DE LA ȚARĂ DE EMIGRANȚI LA ȚARĂ CARE IMPORTĂ FORȚĂ DE MUNCĂ

Paradoxul pieței muncii din Republica Moldova

Versiune extinsă

Autor: Vîrtosu Ina

Octombrie 2026

Rezumat executiv

Republica Moldova se confruntă cu două fenomene simultane: diminuarea și emigrarea propriei forțe de muncă, respectiv creșterea recrutării cetățenilor străini. Răspunsurile oficiale obținute de la Inspectoratul General pentru Migrație (IGM), Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), Agenția Servicii Publice (ASP) și Biroul Național de Statistică (BNS) permit descrierea mai exactă a unor părți ale fenomenului, dar nu oferă încă toate datele necesare pentru a demonstra cauzele recrutării externe.

IGM raportează creșterea numărului de documentări în scop de muncă: de la 1.305 acordări în 2020 la 4.063 în 2025. Pentru primul semestru din 2026 sunt raportate 3.918 acordări. Indicatorul reflectă documentări administrative, nu trebuie interpretat automat ca număr de persoane distincte care au intrat în țară sau ca număr de persoane angajate efectiv în fiecare an. În paralel, numărul persoanelor juridice care au angajat cetățeni străini a crescut de la 615 în 2020 la 1.050 în 2025.

Cercetarea evidențiază și necesitatea monitorizării duratei cumulative a ședерii lucrătorilor străini: datele disponibile privind acordările și prelungirile nu permit stabilirea numărului persoanelor care beneficiază de prelungiri succesive și nici evaluarea dependenței pe termen lung a anumitor sectoare de recrutarea externă.

Datele ANOFM arată că lipsa de personal nu se manifestă uniform. Conducătorii auto, cusătorii, operatorii, vânzătorii, bucătarii și alte ocupații apar repetat printre posturile vacante. Pentru conducători auto, ANOFM a înregistrat 1.996 de locuri vacante în 2025 și 660 de persoane înregistrate ca șomeri în acea ocupație. Aceste cifre nu dovedesc că șomerii respectivi îndeplinesc toate cerințele posturilor, dar nici nu permit concluzia că nu există rezervă internă de muncă.

BNS arată că în 2025 aproximativ 57.954 de persoane din afara forței de muncă declarau că ar dori să lucreze, dintre care 40.556 erau disponibile pentru muncă. Totodată, printre persoanele ocupate care doreau să schimbe locul de muncă, cel mai frecvent motiv era obținerea unei remunerări mai mari pe oră. BNS avertizează că datele AFM pentru 2025 nu sunt pe deplin comparabile cu anii precedenți, ca urmare a modificărilor metodologice.

În cazul șoferilor, ASP confirmă că nu există un test lingvistic separat și nici obligația unui certificat de cunoaștere a limbii. Totuși, examenul practic se desfășoară în română, rusă sau engleză, fără interpret, iar candidatul trebuie să înțeleagă direct indicațiile examinatorului. ASP nu deține date despre certificatele de competență profesională ale șoferilor; pentru acestea este competentă autoritatea din domeniul transportului rutier.

Concluzia centrală este una de politică publică, nu o acuzație împotriva lucrătorilor străini: recrutarea externă poate fi justificată în cazul unor deficite reale, dar statul trebuie să demonstreze că a evaluat mai întâi posibilitatea de a mobiliza, forma, remunera și păstra forța de muncă autohtonă. Datele primite susțin necesitatea unei asemenea evaluări, dar nu permit încă să cuantificăm exact câți lucrători străini sunt angajați pe fiecare ocupație, ce salarii primesc sau câți pleacă ulterior spre UE.

Totodată, cercetarea arată că salariile din contractele lucrătorilor străini tind să coincidă cu pragul legal minim – 50% din salariul mediu pe economie, adică 8.700 de lei în 2026. Din perspectiva protecției pieței interne a muncii, recrutarea externă nu trebuie să fie mai ieftină decât angajarea unui cetățean al Republicii Moldova, iar migrația de muncă trebuie să rămână, prin lege, temporară. De aceea propunem un test obligatoriu al pieței muncii, un prag salarial raportat la sectorul de activitate, o limită cumulativă

a șederii pentru lucrătorii necalificați și verificarea obligatorie a celor care conduc în scop comercial cu permise străine.

Cadrul legal nu verifică prioritatea forței de muncă autohtone. Legea nr. 200/2010, aplicabilă până la 31 mai 2027, cere doar declarația pe propria răspundere a angajatorului că a anunțat postul vacant. Legea nr. 66/2026 privind admisia, șederea și supravegherea străinilor, care o înlocuiește de la 1 iunie 2027, cere o confirmare a ANOFM, dar numai a înregistrării postului și numai la prima acordare; prelungirile și schimbarea angajatorului se fac fără nicio verificare a pieței interne, iar după 5 ani lucrătorul imigrant poate obține ședere permanentă. Până la intrarea în vigoare a noii legi există o fereastră de corectare pe care Parlamentul ar trebui să o folosească.

Introducere

Republica Moldova se confruntă de decenii cu un fenomen structural: emigrarea unei părți semnificative a populației active, în căutarea unor venituri mai mari, a unor condiții de muncă mai bune și a unor perspective profesionale pe care economia națională nu reușește întotdeauna să le ofere. Consecințele depășesc dimensiunea demografică. Plecarea forței de muncă afectează disponibilitatea competențelor, capacitatea întreprinderilor de a-și acoperi necesarul de personal, baza de contribuabili și, pe termen lung, potențialul de dezvoltare economică al țării.

În acest context, un fenomen capătă o relevanță tot mai mare: în timp ce Republica Moldova continuă să piardă forță de muncă prin emigrare, angajatorii locali recurg într-o măsură tot mai mare la recrutarea cetățenilor străini. Această evoluție ridică o întrebare fundamentală: cum ajunge o țară care se confruntă cu reducerea resurselor umane să aibă nevoie de lucrători din exterior? Este vorba despre un deficit real de personal, despre neconcordanța dintre calificările disponibile și cerințele angajatorilor sau despre incapacitatea pieței interne de a oferi salarii și condiții de muncă suficient de atractive pentru a păstra și valorifica forța de muncă autohtonă?

Aceste explicații nu se exclud reciproc. În anumite sectoare, recrutarea internațională poate reprezenta un răspuns legitim la lipsa personalului calificat sau la imposibilitatea de a ocupa posturile vacante în timp util. Ea poate contribui la menținerea activității economice, la realizarea investițiilor și la continuitatea unor servicii esențiale. Totuși, existența locurilor vacante și creșterea numărului de lucrători străini nu demonstrează, prin ele însele, că deficitul de forță de muncă nu poate fi acoperit prin resurse interne. Pentru a stabili acest lucru, este necesară examinarea disponibilității persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a competențelor acestora, a posibilităților de recalificare, a nivelului de remunerare și a condițiilor oferite de angajatori.

Miza acestui studiu nu este contestarea dreptului cetățenilor străini de a munci în Republica Moldova, ci evaluarea modului în care statul și angajatorii gestionează resursele umane disponibile. Înainte ca importul de forță de muncă să fie tratat drept o soluție structurală, trebuie analizat dacă au fost valorificate posibilitățile de angajare a cetățenilor moldoveni, de formare profesională, de îmbunătățire a condițiilor de muncă și de revenire a persoanelor plecate peste hotare. În caz contrar, există riscul ca recrutarea externă să atenueze temporar efectele unor dezechilibre interne, fără să contribuie la înlăturarea cauzelor acestora.

Studiul urmărește să examineze această contradicție prin corelarea datelor privind imigrația în scop de muncă cu indicatorii pieței interne a muncii. Analiza se bazează pe datele oficiale oferite de către Inspectoratul General pentru Migrație (IGM), Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM, care includ date pentru perioada 2020 - semestrul I al anului 2026; Agenția Servicii Publice (ASP), precum și informațiile furnizate de Biroul Național de Statistică (BNS) privind populația inactivă, subutilizarea forței de muncă și motivele pentru care persoanele ocupate doresc să-și schimbe situația profesională. Aceste informații sunt analizate în raport cu indicatorii generali ai ocupării, șomajului și cererii de forță de muncă utilizați în versiunea inițială a cercetării.

O atenție distinctă este acordată sectorului transporturilor, unde datele privind locurile vacante pentru conducători auto pot fi comparate cu evidențele referitoare la permisele deținute de cetățenii străini. Acest studiu de caz permite examinarea mai atentă a relației dintre cererea de personal, calificările profesionale și cerințele de comunicare necesare exercitării unei ocupații cu implicații directe asupra siguranței publice. În același timp, analiza delimitează clar ceea ce demonstrează datele de ceea ce rămâne o ipoteză ce necesită verificări suplimentare.

Cercetarea este limitată de faptul că instituțiile nu colectează sau nu dețin toate informațiile necesare pentru o evaluare completă. Datele privind documentarea în scop de muncă nu pot fi echivalate automat cu numărul persoanelor angajate efectiv, iar evidențele referitoare la permisele de conducere nu indică, prin ele însele, câți cetățeni străini activează ca șoferi profesioniști. De asemenea, informațiile disponibile nu permit stabilirea completă a distribuției lucrătorilor străini pe ocupații și niveluri salariale și nici cuantificarea traseului lor migrator ulterior. Aceste lacune nu demonstrează inexistența fenomenelor respective, dar limitează concluziile care pot fi formulate în baza datelor oficiale disponibile.

Prin urmare, obiectivul acestei cercetări este de a stabili în ce măsură creșterea recrutării lucrătorilor străini reflectă deficite reale ale pieței muncii și în ce măsură evidențiază probleme nerezolvate privind utilizarea, calificarea și remunerarea forței de muncă autohtone. Răspunsul la această întrebare este esențial pentru conturarea unei politici echilibrate, în care recrutarea internațională să răspundă unor necesități economice demonstrate, iar păstrarea, dezvoltarea și valorificarea capitalului uman al Republicii Moldova să rămână priorități strategice.

1. De la exportul forței de muncă la importul ei

Republica Moldova traversează o transformare semnificativă a pieței muncii. În timp ce emigrarea populației active continuă să afecteze disponibilitatea resurselor umane și capacitatea economiei de a-și acoperi necesarul de personal, tot mai mulți angajatori recurg la recrutarea cetățenilor străini. Această evoluție ridică o întrebare fundamentală: în ce măsură importul de forță de muncă răspunde unor deficite reale de personal și în ce măsură reflectă dificultățile economiei naționale de a mobiliza, califica, remunera și păstra propria forță de muncă?

Datele furnizate de Inspectoratul General pentru Migrație (IGM) indică o creștere considerabilă a numărului de documentări în scop de muncă în perioada analizată. În 2020, instituția a raportat 1.305 acordări și 776 de prelungiri, în timp ce în 2025 numărul acordărilor a ajuns la 4.063, iar cel al prelungirilor - la 1.644. Pentru perioada 1 ianuarie–30 iunie 2026, IGM a raportat 3.918 acordări și 958 de prelungiri.[1]

Tabelul 1. Documentarea cetățenilor străini în scop de muncă, 2020–30 iunie 2026

Perioada	Acordări	Prelungiri
2020	1.305	776
2021	1.753	904
2022	2.627	1.002
2023	2.991	1.197
2024	3.002	1.433
2025	4.063	1.644
Sem. I 2026	3.918	958

Sursa: Inspectoratul General pentru Migrație, răspunsul nr. 5/12–4706 din 28 august 2026 și anexa statistică aferentă.

Datele administrative privind documentarea străinilor trebuie analizate împreună cu semnalele privind condițiile efective de angajare. La 23 septembrie 2026, șeful Inspectoratului General pentru Migrație

[1] Inspectoratul General pentru Migrație (IGM). Răspunsul oficial nr. 5/12–4706 din 28 august 2026 și anexa statistică privind documentarea cetățenilor străini în scop de muncă și persoanele juridice care au angajat cetățeni străini, perioada 2020–30 iunie 2026. Document administrativ obținut în cadrul cercetării.

declara că, până la 1 septembrie, peste 6.300 de cetățeni străini fuseseră documentați pentru prima dată în scop de muncă.[2] Totodată, acesta afirma că multe dintre contractele prezentate IGM indicau salarii sub 10.000 de lei, menționând un contract de 8.700 de lei, și semnala cazuri de diminuare ulterioară a remunerației. Aceste declarații ridică problema verificării salariului efectiv plătit și a respectării condițiilor contractuale, dar nu permit, de unele singure, concluzia că toți muncitorii străini sunt remunerați sub nivelul lucrătorilor locali.

Nivelul salarial de 8.700 de lei nu este unul arbitrar, ci corespunde pragului minim legal aplicabil lucrătorilor imigranți începând cu luna iulie 2025, reprezentând 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat pentru anul 2026, în cuantum de 17.400 de lei.[3] În aceste condiții, încadrarea contractuală la nivelul respectiv poate respecta cerințele legale, însă existența unui prag minim relativ redus ridică problema influenței acestuia asupra politicilor de remunerare și a deciziilor angajatorilor privind recrutarea din străinătate.

Accelerarea procesului de documentare a cetățenilor străini în anul 2026 - 3.918 acordări în primul semestru și peste 6.300 de documentări primare până la 1 septembrie - survine în perioada imediat următoare modificării pragului salarial. Deși succesiunea temporală nu permite stabilirea unei relații directe de cauzalitate, evoluția justifică examinarea impactului modificării normative asupra dinamicii recrutării externe.

Totodată, costul efectiv al angajării unui lucrător străin nu se limitează la salariul prevăzut în contractul individual de muncă. Acesta poate include cheltuieli de recrutare, documentare, cazare și alte costuri conexe. În acest context, informația potrivit căreia, în anumite situații, angajatorilor li se solicită să asigure o remunerație de aproximativ 12.000 de lei net, precum și cazare, indică necesitatea unei analize care să depășească simpla comparație între pragul salarial legal și salariile oferite lucrătorilor locali.

Prin urmare, ipoteza conform căreia recrutarea cetățenilor străini constituie o modalitate de reducere a costurilor salariale trebuie examinată cu prudență. În funcție de sectorul economic și de condițiile concrete de angajare, recrutarea externă poate reprezenta și un răspuns la dificultățile de ocupare a posturilor vacante, la disponibilitatea redusă a forței de muncă locale sau la reticența candidaților de a accepta anumite condiții de muncă.

Evaluarea acestei ipoteze necesită date comparative privind salariile efectiv plătite, costurile totale suportate de angajatori pentru lucrătorii străini, condițiile de cazare și remunerare, precum și profilul posturilor pentru care se recurge la recrutarea externă.

Ce măsoară, de fapt, aceste cifre?

Pentru interpretarea corectă a datelor, este necesară o distincție între operațiunile administrative de documentare și numărul persoanelor fizice care lucrează efectiv în Republica Moldova. Acordările și prelungirile sunt indicatori administrativi distincți, care nu pot fi echivalați automat cu numărul lucrătorilor străini.

---

[2] "Schema muncitorilor străini care sunt aduși în Moldova! „Li se promite Europa, apoi sunt prinși cum trec Prutul", 23 septembrie 2026, Bani.md, https://bani.md/schema-muncitorilor-straini-care-sunt-adusi-in-moldova-li-se-promite-europa-apoi-sunt-prinsi-cum-trec-prutul/

[3] Hotărârea Guvernului privind stabilirea salariului mediu lunar pe economie prognozat pentru anul 2026, comunicatul din 17 decembrie 2025, disponibil la: https://gov.md/ro/node/5613

O persoană poate fi documentată inițial în scop de muncă și poate beneficia ulterior de una sau mai multe prelungiri. În consecință, numărul operațiunilor administrative nu reprezintă neapărat numărul persoanelor distincte. În plus, eliberarea unui document în scop de muncă nu demonstrează, prin ea însăși, că titularul a început efectiv activitatea, că a fost angajat pe întreaga perioadă de valabilitate a documentului sau că se afla încă în câmpul muncii la data de referință.

Prin urmare, cele 4.063 de acordări raportate pentru anul 2025 nu trebuie interpretate drept dovadă că exact 4.063 de persoane distincte au lucrat în Republica Moldova în acel an. În același mod, cele 3.918 acordări raportate pentru primul semestru din 2026 nu reprezintă în mod necesar numărul persoanelor nou-intrate pe piața muncii în această perioadă. Pentru determinarea numărului de persoane distincte ar fi necesare evidențe statistice care să elimine eventualele înregistrări repetate, iar pentru stabilirea numărului celor efectiv ocupați ar trebui corelate datele migratorii cu informațiile privind angajarea.

Această precizare nu diminuează relevanța statisticilor IGM, ci delimitează ceea ce putem concluziona pe baza lor. Datele demonstrează creșterea volumului acordărilor raportate în scop de muncă, dar nu permit, singure, stabilirea numărului total al cetățenilor străini care desfășoară efectiv o activitate profesională în Republica Moldova.

Absența unei limite cumulative a șederii: riscurile prelungirilor repetate

Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor stabilește termene diferite pentru ședera în scop de muncă, în funcție de categoria lucrătorului. Un aspect important al regimului juridic al lucrătorilor străini în Republica Moldova este faptul că, pentru anumite categorii de angajați, legislația stabilește durata inițială a dreptului de ședere, dar nu indică în dispoziția relevantă o durată maximă cumulativă a ședерii în scop de muncă. De exemplu, potrivit art. 43⁴ alin. (2) din Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor, dreptul de ședere al lucrătorilor imigranți se acordă pentru o perioadă de până la un an, cu posibilitatea prelungirii pe un nou termen. Pentru străinii ale căror specialități sunt incluse în lista ocupațiilor prioritare, art. 43⁵ alin. (2) prevede un termen inițial de doi ani, care poate fi, de asemenea, prelungit.

Potrivit art. 45 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 200/2010, cetățenii străini pot solicita acordarea dreptului de ședere permanentă după cel puțin cinci ani de ședere provizorie legală și continuă pe teritoriul Republicii Moldova, inclusiv în scop de muncă, cu respectarea condițiilor legale privind cunoașterea limbii române la nivel mediu.

Tabelul 2. Durata dreptului de ședere în scop de muncă, potrivit Legii nr. 200/2010

Categoria lucrătorilor	Articolul legii	Durata prevăzută	Limită cumulativă expresă în dispoziția analizată
Lucrători imigranți obișnuiți	Art. 43⁴ alin. (2)	Până la 1 an, cu posibilitatea prelungirii	Nu este indicată
Lucrători din ocupațiile prioritare	Art. 43⁵ alin. (2)	2 ani, cu posibilitatea prelungirii	Nu este indicată
Lucrători înalt calificați	Art. 43⁹ alin. (3)	Până la 3 ani, în condițiile legii	Nu este indicată aici o limită cumulativă generală
Lucrători detașați	Art. 43¹⁰ alin. (2)	Conform regimului special	Până la 3 ani cumulativ
Anumite categorii de angajați ai rezidenților zonelor economice libere	Art. 43¹³ alin. (2)	Conform regimului special	Până la 5 ani cumulativ

Categoria lucrătorilor	Articolul legii	Durata prevăzută	Limită cumulativă expresă în dispoziția analizată
Lucrători sezonieri și frontalieri	Art. 43[14] alin. (2)	În condițiile regimului special	Până la 9 luni în orice perioadă de 12 luni
Anumite categorii din educație, cultură, sănătate și sport	Art. 43[11] alin. (3)	Până la 1 an, cu posibilitatea prelungirii	Nu este indicată

Sursa: Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor. Tabelul prezintă termenele din dispozițiile indicate; existența altor limite sau condiții trebuie verificată în raport cu întregul cadru normativ aplicabil.

