

COMPETENȚELE ÎNTRE CERERE ȘI OFERTĂ. STUDIU DE CAZAla SAINENCO, *Universitatea de Stat „Alecu Russo” din Bălți, Republica Moldova*

Rezumat: Analizând datele oferite de Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, studiul *Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor* și rezultatele propriilor anchete, autoarea concluzionează că obiectivul major, necesar în elaborarea politicilor educaționale și în activitățile desfășurate de furnizorii de educație este creșterea relevanței educației profesionale corelate cu cerințele pieței muncii. Autoarea formulează o serie de recomandări în vederea atingerii respectivului obiectiv.

Cuvinte-cheie: *piața muncii, educație, competențe, formare profesională, angajare în câmpul muncii.*

Abstract: Having analyzed the data offered by the National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova, the study *Labour Relationships in the Republic of Moldova from the Perspective of Companies* and the results of personal investigation, the author concludes that the major objective, necessary to develop educational policies, as well as the activities provided by the educators, is to increase the relevance of the professional education correlated to the demand of the labour market. The author formulates a series of recommendations to attain this objective.

Keywords: *labour market, education, competence, professional training, employment.*

1. *Caracterizare generală a pieței muncii.* Piața muncii din Republica Moldova s-a confruntat cu schimbări importante în contextul reconstrucției economice de după obținerea independenței. Schimbările respective s-au manifestat prin reducerea populației active, creșterea ratei șomajului, limitarea capacității de creare a noi locuri de muncă, modificarea structurii ocupării pe sectoare, domenii de activitate, tipuri de proprietate etc.

Principalii indicatori ai ocupației pentru ultimii 10 ani oferă următorul tablou al situației de moment și al tendințelor în evoluția pieței muncii [Banca]:

Tabelul 1

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Activi, mii / %	1654,7 59,9	1616,7 57,9	1616,7 57,2	1473,6 51,6	1432,5 49,7	1422,3 49	1357,2 46,3	1313,9 44,8	1302,8 44,3	1265,3 42,8
Ocupați, mii / %	1514,6 54,8	1499 53,7	1499 53,3	1356,5 47,5	1316 45,7	1318,7 45,4	1257,3 42,9	1247,2 42,5	1251 42,5	1184,4 40
Șomeri BIM, mii / %	140,1 8,5	117,7 7,3	117,7 6,8	117,1 7,9	116,5 8,1	103,7 7,3	99,9 7,4	66,7 5,1	51,7 4	81 6,4

În anul 2009, populația economic activă a Republicii Moldova a constituit 1265,3 mii persoane, fiind în descreștere cu 1,5% (-37,5 mii) față de anul 2008. Structura populației active s-a modificat după cum urmează: ponderea populației ocupate active s-a micșorat de la 42,5 % la 40%, iar ponderea șomerilor a crescut de la 4% la 6,4%.

Evoluția resurselor umane a fost și continuă să mai fie marcată de influența unor fenomene demografice și sociale: reducerea ratei natalității față de creșterea ratei mortalității, creșterea procesului de emigrare, reducerea calității serviciilor de asistență medicală și socială [Banca].

Tabelul 2

Anii / Indiciul	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nou-născuți, mii / %	36939 10,2	36448 10	35705 9,9	36471 10,1	38272 10,6	37695 10,5	37587 10,5	37973 10,6	39018 10,9	40803 11,4
Decedați, mii / %	41224 11,3	40075 11	41852 11,6	43079 11,9	41668 11,6	44689 12,4	43137 12	43050 12	41948 11,8	42139 11,8
Emigranți, mii / %	138300 3,8	172000 4,7	231300 6,4	291000 8,0	345300 9,6	394500 11,0	310100 8,6	335600 9,4	309700 8,7	294900 8,3

Pentru aceeași perioadă avem următorii indicatori ai ocupației pe activități economice [Banca]:

Abordarea prin competențe a formării universitare: probleme, soluții, perspective

