

Operaționalizarea strategiei de ocupare a forței de muncă în România – obiectiv al integrării în Uniunea Europeană

Alina Ștefania Crețu

Asistent universitar doctorand

Roberta Stanef

Preparator universitar doctorand

Academia de Studii Economice București

Abstract. *In the context of the Romania's integration into the EU, as resources become more limited and constraints more acute, expectations for government services have become more demanding. Regarding labour market these changes had a significant impact on the Public Employment Services(PES). At the beginning of the new millennium the challenges facing the PES are considerable mostly because of some external problems such as: structural unemployment; social exclusion; the vulnerability of many workers because of shortage of decent work; less stability in employment and careers; an increasing demand for lifelong education and learning; public concern about the escalating costs of social security; a multiplicity of public and private labour markets actors. As it is argued in many recent studies: "there is a general agreement on the need to shift the focus of the labour market policies from the passive provision of income support to more active measures which assist reemployment."*

Being considered, as well, an objective for the developing countries, as Romania, a country that wants the labour market to be flexible, and also wants a fast economic growth and that is joining to an economy based on knowledge is stimulating the development of the service sector, a key factor of national competitiveness.

Key words: flexible labour market; lifelong education; human intelligence; individual employability; service sector; national competitiveness.

Integrarea în Uniunea Europeană reprezintă o prioritate strategică a politicii României, a cărei realizare depinde de eforturile concertate ale instituțiilor guvernamentale, societății civile, mediului de afaceri și ale fiecărui cetățean român.

Realizarea unei politici coerente și integrate în domeniul ocupării constituie cheia de boltă în procesul de aderare a României la structurile europene. În același timp, este foarte important ca România, care se confruntă cu probleme deosebite pe planul ocupării forței de muncă și, implicit, a șomajului, să aibă o strategie coerentă în ceea ce privește managementul pieței muncii naționale.

Asistăm în ultimele decenii 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 mutații profunde ce definesc tranziția de la societatea industrială la un nou tip de societate.

Ocuparea forței de muncă și gestionarea capitalului uman depășesc cu mult cadrul politicilor propriu-zise ale pieței muncii, pentru că orice *strategie a ocupării* este practic *componentă a strategiei globale de creștere și dezvoltare*, altfel devine prea puțin operațională și eficientă în raport cu obiectivele majore, durabile, urmărite; de asemenea, are, chiar în condițiile integrării și globalizării economiilor, o *triplă dimensiune*: națională, respectiv macroeconomică, regională(locală) și la nivel de firmă⁽¹⁾

Pornind de la premisa că niciun progres nu se realizează fără o organizare, un angajament și o acțiune concertată,

politica de ocuparea a României are ca obiectiv central operaționalizarea Strategiei de ocupare a forței de muncă, elaborată pe baza celei europene.

Mecanismele prin intermediul cărora ar putea fi operaționalizată strategia ocupării vor trebui să urmărească *dezvoltări și corecții ale reformei instituționale ale pieței muncii, în speță a serviciului public de ocupare:*

- Descentralizarea, în continuare, a serviciului public de ocupare și de formare profesională; sporirea rolurilor agențiilor județene și locale în promovarea și monitorizarea, pe baze competitive, a programelor de măsuri active ale pieței muncii;
- Întărirea gestiunii previzionale a resurselor umane; o relație normală privatizare-restructurare-disponibilizare a forței de muncă;
- Întărirea comunicării inter și intrainstituționale;
- Crearea unei rețele informaționale prompte, operaționale cu privire la starea și evoluția pieței muncii; simplificarea sistemului actual de gestiune prin eliminarea diferitelor suprapuneri și paralelisme existente;
- Dezvoltarea unei piețe de evaluare și certificare a competențelor pe baza standardelor ocupaționale elaborate sub egida COSA.

