

**MANAGEMENTUL FORMĂRII  
PROFESIONALE A SALARIAȚILOR  
ÎN REPUBLICA MOLDOVA**

*Tatiana COLESNICOVA, dr., cercet. șt. superior, IEFS*

*Recenzent: Rodica PERCIUN, dr., conf. cercet., IEFS*

*În acest articol este redată analiza managementului formării profesionale a salariaților în Republica Moldova. În articol sunt evidențiate principalele aspecte ale managementului formării profesionale ale salariaților în diferite activități economice și cheltuielile aferente formării profesionale a salariaților în Republica Moldova.*

***Cuvinte cheie:** management, formarea profesională, salariat, resurse umane, cheltuieli aferente formării profesionale.*

**Introducere.** În prezent, competitivitatea pe piața mărfurilor, lucrărilor și serviciilor depinde de mai mulți factori, inclusiv dezvoltarea competențelor lucrătorilor. Totodată, în condițiile în care atât în Republica Moldova cât și în lumea întreagă inovațiile schimbă tehnologia și managementul de la o zi la alta, companiile și societățile comerciale sunt obligate să-și reconsidere permanent politica de resurse umane. De aceea, angajatorul trebuie să efectueze procesul de formare profesională, instruire avansată pentru a dezvolta competențele salariaților săi.

În teorie sunt diferite definiții ale formării profesionale sau ale instruirii. Unele din ele sunt:

1) Formarea profesională presupune „un proces sistematic de schimbare a comportamentului, cunoștințelor și motivației angajaților existenți în scopul îmbunătățirii echilibrului între caracteristicile angajatului și cerințele locului de muncă” [1, p.83].

2) Pregătirea/instruirea este un proces de învățare ce implică dobândirea de abilități, concepte, reguli și atitudini care să conducă la sporirea potențialului și performanțelor salariaților și motivarea lor pentru localitate și atașament față de organizație [2, p.195].

Formarea profesională a salariaților are următoarele obiective: adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; obținerea unei calificări profesionale; actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază; reconversia profesională determinată de restructurări socio-economice; dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne necesare pentru realizarea activităților profesionale; prevenirea riscului șomajului; promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

**Conținutul de bază.** Baza juridică a Republicii Moldova privind formarea, recalificarea și perfecționarea angajaților include Codul Muncii [3], Legea privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă [5], Hotărârea Parlamentului pentru aprobarea Concepției privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane [6] și alte acte juridice.

Conform articolului 9 al Codului Muncii al Republicii

**MANAGEMENT OF EMPLOYEES'  
VOCATIONAL TRAINING IN THE REPUBLIC  
OF MOLDOVA**

*Tatiana COLESNICOVA, PhD, senior resear., IEFS*

*Reviewer: Rodica PERCIUN, PhD, IEFS*

*In the paper is analyzed the management of employees' vocational training in the Republic of Moldova. The paper highlights the main aspects of employees' vocational background in different economic activities and expenditures on vocational training of employees in the Republic of Moldova.*

***Keywords:** management, vocational background, employee, human resources, expenditures due to vocational training.*

**Introduction.** Currently, the market competitiveness of goods, works and services depends from many factors, including skills of workers. At the same time, in conditions that are in the Republic of Moldova and all over the world, innovations involve changes in technology and management from day to day, enterprises and companies are obliged to constantly reconsider the human resources policy. Therefore, the employer must carry out the process of vocational training, skills development of his employees.

In theory there are different definitions of vocational training. Some of them are:

1. Vocational training presupposes "a systematic process of behavioral, knowledge and motivation changes of existing employees in order to improve the balance between employee characteristics and job requirements" [1, p.83].

2. Preparation/training is a learning process that involves the acquisition of skills, concepts, rules and attitudes that lead to increased performance potential and motivation of employees and their location and attachment to the organization [2, p.195].

Professional training for employees has the following objectives: employee adaptation to the job requirements or workplace, obtaining of professional qualification, updating knowledge and skills specific to the job and the workplace and improve the training for the occupation of basic retraining due to social and economic restructuring, acquiring of advanced knowledge, methods and modern techniques, necessary for carrying out professional risk prevention unemployment, promoting at work and career development.

