ОТ СТРАНЫ ЭМИГРАНТОВ К СТРАНЕ, ИМПОРТИРУЮЩЕЙ РАБОЧУЮ СИЛУ

Парадокс рынка труда Республики Молдова

Расширенная версия

Автор: Выртосу Ина

Октябрь 2026 года

Краткое изложение

Республика Молдова сталкивается одновременно с двумя явлениями: сокращением и эмиграцией собственной рабочей силы, с одной стороны, и ростом найма иностранных граждан — с другой. Официальные ответы, полученные от Генерального инспектората по миграции (IGM), Национального агентства занятости (ANOFM), Агентства государственных услуг (ASP) и Национального бюро статистики (BNS), позволяют точнее описать отдельные стороны этого явления, однако пока не дают всех данных, необходимых для доказательства причин внешнего найма.

IGM сообщает о росте числа оформлений в целях трудовой деятельности: с 1 305 предоставлений в 2020 году до 4 063 в 2025 году. За первое полугодие 2026 года сообщается о 3 918 предоставлениях. Этот показатель отражает административные оформления и не должен автоматически интерпретироваться как число отдельных лиц, въехавших в страну, или как число лиц, фактически трудоустроенных в каждом году. Параллельно число юридических лиц, нанявших иностранных граждан, выросло с 615 в 2020 году до 1 050 в 2025 году.

Исследование также указывает на необходимость мониторинга совокупной продолжительности пребывания иностранных работников: имеющиеся данные о предоставлениях и продлениях не позволяют установить число лиц, пользующихся последовательными продлениями, и не дают возможности оценить долгосрочную зависимость отдельных секторов от внешнего найма.

Данные ANOFM показывают, что нехватка персонала проявляется неравномерно. Водители, швеи, операторы, продавцы, повара и другие профессии неоднократно фигурируют среди вакансий. По водителям ANOFM зарегистрировало 1 996 вакансий в 2025 году и 660 лиц, зарегистрированных в качестве безработных по этой профессии. Эти цифры не доказывают, что данные безработные отвечают всем требованиям вакансий, но и не позволяют сделать вывод об отсутствии внутреннего резерва рабочей силы.

BNS показывает, что в 2025 году около 57 954 человек, не входящих в состав рабочей силы, заявляли, что хотели бы работать, из них 40 556 были готовы приступить к работе. Кроме того, среди занятых лиц, желавших сменить место работы, наиболее частой причиной было стремление получать более высокую почасовую оплату. BNS предупреждает, что данные ОРС (AFM) за 2025 год не полностью сопоставимы с предыдущими годами вследствие методологических изменений.

Что касается водителей, ASP подтверждает, что отдельного языкового теста не существует, как и обязанности предъявлять сертификат о знании языка. Тем не менее практический экзамен проводится на румынском, русском или английском языке без переводчика, и кандидат должен непосредственно понимать указания экзаменатора. ASP не располагает данными о сертификатах профессиональной компетентности водителей; за них отвечает орган в области автомобильного транспорта.

Центральный вывод касается государственной политики, а не является обвинением в адрес иностранных работников: внешний найм может быть оправдан в случае реального дефицита, однако государство должно доказать, что сначала оценило возможность мобилизовать, обучить, достойно оплатить и удержать местную рабочую силу. Полученные данные подтверждают необходимость такой оценки, но пока не позволяют точно определить, сколько иностранных

работников занято по каждой профессии, какую заработную плату они получают или сколько из них впоследствии уезжают в ЕС.

Вместе с тем исследование показывает, что заработная плата в контрактах иностранных работников, как правило, совпадает с минимальным законодательным порогом — 50% средней заработной платы по экономике, то есть 8 700 леев в 2026 году. С точки зрения защиты внутреннего рынка труда внешний найм не должен быть дешевле, чем трудоустройство гражданина Республики Молдова, а трудовая миграция должна оставаться, в силу закона, временной. Поэтому мы предлагаем обязательный тест рынка труда, порог заработной платы, привязанный к сектору деятельности, совокупный предельный срок пребывания для неквалифицированных работников и обязательную проверку тех, кто управляет транспортными средствами в коммерческих целях на основании иностранных водительских удостоверений.

Правовая база не проверяет приоритет местной рабочей силы. Закон № 200/2010, применимый до 31 мая 2027 года, требует лишь заявления работодателя под собственную ответственность о том, что он объявил о вакансии. Закон № 66/2026 о допуске, пребывании и надзоре за иностранцами, который заменяет его с 1 июня 2027 года, требует подтверждения ANOFM, но лишь о регистрации вакансии и только при первом предоставлении; продления и смена работодателя осуществляются без какой-либо проверки внутреннего рынка, а через 5 лет работник-иммигрант может получить право на постоянное пребывание. До вступления в силу нового закона существует окно для исправления, которым Парламенту следовало бы воспользоваться.

Введение

На протяжении десятилетий Республика Молдова сталкивается со структурным явлением: эмиграцией значительной части активного населения в поисках более высоких доходов, лучших условий труда и профессиональных перспектив, которые национальная экономика не всегда способна предложить. Последствия выходят за рамки демографии. Отток рабочей силы влияет на наличие необходимых компетенций, на способность предприятий покрывать свои потребности в персонале, на базу налогоплательщиков и, в долгосрочной перспективе, на потенциал экономического развития страны.

В этом контексте всё большую значимость приобретает следующее явление: в то время как Республика Молдова продолжает терять рабочую силу из-за эмиграции, местные работодатели всё чаще прибегают к найму иностранных граждан. Эта тенденция порождает фундаментальный вопрос: как страна, сталкивающаяся с сокращением человеческих ресурсов, приходит к потребности в работниках извне? Идёт ли речь о реальном дефиците персонала, о несоответствии между имеющейся квалификацией и требованиями работодателей или о неспособности внутреннего рынка предложить заработную плату и условия труда, достаточно привлекательные для того, чтобы удержать и задействовать местную рабочую силу?

Эти объяснения не исключают друг друга. В некоторых секторах международный найм может быть законным ответом на нехватку квалифицированного персонала или на невозможность своевременно заполнить вакансии. Он может способствовать поддержанию экономической деятельности, реализации инвестиций и непрерывности ряда основных услуг. Тем не менее наличие вакансий и рост числа иностранных работников сами по себе не доказывают, что дефицит рабочей силы не может быть покрыт за счёт внутренних ресурсов. Чтобы это установить, необходимо изучить доступность лиц, ищущих работу, их компетенции, возможности переквалификации, уровень оплаты труда и условия, предлагаемые работодателями.

Цель настоящего исследования заключается не в том, чтобы оспорить право иностранных граждан работать в Республике Молдова, а в том, чтобы оценить, как государство и работодатели управляют имеющимися человеческими ресурсами. Прежде чем рассматривать импорт рабочей силы как структурное решение, необходимо проанализировать, были ли использованы возможности трудоустройства граждан Молдовы, профессионального обучения, улучшения условий труда и возвращения уехавших за границу. В противном случае существует риск, что внешний найм лишь временно смягчит последствия внутренних дисбалансов, не способствуя устранению их причин.

Исследование ставит целью изучить это противоречие путём сопоставления данных об иммиграции в целях трудовой деятельности с показателями внутреннего рынка труда. Анализ основан на официальных данных, предоставленных Генеральным инспекторатом по миграции (IGM), Национальным агентством занятости (ANOFM, включающих данные за период с 2020 года по I полугодие 2026 года; Агентством государственных услуг (ASP), а также на информации Национального бюро статистики (BNS) о неактивном населении, недоиспользовании рабочей силы и причинах, по которым занятые лица хотят изменить своё профессиональное положение. Эта информация анализируется в сопоставлении с общими показателями занятости, безработицы и спроса на рабочую силу, использованными в первоначальной версии исследования.

Отдельное внимание уделено транспортному сектору, где данные о вакансиях водителей можно сопоставить со сведениями о водительских удостоверениях, имеющихся у иностранных граждан. Это тематическое исследование позволяет внимательнее изучить взаимосвязь между спросом на персонал, профессиональной квалификацией и требованиями к коммуникации, необходимыми для осуществления профессии, непосредственно связанной с общественной безопасностью. В то же время анализ чётко разграничивает то, что доказывают данные, и то, что остаётся гипотезой, требующей дополнительной проверки.
Исследование ограничено тем, что учреждения не собирают или не располагают всей информацией, необходимой для полной оценки. Данные об оформлении в целях трудовой деятельности не могут автоматически приравниваться к числу фактически трудоустроенных лиц, а сведения о водительских удостоверениях сами по себе не показывают, сколько иностранных граждан работают профессиональными водителями. Кроме того, имеющаяся информация не позволяет полностью установить распределение иностранных работников по профессиям и уровням заработной платы, а также количественно оценить их дальнейший миграционный путь. Эти пробелы не доказывают отсутствия соответствующих явлений, но ограничивают выводы, которые можно сформулировать на основе имеющихся официальных данных.

Следовательно, цель настоящего исследования — установить, в какой мере рост найма иностранных работников отражает реальный дефицит на рынке труда и в какой мере он указывает на нерешённые проблемы использования, квалификации и оплаты труда местной рабочей силы. Ответ на этот вопрос имеет ключевое значение для выработки сбалансированной политики, при которой международный найм отвечал бы доказанным экономическим потребностям, а сохранение, развитие и использование человеческого капитала Республики Молдова оставались бы стратегическими приоритетами.

1. От экспорта рабочей силы к её импорту

Республика Молдова переживает значительную трансформацию рынка труда. В то время как эмиграция активного населения продолжает влиять на наличие человеческих ресурсов и на способность экономики покрывать свои потребности в персонале, всё больше работодателей прибегают к найму иностранных граждан. Эта тенденция порождает фундаментальный вопрос: в какой мере импорт рабочей силы отвечает реальному дефициту персонала и в какой мере отражает трудности национальной экономики в мобилизации, квалификации, оплате и удержании собственной рабочей силы?

Данные, предоставленные Генеральным инспекторатом по миграции (IGM), указывают на значительный рост числа оформлений в целях трудовой деятельности в анализируемый период. В 2020 году учреждение сообщило о 1 305 предоставлениях и 776 продлениях, тогда как в 2025 году число предоставлений достигло 4 063, а продлений — 1 644. За период с 1 января по 30 июня 2026 года IGM сообщил о 3 918 предоставлениях и 958 продлениях.[1]

Таблица 1. Оформление иностранных граждан в целях трудовой деятельности, 2020 — 30 июня 2026 года

Период	Предоставления	Продления

[1] Генеральный инспекторат по миграции (IGM). Официальный ответ № 5/12–4706 от 28 августа 2026 года и статистическое приложение об оформлении иностранных граждан в целях трудовой деятельности и о юридических лицах, нанявших иностранных граждан, за период 2020 — 30 июня 2026 года. Административный документ, полученный в рамках исследования.

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
I полуг. 2026	3 918	958

Источник: Генеральный инспекторат по миграции, ответ № 5/12–4706 от 28 августа 2026 года и соответствующее статистическое приложение.

Административные данные об оформлении иностранцев следует анализировать вместе с сигналами о фактических условиях найма. 23 сентября 2026 года начальник Генерального инспектората по миграции заявил, что к 1 сентября более 6 300 иностранных граждан были впервые оформлены в целях трудовой деятельности.[2] Вместе с тем он утверждал, что во многих контрактах, представленных в IGM, указывалась заработная плата ниже 10 000 леев, упомянув контракт на 8 700 леев, и сообщил о случаях последующего снижения оплаты труда. Эти заявления поднимают вопрос о проверке фактически выплачиваемой заработной платы и соблюдения договорных условий, но сами по себе не позволяют сделать вывод о том, что все иностранные работники получают оплату ниже уровня местных работников.

Уровень заработной платы в 8 700 леев не является произвольным: он соответствует минимальному законодательному порогу, применимому к работникам-иммигрантам с июля 2025 года, и составляет 50% прогнозируемой среднемесячной заработной платы по экономике на 2026 год, равной 17 400 леям.[3] В этих условиях установление заработной платы в договоре на данном уровне может соответствовать требованиям закона, однако наличие относительно низкого минимального порога поднимает вопрос о его влиянии на политику оплаты труда и на решения работодателей о найме из-за рубежа.

Ускорение процесса оформления иностранных граждан в 2026 году — 3 918 предоставлений в первом полугодии и более 6 300 первичных оформлений к 1 сентября — происходит в период, непосредственно последовавший за изменением порога заработной платы. Хотя временная последовательность не позволяет установить прямую причинно-следственную связь, эта динамика оправдывает изучение влияния нормативного изменения на динамику внешнего найма.

Вместе с тем фактическая стоимость найма иностранного работника не ограничивается заработной платой, предусмотренной индивидуальным трудовым договором. Она может включать расходы на подбор, оформление документов, проживание и другие сопутствующие затраты. В этом контексте информация о том, что в ряде случаев от работодателей требуют обеспечить оплату примерно в 12 000 леев чистыми, а также жильё, указывает на необходимость анализа, выходящего за рамки простого сравнения законодательного порога заработной платы с зарплатами, предлагаемыми местным работникам.

Следовательно, гипотезу о том, что наём иностранных граждан является способом снижения затрат на оплату труда, следует рассматривать с осторожностью. В зависимости от сектора

[2] «Схема иностранных работников, которых привозят в Молдову! „Им обещают Европу, а затем ловят при переходе через Прут“», 23 сентября 2026 года, Bani.md, https://bani.md/schema-muncitorilor-straini-care-sunt-adusi-in-moldova-li-se-promite-europa-apoi-sunt-prinsi-cum-trec-prutul/

[3] Постановление Правительства об установлении прогнозируемой среднемесячной заработной платы по экономике на 2026 год, сообщение от 17 декабря 2025 года, доступно по адресу: https://gov.md/ro/node/5613

экономики и конкретных условий найма внешний найм может также быть ответом на трудности с заполнением вакансий, на ограниченную доступность местной рабочей силы или на нежелание кандидатов соглашаться на определённые условия труда.

Оценка этой гипотезы требует сравнительных данных о фактически выплачиваемой заработной плате, общих затратах работодателей на иностранных работников, условиях проживания и оплаты, а также о профиле должностей, для заполнения которых прибегают к внешнему найму.

Что на самом деле измеряют эти цифры?

Для правильной интерпретации данных необходимо разграничивать административные операции по оформлению и число физических лиц, фактически работающих в Республике Молдова. Предоставления и продления являются отдельными административными показателями, которые не могут автоматически приравниваться к числу иностранных работников.

Лицо может быть первоначально оформлено в целях трудовой деятельности и впоследствии получить одно или несколько продлений. Следовательно, число административных операций не обязательно соответствует числу отдельных лиц. Кроме того, выдача документа в целях трудовой деятельности сама по себе не доказывает, что его владелец фактически приступил к работе, что он был трудоустроен в течение всего срока действия документа или что он всё ещё был занят на отчётную дату.

Следовательно, 4 063 предоставления, о которых сообщается за 2025 год, не следует интерпретировать как доказательство того, что ровно 4 063 отдельных лица работали в Республике Молдова в том году. Точно так же 3 918 предоставлений, о которых сообщается за первое полугодие 2026 года, не обязательно соответствуют числу лиц, впервые вышедших на рынок труда в этот период. Для определения числа отдельных лиц потребовались бы статистические данные, исключающие возможные повторные записи, а для установления числа фактически занятых следовало бы сопоставить миграционные данные со сведениями о трудоустройстве.

Это уточнение не умаляет значимости статистики IGM, а лишь очерчивает то, какие выводы можно сделать на её основе. Данные демонстрируют рост объёма предоставлений в целях трудовой деятельности, но сами по себе не позволяют установить общее число иностранных граждан, фактически осуществляющих профессиональную деятельность в Республике Молдова.

Отсутствие совокупного предельного срока пребывания: риски повторных продлений

Закон № 200/2010 о режиме иностранцев устанавливает различные сроки пребывания в целях трудовой деятельности в зависимости от категории работника. Важной особенностью правового режима иностранных работников в Республике Молдова является то, что для некоторых категорий работников законодательство устанавливает первоначальный срок права на пребывание, но не указывает в соответствующей норме максимальную совокупную продолжительность пребывания в целях трудовой деятельности. Например, согласно ч. (2) ст. 43^4 Закона № 200/2010 о режиме иностранцев, право на пребывание работников-иммигрантов предоставляется на срок до одного года с возможностью продления на новый срок. Для иностранцев, чьи специальности включены в перечень приоритетных профессий, ч. (2) ст. 43^5 предусматривает первоначальный срок в два года, который также может быть продлён.

Согласно п. b) ч. (1) ст. 45 Закона № 200/2010, иностранные граждане могут ходатайствовать о предоставлении права на постоянное пребывание после не менее чем пяти лет законного и непрерывного временного пребывания на территории Республики Молдова, в том числе в целях трудовой деятельности, при соблюдении законных условий о знании румынского языка на среднем уровне.

