



Munich Personal RePEc Archive

Theoretical aspects of labor market

Juravle, Daniel/DD

Faculty of Economics and Business Administration, University
“Alexandru Ioan Cuza”,

13 February 2012

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/36640/>
MPRA Paper No. 36640, posted 13 Feb 2012 19:33 UTC

Aspecte teoretice ale pieței muncii

Ph.D Student- Juravle Daniel

Faculty of Economics and Business Administration, University “Alexandru Ioan Cuza”,

Iași, Romania,

daniel.juravle@feaa.uaic.ro

Abstract:

The subject of this paper consist in theoretical study on the labor market. In view to acomplish the mentioned scientific endeavour this original approach is focused on identifying and understanding the mechansim that determine or facilitate the labor market facts. For this purpose is laid together a set of conceptual definitions, thus describing the labor market content and sphere. The labor market’s organizing and working, seen as a complex system, a conglomerate of markets, cause trends, processes and evolutions within the labor market spheres and these facts are insufficiently explained even today.

Keywords: labour market, employment, capital, economic growth,wages

JEL CLASSIFICATION: A11, E24, F16, J3, J4, J41, R23.

1. Literature review

În sistemul economiei de piață, atât în sursele consultate cât și în manualele de economie politică piața muncii se definește ca fiind totalitatea tranzacțiilor dintre cererea și oferta de muncă prin intermediul salariului.

Există surse bibliografice care introduc în definirea conținutului pieței muncii și câteva elemente de detaliu, care au rolul să precizeze funcțiile de ajustare a cererii de muncă cu oferta de muncă. Astfel, prof.univ.dr. Coralia Angelescu și Ileana Stănescu, aduc în discuție și precizează că piața muncii reprezintă totalitatea tranzacțiilor referitoare la angajarea, folosirea și remunerarea salariatiilor. [Angelescu, Coralia ,1999] Fără negarea contextului general, alți autori introduc în modalitatea de definire a pieței muncii și alte elemente, unul dintre acestea fiind “locul de desfășurare a tranzacțiilor”. După caz, definirea pieței muncii ar putea fi formulată astfel: locul concret sau abstract unde se face de manieră regulată, cumpărare și vânzare de forță de muncă. [Raboaca, 1990] Precizarea locului unde au loc tranzacțiile scoate în evidență ideea că

pieța muncii este o piață puternic compartimentată din punct de vedere spațial. Această dimensiune spațială accentuează și se adaugă tuturor celorlalte compartimentări pe care piața muncii le cunoaște atât de partea cererii (ramuri, subramuri, meserii, profesii, etc.) cât și de partea ofertei (sexe, vârste, nivel de salarizare, calificare, etc.)

În ceea ce privește conceptul de ”piață a muncii”, literatura de specialitate la care ne-am referit mai sus, însă și alte surse bibliografice din țară și din străinătate nu prezintă diferențe esențiale de conținut. Definițiile de mai sus consacră termenul de “piața a muncii”. Există însă și alte surse, care nu sunt deloc puține la număr și care insistă pentru utilizarea termenului de “piață a forței de muncă”. De pildă profesorii universitari ieșeni I.D. Adumitracesei și N.G. Niculescu militează pentru utilizarea termenului de piață a forței de muncă. [Adumitracesei, Niculescu, 1995]

Clarificarea pe baza unei analize comparative a diferențelor dintre cele două terminologii, oferă o serie de elemente teoretice de o importantă utilitate practică. Astfel, autorii ieșeni citați, care pledează pentru termenul de “piață a forței de muncă”, aduc o serie de argumente și anume:

1)Obiectul real al tranzacțiilor realizate pe această piață îl formează factorul uman, în speță capacitatea de muncă, competența de care dispune, de calificare și de experiență plus capacitate de performanță. Autorii menționați spun că salariul primit pentru o perioada lucrată creează doar o aparență că ar fi expresia tranzacționării muncii.

