



**PROGNOZA PIETEI MUNCII PENTRU ANUL 2022  
DIN PERSPECTIVA ANGAJATORILOR**

# Cuprins

<b>LISTA ABREVIERILOR.....</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCERE.....</b>	<b>3</b>
<b>METODOLOGIA DE EȘANTIONARE ȘI ELABORARE A PROGNOZEI.....</b>	<b>4</b>
METODOLOGIA DE EȘANTIONARE .....	4
METODOLOGIA DE ELABORARE.....	4
<b>FORȚA DE MUNCĂ, OCUPAREA ȘI ȘOMAJUL.....</b>	<b>6</b>
INDICATORII OCUPAȚIONALI ÎN TRIMESTRUL III, 2021 .....	6
<b>PRINCIPALELE REZULTATE ALE STUDIULUI .....</b>	<b>7</b>
DESCRIEREA EȘANTIONULUI AGENȚILOR ECONOMICI.....	7
REZULTATELE CHESTIONĂRII AGENȚILOR ECONOMICI .....	8
<b>CONCLUZII.....</b>	<b>21</b>
<b>OPORTUNITĂȚI DE ANGAJARE .....</b>	<b>23</b>

## **Lista Abrevierilor**

<b>ANOFM</b>	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
<b>PPPM</b>	Programul aplicativ Prognoza Pieței Muncii
<b>AFM</b>	Ancheta Forței de Muncă
<b>BIM</b>	Biroul Internațional al Muncii
<b>BNS</b>	Biroul Național de Statistică
<b>CAEM</b>	Clasificatorul Activităților din Economia Moldovei
<b>ÎMM</b>	Întreprinderile mici și mijlocii
<b>CORM</b>	Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova
<b>MMPS</b>	Ministerul, Muncii și Protecției Sociale
<b>OPM</b>	Observatorul Pieței Muncii
<b>STOFM</b>	Subdiviziune Teritorială de Ocuparea Forței de Muncă
<b>PIB</b>	Produsul Intern Brut

## Introducere

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă a Republicii Moldova elaborează anual Prognoza pieței muncii pe termen scurt și are ca scop anticiparea cerințelor pieței forței de muncă și reducerea decalajului dintre pregătirea oferită de instituțiile de învățământ și necesitățile agenților economici.

Ținând cont de faptul că piața muncii derivă din situația economică și socială din țară, care este într-o continuă schimbare, Agenția Națională are sarcina de a o monitoriza, analiza, precum și a deține o viziune asupra funcționării ei.

Amplificarea cunoștințelor despre piața muncii, cunoașterea situației reale și prevederea schimbărilor ce vor avea loc, inclusiv în structura forței de muncă, ținând cont atât de influența factorilor demografici, cât și cei economici asupra ocupării forței de muncă și șomajului, este scopul principal de realizare a Prognozei.

Analizând rezultatele chestionării, Prognoza scoate în evidență tendințele pieței muncii pe termen scurt, deficitul și surplusul de forță de muncă, cât și domeniile prioritare pentru investiții. Totodată, Prognoza identifică activitățile economice unde vor fi create/lichidate locuri de muncă și semnalează necorespunderile între cerere și ofertă, actuale și posibile viitoare. Un compartiment aparte în Prognoză este modulul Competențe, care prezintă informații despre cele mai solicitate competențe pe piața muncii de către angajatori și cum influențează lipsa acestora asupra activității lor. Acest modul se analizează odată la 3 ani. ANOFM se va ghida de Prognoza pieței muncii, cât și de Barometrul oportunităților de angajare, inclusiv și pentru formarea profesională a șomerilor.

Prognoza pieței muncii se încheie cu Barometrul oportunităților de angajare pentru anul 2022, unde sunt evidențiate ocupațiile cu șanse înalte/reduse de ocupare, cât și cele care sunt în echilibru cu oferta de forță de muncă.

## **Metodologia de eșantionare și elaborare a Prognozei**

### **Metodologia de eșantionare**

Eșantionarea actuală se efectuează în baza listei agenților economici (a.e.) activi elaborată de BNS și transmisă ANOFM. Această listă include aproximativ 17000 a.e. care au 5 sau mai mulți angajați și prezintă raportul financiar anual, constituind un număr total de aproximativ 1,2 mln angajați. Anual sunt intervievate toate întreprinderile mari – cu peste 250 angajați, iar întreprinderile mici și mijlocii – cu 10-49 angajați și 50-249 angajați doar cele selectate un eșantion conform metodologiei.

Pentru a menține modelul cât mai simplu posibil, respectând cerințele esențiale, eșantionul este format utilizând un model de probabilitate stratificat. Sunt numai două dimensiuni ale stratificării explicite: regiuni (Nord, Centru, Sud, Chișinău, UTAG) și mărimea a.e. (10-49, 50-249 și peste 250 angajați). Variabila regională este esențială, întrucât reprezintă un nivel geografic la care rezultatele vor fi publicate, la fel și mărimea agentului economic, contribuind semnificativ la exactitatea oricăror estimări cantitative (numărul de angajați, persoanele care urmează a fi instruite, etc.).

Ca rezultat, modelul de eșantionare constă din 15 clase de ponderare (5 regiuni x 3 mărimi ale a.e.). Deoarece toți agenții economici mari sunt eșantionați cu o probabilitate 1, există doar 10 straturi (5 regiuni x mărimea mică/mijlocie) pentru care se calculează mărimile eșantionului.

### **Metodologia de elaborare**

Prognoza pieței muncii pentru anul 2022 și Barometrul oportunităților de angajare constau dintr-o succesiune de etape, ale căror părți componente sunt: chestionarea anuală a unui eșantion de cca 3000 a.e. cu analiza ulterioară a datelor obținute și ponderarea lor, prezentarea, promovarea și diseminarea Prognozei și a Barometrului. Datele obținute în rezultatul chestionării agenților economici este completamente confidențial și a fost utilizat doar de ANOFM pentru elaborarea Prognozei. PPM conține 4 secțiuni.

Prima secțiune a Prognozei pieței muncii pentru anul 2022 prezintă informații despre tendințele pieței forței de muncă în Republica Moldova: forța de muncă (populația ocupată și șomerii BIM), populația în afara forței de muncă pe activități economice și tendințele șomajului pentru diferite grupuri. Sursele de date pentru această secțiune au fost Ancheta Forței de Muncă de la Biroul Național de Statistică.

A doua secțiune a PPM prezintă informația despre rezultatele chestionării agenților economici. Toate întrebările din chestionarul a.e. sunt structurate în formă de tabele și diagrame pentru a fi analizate. Majoritatea datelor sunt distribuite conform activităților economice și pe regiuni (Chișinău, Nord, Centru, Sud și UTAG).

A treia secțiune a Prognozei prezintă tendințele pieței muncii pentru anul 2022, informațiile cheie de la nivel național și regional.

A patra secțiune prezintă Barometrele oportunităților de angajare la nivel național și regionale care au fost elaborate în baza chestionării a.e. și consultărilor cu STOFM. Barometrul oportunităților de angajare prezintă o prognoză a deficitului, echilibrului/surplusului de cerere pentru fiecare ocupație, conform CORM (006-14). Un **deficit** trebuie să fie indicat atunci când unii agenți economici (sau un singur a.e., important din perspectiva pieței muncii naționale) raportează că se vor confrunta cu o creștere a cererii pentru o anumită ocupație, dar nu vor fi în măsură să satisfacă această cerere. Un **surplus** este atunci când unii agenți economici (sau un singur a.e., important din perspectiva pieței muncii naționale) raportează că se vor confrunta cu o scădere a cererii pentru o anumită ocupație în timp ce oferta va rămâne ridicată (mulți solicitanți de locuri de muncă care sunt în căutarea unei anumite profesii). În cele din urmă, un **echilibru** indică atunci când majoritatea agenților economici raportează un echilibru între cerere și ofertă pentru o anumită ocupație.

Scopul Barometrului este de a coordona și de a spori accesibilitatea anticipării competențelor și a informațiilor ocupaționale, în special pentru tineri (și desigur alți solicitanți de locuri de muncă), care necesită suport la plasarea în câmpul muncii, precum și pentru persoanele care activează în domeniul ghidării în carieră.

Utilizatori ai Prognozei și a Barometrelor sunt atât ministerele de resort: Ministerul, Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Educației și Cercetării, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Subdiviziunile Teritoriale, cât și angajatorii, tinerii (care trec de la școală la locul de muncă sau care aleg la ce cursuri să studieze), solicitanții de locuri de muncă, etc.

Chestionarul constă dintr-un set de 30 întrebări, divizate în 4 compartimente, care includ:

1. informația generală despre agentul economic (activitatea economică, forma de proprietate, numărul de angajați);
2. evoluția cererii pentru angajați și necesitatea de forță de muncă cu privire la numărul de persoane disponibilizate și angajate în ultimele 12 luni și perioada imediat următoare (12 luni). De asemenea, în acest compartiment se conține informație detaliată privind locurile de muncă noi create pe ocupații și motivele deficitului de forță de muncă cu care se confruntă angajatorii;
3. dacă va întâmpina sau nu a.e. în timpul angajării un deficit de forță de muncă calificată/necalificată și care vor fi consecințele acestui deficit pe parcursul următoarelor 12 luni. Tot în acest compartiment, agentul economic indică disponibilitatea de cooperare cu ANOFM în programele de formare profesională și angajare ulterioară după absolvire și profesiile pentru care este necesară formarea pentru anul viitor, nivelul de calificare, numărul de persoane și perioada de instruire;
4. competențele existente pe piața forței de muncă și lipsa cărora din ele evidențiate de angajatori, crează impedimente la angajarea forței de muncă și în activitatea lor de zi cu zi.

## Forța de muncă, ocuparea și șomajul

### Indicatorii ocupaționali în trimestrul III, 2021

Pandemia COVID -19 a provocat consecințe severe pentru economiile din întreaga lume, inclusiv din Republica Moldova. Este o criză ce pune la grea încercare nu doar modelele comportamentale umane, ci și modelele de producție, de consum și de ocupare a forței de muncă. Impactul pandemiei COVID-19 asupra situației pe piața muncii a fost mult mai slab resimțit în trimestrul III 2021 comparativ cu trimestrul III 2020. Astfel, în trimestrul III 2021 numărul persoanelor care au declarat că le-a fost afectată situația la locul de muncă din cauza COVID-19 a fost în scădere semnificativă comparativ cu perioada respectivă anului 2020 constituind 3,4 mii sau 0,4 % din total populație ocupată (comparativ cu 2,5% în trimestrul III 2020).

