



Agencia Națională pentru
Ocuparea Forței de Muncă

Proгноза pieței muncii pentru anul 2026 din perspectiva angajatorilor

Conținut

1. Introducere	3
2. Aspecte metodologice	3
3. Evoluția cererii pentru bunuri și servicii a companiilor	6
4. Evoluția așteptărilor față de creșterea cererii și a planurilor de extindere investițională	8
5. Evoluția cererii pentru forța de muncă și a planurilor de angajare	12
6. Evoluția prognozei pentru competențele angajaților	18
7. Percepția angajatorilor privind deficitul forței de muncă	23
8. Concluzii	26

1. Introducere

Prezentul raport oferă o analiză comprehensivă a evoluțiilor recente și a perspectivelor pe termen scurt ale pieței muncii din Republica Moldova, în baza datelor colectate prin chestionarul angajatorilor realizat pentru anul 2026. Într-un context economic marcat de ajustări post-criză, incertitudini geopolitice și transformări structurale ale economiei, înțelegerea dinamicii cererii de forță de muncă devine esențială pentru fundamentarea politicilor publice și adaptarea sistemului de educație și formare profesională.

Analiza evidențiază faptul că economia națională traversează o perioadă de stabilizare relativă, după șocurile generate în anii precedenți de crizele energetice și de efectele războiului din Ucraina. Deși anumite sectoare au înregistrat o recuperare moderată, iar cererea de forță de muncă a revenit pe o traiectorie ușor ascendentă, ritmul de creștere rămâne temperat. În același timp, așteptările angajatorilor pentru anul 2026 reflectă o atitudine mai prudentă, caracterizată prin anticiparea unei stagnări a cererii și o diminuare a planurilor investiționale, în special în rândul întreprinderilor mici și mijlocii.

Un element central al evoluțiilor recente îl constituie reconfigurarea structurii cererii de muncă, atât din punct de vedere cantitativ, cât și calitativ. Pe de o parte, se observă o tendință de creștere moderată a ocupării, însă cu diferențe semnificative între regiuni, dimensiuni de întreprinderi și sectoare economice. Pe de altă parte, se conturează o schimbare structurală în profilul calificărilor solicitate, cu o reorientare a cererii către ocupații cu calificări medii și joase, concomitent cu o diminuare a ponderii ocupațiilor înalt calificate.

Totodată, raportul evidențiază existența unor discrepanțe persistente între planurile de angajare ale angajatorilor și realizările efective, ceea ce sugerează o capacitate limitată de adaptare a prognozelor la condițiile economice reale. În paralel, deficitul de forță de muncă începe să se manifeste mai pregnant odată cu relansarea activității economice, însă cu variații regionale semnificative.

În acest context, raportul își propune să ofere o imagine integrată asupra principalelor tendințe de pe piața muncii, analizând atât evoluțiile recente ale cererii pentru bunuri și servicii, cât și implicațiile acestora asupra ocupării, investițiilor și structurii competențelor solicitate. Rezultatele prezentate constituie un instrument util pentru anticiparea dezechilibrelor emergente și pentru orientarea intervențiilor de politici publice în vederea susținerii unei dezvoltări economice sustenabile și incluzive.

2. Aspecte metodologice

Chestionarul angajatorilor privind perspectivele cererii de forță de muncă pentru anul 2026 reprezintă unul dintre principalele instrumente utilizate pentru anticiparea evoluțiilor pe termen scurt ale pieței muncii din Republica Moldova. Acesta a fost realizat de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) în toamna anului 2025, fiind transmis unui eșantion de întreprinderi din toate regiunile țării. Companiile selectate au completat chestionarul în perioada septembrie–noiembrie 2025, oferind informații privind situația actuală a ocupării și așteptările privind dinamica cererii de forță de muncă pentru anul următor.

În total, chestionarul a fost completat de 2 862 de companii, care acoperă toate regiunile țării și toate categoriile de mărime ale întreprinderilor (micro, mici, medii și mari). Pentru a asigura reprezentativitatea rezultatelor la nivelul economiei naționale, datele obținute din eșantion au fost ponderate prin aplicarea unor coeficienți de extrapolare, calculați în funcție de mărimea întreprinderii și regiunea de reședință a

acesteia. În urma aplicării acestor coeficienți, rezultatele eșantionului corespund unei populații estimate de 18 685 de întreprinderi active în economie (Tabelul 1). Din perspectiva mărimii întreprinderilor, structura eșantionului reflectă în mod corespunzător predominanța companiilor micro și mici în economia națională, acestea constituind majoritatea covârșitoare a entităților incluse în analiză.

Tabelul 1. Distribuția companiilor din eșantion și a populației estimate, după mărime și regiune

	Eșantion					Ponderat				
	Chișinău	Nord	Centru	Sud	UTAG	Chisinau	Nord	Centru	Sud	UTAG
Micro	262	227	234	155	74	4642	1247	1484	640	281
Mici	260	236	239	161	72	3955	1628	1709	758	251
Medii	209	148	152	95	49	872	316	334	178	97
Mari	183	51	33	12	10	187	51	33	12	10
Total	914	662	658	423	205	9656	3242	3560	1588	639

Sursa: Calculele autorului în baza chestionarului angajatorului 2026 (ANOFM)

Pe baza informațiilor furnizate de companiile participante, numărul total estimat de angajați în cadrul întreprinderilor reprezentate prin chestionar este de 646 690 persoane. Pentru a evalua gradul de acoperire și consistența acestei estimări, este utilă compararea cu alte surse statistice oficiale care oferă o imagine mai comprehensivă asupra ocupării forței de muncă. O astfel de sursă este cercetarea statistică anuală M3 „Câștigurile salariale și costul forței de muncă”, realizată de Biroul Național de Statistică (BNS).

Datele pentru anul 2025 din această cercetare nu sunt încă disponibile, însă o comparație cu anul 2024 este relevantă, întrucât structura ocupării pe sectoare economice tinde să fie relativ stabilă pe parcursul a doi ani consecutivi. Conform datelor BNS, numărul total al salariaților în anul 2024 a fost de aproximativ 741 mii persoane. Prin urmare, estimarea obținută din chestionarul ANOFM este mai mică cu aproximativ 100 mii de persoane. Această diferență poate fi explicată prin mai mulți factori, inclusiv gradul diferit de acoperire al agenților economici, includerea sau excluderea anumitor categorii instituționale și particularitățile metodologice ale celor două surse de date.

În pofida acestei diferențe în termeni absoluți, structura ocupării pe activități economice este, în general, comparabilă între cele două surse de date. Pentru majoritatea sectoarelor economice, ponderea angajaților în totalul ocupării este relativ apropiată în ambele seturi de date. De exemplu, sectoarele agriculturii, industriei prelucrătoare, construcțiilor, transportului și serviciilor de cazare și alimentație publică prezintă valori similare ale ponderii ocupării atât în datele ANOFM, cât și în cele ale BNS (Tabelul 2).

Tabelul 2. Structura salariaților pe activități economice conform datelor ANOFM și BNS

Activitatea CAEM	Numărul întreprinderilor (ponderat)	Numărul salariaților (ponderat)	Numărul salariaților, BNS	Ponderea, ANOFM (%)	Ponderea, BNS (%)
A - Agricultură, silvicultură și pescuit	1399	32741	41732	5.1	5.6
B – Industria extractivă	42	1476	1763	0.2	0.2
C – Industria prelucrătoare	1894	92391	92176	14.3	12.4
D – Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	0	0	11125	0.0	1.5

E – Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	242	7770	8926	1.2	1.2
F – Construcții	1192	26129	29575	4.0	4.0
G - Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor	4659	103286	136314	16.0	18.4
H - Transport și depozitare	1566	44759	42800	6.9	5.8
I - Activități de cazare și alimentație publică	1024	23361	22728	3.6	3.1
J - Informații și comunicații	790	28743	34347	4.4	4.6
K - Activități financiare și asigurări	139	2356	16249	0.4	2.2
L - Tranzacții imobiliare	536	9302	14660	1.4	2.0
M - Activități profesionale, științifice și tehnice	562	14023	16846	2.2	2.3
N - Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	530	18580	15073	2.9	2.0
O - Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii	1304	103858	53811	16.1	7.3
P – Învățământ	1314	60978	101338	9.4	13.7
Q - Sănătate și asistență socială	895	62795	76345	9.7	10.3
R - Artă, activități de recreere și de agrement	250	11627	14944	1.8	2.0
S - Alte activități de servicii	346	2515	10125	0.4	1.4
Total	18684	646690	740878		100.0

Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM și BNS

Există însă și câteva discrepanțe notabile care trebuie luate în considerare în procesul de analiză. În primul rând, sectorul „D – Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat” nu este reprezentat în eșantionul chestionarului ANOFM, în timp ce conform datelor BNS acest sector concentra aproximativ 1,5% din totalul salariaților în anul 2024. O altă diferență semnificativă apare în cazul sectorului „K – Activități financiare și asigurări”. În datele chestionarului ANOFM, ponderea angajaților din acest sector este estimată la doar 0,4%, în timp ce în statisticile BNS aceasta se ridică la aproximativ 2,2%, ceea ce indică o subreprezentare a acestui domeniu în eșantionul utilizat pentru sondaj.

Diferențe suplimentare pot fi observate și în cazul sectoarelor „O – Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii” și „P – Învățământ”. Conform datelor chestionarului ANOFM, ponderea angajaților din sectorul administrației publice este aproape de două ori mai mare decât cea din sectorul educației. În schimb, datele BNS indică o situație inversă, sectorul educației având o pondere semnificativ mai mare în totalul ocupării. Aceste diferențe reflectă probabil particularitățile structurii eșantionului și gradul diferit de participare al instituțiilor publice din cele două domenii.

Luând în considerare aceste aspecte, rezultatele chestionarului ANOFM trebuie interpretate cu prudență în ceea ce privește nivelurile absolute ale ocupării sau distribuția exactă pe sectoare economice. Totuși,

valoarea analitică a acestui instrument rămâne una semnificativă, în special pentru analiza evoluțiilor în dinamică și pentru identificarea tendințelor de pe piața muncii. Prin utilizarea aceleiași metodologii de colectare și procesare a datelor de la un an la altul, chestionarul permite observarea modificărilor relative în cererea de forță de muncă, cum ar fi creșterea sau scăderea numărului de angajați în anumite sectoare sau schimbările în intențiile de recrutare ale angajatorilor.

Prin urmare, datele rezultate din chestionarul ANOFM sunt deosebit de utile pentru analiza tendințelor și pentru anticiparea evoluțiilor pe termen scurt ale pieței muncii, în special atunci când sunt interpretate în corelație cu alte surse statistice oficiale. În același timp, analiza sectorială trebuie realizată ținând cont de eventualele diferențe de reprezentativitate față de statisticile oficiale ale BNS, pentru a evita interpretări eronate ale nivelului absolut al ocupării în anumite domenii economice.

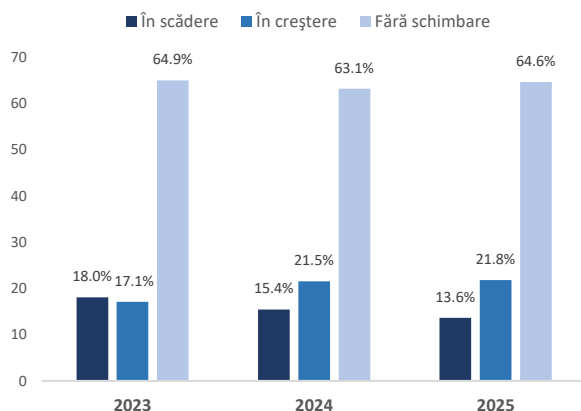
3. Evoluția cererii pentru bunuri și servicii a companiilor

Analiza răspunsurilor furnizate de companiile participante la chestionarul ANOFM relevă o evoluție în general favorabilă a cererii pentru produsele și serviciile acestora în ultimii trei ani, însă cu o temperare vizibilă a ritmului de creștere în anul 2025. Datele indică faptul că ponderea companiilor care au raportat o scădere a cererii în ultimele 12 luni înainte de momentul chestionării s-a redus constant pe parcursul perioadei analizate, de la aproximativ 18% în anul 2023 la 13,6% în anul 2025. În paralel, a crescut ponderea companiilor care au declarat că cererea pentru produsele și serviciile lor a fost în creștere, de la circa 17% în anul 2023 la aproape 22% în anul 2025 (Figura 1).