Таблица 2. Срок права на пребывание в целях трудовой деятельности согласно Закону № 200/2010

Категория работников	**Статья закона**	**Предусмотренный срок**	**Прямо установленный совокупный предел в анализируемой норме**
Обычные работники-иммигранты	Ст. 43^{4} ч. (2)	До 1 года с возможностью продления	Не указан
Работники приоритетных профессий	Ст. 43^{5} ч. (2)	2 года с возможностью продления	Не указан
Высококвалифицированные работники	Ст. 43^{9} ч. (3)	До 3 лет, в соответствии с законом	Общий совокупный предел здесь не указан
Командированные работники	Ст. 43^{10} ч. (2)	Согласно специальному режиму	До 3 лет в совокупности
Отдельные категории работников резидентов свободных экономических зон	Ст. 43^{13} ч. (2)	Согласно специальному режиму	До 5 лет в совокупности
Сезонные и приграничные работники	Ст. 43^{14} ч. (2)	В условиях специального режима	До 9 месяцев в течение любого 12-месячного периода
Отдельные категории в сферах образования, культуры, здравоохранения и спорта	Ст. 43^{11} ч. (3)	До 1 года с возможностью продления	Не указан

Источник: Закон № 200/2010 о режиме иностранцев. В таблице приведены сроки из указанных норм; наличие иных пределов или условий следует проверять с учётом всей применимой нормативной базы.

С 1 июня 2027 года нормативная база, регулирующая режим пребывания работников-иммигрантов в Республике Молдова, будет изменена Законом № 66/2026. Новые положения устанавливают режим временного пребывания с первоначальным сроком в два года для иностранных работников и в три года для работающих в свободных экономических зонах и в секторе информационных технологий (IT), с возможностью последовательного продления без заранее установленного предела при условии соблюдения требований закона. Кроме того, законодательные изменения предусматривают возможность получения права на постоянное пребывание после не менее чем пяти лет непрерывного временного пребывания на условиях, установленных действующим законодательством, вводя также требование представить доказательство уплаты взносов государственного социального страхования (ст. 36 и ст. 99). Новое регулирование больше прямо не предусматривает условия знания румынского языка на среднем уровне. Кроме того, обычные работники-иммигранты не входят в число категорий, исключённых из применения этого положения, согласно ч. (8) ст. 99.

Таблица 3. Правовой режим временного пребывания иностранных работников в Республике Молдова согласно Закону № 66/2026

Категория работников	Статья закона	Срок предоставления/продления права на пребывание	Условия/возможность продления	Прямо установленный совокупный предел
Работник-иммигрант — работа по найму в свободных экономических зонах (СЭЗ)	Ст. 35–36 п. a)	3 года	Предоставление/продление на условиях ст. 35; требуется ходатайство главного администратора СЭЗ.	В ст. 36 общий совокупный предел не предусмотрен.
Работник-иммигрант — работа по найму в сфере информационных технологий (IT)	Ст. 35–36 п. b)	3 года	Предоставление/продление на условиях ст. 35; требуется заключение администрации IT-парка.	В ст. 36 общий совокупный предел не предусмотрен.
Работник-иммигрант — обычная работа по найму	Ст. 35–36 п. c)	2 года; если срок индивидуального трудового договора короче, применяется срок договора.	Продление на условиях ст. 35; при продлении подтверждение регистрации вакансии не требуется.	В ст. 36 общий совокупный предел не предусмотрен.
Работник-иммигрант — независимая экономическая деятельность	Ст. 35–36 п. d)	1 год	Предоставление/продление на условиях ст. 35; представляется договор оказания услуг.	В ст. 36 общий совокупный предел не предусмотрен.
Работник, переведённый внутри корпорации (ICT), — руководящие кадры и специалисты	Ст. 38–39 п. a)	На весь срок перевода	Продление предоставляется на условиях ст. 38.	Максимум 3 года на перевод.
Работник, переведённый внутри корпорации (ICT), — сотрудник-стажёр	Ст. 38–39 п. b)	На весь срок перевода	Продление предоставляется на условиях ст. 38; представляется диплом о высшем образовании.	Максимум 1 год на перевод.
Сезонный работник	Ст. 41–42 ч. (1)	Период, соответствующий сезонной работе	Продление возможно только на условиях ч. (2) ст. 41, в том числе продление договора с тем же бенефициаром.	Максимум 6 месяцев в совокупности в течение любого 12-месячного периода.
Приграничный работник	Ст. 41–42 ч. (2)	1 год	Продление возможно на условиях ч. (2) ст. 41, в том числе продление договора с тем же бенефициаром.	Срок предоставления/продления составляет 1 год.

Высококвалифицированный работник	Ст. 44–45	На весь срок действия индивидуального трудового договора плюс 3 месяца	Продление предоставляется на условиях ст. 44.	Максимум 4 года в совокупности.

Такая формулировка поднимает вопрос государственной политики: в какой мере может продлеваться пребывание иностранного работника при отсутствии явно установленного совокупного предела и какие механизмы существуют для оценки последствий его длительного пребывания для рынка труда? То, что закон не устанавливает совокупного потолка в этих нормах, не означает, что продление является автоматическим или гарантированным. Заявитель по-прежнему должен соответствовать требованиям закона, а органы власти могут отказать в продлении, если они не выполнены. Вопрос скорее в том, располагает ли система достаточными критериями и данными для оценки последствий повторных продлений в долгосрочной перспективе.

Первый риск — **превращение временного решения в структурную зависимость от иностранной рабочей силы**. Если работодатель может ходатайствовать о продлении права на пребывание до тех пор, пока соблюдаются требования закона, занятие должности иностранным работником может продолжаться длительное время. Без периодической оценки реальных потребностей рынка труда государство рискует недостаточно различать временный дефицит персонала и структурную непривлекательность определённых рабочих мест для граждан Республики Молдова.

Второй риск связан с **экономическими стимулами работодателей**. Если наём из-за рубежа становится стабильным и относительно предсказуемым решением, у некоторых предприятий может оказаться меньше причин инвестировать в профессиональное обучение местных работников, улучшать условия труда или повышать заработную плату для привлечения персонала. Это гипотеза, которую необходимо проверить с помощью данных о заработной плате, условиях труда, дефицитных профессиях и причинах, по которым работодатели прибегают к международному найму; её нельзя считать доказанным следствием лишь на основании существования возможности продления.

Третий риск касается **способности государства отслеживать пребывание и профессиональную деятельность в долгосрочной перспективе**. Ежегодное число предоставлений и продлений права на пребывание не показывает, сколько работников остаются в стране на протяжении трёх, пяти или более лет. Одно и то же лицо может фигурировать в статистике несколько лет подряд, а продление представляет собой административное действие, а не обязательно нового работника. Без лонгитюдных данных органы власти и исследователи не могут точно установить совокупную продолжительность пребывания, частоту последовательных продлений или степень, в которой иностранные работники меняют работодателя и сектор деятельности.

Наконец, отсутствие явно установленного совокупного предела поднимает вопрос о **балансе между экономической гибкостью и целями миграционной политики**. Гибкий режим может помочь работодателям покрыть дефицит персонала и позволить иностранным работникам сохранять профессиональную преемственность. Тем не менее такая гибкость должна сопровождаться мониторингом, статистической прозрачностью и периодической оценкой

последствий для заработной платы, занятости и профессиональной подготовки местного населения.

Чтобы определить реальный масштаб явления, необходимы данные Генерального инспектората по миграции о числе лиц, получивших два и более продления, о совокупной продолжительности пребывания в целях трудовой деятельности, о непрерывности трудовых отношений и о причинах их прекращения. Эти данные позволили бы оценить, являются ли последовательные продления обоснованным ответом на потребности экономики или же в некоторых секторах они способствуют сохранению долгосрочной зависимости от найма из-за рубежа.

Следовательно, проблема не в том, что иностранные работники непременно должны покидать Республику Молдова по истечении фиксированного числа лет, а в том, что **долгосрочное продление пребывания должно поддаваться оценке на основе чётких критериев и проверяемых данных**. Прежде чем предлагать введение совокупного предела, государству следует проанализировать фактическую продолжительность пребывания, потребности секторов экономики и последствия для местных работников. Возможный предел или дополнительный механизм оценки должны основываться на этих данных, а не только на предположении о том, что длительное пребывание иностранных работников само по себе проблематично.

Необходимость совокупного предела для неквалифицированных и низкоквалифицированных работников

С точки зрения защиты внутреннего рынка труда мы считаем необходимым рассмотреть введение совокупного предельного срока пребывания в целях трудовой деятельности для неквалифицированных и низкоквалифицированных работников. Трудовая миграция, призванная покрыть дефицит персонала, может носить временный характер, тогда как постоянное поселение на территории страны является отдельным вариантом, который должен оцениваться в рамках собственного правового режима с соблюдением условий соответствия.

Показательной сравнительной моделью является Израиль, где пребывание иностранных работников в целях трудовой деятельности, как правило, ограничено 63 месяцами, с исключениями для отдельных категорий и особых ситуаций, в том числе в сфере ухода за людьми.[4] Этот пример показывает, что установление временного потолка может служить инструментом миграционной политики, не исключая механизмов отступления от него, основанных на конкретных потребностях.

С точки зрения европейского права ориентиром для сравнения служит Директива 2003/109/ЕС о статусе граждан третьих стран, являющихся долгосрочными резидентами. Пункт e) части (2) статьи 3 исключает из сферы её применения определённые категории лиц, пребывание которых формально ограничено или носит исключительно временный характер. Директива сама по себе не является прямым правовым основанием для установления предела в Республике Молдова, но может служить ориентиром при анализе совместимости такой меры с целями европейской миграционной политики.

Чтобы быть эффективным, возможный совокупный предел должен сопровождаться мерами, стимулирующими местный наём, снижающими зависимость работодателей от последовательной замены иностранных работников и предусматривающими дифференцированный режим для

[4] Израиль, режим пребывания и продления виз для иностранных работников в сфере ухода: https://lawoffice.org.il/en/visa-renewal-for-a-foreign-worker-in-the-nursing-field/

высококвалифицированных специалистов. Кроме того, он должен быть прямо увязан с условиями предоставления права на постоянное пребывание. Данные IGM о последовательных продлениях и совокупной продолжительности пребывания позволили бы обосновать надлежащий порог и оценить его последствия.

Увязка совокупного предела с доступом к постоянному пребыванию

Необходимость такой увязки обусловлена и правовым режимом постоянного пребывания. Согласно п. b) ч. (1) ст. 45 Закона № 200/2010, иностранцы иных категорий, чем предусмотренные в п. a), могут ходатайствовать о праве на постоянное пребывание после не менее чем пяти лет законного и непрерывного временного пребывания при соблюдении других условий, предусмотренных законом. С 1 июня 2027 года п. b) ч. (1) ст. 99 Закона № 66/2026 сохраняет пятилетнее временное условие и вводит требование о доказательстве уплаты взносов государственного социального страхования. Новое регулирование больше прямо не предусматривает условия знания румынского языка на среднем уровне.

Часть (8) ст. 99 Закона № 66/2026 исключает определённые категории иностранцев из числа лиц, которым может быть предоставлено право на постоянное пребывание, в том числе сезонных и приграничных работников, лиц, переведённых внутри корпорации, студентов и другие категории, допущенные во временных целях. Обычные работники-иммигранты не перечислены среди этих исключённых категорий. Следовательно, для них доступ к постоянному пребыванию остаётся возможным при условии соблюдения требований закона.

Это различие в регулировании указывает на асимметрию в архитектуре режима трудовой миграции. Для высококвалифицированных работников ст. 45 Закона № 66/2026 предусматривает совокупный предел в четыре года, тогда как режим обычных работников-иммигрантов в анализируемых нормах не устанавливает аналогичного совокупного потолка. Эта ситуация оправдывает рассмотрение целесообразности дифференцированного регулирования и для неквалифицированных и низкоквалифицированных работников, особенно в секторах, где внешний найм может в долгосрочной перспективе подменять усилия по привлечению и подготовке местной рабочей силы.

В этом контексте возможное установление совокупного предела должно избегать создания несовместимости между режимом последовательного продления права на пребывание и возможностью получения статуса постоянного резидента. Предел, установленный ниже пятилетнего порога, мог бы ограничить доступ работников-иммигрантов к этой форме пребывания, тогда как предел, увязанный с законным периодом соответствия, мог бы сохранить согласованность между режимом временного и режимом постоянного пребывания.

Следовательно, установление совокупного предела должно учитывать законный срок, необходимый для ходатайства о праве на постоянное пребывание, условия, связанные с этим статусом, и необходимость обеспечить предсказуемый правовой переход для работников-иммигрантов, отвечающих законным критериям. Прежде чем принимать такую меру, необходимо прояснить выбор государственной политики: сохранить возможность доступа к постоянному пребыванию для обычных работников-иммигрантов или установить режим строго временного пребывания для определённых категорий работников с их прямым исключением из пути к постоянному пребыванию.

Динамика оформления в целях трудовой деятельности

В период с 2020 по 2025 год число предоставлений выросло с 1 305 до 4 063, что составляет увеличение примерно на 211%, то есть более чем в три раза. Однако эта динамика не была равномерной: после роста в 2020–2023 годах число предоставлений в 2024 году оставалось практически неизменным, а затем в 2025 году вновь увеличилось.

Особенно показательна ситуация в первом полугодии 2026 года. Всего за шесть месяцев IGM сообщил о 3 918 предоставлениях — уровне, близком к показателю за весь 2025 год. Это сравнение подчёркивает масштаб оформлений, зарегистрированных в этот период. Тем не менее к нему следует относиться с осторожностью: полугодие — это не полный год, и данные не позволяют автоматически экстраполировать результат на весь год или сделать вывод о том, что число фактически трудоустроенных лиц выросло в той же пропорции.

Принципиально важно также различие между предоставлениями и продлениями. Предоставления отражают выдачу документов в целях трудовой деятельности, тогда как продления указывают на административные операции по сохранению соответствующего статуса. Эти две категории следует анализировать отдельно и не суммировать для определения числа иностранных работников без уточнения методологии учёта.

Расширение круга работодателей

Второй показатель, предоставленный IGM, — число юридических лиц, нанявших иностранных граждан. Оно выросло с 615 в 2020 году до 1 109 в 2023 году, после чего несколько сократилось — до 1 073 в 2024 году и 1 050 в 2025 году. За первое полугодие 2026 года сообщается о 748 юридических лицах.

Таблица 4. Юридические лица, нанявшие иностранных граждан, 2020 — 30 июня 2026 года

Год	Число юридических лиц, нанявших иностранных граждан
2020	615
2021	711
2022	906
2023	1 109
2024	1 073
2025	1 050
I полуг. 2026	748

Источник: Генеральный инспекторат по миграции, ответ № 5/12–4706 от 28 августа 2026 года и соответствующее статистическое приложение.

В период с 2020 по 2025 год число юридических лиц, нанявших иностранных граждан, выросло примерно на 71%. Эта динамика указывает на расширение круга работодателей, прибегающих к международному найму, хотя в последние два года полного анализируемого периода их число было несколько ниже, чем в 2023 году.

Этот показатель следует интерпретировать вместе с данными о предоставлениях и продлениях, но не смешивать с ними. Число работодателей не показывает, сколько человек наняло каждое юридическое лицо, и не отражает общего числа работающих иностранных работников. Эти два статистических ряда описывают разные измерения явления: один отражает административные

операции по оформлению, а другой — число юридических лиц, нанявших иностранных граждан, согласно учёту учреждения.

Что эти данные говорят нам о рынке труда?

В совокупности данные IGM подтверждают рост международного найма в Республике Молдова. Они показывают как увеличение числа предоставлений в целях трудовой деятельности, так и расширение по сравнению с 2020 годом круга юридических лиц, нанимающих иностранных граждан.

Тем не менее эта статистика описывает административный масштаб явления, но не его экономические причины. Она не позволяет установить, в какой мере внешний найм обусловлен фактическим отсутствием лиц с необходимой квалификацией, несоответствием между спросом и предложением на рынке труда, уровнем заработной платы или условиями, предлагаемыми работодателями. Чтобы ответить на эти вопросы, данные IGM необходимо сопоставить с информацией ANOFM о вакансиях и зарегистрированных безработных, с данными BNS о неактивных лицах и недоиспользовании рабочей силы, а также со сведениями о причинах отказа от предложений и результатах программ профессиональной подготовки.

Следовательно, рост оформлений в целях трудовой деятельности — это отправная точка исследования, а не его вывод**.** Фундаментальный вопрос состоит в том, отвечает ли внешний найм дефициту персонала, который не может быть покрыт за счёт внутренних ресурсов, или же, по крайней мере в некоторых секторах, он происходит до того, как в полной мере использованы возможности трудоустройства, переквалификации и удержания местных работников. Прояснение этого различия необходимо для оценки политики трудовой иммиграции и для выработки мер, отвечающих как потребностям предприятий, так и долгосрочным экономическим интересам Республики Молдова.

2. Кто приезжает в Республику Молдова и откуда?

Приложение Генерального инспектората по миграции (IGM) распределяет оформления в целях трудовой деятельности по гражданству и полу. Данные указывают на изменение структуры по гражданству на протяжении анализируемого периода. В первые годы ряда среди численно значимых категорий — граждане Турции, Украины и Румынии. В 2023–2025 годах всё заметнее становятся и другие страны, в частности Непал и Узбекистан, а в данных за первое полугодие 2026 года за ними следуют Индия и Бангладеш.

Таблица 5. Наиболее многочисленные гражданства в таблице IGM, 2020 — I полугодие 2026 года

Отчётный год	Наиболее многочисленные гражданства в таблице IGM*
2020	Турция 515; Украина 383; Румыния 250; Российская Федерация 88; Азербайджан 63
2021	Турция 809; Украина 397; Румыния 307; Азербайджан 107; Российская Федерация 96
2022	Турция 1 032; Украина 451; Румыния 248; Российская Федерация 229; Азербайджан 118
2023	Турция 659; Украина 630; Российская Федерация 315; Непал 267; Румыния 220

2024	Турция 858; Украина 464; Непал 412; Узбекистан 303; Румыния 230
2025	Турция 754; Узбекистан 595; Непал 591; Украина 341; Индия 292
I полуг. 2026	Непал 1 068; Узбекистан 526; Бангладеш 357; Индия 264; Турция 181

Методологическое примечание: значения взяты из таблицы IGM о распределении по гражданству. Их не следует автоматически интерпретировать как число новых въездов, отдельных лиц или численность работников, занятых на конец периода. Итоговые значения этой таблицы не совпадают с отдельным рядом предоставлений документов в целях трудовой деятельности. Разница может отражать различные определения, категории или единицы учёта, что требует разъяснения со стороны учреждения.