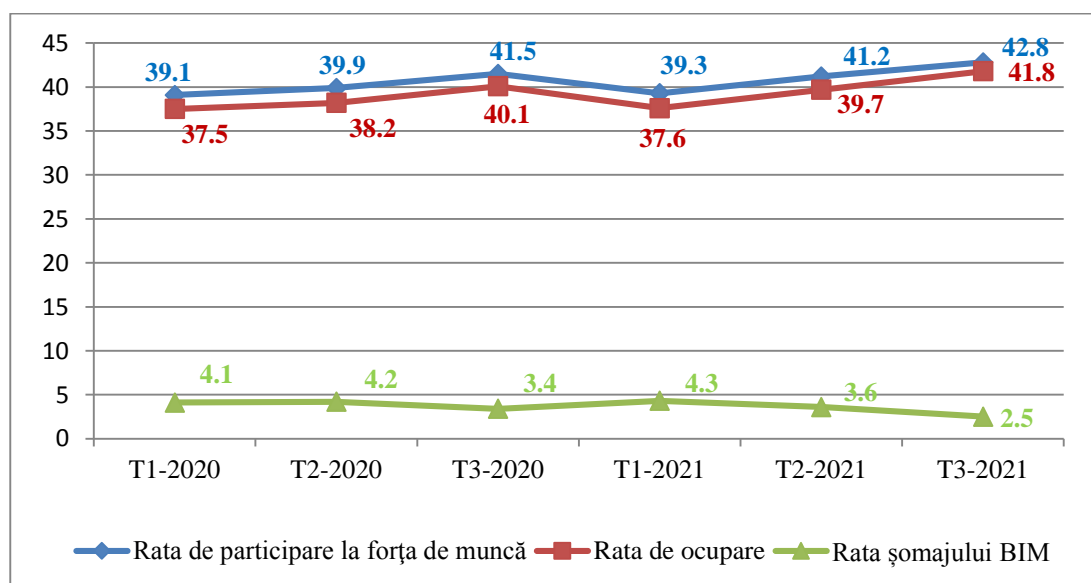
**Forța de muncă** a avut o tendință de creștere în trimestrul III 2021 față de trimestrul III 2020 și a constituit 908,3 mii persoane, fiind în creștere cu 1,6%.

Comparativ cu trimestrul II 2020 forța de muncă s-a majorat cu 35,9 mii persoane.

**Populația ocupată** - a constituit 885,7 mii persoane, în creștere cu 2,6% față de trimestrul III 2020. Rata de ocupare (proporția persoanelor ocupate în vârstă de 15 ani și peste față de populația totală din aceeași categorie de vârstă) – 41,8%, în creștere cu 1,7 p.p. față de trimestrul III 2020 (40,1%). Rata de ocupare: bărbați – 47,2%, femei – 37,1%; mediul urban – 46,2%, mediul rural – 38,9%.

**Șomerii (BIM)** au constituit 22,6 mii persoane, cu 7,6 mii persoane mai puțin față de trimestrul III 2020. Rata șomajului (ponderea șomerilor BIM în forța de muncă) – 2,5%, mai mică cu 0,9 p.p. față de trimestrul III 2020 (3,4%). Rata șomajului: bărbați – 3,3%, femei – 1,6%. În rândul tinerilor 15-24 ani rata șomajului a constituit 7,0% înregistrând disparități importante pe medii (4,0 în mediu urban și 9,0 în rural) iar în rândurile tinerilor (15-29 ani) rata șomajului a constituit 4,7% și a înregistrat disparități importante pe sexe (6,1 pentru bărbați și 2,5% pentru femei)

**Fig.1. Evoluția ratelor de participare la forța de muncă, de ocupare și a șomajului BIM anii (2020-2021) (%)**

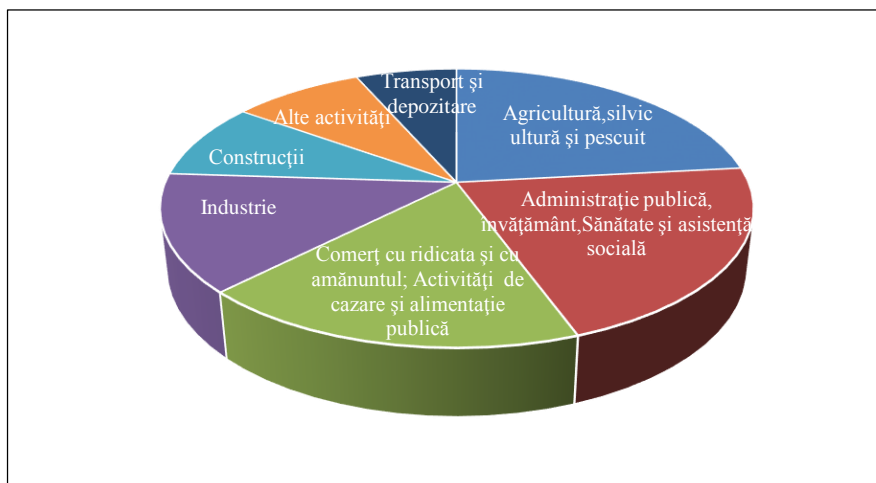


### Structura populației ocupate pe activități economice:

- Agricultură, silvicultură și pescuit (23,3%);
- Administrația publică, învățământ, sănătate și asistența socială (21,1%);

- Comerț cu ridicata și cu amănuntul (**18,0%**);
- Industrie (**13,6%**);
- Construcții (**8,9%**);
- Alte activități (**8,6%**);
- Transport și depozitare (**6,6%**).

**Fig. 2. Populația ocupată pe activități economice în trimestrul III 2021, mii persoane**



#### **Populația în afara forței de muncă:**

- 57,2% din total populație de vârstă 15 ani și peste;
- de 1,4 ori mai mare decât forța de muncă.

#### **Componența populației în afara forței de muncă:**

- pensionari – 48,1%;
- grupul persoanelor casnice – 13,6%;
- grupul elevi și studenți – 13,2%;
- persoane care au un loc de muncă peste hotare sau care planifică să lucreze peste hotare – 11,0%;
- persoane plecate peste hotare la lucru sau în căutare de lucru pentru o perioadă mai mică de un an – 5,6%;
- alte categorii de populație – 8,5%.

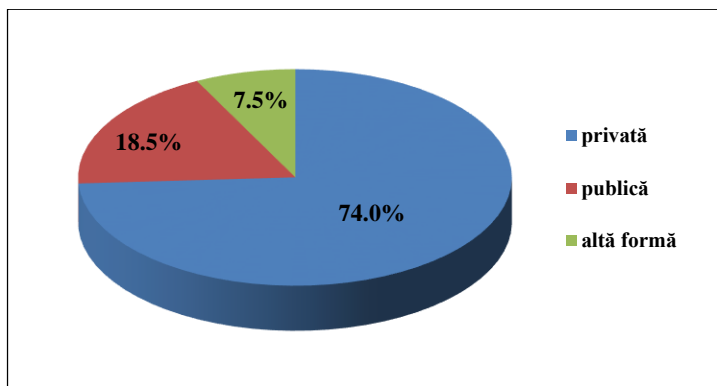
### **Principalele rezultate ale studiului**

#### **Descrierea eșantionului agenților economici**

În anul 2022 în baza Metodologiei de eșantionare a fost selectat un eșantion de **2992** agenți economici (a.e.) din **17629** a.e., conform listei prezentate de BNS. Eșantionul a fost selectat aleatoriu în baza modelului de eșantionare ce constă din 15 clase de ponderare (5 regiuni x 3 mărimi ale a.e.) din toate ramurile economiei. Din eșantionul selectat au fost supuși chestionării **2975** agenți economici, cu o marjă de eroare de **6%**. În studiu au fost analizate datele ponderate, ce constituie **17629** agenți economici. Conform *formeii de proprietate* - 74,0% din agenții economici sunt din sectorul privat și constituie întreprinderile micro, mici și mijlocii. IMM au fost cele mai afectate de criză și principalii factori care au afectat activitatea lor au rezultat din scăderea cererii la produse și servicii, restricționarea activității, accesul limitat la materie primă sau perturbări în aprovizionare și lanțurile de distribuție (în special pentru materiile importate) și scăderea productivității muncii.

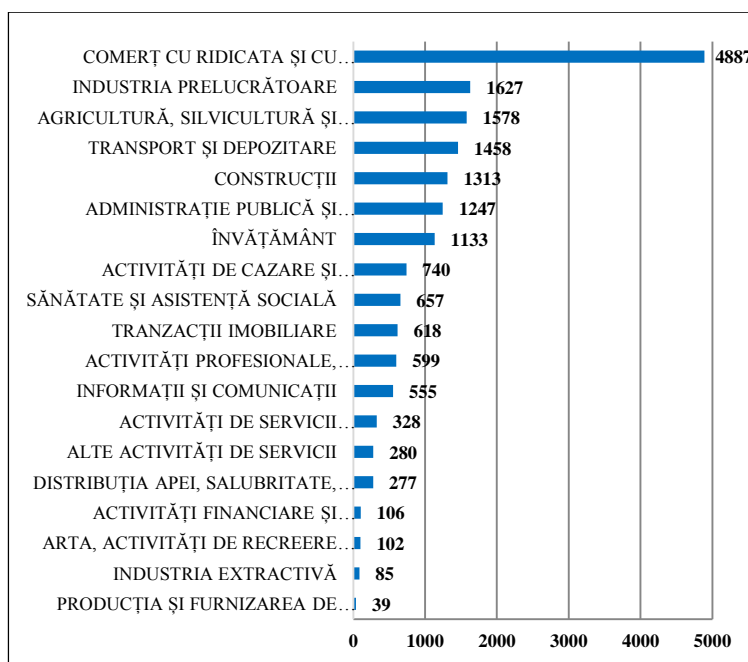


**Fig. 3. Structura agenților economici după forma de proprietate (%)**



Ponderea cea mai mare a angajatorilor supuși chestionării revine celor ce își desfășoară activitatea în Comerțul cu ridicata și amănuntul – 28% (4887 a.e.), urmat de Industria prelucrătoare – 9% (1627 a.e.), Agricultură, silvicultură și pescuit – 9% (1578 a.e.), Transport și depozitare – 8% (1458 a.e.) Construcții – 7% (1313 a.e.), Administrație publică și apărare, asigurări sociale obligatorii – 7% (1247a.e.), Învățământ – 6% (1133 a.e.). În aspect de regiune cca 50% din a.e. sunt din mun. Chișinău.