Începând cu 1 iunie 2027, cadrul normativ privind regimul de ședere al lucrătorilor imigranți în Republica Moldova va fi modificat prin Legea nr. 66/2026. Noile prevederi instituie un regim de ședere temporară cu o durată inițială de doi ani pentru lucrătorii străini, respectiv de trei ani pentru cei angajați în zonele economice libere și în sectorul tehnologiei informației (IT), cu posibilitatea prelungirii succesive, fără limită prestabilită, sub rezerva îndeplinirii condițiilor legale. Totodată, modificările legislative prevăd posibilitatea dobândirii dreptului de ședere permanentă după o perioadă de cel puțin cinci ani de ședere temporară continuă, în condițiile stabilite de legislația în vigoare, introducând, totodată, cerința prezentării dovezii achitării contribuțiilor de asigurări sociale de stat(art. 36 și art. 99). Noua reglementare nu mai prevede expres condiția cunoașterii limbii române la nivel mediu. De asemenea, lucrătorii imigranți obișnuiți nu se regăsesc printre categoriile excluse de la aplicarea acestei prevederi, conform art. 99 alin. (8).

Tabelul 3. Regimul juridic al șederii temporare a lucrătorilor străini în Republica Moldova conform Legii nr. 66/2026

Categoria lucrătorilor	Articolul legii	Durata acordării/prelungirii dreptului de ședere	Condiții/posibilitatea prelungirii	Limită cumulativă expresă
Lucrător imigrant – activitate salariată în zone economice libere (ZEL)	Art. 35–36 lit. a)	3 ani	Acordare/prelungire în condițiile art. 35; necesită demersul administratorului principal al ZEL.	Nu este prevăzută o limită cumulativă generală în art. 36.
Lucrător imigrant – activitate salariată în domeniul tehnologiei informației (IT)	Art. 35–36 lit. b)	3 ani	Acordare/prelungire în condițiile art. 35; necesită avizul administrației parcului IT.	Nu este prevăzută o limită cumulativă generală în art. 36.
Lucrător imigrant – activitate salariată obișnuită	Art. 35–36 lit. c)	2 ani; dacă durata contractului individual de muncă este mai scurtă, se aplică durata contractului.	Prelungire în condițiile art. 35; la prelungire nu se solicită confirmarea înregistrării locului de muncă vacant.	Nu este prevăzută o limită cumulativă generală în art. 36.
Lucrător imigrant – activitate	Art. 35–36 lit. d)	1 an	Acordare/prelungire în condițiile art. 35; se prezintă contractul de prestări servicii.	Nu este prevăzută o limită cumulativă

economică independentă				generală în art. 36.
Lucrător transferat intra-corporativ (ICT) – cadre de conducere și specialiști	Art. 38–39 lit. a)	Pe întreaga durată a transferului	Prelungirea se acordă în condițiile art. 38.	Maximum 3 ani pentru transfer.
Lucrător transferat intra-corporativ (ICT) – angajat stagiar	Art. 38–39 lit. b)	Pe întreaga durată a transferului	Prelungirea se acordă în condițiile art. 38; se prezintă diploma de studii superioare.	Maximum 1 an pentru transfer.
Lucrător sezonier	Art. 41–42 alin. (1)	Perioada aferentă muncii sezoniere	Prelungirea este posibilă doar în condițiile art. 41 alin. (2), inclusiv prelungirea contractului cu același beneficiar.	Maximum 6 luni cumulativ în orice interval de 12 luni.
Lucrător frontalier	Art. 41–42 alin. (2)	1 an	Prelungirea este posibilă în condițiile art. 41 alin. (2), inclusiv prelungirea contractului cu același beneficiar.	Perioada de acordare/prelungire este de 1 an.
Lucrător înalt calificat	Art. 44–45	Pentru întreaga valabilitate a contractului individual de muncă, plus 3 luni	Prelungirea se acordă în condițiile art. 44.	Maximum 4 ani cumulativ.

Această formulare ridică o întrebare de politică publică: în ce măsură poate fi prelungită șederea unui lucrător străin în absența unei limite cumulative explicite și ce mecanisme există pentru a evalua efectele șederii sale pe termen lung asupra pieței muncii? Faptul că legea nu stabilește un plafon cumulativ în aceste dispoziții nu înseamnă că prelungirea este automată sau garantată. Solicitantul trebuie să îndeplinească în continuare condițiile legale, iar autoritățile pot refuza prelungirea atunci când acestea nu sunt întrunite. Problema este, mai degrabă, dacă sistemul dispune de criterii și date suficiente pentru a evalua consecințele prelungirilor repetate pe termen lung.

Primul risc este **transformarea unei soluții temporare într-o dependență structurală de forța de muncă străină**. În condițiile în care un angajator poate solicita prelungirea dreptului de ședere atât timp cât sunt îndeplinite condițiile legale, ocuparea unui post de către un lucrător străin poate continua pe termen lung. Fără o evaluare periodică a nevoilor reale ale pieței muncii, statul riscă să nu distingă suficient între deficitul temporar de personal și lipsa structurală a atractivității anumitor locuri de muncă pentru cetățenii Republicii Moldova.

Al doilea risc ține de **stimulentele economice ale angajatorilor**. Dacă recrutarea din străinătate devine o soluție stabilă și relativ previzibilă, unele întreprinderi ar putea avea mai puține motive să investească în formarea profesională a lucrătorilor locali, să îmbunătățească condițiile de muncă sau să majoreze salariile pentru a atrage personal. Aceasta este o ipoteză care trebuie verificată prin date privind salariile, condițiile de muncă, ocupațiile deficitare și motivele pentru care angajatorii recurg la recrutarea internațională; ea nu poate fi considerată o consecință demonstrată doar prin existența posibilității de prelungire.

Un al treilea risc privește **capacitatea statului de a monitoriza șederea și activitatea profesională pe termen lung**. Numărul anual al acordărilor și prelungirilor dreptului de ședere nu arată câți lucrători

rămân în țară timp de trei, cinci sau mai mulți ani. O persoană poate apărea în statistici în mai mulți ani consecutivi, iar o prelungire reprezintă o acțiune administrativă, nu neapărat un lucrător nou. Fără date longitudinale, autoritățile și cercetătorii nu pot stabili cu precizie durata cumulativă a ședерii, frecvența prelungirilor succesive sau măsura în care lucrătorii străini își schimbă angajatorul și sectorul de activitate.

În sfârșit, absența unei limite cumulative explicite ridică problema **echilibrului dintre flexibilitatea economică și obiectivele politicii migraționale**. Un regim flexibil poate ajuta angajatorii să acopere deficitul de personal și poate permite lucrătorilor străini să aibă continuitate profesională. Totuși, această flexibilitate trebuie însoțită de monitorizare, transparență statistică și evaluarea periodică a efectelor asupra salariilor, ocupării forței de muncă și formării profesionale a populației locale.

Pentru a determina amploarea reală a fenomenului, ar fi necesare date de la Inspectoratul General pentru Migrație privind numărul persoanelor care au beneficiat de două sau mai multe prelungiri, durata cumulativă a ședерii în scop de muncă, continuitatea raporturilor de muncă și motivele încetării acestora. Aceste date ar permite evaluarea faptului dacă prelungirile succesive reprezintă un răspuns justificat la necesitățile economiei sau dacă, în anumite sectoare, contribuie la menținerea unei dependențe de lungă durată de recrutarea din străinătate.

Prin urmare, problema nu este că lucrătorii străini ar trebui în mod necesar să părăsească Republica Moldova după un număr fix de ani, ci că **prelungirea pe termen lung a ședерii trebuie să poată fi evaluată pe baza unor criterii clare și a unor date verificabile**. Înainte de a propune introducerea unei limite cumulative, statul ar trebui să analizeze durata efectivă a ședерii, necesitățile sectoarelor economice și efectele asupra lucrătorilor locali. O eventuală limită sau un mecanism suplimentar de evaluare ar trebui fundamentat pe aceste date, nu doar pe presupunerea că șederea îndelungată a lucrătorilor străini este, în sine, problematică.

Necesitatea unei limite cumulative pentru lucrătorii necalificați și slab calificați

Din perspectiva protecției pieței interne a muncii, considerăm necesară examinarea introducerii unei limite cumulative a ședерii în scop de muncă pentru lucrătorii necalificați și slab calificați. Migrația de muncă destinată acoperirii unor deficite de personal poate avea caracter temporar, în timp ce stabilirea permanentă pe teritoriul țării reprezintă o opțiune distinctă, care trebuie evaluată în cadrul unui regim juridic propriu, cu respectarea condițiilor de eligibilitate.

Un model comparativ relevant este cel al Israelului, unde șederea lucrătorilor străini în scop de muncă este, ca regulă generală, limitată la 63 de luni, cu excepții prevăzute pentru anumite categorii și situații speciale, inclusiv în domeniul îngrijirii persoanelor.[4] Acest exemplu demonstrează că instituirea unui plafon temporal poate constitui un instrument de politică migrațională, fără a exclude mecanisme de derogare fundamentate pe necesități specifice.

Din perspectiva dreptului european, Directiva 2003/109/CE privind statutul resortisanților țărilor terțe rezidenți pe termen lung oferă un reper comparativ. Articolul 3 alin. (2) lit. e) exclude din domeniul său de aplicare anumite categorii de persoane a căror ședere este limitată formal sau are caracter exclusiv temporar. Directiva nu constituie, în sine, temei juridic direct pentru instituirea unei limite în Republica Moldova, dar poate servi drept referință în analiza compatibilității unei asemenea măsuri cu obiectivele politicii migraționale europene.

[4] Israel, regimul ședерii și prelungirii vizelor pentru lucrătorii străini în domeniul îngrijirii: https://lawoffice.org.il/en/visa-renewal-for-a-foreign-worker-in-the-nursing-field/

Pentru a fi eficientă, o eventuală limită cumulativă trebuie însoțită de măsuri care să stimuleze recrutarea locală, să reducă dependența angajatorilor de înlocuirea succesivă a lucrătorilor străini și să prevadă un regim diferențiat pentru specialiștii înalt calificați. Totodată, aceasta trebuie corelată expres cu condițiile de acordare a dreptului de ședere permanentă. Datele IGM privind prelungirile succesive și durata cumulativă a șederii ar permite fundamentarea pragului adecvat și evaluarea efectelor sale.

Corelarea limitei cumulative cu accesul la ședere permanentă

Necesitatea corelării este determinată și de regimul juridic al șederii permanente. Potrivit art. 45 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 200/2010, străinii din alte categorii decât cele prevăzute la lit. a) pot solicita dreptul de ședere permanentă după cel puțin cinci ani de ședere provizorie legală și continuă, cu respectarea celorlalte condiții prevăzute de lege. Începând cu 1 iunie 2027, art. 99 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 66/2026 menține condiția temporală de cinci ani și introduce cerința privind dovada achitării contribuțiilor de asigurări sociale de stat. Noua reglementare nu mai prevede expres condiția cunoașterii limbii române la nivel mediu.

Art. 99 alin. (8) din Legea nr. 66/2026 exclude anumite categorii de străini de la acordarea dreptului de ședere permanentă, inclusiv lucrătorii sezonieri și frontalieri, persoanele transferate intracorporativ, studenții și alte categorii admise în scopuri temporare. Lucrătorii imigranți obișnuiți nu sunt enumerați printre aceste categorii excluse. În consecință, pentru aceștia, accesul la ședere permanentă rămâne posibil, cu condiția îndeplinirii cerințelor legale.

Această diferență de reglementare evidențiază o asimetrie în arhitectura regimului migrației de muncă. Pentru lucrătorii înalt calificați, art. 45 din Legea nr. 66/2026 prevede o limită cumulativă de patru ani, în timp ce regimul lucrătorilor imigranți obișnuiți nu instituie, în dispozițiile analizate, un plafon cumulativ echivalent. Situația justifică examinarea oportunității unei reglementări diferențiate și pentru lucrătorii necalificați și slab calificați, în special în sectoarele în care recrutarea externă poate substitui, pe termen lung, eforturile de atragere și formare a forței de muncă locale.

În acest context, eventuala instituire a unei limite cumulative trebuie să evite crearea unei incompatibilități între regimul prelungirii succesive a dreptului de ședere și posibilitatea dobândirii statutului de rezident permanent. O limită stabilită sub pragul de cinci ani ar putea restrânge accesul lucrătorilor imigranți la această formă de ședere, în timp ce o limită corelată cu perioada legală de eligibilitate ar putea menține coerența dintre regimul șederii provizorii și cel al șederii permanente.

Prin urmare, instituirea unei limite cumulative trebuie să țină cont de durata legală necesară pentru solicitarea dreptului de ședere permanentă, de condițiile aferente acestui statut și de necesitatea asigurării unei tranziții juridice previzibile pentru lucrătorii imigranți care îndeplinesc criteriile legale. Înainte de adoptarea unei asemenea măsuri, este necesară clarificarea opțiunii de politică publică: menținerea posibilității de acces la ședere permanentă pentru lucrătorii imigranți obișnuiți sau instituirea unui regim de ședere strict temporară pentru anumite categorii de lucrători, cu excluderea expresă a acestora de la ruta șederii permanente.

Dinamica documentării în scop de muncă

Între 2020 și 2025, numărul acordărilor a crescut de la 1.305 la 4.063, ceea ce reprezintă o majorare de aproximativ 211%, respectiv o creștere de peste trei ori. Evoluția nu a fost însă uniformă: după creșterea din perioada 2020–2023, numărul acordărilor a rămas aproape constant în 2024, înainte de a înregistra o nouă majorare în 2025.

Deosebit de relevantă este situația din primul semestru al anului 2026. În numai șase luni, IGM a raportat 3.918 acordări, un nivel apropiat de cel înregistrat pentru întregul an 2025. Această comparație evidențiază amploarea documentărilor raportate în perioada respectivă. Totuși, ea trebuie tratată cu prudență: semestrul nu este un an complet, iar datele nu permit extrapolarea automată a rezultatului pentru întregul an și nici concluzia că numărul persoanelor efectiv angajate a crescut în aceeași proporție.

Distincția dintre acordări și prelungiri este, de asemenea, esențială. Acordările reflectă emiterea documentelor în scop de muncă, în timp ce prelungirile indică operațiuni administrative privind continuarea statutului relevant. Cele două categorii trebuie analizate separat și nu trebuie însumate pentru a determina numărul lucrătorilor străini fără clarificarea metodologiei de evidență.

Extinderea bazei de angajatori

Un al doilea indicator furnizat de IGM este numărul persoanelor juridice care au angajat cetățeni străini. Acesta a crescut de la 615 în 2020 la 1.109 în 2023, după care a înregistrat o reducere moderată, până la 1.073 în 2024 și 1.050 în 2025. Pentru primul semestru al anului 2026 sunt raportate 748 de persoane juridice.

Tabelul 4. Persoanele juridice care au angajat cetățeni străini, 2020–30 iunie 2026

An	Numărul persoanelor juridice care au angajat cetățeni străini
2020	615
2021	711
2022	906
2023	1.109
2024	1.073
2025	1.050
Sem. I 2026	748

Sursa: Inspectoratul General pentru Migrație, răspunsul nr. 5/12–4706 din 28 august 2026 și anexa statistică aferentă.

Între 2020 și 2025, numărul persoanelor juridice care au angajat cetățeni străini a crescut cu aproximativ 71%. Această evoluție indică extinderea bazei de angajatori care recurg la recrutarea internațională, chiar dacă în ultimii doi ani ai perioadei complete analizate numărul acestora a fost ușor inferior celui înregistrat în 2023.

Indicatorul trebuie interpretat împreună cu datele privind acordările și prelungirile, dar nu confundat cu acestea. Numărul angajatorilor nu indică câte persoane a angajat fiecare entitate și nici numărul total al lucrătorilor străini activi. Cele două serii statistice descriu dimensiuni diferite ale fenomenului: una reflectă operațiunile administrative de documentare, iar cealaltă — numărul persoanelor juridice care au angajat cetățeni străini, potrivit evidenței instituției.

Ce ne spun aceste date despre piața muncii?

Privite împreună, datele IGM confirmă creșterea recrutării internaționale în Republica Moldova. Ele evidențiază atât majorarea numărului de acordări raportate în scop de muncă, cât și extinderea, față de 2020, a numărului de persoane juridice care angajează cetățeni străini.

Totuși, aceste statistici descriu amploarea administrativă a fenomenului, nu și cauzele sale economice. Ele nu permit stabilirea măsurii în care recrutarea externă este determinată de lipsa efectivă a persoanelor cu calificările necesare, de neconcordanța dintre cererea și oferta de muncă, de nivelul salariilor sau de condițiile oferite de angajatori. Pentru a răspunde la aceste întrebări, datele IGM trebuie corelate cu informațiile ANOFM privind locurile vacante și șomerii înregistrați, cu datele BNS referitoare la persoanele inactive și la subutilizarea forței de muncă, precum și cu informațiile privind motivele refuzului ofertelor și rezultatele programelor de formare profesională.

Prin urmare, creșterea documentărilor în scop de muncă reprezintă punctul de plecare al studiului, nu concluzia acestuia**.** Problema fundamentală este dacă recrutarea externă răspunde unui deficit de personal care nu poate fi acoperit prin resurse interne sau dacă, cel puțin în anumite sectoare, aceasta intervine înainte de valorificarea deplină a posibilităților de angajare, recalificare și păstrare a lucrătorilor autohtoni. Clarificarea acestei distincții este indispensabilă pentru evaluarea politicii de imigrație în scop de muncă și pentru formularea unor măsuri care să răspundă atât necesităților întreprinderilor, cât și interesului economic pe termen lung al Republicii Moldova.

2. Cine vine în Republica Moldova și de unde?

Anexa Inspectoratului General pentru Migrație (IGM) repartizează documentările în scop de muncă în funcție de cetățenie și sex. Datele indică o schimbare a structurii pe cetățenie de-a lungul perioadei analizate. În primii ani ai seriei, printre categoriile numeric importante se numără cetățenii Turciei, Ucrainei și României. În perioada 2023–2025 devin tot mai vizibile și alte țări, în special Nepalul și Uzbekistanul, urmate de India și Bangladesh în datele pentru primul semestru al anului 2026.

