



IPOTEZE PRIVIND CAUZELE MIGRAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL PREVEDERILOR LEGISLAȚIEI UNIUNII EUROPENE

Ana CREȚU,

doctorandă, Universitatea de Studii Europene din Moldova

Migrația forței de muncă reprezintă procesul de strămutare a resurselor de muncă dintr-o localitate în alta, dintr-o regiune în alta sau chiar dintr-o țară în alta pentru a găsi un loc de muncă în condiții mai favorabile decât în localitatea, regiunea sau țara de origine. Pe lângă motivațiile economice, procesul migrației naționale și/sau internaționale este, de asemenea, condiționat de considerente familiale, culturale, etnice, politice și de orice altă natură. Astfel, migrația forței de muncă face parte dintr-un fenomen mai larg, migrația națională și internațională a populației, atunci când acest proces nu are legătură directă cu ocuparea forței de muncă.

Procesul migrației forței de muncă și migrației populației este reglementat de legile naționale ale diferitelor țări și de actele juridice internaționale. Legislația reflectă două tendințe: una - către o economie deschisă și, în consecință, spre libera circulație a resurselor de muncă și a populației; cealaltă este protecționismul și restricțiile privind migrația internațională.

Cuvinte-cheie: migrație, forță de muncă, migrația forței de muncă, migrație internațională, procesul muncii, legislație.

Migration of labor is the process of relocation of labor resources from one locality to another, from one region to another or even from one country to another, to find a job in more favorable conditions than in the locality, region or country of origin. In addition to economic motivations, the process of national and/ or international migration is also conditioned by family, cultural, ethnic, political, and other considerations. Thus, labor migration is part of a wider phenomenon, national and international migration of the population, when this process is not always linked directly related to employment alone.

The process of international labor migration and population migration is governed by national laws of different countries and by international legal acts. Legislation reflects two trends: one - to an open economy and, consequently, to the free movement of labor resources and the population; the other is protectionism and restrictions on international migration.

Keywords: migration, workforce, labor migration, international migration, labor process, legislation.

Introducere. La fiecare etapă de dezvoltare socio-umană, au avut loc migrații ale persoanelor, la baza migrațiilor date fiind diferite cauze: căutarea unor condiții mai favorabile pentru trai, pentru angajarea în câmpul muncii sau pentru dezvoltarea afacerilor, plecarea la studii peste hotare cu următoarea angajare în câmpul muncii, stabilirii locului de trai și înființarea familiei, etc. La etapa contemporană, are loc migrația internațională a forței de muncă, care joacă un rol important pentru dezvoltarea relațiilor economice internaționale. Astfel, constatăm că migrația a devenit un proces de globalizare în care sunt implicate aproape toate statele lumii, apărând în diferite ipostaze: fie în calitate de țară de origine, fie de tranziție sau de destinație.

Conform definițiilor pe care le găsim în majoritatea dicționarelor, migrația reprezintă „deplasarea în masă a unor triburi, popoare de pe un teritoriu pe altul, determinată de factori economici, politici, so-

ciali sau naturali; migrare”[1], iar migrațiunea reprezintă „deplasarea în masă a unor populații, dintr-o regiune în alta. În 1953... s-a găsit în apropiere de Valea lui Mihai un cimitir din epoca migrațiilor. CONTEMPORANUL, S. II, 1954, nr. 382, 5/3. Cândva, demult de tot, într-una din inserările acelor timpuri pierdute, câțiva păstori, oprindu-se din neîntrerupta lor migrațiune au aprins un foc. BOGZA, C. O. 239”[2].

Actualitatea temei. Migrația internațională a forței de muncă este un proces obiectiv inerent unei economii de piață și la fel de obiectiv ca procesul fluxului de capital între țări, dezvoltarea relațiilor comerciale externe sau integrarea economică internațională. Resursele de muncă în conformitate cu legile pieței caută cea mai profitabilă aplicație care oferă eficiență maximă, astfel migrația internațională devenind o realitate care atinge aproape toate colțurile lumii, iar distincțiile cum ar fi: țară de origi-

ne, tranzit ori destinație devenind, deseori, depășite. În acest sens, cooperarea internațională este esențială pentru asigurarea unei migrații regulate sigure, ordonate și care implică respectarea deplină a drepturilor omului și tratamentul uman al migranților și refugiaților.

