



UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
FACULTATEA DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI
GESTIUNEA AFACERILOR
DEPARTAMENTUL DE CONTABILITATE ȘI AUDIT

TEZĂ DE DOCTORAT
- REZUMAT -

CONTABILITATEA AVANTAJELOR
ACORDATE ANGAJAȚILOR

Conducător științific:

Prof. univ. dr. Dumitru MATIȘ

Doctorand:

Izabella KRÁJNIK

2011

CUPRINSUL REZUMATULUI TEZEI DE DOCTORAT

1. STRUCTURA TEZEI DE DOCTORAT.....	3
2. INTRODUCERE.....	5
3. MOTIVAȚIA ȘI IMPORTANȚA CERCETĂRII	8
4. METODOLOGIA CERCETĂRII	11
5. SINTEZA CAPITOLELOR CUPRINSE ÎN TEZA DE DOCTORAT	14
6. CONCLUZII GENERALE, LIMITELE ȘI PERSPECTIVELE CERCETĂRII.....	20
7. PERSPECTIVE ALE CERCETĂRII.....	27
8. REFERINȚE BIBLIOGRAFICE.....	30

1. STRUCTURA TEZEI DE DOCTORAT

Lista tabelelor, graficelor

Abrevieri

INTRODUCERE

MOTIVAȚIA ȘI IMPORTANȚA CERCETĂRII

METODOLOGIA CERCETĂRII

CAP.1. DELIMITĂRI CONCEPTUALE PRIVIND AVANTAJELE ANGAJAȚILOR

- 1.1. Aspecte generale privind conceptul de avantaje ale angajaților
- 1.2. Abordări contabile ale conceptului de avantaje ale angajaților
 - 1.2.1. *Recunoașterea avantajelor angajaților în situațiile financiare ale angajatorului*
 - 1.2.2. *Beneficii pe termen scurt*
 - 1.2.3. *Beneficii postangajare*
 - 1.2.4. *Alte beneficii pe termen lung*
 - 1.2.5. *Beneficii pentru terminarea contractului de muncă*
 - 1.2.6. *Plata pe bază de acțiuni*
 - 1.2.7. *Determinarea limitelor „coridorului”*
- 1.3. Considerații privind conceptul de avantaje ale angajaților din punct de vedere fiscal
- 1.4. Fundamentarea juridică a avantajelor acordate angajaților
- 1.5. Concluzii preliminare

CAP.2. DEZBATERI ȘTIINȚIFICE PRIVIND CONTABILITATEA AVANTAJELOR ACORDATE ANGAJAȚILOR PRIN PRISMA LITERATURII DE SPECIALITATE INTERNAȚIONALE ȘI NAȚIONALE

- 2.1. Considerații generale cu privire la dimensionarea și realizarea cercetării
- 2.2. Studiu cantitativ privind stadiul cunoașterii contabilității avantajelor acordate angajaților
- 2.3. Studiu calitativ privind stadiul cunoașterii contabilității avantajelor acordate angajaților
- 2.4. Concluzii preliminare

CAP.3. STUDIU COMPARATIV PRIVIND REGLEMENTĂRILE RAPORTĂRIILOR FINANCIARE CU PRIVIRE LA BENEFICIILE ANGAJAȚILOR

- 3.1. Evoluția armonizării reglementărilor contabile
- 3.2. Reglementări internaționale privind avantajele angajaților (IAS 19 Beneficiile angajaților)
- 3.3. Reglementări naționale din România privind avantajele angajaților
- 3.4. Reglementări naționale din Ungaria privind avantajele angajaților

- 3.5. Armonizarea reglementărilor contabile naționale cu cele internaționale
- 3.6. Concluzii preliminare

CAP.4. STUDIU EMPIRIC PRIVIND PRACTICA DIVULGĂRII INFORMAȚIILOR DESPRE BENEFICIILE ANGAJAȚILOR

- 4.1. Structura studiului privind practica raportării pe internet a societăților românești și ungare listate la Bursa de Valori
- 4.2. Obiectivele și descrierea studiului empiric
- 4.3. Rezultatele cercetării
- 4.4. Concluzii preliminare

CAP.5. SISTEMELE DE PENSII ÎNTRE TEORIE ȘI PRACTICĂ

- 5.1. Beneficiile post angajare – pensiile
 - 5.1.1. *Relevanța legislației Uniunii Europene în domeniul pensiilor*
 - 5.1.2. *Funcționarea sistemelor de pensii*
 - 5.1.3. *Schimbările demografice și dificultățile sistemelor de pensii*
- 5.2. Reforma sistemului de pensii
 - 5.2.1. *Sistemul de pensii din SUA*
 - 5.2.2. *Studiu comparativ privind sistemele de pensii din Uniunea Europeană*
 - 5.2.3. *Sistemul de pensii din România*
- 5.3. Perspectivele sistemului de pensii
- 5.4. Concluzii preliminare

CONCLUZII GENERALE, LIMITELE ȘI PERSPECTIVELE CERCETĂRII

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

2. INTRODUCERE

Contextul actual al crizei economice subliniază rolul deosebit de important al avantajelor angajaților în viața economică, socială și politică a oricărui stat. Resimțim cu toții efectele creșterii cotei de TVA prin scăderea puterii de cumpărare sau insuficiența veniturilor încasate din impozite pentru acoperirea cheltuielilor publice, precum plata salariilor bugetarilor sau reducerea cheltuielilor cu investițiile publice. Putem înțelege în acest context cât de mare este impactul unei bune gestionări a banului public, impact resimțit și propagat ireversibil în întreaga economie.

O bună informare în plan teoretic și metodologic, precum și gradul de cunoaștere a practicii financiar-contabile a societăților cotate la bursă, mi-au permis să analizez, să relev, să formulez aprecieri, opinii și soluții cu privire la: conținutul, obiectivele și funcțiile cunoașterii în domeniul avantajelor acordate angajaților. Un loc aparte este rezervat informației statistico-matematice în societăți și identificarea unor direcții de perfecționare.

Teza de doctorat are ca sferă de referință societățile specifice care funcționează pe piața bursieră, prin prisma modului de constituire, de organizare și funcționare. Remarcăm punerea în valoare, în context evolutiv, a sistemului contabil românesc prin „supunerea necondiționată a interesului statului totalitar, susținerea economiei centralizate” (Matiș D., 2003), a funcționării societăților de administrare a fondurilor de pensii în țara noastră, pe baza unei analize critice; organizarea societăților de administrare a fondurilor de pensii, prin prisma raportului: unitate-diversitate, precum și funcționarea societăților de administrare a fondurilor de pensii între general și particular.

Mi-am pus întrebarea „ce sunt aceste avantaje ale angajaților?”, „când și cum au apărut?”, dar mai ales „la ce folosesc?” și „ce putem face cu ele?”. Deci de aici și până la aplicarea lor nu a fost decât un pas.

În lucrarea *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis*, (Becker B.E., Chiswick E., 2005) autorii au examinat consecințele investițiilor în capitalul uman, acesta fiind definit ca o rezervă de resurse productive încorporate în indivizi,

constituită din elemente diverse precum nivelul de educație, formare și experiență profesională, starea de sănătate sau cunoașterea sistemului economic.

Sistemele de pensii traversează în întreaga lume o perioadă de criză. Multe dintre țările Uniunii Europene, dar nu numai, au costuri impresionante - în general peste 8-10% din PIB, doar pentru a menține pe linia de plutire o componentă a sistemului de asigurări sociale, respectiv, aceea de acordare a venitului necesar după ieșirea de pe piața muncii. Situația este însă mult mai dificilă, mai complexă, mai ales în perspectivă, în condițiile „particularităților sistemului de pensii moștenit” și a factorilor ce afectează inevitabil secolul pe care îl parcurgem (îmbătrânirea populației, reducerea populației active, problemele macroeconomice în principal ale țărilor în tranziție, etc.) bugetul necesar asigurării plății pensiilor ca pondere din PIB, care se anticipează că se va dubla peste 40-50 de ani.

Majoritatea țărilor au demarat deja procese de reformă a pensiilor sau cel puțin își proiectează astfel de schimbări pentru perioadele imediat următoare. Cu toate că aparent problemele sunt aceleași, direcțiile de schimbare, chiar dacă uneori convergente, sunt diferite, în urmă cu 10 ani de zile, principala cale de reformă discutată și implementată era în general, cea parametrică (modificarea vârstelor de pensionare, a ratelor de înlocuire, etc.), în momentul de față există un consens aproape explicit în lumea capitalistă occidentală: trecerea cel puțin parțială la sectorul privat reprezintă cheia viabilității sistemelor de pensii.

În aceste condiții, studiul își propune să descrie cadrul în care schimbările precedente sau anticipate s-au petrecut și se petrec, pentru a putea concepe ulterior cât mai corect o politică coerentă în sfera pensiilor.

În momentul de față nu există resurse care să permită o îmbunătățire considerabilă a nivelului pensiilor, iar o reformă axată preponderent pe mărirea vârstei de pensionare este insuficientă, fiind necesară o politică de ocupare mai eficientă. Acest lucru este posibil numai printr-o îmbunătățire generală a ratei de angajare, precum și prin scoaterea din zona economiei gri a unui număr mare de locuri de muncă. Aceasta ar asigura baza necesară pentru a acoperi costurile pensiilor furnizând venituri suplimentare pentru fondul de pensii și o împărțire mai echitabilă a poverii fiscale.

Implementarea reformelor structurale în domeniul pensiilor publice este esențială, în vederea reducerii presiunii asupra bugetului de stat și creșterii speranței de viață.

Chiar dacă pensiile nu reprezintă decât o treime din venitul mediu, faptul că avem un număr mai mare de pensii decât salarii creează o reală problemă pentru inflație, dar și pentru alți indicatori economici, precum deficitul bugetar și cel extern. În același timp, majorările de pensii înseamnă majorarea cheltuielilor bugetare.

În contextul unui fenomen tot mai accentuat de îmbătrânire a populației (Coltlet *et al.*, 2008) care pune presiune din ce în ce mai mare asupra mecanismelor de protecție socială, gestionarea sistemului public de pensii a reprezentat o provocare pentru toate statele lumii, inclusiv pentru cele dezvoltate economic, cu sisteme de securitate socială de tradiție.

Astfel, **atât la nivel european cât și la nivel național**, s-a ridicat problema reformării acestor sisteme pentru a asigura sustenabilitatea schemelor publice de pensii, în vederea creșterii calității vieții pensionarilor, mai apropiată de cea din perioada activă, prin introducerea și implementarea în cadrul sistemului de asigurări sociale a două componente noi, una obligatorie cealaltă facultativă, ambele administrate de către societăți private.

Domeniul contabil al *avantajelor acordate angajaților* atât în mediul academic cât și în cel practic a fost dintotdeauna și a rămas până în zilele noastre unul extrem de controversat - contabilitatea este domeniul și instrumentul de cunoaștere a realității economice (Matiș D., 2005), deoarece informațiile furnizate de cele două componente ale contabilității – contabilitatea financiară și contabilitatea managerială – stau la baza proceselor decizionale în cadrul fiecărei societăți. Dincolo de aceste aspecte ale analizei teoriei și practicii avantajelor angajaților – domeniu aflat într-o continuă și permanentă evoluție – această teză de doctorat reprezintă o **cercetare aplicativă** asupra dificultăților întâmpinate în special în aplicarea IAS 19 „Beneficiile angajaților”.

3. MOTIVAȚIA ȘI IMPORTANȚA CERCETĂRII

Extinderea relațiilor economice internaționale și a circulației transfrontaliere a capitalului impun ca sistemele contabile să asigure prin situațiile financiare de sinteză (bilanț contabil, cont de profit și pierdere, situația fluxurilor de trezorerie și a modificărilor capitalului propriu, notele explicative) informații comparabile între diferite țări ale lumii.

Adoptarea IFRS formează un cadru propice dezvoltării pieței de capital, diminuează barierele comerciale și cele aferente fluxurilor monetare internaționale. În contextul globalizării, obținerea unor situații financiare care să ofere o imagine reală a unei societăți care este posibilă prin aplicarea standardelor internaționale de contabilitate.