Tabelul 3

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Activități economice – total	1514,58 100	1498,98 100	1505,12 100	1356,48 100	1316,04 100	1318,65 100	1257,28 100	1247,21 100	1251,04 100	1184,36 100
Agricultură, economie, vînat, piscicultură	770,4 50,87	764,84 51,02	747,12 49,64	583,2 42,99	545,51 41,45	548,41 41,59	422,36 33,59	408,61 32,76	388,64 31,07	333,67 28,17
Industrie	166,08 10,97	165,1 11,01	171,41 11,39	164,5 12,13	200,92 15,27	198,43 15,05	161,33 12,83	158,09 12,68	163,37 13,06	155,43 13,12
Construcții	44,36 2,93	43,23 2,88	46,01 3,06	53,24 3,92	68,72 5,22	69,43 5,27	67,33 5,35	75,67 6,07	82,77 6,62	72,89 6,15
Comerț cu ridicata și amănuntul, Hoteluri și restaurante	165,27 10,91	163,76 10,92	174,79 11,61	175,74 12,96	33,62 2,55	35,51 2,69	195,96 15,59	197,86 15,86	208,87 16,7	217,39 18,35
Transporturi și Comunicații	63,87 4,22	64,35 4,29	61,74 4,1	67,73 4,99	0,36 0,03	0,48 0,04	65,28 5,19	68,74 5,51	70,76 5,66	68,01 5,74
Administrație publică, Învățămînt, Sănătate și asistență socială	240,24 15,86	237,5 15,84	243,26 16,16	243,97 17,99	213,01 16,19	209,2 15,86	256,68 20,42	250,47 20,08	248,19 19,84	248,62 20,99
Alte activități	64,36 4,25	60,2 4,02	60,79 4,04	68,1 5,02	253,9 19,29	257,19 19,5	88,34 7,03	87,76 7,04	88,43 7,07	88,36 7,46

2. *Situația în ramura Administrație publică, Învățămînt, Sănătate și asistență socială.* În anul 2009 populația angajată în ramura *Administrație publică, Învățămînt, Sănătate și asistență socială* a constituit 248,62 mii persoane, fiind în creștere cu 1,15 % (0,43 mii) față de anul 2008. S-au înregistrat disparități importante pe sexe: ponderea femeilor (171,95 - 69,16 %) a depășit, tradițional, ponderea bărbaților (76,67 - 30,84 %), iar ponderea din mediul rural a fost, practic, egală cu cea din mediul urban (respectiv, 127,08 (51,1 %) - 121,54 (48,9 %)).

Dinamica ratei de activitate a populației după vîrstă în ramură este următoarea [Banca]:

Tabelul 4

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Grupe de vîrstă – total	240,2 100	237,5 100	243,3 100	244 100	213 100	209,2 100	256,7 100	250,5 100	248,2 100	248,6 100
15-24 ani, mii/ %	27,6 11,5	25,9 10,9	23,6 9,7	22,7 9,32	28,2 13,26	26,7 12,74	18,5 7,21	16,1 6,43	16,2 6,53	18,8 7,56
25-34 ani, mii/ %	55,4 23,08	54,4 22,91	58,9 24,22	51,8 21,22	44,2 20,76	45,4 21,7	47,9 18,67	49,4 19,71	47,3 19,07	46,6 18,74
35-44 ani, mii/ %	74,1 30,86	73,1 30,78	73,4 30,16	73,1 29,96	58,9 27,67	58,9 28,16	66,8 26,03	67,2 26,82	63,6 25,62	60,8 24,45
45-54 ani, mii/ %	66,3 27,6	66,7 28,08	65,5 26,93	71,6 29,35	61,1 28,7	54,2 25,91	86,5 33,72	77,9 31,09	78,1 31,47	77,9 31,33
55-64 ani, mii/ %	15,2 6,32	16,1 6,76	19,7 8,1	21,9 8,97	19 8,91	22,3 9,1	32,6 10,67	35,7 12,71	38,4 14,26	39,8 16,02
65 ani și peste, mii/ %	1,5 0,64	1,4 0,57	2,2 0,9	2,9 1,18	1,5 0,7	1,7 0,83	4,3 1,66	4,2 1,69	4,5 1,82	4,7 1,9

Se poate constata:

- descreșterea semnificativă, începînd cu 2006, a numărului de angajați între 15-24 ani (cu o ne-semnificativă creștere pentru anul 2009);
- descreșterea (cu o rată de aproximativ 2-3%) a numărului de angajați între 25-44 de ani;
- creșterea numărului de angajați cu vîrsta între 45-65 (și peste) ani;
- numărul cel mai mare de angajați pe vîrstă îl reprezintă grupul de vîrstă 45-54 ani.