**Fig. 4. Structura agenților economici conform activităților economice (a.e.)**



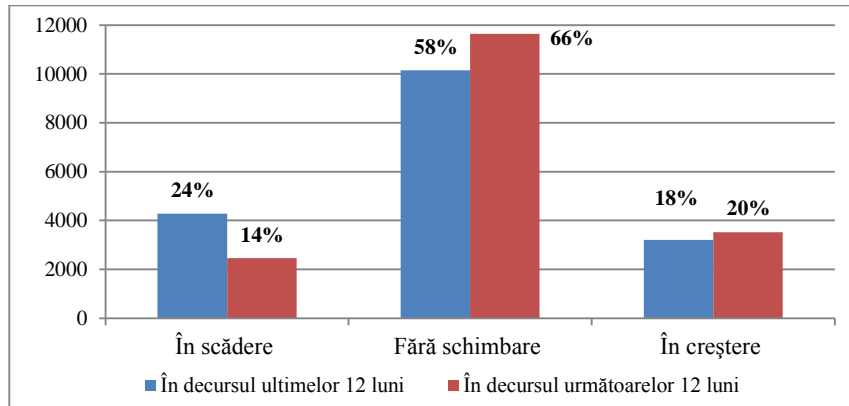
## **Rezultatele chestionării agenților economici**

### *Evoluția cererii de bunuri/produse/servicii pe piața economică*

Studiul Prognoza pieței muncii pe termen scurt relevă situația economică a angajatorilor în decursul ultimelor 12 luni și prognoza pentru următoarele 12 luni. Totodată, în perioada chestionării, respondenții au avut posibilitatea de a autoevalua și cererea de bunuri/produse sau servicii pe care le oferă pe piața economică. Rezultatele chestionării relevă, că situația agenților economici pe piața economică a fost fără mari schimbări în decursul ultimilor 12 luni (Figura 5), 58% din ei relatând

acest lucru, iar 24% au menționat, că cererea de bunuri/ produse sau servicii a companiei lor pe piața economică a fost în scădere în ultimele 12 luni și 18% au avut creștere.

**Fig. 5. Evoluția cererii de bunuri/produse/servicii pe piața economică (%)**



Totodată, o scădere a cererii de bunuri/produse/servicii în următoarele 12 luni au prognozat cca 14% din angajatori, iar 66% din a.e. au stipulat că va rămâne fără schimbări. Conform activităților economice, se așteaptă la o creștere a cererii de bunuri/produse sau servicii angajatorii din *Comerțul cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor, Agricultură, silvicultură și pescuit, Industria prelucrătoare, și Administrație publică și apărare, asigurări sociale, etc.*

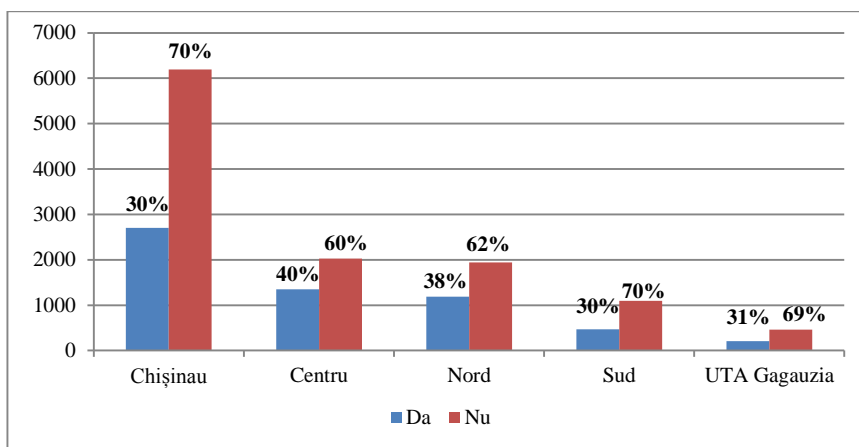
În aspect teritorial, în mun. Chișinău - cca **64%** din numărul total de angajatori chestionați consideră că în următoarele 12 luni cererea de bunuri/produse/servicii **nu va suporta schimbări**. Totodată, s-a micșorat cu **5 p.p** comparativ cu anul 2021(22%) numărul a.e care se așteaptă la scăderea cererii - **17%** și s-a mărit cu 7 p.p numărul celor care se așteaptă la o **creștere** (20%) comparativ cu **13%** în anul 2021. În regiunea Centru, unde angajatorii sunt mai optimiști, cca 25% a.e preconizează o creștere. În regiunile Nord, Sud și UTAG situația rămâne a fi neschimbată comparativ cu anul precedent. Analizând relația dintre mărimea angajatorului și cererea de bunuri/produse și servicii în decursul următoarelor 12 luni, se atestă că agenții economici mici sunt mai vulnerabili la crize, indiferent de sectorul, cifra de afaceri sau locația lor.

### **Investiții pentru dezvoltarea activității în următoarele 12 luni**

IMM-urile au fost cele mai afectate de criză și tot ele sunt cele mai flexibile în reajustarea la noile cerințe ale pieței. IMM-urile continuă să mizeze prioritar pe resursele proprii pentru finanțarea proiectelor investiționale, ceea ce extinde enorm durata medie de implementare a acestora. Programele de susținere a micului business, start-up-urilor și afacerilor de familie sunt imperative pentru a rezolva 2 probleme: crearea locurilor de muncă și asigurarea creșterii economice și compensării reducerii activității economice generate de criză.

Conform rezultatelor studiului, în următoarele 12 luni vor investi în dezvoltarea activității lor **34%** din numărul total de agenți economici chestionați, fiind în creștere față de anul precedent cu **8 p.p**. Din totalul agenților economici (5912) sau **48%** au planificat investiții, cota cea mai mare revine investițiilor în echipament/tehnologii/spații. În aspect teritorial, planificarea investițiilor este destul de variată. De exemplu, mun. Chișinău în următoarele 12 luni, planifică investiții pentru dezvoltarea activității lor - 30%, în regiunea Centru - 40%, regiunea Nord - 38%, regiunea Sud - 30% iar în UTAG - 31%. În aspect de mărime, cca 58% din angajatorii care planifică investiții în următoarele 12 luni sunt mici, 33% sunt medii, iar la polul opus aflându-se agenții economici mari cu numai 9%.

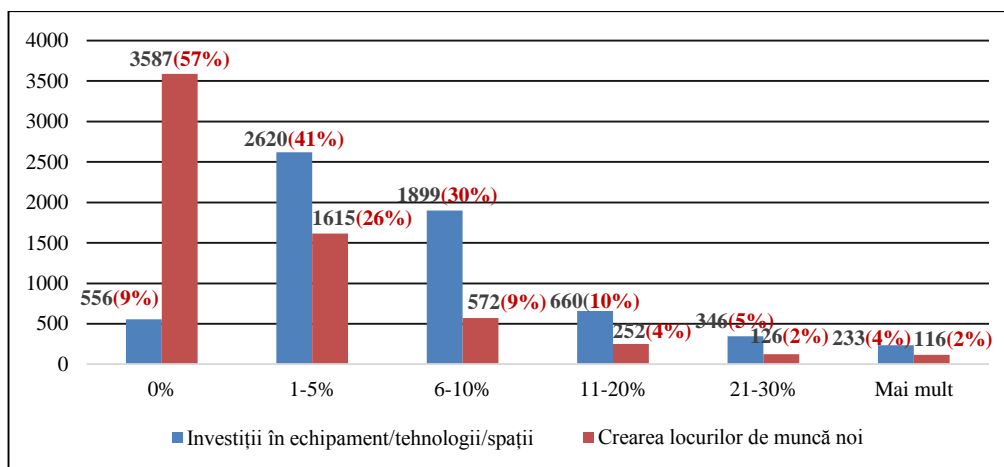
**Fig. 6. Investiții pentru dezvoltarea activității angajatorilor pe regiuni (%)**



La întrebarea adresată angajatorilor, unde vor fi îndreptate aceste investiții: în echipament și tehnologii sau în crearea locurilor noi de muncă, au fost obținute următoarele rezultate:

- din totalul a.e., care planifică investiții pentru următoarele 12 luni – **41%** planifică investiții în echipament/tehnologii/spații de la 1 - 5%, iar **30%** vor investi de la 6 -10% din venitul lor;
- în crearea locurilor de muncă, agenții economici vor investi mai puțin, cca 26% a.e. au declarat ca vor face investiții în anul curent de la 1-5% din venit și doar 9% vor investi de la 6-10% din venit.

**Fig. 7. Investiții în echipament/tehnologii și crearea locurilor de muncă noi**



În aspect regional: în mun. Chișinău 45% (2021-56%) dintre a. e. vor investi în echipament/tehnologii/spații de la 1-5% din capitalul lor și 35% (2021-28%) dintre agenții economici vor investi de la 6-10%. În crearea locurilor de muncă noi, în mun. Chișinău – 28% (2021-65%) vor investi de la 1-5%, iar 11% (2021-23 %) vor investi de la 6-10%.

În regiunea Nord – 42%(2021-50%) vor investi în echipament/tehnologii/spații de la 1-5% din venitul lor, iar 29%(2021-14%) vor investi de la 6-10%. În crearea locurilor de muncă noi 23%(2021-56%) vor investi de la 1-5%, iar 6%(2021-11%) vor investi de la 6-10% din capitalul lor.

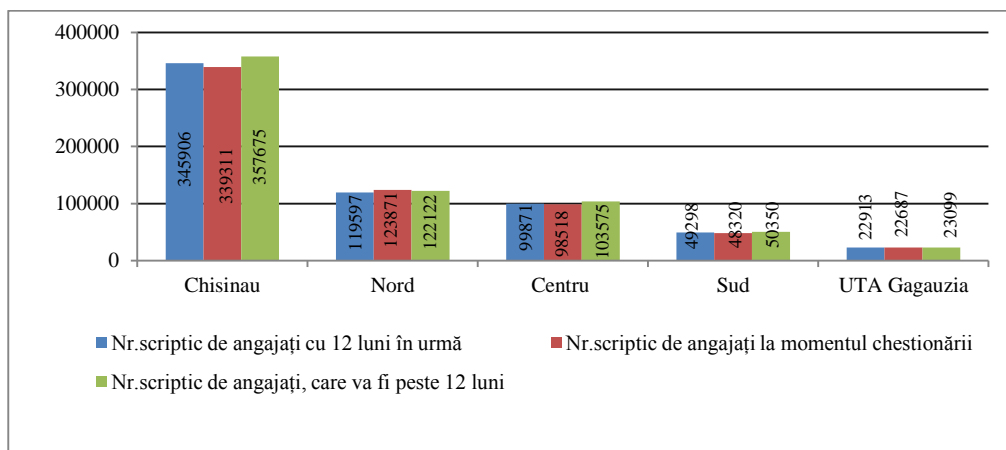
În regiunea Centru – 51% (2021-41%) vor investi de la 1-5% în echipament/tehnologii/spații, iar 25% vor investi de la 6-10%. În crearea locurilor noi de muncă, 32%(2021-58%) din angajatori vor investi de la 1-5% din capitalul lor, iar 19% vor investi de la 6-10%.

