

**APOSTOL Ciprian**

*Facultatea de Economie și Administrarea Afacerilor, Universitatea Alexandru Ioan Cuza din Iași, Romania*

*E-mail: ciprian.apostol@uaic.ro*

**Summary:** *Taxation is the result of the economic, financial and social needs of the state, and this notion has over time had multiple interpretations and definitions, both in conceptual, methodological and applicative sense. By taxes and duties, the state feeds on budget revenues but, at the same time, they are the instrument of intervention in economic and social life. The purpose of the research is to identify the main tax changes and to highlight their impact on the development of Romanian society. The research method is non-participating observation and data source is the tax legislative regulations of Romania.*

**Keywords:** fiscalitate, politică fiscală, coeziune socială, creștere economică, România

**JEL Classifications:** M41, M50

**Introducere**

Fiind predispusă la schimbări multiple, fiscalitatea reprezintă un subiect de actualitate atât pentru practicieni, cât și pentru cercetătorii din domeniu, iar studiile realizate pe acest subiect sunt foarte multe și variate ca și conținut. Dacă unii autori tratează aspecte ale fiscalității la nivel macroeconomic, alții le tratează pe cele de la nivel microeconomic.

Sistemul fiscal reprezintă voința politică din cadrul unui stat și cuprinde actele normative cu caracter fiscal, care au drept scop perceperea taxelor, impozitelor și a altor resurse financiare publice, iar perfecționarea acestuia se realizează prin reformă fiscală, avându-se în vedere evoluția economiei naționale, dar și cerințele directivelor europene și noutățile din sistemul fiscal al țărilor dezvoltate.

Bunăstarea unei națiuni este reflectată de corelația inversă între ponderea cheltuielilor sociale în Produsul Intern Brut (PIB) și rata sărăciei după transferurile sociale (excluzând pensiile). Rata riscului de sărăcie reprezintă ponderea persoanelor care au un venit disponibil sub pragul de sărăcie, considerat a fi egal cu 60% din mediana veniturii naționale. Corelația dintre creșterea economică și coeziune socială nu este întotdeauna validată. Astfel, țările baltice, România și Bulgaria, chiar dacă au obținut până în 2008 cele mai ridicate rate de creștere economică, au înregistrat o accentuare a inegalităților. Cu toate că veniturile celor mai săraci s-au majorat în perioadele de creștere economică, totuși acestea au crescut într-un ritm inferior veniturilor celor mai bogați, neputând fi atins obiectivul de coeziune socială. [8]

Modelul social european prezintă un grad mare de eterogenitate, iar în funcție de stabilirea bunăstării statelor din cadrul Uniunii Europene prin evidențierea decalajelor existente în termeni de reducere a sărăciei, de participare pe piața muncii și de protecție împotriva riscurilor pieței muncii, se pot delimita cinci submodele de sisteme capitaliste, și anume: [8]

- sistemul social-democrat (care cuprinde țările nordice) este cel mai performant, deoarece a generat atât eficiență macroeconomică, cât și echitate socială;
- sistemul conservativ (țările Europei continentale);
- sistemul liberal de bunăstare, incluzând țările anglo-saxone;
- submodelul sudic sau mediteranean, care include țările sudice;
- submodelul „catching-up”, care cuprinde noile state membre fost comuniste.

Decalajele dintre sistemele de redistribuire ale celor cinci submodele sunt prezentate sintetic în tabelul 1.

**Tabelul 1. Caracteristicile submodelului economice din cadrul Uniunii Europene**

Submodelul	Decalaje		
	Costul ridicat al forței de muncă și gradul de ocupare	Beneficiile ridicate pentru șomaj și pensii și gradul de ocupare	Eficiență macroeconomică și inegalitatea veniturilor
Nordic	Eliminat - grad ridicat de ocupare	Eliminat - grad ridicat de ocupare în rândul tinerilor și al vârstnicilor	Eliminat - eficiență și echitate
Anglo-saxon	Nu există - costuri mai reduse; - grad ridicat de ocupare	Nu există - beneficiile pentru șomaj sunt reduse; - pondere ridicată a pensiilor private	Nu a fost eliminat - eficiență fără echitate
Continental	Nu a fost eliminat - grad relativ mai redus de ocupare	Nu a fost eliminat - grad redus de ocupare a tinerilor și vârstnicilor	Nu a fost eliminat - echitate fără eficiență
Sudic	Nu există - costuri și ocupare mai reduse	Nu există - protecție socială redusă	Nu a fost eliminat - nici eficiență și nici echitate
Catching-up	Nu există - costuri și ocupare mai reduse	Nu există - protecție socială redusă	Nu a fost eliminat - creșterea eficienței, dar fără echitate socială