În materie de gestionare a politicii salariale, opiniile sunt diferite, adesea situându-se la extreme – de la liberalizare totală la control și înghețare. Totuși gradul de liberalizare și restructurare (reformare) a pieței muncii este și va rămâne, din rațiuni obiective și subiective, mai redus decât al celorlalte piețe; salariul, la rândul lui, îmbracă tot mai mult caracterul unui barem negociat întrucât formarea sa cade și sub incidența unor factori din afara pieței muncii propriu-zise. Indiferent dacă acceptăm că salariul este un preț – prețul forței de muncă – sau doar un barem negociat pentru remunerarea rezultatelor muncii și, respectiv, satisfacerea unor cerințe legate de reproducția ofertei de forță de muncă, este evident că, la nivel microeconomic, liberalizarea formării acestuia trebuie să fie mai mare. Controlul, indiferent la ce nivel și de cine este efectuat, se cere deplasat din sfera salariilor în cea a costurilor totale de producție, a optimizării structurii acestora.

La scară macrosocială, funcția de macrostabilizare a salariului este limitată. Tocmai de aceea, politicile macroeconomice ar trebui să fie corelate, inclusiv din perspectiva efectelor pe termen mediu și lung, în ce privește competitivitatea și ocuparea forței de muncă, diminuarea unor presiuni sociale.

La nivel microeconomic, refacerea legăturii dintre performanța economică – dimensiunea și evoluția salariului, dintre costul direct și indirect al muncii sunt priorități, condiții indispensabile ale relansării și creșterii economice sănătoase, ale încurajării economisirii și investițiilor.

Politica de salarii mici, ca politică guvernamentală (cu deosebire pentru unele segmente ce intră în competența

guvernului), asociată cu managementul slab al acestuia în sectorul de stat, cu politici fiscale dure, cu accentuate procese de polarizare, concentrare a salariaților în vecinătatea salariului mediu constituie, pe de o parte, o frână în dezvoltarea și consolidarea pieței și a producției interne, a creșterii exportului în condiții de competitivitate și, pe de altă parte, stimulează extinderea economiei informale.

De asemenea, operaționalizarea strategiei trebuie să vizeze *completarea și amendarea legislației muncii; alinierea la legislația comunitară*, luând în considerare și capacitatea economiei României de a face față unor exigențe comunitare; simplificare și stabilitate legislativă; control mai riguros și eficient al aplicării legislației muncii; sporirea capacităților de absorbție și finalizare a asistenței internaționale în materie de ocupare a forței de muncă, formare profesională și protecție socială.

Nu în ultimul rând, trebuie să ținem cont de *dezvoltarea parteneriatului transnațional* prin participarea României la astfel de programe lansate de UE; *o mai bună corelație între starea și evoluția pieței muncii și proiectarea educației și formării profesionale a forței de muncă*, ceea ce implică studii sistematice ale pieței muncii; instituirea unor relații contractuale între școală și întreprinderi; urmărirea – pe eșantioane reprezentative – a integrării în activitate a absolvenților; extinderea sistemului de formare pe bază de standarde ocupaționale, ca și a celui de evaluare/certificare a competențelor; *gestionarea previzională a resurselor umane la nivel global, sectorial, regional și de firmă*; sporirea tratamentului preventiv al pieței muncii prin măsuri de anticipare a schimbării și reconversie în timp util a forței de muncă.

Strategia europeană de ocupare a forței de muncă și, implicit, cea națională vizează flexibilizarea pieței muncii și susținerea proceselor de ocupare, de anticipare a mișcării organismului economic și al diverselor sale componente (piețe), ce are ca mecanisme educația, formarea profesională, reconversia, dezvoltarea umană. Competența, calitatea și performanța sunt parametri de formare și evoluție a remunerării, precum și de depășire a rigidităților salariale ale pieței muncii cum ar fi:

