



International  
Labour  
Organization



Agencia Națională pentru  
Ocuparea Forței de Muncă



# Proгноza forței de muncă și calificări pentru 2025 din perspectiva angajatorilor

Notă analitică

Expert economic: Iurie Morcotîlo

## 1. Cadrul economic general - privire de ansamblu

### 1.1. Evoluția cererii pentru bunuri și servicii a companiilor

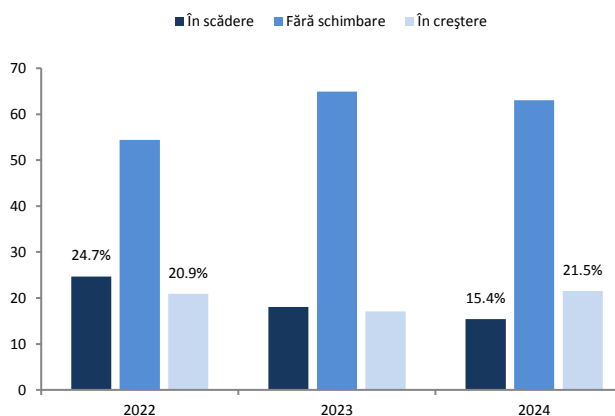
Cererea pentru forța de muncă este direct influențată de evoluția cererii pentru bunuri și servicii. Pe măsură ce companiile înregistrează o creștere a cererii, acestea tind să-și extindă echipele pentru a face față volumului de activitate. În ultimii trei ani, însă, economia națională a fost afectată de multiple șocuri economice cauzate de consecințele războiului din Ucraina, ceea ce a influențat negativ performanța companiilor și perspectivele de angajare.

Impactul acestor șocuri a devenit vizibil începând cu a doua jumătate a anului 2022, iar efectele s-au accentuat în 2023. În acest an, deși ponderea companiilor care au raportat o scădere a cererii s-a diminuat de la 24,7% la 18%, nici companiile care au înregistrat o creștere a cererii nu au fost mai numeroase, ponderea acestora reducându-se ușor, de la 18,2% la 17,1%. Astfel, tot mai multe companii au raportat stagnare, această categorie crescând semnificativ de la 54,4% în 2022 la 64,9% în 2023, semn că multe afaceri s-au confruntat cu dificultăți în adaptarea la noul context economic.

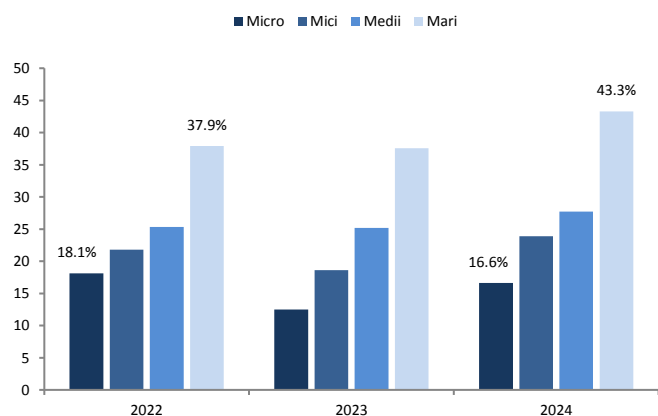
În 2024, însă, au apărut primele semne clare de redresare. Ponderea companiilor care au înregistrat o scădere a cererii a continuat să scadă, ajungând la 15,4%, în timp ce ponderea celor care au raportat o creștere a cererii a urcat la 21,5%. Pentru prima dată în ultimii trei ani, numărul companiilor care au înregistrat o majorare a cererii a depășit numărul celor care au raportat o diminuare. În paralel, ponderea companiilor aflate în stagnare a început să scadă ușor, ajungând la 63,1% (Figura 1).

Această evoluție indică o stabilizare treptată a economiei și creează premise favorabile pentru o relansare a pieței forței de muncă. Dacă tendințele actuale se mențin, companiile ar putea deveni mai dispuse să-și extindă echipele, ceea ce ar contribui la o îmbunătățire a perspectivelor de angajare în perioada următoare.

**Figura 1. Percepția companiilor privind dinamica cererii pentru bunuri și servicii, % din total companii**



**Figura 2. Ponderea companiilor care raportează creștere a cererii în ultimele 12 luni după mărimea acestora, %**



Economia Republicii Moldova, după o perioadă dificilă marcată de șocuri economice, în special cele cauzate de războiul din Ucraina, dă semne de redresare. Această recuperare, deși generală, nu se manifestă uniform la nivelul tuturor companiilor, ritmul fiind diferit în funcție de dimensiunea acestora.

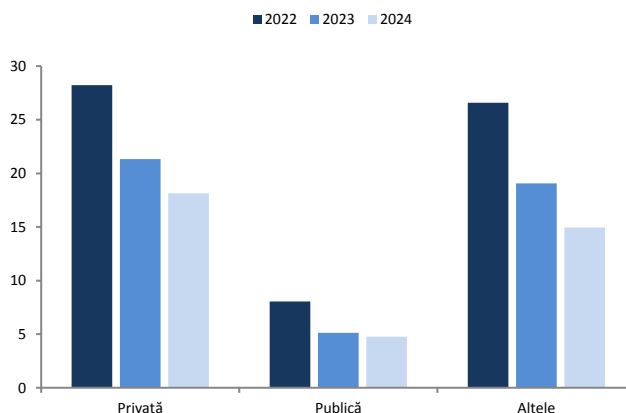
Un indicator pozitiv este scăderea ponderii companiilor care raportează o scădere a cererii. Această tendință se observă la toate categoriile de companii (micro, mici, mijlocii și mari) pe parcursul ultimilor trei ani. De exemplu, la companiile micro, ponderea a scăzut de la 27,3% în 2022 la 18,4% în 2024, iar la companiile mari, de la 15,1% la 9,1%. Aceasta sugerează o îmbunătățire a climatului economic general. Totuși, companiile micro și mici rămân mai vulnerabile la fluctuațiile cererii comparativ cu companiile mari, ceea ce subliniază necesitatea unor măsuri de sprijin specifice pentru acestea.

În ceea ce privește creșterea cererii, există diferențe semnificative între categoriile de companii. În timp ce companiile micro se confruntă cu o scădere sau stagnare a creșterii, majoritatea înregistrând stagnare, companiile mari au înregistrat o creștere semnificativă. Ponderea companiilor mari cu creștere a cererii a crescut de la 38% la 43%, aproape dublu față de alte categorii (Figura 2). Aceasta indică o capacitate mai mare a companiilor mari de a se adapta la schimbările pieței și de a profita de oportunități.

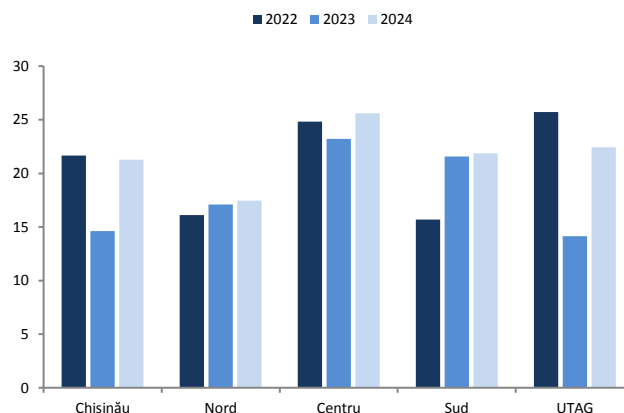
Deși toate companiile resimt îmbunătățirea situației economice, efectele redresării diferă semnificativ în funcție de forma de proprietate. Companiile private și cele publice sau cu alte forme de proprietate reacționează diferit la șocurile economice și la dinamica cererii.

Un aspect pozitiv este declinul ponderii companiilor care au înregistrat o scădere a cererii, indiferent de forma de proprietate. În cazul companiilor private, această pondere a scăzut de la 28% în 2022 la 18% în 2024, în timp ce la companiile publice, ponderea a fost constant sub 10%, ajungând la 5% în 2024 (Figura 3). Aceasta sugerează o îmbunătățire a climatului economic pentru toate tipurile de companii, dar în același timp indică asupra vulnerabilității mai înalte a companiilor private la șocurile economice.

**Figura 3. Ponderea companiilor care raportează scădere a cererii în ultimele 12 luni după forma de proprietate, %**



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



Avantajul companiilor publice se menține și în ceea ce privește creșterea cererii. Ponderea companiilor publice care au înregistrat o creștere a cererii a fost mai mare decât în cazul companiilor private. În 2023, ambele categorii au înregistrat o scădere a ponderii companiilor cu creștere a cererii, dar mai accentuată la companiile private (de la 20,1% în 2022 la 15,6% în 2023). La companiile publice, scăderea a fost mai mică (de la 23,5% la 21,2%). În 2024, trendul s-a inversat, iar cererea a început să crească din nou pentru toate formele de proprietate. Totuși, companiile publice au continuat să performeze mai bine, cu **24,3% dintre ele** raportând o creștere a cererii, față de **20,4% în cazul companiilor private**. Această diferență subliniază reziliența mai mare a firmelor publice în fața șocurilor economice și capacitatea lor mai bună de a beneficia de redresarea economică.

Redresarea economică în Republica Moldova, deși se manifestă la nivel național prin creșterea cererii pentru produse și servicii, are un ritm diferit în funcție de regiune. Aceasta înseamnă că, deși majoritatea companiilor resimt o îmbunătățire a situației economice, unele regiuni se recuperează mai rapid decât altele.