Sursa: prelucrare după [8]

În ceea ce privește România, ciclurile politico-economice din ultimele decenii au făcut să se vorbească mai mult despre politicile anticiclice, care presupun alegerea de către guvern a acelor instrumente de politică bugetară și fiscală care se potrivesc cel mai bine cu posibilitățile concrete ale economiei. Reducerea efectelor crizei presupune apelarea la măsuri de stimulare fiscală, respectiv o combinație de cheltuieli publice și reduceri de taxe cu scopul de a redresa activitatea economică, de a crește gradul de ocupare a forței de muncă și, astfel, de a stimula mediul de afaceri. Din această perspectivă, mixul de politici fiscale reprezintă o alegere în primul rând politică, dar cu un puternic impact asupra economiei unei țări. [9]

Unii autori consideră că mecanismele de transmisie a stabilizatorii fiscali automați către variabile precum producția, inflația etc. prezintă o mare importanță pentru bunăstarea economică și socială. [7] Stabilizatorii automați sunt mijloacele naturale de reducere a variațiilor din activitatea economică, [1] iar implementarea unor stabilizatori fiscali cu valoare ridicată este oportună și graduală atunci când taxele și cheltuielile reacționează în mod anticiclic la modificările condițiilor economice. [3]

Impactul diferit al stimulilor fiscali asupra economiilor este influențat de o serie de factori, precum asimetriile existente în deciziile de consum/economisire ale companiilor, de gradul de deschidere a economiei, de natura cursului de schimb etc.

Unele studii au demonstrat că întârzierea în adoptarea unui stimul fiscal pentru relansarea economiei conduce la creșterea în mod automat a deficitului bugetar, iar pachetul fiscal de intervenție trebuie să devină mai semnificativ. [6]

### Conținut de bază

Până în anul 2014, politica fiscală din România s-a bazat pe creșterea impozitelor. Începând cu anul 2015, strategia s-a schimbat, în sensul că guvernul a trecut la reducerea impozitelor și oferirea unor facilități fiscale. Astfel, de la 1 iunie 2015 taxa pe valoarea adăugată (TVA) la alimente și băuturi alcoolice a scăzut de la 24 % la 9 %, în anul 2016 s-a diminuat cota standard a taxei pe valoare adăugată de la 24% la 20% și, începând cu anul 2017, de la 20% la 19%, conform Legii nr. 227 din 2015, privind Codul fiscal, actualizată prin Legea nr. 358 din 31 decembrie 2015. Pentru diminuarea fraudei în domeniul taxei pe valoare adăugată, s-au adoptat și alte măsuri, cum ar fi taxarea inversă, sistemul TVA la încasare sau mecanismul „split TVA”.

O altă modificare importantă din punct de vedere fiscal o reprezintă salariile. Astfel, începând cu 01 ianuarie 2018 s-a majorat salariul de bază minim brut pe țară la 1900 lei/lună, conform Hotărârii Guvernului nr. 846/2017 din 29 noiembrie 2017, iar o serie de contribuții au fost transferate de la angajator la angajat. De asemenea, impozitul pe salarii s-a micșorat de la 16% la 10%, conform noului cod fiscal. De la 01 ianuarie 2019, salariul de bază minim brut pe țară se majorează din nou, fiind de 2080 lei/lună, conform Hotărârii Guvernului nr. 937/2018 din 7 decembrie 2018 pentru

stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, publicată în Monitorul Oficial nr. 1045 din 10 decembrie 2018. Mai mult, conform aceleași hotărâri, pentru personalul cu studii superioare și cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare, salariul de bază minim brut pe țară garantat, fără sporuri și alte adaosuri, se majorează de la 2080 lei la 2350 lei/lună.

Cu toate aceste modificări, salariul net nu a cunoscut majorări, ba mai mult, în cele mai multe cazuri chiar a înregistrat diminuări în anul 2018 față de anul 2017. Pentru a reliefa acest aspect, vom lua ca exemplu un salariu brut de 4000 lei și vom calcula salariul net pentru anii 2017, 2018 și 2019, conform datelor din tabelul 2.