2)Compania angajează direct forța de muncă și nu munca. Munca este un serviciu prestat ulterior și reprezintă expresia capacităților forței de muncă.

3) Protecția socială se efectuează în raport cu forța de muncă, cu diferiți indivizi cu particularități distincte și nu în raport cu munca, respectiv serviciile efectuate.

În final, cei doi autori nu mai sunt atât de vehemenți privind deosebirea dintre cei doi termeni, subliniind mai concesiv că realitatea din țările cu economie modernă de piață ”este reflectată mai riguros prin termenul de piață a forței de muncă” .[Adumitracesei, Niculescu, 1995] De aici autorii definesc piața forței de muncă ca un ansamblu al relațiilor economice cu privire la angajarea și utilizarea forței de muncă, precum și asigurarea protecției sociale a deținătorilor acestei marfi speciale.

În cartea “Piața muncii și dezvoltare durabilă”, profesorul Gh. Răboacă consideră, într-un mod just, că piața muncii include nu doar oferta –forța de muncă, ci și cererea locurilor de muncă. Astfel, autorul apreciază cu justețe că acești doi termeni nu pot fi folosiți liber. Dacă la argumentele de mai sus, adăugăm și frecvența mare a utilizării termenului de “piață a muncii” și vechimea relativ îndelungată de la situarea acestuia în paginile literaturii economice, apreciem că nu este tocmai incorecta folosirea lui. Datorită acestui fapt, în paginile demursului de față, vom utiliza ambele noțiuni, cu același inteles.

2. Sfera pieței muncii

Precizările făcute anterior se referă în mod expres la aspectele stricte ale pieței muncii în sens restrâns, la oferta de forță de muncă satisfăcută, în mod specific la ocuparea de tip salarial. Piața muncii privită în sens larg, completează și lărgeste în mod firesc sfera pieței muncii, de la tranzacționarea bazată pe salariu la sfera mult mai largă a desfășurării oricărei activități economice. Astfel, în sfera lărgită a pieței muncii pe lângă ocuparea salarială, șomajul, pregătirea continuă a adulților includem și producătorii agricoli, liberii profesioniști, persoanele casnice ș.a.m.d. Toate aceste categorii rămân astăzi în afara pieței muncii. Delimitarea celor două accepțiuni, restrânsă și lărgită ale pieței muncii ne permite să scoatem în evidență câteva precizări. Astfel, sfera pieței muncii în sens restrâns, cuprinde aspecte care stabilesc prețul forței de muncă într-un anumit moment (salariul), ca interacțiune strictă între cele două componente active- cererea și oferta de forță de muncă, fiecare descrisă de starea sa specifică.

În sens larg, sfera pieței muncii cuprinde aspecte privind stabilirea prețurilor forței de muncă (venitul din muncă, salariul, indemnizația de șomaj, indemnizația de formare profesională continuă) și mai ales la aspecte care privesc tranzițiile dintre diferite nivele ale diverselor stări care descriu gradul de participare la activitatea economică ale unui individ. Sfera muncii în sens restrâns, se referă la forma contractuală a muncii, stabilită între agenții cererii și ofertei de forță de muncă. Sfera pieței muncii în sens larg include orice formă de muncă depusă, al cărei venit din muncă este impozitat (inclusiv lucrătorii pe cont propriu). În consecință și în urma celor expuse mai sus considerăm că următoarea definiție a ”pieței muncii” satisface accepțiunea ei lărgită:

Piața muncii reprezintă spațiul concret sau abstract în care se comunică, se negociază și se utilizează forță de muncă, în schimbul unei remunerații care îmbracă forma salariului sau a unei alte forme de venit.