- *contractia forței de muncă*, care se referă la intrarea târzie a tinerilor pe piața muncii și la numărul mare al persoanelor care beneficiază de pensii anticipate, deși vârsta de pensionare a crescut;
- *disparitățile regionale în gradul de ocupare*, deoarece șomajul este redus în marile orașe (sub 3%), dar afectează mai ales zonele rurale și zonele cu industrii, datorită faptului că nivelul compensațiilor este mai redus în cadrul activităților agricole și industriale decât în sectorul serviciilor;
- *presiunea fiscală asupra angajaților*, care a determinat ponderea ridicată a persoanelor angajate în economia subterană (între 20 și 40% pentru noile state membre). Penuria de locuințe în marile orașe, costurile ridicate

de transport și sistemele de indemnizații și cele salariale au condus la un grad redus de mobilitate a forței de muncă.

Beneficiind de o conotație pozitivă (spre deosebire de rigiditate), flexibilitatea nu a putut să-și diminueze interesul în jurul său, chiar dacă s-a dovedit un concept vag și ambiguu. Cu toate acestea, termenul ca atare s-a dovedit că acoperă o diversitate de importante probleme practice reale cum sunt organizarea întreprinderilor și adaptarea lor la schimbare, reexaminarea restricțiilor juridice și dereglementarea acestora, reducerea costului de producție, condițiile de ocupare a forței de muncă și condițiile de muncă, polivalența calificărilor și mobilitatea profesională a personalului.

Pe de altă parte, flexibilizarea pieței muncii s-a impus preocupărilor generale, în toate țările și instituțiile principale ale acestei piețe, patroni, sindicate, guverne, deoarece a fost definită cu grijă drept „capacitatea de adaptare la schimbare, fără să prejudicieze mijloacele materiale, financiare sau resursele umane”. S-a subliniat, de asemenea, că flexibilitatea este indispensabilă, deoarece îi conferă pieței muncii capacitatea de a se adapta conjuncturii și mediului intern și internațional, precum și de a contribui decisiv la concilierea eficienței economice cu echitatea socială, rentabilitatea cu protecția socială, mai buna funcționare a pieței muncii cu combaterea mai bună a șomajului și a insecurității sociale, prevenirea efectelor negative ale schimbărilor tehnologice, de a degaja noi politici de ocupare și noi instituții.

În mod concret, flexibilitatea a fost prezentată ca o posibilitate de ajustare rapidă a efectivelor de forță de muncă și a timpului de muncă în raport cu evoluțiile conjuncturale, precum și alinierea salariilor la imperatiile aceleiași conjuncturi.

Unul dintre argumentele cele mai invocate și totodată disputate, pe care teoriile creșterii și dezvoltării economice le așază la baza recentelor modele ale politicilor de gestiune a piețelor muncii și educației, îl reprezintă investițiile în formarea capitalului uman – parte componentă a avuției naționale.

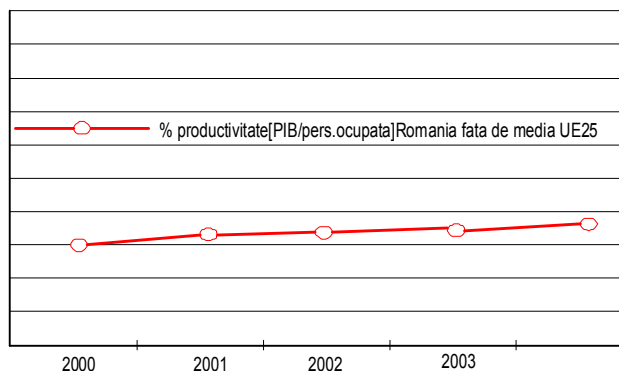
La nivel mondial sporesc considerabil rolul și însemnătatea componentei intelectuale a muncii, ceea ce impune ca în comensurarea și evaluarea resurselor de muncă să se țină cont de nivelul de pregătire, calificare, experiență, abilitate.

În economia cunoașterii, în raport cu abordările teoretice, există mai degrabă o abundență a resurselor decât o raritate a acestora și se manifestă o orientare spre resursele umane – forma cheie de capital fiind capitalul intelectual.