Tabelul 5. Cele mai numeroase cetățenii în tabelul IGM, 2020–semestrul I 2026

Anul de referință	Cele mai numeroase cetățenii în tabelul IGM*
2020	Turcia 515; Ucraina 383; România 250; Federația Rusă 88; Azerbaidjan 63
2021	Turcia 809; Ucraina 397; România 307; Azerbaidjan 107; Federația Rusă 96
2022	Turcia 1.032; Ucraina 451; România 248; Federația Rusă 229; Azerbaidjan 118
2023	Turcia 659; Ucraina 630; Federația Rusă 315; Nepal 267; România 220
2024	Turcia 858; Ucraina 464; Nepal 412; Uzbekistan 303; România 230
2025	Turcia 754; Uzbekistan 595; Nepal 591; Ucraina 341; India 292
Sem. I 2026	Nepal 1.068; Uzbekistan 526; Bangladesh 357; India 264; Turcia 181

Notă metodologică: Valorile sunt preluate din tabelul IGM privind distribuția pe cetățenie. Ele nu trebuie interpretate automat ca număr de intrări noi, persoane distincte sau stoc de lucrători aflați în activitate la sfârșitul perioadei. Totalurile acestui tabel nu coincid cu seria separată a acordărilor documentelor în scop de muncă. Diferența poate reflecta definiții, categorii sau unități de evidență distincte, care necesită clarificare din partea instituției.

Schimbarea geografiei recrutării

Datele pentru 2025 și primul semestru al anului 2026 indică o schimbare importantă în structura cetățeniilor înregistrate. Dacă Turcia și Ucraina au avut o prezență semnificativă în primii ani ai

perioadei analizate, în cele mai recente date se evidențiază Nepalul și Uzbekistanul, alături de India și Bangladesh. În primul semestru al anului 2026, Nepalul ocupă primul loc în tabelul analizat, cu 1.068 de înregistrări.

Această evoluție sugerează diversificarea geografică a recrutării și o vizibilitate sporită a unor țări aflate la distanță mare de Republica Moldova. Totuși, datele disponibile nu permit stabilirea exactă a mecanismelor care au produs această schimbare: nu știm dacă ea reflectă acorduri de recrutare, intermediari specializați, cererea unor angajatori pentru anumite categorii de lucrători sau alte mecanisme de mobilitate.

Este importantă și distincția dintre creșterea numărului de înregistrări și creșterea numărului efectiv de lucrători străini. Fără clarificarea unității de evidență și a eventualelor suprapuneri între categorii administrative, valorile din tabel nu pot fi utilizate ca o măsură directă a numărului de persoane angajate în Republica Moldova.

Ce ne spun și ce nu ne spun datele despre cetățenie

Distribuția pe cetățenie oferă un prim indiciu despre structura geografică a forței de muncă străine documentate, dar nu explică, în sine, rolul economic al acesteia. Tabelul nu indică ocupațiile persoanelor, sectoarele în care lucrează, salariile, condițiile contractuale sau durata efectivă a șederii. Prin urmare, nu este justificată asocierea automată a unei anumite cetățenii cu o anumită ocupație sau cu un anumit tip de angajator.

De asemenea, cetățenia nu este echivalentă cu țara din care persoana a fost recrutată, cu țara în care a locuit anterior sau cu traseul său migrator. Aceste variabile pot fi diferite și trebuie analizate separat atunci când evidențele administrative permit acest lucru.

Pentru a înțelege dacă importul de forță de muncă răspunde unor deficituri reale ale pieței muncii sau dacă există riscul substituirii unor lucrători locali care ar putea fi atrași prin salarii și condiții mai bune, datele despre cetățenie trebuie corelate cu ocupația, sectorul economic, angajatorul, salariul oferit și durata raportului de muncă. În lipsa acestor corelări, putem descrie schimbarea structurii cetățeniilor înregistrate, dar nu putem stabili dacă recrutarea este justificată economic în fiecare caz.

Aceasta este una dintre limitele importante ale datelor administrative disponibile: ele permit observarea unor tendințe în documentarea cetățenilor străini, dar nu oferă încă o imagine completă asupra contribuției acestora la piața muncii și asupra relației dintre recrutarea externă și potențialul de muncă disponibil în interiorul țării.

3. Unde sunt angajați muncitorii străini? Ce știm și ce nu știm

Distribuția teritorială a documentărilor raportate de IGM indică o concentrare pronunțată în municipiul Chișinău. Potrivit datelor din tabelul instituției, valorile pentru capitală au evoluat de la 1.052 înregistrări în 2020 la 1.292 în 2021, 1.967 în 2022, 2.465 în 2023, 2.564 în 2024 și 4.279 în 2025. Pentru primul semestru al anului 2026 sunt raportate 2.290 de înregistrări.

Tabelul 6. Distribuția teritorială a documentărilor IGM în localitățile selectate

Teritoriu	2020	2023	2025	Sem. I 2026

Chișinău	1.052	2.465	4.279	2.290
Anenii Noi	11	93	181	217
Orhei	4	26	98	219
Ialoveni	8	44	188	101
Criuleni	11	31	167	108

Notă: Valorile sunt preluate din tabelul teritorial al IGM. Ele reprezintă indicatorul administrativ raportat de instituție și nu trebuie echivalate automat cu numărul persoanelor distincte angajate efectiv în fiecare teritoriu. Datele pentru primul semestru al anului 2026 acoperă o perioadă mai scurtă decât cele pentru anii calendaristici compleți. Datele din Tabelul 6 include și prelungirile de permise.

Concentrarea în capitală este evidentă, dar datele arată și evoluții relevante în alte teritorii. În Anenii Noi, indicatorul a crescut de la 11 înregistrări în 2020 la 181 în 2025, iar în Orhei, de la 4 la 98. În primul semestru al anului 2026, valorile raportate pentru aceste două teritorii au ajuns la 217 și, respectiv, 219.

Aceste evoluții justifică examinarea mai atentă a distribuției geografice a recrutării externe. Totuși, valorile nu explică, prin ele însele, cauzele creșterii și nici activitățile economice în care sunt implicați lucrătorii străini. În plus, datele pentru șase luni din 2026 nu pot fi comparate direct cu totalurile anuale fără a ține cont de diferența perioadelor de referință.

Limitele datelor teritoriale

Răspunsul IGM nu oferă o distribuție consolidată care să permită identificarea exactă a sectoarelor și ocupațiilor în care sunt angajați cetățenii străini. Din informațiile disponibile nu poate fi stabilit câți lucrează în agricultură, construcții, industria prelucrătoare, HoReCa sau transport și nici cum se distribuie aceștia între ocupații calificate și necalificate.

De asemenea, datele teritoriale nu permit stabilirea unei legături directe între prezența lucrătorilor străini într-un anumit raion și existența unor deficituri locale de personal. Pentru aceasta, ar trebui cunoscute ocupația efectivă, sectorul economic, angajatorul și locul în care se desfășoară activitatea. Este necesară și clarificarea unității de evidență utilizate de IGM, astfel încât documentările administrative să poată fi diferențiate de numărul persoanelor distincte.

Prin urmare, datele disponibile descriu în principal distribuția geografică a indicatorului administrativ raportat de IGM, nu întreaga structură a ocupării cetățenilor străini pe piața muncii din Republica Moldova.

Pentru a completa această imagine, informațiile IGM trebuie puse în contextul statisticilor BNS privind ocuparea și locurile vacante, precum și al datelor ANOFM privind ocupațiile solicitate de angajatori. Aceste surse pot ajuta la identificarea domeniilor în care există cerere de personal, însă, în lipsa unor variabile comune, nu permit atribuirea directă a posturilor vacante lucrătorilor străini.

Așadar, prima constatare este una teritorială: documentările raportate de IGM sunt concentrate în municipiul Chișinău, dar fenomenul apare și în alte raioane. Rămâne însă neclar în ce măsură această distribuție reflectă structura cererii de muncă și care sunt ocupațiile efectiv acoperite prin recrutare externă. Această limită a datelor trebuie avută în vedere în analiza ulterioară a ocupațiilor deficitare și a raportului dintre recrutarea din străinătate și necesitățile pieței muncii interne.

Moldova: destinație de muncă sau etapă spre UE?

O întrebare distinctă a cercetării este dacă cetățenii străini care obțin drept de ședere în scop de muncă rămân în Republica Moldova pe durata raportului de muncă sau dacă o parte dintre ei intenționează să plece ulterior în alte state, inclusiv în Uniunea Europeană. Declarațiile unor lucrători străini potrivit cărora Republica Moldova reprezintă doar o etapă temporară a parcursului lor migrațional constituie indicii relevante pentru această ipoteză și nu trebuie ignorate. Totuși, intenția declarată nu demonstrează, prin ea însăși, că persoana a părăsit ulterior țara sau că a ajuns în destinația menționată.

Răspunsul IGM oferă informații despre revocarea documentărilor și temeiurile acestora, dar nu permite urmărirea sistematică a traseului ulterior al fiecărei persoane. Totodată, IGM a relatat despre recrutări în care străinilor li s-ar fi promis acces liber în Uniunea Europeană, precum și despre creșterea numărului persoanelor plasate în custodie temporară, cu cheltuieli suportate inițial de stat.[5]

Prin urmare, ipoteza utilizării Republicii Moldova ca etapă intermediară spre UE trebuie investigată prin corelarea datelor administrative cu mărturiile lucrătorilor străini și, dacă sunt disponibile, cu date privind plecările ulterioare. În lipsa unor asemenea date corelate, nu poate fi stabilită amploarea fenomenului și nici proporția persoanelor care părăsesc țara după o perioadă de muncă.

Tabelul 7. Revocările documentărilor în scop de muncă, potrivit datelor IGM

Perioada	Total revocări	La solicitarea străinului/angajatorului	Nu mai întrunește condițiile/ nu respectă scopul șederii	Alte temeiuri	Anulări art. 48
2020	337	112	62	163	2
2021	1.250	266	776	208	1
2022	1.225	707	428	90	7
2023	1.318	1.140	141	37	2
2024	1.211	1.033	167	11	3
2025	1.318	1.123	162	33	6
Sem. I 2026	953	796	93	64	2

Sursa: IGM, răspunsul oficial din 28 august 2026 și anexa statistică aferentă. Datele pentru 2026 se referă numai la primul semestru.

Tabelul evidențiază variații ale numărului de revocări și ale temeiurilor înregistrate. În 2023, 2024 și 2025, cea mai mare parte a revocărilor a fost consemnată la solicitarea străinului sau a angajatorului. În primul semestru al anului 2026, această categorie a însumat 796 din totalul de 953 de revocări raportate.

Aceste cifre descriu încetarea sau retragerea documentărilor înregistrate administrativ, dar nu explică integral motivele economice și personale ale fiecărui caz. Solicitarea poate proveni de la străin sau de la angajator, iar datele agregate nu permit identificarea cauzei concrete în fiecare situație. În mod similar, categoria referitoare la neîndeplinirea condițiilor sau la nerespectarea scopului șederii nu indică, prin ea însăși, destinația ulterioară a persoanei.

[5] "Schema muncitorilor străini care sunt aduși în Moldova! „Li se promite Europa, apoi sunt prinși cum trec Prutul", 23 septembrie 2026, Bani.md, https://bani.md/schema-muncitorilor-straini-care-sunt-adusi-in-moldova-li-se-promite-europa-apoi-sunt-prinsi-cum-trec-prutul/

Datele privind revocarea dreptului de ședere în scop de muncă nu permit, prin ele însele, stabilirea numărului de cetățeni străini care părăsesc ulterior Republica Moldova pentru a ajunge în Uniunea Europeană. Totuși, informațiile publicate de autoritățile de frontieră demonstrează că există cazuri concrete în care persoane care dețin documente de muncă valabile în Republica Moldova încearcă să ajungă ilegal în statele UE.

Un exemplu relevant este cazul anunțat de Poliția de Frontieră la 26 aprilie 2025, privind destructurarea unei grupări specializate în organizarea migrației ilegale a cetățenilor nepalezi. Potrivit comunicatului oficial, gruparea facilita trecerea ilegală spre UE a unor cetățeni nepalezi care dețineau vize de muncă valabile în Republica Moldova. La 25 martie 2025, patru cetățeni nepalezi au fost interceptați în zona Lipcani–Rădăuți Prut, înainte de traversarea ilegală a râului Prut. Sumele solicitate migranților pentru organizarea trecerii frontierei variau între 2.000 și 5.000 de euro.[6]

Acest caz reprezintă o dovadă documentată că, cel puțin în anumite situații, statutul de lucrător străin în Republica Moldova poate fi asociat cu tentative ulterioare de migrație neregulamentară spre UE. El nu demonstrează însă că persoanele respective au obținut inițial vizele de muncă exclusiv pentru a tranzita Republica Moldova.

Existența unor rețele de facilitare a migrației ilegale este confirmată și de alte investigații. În februarie 2026, Poliția de Frontieră a comunicat despre un caz în care patru cetățeni din Bangladesh, India și Pakistan ar fi fost transportați spre frontiera moldo-română, în vederea deplasării ilegale către state ale UE.[7] Totuși, în acest caz, autoritățile nu au precizat dacă persoanele vizate dețineau drept de ședere în scop de muncă în Republica Moldova.

Statisticile Eurostat privind primele permise de ședere acordate în UE pot oferi informații despre amploarea migrației legale a cetățenilor din țări precum India, Bangladesh sau Nepal. Aceste statistici sunt însă organizate după cetățenie, statul care acordă permisul și motivul șederii, fără a identifica sistematic statele în care beneficiarii au locuit sau au lucrat anterior. În consecință, ele nu pot fi utilizate pentru a calcula direct câți lucrători străini au plecat din Republica Moldova către UE.

Rezultatele investigației permit, așadar, o concluzie mai precisă decât simpla formulare a unei ipoteze: **există cazuri documentate de cetățeni străini care dețineau vize de muncă moldovenești și au încercat să ajungă ilegal în Uniunea Europeană.** Ceea ce rămâne necunoscut este amploarea fenomenului, proporția sa în totalul lucrătorilor străini și măsura în care intenția de tranzit exista încă din momentul recrutării.

Pentru cuantificarea fenomenului sunt necesare date agregate de la IGM și Inspectoratul General al Poliției de Frontieră privind persoanele documentate în scop de muncă care au fost ulterior depistate în tentative de trecere ilegală a frontierei, precum și date despre ieșirile și revenirile acestora în Republica Moldova. Fără aceste informații, cazurile documentate nu pot fi extrapolate asupra întregii populații de lucrători străini.

5. Paradoxul pieței muncii: locuri vacante, șomeri și recrutarea din străinătate

[6] Poliția de Frontieră, 26 aprilie 2025 https://border.gov.md/grupare-criminala-specializata-organizarea-migratiei-ilegale-cetatenilor-nepalezi-destructurata-de
[7] Poliția de Frontieră, 6 februarie 2026, https://www.border.gov.md/index.php/retea-de-migratie-ilegala-destructurata-la-frontiera-moldo-romana

Unul dintre paradoxurile pieței muncii din Republica Moldova constă în existența simultană a unui număr important de locuri de muncă vacante, a persoanelor înregistrate în căutarea unui loc de muncă și a recrutării cetățenilor străini. Aceste fenomene ridică o întrebare esențială pentru cercetare: în ce măsură recrutarea din străinătate răspunde unui deficit real de personal și în ce măsură posturile vacante ar putea fi ocupate prin valorificarea forței de muncă disponibile în țară?

În 2025, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) a raportat 41.575 de locuri de muncă vacante declarate de angajatori și 18.482 de persoane cu statut de șomer înregistrat. Acești indicatori nu descriu însă aceeași populație: primul se referă la posturile declarate, iar al doilea la persoanele aflate în evidența agenției. Prin urmare, diferența dintre cele două valori nu demonstrează nici că există suficienți candidați pentru toate posturile, nici că recrutarea externă este inevitabilă.

Pentru a înțelege mai bine această problemă, este necesară examinarea situației la nivel de ocupație. Datele ANOFM permit identificarea unor domenii în care angajatorii declară în mod repetat locuri vacante. Un exemplu relevant îl reprezintă conducătorii auto, ocupație pentru care agenția raportează atât posturi vacante, cât și persoane înregistrate în căutarea unui loc de muncă.

Tabelul 8. Locuri vacante și șomeri înregistrați în ocupația de conducător auto

An	Locuri vacante pentru conducători auto	Șomeri înregistrați în ocupație
2020	1.006	2.658
2021	1.147	2.012
2022	1.040	1.488
2023	1.424	1.257
2024	1.350	686
2025	1.996	660
2026, datele transmise	1.522	489

Sursa: ANOFM, răspunsul oficial și anexele statistice pentru perioada 2020–semestrul I 2026. Datele pentru 2026 se referă la primul semestru.

Evoluția indică o schimbare importantă a raportului dintre cererea declarată și numărul șomerilor înregistrați în această ocupație. În 2020, ANOFM raporta 1.006 locuri vacante și 2.658 de șomeri înregistrați. În 2025, numărul locurilor vacante ajunsese la 1.996, în timp ce numărul șomerilor înregistrați scăzuse la 660.

Aceste cifre sugerează dificultăți de corelare între cererea angajatorilor și oferta de muncă înregistrată. Totuși, ele nu demonstrează că persoanele aflate în evidența ANOFM pot ocupa imediat posturile respective. Pot exista diferențe privind categoria permisului, experiența, calificările, localitatea, programul și cerințele concrete ale angajatorilor. Mai mult, datele nu arată câte dintre posturile vacante au fost ocupate de cetățeni moldoveni și câte prin recrutare din străinătate.

Această ultimă distincție este esențială pentru tema cercetării. Datele ANOFM descriu cererea de personal declarată de angajatori, în timp ce datele Inspectoratului General pentru Migrație (IGM) descriu documentările administrative asociate muncii cetățenilor străini. În forma disponibilă, cele două surse nu permit stabilirea unei legături directe între posturile vacante dintr-o anumită ocupație și lucrătorii străini recrutați pentru a le ocupa.

Prin urmare, nu putem concluziona că cetățenii străini sunt angajați pentru a acoperi exact deficitul identificat de ANOFM în ocupația de conducător auto. La fel, nu putem afirma că persoanele înregistrate în căutarea unui loc de muncă ar putea acoperi integral acest deficit. Pentru o asemenea concluzie ar fi necesare date comparabile privind ocupația efectivă a lucrătorilor străini, calificările acestora, posturile ocupate și rezultatele recrutării locale.

Conducătorii auto nu reprezintă singura ocupație în care ANOFM raportează în mod repetat locuri vacante. Lista transmisă de agenție include cusători, conducători de troleibuz, operatori din diverse domenii, bucătari, vânzători, casieri, lucrători pentru cabluri și conductori, fierari-betoniști, betoniști și sudori, precum și medici, ingineri, inspectori și specialiști IT. Diversitatea acestor ocupații arată că necesitățile angajatorilor sunt eterogene și că deficitul de personal trebuie analizat separat în funcție de calificări și cerințe profesionale.

În raport cu migrația de muncă, întrebarea relevantă nu este doar câte posturi rămân vacante, ci și dacă recrutarea externă are loc în aceleași ocupații și sectoare în care ANOFM identifică dificultăți de recrutare. Răspunsul necesită corelarea datelor privind locurile vacante cu evidențele IGM, defalcate după ocupație și sector economic.

