DOI: https://doi.org/10.53486/sstc2026.v3.49
CZU: 347.73:[657:005.96]

LEGISLATIVE CHALLENGES AND THEIR IMPACT ON HUMAN RESOURCES ACCOUNTING

PROVOCĂRI LEGISLATIVE ȘI IMPACTUL ASUPRA CONTABILITĂȚII RESURSELOR UMANE

GALEARSCHI Irinarh, student masterand, specialitatea: Audit și Guvernanță Corporativă
ORCID: 0009-0008-5567-1115
Universitatea Ștefan cel Mare din Suceava, România,
Suceava, Strada Universității, nr. 13
e-mail: irinarh.galearschi1@student.usv.ro

Abstract:*This paper analyzes the impact of legislative changes on human resources accounting in Romania during the period 2024–2026, within a context characterized by fiscal instability and accelerated digitalization. The research is based on an analysis of the national and European legislative frameworks, combined with statistical data provided by Eurostat and the National Institute of Statistics. The results highlight that frequent legislative interventions have led to increased labor costs and amplified the complexity of accounting processes, particularly through the expansion of reporting and digitization obligations. In this context, human resources accounting is evolving into a function predominantly focused on compliance. The study underscores the need for a more predictable legislative framework to support effective financial planning.*
Key words: *contabilitatea resurselor umane, legislație fiscală, costul muncii, conformitate fiscală, digitalizare contabilă*
JEL CLASSIFICATION: M41

INTRODUCERE

În România anului 2026, gestiunea resurselor umane a evoluat dintr-o funcție administrativă într-un pilon strategic de conformitate, activând într-un mediu marcat de o volatilitate fiscală fără precedent. Presiunea constantă exercitată de modificările legislative adoptate prin ordonanțe de urgență (Guvernul României**,** 2026) cu aplicabilitate imediată a erodat încrederea liderilor de business, studii recente (PwC România 2025, 2026) indicând faptul că doar 25% dintre directorii executivi din România mai sunt optimiști privind creșterea veniturilor, invocând incertitudinea macroeconomică drept principal risc. Această instabilitate forțează departamentele de contabilitate să prioritizeze adaptarea reactivă la noile praguri de taxare și la sistemele de control digital, precum SAF-T sau actualizările recurente ale Declarației 112, în detrimentul planificării strategice.

În paralel cu provocările fiscale interne, organizațiile trebuie să asimileze rigori europene complexe, în special Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială, care impune restructurarea grilelor de remunerare pentru a asigura echitatea. Companiile din România investesc tot mai mult în tehnologii digitale, inclusiv inteligență artificială, pentru eficientizarea proceselor succesul acestor transformări este limitat de creșterea costului total al muncii generat de ajustările succesive ale salariului minim (Hotărârea de Guvern nr. 146/2026 privind stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată)și de lipsa de predictibilitate a facilităților fiscale. În acest context, *scopul* prezentului studiu este de a analiza prin intermediul literaturii de specialitate, impactul instabilității normative asupra contabilității resurselor umane în perioada 2024–2026, în acest sens ne propunem să evaluăm barierele digitale de raportare și să propunem soluții pentru optimizarea conformității într-un climat economic marcat de incertitudine.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Analiză succintă a surselor bibliografice în domeniul problemei cercetate

Problematica cercetării derivă din necesitatea înțelegerii modului în care instabilitatea legislativă și intensificarea cerințelor de raportare influențează contabilitatea resurselor umane, în special în economiile emergente. Literatura de specialitate evidențiază faptul că frecvența modificărilor fiscale și complexitatea reglementărilor determină creșterea costurilor de conformitate și reduc predictibilitatea mediului de afaceri (Alm, 2019). În același timp, complexitatea sistemelor fiscale generează costuri administrative suplimentare și impune alocarea unor resurse semnificative către funcțiile contabile și de raportare (Slemrod, 2018). Aceste costuri includ atât resurse financiare, cât și timp și infrastructură tehnologică, fiind direct influențate de nivelul de complexitate al cadrului legislativ. În acest context, contabilitatea resurselor umane nu mai este limitată la înregistrarea costurilor salariale, ci evoluează către un instrument de gestionare a riscurilor și de asigurare a conformității. Astfel, cercetarea își propune să analizeze în ce măsură modificările legislative recente din România contribuie la această transformare și cum influențează acestea structura costurilor muncii și procesele contabile asociate.