Capitalul intelectual (IC) este egal cu suma dintre capitalul uman și cel structural. Potrivit lui Edvinsson și Malone (Edvinsson, Malone, 1997), IC se referă la experiența aplicată, la cea organizațională, la tehnologia organizațională, la relațiile cu clienții și la calificările profesionale care îi conferă avantaj competitiv firmei pe piață. Capitalul intelectual constituie sursa avuției atât

pentru indivizi, cât și pentru organizații. Noua economie pune accent pe un portofoliu de active intangibile și intelectuale care vor trebui gestionate. Întrucât activele intangibile și în special cunoștințele au devenit cei mai importanți factori de producție, managementul acestora este esențial pentru organizație. Capitalul structural se referă la hardware, software, baze de date, structura organizațională, brevete și orice altceva care definește capacitatea organizațională care poate contribui la sporirea productivității angajaților – tot ceea ce rămâne în urmă când angajatul se duce acasă.

Analizele economice efectuate pun în evidență contribuția expansiunii cunoștințelor științifico-tehnice la creșterea productivității muncii, iar progresele economice remarcabile ale Japoniei, Taiwanului și ale celorlalți „tigri asiatici”, obținute în ultimele decenii, confirmă aceasta. Referindu-se la rezultatele remarcabile ale Japoniei, obținute în perioada postbelică, Salrero Okito, unul din făuritorii „miracolului” japonez, aprecia că unul din motivele dezvoltării rapide a țării sale a fost „abundența unei forțe de muncă ieftine, de buna calitate și educație, capabilă să facă față tehnologiilor sofisticate”. De fapt, resursele umane, educația și învățământul au constituit priorități ale societății japoneze. Astfel contribuția capitalului uman la creșterea productivității muncii prezintă un interes deosebit în cazul României, mai ales dacă ținem cont de diferența între nivelul productivității muncii în țara noastră și media la nivelul UE:



Sursa: EUROSTAT.eu.int.(2005).

Competitivitatea prin cost a României este analizată în funcție de productivitatea muncii din aceste țări și de perspectivele de majorare a salariilor, ca latură a procesului de convergență a prețurilor.

În condițiile unei convergențe a salariilor (și a productivității) de 3% pe an, costul orar mediu va reprezenta în 2015 mai puțin de 30% din media UE-15. Astfel, este posibil ca România să-și păstreze avantajul de cost o perioadă mai îndelungată.

Din punct de vedere al resurselor umane și al educației, lucrătorii în agricultură și cei cu un grad scăzut de calificare depășesc 50% din cifra totală a forței de muncă. Deci majoritatea lucrătorilor români nu sunt nici pe departe

„knowledge workers”. Ei nu folosesc metode avansate de manipulare și informații, iar lipsa lor de educație reprezintă un obstacol major în avansarea României către o economie bazată pe cunoaștere.

Conform unui raport preluat din Strategia Națională pentru Promovarea Noii Economii, piața muncii în România în anul 2005 era structurată astfel:

Denumire indicator	Total	Urban	Rural
Număr total de angajați: (mii), din care:	10.148	4.930	5.218
Intelectuali și oameni de știință (%)	6,8	12,5	1,3
Muncitori, tehnicieni și similari (%)	8,4	14,1	2,9
Lucrători în comerț, servicii și altele (%)	7,0	0,8	3,5
Funcționari publici (%)	4,0	6,6	1,6
Agricultori, muncitori forestieri (%)	36,8	3,1	68,6
Oameni de afaceri, comerț (%)	17,8	26,1	10,0
Conducere și funcționari de rang înalt (%)	2,4	4,3	0,6
Alte ocupații (%)	16,8	22,5	11,5