**Tabelul 2. Calcul salarii și contribuții aferente**

Ani					
2017		2018		2019	
Salariul brut	4000	Salariul brut	4000	Salariul brut	4000
<b>Total contribuții angajat:</b>	<b>1194</b>	<b>Total contribuții angajat:</b>	<b>1660</b>	<b>Total contribuții angajat:</b>	<b>1660</b>
- contribuție fond șomaj	20	- contribuție fond sănătate	400	- contribuție fond sănătate	400
- contribuție fond sănătate	220	- contribuție asigurări sociale	1000	- contribuție asigurări sociale	1000
- contribuție asigurări sociale	420	- impozit pe salarii	260	- impozit pe salarii	260
- impozit pe salarii	534				
<b>Salariul net</b>	<b>2806</b>	<b>Salariul net</b>	<b>2340</b>	<b>Salariul net</b>	<b>2340</b>
<b>Total contribuții angajator:</b>		<b>Total contribuții angajator:</b>		<b>Total contribuții angajator:</b>	<b>90</b>
- contribuție fond șomaj	910	- contribuția asiguratorie pentru muncă	90	- contribuția asiguratorie pentru muncă	90
- contribuție fond sănătate	20		90		
- contribuție asigurări sociale	208				
- contribuție concedii și indemnizații	632				
- fond asigurări accidente	34				
- fond garantare creanțe salariale	6				
- fond solidaritate handicapați	10				
	0				
<b>Total cost</b>	<b>4910</b>	<b>Total cost</b>	<b>4090</b>	<b>Total cost</b>	<b>4090</b>
<b>Parametri</b>		<b>Parametri</b>		<b>Parametri</b>	
- are funcție de bază	Da	- are funcție de bază	Da	- angajat din domeniul construcțiilor	Nu
- este scutit de impozit	Nu	- este scutit de impozit	Nu	- este scutit de impozit	Nu
- persoane întreținere	0	- persoane întreținere	0	- are funcție de bază	Da
				- persoane întreținere	0
				- încadrat pe o funcție ce necesită studii superioare	Nu
<b>Setări</b>		<b>Setări</b>		<b>Setări</b>	
- salariu mediu	3131	- salariul minim	1900	- salariul minim	2080
- salariu minim	1450			- salariul minim brut pe țară garantat în plată pentru angajații pe funcții ce necesită studii superioare și au cel puțin 1 an vechime în funcție	2350
- tarif risc CAEN	0,15			- salariul minim brut pe țară pentru angajații din domeniul construcțiilor	3000

Sursa: prelucrare proprie

Pe baza datelor din tabel se poate observa că salariul net a scăzut în anul 2018 față de anul 2017 cu 466 lei, respectiv cu 16,61 %, iar în anul 2019 față de anul 2018, acesta a rămas neschimbat în pofida modificărilor fiscale, care au avut ca scop majorările salariale.

Mai multe schimbări au apărut în cazul angajaților bugetari, odată cu adoptarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Astfel, o parte din angajații din domeniul bugetar au beneficiat de o creștere a salariilor brute cu 25% începând cu luna ianuarie 2018. Este vorba de acele persoane care s-au încadrat în limitele specificate în lege, respectiv, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, adaosurile și alte drepturi acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator de credite **nu pot depăși 30%** din suma salariilor de bază și **nu se poate**

*depăși maximul salarial* stabilit pentru fiecare categorie de bugetar în parte în anexele de la Legea salarizării. Astfel, dacă unii bugetari au beneficiat de această majorare, alții au avut o majorare într-un procent mai mic, iar în cazul unora s-au înregistrat chiar diminuări ale venitului net. Începând cu luna martie 2018, unele dintre salariile din sistemul medical au crescut semnificativ, iar cadrele didactice au primit 20% în plus la salariu, conform Legii-cadru nr. 153/2017, dar în aceleași condiții ale majorărilor din luna ianuarie. Tot în anul 2018, angajații bugetari au beneficiat de vouchere de vacanță în valoare de 1450 lei. Din anul 2019, diurna bugetarilor a crescut de la 17 la 20 de lei/zi, iar alocația de cazare s-a majorat la 230 lei/zi.

