

CZU: 314.151:331.101.32(478)

[https://doi.org/10.59295/sum3\(193\)2026\\_41](https://doi.org/10.59295/sum3(193)2026_41)

# DETERMINANȚII INTENȚIILOR DE EMIGRARE ÎN REPUBLICA MOLDOVA: SATISFACTIA FAȚĂ DE LOCUL DE MUNCĂ, PERCEPȚIILE ASUPRA PIETEI MUNCII ȘI REȚELELE FAMILIALE

*Aurelia MAMOLEA,**Universitatea de Stat din Moldova*

Acest articol examinează determinanții intenției de emigrare în Republica Moldova printr-un cadru analitic integrat micro-meso-macro. Studiul explorează modul în care satisfacția individuală față de condițiile de muncă, percepțiile asupra condițiilor generale de muncă din țară și existența membrilor familiei în diaspora interacționează în modelarea intenției de emigrare. Analiza se bazează pe datele unui sondaj național reprezentativ, realizat față în față în perioada ianuarie-februarie 2026 (N = 1,027). Rezultatele indică că 9% dintre respondenți intenționează să emigreze în următorii trei ani, cu niveluri mai ridicate în rândul tinerilor. Deși 62% dintre respondenții ocupați se declară mulțumiți de condițiile proprii de muncă, doar 22% apreciază pozitiv condițiile generale ale pieței muncii, evidențiind un decalaj perceptiv micro-macro pronunțat. Insatisfacția ocupațională și rețelele migratorii sunt asociate pozitiv cu intenția de emigrare, sugerând că mobilitatea este determinată atât de factori individuali, cât și de percepții sistemice și de capitalul social transnațional.

**Cuvinte-cheie:** piața muncii, emigrare, condiții de muncă, intenții de emigrare, Republica Moldova, rețele migratorii, satisfacția muncii.

## DETERMINANTS OF EMIGRATION INTENTIONS IN MOLDOVA: JOB SATISFACTION, LABOUR MARKET PERCEPTIONS AND FAMILY NETWORKS

This article examines the determinants of emigration intentions in the Republic of Moldova through an integrated micro-meso-macro analytical framework. The study explores how individual satisfaction with working conditions, perceptions of general working conditions in the country, and the existence of family members in the diaspora interact in shaping emigration intentions. The analysis is based on data from a nationally representative survey conducted face-to-face in January–February 2026 (N = 1,027). The results indicate that 9% of respondents intend to emigrate within the next three years, with higher levels among young people. Although 62% of employed respondents declare themselves satisfied with their own working conditions, only 22% positively evaluate general labor market conditions, highlighting a pronounced micro-macro perceptual gap. Job dissatisfaction and migrant networks are positively associated with emigration intentions, suggesting that mobility is driven both by individual factors and by systemic perceptions and transnational social capital.

**Keywords:** labor market, emigration, working conditions, emigration intentions, Republic of Moldova, migrant networks, job satisfaction.

### Introducere

Migrația internațională a forței de muncă este una dintre cele mai influente dinamici structurale ale economiilor periferice și semi-periferice, iar Republica Moldova reprezintă un caz paradigmatic al unei societăți profund modelate de mobilitatea externă. Deși literatura migrației a explicat fluxurile internaționale predominant prin diferențiale economice și asimetrii structurale între state, înțelegerea mecanismelor care preced decizia migratorie - în special intenția de emigrare - rămâne esențială pentru clarificarea proceselor micro și meso care alimentează mobilitatea.

Modelul clasic push-pull formulat de Everett S. Lee în 1966 [3] conceptualizează migrația ca rezultat al interacțiunii dintre factori de respingere (push) și factori de atracție (pull), mediați de obstacole intermediare și caracteristici individuale. În acest cadru, condițiile de muncă precare, instabilitatea ocupațională și remunerarea insuficientă funcționează ca factori push centrali. Totuși, abordarea push-pull, deși utilă descriptiv, rămâne limitată în explicarea reproducerii structurale a migrației și a caracterului său cumulativ.