În regiunea Sud investițiile în echipament/tehnologii/spații și în crearea locurilor noi de muncă nu au particularități specifice – 30% (2021-35%) vor investi de la 1-5% în echipament/tehnologii/spații, iar 35% (2021-31%) vor investi de la 6-10%. În crearea locurilor noi de muncă numai 19%(2021-11%) din angajatori vor investi de la 1-5% din capitalul lor, iar 6% vor investi de la 6-10%.

### Evoluția cererii pentru angajați

Conform rezultatelor studiului, numărul scriptic de angajați la momentul chestionării a constituit 632,7 mii persoane, fiind în descreștere comparativ cu perioada respectivă a anului precedent cu cca 144,2 mii persoane (776,9 mii 2020), ceea ce denotă că criza pandemică a cauzat unele remanieri de personal. Conform activităților economice, ponderea cea mai mare o constituie angajații din *Comerț cu ridicata și amănuntul* – **17%**, *Industria prelucrătoare* – **15%**, urmată de *Administrația publică și apărare* – **14%** și *Sănătate și asistență socială* – **9%**. În aspect teritorial, – **54%** (sau fiecare al doilea) din numărul total de angajați au fost concentrați în mun. Chișinău, după care urmează: regiunea Nord – **20%**, Centru – **16%**, Sud – **7%** și UTA Găgăuzia – **4%**.

**Fig. 8. Evoluția cererii pentru angajați**

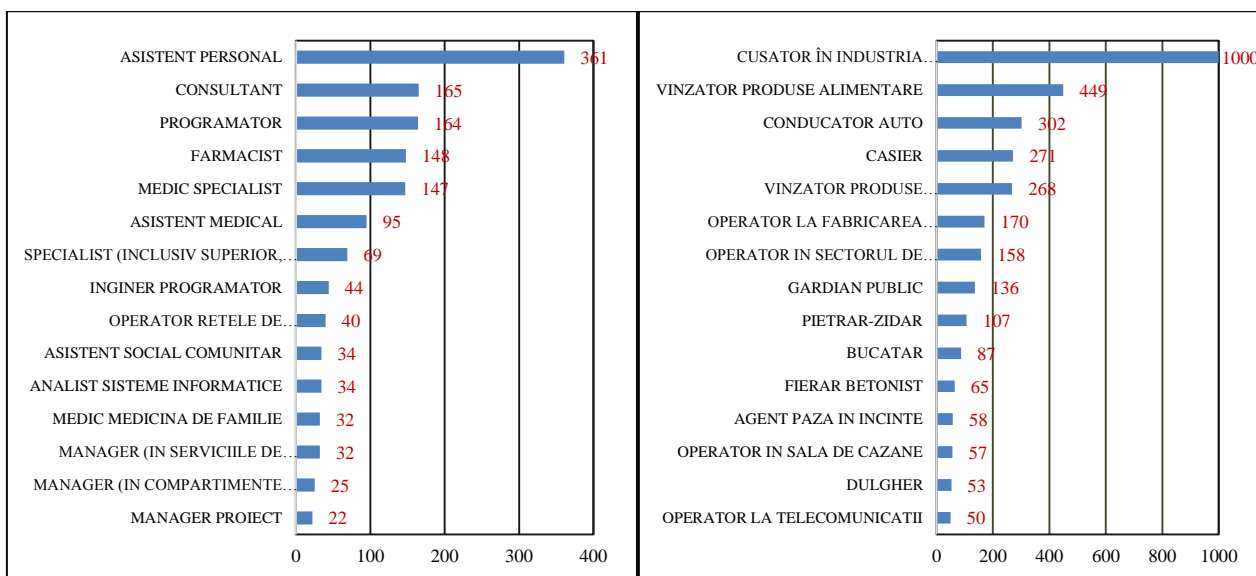


Problema deficitului de personal nu constă numai în lipsa efectivă a forței de muncă pe piață, dar și în retenția angajaților în companie. Creșterea fluctuației de personal și plecările din ce în ce mai dese ale angajaților forțează agenții economici să angajeze din ce în ce mai mult, astfel crescând cererea de forță de muncă în care oferta este din ce în ce mai redusă din cauza migrației. Fluctuația angajaților raportată de către agenții economici chestionați are un nivel destul de înalt. Datele studiului arată, că în următoarele 12 luni urmează a fi disponibilizate cca **27 mii** de persoane, totodată vor fi angajate cca **56 mii** persoane, preponderent în următoarele activități economice: *Comerț cu ridicata și amănuntul*; *Industria prelucrătoare*; *Transport și depozitare*, *Administrație publică și apărare*.

### Crearea locurilor noi de muncă

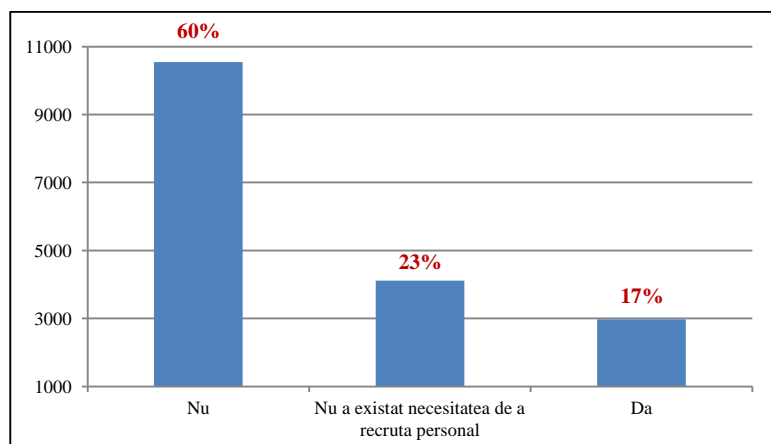
Deși, majoritatea agenților economici în perioada pandemiei și-au diminuat activitatea investițională, fiind constrânși de insuficiența mijloacelor financiare și vom asista la o creștere a volatilității economice pentru anii următori, care va fi și destul de lentă, inercială și care nu va implica o generare majoră de locuri de muncă, unii angajatori au planificat totuși investiții în crearea locurilor noi de muncă. În acest context, sunt necesare politici în vederea susținerii atragerii de investiții în tehnologizarea întreprinderilor și încurajarea acestora de a valorifica materia primă locală în vederea procesării și exportului.

**Fig. 9. Locuri de muncă noi create pe ocupații**



Cu toate că, în anul 2021 cca **17%** din angajatori au fost nevoiți sa-și comprime activitatea economică din cauza pandemiei, oricum au relatat o **lipsă a forței** de muncă în ultimele 12 luni, majoritatea din ei fiind din sectorul privat. Ponderea celor care au dus lipsă de forță de muncă a crescut comparativ cu anul precedent cu **6%** (11% -2020), ca rezultat a anulării restricțiilor și reluarea unor activități.

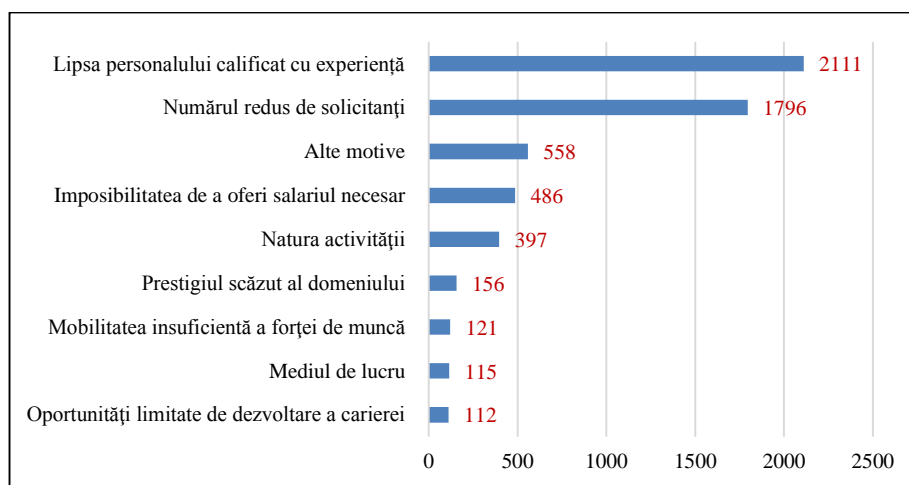
**Fig. 10. Deficit de forță de muncă (%)**



În aspect regional, din numărul respondenților (17%), care au declarat deficit de forță de muncă cei mai mulți sunt din mun. Chișinău – **51%**, urmat de regiunea Centru – **27%**, regiunea Nord – **12%**, regiunea Sud – **7%** și UTAG – **3%**.

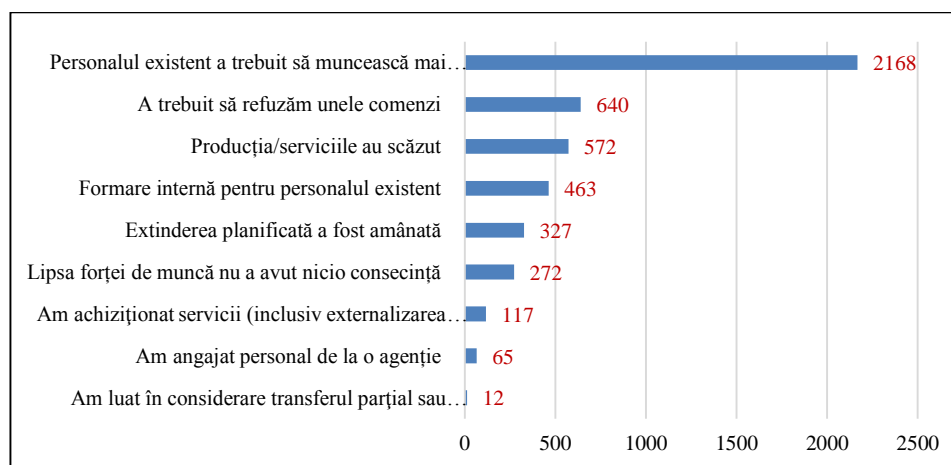
Principalele motive înaintate de angajatori a lipsei de forță de muncă fiind: lipsa personalului calificat cu experiență, numărul redus de solicitanți, imposibilitatea de a oferi salariu adecvat și alte motive.(Figura 11).