Analizând fenomenul migrației observăm că aceasta a căpătat un caracter global, în care sunt atrase și implicate practic toate statele lumii, apărând, după cum am menționat anterior, în diferite ipostaze, adică în calitate de stat de origine, tranziție sau de destinație, atât pentru țările de emigrare, cât și pentru cele de imigrare, deoarece influențează foarte mult asupra repartizării locuitorilor pe Terra. Consecințele ce țin de imigrare[3] sau emigrare[4], se manifestă prin structura lor cantitativă și calitativă asupra securității demografice, sociale și economice ale tuturor țărilor. Deci, în acest fel conchidem, că migrația are un rol foarte important în vederea funcționalității eco-



nomnii la nivel mondial.

Scopul studiului. Migrația internațională a forței de muncă ajută cetățenii Republicii Moldova să supraviețuiască în perioade de criză socială și economică, să facă față unor complexe și profunde transformări sociopolitice, socioeconomice și socioculturale. În același timp, ea acutizează o gamă largă de probleme legate de securitatea sociodemografică a țării și dezvoltarea ei civilizațională ulterioară. Emigrația din Republica Moldova reprezintă un exod, un fenomen în masă și acest fenomen în consecință este unul foarte defavorabil pentru demografia și economia țării. Confruntându-se cu instabilitatea economică, scăderea drastică a veniturilor și creșterea rapidă a șomajului, care a însoțit prăbușirea Uniunii Sovietice, cetățenii au început să emigreze din Moldova pe scară largă în prima jumătate a anilor '90.

Conform estimărilor Serviciului de Informații și Securitate al Republicii Moldova[5], între 1.200.000 și două milioane de moldoveni (reprezentând aproape 45% din totalul populației de 3.6 milioane) lucrează în străinătate, iar o majoritate absolută a acestora este ilegală. Numai 80.000 de persoane locuiesc legal în țări străine. Rusia (în special, Moscova și regiunea Moscovei), Italia, Ucraina, România, Portugalia, Spania, Grecia, Turcia și Israel sunt principalele direcții ale emigrării (enumerată în ordinea descrescătoare a importanței).

Datorită caracterului secret al acestor fluxuri de migrație, nu există statistici oficiale pe această temă. Se estimează că aproximativ 500.000 de moldoveni lucrează în Rusia, în special, în industria construcțiilor. Conform altor estimări, în Italia există, de asemenea, circa 500.000 de cetățeni ai Republicii Moldova. Cetățenii moldoveni aleg pentru migrația forței de muncă, în principal, acele țări, în care majoritatea vorbesc limba rusă (Rusia, Israel, mai rar - Ucraina) sau migrează în țările vorbitoare de limbă română (datorită asemănării limbii materne). Rușii și ucrainenii călătoresc în Rusia sau Ucraina,

găgăuzii turci merg în Turcia[6]. Remitențele de la cetățenii moldoveni în străinătate, potrivit datelor pentru anul 2014, reprezintă aproape 24,9% din PIB-ul Republicii Moldova, cifra fiind cel de-al cincilea cel mai înalt procent din lume de acest indicator[7].

În Republica Moldova fenomenul migrației este unul actual, real și „dureros”. Sute de mii de cetățeni ai țării noastre se află peste hotarele acesteia în căutarea unui loc de muncă sau a unui trai mai bun. Conform datelor statistice, populația Republicii Moldova la momentul recensământului care s-a desfășurat în perioada 12-25 mai 2014, constituia 2 998 235 de persoane. Analizând grupele de vârstă 0-14, 15-59 și 60 ani și peste, se observă că în Republica Moldova se accentuează procesul de îmbătrânire demografică a populației. În anul 2014 persoanele care au depășit vârsta de 60 de ani este de 17,4%, iar în 2004 era 14,3%[8].