**The basic content.** The legal basis of the Republic of Moldova for vocational training, retraining and advanced training of employees include the Labor Code [3], the law on employment and social protection of people looking for a job [5], Parliament decision for the approving the concept of orientation, preparation and training of human resources [6], and other legal acts.

Moldova „salariatul are dreptul la formare profesională, reciclare și perfecționare, în conformitate cu prezentul cod și cu alte acte normative” [3, art.9(h)]. Totodată, articolul 195 prevede garanții și compensații acordate salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională:

1. Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate li se menține locul de muncă/funcția și salariul mediu, li se acordă alte garanții și compensații prevăzute de legislație;

2. Salariaților care urmează, la inițiativa angajatorului, cursul de formare profesională cu scoatere din activitate, într-o altă localitate, li se compensează cheltuielile de deplasare în modul și în condițiile prevăzute pentru salariații trimiși în deplasare în interes de serviciu [3, art.195].

3. Prin formare profesională se înțelege orice proces de instruire în urma căruia un salariat dobândește o calificare, atestată printr-un certificat sau o diplomă eliberată în condițiile legii.

4. Prin formare profesională continuă se înțelege orice proces de instruire în cadrul căruia un salariat, având deja o calificare ori o profesie, își completează cunoștințele profesionale prin aprofundarea acestora într-un anumit domeniu al specialității de bază sau prin deprinderea unor metode sau procedee noi aplicate în cadrul specialității respective.

5. Prin formare tehnică se înțelege orice sistem de instruire prin care un salariat însușește procedeele de aplicare în procesul muncii a mijloacelor tehnice și tehnologice [3, art.212].

Angajatorul este obligat să creeze condițiile necesare și să favorizeze formarea profesională și tehnică a salariaților care urmează instruirea în producție, se perfecționează sau studiază în instituții de învățământ, fără scoatere din activitate. În cadrul fiecărei unități/ persoană juridică, angajatorul, în comun cu reprezentanții salariaților, întocmește și aprobă anual planurile de formare profesională [3]. Conform Legii Republicii Moldova privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, în articolul 13 se stipulează: angajatorii contribuie la realizarea politicilor privind ocuparea forței de muncă în baza creării de condiții pentru calificarea, recalificarea și perfecționarea salariaților [5, art.13(b)].

Condițiile, modalitățile și durata formării profesionale, drepturile și obligațiile părților, precum și volumul mijloacelor financiare alocate în acest scop (în mărime de cel puțin 2 la sută din fondul de salarizare al unității), se stabilesc în contractul colectiv de muncă sau în convenția colectivă. În cazul în care participarea salariaților la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile aferente sunt suportate de către acesta. În cazul scoaterii din activitate a salariatului pe o durată scurtă, în scopul formării profesionale, acțiunea contractului individual de muncă al acestuia continuă cu menținerea salariului mediu [3, art.213].

Salariatul are dreptul la formare profesională, inclusiv la obținerea unei profesii sau specialități noi. Acest drept poate fi realizat prin încheierea, în formă scrisă, a unor contracte de formare profesională, adiționale la contractul individual de muncă. În cazul în care salariatul vine cu inițiativa participării la

According to the Labour Code of the Republic of Moldova: the employee has the right to vocational training, retraining and training in accordance with this Code and other laws [3, art.9(h)]. However, Article 195 provides guarantees and compensation to employees by the employer following training course:

1. Employees who get, by the employer' initiatives, the training in professional activities with workplace/function and average salary kept, and with guarantees and compensations provided by law;

2. Employees who get, by the employer' initiatives, the training in professional activities in another locality, with the compensation of travel expenses in the mode and under conditions provided for business travels [3, art.195].

3. Training means any instruction process after which an employee acquires a qualification, attested by a certificate or diploma obtained according to the law.

4. Continuing training means any training process in which an employee, who already have a qualification or a profession, completes his professional knowledge in a particular area of specialty acquiring greater knowledge, basic or applied methods, or new procedures in the respective specialty.

5. The technical training is any training system that endorses employee work processes in the application of technical means and technology [3, art.212].

The employer is obliged to create conditions and encourage vocational and technical training of employees that improve their qualifications or study in educational institutions, without removal from the activity. At each juridical person, the employer, together with representatives of the employees prepare and approve annual training plans [3]. According to the law on employment and social protection of people looking for a job in Article 13 says: employers contribute to employment policies in the creation of conditions for qualification, requalification and improving employees [5, art. 13(b)].