Extinderea teoretică oferită de teoria rețelelor migratorii, asociată lucrărilor lui Douglas Massey și co-

laboratorilor săi [4], introduce dimensiunea capitalului social migrator, demonstrând că existența legăturilor familiale și comunitare reduce costurile și riscurile migrației și transformă mobilitatea într-un proces auto-reproductiv. În contexte cu migrație intensă, rețelele nu doar facilitează plecarea, ci restructurează însăși logica deciziei individuale, transformând migrația dintr-o strategie excepțională într-o opțiune normativă.

Pe de altă parte, din perspectiva teoriei „exit, voice and loyalty” formulate de Albert O. Hirschman în 1970 [2], migrația poate fi interpretată ca o formă de „exit” în fața deteriorării condițiilor organizaționale sau instituționale. Atunci când mecanismele de „voice” – negocierea, participarea, reprezentarea sindicală, mobilitatea internă – sunt percepute ca ineficiente, ieșirea din sistem devine un răspuns rațional. În acest sens, intenția de emigrare reflectă nu doar diferențiale economice, ci și percepția blocajelor structurale ale pieței muncii.

Integrarea acestor perspective permite conceptualizarea intenției de emigrare ca rezultat al interacțiunii dintre trei niveluri analitice:

- (1) nivelul micro - experiența individuală a condițiilor de muncă și satisfacția ocupațională;
- (2) nivelul meso - infrastructura relațională a rețelelor migratorii;
- (3) nivelul macro-perceptiv - evaluarea sistemică a oportunităților și constrângerilor pieței muncii naționale.

În societăți caracterizate prin migrație instituționalizată social, cum este Republica Moldova, aceste niveluri tind să se consolideze reciproc. Experiența ocupațională negativă poate activa rețelele migrației existente, iar percepția generalizată a precarității poate amplifica legitimitatea opțiunii de mobilitate.

Deși literatura privind migrația moldovenească este extinsă, majoritatea studiilor se concentrează asupra volumului fluxurilor, remitențelor sau impactului macroeconomic. Mai puține cercetări analizează sistematic relația dintre satisfacția cu condițiile de muncă, percepțiile asupra mediului ocupațional și intenția de emigrare, integrând simultan dimensiunea rețelelor familiale. Astfel, rămâne insuficient explorată interacțiunea dintre experiența ocupațională directă și capitalul social migrator în modelarea fazei pre-migraționale.

Prezentul studiu își propune să examineze această interacțiune, analizând modul în care satisfacția cu condițiile proprii de muncă, percepțiile privind condițiile generale de muncă din Republica Moldova și existența membrilor familiei migranți influențează intenția de emigrare. Prin integrarea perspectivelor teoretice clasice și neo-clasice asupra migrației într-un cadru analitic micro–macro, articolul contribuie la înțelegerea mecanismelor care transformă nemulțumirea ocupațională într-o potențială decizie de mobilitate internațională.

### Metode și materiale aplicate

Articolul de față se bazează pe analiza datelor empirice colectate la comanda cercetătorilor. Datele au fost colectate de către compania sociologică Magenta Consulting. Pentru colectarea datelor a fost realizat un sondaj național în Republica Moldova (fără regiunea transnistreană), realizat față în față prin metoda CAPI (computer assisted personal interview), pe un eșantion de 1027 de respondenți cu vârsta 16+. A fost aplicată metoda de eșantionare probabilistică multistadială, ceea ce a dus la un eșantion reprezentativ pentru populația Republicii Moldova cu vârsta de 16+ ani. Marja de eroare este de +/- 3%. Datele au fost culese în perioada 15 ianuarie - 16 februarie 2026.

Autoarea a elaborat metodologia acestei cercetări pornind de la următoarele ipoteze de cercetare:

I1. Persoanele cu satisfacție scăzută privind condițiile proprii de muncă au o probabilitate mai mare de a manifesta intenție de emigrare.