În perioada 2024–2026, cadrul legislativ din România a generat un mediu caracterizat prin instabilitate fiscală, cu efecte directe și măsurabile asupra contabilității resurselor umane. Analiza corelată a modificărilor normative și a indicatorilor statistici relevă existența unei relații între intensificarea intervențiilor legislative și creșterea costurilor muncii, precum și o amplificare a complexității proceselor contabile.

Un prim mecanism identificat este cel al recalibrării fiscale prin eliminarea facilităților. Ordonanța de Urgență nr. 115/2023 a redus semnificativ facilitățile fiscale acordate sectoarelor IT, construcții și agricultură, prin eliminarea scutirii de impozit pe venit și ajustarea contribuțiilor sociale. Motivația explicită a fost consolidarea bugetară, însă efectul economic observabil a fost creșterea costului total al muncii. Datele Eurostat confirmă această evoluție: în anul 2024, România a înregistrat una dintre cele mai ridicate creșteri ale costului muncii din Uniunea Europeană, de peste 14% în termeni nominali (a se vedea *Figura nr. 1*).

Această corelație sugerează că modificările fiscale nu au avut doar un efect redistributiv, ci au influențat direct structura costurilor organizaționale. Din perspectivă contabilă, acest lucru s-a concretizat în creșterea cheltuielilor cu personalul și în necesitatea recalculării recurente a obligațiilor fiscale.

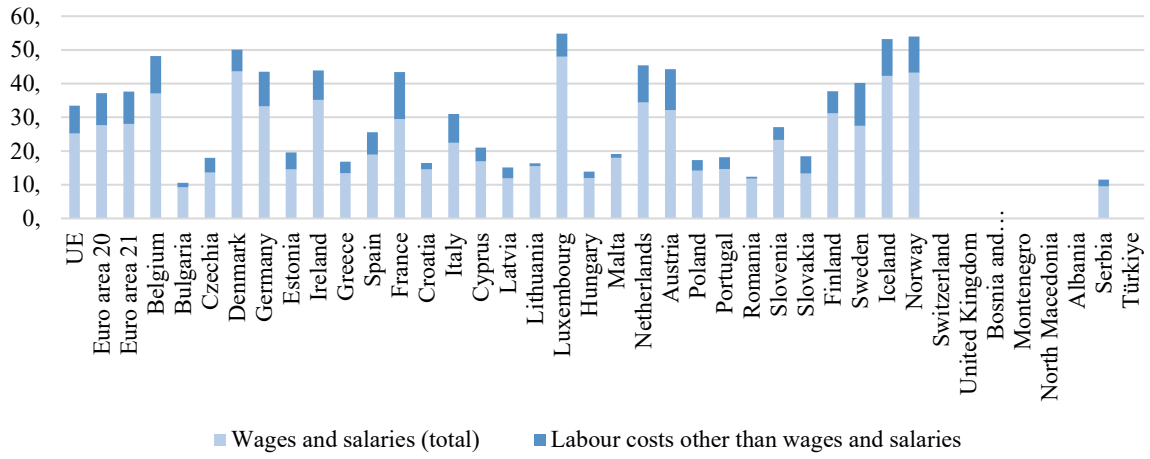


Figura 1. Costurile estimative ale forței de muncă pe oră, 2025 (EUR)
Sursa: Eurostat, 2024. https://ec.europa.eu/eurostat

Un al doilea mecanism este reprezentat de intervențiile asupra salariului minim. Prin Hotărârea de Guvern nr. 146/2026, salariul minim brut a fost majorat, continuând seria de ajustări din

anii anteriori. Această politică are o justificare socială, dar produce efecte economice cuantificabile. Conform Institutului Național de Statistică, câștigul salarial mediu brut a depășit 7.000 lei în anul 2025, reflectând o tendință ascendentă constantă. În paralel, indicele costului muncii a înregistrat creșteri semnificative, confirmate de Eurostat. Relația cauzală este evidentă: creșterea salariului minim determină creșterea bazei de calcul pentru contribuții, ceea ce amplifică cheltuielile totale ale angajatorilor. În contabilitatea resurselor umane, acest fenomen se traduce printr-o creștere a ponderii costurilor salariale și prin dificultăți în realizarea previziunilor bugetare.