Conditions, procedures and training period, the rights and obligations of the parties and the amount of funds allocated for this purpose (in the amount of at least 2 percent of the payroll unit) shall be determined in collective labor contract or collective agreement. If employees' participation in training courses or internships is initiated by the employer, all costs shall be borne by him. If you remove the employee from work for a short time, for training purposes, the individual labor contract action continues to maintain its average wage [3, Art.213].

The employee has the right to vocational training, including obtaining a new profession or specialty. This right can be achieved by the conclusion written contracts for training, additional to the employment contract. If the employee comes to participation in some form of training with decommissioning activities

o formă de formare profesională cu scoatere din activitate, organizată în afara unității, angajatorul va examina solicitarea scrisă a salariatului în comun cu reprezentanții salariaților. În termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării solicitării, angajatorul va decide în ce condiții poate permite participarea la o formă de formare profesională a salariatului și dacă va suporta, integral sau parțial, costul acesteia [3, art.214].

Angajatorul are dreptul să încheie un contract de formare profesională continuă cu orice salariat al unității [3, art.216(3)]. Formarea profesională poate avea loc atât în Republica Moldova, cât și în străinătate. Durata de pregătire este stabilită de angajator.

Republica Moldova trebuie să îndeplinească obligațiile impuse prin Convenția ILO nr.142 privind orientarea profesională și pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane (Geneva, 23 iunie 1975, ratificată de Republica Moldova la 28 septembrie 2001) [7]. În conformitate cu aceasta, țara în curs de dezvoltare are nevoie de o îmbunătățire a sistemului de orientare generală, a învățământului profesional, a consilierii profesionale. Una dintre cele mai importante probleme naționale în acest domeniu este de asigurarea continuității de formare la toate nivelurile de calificare.

Datele Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS RM) confirmă că tendința numărului salariaților instruiți în Republica Moldova în perioada 2006-2011 este în creștere. Așadar, în anul 2006 au fost instruiți 52485 de salariați, iar în anul 2011 în formarea profesională au participat 67774 de salariați. Indicatorul dat s-a majorat cu 15289 de persoane sau cu 29% în perioada ultimilor 5 ani. Din numărul total al salariaților instruiți, au fost aproximativ de 2 ori mai mulți funcționari decât muncitorii în perioada 2006-2008 și respectiv de 3 ori mai mult în perioada 2009-2011. Concomitent, în ultimii 5 ani, tendința formării profesionale în rândul muncitorilor este în scădere (de la 32.2% în 2006 până la 28.7% în 2011, deci cu 3.6 p.p.), iar în rândul funcționarilor este în creștere (de la 67.8% în 2006 până la 71.3% în 2011, deci cu 3.6 p.p.). Trendul formării profesionale a salariaților în Republica Moldova în anii 2006-2011 este prezentat în Tabelul 1:

organized outside the unit, the employer will review the written request of the employee together with employee representatives. Within 15 calendar days from registration request, the employer will decide under what conditions he may allow the employee attending training and bear all or part of its cost [3, art. 214].

The employer has the right to enter into a contract with any employee of enterprise's unit [3, art.216 (3)]. Trainings are held both in Moldova and abroad. Duration of training is established by the employer.

The Republic of Moldova must fulfill the obligations imposed by the ILO Convention No.142 "Human Resources Development Convention" (Geneva, 23 June 1975, ratified by the Republic of Moldova on 28 September 2001) [7]. In accordance with this, country is in the course of developing and improving the system of general and vocational education, educational and vocational guidance. One of the most important national problems in this area is to ensure the continuity of training at all levels of qualification.