Totuși, această evoluție pozitivă s-a atenuat în ultimul an analizat - ponderea companiilor care au înregistrat creșteri ale cererii s-a menținut în 2025 aproximativ la același nivel ca în anul 2024. Practic, o parte dintre companiile care anterior raportau o scădere a cererii au trecut în categoria celor care nu au observat schimbări semnificative în nivelul cererii. Prin urmare, anul 2025 se caracterizează mai degrabă printr-o stagnare a cererii pentru majoritatea companiilor și instituțiilor respondente, comparativ cu dinamica relativ mai favorabilă observată în anul precedent.

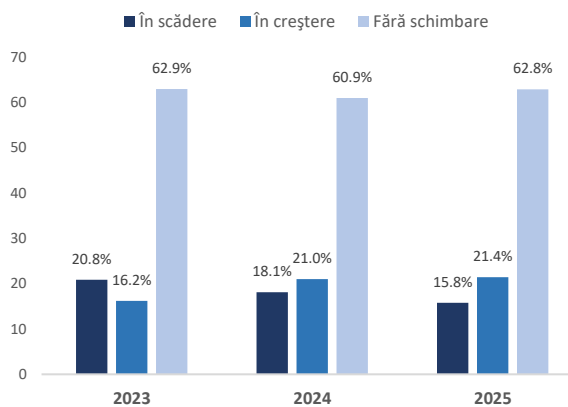
Este important de menționat că această evaluare a dinamicii cererii a fost realizată pe baza răspunsurilor tuturor entităților participante la sondaj, inclusiv a unor instituții publice care prestează servicii publice. Specificul activității acestor instituții face ca evoluția cererii pentru serviciile lor să depindă într-o măsură mai redusă de conjunctura economică. Din acest motiv, pentru a obține o imagine mai apropiată de evoluțiile cererii pe piața competitivă, a fost realizată și o analiză care exclude organizațiile din activitățile economice „O – Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii”, „P – Învățământ” și „Q – Sănătate și asistență socială”, unde predomină instituțiile publice. Rezultatele acestei analize arată că dinamica generală rămâne comparabilă cu cea observată în cazul includerii tuturor respondenților (Figura 2). Principala diferență constă în faptul că ponderea companiilor care au raportat o scădere a cererii este cu aproximativ două puncte procentuale mai mare atunci când sunt analizate exclusiv companiile orientate spre piață.

Figura 1. Evoluția percepută a cererii pentru bunuri și servicii în ultimele 12 luni înainte de sondaj (% din totalul companiilor și instituțiilor)



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 2. Evoluția percepută a cererii pentru bunuri și servicii în ultimele 12 luni (% din totalul companiilor, fără activitățile CAEM O, P și Q)

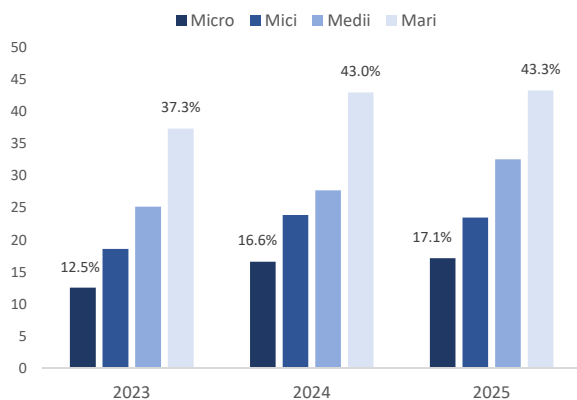


Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Această tendință de stabilizare a cererii este observată în majoritatea categoriilor de întreprinderi, indiferent de mărimea acestora. Totuși, există diferențe semnificative în ceea ce privește proporția companiilor care au înregistrat creșteri ale cererii. În general, probabilitatea de a raporta o creștere a cererii tinde să fie mai mare în cazul întreprinderilor de dimensiuni mai mari. De exemplu, în cazul companiilor micro, ponderea celor care au raportat o creștere a cererii, deși în creștere în ultimii ani, a rămas constant sub nivelul de 20% pe întreaga perioadă analizată. În schimb, în cazul întreprinderilor mari, această pondere s-a situat în jurul valorii de 40%, ceea ce reprezintă aproximativ dublul nivelului observat în cazul companiilor micro.

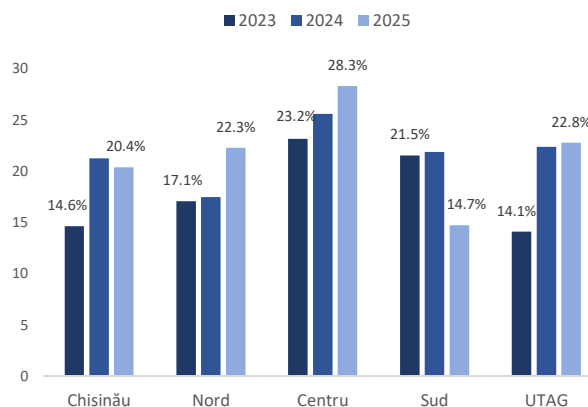
Această diferență sugerează existența unui efect de competitivitate asociat dimensiunii întreprinderii, companiile mai mari fiind, în general, mai bine poziționate pentru a valorifica oportunitățile de creștere a cererii. În anul 2025, ponderea companiilor care au raportat o creștere a cererii s-a menținut practic neschimbată comparativ cu anul precedent pentru majoritatea categoriilor de întreprinderi. Singura excepție o reprezintă întreprinderile medii, unde această pondere a crescut cu aproximativ 5 puncte procentuale. În ansamblu însă, stagnarea relativă a cererii a fost resimțită de aproape toate categoriile de întreprinderi.

Figura 3. Ponderea companiilor care raportează creștere a cererii în ultimele 12 luni după mărimea acestora , %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 4. Ponderea companiilor care raportează creștere a cererii în ultimele 12 luni după regiuni , %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

În același timp, analiza regională indică existența unor diferențe semnificative în percepția evoluției cererii pentru produse și servicii. În municipiul Chișinău și în Unitatea Teritorial Administrativă Găgăuzia (UTAG), ponderea companiilor care au raportat o creștere a cererii s-a menținut în anul 2025 aproximativ la nivelul înregistrat în anul 2024. În regiunea Sud, însă, a fost observată o diminuare pronunțată a acestei ponderi, de la aproximativ 22% la circa 15% din totalul companiilor din regiune. În schimb, regiunile Nord și Centru au înregistrat o evoluție mai favorabilă, cu o creștere continuă a ponderii companiilor care au raportat o majorare a cererii. În mod particular, regiunea Nord se evidențiază prin cea mai ridicată pondere a companiilor cu cerere în creștere, de aproape 28%, comparativ cu celelalte regiuni ale țării, unde această pondere se situează în medie în jurul valorii de 20%. Aceste diferențe sugerează că dinamica economică relativ moderată din anul 2025 s-a manifestat în mod diferit la nivel regional, unele regiuni reușind să mențină un ritm mai favorabil al cererii pentru produsele și serviciile companiilor locale.

4. Evoluția așteptărilor față de creșterea cererii și a planurilor de extindere investițională

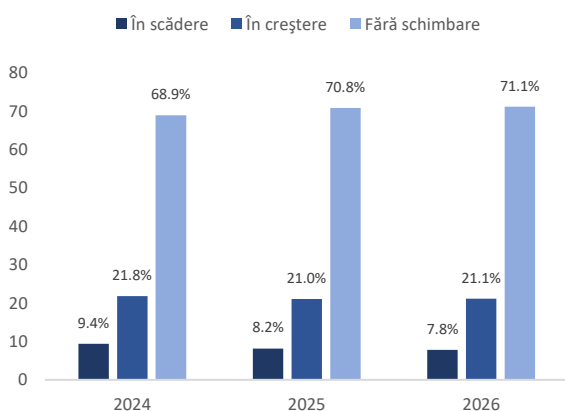
Analiza răspunsurilor oferite de agenții economici și instituțiile publice privind așteptările pentru următoarele 12 luni evidențiază o evoluție relativ pozitivă a percepțiilor asupra situației economice în ultimii trei ani, însă și o tendință recentă de accentuare a prudenței pentru anul 2026. Percepțiile respondenților au fost cuantificate prin evaluarea anticipărilor privind dinamica cererii pentru bunuri și servicii, indicator care reflectă într-o manieră indirectă încrederea mediului economic în evoluția activității economice pe termen scurt.

În ansamblu, pe parcursul ultimilor trei ani se observă o diminuare treptată a așteptărilor pesimiste. Ponderea agenților economici și a instituțiilor publice care anticipează o scădere a cererii pentru bunuri și servicii s-a redus de la 9.4% pentru anul 2024 la 7.8% pentru anul 2026. Această evoluție sugerează o temperare a percepțiilor negative și o adaptare treptată a mediului economic la condițiile macroeconomice marcate de multiple șocuri externe. Totuși, reducerea ponderii așteptărilor pesimiste nu a fost însoțită de o creștere corespunzătoare a optimismului. Ponderea companiilor și instituțiilor care

anticipează o creștere a cererii a rămas practic constantă, situându-se în jurul valorii de 21% pe întreaga perioadă analizată (Figura 5).

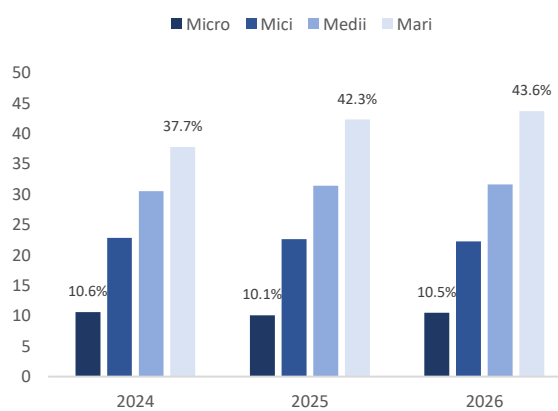
În schimb, se constată o creștere a ponderii respondenților care consideră că nivelul cererii va rămâne relativ stabil. Pentru anul 2026 această categorie reprezintă aproximativ 71% din totalul respondenților, ceea ce indică o orientare mai precaută a mediului economic. Cu alte cuvinte, în contextul incertitudinilor economice și geopolitice din ultimii ani, tot mai mulți agenți economici și instituții publice preferă să adopte o perspectivă conservatoare, anticipând mai degrabă stagnarea cererii decât o expansiune semnificativă a acesteia.

Figura 5. Evoluția așteptărilor privind cererea față de bunuri și servicii pentru următoarele 12 luni, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 6. Ponderea angajatorilor care anticipează creșterea a cererii în următoarele 12 luni după mărimea acestora, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Gradul de optimism privind evoluția cererii diferă semnificativ în funcție de dimensiunea angajatorilor. Datele evidențiază o corelație clară între mărimea întreprinderii și nivelul anticipat al cererii. Cu cât dimensiunea companiei este mai mare, cu atât crește și ponderea angajatorilor care anticipează o creștere a cererii pentru bunurile și serviciile oferite. Astfel, în rândul companiilor și instituțiilor micro doar aproximativ 10–11% dintre respondenți estimează o creștere a cererii. În contrast, în cazul companiilor și instituțiilor mari această pondere ajunge la aproximativ 40% din totalul organizațiilor din această categorie (Figura 6).