Concentrându-ne atenția asupra modului în care termenul de **avantajele angajaților** este perceput, tratat și recomandat a fi prezentat la nivelul situațiilor financiare, s-au conturat primele diferențe la nivel conceptual în ceea ce privește enunțarea noțiunii de beneficii ale angajaților în IAS 19. Astfel, conform standardelor de raportare financiare internaționale, avantajele acordate angajaților includ beneficii furnizate fie către angajați fie către dependenții acestora și se pot materializa prin plăți (sau furnizarea de bunuri și servicii) făcute fie direct angajaților, soților sau soțiilor acestora, copiilor sau altor dependenți sau altor societăți, cum ar fi societățile de asigurări.

Adoptarea IAS 19: Beneficiile angajaților (2004), permite alegerea între trei metode contabile referitoare la recunoașterea câștigurilor și pierderilor actuariale de planurile de beneficii determinate: profitul sau *metoda de pierdere*, capitaluri proprii *metoda de recunoaștere* și *metoda coridorului*.

Motivația mea de a trata tema *avantajelor angajaților*, se bazează pe faptul că, o consider importantă, având un interes academic și economic. Fiind o temă destul de interesantă am identificat un interes mare mai ales datorită faptului că ridică multe semne de întrebare. Dorința mea este de a analiza și prezenta această temă pentru a da mai multe răspunsuri posibile referitoare la apariția, funcționarea, structurarea, evaluarea și gestionarea acestor avantaje ale angajaților.

Prezenta lucrare constituie rodul unor preocupări în domeniu de aproape 6 ani de zile. Ea conține alături de sinteze ale teoriilor asigurărilor sociale și noțiuni matematice cu un mare grad de noutate și complexitate. Majoritatea rezultatelor prezentate în lucrare au fost comunicate în cadrul unor prestigioase manifestări științifice naționale și internaționale. Mai multe lucrări au fost publicate în jurnale internaționale și naționale din țara noastră. Referințe privind aceste lucrări se găsesc în bibliografia lucrării.

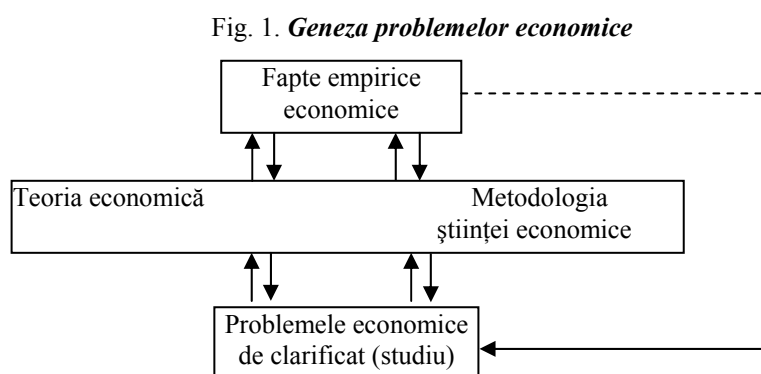
Conceptul de „employee benefits” (beneficii pentru angajați) promovează securitatea economică – oferind o protecție financiară angajaților în situații neprevăzute – și creșterea standardului de viață prin facilitarea accesului la servicii de calitate (în speță cele medicale în sistemul privat).

Acest concept este pus în practică prin intermediul unui parteneriat format din: stat, societăți și angajați. Cei trei parteneri sunt deținători de resurse, alocând o parte din acestea pentru atingerea a două obiective: securitatea venitului angajaților și creșterea standardului de viață.

Securitatea venitului înseamnă posibilitatea angajatului (sau familiei acestuia) de a acoperi cheltuielile lunare (anuale), ca urmare a producerii unor **evenimente** ce conduc la diminuarea venitului sau chiar la dispariția acestuia: *accidente de muncă soldate cu incapacități temporare de muncă, boli critice, decesul prematur sau pensionarea.*

Creșterea standardului de viață se realizează prin accesul oferit angajaților la o serie de servicii (medicale) de calitate.

Geneza problemelor economice poate fi ilustrată și în schema care urmează, pe baza interrelațiilor dintre factorii lor determinanți:



Sursă: adaptare după Treynor's (1972)

Problemele economice care se cer clarificate pot fi rezultatul rămânerii în urmă a unei laturi sau a alteia a activității economice, cum ar fi: insuficiența dezvoltării activității economice în raport cu noile dimensiuni și structuri viitoare ale nevoii sociale; rămânerea în urmă a profitabilității în raport cu posibilitățile oferite de progresul științific și tehnic; necesitatea adaptării (restructurării) economiei în raport cu noile exigențe ale societății democratice; necesitatea asigurării coerenței teoretice, pe de o parte, și dintre teoria economică și fenomenele economice practice, pe de altă parte.

Problemele economice – teoretice sau de analiză economică practică – devin **teme de cercetare** și se propun spre a fi abordate și soluționate cercetării științifice.

Scopul prezentului demers științific este acela de a răspunde la o serie de **întrebări**, de mare actualitate, în contextul condițiilor economice actuale din țara noastră, respectiv:

- Ce elemente cuprinde conceptul de avantaje ale angajaților ?
- Care sunt abordările acestui concept și tendințele de cercetare în literatura de specialitate ?
- Cât de mult s-a preluat din IAS 19 în reglementările din Ungaria și România ?
- Cum aplică societățile cotate din România și Ungaria reglementările IAS 19 ?
- Cum s-ar putea îmbunătăți sistemul de pensii (componentă a avantajelor acordate angajaților) din România ?

Formularea unor răspunsuri pertinente la fiecare dintre aceste întrebări, s-a constituit în adevărate provocări, deoarece este dificil să deschizi lacătele ferecate de ignoranță, temeri și incertitudini.

4. METODOLOGIA CERCETĂRII

Cercetarea (Lungu I., 2007: 14) este definită ca o căutare printr-un proces metodic destinată îmbunătățirii atât a cunoștințelor proprii, cât și ale altor persoane prin descoperirea unor fapte și viziuni. Beneficiul cel mai important al cercetătorului este faptul că descoperirile sau concluziile sale sunt „cu atât mai convingătoare și mai precise cu cât [...] se bazează pe mai multe surse diferite de informații” (Yin R.K., 1994).

Cercetarea științifică (Duță M., 2008), în calitatea ei de investigare consacrată descoperirii, evidențierii, verificării și punerii în slujba omului și progresului social a unor noi cunoștințe, poate fi delimitată în următoarele tipuri: cercetare fundamentală, cercetare aplicativă și cercetare de dezvoltare.

Încadrarea tezei de doctorat în categoria cercetărilor efectuate în domeniile contabilitate, management și finanțe reprezintă primul pas al oricărui demers științific. Aria generală de cercetare a prezentei lucrări o constituie problematica beneficiilor angajaților la nivel internațional și național și poate fi plasată în cadrul sferei cercetărilor contabile la intersecția dintre domeniul de cercetare privind finanțele/asigurări, și domeniul de cercetare privind managementul societăților comerciale.

Prezenta lucrare îmbină elementele cercetării fundamentale cu cele ale cercetării aplicative. Astfel în cadrul cercetării fundamentale am analizat cadrul conceptual privind avantajele acordate angajaților atât prin prisma societății angajatoare, cât și al angajatului, din punct de vedere al raporturilor de muncă dintre angajator și angajat, precum și din punct de vedere economic, legal, juridic și contabil. Un loc deosebit în cadrul ei îl are cercetarea fundamentală orientată spre aplicații practice în viitor, respectivele mecanisme de raportare a informațiilor privind avantajele angajaților.

Latura aplicativă a cercetării întreprinse are la bază utilizarea rezultatelor cercetării fundamentale care au fost dezvoltate prin studii empirice și care se preocupă de transformarea lor în tehnici și tehnologii concrete, utilizând reflectarea stadiului actual al cercetărilor în domeniul contabilității, pentru a analiza raportările societăților cu

privire la beneficiile angajaților în cadrul societăților comerciale din România și Ungaria cotate la Bursa de Valori.

Stadiile de cercetare sunt descrise sugestiv de autorii K. Howard și J.A. Sharp într-un model în șapte **etape**:

- identificarea ariei de studiu;
- selectarea temei de cercetare;
- alegerea modalității de cercetare;
- formularea planului;
- colectarea datelor și informațiilor;
- analiza și interpretarea datelor;
- expunerea rezultatelor.

Metodele de cercetare specifice cercetării fundamentale pe care le-am utilizat în cadrul acestui demers științific se numără: înregistrarea, clasificarea, măsurarea și compararea tuturor caracteristicilor cantitative.

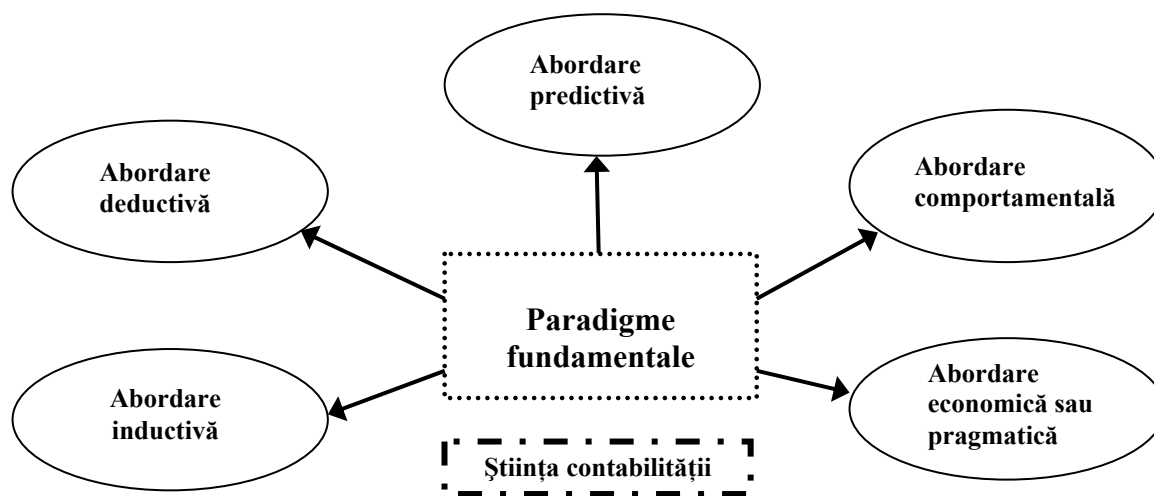
Pentru atingerea obiectivelor, consider că este utilă și contribuie la înțelegerea realității practice și prin studiile empirice, a căror rezultate pot fi utilizate atât de analiști, investitori sau alți utilizatori ai informațiilor contabile.

În prezenta lucrare, valoarea științifică este redată prin noutatea, originalitatea și metoda de abordare a temei; toate aceste aspecte sunt deosebit de importante prin prisma contabilității.

Ca și curent de cercetare, lucrarea se încadrează în curentul pozitivist. În opinia lui Jensen, teoria pozitivă a contabilității caută să explice de ce contabilitatea este ceea ce este, de ce contabilii fac ceea ce fac și ce efecte au aceste fenomene asupra utilizării resurselor materiale și umane. Astfel, cercetarea pozitivă este îndreptată către dezvoltarea unei teorii care să explice fenomenele observate și să previzioneze practicile contabile, în timp ce cercetarea normativă prescrie cum ar trebui să se întâmple în practică.

În cercetarea aprofundată a subiectului contabilității avantajelor acordate angajaților am avut de ales între mai multe variante de abordare, reflectate în figura următoare:

Fig. 2. Cele 5 paradigme fundamentale ale cunoașterii contabilității avantajelor acordate angajaților



Sursa: concepere și editare proprie

Prin *abordarea inductivă*, se elaborează teoriile prin generalizarea observațiilor furnizate de practicile contabile în domeniul avantajelor acordate angajaților. Prin *abordarea deductivă*, se stabilesc obiectivele pe baza cărora sunt deduse postulatele, principiile și reglementările din domeniul beneficiilor angajaților. Prin *abordarea predictivă*, se anticipează creșterile viitoare ale societății. Prin *abordarea comportamentală* se ia în considerare reacția angajatului în urma accesului la informația contabilă. Prin *abordarea economică sau pragmatică* se pornește de la premisa că informația contabilă este de fapt un bun economic, asemenea produselor și serviciilor.