Изменение географии найма

Данные за 2025 год и первое полугодие 2026 года указывают на существенное изменение структуры зарегистрированных гражданств. Если в первые годы анализируемого периода значительное присутствие имели Турция и Украина, то в последних данных выделяются Непал и Узбекистан, а также Индия и Бангладеш. В первом полугодии 2026 года Непал занимает первое место в анализируемой таблице с 1 068 записями.

Эта динамика свидетельствует о географической диверсификации найма и о возросшей заметности стран, находящихся на большом расстоянии от Республики Молдова. Тем не менее имеющиеся данные не позволяют точно установить механизмы, вызвавшие это изменение: мы не знаем, отражает ли оно соглашения о найме, специализированных посредников, спрос отдельных работодателей на определённые категории работников или иные механизмы мобильности.

Важно также различать рост числа записей и рост фактического числа иностранных работников. Без уточнения единицы учёта и возможных пересечений между административными категориями значения в таблице не могут использоваться как прямая мера числа лиц, трудоустроенных в Республике Молдова.

Что данные о гражданстве говорят и чего не говорят

Распределение по гражданству даёт первое представление о географической структуре оформленной иностранной рабочей силы, но само по себе не объясняет её экономическую роль. В таблице не указаны профессии лиц, секторы, в которых они работают, заработная плата, договорные условия или фактическая продолжительность пребывания. Следовательно, автоматическое соотнесение определённого гражданства с определённой профессией или определённым типом работодателя необоснованно.

Кроме того, гражданство не равнозначно стране, из которой лицо было нанято, стране, в которой оно проживало ранее, или его миграционному маршруту. Эти переменные могут различаться и должны анализироваться отдельно, когда административный учёт это позволяет.

Чтобы понять, отвечает ли импорт рабочей силы реальному дефициту на рынке труда или существует риск замещения местных работников, которых можно было бы привлечь более высокой заработной платой и лучшими условиями, данные о гражданстве необходимо сопоставить с профессией, сектором экономики, работодателем, предлагаемой заработной платой и продолжительностью трудовых отношений. Без такого сопоставления мы можем

описать изменение структуры зарегистрированных гражданств, но не можем установить, является ли наём экономически обоснованным в каждом конкретном случае.

Это одно из важных ограничений имеющихся административных данных: они позволяют наблюдать определённые тенденции в оформлении иностранных граждан, но пока не дают полной картины их вклада в рынок труда и взаимосвязи между внешним наймом и трудовым потенциалом, имеющимся внутри страны.

3. Где работают иностранные работники? Что мы знаем и чего не знаем

Территориальное распределение оформлений, о которых сообщает IGM, указывает на выраженную концентрацию в муниципии Кишинэу. Согласно данным таблицы учреждения, значения по столице выросли с 1 052 записей в 2020 году до 1 292 в 2021 году, 1 967 в 2022 году, 2 465 в 2023 году, 2 564 в 2024 году и 4 279 в 2025 году. За первое полугодие 2026 года сообщается о 2 290 записях.

Таблица 6. Территориальное распределение оформлений IGM в отдельных населённых пунктах

Территория	2020	2023	2025	I полуг. 2026
Кишинэу	1 052	2 465	4 279	2 290
Анений Ной	11	93	181	217
Орхей	4	26	98	219
Яловень	8	44	188	101
Криулень	11	31	167	108

Примечание: значения взяты из территориальной таблицы IGM. Они представляют собой административный показатель, сообщённый учреждением, и не должны автоматически приравниваться к числу отдельных лиц, фактически трудоустроенных на каждой территории. Данные за первое полугодие 2026 года охватывают более короткий период, чем данные за полные календарные годы. Данные Таблицы 6 включают также продления разрешений.

Концентрация в столице очевидна, но данные показывают и значимые изменения на других территориях. В Анений Ной показатель вырос с 11 записей в 2020 году до 181 в 2025 году, а в Орхее — с 4 до 98. В первом полугодии 2026 года значения по этим двум территориям достигли соответственно 217 и 219.

Эти изменения оправдывают более пристальное изучение географического распределения внешнего найма. Тем не менее сами по себе значения не объясняют ни причин роста, ни видов экономической деятельности, в которых заняты иностранные работники. Кроме того, данные за шесть месяцев 2026 года нельзя напрямую сравнивать с годовыми итогами без учёта различия отчётных периодов.

Ограничения территориальных данных

Ответ IGM не содержит сводного распределения, которое позволило бы точно определить секторы и профессии, в которых заняты иностранные граждане. Из имеющейся информации невозможно установить, сколько из них работают в сельском хозяйстве, строительстве,

обрабатывающей промышленности, сфере HoReCa или на транспорте, и как они распределяются между квалифицированными и неквалифицированными профессиями.

Кроме того, территориальные данные не позволяют установить прямую связь между присутствием иностранных работников в определённом районе и наличием местного дефицита персонала. Для этого необходимо знать фактическую профессию, сектор экономики, работодателя и место осуществления деятельности. Необходимо также уточнить единицу учёта, используемую IGM, чтобы административные оформления можно было отличать от числа отдельных лиц.

Следовательно, имеющиеся данные описывают главным образом географическое распределение административного показателя, сообщаемого IGM, а не всю структуру занятости иностранных граждан на рынке труда Республики Молдова.

Чтобы дополнить эту картину, информацию IGM необходимо рассматривать в контексте статистики BNS о занятости и вакансиях, а также данных ANOFM о профессиях, востребованных работодателями. Эти источники могут помочь определить области, где существует спрос на персонал, однако при отсутствии общих переменных они не позволяют напрямую соотнести вакансии с иностранными работниками.

Итак, первый вывод носит территориальный характер: оформления, о которых сообщает IGM, сосредоточены в муниципии Кишинэу, но явление наблюдается и в других районах. Однако остаётся неясным, в какой мере это распределение отражает структуру спроса на рабочую силу и какие профессии фактически покрываются за счёт внешнего найма. Это ограничение данных необходимо учитывать при дальнейшем анализе дефицитных профессий и соотношения между наймом из-за рубежа и потребностями внутреннего рынка труда.

Молдова: место работы или этап на пути в ЕС?

Отдельный вопрос исследования состоит в том, остаются ли иностранные граждане, получившие право на пребывание в целях трудовой деятельности, в Республике Молдова на протяжении трудовых отношений или же часть из них намеревается впоследствии уехать в другие государства, в том числе в Европейский союз. Заявления некоторых иностранных работников о том, что Республика Молдова является лишь временным этапом их миграционного пути, представляют собой значимые признаки в пользу этой гипотезы и не должны игнорироваться. Тем не менее заявленное намерение само по себе не доказывает, что лицо впоследствии покинуло страну или достигло указанного пункта назначения.

Ответ IGM содержит информацию об отзыве оформлений и их основаниях, но не позволяет систематически отслеживать дальнейший путь каждого лица. Вместе с тем IGM сообщал о случаях найма, при которых иностранцам якобы обещали свободный доступ в Европейский

союз, а также о росте числа лиц, помещённых под временную опеку, расходы на которую первоначально несло государство.[5]

Следовательно, гипотезу об использовании Республики Молдова в качестве промежуточного этапа на пути в ЕС необходимо исследовать путём сопоставления административных данных со свидетельствами иностранных работников и, при их наличии, с данными о последующих выездах. При отсутствии таких сопоставленных данных невозможно установить ни масштаб явления, ни долю лиц, покидающих страну после периода работы.

Таблица 7. Отзывы оформлений в целях трудовой деятельности по данным IGM

Период	Всего отзывов	По заявлению иностранца/работодателя	Больше не соответствует условиям/не соблюдает цель пребывания	Другие основания	Аннулирования (ст. 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
I полуг. 2026	953	796	93	64	2

Источник: IGM, официальный ответ от 28 августа 2026 года и соответствующее статистическое приложение. Данные за 2026 год относятся только к первому полугодию.

Таблица показывает колебания числа отзывов и зарегистрированных оснований. В 2023, 2024 и 2025 годах большая часть отзывов была зафиксирована по заявлению иностранца или работодателя. В первом полугодии 2026 года на эту категорию пришлось 796 из 953 зарегистрированных отзывов.

Эти цифры описывают прекращение или отзыв административно зарегистрированных оформлений, но не объясняют в полной мере экономические и личные причины каждого случая. Заявление может исходить от иностранца или от работодателя, а агрегированные данные не позволяют определить конкретную причину в каждой ситуации. Аналогичным образом категория, касающаяся несоблюдения условий или цели пребывания, сама по себе не указывает на дальнейшее место назначения лица.

Данные об отзыве права на пребывание в целях трудовой деятельности сами по себе не позволяют установить число иностранных граждан, которые впоследствии покидают Республику Молдова, чтобы добраться до Европейского союза. Тем не менее информация, опубликованная пограничными органами, показывает, что существуют конкретные случаи, когда лица, имеющие действительные разрешительные документы на работу в Республике Молдова, пытаются незаконно попасть в государства ЕС.

[5] «Схема иностранных работников, которых привозят в Молдову! „Им обещают Европу, а затем ловят при переходе через Прут“», 23 сентября 2026 года, Bani.md, https://bani.md/schema-muncitorilor-straini-care-sunt-adusi-in-moldova-li-se-promite-europa-apoi-sunt-prinsi-cum-trec-prutul/

Показательным примером является случай, о котором Пограничная полиция объявила 26 апреля 2025 года, — ликвидация группировки, специализировавшейся на организации незаконной миграции граждан Непала. Согласно официальному сообщению, группировка содействовала незаконному переходу в ЕС граждан Непала, имевших действительные рабочие визы Республики Молдова. 25 марта 2025 года четверо граждан Непала были задержаны в районе Липкань — Рэдэуць-Прут до незаконного пересечения реки Прут. Суммы, которые требовали от мигрантов за организацию пересечения границы, составляли от 2 000 до 5 000 евро.[6]

Этот случай является документально подтверждённым доказательством того, что, по крайней мере в отдельных ситуациях, статус иностранного работника в Республике Молдова может быть связан с последующими попытками нерегулярной миграции в ЕС. Однако он не доказывает, что эти лица изначально получили рабочие визы исключительно для транзита через Республику Молдова.

Существование сетей содействия незаконной миграции подтверждается и другими расследованиями. В феврале 2026 года Пограничная полиция сообщила о случае, когда четверо граждан Бангладеш, Индии и Пакистана якобы были доставлены к молдавско-румынской границе с целью незаконного перемещения в государства ЕС.[7] Однако в этом случае власти не уточнили, имели ли эти лица право на пребывание в целях трудовой деятельности в Республике Молдова.

Статистика Евростата о первых видах на жительство, выданных в ЕС, может дать представление о масштабах легальной миграции граждан таких стран, как Индия, Бангладеш или Непал. Однако эта статистика организована по гражданству, государству, выдавшему разрешение, и цели пребывания, без систематического указания государств, в которых получатели ранее проживали или работали. Следовательно, её нельзя использовать для прямого подсчёта того, сколько иностранных работников уехали из Республики Молдова в ЕС.

Таким образом, результаты расследования позволяют сделать более точный вывод, чем простая формулировка гипотезы: **существуют документально подтверждённые случаи, когда иностранные граждане, имевшие молдавские рабочие визы, пытались незаконно попасть в Европейский союз.** Неизвестными остаются масштаб явления, его доля в общем числе иностранных работников и то, в какой мере намерение транзита существовало уже в момент найма.

Для количественной оценки явления необходимы агрегированные данные IGM и Генерального инспектората пограничной полиции о лицах, оформленных в целях трудовой деятельности, которые впоследствии были выявлены при попытках незаконного пересечения границы, а также данные об их выездах из Республики Молдова и возвращениях в неё. Без этой информации документально подтверждённые случаи нельзя экстраполировать на всю совокупность иностранных работников.

5. Парадокс рынка труда: вакансии, безработные и наём из-за рубежа

[6] Пограничная полиция, 26 апреля 2025 года https://border.gov.md/grupare-criminala-specializata-organizarea-migratiei-ilegale-cetatenilor-nepalezi-destructurata-de

[7] Пограничная полиция, 6 февраля 2026 года, https://www.border.gov.md/index.php/retea-de-migratie-ilegala-destructurata-la-frontiera-moldo-romana

Один из парадоксов рынка труда Республики Молдова состоит в одновременном существовании значительного числа вакансий, лиц, зарегистрированных в качестве ищущих работу, и найма иностранных граждан. Эти явления ставят ключевой для исследования вопрос: в какой мере наём из-за рубежа отвечает реальному дефициту персонала и в какой мере вакансии могли бы быть заполнены за счёт использования рабочей силы, имеющейся в стране?

В 2025 году Национальное агентство занятости (ANOFM) сообщило о 41 575 вакансиях, заявленных работодателями, и 18 482 лицах со статусом зарегистрированного безработного. Однако эти показатели описывают не одну и ту же совокупность: первый относится к заявленным должностям, а второй — к лицам, состоящим на учёте в агентстве. Следовательно, разница между этими двумя значениями не доказывает ни того, что на все должности имеется достаточно кандидатов, ни того, что внешний найм неизбежен.

Чтобы лучше понять эту проблему, необходимо рассмотреть ситуацию на уровне профессий. Данные ANOFM позволяют выявить области, в которых работодатели неоднократно заявляют о вакансиях. Показательный пример — водители, профессия, по которой агентство сообщает как о вакансиях, так и о зарегистрированных лицах, ищущих работу.

Таблица 8. Вакансии и зарегистрированные безработные по профессии водителя

Год	Вакансии водителей	Зарегистрированные безработные по профессии
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, переданные данные	1 522	489

Источник: ANOFM, официальный ответ и статистические приложения за период 2020 — I полугодие 2026 года. Данные за 2026 год относятся к первому полугодию.

Динамика указывает на существенное изменение соотношения между заявленным спросом и числом зарегистрированных безработных по этой профессии. В 2020 году ANOFM сообщало о 1 006 вакансиях и 2 658 зарегистрированных безработных. В 2025 году число вакансий достигло 1 996, тогда как число зарегистрированных безработных сократилось до 660.

Эти цифры свидетельствуют о трудностях согласования спроса работодателей с зарегистрированным предложением рабочей силы. Тем не менее они не доказывают, что лица, состоящие на учёте в ANOFM, могут немедленно занять соответствующие должности. Могут существовать различия в категории водительского удостоверения, опыте, квалификации, населённом пункте, графике работы и конкретных требованиях работодателей. Более того, данные не показывают, сколько вакансий было заполнено гражданами Молдовы, а сколько — за счёт найма из-за рубежа.

Это последнее различие имеет ключевое значение для темы исследования. Данные ANOFM описывают заявленный работодателями спрос на персонал, тогда как данные Генерального инспектората по миграции (IGM) описывают административные оформления, связанные с трудовой деятельностью иностранных граждан. В имеющемся виде эти два источника не

позволяют установить прямую связь между вакансиями по определённой профессии и иностранными работниками, нанятыми для их заполнения.

Следовательно, мы не можем заключить, что иностранные граждане нанимаются для покрытия именно того дефицита, который ANOFM выявило по профессии водителя. Точно так же мы не можем утверждать, что лица, зарегистрированные в качестве ищущих работу, могли бы полностью покрыть этот дефицит. Для такого вывода потребовались бы сопоставимые данные о фактической профессии иностранных работников, их квалификации, занимаемых должностях и результатах местного найма.

Водители — не единственная профессия, по которой ANOFM неоднократно сообщает о вакансиях. В переданный агентством перечень входят швеи, водители троллейбусов, операторы различных областей, повара, продавцы, кассиры, работники по производству кабелей и проводов, арматурщики, бетонщики и сварщики, а также врачи, инженеры, инспекторы и IT-специалисты. Разнообразие этих профессий показывает, что потребности работодателей неоднородны и что дефицит персонала необходимо анализировать отдельно в зависимости от квалификации и профессиональных требований.

Применительно к трудовой миграции актуален вопрос не только о том, сколько должностей остаются вакантными, но и о том, происходит ли внешний найм в тех же профессиях и секторах, в которых ANOFM фиксирует трудности с наймом. Ответ требует сопоставления данных о вакансиях с учётными данными IGM в разбивке по профессиям и секторам экономики.

Парадокс рынка труда автоматически не доказывает ни того, что Республике Молдова не хватает работников по всем дефицитным профессиям, ни того, что наём из-за рубежа может быть полностью заменён мобилизацией внутренних ресурсов. Он подчёркивает необходимость различать заявленный спрос на персонал, фактическую доступность местных кандидатов и внешний найм. Это различие будет подробнее рассмотрено в тематическом исследовании по водителям, где данные о спросе на персонал можно проанализировать в сопоставлении с имеющейся информацией об иностранных гражданах и осуществлении профессии.

Сопоставление дефицита персонала с наймом иностранных граждан

Сравнение данных ANOFM с информацией, опубликованной IGM, позволяет выявить некоторые пересечения между секторами экономики, в которых работодатели заявляют о трудностях с наймом, и областями, в которых уже работают иностранные граждане. Тем не менее такое сопоставление возможно лишь частично, поскольку источники используют разную статистическую структуру и не предоставляют за один и тот же период сопоставимых данных о числе иностранных работников по профессиям и секторам экономики.