Paradoxul pieței muncii nu demonstrează automat nici că Republica Moldova duce lipsă de lucrători pentru toate ocupațiile deficitare, nici că recrutarea din străinătate poate fi înlocuită integral prin mobilizarea resurselor interne. El evidențiază necesitatea de a distinge între cererea de personal declarată, disponibilitatea efectivă a candidaților locali și recrutarea externă. Această distincție va fi examinată mai detaliat în studiul de caz al conducătorilor auto, unde datele privind cererea de personal pot fi analizate în raport cu informațiile disponibile despre cetățenii străini și exercitarea profesiei.

Corelarea deficitului de personal cu angajarea cetățenilor străini

Compararea datelor ANOFM cu informațiile publicate de IGM permite identificarea unor suprapuneri între sectoarele economice în care angajatorii declară dificultăți de recrutare și domeniile în care sunt deja angajați cetățeni străini. Totuși, această corelare este posibilă doar parțial, deoarece sursele nu utilizează aceeași structură statistică și nu oferă, pentru aceeași perioadă, date comparabile despre numărul lucrătorilor străini pe ocupații și sectoare economice.

Cazul întreprinderii producătoare de cablaje din raionul Orhei oferă un indiciu suplimentar privind motivele recrutării externe. În martie 2024, ANOFM a anunțat că SRL SE Bordnetze avea peste 100 de locuri de muncă vacante și că agenția urma să sprijine recrutarea și selectarea personalului din rândul șomerilor și al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Salariul minim anunțat pentru companie urma să fie de 11.000 de lei începând cu 1 aprilie 2024.[8] În iulie 2026, IGM a informat aproximativ 150 de cetățeni nepalezi angajați într-o întreprindere din Zona Economică Liberă Orhei, specializată în producția de cablaje.

Aceste informații sugerează că recrutarea locală prin intermediul serviciilor publice de ocupare și angajarea lucrătorilor străini pot coexista în același sector economic. Totuși, sursele disponibile nu confirmă explicit că întreprinderea menționată de IGM în 2026 este aceeași cu SRL SE Bordnetze și nici nu arată rezultatele recrutării locale din 2024. În consecință, nu se poate stabili dacă angajarea

[8] ANOFM în vizită de lucru la un agent economic din Orhei, în scopul consolidării relațiilor de colaborare, https://www.anofm.md/ro/node/20659

cetățenilor nepalezi a fost determinată de insuficiența candidaților locali, de fluctuația personalului, de extinderea activității sau de alte considerente economice.

Pentru a clarifica situația, ar fi necesare informații despre numărul candidaților locali direcționați de ANOFM către întreprindere, rezultatele selecției, salariile și condițiile oferite în momentul recrutării lucrătorilor străini și motivele pentru care posturile au rămas vacante. Fără aceste date, cazul demonstrează existența simultană a posturilor vacante și a angajării străinilor, dar nu permite stabilirea cauzei directe a recrutării externe.

O suprapunere similară poate fi observată în construcții și infrastructură. ANOFM include construcțiile printre sectoarele în care deficitul de personal depășește media națională, iar IGM a documentat prezența unor lucrători din Bangladesh la o întreprindere din raionul Cahul care construiește și montează gazoducte și sisteme de alimentare cu apă și canalizare. Acest exemplu arată că recrutarea străină este utilizată în activități care se regăsesc într-un sector cu dificultăți de recrutare raportate. Nu sunt însă disponibile date care să confirme dacă deficitul identificat la nivel sectorial a determinat angajarea acestor lucrători sau dacă întreprinderea respectivă a încercat anterior să recruteze candidați locali.

O situație relevantă se conturează și în cazul șoferilor. Datele ANOFM indică o creștere a numărului de locuri vacante pentru această ocupație, de la 1.006 în 2020 la 1.996 în 2025, în timp ce numărul șomerilor înregistrați în aceeași ocupație a scăzut de la 2.658 la 660. În 2026, datele disponibile indică 1.522 de locuri vacante și 489 de șomeri înregistrați. Evoluția sugerează o discrepanță între cererea înregistrată de șoferi și numărul persoanelor înregistrate ca șomeri în această ocupație. Totuși, datele nu permit stabilirea numărului persoanelor efectiv disponibile, a compatibilității calificărilor și a condițiilor de muncă oferite. În plus, în informațiile IGM examinate nu a fost identificată o defalcare comparabilă a documentărilor în scop de muncă pentru ocupația de șofer. Prin urmare, nu poate fi stabilită o legătură statistică directă între deficitul de șoferi și recrutarea cetățenilor străini.

Datele ANOFM privind comportamentul angajatorilor completează această imagine. În 2025, aproximativ 15% dintre companiile incluse în cercetare au raportat deficit de personal. Dintre angajatorii care s-au confruntat cu această problemă, 48,8% au declarat că procesul de recrutare a durat mai mult decât de obicei, iar 31,6% au afirmat că nu au reușit să recruteze personal. În același timp, 14,3% au declarat că au oferit salarii mai mari pentru a atrage candidați. Aceste rezultate indică existența unor dificultăți reale de recrutare, dar și faptul că majorarea salariilor nu a fost o soluție raportată de majoritatea angajatorilor afectați.

În ansamblu, datele disponibile susțin concluzia că recrutarea cetățenilor străini și deficitul de personal coexistă în cel puțin unele segmente ale economiei Republicii Moldova, în special în industria prelucrătoare și în construcții. Totuși, ele nu permit cuantificarea proporției recrutărilor externe care răspund unor deficite reale și nici separarea acestora de situațiile în care angajatorii urmăresc alte obiective economice. Pentru o evaluare completă ar fi necesare date IGM privind ocupația și sectorul economic al fiecărui lucrător documentat în scop de muncă, corelate cu statisticile ANOFM privind posturile vacante și dificultățile de recrutare din aceleași sectoare și perioade.

6. De ce refuză oamenii locurile de muncă?

Unul dintre indicatorii relevanți pentru înțelegerea relației dintre cererea și oferta de muncă este statistica refuzurilor înregistrate de ANOFM. Datele instituției arată că refuzurile sunt încadrate în mai

multe categorii: motiv teritorial, calificare, condiții de muncă, caracterul muncii, salariu și alte motive. Aceste date permit identificarea unor factori asociați refuzului ofertelor, dar nu explică în totalitate deciziile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.[9]

Tabelul 9. Refuzurile locurilor de muncă înregistrate de ANOFM, după motiv

Motivul refuzului	2023	2024	2025	Sem. I 2026
Motiv teritorial	563	203	104	62
Calificarea	63	28	9	7
Condițiile de muncă	401	243	174	103
Caracterul muncii	409	146	124	76
Salariul	329	148	133	70
Alte motive	3.350	1.704	1.253	773
Total	5.115	2.472	1.797	1.091

Sursa: ANOFM, răspunsul oficial nr. 10-781 din 26 august 2026, anexa statistică privind refuzurile locurilor de muncă și motivele acestora. Notă: în tabelul din răspunsul oferit de ANOFM, este o eroare de calcul:Totalurile pentru 2023–2025 nu includ rândul „Calificarea"

În 2025, ANOFM a înregistrat 1.797 de refuzuri ale locurilor de muncă propuse. Dintre acestea, 133 au fost încadrate la motivul „Salariu", 174 la „Condițiile de muncă", 124 la „Caracterul muncii" și 104 la „Motiv teritorial". Aceste categorii indică faptul că remunerația, condițiile de muncă și localizarea apar printre motivele consemnate oficial. Totuși, ele nu trebuie interpretate drept o măsură completă a importanței fiecărui factor în decizia de a accepta sau respinge o ofertă.

O limită importantă a datelor este ponderea categoriei „Alte motive", care a însumat 1.253 de cazuri în 2025, reprezentând aproximativ 69,7% din totalul refuzurilor. În lipsa unei clasificări mai detaliate, nu se poate stabili ce anume a determinat majoritatea acestor refuzuri. Ar fi nejustificat să presupunem că ele țin exclusiv de salariu, de condițiile de muncă sau de responsabilitățile personale.

Nici scăderea numărului total de refuzuri, de la 5.115 în 2023 la 1.797 în 2025, nu demonstrează, în sine, că ofertele de muncă au devenit mai atractive. Pentru o asemenea concluzie ar fi necesare și date privind numărul ofertelor prezentate, numărul persoanelor cărora li s-au propus locuri de muncă și modul în care au fost înregistrate refuzurile. Statisticile disponibile descriu refuzurile consemnate de ANOFM, nu toate interacțiunile dintre angajatori și potențialii angajați din economie.[10]

Refuzurile ofertelor de muncă și recrutarea lucrătorilor străini

Datele privind refuzurile de angajare trebuie analizate și în contextul modificărilor legislative care influențează recrutarea lucrătorilor străini. În iulie 2025, AmCham Moldova a anunțat adoptarea unei modificări legislative prin care pragul salarial minim aplicabil anumitor categorii de lucrători străini a fost redus de la 100% la 50% din salariul mediu lunar pe economie. Potrivit organizației, măsura urmărea facilitarea recrutării în sectoarele confruntate cu deficit de personal local și reducerea costurilor suportate de întreprinderi. [11]

[9] Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), Răspunsul oficial nr. 10-781 din 26 august 2026, anexa statistică privind refuzurile locurilor de muncă și motivele acestora, perioada 2023–semestrul I 2026. Document administrativ furnizat în cadrul cercetării.
[10] Idem
[11] AmCham Moldova, „Adjustment of the Minimum Salary Threshold for Foreign Workers", 29 iulie 2025. Disponibil online.

Pragul de 50% este prevăzut la art. 43⁴ alin. (1) lit. e) și art. 43⁵ alin. (1) lit. b) din Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova. Acesta este preluat, ca prag general, și în art. 7 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 66/2026, care reglementează regimul lucrătorilor imigranți, cu respectarea concomitentă a principiului remunerării egale cu cea acordată cetățenilor Republicii Moldova pentru activități similare.

Reglementarea nu elimină obligațiile angajatorului privind contribuțiile sociale și medicale. Potrivit art. 43¹ alin. (7) lit. d) din Legea nr. 200/2010, angajatorul se obligă să efectueze transferurile aferente, iar neîndeplinirea acestei obligații constituie temei de refuz al prelungirii dreptului de ședere, în condițiile art. 43³ alin. (1) lit. f). Totodată, achitarea contribuțiilor de asigurări sociale este prevăzută drept condiție pentru solicitarea dreptului de ședere permanentă, conform art. 99 alin. (1) lit. f) din Legea nr. 66/2026.

Din perspectiva pieței muncii, modificarea pragului salarial poate constitui un factor de influență asupra deciziilor de recrutare externă, în special în sectoarele în care angajatorii întâmpină dificultăți în identificarea personalului local. Totuși, reducerea pragului legal nu demonstrează, în sine, că lucrătorii străini sunt remunerați efectiv cu salarii mai mici decât cetățenii Republicii Moldova pentru activități similare. Pragul salarial prevăzut de lege și salariul contractual sau efectiv achitat reprezintă indicatori diferiți.

Prin urmare, analiza refuzurilor de angajare trebuie corelată cu modificările cadrului normativ privind recrutarea lucrătorilor străini, fără a presupune că reducerea pragului salarial constituie, în sine, cauza creșterii recrutării externe sau a refuzului lucrătorilor locali de a ocupa anumite posturi. Această sursă este relevantă pentru analiză deoarece arată că reducerea costurilor de angajare a fost invocată explicit ca unul dintre avantajele facilitării recrutării lucrătorilor străini. Ea nu demonstrează însă că angajatorii plătesc efectiv lucrătorilor străini salarii mai mici decât cetățenilor Republicii Moldova pentru aceeași muncă. Pragul salarial prevăzut de cadrul legal și salariul efectiv achitat unui angajat sunt indicatori diferiți. De asemenea, informația publicată de AmCham exprimă perspectiva organizației asupra modificării, nu trebuie prezentată automat drept o constatare oficială privind efectele deja produse de lege.[12]

Prin urmare, trebuie examinate în paralel două aspecte. Pe de o parte, datele ANOFM consemnează refuzuri asociate inclusiv salariului, condițiilor și localizării postului. Pe de altă parte, modificarea pragului salarial pentru lucrătorii străini a fost prezentată de AmCham și prin prisma reducerii costurilor pentru angajatori. Aceste elemente justifică investigarea posibilității ca, în anumite sectoare, recrutarea externă să fie mai convenabilă economic pentru unele întreprinderi decât îmbunătățirea ofertelor adresate lucrătorilor locali. Ele justifică formularea unei întrebări de cercetare, dar nu sunt suficiente pentru a demonstra că acesta este motivul principal efectiv al recrutării.

Pentru a verifica ipoteza ar fi necesare date comparabile despre salariile contractuale și efectiv plătite, programul de lucru, orele suplimentare, beneficiile și condițiile contractuale ale lucrătorilor locali și străini care ocupă posturi similare. Ar trebui cunoscute și ocupațiile și sectoarele în care sunt angajați cetățenii străini. Răspunsul IGM utilizat în această cercetare nu oferă o defalcare completă care să permită o asemenea comparație.[13]

---

[12] Idem.

[13] Inspectoratul General pentru Migrație (IGM), Răspunsul nr. 5/12–4706 din 28 august 2026 și anexele statistice pentru perioada 2020–30 iunie 2026, privind documentarea în scop de muncă, distribuția teritorială și numărul persoanelor juridice care angajează cetățeni străini. Document administrativ furnizat în cadrul cercetării.

În consecință, refuzul unei oferte concrete nu trebuie confundat cu refuzul de a munci. În același timp, angajarea unui lucrător străin nu demonstrează automat că postul nu putea fi ocupat de un cetățean al Republicii Moldova sau că a fost propus unui cetățean. Pentru a stabili dacă recrutarea externă răspunde unui deficit real de personal sau oferă un avantaj de cost, este necesară corelarea datelor despre refuzuri cu salariul oferit, condițiile de muncă, ocupația, localizarea și rezultatele recrutării locale.

Datele publice ale ANOFM permit analizarea unor rezultate ale politicilor de ocupare, inclusiv numărul persoanelor angajate prin intermediul serviciilor de intermediere, participarea la programe de formare profesională și structura locurilor vacante după activitate economică și nivel salarial. De exemplu, în 2024, agenția a raportat 59.354 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, dintre care 18.831 aveau statut de șomer, iar 16.699 de persoane au fost angajate în urma serviciilor de intermediere. Separat, 691 de șomeri au absolvit cursuri de formare profesională, iar 572 de persoane au fost raportate ca plasate în câmpul muncii în urma absolvirii, indicator care include și persoane înscrise la cursuri în anul precedent.[14]

Aceste informații oferă o imagine asupra activității de ocupare, dar nu permit urmărirea traseului individual al persoanelor care au refuzat o ofertă de muncă. În special, datele publice identificate nu explică suficient categoria „alte motive” din statistica refuzurilor și nu permit stabilirea numărului persoanelor care, după refuz, s-au angajat la un alt angajator sau au ieșit din evidența agenției din alte motive.

O îmbunătățire a evidențelor ar presupune detalierea categoriei „alte motive” în statisticile ANOFM și publicarea datelor pe ocupații, regiuni și intervale salariale. Ar fi utilă și urmărirea situației persoanelor după refuz: dacă acestea se angajează ulterior în altă parte sau ies din evidența agenției. Aceste informații ar permite diferențierea mai clară dintre lipsa disponibilității pentru un anumit post și dificultățile structurale de ocupare.

7. Există o rezervă internă de forță de muncă? Datele BNS

Răspunsul Biroului Național de Statistică (BNS) aduce în discuție două categorii relevante pentru analiza pieței muncii: persoanele din afara forței de muncă care ar dori să lucreze și persoanele deja ocupate care ar dori să își schimbe situația profesională. Aceste categorii nu trebuie confundate cu șomerii înregistrați la ANOFM și nici considerate automat disponibile pentru orice post. Ele arată însă că evaluarea resurselor interne de muncă nu se poate limita la evidența șomajului înregistrat.[15]

Tabelul 10. Indicatori privind rezerva potențială de forță de muncă

Indicator BNS (mii persoane)	2023	2024	2025*
Persoane inactive care ar dori să lucreze	44,6	40,5	57,9
Dintre acestea, disponibile pentru muncă	20,9	20,3	40,5
Forța de muncă subutilizată – total	96,3	80,3	87,0

[14] Raportul de activitate ANOFM 2024, https://anofm.md/sites/default/files/2025-04/Raport_2024_final.pdf
[15] Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS), „Forța de muncă: ocuparea și șomajul în anul 2025”. https://statistica.gov.md/index.php/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2025-9430_62388.html

Forța de muncă potențială	24,3	21,8	43,1
Persoane ocupate care doresc să schimbe situația la locul de muncă	108,7	101,4	57,7

Sursa: datele BNS privind Ancheta forței de muncă (AFM), prezentate în răspunsul instituției utilizat în cercetare. Pentru definițiile indicatorilor și informațiile metodologice privind AFM, a se vedea BNS, „Forța de muncă: ocuparea și șomajul în anul 2025".

În 2025, BNS a estimat că 57.954 de persoane din afara forței de muncă ar fi dorit să lucreze, dintre care 40.556 erau disponibile pentru muncă. Aceste valori indică existența unui potențial de mobilizare a resurselor interne, dar nu demonstrează că toate persoanele respective dispun de calificările cerute, pot ocupa imediat posturile vacante sau sunt dispuse să accepte salariile și condițiile oferite. Pentru valorificarea acestui potențial ar putea fi necesare servicii de orientare profesională, programe de formare, sprijin pentru îngrijirea copiilor, soluții de transport și programe de lucru mai flexibile.

Datele BNS privind persoanele ocupate care ar dori să își schimbe situația profesională oferă o perspectivă suplimentară. În 2025, 38.187 de persoane indicau drept motiv dorința unei remunerări mai mari pe oră, iar 7.504 ar fi dorit să lucreze mai multe ore, cu o creștere corespunzătoare a venitului. Alte motive includeau dorința de a lucra în baza unui contract și de a primi integral salariul oficial, caracterul temporar al muncii sau utilizarea mai adecvată a calificării. Aceste date provin din informațiile BNS utilizate în cercetare; interpretarea lor trebuie să țină cont de schimbările metodologice din 2025.[16]

În anii anteriori, dorința de a obține o remunerare mai mare pe oră era, de asemenea, motivul cel mai frecvent indicat în seria analizată: 69.133 de persoane în 2023, 63.949 în 2024 și 57.162 în 2022. În 2024, alte 17.527 de persoane menționau dorința de a lucra cu contract și/sau de a primi integral salariul oficial. Aceste valori sugerează că analiza pieței muncii trebuie să ia în considerare nu doar numărul persoanelor disponibile, ci și calitatea raporturilor de muncă, nivelul remunerației și posibilitatea ca locurile de muncă să corespundă calificărilor și așteptărilor lucrătorilor.[17]

Aceste constatări nu demonstrează obligatoriu că majorarea salariilor ar elimina deficitul de personal și nici că persoanele care doresc să își schimbe locul de muncă ar putea ocupa automat posturile vacante. Ele indică însă necesitatea de a examina dacă o parte dintre dificultățile de recrutare ar putea fi diminuate prin îmbunătățirea condițiilor de muncă, a remunerării și a oportunităților de dezvoltare profesională.