De exemplu, „Sputnic Moldova” comentând migrația populației Republicii Moldova menționează următoarele[9], că în baza datelor recensământului din 2014, mai mult de 300 de mii de persoane, conform informațiilor prezentate de rude, se aflau peste hotarele țării. Datele statistice ne arată că migranții, în ultima perioadă, sunt mai mult bărbații (în jur de 55,1%) comparativ cu numărul de femei (44,9%) din numărul total de persoane care se află peste hotare. Iar conform categoriilor de vârstă, din numărul total de migranți sunt plecați cam aproximativ 32,7% persoane cu vârsta cuprinsă între 20-29 de ani, iar 27,2% persoane cu vârsta cuprinsă între 30-39 de ani.

În special, pleacă locuitorii de la sate în străinătate. Ponderea acestora este de 79% din totalul celor care au părăsit țara. Conform statisticilor, în comparație cu anul 2004, numărul persoanelor aflate în vârstă de muncă și pensionarii care părăsesc republica este în creștere. Aceasta, potrivit experților Biroului Național de Statistică (BNS), vorbește despre tendința de reunificare, reintegrare a familiei migranților[10]. Dar,

totuși, motivul principal al șederii concetățenilor noștri în străinătate este câștigul. Ponderea migranților plecați la muncă reprezintă 81,4% din numărul total de compatrioți care au părăsit țara. Din motive familiale, 12,2% au plecat în străinătate, 4,9% au plecat la studii, iar din alte motive 1,5%. În cea mai mare parte, cetățenii Republicii Moldova părăsesc țara pentru un timp de 12 luni (63,7%), de la un an la patru ani - aproape un sfert, iar pentru mai mult de cinci ani - aproximativ 12%. Din numărul total de lucrători care se află în străinătate mai puțin de un an, aproximativ 65% lucrează în Rusia.

În timpul recensământului, un număr impunător al migranților de muncă moldoveni, au fost în Rusia (56,2%) și Italia (19,4%). În Rusia, bărbații au mai multe șanse să meargă la lucru (67,5%), în timp ce femeile aleg Italia (69,4%). De asemenea, cetățenii republicii își abandonează patria în căutarea unui loc de muncă și în Portugalia, Ucraina, Franța și Israel[11]. Există mai multe teorii, care definesc fenomenul migrației. Dacă este să vorbim despre migrația internațională a forței de muncă, putem să spunem că aceasta este un proces obiectiv, inerent unei economii de piață. Este la fel de obiectiv să existe procesul fluxului de capital între țări, dezvoltarea relațiilor comerciale externe și integrarea economică internațională. Resursele de muncă în conformitate cu legile pieței caută cea mai profitabilă aplicație care oferă eficiență maximă. Problematika migrației internaționale a forței de muncă se referă, în special, la investigarea sa la nivelul Republicii Moldova și la nivel european. Migrația este una dintre temele importante de cercetare actuală în domeniul economico-social și juridic, cu deosebire în contextul mișcărilor masive și al mobilității forței de muncă la nivelul Uniunii Europene, având consecințe majore în planul economiilor țărilor de origine și de destinație ale populației migrante, dar și în plan individual, social, istoric și politic[12]. Migrația internațională a forței de muncă ajută cetățenii Republicii



Moldova să supraviețuiască în perioade de criză socială și economică, să facă față unor complexe și profunde transformări sociopolitice, socioeconomice și socioculturale. În același timp, ea acutizează o gamă largă de probleme legate de securitatea sociodemografică a țării și dezvoltarea ei civilizațională ulterioară.

Migrația forței de muncă, care se finalizează cu angajarea ulterioară a unui migrant, constituie un mecanism economic. Mecanismul migrației internaționale a forței de muncă, ca sistem funcțional, consolidează toate legăturile migrației forțelor de muncă, care apar sub influența diferitelor impulsuri (cauze și motive). Prin urmare, atunci când caracterizăm mecanismul migrației, din punctul nostru de vedere, impulsul inițial (primar) al mișcării teritoriale a forței de muncă, care poate varia, adică poate fi diferit, joacă un rol special.

Prezența impulsului inițial al mișcării migraționale, permite trasarea tipologiei mecanismului migrației internaționale a forței de muncă. Potrivit cercetătorului francez Anri Kulman, dacă presupunem că mecanismele sunt sisteme de interconexiune ale fenomenelor economice, care apar în anumite condiții sub influența impulsului inițial, atunci teoretic, mecanismele economice pot fi și co-exista atâtea, câte diferite impulsuri în fiecare sistem de fenomene interdependente în condițiile date[13].