Случай предприятия по производству кабельной проводки в Орхейском районе даёт дополнительное указание на причины внешнего найма. В марте 2024 года ANOFM объявило, что у SRL SE Bordnetze имеется более 100 вакансий и что агентство окажет содействие в подборе и отборе персонала из числа безработных и лиц, ищущих работу. Объявленная минимальная заработная плата в компании должна была составить 11 000 леев начиная с 1 апреля 2024 года.[8] В июле 2026 года IGM проинформировал около 150 граждан Непала,

[8] ANOFM с рабочим визитом у хозяйствующего субъекта в Орхее с целью укрепления отношений сотрудничества, https://www.anofm.md/ro/node/20659

работающих на предприятии в Свободной экономической зоне «Орхей», специализирующемся на производстве кабельной проводки.

Эта информация позволяет предположить, что местный наём через государственные службы занятости и трудоустройство иностранных работников могут сосуществовать в одном и том же секторе экономики. Тем не менее имеющиеся источники прямо не подтверждают, что предприятие, упомянутое IGM в 2026 году, — это то же самое SRL SE Bordnetze, и не показывают результатов местного найма 2024 года. Следовательно, невозможно установить, было ли трудоустройство граждан Непала обусловлено нехваткой местных кандидатов, текучестью кадров, расширением деятельности или иными экономическими соображениями.

Для прояснения ситуации потребовалась бы информация о числе местных кандидатов, направленных ANOFM на предприятие, о результатах отбора, о заработной плате и условиях, предлагавшихся на момент найма иностранных работников, а также о причинах, по которым должности оставались вакантными. Без этих данных данный случай демонстрирует одновременное наличие вакансий и трудоустройство иностранцев, но не позволяет установить непосредственную причину внешнего найма.

Аналогичное пересечение можно наблюдать в строительстве и инфраструктуре. ANOFM относит строительство к секторам, в которых дефицит персонала превышает средний по стране уровень, а IGM зафиксировал присутствие работников из Бангладеш на предприятии в Кагульском районе, которое строит и монтирует газопроводы, системы водоснабжения и канализации. Этот пример показывает, что иностранный найм используется в видах деятельности, относящихся к сектору с заявленными трудностями найма. Однако нет данных, подтверждающих, что именно выявленный на уровне сектора дефицит обусловил трудоустройство этих работников или что данное предприятие ранее пыталось нанять местных кандидатов.

Показательная ситуация складывается и в отношении водителей. Данные ANOFM указывают на рост числа вакансий по этой профессии с 1 006 в 2020 году до 1 996 в 2025 году, тогда как число зарегистрированных безработных по той же профессии сократилось с 2 658 до 660. В 2026 году имеющиеся данные указывают на 1 522 вакансии и 489 зарегистрированных безработных. Эта динамика свидетельствует о расхождении между зарегистрированным спросом на водителей и числом лиц, зарегистрированных в качестве безработных по этой профессии. Тем не менее данные не позволяют установить число фактически доступных лиц, соответствие квалификаций и предлагаемые условия труда. Кроме того, в изученной информации IGM не было обнаружено сопоставимой разбивки оформлений в целях трудовой деятельности по профессии водителя. Следовательно, прямую статистическую связь между дефицитом водителей и наймом иностранных граждан установить невозможно.

Данные ANOFM о поведении работодателей дополняют эту картину. В 2025 году около 15% компаний, охваченных исследованием, сообщили о дефиците персонала. Из работодателей, столкнувшихся с этой проблемой, 48,8% заявили, что процесс найма занял больше времени, чем обычно, а 31,6% сообщили, что им не удалось нанять персонал. В то же время 14,3% заявили, что предложили более высокую заработную плату, чтобы привлечь кандидатов. Эти результаты указывают на наличие реальных трудностей с наймом, но также и на то, что повышение заработной платы не было решением, о котором сообщило большинство затронутых работодателей.

В целом имеющиеся данные подтверждают вывод о том, что наём иностранных граждан и дефицит персонала сосуществуют по меньшей мере в некоторых сегментах экономики Республики Молдова, особенно в обрабатывающей промышленности и строительстве. Тем не менее они не позволяют количественно определить долю случаев внешнего найма, отвечающих реальному дефициту, и отделить их от ситуаций, в которых работодатели преследуют иные экономические цели. Для полной оценки потребовались бы данные IGM о профессии и секторе экономики каждого работника, оформленного в целях трудовой деятельности, сопоставленные со статистикой ANOFM о вакансиях и трудностях найма в тех же секторах и за те же периоды.

6. Почему люди отказываются от рабочих мест?

Одним из показателей, важных для понимания соотношения спроса и предложения на рынке труда, является статистика отказов, регистрируемых ANOFM. Данные учреждения показывают, что отказы распределяются по нескольким категориям: территориальная причина, квалификация, условия труда, характер работы, заработная плата и другие причины. Эти данные позволяют выявить некоторые факторы, связанные с отказом от предложений, но не объясняют полностью решения лиц, ищущих работу.[9]

Таблица 9. Отказы от рабочих мест, зарегистрированные ANOFM, по причинам

Причина отказа	2023	2024	2025	I полуг. 2026
Территориальная причина	563	203	104	62
Квалификация	63	28	9	7
Условия труда	401	243	174	103
Характер работы	409	146	124	76
Заработная плата	329	148	133	70
Другие причины	3 350	1 704	1 253	773
Всего	5 115	2 472	1 797	1 091

Источник: ANOFM, официальный ответ № 10-781 от 26 августа 2026 года, статистическое приложение об отказах от рабочих мест и их причинах. Примечание: в таблице, содержащейся в ответе ANOFM, имеется ошибка в расчётах: итоговые значения за 2023–2025 годы не включают строку «Квалификация»

В 2025 году ANOFM зарегистрировало 1 797 отказов от предложенных рабочих мест. Из них 133 были отнесены к причине «Заработная плата», 174 — к «Условиям труда», 124 — к «Характеру работы» и 104 — к «Территориальной причине». Эти категории показывают, что оплата труда, условия труда и местоположение фигурируют среди официально зафиксированных причин. Тем не менее их не следует интерпретировать как полную меру значимости каждого фактора при принятии решения о принятии или отклонении предложения.

Важным ограничением данных является доля категории «Другие причины», на которую в 2025 году пришлось 1 253 случая, или примерно 69,7% от общего числа отказов. При отсутствии более детальной классификации невозможно установить, что именно обусловило большинство этих отказов. Было бы необоснованно предполагать, что они связаны исключительно с заработной платой, условиями труда или личными обязанностями.

[9] Национальное агентство занятости (ANOFM), официальный ответ № 10-781 от 26 августа 2026 года, статистическое приложение об отказах от рабочих мест и их причинах, период 2023 — I полугодие 2026 года. Административный документ, предоставленный в рамках исследования.

Сокращение общего числа отказов с 5 115 в 2023 году до 1 797 в 2025 году само по себе также не доказывает, что предложения о работе стали более привлекательными. Для такого вывода потребовались бы также данные о числе сделанных предложений, о числе лиц, которым были предложены рабочие места, и о порядке регистрации отказов. Имеющаяся статистика описывает отказы, зафиксированные ANOFM, а не все взаимодействия между работодателями и потенциальными работниками в экономике.[10]

Отказы от предложений о работе и наём иностранных работников

Данные об отказах от трудоустройства необходимо анализировать и в контексте законодательных изменений, влияющих на наём иностранных работников. В июле 2025 года AmCham Moldova объявила о принятии законодательного изменения, в соответствии с которым минимальный порог заработной платы, применимый к определённым категориям иностранных работников, был снижен со 100% до 50% среднемесячной заработной платы по экономике. По данным организации, мера была направлена на облегчение найма в секторах, испытывающих дефицит местного персонала, и на снижение затрат предприятий. [11]

Порог в 50% предусмотрен п. e) ч. (1) ст. 43^4 и п. b) ч. (1) ст. 43^5 Закона № 200/2010 о режиме иностранцев в Республике Молдова. В качестве общего порога он воспроизведён и в п. d) ч. (1) ст. 7 Закона № 66/2026, регулирующей режим работников-иммигрантов, при одновременном соблюдении принципа равной оплаты с оплатой, предоставляемой гражданам Республики Молдова за аналогичную деятельность.

Регулирование не отменяет обязанностей работодателя в отношении социальных и медицинских взносов. Согласно п. d) ч. (7) ст. 43^1 Закона № 200/2010, работодатель обязуется осуществлять соответствующие отчисления, а невыполнение этой обязанности является основанием для отказа в продлении права на пребывание согласно п. f) ч. (1) ст. 43^3. Кроме того, уплата взносов социального страхования предусмотрена в качестве условия для ходатайства о праве на постоянное пребывание согласно п. f) ч. (1) ст. 99 Закона № 66/2026.

С точки зрения рынка труда изменение порога заработной платы может быть фактором, влияющим на решения о внешнем найме, особенно в секторах, где работодатели испытывают трудности с поиском местного персонала. Тем не менее снижение законодательного порога само по себе не доказывает, что иностранным работникам фактически платят меньше, чем гражданам Республики Молдова за аналогичную деятельность. Порог заработной платы, предусмотренный законом, и договорная или фактически выплачиваемая заработная плата — разные показатели.

Следовательно, анализ отказов от трудоустройства необходимо увязывать с изменениями нормативной базы, касающейся найма иностранных работников, не предполагая, что снижение порога заработной платы само по себе является причиной роста внешнего найма или отказа местных работников занимать определённые должности. Этот источник важен для анализа, поскольку показывает, что снижение затрат на наём прямо называлось одним из преимуществ облегчения найма иностранных работников. Однако он не доказывает, что работодатели фактически платят иностранным работникам меньше, чем гражданам Республики Молдова за ту же работу. Порог заработной платы, предусмотренный правовой базой, и заработная плата, фактически выплачиваемая работнику, — разные показатели. Кроме того, информация,

[10] Там же
[11] AmCham Moldova, «Adjustment of the Minimum Salary Threshold for Foreign Workers», 29 июля 2025 года. Доступно онлайн.

опубликованная AmCham, выражает точку зрения организации на изменение и не должна автоматически представляться как официальная констатация уже наступивших последствий закона.[12]

Следовательно, необходимо параллельно рассматривать два аспекта. С одной стороны, данные ANOFM фиксируют отказы, связанные в том числе с заработной платой, условиями и местоположением должности. С другой стороны, изменение порога заработной платы для иностранных работников было представлено AmCham в том числе через призму снижения затрат для работодателей. Эти элементы оправдывают изучение возможности того, что в некоторых секторах внешний найм экономически выгоднее для ряда предприятий, чем улучшение предложений, адресованных местным работникам. Они оправдывают постановку исследовательского вопроса, но недостаточны для доказательства того, что именно это является фактической основной причиной найма.

Для проверки гипотезы потребовались бы сопоставимые данные о договорной и фактически выплачиваемой заработной плате, графике работы, сверхурочной работе, льготах и договорных условиях местных и иностранных работников, занимающих аналогичные должности. Необходимо было бы также знать профессии и секторы, в которых заняты иностранные граждане. Ответ IGM, использованный в настоящем исследовании, не содержит полной разбивки, которая позволила бы провести такое сравнение.[13]

Следовательно, отказ от конкретного предложения не следует путать с отказом работать. В то же время трудоустройство иностранного работника автоматически не доказывает, что должность не могла быть занята гражданином Республики Молдова или что она была ему предложена. Чтобы установить, отвечает ли внешний найм реальному дефициту персонала или даёт преимущество в затратах, необходимо сопоставить данные об отказах с предлагаемой заработной платой, условиями труда, профессией, местоположением и результатами местного найма.

Публичные данные ANOFM позволяют проанализировать некоторые результаты политики занятости, в том числе число лиц, трудоустроенных с помощью посреднических услуг, участие в программах профессиональной подготовки и структуру вакансий по видам экономической деятельности и уровням заработной платы. Например, в 2024 году агентство сообщило о 59 354 лицах, ищущих работу, из которых 18 831 имели статус безработного, а 16 699 человек были трудоустроены благодаря посредническим услугам. Отдельно 691 безработный завершил курсы профессиональной подготовки, а 572 человека были учтены как трудоустроенные после окончания обучения — показатель, включающий и лиц, записавшихся на курсы в предыдущем году.[14]

Эта информация даёт представление о деятельности в сфере занятости, но не позволяет отслеживать индивидуальный путь лиц, отказавшихся от предложения о работе. В частности, выявленные публичные данные недостаточно объясняют категорию «другие причины» в статистике отказов и не позволяют установить число лиц, которые после отказа устроились к другому работодателю или были сняты с учёта агентства по иным причинам.

---

[12] Там же.

[13] Генеральный инспекторат по миграции (IGM), ответ № 5/12–4706 от 28 августа 2026 года и статистические приложения за период 2020 — 30 июня 2026 года об оформлении в целях трудовой деятельности, территориальном распределении и числе юридических лиц, нанимающих иностранных граждан. Административный документ, предоставленный в рамках исследования.

[14] Отчёт о деятельности ANOFM за 2024 год, https://anofm.md/sites/default/files/2025-04/Raport_2024_final.pdf

Совершенствование учёта предполагало бы детализацию категории «другие причины» в статистике ANOFM и публикацию данных по профессиям, регионам и диапазонам заработной платы. Полезно было бы также отслеживать положение лиц после отказа: устраиваются ли они впоследствии на работу в другом месте или снимаются с учёта агентства. Эта информация позволила бы чётче различать отсутствие готовности занять конкретную должность и структурные трудности трудоустройства.

7. Существует ли внутренний резерв рабочей силы? Данные BNS

Ответ Национального бюро статистики (BNS) выносит на обсуждение две категории, важные для анализа рынка труда: лиц вне состава рабочей силы, которые хотели бы работать, и уже занятых лиц, которые хотели бы изменить своё профессиональное положение. Эти категории не следует смешивать с безработными, зарегистрированными в ANOFM, и не следует автоматически считать готовыми занять любую должность. Тем не менее они показывают, что оценка внутренних трудовых ресурсов не может ограничиваться учётом зарегистрированной безработицы.[15]

Таблица 10. Показатели потенциального резерва рабочей силы

Показатель BNS (тыс. человек)	2023	2024	2025*
Неактивные лица, которые хотели бы работать	44,6	40,5	57,9
Из них готовые приступить к работе	20,9	20,3	40,5
Недоиспользованная рабочая сила — всего	96,3	80,3	87,0
Потенциальная рабочая сила	24,3	21,8	43,1
Занятые лица, желающие изменить положение на работе	108,7	101,4	57,7

Источник: данные BNS по Обследованию рабочей силы (OPC/AFM), представленные в ответе учреждения, использованном в исследовании. Определения показателей и методологическую информацию об OPC см. в публикации BNS «Рабочая сила: занятость и безработица в 2025 году».

В 2025 году BNS оценило, что 57 954 человека вне состава рабочей силы хотели бы работать, из них 40 556 были готовы приступить к работе. Эти значения указывают на наличие потенциала для мобилизации внутренних ресурсов, но не доказывают, что все эти лица обладают требуемой квалификацией, могут немедленно занять вакантные должности или готовы согласиться на предлагаемые заработную плату и условия. Для использования этого потенциала могут потребоваться услуги профессиональной ориентации, программы обучения, поддержка в уходе за детьми, транспортные решения и более гибкие графики работы.

[15] Национальное бюро статистики Республики Молдова (BNS), «Рабочая сила: занятость и безработица в 2025 году». https://statistica.gov.md/index.php/ro/forta-de-munca-ocuparea-si-somajul-in-anul-2025-9430_62388.html

Данные BNS о занятых лицах, которые хотели бы изменить своё профессиональное положение, дают дополнительную перспективу. В 2025 году 38 187 человек называли причиной желание получать более высокую почасовую оплату, а 7 504 хотели бы работать больше часов с соответствующим увеличением дохода. Среди других причин — желание работать по договору и получать официальную заработную плату полностью, временный характер работы или более полное использование квалификации. Эти данные получены из информации BNS, использованной в исследовании; при их интерпретации необходимо учитывать методологические изменения 2025 года.[16]

В предыдущие годы желание получать более высокую почасовую оплату также было наиболее часто называемой причиной в анализируемом ряду: 69 133 человека в 2023 году, 63 949 в 2024 году и 57 162 в 2022 году. В 2024 году ещё 17 527 человек упоминали желание работать по договору и/или получать официальную заработную плату полностью. Эти значения свидетельствуют о том, что анализ рынка труда должен учитывать не только число доступных лиц, но и качество трудовых отношений, уровень оплаты труда и соответствие рабочих мест квалификации и ожиданиям работников.[17]

Эти выводы не обязательно доказывают, что повышение заработной платы устранило бы дефицит персонала, или что лица, желающие сменить место работы, могли бы автоматически занять вакантные должности. Однако они указывают на необходимость изучить, можно ли смягчить часть трудностей с наймом за счёт улучшения условий труда, оплаты и возможностей профессионального развития.

Данные BNS не позволяют напрямую соотнести каждое неактивное или готовое к работе лицо с определённой вакансией. Тем не менее они указывают на наличие потенциального резерва, который нельзя игнорировать при анализе внешнего найма. В 2025 году недоиспользованная рабочая сила составила 87 000 человек, в том числе 43 100 человек, отнесённых к категории потенциальной рабочей силы. Отдельно 12 900 занятых лиц были частично заняты и хотели бы работать больше часов. Эти категории не представляют собой число лиц, способных немедленно занять вакантные должности, но указывают на наличие недостаточно используемых трудовых ресурсов.