Un indicator important al acestei redresări este evoluția ponderii companiilor care raportează o scădere a cererii. La nivel național, această pondere a scăzut gradual în ultimii ani, sugerând o îmbunătățire a climatului economic general. Cu toate acestea, există și excepții regionale. În timp ce majoritatea regiunilor au înregistrat o diminuare a ponderii companiilor cu scădere a cererii, regiunile Nord și UTA Găgăuzia au înregistrat o creștere a acestei ponderi în 2024 față de 2023, atingând 20% din totalul companiilor din fiecare regiune. Aceasta indică faptul că aceste regiuni se confruntă cu dificultăți economice mai mari comparativ cu restul țării. Pe de altă parte, regiunea Sud a înregistrat cea mai mică pondere a companiilor cu scădere a cererii, sugerând o recuperare economică mai rapidă în această regiune.

În ceea ce privește creșterea cererii, aceasta se observă în toate regiunile, în special în 2024 comparativ cu anii precedenți. Regiunile Centru, Sud și UTA Găgăuzia au înregistrat cele mai mari ponderi de companii cu creștere a cererii. Este interesant de menționat cazul UTA Găgăuzia, unde s-a constatat o creștere atât a cererii, cât și a scăderii cererii. Aceasta ar putea sugera o polarizare a economiei regionale, cu unele companii care se dezvoltă rapid și altele care se confruntă cu dificultăți. Regiunea Nord, în schimb, a avut cea mai mică pondere și cea mai slabă dinamică a cererii din ultimii ani comparativ cu alte regiuni, ceea ce indică o recuperare economică mai lentă în această regiune (Figura 4).

Redresarea economică în Republica Moldova, deși vizibilă la nivel macroeconomic, nu se reflectă uniform în toate sectoarele economice. În timp ce unele sectoare înregistrează o creștere semnificativă a cererii, altele

se confruntă cu scăderi îngrijorătoare. Această recuperare inegală necesită o analiză atentă a dinamicii sectoriale pentru a identifica sectoarele vulnerabile și a le oferi sprijinul necesar.

Două sectoare se remarcă prin scăderi constante ale cererii: "Agricultura, silvicultura și pescuitul" și "Activități financiare și asigurări". Acestea au fost constant în top 5 sectoare cu cea mai mare pondere a companiilor care au raportat o scădere a cererii în ultimii trei ani. În sectorul "Activități financiare și asigurări", ponderea companiilor cu scădere a cererii a crescut constant, atingând 49% în 2024. Ambele sectoare sunt printre puținele unde ponderea companiilor cu scădere a cererii depășește ponderea companiilor cu creștere a cererii. Dinamica negativă în agricultură poate fi parțial atribuită secetei din 2024, dar necesită o analiză mai aprofundată pentru a identifica și alți factori.

La polul opus, sectoarele cu cea mai mare creștere a cererii sunt cele care au legături directe sau indirecte cu sectorul public. "Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare" și "Administrație publică și apărare; asigurări sociale obligatorii" se află constant în top 5 sectoare cu cea mai mare pondere a companiilor care au raportat o creștere a cererii în ultimii trei ani. Aceasta sugerează că dependența de sectorul public oferă o anumită reziliență în fața șocurilor economice.

## **1.2. Evoluția așteptărilor față de creșterea cererii și a planurilor de extindere**

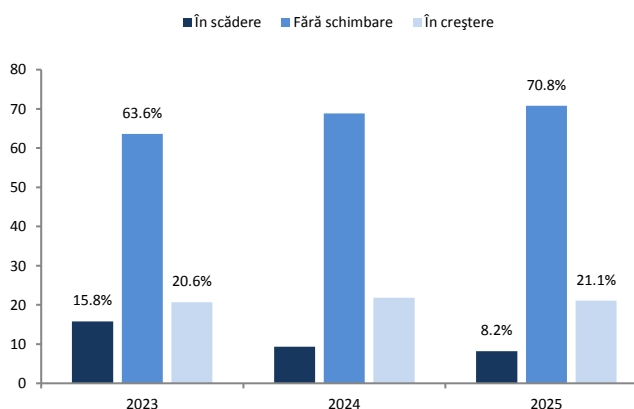
În Republica Moldova, companiile manifestă o îmbunătățire treptată a așteptărilor privind evoluția cererii în următoarele 12 luni, deși rămân încă rezervate. Această evoluție reflectă un optimism prudent, influențat de îmbunătățirea economică din 2024, dar și de șocurile economice recente care au generat prudență și o tendință spre stagnare.

Un indicator pozitiv este scăderea constantă a ponderii companiilor care se așteaptă la o scădere a cererii. Aceasta a atins în 2025 cel mai mic nivel din ultimii patru ani, de 8,2%, comparativ cu 13,9% în 2022. Această scădere semnifică o îmbunătățire a perspectivelor generale și o mai mare încredere în evoluția pieței. Totuși, această diminuare a așteptărilor negative nu s-a tradus într-un optimism exagerat. Ponderea companiilor care anticipează o creștere a cererii a rămas relativ constantă, situându-se în jurul a 20-22% din totalul companiilor. Aceasta sugerează că, deși companiile sunt mai încrezătoare, ele nu se așteaptă la o creștere spectaculoasă a cererii.

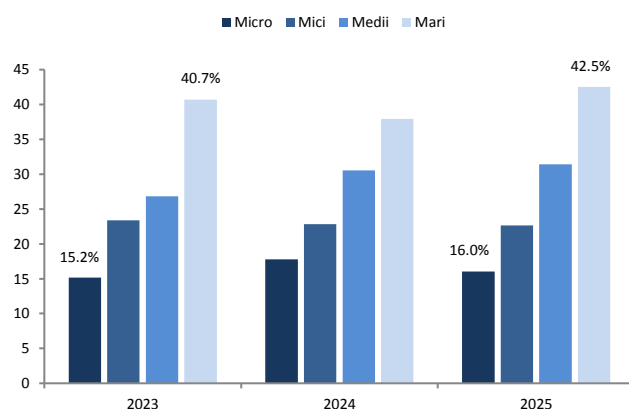
Un aspect important de menționat este creșterea ponderii companiilor care anticipează stagnarea cererii. Aceasta a ajuns la 70,8% în 2025, cel mai mare nivel din ultimii patru ani, de la 66% în 2022. Această creștere a ponderii companiilor care anticipează stagnarea cererii reflectă prudența companiilor în fața incertitudinilor economice (Figura 5). Chiar dacă economia dă semne de redresare, șocurile recente au lăsat urme, determinând companiile să adopte o abordare mai conservatoare și să se concentreze pe menținerea stabilității în locul unei expansiuni rapide.

În concluzie, așteptările companiilor din Republica Moldova privind evoluția cererii sunt marcate de un optimism prudent. Deși se observă o scădere a așteptărilor negative și o îmbunătățire a încrederii, companiile rămân rezervate și se așteaptă în principal la o stagnare a cererii. Această prudență este o consecință a șocurilor economice recente și reflectă necesitatea unei abordări echilibrate, care să țină cont de îmbunătățirea economică, dar și de incertitudinile existente.

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



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



Anticipațiile privind cererea devin mai pozitive pentru toate categoriile de companii, însă nivelul de optimism variază în funcție de dimensiunea acestora și de capacitatea lor de a se adapta la schimbări economice. Această tendință reflectă capacitatea diferită a companiilor de a se adapta la schimbările economice și de a face față provocărilor.

Un indicator pozitiv este reducerea anticipărilor negative. Atât companiile micro, cât și cele mari, au raportat o scădere a ponderii celor care se așteaptă la o scădere a cererii. La companiile micro, această pondere a scăzut de la 17% în 2023 la 10% în 2025, iar la companiile mari, de la 7,4% la 4,7% în aceeași perioadă. Aceasta sugerează o îmbunătățire a perspectivelor economice pentru toate categoriile de companii.

Cu toate acestea, există diferențe semnificative în nivelul de optimism între companii. În timp ce companiile micro manifestă un optimism moderat, cu o pondere a celor care anticipează o creștere a cererii stagnând la 15-16%, companiile mari sunt mult mai optimiste. Ponderea companiilor mari care anticipează o creștere a cererii depășește 40% și este în ușoară creștere. Aceasta indică o capacitate mai mare a companiilor mari de a profita de oportunitățile de creștere și de a se adapta la schimbările pieței.

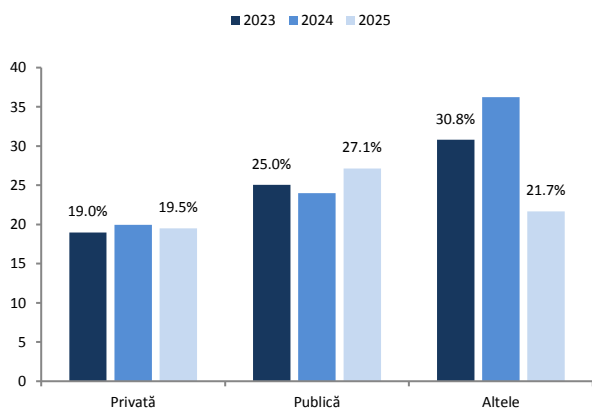
Tendențele recente indică un optimism în creștere în rândul tuturor categoriilor de companii – private, publice și alte forme de proprietate – privind redresarea cererii. Această tendință pozitivă se reflectă în scăderea anticipărilor negative și creșterea celor pozitive, deși există diferențe semnificative între categoriile de proprietate.