3. Poziția pieței muncii în ansamblul sistemului economiei de piață.

Cererea și oferta de forță de muncă

Alături de piața bunurilor și serviciilor, piața monetară, piața valutară, piața capitalurilor etc., în economiile moderne, există și funcționează și piața muncii. Aceasta deține un rol important și determinant în sistemul relațiilor de piață. Argumentele aduse în sprijinul acestei afirmații sunt următoarele:

- Pe piața muncii întâlnim cel mai important factor de producție. Astfel, munca este factorul care contribuie în mod decisiv la crearea, utilizarea, dezvoltarea și perfecționarea celorlalți factori de producție;

- În cadrul pieței muncii se stabilește, în principal, mărimea salariului [Condrea, 2002], care prin implicațiile lui ca element al costului de producție, dar și a valorii adăugate, devine factorul determinant în derularea principalelor procese economice, începând cu dimensiunea și

evoluția costurilor de producție și sfârșind cu declanșarea și întreținerea ulterioară consumului, inclusiv a inflației și șomajului sau a comportamentului ce urmărește reducerea costurilor, creșterea profiturilor, reducerea proceselor inflaționiste și a șomajului;

- Piața muncii privită ca o componentă de bază a sistemului economic, care influențează direct alte subsisteme economice și exercită acțiuni asupra celorlalte componente ale vieții sociale, componente tehnice sau socio-politice. Tot pe piața muncii întâlnim și se reglează una din corelațiile fundamentale ale economiei și anume raportul dintre producție și consum, care se exprimă prin corelația dintre micșorarea productivității muncii și a salariilor.

Putem descrie economia modernă și ca un ansamblu de piețe interconectate: piețele factorilor și piața bunurilor formează împreună un sistem de piețe, în care piețele factorilor formează un subsistem. Subsistemul piețelor factorilor de producție poate fi descompus la rândul său în alte două subsisteme principale, respectiv piața muncii și piața mijloacelor de producție. Ceea ce am numit piața mijloacelor de producție cuprinde o multitudine de piețe: piața pământului, piața capitalului, piața resurselor naturale și piața altor factori (tehnologie, informație, management etc.). În cadrul procesului de producție care are loc la nivelul firmei se combină mijloacele de producție și forța de muncă în diferite proporții de cantitate-preț. Condiția de asigurare a profitului, impune ca limită superioară a preluării din oricare factor, astfel încât produsul marginal al factorului respectiv să nu poată fi depășit de prețul acestuia. Profitul se obține pe piața bunurilor, piața principală în urma procesului de vânzare-cumpărare a bunului produs de unitate. Consumul de bunuri determină indirect cererea de factori de producție care participă în procesul de producere a bunurilor în cauză. În consecință, susținem că și la nivelul pieței, piața oricărui factor de producție este derivată din piața bunurilor.

Piața muncii ca piață de factori de producție, se încadrează în regulile jocului economic care guvernează cererea și oferta pe piețele factorilor de producție. Dar, aceasta nu se produce mecanic ca pe alte piețe de factori, ci, mai degrabă într-un mod rigid, inflexibil și deformat de acțiunea unor factori specifici ai comportamentului agenților pieței muncii (intervenția statului, presiunea sindicatelor, politici interne ale firmei etc.) Ca și în cazul altor piețe specifice, analiza pieței muncii presupune studierea cererii și a ofertei factorului muncă, în vederea realizării unui echilibru între cele două componente ale pieței. [Lefter, Ionescu, 1997]. Astfel, volumul total de muncă necesar activităților care se desfășoară într-o economie pe o perioadă determinată formează, nevoia de muncă. Nevoia de muncă nu trebuie confundată cu cererea de muncă. Pentru ca nevoia de muncă să se transforme în cerere de muncă este necesară apariția unui factor extrem de important în cadrul pieței muncii, salariul sau remunerația pentru muncă. În consecință, cererea de muncă reprezintă cantitatea de muncă pe care angajatorii sunt dispuși să o achiziționeze la diferite niveluri ale salariului, pentru a-și desfășura activitatea în oricare domeniu din cadrul economiei naționale, exprimându-se prin numărul de locuri de muncă oferite de ei. [Ignat, Pohoată, Luțac, Pascariu, 2002]