Natura cercetării se reflectă prin modul în care munca de cercetare își manifestă contribuția la adăugarea valorii științifice.

Încheind această parte care și-a propus să explice care sunt motivele care împing unii oameni să desfășoare cercetarea științifică adevărată, dorim să evidențiem și modul în care a răspuns Charles Darwin la această întrebare „Succesul meu ca om de știință, oricât de mare a putut ajunge, a fost determinat – atât cât pot să judec – de calități spirituale și condiții complexe și variate. Dintre acestea, cele mai importante au fost dragostea pentru știință, nemăsurata răbdare de a reflecta vreme îndelungată asupra unui subiect, siguranța în observare și adunarea faptelor și o bună parte de inventivitate și de bun simț”.

5. SINTEZA CAPITOLELOR CUPRINSE ÎN TEZA DE DOCTORAT

Primul capitol al lucrării intitulat *Delimitări conceptuale privind avantajele angajaților* este dedicat studiului conceptual al avantajelor acordate angajaților, teoriilor din literatura de specialitate privind rațiunea și mecanismul de funcționare, precum și clasificărilor în domeniu. Prezentul capitol încearcă o trecere în revistă a principalelor metode de cercetare pe parcursul lucrării unde se pot regăsi unele reflecții metodologice punctate asupra anumitor subcapitole. Am prezentat elementele conceptuale, teoretice (din punct de vedere economic, contabil și fiscal), practice (din punctul de vedere al aplicabilității) și am subliniat diversitatea beneficiilor și compensărilor.

Cu toate acestea, sistemul de politici sociale este alcătuit din **diverse beneficii** și servicii sociale. Ele au rolul de a acoperi întreaga gamă de nevoi de bază și pentru toate segmentele sociale de vârstă sau ocupaționale. Totalitatea beneficiilor sociale formează sistemul de protecție socială a cetățenilor, alcătuit din beneficii universaliste – acordate tuturor cetățenilor ca „bunuri de merit”, fără să se afle într-o situație de risc și sistemul de securitate socială – destinat să răspundă unor nevoi specifice ale unor cetățeni aflați în situații de risc, de vulnerabilitate (Preda M., 2002).

Deseori, auzim că unui angajat i s-a oferit la angajare nu doar salariu, ci un pachet de compensații și beneficii: de la diverse bonusuri fixe sau variabile până la mașină și telefon, bonuri de masă sau asigurare medicală.

În procesul muncii în cazul unei societăți, angajații trebuie motivați corespunzător obiectivelor pe care este de dorit ca aceștia să le atingă. Un important instrument – care se aplică în orice societate (Mărgineanu I., 2009), indiferent de tipul acesteia – este sistemul de recompensare a efortului depus de salariați.

Politicile de compensare se referă atât la recompensarea timpului lucrat (bonusuri fixe sau variabile, de vechime, de fidelitate, de muncă peste program), la plata timpului nelucrat (concediu de odihnă, medical și pentru evenimente speciale) cât și la modalitățile de punere în practică a acestor politici: frecvența de acordare a unui

anumit bonus, negociere salariu: brut sau net, moneda autohtonă sau valută, frecvența revizuirii salariului etc.

Atenția noastră s-a concentrat asupra beneficiilor angajaților, având la bază o societate care poate alege să utilizeze metoda „coridorului” lăsând posibilitatea de a nu se recunoaște o parte a câștigurilor și pierderilor actuariale. O aplicare retrospectivă a acestei metode impune unei societăți să repartizeze profitul și pierderile actuariale cumulate de la începutul fiecărui plan până la data tranziției la IFRS într-o parte recunoscută și una nerecunoscută.

În baza studierii literaturii de specialitate a situației beneficiilor angajaților concluzionăm: contabilitatea avantajelor acordate angajaților este alături de contabilitatea socială, parte componentă a contabilității sustenabile și acoperă toate domeniile de contabilitate, care pot fi afectate de răspunsul la asigurări. De asemenea, este un termen general care integrează dimensiunea beneficiilor în cadrul macroeconomiei și microeconomiei; la nivel de societate este specific termenul de contabilitate al avantajelor angajaților. Pentru a elimina orice contradicții sau polemici privind folosirea acestor concepte, la nivel de societate contabilitatea avantajelor angajaților se regăsește sub forma raportărilor financiare și sub forma contabilității în asigurări. Cercetarea întreprinsă se axează pe dimensiunea contabilă financiară și managerială la nivel de societate, dimensiuni care vor fi dezvoltate mai pe larg în capitolele ce urmează.

În **capitolul II** intitulat *Dezbateri științifice privind contabilitatea avantajelor acordate angajaților prin prisma literaturii de specialitate internaționale și naționale*, pornind de la premisa că fundamentul oricărei cercetări științifice este constituit dintr-o temeinică cunoaștere a literaturii de specialitate, în această etapă incipientă a demersului științific m-am axat pe prezentarea stadiului actual al cercetărilor în domeniul contabilității avantajelor acordate angajaților și de a evidenția importanța pe care cercetătorii consacrați au acordat-o acestui domeniu.

În cadrul lucrării de față am abordat doar problematica contabilității beneficiilor angajaților, oferind o analiză a unui număr de 150 de articole selectate din cadrul a 50 de jurnale internaționale, considerate de către comunitatea academică ca fiind cele mai reprezentative jurnale din sfera contabilă. În vederea surprinderii și cunoașterii

ideilor ce au marcat evoluția IAS 19 am luat în considerare o perioadă de 40 de ani, respectiv 1970- 2010.

Având în vedere faptul că subiectul cercetării noastre se află la intersecția contabilității cu finanțele și managementul, în vederea aprofundării dezbaterilor mediului academic cu privire la acest subiect, au fost analizate lucrările științifice publicate în jurnalele internaționale considerate de către comunitatea academică ca fiind cele mai reprezentative jurnale din sfera contabilității, finanțelor și managementului. Pentru selectarea acestor jurnale am avut în vedere clasificările realizate de către diferiți cercetători ai universităților de prestigiu din lume.

Un interes deosebit pentru contabilitatea beneficiilor angajaților și modalitatea de implementare a recomandărilor IAS 19 constatăm din partea unor prestigioase organisme profesionale și de educație: AICPA, ICAEW, ACCA, care au publicat o serie de rapoarte și studii ce sunt considerate un reper în literatura de specialitate și ca atare au fost incluse în studiul nostru. Williams M. L., Malos S. B., Palmer D. K. (2002) subliniază că cercetările privind compensările fac distincție între satisfacție și nivelul de salarizare. În ciuda importanței tot mai mari a beneficiilor angajaților atât din punct de vedere al cheltuielilor ce sunt semnificative pentru afaceri cât și ca un instrument esențial pentru recrutare și reținerea angajaților, cercetările empirice cu privire la beneficiile angajaților au fost destul de reduse la număr (Gerhart B.& Milkovich D., 1992; Harris S.R.& Fink P., 1994; Williams M.L.& MacDermid, 1994).

Capitolul III intitulat *Studiu comparativ privind reglementările raportărilor financiare cu privire la beneficiile angajaților* are la bază **IAS 19 „Beneficiile angajaților”** conform acesteia, recompensele oferite de către societate angajaților săi pentru timpul lucrat și munca efectiv prestată sunt prezentate ca elemente de structură a pachetului de beneficii acordate personalului.

Contabilizarea planurilor de beneficii determinate este complexă pentru că sunt necesare ipoteze actuariale pentru evaluarea obligației și a cheltuielilor, cu posibilitatea ca rezultatele reale să difere de rezultatele asumate. Aceste diferențe sunt câștigurile și pierderile actuariale. Obligațiile sunt evaluate pe o bază actualizată, deoarece acestea vor fi decontate mai mulți ani după ce angajatul prestează serviciile (IAS 19 paragraful 48).

Nevoia de armonizare și uniformitate în **Contabilitatea avantajelor acordate angajaților** impune normalizarea sa. Pe această cale se formează și se materializează obiectivele, conceptele, regulile și procedurile privind producția și utilizarea informației contabile.

Armonizarea contabilității naționale cu Standardele Internaționale de Contabilitate și conformarea cu Directivele Contabile Europene, proces generator al unei problematici multiple referitoare la reglementări și doctrină, au stat la baza opțiunii noastre de abordare a temei enunțate, de strictă actualitate, considerând că raportarea, privită ca un concept general, constituie un „ingredient-cheie” prin intermediul căruia se asigură o comunicare adecvată și credibilă atât a oportunităților, cât și a provocărilor economice, de mediu și sociale care, din perspectiva gestionării corecte a lor, constituie preocupări majore pentru managementul fiecărei societăți.

Armonizarea sistemelor contabile și a întocmirii situațiilor financiare s-a realizat și continuă să se desfășoare de-a lungul unui proces etapizat destinat să răspundă cât mai bine cerințelor diferitelor stadii ale dezvoltării economico-sociale la nivelul țărilor, grupelor de state și pe plan internațional.

Apreciem că trebuie utilizată orice metodă de cuantificare și măsurare a gradului de armonizare și pentru realizarea de estimări a evoluției înregistrate de procesul de armonizare contabilă internațională. Cu toate acestea, având în vedere că un nivel absolut de armonie pare a fi de neatins, este recomandabil ca instrumentele de măsurare să furnizeze o serie de indicații privind momentul în care se atinge „maximul de armonie” sau momentul în care „minimul de armonie” a fost depășit (Aisbitt O., 2002).

În urma studiului empiric întreprins atât la nivel național (România), la nivelul Ungariei, cât și la nivel internațional am analizat influența unor factori anume aleși, asupra politicii de evaluare, analizând următoarele aspecte: venituri din investiții, creșterea netă a valorii de piață a investițiilor, dobânzile și dividendele, totalul veniturilor din investiții, contribuțiile angajatorilor, contribuțiile membrilor sau participanților. Astfel, pentru realizarea comparației reglementărilor naționale din România și Ungaria referitoare la beneficiile angajaților, cele două țări fac eforturi susținute pentru a-și realiza armonizarea legislației proprii cu standardele

internaționale de contabilitate, dar aceste standarde se aplică doar de societățile comerciale cotate la bursă și care fac parte dintr-o societate multinațională.

Prezentarea cadrului legislativ din România și Ungaria specific avantajelor acordate angajaților a permis descrierea detaliată a progreselor semnificative în ceea ce privește contabilitatea avantajelor acordate angajaților. Acest proces de perfecționare a sistemului contabil și fiscal legat de beneficiile angajaților necesită o atenție deosebită în viitor, deoarece pe plan internațional și european se fac eforturi pentru realizarea unei armonizări în acest domeniu.

Capitolul IV cuprinde un *Studiu empiric privind practica divulgării informațiilor despre beneficiile angajaților* care presupune o metodologie de cercetare bazându-se pe tehnica analizei de conținut pentru rapoartele anuale și determină indicele de informare dihotomic, neponderat și ajustat pentru elementele care nu sunt aplicabile.

Un element important este studiul empiric privind practica raportării pe internet a societăților românești și ungare listate la Bursa de Valori, care cuprinde un studiu ce vizează identificarea factorilor care condiționează nivelul de conformitate cu cerințele informaționale ale standardului IAS 19 și a societăților comerciale care sunt cel mai aproape de satisfacerea acestor cerințe.

În cazul informațiilor financiar-contabile, ele sunt furnizate de obicei prin intermediul situațiilor financiare ale societăților cotate la bursă. Având în vedere toate aceste aspecte, ne-am propus să realizăm un studiu empiric privind beneficiile angajaților și folosirea metodei coridorului societăților cotate la bursă din Ungaria și România în perioada 2009-2010.

Importanța și actualitatea acestei problematice rezultă într-o bună măsură și de preocupările recente ale IASB prin care este adusă în discuție problema raportării beneficiilor angajaților reprezentând diferite puncte de vedere întâlnite în aria contabilității.