La o primă vedere, toate aceste schimbări denotă o îmbunătățire a condițiilor de trai a acestei categorii de salariați. Totuși, unii autori [2] au evidențiat faptul că, de fapt, majorările salariilor brute ale bugetarilor nu s-au realizat în aceeași proporție la toți, iar, în unele cazuri, au condus chiar la diminuarea salariului net. Mai mult, creșterile inegale ale salariilor brute la diferite categorii de bugetari au determinat apariția unor „anomalii” în remunerarea muncii din sectorul bugetar. Astfel, unele salarii ale angajaților fără studii superioare sunt mult mai mari decât cele ale angajaților cu studii superioare, motiv pentru care apar și o serie de frustrări.

Pentru a exemplifica o parte dintre „inegalitățile” făcute în remunerarea muncii bugetarilor, se vor folosi datele din tabelul 3.

**Tabelul 3. Salariile din sectorul bugetar, conform Legii-cadru nr. 153/2017**

Sector bugetar	Interval salarial (salariul de bază) - lei
<b>Învățământ universitar:</b>	
• profesor universitar	5625 – 10880
• conferențiar universitar	4508 – 7546
• asistent universitar	4130 – 4554
<b>Învățământ preuniversitar:</b>	
• profesor studii superioare grad didactic I	4372 – 5517
• profesor studii superioare grad didactic II	4235 – 4828
• profesor studii superioare grad didactic definitiv	4144 – 4554
• profesor studii superioare debutant	4098
• învățător, educatoare, maestru-instructor (studii liceale) grad didactic I	4098 – 4372
• învățător, educatoare, maestru-instructor (studii liceale) grad didactic II	4052 – 4280
• învățător, educatoare, maestru-instructor (studii liceale) grad didactic definitiv	4007 – 4235
• învățător, educatoare, maestru-instructor (studii liceale) debutant	3916
<b>Sănătate:</b>	
• medic primar	12500
• medic specialist	9900
• medic rezident	5700 – 7900
• medic primar servicii de urgență	13338
• medic specialist servicii de urgență	10563
• medic rezident servicii de urgență	5700 - 7300
• asistent medical, studii medii	3610 – 3850
• soră medicală, studii medii	3610 – 3750
• infirmieră, studii medii	3450 - 3610
• brancardier	2950 - 3835
• șofer autosanitară	3750 – 3900
<b>Alte sectoare:</b>	
• muncitor din activitatea specifică instituțiilor de spectacole sau concerte, studii medii	2570 – 3610
• grefier, grefier-statistician, grefier-documentarist, grefier-arhivar, grefier-registrator, studii medii	3750 – 5417
• arhivar la Arhivele Naționale, studii superioare	3950 – 5315
• arhivar la Arhivele Naționale, studii medii	3610 – 4130
• casier trezorer, studii medii	3610 – 3950