În același timp, modificările legislative recente, inclusiv cele introduse prin Ordonanța de Urgență nr. 8/2026, confirmă continuitatea acestui model de intervenție frecventă. Deși datele statistice complete pentru 2026 nu sunt încă disponibile, tendința identificată pentru perioada anterioară indică o relație repetitivă: modificările fiscale determină ajustări ale costului muncii și ale procedurilor contabile. Această dinamică este susținută și de percepția mediului de afaceri; conform PwC (2026), nivelul de optimism al directorilor executivi din România este redus, incertitudinea economică și fiscală fiind indicată printre principalii factori de risc.

La nivel european, Directiva (UE) 2023/970 introduce o dimensiune suplimentară în contabilitatea resurselor umane, prin cerințe de transparență salarială. Aceasta impune raportarea diferențelor salariale și justificarea acestora, extinzând sfera contabilității dincolo de dimensiunea fiscală. Datele Eurostat arată că diferența salarială de gen la nivelul Uniunii Europene este de aproximativ 12–13%, ceea ce explică intervenția legislativă. În termeni contabili, aceasta implică dezvoltarea unor sisteme de raportare mai detaliate și integrarea indicatorilor de echitate în analiza costurilor cu personalul. În fine, analiza trebuie corelată cu structura pieței muncii. Conform datelor Eurostat și INS, rata de ocupare a populației cu vârste între 20–64 de ani în România se situează în jurul valorii de 69–70%, sub media Uniunii Europene, care depășește 75% în perioada recentă. Această diferență indică o participare relativ redusă pe piața muncii, cu implicații asupra bazei de contribuabili și asupra veniturilor bugetare. În acest context, se poate observa o relație între dezechilibrele pieței muncii și intervențiile legislative frecvente în domeniul fiscalității muncii, care, la rândul lor, contribuie la creșterea complexității contabilității resurselor umane.

Descrierea metodelor de cercetare utilizate

Cercetarea are la bază o abordare predominant calitativă, cu elemente descriptive cantitative, vizând analiza impactului modificărilor legislative asupra contabilității resurselor umane în România, în perioada 2024–2026. Metodologic, studiul utilizează analiza documentară, prin examinarea cadrului legislativ național și european (OUG nr. 115/2023, OUG nr. 8/2026, HG nr. 146/2026, Directiva (UE) 2023/970) și corelarea acestuia cu date statistice furnizate de Eurostat și Institutul Național de Statistică.

Analiza se bazează pe metode comparative și corelaționale, completate de interpretarea implicațiilor asupra practicilor contabile și funcției de conformitate. Datele utilizate sunt secundare, provenite din surse instituționale și rapoarte de specialitate (Eurostat).

Rezultatele obținute

În completarea efectelor generate de instabilitatea fiscală, digitalizarea accelerată a raportării fiscale reprezintă un factor determinant al transformării contabilității resurselor umane în România. Implementarea sistemului SAF-T, reglementată prin Ordinul ANAF nr. 1783/2021, precum și actualizările frecvente ale Declarației 112 au determinat o creștere semnificativă a volumului și complexității datelor raportate. Din perspectivă operațională, aceste schimbări au impus adaptarea sistemelor informatice contabile și integrarea unor soluții digitale capabile să gestioneze cerințe extinse de raportare. Conform PwC România (2025), investițiile în digitalizare sunt motivate în principal de necesitatea conformării la cerințele legislative, și mai puțin de obiective interne de eficientizare.