În ceea ce privește cercetările empirice care au abordat această problemă, acestea sunt reduse ca număr, însă aduc noutăți în sprijinul întocmirii situațiilor contabile. În urma delimitării elementelor de analiză, în cadrul studiului nostru am acordat punctaj 1, în cazul în care am regăsit informația analizată și ea întrunește caracteristicile calitative și punctaj 0 în caz contrar.

În continuare ne-am îndreptat atenția asupra **capitolului V Sistemele de pensii între teorie și practică**, în care întâlnim caracteristici particulare ale sistemelor de pensii, considerate ca fiind scheme tipice, fără a se lua în considerare faptul că acestea, în interacțiune cu alte elemente, pot avea ca rezultat cu totul alte configurații ale sistemelor. Astfel, conturile individuale sunt reprezentate ca fiind manageriate privat și având ca filosofie de distribuire contribuțiile și nu beneficiile. Pe de altă parte, sistemul în flux este asociat implicit pensiilor de stat.

În cazul conturilor individuale și pensiilor PAYG acestea reprezintă doar caracteristici ale sistemelor de pensii și nu tipuri de sisteme, deoarece „ideal-tipurile” trebuie concepute prin încrucișarea a trei componente – **tipul de beneficiu, finanțarea și managementul sistemului** (Hollzman R., Palacios R., 2001).

După cum putem constata, integrarea în Uniunea Europeană (UE) a majorității statelor ECE a făcut ca inițiativele UE în vederea facilitării transferabilității pensiilor în cadrul Uniunii și a consacării principiului persoanei prudente ca premiză a reformei paneuropene a sistemului de pensii trebuie să fie de actualitate și în estul Europei (Fultz W.L., 2003, Wagner A., 2005). Soluțiile viabile au fost de creare a pilonilor II (administrat privat și obligatoriu), III (administrat privat, dar facultativ) și chiar a unui pilon IV (administrat privat și, de asemenea, facultativ), creat special în țări precum Bulgaria și Ungaria, pentru stimularea investițiilor pe un palier mai mare de active (obligațiuni, fonduri mutuale, acțiuni, titluri de stat etc.) decât cel permis pentru pilonii II și III (Zoltán V.L., 2004).

Numărul redus de contribuabili față de numărul beneficiarilor, gradul scăzut de ocupare în rândul lucrătorilor vârstnici și existența unei rate ridicate de muncă nedeclarată *afectează negativ*, pe termen lung sistemul de pensii din România. Pentru a face față presiunilor asupra sistemelor de securitate socială fiind reprezentată de promovarea ocupării forței de muncă, de creșterea ratelor de participare pe piața muncii, inclusiv prin promovarea îmbătrânirii active, stimularea participării pe piața muncii a grupurilor vulnerabile, care în prezent înregistrează rate scăzute de participare, reintegrarea șomerilor pe piața forței de muncă, recalificarea și reconversia profesională, educația continuă.

6. CONCLUZII GENERALE, LIMITELE ȘI PERSPECTIVELE CERCETĂRII

Se impune precizarea că s-a plecat inițial de la premisa unei cercetări strict calitative, dar s-a ajuns la concluzia că o atare cercetare are dezavantajul de a face dificilă stabilirea relevanței și validității abordărilor și informațiilor furnizate, precum și a detectării gradului în care subiectivitatea cercetătorului influențează rezultatele cercetării. Din aceste motive s-a optat pentru extinderea metodelor de cercetare, fapt ce ne determină ca în acest moment să clasificăm prezenta teză de doctorat ca o cercetare calitativă cu elemente cantitative, deseori utilizate pentru testarea ipotezelor autorului.

Înainte de a recurge la dezvoltarea concluziilor, menționăm câteva aspecte referitoare la metodologia și rezultatele cercetării. *Metodologia cercetării* a fost reprezentată de analiza literaturii de specialitate și a evoluției reglementărilor și normalizării contabile cu incidențe asupra raportării financiare. *Rezultatele cercetării și concluziile pertinente* sunt prezentate ca urmare a unui studiu de caz întreprins asupra societăților cotate la bursă (România și Ungaria).

Contabilitatea este și va rămâne o puternică sursă de informare, care folosește limbajul deosebit de relevant al cifrelor, pentru a furniza radiografia performanțelor realizate în domeniul beneficiilor postangajare – pensiilor.

Teza este structurată pe cinci capitole, precedate de introducere și urmate de concluzii generale, având la bază o bibliografie care reunește 263 surse (51 cărți și 197 articole). Fiecare capitol se încheie cu prezentarea sintetică a unor comentarii pe marginea aspectelor considerate mai importante sau mai controversate, cu rol de concluzii. În cuprinsul lucrării se regăsesc 16 tabele, 24 de figuri și grafice, 12 trimiteri în text.

- Elaborarea urgentă a unei strategii pe termen mediu și lung privind persoanele vârstnice, principala componentă fiind sistemul de asigurări de pensii.

Ținând seama de faptul că în 2014 conform actualei legi a pensiilor în România vârsta de pensionare va fi de 60 ani la femei și 65 la bărbați este aproape imposibil să fie

crescută vârsta de pensionare pentru femei cu 5 ani într-un interval de 6 ani calendaristici. Rezultă nevoia de a schimba legea și a începe încă de acum procesul de creștere a vârstei de pensionare pentru femei sau de a solicita o perioadă de grație de cel puțin 5 ani urmând ca în acel interval pensionarea să fie opțională pentru femei între 60 de ani și 65 de ani (conform actualului sau viitorului sistem).

Planul de pensii plătite de la bugetul de stat din România continuă să fie afectat de slăbiciunile structurale majore și să impună o rată de contribuție sporită care stimulează evaziunea, reducând și baza de contribuție.

- Renunțarea la pensionări anticipate (pe de-o parte inechitabile pentru că nu sunt asigurate tuturor celor aflați într-o anumită situație, pe de altă parte substituibile prin perioade de șomaj și prin acordarea de VMG până la ieșirea la pensie);
- Reducerea pensionărilor frauduloase (în special pentru invaliditate). Creșterea alarmantă a acestora, în special în anumite zone, la anumite comisii ar trebui stopată. O analiză a cauzelor și a perioadelor de creștere masivă a numărului de pensionari de invaliditate pe comisii ar fi foarte relevantă. De asemenea schimbarea periodică a comisiilor și chiar a componenței lor și reanalizarea cazurilor suspecte ar fi benefice. În plus, ar fi necesară definirea mai clară a situațiilor în care se poate declara invaliditatea unei persoane.

În România, consumatorii au foarte puțină experiență de a investi sau nu au deloc. Experimente gen CARITAS, FNI au arătat că indivizii sunt dispuși să riște fără însă a analiza consecințele acestui risc. Pe de altă parte industria serviciilor financiare este de asemenea prea puțin dezvoltată, lipsa de experiență putând duce la decizii inadecvate în ceea ce privește portofoliul. Din cauza lipsei de experiență a indivizilor (ce nu se comportă ca actorii raționali într-o piață perfectă) dar și a imaturității pieței de capital, mecanismele de constrângere a furnizorilor trebuie să fie foarte puternice și sistemul de verificare a acestora de asemenea.

Amplitudinea soluționării problemelor menționate depinde de nivelul dezvoltării aspectelor legale, profesionale și metodologice; de scopul și sarcinile participanților la procesul de evaluare, printre care instituțiile financiare, inclusiv băncile comerciale.

În ceea ce privește concluziile formulate în finalul tezei de doctorat menționăm că de-a lungul întregului demers științific întreprins, preocuparea majoră a vizat identificarea răspunsului la o serie de întrebări ridicate din ce în ce mai des în

literatura de specialitate: „În ce măsură răspund situațiile financiare anuale obiectivelor care le sunt atribuite? Sunt ele utile diferitelor categorii de utilizatori? Care sunt măsurile ce trebuie întreprinse în scopul ameliorării eficienței întocmirii și utilizării acestora?”. Considerăm că în realitate, deși bine apreciate pentru rolul important în procesul decizional, *situațiile financiare asigură informații suficiente pentru satisfacerea nevoilor comune de informare, dar servesc într-o mică măsură pentru luarea deciziilor economice*. Respingem argumentul, frecvent folosit, că deciziile trebuie luate numai referitor la viitor. O decizie de calitate depinde de capacitatea managerului de a „vedea” cerințele realității. Acestea includ, deopotrivă, reflecții despre viitor, prezent și trecut. Acceptarea trecutului este o bază rezonabilă a estimării viitorului. Pe de altă parte, opinăm că *situațiile financiare, fiind întocmite pe baza nominalismului monetar nu asigură integrarea fenomenului de evoluție a prețurilor*, ceea ce poate determina o prezentare deformată a realității. De asemenea, apreciem că relevanța situațiilor financiare este limitată ca urmare a faptului că există o serie de informații care ar prezenta interes pentru utilizatori, dar care nu sunt furnizate deoarece nu pot fi cuantificate în monedă.

Principalele rezultate și **concluzii** ale cercetării ce se desprind reflectă în primul rând necesitatea combinării celor două sisteme, public și privat, a modalităților de finanțare prin redistribuire și capitalizare, în vederea menținerii sustenabilității pensiilor și depășirii impactului demografic. Previzuniile diferitelor instituții de specialitate prezintă atât cifre îngrijorătoare de inversare a raportului de dependență în majoritatea țărilor cât și creșteri semnificative ale cheltuielilor publice cu pensiile și protecția socială, de aici rezultând necesitatea continuării reformelor și aplicării unor măsuri eficiente. Multe țări au implementat sau urmează să introducă măsuri de menținere a forței de muncă în activitate, de creștere a vârstei de retragere din activitate atât pentru bărbați cât și pentru femei, de retragere sau diminuare a posibilității de pensionare anticipată și de stimulare a economisirii private. Importanța pensiilor private este demonstrată prin stimularea dezvoltării economiei în ansamblul său și a piețelor financiare. Criza financiară a relevat încă o dată semnificația deosebită a existenței unui portofoliu diversificat, a unui management corespunzător al riscurilor și nu în ultimul rând a existenței unor reglementări eficiente și a unei supravegheri prudente a activității fondurilor din partea instituțiilor abilitate.

Creșterea numărului de contribuabili la sistem necesită o politică activă de atragere în sistemul de pensii a întreprinzătorilor particulari, a lucrătorilor din sectorul informal și a femeilor casnice, crearea de noi locuri de muncă (prin stimularea investițiilor) și cuprinderea cetățenilor români care realizează venituri lucrând în străinătate în sistemul de asigurări sociale. De asemenea, creșterea vârstei de pensionare și a stagiilor complete de cotizare precum și egalizarea vârstei de pensionare între bărbați și femei sunt măsuri care răspund dificultăților actuale ale sistemului de pensii și totodată, se înscriu în tendințele comunitare din domeniu.

Severitatea controlului asupra legalității forței de muncă angajate, respectiv încurajarea angajării legale prin diminuarea costurilor salariale contribuie la reducerea muncii “la negru” și “la gri”, precum și la amânarea retragerii din activitate a persoanei în vârstă, interesată să contribuie o perioadă cât mai lungă la sistemul de pensii multipilon.

Scăderea numărului de pensionari în România și Ungaria, necesită măsuri ca: descurajarea pensionărilor anticipate prin stabilirea unor niveluri scăzute ale beneficiilor, reducerea pensionărilor de invaliditate, inclusiv printr-un control mai riguros asupra comisiilor de expertiză medicală; amânarea vârstei de retragere, inclusiv prin oferirea de motivații muncitorilor în vârstă să-și continue activitatea, cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă. Rezolvarea problemei durabilității sistemului românesc de pensii reclamă strategii globale ce includ măsuri de creștere a participării pe piața muncii pentru lucrătorii mai în vârstă (adoptarea de stimulente) și a oportunităților de lucru pentru persoanele cu handicap.