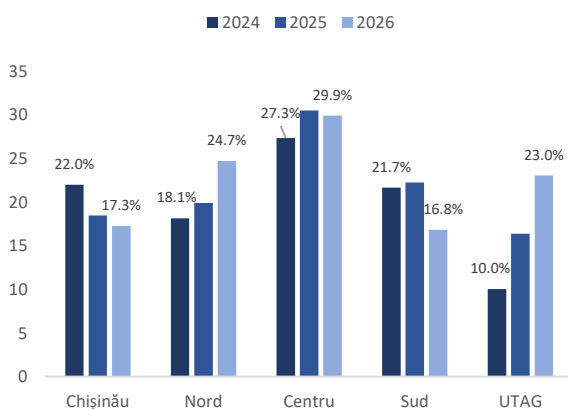
De asemenea, analiza dinamică pe parcursul ultimilor trei ani arată că nivelul de optimism s-a îmbunătățit doar în rândul companiilor mari. În cazul întreprinderilor micro, mici și mijlocii, ponderea celor care anticipează o creștere a cererii pentru produsele și serviciile lor a rămas relativ constantă, fără variații semnificative. În schimb, în rândul companiilor și instituțiilor mari s-a înregistrat o evoluție pozitivă: ponderea celor care anticipează o creștere a cererii a crescut de la aproximativ 38% la circa 44% în perioada analizată. Această evoluție sugerează că, în contextul unui mediu macroeconomic caracterizat de volatilitate și incertitudine, companiile mari dispun de resurse financiare, capacități organizaționale și acces la piețe care le permit să gestioneze mai eficient șocurile economice. În schimb, companiile de dimensiuni mai mici par a fi mai vulnerabile la fluctuațiile economice și manifestă un grad mai ridicat de prudență în anticiparea unei eventuale relansări a cererii.

Diferențe semnificative se observă și la nivel regional. Dinamica și nivelul optimismului privind evoluția anticipată a cererii pentru produse și servicii variază considerabil între regiunile țării. În mod particular se evidențiază municipiul Chișinău, unde ponderea angajatorilor care anticipează o creștere a cererii a fost în scădere continuă în ultimii trei ani. Dacă pentru anul 2024 aproximativ 22% dintre angajatorii din capitală anticipau o creștere a cererii, pentru anul 2026 această pondere a scăzut la circa 17% (Figura 7). Având în vedere că în municipiul Chișinău sunt concentrate aproximativ 52–54% din totalul companiilor și instituțiilor din țară, această evoluție influențează semnificativ și tendințele la nivel național.

O dinamică similară de diminuare a optimismului se observă și în regiunea Sud, unde ponderea angajatorilor cu așteptări pozitive privind creșterea cererii a fost în continuă scădere în perioada analizată. În schimb, în regiunile Nord, Centru și în UTAG se remarcă o evoluție pozitivă a percepțiilor mediului economic. În aceste regiuni ponderea companiilor care anticipează o creștere a cererii a fost în creștere în ultimii trei ani. În mod deosebit se evidențiază UTAG, unde nivelul optimismului s-a dublat, astfel încât pentru anul 2026 aproximativ 23% dintre companii anticipează o dinamică pozitivă a cererii.

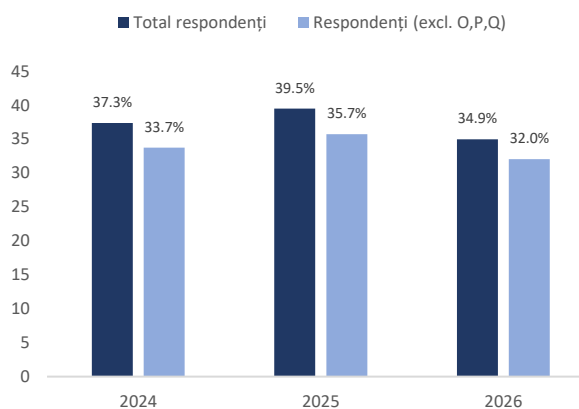
Cu toate acestea, chiar dacă unele regiuni înregistrează evoluții favorabile, situația din municipiul Chișinău – unde este concentrată peste jumătate din activitatea economică a țării – indică faptul că așteptările mediului economic pentru anul 2026 rămân relativ rezervate. În ansamblu, rezultatele sugerează că economia traversează o perioadă de ajustare, în care pesimismul se diminuează treptat, dar optimismul privind relansarea cererii rămâne limitat, iar majoritatea actorilor economici preferă să adopte o perspectivă prudentă asupra evoluțiilor economice pe termen scurt.

Figura 7. Ponderea angajatorilor care anticipează creștere a cererii în următoarele 12 luni după regiuni, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 8. Ponderea angajatorilor care planifică extinderea investițiilor în următoarele 12 luni, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

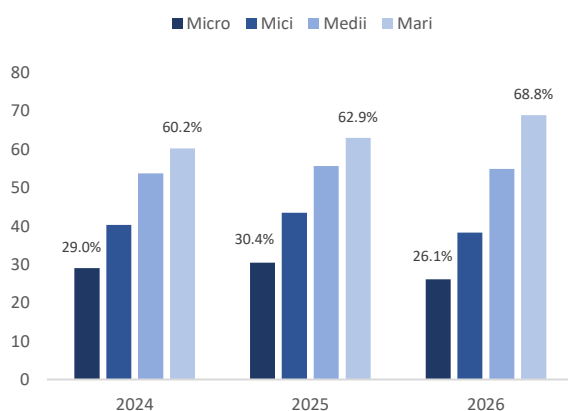
Evoluția așteptărilor mai prudente privind dinamica cererii pentru bunuri și servicii în următoarele 12 luni se reflectă în mod direct și în intențiile angajatorilor de a realiza investiții în dezvoltarea activității lor. În general, planurile investiționale ale companiilor și instituțiilor reprezintă un indicator important al încrederii mediului economic în perspectivele de creștere. În acest context, analiza datelor privind intențiile de investiții confirmă faptul că mediul economic manifestă o atitudine mai rezervată pentru anul 2026, în concordanță cu percepțiile mai prudente privind evoluția cererii.

Pe parcursul ultimilor trei ani, ponderea angajatorilor care planifică să realizeze investiții în următoarele 12 luni a cunoscut fluctuații moderate. Pentru anul 2025 s-a înregistrat inițial o ușoară îmbunătățire a planurilor investiționale: ponderea angajatorilor care intenționau să investească a crescut de la aproximativ 37% în anul 2024 la aproape 40%. Totuși, evoluțiile economice din anul 2025, inclusiv șocurile energetice și economice de la începutul anului, precum și dinamica relativ modestă a cererii pe parcursul anului, au determinat o reevaluare a planurilor investiționale în rândul multor companii și instituții. Ca urmare, pentru anul 2026 ponderea angajatorilor care planifică investiții a scăzut până la aproximativ 35%, reprezentând cel mai redus nivel înregistrat în ultimii trei ani (Figura 8).

O imagine și mai clară a tendințelor din mediul de afaceri se conturează atunci când sunt analizate separat companiile care activează în sectoare orientate spre generarea de profit. Dacă sunt excluse instituțiile din activitățile economice corespunzătoare codurilor CAEM O, P și Q – domenii în care predomină instituțiile publice și organizațiile care nu au ca obiectiv principal generarea de venituri – ponderea companiilor care planifică investiții pentru anul 2026 este și mai redusă. În acest caz, doar aproximativ 32% dintre companiile orientate spre activități economice cu scop lucrativ intenționează să realizeze investiții în următoarele 12 luni, iar această pondere este în scădere comparativ cu anii precedenți.

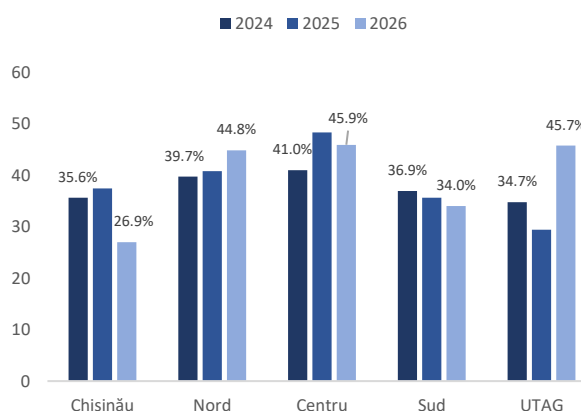
Analiza detaliată a intențiilor de investiții relevă diferențe semnificative în funcție de dimensiunea angajatorilor, aceste diferențe fiind strâns corelate cu nivelul așteptărilor privind evoluția cererii pentru bunurile și serviciile oferite. În general, cu cât dimensiunea companiei sau instituției este mai mare, cu atât crește și probabilitatea ca aceasta să planifice investiții în dezvoltarea activității. Această relație reflectă capacitatea diferită a companiilor de a face față incertitudinilor economice și de a mobiliza resurse pentru proiecte investiționale.

Figura 9. Ponderea angajatorilor care planifică extinderea investițiilor în următoarele 12 luni după mărimea acestora, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 10. Ponderea angajatorilor care planifică extinderea investițiilor în următoarele 12 luni după regiuni, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Datele arată că, pe parcursul ultimilor ani, ponderea companiilor și instituțiilor micro care planifică investiții a rămas constant sub nivelul de 30%. În schimb, în rândul companiilor și instituțiilor mari ponderea celor care planifică investiții depășește în mod constant 60% din totalul organizațiilor din această categorie. Mai mult decât atât, pentru anul 2026 se observă o evoluție divergentă între companiile mari și cele de dimensiuni mai reduse. În cazul companiilor și instituțiilor mari, ponderea celor care

planifică investiții a crescut cu aproape 6 puncte procentuale față de anul 2025, ajungând la aproximativ 69%.

În contrast, în rândul companiilor micro, mici și mijlocii se observă o diminuare a intențiilor investiționale. Cea mai pronunțată scădere a fost înregistrată în rândul companiilor micro și mici, unde ponderea celor care planifică investiții s-a redus cu aproximativ 4–5 puncte procentuale comparativ cu situația din anul 2025. Această evoluție sugerează o vulnerabilitate mai ridicată a întreprinderilor de dimensiuni mici la fluctuațiile economice și la incertitudinile privind evoluția cererii. În lipsa unor rezerve financiare consistente sau a unui acces facil la finanțare, aceste companii tind să adopte o abordare mai prudentă, amânând sau reducând planurile de investiții în perioade de incertitudine economică.

Diferențe relevante se observă și la nivel regional. Ponderea companiilor și instituțiilor care planifică investiții în dezvoltarea activității lor variază semnificativ între regiunile țării, iar aceste variații sunt strâns corelate cu diferențele regionale privind așteptările referitoare la evoluția cererii pentru bunuri și servicii. În municipiul Chișinău și în regiunea Sud se înregistrează o diminuare a ponderii companiilor și instituțiilor care planifică investiții pentru anul 2026. În schimb, în celelalte regiuni ale țării se observă fie o stabilizare, fie o ușoară creștere a acestor intenții investiționale.

În cazul municipiului Chișinău, reducerea planurilor investiționale este deosebit de pronunțată. Ponderea companiilor și instituțiilor care planifică investiții a scăzut cu aproximativ 10 puncte procentuale comparativ cu anul precedent, ajungând la circa 27% pentru anul 2026 (Figura 10). Având în vedere că peste 50% din companiile și instituțiile active din țară sunt concentrate în capitală, această evoluție influențează în mod decisiv dinamica generală a intențiilor investiționale la nivel național.