Anri Kulman s-a expus corect, atunci când a afirmat că: „... mecanismul economic este determinat fie de natura fenomenului inițial, fie de rezultatul final al unei serii de fenomene. Dar elementele constitutive ale mecanismului sunt întotdeauna atât fenomenul inițial, cât și fenomenul de finalizare și întregul proces, care are loc în intervalul dintre ele”[14].

Migrația internațională a forței de muncă cu înaltă calificare este o trăsătură actuală a migrației forței de muncă și este cunoscută și sub denumirea de „*brain drain*” fapt ce evocă clar pentru țările de origine o pierdere a capitalului intelectual[15].

Astăzi, într-o lume din ce în ce mai interconectată, migrația internațională a devenit o realitate care atinge aproape toate colțurile lumii, distincțiile, țara de origine, tranzit ori destinația devenind, deseori, depășite. Transportul modern a făcut mobilitatea persoanelor mai accesibilă, mai ieftină și mai rapidă. În același timp, conflictul, sărăcia, inegalitatea și lipsa locurilor de muncă decente se numără printre motivele care obligă oamenii să-și părăsească domiciliile în căutarea unui viitor mai bun pentru ei și pentru familiile lor.

Țările de destinație beneficiază desigur de migrație. În țările de destinație, adesea migrații susțin prin prezența sa, anihilează și ameliorează efectele crizei deficitului de forță de muncă, ei singuri crează locuri de muncă, devenind antreprenori și își aduc contribuția în ceea ce privește impozitele și taxele, contribuțiile la asigurările sociale. Dar, în ciuda numeroaselor beneficii ale migrației, totuși migrații rămân printre cei mai vulnerabili membri ai societății. Ei sunt adesea primii care își pierd locul de muncă în cazul unei recesiuni economice, lucrând deseori pentru venituri mai mici, ore suplimentare și în condiții mai dificile decât lucrătorii naționali. În timp ce pentru mulți, migrația este o experiență pozitivă, de creștere, alții devin victime ale unor încălcări ale drepturilor omului, abuzului și discriminării.

Cooperarea internațională este esențială pentru asigurarea unei migrații regulate sigure, ordonate și care implică respectarea deplină a drepturilor omului și tratamentul uman al migraților și refugiaților.

Desigur, fiecare persoană aparte este interesată să-și vândă forța de muncă celui, care o apreciază la un nivel mai înalt adică, cu alte cuvinte, să-și folosească forța de muncă acolo, unde va avea de la această un venit mai mare. Migrantul, aflându-se în calitate de proprietar al forței sale de muncă, se bucură de libertatea de a alege de sine stătător unde ar dori să fie utilizată aceasta și, desigur are dreptul de a se identifica prin calitățile personale calificate, care reprezintă

„valoarea” acestuia, dar încercând să se adapteze la relațiile reale de muncă.

Cu alte cuvinte, rezultatul final al migrației forței de muncă, este:

-includerea acesteia pe piața muncii,

- obținerea de către solicitanți a unui loc de muncă și

- folosirea „energiei creatoare a unei persoane”.

Dar apare așa o întrebare: oare persoana, care fiind angajată, este întotdeauna mulțumită și realizată? Obținerea acestui rezultat aduce oare întotdeauna efecte economice pozitive? La urma urmei, migrația forței de muncă este extrem de complexă, atât incertă în rezultatul său, cât și un proces saturat de situații neașteptate. Prin urmare, unul dintre criteriile de tipologie a mecanismelor de migrație este rezultatul final al mișcării teritoriale a forței de muncă. În funcție de aceasta, cât și în funcție de rezultatul migrației forței de muncă, se pot distinge și mai multe tipuri ale mecanismului de migrație. Analizând aceste criterii de migrație a forței de muncă, în primul rând, trebuie să luăm în considerare impactul migrației asupra persoanei.