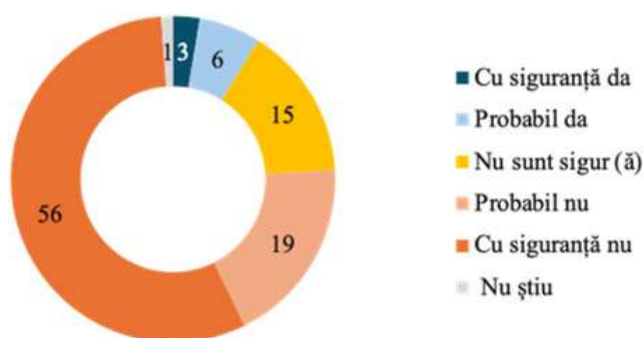
I2. Percepția negativă asupra condițiilor generale de muncă în Moldova crește probabilitatea intenției de emigrare.

I3. Existența membrilor familiei migranți este asociată pozitiv cu intenția de emigrare.

### Rezultate obținute

Sondajul Generații și Gen [8], desfășurat în anul 2020 a arătat o pondere semnificativă a respondenților care intenționează să emigreze în următorii trei ani – 15,5%.

La distanță de 6 ani (ianuarie – februarie 2026), sondajul curent atestă o intenție de emigrare în următorii trei ani de 9%.



**Figura 1. Intenția de emigrare în următorii 3 ani, N=1027, %**

### *Intențiile de emigrare și vârsta*

Intenția de emigrare variază în funcție de vârstă. Cu cât persoana înaintea în vârstă – scade considerabil intenția de emigrare. Astfel, 18% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 15-34 de ani au declarat că intenționează să emigreze în următorii trei ani, 9% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 35-54 de ani și 1% dintre persoanele cu vârsta de 55 de ani și mai mult. Diferențele atestate pe criteriul de vârstă pot fi argumentate din mai multe puncte de vedere.

1. Din perspectiva ciclului de viață, tinerii se află într-o etapă de tranziție biografică: intrare pe piața muncii, formare profesională, construire carieră, formare familie. Migrația este mai probabilă când: costurile de oportunitate sunt mai mici, responsabilitățile familiale sunt reduse, capitalul uman este transferabil. Cu cât înaintea în vârstă: cresc investițiile în rețele locale, cresc costurile sociale ale plecării, crește atașamentul instituțional.

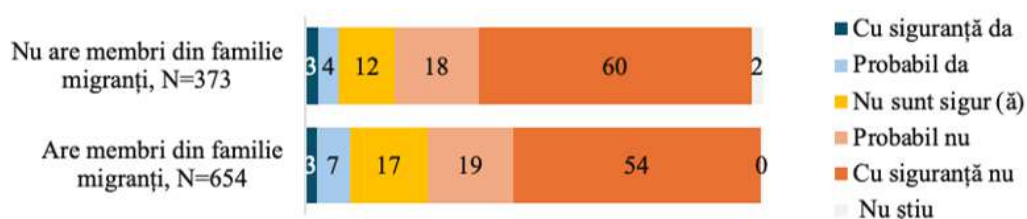
2. Din perspectiva modelului push-pull, pentru tineri factorii push sunt mai bine simțiți - salarii mici la început de carieră în Republica Moldova și limitarea oportunităților profesionale. Pe de altă parte, factorii pull sunt mai atractivi - mobilitate profesională, oportunități educaționale, experiență internațională, salarii mai mari. Totodată, din punct de vedere a rețelilor migratorii, tinerii de astăzi au crescut în familii unde unul din membri a fost sau este emigrant, iar acest factor favorizează intenția de emigrare a tinerilor.



**Figura 2. Intenția de emigrare în funcție de vârsta respondenților**

### *Intenția de emigrare și existența rețelilor*

Existența membrilor familiei în diasporă este corelată cu intenția respondentului de emigrare. În timp ce 7% dintre respondenții care nu au rude în străinătate au declarat că intenționează să emigreze în următorii trei ani, ponderea celor care au rude în străinătate și intenționează să emigreze în următorii trei ani este de 10%. Asocierea pozitivă dintre existența membrilor familiei în diaspora și intenția de emigrare poate fi interpretată prin prisma teoriei rețelilor migratorii, dezvoltată de Douglas Massey și colaboratorii săi. Conform acestei perspective, migrația devine un proces cumulativ, auto-reproductiv, în care legăturile sociale transnaționale reduc costurile economice, informaționale și psihologice ale mobilității. Prezența rudelor în străinătate funcționează ca formă de capital social migrator, facilitând accesul la informații despre oportunități de muncă, sprijin la integrare și reducerea incertitudinii asociate plecării. În acest context, migrația nu mai reprezintă o decizie individuală izolată, ci este încorporată într-o infrastructură relațională care normalizează mobilitatea și o transformă într-o strategie accesibilă și legitimă. Astfel, chiar și diferențele moderate între respondenții cu și fără rude în diaspora pot reflecta efectele cumulative ale rețelilor transnaționale asupra formării intenției de emigrare.