Datele BNS nu permit asocierea directă a fiecărei persoane inactive sau disponibile pentru muncă cu un anumit post vacant. Totuși, acestea indică existența unei rezerve potențiale care nu poate fi ignorată în analiza recrutării externe. În 2025, forța de muncă subutilizată a constituit 87.000 de persoane, inclusiv 43.100 de persoane încadrate în categoria forței de muncă potențiale. Separat, 12.900 de persoane ocupate erau subocupate și ar fi dorit să lucreze mai multe ore. Aceste categorii nu reprezintă un număr de persoane care pot ocupa imediat posturile vacante, dar indică existența unor resurse de muncă insuficient utilizate.

[16] Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS), Scrisoare Nr. 18-08/13 din 01.09.2026 răspunsul oficial și datele statistice privind persoanele inactive care doresc să lucreze și persoanele ocupate care doresc să își schimbe situația la locul de muncă.

[17] Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova (BNS), Scrisoare Nr. 18-08/13 din 01.09.2026 răspunsul oficial și datele statistice privind persoanele inactive care doresc să lucreze și persoanele ocupate care doresc să își schimbe situația la locul de muncă.

Datele ANOFM arată, de asemenea, că pe piața locală sunt declarate posturi cu salarii de 20.000 de lei sau mai mult, inclusiv în anumite ocupații din construcții, muncă auxiliară și meserii tehnice. De exemplu, în lista celor mai bine plătite locuri vacante din martie 2025 figurau 40 de posturi de muncitor auxiliar cu un interval salarial declarat de 15.000–20.000 de lei și 30 de posturi de muncitor necalificat în construcții cu un interval de 10.000–25.000 de lei. Aceste exemple demonstrează că asemenea niveluri salariale sunt oferite pentru unele posturi locale, dar nu arată câte dintre ele au fost ocupate sau câți candidați moldoveni au aplicat.

Prin urmare, nu poate fi exclusă posibilitatea ca o parte dintre cetățenii moldoveni disponibili să fie interesați de asemenea locuri de muncă, dar să nu fie selectați, să nu îndeplinească cerințele angajatorului sau să nu ajungă în contact cu acesta. În același timp, datele existente nu demonstrează că angajatorii preferă în mod sistematic lucrători străini în detrimentul candidaților locali care ar accepta același salariu.

Pentru a verifica această ipoteză, ar fi necesare date privind numărul candidaților locali pentru posturile ocupate ulterior de cetățeni străini, calificările și experiența acestora, salariile efectiv oferite, motivele respingerii și rezultatul recrutării. O asemenea analiză ar permite diferențierea între deficitul real de candidați, neconcordanța competențelor, lipsa atractivității anumitor condiții de muncă și eventualele practici de recrutare care limitează accesul lucrătorilor locali.

Astfel, existența unei rezerve potențiale de forță de muncă justifică investigarea posibilităților de mobilizare internă înainte de a considera recrutarea externă singura soluție. Aceasta nu înseamnă că lucrătorii străini nu sunt necesari, ci că deciziile privind importul de forță de muncă ar trebui fundamentate pe o evaluare documentată a resurselor interne, a condițiilor oferite și a posibilităților reale de formare și integrare profesională.

8. Recalificarea: soluție necesară, dar nu instantanee

Formarea profesională și recalificarea reprezintă instrumente prin care o parte dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă pot dobândi competențe solicitate de angajatori. Datele ANOFM arată că aceste programe sunt utilizate în Republica Moldova, însă rezultatele trebuie analizate cu atenție: numărul absolvenților nu este suficient pentru a evalua eficiența măsurii, dacă nu este corelat cu angajarea efectivă și cu menținerea în câmpul muncii.

Potrivit datelor ANOFM utilizate în cercetare, în perioada 2020–2025 au absolvit cursuri de formare profesională 692, 886, 1.062, 786, 691 și, respectiv, 561 de persoane. Pentru primul semestru din 2026 sunt raportate 566 de absolvenți. Numărul persoanelor raportate ca fiind angajate după absolvire a constituit, în aceeași succesiune a perioadelor, 639, 532, 720, 521, 572, 279 și 392.[18]

Tabelul 11. Absolvenții cursurilor de formare profesională și persoanele angajate după absolvire

Perioada	Absolvenți ai cursurilor	Angajați după absolvire
2020	692	639
2021	886	532
2022	1.062	720
2023	786	521

[18] Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), Raport de activitate pentru anul 2025, capitolul II, „Implementarea măsurilor active de ocupare a forței de muncă”. Raport oficial

2024	691	572
2025	561	279
Sem. I 2026	566	392

Sursa: ANOFM, rapoartele de activitate și informațiile privind rezultatele măsurilor de formare profesională. Pentru anii 2023 și 2024, instituția precizează că numărul absolvenților include și persoane care au început cursurile în anul precedent. ANOFM, „Rezultatele implementării măsurii de formare profesională prin cursuri pe bază de voucher în anul 2024", 27 ianuarie 2025.

Un aspect metodologic important este că numărul persoanelor angajate într-un anumit an nu trebuie împărțit automat la numărul absolvenților din același an și prezentat drept rată de plasare pentru aceeași cohortă. De exemplu, ANOFM arată că, în 2024, dintre cei 691 de absolvenți ai cursurilor pe bază de voucher, 572 au fost plasați în câmpul muncii; instituția precizează că rezultatul include și persoane care au început instruirea în 2023. În raportarea pentru 2025, 279 de șomeri absolvenți ai cursurilor pe bază de voucher au fost plasați în câmpul muncii, reprezentând 50% din totalul absolvenților raportați pentru această măsură. Pentru interpretarea corectă a evoluției anuale trebuie păstrate distincțiile dintre cohortele de absolvenți și indicatorii de angajare utilizați de ANOFM.[19]

În privința profesiilor, raportul ANOFM pentru 2025 menționează printre ocupațiile deficitare conducătorii auto, cusătorii, bucătarii, vânzătorii și operatorii din diverse domenii. În același timp, printre absolvenții cursurilor pe bază de voucher angajați în câmpul muncii se regăsesc persoane instruite ca operatori pentru introducerea, validarea și prelucrarea datelor, manichiuriste, contabili, cofetari, frizeri și bucătari.[20] Aceste liste indică o suprapunere doar parțială între unele ocupații deficitare și cele pentru care ANOFM raportează rezultate ale formării. Totuși, comparația nu este suficientă pentru a concluziona că sistemul de formare nu răspunde cererii: ar trebui analizate și numărul cursanților pe fiecare profesie, locurile de muncă disponibile, distribuția regională și rezultatele angajării.

Recalificarea nu poate înlocui instantaneu experiența profesională, calificările reglementate sau competențele tehnice specifice. O persoană nu poate deveni imediat șofer profesionist, sudor ori operator specializat doar prin participarea la un curs. Cu toate acestea, statul poate facilita tranziția profesională prin instruire duală, ucenicie, stagii la angajatori și certificarea competențelor dobândite prin experiență sau în contexte nonformale și informale. Aceste instrumente sunt prevăzute și în lista măsurilor de promovare a ocupării prezentată de ANOFM.[21]

Pentru ocupațiile în care angajatorii solicită în mod repetat lucrători din străinătate, ar fi justificată o evaluare prealabilă a posibilităților de formare și recrutare locală. Angajatorii ar putea contribui la elaborarea programelor de instruire, la organizarea practicii și la definirea competențelor necesare. Eficiența acestor programe ar trebui măsurată nu doar prin numărul persoanelor instruite, ci și prin proporția celor angajați în domeniul pentru care s-au pregătit, durata menținerii în post și nivelul remunerației.

Prin urmare, recalificarea trebuie privită ca o componentă a unei politici mai ample de mobilizare a forței de muncă interne, nu ca o soluție imediată pentru toate deficitele de personal. Înainte de a considera recrutarea externă singura opțiune, statul ar trebui să poată demonstra în ce măsură au fost

[19] ANOFM, „Rezultatele implementării măsurii de formare profesională prin cursuri pe bază de voucher în anul 2024", 27 ianuarie 2025. Sursa oficială
[20] ANOFM, Raport de activitate pentru anul 2025, secțiunea privind formarea profesională prin cursuri pe bază de voucher și situația ocupațiilor deficitare. Raport oficial.
[21] ANOFM, „Măsuri de promovare a ocupării forței de muncă". Sursa oficială

evaluate posibilitățile de formare, instruire la locul de muncă și angajare a persoanelor disponibile pe piața internă.

9. Șoferii străini: permise, recrutare și cerințe de comunicare

Transportul rutier reprezintă un studiu de caz relevant pentru analiza deficitului de forță de muncă din Republica Moldova. Pe de o parte, ANOFM raportează un număr important de posturi vacante pentru conducători auto. Pe de altă parte, datele Agenției Servicii Publice (ASP) indică o creștere a numărului de cetățeni străini care dețin permise de conducere moldovenești valabile. Aceste evoluții justifică investigarea recrutării în sectorul transporturilor, dar nu demonstrează, în lipsa unor date suplimentare, că titularii străini ai permiselor lucrează efectiv ca șoferi profesioniști în Republica Moldova.

Evoluția permiselor deținute de cetățenii străini

Potrivit datelor ASP utilizate în cercetare, numărul titularilor străini care deținea un permis moldovenesc valabil a crescut de la 1.401 în 2020 la 2.389 în 2025. Pentru 2026, tabelul indică 2.595 de titulari. În paralel, numărul cetățenilor străini care au obținut un permis moldovenesc a variat de la an la an.

Tabelul 12. Permisele de conducere moldovenești deținute de cetățeni străini

Indicator ASP	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*
Cetățeni străini care au obținut permis moldovenesc	210	286	345	309	458	446	328
Permise eliberate în cursul anului	212	288	349	316	466	451	335
Titulari străini cu permis moldovenesc valabil la sfârșit de an / data de referință	1.401	1.485	1.691	1.877	2.141	2.389	2.595

Sursa: Agenția Servicii Publice (ASP), datele statistice transmise în cadrul cercetării.

Notă: valorile pentru 2026 sunt parțiale; perioada exactă de referință trebuie precizată conform documentului original. Numărul persoanelor care au obținut permisul într-un anumit an, numărul permiselor eliberate și stocul titularilor cu permise valabile sunt indicatori diferiți și nu trebuie însumați.

Creșterea stocului de titulari străini cu permise moldovenești valabile indică extinderea numărului de cetățeni străini care dețin dreptul de a conduce în Republica Moldova. Totuși, acest indicator nu permite stabilirea numărului celor angajați în transportul comercial, a celor care conduc vehicule de mare tonaj sau a celor recrutați de întreprinderile moldovenești. Permisul de conducere atestă dreptul de a conduce vehicule din categoriile corespunzătoare, dar nu dovedește, prin el însuși, existența unei relații de muncă sau deținerea tuturor calificărilor profesionale necesare pentru transportul rutier comercial.

Datele ASP privind categoriile C, CE, D și DE sunt relevante pentru investigarea acestui subiect, deoarece se referă la dreptul de a conduce vehicule de marfă și, respectiv, de transport de persoane.

Totuși, pentru a determina câți dintre titularii străini pot activa legal în transportul profesional, este necesară verificarea cerințelor aplicabile fiecărei activități, inclusiv a certificatelor de competență profesională, acolo unde acestea sunt obligatorii.

ASP precizează că Registrul de stat al conducătorilor de vehicule conține informații despre dreptul de a conduce și categoriile de permis, dar nu include datele privind certificatele de competență profesională ale șoferilor din transportul rutier. Pentru această componentă trebuie consultată autoritatea competentă în domeniul transportului rutier. În consecință, datele ASP nu permit cuantificarea exactă a șoferilor străini profesioniști activi.

Deficitul de șoferi și recrutarea externă

Datele ANOFM oferă un al doilea reper pentru analiză. În 2025, instituția a raportat 1.996 de locuri vacante pentru conducători auto și 660 de șomeri înregistrați în această ocupație. Diferența dintre cele două valori indică o discrepanță între numărul posturilor declarate vacante și numărul persoanelor înregistrate ca șomeri în ocupația respectivă. Ea nu demonstrează însă că toate posturile ar putea fi ocupate de persoanele înregistrate: pot exista diferențe de calificare, experiență, localizare, program și remunerare.

Corelate cu creșterea numărului titularilor străini de permise moldovenești, aceste date justifică o analiză mai detaliată a recrutării în transporturi. Pentru a demonstra în ce măsură lucrătorii străini contribuie la acoperirea deficitului, ar fi necesare date despre numărul șoferilor străini angajați efectiv, categoriile de vehicule conduse, certificatele profesionale deținute și distribuția lor pe întreprinderi și ocupații.

Limba și comunicarea operațională

Un alt aspect relevant este capacitatea șoferilor de a comunica în situații profesionale. Potrivit răspunsului ASP analizat în cadrul cercetării, cadrul normativ pentru obținerea permisului nu instituie o obligație distinctă de prezentare a unui certificat de cunoaștere a limbii române și nici un test lingvistic separat pentru candidații străini.

Proba teoretică poate fi susținută în limbile disponibile în sistemul de examinare — română, rusă sau engleză. La proba practică, candidatul trebuie să înțeleagă direct indicațiile examinatorului, fără participarea unui interpret. Prin urmare, nu este corect să afirmăm că obținerea permisului nu presupune nicio capacitate de comunicare. Mai exact, nu este prevăzută o certificare lingvistică separată, dar examinarea practică presupune înțelegerea indicațiilor într-una dintre limbile utilizate.

ASP precizează, de asemenea, că diferențele dintre examinarea pentru conducerea vehiculelor de marfă și cea pentru transportul de persoane țin de categoria vehiculului și de competențele practice verificate, nu de existența unor cerințe lingvistice distincte. Răspunsul analizat nu indică, așadar, un regim separat de certificare lingvistică pentru șoferii de autobuz față de cei de camion.

Totuși, capacitatea de a înțelege indicațiile în timpul examenului practic nu oferă, de una singură, o imagine completă asupra comunicării în activitatea profesională. În funcție de tipul transportului, șoferii pot avea nevoie să comunice cu dispeceratul, pasagerii, poliția, serviciile de urgență și alți participanți la trafic. Aceste situații justifică examinarea competențelor de comunicare operațională și a pregătirii privind procedurile de urgență, în special în transportul de persoane.

Nu există însă, în datele analizate, dovezi care să permită atribuirea unor incidente rutiere sau profesionale unor bariere lingvistice. O asemenea concluzie ar necesita statistici despre incidente, cauzele acestora și eventualele dificultăți de comunicare documentate.

Verificarea competențelor de conducere în activitățile comerciale

Indiferent de existența unor incidente documentate, statul trebuie să știe dacă persoanele care conduc profesional pe drumurile publice – inclusiv curierii care fac livrări în oraș și șoferii de taxi – au demonstrat cunoașterea regulilor de circulație din Republica Moldova. Străinii cu drept de ședere sunt obligați să își preschimbe permisul străin în termen de cel mult 6 luni, însă rămâne de clarificat pentru ce state preschimbarea se face fără examen și câți lucrători străini conduc, în această perioadă, cu permise emise în străinătate.

Republica Moldova aplică un regim de conversiune a permiselor de conducere străine în baza examenului, cu excepția permiselor emise de statele cu care există acorduri bilaterale de conversiune sau pentru care se aplică principiul reciprocității. Potrivit listei publicate de Agenția Servicii Publice, acordurile bilaterale vizează, între altele, Albania, Grecia, Emiratele Arabe Unite, Franța, Germania, Irlanda, Italia, Israel, Lituania, Regatul Unit, România, Spania și Turcia. Recunoașterea examenelor teoretice și practice nu este însă uniformă pentru toate categoriile de vehicule: de exemplu, pentru anumite categorii de permise emise de Franța, Germania, Israel sau Lituania, ASP prevede susținerea unor probe de examen.[22]

Acest cadru reglementează conversiunea permiselor de conducere, însă utilizarea acestora în activități comerciale - taxi, livrări, transport de mărfuri sau de persoane — ridică o problemă distinctă, legată de verificarea competențelor conducătorilor auto și de siguranța rutieră.

Propunem instituirea obligației ca persoanele care conduc în scop comercial și dețin permise emise de state pentru care Republica Moldova nu recunoaște competențele de conducere în condiții echivalente să susțină examenul teoretic și practic moldovenesc înainte de începerea activității. Platformele de livrare și transport, precum și angajatorii, ar urma să verifice îndeplinirea acestor condiții.

Criteriul de aplicare trebuie să fie statul emitent al permisului, categoria acestuia și natura activității desfășurate, nu cetățenia persoanei. O asemenea abordare ar permite stabilirea unui standard de verificare bazat pe competențele de conducere și pe siguranța rutieră, evitând diferențierea nejustificată între conducătorii auto în funcție de naționalitate.

Ce trebuie verificat înainte de a formula concluzii

Pentru o evaluare riguroasă a recrutării șoferilor străini, autoritățile ar trebui să coreleze datele ASP despre permise cu evidențele autorității competente în domeniul transportului rutier și cu datele privind angajarea efectivă. Ar fi utilă publicarea unor indicatori privind:

- numărul șoferilor străini angajați efectiv în transportul comercial, pe categorii de vehicule;
- deținerea certificatelor de competență profesională necesare;

[22] Agenția Servicii Publice, „Lista statelor cu care Republica Moldova deține acorduri bilaterale de conversiune” https://www.asp.gov.md/ro/servicii-info/conducatori-auto/lista-statelor-acorduri-conversiune-permis?utm_source=chatgpt.com și „Lista statelor la conversiunea permiselor de conducere emise de către autoritățile cărora se aplică principiul reciprocității”, https://www.asp.gov.md/ro/servicii-info/conducatori-auto/lista-conversiune-permise-principiul-reciprocitatii?utm_source=chatgpt.com

- ocupațiile, regiunile și sectoarele în care persistă deficitul de personal;
- salariile și condițiile de muncă oferite de angajatori;
- pregătirea pentru comunicare operațională și proceduri de urgență.

Datele disponibile arată simultan existența unui număr important de posturi vacante pentru conducători auto și creșterea numărului de cetățeni străini care dețin permise moldovenești valabile. Ele justifică investigarea legăturii dintre deficitul de personal și recrutarea externă, dar nu demonstrează câți titulari străini lucrează efectiv ca șoferi profesioniști sau dacă există probleme de siguranță cauzate de bariere lingvistice. Politica publică trebuie să se bazeze pe date corelate despre angajare, calificări, condiții de muncă și competențe profesionale, nu doar pe numărul permiselor eliberate.

11. Importul forței de muncă: soluție la deficit sau substitut al reformelor interne?

Datele analizate și sursele suplimentare permit identificarea a patru explicații posibile pentru recrutarea cetățenilor străini în Republica Moldova. Acestea nu se exclud reciproc și pot avea o importanță diferită în funcție de sector, ocupație și angajator. Sursele disponibile confirmă existența unor dificultăți de recrutare și indică relevanța salariilor și a costurilor de angajare, dar nu permit stabilirea ponderii fiecărui factor în deciziile concrete de recrutare.

Prima explicație: deficitul real de personal și dificultățile de recrutare.

