



**UNIVERSITATEA DIN CRAIOVA  
FACULTATEA DE ECONOMIE ȘI ADMINISTRAREA AFACERILOR  
ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE SOCIO-UMANE  
DOMENIUL CONTABILITATE**



**Mihaela-Andreea NĂSTASIE**

# **REZUMAT TEZĂ DE DOCTORAT**

## **STUDIU COMPARATIV PRIVIND DETERMINAREA ȘI EVIDENȚA DREPTURILOR SALARIALE**

**Conducător de doctorat:  
Prof. univ. dr. Marioara AVRAM**

**CRAIOVA  
2014**

În ultimele decenii asistăm la o serie de fenomene și procese ce caracterizează evoluția societății umane în ansamblul ei și care indică faptul că ne aflăm într-o perioadă de multiple mutații, ce definesc tranziția la o societate informațională, o societate bazată pe cunoaștere. Cunoașterea are un rol predominant în crearea valorii adăugate în cadrul unei societăți bazate pe cunoaștere. În societatea bazată pe informare și cunoaștere vom asista la transformări esențiale privind factorul muncă. Contextul mondial și european impune României necesitatea de creștere a competitivității muncii.

În temeiul unei economii de piață, bazată întotdeauna pe liberă inițiativă, entitatea economică poate opta să producă, să utilizeze, să cheltuiască sau să economisească resursele de care dispune, pentru a realiza propriile interese. Majoritatea entităților economice încearcă, și adesea reușesc să armonizeze propriile interese cu nevoile reale ale societății. O resursă cu o foarte mare importanță și chiar indispensabilă în activitatea oricărei entități economice este *resursa umană*.

Resursele umane trebuie corelate în permanență cu dimensiunea, structura și nevoile fiecărei entități economice și trebuie, în același timp, să reprezinte elementul care asigură coeziunea, eficiența și stabilitatea acestui sistem real. Compatibilitatea dintre componentele sistemului economic este puternic influențată, în principal, de către factorii de producție (capital și natură) și de gradul de adâncire a diviziunii muncii. Astfel, entitățile economice sunt direct interesate de gestionarea eficientă a efectivelor de personal, de structura acestuia și de organizarea unui sistem eficient de remunerație în strânsă corelație cu performanțele și eficiența în muncă, dar și cu resursele financiare disponibile.

Pe parcursul cercetării întreprinse este dezbătută pe larg problematica salarizării, din punctul de vedere al salariatului, dar și al angajatorului, cuprinzând adesea și cazuri practice care aduc în prim plan practica financiar-contabilă din domeniul politicii salariale. Ocuparea forței de muncă și stabilirea drepturilor de natură salarială sunt unele din cele mai stringente probleme economico-sociale ale perioadei pe care o traversează România în prezent. Implicațiile economice și sociale ale remunerării personalului sunt enorme la toate nivelele economiei, factorii de decizie purtând povara unor răspunderi covârșitoare. De deciziile lor depinde, în majoritatea cazurilor, viitorul multor oameni, implicați direct sau indirect în activitatea economico-socială.

În orice condiții de timp și spațiu, activitatea economică implică în mod obiectiv factorul *muncă*, menit să valorifice sistemul resurselor naturale și monetare în interesul său. În opinia lui *Adam Smith*, munca reprezintă un factor primar, originar de producție fiind apreciat de către acesta ca *sursă unică a avuției naționale*. Acest factor de producție se poate obține prin intermediul pieței muncii, care se constituie într-un sistem al economiei de piață concurențială. Forța de muncă poate fi definită ca reprezentând totalitatea aptitudinilor fizice și intelectuale ce există în personalitatea vie a omului și pe care le pune în funcțiune, atunci când creează bunuri economice, ceea ce înseamnă că munca se poate defini ca fiind cheltuirea conștientă a forței de muncă.