Creșterea foarte mare a numărului pensionarilor de invaliditate reprezintă un fenomen îngrijorător. În consecință, sunt necesare măsuri de prevenire a invalidității (inclusiv promovarea unui stil de viață sănătos, detectarea la timp și tratarea problemelor de sănătate, îmbunătățirea sănătății și securității la locul de muncă, programe naționale de prevenire a îmbolnăvirilor derulate de Ministerul Sănătății), precum și introducerea unor criterii de eligibilitate mai stricte și monitorizarea beneficiarilor de pensii de invaliditate. O atenție deosebită trebuie acordată reabilitării medicale, locurilor de muncă cu timp parțial, recalificării, acordării stimulentei pentru angajatorii persoanelor cu handicap.

Sistemele de pensii sunt o provocare pentru fiecare țară deoarece au ca obiectiv principal asigurarea unui venit sigur celor care, din cauza vârstei înaintate au pierdut capacitatea de muncă. Subsumat acestuia pot fi menționate încă două obiective secundare ale sistemului: redistribuirea economiilor sau a investițiilor.

Referitor la gradul de amortizare dintre referențialele contabile analizate IFRS, între reglementările RO și HU se observă, conform ipotezei în care am calculat o medie a coeficienților Jaccard pentru întreaga problemă, considerând importanța celor 3 reglementări ca fiind egală, obținem o valoare de 68% pentru similitudine, ceea ce înseamnă că în privința aspectelor contabile legate de fondurile de pensii există o tendință de armonizare.

Rezultatele obținute din punct de vedere statistic acești factori luați în calcul nu au influențat asupra deciziei de evaluare a managementului, chiar dacă din punct de vedere economic ei ar putea fi considerați relevanți. Din analiza comparativă între reglementările din România și Ungaria privind politica de recunoaștere, menționăm că acestea sunt tentate să utilizeze activele nete aferente perioadei de gestiune și activele nete disponibile pentru plata pensiilor în proporție de 100%. În condițiile crizei economice actuale, suntem de părere că utilizarea corectă a contribuțiilor, plăților retrase și dobânzilor plătite membrilor anteriori la retragere nu influențează beneficiul societăților care recurg la reevaluarea planurilor de pensii. Încrederea acordată acestei valori poate fi benefică, deoarece în unele cazuri utilizarea acesteia ca bază de reflectare contabilă a costurilor ulterioare și a amendamentelor poate fi în avantajul societății.

Considerăm că o importanță aparte a acestui studiu este reprezentată de faptul că există posibilitatea de a estima, pe baze statistice, intervalul de timp, sau perioada, la nivelul căruia gradul de amortizare dintre referențialele contabile analizate IFRS, reglementările RO și HU ating un nivel dincolo de care variația gradului de amortizare formală este nesemnificativă.

Astfel, în urma analizei efectuate, putem afirma că succesul sau insuccesul procesului de armonizare a sistemului românesc și cel din Ungaria, în raport cu referențialul internațional depinde în mare măsură de factorul politic și de organismele de reglementare naționale.

Este dificil de prevăzut pe termen lung evoluția acestor variabile, în principal pentru o țară precum România, unde economia de piață are un istoric relativ scurt. O soluție pentru planurile de pensii cu contribuții definite din România constă în elaborarea unor astfel de modele pornind de la evoluțiile istorice înregistrate în țări precum Spania, Grecia, Italia, Portugalia etc., țări cu economie de piață dar cu o inflație statistic mai ridicată. Lipsa unei baze de date coerente dar și amploarea unui astfel de studiu, sunt motive pentru care elaborarea unui model stochastic investițional rămâne, pentru noi, un obiectiv viitor de cercetare.

În urma analizei celor opt elemente, rezultatele ne furnizează informația că mediul investițional din România este foarte atent la evoluția pieței în demersul beneficiilor angajaților. Evoluția elementului de evaluare și recunoaștere a activelor planului de pensii caracterizează piața din România și Ungaria, care nu furnizează un grad ridicat de încredere pentru a transmite un trend similar și spre investițiile pe termen lung, fapt ce ne arată o imagine de neîncredere pe termen lung a investitorilor pentru piața din România.

O problemă majoră în Ungaria și România rezultă din lipsa lor de experiență în raportare financiară orientată spre investitor, caracteristice economiilor în tranziție care, în ultimul deceniu, au suferit schimbări majore sociale, politice și economice.

Considerăm că este util să ne fixăm atenția asupra limitelor coridorului aferent beneficiilor, deoarece în cele două țări analizate această variabilă este foarte redusă, deși, valoarea actualizată a obligațiilor privind beneficiile determinate este calculată prin metoda coridorului. Referitor la România, o societate aflată la prima aplicare poate alege să recunoască toate profiturile și pierderile actuariale cumulate la data tranziției la IFRS, chiar dacă după aceea folosește metoda „coridorului” pentru profitul și pierderile actuariale generate ulterior.

Referitor la variabila evaluarea planurilor de pensii, putem constata că (97%) din societățile cotate la bursa din România și Ungaria prezintă elementul analizat în notele situațiilor financiare din anii 2009 respectiv 2010. Considerăm că această variabilă oferă o imagine destul de relevantă în ceea ce privește beneficiile angajaților, respectiv beneficiile postangajare-pensiile.

S-au analizat apoi caracteristicile statistice ale variabilelor, pornindu-se de la o comparație evolutivă privind gradul de difuzare a informațiilor între societățile

comerciale cotate pe bursele din România și Ungaria. Rezultatele obținute indică aspecte specifice în general la beneficiile post-angajare, doar la pensii.

Contextul economic actual materializat prin revenirea ratei inflației pe un trend ascendent accentuat, volatilitatea crescută a activelor de pe piețele de capital, precum și menținerea incertitudinilor pe piața muncii autohtone determinate de necesitatea aplicării consecvente a programului economic de consolidare fiscală și reforme structurale stabilit în cadrul acordurilor convenite cu UE, FMI și Banca Mondială, nu oferă o perspectivă pozitivă pe termen scurt în ceea ce privește fluxurile financiare ale fondurilor de pensii. Această perspectivă poate afecta câștigurile financiare ale fondurilor de pensii precum și performanțele investiționale ale activelor aflate în administrare.

În ceea ce privește, **limitele studiului** sunt evidente: eșantionul în ambele țări este foarte redus, ceea ce denotă problema reprezentativității statistice. Din punct de vedere economic, considerăm că sunt relevante, deoarece sunt incluse cele mai mari societăți comerciale din România și Ungaria. Tocmai din acest motiv este necesară extinderea studiului în cercetările viitoare și asupra altor societăți comerciale cotate din categoria II, eventual și a celor necotate, în acest ultim caz însă fiind probleme mari la colectarea datelor (situațiile financiare sunt greu accesibile).

7. PERSPECTIVE ALE CERCETĂRII

Trăim într-o lume în care viitorul este necunoscut, iar incertitudinea este asociată cu condiția existenței umane. Acceptarea riscurilor pentru evitarea incertitudinii determină încercarea de a realiza previzibilul, anticipabilul prin intermediul unei înțelegeri temeinice a prezentului. De asemenea, apreciem util să semnalăm necesitatea ca legislația să fie suplă.

În sistemele prin capitalizare, cotizațiile celor activi sunt investite într-un fond de pensii, adică în titluri financiare (acțiuni și obligațiuni) cotate la bursă. Cotizantul este proprietarul fondului astfel economisit și investit, iar pensia sa va depinde de cotizațiile vărsate și de evoluția bursieră. El poate fi informat chiar zilnic cu privire la valoarea fondului economisit până în acel moment și să primească o estimare a pensiei viitoare. Desigur, puțini cotizanți au cunoștințele necesare unor investiții bursiere.

Rolul selectării acțiunilor este asumat de societățile de administrare a fondurilor de pensii. Acestea pot propune una sau mai multe variante de gestiune, mai „dinamice” (cu mai multe acțiuni) sau mai „stabile” (cu mai multe obligațiuni). Indiferent de varianta aleasă, rezultatul este o pensie mult mai mare la aceeași contribuție plătită.

Implicații pentru angajatori

Concluziile cercetării subliniază arii de îmbunătățire și indicații pentru angajatori, în încercarea lor de a oferi beneficii angajaților: asigurarea, cât de mult este fezabil pentru societate, a flexibilității la locul de muncă; sensibilitate la diferențele dintre generații în relațiile de muncă.

În mod clar, mulți angajați în vârstă sunt pregătiți, dispuși și capabili să continue să lucreze și ar lua în considerare participarea pe piața muncii într-o măsură mai mare decât până acum.

O altă problemă majoră care afectează intrările în sistemul de pensii este aceea a salariilor fals declarate. Deși este dificil de probat cu cifre, numărul mare de

persoane asigurate pentru care salariul declarat este salariul minim pe economie în ciuda veniturilor „nesalariale” considerabile face ca și contribuțiile să fie mici.

Principalele perspective avute în vedere în ceea ce privește cercetările viitoare în domeniul contabilității avantajelor acordate angajaților sunt legate de eliminarea acelor neajunsuri sau limite evidențiate mai sus și anume:

- lărgirea eșantionului de țări în ceea ce privește studiul empiric, luând în calcul și alte țări pentru a lărgi eșantionul și a crește reprezentativitatea corelațiilor din cadrul studiului;
- lărgirea eșantionului de societăți alese pentru studiul comparativ între România și Ungaria privind elementele analizate ale avantajelor acordate angajaților, ceea ce ar conferi studiului mai multă relevanță și obiectivitate;
- repetarea analizei de conținut în cadrul elementelor analizate ale avantajelor acordate angajaților de către societățile din România în colaborare cu alți cercetători pentru a elimina subiectivismul;
- realizarea unui dicționar care să conțină concepte și termeni specifici ale avantajelor acordate angajaților.

Contribuțiile proprii

Personal, consider îngrijorător faptul că potențialul forței de muncă tinere este în continuare sub-utilizat, ceea ce poate compromite viitorul, atât în plan individual, cât și global, inclusiv pentru regimurile de securitate socială.

Pentru modificarea percepției îndepărtate cu privire la pensie, consider că sunt necesare campanii susținute începând cu nivelul educațional, care să arate, pe de o parte, riscurile la care sunt supuși tinerii în condițiile în care nu există o preocupare pentru asigurarea unei protecții sociale adecvate, iar pe de altă parte, avantajele și dezavantajele unui sistem public de pensii, precum și ale altor programe complementare ori suplimentare de *beneficii ale angajaților*.

Cu toate acestea, cele mai mari contribuții aduse cercetărilor în domeniul contabilității avantajelor acordate angajaților pe care le considerăm drept aport personal la cunoașterea științifică:

- la nivelul stadiului cunoașterii în domeniu (capitolul 2), contribuțiile pot fi remarcate prin prezentarea evoluției cercetărilor în domeniul contabilității avantajelor acordate angajaților, evidențiind acel grup de cercetători și acele lucrări reprezentative pentru domeniul de cercetare analizat;
 - în vederea surprinderii și cunoașterii ideilor ce au marcat evoluția IAS 19 am luat în considerare o perioadă de 40 de ani, respectiv 1970-2010. Perioada analizată a fost divizată în subperioade, criteriul de delimitare al perioadelor vizează datele aplicării IAS 19 și a modificărilor ulterioare semnificative pe bază de exposure draft;
 - în cadrul studiului au fost incluse articolele care tratează contabilitatea beneficiilor angajaților, în mod separat sau alături de alte sfere de cercetare precum evaluarea valorii beneficiilor angajaților, informații furnizate în situațiile financiare cu privire la avantajele acordate angajaților, perspectiva managementului, opțiuni și tratamente contabile, etc.
- la nivelul abordărilor conceptuale, prin analizarea conceptelor specifice avantajelor acordate angajaților, precum: beneficiile pe termen scurt, beneficiile postangajare, beneficiile pe termen lung, beneficii pentru terminarea contractului de muncă, plata pe bază de acțiuni etc.;
- prin studiile empirice realizate la nivelul reglementărilor naționale din România și Ungaria asupra avantajelor acordate angajaților și practica raportării pe internet a societăților românești și ungare cotate la Bursa de Valori cu privire la avantajele angajaților.