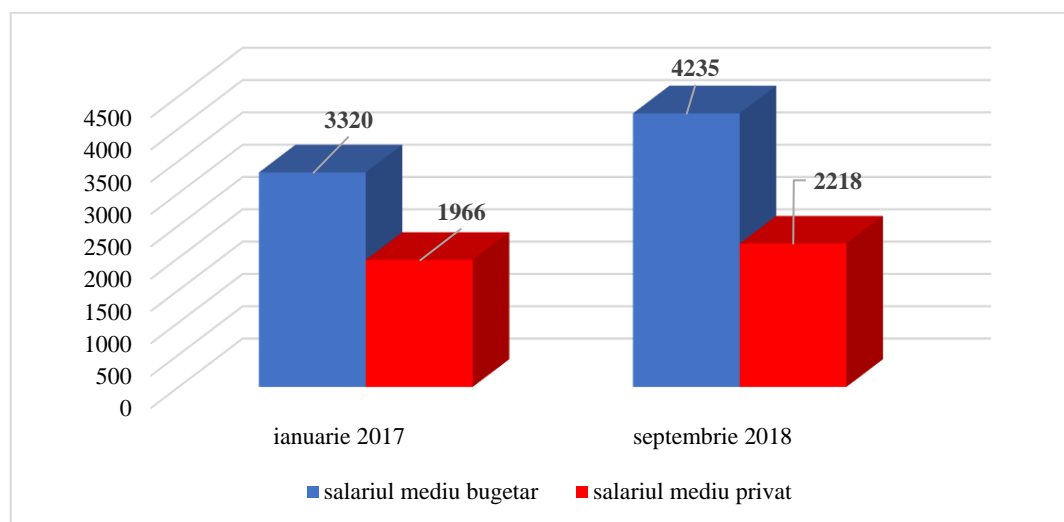
Sursa: prelucrare proprie

Pe baza acestei legi-cadru, primăriile și alte instituții ale statului, prin hotărâri locale, au majorat salariile angajaților și, nu de puține ori, s-a ajuns la unele sume colosale. Astfel, s-a ajuns ca salariul de bază al unui portar de la primărie să fie de peste 4400 lei, cel al unui referent debutant în Poliția Locală să depășească suma de 8600 lei, iar al unui șofer să fie mai mare de 5200 lei. Dacă vorbim de funcții mai importante, salariul unui primar poate ajunge și chiar depăși 20000 lei, al unui secretar de

primărie să depășească 17000 lei, al arhitectului șef să fie de peste 16000 lei sau al unui director executiv din cadrul primăriei să ajungă la peste 14000 lei.

Cu toate acestea, majorările de salariu nu au avut rezultatul scontat. De exemplu, în cazul medicilor, măririle de salariu nu au stopat în niciun fel numărul plecărilor în străinătate. Impactul pozitiv asupra tendinței de migrație este destul de mic, chiar nesemnificativ comparativ cu cel care era așteptat. Deși nu există o evidență foarte clară a medicilor care pleacă, numărul lor este arătat orientativ de certificatele de status profesional (acestea pot evidenția doar dorința de a profesa în țări străine, nu și reușita efectivă). În plus, angajații din sistemul sanitar devin frustrați la locul de muncă ca urmare a numeroaselor lipsuri din dotare, dar și a reglementărilor din domeniu, care creează tot felul de elemente care împiedică o relație medic-pacient bună. De asemenea, majorarea salariilor nu a rezolvat nici problema „șpăgii”, fiind mediatizate numeroase astfel de cazuri.

În plus, există un decalaj foarte mare între salariile bugetarilor și cele din mediul privat. Astfel, conform datelor de la Institutul Național de Statistică, un angajat bugetar a încasat în luna septembrie 2018 un venit mediu de 4235 lei, în timp ce un salariat la privat a obținut în medie 2218 lei, respectiv o diferență de 2017 lei, comparativ cu ianuarie 2017, când diferența era mai mică, respectiv de 1354 lei, salariul unui bugetar fiind de 3320 lei, iar al unui angajat din mediul privat de 1966 lei. Acest lucru este prezentat schematic în figura 1.



**Figura 1. Salariile bugetare versus salariile din mediul privat**

*Sursa: Institutul Național de Statistică*

Dacă facem un calcul simplu pe baza datelor din figură, se poate observa că în ianuarie 2017, salariul unui angajat din mediul privat ar fi trebuit majorat cu aproximativ 69% pentru a atinge nivelul salariului bugetar, iar în septembrie 2018, majorarea ar fi trebuit să fie de aproximativ 91%. Dacă la acest aspect, adăugăm și pensiile speciale, zilele libere mai multe, ziua scurtă de vineri, cursuri de „formare continuă” la mare și la munte etc., atunci se poate înțelege acea „invidie” a celor din mediul privat față de cei care lucrează la stat, mai ales că performanța în funcția publică cam lasă de dorit. Astfel, mai este mult de lucrat până se va ajunge la un sistem de educație de calitate, la un sistem de sănătate care să nu te omoare, la kilometri de autostradă etc.

Mai mult, majoritatea întreprinderilor urmăresc micșorarea sarcinii fiscale sau amânarea în timp a acesteia, ajungându-se de multe ori la agresivitate fiscală. Conform unor autori, [5] agresivitatea fiscală reprezintă acel mod de gestionare a profitului impozabil care are ca rezultat diminuarea bazei de calcul a impozitului pe profit. Agresivitatea fiscală presupune activități de planificare fiscală care sunt legale sau care se pot integra într-o zonă gri, dar și activități care sunt ilegale. [10]

Nivelul scăzut de bunăstare din România a condus la creșterea migrării populației, cu efecte negative asupra economiei naționale. Astfel, forța de muncă din țară este din ce în ce mai puțină, iar copiii ai căror părinți sunt plecați în străinătate devin din ce în ce mai mulți. Pe lângă problemele sociale pe care le au acești copii (vulnerabilități emoționale, abandon școlar, delincvență, violență etc.), apar și

o serie de probleme cu caracter economico-financiar, în sensul că trebuie să crească numărul de asistenți sociali și consilieri școlari, este necesară alocarea de resurse financiare de la buget în funcție de nevoile specifice identificate etc.