Данные ANOFM показывают также, что на местном рынке заявляются должности с заработной платой в 20 000 леев и более, в том числе по ряду профессий в строительстве, вспомогательных работах и технических специальностях. Например, в списке наиболее высокооплачиваемых вакансий за март 2025 года значились 40 должностей подсобного рабочего с заявленным диапазоном заработной платы 15 000–20 000 леев и 30 должностей неквалифицированного рабочего в строительстве с диапазоном 10 000–25 000 леев. Эти примеры показывают, что такой уровень заработной платы предлагается на некоторых местных должностях, но не показывают, сколько из них было занято или сколько молдавских кандидатов подали заявки.

Следовательно, нельзя исключать, что часть доступных граждан Молдовы могла бы заинтересоваться такими рабочими местами, но не была отобрана, не отвечала требованиям

[16] Национальное бюро статистики Республики Молдова (BNS), письмо № 18-08/13 от 01.09.2026 — официальный ответ и статистические данные о неактивных лицах, желающих работать, и занятых лицах, желающих изменить своё положение на работе.

[17] Национальное бюро статистики Республики Молдова (BNS), письмо № 18-08/13 от 01.09.2026 — официальный ответ и статистические данные о неактивных лицах, желающих работать, и занятых лицах, желающих изменить своё положение на работе.

работодателя или не вышла с ним на контакт. В то же время имеющиеся данные не доказывают, что работодатели систематически предпочитают иностранных работников местным кандидатам, готовым согласиться на ту же заработную плату.

Для проверки этой гипотезы потребовались бы данные о числе местных кандидатов на должности, впоследствии занятые иностранными гражданами, об их квалификации и опыте, о фактически предложенной заработной плате, причинах отказа и результатах найма. Такой анализ позволил бы разграничить реальную нехватку кандидатов, несоответствие компетенций, непривлекательность определённых условий труда и возможные практики найма, ограничивающие доступ местных работников.

Таким образом, наличие потенциального резерва рабочей силы оправдывает изучение возможностей внутренней мобилизации, прежде чем рассматривать внешний найм как единственное решение. Это не означает, что иностранные работники не нужны, а означает, что решения об импорте рабочей силы должны основываться на документально подтверждённой оценке внутренних ресурсов, предлагаемых условий и реальных возможностей профессиональной подготовки и интеграции.

8. Переквалификация: необходимое, но не мгновенное решение

Профессиональная подготовка и переквалификация являются инструментами, с помощью которых часть лиц, ищущих работу, может приобрести компетенции, востребованные работодателями. Данные ANOFM показывают, что эти программы используются в Республике Молдова, однако их результаты необходимо анализировать внимательно: числа выпускников недостаточно для оценки эффективности меры, если оно не соотносится с фактическим трудоустройством и сохранением занятости.

Согласно данным ANOFM, использованным в исследовании, в 2020–2025 годах курсы профессиональной подготовки окончили соответственно 692, 886, 1 062, 786, 691 и 561 человек. За первое полугодие 2026 года сообщается о 566 выпускниках. Число лиц, учтённых как трудоустроенные после окончания обучения, составило в той же последовательности периодов 639, 532, 720, 521, 572, 279 и 392.[18]

Таблица 11. Выпускники курсов профессиональной подготовки и лица, трудоустроенные после окончания обучения

Период	Выпускники курсов	Трудоустроены после окончания обучения
2020	692	639
2021	886	532
2022	1 062	720
2023	786	521
2024	691	572
2025	561	279
I полуг. 2026	566	392

[18] Национальное агентство занятости (ANOFM), Отчёт о деятельности за 2025 год, глава II «Реализация активных мер содействия занятости». Официальный отчёт

Источник: ANOFM, отчёты о деятельности и информация о результатах мер профессиональной подготовки. Для 2023 и 2024 годов учреждение уточняет, что число выпускников включает и лиц, начавших обучение в предыдущем году. ANOFM, «Результаты реализации меры профессиональной подготовки посредством курсов на основе ваучеров в 2024 году», 27 января 2025 года.

Важный методологический аспект состоит в том, что число лиц, трудоустроенных в определённом году, не следует автоматически делить на число выпускников того же года и представлять как коэффициент трудоустройства одной и той же когорты. Например, ANOFM указывает, что в 2024 году из 691 выпускника курсов на основе ваучеров 572 были трудоустроены; учреждение уточняет, что этот результат включает и лиц, начавших обучение в 2023 году. В отчётности за 2025 год 279 безработных — выпускников курсов на основе ваучеров были трудоустроены, что составляет 50% от общего числа выпускников, учтённых по этой мере. Для правильной интерпретации ежегодной динамики необходимо сохранять различия между когортами выпускников и показателями трудоустройства, используемыми ANOFM.[19]

Что касается профессий, в отчёте ANOFM за 2025 год среди дефицитных профессий упоминаются водители, швеи, повара, продавцы и операторы различных областей. В то же время среди трудоустроенных выпускников курсов на основе ваучеров есть лица, обученные в качестве операторов ввода, проверки и обработки данных, мастеров маникюра, бухгалтеров, кондитеров, парикмахеров и поваров.[20] Эти перечни указывают лишь на частичное совпадение между некоторыми дефицитными профессиями и профессиями, по которым ANOFM сообщает о результатах обучения. Тем не менее этого сравнения недостаточно для вывода о том, что система профессиональной подготовки не отвечает спросу: необходимо проанализировать также число обучающихся по каждой профессии, имеющиеся рабочие места, региональное распределение и результаты трудоустройства.

Переквалификация не может мгновенно заменить профессиональный опыт, регулируемую квалификацию или специфические технические компетенции. Человек не может сразу стать профессиональным водителем, сварщиком или специализированным оператором лишь благодаря участию в курсе. Тем не менее государство может облегчить профессиональный переход посредством дуального обучения, ученичества, стажировок у работодателей и сертификации компетенций, приобретённых на опыте или в неформальном и информальном контексте. Эти инструменты предусмотрены и в перечне мер содействия занятости, представленном ANOFM.[21]

Для профессий, по которым работодатели неоднократно запрашивают работников из-за рубежа, была бы оправдана предварительная оценка возможностей местного обучения и найма. Работодатели могли бы участвовать в разработке учебных программ, организации практики и определении необходимых компетенций. Эффективность этих программ следует измерять не только числом обученных лиц, но и долей трудоустроенных по специальности, по которой они проходили подготовку, продолжительностью сохранения должности и уровнем оплаты труда.

Следовательно, переквалификацию следует рассматривать как составную часть более широкой политики мобилизации внутренней рабочей силы, а не как немедленное решение для всех случаев дефицита персонала. Прежде чем считать внешний найм единственным вариантом,

[19] ANOFM, «Результаты реализации меры профессиональной подготовки посредством курсов на основе ваучеров в 2024 году», 27 января 2025 года. Официальный источник
[20] ANOFM, Отчёт о деятельности за 2025 год, раздел о профессиональной подготовке посредством курсов на основе ваучеров и положении с дефицитными профессиями. Официальный отчёт.
[21] ANOFM, «Меры содействия занятости». Официальный источник

государство должно быть в состоянии продемонстрировать, в какой мере были оценены возможности профессиональной подготовки, обучения на рабочем месте и трудоустройства лиц, доступных на внутреннем рынке.

9. Иностранные водители: водительские удостоверения, наём и требования к коммуникации

Автомобильный транспорт — показательный пример для анализа дефицита рабочей силы в Республике Молдова. С одной стороны, ANOFM сообщает о значительном числе вакансий водителей. С другой стороны, данные Агентства государственных услуг (ASP) указывают на рост числа иностранных граждан, имеющих действительные молдавские водительские удостоверения. Эти тенденции оправдывают изучение найма в транспортном секторе, но при отсутствии дополнительных данных не доказывают, что иностранные владельцы удостоверений фактически работают профессиональными водителями в Республике Молдова.

Динамика водительских удостоверений, имеющихся у иностранных граждан

Согласно данным ASP, использованным в исследовании, число иностранных владельцев действительного молдавского водительского удостоверения выросло с 1 401 в 2020 году до 2 389 в 2025 году. На 2026 год в таблице указано 2 595 владельцев. Параллельно число иностранных граждан, получивших молдавское удостоверение, менялось из года в год.

Таблица 12. Молдавские водительские удостоверения, имеющиеся у иностранных граждан

Показатель ASP	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*
Иностранные граждане, получившие молдавское удостоверение	210	286	345	309	458	446	328
Удостоверения, выданные в течение года	212	288	349	316	466	451	335
Иностранные владельцы действительного молдавского удостоверения на конец года / отчётную дату	1 401	1 485	1 691	1 877	2 141	2 389	2 595

Источник: Агентство государственных услуг (ASP), статистические данные, переданные в рамках исследования.

Примечание: значения за 2026 год являются частичными; точный отчётный период необходимо уточнить по исходному документу. Число лиц, получивших удостоверение в определённом году, число выданных удостоверений и численность владельцев действительных удостоверений — разные показатели, и их не следует суммировать.

Рост численности иностранных владельцев действительных молдавских удостоверений указывает на увеличение числа иностранных граждан, имеющих право управлять транспортными средствами в Республике Молдова. Тем не менее этот показатель не позволяет установить число занятых в коммерческих перевозках, управляющих большегрузными

транспортными средствами или нанятых молдавскими предприятиями. Водительское удостоверение подтверждает право управлять транспортными средствами соответствующих категорий, но само по себе не доказывает наличия трудовых отношений или всей профессиональной квалификации, необходимой для коммерческих автомобильных перевозок.

Данные ASP по категориям C, CE, D и DE важны для изучения этой темы, поскольку они касаются права управлять соответственно грузовыми транспортными средствами и транспортными средствами для перевозки пассажиров. Тем не менее, чтобы определить, сколько иностранных владельцев удостоверений могут законно работать в сфере профессиональных перевозок, необходимо проверить требования, применимые к каждому виду деятельности, включая сертификаты профессиональной компетентности там, где они обязательны.

ASP уточняет, что Государственный регистр водителей транспортных средств содержит информацию о праве на управление и категориях удостоверения, но не включает данных о сертификатах профессиональной компетентности водителей автомобильного транспорта. По этому компоненту необходимо обращаться к компетентному органу в области автомобильного транспорта. Следовательно, данные ASP не позволяют точно определить число работающих иностранных профессиональных водителей.

Дефицит водителей и внешний найм

Данные ANOFM служат вторым ориентиром для анализа. В 2025 году учреждение сообщило о 1 996 вакансиях водителей и 660 зарегистрированных безработных по этой профессии. Разница между этими двумя значениями указывает на расхождение между числом заявленных вакансий и числом лиц, зарегистрированных в качестве безработных по данной профессии. Однако она не доказывает, что все должности могли бы быть заняты зарегистрированными лицами: могут существовать различия в квалификации, опыте, местоположении, графике и оплате труда.

В сопоставлении с ростом числа иностранных владельцев молдавских удостоверений эти данные оправдывают более детальный анализ найма на транспорте. Чтобы показать, в какой мере иностранные работники способствуют покрытию дефицита, потребовались бы данные о числе фактически трудоустроенных иностранных водителей, категориях управляемых транспортных средств, имеющихся профессиональных сертификатах и их распределении по предприятиям и профессиям.

Язык и оперативная коммуникация

Другой важный аспект — способность водителей общаться в профессиональных ситуациях. Согласно ответу ASP, проанализированному в рамках исследования, нормативная база для получения водительского удостоверения не устанавливает отдельной обязанности представлять сертификат о знании румынского языка, как и отдельного языкового теста для иностранных кандидатов.

Теоретический экзамен можно сдавать на языках, доступных в системе экзаменования, — румынском, русском или английском. На практическом экзамене кандидат должен непосредственно понимать указания экзаменатора без участия переводчика. Следовательно, неверно утверждать, что получение удостоверения не предполагает никакой способности к общению. Точнее говоря, отдельной языковой сертификации не предусмотрено, но практический экзамен предполагает понимание указаний на одном из используемых языков.

ASP уточняет также, что различия между экзаменом на право управления грузовыми транспортными средствами и экзаменом для пассажирских перевозок связаны с категорией транспортного средства и проверяемыми практическими навыками, а не с наличием отдельных языковых требований. Таким образом, проанализированный ответ не указывает на отдельный режим языковой сертификации для водителей автобусов по сравнению с водителями грузовиков.

Тем не менее способность понимать указания во время практического экзамена сама по себе не даёт полной картины общения в профессиональной деятельности. В зависимости от вида перевозок водителям может потребоваться общаться с диспетчерской, пассажирами, полицией, экстренными службами и другими участниками дорожного движения. Эти ситуации оправдывают проверку навыков оперативной коммуникации и подготовки по процедурам действий в чрезвычайных ситуациях, особенно в пассажирских перевозках.

Однако в проанализированных данных нет доказательств, позволяющих объяснить какие-либо дорожные или профессиональные инциденты языковыми барьерами. Такой вывод потребовал бы статистики об инцидентах, их причинах и возможных документально зафиксированных трудностях в общении.

Проверка навыков вождения в коммерческой деятельности

Независимо от наличия документально зафиксированных инцидентов государство должно знать, продемонстрировали ли лица, профессионально управляющие транспортными средствами на дорогах общего пользования, — в том числе курьеры, осуществляющие доставку по городу, и водители такси, — знание правил дорожного движения Республики Молдова. Иностранцы, имеющие право на пребывание, обязаны обменять иностранное водительское удостоверение не позднее чем в течение 6 месяцев, однако остаётся выяснить, для каких государств обмен производится без экзамена и сколько иностранных работников в течение этого периода управляют транспортными средствами на основании удостоверений, выданных за рубежом.

Республика Молдова применяет режим обмена иностранных водительских удостоверений на основе экзамена, за исключением удостоверений, выданных государствами, с которыми заключены двусторонние соглашения об обмене или в отношении которых применяется принцип взаимности. Согласно перечню, опубликованному Агентством государственных услуг, двусторонние соглашения касаются, в частности, Албании, Греции, Объединённых Арабских Эмиратов, Франции, Германии, Ирландии, Италии, Израиля, Литвы, Соединённого Королевства, Румынии, Испании и Турции. Однако признание теоретических и практических экзаменов неодинаково для всех категорий транспортных средств: например, для некоторых категорий удостоверений, выданных Францией, Германией, Израилем или Литвой, ASP предусматривает сдачу отдельных экзаменационных испытаний.[22]

Эта база регулирует обмен водительских удостоверений, однако их использование в коммерческой деятельности — такси, доставка, перевозка грузов или пассажиров — порождает отдельную проблему, связанную с проверкой компетенций водителей и безопасностью дорожного движения.

[22] Агентство государственных услуг, «Перечень государств, с которыми Республика Молдова имеет двусторонние соглашения об обмене» https://www.asp.gov.md/ro/servicii-info/conducatori-auto/lista-statelor-acorduri-conversiune-permis?utm_source=chatgpt.com и «Перечень государств, к обмену водительских удостоверений, выданных органами которых, применяется принцип взаимности», https://www.asp.gov.md/ro/servicii-info/conducatori-auto/lista-conversiune-permise-principiul-reciprocitatii?utm_source=chatgpt.com

Мы предлагаем установить обязанность для лиц, управляющих транспортными средствами в коммерческих целях и имеющих водительские удостоверения, выданные государствами, в отношении которых Республика Молдова не признаёт навыки вождения на равноценных условиях, сдавать молдавский теоретический и практический экзамен до начала деятельности. Платформы доставки и перевозок, а также работодатели должны были бы проверять соблюдение этих условий.

Критерием применения должны служить государство, выдавшее удостоверение, его категория и характер осуществляемой деятельности, а не гражданство лица. Такой подход позволил бы установить стандарт проверки, основанный на навыках вождения и безопасности дорожного движения, избегая необоснованного различия между водителями по признаку национальности.

Что необходимо проверить, прежде чем делать выводы

Для строгой оценки найма иностранных водителей органам власти следует сопоставить данные ASP о водительских удостоверениях с учётными данными компетентного органа в области автомобильного транспорта и с данными о фактическом трудоустройстве. Было бы полезно публиковать показатели, касающиеся:

- числа иностранных водителей, фактически занятых в коммерческих перевозках, по категориям транспортных средств;
- наличия необходимых сертификатов профессиональной компетентности;
- профессий, регионов и секторов, в которых сохраняется дефицит персонала;
- заработной платы и условий труда, предлагаемых работодателями;
- подготовки в области оперативной коммуникации и действий в чрезвычайных ситуациях.

Имеющиеся данные одновременно показывают наличие значительного числа вакансий водителей и рост числа иностранных граждан, имеющих действительные молдавские водительские удостоверения. Они оправдывают изучение связи между дефицитом персонала и внешним наймом, но не доказывают, сколько иностранных владельцев удостоверений фактически работают профессиональными водителями и существуют ли проблемы безопасности, вызванные языковыми барьерами. Государственная политика должна основываться на сопоставленных данных о трудоустройстве, квалификации, условиях труда и профессиональных компетенциях, а не только на числе выданных удостоверений.

11. Импорт рабочей силы: решение проблемы дефицита или замена внутренних реформ?