**Fig.11. Motivele deficitului de forță de muncă**



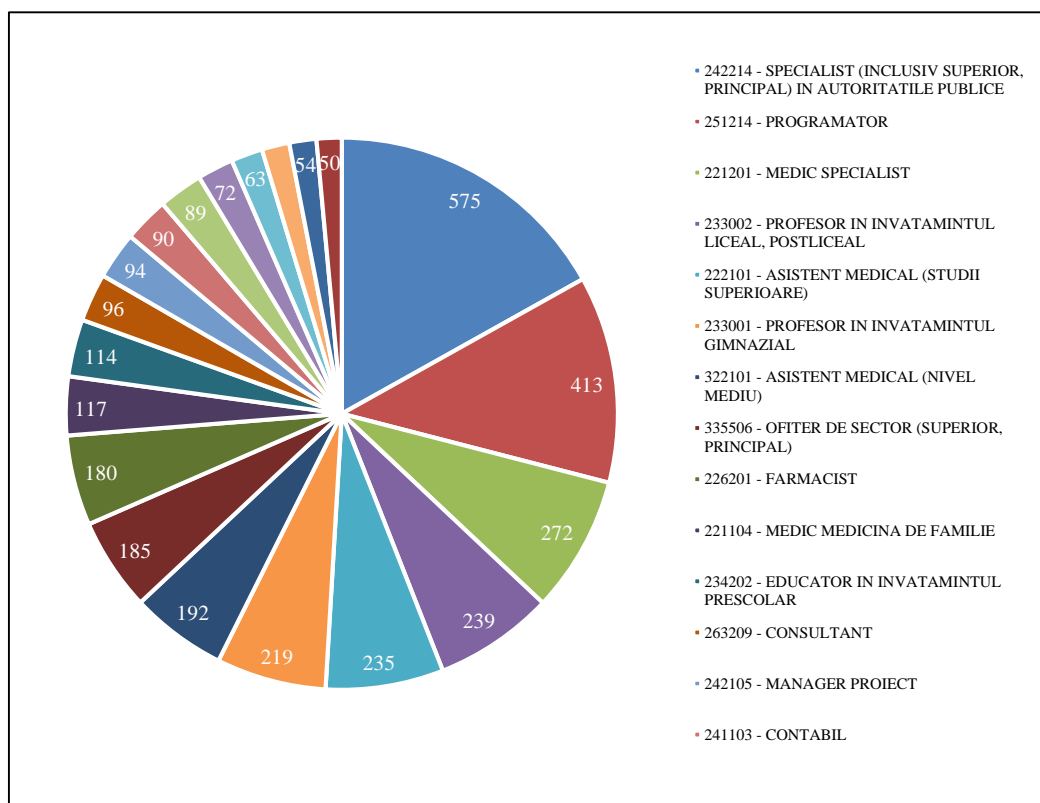
Printre principalele consecințe menționate de agenții economici, care au influențat procesul de producție prin lipsa forței de muncă au fost: personalul existent a fost nevoit să muncească mai mult, agenții economici au fost obligați să organizeze formarea internă pentru personalul existent, a fost necesară refuzarea unor comenzi în rezultatul cărora producția/serviciile au scăzut.

**Fig. 12. Consecințele deficitului de forță de muncă**

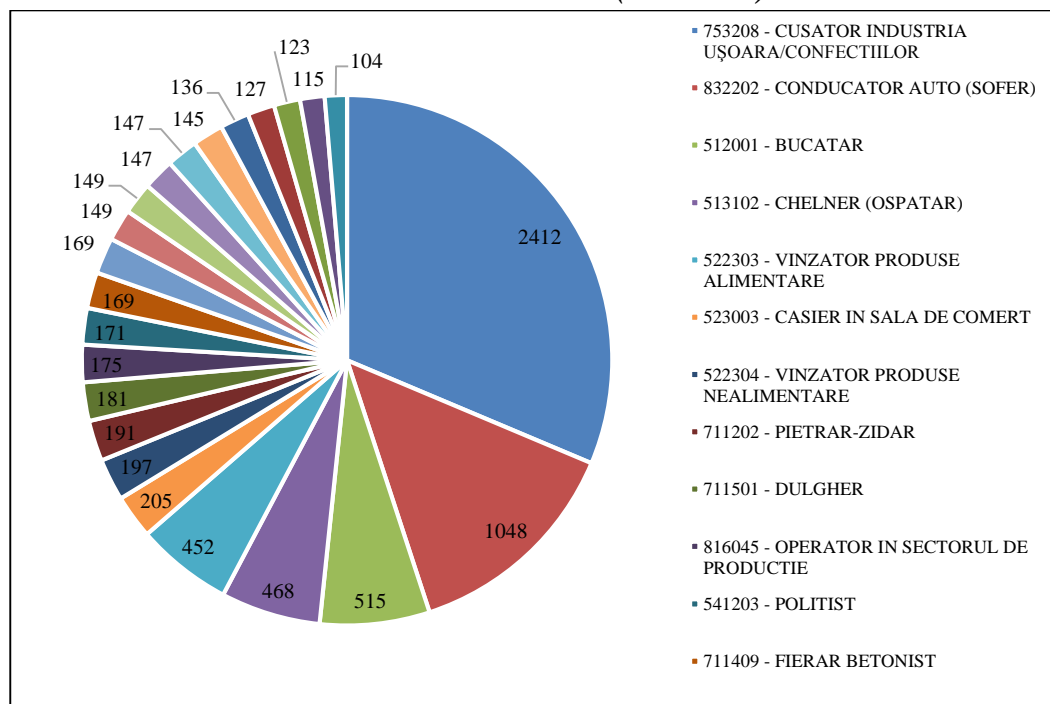


Angajatorii prognozează pentru anul 2022 un deficit mare de specialiști în *Administrația publică și apărare; asigurări sociale obligatorii*, programatori în *Informații și comunicații* și medici, asistenți medicali specializați în *Sănătate și asistență socială*. (Figura 13). Totodată, ocupațiile care vor fi marcate de deficit de forță de muncă pentru muncitorii rămân a fi cusătorii în industria ușoară/confecțiilor, conducătorii auto și personalul din HoReCa. (bucătari, chelneri).

**Fig. 13. Ocupațiile, care vor fi marcate de deficit de forță de muncă în următoarele 12 luni (slujbași)**



**Fig. 14. Ocupațiile, care vor fi marcate de deficit de forță de muncă în următoarele 12 luni (muncitori)**



## Rezultatele studiului în aspect de regiuni

### Mun. Chișinău

În mun. Chișinău au fost chestionați **1009** agenți economici (8892 a.e./50%) din totalul angajatorilor pe țară. Ponderea cea mai mare o constituie agenți economici din *Comerțul cu ridicata și cu amănuntul* cu **32%**, *Industria prelucrătoare* cu **10%** și *Transport și depozitare* cu **8%**. După forma de proprietate - **82%** a.e. sunt cu formă de proprietate privată, **12%** au altă formă de proprietate și **6%** din sectorul public.

Totodată, cca **64%** a.e. consideră că în următoarele 12 luni cererea de bunuri/produse și servicii pe care le oferă nu vor suporta schimbări, **17%** din ei se așteaptă la scăderea cererii și **20%** la creștere, ceea ce constituie cu **7 p.p. mai mult** comparativ cu anul 2021 (13%), având o **tendință de creștere** a cererii de bunuri/produse și servicii în mun. Chișinău.

Planifică investiții pentru dezvoltarea activității lor în următoarele 12 luni - **30%** dintre agenții economici, majoritatea investițiilor fiind în echipament/tehnologii/spații.

În mun. Chișinău - **17%** din respondenți au declarat deficit de forță de muncă, principalele motive care stau la baza deficitului sunt: lipsa personalului calificat, numărul redus de solicitanți și imposibilitatea de a oferi un salariu adecvat.

**În regiunea Centru** au fost chestionați **626** agenți economici (3377 a.e./19%) din total angajatori. Ponderea cea mai mare o constituie agenții economici din *Comerțul cu ridicata și cu amănuntul* cu **23%**, *Administrație publică și apărare* cu **13%** și *Învățământ* cu **12%**. După forma de proprietate - 65% a.e. sunt cu formă de proprietate privată, **32%** cu formă de proprietate publică și **3%** cu altă formă de proprietate.

Totodată, cca **64%** a.e. consideră că în următoarele 12 luni cererea de bunuri/produse și servicii pe care le oferă nu vor suporta schimbări, **11%** din ei se așteaptă la scăderea cererii și **25%** la creștere, ceea ce constituie cu **9 p.p. mai mult** comparativ cu anul 2021 (16%) având o **tendință de creștere a cererii de bunuri/produse și servicii în regiunea Centru**.

Planifică investiții pentru dezvoltarea activității lor în următoarele 12 luni - **40%** a.e. înregistrând o creștere cu **16 p.p.** comparativ cu anul 2021(24%), investițiile fiind în echipament/tehnologii/spații.

Lipsa personalului calificat, numărul redus de solicitanți și imposibilitatea de a oferi un salariu adecvat au fost principalele motive care stau la baza deficitului de forță de muncă declarat de 27% a.e.

**În regiunea Nord** au fost chestionați **667** agenți economici (3131 a.e./18%) din total angajatori. Ponderea cea mai mare o constituie agenți economici din *Comerțul cu ridicata și cu amănuntul* cu **24%**, *Administrație publică și apărare* - **12%** și **10%** - *Învățământ*. După forma de proprietate - **67%** a.e. sunt cu formă de proprietate privată, **29%** cu formă de proprietate publică și **4%** cu altă formă de proprietate.

Conform studiului, în regiunea Nord cca **70%** a. e. consideră că în următoarele 12 luni cererea de bunuri/produse/servicii pe care le oferă nu vor suporta schimbări, ponderea celor care preconizează o creștere constituie **19%** și se așteaptă la o scădere a cererii - **11%**, ceea ce constituie cu **7 p.p. mai puțin** comparativ cu anul 2021 (18%), având o **tendință de descreștere a cererii de bunuri/produse și servicii în regiunea Nord**.



Planifică investiții pentru dezvoltarea activității lor în următoarele 12 luni - **38%** dintre a. e. și **13%** declară lipsa personalului calificat, motivele care stau la baza deficitului de forță de muncă fiind numărul redus de solicitanți și imposibilitatea de a oferi un salariu adecvat.