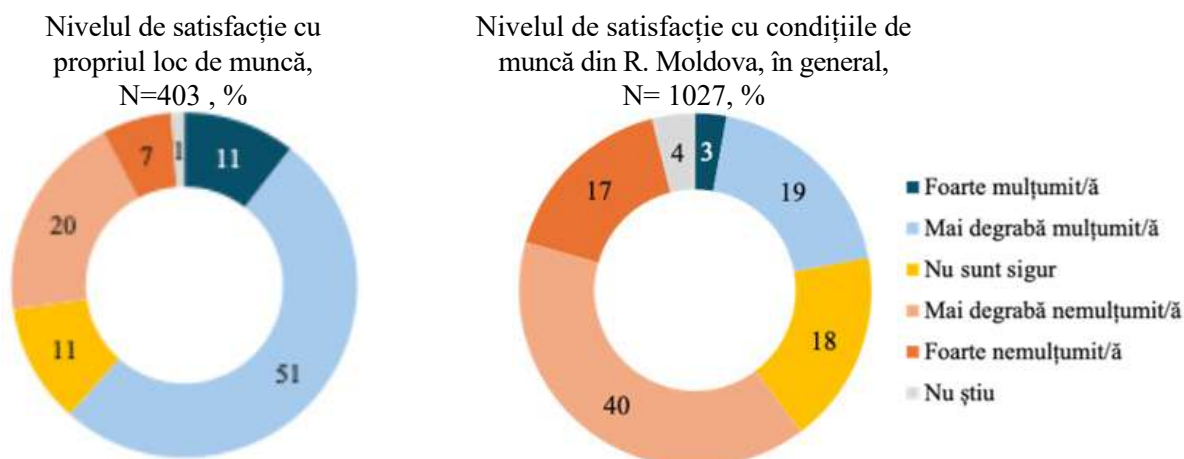
**Figura 3. Intenția de emigrare în funcție de existența rețelelor migratorii**

### *Intenția de emigrare și percepțiile despre condițiile de muncă din Moldova*

Rezultatele evidențiază o discrepanță semnificativă între evaluarea experienței ocupaționale individuale și percepția asupra condițiilor generale de muncă din Republica Moldova. În timp ce 62% dintre respondenții ocupați declară că sunt mulțumiți de condițiile de muncă de la propriul loc de muncă, doar 22% dintre respondenți apreciază pozitiv, la nivel general, condițiile de muncă din țară. Această diferență sugerează existența unui decalaj micro-macro în evaluarea realității ocupaționale.

Din perspectivă sociologică, această asimetrie poate fi interpretată prin prisma diferenței dintre experiența directă și reprezentarea sistemică. Evaluarea locului de muncă propriu este ancorată în experiențe concrete, relații organizaționale și standarde proxime de comparație. În schimb, percepția asupra pieței muncii la nivel național este modelată de factori mai difuzi: discurs public, mediatizare a problemelor economice, comparații internaționale și experiențele diasporei. Astfel, chiar și în absența unei nemulțumiri personale acute, imaginea sistemică poate rămâne predominant negativă.

Această constatare este congruentă cu teoria comparației sociale (Festinger) [1] și cu conceptul de deprivare relativă (Runciman) [6], potrivit cărora evaluarea bunăstării nu este strict dependentă de condițiile obiective, ci de raportarea la standarde percepute ca legitime. În societăți cu migrație extinsă, cum este Republica Moldova, piața muncii locală este comparată implicit cu piețe externe percepute ca oferind salarii mai mari, stabilitate contractuală și mobilitate profesională ascendentă. În consecință, imaginea sistemică poate rămâne negativă chiar și în absența unei nemulțumiri acute la nivel individual.