The data from National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova (NBS RM) confirms that the trend of trained employees in Moldova in the period 2006-2011 growth. So, in 2006 were trained 52,485 employees, and in 2011: 67,774 employees. This indicator increased by 15,289 persons or 29% during the last 5 years. From total number of trained employees, clerks were approx. 2 times more than workers in the period 2006-2008 and approx. 3 times more than in the period 2009-2011. Simultaneously, during the last 5 years, the trend of trained workers is in decreasing (from 32.2% in 2006 to 28.7% in 2011, i.e. on 3.6 p.p.) and of clerks is in increasing (from 67.8% in 2006 to 71.3% in 2011, i.e. on 3.6 p.p.). Trend of employees' vocational background in the Republic of Moldova during the period 2006-2011 are presented in the Table 1:

Tabelul 1 / Table 1

**Formarea profesională a salariaților în Republica Moldova /  
Employees' vocational background in the Republic of Moldova**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Persoane instruite / Trained persons – total, pers.</b>	52485	58558	62922	57990	59612	67774
%	100	100	100	100	100	100
inclusiv / including:						
<b>Muncitori / Workers, pers.</b>	16914	19049	19629	15050	15894	19421
%	32.2	32.5	31.2	26.0	26.7	28.7
<b>Funcționari / Clerks, pers.</b>	35571	39509	43293	42940	43718	48353
%	67.8	67.5	68.8	74.0	73.3	71.3

*Sursa / Source: elaborată de autor în baza datelor BNS RM /elaborated by the author on the NBS RM data [4, p.120].*

Conform datelor BNS al RM numărul semnificativ al persoanelor instruite au fost înregistrate în următoarele activități economice: transporturi și comunicații (9081 pers. sau 73,8% în 2006 și 8488 pers. sau 59,5% în 2011); sănătate

According to the data from NBS RM, the significant number of trained persons was registered in the following economic activities: transport and communications (9,081 pers. or 73.8% in 2006 and 8,488 pers. or 59.5% in 2011);

și asistență socială (7497 pers. sau 14,3% în 2006 și 9233 pers. sau 13,6% în 2011); industria prelucrătoare (8080 pers. în 2006 și 7212 pers. în 2011); învățământ (5788 pers. sau 11,0% în 2006 și 7748 pers. sau 11,4% în 2011); activități financiare (4168 pers. sau 7,9% în 2006 și 6561 pers. sau 9,7% în 2011). Majoritatea dintre salariații instruiți în perioada 2006-2011 a fost înregistrată în următoarele activități economice: agricultura, economia vânatului, silvicultură și piscicultură (cu 367 pers. sau 0,4 p.p.); comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor, motocicletelor, a bunurilor casnice și personale (cu 1286 pers. sau 0,6 p.p.); activități financiare (cu 2393 pers. sau 1,7 p.p.); tranzacții imobiliare (cu 2112 pers. sau 1,9 p.p.); administrație publică (cu 4588 pers. sau 4,7 p.p.); învățământ (cu 1960 pers. sau 0,4 p.p.). În activități de servicii colective, sociale și personale nu au fost înregistrate schimbări. În alte activități economice principale a fost înregistrată o micșorare a salariaților instruiți. Trendul formării profesionale a salariaților pe activități economice în Republica Moldova în 2006-2011 este prezentat în Tabelul 2:

health and social work (7,497 pers. or 14.3% in 2006 and 9,233 pers. or 13.6% in 2011); manufacturing industry (8,080 pers. in 2006 and 7,212 pers. 2011); education (5,788 pers. or 11.0% in 2006 and 7,748 pers. or 11.4% in 2011); financial intermediation (4,168 pers. or 7.9% in 2006 and 6,561 pers. or 9.7% in 2011). Increasing of trained employees in the period 2006-2011 were recorded in the following economic activities: agriculture, hunting, forestry and fishing (on 367 pers. or 0.4 p.p.); wholesale and retail trade, repairing of motor vehicles, motorcycles, personal and household goods (on 1,286 pers. or 0.6 p.p.); financial intermediation (on 2,393 pers. or 1.7 p.p.); real estate activities (on 2,112 pers. or 1.9 p.p.); public administration (on 4,588 pers. or 4.7 p.p.); education (on 1,960 pers. or 0.4 p.p.). In public, social and personal services didn't register the changes. In other main economic activities were recorded decreasing of trained employees. Trend of employees' vocational background in the Republic of Moldova by economic activities during the period 2006-2011 are presented in the Table 2:

Tabelul 2 / Table 2

**Formarea profesională a salariaților pe activități economice în Republica Moldova /  
Employees' vocational background in the Republic of Moldova by economic activity**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Total, pers.</b>	52485	58558	62922	57990	59612	67774
%	100	100	100	100	100	100
<b>din care / of which:</b>						
Agricultură, economia vânatului, silvicultură și piscicultură / Agriculture, hunting, forestry and fishery, pers.	225	325	195	300	526	592
%	0.4	0.6	0.3	0.5	0.9	0.9
Industrie / Industry – total, pers.	12297	12732	14184	11274	12745	14257
%	23.4	21.7	22.5	19.4	21.4	21.0
industria extractivă / mining and quarrying, pers.	176	266	330	112	127	137
industria prelucrătoare / manufacturing industry, pers.	8080	8118	9452	5965	6387	7212
energie electrică și termică, gaze și apă / electric and thermal energy, gas and water, pers.	4041	4348	4402	5197	6231	6908
Construcții / Construction, pers.	1605	1762	1503	969	1129	1131
%	3.1	3.0	2.4	1.7	1.9	1.7
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor, motociclete, a bunurilor casnice și personale / Wholesale and retail trade; repairing of motor vehicles, motorcycles, personal and household goods, pers.	3009	4100	3946	3352	3151	4295
%	5.7	7.0	6.3	5.8	5.3	6.3
Hoteluri și restaurante / Hotels and restaurants, pers.	437	636	380	360	435	208
%	0.8	1.1	0.6	0.6	0.7	0.3
Transporturi și comunicații / Transport and communications, pers.	9081	9030	9429	9129	5778	8488
%	73.8	70.9	66.5	81.0	45.3	59.5
Activități financiare / Financial intermediation, pers.	4168	4814	5395	4872	5605	6561
%	7.9	8.2	8.6	8.4	9.4	9.7
Tranzacții imobiliare / Real estate activities, pers.	2778	3461	4126	4181	4437	4890
%	5.3	5.9	6.6	7.2	7.4	7.2
Administrație publică / Public administration, pers.	4914	5251	6821	6659	8294	9502
%	9.4	9.0	10.8	11.5	13.9	14.0
Învățământ / Education, pers.	5788	6718	6278	6477	7058	7748
%	11.0	11.5	10.0	11.2	11.8	11.4
Sănătate și asistență socială / Health and social work, pers.	7497	9226	9842	9866	10012	9233
%	14.3	15.8	15.6	17.0	16.8	13.6
Alte activități de servicii colective, sociale și personale / Other public, social and personal services, pers.	686	776	823	551	442	869
%	1.3	1.3	1.3	1.0	0.7	1.3

Sursa/Source: Elaborată de autor în baza datelor BNS RM /Elaborated by the author on the NBS RM data [4, p.120].



Conform datelor BNS RM, cheltuielile aferente formării profesionale în Republica Moldova în perioada ultimii 5 ani sunt destul de semnificative cât din partea întreprinderii atât și din partea bugetului republican și bugetului local. În total, în anul 2006 acest indicator a fost 55866.7 mii lei, iar în anul 2011 - 97115.8 mii lei, adică majorarea la 41249.1 mii lei sau la 1,7 ori. Cheltuielile aferente formării profesionale în Republica Moldova în anii 2006-2011 sunt prezentate în Tabelul 3:

According to NBS RM data of expenditures due to vocational background in the Republic of Moldova during the last 5 years are quite significant both from the part of enterprises and from the republican budget and local budget. In total, in 2006 this indicator was 55,866.7 thousand lei and in 2011 was 97,115.8 thousand lei, i.e. increasing on 41,249.1 thousand lei or on 1.7 times. Expenditures due to vocational background in the Republic of Moldova during the period 2006-2011 are presented in the Table 3:

Tabelul 3 / Table 3

**Cheltuieli aferente formării profesionale în Republica Moldova, mii lei /  
Expenditures due to vocational background in the Republic of Moldova, thousand lei**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
<b>Total</b>	<b>55866.7</b>	<b>63356.6</b>	<b>82613.2</b>	<b>68041.5</b>	<b>79208.7</b>	<b>97115.8</b>
inclusiv din contul / including on the account of:						
Întreprinderii / the company	48112.7	54100.0	70175.6	58943.9	66684.9	83143.1
bugetului republican / republican budget	2300.1	3762.2	4877.5	4132.7	4919.8	6319.3
bugetului local / local budget	4085.4	4767.4	4157.2	4153.3	5450.8	6278.7
altele / other	1368.5	727.0	3402.9	811.6	539.0	1374.7

Sursa / Source: datele ale BNS RM / data from the NBS RM [4, p.123].