Pe măsură ce România înaintează în dezvoltarea acestei noi economii, este evident faptul că este absolut necesară o *forță de muncă calificată*, capabilă să folosească în mod optim noile tehnologii, și *flexibilă*, adaptându-se cu ușurință noilor situații. Pentru aceasta cursurile de instruire în domeniul informatic au devenit foarte întâlnite în cadrul companiilor. Deoarece în acest mediu economic aflat în continuă schimbare accentul este pus pe idei aplicabile și inovație, numai firmele care vor avea capacitatea de a se adapta la noile concepte și tehnologii vor supraviețui în societatea informațională. Astfel, se impune o instruire a managerilor și a personalului, aplicarea unor practici economice de succes, a unor politici de încurajare a activității economice și privatizarea firmelor de stat ce nu pot rezista pe piață. Programele de reorientare a șomerilor sunt o altă măsură necesară pentru reducerea numărului acestora și contribuirea la scăderea nivelului sărăciei.

Considerat, de asemenea, un obiectiv pentru țările în curs de dezvoltare care aspiră la o flexibilizare a pieței muncii, dar și la o creștere economică rapidă și care se alătură economiei mondiale bazate pe cunoaștere, încurajarea *dezvoltării sectorului destinat serviciilor* este un factor determinant al competitivității naționale.

Extinderea și diversitatea serviciilor va constitui una dintre principalele pârgii de flexibilizare a pieței muncii. Tot în acest sector vor avea loc și schimbările foarte rapide, adică un serviciu va da naștere altui serviciu, iar locurile de muncă le vor urma. Practica de specialitate a demonstrat că dinamica locurilor de muncă nou create în domeniul serviciilor o devansează pe cea a pierderii de locuri de muncă datorită introducerii de noi tehnologii. Acest lucru se urmărește și în România prin intermediul politicii de ocupare promovate (de exemplu internetul, care la început a fost conceput doar ca un canal de informare-comunicare, s-a extins în domeniul vânzării-cumpărării, al licitațiilor; mai mult de atât, a preluat multe din activitățile poștei, telefoniei și de ce nu ale televiziunii).

Locul de muncă al viitorului în sfera administrativă și a serviciilor va fi integrat cu computerul, înglobând

telefoane și videofoane conectate la o rețea inteligentă. Aceste terminale vor prelucra o cantitate de informații mai mare ca oricând și vor oferi un suport substanțial celor care vor lucra cu aceste informații.

Serviciile vor avea un rol decisiv în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în viitor și, întrucât există o diferență majoră între munca la banda rulantă sau munca desfășurată într-o mină și o activitate de serviciu, politicile în domeniul forței de muncă ar putea beneficia din nou, exploatând din plin această situație, de potențială flexibilitate. Este tot atât de clar și faptul că majoritatea serviciilor reclamă un nivel adecvat al educației și o educație continuă pe parcursul întregului ciclu de viață al lucrătorului în toate domeniile de activitate, ceea ce necesită adaptarea și ajustarea în cele mai mici amănunte a sistemului educațional. Chiar și din perspectiva dezvoltării economice există multe motive pentru ca economiile în curs de dezvoltare să promoveze sectorul serviciilor. Întrucât extinderea acestui sector ajută la crearea bogăției naționale, există o legătură directă între nivelul ridicat al PIB (produsul intern brut) pe cap de locuitor și intensitatea activității serviciilor într-o economie, îndeosebi datorită nivelului compensațiilor din acest sector, care îl depășește pe cel din agricultură sau industrie. Mai mult, în cadrul economiilor ce pun o mare importanță pe servicii oamenii tind să „urce” pe scara socială într-un ritm mult mai rapid. *Și, cum afacerile cu servicii se bazează intensiv mai mult pe abilități decât pe investiții, acestea reprezintă soluția ideală pentru țările cu un capital limitat, dar cu mână de lucru calificată. Țări precum România, care posedă mari resurse de mână de lucru profesională și științifică, au mult de câștigat prin dezvoltarea acestei industrii a serviciilor.*

Un rol foarte important în acest context îl are *susținerea financiară a formării și acumulării capitalului uman* care nu vizează numai cheltuielile destinate educației, ci și instruirii forței de muncă. Ea are o sferă mult mai largă deoarece include: cheltuielile guvernamentale pentru oferta de bunuri publice, ocrotirea sănătății populației, asigurarea ordinii publice și apărării naționale, protecția socială, protecția mediului înconjurător, combaterea poluării etc., toate acestea fiind exercitate în virtutea unei anumite opțiuni publice.