Oferta de muncă este formată din munca pe care o pot depune membrii societății în condiții salariale, nereferindu-se la munca casnică sau cea bazată pe voluntariat. Oferta de

muncă se exprimă și prin numărul populației apte de muncă, din care se scad categoriile de populație care prestează muncă nesalarială (femei casnice, studenți, militari, alte persoane care nu desfășoară o muncă remunerată). Atât cererea cât și oferta de muncă sunt mărimi dinamice care se manifestă în cadrul unei economii de piață și în funcție de gradul de dezvoltare economico-socială a unei națiuni. Dezvoltarea economico-socială amintită, presupune atragerea populației apte de muncă în diverse activități economice, ea constituind din acest punct de vedere un stimulent al cererii de muncă. Pe de altă parte, populația reprezintă și sursa ofertei de muncă. Putem afirma că între gradul de dezvoltare economică a unui stat și populația țării respective există o strânsă legătură, în calitate de exponenți ai pieței muncii, dezvoltarea economico-socială antrenând după sine și dezvoltarea factorului muncă.

Din perspectiva corelației dezvoltare- populație, ca raport între cererea și oferta de muncă și privită în contextul economiei de piață, constatăm existența unor particularități specifice, ca:

- Cererea de muncă este relativ constantă pe termen scurt, deoarece crearea de noi activități sau dezvoltarea celor existente se realizează într-un timp relativ îndelungat;

- Oferta de muncă se formează într-un timp mai lung, perioadă ce depășește de regulă 16-18 ani, adică vârstă la care un individ devine apt pentru muncă;

- Forța de muncă, adică populația aptă de muncă, are o mobilitate relativ redusă, atât ca mișcare într-un spațiu geografic, cât și din punctul de vedere al schimbării profesiei;

- Oferta de muncă este direct influențată de o serie de factori, cum ar fi vârsta și sexul, starea sănătății populației, starea psihologică, elemente de tradiție sau condiții de muncă;

- Oferta de muncă este perisabilă, deoarece prestatorul forței de muncă, pentru a fi apt de muncă trebuie să aibă asigurată hrana și habitatul, din acest punct de vedere omul neputând aștepta la infinit angajarea într-o activitate, care prin remunerație să-i permită satisfacerea nevoilor;

- Oferta de forță de muncă nu se formează în exclusivitate pe principiile pieței, altfel spus tinerii sunt formați de familie și societate ca oameni, nu pentru a deveni neapărat salariați. În acest sens, redevabilul economist Paul Samuelson atrăgea atenția că “omul este mai mult decât o marfa”.

Privită ca expresie a raporturilor dintre cererea și oferta de muncă, piața muncii se desfășoară în două faze:

- 1)Prima treaptă se manifestă pe ansamblul unei economii sau pe segmente mari de cerere și ofertă, care sunt determinate de particularitățile tehnico-economice ale activităților desfășurate. Aceasta reprezintă faza în care se conturează condițiile generale de angajare a salariaților.

- 2) A doua fază se manifestă la nivelul firmei și reprezintă continuarea primei faze- are loc o întâlnire a cererii cu oferta de muncă, în termeni reali, în funcție de condițiile concrete ale firmei și salariaților ei.

În ceea ce privește negocierii de pe piața muncii, aceștia sunt ofertanții de muncă (persoanele purtătoare de forță de muncă) și sindicatele, pe de o parte, iar pe de altă parte angajatorii (purtătorii cererii de muncă). Într-o măsură mai mică sau mai mare, depinde de

regimul politic existent, pe piața muncii intervine și statul prin legislația promovată, politicile de investiții sau prin politicile bugetare, etc.

Trecerea în revistă a categoriilor din sferă pieței muncii ne permite să apreciem că următoarele două aspecte sunt foarte importante:

1) Cererea de muncă se dimensionează precis, atât ca volum, cât și ca structură, în baza contractelor și a altor angajamente asumate de firmă;

2) Oferta de muncă se delimitează și ea, pornind de la programul de muncă, numărul de ore suplimentare pe care salariații acceptă sau nu să le efectueze în funcție de nevoile și aspirațiile lor, de situația economică și socială.