Analizând interesele migraților, cauzele migrației, „calitatea” personală a migraților, modul de stabilire în țara unde au migrat, se propune divizarea persoanelor ce au calitatea de migrați internaționali, în cinci categorii de bază:

- *imigrații și neimigrații*, acestea sunt persoanele care au fost acceptate legal într-o țară. Asemenea acceptări au avut loc, în special, în țările care de obicei acceptă migrații, iar anii 80-90 ai secolului XX au fost o perioadă cu un nivel foarte înalt de migrație;

- *lucrătorii migrați în bază de contract de muncă*. Pe la sfârșitul anilor '90, în lume acestea constituiau mai mult de 25 de milioane persoane. Multe țări nu au destule forțe de muncă proprii, astfel sunt nevoite să accepte și să depindă de forța de munca străină. Acordurile, privind contractarea sa, sunt încheiate între țări cu exces de forță de muncă din anumite părți ale Asiei, Orientul Mijlociu și Europa;



- *imigranții ilegali*. Numărul acestora la sfârșitul anilor '90 a depășit numărul de 30 de milioane de persoane. Aproape toate țările cu o industrie dezvoltată, „acceptă” imigranți ilegali. Unii dintre aceștea pătrund și muncesc cât de cât legal, iar alții rămân să muncească într-o țară străină cu vizele expirate- aceștea sunt acceptați și muncesc, de obicei, la locurile de muncă care se află la nivelul cel mai de jos al ierarhiei muncii;

- *solicitanții de azil*. Până în anii 80 numărul acestei categorii de migranți era extrem de mic, apoi a crescut semnificativ - la mai mult de 1 milion de persoane până la sfârșitul anilor '90. Cererile de azil sunt trimise de persoane din motive politice și din cauza situației economice dificile din țările lor;

- *refugiații*. Potrivit ONU, în lume, la sfârșitul anilor '90 existau mai mult de 22 de milioane de refugiați (dintre care aproximativ 4 milioane s-au reîntors în fostele lor locuri de reședință, dar sunt sub patronajul ONU). Majoritatea refugiaților de astăzi sunt victime ale războaielor. De obicei, locuiesc în tabere speciale sub tutela ONU sau agențiilor private. Se estimează că doar mai puțin de 1% dintre refugiați sunt stabiliți în țările dezvoltate din Occident.

În contextul facilitării migranților implicați în fenomenul migrației, în anul 2009, la data de 25 mai, a fost adoptată Directiva 2009/50/CE[16], în care se stabilesc condițiile de intrare și de ședere pentru resortisanții din afara UE. Acești solicitanți pot fi acceptați în orice țară în care li se oferă un loc de muncă înalt calificat (cu excepția: Danemarcei, Irlandei și Regatului Unit), dar trebuie să posede o calificare înaltă, dacă doresc să lucreze în cadrul Uniunii Europene, în conformitate cu prevederile din Cartea Albastră a UE, care a fost adoptată pentru a facilita migrația din afara Uniunii Europene către un stat membru al acesteia, a lucrătorilor de înaltă calificare[17].

Comisia Europeană a analizat Directiva privind Cartea Albastră[18], care fost adoptată la 25 mai 2009

și urma să se aplice din 19 iunie 2009, prin dispozițiile căreia statele membre aveau obligația de a le transpune în legislația națională până în data de 19 iunie 2011. Pentru a verifica acesse fapte, în data de 22 mai 2014, Comisia Europeană a publicat o comunicare[19] către Parlamentul European și Consiliu, privind punerea în aplicare a Directivei 2009/50/CE. Scopul acestei comunicări a fost de a oferi o imagine de ansamblu asupra modului în care Directiva 2009/50/CE a fost aplicată și promovată de la intrarea sa în vigoare în întreaga UE. În acest context este necesar să indicăm aspectele-cheie cu privire la cerințele față de persoanele care solicită angajarea în câmpul muncii în bază de Carte Albastră.

Solicitanții unei Cărți Albastre a UE trebuie să prezinte:

- un contract de muncă valabil sau o ofertă fermă de angajare pentru cel puțin 1 an, prin care li se oferă un salariu care este de cel puțin 1,5 ori mai mare decât salariul mediu anual brut din statul UE în cauză;

- un document care să ateste că au calificările necesare;

- un document de călătorie valabil și, dacă este necesar, o viză;

- dovada unei asigurări de sănătate[20].