De precizat este faptul că toate aceste contribuții reflectate mai sus conferă demersului științific întreprins originalitate și aduce cercetărilor contabile în domeniul contabilității avantajelor acordate angajaților un plus de valoare.

8. REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

A. Cărți de specialitate

1. Achim, M.V., (2009), *Analiza economico-financiară*, Editura Risoprint, Cluj-Napoca;
2. Alexander, D., Britton&Jorissen, A., (2003), *International Financial Reporting and Accounting*, Editura Thomson Learning, Londra;
3. Bătrâncea, I., Bătrâncea L.M., Borlea S.N., (2007), *Analiza financiară a entităților economice*, Editura Risoprint, Cluj Napoca;
4. Bistriceanu, Gh., (2002), *Sistemul asigurărilor din România*, Editura Economică, București;
5. Bogdan, V., (2004), *Armonizarea contabilă internațională*, Editura Economică, București;
6. Capron, M., (2008), *Contabilitatea în perspectivă*, Editura Humanitas, București;
7. Chelcea, S., (2004), *Metodologia cercetării științifice. Metode cantitative și calitative*, Ediția a doua, Editura Economică, București;
8. Cristea, Ș.M., (2007), *Armonizarea contabilă internațională și practici contabile naționale. Studiu de caz pentru România și Italia*, Editura Accent, Cluj-Napoca;
9. Deaconu, A., (2009), *Valoarea justă, Concept contabil*, Editura Economică, București;
10. Druță, F., (1999), *Motivația economică*, Editura Economică, București;
11. Dumbravă, P., Berinde D., Răchișan R.P., Bătrâncea L.M., Pop I.A., (2010), *Contabilitatea managerială de gestiune*, Editura Alma Mater, Cluj – Napoca;
12. Duțescu, A., (2001), *Ghid pentru înțelegerea și aplicarea standardelor internaționale de contabilitate*, Editura CECCAR, București;
13. Fekete, Sz., (2008), *Cercetare conceptuală și empirică privind raportările financiare din România și Ungaria – convergență și conformitate cu IFRS*. Cluj – Napoca, Editura Casa Cărții de Știință;
14. Feleagă, N., Malciu, L., (2002), *Politici și opțiuni contabile (Fair Accounting versus Bad Accounting)*, Editura Economică, București;
15. Frunzaru, V., (2007) “*Sistemul de pensii românesc - O evaluare din perspectivă europeană*”, Editura Economică, București;
16. Hollzman, R., Palacios, R., (2001), *Individual Accounts as Social Insurance. A World Bank Perspective. The Social Protection Unit, The Human Development Network, The World Bank*;
17. Horomnea, E., Budugan D., Tabără N., Georgescu I., Bețianu L. (2006), *Bazele contabilității – concepte. Modele. Aplicații*, Editura Sedcom Libris, Iași;
18. Huian, M.C. (2008), *Instrumente financiare: tratamente și opțiuni contabile*, Editura CECCAR, București;
19. Lăcrița, N., (2005), *Sistemul de pensii bazat pe contribuții și venituri corelate*, Editura Tribuna Economică, București;
20. Lindeman, A., Rutkowski, D., (2001), *The Evolution of Pension Systems in Eastern Europe and Central Asia: Opportunities, Constraints, Dilemmas and Emerging Practices*, World Bank;
21. Mățiș, D. (2003), *Contabilitatea operațiunilor speciale*, Editura Intelcredo, Deva;
22. Mățiș, D. coord. (2010), *Bazele contabilității – Fundamente și premise pentru un raționament profesional autentic*, Editura Casa Cărții de Știință, Cluj – Napoca;
23. Mățiș, D. și colectiv. (2005), *Aspecte teoretice și practice*, Editura Alma Mater, Cluj - Napoca;
24. Mățiș, D., Pop A., (2010), *Contabilitate financiară*, Editura Casa Cărții de Știință, Cluj-Napoca;
25. Mărginean, I., (2000), *Economia Politicilor Sociale*, Editura Ars Docendi, București;

26. Mărginean, I., (2000), *Politica Socială și sistemul de protecție socială în România*, în E. Zamfir, I Bădescu, C. Zamfir (coordonatori), Starea Societății Românești după 10 ani de tranziție, Editura Expert, București;
27. Mărginean, Ioan, (2005), *Politica socială și economia de piață în România*, CIDE, București;
28. Mărginean, Ioan, coord., (2001), *Analiza comparativă a finanțării politicilor sociale din România, alte țări în tranziție și țările UE*, Revista „Calitatea Vieții” nr.1–4;
29. McGill, D., Brown, K., Haley, J., and Schieber, S. (2005) *Fundamentals of Private Pensions*, 8ed, Oxford University Press, Oxford;
30. Moșteanu, T., coord., (2008), *Buget și trezorerie publică*, Editura Universitară, București;
31. Muller, V.O. (2010), *Situațiile financiare consolidate – Dezvoltări și aprofundări la nivel internațional, european și național*, Editura Alma Mater, Cluj-Napoca;
32. Mustață, R.V. (2008), *Sisteme de măsurare a armonizării și diversității contabile – între necesitate și spontaneitate*, Editura Casa Cărții de Știință, Cluj-Napoca;
33. Oksanen, H., (2002), *Pension reforms: key issues illustrated with an actuarial model*, European Commission, World Bank;
34. Pânteă, P.I., Pop A., coord (2004), *Contabilitatea financiară a întreprinderii*, Editura Dacia, Cluj – Napoca;
35. Pereș, I., Mateș D., Popa E.I., Pereș C., Domil A. (2009), *Bazele contabilității – concepte și aplicații practice*, Editura Mirton, Timișoara;
36. Pop, A. (2002), *Contabilitate financiară românească armonizată cu Directivele contabile europene și Standardele Internaționale de Contabilitate*, Editura Intelcredo;
37. Pop, A., Bădilă A., Pop I.A. (2002), *Bazele teoretice și metodologice ale contabilității în partidă dublă*, Presa Universitară Clujană, Cluj-Napoca;
38. Porter, M., (1985), *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*, Editura The Free Press, New York;
39. Quinn, J.F., (1980), *Retirement Patterns of Self-Employed Workers*, Duke University Press;
40. Ristea, M., Dumitru C.G. (2005), *Contabilitate aprofundată*, Editura Universitară, București;
41. Roseveare, D., Leibfritz, W., (1996), *Ageing populations, pension systems and government budgets: Simulations for 20 OECD countries*, World Bank;
42. Smith, M., (2003), *Research Methods in Accounting*, Editura SAGE Publications, London;
43. Stake, R.E., (2000), *Handbook of Quantitative Research*, 2nd edition, N.Denzin and Z. Lincoln, eds. Thousand Oaks, Editura SAGE;
44. Stickney, C.P., (1996), *Financial reporting and Statement Analysis: A Strategic Perspective*, 3rd Edition, Editura The Dryden Press, Forth Worth;
45. Sucală, L., (2010), *Contabilitate în asigurări. Studii de caz*, Editura Risoprint, Cluj-Napoca;
46. Șeulean, V., (2003), *Protecție și asigurări sociale*, Editura Mirton, Timișoara;
47. Țefănescu I.T., (2003), *Tratat de dreptul muncii*, vol II, Editura Lumina Lex, București;
48. Tabără, N., Horomnea E., Mircea M.-C. (2009), *Contabilitate internațională*, Editura Tipo Moldova, Iași;
49. Țătu, L., Șerbănescu C., Ștefan D., Cataramă D., Nica A. (2006), *Fiscalitate de la lege la practică*, Ediția a III-a. Editura C.H. Beck, București;
50. Tiron-Tudor, A., coord., (2005), *Combinări de întreprinderi. Fuziuni și Achiziții*, Editura Accent, Cluj-Napoca;
51. Wadsworth, M. (2005), *The Pension Annuity Market: Further Research into Supply and Constraints*, Association of British Insurers, London;

B. Article de specialitate:

1. Abramson, S. (1994). *Choosing a qualified retirement plan*. Management Accounting;
2. Aibit O. (2002). *Accounting Research Bulletin No. 47*, Accounting for Costs of Pension Plans. New York: Committee on Accounting Procedure of the American Institute of Certified Public Accountants;
3. Akresh, M.S., Stoler K. (2008). *Performance Persistence of Pension Fund Managers*, Journal of Business;
4. Akresh, M., B. S. Bald, H. Dankner, L. E. Launer, T. A. McKenna and R. J. Poccia. (1991). *Retiree health benefits*. Management Accounting;
5. Akresh, M.A. (2005). *'Risk and reward in corporate pension funds'*, Financial Analysts Journal;
6. Ampafi A., Sellani, J. (2005). *Decisional participation and sources of job satisfaction: A study of manufacturing personnel*. The Academy of Management Journal;
7. Amir, E. (1993). *The market valuation of accounting information: The case of postretirement benefits other than pensions*. The Accounting Review;
8. Amir, E. (1996). *The effect of accounting aggregation on the value-relevance of financial disclosures: The case of SFAS No. 106*. The Accounting Review;
9. Amir, E. and A. Ziv. (1997). *Recognition, disclosure, or delay: Timing the adoption of SFAS No. 106*. Journal of Accounting Research;
10. Amir, E. and J. Livnat. (1996). *Multiperiod analysis of adoption motives: The case of SFAS No. 106*. The Accounting Review ;
11. Amir, E. and S. Benartzi. (1998). *The expected rate of return on pension funds and asset allocation as predictors of portfolio performance*. The Accounting Review;
12. Amir, E., Y. Guan and D. Oswald. (2010). *The effect of pension accounting on corporate pension asset allocation*. Review of Accounting Studies;
13. Ampofo, I. Sellani O. (2005). *Accounting treatment of vacation wages*. N.A.C.A. Bulletin;
14. Anderson, R. D. (1950). *Alternatives in pension planning*. N.A.C.A. Bulletin;
15. Anerbach, C. B. (1987). *Some features of the constant-wage plan*. N.A.C.A. Bulletin;
16. Anerbach C. (1989). *Accounting Principles Board Opinion No. 8, Accounting for the Cost of Pension Plans*. New York: American Institute of Certified Public Accountants;
17. Apostolou, B. and N. G. Apostolou. (2009). *Recent developments in pension accounting*. The CPA Journal;
18. Archer, F. III. (1995). *The new 401(k) landscape: How plan sponsors can adapt*. The CPA Journal;
19. Armor, R. H. (1952). *Accounting treatment of vacation wages*. N.A.C.A. Bulletin
20. Armstrong, F. III. (2008). *The new 401(k) landscape: How plan sponsors can adapt*. The CPA Journal;
21. Arnold, P. J. and L. S. Oakes. (1998). *Accounting as discursive construction: The relationship between statement of financial accounting standards no. 106 and the dismantling of retiree health benefits*. Accounting, Organizations and Society;
22. Arza, L. I. (2008). *The payroll method-manual, machine or mixed?* N.A.C.A. Bulletin;
23. ASB (2007). *Reporting Statement, Retirement Benefits – Disclosures*. London: Accounting Standards Board;
24. Baculik, E. K. (2010). *How IFRS convergence will affect accounting for defined benefit plans*. The CPA Journal;
25. Baker, R. E. (1964). *The pension cost problem*. The Accounting Review;
26. Ball, S. (2006). *Extending the method of accounting for stock appreciation rights to employee stock options*. Accounting Horizons;
27. Banker, R. D., S. Lee, G. Potter and D. Srinivasan. (1996). *Contextual analysis of performance impacts of outcome-based incentive compensation*. The Academy of