Scăderea forței de muncă disponibile, emigrarea populației active și persistența locurilor vacante creează presiuni asupra întreprinderilor. Sondajul ANOFM privind perspectivele pieței muncii pentru anul 2026, realizat în rândul a 2.862 de companii, arată că aproximativ 15% dintre companiile participante au raportat deficit de personal în 2025. Dintre angajatorii care s-au confruntat cu această problemă, 48,8% au declarat că au avut nevoie de mai mult timp pentru recrutare, iar 31,6% nu au reușit să recruteze personal. Aceste rezultate indică dificultăți concrete de ocupare a posturilor, fără a demonstra însă că toate posturile respective nu puteau fi ocupate prin mobilizarea sau formarea forței de muncă locale.[23]

În asemenea situații, recrutarea din străinătate poate fi o soluție economică legitimă, în special atunci când întreprinderile trebuie să mențină producția, să execute comenzile sau să asigure continuitatea serviciilor. Pentru a evalua necesitatea acesteia, trebuie însă cunoscute ocupațiile afectate, durata deficitului, calificările cerute și condițiile oferite candidaților.

A doua explicație: atractivitatea insuficientă a unor oferte de muncă.

Deficitul de personal trebuie analizat în raport cu salariile, programul, condițiile de muncă, localizarea posturilor și stabilitatea angajării. Datele ANOFM privind motivele refuzurilor arată că salariul, condițiile și natura muncii se regăsesc printre motivele înregistrate. Totuși, categoria „alte motive” reprezintă o parte importantă a totalului, ceea ce limitează posibilitatea de a stabili cu precizie cauzele refuzurilor.[24]

[23] Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), Prognoza pieței muncii pentru anul 2026 din perspectiva angajatorilor, sondaj realizat în rândul a 2.862 de întreprinderi.
https://anofm.md/view_document?nid=21259

[24] ANOFM, răspunsul oficial nr. 10-781 din 26 august 2026, anexa statistică privind refuzurile locurilor de muncă și motivele acestora, 2023–semestrul I 2026.

Datele BNS indică, la rândul lor, că obținerea unei remunerări mai mari pe oră este un motiv important pentru care unele persoane ocupate doresc să își schimbe situația profesională. Această constatare arată că remunerația contează în deciziile de muncă, dar nu permite stabilirea unei legături directe între aceste persoane și posturile ocupate ulterior de lucrători străini.[25]

Sondajul ANOFM oferă un alt indiciu: dintre angajatorii care au raportat deficit de personal, 14,3% au declarat că au oferit salarii mai mari pentru a atrage candidați. Această proporție arată că majorarea remunerației este una dintre reacțiile posibile la deficit, dar nu este o măsură raportată de majoritatea angajatorilor din această categorie. Rezultatul nu demonstrează că ceilalți angajatori au refuzat deliberat să majoreze salariile, întrucât aceștia puteau recurge la alte măsuri sau se puteau confrunta cu constrângeri diferite.[26]

A treia explicație: costurile recrutării și cadrul normativ privind salarizarea lucrătorilor străini.

Costul forței de muncă reprezintă un element relevant în analiza recrutării externe. În iulie 2025, AmCham Moldova a informat despre modificarea pragului salarial minim aplicabil anumitor categorii de lucrători străini, de la 100% la 50% din salariul mediu pe economie. Organizația a prezentat schimbarea inclusiv prin prisma reducerii costurilor pentru întreprinderi și a facilitării recrutării în sectoarele care se confruntă cu deficit de personal local.[27]

Această modificare este relevantă deoarece arată că nivelul costurilor salariale a făcut parte din argumentele economice utilizate în dezbaterea privind facilitarea angajării lucrătorilor străini. Ea nu demonstrează însă că angajatorii recrutează cetățeni străini exclusiv pentru a plăti salarii mai mici și nici că aceștia primesc efectiv remunerații inferioare celor ale cetățenilor moldoveni pentru activități comparabile. Pragul legal aplicabil nu este echivalent cu salariul efectiv plătit. Pentru o comparație concludentă ar fi necesare date despre remunerație, ocupație, experiență, program și condițiile de muncă ale angajaților locali și străini.

A patra explicație: posibilitatea ca recrutarea externă să substituie reformele necesare pe piața muncii.

O ipoteză care merită examinată este că, în anumite situații, recrutarea lucrătorilor străini poate reduce presiunea asupra angajatorilor de a majora salariile, de a îmbunătăți condițiile de muncă sau de a investi în formarea și productivitatea personalului. Aceasta este o posibilitate economică plauzibilă, dar datele analizate nu permit prezentarea ei drept o practică generalizată în Republica Moldova.

Pentru verificarea ipotezei, ar trebui comparate posturile ocupate de lucrători străini cu posturi similare oferite local: salariul anunțat și cel efectiv plătit, condițiile de muncă, durata recrutării, numărul candidaților locali și motivele pentru care aceștia nu au fost angajați. Ar trebui analizat și dacă angajatorul a încercat să ajusteze oferta, să formeze candidați locali sau să îmbunătățească retenția personalului înainte de a recurge la recrutarea internațională.

---

[25] Biroul Național de Statistică (BNS), Scrisoare Nr. 18-08/13 din 01.09.2026 răspunsul oficial și datele statistice privind persoanele inactive care doresc să lucreze și persoanele ocupate care doresc să își schimbe situația la locul de muncă.

[26] Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), Prognoza pieței muncii pentru anul 2026 din perspectiva angajatorilor, sondaj realizat în rândul a 2.862 de întreprinderi.
https://anofm.md/view_document?nid=21259

[27] AmCham Moldova, „Adjustment of the Minimum Salary Threshold for Foreign Workers", 29 iulie 2025, https://amcham.md/index.php?go=news&n=4260

Cadrul legal actual: un test al pieței muncii mai degrabă declarativ

Legislația Republicii Moldova consacră, cel puțin la nivel de principiu, prioritatea resurselor umane autohtone în procesul de recrutare a lucrătorilor străini. Astfel, art. 43¹ alin. (1) din Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor prevede că imigrarea în scop de muncă se realizează în funcție de necesitățile economiei naționale în forță de muncă calificată, în cazul în care ocuparea locurilor de muncă vacante nu poate fi asigurată cu resurse umane autohtone.[28]

Totuși, examinarea mecanismului normativ de aplicare relevă o diferență importantă între principiul priorității forței de muncă autohtone și obligațiile concrete impuse angajatorului. În temeiul art. 43¹ alin. (7) lit. a) din Legea nr. 200/2010, beneficiarul solicitant poate cere acordarea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă prin asumarea, pe propria răspundere, a declarației că a îndeplinit procedurile naționale de anunțare și de înregistrare a locurilor de muncă vacante. Norma nu instituie, prin formularea sa, obligația de a prezenta o confirmare că nu au fost identificați candidați locali potriviți, că eventualele candidaturi ale persoanelor autohtone au fost examinate sau că acestea au fost respinse în baza unor criterii obiective.[29]

În acest sens, regimul general al imigrației în scop de muncă nu instituie un mecanism obligatoriu de verificare prealabilă a disponibilității resurselor umane autohtone. Actele depuse pentru acordarea dreptului de ședere, potrivit art. 43² alin. (2) și art. 43⁴ alin. (1), nu includ un document emis de ANOFM care să confirme indisponibilitatea candidaților locali. De asemenea, printre temeiurile de refuz enumerate la art. 43³ nu figurează existența unor candidați autohtoni disponibili pentru ocuparea postului vacant. Decizia privind acordarea dreptului de ședere se emite în termen de 15 zile calendaristice, potrivit art. 43² alin. (8), iar ANOFM este informată de Inspectoratul General pentru Migrație doar trimestrial, după acordarea dreptului de ședere, în condițiile art. 43¹ alin. (11).[30]

O altă particularitate a regimului juridic vizează pragurile salariale aplicabile diferitelor categorii de lucrători străini. Pentru lucrătorii imigranți din regimul general și pentru cei încadrați în ocupațiile prioritare, pragul salarial minim este stabilit la 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat, potrivit art. 43⁴ alin. (1) lit. e) și art. 43⁵ alin. (1) lit. b). În schimb, pentru persoanele cu funcții de conducere, angajații din proiectele investiționale de importanță națională și angajații rezidenților zonelor economice libere, legea prevede un salariu cel puțin egal cu salariul mediu pe economie.[31]

O altă particularitate a regimului juridic vizează pragurile salariale aplicabile diferitelor categorii de lucrători străini. Pentru lucrătorii imigranți din regimul general și pentru cei încadrați în ocupațiile prioritare, pragul salarial minim este stabilit la 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat, potrivit art. 43⁴ alin. (1) lit. e) și art. 43⁵ alin. (1) lit. b). În schimb, pentru persoanele cu funcții de conducere, angajații din proiectele investiționale de importanță națională și angajații rezidenților zonelor economice libere, legea prevede un salariu cel puțin egal cu salariul mediu pe economie.[32]

Această diferențiere a pragurilor salariale ridică problema măsurii în care regimul general al lucrătorilor imigranți asigură garanții adecvate în raport cu potențiala concurență pentru ocuparea locurilor de muncă accesibile și lucrătorilor autohtoni. Totodată, deși art. 43¹ alin. (1) se referă la necesitățile

[28] Legea nr. 200 din 16 iulie 2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova, art. 43¹ alin. (1) și alin. (7)
[29] Ibid, art. 43¹ alin. (7) lit. a)
[30] Ibid., art. 43² alin. (2) și alin. (8), art. 43³, art. 43⁴ alin. (1), art. 43¹ alin. (11).
[31] Ibid., art. 43⁴ alin. (1) lit. e), art. 43⁵ alin. (1) lit. b), precum și dispozițiile aplicabile persoanelor cu funcții de conducere, proiectelor investiționale de importanță națională și rezidenților zonelor economice libere.
[32] Ibid., art. 43⁴ alin. (1) lit. e), art. 43⁵ alin. (1) lit. b), precum și dispozițiile aplicabile persoanelor cu funcții de conducere, proiectelor investiționale de importanță națională și rezidenților zonelor economice libere.

economiei naționale în forță de muncă calificată, regimul general al lucrătorilor imigranți nu impune prezentarea unui act de studii. Potrivit art. 43¹ alin. (7) lit. b), este suficientă declarația angajatorului că pregătirea străinului corespunde postului, spre deosebire de regimul ocupațiilor prioritare, pentru care art. 43⁵ alin. (1) lit. d) prevede cerințe distincte privind calificarea.[33]

Pentru a clarifica ce presupun procedurile naționale de anunțare și înregistrare, este necesară examinarea Legii nr. 105/2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj și a procedurii aprobate de ANOFM.

În redacția aplicabilă la data cercetării, art. 14 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 105/2018 obligă angajatorii să informeze subdiviziunea teritorială pentru ocuparea forței de muncă despre toate locurile de muncă vacante, în termen de cinci zile lucrătoare de la data apariției vacanței, potrivit formularului aprobat de ANOFM.[34] Art. 10 alin. (7) lit. b) și art. 25 alin. (4)–(5) reglementează, la rândul lor, înregistrarea locurilor de muncă vacante și stabilirea procedurii aferente, iar art. 16 alin. (3) prevede publicarea registrului locurilor de muncă vacante pe pagina web a ANOFM, cu actualizare zilnică.[35]

Procedura de înregistrare a locurilor de muncă vacante, aprobată prin Ordinul ANOFM nr. 28 din 20 martie 2019, detaliază caracterul administrativ al acestei obligații. Angajatorul transmite formularul cu informațiile privind postul vacant; subdiviziunea teritorială verifică completitudinea informațiilor și înregistrează datele în sistemul informațional al pieței muncii. Procedura include, de asemenea, monitorizarea periodică a locurilor de muncă vacante și contactarea angajatorului pentru clarificarea motivelor pentru care acestea nu au fost ocupate sau pentru discutarea eventualei ajustări a cerințelor.[36]

Cu toate acestea, procedura nu stabilește o perioadă minimă obligatorie de publicare a anunțului înainte de recrutarea unui lucrător străin. De asemenea, nu prevede obligația angajatorului de a demonstra că nu există candidați autohtoni disponibili, de a prezenta rezultatele examinării candidaturilor locale sau de a obține de la ANOFM o constatare privind indisponibilitatea forței de muncă interne. În consecință, înregistrarea postului vacant nu echivalează cu realizarea unui test substanțial al pieței muncii.

Această distincție este esențială pentru interpretarea cadrului normativ: legislația obligă angajatorul să anunțe și să înregistreze postul vacant, însă mecanismul descris nu impune, ca regulă generală, demonstrarea faptului că necesarul de personal nu poate fi acoperit prin recrutarea lucrătorilor autohtoni. Prin urmare, prioritatea declarată a resurselor umane interne nu este însoțită de un mecanism procedural suficient de riguros pentru a verifica aplicarea sa efectivă.[37]

Datele furnizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) privind refuzurile locurilor de muncă propuse oferă un reper suplimentar pentru examinarea disponibilității forței de muncă autohtone. În 2025, au fost consemnate 1.797 de refuzuri, dintre care 133 au fost atribuite salariului, 174 condițiilor de muncă, 124 caracterului muncii și 104 motivelor teritoriale. Categoria „Alte motive” a însumat 1.253 de cazuri, reprezentând aproximativ 69,7% din total. Ponderea ridicată a acestei categorii limitează posibilitatea identificării factorilor care influențează efectiv acceptarea sau respingerea ofertelor de muncă.

---

[33] Ibid., art. 43¹ alin. (7) lit. b) și art. 43⁵ alin. (1) lit. d).
[34] Legea nr. 105 din 14 iunie 2018 cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 295–308 din 10 august 2018, art. 14 alin. (1) lit. b).
[35] Ibid., art. 10 alin. (7) lit. b), art. 25 alin. (4)–(5) și art. 16 alin. (3).
[36] ANOFM, Ordinul nr. 28 din 20 martie 2019, Procedura de înregistrare a locurilor de muncă vacante, pct. 4–17 și 25–31.
[37] Legea nr. 105/2018, art. 14; ANOFM, Ordinul nr. 28/2019.

Aceste statistici nu permit stabilirea unei relații directe între refuzurile înregistrate și recrutarea lucrătorilor străini. Ele evidențiază însă limitele informației disponibile pentru evaluarea compatibilității dintre cererea angajatorilor și disponibilitatea forței de muncă autohtone. În lipsa unor date corelate privind posturile vacante, candidaturile locale, rezultatele proceselor de recrutare și motivele neocupării locurilor de muncă, nu poate fi verificat în mod riguros dacă recrutarea lucrătorilor străini răspunde unei insuficiențe reale a resurselor umane interne.

Legea conține totuși un precedent util în ceea ce privește instituirea unor garanții privind ocuparea forței de muncă autohtone. Pentru proiectele investiționale de importanță națională, art. 43[7] alin. (1) permite angajarea străinilor numai dacă acordul de implementare prevede diminuarea numărului acestora în favoarea angajaților autohtoni, astfel încât, după cinci ani, lucrătorii străini să nu depășească 50% din totalul angajaților. La prelungirea dreptului de ședere, angajatorul prezintă dinamica angajării lucrătorilor autohtoni, potrivit alin. (4).[38]

Existența acestui mecanism demonstrează că legislația poate prevedea instrumente concrete de monitorizare și de diminuare a ponderii lucrătorilor străini în favoarea celor autohtoni. Totuși, aplicarea sa este limitată la proiectele investiționale de importanță națională și nu constituie o regulă generală pentru recrutarea lucrătorilor străini.

În ansamblu, lacuna normativă și limitele informației statistice disponibile pot reduce capacitatea autorităților de a evalua dacă recrutarea lucrătorilor străini răspunde unei insuficiențe reale a forței de muncă autohtone sau dacă, în anumite situații, aceasta reprezintă o alternativă mai convenabilă pentru angajatori în raport cu recrutarea locală și ajustarea condițiilor de muncă.

Legea nr. 66/2026: consolidarea obligațiilor angajatorului, fără un test substanțial al pieței muncii

Legea nr. 66 din 30 aprilie 2026 privind admisia, șederea și supravegherea străinilor în Republica Moldova, care va înlocui Legea nr. 200/2010 începând cu 1 iunie 2027, introduce o serie de garanții suplimentare pentru lucrătorii străini și obligații pentru angajatori.[39] Printre acestea se numără obligația angajatorului de a asigura un salariu care să nu fie inferior celui acordat unui cetățean al Republicii Moldova pentru o activitate similară în aceeași ramură și care să reprezinte cel puțin 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat (art. 7 alin. (1) lit. d)). Angajatorul trebuie, de asemenea, să asigure condiții de cazare adecvate și să informeze lucrătorul străin despre drepturile sale și despre posibilitatea de a urma cursuri de limba română (art. 7 alin. (1) lit. e)).[40]

În ceea ce privește recrutarea, noua lege prevede prezentarea confirmării înregistrării locului de muncă vacant, conform formularului aprobat de directorul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), ca parte a condițiilor de acordare a dreptului de ședere temporară pentru lucrătorul imigrant (art. 35 alin. (1) lit. c)). Totodată, legea introduce temeiuri de refuz al dreptului de ședere în situația în care angajatorul a fost sancționat de două ori pentru muncă nedeclarată sau a fost creat în scopul facilitării intrării străinilor (art. 37 lit. e)–f)). Pentru acordarea dreptului de ședere permanentă,

[38] Legea nr. 200/2010, art. 43[7] alin. (1) și alin. (4)
[39] Legea nr. 66 din 30 aprilie 2026 privind admisia, șederea și supravegherea străinilor în Republica Moldova, publicată în Monitorul Oficial nr. 231–234 din 4 iunie 2026, art. 226; art. 158 alin. (1) și (3). Legea intră în vigoare la 1 iunie 2027, dată la care Legea nr. 200/2010 se abrogă.
[40] Legea nr. 66/2026, art. 7 alin. (1) lit. d)–e).

este prevăzută, între altele, condiția prezentării dovezii achitării contribuțiilor de asigurări sociale pentru întreaga perioadă de ședere (art. 99 alin. (1) lit. f)).[41]

Cu toate acestea, mecanismul de verificare a disponibilității forței de muncă autohtone rămâne predominant formal. Confirmarea ANOFM atestă înregistrarea postului vacant, fără a demonstra că nu există candidați locali disponibili sau că aceștia au fost examinați în cadrul unui proces de recrutare. Legea nu instituie o perioadă minimă obligatorie de publicare a anunțului și nici o procedură prin care ANOFM să constate indisponibilitatea resurselor umane interne. Existența unor candidați autohtoni disponibili nu figurează printre temeiurile de refuz prevăzute la art. 37.