Un indicator important al îmbunătățirii perspectivelor economice este scăderea ponderii companiilor care anticipează o scădere a cererii în următoarele 12 luni. Această tendință se observă la toate categoriile de proprietate, dar este mai accentuată în cazul companiilor publice. De exemplu, la companiile private, ponderea celor care anticipează o scădere a cererii a scăzut de la 17,9% în 2023 la 9,7% în 2025, în timp ce la companiile publice, aceasta a scăzut de la 6,2% la 2,1% în aceeași perioadă. Aceasta sugerează că companiile în proprietate publică sunt mai reziliente la șocurile economice și au o perspectivă mai optimistă asupra evoluției cererii.

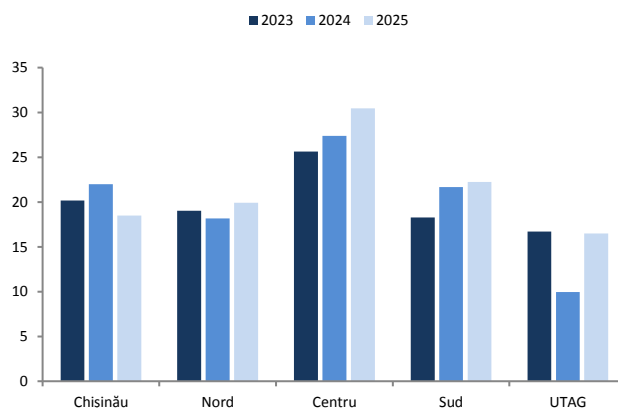
În ceea ce privește creșterea anticipărilor pozitive, se observă o tendință diferită între categoriile de proprietate. În timp ce companiile publice au înregistrat o creștere a ponderii celor care anticipează o creștere a cererii în următoarele 12 luni, companiile private au înregistrat o stagnare sau chiar o scădere a

acestei ponderi (Figura 7). Aceasta indică faptul că companiile publice sunt mai încrezătoare în capacitatea lor de a menține cererea pentru produsele și serviciile sale în circumstanțele sale actuale.

**Figura 7. Ponderea angajatorilor care anticipează creșterea a cererii în următoarele 12 luni după forma de proprietate , %**



**Figura 8. Ponderea angajatorilor care anticipează creșterea a cererii în următoarele 12 luni după regiuni, %**



Perspectivile agenților economici privind dinamica cererii s-au îmbunătățit considerabil în toate regiunile, deși există încă diferențe regionale. Această îmbunătățire generală se reflectă în scăderea anticipărilor negative și creșterea celor pozitive, semne că economia națională își revine treptat.

Unul dintre cei mai clari indicatori ai îmbunătățirii economice este reducerea ponderii companiilor care prevăd o scădere a cererii. În toate regiunile, ponderea companiilor care anticipau o scădere a cererii a scăzut semnificativ, de la peste 12% în 2023 la sub 10% în 2025. Aceasta demonstrează o creștere a încrederii în evoluția pieței și o îmbunătățire a climatului economic general.

Îmbunătățirea așteptărilor economice se manifestă și prin creșterea ponderii companiilor care anticipează o majorare a cererii. Deși pentru 2024 unele regiuni au înregistrat o ușoară scădere a numărului de companii optimiste comparativ cu anul precedent, pentru 2025 situația s-a schimbat. Aproape toate regiunile înregistrează o majorare a ponderii companiilor care anticipează o creștere, cu excepția mun. Chișinău, unde a avut loc o ușoară scădere (Figura 8). Regiunea Centru se remarcă prin cea mai înaltă pondere a companiilor optimiste, în timp ce UTA Găgăuzia înregistrează cea mai mică pondere.

Îmbunătățirea perspectivelor privind restabilirea cererii în Republica Moldova a avut un impact pozitiv asupra planurilor de investiții ale companiilor. Creșterea optimismului economic s-a tradus într-o revizuire a strategiilor de dezvoltare, determinând un număr tot mai mare de companii să își propună investiții în viitorul apropiat.

Tendința ascendentă a optimismului este vizibilă în majorarea ponderii companiilor care planifică investiții în dezvoltarea activității. Aceasta a crescut gradual în ultimii ani, de la 35,8% în 2023 la 39,5% în 2025. Această evoluție sugerează că companiile sunt mai încrezătoare în potențialul de creștere a afacerilor lor și sunt dispuse să aloce resurse pentru a-și extinde activitatea. Totodată, creșterea ponderii companiilor care planifică să investească în următoarele 12 luni este destul de modestă, ceea ce vorbește despre un optimism moderat din partea companiilor.

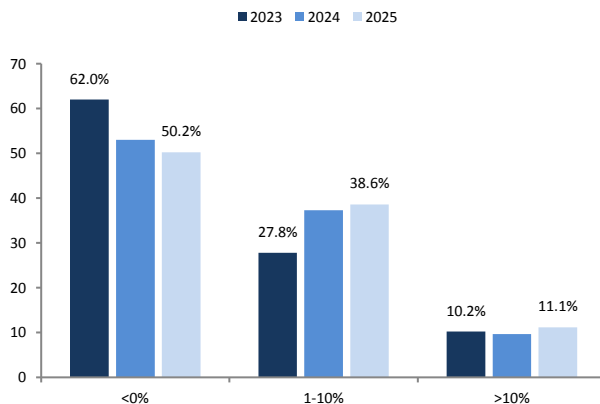
Îmbunătățirea perspectivelor economice în Republica Moldova a determinat companiile să își revizuiască planurile de investiții, în special în ceea ce privește echipamentele, tehnologiile și spațiile. Intențiile de

creșterea investițiilor în aceste domenii s-au îmbunătățit în ultimii trei ani, reflectând un optimism crescut și o încredere mai mare în potențialul de dezvoltare a afacerilor.

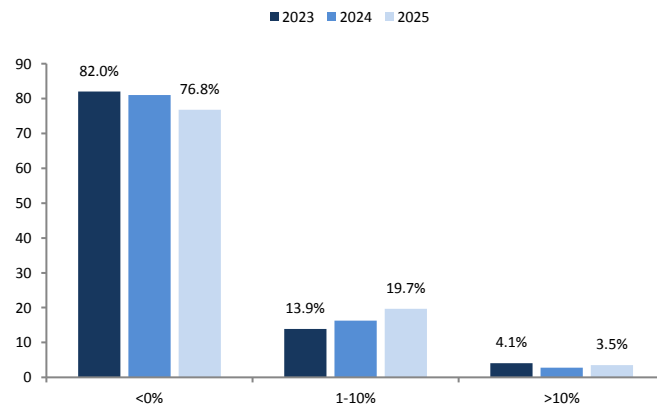
Un indicator important al acestei tendințe este scăderea ponderii angajatorilor care nu intenționau să investească sau să majoreze investițiile sub 1%. Aceasta a scăzut de la 62% pentru anul 2023 la 50% pentru 2025, ceea ce sugerează că un număr tot mai mare de angajatori sunt dispuși să aloce resurse pentru modernizarea și extinderea activității lor. În același timp, ponderea angajatorilor care intenționează să crească investițiile cu 1-10% s-a majorat de la 27,8% pentru 2023 la 38,6% pentru 2025. Aceasta indică o creștere a numărului de angajatori care sunt dispuși să investească în mod moderat în dezvoltarea activității lor (Figura 9).

Ponderea angajatorilor care intenționează să majoreze investițiile cu peste 10% a rămas stabilă la 10-11% din totalul angajatorilor. Aceasta sugerează că un număr mic de angajatori sunt dispuși să facă investiții semnificative în dezvoltarea activității lor. Este important de menționat că această creștere a investițiilor în echipamente, tehnologii și spații nu s-a tradus într-o creștere similară a angajărilor. Ponderea angajatorilor care nu intenționează să majoreze numărul locurilor de muncă sau să majoreze la minimum a scăzut doar de la 82% pentru 2023 la 76,8% pentru 2025 (Figura 10). Aceasta sugerează că creșterea potențială a activității investiționale nu este însoțită de o cerere comparabilă pentru forța de muncă.

**Figura 9. Ponderea angajatorilor care planifică extinderea investițiilor în următoarele 12 luni după nivelul de extindere estimat, %**



**Figura 10. Ponderea angajatorilor care planifică extinderea numărului locurilor de muncă în următoarele 12 luni după nivelul de extindere estimat, %**



În cazul angajatorilor cu forme de proprietate privată și mixtă, dinamica planurilor de investiții și angajări este similară cu tendințele observate în rândul tuturor angajatorilor chestionați, însă există diferențe semnificative în ceea ce privește proporția companiilor care intenționează să realizeze investiții sau angajări într-un anumit volum. De exemplu, pentru anul 2025, 52% dintre angajatorii cu proprietate privată sau mixtă au declarat că nu intenționează să-și extindă investițiile sau să le majoreze cu mai mult de 1% față de anul precedent (f-a-p). În același timp, 39% dintre aceștia au planificat creșteri ale investițiilor cuprinse între 1% și 10% f-a-p, iar doar 9% au avut în vedere extinderi mai mari de 10% f-a-p.

În ceea ce privește planurile de angajare, proporția companiilor care nu intenționează să mărească numărul de angajați sau să îl crească cu cel mult 1% f-a-p a fost semnificativ mai mare, ajungând la 76%. Majoritatea companiilor care au planificat creșteri ale numărului de angajați au indicat intenția de a realiza extinderi de până la 10% f-a-p, ceea ce relevă un nivel mai modest de ambiție în comparație cu planurile de investiții.

Această discrepanță între creșterea investițiilor și stagnarea angajărilor poate fi explicată prin mai mulți factori. În primul rând, companiile pot investi în tehnologii și echipamente care le permit să automatizeze anumite procese și să reducă nevoia de forță de muncă. În al doilea rând, companiile pot fi reticente în a angaja personal nou din cauza incertitudinilor economice sau deficitului forței de muncă.