În ansamblu, rezultatele indică faptul că mediul economic intră în anul 2026 cu un nivel mai ridicat de prudență investițională. Deși companiile mari continuă să manifeste o capacitate relativ ridicată de a investi și de a-și extinde activitatea, majoritatea întreprinderilor de dimensiuni mici și mijlocii adoptă o strategie mai conservatoare. Această diferențiere structurală reflectă atât vulnerabilitatea sporită a companiilor mici la șocurile economice, cât și rolul determinant al companiilor mari în susținerea dinamicii investiționale în contextul unui mediu economic caracterizat de incertitudine.

5. Evoluția cererii pentru forța de muncă și a planurilor de angajare

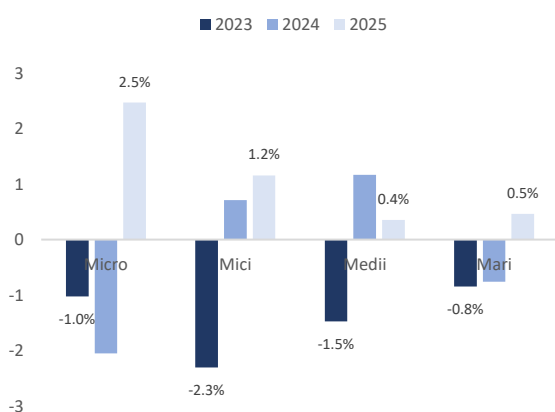
Analiza evoluției cererii pentru forța de muncă în ultimii ani indică o recuperare graduală după șocurile economice generate de consecințele războiului din Ucraina și de perturbările energetice asociate acestuia. Dinamica numărului total de angajați – măsurată prin numărul scriptic al persoanelor încadrate în muncă în baza contractelor individuale de muncă, atât pe durată determinată, cât și nedeterminată – reflectă această perioadă de ajustare a mediului economic. După o contracție de aproximativ 1,5% în anul 2023, cererea pentru forța de muncă a început să se stabilizeze treptat în anii următori.

În anul 2024 s-a înregistrat doar o creștere marginală a numărului total de angajați, de aproximativ 0,1% față de anul precedent, evoluție care poate fi interpretată mai degrabă ca o stagnare sau stabilizare a cererii pentru forța de muncă decât ca o relansare propriu-zisă a pieței muncii. O recuperare ceva mai vizibilă s-a manifestat abia în anul 2025, când numărul persoanelor angajate a crescut cu aproximativ 0,8% față de anul precedent. Chiar și această creștere relativ modestă a fost însă influențată de evoluțiile economice dificile de la începutul anului, în special de criza energetică, care a afectat activitatea unor sectoare economice și a temperat ritmul de extindere a ocupării.

Deși la nivel agregat se observă o tendință pozitivă de creștere a cererii pentru forța de muncă în ultimii doi ani, această evoluție ascunde diferențe importante atât în funcție de dimensiunea companiilor, cât și la nivel regional. În ceea ce privește dimensiunea angajatorilor, datele arată că cererea pentru forța de muncă este mai sensibilă la fluctuațiile macroeconomice în cadrul companiilor de dimensiuni mici. În perioada de contracție a pieței muncii din anul 2023 și în faza de stagnare din anul 2024, cele mai semnificative reduceri ale numărului de angajați au fost înregistrate în cadrul companiilor micro și mici. În unii dintre acești ani, aceste companii au redus personalul cu peste 2% față de anul precedent (Figura 11). În schimb, în cazul companiilor medii și mari, scăderile au fost mai moderate, situându-se în intervalul de aproximativ 1–1,5%. Această diferență sugerează că întreprinderile mai mici sunt mai expuse la volatilitatea mediului economic și au o capacitate mai redusă de a menține nivelul ocupării în perioadele de incertitudine economică.

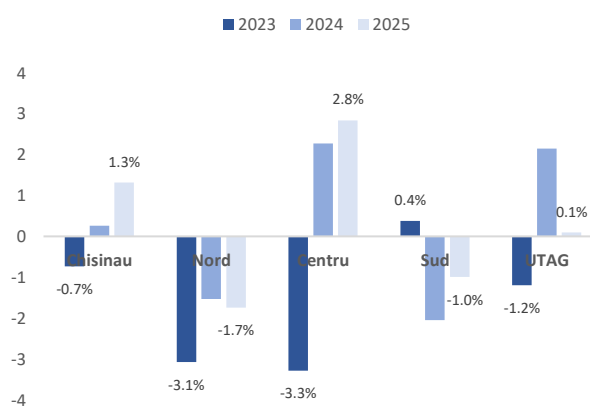
Situația s-a inversat parțial în anul 2025, când cererea pentru forța de muncă a început să se redreseze. În acest context, cele mai pronunțate creșteri ale numărului de angajați au fost înregistrate în rândul companiilor micro și mici, unde numărul persoanelor ocupate a crescut cu peste 1,5%. În comparație, ratele de creștere în cadrul companiilor medii și mari au fost aproximativ de două ori mai reduse. Această evoluție indică faptul că, deși companiile mici sunt mai vulnerabile în perioadele de criză, ele pot reacționa mai rapid atunci când condițiile economice încep să se îmbunătățească. În același timp, companiile mari tind să mențină o dinamică mai stabilă a ocupării, datorită rezervelor financiare și organizaționale care le permit să amortizeze mai eficient șocurile economice.

Figura 11. Dinamica numărului scriptic de angajați după mărimea angajatorului, % f-a-p



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 12. Dinamica numărului scriptic de angajați după regiuni, % f-a-p



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Pe lângă diferențele în funcție de dimensiunea companiilor, dinamica cererii pentru forța de muncă este eterogenă și din perspectivă regională. Datele evidențiază faptul că procesul de recuperare a ocupării din anii 2024 și, mai ales, 2025 a fost concentrat în principal în municipiul Chișinău și în regiunea Centru, care gravitează economic în jurul capitalei. În municipiul Chișinău, numărul persoanelor angajate a crescut cu aproximativ 1,3% față de anul precedent în anul 2025, în timp ce în regiunea Centru creșterea a fost și mai pronunțată, apropiindu-se de 3% (Figura 12).

În restul regiunilor țării, evoluția cererii pentru forța de muncă a fost mai puțin favorabilă. În UTAG, nivelul ocupării a rămas relativ stabil pe parcursul ultimilor trei ani. După o scădere înregistrată în anul 2023, în

anul 2024 s-a produs o creștere compensatorie de o amploare aproximativ similară, astfel încât nivelul general al ocupării a revenit practic la nivelul inițial. În anul 2025 situația a rămas relativ stabilă, fără variații semnificative ale numărului de angajați.

În schimb, regiunile Nord și Sud se caracterizează printr-o contracție continuă a numărului persoanelor angajate pe parcursul celor trei ani analizați. Această evoluție sugerează că șocurile economice recente – generate atât de consecințele războiului din Ucraina, cât și de crizele energetice – au afectat într-o măsură disproporționată aceste regiuni. Structura economică locală, dependența mai ridicată de anumite sectoare vulnerabile și accesul mai limitat la oportunități economice pot explica această dinamică mai puțin favorabilă a pieței muncii.

Dinamica cererii pentru forța de muncă în ultimii ani evidențiază o evoluție profund eterogenă în profilul principalelor sectoare economice, conform Clasificatorului activităților economice din economia Moldovei (CAEM Rev. 2). Această eterogenitate reflectă nu doar impactul șocurilor economice recente, ci și transformări structurale mai ample ale economiei naționale și ale modului în care este distribuită cererea de muncă între diferite activități economice.

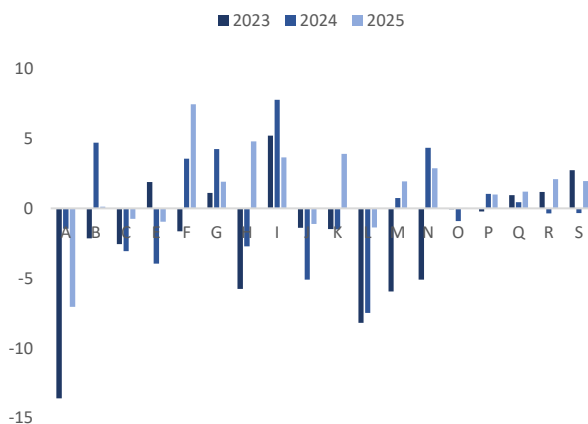
O primă distincție importantă se conturează între sectoarele dominate de sectorul public și cele orientate spre activități economice generatoare de venit. În cazul activităților economice în care predomină instituțiile publice – precum O - Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii, P - Învățământ și Q - Sănătate și asistență socială – dinamica ocupării a fost relativ stabilă pe parcursul perioadei analizate. Fluctuațiile anuale ale numărului de angajați s-au situat, în general, în limita a $\pm 1\%$ față de anul precedent, ceea ce indică un nivel ridicat de rigiditate și predictibilitate a angajării în aceste domenii. Această stabilitate este explicabilă prin natura finanțării publice și prin rolul esențial al acestor servicii, care sunt mai puțin expuse ciclurilor economice și fluctuațiilor cererii de piață.

În contrast, sectoarele în care predomină activitățile economice orientate spre obținerea de venit au înregistrat variații mult mai pronunțate ale numărului de angajați. La nivel agregat, aceste sectoare pot fi împărțite în două categorii distincte: pe de o parte, cele în care ocuparea a cunoscut o tendință de contracție, iar pe de altă parte, cele în care s-a înregistrat o creștere a cererii pentru forța de muncă.

Printre sectoarele care au înregistrat o diminuare constantă a numărului de angajați se evidențiază în mod deosebit sectorul A - Agricultură, silvicultură și pescuit. Acesta a fost cel mai afectat sector din perspectiva reducerii ocupării, înregistrând scăderi pe parcursul întregii perioade 2023–2025 (Figura 13). Contracția este determinată de o combinație de factori, inclusiv condițiile climatice nefavorabile, precum seceta, dar și impactul indirect al războiului din Ucraina asupra lanțurilor de aprovizionare și piețelor de desfacere. Totodată, este foarte probabil ca o parte din această reducere a ocupării formale să fi fost compensată de o creștere a ocupării informale, fenomen frecvent întâlnit în agricultură, sector care se caracterizează printr-un nivel ridicat de informalitate a relațiilor de muncă.

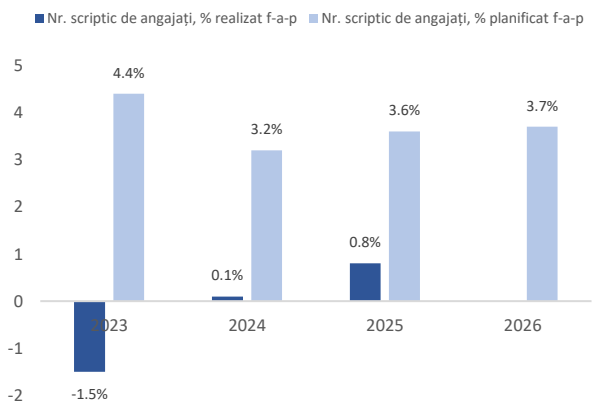
Alte sectoare care au înregistrat o contracție constantă a ocupării sunt C - Industria prelucrătoare, J - Informații și comunicații și L - Tranzacții imobiliare. În cazul industriei prelucrătoare, scăderea ocupării poate reflecta atât reducerea cererii externe, cât și procese de ajustare structurală și automatizare. În sectorul informațiilor și comunicațiilor, deși în mod tradițional este asociat cu creștere, reducerea numărului de angajați ar putea indica o optimizare a resurselor sau o ajustare la condițiile de piață mai restrictive. În sectorul tranzacțiilor imobiliare, dinamica negativă este probabil legată de temperarea activității pe piața imobiliară, în contextul incertitudinilor economice și al costurilor ridicate de finanțare.