Deoarece oferta de bunuri publice este dependentă de bugetul de stat, iar partea de venituri ale acestuia de fiscalitate, rezultă că, în funcție de ratele de impozitare a veniturilor, bunurilor și proprietăților, depinde, în ultimă instanță, mărimea resurselor financiare publice distribuite în favoarea investițiilor în capital uman.

Aceasta ne obligă să trasăm o linie de demarcație între modelele empirice de creștere economică și ocupare a forței de muncă, promovate de Fondul Monetar Internațional și de Banca Mondială, care recomandă practicarea unor bugete de austeritate în domeniile publice neproductive și alte modele de referință, care recomandă creșterea

cheltuielilor guvernamentale destinate formării și acumulării capitalului uman.

Dincolo de această demarcație, studiile empirice referitoare la investițiile în capitalul uman, aplicate în anumite țări cu o rată demografică mare (Argentina, Brazilia, India) și mai recent în Europa Centrală și de Est, evidențiază faptul că eforturile financiare riscă să devină vulnerabile comparativ cu rezultatele obținute, din trei motive, și anume:

- Valoarea redusă a investițiilor în capitalul uman ce revin pe o persoană școlarizată riscă să producă mai degrabă frustrare decât efecte de antrenare pozitive pe piața muncii;
- Povara unei fiscalități sporite în mediile social-economice, în care majoritatea populației are un standard de trai scăzut, precum și în mediile de afaceri în care productivitatea muncii este redusă, riscă să inhibe acumularea și investirea profiturilor;
- La nivel agregat, orientarea investițiilor în favoarea capitalului uman și a educației riscă să genereze un dezechilibru al balanței între acumularea structural-calitativă a capitalului uman, îndeosebi pe termen scurt, ceea ce creează noi distorsiuni pe piața muncii, implicând noi cheltuieli de reconversie profesională a mâinii de lucru.

O problemă controversată a investiției în capitalul uman și în educație o reprezintă multiplicarea în timp a costurilor instruirii și educației. În acest sens, studii analitice întreprinse în spații economice diferite evidențiază faptul că aplicând metoda intrări-ieșiri, creșterea costurilor factorului muncă la intrare nu este în măsură să antreneze o creștere similară a valorii la ieșire sau o schimbare a compoziției structurale a acesteia, care să justifice efortul investițional sporit. Totodată, apar anumite efecte de agregare, vicioase, referitoare la investițiile în educație, perfecționare și reconversie a forței de muncă. Astfel,

diplomele, certificatele și atestările fiind instrumentul principal de accedere pe piața muncii și de ocupare a unor funcții cu statusuri sociale superioare sau mai bine plătite, cererea de diplome, certificate și atestate profesionale devine tot mai intensă. Pe ansamblu, în aceste condiții, se produce un fenomen de „deprecieri” a diplomelor, care se propagă dinspre nivelurile inferioare ale sistemului de învățământ către cele superioare, iar pentru același status social cerut de ocuparea unei funcții sunt necesare, cu timpul, costuri individuale și sociale din ce în ce mai mari.

Problema investiției în capitalul uman ale cărei roade se „culeg” pe termen mediu și lung privește astăzi toate țările aflate în competiție pentru progres și bunăstare, dar cu atât mai mult țările nou intrate în UE. De asemenea, investiția în capitalul uman, respectiv în educație, instrucție și sănătate, vizează, pe de o parte, formarea și pregătirea profesional-științifică a resurselor umane disponibile, iar, pe de altă parte, adaptarea resurselor umane la schimbările structurale ale economiei impuse de progresul tehnico-științific, pe criterii de eficiență.