**Figura 3. Percepții despre condițiile de muncă din Moldova**

În același timp, analiza relației dintre satisfacția cu condițiile de muncă și intenția de emigrare indică o legătură clară între experiența ocupațională și disponibilitatea pentru mobilitate. Datele arată că 20% dintre persoanele care se declară nesatisfăcute de condițiile de muncă intenționează să emigreze în următorii trei ani, comparativ cu doar 6% dintre respondenții satisfăcuți. Această diferență sugerează că insatisfacția ocupațională funcționează ca factor de „activare” a opțiunii migratorii. Cu toate acestea, faptul că și o parte dintre persoanele satisfăcute manifestă intenție de emigrare arată că decizia nu este determinată exclusiv de precaritate individuală.

În societăți cu migrație instituționalizată social, rețelele migratorii consolidează o reprezentare colectivă a oportunităților externe ca fiind structural superioare celor interne. Circulația experiențelor pozitive din

diaspora, transmiterea informațiilor despre venituri și condiții de muncă, precum și legitimizarea socială a plecării transformă migrația într-o strategie anticipativă, nu doar reactivă. În acest sens, intenția de emigrare poate apărea chiar și în absența unei insatisfacții directe, fiind alimentată de percepția limitărilor sistemice ale pieței muncii naționale.

Prin urmare, diferența dintre satisfacția reală cu propriul loc de muncă și percepția generală negativă a condițiilor de muncă reflectă o tensiune structurală între experiența individuală și evaluarea colectivă a oportunităților. Această tensiune contribuie la înțelegerea intenției de emigrare ca rezultat al interacțiunii dintre nemulțumirea ocupațională și constrângerile structurale percepute. Implicația majoră este că politicile de retenție a forței de muncă nu pot viza exclusiv îmbunătățirea condițiilor la nivel organizațional, ci trebuie să abordeze dimensiunea sistemică a încrederii în piața muncii, în mobilitatea profesională și în predictibilitatea instituțională.



Figura 4. Satisfacția cu condițiile de muncă și intenția de emigrare

### Factorii de emigrare

Top trei motive pentru a emigra, invocate de respondenți spontan, sunt: pentru un loc de muncă mai bine plătit (34%), pentru condiții de viață mai bune (30%), pentru un echilibru dintre salariu și cost de viață (20%). Atât modelul push-pull, cât și abordarea neoclasică a migrației plasează în centrul deciziei de emigrare diferențele salariale și logica maximizării veniturilor gospodăriei. Rezultatele prezentei cercetări sunt în concordanță cu studiile realizate anterior în Republica Moldova în domeniul migrației [7] [5] și confirmă predominanța motivațiilor economice în rândul populației. Migrația este percepută ca o strategie de acces la locuri de muncă mai stabile și mai bine remunerate, menită să îmbunătățească nivelul de trai al familiei, în contextul constrângerilor și oportunităților limitate oferite de piața muncii locale.



Figura 5. Factorii de emigrare, N=91, % din rândul celor care intenționează să emigreze

### Concluzii

Rezultatele studiului confirmă că intenția de emigrare este produsul interacțiunii dintre nemulțumirea ocupațională, percepțiile sistemice și capitalul social migrator.

Din perspectiva politicilor publice, concluziile sugerează că strategiile de retenție a forței de muncă trebuie să depășească intervențiile punctuale la nivel organizațional și să abordeze dimensiunea structurală a încrederii în piața muncii, mobilitatea profesională internă și predictibilitatea instituțională. Reducerea intenției de emigrare implică nu doar îmbunătățirea salariilor, ci și consolidarea percepției de oportunitate și stabilitate în cadrul sistemului național.