Figura 13. Dinamica numărului scriptic de angajați după activități economice, % f-a-p¹



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 14. Ratele de creștere planificate și realizate a numărului scriptic de angajați de către toți angajatorii, % f-a-p



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Pe de altă parte, există o serie de sectoare economice în care s-a înregistrat o creștere a numărului de persoane angajate în cel puțin doi ani din perioada analizată. Printre acestea se evidențiază F – Construcții, G - Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor, I - Activități de cazare și alimentație publică și N - Activități de servicii administrative și activități de servicii suport.

Creșterea ocupării în sectorul comerțului are, în multe cazuri, un caracter compensatoriu. Acest sector absoarbe forța de muncă disponibilizată din alte domenii, în special persoane cu niveluri mai reduse de calificare, oferind oportunități de angajare relativ accesibile. În același timp, expansiunea ocupării în sectoarele construcțiilor și al activităților de cazare și alimentație publică se remarcă printr-o dinamică mai pronunțată, acestea înregistrând cele mai semnificative creșteri din întreaga economie în ultimii doi ani.

Această evoluție poate fi explicată, cel puțin parțial, prin creșterea cererii generate de influxul de refugiați din Ucraina, care a determinat o nevoie sporită de locuințe, infrastructură și servicii de ospitalitate. Astfel, sectorul construcțiilor a beneficiat de o cerere crescută pentru spațiu locativ, în timp ce sectorul ospitalității a răspuns unei cereri mai mari pentru servicii de cazare și alimentație.

În ansamblu, analiza sectorială a cererii pentru forța de muncă evidențiază o economie în proces de ajustare structurală, în care resursele de muncă se redistribuie între sectoare în funcție de noile condiții economice și sociale. Stabilitatea relativă a sectorului public contrastează cu volatilitatea mai accentuată a sectoarelor orientate spre piață, în timp ce anumite domenii – precum agricultura și industria – se

¹ În figură activitățile economice sunt prezentate la nivel de secție a CAEM: A - Agricultură, silvicultură și pescuit; B - Industria extractivă; C - Industria prelucrătoare; E - Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare; F – Construcții; G - Comerț cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și a motocicletelor; H - Transport și depozitare; I - Activități de cazare și alimentație publică; J - Informații și comunicații; K - Activități financiare și asigurări; L - Tranzacții imobiliare; M - Activități profesionale, științifice și tehnice; N - Activități de servicii administrative și activități de servicii suport; O - Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii; P – Învățământ; Q - Sănătate și asistență socială; R - Arta, activități de recreere și de agrement; S - Alte activități de servicii.

confruntă cu provocări persistente, iar altele – precum construcțiile și serviciile – beneficiază de oportunități de creștere.

Analiza intențiilor angajatorilor privind creșterea numărului de angajați în ultimii ani evidențiază o dinamică interesantă, în care optimismul perceput nu se reflectă întotdeauna în realitatea concretă a pieței muncii. Deși planurile de extindere investițională s-au temperat, iar ponderea angajatorilor care consideră că nivelul cererii pentru bunuri și servicii nu va crește a crescut, majoritatea angajatorilor au continuat să prognozeze, în medie, creșteri ale numărului de angajați pentru perioada de 12 luni de la completarea chestionarului.

Pe parcursul întregii perioade analizate (2023–2025), angajatorii au anticipat constant o creștere a personalului între 3% și 4% față de anul precedent, deși în realitate aceste planuri nu s-au concretizat: în anii 2023–2024 s-au înregistrat contracții sau stagnări ale ocupării, iar în 2025 s-a consemnat doar o creștere modestă (Figura 14). Această persistență a estimărilor optimiste, în ciuda rezultatelor anterioare, poate indica fie o planificare care nu este suficient de corelată cu cadrul macroeconomic real și cu constrângerile pieței muncii, fie faptul că răspunsurile reflectă mai degrabă așteptările și percepțiile angajatorilor, decât prognoze obiective apropiate de realitate.

Diferențele între valorile planificate și cele realizate variază semnificativ în funcție de dimensiunea companiei. Cele mai mari discrepanțe se observă în cadrul companiilor micro, care au planificat constant creșteri de aproximativ 5% față de anul precedent, deși în realitate numărul angajaților a scăzut sau a crescut mult mai puțin. Companiile mici și medii au planificat creșteri în jur de 3,5%, ceea ce se apropie mai mult de valorile realizate, deși prognozele au fost încă aproximativ de două ori mai optimiste decât evoluția efectivă. Companiile mari s-au dovedit a fi cele mai precise în prognozele lor, estimând aproape constant o creștere de circa 3% a numărului angajaților, corelându-se mai bine cu rezultatele observate în practică. Această diferență sugerează că dimensiunea companiei influențează atât capacitatea de prognoză, cât și reziliența în atingerea obiectivelor de ocupare: cu cât compania este mai mare, cu atât planurile sale de angajare sunt mai realiste și mai ușor de implementat.

La nivel regional, discrepanțele între prognozele angajatorilor și realizarea efectivă a angajării sunt, de asemenea, evidente. Cele mai apropiate de realitate prognoze se observă în municipiul Chișinău și în regiunea Centru, zone unde ocuparea a înregistrat o creștere moderată în ultimii ani. În schimb, regiunile Nord și Sud se confruntă cu cele mai mari diferențe: deși numărul angajaților a continuat să scadă, angajatorii continuă să planifice creșteri de personal în anii următori, indicând o lipsă de ajustare a estimărilor la condițiile economice reale.

Analiza comparativă a ratelor de creștere/descreștere a numărului de angajați pe activități economice evidențiază diferențe semnificative între valorile planificate și cele efectiv realizate în anii 2024 și 2025, confirmând existența unui decalaj sistematic între intențiile de angajare și dinamica reală a ocupării. Examinarea acestor discrepanțe permite atât identificarea domeniilor în care procesul de planificare a fost relativ realist, cât și evidențierea activităților economice pentru care țintele stabilite au fost excesiv de optimiste în raport cu evoluțiile efective. Aceste constatări sunt în deplină concordanță cu tendința generală observată la nivel agregat, regional și pe dimensiunea companiilor, unde optimismul persistent al angajatorilor nu s-a reflectat integral în dinamica efectivă a ocupării.

Tabelul 2. Diferențele între nivelul planificat și cel realizat de angajare a personalului

	2024		2025		2026
	Planificat, % f-a-p	Realizat, % f-a-p	Planificat, % f-a-p	Realizat, % f-a-p	Planificat, % f-a-p
Mărimea angajatorului					
Micro	4.9	-2.0	5.3	2.5	5.3
Mic	3.1	0.7	3.9	1.2	3.8
Mediu	3.8	1.2	3.5	0.4	3.7
Mare	2.4	-0.8	2.9	0.5	3.0
Regiunea de reședință					
Chișinău	3.9	0.3	4.3	1.3	3.4
Nord	2.5	-1.5	1.9	-1.7	4.2
Centru	3.0	2.3	3.5	2.8	4.9
Sud	1.5	-2.1	1.6	-1.0	1.6
UTAG	0.8	2.1	3.7	0.1	2.9
Activități economice					
A	1.5	-1.5	2.7	-7.0	4.6
B	2.7	4.7	0.0	0.1	2.9
C	4.2	-3.1	4.2	-0.8	5.0
E	1.6	-3.9	4.6	-1.0	3.3
F	5.0	3.5	5.5	7.4	6.5
G	4.4	4.2	4.3	1.9	3.7
H	3.4	-2.7	2.0	4.8	4.6
I	7.8	7.8	5.7	3.7	6.5
J	2.2	-5.1	6.8	-1.1	1.7
K	10.7	-1.5	2.9	3.9	4.5
L	6.4	-7.5	2.6	-1.4	2.4
M	3.3	0.7	4.5	1.9	1.0
N	3.8	4.3	4.8	2.9	6.0
O	2.7	-0.9	3.2	0.0	3.6
P	1.1	1.0	1.1	1.0	0.9
Q	1.5	0.4	2.1	1.2	1.7
R	3.3	-0.4	8.3	2.1	4.4
S	2.0	-0.3	3.6	2.0	9.4

Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

În perioada analizată, cele mai mari abateri s-au înregistrat în activitățile L (*Tranzacții imobiliare*), J (*Informații și comunicații*), K (*Activități financiare și asigurări*), A (*Agricultură, silvicultură și pescuit*) și C (*Industria prelucrătoare*), unde valorile realizate au fost constant inferioare celor planificate. Acest fapt indică fie o supraevaluare a potențialului de creștere a ocupării, fie existența unor constrângeri structurale (cerere volatilă, deficit de forță de muncă calificată, incertitudine investițională) care au limitat capacitatea de ajustare a personalului. Activitatea L se remarcă prin cea mai pronunțată abatere, în special în 2024, urmată de J și K, unde diferențele dintre plan și realizare au rămas ridicate și în 2025, sugerând un caracter persistent al acestor deviații (Tabelul 2).

La polul opus, activitățile P (*Învățământ*), I (*Activități de cazare și alimentație publică*), Q (*Sănătate și asistență socială*), B (*Industria extractivă*) și N (*Activități de servicii administrative și activități de servicii suport*) prezintă cele mai mici discrepanțe, valorile realizate fiind apropiate de cele planificate. Aceasta reflectă o mai bună calibrare a prognozelor și o stabilitate relativ mai mare a ocupării în aceste sectoare. În mod particular, activitatea P se evidențiază printr-o concordanță aproape completă între plan și realizare, indicând un nivel ridicat de predictibilitate și o dependență mai redusă de factori ciclici.

Pe baza dinamicii din anii 2024 și 2025, corelată cu planurile pentru 2026, se conturează două grupuri distincte de activități. Pe de o parte, activitățile F (*Construcții*), I (*Activități de cazare și alimentație publică*), S (*Alte activități de servicii*) și N (*Activități de servicii administrative și activități de servicii suport*) prezintă perspective relativ robuste de creștere, susținute de o evoluție efectivă pozitivă și de abateri reduse față de plan. Pe de altă parte, activitățile A (*Agricultură, silvicultură și pescuit*), J (*Informații și comunicații*) și L (*Tranzacții imobiliare*) se caracterizează prin subperformanțe recurente, ceea ce indică o probabilitate mai mare de stagnare sau chiar descreștere în 2026, în pofida unor prognoze oficiale pozitive. Această divergență reflectă un decalaj persistent între planificare și capacitatea reală de implementare.

Analiza datelor relevă o capacitate limitată de învățare din erorile de prognoză. În tranziția de la 2024 la 2025, doar un număr redus de activități au ajustat semnificativ estimările în funcție de abaterile anterioare, ceea ce indică o inerție în procesul de planificare. Pentru 2026 se observă o anumită îmbunătățire, prin corecții mai vizibile ale țintelor, însă acestea rămân parțiale și neuniforme. Persistența unor ținte de creștere ridicate în activități cu subperformanțe repetate sugerează că, în anumite cazuri, prognozele au un caracter mai degrabă normativ (bazat pe intenții sau obiective) decât unul empiric (bazat pe tendințe observate). În consecință, activitățile cu abateri negative consistente și cu ajustări insuficiente prezintă un risc ridicat de supraevaluare și pentru anul 2026.

6. Evoluția prognozei pentru competențele angajaților

Pe lângă dimensiunea cantitativă a cererii de forță de muncă, exprimată prin evoluția numărului total de locuri noi de muncă create, există și o dimensiune calitativă. Aceasta reflectă tipul locurilor de muncă nou create, analizate din perspectiva nivelului educațional și a calificărilor necesare. Calificările sunt, în general, grupate în trei categorii principale: calificări înalte, medii și joase. Nivelul de calificare solicitat pentru un loc de muncă este determinat de complexitatea activității și de cerințele educaționale necesare. Cu cât o ocupație necesită cunoștințe și abilități ce pot fi dobândite doar prin absolvirea studiilor universitare, de exemplu, cu atât aceasta este clasificată în categoria calificărilor înalte. În mod proporțional, nivelul de calificare cerut influențează direct și nivelul de salarizare al angajaților pentru respectivele ocupații. Astfel, toate ocupațiile pot fi grupate în aceste trei categorii majore de calificare.