Deoarece omul este singurul creator de valoare, resursele umane reprezintă pilonul principal, cea mai importantă resursă dintre toate resursele

de care dispune orice entitate economică. Acest motiv a condus economiștii să afirme că „*nu există bogăție mai mare decât omul*”. Activitatea umană este foarte complexă, implicând o multitudine de factori în multe domenii, ce au ca scop primordial satisfacerea nevoilor consumatorilor, dezvoltarea economică și socială, creșterea capacității de muncă și a productivității muncii.

Calitatea muncii, privită prin intermediul calificării pune în evidență potențialul capacității de muncă, a resurselor de muncă existente, munca fiind considerată în toate sistemele economice un factor de producție primordial. Calificarea reprezintă condiția fundamentală a ridicării eficienței muncii pentru creșterea calității acesteia. Prin intermediul muncii se pot stabili contacte sociale și, fiecare om își poate defini locul în societate. În egală măsură, la orice interviu sau în orice formular oficial întotdeauna o să regăsim o întrebare referitoare la ocupația profesională, aflată în strânsă legătură de capacitatea intelectuală și fizică a fiecărui potențial angajat.

Între majoritatea relațiilor sociale ce se stabilesc între oameni și poziția socială a acestora se realizează o relație de interdependență. Un procent foarte mare din populația ocupată se identifică cu locul de muncă, trecând, după ani de educație, printr-un proces selectiv în vederea obținerii unui loc de muncă corespunzător pregătirii profesionale. O poziție socială superioară și creșterea nivelului de trai sunt consecințele unui loc de muncă remunerat corespunzător.

Orice agent economic, pentru realizarea obiectului său de activitate, trebuie să dispună alături de resursele materiale și financiare, de resurse umane bine pregătite profesional și care să presteze munca în condiții de eficiență. În schimbul muncii prestate, personalul angajat primește un salariu, care se stabilește prin negociere între angajator și reprezentanții sindicatului sau direct între angajator și salariați, dacă la nivelul entității economice nu s-a constituit o organizație sindicală sau în alt mod prevăzut de legislația națională în vigoare.

În ultimii ani, specialiștii în domeniul resurselor umane acordă un interes deosebit stabilirii unei politici salariale cât mai eficiente, cât mai judicios elaborată și în concordanță cu specificul activității fiecărei entități. Atât managerii cât și salariații sunt interesați de conceperea și funcționarea unui sistem de salarizare eficient și flexibil. O politică salarială eficientă trebuie să se înscrie în politica generală a entității economice și să răspundă, pe de o parte cerințelor generale ale creșterii eficienței activității desfășurate iar pe de altă parte să asigure stimularea și cointeresarea personalului angajat nu numai pentru realizarea unei performanțe individuale ci și pentru a aduce un plus de valoare performanței generale a entității.

Uniunea Europeană este preocupată de elaborarea unor politici care privesc securitatea-siguranța ocupației și asigurarea socială și în același timp flexibilitatea pieței muncii și a relațiilor de muncă. Preocupările Uniunii Europene s-au intensificat în domeniul modernizării cadrului legislativ și instituțional al politicilor sociale, oferindu-se sprijin financiar prin intermediul Fondului Social European și al Băncii Europene de Investiții. De asemenea s-a urmărit dezvoltarea unui pachet de reglementări privitoare la protecția lucrătorilor la locul de muncă, precum și recalificarea forței de muncă. Sănătatea și securitatea la locul de muncă se situează în centrul preocupărilor Organizației Internaționale a Muncii. Obiectivul Strategiei

Lisabona Relansată își propune transformarea Uniunii Europene într-un spațiu mai atractiv pentru investiții și muncă, promovarea cunoașterii și inovării și crearea de locuri de muncă mai numeroase și de mai bună calitate.

**Structura tezei de doctorat** respectă rigorile elaborării unei astfel de lucrări și conține o introducere, cinci capitole, concluzii, propuneri și dezvoltări ulterioare și referințe bibliografice. Conținutul celor cinci capitole și ordinea lor au fost alese astfel încât să se respecte atât principiile de rigurozitate științifică, de coerență, de consistență și de conținut a lucrării, de sistematizare, cât și pe cele psiho-pedagogice, legate de accesibilitatea informației, de coerența dintre idei și de complexitatea crescândă a acestora.