În regiunea Sud au fost chestionați 485 agenți economici (1562 a.e./ 9%) din total angajatori. Ponderea cea mai mare au constituit-o agenții economici din *Comerț cu ridicata și amănuntul (22%)*, *Agricultură, Silvicultură și Pescuit (22%)* și *Administrație publică și apărare (15%)*. După forma de proprietate - **61%** a.e. sunt cu formă de proprietate privată, **35%** cu formă de proprietate publică și **4%** au altă formă de proprietate.

Conform datelor studiului, cca **73%** agenți economici consideră că în următoarele 12 luni cererea de bunuri/produse/servicii pe care le oferă nu vor suporta schimbări, **17%** din el se așteaptă la o creștere și **9%** la o scădere a cererii.

Planifică investiții pentru dezvoltarea activității lor în următoarele 12 luni - **30%** dintre agenții economici, investițiile fiind în echipament/tehnologii/spații.

În regiunea Sud, agenții economici au remarcat un deficit mai mare comparativ cu anul precedent de forță de muncă de la **8%** la **13%**, ce denotă o criză mai mare de forță de muncă, iar motivele principalele fiind: lipsa personalului calificat cu experiență și numărul redus de solicitanți.

În UTA Găgăuzia au fost intervievați 188 agenți economici (667 a.e./4%) din eșantionul total. Cea mai mare pondere o constituie agenții economici din *Comerțul cu ridicata și cu amănuntul (23%)* și *Agricultură, Silvicultură și pescuit (21%)*. După forma de proprietate - **73%** agenți economici sunt din sectorul privat, **24%** au forma de proprietate publică și **3%** dintre agenții economici au altă formă de proprietate.

Totodată, cca **71%** consideră că în următoarele 12 luni cererea de bunuri/produse/servicii pe care le oferă nu vor suporta schimbări, **15%** se așteaptă la o creștere și **14%** la o scădere a cererii.

Planifică investiții pentru dezvoltarea activității lor în următoarele 12 luni - **31%** dintre agenții economici.

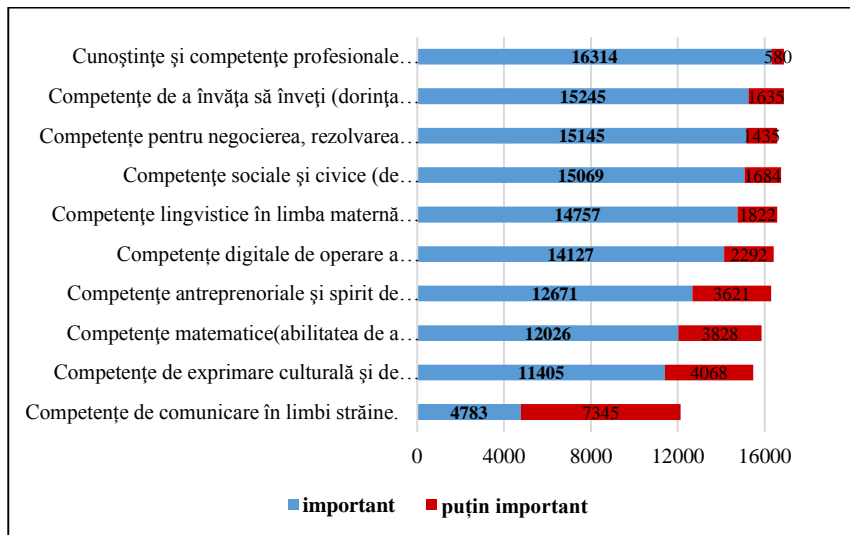
Din numărul total de agenți economici chestionați din regiune, **15%** au relatat că se confruntă cu un deficit de forță de muncă, ponderea a crescut comparativ cu anul 2021 cu **13%**. Principalele motive care stau la baza deficitului de forță de muncă în viziunea agenților economici este lipsa personalului calificat cu experiență, numărul redus de solicitanți și prestigiul scăzut al domeniului.

## **Rezultatele Modulului Competențe**

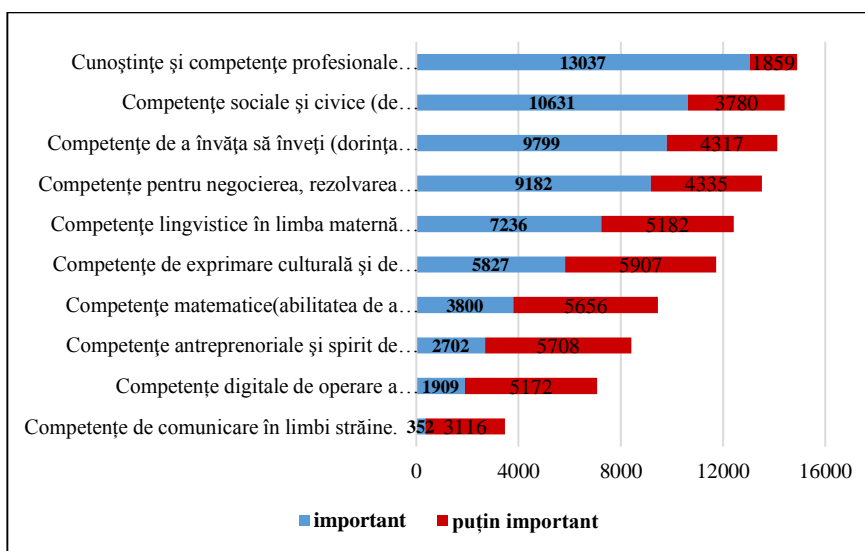
Imposibilitatea de a găsi personal suficient de calificat este menționată de către angajatori drept principala cauză a deficitului de forță de muncă. Mai mult de un sfert dintre angajatori au raportat că au înregistrat un deficit de forță de muncă în ultimele 12 luni. Motivele cele mai frecvent enunțate, au fost: dificultatea de a găsi personal calificat cu experiență și numărul redus de solicitanți.

În continuare, vom analiza competențele menționate de angajatori, lipsă cărora influențează asupra funcționalității întreprinderilor.

**Fig. 15. În ce măsură nivelul actual de competențe a slujbașilor este important sau puțin important pentru funcționarea eficientă a întreprinderilor ( Slujbași)**



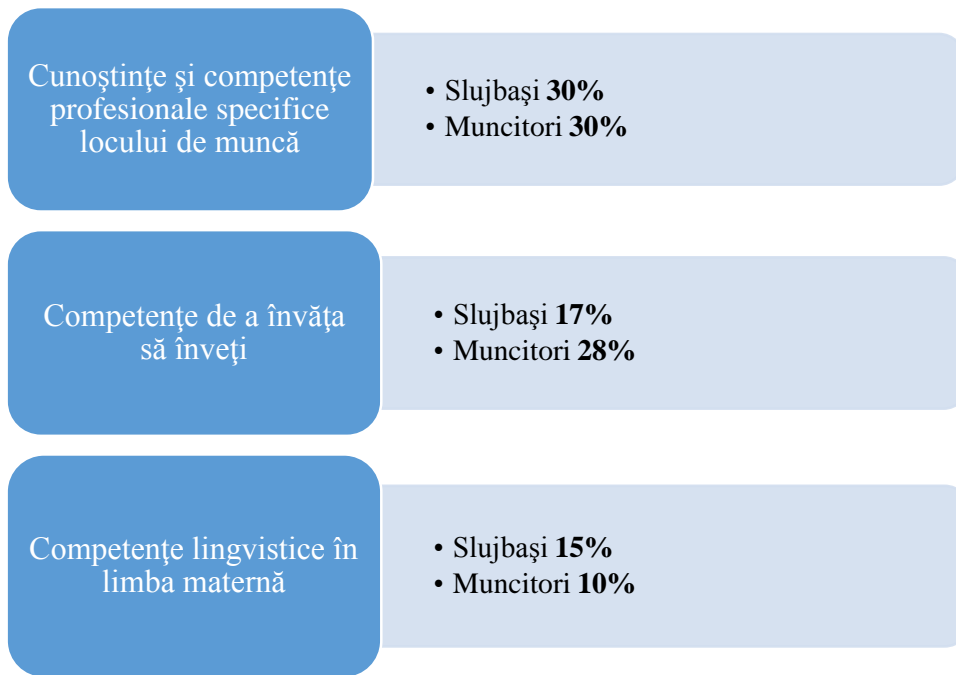
**Fig. 16. În ce măsură nivelul actual de competențe a muncitorilor este important sau puțin important pentru funcționarea eficientă a întreprinderilor ( Muncitori)**



Ca rezultat, putem menționa faptul, că pentru cca **90%** din angajatori competențele necesare pentru realizarea activității profesionale sunt importante, iar lipsa lor atât la slujbași, cât și la muncitori afectează în proporții egale angajatorul. În acest context, reiese că disponibilitatea personalului dotat cu competențele necesare angajatorului este semnificativ mai mică decât solicită piața forței de muncă.

Urmare a analizei răspunsurilor angajatorilor au fost evidențiate 3 competențe ale angajaților, lipsa cărora afectează cel mai mult activitatea acestora.

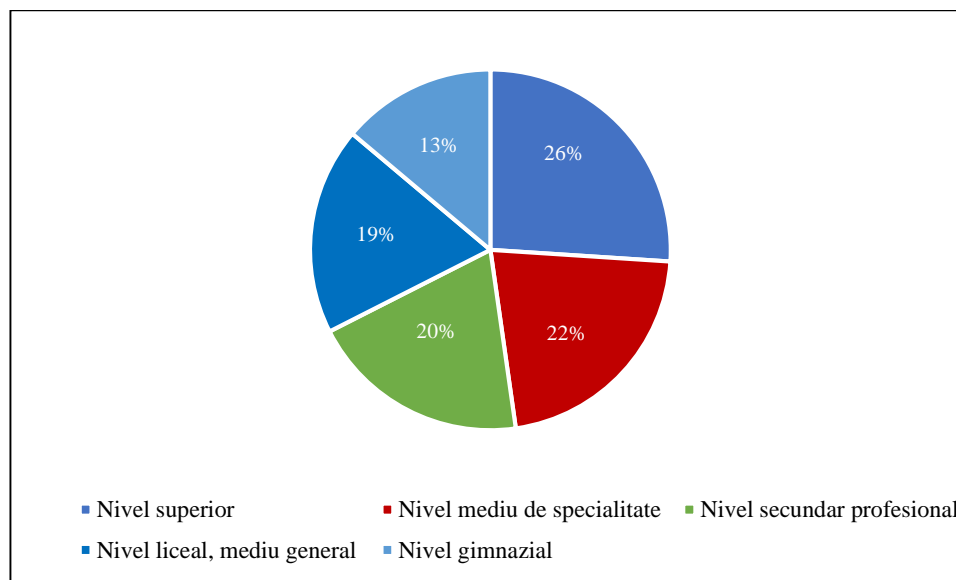
**Fig. 17. Cele trei competențe lipsă, identificate drept cel mai mare obstacol în activitatea angajatorilor**



Pregătirea neadecvată cerințelor pieței muncii cauzează productivitatea scăzută a absolvenților angajați și, respectiv, calitatea scăzută a produselor și serviciilor prestate de agenții economici pentru care ei lucrează.