Comunicarea a arătat că statele membre aplică și promovează Cartea Albastră a UE în moduri foarte diferite[21]. Mai multe state membre încă nu au rezolvat deficiențele în ce privește transpunerea Directivei și trebuie, de asemenea, să aducă îmbunătățiri în ceea ce privește comunicarea datelor și informațiilor cu privire la punerea în aplicare a Directivei. Având în vedere perioada scurtă de timp prevăzută pentru aplicarea Directivei 2009/50/CE, Comisia nu a propus modificări la aceasta, dar s-a angajat să-și sporească eforturile pentru a asigura transpunerea și punerea în aplicare corectă în întreaga UE.

Emigrația unei părți din totalul forței de muncă are implicații majore (pozitive și negative) pentru țara de origine, deoarece are loc schimbarea numărului și structurii forței de muncă din țară, care

inevitabil influențează consumul și investițiile în economia țării de origine, precum și comportamentul membrilor pe piața muncii. Cercetările în domeniul migrației forței de muncă au demonstrat impactul negativ al emigrației asupra numărului forței de muncă din țările de origine, dar acest impact negativ este, totodată, atenuat de micșorarea presiunilor care s-au format ca rezultat al nivelului ridicat al șomajului.

Deci, intensificarea procesului de emigrație a forței de muncă determină reducerea ratei șomajului pentru persoanele cu educație primară și secundară în țările de origine. Aceasta se poate datora investițiilor adiționale în educație realizate de persoanele rămase pentru îmbunătățirea perspectivelor de ocupare, precum și pierderii unei părți din această categorie de forță de muncă prin emigrare, ea fiind dispusă să accepte locuri de muncă refuzate de nativii țărilor gazdă, datorită diferențelor salariale (posibilității obținerii unui salariu mai ridicat la destinație).

În ceea ce privește analiza impactului emigrației forței de muncă asupra pieței muncii din țările de origine considerate, se poate concluziona că efectele pozitive induse de micșorarea presiunilor generate de influența nivelului ridicat al șomajului sunt contracarate de impactul negativ asupra mărimii forței de muncă, în special a celei înalt calificate (cu educație terțiară).

Deci, cum am menționat pe parcurs, migrația este un fenomen din care rezultă diferite consecințe, cum ar fi cele demografice, sociale, economice și politice. Fenomenul a crescut semnificativ, iar dorința și necesitatea de a analiza acest proces s-a intensificat în ultimii ani și a cuprins toate regiunile lumii, fiind în momentul de față o problemă mondială.

În rezultatul efectuării și realizării acestui studiu dorim să găsim un răspuns la întrebarea care ne preocupă din punct de vedere economic și social, cum ar fi: migrația internațională – o provocare, un câștig sau o problemă? Și observăm că rezultatele indică faptul, că



migrația internațională a forței de muncă este desigur un câștig pe o perioadă scurtă de timp pentru țara care oferă forța de muncă, însă pe o perioadă lungă de timp acest câștig se transformă într-o problemă, deoarece în momentul în care forța de muncă aptă nu se întoarce în țara de origine pentru a-și exercita abilitățile, populația care rămâne în țara de origine a migranților este îmbătrânită, astfel nu vom mai avea un randament necesar.

Rata șomajului crește, deoarece multe persoane renunță la continuarea studiilor, astfel nu au abilitățile necesare de a putea înlocui forța de muncă îmbătrânită sau chiar având studiile necesare, nu doresc să se angajeze în câmpul muncii din țara de origine, ci pleacă și ei peste hotare în căutarea unei vieți noi, pline de succes. Însă, totodată observăm un profit aparent și pentru țara gazdă, cea care primește forța de muncă, deoarece ea este într-un câștig pe o perioadă mai îndelungată de timp, ea beneficiază de forța de muncă aptă și bine pregătită, însă pe lângă câștigul adus de migranți, pe parcurs vor apărea și probleme, dat fiind faptul că populația va fi din ce în ce mai multă, fiind mai mare și cererea pentru locurile de muncă, care va crește direct proporțional. Așadar, migrația internațională reprezintă în momentul actual o provocare nu doar pentru țara care oferă forța de muncă, ci și pentru țara gazdă.