Indicatorii nivelului de instruire pentru ramura *Administrație publică, Învățămînt, Sănătate și asistență socială* sînt următorii [Banca]:

Tabelul 5

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Nivel de instruire – total, mii / %	240,2 100	237,5 100	243,3 100	244 100	213 100	209,2 100	256,7 100	250,5 100	248,2 100	248,6 100
Superior, mii / %	85,4 35,53	91,7 38,62	95,6 39,29	97,6 39,99	29,9 14,03	32 15,3	111,1 43,28	104,2 41,59	103,5 41,71	105,6 42,46

Secțiunea *Conceptul de competență și proiectarea curriculumului universitar*

Dintre angajații cu studii superioare, grupele de vîrstă 15-24 și 25-34 de ani (care, în mare parte, înscriu absolvenții recentii ai instituțiilor superioare de învățămînt) prezintă următorii indicii [Banca]:

Tabelul 6

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Grupe de vîrstă – total, mii / %	85,4 100	91,7 100	95,6 100	97,6 100	29,9 100	32 100	111,1 100	104,2 100	103,5 100	105,6 100
15-24 ani, mii / %	3,5 4,09	4,6 5,05	6 6,23	5 5,1	1,8 6,19	1,5 4,77	5,1 4,63	4 3,89	5,2 5	6 5,67
25-34 ani, mii / %	19,6 22,95	21,9 23,83	23,4 24,45	21,6 22,14	7,1 23,86	8,3 25,89	24,1 21,68	26 24,95	25,4 24,58	25,9 24,52

Prin urmare, din 18,8 mii de persoane angajate din grupul de vîrstă 15-24 și 46,6 mii de persoane din grupul de vîrstă 25-34 de ani, 31,9% și, respectiv, 55,6% au studii superioare.

Menționăm, în același timp, rata șomajului în rîndul tinerilor:

Tabelul 7

Ani	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Șomeri, 15-24 ani	1,6	1,3	2,7	2,6	2,7	3	3,9	3,8	4,9	5,4

3. *Angajarea în piața muncii.* Tradițional, angajarea în piața muncii a absolvenților instituțiilor de învățămînt se realizează prin ministerul de resort: învățămîntul fiind gratuit, statul îi asigură absolventului un loc de muncă, iar absolventul este obligat să presteze serviciile pentru care a făcut studii. Modificarea relațiilor pe piața muncii s-a reflectat și la nivelul modalităților de angajare. Studiul pieței muncii din perspectiva angajatorilor arată că angajatorii s-au adaptat la mediul concurențial și conștientizează faptul că, pentru a atrage în companie cei mai buni specialiști, trebuie să aplice simultan mai multe metode de selectare a personalului. Astfel, la angajare, în funcție de cerințe, se aplică următoarele metode [Relațiile]:

Tabelul 8

Metoda	Procentaj		
	specialiști	Manageri	Muncitori
Curriculum vitae	64,2	72	45,6
Scrisoare de intenție	28,3	26	14,6
Interviul de selecție	60,4	60	54,2
Testarea psihologică	20,4	40	18,2
Examinarea medicală	39,6	39	52,1
Termen de încercare	52,3	56	66,7
Referințe din partea altor persoane	26,4	24	10,4

Statisticile arată că angajatorii se orientează tocmai spre persoanele tinere (51,9% din intervievați), și tocmai acestea se confruntă cu cele mai mare dificultăți la angajare în cîmpul muncii.