Clasificarea ocupațiilor în Republica Moldova este reglementată de Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM), actualizat într-o versiune nouă în 2021 și 2025 (CORM 006-2021).² Acesta a fost elaborat pe baza Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor (ISCO-08) și a Clasificării Europene a Aptitudinilor, Competențelor, Calificărilor și Ocupațiilor (ESCO). Conform acestei clasificări, primele trei

² https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=150849&lang=ro

grupe majore de ocupații sunt asociate calificărilor înalte, grupele majore 4 – 8 includ ocupații ce necesită calificări medii, iar grupa majoră 9 este atribuită ocupațiilor ce necesită competențe joase (Tabelul 1).

Tabelul 3. Gruparea ocupațiilor conform nivelului de calificări solicitat³

Nivelul de calificare	Grupa majoră CORM	Denumirea
Calificări înalte	1	Legislatori/legislatoare, membri ai/membre ale executivului, conducători ai/conducătoare ale entităților publice și alți conducători/alte conducătoare din unitățile economice
	2	Specialiști/specialiste în diverse domenii de activitate
	3	Tehnicieni/tehniciene și alți specialiști asimilați/alte specialiste asimilate
Calificări medii	4	Funcționari administrativi/funcționare administrative
	5	Lucrători/lucrătoare din domeniul serviciilor și comerțului
	6	Lucrători calificați/lucrătoare calificate în agricultură, silvicultură, acvacultură și pescuit
	7	Muncitori calificați/muncitoare calificate și asimilați/asimilate
	8	Operatori/operatoare și asamblori/asamble de mașini și instalații
Calificări joase	9	Muncitori necalificați/muncitoare necalificate

Sursa: Organizația Internațională a Muncii ([link](#))

Analiza evoluției recente a structurii cererii de forță de muncă relevă o reconfigurare semnificativă a preferințelor angajatorilor în funcție de nivelul de calificare, cu implicații importante asupra dinamicii pieței muncii pe termen scurt. În ultimii trei ani, se conturează o tendință clară de diminuare a ponderii ocupațiilor ce necesită calificări înalte (corespunzătoare grupele majore 1–3 din CORM) în totalul locurilor de muncă noi planificate. Astfel, dacă în anul 2024 aceste ocupații reprezentau aproximativ 34% din totalul locurilor de muncă ce urmau a fi create, ponderea lor a scăzut la 32% în 2025, pentru ca în 2026 să înregistreze o reducere abruptă până la doar 23% (Figura 15). Această evoluție indică o schimbare

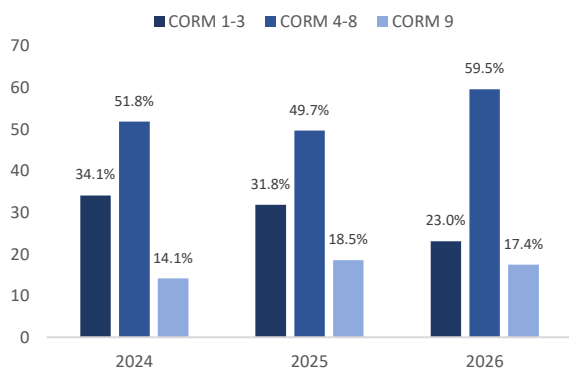
³ În versiunea actualizată a CORM din 2025 a fost introdusă o nouă grupă majoră „0 - Forțele armate”, care nu este luată în calcul la această analiză.

structurală pronunțată, în care cererea se reorientează tot mai mult către ocupații cu calificări medii și joase, fenomen care devine deosebit de accentuat în anul 2026.

Această schimbare nu se manifestă doar la nivelul intențiilor de angajare, ci este confirmată și de structura disponibilizărilor planificate, care oferă o perspectivă complementară asupra ajustărilor de cerere pe segmente ocupaționale. Deși, per ansamblu, angajatorii anticipează o creștere netă a numărului de salariați (numărul locurilor de muncă noi depășind disponibilizările în toți anii analizați), distribuția disponibilizărilor pe niveluri de calificare evidențiază direcțiile de restructurare. În anul 2024, aproximativ 56% din locurile de muncă planificate pentru reducere aparțineau ocupațiilor cu calificări înalte (grupele 1–3), sugerând o dinamică intensă de realocare în interiorul acestui segment. Până în 2026, însă, această pondere se diminuează semnificativ, până la circa 22%, ceea ce indică o reducere a presiunii de ajustare în zona calificărilor înalte și, simultan, o creștere a ponderii disponibilizărilor în ocupațiile cu calificări medii și joase. Astfel, atât pe componenta de creare, cât și pe cea de reducere a locurilor de muncă, se observă o convergență către segmentele ocupaționale inferioare ca nivel de calificare.

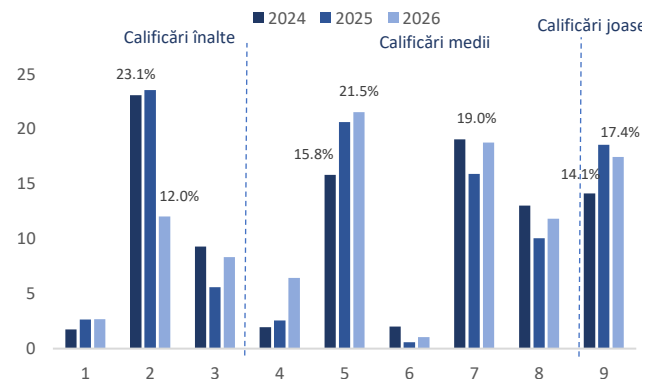
Reducerea cererii pentru ocupațiile cu calificări înalte este determinată în principal de contracția semnificativă a cererii pentru grupa majoră 2 din CORM – specialiști/specialiste în diverse domenii de activitate. Ponderea acestora în totalul locurilor de muncă noi planificate scade drastic, de la aproximativ 23–24% în anii precedenți la doar 12% în 2026, ceea ce echivalează practic cu o înjumătățire. Această evoluție poate sugera fie o temperare a investițiilor în activități intensive în capital uman înalt calificat, fie o ajustare a așteptărilor angajatorilor în contextul incertitudinilor economice, care determină o orientare către structuri ocupaționale mai flexibile și mai puțin costisitoare.

Figura 15. Structura locurilor noi de muncă planificate să fie create de toți angajatorii după nivelul de calificare solicitat, % din total locuri noi planificate



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 16. Structura locurilor de muncă noi planificate de toți angajatorii, grupate pe categorii majore conform CORM, % din total locuri noi planificate



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

În contrast, cea mai pronunțată creștere a cererii se înregistrează în rândul ocupațiilor cu calificări medii, în special în grupa majoră 5 – lucrători/lucrătoare din domeniul serviciilor și comerțului. Ponderea acestor ocupații în totalul locurilor de muncă noi planificate ajunge la aproape 22% în 2026, comparativ cu doar 16% în 2024, marcând al treilea an consecutiv de creștere. Această tendință reflectă, cel mai probabil, dinamica sectoarelor orientate spre consum și servicii, precum și nevoia de forță de muncă în activități cu

interacțiune directă cu clientul. Totodată, se observă o revenire a importanței grupei majore 7 – muncitori calificați/muncitoare calificate și asimilați/asimilate, a căror pondere este estimată la circa 19% în 2026, nivel comparabil cu cel din 2024, după o eventuală scădere intermediară (Figura 16). Aceasta sugerează o stabilizare a cererii pentru competențe tehnice și meserii specializate, în special în sectoare productive.

În ceea ce privește ocupațiile cu calificări joase, reprezentate de grupa majoră 9 – muncitori necalificați/muncitoare necalificate, se constată o ușoară reducere a ponderii acestora în 2026 (până la 17,4%, de la 18% în 2025), însă nivelul rămâne semnificativ și superior celui din 2024 (14%). Acest fapt confirmă menținerea unei cereri consistente pentru forța de muncă slab calificată, care continuă să ocupe un loc important în structura pieței muncii pe termen scurt, fiind a treia categorie ca pondere în totalul locurilor de muncă nou create.

Analiza detaliată a structurii cererii de forță de muncă pe ocupații, în interiorul principalelor grupuri majore, evidențiază nu doar schimbări cantitative, ci și transformări calitative relevante, care reflectă atât dinamica sectorială, cât și efectele unor intervenții punctuale de politici sau reforme.

În cadrul grupei majore 2 – specialiști/specialiste în diverse domenii de activitate, se remarcă în mod deosebit evoluțiile divergente ale două subcategorii importante: ocupațiile din domeniul asistenței sociale și cele din sectorul tehnologiilor informaționale. Astfel, ponderea locurilor de muncă aferente asistenței sociale în totalul locurilor noi planificate înregistrează o scădere drastică, de la aproximativ 8% în 2024 la un nivel aproape neglijabil către 2026. O astfel de evoluție sugerează existența unui vârf temporar de cerere în 2024, cel mai probabil asociat unor reforme sau programe specifice cu caracter limitat în timp, care au necesitat o extindere rapidă a resurselor umane. În contrast, ocupațiile din domeniul tehnologiilor informaționale cunosc o reducere graduală, de la circa 5% în 2024 la doar 2% în 2026 (Tabelul 4). Această tendință poate indica o ajustare structurală a cererii, fie ca urmare a maturizării anumitor segmente ale sectorului IT, fie în contextul eficientizării proceselor prin automatizare sau externalizare, ceea ce reduce nevoia de noi angajări pe termen scurt.

În grupa majoră 5 – lucrători/lucrătoare din domeniul serviciilor și comerțului, creșterea cererii este susținută în principal de ocupațiile din comerț și alimentație publică. Ocupațiile legate de comerț, în special vânzători și casieri, continuă să dețină cea mai mare pondere în totalul locurilor de muncă planificate, chiar dacă aceasta înregistrează o ușoară scădere de la aproximativ 9% în 2024 la 8% în 2026. Această stabilitate relativă la un nivel înalt confirmă rolul central al sectorului comercial în absorbția forței de muncă. În același timp, ocupațiile din alimentația publică, precum bucătari, chelneri și barmani, cunosc o creștere constantă a ponderii, de la aproape 4% în 2024 la circa 6% în 2026, reflectând probabil revigorarea activităților din ospitalitate și servicii conexe. De asemenea, apare o categorie ocupațională cu o dinamică distinctă – subofițerii în securitatea frontierei – care ajung să reprezinte aproximativ 2.5% din totalul locurilor de muncă noi planificate în 2026, fără a avea o prezență comparabilă în anii anteriori. Această evoluție sugerează o cerere determinată de factori instituționali și reforme în sectorul public, mai degrabă decât de tendințe economice de piață.

Grupa majoră 7 – muncitori calificați/muncitoare calificate și asimilați/asimilate – rămâne puternic influențat de cererea din sectorul textil, în special pentru ocupații precum cusători. Deși ponderea acestor locuri de muncă în totalul celor planificate înregistrează o ușoară scădere, de la aproximativ 10% în 2024

la 8% în 2026, acestea continuă să se situeze printre cele mai solicitate ocupații, confirmând importanța persistentă a industriei textile în structura ocupării. În paralel, se observă o creștere notabilă a cererii pentru ocupații tehnice specifice, precum electromontori pentru panouri principale de comandă a centralelor electrice, care nu erau prezente în anii anteriori. Această apariție sugerează o corelare directă cu investițiile recente din sectorul energetic, probabil ca răspuns la crizele din domeniu, și indică o diversificare a cererii către competențe tehnice mai specializate.