Despre structura angajaților în funcție de nivelul de instruire, conform rezultatelor studiului putem menționa, că este una proporțională, în egală măsură. Majoritatea agenților economici au angajați cu toate nivelele de studii.

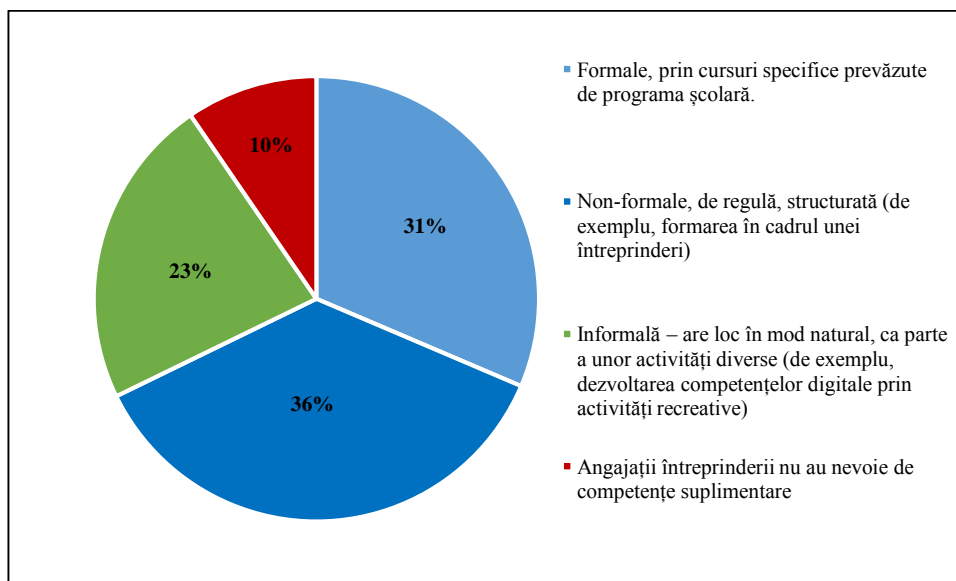
**Fig. 18. Structura angajaților în funcție de nivelul de instruire, %**



Fiind intervievați majoritatea angajatorilor consideră că angajații lor pot dobândi competențe suplimentare prin metode formale (cursuri specifice prevăzute de programa școlară), non-formale (formarea în cadrul întreprinderii) și informale. Cca 65% din angajatorii mici din sectorul privat

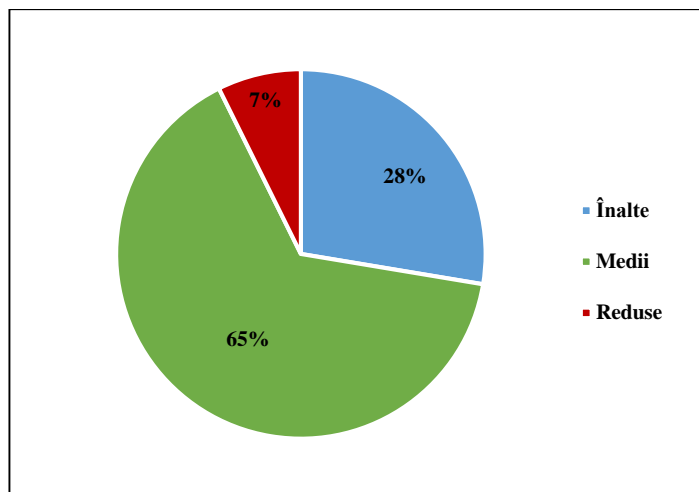
consideră mai eficientă dobândirea competențelor suplimentare prin metoda non-formală și informală.

**Fig. 19. Metoda prin care angajații pot dobândi competențe suplimentare,%**



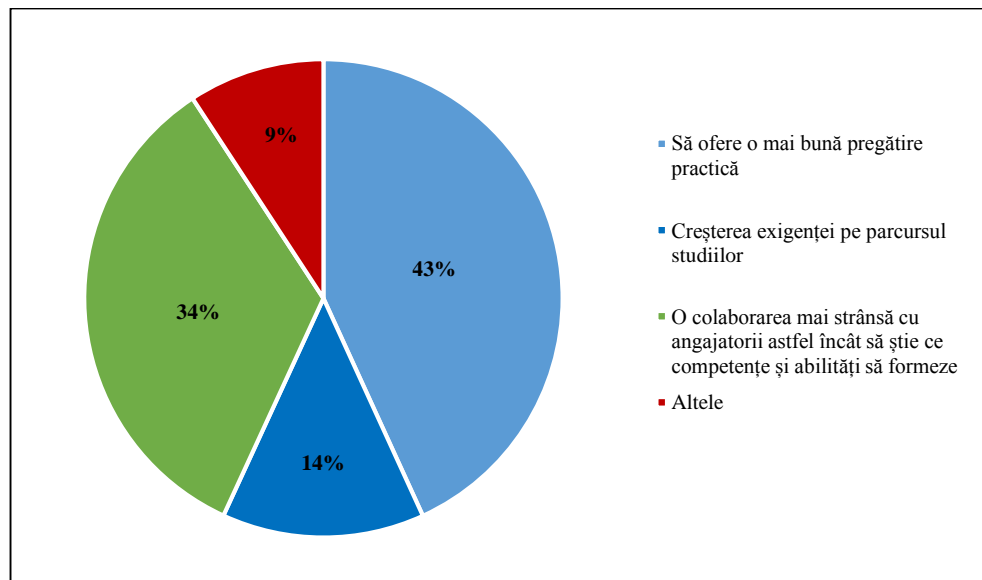
Angajatorii mai declară, că **competențele absolvenților recrutați sunt medii și nu corespund necesităților lor, recomandând pentru sistemul de învățământ să ofere o mai bună pregătire practică și o colaborare mai strânsă cu angajatorii.**

**Fig. 20. Nivelul competențelor absolvenților la angajare din perspectiva angajatorilor,%**



Deficitul de competențe nu variază semnificativ între regiuni, doar că în unele se remarcă o lipsă de competențe antreprenoriale și spirit de inițiativă.

**Fig. 21. Schimbările recomandate de angajatori în sistemul de învățământ pentru a aborda diferența de competențe și abilități cerute pe piața forței de muncă,%**



Observăm că, angajatorii recomandă necesitatea intensificării pregătirii practice a absolvenților, precum și nevoia de a ajusta pregătirea profesională în conformitate cu noile tehnologii.

De asemenea, putem constata, că planificarea calificărilor profesionale în conformitate cu solicitările pieței muncii este o necesitate conștientizată de o bună parte de angajatori – 34%.

În percepția angajatorilor, discrepanța dintre pregătirea profesională oferită de instituțiile de învățământ și cerințele pieței muncii este cauzată de următoarele trei aspecte de bază:

- insuficiența pregătirii practice;
- lipsa colaborării cu angajatorii întru cunoașterea necesităților de formare a competențelor și de ajustare a pregătirii profesionale la noile tehnologii;
- insuficiența de adaptare a pregătirii profesionale la cerințele pieței muncii, fapt care indică caracterul modest al dialogului dintre instituțiile de învățământ și agenții economici.

## Concluzii

Rezultatele chestionării relevă, că situația agenților economici pe piața economică a fost **în scădere** și **fără mari schimbări** în decursul ultimelor 12 luni (**82%** din ei au relatat acest lucru). Întreprinderile mici și mijlocii au fost cele mai afectate de criză și principalii factori care au afectat activitatea lor au rezultat din scăderea cererii la produse/servicii, restricționarea activității, accesul limitat la materie primă sau perturbări în aprovizionare și respectiv scăderea productivității muncii.

Dacă ne referim la tendința pentru următoarele 12 luni, putem remarca o **dinamică pozitivă** a cererii de bunuri/produse/servicii, relatând o creștere a cererii cu **2 p.p.** comparativ cu anul 2021 (de la 18% la **20%**). Conform **activităților economice**, se așteaptă la o **creștere** a cererii de bunuri/produse sau servicii angajatorii din *Comerțul cu ridicata și cu amănuntul; întreținerea și repararea autovehiculelor și motocicletelor, Agricultură, silvicultură și pescuit, Industria prelucrătoare, și Administrație publică și apărare, asigurări sociale, etc.*

În **aspect regional**, deși în mun. Chișinău, regiunile Nord și Centru în următoarele 12 luni majoritatea agenților economici relatează că nu vor suporta schimbări la cererea de produse/servicii, totuși se atestă o tendință de **creștere a cererii**, comparativ cu anul precedent. Totodată, în regiunea Sud și UTAG a crescut numărul a.e. care relatează că în următoarele 12 luni nu vor suporta schimbări în cerere de produse/servicii și cererea va scădea (cu 7 p.p. în regiunea Sud și cu 3 p.p. în UTAG).

Deși, majoritatea agenților economici în perioada pandemiei și-au diminuat activitatea investițională, fiind constrânși de insuficiența mijloacelor financiare unii din ei au planificat investiții. În următoarele 12 luni se planifică o creștere ne semnificativă a investițiilor majoritatea fiind în echipament/tehnologii/spații.

Cu o lipsa a personalului calificat și cu un deficit de forță de muncă se vor confrunta mai mult agenții economici: din reg. Centru (27%), urmată de mun. Chișinău (17%), reg. Nord, Sud și UTAG cu 13%. Totodată, regiunea Sud se va confrunta cu o creștere a deficitului de forță de muncă comparativ cu anul precedent de la **8%** la **13%**.

Conform rezultatelor studiului, numărul scriptic de angajați la momentul chestionării a constituit **632,7 mii** persoane, fiind în **descreștere** comparativ cu perioada respectivă a anului precedent cu cca 4 mii persoane (**637,6 mii**), ceea ce denotă că criza pandemică a cauzat unele remanieri de personal. Conform activităților economice, ponderea cea mai mare a angajații este în *Comerț cu ridicata și amănuntul – 17%, Industria prelucrătoare – 15%, urmată de Administrația publică și apărare – 14%* și *Sănătate și asistență socială – 9%*. Principalele motive înaintate de angajatori a lipsei de forță de muncă fiind: lipsa personalului calificat cu experiență, numărul redus de solicitanți, imposibilitatea de a oferi salariul adecvat și alte motive.