Проанализированные данные и дополнительные источники позволяют выделить четыре возможных объяснения найма иностранных граждан в Республике Молдова. Они не исключают друг друга и могут иметь разное значение в зависимости от сектора, профессии и работодателя. Имеющиеся источники подтверждают наличие трудностей с наймом и указывают на значимость заработной платы и затрат на наём, но не позволяют установить вес каждого фактора в конкретных решениях о найме.

Первое объяснение: реальный дефицит персонала и трудности с наймом.

Сокращение доступной рабочей силы, эмиграция активного населения и сохранение вакансий создают давление на предприятия. Опрос ANOFM о перспективах рынка труда на 2026 год,

проведённый среди 2 862 компаний, показывает, что около 15% компаний-участниц сообщили о дефиците персонала в 2025 году. Из работодателей, столкнувшихся с этой проблемой, 48,8% заявили, что им потребовалось больше времени на наём, а 31,6% не смогли нанять персонал. Эти результаты указывают на конкретные трудности с заполнением должностей, однако не доказывают, что все эти должности не могли быть заняты за счёт мобилизации или обучения местной рабочей силы.[23]

В таких ситуациях наём из-за рубежа может быть законным экономическим решением, особенно когда предприятиям необходимо поддерживать производство, выполнять заказы или обеспечивать непрерывность услуг. Однако для оценки его необходимости нужно знать затронутые профессии, продолжительность дефицита, требуемую квалификацию и условия, предлагаемые кандидатам.

Второе объяснение: недостаточная привлекательность ряда предложений о работе.

Дефицит персонала необходимо анализировать в сопоставлении с заработной платой, графиком, условиями труда, местоположением рабочих мест и стабильностью занятости. Данные ANOFM о причинах отказов показывают, что заработная плата, условия и характер работы входят в число зарегистрированных причин. Тем не менее категория «другие причины» составляет значительную часть общего числа, что ограничивает возможность точно установить причины отказов.[24]

Данные BNS, в свою очередь, указывают на то, что получение более высокой почасовой оплаты является важной причиной, по которой некоторые занятые лица хотят изменить своё профессиональное положение. Этот вывод показывает, что оплата труда имеет значение в решениях о работе, но не позволяет установить прямую связь между этими лицами и должностями, впоследствии занятыми иностранными работниками.[25]

Опрос ANOFM даёт ещё одно указание: из работодателей, сообщивших о дефиците персонала, 14,3% заявили, что предложили более высокую заработную плату, чтобы привлечь кандидатов. Эта доля показывает, что повышение оплаты труда является одной из возможных реакций на дефицит, но не мерой, о которой сообщило большинство работодателей этой категории. Этот результат не доказывает, что остальные работодатели сознательно отказались повышать заработную плату, поскольку они могли прибегать к другим мерам или сталкиваться с иными ограничениями.[26]

Третье объяснение: затраты на наём и нормативная база, регулирующая оплату труда иностранных работников.

Стоимость рабочей силы — важный элемент анализа внешнего найма. В июле 2025 года AmCham Moldova сообщила об изменении минимального порога заработной платы,

---

[23] Национальное агентство занятости (ANOFM), Прогноз рынка труда на 2026 год с точки зрения работодателей, опрос, проведённый среди 2 862 предприятий. https://anofm.md/view_document?nid=21259

[24] ANOFM, официальный ответ № 10-781 от 26 августа 2026 года, статистическое приложение об отказах от рабочих мест и их причинах, 2023 — I полугодие 2026 года.

[25] Национальное бюро статистики (BNS), письмо № 18-08/13 от 01.09.2026 — официальный ответ и статистические данные о неактивных лицах, желающих работать, и занятых лицах, желающих изменить своё положение на работе.

[26] Национальное агентство занятости (ANOFM), Прогноз рынка труда на 2026 год с точки зрения работодателей, опрос, проведённый среди 2 862 предприятий. https://anofm.md/view_document?nid=21259

применимого к определённым категориям иностранных работников, со 100% до 50% средней заработной платы по экономике. Организация представила это изменение в том числе через призму снижения затрат для предприятий и облегчения найма в секторах, испытывающих дефицит местного персонала.[27]

Это изменение важно, поскольку оно показывает, что уровень затрат на оплату труда входил в число экономических аргументов, использовавшихся в дискуссии об облегчении трудоустройства иностранных работников. Однако оно не доказывает, что работодатели нанимают иностранных граждан исключительно ради того, чтобы платить меньше, или что те фактически получают оплату ниже, чем граждане Молдовы за сопоставимую деятельность. Применимый законодательный порог не равнозначен фактически выплачиваемой заработной плате. Для убедительного сравнения потребовались бы данные об оплате труда, профессии, опыте, графике и условиях труда местных и иностранных работников.

Четвёртое объяснение: возможность того, что внешний найм подменяет необходимые реформы на рынке труда.

Гипотеза, заслуживающая рассмотрения, состоит в том, что в определённых ситуациях наём иностранных работников может снижать давление на работодателей в части повышения заработной платы, улучшения условий труда или инвестиций в обучение и производительность персонала. Это правдоподобная экономическая возможность, но проанализированные данные не позволяют представлять её как распространённую практику в Республике Молдова.

Для проверки гипотезы следовало бы сравнить должности, занимаемые иностранными работниками, с аналогичными должностями, предлагаемыми на местном рынке: объявленную и фактически выплачиваемую заработную плату, условия труда, продолжительность найма, число местных кандидатов и причины, по которым они не были приняты на работу. Следовало бы также проанализировать, пытался ли работодатель скорректировать предложение, обучить местных кандидатов или улучшить удержание персонала, прежде чем прибегнуть к международному найму.

Действующая правовая база: скорее декларативный тест рынка труда

Законодательство Республики Молдова закрепляет, по крайней мере на уровне принципа, приоритет местных человеческих ресурсов в процессе найма иностранных работников. Так, ч. (1) ст. 43¹ Закона № 200/2010 о режиме иностранцев предусматривает, что иммиграция в целях трудовой деятельности осуществляется в соответствии с потребностями национальной экономики в квалифицированной рабочей силе в случае, если заполнение вакантных рабочих мест не может быть обеспечено местными человеческими ресурсами.[28]

Тем не менее анализ нормативного механизма применения выявляет существенное различие между принципом приоритета местной рабочей силы и конкретными обязанностями, возлагаемыми на работодателя. На основании п. а) ч. (7) ст. 43¹ Закона № 200/2010 бенефициар-заявитель может ходатайствовать о предоставлении права на временное пребывание в целях трудовой деятельности, взяв на себя под собственную ответственность заявление о том, что он выполнил национальные процедуры объявления и регистрации вакансий. Норма по своей

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

[28] Закон № 200 от 16 июля 2010 года о режиме иностранцев в Республике Молдова, ч. (1) и ч. (7) ст. 43¹

формулировке не устанавливает обязанности представить подтверждение того, что подходящие местные кандидаты не были найдены, что возможные кандидатуры местных жителей были рассмотрены или что они были отклонены на основании объективных критериев.[29]

В этом смысле общий режим трудовой иммиграции не устанавливает обязательного механизма предварительной проверки наличия местных человеческих ресурсов. Документы, подаваемые для предоставления права на пребывание согласно ч. (2) ст. 43² и ч. (1) ст. 43⁴, не включают документа, выданного ANOFM и подтверждающего отсутствие местных кандидатов. Кроме того, среди оснований для отказа, перечисленных в ст. 43³, не фигурирует наличие местных кандидатов, готовых занять вакантную должность. Решение о предоставлении права на пребывание принимается в течение 15 календарных дней согласно ч. (8) ст. 43², а ANOFM информируется Генеральным инспекторатом по миграции лишь ежеквартально, после предоставления права на пребывание, в соответствии с ч. (11) ст. 43¹.[30]

Ещё одна особенность правового режима касается порогов заработной платы, применимых к разным категориям иностранных работников. Для работников-иммигрантов общего режима и для занятых по приоритетным профессиям минимальный порог заработной платы установлен в размере 50% прогнозируемой среднемесячной заработной платы по экономике согласно п. e) ч. (1) ст. 43⁴ и п. b) ч. (1) ст. 43⁵. Напротив, для лиц, занимающих руководящие должности, работников инвестиционных проектов национального значения и работников резидентов свободных экономических зон закон предусматривает заработную плату не ниже средней заработной платы по экономике.[31]

Ещё одна особенность правового режима касается порогов заработной платы, применимых к разным категориям иностранных работников. Для работников-иммигрантов общего режима и для занятых по приоритетным профессиям минимальный порог заработной платы установлен в размере 50% прогнозируемой среднемесячной заработной платы по экономике согласно п. e) ч. (1) ст. 43⁴ и п. b) ч. (1) ст. 43⁵. Напротив, для лиц, занимающих руководящие должности, работников инвестиционных проектов национального значения и работников резидентов свободных экономических зон закон предусматривает заработную плату не ниже средней заработной платы по экономике.[32]

Эта дифференциация порогов заработной платы поднимает вопрос о том, в какой мере общий режим работников-иммигрантов обеспечивает надлежащие гарантии в отношении потенциальной конкуренции за рабочие места, доступные и местным работникам. Кроме того, хотя ч. (1) ст. 43¹ говорит о потребностях национальной экономики в квалифицированной рабочей силе, общий режим работников-иммигрантов не требует предъявления документа об образовании. Согласно п. b) ч. (7) ст. 43¹, достаточно заявления работодателя о том, что подготовка иностранца соответствует должности, в отличие от режима приоритетных профессий, для которого п. d) ч. (1) ст. 43⁵ предусматривает отдельные требования к квалификации.[33]

---

[29] Там же, п. a) ч. (7) ст. 43¹

[30] Там же, ч. (2) и ч. (8) ст. 43², ст. 43³, ч. (1) ст. 43⁴, ч. (11) ст. 43¹.

[31] Там же, п. e) ч. (1) ст. 43⁴, п. b) ч. (1) ст. 43⁵, а также положения, применимые к лицам, занимающим руководящие должности, инвестиционным проектам национального значения и резидентам свободных экономических зон.

[32] Там же, п. e) ч. (1) ст. 43⁴, п. b) ч. (1) ст. 43⁵, а также положения, применимые к лицам, занимающим руководящие должности, инвестиционным проектам национального значения и резидентам свободных экономических зон.

[33] Там же, п. b) ч. (7) ст. 43¹ и п. d) ч. (1) ст. 43⁵.

Чтобы прояснить, что предполагают национальные процедуры объявления и регистрации, необходимо рассмотреть Закон № 105/2018 о содействии занятости населения и страховании на случай безработицы и процедуру, утверждённую ANOFM.

В редакции, применимой на дату исследования, п. b) ч. (1) ст. 14 Закона № 105/2018 обязывает работодателей информировать территориальное подразделение по занятости обо всех вакантных рабочих местах в течение пяти рабочих дней с даты появления вакансии по форме, утверждённой ANOFM.[34] Пункт b) ч. (7) ст. 10 и ч. (4)–(5) ст. 25, в свою очередь, регулируют регистрацию вакансий и установление соответствующей процедуры, а ч. (3) ст. 16 предусматривает публикацию реестра вакантных рабочих мест на веб-сайте ANOFM с ежедневным обновлением.[35]

Процедура регистрации вакантных рабочих мест, утверждённая Приказом ANOFM № 28 от 20 марта 2019 года, детализирует административный характер этой обязанности. Работодатель направляет форму со сведениями о вакансии; территориальное подразделение проверяет полноту информации и вносит данные в информационную систему рынка труда. Процедура включает также периодический мониторинг вакансий и связь с работодателем для выяснения причин, по которым они не были заполнены, или для обсуждения возможной корректировки требований.[36]

Тем не менее процедура не устанавливает минимального обязательного срока публикации объявления перед наймом иностранного работника. Она также не предусматривает обязанности работодателя доказать отсутствие доступных местных кандидатов, представить результаты рассмотрения местных кандидатур или получить от ANOFM заключение об отсутствии внутренней рабочей силы. Следовательно, регистрация вакансии не равнозначна проведению содержательного теста рынка труда.

Это различие имеет ключевое значение для толкования нормативной базы: законодательство обязывает работодателя объявить и зарегистрировать вакансию, однако описанный механизм, как правило, не требует доказывать, что потребность в персонале не может быть покрыта за счёт найма местных работников. Следовательно, декларируемый приоритет внутренних человеческих ресурсов не сопровождается достаточно строгим процедурным механизмом для проверки его фактического применения.[37]

Данные Национального агентства занятости (ANOFM) об отказах от предложенных рабочих мест служат дополнительным ориентиром для изучения доступности местной рабочей силы. В 2025 году было зафиксировано 1 797 отказов, из которых 133 были связаны с заработной платой, 174 — с условиями труда, 124 — с характером работы и 104 — с территориальными причинами. На категорию «Другие причины» пришлось 1 253 случая, или примерно 69,7% от общего числа. Высокая доля этой категории ограничивает возможность выявить факторы, фактически влияющие на принятие или отклонение предложений о работе.

Эта статистика не позволяет установить прямую связь между зарегистрированными отказами и наймом иностранных работников. Однако она высвечивает ограниченность имеющейся

[34] Закон № 105 от 14 июня 2018 года о содействии занятости населения и страховании на случай безработицы, Официальный монитор Республики Молдова, № 295–308 от 10 августа 2018 года, п. b) ч. (1) ст. 14.
[35] Там же, п. b) ч. (7) ст. 10, ч. (4)–(5) ст. 25 и ч. (3) ст. 16.
[36] ANOFM, Приказ № 28 от 20 марта 2019 года, Процедура регистрации вакантных рабочих мест, пп. 4–17 и 25–31.
[37] Закон № 105/2018, ст. 14; ANOFM, Приказ № 28/2019.

информации для оценки соответствия между спросом работодателей и доступностью местной рабочей силы. При отсутствии сопоставленных данных о вакансиях, местных кандидатурах, результатах процессов найма и причинах незаполнения рабочих мест невозможно строго проверить, отвечает ли наём иностранных работников реальной нехватке внутренних человеческих ресурсов.

Тем не менее закон содержит полезный прецедент в части установления гарантий занятости местной рабочей силы. Для инвестиционных проектов национального значения ч. (1) ст. 43^{7} разрешает трудоустройство иностранцев только в том случае, если соглашение о реализации предусматривает сокращение их числа в пользу местных работников, с тем чтобы через пять лет иностранные работники составляли не более 50% от общего числа работников. При продлении права на пребывание работодатель представляет динамику трудоустройства местных работников согласно ч. (4).[38]

Существование этого механизма показывает, что законодательство может предусматривать конкретные инструменты мониторинга и сокращения доли иностранных работников в пользу местных. Однако его применение ограничено инвестиционными проектами национального значения и не является общим правилом для найма иностранных работников.

В целом нормативный пробел и ограниченность имеющейся статистической информации могут снижать способность органов власти оценить, отвечает ли наём иностранных работников реальной нехватке местной рабочей силы или же в определённых ситуациях он является для работодателей более удобной альтернативой местному найму и корректировке условий труда.

Закон № 66/2026: усиление обязанностей работодателя без содержательного теста рынка труда

Закон № 66 от 30 апреля 2026 года о допуске, пребывании и надзоре за иностранцами в Республике Молдова, который заменит Закон № 200/2010 с 1 июня 2027 года, вводит ряд дополнительных гарантий для иностранных работников и обязанностей для работодателей.[39] Среди них — обязанность работодателя обеспечить заработную плату не ниже той, которая предоставляется гражданину Республики Молдова за аналогичную деятельность в той же отрасли, и составляющую не менее 50% прогнозируемой среднемесячной заработной платы по экономике (п. d) ч. (1) ст. 7). Работодатель также должен обеспечить надлежащие условия проживания и информировать иностранного работника о его правах и о возможности посещать курсы румынского языка (п. e) ч. (1) ст. 7).[40]

Что касается найма, новый закон предусматривает представление подтверждения регистрации вакантного рабочего места по форме, утверждённой директором Национального агентства занятости (ANOFM), в качестве одного из условий предоставления права на временное пребывание работнику-иммигранту (п. c) ч. (1) ст. 35). Кроме того, закон вводит основания для отказа в праве на пребывание в случае, если работодатель дважды подвергался санкциям за незадекларированный труд или был создан с целью облегчения въезда иностранцев (п. e)–f) ст. 37). Для предоставления права на постоянное пребывание предусмотрено, среди прочего,

[38] Закон № 200/2010, ч. (1) и ч. (4) ст. 43^{7}

[39] Закон № 66 от 30 апреля 2026 года о допуске, пребывании и надзоре за иностранцами в Республике Молдова, опубликованный в Официальном мониторе № 231–234 от 4 июня 2026 года, ст. 226; ч. (1) и (3) ст. 158. Закон вступает в силу 1 июня 2027 года, и с этой даты Закон № 200/2010 утрачивает силу.

[40] Закон № 66/2026, п. d)–e) ч. (1) ст. 7.

условие представления доказательства уплаты взносов социального страхования за весь период пребывания (п. f) ч. (1) ст. 99).[41]

Тем не менее механизм проверки доступности местной рабочей силы остаётся преимущественно формальным. Подтверждение ANOFM удостоверяет регистрацию вакансии, не доказывая, что доступных местных кандидатов нет или что они были рассмотрены в ходе процесса найма. Закон не устанавливает ни минимального обязательного срока публикации объявления, ни процедуры, посредством которой ANOFM констатировало бы отсутствие внутренних человеческих ресурсов. Наличие доступных местных кандидатов не фигурирует среди оснований для отказа, предусмотренных ст. 37.