- Management Journal;
28. Banks J., Emmerson I. (2002). *Process and outcome: Perspectives on the distribution of rewards in organizations*. Administrative Science Quarterly;
 29. Baricz, F. J. and A. Zazoff. (2002). *How you can control unemployment insurance costs*. Management Accounting;
 30. Baril, C., L. Betancourt and J. Briggs. (2007). *Valuing employee stock options under SFAS 123R using the Black-Scholes-Merton and lattice model approaches*. Journal of Accounting Education;
 31. Barnes, G. and J. J. Jurinski. (1989). *Strategic management of employee health care costs*. Management Accounting;
 32. Barr, N., (2008). *Piețele forței de muncă și politica socială în Europa centrală și de est*, Banca Mondială, vol 2;
 33. Barranger, J. J. (1947). *A standard hour wage incentive plan*. N.A.C.A. Bulletin;
 34. Barth, M. E. (1991). *'Relative measurement errors among alternative pension asset and liability measures'*. Accounting Review;
 35. Barth, M. E. (1991). *Relative measurement errors among alternative pension asset and liability measures*. The Accounting Review;
 36. Barth, M. E., W. H. Beaver and W. R. Landsman. (1992). *The market valuation implications of net periodic pension cost components*. Journal of Accounting and Economics;
 37. Barth I., Gopalakrishnan, S, Sugrue R. (2003). *The German Public Pension System: How it was, How it will be*. Paper presented at The Conference on Improving Social Security Programs at the University of Maryland, September 13;
 38. Beaver W.H., Landsman W.R., Peasnell K. (2007). *Valuing employee stock options under SFAS 123R using the Black-Scholes-Merton and lattice model approaches*. Journal of Accounting Education;
 39. Bebee, R. F. (1976). *A look at employee retirement benefits*. Management Accounting;
 40. Becker, B. E. and M. A. Huselid. (1992). *The incentive effects of tournament compensation systems*. Administrative Science Quarterly;
 41. Begg, Iain et al., (2001). *Social Exclusion and Social Protection in the European Union. Policy Issues and Proposal for the Future*. Role of the EU, EXPRESO – Policy Report;
 42. Beilin X., J. J. Jr. (2007). *A note on pension trust accountings*. The Accounting Review;
 43. Beke J. I. (2009). *'What are corporate pension liabilities?'*. Quarterly Journal of Economics;
 44. Bentham J., (1980). *Salary reduction and readjustment: An emergency plan*. N.A.C.A. Bulletin;
 45. Bertranou, J. N., Sanchez (2003). *Process and outcome: Perspectives on the distribution of rewards in organizations*. Administrative Science Quarterly;
 46. Bishop A. C., Mazur. (2005). *Testing the optimality of a performance evaluation measure for a gainsharing contract*. Contemporary Accounting Research;
 47. Blankley, A. I. and E. P. Swanson. (1995). *A longitudinal study of SFAS 87 pension rate assumptions*. Accounting Horizons;
 48. Bloom, R. and W. J. Cenker. (1999). *Accounting for other postretirement benefits and pension costs at Ohio Edison*. Journal of Accounting Education;
 49. Borda, M. H. (1993). *Keeping unemployment insurance taxes down*. N.A.C.A. Bulletin;
 50. Boulanger, J. N. (2007). *The proliferation of job titles in organizations*. Administrative Science Quarterly; Brown, S. C. R. and O. S. Powers. (1991). *COBRA: A snake in the employee benefits garden*. Management Accounting;
 51. Brownlee, E. R. II. (1986). *Capitalizing on excess pension assets*. Management Accounting;
 52. Burianek, F. G. (1979). *An actuary's views on pension plan accounting and reporting*. Management Accounting;

53. Burk, S. L. H. (1942). *Salary and wage administration*. N.A.C.A. Bulletin;
54. Buxbaum, W. E. (1983). *Accounting for pensions*. Management Accounting;
55. Campbell, J. L., D. S. Dhaliwal and W. C. Schwartz Jr. (2010). *Equity valuation effects of the Pension Protection Act of (2006)*. Contemporary Accounting Research;
56. Carter, M. E., L. J. Lynch and S. L. C. Zechman. (2009). *Changes in bonus contracts in the post-Sarbanes-Oxley era*. Review of Accounting Studies;
57. Castles, E. R. (1982). *Employee stock options*. The Accounting Review;
58. Choi, B., D. W. Collins and W. B. Johnson. (1997). *Valuation implications of reliability differences: The case of nonpension postretirement obligations*. The Accounting Review;
59. Clark, J. J. Jr. (2000). *Legal influences on pension trust accounting*. The Accounting Review;
60. Clinch G, G. N. (2008). *Results of inattention to pension plans*. N.A.A. Bulletin;
61. Clinch, G. (1991). *Employee compensation and firms' research and development activity*. Journal of Accounting Research;
62. Clinch, G. and T. Shibano. (1996). *Differential tax benefits and the pension reversion decision*. Journal of Accounting and Economics;
63. Comprix, J. and K. A. Muller III. (2006). *Asymmetric treatment of reported pension expense and income amounts in CEO cash compensation calculations*. Journal of Accounting and Economics;
64. Core, J. and W. Guay. (2002). *Estimating the value of employee stock option portfolios and their sensitivities to price and volatility*. Journal of Accounting Research;
65. Culea Silviu, (1999). *Îmbătrânind frumos: reforma sistemului de pensii în România*”, SAR. Studii asupra politicilor publice, nr. 13;
66. Cutis, T. K. (1991). *Coping with retiree health benefits*. Management Accounting;
67. Cyrol, E. A. (1947). *Does your incentive wage payment plan measure up?* N.A.C.A. Bulletin;
68. De Nardi, K. W. (1999). *An over-all profit-sharing plan with incentive aspects*. N.A.C.A. Bulletin;
69. Deacon, Bob et al., (1993). *The New Eastern Europe Social Policy. Past, Present and Future*, London, Sage Publication;
70. Deitrick, J. W. and C. W. Alderman. (1980). *Pension plans: What companies do - and do not - disclose*. Management Accounting;
71. Denzin, J. (1978). *A method for a compensated wage by index numbers*. Journal of Accountancy;
72. Dewhirst, J. F. (1971). *A conceptual approach to pension accounting*. The Accounting Review;
73. Diaz, W. M. and R. G. Simmons. (2009). *Organizational effects of inequitable rewards: Two experiments in status inconsistency*. Administrative Science Quarterly;
74. Ding, E. M. (2007). *Communications and cost-benefit aspects of employee safety*. Management Accounting;
75. Disney, Richard, (2009). *OECD Public Pension Programmes in Crisis: An Evaluation of the Reform Options*. Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank;
76. Dobrescu, S. Şeitan M, (2008). *Pensii private*, Editura Juridică, Bucureşti;
77. Drucker, A. (2001). Section 89: *Complex and costly*. Management Accounting (June): 33-35, 38. (Refers to IRS code section 89 related to benefit plans);
78. Easterday, K. and T. V. Eaton. (2010). *A looming crisis for pensions*. The CPA Journal;
79. Epstein, A. (2009). Section 89: *Complex and costly*. Management Accounting (June): 33-35, 38. (Refers to IRS code section 89 related to benefit plans);
80. Esping-Andersen, Gøsta et al., (2001). *A New Welfare Architecture for Europe?*, Report submitted to the Belgian Presidency of the European Union;

81. Esping-Andersen, Gøsta, (1990). *The Three World of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press;
82. Evans, C. R. (1998). *Corporate finance salary outlook*. Journal of Accountancy
83. Farrell, A. C. (1936). *Standards and wage incentives for office activities*. N.A.C.A. Bulletin;
84. Fehr, T. J. and L. Gratton. (2005). *What it means to work here*. Harvard Business Review;
85. Fisher, J. G., L. A. Maines, S. A. Pfeffer and G. B. Sprinkle. (2005). *An experimental investigation of employer discretion in employee performance evaluation and compensation*. The Accounting Review;
86. Fontes, P. J., W. R. Nord and L. A. Krefting, editors. (2007). *HRM Reality* (2nd Edition). Prentice Hall College Division;
87. Francis, J. R. and S. A. Reiter. (1987). *Determinants of corporate pension funding strategy*. Journal of Accounting and Economics;
88. Frank, M. M. (2002). *The impact of taxes on corporate defined benefit plan asset allocation*. Journal of Accounting Research;
89. Friedman M. and Miranti, P. J. (1962). 'The development of actuarial-based pension accounting at the Bell System, 1913-40'. Accounting History;
90. Fultz, W. L. (2003). *A merit-rating study*. N.A.C.A. Bulletin
91. Garrido, C. (2002). *Compensating sales reps*. Management Accounting;
92. Garrido, D. L. (2002). *Retirement plans: What are the options?* Management Accounting;
93. Garrod, C. M. (1996). *Effects of pay disclosure on satisfaction for sales managers: A longitudinal study*. The Academy of Management Journal;
94. Geary, K. M. and D. L. Street. (2007). *Besser Pharma: International accounting for pensions*. Issues In Accounting Education;
95. Geary, K.M. A. (2007). *Pension protection act changes valuations for tax purposes*. Journal of Accountancy;
96. Gentry, C. R. (2011). *Corporate finance salary outlook*. Journal of Accountancy;
97. Gerhart, B. and C. O. Trevor. (1996). *Employment variability under different managerial compensation systems*. The Academy of Management Journal;
98. Gerhart, B., & Milkovich, G. T. (1992). *Employee compensation: Research and practice*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed.): Vol. 3, 481–569. Palo Alto,CA: Consulting Psychologists Press;
99. Ghicas, D. C. (1990). *Determinants of actuarial cost method changes for pension accounting and funding*. The Accounting Review;
100. Ginter, E. M. (1979). *Communications and cost-benefit aspects of employee safety*. Management Accounting;
101. Girard, B. (2002). *Is there an ESOP in your company's future?* Strategic Finance;
102. Gray A.J., D. W. (2008). *An employee retirement income plan*. N.A.C.A. Bulletin;
103. Hann, R. N., F. Heflin and K. R. Subramanayam. (2007). *Fair-value pension accounting*. Journal of Accounting and Economics;
104. Harper, R. M. Jr., W. G. Mister and J. R. Strawser. (1987). *The impact of new pension disclosure rules on perceptions of debt*. Journal of Accounting Research;
105. Harris, M. M., & Fink, L. S. (1994). *Employee benefit programs and attitudinal and behavioral outcomes: A preliminary model*. Human Resource Management Review;
106. Harris, S. R. (2002). *Managing worker's compensation costs at Kelly Services*. Management Accounting;
107. Heneman, H. G., III, & Schwab, D. P. (1979). *Work and rewards theory*. In D. Yoder & H. G. Heneman, Jr. (Eds.), *ASPA handbook of personnel and industrial relations: Vol. 2*. Washington, DC: Bureau of National Affairs;
108. Heneman, H. G., III, & Schwab, D. P. (1985). *Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement*. International Journal of Psychology;