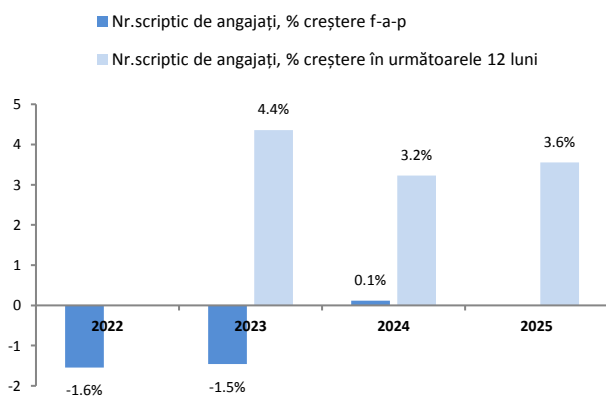
## 2. Evoluția cererii pentru forța de muncă

În ultimii trei ani, angajatorii din toate formele de proprietate au manifestat constant așteptări optimiste privind creșterea numărului mediu scriptic de angajați, anticipând o extindere de peste 3% f-a-p pentru următoarele 12 luni. Totuși, pentru 2024 și 2025, aceste așteptări au devenit mai temperate. Dacă în 2023 se prognoza o creștere de 4,4% f-a-p, pentru 2024 și 2025 rata anticipată a scăzut sub pragul de 4% (Figura 11). Această ajustare reflectă, probabil, o adaptare la realitățile economice și la dinamica efectivă a angajărilor observată în anii anteriori.

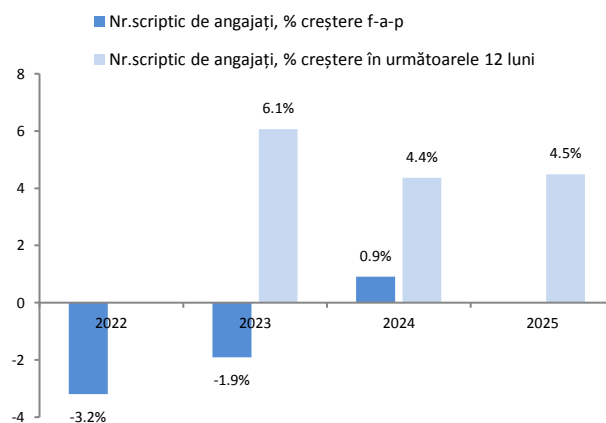
De fapt, în 2022 și 2023, numărul total de angajați a scăzut cu aproximativ 1,5% f-a-p în fiecare an, marcând o tendință descendentă constantă. Abia în 2024 s-a înregistrat o modestă creștere de 0,1% f-a-p, insuficientă însă pentru a compensa scăderile din anii precedenți. Astfel, realitatea ultimilor trei ani relevă o scădere generală a numărului scriptic de angajați, cu un semnal timid de redresare începând cu 2024.

Această dinamică a fost influențată în principal de sectorul non-public, în timp ce sectorul public a rămas relativ stabil. În ultimii trei ani, numărul scriptic de angajați din sectorul public a variat cu mai puțin de 1% f-a-p anual, evidențiind o reziliență mai mare la fluctuațiile economice. În contrast, sectorul privat a fost mult mai sensibil la șocurile economice. De exemplu, în 2022, numărul angajaților din sectorul privat a scăzut semnificativ, cu 3% f-a-p, în raport cu anul precedent. Totuși, în 2024, sectorul privat a început să se redreseze, înregistrând o creștere de aproape 1% f-a-p, ceea ce indică o revenire moderată după scăderile anterioare (Figura 12).

**Figura 11. Ratele de creștere planificate și realizate a numărului scriptic de angajați de către toți angajatorii, % f-a-p**



**Figura 12. Ratele de creștere planificate și realizate a numărului scriptic de angajați de către angajatorii cu formă de proprietate privată și mixtă, % f-a-p**



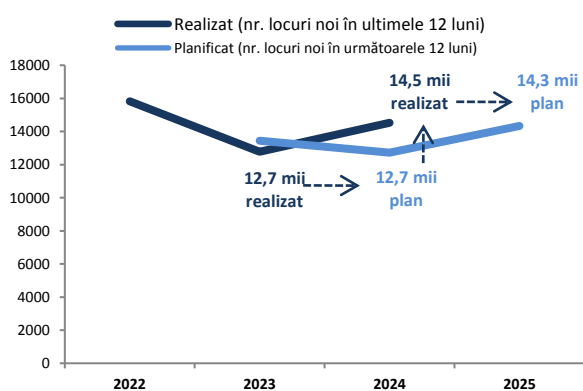
După o scădere semnificativă în 2023, numărul locurilor de muncă nou create a început să se recupereze treptat în 2024. În 2023, toți angajatorii au generat 12,7 mii de noi locuri de muncă, marcând o scădere de 20% față de anul precedent (f-a-p). Totuși, în 2024, acest indicator a crescut până la 14,5 mii, ceea ce reprezintă o majorare de 14% f-a-p, sugerând o redresare parțială a angajărilor la nivelul economiei (Figura 13).



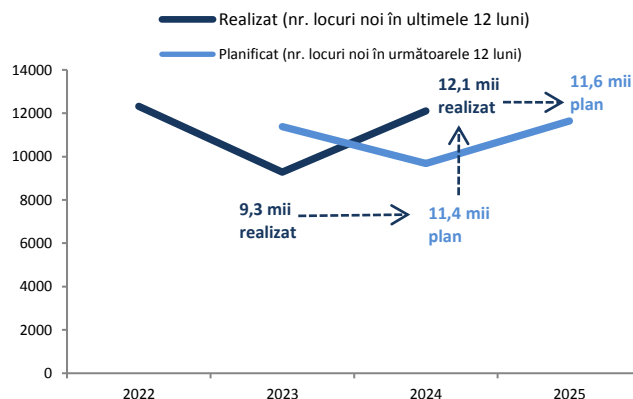
Contribuția sectorului privat la această redresare a fost semnificativă, generând aproximativ 80% din locurile noi de muncă. Evoluția acestora în cadrul companiilor private și celor cu formă de proprietate mixtă a reflectat îndeaproape tendințele generale. În 2023, numărul locurilor de muncă nou create de sectorul privat a scăzut cu 25% f-a-p, ajungând la 9,3 mii. Cu toate acestea, în 2024, sectorul privat a reușit o recuperare considerabilă, înregistrând 12,1 mii de locuri de muncă, echivalentul unei creșteri de 30% f-a-p. Pe de altă parte, sectorul public a continuat să reducă numărul locurilor nou create, înregistrând cea mai mare scădere în 2024, când numărul acestora a scăzut cu 19% f-a-p (Figura 14). Prin urmare, dinamica pozitivă observată în 2024 a fost susținută aproape exclusiv de companiile private și cele cu formă mixtă de proprietate, în timp ce sectorul public a avut un rol mai puțin activ în crearea de locuri noi de muncă.

Această evoluție reflectă o tendință clară de planificare conservatoare din partea angajatorilor, bazată pe experiențele recente. Astfel, angajările din 2023 au fost aliniate cu prognozele pentru 2024, iar cifrele din 2024 sunt similare cu estimările pentru 2025. Acest model indică faptul că, în procesul de planificare pentru anul următor, angajatorii se bazează aproape exclusiv pe dinamica observată în anul precedent, extrapolând-o pentru viitor.

**Figura 13. Diferențele în numărul planificat și realizat a locurilor noi de muncă create de toți angajatorii**



**Figura 14. Diferențele în numărul planificat și realizat a locurilor noi de muncă create de companiile private și cu formă de proprietate mixtă**



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.<sup>1</sup> 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 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).

<sup>1</sup> <https://social.gov.md/wp-content/uploads/2022/01/CORM.pdf>

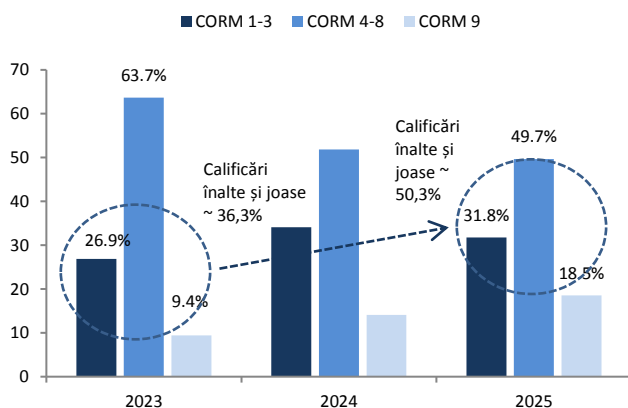
**Tabelul 1. Gruparea ocupațiilor conform nivelului de calificări solicitat**

Nivelul de calificare	Grupul major CORM	Denumirea
<b>Calificări înalte</b>	1	Legislatori, membri ai executivului, alți înalți demnitari și conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori din unități
	2	Specialiști în diverse domenii de activitate
	3	Tehnicienii și alți specialiști cu nivel mediu de calificare
<b>Calificări medii</b>	4	Funcționari administrativi
	5	Lucrători în domeniul serviciilor și în comerț
	6	Lucrători calificați în agricultură, silvicultură, acvacultură, piscicultură și pescuit
	7	Muncitori calificați și asimilați
	8	Operatori la mașini și instalații; asamblori de mașini și echipamente
<b>Calificări joase</b>	9	Muncitori necalificați

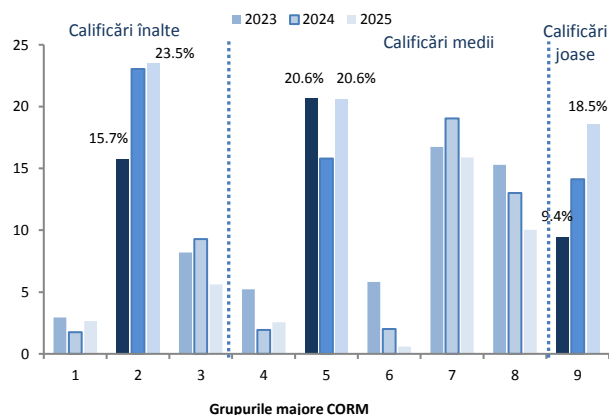
În ultimii trei ani, structura cererii de forță de muncă pe ocupații și calificări a trecut printr-o transformare rapidă și semnificativă. Distribuția grupelor de ocupații în totalul locurilor noi de muncă planificate a suferit schimbări importante, ceea ce a influențat direct cererea pentru diferite niveluri de calificare. Acest proces reflectă o polarizare accelerată a cererii pe piața muncii.