Tabelul 4. Evoluția ponderii la top ocupații în cadrul la grupurile majore în totalul locurilor de muncă planificate, %

Codul CORM	Codul ocupației	2024, %	2025, %	2026, %
Grupa majoră 2				
263501	Asistent social/asistentă socială	5.22	0.04	0.05
251207	Programator/programatoare	2.73	3.46	1.68
263511	Specialist/specialistă în asistență socială	2.69	0.01	0.00
215214	Inginer programator/ingineră programatoare	1.69	1.44	0.00
242226	Specialist/specialistă în instituțiile publice	1.57	0.24	0.04
Grupa majoră 5				
523001	Casier/casieră (casierită)	3.52	7.61	1.84
512001	Bucătar/bucătăreasă	2.65	1.51	3.26
522305	Vânzător/vânzătoare produse alimentare	1.95	0.88	0.80
522309	Vânzător-consultant/vânzătoare-consultantă	1.85	2.03	1.47
513102	Chelner/chelneriță	0.92	1.06	1.20
522103	Vânzător/vânzătoare în magazine	0.88	2.81	1.50
522306	Vânzător/vânzătoare produse nealimentare	0.70	0.71	1.96
513202	Barman/barmaniță	0.36	0.29	1.02
541207	Subofițer în securitatea frontierei	0.00	0.00	2.55
Grupa majoră 7				
753118	Cusător/cusătoreasă (cusătoare) în industria ușoară	6.69	1.41	3.08
753611	Cusător/cusătoreasă (cusătoare) articole de curelărie și harnașamente în industria încălțăminte și de marochinărie	1.66	0.00	0.93
753117	Cusător/cusătoreasă (cusătoare) în confecții	1.37	4.67	4.42
741241	Electromontor panouri principale de comandă a centralelor electrice	0.00	0.00	1.21

741264	Montator/montatoare în producția de cabluri electrice	0.00	0.00	0.66
Grupa majoră 9				
921301	Muncitor necalificat/muncitoare necalificată în agricultură	0.51	1.35	1.96
962202	Muncitor auxiliar/muncitoare auxiliară	5.00	6.11	5.90
911201	Îngrijitor/îngrijitoare încăperi	1.11	0.61	1.67
961203	Sortator/sortatoare deșeuri reciclabile	0.00	0.00	0.42
931201	Muncitor necalificat/muncitoare necalificată construcții căi ferate	0.25	0.11	0.67

Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

În ceea ce privește grupa majoră 9 – muncitori necalificați/muncitoare necalificate, structura cererii este dominată de ocupația de muncitor auxiliar, care își menține o pondere relativ constantă, de aproximativ 6% din totalul locurilor de muncă noi planificate pe întreaga perioadă analizată. Această stabilitate, la un nivel comparabil cu unele ocupații din categoria calificărilor medii, evidențiază rolul structural al forței de muncă slab calificate în economie, în special în activități suport sau cu valoare adăugată redusă.

În ansamblu, analiza pe ocupații detaliază și consolidează concluziile privind reorientarea cererii de muncă: pe de o parte, se observă o reducere a cererii pentru anumite segmente de specialiști, inclusiv în domenii considerate anterior dinamice, precum IT sau asistența socială; pe de altă parte, se conturează o creștere a cererii în sectoare orientate spre servicii, comerț și activități tehnice specifice, dar și o menținere a unei baze consistente de ocupații necalificate. Aceste evoluții sugerează o adaptare a pieței muncii la condițiile economice curente și la prioritățile sectoriale emergente, dar ridică totodată întrebări privind sustenabilitatea pe termen lung a acestei structuri și capacitatea acesteia de a valorifica capitalul uman disponibil.

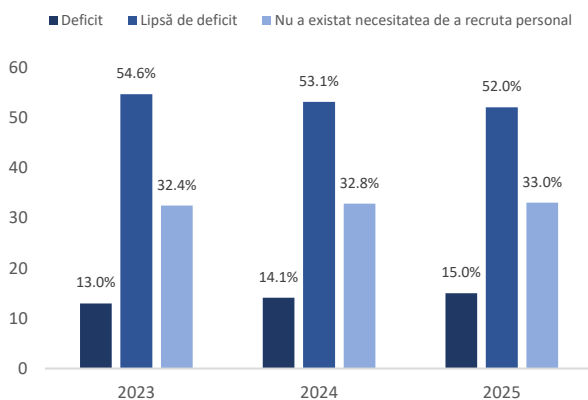
7. Percepția angajatorilor privind deficitul forței de muncă

Analiza evoluției percepției deficitului de forță de muncă relevă în continuare o anumită discrepanță între discursul public și realitatea reflectată în datele colectate la nivelul angajatorilor, însă aceasta se atenuează treptat în perioada 2023–2025. Deși numeroase companii invocă dificultăți în recrutare și lipsa forței de muncă drept o constrângere majoră, ponderea celor care declară efectiv că se confruntă cu deficit rămâne relativ redusă în raport cu totalul respondenților. Astfel, proporția angajatorilor care raportează deficitul forței de muncă crește gradual de la aproximativ 13% în 2023 la circa 15% în 2025 (Figura 17). În același timp, ponderea celor care nu se confruntă cu deficit scade ușor, de la aproximativ 55% la 52%, iar circa o treime dintre companii (32–33%) continuă să nu desfășoare procese de recrutare, ceea ce limitează expunerea acestora la dificultăți de ocupare a posturilor vacante. Aceste evoluții sugerează că deficitul forței de muncă devine mai vizibil, dar rămâne încă parțial mascat de nivelul relativ modest al activității de angajare.

Analiza pe categorii de mărime a angajatorilor confirmă faptul că deficitul forței de muncă nu este resimțit uniform, dar evidențiază și o tendință de creștere graduală în toate segmentele. Companiile micro și mici continuă să fie cele mai puțin afectate: în cazul companiilor micro, ponderea celor care resimt deficitul

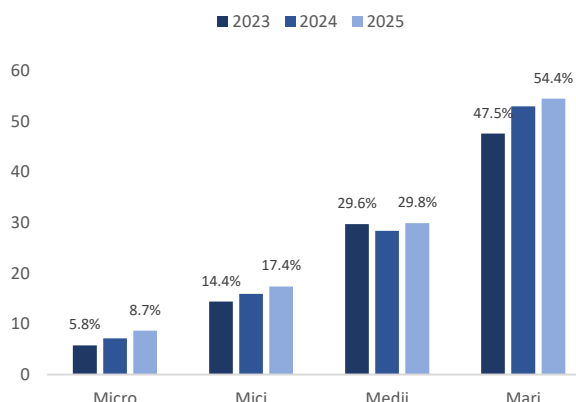
crește ușor de la aproximativ 6% la 8%, iar în cazul companiilor mici de la 14% la 17%. În schimb, în rândul companiilor medii și mari nivelul deficitului este semnificativ mai ridicat. Pentru companiile medii, ponderea angajatorilor afectați rămâne relativ stabilă, în jur de 30%, în timp ce pentru companiile mari aceasta crește de la aproximativ 48% la 54%, ceea ce indică faptul că mai mult de jumătate dintre angajatorii mari se confruntă cu dificultăți de recrutare (Figura 18). Aceste date consolidează concluzia că deficitul este în continuare o problemă structurală mai pronunțată în cazul organizațiilor mari, care au cerințe mai complexe și o cerere mai mare de competențe specializate.

Figura 17. Evoluția ponderii angajatorilor care s-au ciocnit cu deficit de forță de muncă, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 18. Evoluția ponderii angajatorilor care s-au ciocnit cu deficit de forță de muncă dezagregat după mărimea acestora, %

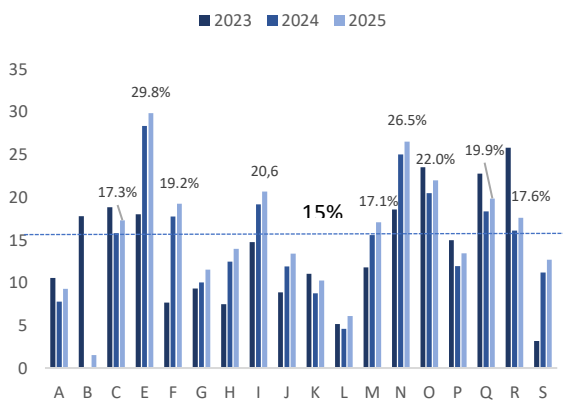


Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Distribuția sectorială relevă, de asemenea, diferențe semnificative între activitățile economice. Sectoarele în care ponderea companiilor care se confruntă cu deficitul forței de muncă depășește media națională includ industria prelucrătoare, distribuția apei și gestionarea deșeurilor, construcțiile, activitățile de cazare și alimentație publică, activitățile profesionale, științifice și tehnice, serviciile administrative și suport, administrația publică, sănătatea și asistența socială, precum și activitățile de recreere și agrement. O parte importantă dintre aceste sectoare sunt caracterizate de o dinamică pozitivă a ocupării în ultimii ani, ceea ce sugerează că deficitul este alimentat inclusiv de creșterea cererii de forță de muncă. În mod particular, sectorul public continuă să se evidențieze printr-un nivel relativ ridicat al deficitului, explicat în mare parte prin atractivitatea mai redusă a condițiilor de muncă și competiția cu sectorul privat pentru resurse umane calificate (Figura 19).

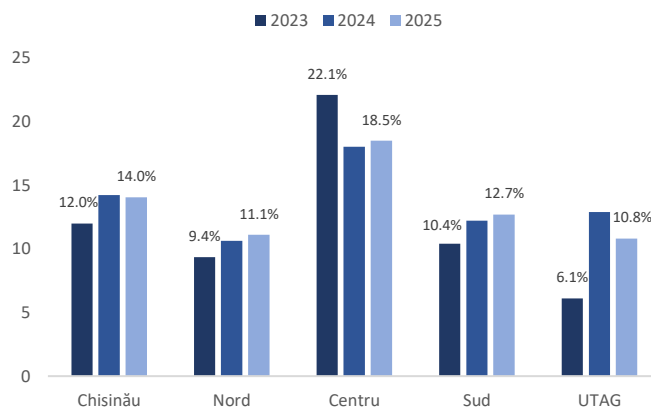
Distribuția regională a fenomenului indică diferențe importante între regiunile statistice, sugerând că deficitul forței de muncă este influențat de dinamica economică și mobilitatea internă a populației. Regiunea Centru se evidențiază printr-o pondere a companiilor care resimt deficitul peste media națională, situată în jur de 18–20%. Această situație este probabil determinată de influența municipiului Chișinău, care atrage forță de muncă din zonele învecinate, accentuând dezechilibrele locale (Figura 20). În celelalte regiuni, ponderea angajatorilor afectați este apropiată sau sub media națională, cele mai reduse valori fiind înregistrate în regiunea Nord. Aceste diferențe regionale reflectă atât variațiile în nivelul activității economice, cât și în disponibilitatea resurselor de muncă.

Figura 19. Evoluția ponderii angajatorilor care s-au ciocnit cu deficit de forță de muncă dezagregat pe activități economice, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

Figura 20. Evoluția ponderii angajatorilor care s-au ciocnit cu deficit de forță de muncă la nivel regional, %



Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

În plus, deficitul forței de muncă generează o serie de consecințe directe asupra modului de funcționare al companiilor afectate. Cea mai frecventă reacție este intensificarea volumului de muncă pentru personalul existent, care trebuie să preia atribuțiile posturilor neocupate. Ponderea companiilor care indică această situație crește semnificativ, de la aproximativ 69% în 2023 la circa 79% în 2025, evidențiind o tendință de ajustare internă prin supraîncărcarea resurselor umane disponibile. Alte mecanisme de adaptare, precum instruirea suplimentară a personalului pentru a acoperi sarcini adiționale, rămân relativ limitate, fiind menționate de doar 15–17% dintre companii. În același timp, deficitul poate avea efecte directe asupra performanței economice: aproximativ 10–12% dintre angajatori raportează fie reducerea producției curente, fie renunțarea la planurile de extindere. Totodată, ponderea companiilor care afirmă că deficitul nu generează consecințe asupra activității este în scădere, de la circa 9% la 5%, ceea ce sugerează o creștere a impactului resimțit al acestui fenomen (Tabelul 5).