În particular, absolvenții specialității *Limba și literatura română și limba rusă*, care activează în instituții de învățămînt conform specialității, au indicat următoarele mijloace de selecție:

Tabelul 9

Instrumentul de selecție prin care v-a selectat instituția care v-a angajat		Instrumentul de selecție prin care ați selectat instituția care v-a angajat	
Curriculum vitae + diploma de studii	23,8%	Prin instituția de învățămînt (locurile oferite de Ministerul Educației)	58,4%
Scrisoare de intenție	-	Publicitatea	8,4%
Interviul de selecție	23,8%	Rețeaua de cunoscuți	25%
Testarea psihologică	-	Colaborarea cu agențiile specializate de recrutare	-
Examinarea medicală	-	Prin agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă	-
Termen de încercare	23,8%	Recrutarea prin internet	8,2%
Referințe din partea altor persoane	28,6%	Colaborarea cu autoritățile publice	-

Majoritatea absolvenților specialității *Limba și literatura română și limba rusă* de la Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți, prin urmare, se angajează în cîmpul muncii prin intermediul ministerului de resort. Analiza repartizării în cîmpul muncii a absolvenților Facultății de Filologie conform locurilor oferite de Ministerul Educației oferă următorul tablou:

Abordarea prin competențe a formării universitare: probleme, soluții, perspective

Tabelul 10

REPARTIZAREA ÎN CÎMPUL MUNCII A ABSOLVENȚILOR Universității de Stat „ALECU RUSSO” din Bălți											
Facultatea de FILOLOGIE											
		2010		2009		2008		2007		2006	
		Număr de absolvenți		Număr de absolvenți		Număr de absolvenți		Număr de absolvenți		Număr de absolvenți	
Specialitatea		Total	Repartizați	Total	Repartizați	Total	Repartizați	Total	Repartizați	Total	Repartizați
1.	Limba și literatura română și limba engleză	9	1	13	6	17	8	12	6	16	7
2.	Limba și literatura română și limba franceză	8	2	16	8	17	9	20	7	12	10
3.	Limba și literatura română și limba rusă	5	4	3	1	4	2	7	3	7	7
4.	Limba și literatura rusă și limba română	7	0	16	8	8	4	10	3	11	7
5.	Limba și literatura rusă și limba engleză			1	1						
6.	Limba și literatura ucraineană și limba română	5	0	7	1	6	3	9	2	9	6
7.	Limba și literatura română și limba germană	-	-	12	6	3	2	12	5	5	4
8.	Limba și literatura română și limba spaniolă	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-
9.	Limba și literatura română și limba latină	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7

4. *Specializarea Limba și literatura română și limba rusă.* Programa de studii la specializarea *Limba și literatura română și limba rusă* prevede instruirea viitorului specialist pentru desfășurarea activității instructiv-educative, științifico-metodice în sistemul național al educației în conformitate cu specializările înuseșite, precum și pentru continuarea studiilor universitare la Ciclul II.

În conformitate cu obiectivele Curriculumului Național al Republicii Moldova, licențiatul în științele educației, profesor de limba și literatura română și limba rusă trebuie să fie un specialist competent, înzestrat cu o erudiție și cultură pe măsura provocărilor epocii comunicării generalizate, să fie un patriot și cetățean cu o largă deschidere spre valorile general-umane, un bun continuator al tradițiilor culturii naționale și universale. Ca specialist cu studii superioare, profesorul-filolog trebuie să demonstreze înalte calități morale și civice, să dea dovadă de responsabilitate și spirit creativ în abordarea sarcinilor sale. El trebuie să îmbine în formația sa intelectuală pregătirea științifică fundamentală și pregătirea practică, să posede datele esențiale ale profesiei sale, să-și completeze continuu cunoștințele de specialitate, să poată aplica în practică principiile organizării științifice a muncii, să posede metodele și metodologiile noi de cercetare și predare. Specialistul urmează să activeze în domeniul *învățămîntului gimnazial*, conform Nomenclatorului domeniilor de formare profesională și al specialităților pentru pregătirea cadrelor în instituțiile de învățămînt superior, Ciclul I.