Cererea pentru ocupațiile ce necesită calificări înalte și joase crește rapid, în timp ce interesul pentru ocupațiile ce necesită calificări medii este în declin. Ponderea locurilor de muncă noi destinate grupurilor majore 1-3 din CORM, care includ ocupații cu calificări înalte, a crescut semnificativ, de la 26,9% în 2023 la 31,8% în 2025 din totalul locurilor noi de muncă planificate. Pe de altă parte, locurile de muncă ce necesită calificări joase, corespunzătoare grupului major 9 din CORM, și-au dublat ponderea în aceeași perioadă, crescând de la 9,4% în 2023 la 18,5% în 2025 (Figura 15). În contrast, ponderea locurilor noi de muncă ce necesită calificări medii a înregistrat un declin constant, ceea ce subliniază o schimbare structurală în preferințele angajatorilor.

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



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



Cererea pentru forța de muncă în ultimii ani a reflectat o tendință clară de polarizare și concentrare, cu o creștere selectivă în cadrul anumitor grupuri majore de ocupații. Analiza datelor evidențiază că ponderea locurilor de muncă noi planificate a crescut semnificativ în trei segmente principale: ocupațiile care necesită calificări înalte (Grupul major 2), calificări medii (Grupul major 5) și calificări joase (Grupul major 9). Împreună, aceste trei categorii vor cumula aproximativ 63% din totalul locurilor de muncă noi planificate pentru anul 2025. În schimb, restul grupurilor de ocupații fie înregistrează ponderi considerabil mai mici, fie sunt afectate de scăderi.

Segmentul calificărilor înalte a fost marcat de o creștere semnificativă, cu o cerere tot mai mare pentru specialiști în domenii tehnice și IT. Grupul major 2 – *Specialiști în diverse domenii* a înregistrat un avans substanțial, datorat în principal ocupațiilor precum „Ingineri (exclusiv în electrotehnologie)” și „Analiști programatori în domeniul software”. Aceste categorii de ocupații, parte a sub-grupelor majore 21 *Specialiști în domeniul științei și ingineriei* și 25 *Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor* din CORM, au devenit esențiale pentru angajatori. Astfel, ponderea locurilor de muncă planificate în cadrul acestui grup a crescut de la 16% în 2023 la aproape 24% în 2025, subliniind o cerere accentuată pentru competențe avansate și specializate (Figura 16).

În ceea ce privește calificările medii, Grupul major 5 – *Lucrători în domeniul serviciilor și comerțului* a reușit să își mențină o pondere constantă în jurul valorii de 20% din totalul locurilor de muncă planificate. Acesta rămâne unul dintre cele mai stabile segmente și a fost depășit doar de Grupul 2 în ultimii doi ani. În cadrul acestei categorii se remarcă și Grupul major 7 – *Muncitori calificați și asimilați*, a cărui pondere a variat între 16% și 19%. O contribuție semnificativă în această categorie este adusă de ocupațiile din sectorul textil, în special de „Lucrători în industria textilă și confecții”, care aparțin grupei minore 753 din CORM. Acest segment evidențiază importanța continuă a industriei textile în structura pieței muncii.

Pe de altă parte, cererea pentru muncitori necalificați a înregistrat o creștere accelerată în ultimii trei ani. Grupul major 9 – *Muncitori necalificați* a văzut o dublare a ponderii în totalul locurilor de muncă planificate, de la 9% în 2023 la 18% în 2025. Această evoluție subliniază o tendință tot mai accentuată de polarizare a cererii, în care locurile de muncă destinate muncitorilor fără calificări devin din ce în ce mai numeroase, în paralel cu creșterea semnificativă a cererii pentru forța de muncă calificată.

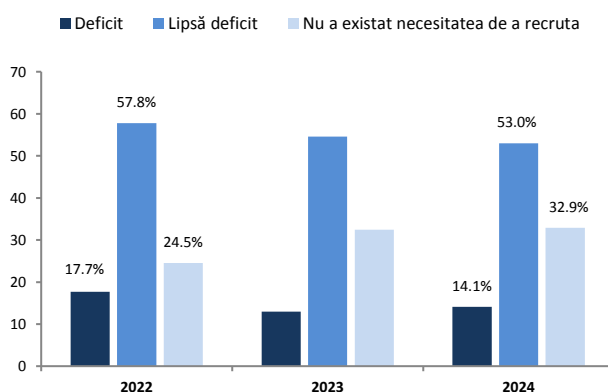
### 3. Deficitul forței de muncă

În ultimii trei ani, s-a observat o aparentă atenuare a deficitului de forță de muncă, cel puțin conform percepției angajatorilor. Datele arată o scădere a ponderii angajatorilor care raportează dificultăți legate de lipsa personalului, de la 17,7% în 2022 la 14,1% în 2024. Totuși, această tendință pare să fie mai degrabă un efect temporar, rezultat al scăderii cererii în contextul șocurilor economice recente.

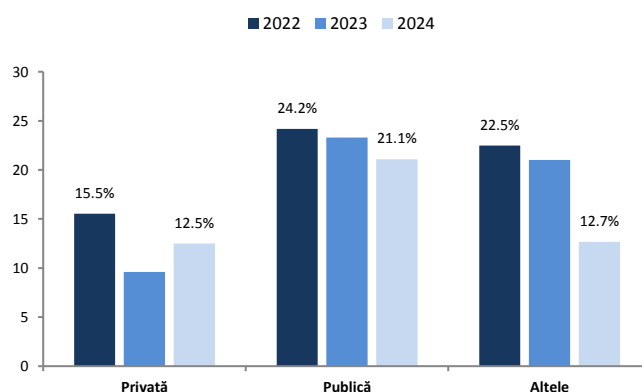
Această „atenuare” a deficitului rămâne sub semnul întrebării, fiind influențată de schimbări în comportamentul de recrutare al angajatorilor. Ponderea companiilor care nu au recrutat deloc forță de muncă a crescut considerabil, de la 24,5% în 2022 la 32,9% în 2024 (Figura 17). Această creștere explică în parte percepția unui deficit mai redus, deoarece angajatorii care nu au efectuat recrutări nu s-au confruntat direct cu problema lipsei de personal. Cu alte cuvinte, scăderea cererii pentru angajări poate masca temporar provocările legate de deficitul de forță de muncă.

Pe măsură ce cererea de forță de muncă va reveni la niveluri mai ridicate, este probabil ca deficitul de personal să reapară ca o provocare semnificativă pentru angajatori. Astfel, această aparentă relaxare a pieței muncii trebuie privită cu precauție, fiind mai degrabă o pauză temporară decât o rezolvare durabilă a problemei.

**Figura 17. Evoluția percepției angajatorilor privind deficitul forței de muncă cu care se confruntă, % din total angajatori**



**Figura 18. Ponderea angajatorilor care s-au ciocnit cu deficit a forței de muncă la etapa de recrutare după forma de proprietate, % din total angajatori din categoria respectivă**



Deficitul forței de muncă este resimțit diferit în funcție de forma de proprietate a angajatorilor. Interesant este faptul că angajatorii din sectorul public raportează un deficit al forței de muncă la recrutare într-o proporție mai mare decât cei din sectorul privat sau cu formă de proprietate mixtă. În 2024, aproximativ 21% dintre angajatorii cu formă de proprietate publică au semnalat dificultăți în recrutare, comparativ cu doar 13% dintre cei din sectorul privat și mixt.

Deși toți angajatorii, indiferent de forma de proprietate, au înregistrat o diminuare a deficitului forței de muncă în ultimii trei ani, cea mai semnificativă reducere s-a observat în sectorul privat și mixt. În schimb, deficitul din sectorul public a scăzut doar ușor, menținându-se constant peste pragul de 20%. Această tendință subliniază faptul că instituțiile și întreprinderile publice se confruntă cu un deficit structural de forță de muncă, relativ independent de conjunctura economică. Spre deosebire de acestea, întreprinderile private și mixte își ajustează strategia de recrutare în funcție de condițiile economice, iar în perioadele de creștere a cererii de personal, deficitul devine mai pronunțat.

Această concluzie este susținută de analiza ponderii angajatorilor care nu au recrutat personal în ultimii ani, în funcție de forma de proprietate. De exemplu, în sectorul public, ponderea angajatorilor care nu au

realizat recrutări a crescut moderat, de la 12% în 2022 la 15% în 2024, dar a rămas sub 20%. În schimb, în sectorul privat, ponderea acestora a crescut semnificativ, de la aproximativ 27% în 2022 la 36% în 2024. Situația este și mai accentuată în cazul întreprinderilor mixte, unde ponderea angajatorilor care nu au recrutat a crescut de la 27% la 44% în aceeași perioadă (Figura 18). Aceste dinamici reflectă flexibilitatea mai mare a sectorului privat și mixt, dar și provocările constante ale sectorului public în a atrage și reține personal calificat, indiferent de fluctuațiile economice.