Bibliografie

1. sursa: DEX, 1998, adăugată de Laura Gellner, acțiuni/ <https://dexonline.ro/definitie/migrație>.
2. sursa: DLRLC (1955-1957) adăugată de blaurb. acțiuni/ <https://dexonline.ro/definitie/migrație>.
3. **IMIGRĂ**, *imigrez*, vb. I. Intrans. A veni să se așeze într-o țară străină, părăsindu-și țara de origine (de obicei silit de împrejurări economice sau politice)./adăugată de Laura Gellner, acțiuni/ <https://dexonline.ro/definitie/imigrare>.
4. *emigra* vi [At: ASACHI, L. 21/20 / Pzi: ~rez / E: fr *émigrer*, lat *emigrare*] 1 (D. oameni sau colectivități uma-

ne) A pleca din țara de origine și a se stabili definitiv sau temporar în alta, forțat de împrejurări sociale, politice, economice etc. Si: *a se expatria* Cf *a bejenări, a imigra, a migra* (1), *a pribegi, a se refugia*, (înv) *a bejeni*. 2 (Rar) A migra (2), sursa: MDA2 (2010) adăugată de Laura Gellner, acțiuni; **EMIGRĂRE**, *emigrări*, s. f. Acțiunea de a emigra și rezultatul ei; expatriere. *Din cauza situației rele, are loc, către 1900, o masivă emigrare din Transilvania, mai ales din rîndurile țărănimii sărace*. IST. R.P.R. 436, sursa: DLRLC (1955-1957), adăugată de Laura Gellner, acțiuni / <https://dexonline.ro/definitie/emigrare>.

5. <https://www.google.com/search?client=safari&rls=en&q=serviciu+de+securitate+si+informa%C8%9Bii+al+rm&ie=UTF-8&oe=UTF-8>.

6. https://ru.wikipedia.org/wiki/Эмиграция_из_Молдавии.

7. <http://www.worldbank.org/en/topic/migrationremittancesdiasporaissues/brief/migration-remittances-data>.

8. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova./ <http://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=30&id=5582>

9. https://sputnik.md/?_ga=2.196497323.626844925.1561201972-1524563149.1561201972.

10. Mai mult: <https://ru.sputnik.md/society/20180803/20993304/moldova-gastarbaitery-pochemu-uezzhajut-prichiny.html>.

11. <https://ru.sputnik.md/society/20180803/20993304/moldova-gastarbaitery-pochemu-uezzhajut-prichiny.html>

12. <http://www.prouniversitaria.ro/carte/migratia-internationala-a-fortei-de-munca>

13. Кульман А. Экономические механизмы. - Москва, Универс, 1993.

14. Ibidem.

15. „brain drain”(l. engleză) - exodul intelectualilor, numit și drenare a inteligenței, exod al creierelor, export al creierelor, scurgerea inteligenței, este o expresie folosită pentru a desemna emigrarea masivă a unor grupuri de intelectuali sau de persoane bine pregătite profesional dintr-o anumită țară. Motivele pot fi variate pentru țara de emigrare, mediul social (lipsa oportunităților, instabilitate politică, criză economică, riscuri de sănătate,

persecuție religioasă, etc.) fiind unul dintre motive. Pentru țara țintă pentru imigrare, printre motive se pot enumera: oportunități materiale, oportunități de afirmare în carieră, libertate, stabilitate politică, standard de viață ridicat, libertate religioasă, etc.. Deși inițial termenul se referea la personalul tehnic care părăsește o țară, sensul său s-a modificat în „*plecarea oamenilor educați sau profesioniști dintr-o țară, sector economic, sau un câmp în altă țară, de obicei pentru o mai bună remunerare sau condițiile de viață mai bune*”./ https://ro.wikipedia.org/wiki/Exodul_intelectualilor.

16. Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate JO L 155, 18.6.2009, pp. 17-29./ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11670-2009-INIT/ro/pdf>.

17. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114573>.

18. „Cartea Albastră a UE reprezintă un permis de muncă și de ședere, care oferă posesorului acesteia dreptul de ședere și de muncă pentru țara UE pentru care a fost emis”/ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114573>.

19. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2014:0287:FIN:RO:PDF>

20. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114573>

21. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2014:0287:FIN:RO:PDF>