Angajatorii prognozează pentru anul 2022 un deficit mare de specialiști în *Administrația publică și apărare; asigurări sociale obligatorii*, programatori în *Informații și comunicații* și medici, asistenți medicali specializați în *Sănătate și asistență socială*. Totodată, ocupațiile care vor fi marcate de deficit de forță de muncă pentru muncitori rămân a fi cusătorii în industria ușoară/confecțiilor, conducătorii auto și personalul din HoReCa (bucătari, chelneri).

Rezultatele studiului scot în evidență faptul, că angajatorii din Republica Moldova se confruntă într-adevăr cu lipsa competențelor necesare în rândul angajaților. Competențele insuficiente ale angajaților fac dificilă activitatea agenților economici conform rezultatelor studiului.

Un obstacol major în activitatea lor este lipsa a trei competențe: Cunoștințe și competențe profesionale specifice locului de muncă, Competențe de a învăța să înveți (dorința de învăța lucruri noi), Competențe lingvistice în limba maternă (abilitatea de a citi și înțelege, precum și de a scrie la un nivel relevant pentru locul de muncă).

Totodată, angajatorii au evidențiat, că un alt obstacol major în activitatea lor este și lipsa Competențelor digitale de operare a calculatorului/internet pentru slujbași și lipsa Competențelor sociale și civice (de comunicare și lucru în echipă) pentru muncitori.

Angajatorii mai declară, că competențele absolvenților recrutați sunt medii și nu corespund necesităților lor, recomandând sistemului de învățământ să ofere o mai bună pregătire practică și o colaborare mai strânsă cu angajatorii.

De asemenea, majoritatea angajatorilor consideră că angajații pot dobândi competențe suplimentare prin metode formale (cursuri specifice prevăzute de programa școlară) și non-formale ( formarea în cadrul întreprinderii).

Deficitul de competențe nu variază semnificativ între regiuni, doar că în unele se remarcă o lipsă de competențe antreprenoriale și spirit de inițiativă.

Rezultatele studiului sugerează ca politicile educaționale și de formare să se axeze mai mult pe dezvoltarea competențelor ce le lipsesc angajaților și care sunt solicitate de angajatori.

# Oportunități de angajare

## Barometru 2022

### Nivel național

Șanse înalte de angajare	Șanse egale de angajare	Șanse reduse de angajare
<u>Slujbași</u>	<u>Slujbași</u>	<u>Slujbași</u>
Asistent medical	Asistent social	Administrator sală
Medic medicină de familie/medicină generală/medic specialist	Farmacist	Tehnolog
Inginer programator/programator software	Ofițer de sector/urmărire penală	Agronom
Dezvoltator de pagini WEB	Agent servicii clienți	Felcer veterinar
Analist sisteme informatice	Maistru	Agent de vânzări/comercial
Contabil	Manager	Merceolog
Profesor în învățământul gimnazial/liceal/postliceal	Metodist	Zootehnician
Specialist (inclusiv superior, principal) în autoritățile publice	Asistent personal	Economist
Consilier de probațiune (inclusiv superior, principal)	Consultant	
Educator în învățământul preșcolar	Operator vânzări prin telefon	
Manager proiect		
<u>Muncitori</u>	<u>Muncitori</u>	<u>Muncitori</u>
Cusător în industria ușoară/confecțiilor	Vânzător produse alimentare/realimentare	Electrogazosudor
Conducător auto	Operator introducere,validare și prelucrare date	Pietrar-zidar
Operator în sectorul de producție	Operator rețele de telecomunicații	Tractorist
Conducător troleibuz	Inspector inferior patrulare	Frizer
Taxtator	Gardian public	
Decorator jucării	Cofetar	
Polițist	Chelner	
Lăcătuș la reparația automobilelor	Lăcătuș instalator tehnică sanitară	
Operator în secția de pregătire	Agent pază în incinte	
Pietrar - Zidar	Casier în sala de comerț	
	Bucătar	

Observatorul pieței muncii



# Oportunități de angajare

## Barometru 2022

### Regiunea Centru

Șanse înalte de angajare	Șanse egale de angajare	Șanse reduse de angajare
<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>
Medic medicină de familie	Asistent personal	Administrator sală
Asistent medical	Asistent parental	Agronom
Felcer	Asistent social	Inginer laborant
Farmacist	Profesor în învățământul gimnazial/liceal/postliceal	Manager în servicii de marketing și vânzare
Ofițer de sector/urmărire penală	Profesor în învățământul profesional	Agent de vânzări/comercial
Specialist (inclusiv superior, principal) în autoritățile publice	Administrator rețea de calculatoare	Economist
Educator în învățământul preșcolar	Inginer la mecanizarea proceselor cu volum mare de lucru	
Contabil	Inspector de patrulare	
<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>
Cusător în industria ușoară/confecțiilor	Vânzător produse alimentare/realimentare	Taietor de pădure
Conducător auto	Electrogazosudor	Fochist
Lăcătuș-auto	Controlor calitate	Pomicultor
Sudor	Bucătar	
Inspector inferior patrulare	Chelner	
Fierar betonist	Tractorist	
Confecționar articole din piele și înlocuitori	Operator în secția de pregătire	
Operator la banda rulantă	Viticultor-vinificator	
Electromontor la supravegherea traseelor rețelelor de cablu	Operator la calculatoare și calculatoare electronice	
	Casier în sala de comerț	

Observatorul pieței muncii

# Oportunități de angajare

## Barometru 2022

### Municipiul Chișinău

Șanse înalte de angajare	Șanse egale de angajare	Șanse reduse de angajare
<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>
Inginer programator/programator software	Asistent personal	Inginer ventilație
Analist sisteme informatice	Asistent social	Inginer tehnolog
Dezvoltator de pagini WEB	Manager	Economist
Medic medicină de familie/medicină generală/medic specialist	Agent de vânzări/comercial	Manager în activitatea de turism
Asistent medical	Consultant	Inginer cadastral
Farmacist	Contabil	Merceolog
Profesor în învățământul gimnazial/liceal/postliceal	Felcer	
Educator în învățământul preșcolar	Electrician secție	
Specialist (inclusiv superior, principal) în autoritățile publice	Administrator sală	
Manager proiect	Marketolog	
Electrician secție	Jurisconsult	
Inginer	Specialist resurse umane	
<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>
Cusător în industria ușoară/confecțiilor	Operator în sectorul de producție	Tractorist
Conducător auto	Operator la calculatoare electronice și rețele	Frizer
Gardian public	Operator introducere, validare și prelucrare date	Dulgher
Operator la telecomunicații	Chelneri	Armator
Taxator	Bucătar	Manichiuristă
Conducător-troleibuz	Tencuitor	
Electrogazosudor	Lăcătuș auto	
Vânzător produse alimentare/realimentare	Casier în sala de comerț	
Lăcătuș instalator tehnică sanitară	Cofetar	

Observatorul pieței muncii

# Oportunități de angajare

## Barometru 2022

### Regiunea Nord

Șanse înalte de angajare	Șanse egale de angajare	Șanse reduse de angajare
<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>
Medic medicină de familie/medicină generală/medic specialist	Asistent personal	Manager în servicii de marketing și vânzare
Asistent medical	Asistent social	Jurisconsult
Specialist (inclusiv superior, principal) în autoritățile publice	Operator calculator electronic și rețele	Administrator sală
Profesor în învățământul gimnazial/liceal/postliceal	Operator vânzări prin telefon	
Educator în învățământul preșcolar	Inspector de poliție	
Programator software	Mecanic	
	Electrician sector	
Ofițer de sector (superior, principal)	Contabil	
<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>
Operator în sectorul de producție	Gardian public	Cofetar
Operator în sala de cazane	Vânzător produse alimentare/realimentare	Tencuitor
Operator la fabricarea conservelor din legume/fructe	Operator la calculatoare și Calculatoare electronice	Casier în sala de comerț
Cusător în industria ușoară/confecțiilor	Tractorist	Frizer
Conducător auto	Chelner	
Dodorator jucării	Bucătar Lăcătuș-auto	
Conducător-troleibuz	Pomicultor	
Controlor calitate	Electrogazosudor	

Observatorul pieței muncii

# Oportunități de angajare

## Barometru 2022

### Regiunea Sud

Șanse înalte de angajare	Șanse egale de angajare	Șanse reduse de angajare
<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>
Medic medicină de familie/medicină generală/medic specialist	Agronom	Agent de vânzări/comercial
Asistent medical	Ofițer urmărire penală	Administrator sală
Specialist (inclusiv superior, principal) în autoritățile publice	Asistent social	Jurisconsult
Ofițer securitatea informației	Lucrător social	Economist
Ofițer de sector	Educator în învățământul preșcolar	
Operator centrala termică	Farmacist	
Mecanic producție		
<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>
Operator în sectorul de producție	Electrogazosudor	Casier în sala de comerț
Asamblor jucării	Vânzător produse alimentare/realimentare	Tencuitor
Mecanizator	Bucătar	Zugrav
Conducător auto	Chelner	Manichiuristă
Cusător în industria ușoară/confecțiilor	Agent pază în incinte	
Tractorist	Polițist	
Agent pază în incinte	Brutar	

Observatorul pieței muncii

# Oportunități de angajare

## Barometru 2022

### Regiunea UTA Găgăuzia

Șanse înalte de angajare	Șanse egale de angajare	Șanse reduse de angajare
<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>	<b><u>Slujbași</u></b>
Medic medicină de familie/medicină generală/medic specialist	Electrician secție/sector	Administrator sală
Asistent medical	Asistent personal	Agent de vânzări/comercial
Specialist (inclusiv superior, principal) în autoritățile publice	Contabil	Agent pază în incinte
Profesor în învățământul gimnazial/liceal/postliceal	Maistru sector	Jurisconsult
Agent comerț	Logoped	Economist
<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>	<b><u>Muncitori</u></b>
Cusător în industria ușoară/confecțiilor	Vânzător produse alimentare/nelimentare	Lăcătuș auto
Tractorist	Barman	Placator cu plăci
Viticultor	Chelner	Operator în sala de cazane
Agricultor	Brutar	Gardian public
Casier în sala de comerț	Bucătar	Conducător auto
	Controlor materiale și articole	

Observatorul pieței muncii