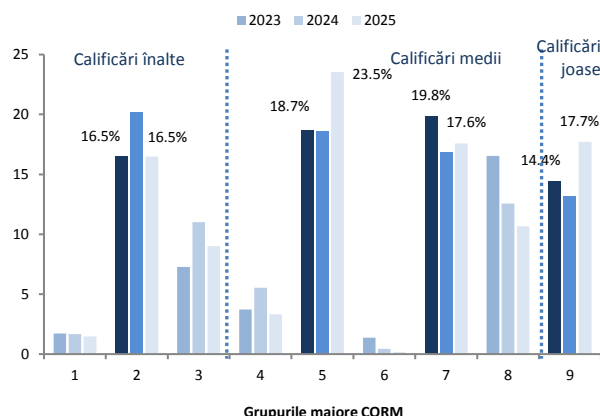
Structura deficitului forței de muncă resimțit de angajatori reflectă în mare măsură structura cererii pentru forța de muncă, așa cum reiese din repartizarea pe ocupații a locurilor de muncă noi planificate anual. Pentru ocupațiile care înregistrează ponderi semnificative în totalul locurilor noi de muncă planificate, deficitul resimțit de angajatori este, de regulă, mai pronunțat. Acest lucru se datorează faptului că angajatorii raportează dificultăți mai mari în recrutarea pentru aceste ocupații, ceea ce se traduce și printr-un număr mai mare de locuri de muncă vacante pentru care există un deficit.

În cazul ocupațiilor ce necesită calificări înalte, deficitul se concentrează în principal în grupul major 2 din CORM, „*Specialiști în diverse domenii*”. În ultimii trei ani, ponderea locurilor de muncă din acest grup care se confruntă cu deficit a variat între 17% și 20% din totalul locurilor de muncă la care se resimte deficit, fiind una dintre cele mai ridicate ponderi între toate grupurile majore CORM (Figura 19). Spre deosebire de structura generală a cererii pentru forța de muncă, dominată de ocupațiile din domeniile ingineresti și tehnologiile informaționale, deficitul resimțit în grupul major 2 este mai diversificat. Deși „*Analisti programatori în domeniul software*” (grupa minoră 251 a CORM) reprezintă o componentă importantă a acestui deficit, o pondere semnificativă este ocupată de profesiile din sectorul public, cum ar fi „*Alți specialiști în domeniul sănătății*” (grupa minoră 226 a CORM) și „*Profesori în învățământul secundar*” (grupa minoră 233 a CORM). Această distribuție subliniază corelația dintre ponderea ridicată a deficitului în sectorul public și proporția mai mare de angajatori publici care raportează dificultăți în recrutare, comparativ cu angajatorii din sectorul privat.

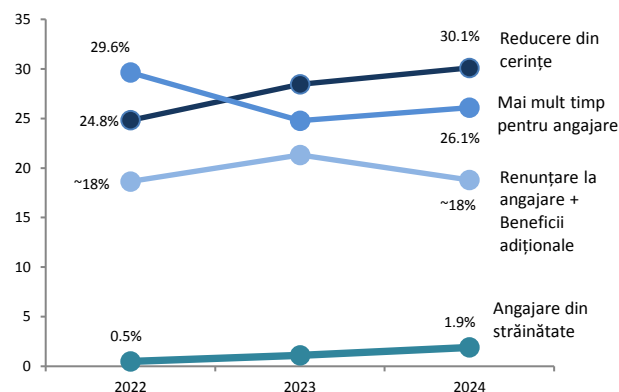
În ceea ce privește ocupațiile care solicită calificări medii, deficitul de forță de muncă este concentrat în grupurile majore 5 „*Lucrători în domeniul serviciilor și în comerț*” și 7 „*Muncitori calificați și asimilați*”. În grupul major 5, ponderea locurilor de muncă pentru care se resimte deficit a crescut de la 19% în 2023 la aproximativ 24% în 2025. Majoritatea acestor locuri de muncă sunt în domeniul comerțului, cum ar fi ocupația „*Vânzători în magazine*” (grupa minoră 522 a CORM). În același timp, deși într-o ușoară descreștere, un segment important al deficitului pentru ocupațiile cu calificări medii se regăsește în grupul major 7, în special în industria textilă, cu ocupații precum „*Lucrători în industria textilă și confecții*” (grupa minoră 753 a CORM).

Deficitul forței de muncă a devenit tot mai evident și în cazul ocupațiilor necalificate. În ultimii ani, ponderea locurilor de muncă din grupul major 9 „*Muncitori necalificați*” în totalul locurilor de muncă deficitare a crescut de la 14% în 2023 la 18% în 2025. Majoritatea acestora aparțin grupei minore 962, „*Alți muncitori necalificați*”. Această tendință indică o schimbare semnificativă pe piața muncii, unde deficitul nu mai este resimțit doar pentru forța de muncă calificată, ci și pentru cea necalificată.

**Figura 19. Ponderea locurilor de muncă la care angajatorii întâmpină deficit repartizate după grupurile majore CORM, % din total locuri de muncă cu deficit**



**Figura 20. Principalele abordări de a face față deficitului forței de muncă, % din total răspunsuri**



Angajatorii care se confruntă cu un deficit al forței de muncă sunt nevoiți să-și adapteze practicile de recrutare pentru a reduce impactul resimțit. Strategiile de ajustare utilizate de aceștia sunt diverse, iar importanța lor variază în timp. Principala strategie rămâne reducerea cerințelor în procesul de recrutare, cum ar fi scăderea exigențelor privind experiența sau nivelul educațional solicitat. Ponderea acestei opțiuni care a fost selectată de către angajatori a crescut constant în ultimii trei ani, de la 25% în 2022 la 30% în 2024, din totalul răspunsurilor. Această creștere a avut loc în principal în detrimentul strategiei de alocare a unui timp mai îndelungat pentru recrutare, a cărei pondere a scăzut de la 30% în 2022 la 26% în 2024 (Figura 20). Astfel, angajatorii tind să reducă cerințele la angajare, mai degrabă decât să prelungească perioada de selecție.

Alte strategii importante includ renunțarea temporară la recrutarea de personal și oferirea unor beneficii suplimentare sau salarii mai mari pentru a atrage candidații. Aproximativ 18-20% din răspunsuri pentru fiecare opțiune au fost selectate de către angajatorii afectați de deficit, iar ponderea lor a rămas relativ stabilă în ultimii trei ani.

O tendință interesantă este creșterea interesului pentru recrutarea personalului din afara țării, deși această strategie ocupă încă ultimul loc ca importanță. Ponderea angajatorilor care au recurs la recrutarea internațională pentru a face față deficitului a crescut de patru ori, de la 0,5% în 2022 la 2% în 2024. La recrutarea pe școlile țării au apelat exclusiv angajatorii cu formă de proprietate privată și mixtă. Această evoluție sugerează că, pe măsură ce economia se relansează și cererea de forță de muncă crește, recrutarea din străinătate ar putea deveni o strategie din ce în ce mai importantă pentru angajatori.

#### 4. Cererea pentru competențe generale a angajatorilor

În cadrul chestionarului privind prognoza pieței muncii pentru anul 2025, angajatorii au fost invitați să evalueze importanța unui set de competențe și cunoștințe esențiale pentru funcționarea eficientă a întreprinderii sau instituției lor. Aceștia au fost solicitați să ofere opinii distincte cu privire la relevanța acestor competențe pentru două categorii de angajați: **slujbași** (persoane cu calificări medii și înalte) și **muncitori** (persoane cu calificări scăzute).

Setul analizat de competențe cuprindea zece domenii variate, de la cunoștințe lingvistice până la competențe și cunoștințe specifice domeniului profesional de activitate corespunzător locului de muncă (Tabelul 2). Aceste evaluări oferă o perspectivă valoroasă asupra priorităților angajatorilor în ceea ce

privește pregătirea și calificarea forței de muncă, adaptate nevoilor specifice ale fiecărei categorii de angajați.

**Tabelul 2. Lista de competențe și cunoștințe asupra cărora s-au expus angajatorii în cadrul chestionarului**

Nr.	Denumirea cunoștinței și competenței
1.	Competențe lingvistice în limba maternă (abilitatea de a citi și înțelege, precum și de a scrie la un nivel relevant pentru locul de muncă)
2.	Competențe de comunicare în limbi străine
3.	Competențe digitale de operare a calculatorului/internet
4.	Competențe de a învăța să înveți (dorința de învăța lucruri noi)
5.	Competențe antreprenoriale și spirit de inițiativă (motivare și pro-activitate)
6.	Competențe sociale și civice (de comunicare și lucru în echipă)
7.	Competențe matematice(abilitatea de a executa operații și calcule matematice relevante pentru locul de muncă)
8.	Competențe de exprimare culturală și de conștientizare a valorilor culturale
9.	Cunoștințe și competențe profesionale specifice locului de muncă
10.	Competențe pentru negocierea, rezolvarea și aplanarea conflictelor

Competențele angajaților devin tot mai importante pentru funcționarea eficientă a întreprinderilor și instituțiilor, reflectând tendințele de dezvoltare ale pieței muncii. În 2024, aproape toate cele zece competențe generale analizate au înregistrat o creștere a ponderii angajatorilor care le consideră esențiale, comparativ cu 2021. Excepție au făcut doar „*Competențele lingvistice în limba maternă (abilitatea de a citi, înțelege și scrie la un nivel relevant pentru locul de muncă)*” în cazul slujbașilor și „*Cunoștințe și competențe profesionale specifice locului de muncă*” în cazul muncitorilor. Totuși, diminuarea acestor ponderi a fost marginală, de cel mult 2 puncte procentuale, iar nivelul ridicat de apreciere, de peste 80% dintre angajatori, s-a menținut constant. Aceasta reflectă o tendință clară de valorizare a competențelor angajaților, indiferent de nivelul lor de calificare.