În plus, confirmarea înregistrării locului de muncă vacant este prevăzută pentru acordarea inițială a dreptului de ședere, în timp ce prelungirea acestuia se realizează fără repetarea aceleiași condiții, potrivit art. 35 alin. (2). Schimbarea angajatorului este supusă notificării Inspectoratului General pentru Migrație, în condițiile art. 6 alin. (10). În consecință, verificarea disponibilității forței de muncă autohtone, în măsura în care aceasta este realizată prin înregistrarea postului vacant, nu este reluată sistematic pe parcursul șederii lucrătorului străin.[42]

O altă modificare relevantă privește regimul salarial. Regula potrivit căreia salariul lucrătorului străin nu poate fi inferior celui acordat unui cetățean al Republicii Moldova pentru o activitate similară în aceeași ramură reprezintă o garanție suplimentară. Totuși, legea nu precizează în mod expres mecanismul instituțional prin care se verifică această comparație salarială, criteriile de identificare a activității similare sau consecințele specifice ale nerespectării obligației asupra dreptului de ședere. În același timp, pragul de 50% din salariul mediu lunar pe economie prognozat devine pragul general aplicabil lucrătorilor imigranți obișnuiți.

Această schimbare este relevantă în raport cu Legea nr. 200/2010, care prevedea un prag salarial de 100% din salariul mediu pe economie pentru anumite categorii, inclusiv persoanele cu funcții de conducere, angajații din proiectele investiționale de importanță națională și angajații rezidenților zonelor economice libere. În noul regim, dintre lucrătorii angajați în Republica Moldova, pragul de cel puțin un salariu mediu pe economie este prevăzut pentru lucrătorul înalt calificat, potrivit art. 44 alin. (1) lit. c).[5]

De asemenea, noua lege nu mai preia mecanismul prevăzut la art. 43^7 din Legea nr. 200/2010, care obliga anumiți angajatori implicați în proiecte investiționale de importanță națională să reducă treptat ponderea lucrătorilor străini în favoarea angajaților autohtoni. Dispariția acestei prevederi elimină, pentru regimul general instituit de noua lege, un exemplu de instrument normativ orientat explicit spre substituirea progresivă a forței de muncă străine cu cea autohtonă.

Un regim distinct este instituit pentru mobilitatea economică, definită la art. 3 pct. 33 prin raportare la specialitățile incluse în lista ocupațiilor prioritare stabilită de Guvern. Potrivit art. 80–81, dreptul de ședere pentru această categorie se acordă pentru o perioadă de patru ani și poate fi prelungit. Regimul beneficiază de condiții distincte, inclusiv de exceptarea de la confirmarea ANOFM și de la taxa de stat, iar legea nu prevede, pentru acordarea acestui drept, prezentarea unui contract individual de muncă ca cerință generală. Prin urmare, amploarea efectivă a acestui mecanism va depinde de lista ocupațiilor prioritare aprobată de Guvern și de criteriile utilizate pentru includerea specialităților în aceasta.[6]

[41] Ibid., art. 35 alin. (1) lit. c), art. 37 lit. e)–f), art. 99 alin. (1) lit. f).
[42] Ibid., art. 35 alin. (2), art. 6 alin. (10), art. 37.

Pentru lucrătorii imigranți obișnuiți, dreptul de ședere se acordă pentru doi ani, respectiv trei ani în zonele economice libere și în domeniul tehnologiei informației, și poate fi prelungit în condițiile art. 36. Dispare astfel limita cumulativă de cinci ani aplicabilă anterior anumitor categorii de angajați din zonele economice libere, potrivit art. 43[13] din Legea nr. 200/2010. După cinci ani de ședere continuă, lucrătorul imigrant poate solicita dreptul de ședere permanentă, în condițiile art. 99 alin. (1) lit. b).[43]

În ceea ce privește integrarea familială, art. 89 alin. (3) permite lucrătorului imigrant să solicite reîntregirea familiei după un an de ședere legală, iar art. 31 alin. (5) lit. a) prevede posibilitatea membrilor familiei de a desfășura activități de muncă fără obținerea unui drept de ședere în acest scop. Această facilitate extinde accesul la piața muncii pentru membrii familiei, fără ca aceștia să fie supuși, în această calitate, procedurii de confirmare a înregistrării locului de muncă vacant prevăzute la art. 35 alin. (1) lit. c).[44]

În ansamblu, Legea nr. 66/2026 introduce garanții suplimentare privind condițiile de muncă, salariul, cazarea și responsabilitatea angajatorului, dar nu instituie un test substanțial și obligatoriu al disponibilității forței de muncă autohtone. În același timp, posibilitatea prelungirii dreptului de ședere, accesul la ședere permanentă după cinci ani și facilitățile de reîntregire a familiei indică un regim care poate conduce la stabilirea pe termen lung a lucrătorilor străini. Acest model nu este incompatibil în sine cu politica de imigrație, însă impune o clarificare a obiectivelor statului: recrutarea temporară pentru acoperirea unor deficite conjuncturale sau atragerea și stabilirea pe termen lung a forței de muncă străine.

Deoarece Legea nr. 66/2026 intră în vigoare la 1 iunie 2027, recomandările studiului privind protecția pieței interne a muncii trebuie orientate în primul rând spre completarea mecanismelor de verificare și monitorizare prevăzute de noul regim. În particular, ar fi necesară instituirea unei proceduri care să permită verificarea efectivă a disponibilității candidaților autohtoni, examinarea rezultatelor recrutării locale și monitorizarea respectării condițiilor salariale pe parcursul șederii lucrătorului străin.

Legea privind integrarea străinilor: integrare susținută public, cu responsabilități limitate pentru angajator

Modificările aduse cadrului normativ privind integrarea străinilor, prin proiectul nr. 296/2026 adoptat de Parlament în lectura a doua la 29 octombrie 2026, extind măsurile de integrare la străinii titulari ai dreptului de ședere temporară, în condițiile redacției noi a art. 2 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 274/2011.[45] Sunt prevăzute excepții pentru anumite categorii, între care lucrătorii sezonieri și frontalieri, persoanele transferate intracorporativ, studenții și alte categorii admise pentru activități de scurtă durată sau cu scop specific. În consecință, lucrătorii imigranți obișnuiți devin beneficiari ai măsurilor de integrare din momentul obținerii dreptului de ședere, potrivit art. 8 alin. (1), în redacția propusă.

Măsurile de integrare includ sesiuni de acomodare socioculturală, cursuri de limba română de nivel A1–A2, măsuri de ocupare a forței de muncă și informare privind obținerea cetățeniei Republicii Moldova, potrivit art. 5 alin. (1). Acestea urmează să fie realizate de autoritățile publice, inclusiv prin centrele de integrare create de autoritatea competentă pentru străini, în condițiile art. 7 alin. (1[1]). Sesiunile de acomodare socioculturală sunt organizate din mijloacele financiare ale autorităților responsabile și din surse externe, potrivit art. 10 alin. (6), iar pentru cursurile de limba română sunt

[43] Ibid., art. 7 alin. (1) lit. d), art. 44 alin. (1) lit. c); Legea nr. 200/2010, art. 43[4], art. 43[5] și art. 43[7].
[44] Legea nr. 66/2026, art. 89 alin. (3), art. 31 alin. (5) lit. a), art. 35 alin. (1) lit. c).
[45] Proiectul nr. 296/2026 pentru modificarea unor acte normative privind integrarea străinilor în Republica Moldova, adoptat de Parlament în lectura a doua la 29 octombrie 2026.

prevăzute alocații anuale în bugetul Ministerului Educației și Cercetării, în condițiile art. 10 alin. (12). Totodată, pentru alte categorii decât beneficiarii de protecție internațională, cursurile de limba română sunt contra plată, potrivit art. 10 alin. (11). Ministerul Muncii și Protecției Sociale asigură, prin ANOFM, înregistrarea străinilor aflați în căutarea unui loc de muncă, în condițiile art. 30 lit. a).[46]

În ceea ce privește angajatorul, proiectul prevede posibilitatea, dar nu obligația, de a colabora la măsurile de integrare, potrivit art. 5 alin. (2) și art. 8 alin. (5). Legea nr. 66/2026 îl obligă să informeze lucrătorul străin despre posibilitatea de a urma cursuri de limba română, conform art. 7 alin. (1) lit. e), fără a institui o obligație generală de finanțare a acestora. Prin urmare, o parte din responsabilitatea organizării și susținerii procesului de integrare revine instituțiilor publice, în timp ce implicarea angajatorului rămâne limitată la obligațiile expres prevăzute de lege.

Participarea la măsurile de integrare nu este instituită ca o condiție generală pentru acordarea sau prelungirea dreptului de ședere în scop de muncă. În acest sens, nici participarea la cursurile de limba română, nici nivelul de cunoaștere a limbii nu sunt legate, ca regulă generală, de prelungirea dreptului de ședere temporară pentru lucrătorul imigrant. Cunoașterea limbii române este relevantă în cadrul condițiilor aplicabile șederii permanente, potrivit art. 99 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 66/2026.[47]

Din perspectiva protecției pieței interne a muncii, acest cadru ridică două chestiuni de politică publică. În primul rând, organizarea și finanțarea măsurilor de integrare implică utilizarea resurselor publice și a finanțării externe, în timp ce angajatorul care beneficiază de recrutarea lucrătorului străin nu este obligat, ca regulă generală, să contribuie financiar la procesul de integrare. În al doilea rând, extinderea măsurilor de integrare la lucrătorii imigranți obișnuiți, inclusiv informarea privind obținerea cetățeniei, este coerentă cu posibilitatea stabilirii lor pe termen lung, în condițiile Legii nr. 66/2026, dar ridică întrebări privind coerența cu obiectivul unei migrații de muncă strict temporare.

Aceste două aspecte nu constituie, în sine, argumente împotriva integrării străinilor. Ele evidențiază însă necesitatea unei politici publice explicite privind raportul dintre recrutarea lucrătorilor străini, responsabilitatea angajatorilor, finanțarea integrării și obiectivele pe termen lung ale statului în domeniul migrației de muncă. Dacă Republica Moldova urmărește atragerea și stabilirea durabilă a lucrătorilor străini, măsurile de integrare reprezintă o componentă firească a politicii respective. Dacă, dimpotrivă, imigrația de muncă este concepută ca o soluție temporară pentru deficite conjuncturale, cadrul normativ ar trebui să reflecte mai clar această orientare și să coreleze recrutarea, durata șederii și responsabilitățile angajatorului.

Ce putem concluziona din datele disponibile?

Sursele analizate susțin existența dificultăților de recrutare și arată că remunerația, condițiile de muncă și costurile angajării sunt elemente relevante pentru înțelegerea pieței muncii. Ele nu permit însă stabilirea ponderii fiecărei explicații și nici identificarea motivului determinant pentru fiecare angajator care recrutează cetățeni străini.

Ar fi la fel de nejustificat să afirmăm că toți angajatorii recurg la recrutarea externă pentru a evita creșterea salariilor și să presupunem că fiecare angajare a unui străin răspunde unui deficit imposibil de

[46] Ibid., modificările propuse la Legea nr. 274/2011, art. 5 alin. (1)–(2), art. 7 alin. (1¹), art. 8 alin. (5), art. 10 alin. (6), (11)–(12), art. 30 lit. a).
[47] Legea nr. 66/2026, art. 99 alin. (1) lit. e); proiectul nr. 296/2026, modificările propuse la Legea nr. 274/2011, art. 2 și art. 8.

acoperit pe plan intern. Problema de politică publică nu este recrutarea cetățenilor străini în sine, ci capacitatea de a evalua transparent și verificabil necesitatea acesteia.

Pentru ocupațiile în care se solicită lucrători din străinătate, autoritățile ar trebui să coreleze informațiile privind posturile vacante, salariile și condițiile oferite, încercările de recrutare locală, calificările necesare și durata deficitului. Evaluarea ar trebui să țină cont și de posibilitățile de formare profesională, de disponibilitatea persoanelor cu competențe apropiate și de măsurile care ar putea îmbunătăți retenția angajaților.

Acolo unde deficitul persistă în pofida unor oferte competitive și a unor eforturi rezonabile de recrutare și formare locală, importul de forță de muncă poate fi justificat. În schimb, dacă posturile rămân vacante din cauza unor oferte necompetitive, recrutarea externă riscă să trateze efectul fără să corecteze problema de fond.

Principiul care ar trebui să ghideze politica publică este următorul: lucrătorii străini trebuie să contribuie la acoperirea deficitului real al economiei, fără ca recrutarea externă să devină un substitut pentru investițiile necesare în salarii, condiții de muncă, formare profesională și productivitate.

12. Recomandări și concluzii

12.1. Priorități de politică publică

Datele analizate indică necesitatea unei politici a forței de muncă bazate pe evaluarea deficitului pe ocupații, valorificarea resurselor umane interne și îmbunătățirea evidențelor statistice. Recrutarea lucrătorilor străini poate răspunde unor nevoi economice reale, însă amploarea acestor nevoi și rezultatele recrutării externe trebuie evaluate pe baza unor indicatori verificabili, comparabili și transparenți.

Politica de imigrație pentru muncă ar trebui să urmărească un echilibru între acoperirea deficitului real de personal, protejarea oportunităților de angajare ale cetățenilor Republicii Moldova, creșterea atractivității locurilor de muncă și respectarea drepturilor lucrătorilor străini. În acest sens, recrutarea externă nu trebuie să substituie investițiile în salarii, condiții de muncă, formare profesională și productivitate.

1. Evaluarea transparentă a deficitului de personal și protecția pieței interne a muncii

Pentru ocupațiile în care se solicită recrutarea lucrătorilor străini, autoritățile ar trebui să publice date privind posturile vacante, salariile și condițiile oferite, durata recrutării și rezultatele încercărilor de angajare locală. Este necesară diferențierea dintre posturile pentru care nu sunt identificați candidați cu pregătirea necesară și cele pentru care recrutarea întâmpină dificultăți din cauza remunerației, programului, localizării sau altor condiții de muncă. Scopul nu este obligarea angajatorilor să recruteze persoane care nu îndeplinesc cerințele profesionale, ci verificarea documentată a deficitului și a posibilităților reale de acoperire a acestuia.

În acest context, procedura de confirmare a locului vacant de către ANOFM, prevăzută la art. 35 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 66/2026, ar trebui consolidată astfel încât să ateste nu doar înregistrarea postului, ci și desfășurarea unei perioade minime de recrutare locală, stabilită prin lege, precum și rezultatul acesteia. În cazul în care sunt identificați candidați locali care corespund cerințelor profesionale, acest fapt ar trebui să poată constitui un motiv de refuz al admiterii lucrătorului străin, prin completarea

expresă a art. 37. O asemenea soluție ar trebui să prevadă criterii obiective de evaluare a candidaților și să evite refuzurile arbitrare.

Procedura de verificare a pieței muncii ar trebui aplicată și la prelungirea dreptului de ședere în scop de muncă, prin revizuirea excepției prevăzute la art. 35 alin. (2), precum și la schimbarea angajatorului, în locul unei simple notificări, în condițiile art. 6 alin. (10). Până la intrarea în vigoare a Legii nr. 66/2026, la 1 iunie 2027, ar fi oportună examinarea înlocuirii declarației pe propria răspundere prevăzute de art. 43^1 alin. (7) lit. a) din Legea nr. 200/2010 cu o procedură de verificare documentată a pieței muncii.

Totodată, ar trebui reintrodus și extins mecanismul privind dinamica angajării lucrătorilor autohtoni, prevăzut anterior la art. 43^7 din Legea nr. 200/2010, care nu a fost preluat în Legea nr. 66/2026. În cazul angajatorilor care recurg în mod repetat sau în număr semnificativ la recrutarea externă, prelungirea dreptului de ședere ar putea fi condiționată de prezentarea unor date privind evoluția angajării cetățenilor Republicii Moldova. Mecanismul ar trebui să urmărească stimularea angajării locale și să fie adaptat sectorului și ocupației, fără a impune reduceri mecanice ale numărului de lucrători străini în situațiile în care deficitul de personal este demonstrat.

2. Corelarea învățământului, formării profesionale și condițiilor de muncă cu cererea de pe piață

Ministerul Educației și Cercetării, ANOFM, instituțiile de învățământ profesional tehnic și superior, centrele de formare și angajatorii ar trebui să coreleze programele de studii, numărul de locuri de admitere și competențele formate cu necesitățile reale și perspectivele de dezvoltare ale economiei Republicii Moldova. Planificarea nu trebuie să se bazeze exclusiv pe solicitările curente ale angajatorilor, ci și pe prognozele privind evoluția ocupațiilor, dezvoltarea sectoarelor productive și necesitatea formării unor competențe transferabile.

Pentru ocupațiile în care se înregistrează deficite persistente, sunt necesare programe de instruire adaptate cerințelor profesionale, instruire practică, ucenicie și formare la locul de muncă. În paralel, trebuie evaluate cauzele pentru care absolvenții nu se angajează în domeniul studiat sau părăsesc rapid primul loc de muncă, inclusiv nivelul remunerației, condițiile de muncă și perspectivele profesionale.

Eficiența programelor trebuie evaluată prin rata de angajare după absolvire, concordanța dintre calificarea obținută și ocupația exercitată, nivelul remunerației și stabilitatea ulterioară a locului de muncă. Publicarea rezultatelor pe instituții, programe de studii, ocupații și regiuni ar permite identificarea domeniilor în care oferta educațională depășește cererea, precum și a celor în care pregătirea specialiștilor este insuficientă. Obiectivul este formarea unor specialiști care să poată fi integrați pe piața muncii din Republica Moldova, fără a limita accesul la educație și fără a transforma necesitățile imediate ale angajatorilor în singurul criteriu de organizare a învățământului.

Datele ANOFM privind motivele refuzurilor și cele ale BNS privind persoanele care doresc o remunerare mai mare justifică examinarea atractivității ofertelor de muncă. Pentru ocupațiile deficitare ar trebui analizate împreună salariul efectiv oferit, programul, localizarea, cerințele profesionale și condițiile de muncă. Este importantă și compararea salariilor anunțate cu cele efectiv plătite, acolo unde există date. Obiectivul este identificarea situațiilor în care deficitul reflectă lipsa competențelor disponibile și a celor în care oferta de muncă ar putea fi îmbunătățită.

3. Mobilizarea resurselor umane disponibile în țară și facilitarea revenirii diasporei

Datele BNS privind persoanele inactive care ar dori să lucreze, persoanele disponibile pentru muncă și persoanele ocupate care ar dori să își schimbe situația profesională indică existența unui potențial care merită investigat. Valorificarea acestuia poate necesita orientare profesională, recalificare, acces la transport, servicii de îngrijire a copiilor și programe de lucru adaptate. Aceste persoane nu trebuie considerate automat disponibile pentru orice post, dar nici excluse din planificarea politicilor de ocupare. Evaluarea trebuie să țină cont de calificări, experiență, localizare și salariile oferite. Evoluțiile din 2025 trebuie interpretate cu precauție, având în vedere modificările metodologice ale Anchetei forței de muncă.

Experiența și competențele dobândite de cetățenii Republicii Moldova peste hotare pot constitui o resursă pentru economie. Sunt utile mecanisme accesibile de recunoaștere a calificărilor, informare privind oportunitățile de angajare și sprijin pentru reintegrarea profesională. Eficiența măsurilor ar trebui evaluată prin rezultate concrete privind angajarea, concordanța dintre competențe și ocupație și stabilitatea ocupării persoanelor revenite.