Direcțiile Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului au realizat o statistică, la 01.01.2018, a copiilor cu părinții plecați în străinătate, conform datelor din tabelul 4.

**Tabel 4. Situația pe categorii a copiilor cu părinții plecați în străinătate**

<b>TOTAL FAMILII PLECAȚE LA MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE</b>	<b>74422</b>
<b>TOTAL COPII AI CĂROR PĂRINȚI SUNT PLECAȚI LA MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE</b>	<b>94896</b>
<b>Familii în care ambii părinți sunt plecați la muncă în străinătate</b>	<b>13165</b>
Număr total copii rămași acasă care provin din familii în care ambii părinți sunt plecați la muncă în străinătate	<b>17425</b>
• Număr copii rămași acasă în îngrijirea rudelor până la gradul IV, fără măsură de protecție	<b>16302</b>
• Număr copii rămași acasă care se află în sistemul de protecție specială, din care:	<b>958</b>
- la asistent maternal	<b>120</b>
- în centre de plasament	<b>230</b>
- la rude până la gradul IV	<b>534</b>
- la alte familii/persoane	<b>74</b>
• Alte situații (vecini,alte familii/persoane fără măsură de protecție)	<b>165</b>
<b>Familii în care un părinte este plecat la muncă în străinătate</b>	<b>50675</b>
Număr total copii rămași acasă care provin din familii în care un părinte este plecat la muncă în străinătate	<b>64701</b>
• Număr copii rămași acasă în îngrijirea rudelor până la gradul IV, fără măsură de protecție	<b>62350</b>
• Număr copii rămași acasă care se află în sistemul de protecție specială, din care:	<b>1478</b>
- la asistent maternal	<b>236</b>
- în centre de plasament	<b>395</b>
- la rude până la gradul IV	<b>763</b>
- la alte familii/persoane	<b>84</b>
• Alte situații (vecini,alte familii/persoane fără măsură de protecție)	<b>873</b>
<b>Familie cu părinte unic susținător plecat la muncă în străinătate</b>	<b>10582</b>
Număr total copii rămași acasă care provin din familii în care părintele unic susținător este plecat la muncă în străinătate	<b>12770</b>
• Număr copii rămași acasă în îngrijirea rudelor până la gradul IV, fără măsură de protecție	<b>11321</b>
• Număr copii rămași acasă care se află în sistemul de protecție specială, din care:	<b>1294</b>
- la asistent maternal	<b>188</b>
- în centre de plasament	<b>251</b>
- la rude până la gradul IV	<b>734</b>
- la alte familii/persoane	<b>121</b>
• Alte situații (vecini,alte familii/persoane fără măsură de protecție)	<b>155</b>
• TOTAL copii rămași acasă care se află în sistemul de protecție specială, din care:	<b>3730</b>
- la asistent maternal	<b>544</b>
- în centre de plasament	<b>876</b>
- la rude până la gradul IV	<b>2031</b>
- la alte familii/persoane	<b>279</b>

Sursa: RAPORT Grup de Lucru Interinstituțional pentru Copiii cu părinții plecați la muncă în străinătate

În ceea ce privește politica fiscală din România, unii autori [9] subliniază o serie de amenințări, cum ar fi:

- acumularea unor deficite bugetare care vor face greu de gestionat datoria publică;
- gradul scăzut de colectare a veniturilor bugetare în PIB;
- gradul de îmbătrânire a populației și transferurile bugetare legate de acoperirea fondului de pensii.

Toate acestea presupun luarea unor măsuri, cum ar fi creșterea responsabilității fiscale, adoptarea unei viziuni pe termen mediu și lung asupra echilibrului bugetar, o convergență a politicilor monetare și fiscale etc.

Unii specialiști [4] consideră că o politică de contracții fiscale succesive dominate de creșteri de impozite nu este viabilă și se impune o raționalizare sustenabilă a cheltuielilor bugetare, deoarece

ajustarea insuficientă a cheltuielilor publice duce, mai ales în condițiile de scădere a cererii, la creșterea impozitelor într-o proporție mult mai mare decât capacitatea întreprinderilor de a se adapta și crea economisiri. Astfel, rezultatul îl reprezintă reducerea investițiilor private, care conduce la prelungirea și chiar accentuarea recesiunii.