Diferențele în așteptările angajatorilor față de slujbași și muncitori rămân semnificative. În cazul slujbașilor, pentru șase dintre cele zece competențe, peste 80% dintre angajatori le-au considerat critice atât în 2021, cât și în 2024. În plus, numărul competențelor apreciate de peste 90% dintre angajatori drept esențiale a crescut de la una la patru în aceeași perioadă. Singura competență cu o pondere sub 50% a fost „*Competențele de comunicare în limbi străine*”. Totuși, această competență a înregistrat cea mai mare creștere relativă, de aproape 10 puncte procentuale, de la 28% în 2021 la 38% în 2024 (Tabelul 3). Acest avans subliniază o tendință tot mai pronunțată de valorizare a cunoașterii limbilor străine în mediul profesional.

Pe de altă parte, așteptările angajatorilor față de muncitori sunt considerabil mai scăzute. Doar o singură competență, „*Cunoștințe și competențe profesionale specifice locului de muncă*”, este apreciată de mai mult de 80% dintre angajatori ca fiind importantă pentru muncitori. Celelalte competențe sunt considerate relevante de mai puțin de jumătate dintre angajatori, evidențiind o concentrare mai mare asupra aptitudinilor tehnice specifice domeniului de activitate în cazul angajaților cu nivel de calificare mai scăzut.

**Tabelul 3. Evoluția percepției angajatorilor privind importanța competențelor în activitatea sa**

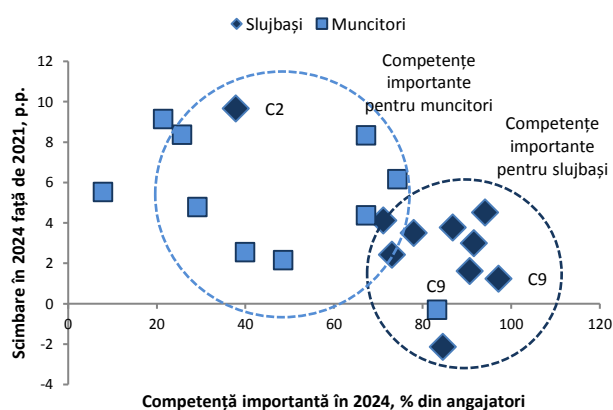
Ponderea angajatorilor care consideră competențele importante pentru funcționarea eficientă a întreprinderii sau instituției	Numărul de competențe considerate importante pentru funcționare	
	2021	2024
	<b>Slujbași</b>	
>90%	1	4

80-90%	5	2
50-80%	3	3
<50%	1	1
<b>Muncitori</b>		
>90%	0	0
80-90%	1	1
50-80%	3	3
<50%	6	6

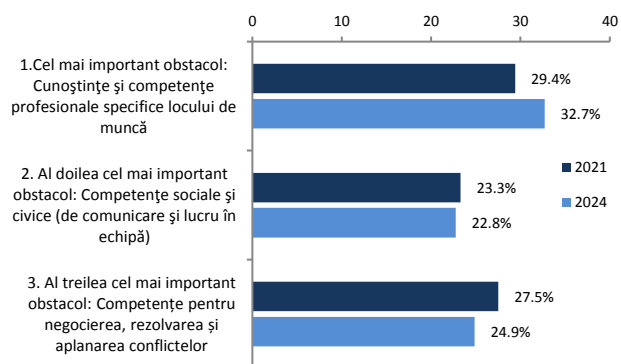
Între 2021 și 2024, ponderea angajatorilor care consideră competențele importante a crescut semnificativ, atât pentru slujbași, cât și pentru muncitori. Creșterile cele mai mari au fost înregistrate pentru muncitori, reflectând o schimbare de percepție și recunoașterea tot mai amplă a relevanței competențelor, chiar și în cazul angajaților cu calificări mai reduse (Figura 21). La slujbași se evidențiază, cum a fost menționat mai sus, creșterea în importanță a cunoștințelor limbilor străine (competența 2 din Tabelul 2). Astfel, nivelul de competențe al angajaților, indiferent de poziția lor în ierarhia organizațională, devine un factor esențial pentru performanța întreprinderilor și instituțiilor, adaptându-se tot mai mult la cerințele pieței moderne a muncii.

Competențele profesionale devin o provocare tot mai mare pentru angajatori, fiind percepute ca principalul obstacol în calea funcționării eficiente a întreprinderilor și instituțiilor. Lipsa competențelor profesionale specifice locului de muncă este identificată de cel mai mare număr de angajatori ca barieră majoră, procentul acestora crescând de la 28,7% în 2021 la 32,7% în 2024 (Figura 22). Astfel, această competență este considerată drept cea mai critică pentru activitatea organizațiilor. Impactul real este și mai amplu. Dacă includem și angajatorii care au plasat această competență pe locul doi ca obstacol, proporția celor afectați ajunge la aproximativ 50%. Acest fapt subliniază importanța vitală a competențelor profesionale în succesul operațional al întreprinderilor.

**Figura 21. Importanța competențelor pentru angajatori (% , axa orizontală) și schimbarea în timp a opiniei angajatorilor privind competențele (p.p., axa verticală)**



**Figura 22. Principalele competențe considerate critice de angajatori, a căror lipsă reprezintă un obstacol pentru buna funcționare a întreprinderilor și instituțiilor (% din angajatori pentru fiecare categorie)**



Pe lângă acestea, competențele sociale, cum ar fi abilitățile de lucru în echipă și gestionarea conflictelor, sunt considerate alte provocări semnificative. În ambele cazuri, aproximativ 25% dintre angajatori au menționat lipsa acestor competențe ca fiind a doua sau a treia barieră importantă pentru buna funcționare a activității lor. Aceste constatări evidențiază o nevoie crescândă de investiții în dezvoltarea competențelor profesionale și sociale ale angajaților.



Formarea continuă a angajaților rămâne o prioritate pentru majoritatea angajatorilor, fiind considerată un mijloc esențial pentru îmbunătățirea cunoștințelor și competențelor forței de muncă. Aproximativ 60% dintre angajatori apreciază importanța dezvoltării competențelor angajaților prin formare continuă, în pofida unei ușoare scăderi a acestei ponderi în ultimii trei ani. Totuși, doar 14% dintre angajatori consideră că formarea continuă nu este importantă pentru performanța angajaților, în timp ce restul, adică 28%, fie nu au o opinie clară, fie nu s-au decis încă asupra acestui aspect. Acest lucru subliniază faptul că, deși majoritatea angajatorilor recunosc valoarea formării continue, există încă spațiu pentru consolidarea acestui proces.

În paralel, educația non-formală câștigă tot mai mult teren în preferințele angajatorilor. Ponderea celor care consideră formarea competențelor suplimentare în cadrul întreprinderilor o soluție prioritară a crescut semnificativ, de la 36% în 2021 la 41% în 2024. Această tendință reflectă o orientare către metode mai practice, adaptate nevoilor specifice ale întreprinderilor, ceea ce indică un interes crescut pentru soluții personalizate de dezvoltare profesională.

Totodată, percepția angajatorilor asupra competențelor absolvenților din învățământul superior, mediu de specialitate sau secundar profesional s-a îmbunătățit în perioada analizată. Ponderea angajatorilor care consideră că acești absolvenți sunt bine pregătiți pentru piața muncii a crescut de la 28% în 2021 la 36% în 2024. Cu toate acestea, majoritatea angajatorilor continuă să evalueze competențele absolvenților ca fiind la un nivel mediu. Acest lucru indică necesitatea unei mai bune aliniere între oferta educațională și cerințele pieței muncii pentru a răspunde mai bine nevoilor întreprinderilor.

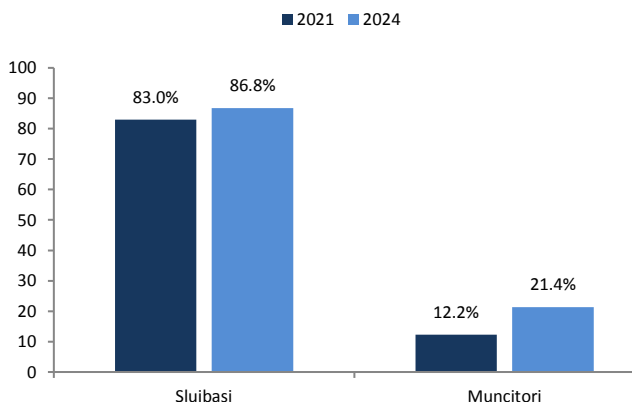
## 5. Cererea pentru competențe digitale a angajatorilor

Competențele digitale devin tot mai importante pentru buna funcționare a întreprinderilor, fiind recunoscute ca un factor esențial în adaptarea la noile cerințe tehnologice. Între 2021 și 2024, s-a observat o creștere semnificativă a ponderii angajatorilor care consideră competențele digitale cruciale atât pentru angajații cu calificări medii și înalte, cât și pentru cei cu calificări mai joase. Astfel, un număr tot mai mare de angajatori subliniază necesitatea ca personalul să posede abilități digitale relevante pentru cerințele postului.