4. Salariul - principalul instrument de echilibru pe piața muncii

Salariul este remunerarea factorului muncă, așa cum profitul este remunerarea factorului capital iar renta remunerarea factorului natură. Pe piața muncii salariul este prețul factorului muncă. În modelul neoclasic standard elaborat în ipoteza concurenței perfecte, angajatorul urmărește echilibrarea produsului marginal al muncii cu costul marginal salarial. Pe partea cealaltă, a ofertei de muncă, lucrătorul își mărește timpul alocat muncii pe măsură ce crește nivelul remunerării serviciilor sale. Așa cum se observă în figura 1, mărimea salariului la care cererea de muncă egalează oferta de muncă este salariul de echilibru (S_e), corespunzător unui anumit nivel al ocupării de echilibru (L_e).

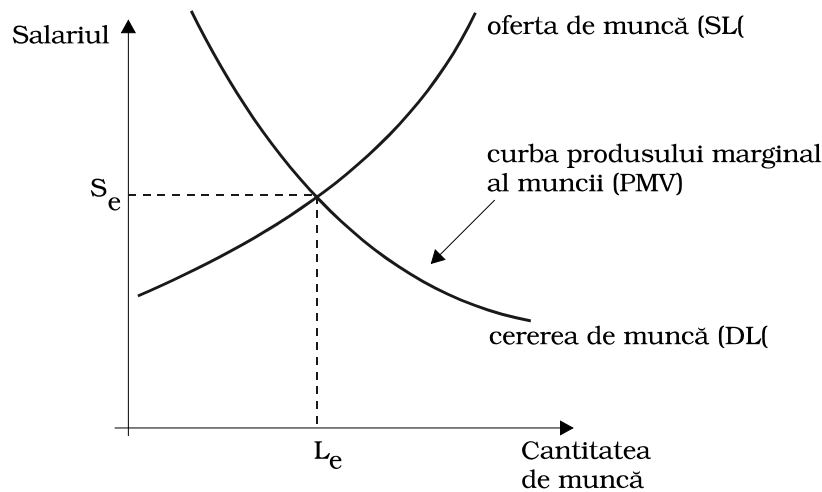


Fig.1. Formarea salariului de echilibru

Nivelul S_e al salariului corespunde, în esență, mărimii produsului marginal al muncii în expresie valorică (PmV). Altfel spus, întreprinderea nu va angaja a " L_e " - a unitate de muncă decât dacă aceasta va genera un output suplimentar a cărui valoare este cel puțin egală cu mărimea costului ei. Acest cost este format din salariul brut plătit angajatului și din diferitele alte

contribuții aferente salariilor pe care angajatorul este obligat să le achite : pentru asigurare socială, pentru șomaj, pentru asigurarea de sănătate etc.

Mărimea salariului primit de lucrător variază deci în funcție de caracteristicile care-i determină productivitatea : vârsta, experiența sau nivelul de pregătire, de exemplu. Vârsta sau, mai exact, experiența pe piața muncii sunt considerate o măsură a capitalului uman general dobândit de individ de-a lungul carierei sale. Vechimea pe post sau timpul petrecut în același loc de muncă reprezintă o măsură a capitalului uman specific întreprinderii angajatoare [Lipsey, 1999]. Deoarece putem presupune că productivitatea crește în funcție de capitalul uman general și de capitalul uman specific întreprinderii, rezultă o corelație pozitivă între vârstă, experiență și vechimea pe piața muncii, pe de o parte, și mărimea salariului, pe de altă parte. Altfel spus, creșterile de productivitate generate de investițiile specifice în termeni de capital uman general și specific dau curbei salariu – vechime în muncă o pantă pozitivă. Astfel este justificat prin modelul capitalului uman sistemul de salarii legate de vechimea în muncă. O asemenea explicație nu poate da răspuns tuturor situațiilor dintr-o realitate mult mai complexă a pieței muncii. Nu există suficiente probe empirice care să confirme că această corelație pozitivă între vechimea în muncă și remunerarea ei ar fi legată exclusiv de productivitate. Determinările obiective ale productivității nu prevalează asupra clasamentelor sau evaluărilor subiective ale rezultatelor din cauza dificultăților inerente în identificarea metodelor obiective capabile să cuantifice într-o manieră convingătoare adevărata valoare a unui lucrător pentru întreprinderea în care este angajat.[Lutac, 2009]