Кроме того, подтверждение регистрации вакансии предусмотрено для первоначального предоставления права на пребывание, тогда как его продление осуществляется без повторения того же условия согласно ч. (2) ст. 35. Смена работодателя подлежит уведомлению Генерального инспектората по миграции в соответствии с ч. (10) ст. 6. Следовательно, проверка доступности местной рабочей силы — в той мере, в какой она осуществляется посредством регистрации вакансии, — не повторяется систематически в течение пребывания иностранного работника.[42]

Ещё одно важное изменение касается режима оплаты труда. Правило, согласно которому заработная плата иностранного работника не может быть ниже предоставляемой гражданину Республики Молдова за аналогичную деятельность в той же отрасли, является дополнительной гарантией. Тем не менее закон прямо не определяет институциональный механизм проверки такого сравнения заработной платы, критерии определения аналогичной деятельности или конкретные последствия невыполнения этой обязанности для права на пребывание. В то же время порог в 50% прогнозируемой среднемесячной заработной платы по экономике становится общим порогом, применимым к обычным работникам-иммигрантам.

Это изменение важно в сравнении с Законом № 200/2010, который предусматривал порог заработной платы в размере 100% средней заработной платы по экономике для определённых категорий, в том числе для лиц, занимающих руководящие должности, работников инвестиционных проектов национального значения и работников резидентов свободных экономических зон. В новом режиме среди работников, трудоустроенных в Республике Молдова, порог не ниже одной средней заработной платы по экономике предусмотрен для высококвалифицированного работника согласно п. c) ч. (1) ст. 44.[5]

Кроме того, новый закон больше не воспроизводит механизм, предусмотренный ст. 43^7 Закона № 200/2010, который обязывал определённых работодателей, участвующих в инвестиционных проектах национального значения, постепенно сокращать долю иностранных работников в пользу местных. Исчезновение этого положения устраняет для общего режима, установленного новым законом, пример нормативного инструмента, прямо ориентированного на постепенное замещение иностранной рабочей силы местной.

Отдельный режим установлен для экономической мобильности, определённой в п. 33 ст. 3 со ссылкой на специальности, включённые в утверждённый Правительством перечень приоритетных профессий. Согласно ст. 80–81, право на пребывание для этой категории предоставляется на срок четыре года и может быть продлено. Режим предусматривает особые

[41] Там же, п. c) ч. (1) ст. 35, п. e)–f) ст. 37, п. f) ч. (1) ст. 99.
[42] Там же, ч. (2) ст. 35, ч. (10) ст. 6, ст. 37.

условия, в том числе освобождение от подтверждения ANOFM и от государственной пошлины, а для предоставления этого права закон не требует в качестве общего условия представления индивидуального трудового договора. Следовательно, фактический масштаб этого механизма будет зависеть от утверждённого Правительством перечня приоритетных профессий и от критериев включения в него специальностей.[6]

Для обычных работников-иммигрантов право на пребывание предоставляется на два года, а в свободных экономических зонах и в сфере информационных технологий — на три года, и может продлеваться на условиях ст. 36. Тем самым исчезает пятилетний совокупный предел, ранее применявшийся к определённым категориям работников в свободных экономических зонах согласно ст. 43[13] Закона № 200/2010. После пяти лет непрерывного пребывания работник-иммигрант может ходатайствовать о праве на постоянное пребывание на условиях п. b) ч. (1) ст. 99.[43]

Что касается воссоединения семьи, ч. (3) ст. 89 позволяет работнику-иммигранту ходатайствовать о воссоединении семьи после одного года законного пребывания, а п. a) ч. (5) ст. 31 предусматривает возможность для членов семьи осуществлять трудовую деятельность без получения права на пребывание с этой целью. Эта льгота расширяет доступ членов семьи к рынку труда, не подвергая их в этом качестве процедуре подтверждения регистрации вакансии, предусмотренной п. c) ч. (1) ст. 35.[44]

В целом Закон № 66/2026 вводит дополнительные гарантии в отношении условий труда, заработной платы, проживания и ответственности работодателя, но не устанавливает содержательного и обязательного теста доступности местной рабочей силы. В то же время возможность продления права на пребывание, доступ к постоянному пребыванию через пять лет и льготы по воссоединению семьи указывают на режим, который может вести к долгосрочному поселению иностранных работников. Такая модель сама по себе не противоречит иммиграционной политике, однако требует прояснения целей государства: временный наём для покрытия конъюнктурного дефицита или привлечение и долгосрочное поселение иностранной рабочей силы.

Поскольку Закон № 66/2026 вступает в силу 1 июня 2027 года, рекомендации исследования по защите внутреннего рынка труда должны быть направлены прежде всего на дополнение механизмов проверки и мониторинга, предусмотренных новым режимом. В частности, необходимо было бы установить процедуру, позволяющую эффективно проверять доступность местных кандидатов, изучать результаты местного найма и контролировать соблюдение условий оплаты труда на протяжении пребывания иностранного работника.

Закон об интеграции иностранцев: интеграция при государственной поддержке и ограниченной ответственности работодателя

Изменения нормативной базы в сфере интеграции иностранцев, внесённые проектом № 296/2026, принятым Парламентом во втором чтении 29 октября 2026 года, распространяют меры по интеграции на иностранцев — обладателей права на временное пребывание согласно новой редакции п. a) ч. (1) ст. 2 Закона № 274/2011.[45] Предусмотрены исключения для отдельных

[43] Там же, п. d) ч. (1) ст. 7, п. c) ч. (1) ст. 44; Закон № 200/2010, ст. 43[4], ст. 43[5] и ст. 43[7].
[44] Закон № 66/2026, ч. (3) ст. 89, п. a) ч. (5) ст. 31, п. c) ч. (1) ст. 35.
[45] Проект № 296/2026 о внесении изменений в некоторые нормативные акты, касающиеся интеграции иностранцев в Республике Молдова, принятый Парламентом во втором чтении 29 октября 2026 года.

категорий, в том числе для сезонных и приграничных работников, лиц, переведённых внутри корпорации, студентов и других категорий, допущенных для краткосрочной деятельности или с определённой целью. Следовательно, обычные работники-иммигранты становятся получателями мер по интеграции с момента получения права на пребывание согласно ч. (1) ст. 8 в предлагаемой редакции.

Меры по интеграции включают занятия по социокультурной адаптации, курсы румынского языка уровня A1–A2, меры по содействию занятости и информирование о получении гражданства Республики Молдова согласно ч. (1) ст. 5. Они должны осуществляться органами публичной власти, в том числе через центры интеграции, созданные компетентным органом по делам иностранцев, в соответствии с ч. (1^1) ст. 7. Занятия по социокультурной адаптации организуются за счёт финансовых средств ответственных органов и внешних источников согласно ч. (6) ст. 10, а на курсы румынского языка предусмотрены ежегодные ассигнования в бюджете Министерства образования и исследований в соответствии с ч. (12) ст. 10. Вместе с тем для категорий, не являющихся бенефициарами международной защиты, курсы румынского языка платные согласно ч. (11) ст. 10. Министерство труда и социальной защиты через ANOFM обеспечивает регистрацию иностранцев, ищущих работу, в соответствии с п. a) ст. 30.[46]

Что касается работодателя, проект предусматривает возможность, но не обязанность, участвовать в мерах по интеграции согласно ч. (2) ст. 5 и ч. (5) ст. 8. Закон № 66/2026 обязывает его информировать иностранного работника о возможности посещать курсы румынского языка согласно п. e) ч. (1) ст. 7, не устанавливая общей обязанности их финансировать. Следовательно, часть ответственности за организацию и поддержку процесса интеграции ложится на государственные учреждения, тогда как участие работодателя ограничивается обязанностями, прямо предусмотренными законом.

Участие в мерах по интеграции не установлено в качестве общего условия для предоставления или продления права на пребывание в целях трудовой деятельности. В этом смысле ни участие в курсах румынского языка, ни уровень владения языком, как правило, не связаны с продлением права на временное пребывание работника-иммигранта. Знание румынского языка имеет значение в рамках условий, применимых к постоянному пребыванию, согласно п. e) ч. (1) ст. 99 Закона № 66/2026.[47]

С точки зрения защиты внутреннего рынка труда эта база поднимает два вопроса государственной политики. Во-первых, организация и финансирование мер по интеграции предполагают использование государственных ресурсов и внешнего финансирования, тогда как работодатель, получающий выгоду от найма иностранного работника, как правило, не обязан финансово участвовать в процессе интеграции. Во-вторых, распространение мер по интеграции на обычных работников-иммигрантов, включая информирование о получении гражданства, согласуется с возможностью их долгосрочного поселения в соответствии с Законом № 66/2026, но вызывает вопросы о согласованности с целью строго временной трудовой миграции.

Эти два аспекта сами по себе не являются аргументами против интеграции иностранцев. Однако они подчёркивают необходимость чёткой государственной политики в отношении соотношения между наймом иностранных работников, ответственностью работодателей, финансированием интеграции и долгосрочными целями государства в области трудовой миграции. Если

[46] Там же, предлагаемые изменения к Закону № 274/2011: ч. (1)–(2) ст. 5, ч. (1^1) ст. 7, ч. (5) ст. 8, ч. (6), (11)–(12) ст. 10, п. a) ст. 30.
[47] Закон № 66/2026, п. e) ч. (1) ст. 99; проект № 296/2026, предлагаемые изменения к Закону № 274/2011, ст. 2 и ст. 8.

Республика Молдова стремится к привлечению и устойчивому поселению иностранных работников, меры по интеграции являются естественной составляющей такой политики. Если же, напротив, трудовая иммиграция задумана как временное решение для конъюнктурного дефицита, нормативная база должна яснее отражать эту направленность и увязывать наём, продолжительность пребывания и обязанности работодателя.

Какие выводы можно сделать из имеющихся данных?

Проанализированные источники подтверждают наличие трудностей с наймом и показывают, что оплата труда, условия труда и затраты на наём являются значимыми элементами для понимания рынка труда. Однако они не позволяют установить вес каждого из объяснений или определить решающую причину для каждого работодателя, нанимающего иностранных граждан.

Было бы одинаково необоснованно утверждать, что все работодатели прибегают к внешнему найму, чтобы избежать повышения заработной платы, и предполагать, что каждый случай трудоустройства иностранца отвечает дефициту, который невозможно покрыть внутри страны. Проблема государственной политики заключается не в найме иностранных граждан как таковом, а в способности прозрачно и проверяемо оценить его необходимость.

По профессиям, на которые запрашиваются работники из-за рубежа, органам власти следует сопоставлять информацию о вакансиях, предлагаемых заработной плате и условиях, попытках местного найма, необходимой квалификации и продолжительности дефицита. Оценка должна также учитывать возможности профессиональной подготовки, наличие лиц с близкими компетенциями и меры, способные улучшить удержание работников.

Там, где дефицит сохраняется, несмотря на конкурентоспособные предложения и разумные усилия по местному найму и обучению, импорт рабочей силы может быть оправдан. Если же должности остаются вакантными из-за неконкурентоспособных предложений, внешний найм рискует лечить следствие, не устраняя глубинную проблему.

Принцип, которым следует руководствоваться государственной политике, таков: иностранные работники должны способствовать покрытию реального дефицита в экономике, при этом внешний найм не должен становиться заменой необходимых инвестиций в заработную плату, условия труда, профессиональную подготовку и производительность.

12. Рекомендации и выводы

12.1. Приоритеты государственной политики

Проанализированные данные указывают на необходимость политики в области рабочей силы, основанной на оценке дефицита по профессиям, использовании внутренних человеческих ресурсов и совершенствовании статистического учёта. Наём иностранных работников может отвечать реальным экономическим потребностям, однако масштаб этих потребностей и результаты внешнего найма должны оцениваться на основе проверяемых, сопоставимых и прозрачных показателей.

Политика трудовой иммиграции должна стремиться к балансу между покрытием реального дефицита персонала, защитой возможностей трудоустройства граждан Республики Молдова, повышением привлекательности рабочих мест и соблюдением прав иностранных работников. В

этом смысле внешний найм не должен заменять инвестиции в заработную плату, условия труда, профессиональную подготовку и производительность.

1. Прозрачная оценка дефицита персонала и защита внутреннего рынка труда

По профессиям, на которые запрашивается наём иностранных работников, органам власти следует публиковать данные о вакансиях, предлагаемых заработной плате и условиях, продолжительности найма и результатах попыток местного трудоустройства. Необходимо различать должности, на которые не найдены кандидаты с необходимой подготовкой, и должности, наём на которые затруднён из-за оплаты, графика, местоположения или других условий труда. Цель состоит не в том, чтобы обязать работодателей нанимать лиц, не отвечающих профессиональным требованиям, а в документально подтверждённой проверке дефицита и реальных возможностей его покрытия.

В этом контексте процедуру подтверждения вакансии со стороны ANOFM, предусмотренную п. c) ч. (1) ст. 35 Закона № 66/2026, следует усилить таким образом, чтобы она удостоверяла не только регистрацию должности, но и проведение установленного законом минимального периода местного найма, а также его результат. В случае выявления местных кандидатов, отвечающих профессиональным требованиям, этот факт должен иметь возможность служить основанием для отказа в допуске иностранного работника посредством прямого дополнения ст. 37. Такое решение должно предусматривать объективные критерии оценки кандидатов и исключать произвольные отказы.

Процедура проверки рынка труда должна применяться и при продлении права на пребывание в целях трудовой деятельности — путём пересмотра исключения, предусмотренного ч. (2) ст. 35, — а также при смене работодателя вместо простого уведомления в соответствии с ч. (10) ст. 6. До вступления в силу Закона № 66/2026, 1 июня 2027 года, было бы целесообразно рассмотреть замену заявления под собственную ответственность, предусмотренного п. a) ч. (7) ст. 43^{1} Закона № 200/2010, процедурой документально подтверждённой проверки рынка труда.

Вместе с тем следовало бы восстановить и расширить механизм отслеживания динамики трудоустройства местных работников, ранее предусмотренный ст. 43^{7} Закона № 200/2010 и не воспроизведённый в Законе № 66/2026. Для работодателей, неоднократно или в значительном объёме прибегающих к внешнему найму, продление права на пребывание могло бы обусловливаться представлением данных о динамике трудоустройства граждан Республики Молдова. Механизм должен быть направлен на стимулирование местного найма и адаптирован к сектору и профессии, не предписывая механического сокращения числа иностранных работников в ситуациях, когда дефицит персонала доказан.

2. Согласование образования, профессиональной подготовки и условий труда со спросом на рынке

Министерство образования и исследований, ANOFM, учреждения профессионально-технического и высшего образования, центры подготовки и работодатели должны согласовывать учебные программы, число мест для приёма и формируемые компетенции с реальными потребностями и перспективами развития экономики Республики Молдова. Планирование должно основываться не только на текущих запросах работодателей, но и на прогнозах развития профессий, развития производственных секторов и необходимости формирования переносимых компетенций.

Для профессий, по которым наблюдается устойчивый дефицит, необходимы программы обучения, адаптированные к профессиональным требованиям, практическое обучение, ученичество и подготовка на рабочем месте. Параллельно необходимо оценить причины, по которым выпускники не трудоустраиваются по полученной специальности или быстро покидают первое место работы, включая уровень оплаты труда, условия труда и профессиональные перспективы.

Эффективность программ должна оцениваться по уровню трудоустройства после окончания обучения, соответствию полученной квалификации выполняемой работе, уровню оплаты труда и последующей стабильности рабочего места. Публикация результатов в разрезе учреждений, образовательных программ, профессий и регионов позволила бы выявить области, где образовательное предложение превышает спрос, а также те, где подготовка специалистов недостаточна. Цель — готовить специалистов, которые могут быть интегрированы на рынок труда Республики Молдова, не ограничивая доступ к образованию и не превращая сиюминутные потребности работодателей в единственный критерий организации образования.

Данные ANOFM о причинах отказов и данные BNS о лицах, желающих получать более высокую оплату, оправдывают изучение привлекательности предложений о работе. По дефицитным профессиям следует анализировать в совокупности фактически предлагаемую заработную плату, график, местоположение, профессиональные требования и условия труда. Важно также сравнивать объявленную заработную плату с фактически выплачиваемой, если такие данные имеются. Цель — выявить ситуации, в которых дефицит отражает отсутствие доступных компетенций, и ситуации, в которых предложение о работе можно было бы улучшить.

3. Мобилизация человеческих ресурсов, имеющихся в стране, и содействие возвращению диаспоры

Данные BNS о неактивных лицах, которые хотели бы работать, лицах, готовых приступить к работе, и занятых лицах, которые хотели бы изменить своё профессиональное положение, указывают на наличие потенциала, заслуживающего изучения. Его использование может потребовать профессиональной ориентации, переквалификации, доступа к транспорту, услуг по уходу за детьми и адаптированных графиков работы. Этих лиц не следует автоматически считать готовыми занять любую должность, но не следует и исключать их из планирования политики занятости. Оценка должна учитывать квалификацию, опыт, местоположение и предлагаемую заработную плату. Изменения 2025 года следует интерпретировать с осторожностью с учётом методологических изменений Обследования рабочей силы.

Опыт и компетенции, приобретённые гражданами Республики Молдова за рубежом, могут стать ресурсом для экономики. Полезны доступные механизмы признания квалификаций, информирования о возможностях трудоустройства и поддержки профессиональной реинтеграции. Эффективность мер следует оценивать по конкретным результатам в части трудоустройства, соответствия компетенций выполняемой работе и стабильности занятости вернувшихся лиц.