Deficitul forței de muncă influențează totodată și strategiile de recrutare ale companiilor, determinând ajustări atât în procese, cât și în criteriile de selecție. Astfel, tot mai mulți angajatori indică necesitatea extinderii duratei de recrutare: ponderea acestora crește de la aproximativ 42% la 49% în perioada analizată. Această tendință reflectă o adaptare graduală la condițiile pieței, în care ocuparea posturilor vacante devine mai dificilă și mai lentă. În paralel, se observă o ușoară reducere a ponderii companiilor care declară că nu au reușit să recruteze personal, de la 36% la 32%, sugerând că extinderea perioadei de căutare contribuie la creșterea probabilității de ocupare a posturilor.

O altă direcție de ajustare este relaxarea cerințelor față de candidați, în special în ceea ce privește experiența, nivelul de educație și calificările. Aproximativ un sfert dintre companii (circa 25%) continuă să reducă aceste cerințe, chiar dacă ponderea este în ușoară scădere. În același timp, utilizarea instrumentelor financiare și non-financiare pentru atragerea forței de muncă își diminuează importanța. Ponderea companiilor care oferă salarii mai mari la recrutare scade de la aproximativ 20% la 14%, iar cea a companiilor care propun alte beneficii se reduce semnificativ, de la 21% la 10%. Această evoluție sugerează că, în contextul unor constrângeri economice recente, capacitatea angajatorilor de a concura

prin pachete salariale și beneficii este limitată, ceea ce determină o reorientare către strategii de ajustare mai degrabă organizaționale decât financiare.

Tabelul 5. Percepția angajatorilor privind consecințele deficitului forței de muncă și impactului asupra procesului de recrutare a personalului, % din angajatori cu deficit

Opțiunea de răspuns	2023	2024	2025
Întrebarea: Cum a fost afectată recrutarea personalului de deficitul de forță de muncă?			
A fost nevoie de mai mult timp decât de obicei pentru a recruta personal	41.6	49.6	48.8
Nu am putut recruta personal	36.0	36.0	31.6
Am redus cerințele cu privire la experiență	26.2	27.3	24.2
Am oferit un salariu mai mare	19.6	21.4	14.3
Am oferit alte beneficii	21.4	11.5	10.3
Am redus cerințele cu privire la formare	9.8	16.3	8.7
Am redus cerințele cu privire la calificări și abilități sociale	12.1	13.8	8.3
Întrebarea: Ce consecințe a avut deficitul forței de muncă pentru întreprinderea Dvs.?			
Personalul existent a trebuit să muncească mai mult	69.2	75.9	78.6
Formare internă pentru personalul existent	14.8	17.2	16.8
Producția/serviciile au scăzut	11.9	12.6	12.4
Extinderea planificată a fost amânată	8.0	9.8	10.5
Lipsa forței de muncă nu a avut nicio consecință	8.6	4.5	5.2

Sursa: Calculele autorului în baza datelor ANOFM

În ansamblu, evoluțiile din perioada 2023–2025 indică o creștere graduală a deficitului forței de muncă, fără a se confirma însă o deteriorare bruscă sau generalizată la nivelul întregii economii. Deficitul rămâne relativ limitat ca amploare în raport cu totalul companiilor, dar este concentrat în mod disproporționat în rândul angajatorilor mari, în anumite sectoare dinamice și în regiuni cu cerere ridicată de forță de muncă. Totodată, impactul său asupra companiilor devine tot mai vizibil, atât prin presiunile asupra personalului existent, cât și prin ajustările în strategiile de recrutare și planurile de dezvoltare. Aceste tendințe sugerează că problema deficitului este mai degrabă una structurală și localizată, care tinde să se intensifice odată cu relansarea activității economice și creșterea cererii pentru competențe specifice.

8. Concluzii

Analiza percepției angajatorilor evidențiază faptul că economia Republicii Moldova a intrat într-o fază de stabilizare după șocurile majore din anii precedenți, însă această stabilizare rămâne fragilă și lipsită de un impuls clar de creștere. În anul 2025, aproximativ 22% dintre companii au raportat o creștere a cererii, în timp ce 13,6% au indicat o scădere, ceea ce confirmă o îmbunătățire față de anii anteriori. Totuși, pentru anul 2026, circa 71% dintre angajatori anticipează stagnarea cererii, iar doar aproximativ 21% estimează

o creștere, indicând o orientare predominant prudentă a mediului economic. Această configurație sugerează că economia a depășit faza acută a crizei, dar nu a intrat încă într-un ciclu de creștere robustă.

Un semnal deosebit de important pentru perspectivele economice este diminuarea intențiilor investiționale. Pentru anul 2026, doar aproximativ 35% dintre companii și instituții planifică să realizeze investiții, în scădere față de aproape 40% în anul precedent. Dacă sunt analizate exclusiv companiile orientate spre profit, ponderea scade și mai mult, până la aproximativ 32%. În municipiul Chișinău, unde este concentrată peste jumătate din activitatea economică a țării, ponderea companiilor care planifică să-și extindă investițiile s-au redus până la aproximativ 27%, marcând o scădere de circa 10 puncte procentuale într-un singur an. În același timp, peste 60% dintre companiile mari continuă să planifice investiții (ajungând la aproximativ 69% în 2026), în timp ce în rândul companiilor micro această pondere rămâne sub 30%. Această divergență evidențiază riscul unei polarizări economice accentuate.

Piața muncii reflectă aceste evoluții printr-o dinamică modestă a ocupării. După o contracție de aproximativ -1,5% în 2023 și o stagnare în 2024 (+0,1%), numărul de angajați a crescut cu doar 0,8% în 2025, indicând o revenire lentă. Această creștere este însă inegal distribuită: în municipiul Chișinău ocuparea a crescut cu aproximativ 1,3%, iar în regiunea Centru cu aproape 3%, în timp ce regiunile Nord și Sud au continuat să înregistreze scăderi ale numărului de angajați. În același timp, companiile micro și mici au înregistrat în 2025 creșteri de peste 1,5%, recuperând mai rapid după scăderile anterioare, în timp ce companiile mari au avut o dinamică mai stabilă, dar mai lentă.

La nivel sectorial, se conturează o redistribuire clară a forței de muncă. Sectoare precum agricultura, industria prelucrătoare sau tranzacțiile imobiliare au înregistrat scăderi constante ale ocupării, în timp ce construcțiile, comerțul și sectorul ospitalității au înregistrat unele dintre cele mai pronunțate creșteri. De exemplu, în sectorul construcțiilor, angajatorii au planificat pentru 2026 o creștere a ocupării de aproximativ 6,5%, după creșteri efective semnificative în anii precedenți. În sectorul serviciilor administrative și suport, creșterea planificată ajunge la circa 6%, iar în domeniul ospitalității la aproximativ 6,5%, confirmând rolul acestor sectoare în absorbția forței de muncă.

Un rezultat important al analizei este decalajul persistent dintre planurile angajatorilor și evoluțiile reale ale pieței muncii. În ultimii ani, angajatorii au prognozat constant creșteri ale numărului de angajați de aproximativ 3–4% anual, însă aceste estimări nu s-au materializat. De exemplu, companiile micro au planificat creșteri de aproximativ 5,3% în 2025, însă creșterea efectivă a fost de doar 2,5%, iar în anul precedent chiar s-a înregistrat o scădere de -2%. La nivel regional, discrepanțele sunt și mai evidente: în regiunea Nord, deși angajatorii planificau creșteri de peste 1,9% în 2025, ocuparea a scăzut cu -1,7%. Aceste diferențe indică o capacitate limitată de calibrare a prognozelor și o tendință de supraestimare sistematică a dinamicii ocupării.

În paralel, se conturează o transformare structurală semnificativă a cererii de competențe. Ponderea locurilor noi de muncă destinate persoanelor cu calificări înalte a scăzut de la aproximativ 34% în 2024 la doar 23% în 2026, ceea ce reprezintă o reducere abruptă. În schimb, cererea pentru ocupații cu calificări medii a crescut semnificativ, în special în domeniul serviciilor și comerțului, unde ponderea a ajuns la aproape 22% din totalul locurilor noi de muncă planificate. Ocupațiile cu calificări joase își mențin o pondere ridicată, de aproximativ 17–18%, confirmând rolul important al acestui segment pe piața muncii.

Această reconfigurare sugerează o orientare a economiei către activități mai puțin intensive în capital uman înalt calificat.

În același timp, deficitul de forță de muncă devine mai vizibil, însă într-o manieră mai nuanțată decât sugerau evaluările anterioare. Datele actualizate indică o creștere graduală, dar relativ modestă, a ponderii angajatorilor care se confruntă efectiv cu deficit — de la aproximativ 13% în 2023 la circa 15% în 2025 — și nu o deteriorare bruscă și generalizată. Această evoluție trebuie interpretată în contextul faptului că aproximativ o treime dintre companii nu desfășoară procese de recrutare, ceea ce limitează expunerea la dificultăți de ocupare a posturilor vacante și, implicit, vizibilitatea fenomenului.

Totodată, deficitul nu este distribuit uniform, ci are un caracter pronunțat structural. Acesta se concentrează în special în rândul companiilor mari, unde peste jumătate dintre angajatori (circa 54%) raportează dificultăți de recrutare, comparativ cu doar 6–8% în cazul companiilor micro și 14–17% pentru cele mici. Diferențele sectoriale și regionale sunt, de asemenea, semnificative: anumite domenii dinamice, precum construcțiile, industria prelucrătoare sau ospitalitatea, precum și sectorul public, sunt afectate într-o măsură mai mare, în timp ce regiunea Centru înregistrează valori peste media națională, pe fondul interacțiunii economice cu municipiul Chișinău.

Impactul deficitului asupra companiilor devine însă tot mai vizibil. Principala consecință este intensificarea volumului de muncă pentru personalul existent, fenomen raportat de aproximativ 79% dintre angajatorii afectați în 2025, în creștere semnificativă față de anii precedenți. În același timp, o parte dintre companii indică efecte directe asupra performanței economice, precum reducerea producției sau renunțarea la planurile de extindere (circa 10–12%). Ponderea celor care consideră că deficitul nu are consecințe asupra activității este în scădere, ceea ce confirmă amplificarea impactului acestuia.

În plan operațional, companiile se adaptează prin ajustarea strategiilor de recrutare, mai degrabă decât prin creșterea atractivității ofertelor salariale. Extinderea duratei de recrutare devine o practică tot mai frecventă (aproximativ 49% dintre angajatori), concomitent cu relaxarea cerințelor privind experiența și calificările. În schimb, utilizarea instrumentelor financiare pentru atragerea personalului se diminuează, ponderea companiilor care oferă salarii mai mari sau beneficii suplimentare fiind în scădere, ceea ce reflectă constrângerile economice și limitarea spațiului de ajustare prin costuri.

În ansamblu, datele indică faptul că provocările pieței muncii sunt din ce în ce mai mult de natură structurală. Deficitul forței de muncă nu se manifestă ca un fenomen generalizat la nivelul întregii economii, ci ca un dezechilibru localizat, determinat de nepotriviri între cererea și oferta de competențe, de diferențe regionale și de dinamica sectorială. În combinație cu temperarea intențiilor investiționale, polarizarea între companii mari și mici și reconfigurarea cererii de competențe, aceste evoluții conturează riscul consolidării unui model economic caracterizat prin creștere mai lentă, inegală și cu valoare adăugată mai redusă, în absența unor intervenții de politici publice bine țintite.