Rezultatele studiului deschid mai multe direcții relevante pentru aprofundarea mecanismelor care stau la baza intenției de emigrare în Republica Moldova. În primul rând, este necesară investigarea longitudinală a relației dintre intenția de emigrare și migrația efectivă. Având în vedere că intenția reprezintă o etapă pre-migrațională, rămâne de analizat în ce măsură aceasta se transformă în comportament migrator real și care sunt factorii care facilitează sau inhibă această tranziție. Studii panel sau analize pe date longitudinale ar permite testarea stabilității intenției în timp și identificarea mecanismelor de conversie a intenției în acțiune. În al doilea rând, se impune o analiză mai detaliată a dimensiunii percepțiilor sistemice. Discrepanța dintre satisfacția individuală și evaluarea negativă a pieței muncii sugerează existența unor mecanisme simbolice și discursive care influențează reprezentarea oportunităților. Cercetări viitoare ar putea examina rolul mass-mediei, al experiențelor transnaționale indirecte și al rețelelor sociale digitale în formarea acestor percepții. În al treilea rând, este necesară aprofundarea interacțiunii dintre capitalul social migrator și satisfacția ocupațională. Studiul de față indică faptul că rețelele familiale amplifică disponibilitatea pentru mobilitate, însă rămâne de explorat dacă acestea mediază sau moderează efectul insatisfacției ocupaționale asupra intenției de emigrare. Modele de mediere și interacțiune ar putea clarifica dinamica dintre factorii micro și meso. În al patrulea rând, analiza diferențelor de gen și sector ocupațional reprezintă o direcție importantă. Având în vedere transformarea structurii migrației moldovenești în ultimele decenii, cercetări viitoare ar putea examina dacă mecanismele explicative diferă între bărbați și femei sau între sectoarele economice (public vs. privat, formal vs. informal).

În fine, ar fi relevantă o analiză comparativă regională sau transnațională, pentru a evalua dacă tiparele identificate sunt specifice Republicii Moldova sau reflectă dinamici comune economiilor periferice și semi-periferice din Europa de Est. O astfel de abordare ar contribui la generalizarea cadrului analitic propus și la integrarea cazului moldovenesc într-o dezbatere comparativă mai largă.

### Bibliografie:

1. FESTINGER, L. A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7(2), 117–140. (1954). <https://doi.org/10.1177/001872675400700202>
2. HIRSCHMAN, A. O. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. (1970). Cambridge, MA: Harvard University Press. ISBN 0-67 4-27660-4
3. LEE, E. S. A Theory of Migration. *Demography*, vol 3, no. 1, pp. 47-57. ISSN: 0070-3370, 1533-7790
4. MASSEY, D. S., ARANGO, J., HUGO, G., KOUAOUCCI, A., PELLEGRINO, A., & TAYLOR, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466. DOI:10.2307/2938462
5. OIM. *Migrația în scop de muncă: Profilul și provocările actuale ale lucrătorilor migranți moldoveni în principalele țări de destinație*. 2020. Disponibil: [https://moldova.iom.int/sites/g/files/tmzbd1266/files/documents/Migratia%20in%20scop%20de%20munca\\_5.pdf](https://moldova.iom.int/sites/g/files/tmzbd1266/files/documents/Migratia%20in%20scop%20de%20munca_5.pdf) [Accesat: 12.11.2025]
6. RUNCIMAN, W. G. *Relative Deprivation and Social Justice: A Study of Attitudes to Social Inequality in Twentieth-Century England*. (1966). ISBN 10: 0710039239
7. SAVELIEVA, G., ZAHAROV, S. Migrația și piața muncii ca provocare la o convergență regională în Republica Moldova. In: *Revista de Filosofie, Sociologie și Științe Politice*. 2021, nr. 3. ISSN 1857-2294.
8. UNFPA, *Raportul Studiului „Generații și Gen” în Republica Moldova*. Disponibil pe <https://moldova.unfpa.org/ro/publications/raportul-studiului-genera%C8%9Bii-%C8%99i-gen-%C3%AEn-republica-moldova> [accesat 03.02.2025].

### Date despre autor:

**Aurelia MAMOLEA**, doctorandă, Școala doctorală „Științe Sociale”, Universitatea de Stat din Moldova.

**ORCID:** 0009-0006-2404-0017

**E-mail:** mamolea.aurelia@gmail.com

Prezentat: 27.02.2026

Recenzat: 24.03.2026

Acceptat spre publicare: 20.05.2026