Așa cum a fost caracterizat anterior, salariul comportă mai multe forme, după cum și salarizarea are, de asemenea mai multe forme. Asupra acestora ne vom referi în cele ce urmează.

Astfel, în funcție de dimensiunea sa, salariul îmbracă două forme:

a) Salariul nominal reprezentat de suma de bani pe care salariatul o primește pentru munca depusă și care este determinat de următorii factori:

- Raportul dintre cererea și oferta de muncă;
- Evoluția situației socio-economice la nivel național;
- Politica de salarizare, care poate fi pe criterii naționale, pe regiuni, deferentiata pe sexe etc.

b) Salariul real reprezintă cantitatea de bunuri și servicii care poate fi achiziționată de un salariat cu ajutorul salariului nominal.

Salariul real se află în relație direct proporțională cu salariul nominal și în relație invers proporțională cu nivelul prețurilor:

$$S_r = \frac{S_n}{P}$$

Dinamica salariului real se determină cu ajutorul indicelui de creștere (I_{SR}):

$$I_{S_r} = \frac{S_{r_1}}{S_{r_0}} \cdot 100$$
, unde S_{r_1} este salariul real din perioada curentă, iar S_{r_0} este salariul real din perioada de referință. Înlocuind, relația devine:

$$I_{S_r} = \frac{\frac{Sn_1}{P_1}}{\frac{Sn_0}{P}} \cdot 100$$
, iar prin rearanjarea termenilor:
$$I_{S_r} = \frac{\frac{Sn_1}{P_1} \cdot 100}{\frac{Sn_0}{P_0} \cdot 100}$$
, ceea ce devine în final:
$$I_{S_r} = \frac{I_{S_n}}{I_p} \cdot 100$$
.

Dacă, de exemplu, într-o anumită perioadă salariul nominal se dublează, în timp ce prețurile cresc, în medie, de 2,5 ori, indicele de creștere a salariului real este:

$$I_{S_r} = \frac{200}{250} \cdot 100 = 80\%$$
, ceea ce înseamnă că salariul real a scăzut cu 20%. [Lutac, 2009]

În afară de venitul obținut pe o cale directă, proporțional cu munca depusă, angajatul mai poate fi beneficiarul salariului colectiv și al salariului social. Salariul colectiv este acela atribuit tuturor salariaților unei firme ca participare la rezultatele acesteia (profit) sau prin acordarea a diferite facilități. Salariul social se obține în urma redistribuirii venitului național în vederea asigurării de venituri unor categorii de salariați care se confruntă cu probleme deosebite sau se află într-o situație materială precară (șomaj, accidente de munca, boli profesionale etc.).

Pentru a pune în relație cât mai directă rezultatele, cantitative și calitative, ale muncii cu veniturile, în practică sunt folosite trei forme principale de salarizare: în regie, în acord, pe bază de cote procentuale.

Salarizarea în regie sau după timpul de lucru se practică în acele unități sau pentru acele categorii de salariați unde rezultatele muncii nu sunt pe deplin comensurabile: învățământ, sănătate, justiție, apărare națională, administrație etc. Venitul se determină, aici, ca un produs între tariful orar și numărul de ore prestate. Fiecărui lucrător îi sunt fixate, în mod individual, printr-o fișă a postului, sarcinile și responsabilitățile ce-i revin. În funcție de modul cum și le îndeplinește, salariatul poate primi și eventuale recompense (premii, gradații, gratificații etc.) sau, dacă este cazul, eventualele sancțiuni sau diminuări de salariu.