Dificultatea cea mai frecventă pe care o au absolvenții instituțiilor superioare de învățămînt, după cum o arată studiile existente, o constituie decalajul dintre cunoștințele profesionale deținute și cele solicitate de către angajatori: asupra acestei deficiențe au arătat 69% dintre angajatori și 43,5% dintre angajați. Acest procentaj indică absența corelației dintre calitatea cerută de piața muncii și calitatea oferită de instituțiile de învățămînt. Programele de instruire au fost evaluate în următorul mod de angajatori [Relațiile]:

Tabelul 11

Nota	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Procentajul	2	6	8	16	22	16	10	10	6	4

Ancheta *Intrarea tinerilor pe piața muncii*, realizată de Biroul Național de Statistică, arată următoarele deficiențe pe care le au tinerii în procesul de integrare pe piața muncii [Intrarea]:

- a) ponderea persoanelor care au avut dificultăți la primul loc de muncă a constituit 27%;
- b) printre tinerii care s-au confruntat cu dificultăți, fiecare al treilea a indicat, la rubrica *Nivelul de instruire*, nivelul superior;
- c) cea mai răspândită dificultate (64,2%) indicată a fost *lipsa deprinderilor practice*;

Secțiunea *Conceptul de competență și proiectarea curriculumului universitar*

d) mai bine de 22% dintre persoane au declarat că au avut o *pregătire insuficientă* sau nu corespundea cerințelor, sau aveau posibilități limitate de dezvoltare profesională sau promovare. Mai bine de jumătate din totalul persoanelor care au avut posibilități limitate de dezvoltare profesională sau promovare erau persoane cu studii superioare;

d) pentru 40% tranziția de la învățătură la muncă a fost mai mare de 3 luni;

f) în perioada studiilor, circa 8% din totalul tinerilor au și lucrat. Pentru fiecare al cincilea tânăr motivul principal a fost fie câștigul banilor de buzunar, fie de *a avea experiență de muncă*.

Sondajul realizat cu profesorii de limba și literatura română din nordul țării în cadrul proiectului 159338-TEMPUS-1-2009-1-LV-TEMPUS-SMHES *Dezvoltarea sistemului de învățământ superior prin îmbunătățirea parteneriatului social și creșterea competitivității științelor umaniste* a arătat următoarele deficiențe în pregătirea universitară la specializarea *Limba și literatura română și limba rusă* la următoarele domenii, unități de competență, competențe și cunoștințe:

Tabelul 12

Domeniile de competență	Unitățile de competență	Competențe, cunoștințe, aptitudini
Comunicare	Comunicarea între cadre didactice	Cunoștințe: - insuficiența și necesitatea dezvoltării tehnicilor de comunicare – 81%; - insuficiența și necesitatea formării deprinderilor de lucru în echipă – 75%
Curriculum	Dezvoltarea de curriculum opțional Elaborarea temelor transdisciplinare	Competențe: - insuficiența și necesitatea dezvoltării competențelor de stabilire a curriculumului opțional – 87% - insuficiența și necesitatea dezvoltării competențelor de stabilire a conținutului pentru curriculumul opțional – 50% - insuficiența și necesitatea dezvoltării competențelor de dezvoltare a curriculumului opțional – 50% Cunoștințe: - insuficiența și necesitatea obținerii de cunoștințe la dezvoltarea curriculumului – 75% - insuficiența și necesitatea obținerii de cunoștințe la modalitățile de evaluare a curriculumului – 81% Aptitudini: - insuficiența și necesitatea dezvoltării capacității de analiză – 62% - insuficiența și necesitatea dezvoltării discernământului – 62%, a creativității – 75% Competențe: - insuficiența și necesitatea dezvoltării competențelor de a stabili teme transdisciplinare – 93% - insuficiența și necesitatea dezvoltării competențelor de a dezvolta teme transdisciplinare – 68% Aptitudini: - insuficiența și necesitatea dezvoltării aptitudinilor de sinteză, de cooperare, de integrare – 50%
Formarea elevilor	Coordonarea activităților extracurriculare	Competențe: - insuficiența și necesitatea dezvoltării competențelor de a organiza activitățile extracurriculare – 68% Aptitudini: - insuficiența și necesitatea dezvoltării discernământului – 75% - insuficiența și necesitatea dezvoltării spiritului organizatoric - 62% Competențe: - insuficiența și necesitatea dezvoltării competenței de a media procesul de interiorizare a sistemului de valori al societății – 58% Cunoștințe: - insuficiența și necesitatea obținerii cunoștințelor despre sistemul de valori al societății - 56%
Relația familie - școală - societate	Coordonarea activităților extrașcolare	Competențe: - insuficiența și necesitatea dezvoltării competenței de a organiza activități extrașcolare - 62% - insuficiența și necesitatea dezvoltării competenței de a valorifica rezultatele activităților - 62% Capacități: - insuficiența și necesitatea dezvoltării capacității de a planifica și organiza activitățile extrașcolare în concordanță cu obiectivele educaționale stabilite - 81% - insuficiența și necesitatea dezvoltării capacității de a coordona participarea mai multor persoane la activități care nu se desfășoară în sala de curs – 56%