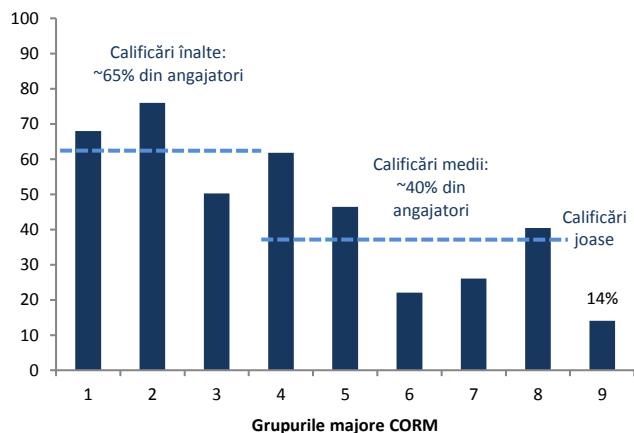
Cu toate acestea, nivelul așteptărilor diferă semnificativ între categoriile de angajați. În cazul slujbașilor (persoane cu calificări medii și înalte), importanța competențelor digitale a fost recunoscută de 83% dintre angajatori în 2021, iar această pondere a crescut la 87% în 2024. Pentru muncitori (persoane cu calificări mai joase), deși așteptările angajatorilor rămân mai scăzute, s-a înregistrat o creștere semnificativă a ponderii celor care apreciază competențele digitale, de la 12% în 2021 la 21% în 2024 (Figura 23). Această tendință reflectă o schimbare clară în percepția angajatorilor, care recunosc tot mai mult că aptitudinile digitale reprezintă un pilon de bază pentru eficiența operațională și competitivitatea pe piață, indiferent de nivelul de calificare al angajaților.

Așteptările angajatorilor în privința competențelor digitale sunt strâns legate de ocupația și nivelul de calificare al angajaților. Cu cât nivelul de calificare al postului este mai ridicat, cu atât importanța competențelor digitale devine mai mare. Astfel, în medie, 65% dintre angajatori consideră competențele digitale esențiale pentru locurile de muncă ce necesită calificări înalte, corespunzătoare grupurilor majore 1–3 din Clasificatorul Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM). Pentru pozițiile care implică calificări medii (grupurile 4–8 din CORM), 40% dintre angajatori le consideră necesare. În schimb, pentru locurile de muncă ce necesită calificări joase, doar 14% dintre angajatori apreciază competențele digitale ca fiind relevante (Figura 24). Aceste date subliniază diferențele semnificative în așteptările angajatorilor față de competențele digitale, în funcție de complexitatea și cerințele ocupației.

**Figura 23. Ponderea angajatorilor care consideră competențele digitale a angajaților importante pentru buna funcționare a întreprinderilor și instituțiilor, %**

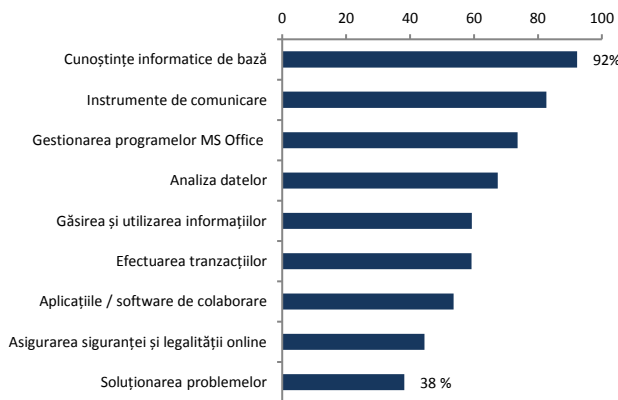


**Figura 24. Legătura dintre nivelul cunoștințelor digitale așteptate de angajatori și ocupația angajaților, % din angajatori**

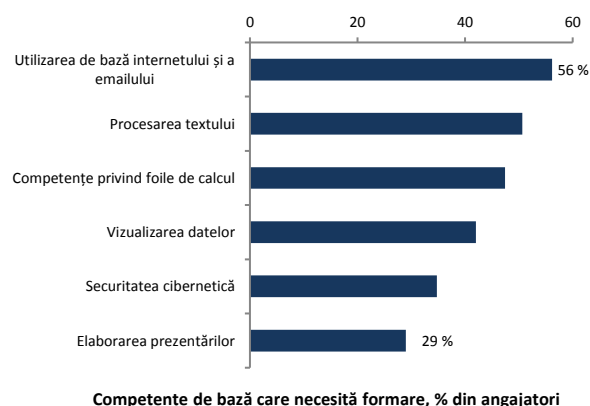


Competențele digitale de bază, cum ar fi operarea unui computer, navigarea pe internet și gestionarea fișierelor, sunt considerate necesare de aproape toți angajatorii. Indiferent de nivelul de calificare al angajaților, există o așteptare generalizată ca aceștia să dețină aceste abilități esențiale. În jur de 92% din angajatori consideră ca angajații săi urmează să posede astfel de competențe digitale de bază. Totodată, 70-80% dintre angajatori pun un accent deosebit pe competențele de comunicare digitală, precum utilizarea emailului, mesageriei instantanee sau participarea la conferințe video, precum și pe utilizarea aplicațiilor de tip MS Office sau a echivalentelor acestora (Figura 25). În cazul competențelor digitale avansate, cum ar fi analiza datelor sau soluționarea problemelor complexe, acestea sunt cerute în special pentru pozițiile ce implică calificări medii și înalte, unde nivelul tehnologic și cerințele funcției sunt mai ridicate.

**Figura 25. Importanța anumitor competențelor digitale specifice pentru angajatori, % din angajatori pe fiecare categorie**



**Figura 26. Structura necesităților de formare pe categorii de cunoștințe digitale, % din angajatori pe fiecare categorie**



Peste 50% dintre angajatori consideră esențială formarea suplimentară a angajaților în utilizarea internetului, gestionarea emailurilor și formatarea documentelor (Figura 26). Aceste cifre sugerează un nivel general încă redus al cunoștințelor digitale de bază în rândul forței de muncă, ceea ce creează o nevoie acută de instruire pentru a îmbunătăți aceste competențe fundamentale.

Totuși, cerințele angajatorilor devin mai selective pe măsură ce nivelul competențelor avansate crește. Mai puțin de 40% dintre angajatori subliniază nevoia de instruire în abilități digitale mai sofisticate, cum ar fi vizualizarea datelor, utilizarea aplicațiilor dedicate pentru analiză sau pregătirea unor prezentări de impact. Această discrepanță poate indica două aspecte: în primul rând, faptul că majoritatea companiilor continuă să se bazeze pe sarcini digitale de bază în activitatea zilnică; în al doilea rând, că pozițiile care necesită competențe avansate sunt mai rare sau distribuite în sectoare specifice.

## 6. Concluzii

În 2024, economia a înregistrat o îmbunătățire semnificativă, iar cererea pentru bunuri și servicii a crescut pentru prima dată după șocurile economice anterioare. Această revenire economică se datorează în mare parte stabilizării condițiilor interne și externe, precum și măsurilor de sprijin guvernamental care au stimulat atât sectorul privat, cât și investițiile publice. Totuși, deși perspectiva pentru 2025 este mai optimistă, planurile de investiții și crearea locurilor de muncă rămân încă prudente. Companiile sunt precaute, având în vedere incertitudinile geopolitice și economice, dar și volatilitatea piețelor energetice, care riscă să afecteze deciziile de expansiune.

Dinamica cererii de forță de muncă este influențată în mod decisiv de activitatea companiilor private, care reprezintă principalul motor al economiei. Acestea sunt în continuare focalizate pe creșterea productivității și adaptarea la noile cerințe ale pieței. În acest context, cerințele de recrutare variază semnificativ între sectoare, cu o cerere crescută pentru angajați în domenii precum IT și comerț intern, în timp ce alte industrii mai tradiționale sunt mai reticente în privința angajărilor noi. Însă, impactul crizei energetice, ce s-a manifestat la sfârșitul lui 2024 și începutul lui 2025, va influența semnificativ aceste planuri de expansiune. Creșterea costurilor energetice și incertitudinile privind furnizarea resurselor vor determina multe companii să-și reevalueze strategiile de investiții, în special în sectoarele care depind direct de energie.

În ceea ce privește deficitul de forță de muncă, acesta a fost recent temperat datorită unei cereri mai reduse în anumite domenii. Totuși, pe măsură ce economia se recuperează, se preconizează o intensificare a acestuia, mai ales în sectoare care necesită competențe specializate, cum ar fi sănătatea, educația și tehnologia. În paralel, migrația forței de muncă și rata scăzută a natalității vor continua să adâncească acest deficit pe termen lung.

Cererea de competențe este într-o continuă schimbare, iar în 2025 se așteaptă o creștere semnificativă a cerințelor pentru ocupații cu înaltă calificare, cum sunt cele din domeniul tehnologic. În schimb, ocupațiile cu calificări medii vor înregistra o scădere. În acest context, angajatorii pun tot mai mult accent pe competențele angajaților, în special pe abilitățile de învățare continuă și de adaptare la schimbările rapide ale pieței muncii. Totodată, se evidențiază polarizarea cererii nu doar pentru competențe înalte, dar și a competențelor de bază. Această tendință de polarizare a cererii pentru competențe doar s-a accentuat în ultimii trei ani.

Cererile pentru competențele digitale sunt în creștere, în special în domenii cu calificări înalte. Transformarea digitală devine un factor-cheie al succesului pe termen lung pentru companiile din mai multe domenii, iar angajatorii sunt gata să investească din ce în ce mai mult în formarea profesională a angajaților lor. În paralel, cerințele pentru competențele digitale de bază, precum utilizarea eficientă a platformelor online, sunt în creștere în toate sectoarele economiei, iar angajatorii sunt din ce în ce mai conștienți de importanța acestor abilități.