În același timp, Directiva (UE) 2023/970 introduce obligații suplimentare privind transparența salarială, impunând raportarea diferențelor de remunerare și justificarea acestora. Această extindere a cerințelor de raportare conduce la integrarea unor indicatori non-financiari în contabilitatea

resurselor umane, ceea ce amplifică complexitatea proceselor contabile. Datele Eurostat (2025) indică existența unei diferențe salariale de gen de aproximativ 12–13% la nivelul Uniunii Europene, justificând intervențiile legislative în acest domeniu. În România, adaptarea la aceste cerințe presupune dezvoltarea unor mecanisme interne de monitorizare și raportare, precum și alinierea politicilor salariale la principiile de echitate.

Pentru a evidenția impactul modificărilor legislative asupra contabilității resurselor umane, au fost sintetizați principalii indicatori economico-sociali relevanți pentru perioada 2024-2025 (a se vedea *Tabel 1*).

Tabelul 1. Indicatori reali privind costul muncii și cadrul legislativ în România (2024-2025)

Indicator	**Nivelul indicatorului / variația**	**Perioada**	**Relevanță pentru contabilitatea RU**
Cost mediu orar al muncii	12,5 euro/oră	2024	reflectă costul total suportat de angajator
Pondere costuri non-salariale	4,8%	2024	relevă nivelul contribuțiilor suportate de angajator
Creștere anuală cost orar al muncii	16,4%	T1 2024 vs. T1 2023	indică presiunea legislativ-fiscală asupra costurilor
Creștere cost orar ajustat	15,0%	T2 2024 vs. T2 2023	creșterea directă a cheltuielilor salariale
Salariu minim brut	3.700 lei	2024	bază de calcul pentru salarii și contribuții
Salariu minim brut	4.050 lei	2026	impact direct asupra costului muncii

Sursa: Eurostat, dataset https://ec.europa.eu/; Labour Cost Index www.reddit.com; https://wageindicator.org/); HG nr. 146/2026

Rezultatele evidențiază o relație directă între modificările legislative și dinamica costului muncii în România. Conform datelor Eurostat, costul mediu orar al muncii în România a fost de 12,5 euro/oră în anul 2024, una dintre cele mai reduse valori din Uniunea Europeană, însă cu o rată anuală de creștere de 16,4% în trimestrul I 2024 față de aceeași perioadă a anului precedent (a se vedea https://ec.europa.eu). În același timp, INS evidențiază o creștere de 15,0% a costului orar ajustat al forței de muncă în trimestrul II 2024, ceea ce confirmă tendința ascendentă a cheltuielilor suportate de angajatori (https://wageindicator.org/). Majorarea salariului minim brut la 3.700 lei în 2024, urmată de creșterea la 4.050 lei prin HG nr. 146/2026, a determinat o majorare directă a bazei de calcul pentru contribuțiile sociale și impozitul pe venit, amplificând complexitatea proceselor de contabilizare salarială.

Digitalizarea proceselor de raportare și noile reglementări europene contribuie la redefinirea contabilității resurselor umane, transformând-o într-un instrument esențial de gestionare a riscurilor de conformitate și de susținere a transparenței organizaționale (Directiva (UE) 2023/970). Prin urmare, rezultatele confirmă aserțiunea potrivit căreia instabilitatea legislativă influențează semnificativ complexitatea contabilității resurselor umane, atât prin creșterea costurilor salariale directe, cât și prin extinderea obligațiilor de raportare digitală.

CONCLUZII

Rezultatele analizei indică faptul că, în România, contabilitatea resurselor umane este influențată simultan de factori legislativi, economici și tehnologici, iar efectul cumulativ al acestora constă în orientarea predominantă către conformitate. Corelarea modificărilor legislative frecvente cu evoluția indicatorilor statistici evidențiază o relație directă între intervențiile normative și creșterea costului muncii, confirmând ipoteza conform căreia instabilitatea normativă reprezintă un factor determinant al complexității contabile.