Abordarea prin competențe a formării universitare: probleme, soluții, perspective

5. *Concluzii.* Luînd în considerație că:

- doar 31,9% dintre tinerii între 15-24 de ani și 55,6% dintre tinerii între 25-34 de ani angajați în ramură au studii superioare,
- numărul de angajați între 15-24 ani și 25-44 de ani este în descreștere semnificativă, iar numărul de angajați cu vîrsta între 45-65 (și peste) ani este în creștere,
- 27% dintre tinerii angajați au avut dificultăți la primul loc de muncă,
- cea mai răspîndită dificultate (64,2%) la primul loc de muncă a tinerilor angajați este lipsa deprinderilor practice,
- mai bine de 22% din persoane au declarat că au avut o pregătire insuficientă,
- pentru 40% tranziția de la învățătură la muncă a fost mai mare de 3 luni;
- cea mai răspîndită dificultate în tranziția de la învățătură la muncă (64,2%) indicată a fost lipsa deprinderilor practice,
- în perioada studiilor circa 8% din totalul tinerilor au și lucrat, pentru fiecare al cincilea tînr motivul principal fiind fie necesitatea cîștigului banilor de buzunar, fie necesitatea de a avea experiență de muncă,
- tinerii care au lucrat în perioada studiilor s-au integrat mult mai ușor la același sau alt loc de muncă,
- profesorii angajați în cîmpul muncii au indicat asupra gardului insuficient de pregătire aplicată la universitate,

se poate concluziona că *obiectivul* major necesar în elaborarea politicilor educaționale și în activitățile desfășurate de furnizorii de educație este creșterea relevanței educației și a formării profesionale corelate cu cerințele pieței muncii.

În vederea atingerii obiectivului formulat se impune:

- implicarea partenerilor relevanți în planificarea activităților/ofertelor educaționale: includerea lor în grupul de elaborare a planurilor de studii, a grupului de elaborare a curriculei, a comisiei de examinare la examenele de licență;
- necesitatea acumulării unor date și a realizării de studii sistematice privind nevoile pe termen lung ale pieței muncii, asigurîndu-se, astfel, calitatea planificării și capacitatea de răspuns/ adaptare a educației și a formării profesionale;
- dezvoltarea și valorificarea parteneriatului în educație și formare prin: includerea în planurile de studii a componentei ce ar reflecta frecventarea de către student a unui loc potențial de muncă (gimnaziul, de exemplu) și cuantificarea acestei activități printr-un număr de credite; crearea unor laboratoare didactice în vederea colaborării dintre cadrele didactice universitare și cele din învățămîntul preuniversitar;
- modificarea proporției dintre disciplinele de studiu și practice (de instruire, de cercetare, pedagogică) în direcția alocării unui număr mai mare de credite pentru cele din urmă;
- modificarea proporției de ore dintre prelegeri și laboratoare, seminare în direcția majorării de ore pentru cele din urmă;
- optimizarea metodicii de predare a disciplinelor de studii în universitate.

Bibliografie:

1. Banca de date a Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova // <http://statbank.statistica.md/pxweb/Database/RO/03%20MUN/MUN01/Mun01.asp>
2. *Relațiile de muncă în Republica Moldova din perspectiva companiilor*, realizat în cadrul proiectului *Promovarea Responsabilității Sociale Corporative și constituirea Rețelei Locale a Pactului Global în Republica Moldova*, implementat de către Centrul Analitic „EXPERT-GRUP” și finanțat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare în Moldova și Guvernul Belgiei // <http://www.globalcompact.md/doc.php?l=ro&idc=29&id=2286>
3. *Intrarea tinerilor pe piața muncii, realizată de Biroul Național de Statistică* // <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=2830>