109. Hennessee, P. A. and J. W. Giese. (1978). *Accounting for leveraged ESOPS: Employee benefit or financing tool?* Management Accounting;
110. Henry, T. F. (2009). *Beware of equity compensation.* The CPA Journal;
111. Hermanson, D. R., D. M. Ivancevich and S. H. Ivancevich. (2009). *Remediation of material weaknesses related to employee compensation.* The CPA Journal;
112. Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review;
113. Hicks, J. R. (1967). *The costs of employee benefits.* Management Accounting;
114. Hirte, J. (2001). *Defined contribution plans for nonprofit organizations.* Journal of Accountancy;
115. Hoffjan A., J. (2006). *Employee Benefits in a Nutshell (Nutshell Series).* West Group Publishing;
116. Hogler, R. L., H. G. Hunt III and P. A. Wilson. (1996). *Accounting standards, health care, and retired American workers: An institutional critique.* Accounting, Organizations and Society;
117. Holthausen, R. W., D. F. Larcker and R. G. Sloan. (1995). *Annual bonus schemes and the manipulation of earnings.* Journal of Accounting and Economics;
118. Holzmann, R; Palacios, R, (2001), *Individual accounts as Social Insurance: A World Bank Perspective.* Social Protection Unit, Human Development Network, The World Bank;
119. Hope, O. (2003). *Provocative pension accounting.* Strategic Finance;
120. Horsman, Q. L. (1944). *A salary payment plan.* N.A.C.A. Bulletin;
121. Horwitz, B. and R. Shabahang. (1971). *Published corporate accounting data and general wage increases of the firm.* The Accounting Review;
122. Impavido, P. W. (1997). *Plus factors in pension costs.* N.A.A. Bulletin;
123. James, A. Jr. (1996). *Pension plans: Exploring the alternatives.* Management Accounting;
124. Jardine, L. L. and R. W. Luecke. (1985). *FAS 81: Disclosing postretirement benefits.* Management Accounting;
125. Jarnagin, B. D. and T. Y. Chung. (1988). *Understanding the accounting for defined benefit pension plans.* Management Accounting;
126. Jaskie, W. E. (1974). *Pension fund accounting.* Management Accounting;
127. Jiri Strouhal, (2009), *International standards for reporting of financial instruments (IAS 39, IFRS 7 AND IAS 32) in the common practice of czech companies* Revista Universo Contábil, ISSN 1809-3337;
128. Kenc, R. E. and W. S. Perrandin. (1997). *VEBAS: An old idea makes a comeback.* Management Accounting (December): 48-52. (A Voluntary Employees Beneficiary Association (VEBA) is a type of trust where employers make deposits that will be used to provide specified employee benefits in the future);
129. Klumpes, P. J. M. (1994). *The politics of rule development: A case study of Australian pension fund accounting rule-making.* Abacus;
130. Korpi, G. (2003). *Salary administration for middle management positions.* N.A.C.A. Bulletin;
131. Krisement, B. (1997). *Is there an ESOP in your company's future?* Strategic Finance;
132. Lambru, M; B., Chirițoiu; Gregoire, Jacques, (2003). *Sistemul românesc de asigurări sociale și aderarea la Uniunea Europeană,* Institutul European din România;
133. Larson, G. M. (1999). *Sensible wage incentives.* N.A.C.A. Bulletin;
134. Larson, J. B. (1999). *Organizing timekeeping for reliability.* N.A.C.A. Bulletin;
135. Lawrence, E. S. (1996). *Incentive wages, collective bargaining, and the War Labor Board.* N.A.C.A. Bulletin;
136. Maher, R. E. and G. Janken. (1987). *Annuities and the other side of the retirement savings coin.* Journal of Accountancy;

137. Martin, J. M. (2010). *Rate-regulated enterprises and mandated accounting changes: The case of electric utilities and post-retirement benefits other than pensions (SFAS No. 106)*. The Accounting Review;
138. Martin, J. R. and V. Martin. (1982). *How to bring down the high price of unemployment costs*. Perspective;
139. Martin, J. R. and V. Martin. (1984). *Controlling unemployment costs*. Association Management;
140. Mesa, C. A. (2002). *The cost of employee stock option grants: An empirical analysis*. Journal of Accounting Research;
141. Milman, A. V. (2009). *Pay-roll information required by social security laws*. N.A.C.A. Bulletin;
142. Minea, C. S. (1999). *The stock options accounting subterfuge*. Strategic Finance;
143. Morais, B. and T. L. Ross. (2008). *The Scanlon Way to Improved Productivity: A Practical Guide*. John Wiley & Sons;
144. Morrison A. J. (1998). *401(k) plan sponsors, the labor department is watching you!* Management Accounting;
145. Morrison, A. J. (1998). *How well is your employer managing your 401(k) plan?* Management Accounting;
146. Mozes, H. A. (1998). *The FASB's conceptual framework and political support: The lesson from employee stock options*. Abacus;
147. Muller, Katharina; Ryli, Andreas; Wagener, Hans, Jurgen, (1999). *Transformation of social security. Pensions in Central-Eastern Europe*, Physica-Verlag, Helderberg;
148. Murray, B. and B. Gerhart. (1998). *An empirical analysis of a skill-based pay program and plant performance outcomes*. The Academy of Management Journal;
149. Napier, C. J. (1982). *Accounting for Pension Costs: An Interim Report London*: Accounting Standards Committee;
150. Napier, C. J. (2009). *Accounting for the Cost of Pensions. London: The Institute of Chartered Accountants in England and Wales*;
151. Nobes, C. W. (2004). *Liabilities and their Measurement in UK and International Accounting Standards*. London: Association of Chartered Certified Accountants;
152. Olimid, J. T. (1999). *Compensating both sales and service work*. N.A.C.A. Bulletin;
153. Olson, J. C. (1948). *The background for planning of sales incentive compensation*. N.A.C.A. Bulletin;
154. Orszag, L. A. (2001). 'The valuation of reported pension measures for firms sponsoring defined benefit plans'. Accounting Review;
155. Pankucsi, A. G. (2010). *Sales incentives aligned to company objectives*. N.A.C.A. Bulletin;
156. Pelleg, M. J., M. W. Pendlebury and R. E. V. Groves. (1998). *Employee share ownership, privatization and internal financial reporting - Some new evidence*. Management Accounting Research;
157. Penman, R. W. (2007). *Payroll accounting*. N.A.C.A. Bulletin;
158. Picconi T. D. (2006). *Employer-sponsored life insurance: What it really costs*. Management Accounting;
159. Preda, J. L., M. Hertz and S. Kalpathy. (2002). *Earnings management around employee stock option reissues*. Journal of Accounting and Economics;
160. Rahman, J. D. (1996). *State unemployment insurance - A controllable tax cost*. N.A.A. Bulletin;
161. Rojas, G. (2005). *Manage your own retirement plan*. Strategic Finance;
162. Rother, P.C, Catenaro M, Schwab, I. (2003). *Foreign subsidiary compensation strategy: An agency theory perspective*. The Academy of Management Journal;
163. Saeman, R. D. (1995). *Converting taxes to employee benefits*. Management Accounting;
164. Samuelson, P. A. (1969). *Lifetime Portfolio Selection by Dynamic Stochastic Programming*, Review of Economics and Statistics;

165. Samuelson, P. A. (1991). *Long-run Risk Tolerance when Equity Returns are Mean Regressing: Pseudoparadoxes and Vindication of 'Businessman's Risk'*, in Brainard, W., Nordhaus, W., and Watts, H. (eds) *Macroeconomics, Finance and Economic Policy: Essays in Honour of James Tobin*, MIT Press, Cambridge, MA;
166. Samuelson, P. A. (1992). *At Last, a Rational Case for Long-Horizon Risk Tolerance and for Asset-Allocation Timing*, in Arnott, R.D., and Fabozzi, F.J., (eds), *Active Asset Allocation*, McGraw Hill, London;
167. Schwarz, A., Demirgüç A., Kunt I. (2010). *Steel blazed a trail in wage administration*. N.A.C.A.;
168. Selnow, G (2004) *Motivating Retirement Planning: Problems and Solutions*, in Mitchell, O, and Utkus;
169. Shanghnessy, K. W. (2008). *New accounting rules for defined benefit pension plans*. The CPA Journal;
170. Sharkespeare, C., Pope P.V., Zeh S. (2001). *Can you be liable for retirement fund disasters?* Strategic Finance;
171. Shefrin H and Statman, M (1985). *The Disposition to Sell Winners Too Early and Ride Losers Too Long: Theory and Evidence*, Journal of Finance;
172. Sherris A. (2007). *Discussion Paper, The Financial Reporting of Pensions*. Brussels: European Financial Reporting Advisory Group;
173. Smith, C. W. Jr. and J. L. Zimmerman. (2008). *Valuing employee stock option plans using option pricing models*. Journal of Accounting Research;
174. Spiecker, J. (2010), *The impact of using the full corporate bond yield curve on accounting for Defined Benefit Plans according to the International Accounting Standard 19*, Delloite;
175. Srinivas, H. M. (2000). *Executive compensation - A review of considerations*. N.A.C.A. Bulletin;
176. Stainback, L. (1988). *Accumulating information and installing records for a contributory pension plan*. N.A.C.A. Bulletin;
177. Standard, J., Poor E. (2002). *Factors in reward distribution: Allocation motive, gender and protestant work ethic endorsement*. Journal of Personality and Social Psychology;
178. Stanford, L. (1950). *Accumulating information and installing records for a contributory pension plan*. N.A.C.A. Bulletin;
179. Stewart, G. B. III. (2003). *Pension roulette: Have you bet too much on equities?* Harvard Business Review;
180. Street, D. (2009). *Factors affecting job attitudes in a goal-setting environment*. The Academy of Management Journal;
181. Street D., Jan D. Fasshauer, Martin Glaum, (2008). *Adoption of IAS 19R by Europe's premier listed companies: Corridor approach versus full recognition: Summary of an ACCA research monograph*, Journal of International Accounting, Auditing and Taxation, Volume 17, Issue 2, Pages 113-122;
182. Street D., Jan D. Fasshauer, Martin Glaum, (2008). *Adoption of IAS 19 by Europe's Premier Listed Companies: Corridor Approach versus Full Recognition*, ACCA Report Research report 100;
183. Sun, W., Triest, R., and Webb, A. (2007). *Optimal Retirement Asset Decumulation Strategies: The Impact of Housing Wealth*, Pensions Institute Discussion Paper PI-0702;
184. Tay, F and Parker I. (2008). *Dynamic incentives and retirement*. Journal of Accounting and Economics;
185. Taylor, B., Gooby G. (2006). *Are employee model option plans for you?* Strategic Finance;
186. Tufan, P. (1994). *Cash balance pension plans: a case of standard-setting inadequacy*. Critical Perspectives in Accounting;
187. Tuğui, A. (2003). *Corporate taxes and defined benefit pension plans*. Journal of Accounting and Economics;

188. Uegaki, N. R. (2000). *Social security planning: Emphasis on married couples*. The CPA Journal;
189. Van der Tas, D. (1988). *The effects of reward contingency and participative decision making on intrinsically and extrinsically motivating tasks* Sydney;
190. Wagner, S. S. (2005). *Pension accounting: The liability controversy*. Management Accounting;
191. Wall, P. S. and R. Colvard. (2010). *No accounting for misconduct: Postemployment benefits under SFAS 112 and related legal concerns*. The CPA Journal;
192. Williams M L, Malos S B, Palmer D K (2002). *Benefit System and Benefit Level Satisfaction*;
193. Williams, M. L. (1995). *Antecedents of employee benefit level satisfaction: A test of a model*. Journal of Management;
194. Williams, M. L., & MacDermid, S. M. (1994). *Linkages between employee benefits and attitudinal and behavioral outcomes: A research review and agenda*. Human Resource Management Review;
195. Xia, A., Kimberly B, Delios A. (2009). *Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off?* The Academy of Management Journal;
196. Zoltán, V. L. (2004). *Characteristics of firms responding to underwater employee stock options: Evidence from traditional repricings, 6&1 exchanges, and makeup grants*. Journal of Management Accounting Research.

C. Acte normative:

1. *** Standarde Internaționale de Contabilitate, Partea A, CECCAR, Ediția 2011;
2. *** Standarde Internaționale de Raportare Financiară, Editura CECCAR, București 2005 – 2011;
3. Codul Fiscal al României din 2011, Legea nr. 94 din 3 iunie 2011;
4. Date statistice – Institutul Național de Statistică;
5. Legea nr. 204/2006 privind pensiile facultative, cu modificările și completările ulterioare;
6. Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
7. Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat;
8. Norma nr. 1/2011 privind fuziunea fondurilor de pensii facultative;
9. Norma nr. 2/2011 privind aderarea și evidența participanților la fondurile de pensii facultative;
10. Norma nr. 5/2011 pentru modificarea și completarea Normei nr. 11/2010 privind obligațiile de raportare și transparență în sistemul pensiilor facultative;
11. Norma nr. 7/2011 pentru modificarea și completarea Normei nr. 6/2009 privind calculul activului net și al valorii unității de fond pentru fondurile de pensii facultative;
12. Norma nr. 8/2011 privind marketingul prospectului schemei de pensii facultative;
13. Ordin nr. 3055/2009 - Reglementare contabilă conformă cu Directiva a IV-a a Comunităților Economice Europene și cu Directiva a VII-a a Comunităților Economice Europene din 29/10/2009, Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 766bis din 10/11/2009, actul a intrat în vigoare la data de 01 ianuarie 2010;
14. Ordonanța de urgență nr. 50/2005 aprobată și modificată prin Legea nr. 313/2005 și modificată și completată prin Legea nr. 289/2010;
15. OUG nr. 50/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 313/2005, cu modificările și completările ulterioare