4. Recrutarea externă în condiții transparente și echitabile: salarii, contribuții și instrumente de reglementare

Politica de imigrație pentru muncă ar trebui să permită acoperirea deficitelor reale, cu respectarea drepturilor lucrătorilor străini și a legislației muncii. Evaluarea necesității recrutării trebuie să țină cont de ocupație, sector, calificări, salariu, condiții contractuale și durata deficitului. Este importantă și monitorizarea respectării drepturilor lucrătorilor, inclusiv a condițiilor efective de angajare.

Pragul salarial prevăzut la art. 7 alin. (1) lit. d) din Legea nr. 66/2026, stabilit la cel puțin 50% din salariul mediu lunar prognozat, ar trebui reevaluat. O opțiune de politică publică ar fi majorarea acestuia cel puțin până la nivelul salariului mediu pe economie sau raportarea sa la salariul mediu din sectorul de activitate, în funcție de specificul ocupației. În paralel, principiul remunerării egale pentru activități similare ar trebui însoțit de un mecanism de verificare. Angajatorii care solicită recrutarea externă ar putea declara salariile plătite lucrătorilor autohtoni care exercită activități comparabile, iar nerespectarea normelor salariale ar putea constitui un temei pentru refuzul prelungirii sau revocarea dreptului de ședere, în condițiile unei reglementări exprese.

De asemenea, ar trebui evaluată posibilitatea instituirii unei taxe achitate de angajator pentru fiecare lucrător străin recrutat, cu destinație specială pentru formarea profesională a lucrătorilor locali. O asemenea măsură ar necesita stabilirea clară a bazei de calcul, a destinației fondurilor, a mecanismului de administrare și a garanțiilor împotriva transferării costului asupra lucrătorului străin.

În vederea gestionării recrutării externe, Guvernul ar putea aproba un contingent anual de lucrători străini pe ocupații sau sectoare, după consultarea partenerilor sociali și în baza datelor ANOFM privind deficitul de personal. Contingentele ar trebui să fie flexibile, revizuite periodic și fundamentate pe indicatori de piață, evitând limitări arbitrare care ar putea afecta sectoarele cu deficit persistent.

În plus, este necesară evaluarea impactului reducerii pragului salarial aplicat începând cu iulie 2025. Ministerul Muncii și Protecției Sociale ar trebui să publice o analiză privind efectele acestei modificări asupra numărului de lucrători străini admiși, distribuției pe ocupații și sectoare, nivelului remunerației și condițiilor de angajare. Fără date comparative privind persoane care desfășoară activități similare în condiții comparabile, nu se poate presupune că cetățenii străini sunt remunerați mai puțin decât lucrătorii locali. În același timp, nici prezența lucrătorilor străini într-un sector cu deficit de personal nu

demonstrează, de una singură, că recrutarea externă a fost determinată de imposibilitatea angajării locale.

5. Gestionarea șederii în scop de muncă, a ocupațiilor prioritare și a reîntregirii familiei

Durata și condițiile șederii lucrătorilor străini ar trebui să reflecte caracterul temporar al recrutării, atunci când aceasta este justificată de un deficit concret de personal. În acest sens, ar putea fi examinată introducerea unei limite cumulative a șederii în scop de muncă pentru lucrătorii necalificați și slab calificați, prin modificarea art. 36 din Legea nr. 66/2026. O asemenea limită ar trebui stabilită în urma unei evaluări a necesităților economice și a efectelor asupra pieței muncii, cu prevederea unor excepții justificate și a unor garanții procedurale.

În paralel, ar putea fi analizată includerea anumitor categorii de lucrători necalificați și slab calificați printre persoanele excluse de la dreptul de ședere permanentă, prin modificarea art. 99 alin. (8), cu păstrarea unor criterii distincte și transparente pentru accesul la acest statut. În acest context, cunoașterea limbii române, contribuțiile sociale achitate și lipsa antecedentelor relevante pot constitui criterii de integrare, însă nivelurile lingvistice concrete ar trebui stabilite expres în lege.

Referirea la Directiva 2003/109/CE privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung trebuie utilizată cu precauție. Directiva prevede anumite excluderi pentru categorii de ședere temporară sau formal limitată, dar nu constituie, în sine, o autorizare generală pentru introducerea unui plafon cumulativ de ședere în legislația Republicii Moldova. O asemenea soluție trebuie fundamentată prin reglementare națională și prin evaluarea compatibilității sale cu principiile proporționalității și securității juridice.

Regimul „mobilității economice”, prevăzut la art. 80–81 din Legea nr. 66/2026, ar trebui să fie supus unor cerințe de control comparabile cu cele aplicate altor forme de recrutare în scop de muncă. Ar putea fi prevăzute contractul individual de muncă, confirmarea ANOFM și achitarea taxei de stat, după caz. Lista ocupațiilor prioritare ar trebui aprobată de Guvern după consultarea partenerilor sociali, în baza datelor ANOFM, și revizuită anual. Includerea unei ocupații în lista prioritară nu ar trebui să constituie o derogare generală de la verificarea condițiilor de angajare.

În ceea ce privește reîntregirea familiei, ar putea fi examinată majorarea de la un an la doi ani a perioadei minime de ședere a susținătorului, prevăzută la art. 89 alin. (3) din Legea nr. 66/2026. Totodată, accesul membrilor de familie la piața muncii ar putea fi condiționat, pentru o perioadă inițială de cel mult 12 luni, de o verificare a situației pieței muncii. Aceste opțiuni sunt reflectate comparativ în art. 8 și art. 14 alin. (2) din Directiva 2003/86/CE privind dreptul la reîntregirea familiei. Directiva se aplică statelor membre ale Uniunii Europene și poate servi Republicii Moldova drept reper de politică legislativă, nu ca temei de aplicare directă.

6. Integrarea lingvistică și profesională, inclusiv responsabilitatea angajatorului

Integrarea lucrătorilor străini ar trebui să fie tratată ca o responsabilitate comună a autorităților, angajatorilor și lucrătorilor, cu obligații proporționale cu durata ședерii și natura activității. Art. 7 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 66/2026 prevede obligația angajatorului de a informa lucrătorul străin despre drepturile sale și despre posibilitatea de a participa la cursuri de limba română, precum și de a-i asigura condiții adecvate de cazare. În vederea consolidării integrării, ar putea fi examinată transformarea informării privind cursurile lingvistice într-o obligație de suportare a costurilor de către angajator, pentru cursuri de nivel introductiv A1–A2 și sesiuni de acomodare profesională. O asemenea obligație

ar trebui introdusă expres în Legea nr. 66/2026 și corelată cu Legea nr. 274/2011 privind integrarea străinilor în Republica Moldova, care în prezent permite angajatorilor să contribuie la cursuri și activități de integrare, fără a institui o obligație generală de finanțare.

Pentru lucrătorii imigranți care conduc în scop comercial sau exercită activități cu contact direct cu publicul, ar putea fi introdusă condiționarea primei prelungiri a dreptului de ședere de demonstrarea unui nivel minim de cunoaștere a limbii române, de exemplu A2, în funcție de specificul activității și de cerințele de comunicare. Pentru solicitarea dreptului de ședere permanentă, art. 99 alin. (1) lit. e) din Legea nr. 66/2026 ar putea preciza nivelul lingvistic necesar, de exemplu B1. Aceste niveluri reprezintă propuneri de politică publică și nu trebuie prezentate drept cerințe deja prevăzute de lege.

În cazul conducătorilor auto profesioniști, ar trebui examinată introducerea unei proceduri de verificare a competențelor de conducere în scop comercial pentru titularii permiselor emise de state cu care Republica Moldova nu are acorduri de recunoaștere reciprocă, în condițiile legislației aplicabile. Verificarea ar trebui să țină cont de cerințele de siguranță rutieră și de competențele profesionale, iar angajatorii și platformele de livrare să aibă obligații clare de verificare a documentelor necesare activității.

În sfârșit, măsurile de integrare pe termen lung și informarea privind posibilitatea dobândirii cetățeniei ar trebui corelate cu regimul șederii permanente. Legea nr. 66/2026 și Legea nr. 274/2011 ar trebui să reflecte coerent distincția dintre migrația temporară în scop de muncă, integrarea pe termen lung și dobândirea unui statut de ședere permanentă, fără a crea așteptări juridice neclare.

7. Îmbunătățirea evidențelor statistice privind migrația de muncă și ocuparea

IGM ar trebui să clarifice definițiile și relația dintre documentele acordate, prelungiri, titulari și persoane distincte, în măsura în care evidențele instituției permit această diferențiere. Ar fi utilă publicarea unor serii anuale comparabile și a unor date agregate după cetățenie, teritoriu, ocupație și sector economic, acolo unde informațiile sunt disponibile.

În paralel, ANOFM ar trebui să detalieze categoria „alte motive” din statisticile privind refuzurile ofertelor de muncă și să publice date agregate despre ocupația, regiunea și intervalul salarial aferent ofertelor refuzate. Ar fi utilă și urmărirea situației ulterioare a persoanelor: angajarea la un alt angajator, participarea la programe de formare, menținerea în evidență sau ieșirea din evidență din alte motive. Pentru a interpreta corect indicatorii, instituția ar trebui să precizeze dacă numără persoane distincte sau evenimente de refuz.

În 2025, categoria „alte motive” reprezenta aproximativ 70,1% din totalul refuzurilor raportate în răspunsul oficial ANOFM utilizat în această cercetare. Ponderea justifică o clarificare metodologică, dar nu permite deducerea motivelor concrete ale refuzurilor.

Pentru corelarea migrației cu piața muncii, IGM, ANOFM, BNS și celelalte autorități competente ar trebui să identifice indicatorii care pot fi comparați în mod legal și metodologic, inclusiv ocupația, sectorul de activitate și rezultatele recrutării locale. Datele ar trebui publicate în formă agregată, cu respectarea protecției datelor personale.

În plus, IGM ar trebui să publice date agregate privind numărul de persoane care beneficiază de două sau mai multe prelungiri ale dreptului de ședere în scop de muncă, durata cumulativă a șederii și continuitatea documentată a raporturilor de muncă. Aceste informații ar permite diferențierea dintre

operațiunile administrative anuale și evoluția pe termen lung a populației de lucrători străini. Autoritățile ar trebui, de asemenea, să evalueze periodic dacă prelungirile succesive continuă să răspundă unor necesități economice demonstrate și dacă cadrul normativ oferă suficiente instrumente pentru monitorizarea ședерii pe termen lung.

8. Completarea datelor privind șoferii și alte ocupații reglementate

Datele ASP despre permisele de conducere nu sunt suficiente pentru a stabili câți cetățeni străini lucrează efectiv ca șoferi profesioniști. Autoritatea competentă în transportul rutier ar trebui să furnizeze date agregate despre certificatele de competență profesională, ocupația efectivă și tipul transportului, în limitele evidențelor disponibile.

Cerințele de comunicare operațională și siguranță trebuie evaluate în raport cu activitățile profesionale și riscurile concrete, fără a presupune că cetățenia indică automat existența sau absența unor competențe. Datele astfel obținute ar putea fundamenta politici de formare, verificare și recrutare adaptate specificului ocupațiilor reglementate.

În ansamblu, prioritățile de politică publică ar trebui să urmărească instituirea unui sistem de recrutare externă bazat pe deficit demonstrat, condiții salariale competitive, verificarea angajării locale, integrare proporțională și evidențe statistice comparabile. Recrutarea lucrătorilor străini poate reprezenta un instrument legitim pentru dezvoltarea economiei, însă eficiența sa trebuie evaluată în raport cu capacitatea de a contribui la ocuparea durabilă, creșterea productivității și îmbunătățirea condițiilor de muncă în Republica Moldova.

12.2. Concluzie generală

Republica Moldova se confruntă cu două evoluții care trebuie analizate împreună: emigrarea unei părți a populației și recrutarea cetățenilor străini de către angajatori. Aceste fenomene pot influența disponibilitatea forței de muncă, însă datele privind migrația populației nu trebuie confundate cu datele privind emigrarea persoanelor active profesional.

Datele IGM analizate în cercetare indică o creștere a documentărilor în scop de muncă și a numărului de persoane juridice care angajau cetățeni străini în raport cu 2020, deși evoluția nu a fost ascendentă în fiecare an. Aceste valori descriu activitatea administrativă și prezența angajatorilor care recrutează străini, dar nu reprezintă, în sine, numărul persoanelor distincte care lucrează efectiv în țară pe întreaga perioadă analizată.

ANOFM raportează posturi vacante și dificultăți de recrutare în anumite ocupații, dar și persoane înregistrate în căutarea unui loc de muncă. BNS identifică persoane din afara forței de muncă care ar dori să lucreze și persoane ocupate care ar dori să își schimbe situația profesională sau să obțină o remunerare mai mare. Aceste categorii indică existența unor resurse umane care merită analizate, dar nu reprezintă un număr de persoane disponibile automat pentru orice post vacant. Calificările, experiența, localizarea, programul și condițiile salariale trebuie evaluate în raport cu fiecare ocupație.

Sondajul ANOFM pentru anul 2026, bazat pe răspunsurile a 2.862 de companii, arată că aproximativ 15% dintre angajatorii incluși în analiză au raportat deficit de personal în 2025. Dintre angajatorii care au semnalat deficit, 48,8% au avut nevoie de mai mult timp pentru recrutare, 31,6% au declarat că nu au reușit să recruteze, iar 14,3% au afirmat că au oferit salarii mai mari pentru a atrage candidați. Aceste rezultate confirmă existența unor dificultăți reale de recrutare în anumite întreprinderi, dar nu

demonstrează că deficitul este generalizat în întreaga economie sau că fiecare post vacant nu poate fi ocupat prin recrutare și formare locală.

Un aspect suplimentar evidențiat de cercetare privește durata șederii lucrătorilor străini și posibilitatea prelungirii succesive a dreptului de ședere în scop de muncă. Pentru anumite categorii de lucrători, dispozițiile analizate ale Legii nr. 200/2010 prevăd termene inițiale și posibilitatea prelungirii, fără a indica expres în aceleași dispoziții o limită cumulativă maximă. Această situație nu înseamnă că prelungirea este automată sau că șederea poate continua necondiționat, însă ridică problema modului în care statul monitorizează șederea pe termen lung și evaluează necesitatea continuării acesteia.

Datele IGM privind acordările și prelungirile nu permit stabilirea numărului de lucrători care au beneficiat de mai multe prelungiri consecutive și nici a duratei totale a șederii lor. În lipsa unor evidențe longitudinale, nu poate fi evaluat cu suficientă precizie dacă prelungirile succesive reflectă necesități economice persistente, mobilitate profesională sau o dependență de lungă durată a anumitor sectoare de recrutarea externă.

Prin urmare, politica migrației de muncă trebuie să urmărească nu doar justificarea inițială a recrutării, ci și monitorizarea ulterioară a raportului dintre durata șederii, continuitatea angajării și necesitățile reale ale pieței muncii. IGM ar trebui să publice, în limitele legii și ale protecției datelor personale, statistici agregate privind numărul prelungirilor per persoană, durata cumulativă a șederii și statutul raporturilor de muncă. Pe baza acestor informații, autoritățile ar trebui să stabilească o limită cumulativă explicită a șederii în scop de muncă pentru lucrătorii necalificați și slab calificați, precum și criterii suplimentare pentru prelungirile repetate.

Corelarea datelor ANOFM cu informațiile publicate de IGM identifică suprapuneri între unele sectoare cu dificultăți de recrutare și domeniile în care sunt angajați lucrători străini. În industria prelucrătoare, de exemplu, ANOFM identifică un deficit de personal peste media națională, iar IGM a informat despre cetățeni nepalezi angajați în producția de cablaje și despre lucrători din Nepal, Bangladesh și Uzbekistan angajați la o uzină de cărămizi. În construcții și infrastructură, ANOFM identifică, de asemenea, dificultăți de recrutare, iar IGM a documentat prezența unor lucrători din Bangladesh la o întreprindere care construiește și montează gazoducte și sisteme de alimentare cu apă și canalizare.

Aceste exemple demonstrează că recrutarea străină și deficitul raportat de angajatori coexistă în anumite segmente economice. Ele nu stabilesc însă dacă angajatorii respectivi nu au găsit candidați locali, dacă ofertele salariale și condițiile de muncă au fost suficient de atractive sau dacă recrutarea externă a fost determinată de alte considerente. Pentru a răspunde la aceste întrebări sunt necesare date despre candidații locali, rezultatele selecției și condițiile contractuale oferite lucrătorilor străini. În lipsa lor, suprapunerea sectorială reprezintă un indiciu relevant, nu o demonstrație a cauzalității.

În același timp, existența unor persoane care ar dori să lucreze și a unor oferte salariale de 15.000–25.000 de lei pentru anumite ocupații arată că analiza nu se poate limita la numărul șomerilor înregistrați sau la numărul total al locurilor vacante. Pentru a stabili dacă o parte dintre posturi ar putea fi ocupate de cetățeni moldoveni, trebuie analizate compatibilitatea calificărilor, disponibilitatea efectivă, localizarea, salariul și condițiile oferite. Datele existente nu demonstrează că persoanele locale disponibile au fost respinse în favoarea lucrătorilor străini, dar nici nu permit excluderea acestei posibilități în cazuri individuale.

Cercetarea nu demonstrează nici că recrutarea lucrătorilor străini este inutilă, nici că fiecare angajare din străinătate răspunde unui deficit imposibil de acoperit pe plan intern. Datele disponibile nu permit

încă evaluarea completă a relației dintre ocupațiile deficitare, salariile efectiv plătite, condițiile contractuale, încercările de recrutare locală și profilul lucrătorilor străini. Prin urmare, nu poate fi stabilită cu precizie ponderea recrutărilor determinate de lipsa reală de personal și a celor influențate de atractivitatea ofertelor, de condițiile de muncă sau de costurile angajării.

Problema centrală de politică publică nu este alegerea între lucrătorii locali și cei străini, ci capacitatea statului de a evalua transparent nevoile economiei și de a utiliza eficient resursele umane disponibile. Aceasta presupune îmbunătățirea condițiilor de muncă, dezvoltarea formării profesionale, sprijinirea revenirii diasporei și colectarea unor date care să permită evaluarea rezultatelor recrutării externe și a posibilităților reale de ocupare locală.

Recrutarea internațională poate fi justificată acolo unde deficitul persistă, iar competențele necesare nu pot fi mobilizate într-un interval rezonabil pe plan intern. În schimb, dacă unele posturi rămân vacante din cauza unor oferte necompetitive, a unor neconcordanțe între cerințe și competențele disponibile sau a investițiilor insuficiente în formare și productivitate, recrutarea externă nu va elimina cauzele structurale ale problemei.

Principiul de politică publică: Nu ne opunem lucrătorilor străini, dar refuzăm ca importul de forță de muncă să devină varianta cea mai ieftină pentru angajatori și cea mai comodă pentru stat. Recrutarea din străinătate trebuie să fie ultima soluție, nu prima: după ce postul a fost oferit cetățenilor Republicii Moldova, la un salariu competitiv și cu aceleași obligații pentru angajator. Migrația de muncă trebuie să rămână temporară prin lege, iar siguranța pe drumurile publice nu poate depinde de un permis neverificat.