Totodată, analiza relevă existența unui mecanism circular, în care intervențiile legislative asupra fiscalității muncii, determinate de constrângeri bugetare și dezechilibre ale pieței muncii, generează creșterea costurilor salariale și a obligațiilor de raportare, amplificând presiunea asupra sistemelor contabile. În acest context, digitalizarea raportării fiscale și cerințele europene privind transparența salarială contribuie la extinderea rolului contabilității resurselor umane, care evoluează de la o funcție operațională la una strategică, orientată spre gestionarea riscului și asigurarea conformității.

REFERINȚE:

1. Agenția Națională de Administrare Fiscală. (2021). Ordin nr. 1783/2021 privind raportarea SAF-T. Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 1073/09.11.2021. https://mfinante.gov.ro/static/10/Mfp/voucherevacanta/oug115_2023_23092024.pdf
2. Alm, J. (2019). *What motivates tax compliance?* Journal of Economic Surveys, 33(2), 353–388.
3. European Parliament și Council of the European Union. (2023). *Directive (EU) 2023/970 on pay transparency*. Official Journal of the European Union, L 132/21. https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj
4. Eurostat. (2024). România a înregistrat cea mai mare creștere din UE a costului cu mâna de lucru, în primul trimestru din 2024/ Costul orar al forţei de muncă a crescut cu 5,5% în UE (date Eurostat). https://www.reddit.com/r/Romania/comments/1dhwq5s/rom%C3%A2nia_a_%C3%AEnregistrat_cea_mai_mare_cre%C8%99tere_din/
5. Eurostat. (2025). EU hourly labour costs ranged from €11 to €55 in 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250328-1
6. Eurostat. (2025). EU's employment rate reached almost 76% in 2024. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250415-1?utm
7. Eurostat. (2025). Labour cost statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lc_lci_lev custom_20772058/bookmark/table?lang=en&bookmark Id=6cace959-bdea-4106-92bc-fabdfba08688&c=1774871897000
8. Guvernul României (2026). *Ordonanţă de urgenţă nr. 8 din 24 februarie 2026 privind instituirea unor măsuri de relansare economică, creşterea investiţiilor productive şi a competitivităţii, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative în domeniul fiscal-bugetar*. Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 147/25.02.2026. https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/OUG_8_2026.pdf
9. Guvernul României. (2023). *Ordonanța de urgență nr. 115/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare*. Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1139/15.12.2023. https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/275774
10. Guvernul României. (2026). *Hotărârea de Guvern nr. 146/2026 privind stabilirea salariului minim brut pe țară garantat în plată*. Monitorul Oficial al României. https://gov.ro/ro/print?modul=subpagina&link=nota-de-fundamentare-hg-nr-146-12-03-2026
11. Institutul Național de Statistică. (2025). *Câștigul salarial mediu brut*. București: INS. https://insse.ro/cms/ro/content/c%C3%A2%C8%99tigul-salarial-mediu-lunar-127
12. OECD. (2023). *OECD Economic Surveys: Romania*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/economy/romania-economic-snapshot/
13. PwC România. (2025). *Scaling beyond pilots in a region that's accelerating* (Cloud Business Survey). PwC Publishing. https://www.pwc.ro/en/publication/romania-cloud-business-survey-2025.html
14. PwC România. (2026). *Leadership in the age of AI: ambition in an uncertain world* (Global CEO Survey – România insights). PwC Publishing. https://www.pwc.ro/en/publication/ceo-survey-romania-2026.html
15. Romania - Hourly cost of labour up 15% - September 30, 2024. WageIndicator Blog, 2026. https://wageindicator.org/work/collective-bargaining-agreement/updates/2024/romania-hourly-cost-of-labour-up-15-september-30-2024
16. Slemrod, J. (2018). *Tax compliance and enforcement*. Journal of Economic Literature, 56(4), 1401–1447.

Coordonator științific: COSMULESE Cristina Gabriela, dr., lect. univ.,
ORCID: 0000-0002-8406-7004
Universitatea „Ștefan cel Mare" din Suceava, România,
Suceava, str. Universității nr. 13
e-mail: gabriela.cosmulese@usm.ro