Salarizarea în acord se practică la firmele a căror activitate este relativ omogenă iar rezultatele muncii sunt pe deplin măsurabile. Acordul ia forma unei înțelegeri între cele două părți: firma, pe de o parte, care are lucrări de executat și o formațiune de lucru, pe de alta parte, care se angajează ca într-un anumit interval de timp să execute lucrarea la parametrii cantitativi și calitativi descriși. Tariful se fixează pe unitate fizică de lucrare executată (bucată, metru patrat, metru cub, piesă, ansamblu, subansamblu etc.).

Salarizarea în cote procentuale se practică, îndeosebi, în unitățile comerciale. Pentru a fi stimulați în promovarea imaginii și vânzarea mărfurilor și serviciilor, lucrătorii acestor unități sunt salariați în cote procentuale aplicate valorii vânzărilor.

Fiecare din cele trei forme uzuale de salarizare își are avantajele și dezavantajele ei. De multe ori, aceeași firmă, în virtutea autonomiei sale funcționale, poate proceda la o combinație de elemente aparținând a două sau chiar trei forme de salarizare. Poate practica, altfel spus, o salarizare mixtă.

Pentru stimularea salariatului în obținerea unor performanțe superioare constând, de exemplu, în creșterea cifrei de afaceri sau în sporirea profitului, se practică alcătuirea salariului dintr-o parte fixă și una variabilă, proporțională cu indicele realizării indicatorului de performanță convenit. De asemenea, în aplicarea politicii de salarizare, fiecare firmă pleacă și de la premisa că propriii săi salariați pot fi coparticipanți la salariul colectiv sau social; pot fi beneficiarii sistemului de participare la împărțirea profiturilor etc. [Lutac,2009]

Bibliografie

1. Adumitrăcesei, I.D.. Niculescu, N.G.- *Piața forței de muncă- Teorie și practică contemporană*, Ed. Tehnică, Chișinău, 1995
2. Angelescu, Coralia, Ileana Stănescu- *Economia politică-elemente fundamentale*, Ed. Oscar Print, București, 1999
3. Bostan I. - *Recompensarea factorului muncă*, Ed. Media Tech, Iași, 1999
4. Ciucur D., Gavrilă I., Popescu C.- *Economie*, Ed. ASE, București, 2004
5. Condrea, P- *Piața forței de muncă*- Iași, 2002
6. Daniela – Luminița Constantin și colab. - *Resursele umane în România. Mobilitatea teritorială.*, Ed. ASE, București, 2002
7. Didier M.- *Economia. Regulile jocului*, Ed. Humanitas, București, 1994
8. Done I. - *Salariul și piața muncii*, Ed. Expert, București,2000
9. Ignat I., Pralea S.- *Economie mondiala*, Ed. Synposion, Iași, 1994
10. Ion Ignat, Ion Pohoacă, Gh. Luțac, Gabriela Pascariu, *Economie Politică* , ediția a II-a, Ed. Economică, București, 2002
11. Lefter C., Ionescu R. - *Economie politică*, Ed. Economică, București, 1997
12. Lincaru C.- *Piața muncii în România*, Ed. AGIR, București, 2008
13. Lipsey R., Alec C.- *Economia pozitivă*, Ed. Economică, București, 1999
14. Luțac Ghe. - *Teoria economică a relațiilor de muncă*, Note de curs, Iași, 2009
15. Philip Hardwick, John Langmead, Bahadur Khan, *Introducere în economia politică modernă*, Editura Polirom, Iași, 2002
16. Răboacă Ghe.- *Piața muncii și dezvoltarea durabilă*, Ed. Tribuna Economică, București, 2003
17. Richard G. Lipsey, K.Alec Chrystal, *Economia pozitivă*, Ed. Economică, București, 1999
18. Ronald G. Ehrenberg, Robert S. Smith- *Modern Labor Economics, Theory and Public Policy*, Sixth Edition, Addison – Wesley, New York, Amsterdam, 1996