**Introducerea** propune o argumentare a actualității temei de cercetare, definește obiectivele și scopul cercetării, precum și noutatea științifică și semnificația teoretică a tezei de doctorat.

În primul capitol, intitulat **„Abordări conceptuale privind sistemul de salarizare”** ne-am propus identificarea și clarificarea principalelor aspecte teoretico-metodologice care se manifestă în domeniul salarizării. În acest sens, am prezentat dezvoltarea pieței muncii în condițiile integrării României în Uniunea Europeană, principalele teorii și principii aplicabile în domeniul salarizării, dar și sistemul de recompense utilizat în motivarea personalului.

Capitolul al doilea, intitulat **„Delimitări și structuri privind datoriile și creanțele de natură salarială”** are ca obiectiv identificarea principalelor elemente care stau la baza determinării drepturilor salariale, cele mai importante contribuții de natură salarială suportate de către angajatori, precum și identificarea reținerilor din salarii prin *stopaj la sursă*, calculate, evidențiate și plătite de entitățile economice. Un spațiu semnificativ am acordat creanțelor și datoriilor privind asigurările și protecția socială precum și asigurărilor sociale de sănătate.

Capitolul trei, **„Studiu comparativ privind sistemele de salarizare”** este consacrat identificării și clarificării modalităților concrete de reglare a cererii de muncă cu oferta de muncă, de îmbinare a ocupării personalului cu folosirea eficientă a acestuia, adică *politica salarială*. În acest capitol am analizat, pe baza reglementărilor existente în domeniu, definirea relațiilor care se stabilesc pe piața muncii între purtătorii cererii și ofertei de muncă, relații negociate, în prealabil, prin intermediul dialogului social între aceștia și angajatori. Tot pe parcursul capitolului trei am analizat o alternativă la dilema europeană pentru menținerea și îmbunătățirea competitivității entităților economice, *flexicuritatea*, și am identificat și prezentat sistemele de salarizare utilizate în diferite domenii de activitate din România, precum și sistemele de salarizare utilizate în unele state membre ale Uniunii Europene.

Politica salarială reprezintă un instrument concret de reglare a cererii cu oferta de muncă, de îmbinare a ocupării personalului cu folosirea eficientă a acestuia. Salariul trebuie să acționeze ca o pârghie care să stimuleze procesul de creștere economică și să sporească nivelul de trai al personalului. Pe piața muncii se stabilesc relații între purtătorii cererii și ofertei de muncă,

relații care au loc în baza reglementărilor existente în domeniu, prin care se negociază condițiile de angajare și mărimea salariilor, clauze înscrise în contractul de muncă.

În cadrul celor mai importante organizații europene de importanță continentală, în special ale Consiliului Europei și Uniunii Europene sunt elaborate norme de drept internațional al muncii. Consiliul Europei a adoptat o serie de convenții europene care privesc legislația muncii, în special legislația securității sociale. Aceste convenții europene sunt transpuse în legislația fiecărei țări prin procedura clasică a ratificării, ca și convențiile Organizației Internaționale a Muncii. Uniunea Europeană a elaborat directive și regulamente care sunt transpuse diferit în legislația statelor membre, astfel:

- directivele trebuie implementate în legislația internațională prin armonizare legislativă;
- regulamentele trebuie aplicate direct în legislație, prevalând asupra legislației naționale.

În continuarea demersului nostru științific s-a realizat un studiu comparativ privind sistemele de salarizare din regiile autonome și din societățile cu activitate de producție. Urmărind obiectivele acestei cercetări am prezentat, deasemenea, sistemul de salarizare utilizat pentru personalul plătit din fonduri publice, în speță pentru personalul din autoritățile judecătorești și sistemul de salarizare utilizat în cadrul instituțiilor de învățământ preuniversitar și universitar.