De asemenea, în ciuda unei creșteri economice relativ ridicate, piața locurilor de muncă rămâne tensionată, în principal din cauza structurii pe vârste și profesii a șomerilor, care nu este identică cu cererile din economie. Din aceste considerente, Guvernul României acordă o atenție deosebită recalificării și reconversiei forței de muncă.

Față de alte perioade în istoria omenirii, tranziția la economia umană presupune strategii și mecanisme compatibile în timp și spațiu, care să se bazeze pe voința politică de a le înlăptui, atât la nivelul fiecărei țări, cât și la nivelul organizațiilor și instituțiilor internaționale. De aceea, apare necesar ca în fiecare țară, dar și pe plan mondial, să se creeze instituțiile adecvate tranziției la economia umană, adică să se înceapă acest proces cu reforma radicală a politicilor, managementelor și mecanismelor guvernamentale naționale și internaționale.

Notă

⁽¹⁾ La fiecare nivel se operează cu instrumente mai mult sau mai puțin specifice, dar toate în conformitate cu mecanismele și regulile de joc ale pieței. Ceea ce nu exclude, pe perioade scurte, anumite compromisuri, cum sunt, de exemplu acțiuni în favoarea menținerii cu prețul unor

creșteri de salarii mai mici sau promovarea unor formule de ocupare și respectiv sisteme de remunerare care să fie capabile să armonizeze exigențele securității ocupării cu cele ale securității veniturilor etc., exigențele eficienței și competitivității cu cele ale echității și coeziunii sociale.

Bibliografie

- Angelescu, C., Stănescu, I. (2004). *Politici economice*, Editura Economică, București
- Angelescu, C., Socol, C. (2004). *Politici de creștere economică*, Editura Economică, București
- Burda, M., Dyplosz, Ch. (1997). *Macroeconomie Reelle*, Editura Economică, București
- Becker, G. (1997). *Capitalul uman. O analiză teoretică și empirică cu referire specială la educație*, Editura All, București, 1997
- Cortada, J.W. (1998). *Rise of the Knowledge Worker. Resources for the Knowledge-based Economy*, Butterworth – Heinemann
- Dinu, M., Socol, C., Marinaș, M., Mosora, C. (2003). *Globalizare și integrare economică*, Editura Economică, București
- Edvinsson, L., Malone, M.S. (1997). *Intellectual Capital Realizing your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower*, Harper Colling Publisher, Inc.
- Jones, G.R. (1996). *Cyberschools: An Education Renaissance*, Englewood: Jones 21st Century
- Kermally, S. (2001). *Knowledge and Skills for Life – First Results from PISA 2000*, OECD, Paris
- Lipsey, R., Christal, Al. (2002). *Principiile economiei*, Editura Economică, București
- Giarini, O., Liedtke, P.M. (2001). *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Editura All Beck, București
- Popescu, Ctin., Ciucur, D. ș.a. (1996). *Tranziția la economia umană*, Editura Economică, București
- Perț, Steliana (coord.). (1997). *Evaluarea capitalului uman. Coordonate ale pieței muncii în România*, Editura IRLI, București
- Perț, Steliana, „Ocuparea forței de muncă – o prioritate națională”, *Revista Română de Economie*, nr. 1/2000
- Samuelson, N. (2001). *Economie*, Editura Teora, București
- Stiglitz, J., Walsh, C. (2005). *Economie*, Editura Economică, București
- Suciu, Marta, Christina. (2004). *Economie, partea a II-a*, Editura ASE, București
- The European Employment Strategy*, Investing in More and Better Jobs, Brussels, 2000
- Office for Official Publications of the European Communities “Employment in Europe 2001 – Recent Trends and Prospects”, Luxembourg, 2001
- www.europa.eu.int
- www.anofm.ro