4. Внешний наём на прозрачных и справедливых условиях: заработная плата, взносы и инструменты регулирования

Политика трудовой иммиграции должна позволять покрывать реальный дефицит при соблюдении прав иностранных работников и трудового законодательства. Оценка

необходимости найма должна учитывать профессию, сектор, квалификацию, заработную плату, договорные условия и продолжительность дефицита. Важен также мониторинг соблюдения прав работников, в том числе фактических условий найма.

Порог заработной платы, предусмотренный п. d) ч. (1) ст. 7 Закона № 66/2026 и установленный в размере не менее 50% прогнозируемой среднемесячной заработной платы, следует пересмотреть. Одним из вариантов государственной политики было бы его повышение как минимум до уровня средней заработной платы по экономике или привязка к средней заработной плате в соответствующем секторе деятельности в зависимости от специфики профессии. Параллельно принцип равной оплаты за аналогичную деятельность должен сопровождаться механизмом проверки. Работодатели, запрашивающие внешний наём, могли бы декларировать заработную плату, выплачиваемую местным работникам, выполняющим сопоставимую работу, а несоблюдение норм об оплате труда могло бы служить основанием для отказа в продлении или для отзыва права на пребывание при наличии прямого регулирования.

Кроме того, следует оценить возможность введения сбора, уплачиваемого работодателем за каждого нанятого иностранного работника, с целевым назначением на профессиональную подготовку местных работников. Такая мера потребовала бы чёткого определения базы исчисления, назначения средств, механизма администрирования и гарантий против перекладывания этих затрат на иностранного работника.

В целях управления внешним наймом Правительство могло бы утверждать ежегодную квоту иностранных работников по профессиям или секторам после консультаций с социальными партнёрами и на основе данных ANOFM о дефиците персонала. Квоты должны быть гибкими, периодически пересматриваться и основываться на рыночных показателях, избегая произвольных ограничений, способных нанести ущерб секторам с устойчивым дефицитом.

Кроме того, необходимо оценить последствия снижения порога заработной платы, применяемого с июля 2025 года. Министерству труда и социальной защиты следует опубликовать анализ последствий этого изменения для числа допущенных иностранных работников, их распределения по профессиям и секторам, уровня оплаты труда и условий найма. Без сравнительных данных о лицах, выполняющих аналогичную деятельность в сопоставимых условиях, нельзя предполагать, что иностранным гражданам платят меньше, чем местным работникам. В то же время и присутствие иностранных работников в секторе с дефицитом персонала само по себе не доказывает, что внешний наём был обусловлен невозможностью местного трудоустройства.

5. Управление пребыванием в целях трудовой деятельности, приоритетными профессиями и воссоединением семьи

Продолжительность и условия пребывания иностранных работников должны отражать временный характер найма, когда он оправдан конкретным дефицитом персонала. В этом смысле можно было бы рассмотреть введение совокупного предельного срока пребывания в целях трудовой деятельности для неквалифицированных и низкоквалифицированных работников путём изменения ст. 36 Закона № 66/2026. Такой предел должен устанавливаться по итогам оценки экономических потребностей и последствий для рынка труда с предусмотрением обоснованных исключений и процессуальных гарантий.

Параллельно можно было бы проанализировать включение отдельных категорий неквалифицированных и низкоквалифицированных работников в число лиц, исключённых из права на постоянное пребывание, путём изменения ч. (8) ст. 99 при сохранении отдельных и прозрачных критериев доступа к этому статусу. В этом контексте знание румынского языка, уплаченные социальные взносы и отсутствие соответствующих судимостей могут служить критериями интеграции, однако конкретные языковые уровни должны быть прямо установлены в законе.

Ссылку на Директиву 2003/109/ЕС о статусе граждан третьих стран, являющихся долгосрочными резидентами, следует использовать с осторожностью. Директива предусматривает определённые исключения для категорий временного или формально ограниченного пребывания, но сама по себе не является общим разрешением на введение совокупного потолка пребывания в законодательство Республики Молдова. Такое решение должно быть обосновано национальным регулированием и оценкой его совместимости с принципами соразмерности и правовой определённости.

Режим «экономической мобильности», предусмотренный ст. 80–81 Закона № 66/2026, должен подчиняться требованиям контроля, сопоставимым с теми, что применяются к другим формам найма в целях трудовой деятельности. Можно было бы предусмотреть индивидуальный трудовой договор, подтверждение ANOFM и уплату государственной пошлины в зависимости от обстоятельств. Перечень приоритетных профессий должен утверждаться Правительством после консультаций с социальными партнёрами на основе данных ANOFM и ежегодно пересматриваться. Включение профессии в приоритетный перечень не должно являться общим отступлением от проверки условий найма.

Что касается воссоединения семьи, можно было бы рассмотреть увеличение с одного года до двух лет минимального срока пребывания лица, обеспечивающего содержание семьи, предусмотренного ч. (3) ст. 89 Закона № 66/2026. Кроме того, доступ членов семьи к рынку труда мог бы на начальный период не более 12 месяцев обусловливаться проверкой ситуации на рынке труда. Эти варианты в сравнительном плане отражены в ст. 8 и ч. (2) ст. 14 Директивы 2003/86/ЕС о праве на воссоединение семьи. Директива применяется к государствам — членам Европейского союза и может служить для Республики Молдова ориентиром законодательной политики, а не основанием для прямого применения.

6. Языковая и профессиональная интеграция, включая ответственность работодателя

Интеграцию иностранных работников следует рассматривать как общую ответственность органов власти, работодателей и работников с обязанностями, соразмерными продолжительности пребывания и характеру деятельности. Пункт е) ч. (1) ст. 7 Закона № 66/2026 предусматривает обязанность работодателя информировать иностранного работника о его правах и о возможности посещать курсы румынского языка, а также обеспечивать ему надлежащие условия проживания. В целях укрепления интеграции можно было бы рассмотреть преобразование обязанности информировать о языковых курсах в обязанность работодателя нести расходы на курсы начального уровня A1–A2 и занятия по профессиональной адаптации. Такая обязанность должна быть прямо введена в Закон № 66/2026 и согласована с Законом № 274/2011 об интеграции иностранцев в Республике Молдова, который в настоящее время позволяет работодателям вносить вклад в курсы и мероприятия по интеграции, не устанавливая общей обязанности финансирования.

Для работников-иммигрантов, управляющих транспортными средствами в коммерческих целях или осуществляющих деятельность, связанную с непосредственным контактом с населением, можно было бы ввести условие, согласно которому первое продление права на пребывание обусловливается подтверждением минимального уровня владения румынским языком, например A2, в зависимости от специфики деятельности и требований к коммуникации. Для ходатайства о праве на постоянное пребывание п. e) ч. (1) ст. 99 Закона № 66/2026 мог бы уточнить необходимый языковой уровень, например B1. Эти уровни представляют собой предложения в области государственной политики и не должны преподноситься как требования, уже предусмотренные законом.

В отношении профессиональных водителей следует рассмотреть введение процедуры проверки навыков вождения в коммерческих целях для владельцев удостоверений, выданных государствами, с которыми у Республики Молдова нет соглашений о взаимном признании, в соответствии с применимым законодательством. Проверка должна учитывать требования безопасности дорожного движения и профессиональные компетенции, а у работодателей и платформ доставки должны быть чёткие обязанности по проверке документов, необходимых для деятельности.

Наконец, меры долгосрочной интеграции и информирование о возможности приобретения гражданства следует увязать с режимом постоянного пребывания. Закон № 66/2026 и Закон № 274/2011 должны последовательно отражать различие между временной трудовой миграцией, долгосрочной интеграцией и получением статуса постоянного пребывания, не порождая неясных правовых ожиданий.

7. Совершенствование статистического учёта трудовой миграции и занятости

IGM следует уточнить определения и соотношение между выданными документами, продлениями, владельцами и отдельными лицами в той мере, в какой учёт учреждения позволяет проводить такое разграничение. Было бы полезно публиковать сопоставимые годовые ряды и агрегированные данные по гражданству, территории, профессии и сектору экономики там, где такая информация имеется.

Параллельно ANOFM следует детализировать категорию «другие причины» в статистике отказов от предложений о работе и публиковать агрегированные данные о профессии, регионе и диапазоне заработной платы отклонённых предложений. Полезно было бы также отслеживать дальнейшее положение лиц: трудоустройство у другого работодателя, участие в программах обучения, сохранение на учёте или снятие с учёта по иным причинам. Для правильной интерпретации показателей учреждению следует уточнить, учитываются ли отдельные лица или случаи отказа.

В 2025 году на категорию «другие причины» приходилось примерно 70,1% от общего числа отказов, указанного в официальном ответе ANOFM, использованном в настоящем исследовании. Такая доля оправдывает методологическое уточнение, но не позволяет вывести конкретные причины отказов.

Для сопоставления миграции с рынком труда IGM, ANOFM, BNS и другим компетентным органам следует определить показатели, которые можно сравнивать с правовой и методологической точек зрения, включая профессию, сектор деятельности и результаты

местного найма. Данные должны публиковаться в агрегированном виде с соблюдением защиты персональных данных.

Кроме того, IGM следует публиковать агрегированные данные о числе лиц, получивших два и более продления права на пребывание в целях трудовой деятельности, совокупной продолжительности пребывания и документально подтверждённой непрерывности трудовых отношений. Эта информация позволила бы разграничить ежегодные административные операции и долгосрочную динамику численности иностранных работников. Органам власти следует также периодически оценивать, продолжают ли последовательные продления отвечать доказанным экономическим потребностям и предоставляет ли нормативная база достаточные инструменты для мониторинга долгосрочного пребывания.

8. Дополнение данных о водителях и других регулируемых профессиях

Данных ASP о водительских удостоверениях недостаточно, чтобы установить, сколько иностранных граждан фактически работают профессиональными водителями. Компетентному органу в области автомобильного транспорта следует предоставлять агрегированные данные о сертификатах профессиональной компетентности, фактической профессии и виде перевозок в пределах имеющегося учёта.

Требования к оперативной коммуникации и безопасности должны оцениваться применительно к профессиональной деятельности и конкретным рискам, не предполагая, что гражданство автоматически указывает на наличие или отсутствие тех или иных компетенций. Полученные таким образом данные могли бы послужить основой для политики обучения, проверки и найма, адаптированной к специфике регулируемых профессий.

В целом приоритеты государственной политики должны быть направлены на создание системы внешнего найма, основанной на доказанном дефиците, конкурентоспособных условиях оплаты труда, проверке местного найма, соразмерной интеграции и сопоставимом статистическом учёте. Наём иностранных работников может быть законным инструментом развития экономики, однако его эффективность должна оцениваться по его способности способствовать устойчивой занятости, росту производительности и улучшению условий труда в Республике Молдова.

12.2. Общий вывод

Республика Молдова сталкивается с двумя процессами, которые необходимо анализировать совместно: эмиграцией части населения и наймом иностранных граждан работодателями. Эти явления могут влиять на доступность рабочей силы, однако данные о миграции населения не следует путать с данными об эмиграции экономически активных лиц.

Данные IGM, проанализированные в исследовании, указывают на рост оформлений в целях трудовой деятельности и числа юридических лиц, нанимавших иностранных граждан, по сравнению с 2020 годом, хотя рост наблюдался не в каждом году. Эти значения описывают административную деятельность и присутствие работодателей, нанимающих иностранцев, но сами по себе не отражают числа отдельных лиц, фактически работающих в стране на протяжении всего анализируемого периода.

ANOFM сообщает о вакансиях и трудностях с наймом по ряду профессий, но также и о лицах, зарегистрированных в качестве ищущих работу. BNS выявляет лиц вне состава рабочей силы,

которые хотели бы работать, и занятых лиц, которые хотели бы изменить своё профессиональное положение или получать более высокую оплату. Эти категории указывают на наличие человеческих ресурсов, заслуживающих анализа, но не представляют собой числа лиц, автоматически готовых занять любую вакантную должность. Квалификацию, опыт, местоположение, график и условия оплаты необходимо оценивать применительно к каждой профессии.

Опрос ANOFM на 2026 год, основанный на ответах 2 862 компаний, показывает, что около 15% работодателей, охваченных анализом, сообщили о дефиците персонала в 2025 году. Из работодателей, сообщивших о дефиците, 48,8% потребовалось больше времени на наём, 31,6% заявили, что им не удалось нанять персонал, а 14,3% сообщили, что предложили более высокую заработную плату для привлечения кандидатов. Эти результаты подтверждают наличие реальных трудностей с наймом на отдельных предприятиях, но не доказывают, что дефицит носит всеобщий характер во всей экономике или что каждая вакансия не может быть заполнена за счёт местного найма и обучения.

Ещё один аспект, выявленный исследованием, касается продолжительности пребывания иностранных работников и возможности последовательного продления права на пребывание в целях трудовой деятельности. Для некоторых категорий работников проанализированные нормы Закона № 200/2010 предусматривают первоначальные сроки и возможность продления, не указывая прямо в тех же нормах максимальный совокупный предел. Это не означает, что продление является автоматическим или что пребывание может продолжаться безусловно, однако поднимает вопрос о том, как государство отслеживает долгосрочное пребывание и оценивает необходимость его продолжения.

Данные IGM о предоставлениях и продлениях не позволяют установить ни число работников, получивших несколько последовательных продлений, ни общую продолжительность их пребывания. При отсутствии лонгитюдного учёта невозможно с достаточной точностью оценить, отражают ли последовательные продления устойчивые экономические потребности, профессиональную мобильность или долгосрочную зависимость отдельных секторов от внешнего найма.

Следовательно, политика трудовой миграции должна быть направлена не только на первоначальное обоснование найма, но и на последующий мониторинг соотношения между продолжительностью пребывания, непрерывностью занятости и реальными потребностями рынка труда. IGM следует публиковать в пределах закона и с соблюдением защиты персональных данных агрегированную статистику о числе продлений на одно лицо, совокупной продолжительности пребывания и статусе трудовых отношений. На основе этой информации органам власти следует установить явный совокупный предельный срок пребывания в целях трудовой деятельности для неквалифицированных и низкоквалифицированных работников, а также дополнительные критерии для повторных продлений.

Сопоставление данных ANOFM с информацией, опубликованной IGM, выявляет пересечения между некоторыми секторами с трудностями найма и областями, в которых заняты иностранные работники. Например, в обрабатывающей промышленности ANOFM фиксирует дефицит персонала выше среднего по стране, а IGM сообщил о гражданах Непала, занятых в производстве кабельной проводки, и о работниках из Непала, Бангладеш и Узбекистана, работающих на кирпичном заводе. В строительстве и инфраструктуре ANOFM также фиксирует трудности с наймом, а IGM документально зафиксировал присутствие работников из Бангладеш

на предприятии, которое строит и монтирует газопроводы, системы водоснабжения и канализации.

Эти примеры показывают, что иностранный найм и дефицит, о котором сообщают работодатели, сосуществуют в определённых сегментах экономики. Однако они не устанавливают, не нашли ли эти работодатели местных кандидатов, были ли предложения по заработной плате и условия труда достаточно привлекательными или же внешний найм был обусловлен иными соображениями. Чтобы ответить на эти вопросы, необходимы данные о местных кандидатах, результатах отбора и договорных условиях, предложенных иностранным работникам. При их отсутствии отраслевое пересечение является значимым признаком, но не доказательством причинно-следственной связи.

В то же время наличие людей, которые хотели бы работать, и предложений заработной платы в размере 15 000–25 000 леев по некоторым профессиям показывает, что анализ не может ограничиваться числом зарегистрированных безработных или общим числом вакансий. Чтобы установить, могли бы граждане Молдовы занять часть должностей, необходимо проанализировать соответствие квалификаций, фактическую доступность, местоположение, заработную плату и предлагаемые условия. Имеющиеся данные не доказывают, что доступные местные кандидаты были отклонены в пользу иностранных работников, но и не позволяют исключить такую возможность в отдельных случаях.

Исследование не доказывает ни того, что наём иностранных работников бесполезен, ни того, что каждый случай трудоустройства из-за рубежа отвечает дефициту, который невозможно покрыть внутри страны. Имеющиеся данные пока не позволяют в полной мере оценить взаимосвязь между дефицитными профессиями, фактически выплачиваемой заработной платой, договорными условиями, попытками местного найма и профилем иностранных работников. Следовательно, невозможно точно установить долю случаев найма, обусловленных реальной нехваткой персонала, и тех, на которые повлияли привлекательность предложений, условия труда или затраты на наём.

Центральная проблема государственной политики заключается не в выборе между местными и иностранными работниками, а в способности государства прозрачно оценивать потребности экономики и эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы. Это предполагает улучшение условий труда, развитие профессиональной подготовки, поддержку возвращения диаспоры и сбор данных, позволяющих оценивать результаты внешнего найма и реальные возможности местного трудоустройства.

Международный наём может быть оправдан там, где дефицит сохраняется, а необходимые компетенции невозможно мобилизовать внутри страны в разумные сроки. Если же некоторые должности остаются вакантными из-за неконкурентоспособных предложений, несоответствия между требованиями и имеющимися компетенциями или недостаточных инвестиций в обучение и производительность, внешний наём не устранит структурных причин проблемы.

Принцип государственной политики: Мы не выступаем против иностранных работников, но не допускаем, чтобы импорт рабочей силы стал самым дешёвым вариантом для работодателей и самым удобным для государства. Наём из-за рубежа должен быть последним решением, а не первым: после того как должность была предложена гражданам Республики Молдова с конкурентоспособной заработной платой и с теми же обязанностями для работодателя. Трудовая миграция должна оставаться временной в силу закона, а безопасность на дорогах общего пользования не может зависеть от непроверенного водительского удостоверения.