### Concluzii

Reforma fiscală presupune un sistem fiscal eficient și echitabil, care să asigure încasarea veniturilor la bugetul statului, iar perfecționarea sistemului fiscal ar trebui să țină cont de mai multe aspecte, cum ar fi evoluția economiei naționale, cerințele directivelor europene și, nu în ultimul rând, noutățile apărute în sistemul fiscal al țărilor dezvoltate. Din păcate, în România nu se știe care sunt criteriile pe baza cărora se perfecționează sistemul fiscal. Acest aspect a condus la o serie de măsuri care, în loc să crească bunăstarea țării, a determinat scăderea ei. Astfel, performanța din domeniul bugetar nu se ridică la nivelul scontat, construcția de autostrăzi stagnează, măsurile luate prin politicile fiscale nu și-au atins de cele mai multe ori scopul, marile companii nu sunt atrase să investească în România, din cauza instabilității fiscale, iar populația migrează în străinătate pentru un loc de muncă mai bun.

### Bibliografie:

1. Altar, M. (coord.), 2009. *Finanțe publice: introducerea unui cadru fiscal bugetar pe termen mediu*, studiu SPOS 2009, Institutul European din România
2. Apostol, C., 2018. Analiza salariului în domeniul bugetar din România – principalul factor de motivare a forței de muncă. *Culegerea de articole științifice: Contabilitatea și auditul în condițiile globalizării: realități și perspective de dezvoltare*, Chișinău
3. Baunsgaard, Th.; Symansky, S. A. 2009. *Automatic Fiscal Stabilizers*, September 28, SPN/09/23, IMF, available at [www.imf.org](http://www.imf.org)
4. Croitoru, L., 2015. *Cercul vicios al politicii fiscale*, disponibil la [www.hotnews.ro](http://www.hotnews.ro)
5. Frank, M. M.; Lynch L.; Rego S. 2009. Tax Reporting Aggressiveness and its Relation to Aggressive Financial Reporting, *Accounting Review*, Vol. 84, No. 2
6. Marinaș, M. C., 2010. Eficiența politicii fiscale în combaterea efectelor crizei economice. O analiză bazată pe literatura economică, *Economie teoretică și aplicată*. Volumul XVII, No. 11(552)
7. Socol, A. G.; Socol C. 2012. Estimarea mecanismelor de stabilizare fiscală automată. Cazul României, *Economie teoretică și aplicată*. Volumul XIX, No. 3(568)
8. Socol, C.; Marinaș, M.; Socol, A. G. 2010. Sustenabilitate fiscală și coeziune socială. Comun și specific în submodelele Uniunii Europene, *Economie teoretică și aplicată*. Volumul XVII, No. 3(544)
9. Talpoș, I.; Avram, A. 2011. Considerații cu privire la mixul de politici fiscale anticriză în România, *Economie teoretică și aplicată*. Volumul XVIII, No. 1(554)
10. Vintilă, G.; Armeanu, S. D.; Filipescu, M. O.; Moscalu, M.; Lazăr, P. 2012. Studiu privind corelația politică fiscală – responsabilitate socială corporativă, *Economie teoretică și aplicată*. Volumul XIX, No. 4(569)
11. \*\*\*, RAPORT Grup de Lucru Interinstituțional pentru Copiii cu părinții plecați la muncă în străinătate, Administrația Prezidențială
12. \*\*\*, *Codul Muncii – Legea nr. 53/2003* modificată și republicată ulterior, ultima modificare Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 53 din 4 august 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 644 din 7 august 2017
13. \*\*\*, *Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 688/10.09.2015, cu modificările și completările ulterioare
14. \*\*\*, *Legea nr. 358/2015 din 31 decembrie 2015* privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 50/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal și a Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 988 din 31 decembrie 2015
15. \*\*\*, *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 492 din 28 iunie 2017
16. \*\*\*, *Hotărârea Guvernului nr. 1091/2014 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 902 din data de 11 decembrie 2014
17. \*\*\*, *Hotărârea Guvernului nr. 846/2017 din 29 noiembrie 2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 950 din 29 noiembrie 2017
18. \*\*\*, *Hotărârea Guvernului nr. 937/2018 din 7 decembrie 2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1045 din 10 decembrie 2018