Pe lângă aceste aspecte specifice sistemelor de salarizare din România, s-a considerat oportună realizarea unui studiu comparativ privind sistemele de salarizare utilizate în unele state membre ale Uniunii Europene. În urma acestui studiu am constatat că, în timp ce în Austria, în stabilirea salariilor se au în vedere factori macroeconomici cum sunt: productivitatea, rata inflației, rata șomajului și creșterea produsului național brut, în Germania nivelul salarizării depinde de calificarea, experiența candidaților și mărimea companiei.

În capitolul patru, intitulat **„Organizarea evidenței drepturilor de natură salarială”** s-a realizat un studiu comparativ al principalelor forme de salarizare utilizate în România, calculul, evidența operativă și contabilă a drepturilor de natură salarială. În același capitol a fost realizat un studiu comparativ privind reflectarea în contabilitatea financiară și contabilitatea de gestiune a decontărilor cu personalul și bugetul asigurărilor sociale de stat.

Un loc principal în cadrul sistemelor de salarizare este ocupat de formele de salarizare, ce au în vedere utilizarea eficientă a resurselor umane. Privite prin prisma eficienței economice, pentru alegerea formei de salarizare necesare, trebuie urmărit ca rezultatele generate de factorul muncă să fie întotdeauna mai mari decât costurile ocazionate de forța de muncă, fără a neglija efectele propagate de diversele forme de salarizare.

Entitățile economice prezintă un grad mai mic sau mai mare de specificitate și, potrivit acestuia, putem întâlni următoarele forme de salarizare: salarizarea în funcție de numărul de ore lucrate – salarizarea în regie, salarizarea în funcție de rezultatele muncii – salarizarea în acord și salarizarea pe bază de cote procentuale.

Capitolul cinci, intitulat „**Indicatori și instrumente de analiză în domeniul politicii salariale**” prezintă cei mai importanți indicatori și instrumente de analiză din domeniul politicii salariale la nivel micro și macroeconomic. Deasemenea, în acest capitol am sintetizat importanța utilizării de entitățile economice din România a *bilanțului social*, document de sinteză întocmit de agenții economici din țările Uniunii Europene, ce surprinde informații cantitative, care exprimă angajările efectuate, salariile și sarcinile sociale, dar și calitative: condițiile de igienă și securitate, relațiile și formarea profesională precum și alte avantaje sociale.

Un instrument esențial utilizat în managementul resurselor umane este *auditul social*, care urmărește asigurarea unui echilibru între rezultatele financiare ale entității economice și rezultatele sociale ale acesteia. Auditul social este, în același timp, un instrument de conducere și de gestionare, cu interferențe în auditul financiar și auditul intern, care urmărește capacitatea unei entități economice în administrarea, pe de o parte a problemelor umane și pe de altă parte a problemelor sociale generate de un mediu într-o continuă schimbare.

În capitolul cinci am realizat, deasemenea, un studiu empiric privind utilizarea bilanțului social în România, care a demonstrat că respondenții s-au împărțit în două grupe relativ egale, fiind pro și contra întocmirii bilanțului social.

În finalul lucrării, am realizat o sinteză a principalelor „**Concluzii, propuneri și dezvoltări ulterioare**” exprimându-ne opinia că determinarea și evidența drepturilor salariale este o operațiune de finețe bazată pe o legislație complexă și uneori confuză, motiv pentru care am încercat să punctăm aspectele cele mai relevante și care ne-au permis să aducem în discuție comparațiile între diferitele sisteme de salarizare practicate în unele state ale Uniunii Europene, caracteristicile diferitelor forme de salarizare utilizate în România, influența fiscalității asupra performanțelor sistemelor de salarizare, premisele pentru creșterea productivității, pentru îmbunătățirea repartiției între angajat, angajator și stat și nu în ultimul rând creșterea performanței entității economice la nivel microeconomic și a performanței de ansamblu a economiei naționale.

În încercarea de a oferi un instrumentar util în acest domeniu de referință am abordat aspecte teoretice din literatura de specialitate, diverse opinii ale specialiștilor, dar și aspecte practice observate în cadrul cercetării efectuate, care au permis extragerea unor observații și opinii proprii. Cu toate acestea considerăm că există suficient spațiu pentru continuarea cercetării științifice demarate odată cu programul de pregătire doctorală.