**Concluzii:** Managementul resurselor umane constă în ansamblul activităților orientate către asigurarea, dezvoltarea, motivarea și menținerea resurselor umane în cadrul organizației în vederea realizării cu eficiență maximă a obiectivelor acesteia și satisfacerii nevoilor angajaților. Rolul perfecționării profesionale a angajaților din diferite firme poate fi explicat prin următoarele:

- ✓ creșterea complexității sistemelor de producție ceea ce reclamă cunoștințe în domenii noi de planificare, informatică, negociere;
- ✓ creșterea accentului pus pe cultura firmei, necesitatea ca angajații să cunoască valorile culturale ale unității și să se comporte în concordanță cu acestea;
- ✓ capacitatea indivizilor de a înțelege procesele ce se desfășoară în cadrul firmelor;
- ✓ preocuparea pentru dezvoltarea aptitudinilor și trăsăturilor de personalitate necesare stimulării activității și succesului.

Având un sistem de formare profesională, recalificare și instruire avansat și bine organizat, care răspunde la cerințele progresului științifico-tehnic, este o condiție necesară pentru a obține rezultate în toate sectoarele economiei, stabilitatea relațiilor de muncă, satisfacerea nevoilor individuale de auto-realizare și dezvoltare a creativității, condiții ce oferă drepturi constituționale la educație.

Managementul formării profesionale a salariaților în țară poate fi asigurat prin ridicarea gradului de conștientizare în rândul populației privind necesitatea și importanța instruirii pe parcursul întregii vieți, ca o condiție de bază în asigurarea competitivității forței de muncă în condițiile unei concurențe acerbe pe piața muncii.

**Conclusions:** Human resource management consists of all activities aimed at ensuring the development, motivation and retention of human resources within the organization to achieve its objectives with maximum efficiency and meet the needs of employees. The role of professional development for employees from different firms can be explained by the following:

- ✓ increasing the complexity of production systems which require knowledge in new areas of planning, information, negotiation;
- ✓ increased emphasis on corporate culture, employees need to know the cultural values of unity and to act in accordance with them;
- ✓ ability of individuals to understand the processes that take place within firms;
- ✓ concern for the development of skills and of personality traits needed for stimulation of activity and success.

With a system of training, retraining and advanced training well organized and meets the requirements of scientific and technical progress is a necessary condition for achieving results in all economic sectors, labor relations stability, to meet the individual needs of self-realization and development creativity, providing constitutional rights to education.

Management training for employees in the country can be achieved by raising awareness among the population on the need and importance of training throughout life, as a basic labor competitiveness in the conditions of labor market.

**Referințe bibliografice / References**

1. PÂNIȘOARĂ, I.-O., PÂNIȘOARĂ, G. *Managementul resurselor umane: ghid practic*. Iași: Polirom, 2005. 358 p. ISBN 973-46-0070-2.
2. URSACHI, I. *Management*. București: Ed. ASE, 2011. 302 p. ISBN 973-594-046-9.
3. Codul Muncii al Republicii Moldova: nr. 154 din 28.03.2003. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2003, nr.159-162, art. 648.
4. Piața forței de muncă în Republica Moldova 2012. Chișinău: Statistica, 2012. 123 p. [accesat 12 noiem. 2012]. Disponibil: [http://www.statistica.md/public/files/publicatii\\_electronice/piata\\_fortei\\_de\\_munca/Piata\\_Muncii\\_%202012.pdf](http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/piata_fortei_de_munca/Piata_Muncii_%202012.pdf)
5. Legea Parlamentului privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: nr.102 din 13.03.2003. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2003, nr. 70-72, art. 312.
6. Hotărârea Parlamentului pentru aprobarea Concepției privind orientarea, pregătirea și instruirea profesională a resurselor umane: nr. 253 din 19.06.2003. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2003, nr. 155-158, art. 640.
7. Legea Parlamentului pentru ratificarea Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 142 privind orientarea profesională și pregătirea profesională în domeniul valorificării resurselor umane: nr. 480 din 28.09.2001. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2001, nr. 130, art. 955.

*Recomandat spre publicare: 27.12.2012*