



**Studiu de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților asupra mediului
de lucru în diferite sectoare de activitate economică**

Persoane în căutarea unui loc de muncă

- Raportul cantitativ -

Mai 2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

1
1





Cuprins

1. Descrierea și obiectivele studiului	3
2. Metodologia de cercetare	4
3. Rezultatele cercetării	7
3.1. Calitatea relațiilor sociale, cu superiorii ierarhici, condițiile și climatul de lucru	8
3.2. Percepția asupra gradului de autonomie și a performanței în muncă	8
3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților	9
3.4. Egalitatea, satisfacția și dezvoltarea personală la locul de muncă	11
3.5. Impactul leadership-ului în relația cu angajații.....	13
3.6. Impactul birocratizării asupra relației dintre angajat și angajator	14
3.7. Cele mai importante valori la locul de muncă	18
3.8. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor	21
3.9. Atractivitatea sectorului privat versus cel public.....	26
3.10. Căutarea/schimbarea locului de muncă	38
3.11. Locul de muncă în perioada COVID-19	52
3.12. Socio-demografice și date profesionale.....	66
4. Concluzii generale	71
Atractivitatea sectorului public versus celui privat.....	73
5. Anexă – Instrument de cercetare	75





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

1. Descrierea și obiectivele studiului

Sondajul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică este parte a studiului mai amplu derulat în cadrul proiectului „INTELLIGENCE în serviciul cetățenilor” (proiectul în cadrul căruia se realizează achiziția de servicii de elaborare studii) cod MySMIS 129865/cod SIPOCA 747, având drept scop dezvoltarea și implementarea de politici și instrumente unitare și moderne de management al resurselor umane.

Studiul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică cuprinde următoarele componente:

- Componenta cantitativă, reprezentată de două sondaje de opinie realizate în rândul populației de angajați și persoane în căutare a unui loc de muncă din România;
- Componenta calitativă, reprezentată de anchetă sociologică pe bază de focus grup și interviu, în rândul populației de angajați și persoane în căutare a unui loc de muncă din România, precum și în rândul experților din domeniul resurselor umane.

În conformitate cu specificațiile tehnice stipulate în fișa de date și în caietul de sarcini aferent acestei procedurii de achiziție a serviciilor de elaborare a studiului menționat anterior, obiectivul general al proiectului „INTELLIGENCE în serviciul cetățenilor” (proiectul în cadrul căruia se realizează achiziția de servicii de elaborare studii) cod MySMIS 129865/cod SIPOCA 747 este dezvoltarea și implementarea de politici și instrumente unitare și moderne de management al resurselor umane.

Obiectivele specifice urmărite în cadrul studiului, menționate, de asemenea, în caietul de sarcini fac referire la:

OS.1 Elaborarea unei imagini 360° asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică din România (industrii și departamente), prin intermediul unui pachet de studii sociologice vizând percepția persoanelor angajate asupra industriei în care activează.

OS.1 Elaborarea unei liste de valori organizaționale specifice angajatorilor din România (cu capital străin sau românesc), în baza percepțiilor angajaților și candidaților români. Analiza trebuie declinată pe companii mici, mijlocii și antreprize mari sau corporații, într-o măsură care reflectă situația din piață, pentru o imagine completă a elementelor ce construiesc brandurile de angajatori.



2. Metodologia de cercetare

Pentru elaborarea *Sondajul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică*, a fost agreată și utilizată o **metodologie cantitativă** de tipul anchetei sociologice pe bază de chestionar. Perioada de realizare a sondajului de opinie a fost aprilie – mai 2020.

Populația țintă a sondajului a fost reprezentată de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din România, iar **eșantionul** propus a fost de 1067 de persoane cu vârste de peste 18 ani. S-au realizat și analizat 1070 chestionare valide. Metoda de eșantionare utilizată a fost cea pe cote, conform datelor puse la dispoziție de Institutul Național de Statistică cu privire la stratificarea populației din România.¹ Cotele utilizate în eșantionare au fost bazate pe: gen, mediul de rezidență și regiuni de dezvoltare:

Distribuție eșantion în funcție de gen

Gen	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Feminin	552	51.6%	51%
Masculin	518	48.4%	49%
Total	1070	100%	100%

Distribuție realizată în conformitate cu datele INS- POP107A - POPULATIA DUPA DOMICILIU la 1 ianuarie pe grupe de vârstă și vârste, sexe, medii de rezidență, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe

Distribuție eșantion în funcție de mediul de rezidență

Mediul de rezidență	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Rural	458	43%	43%
Urban	612	57%	57%

¹ <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Total	1070	100%	100%
--------------	-------------	-------------	-------------

Distribuție realizată în conformitate cu datele INS- POP107A - POPULATIA DUPA DOMICILIU la 1 ianuarie pe grupe de vârstă și vrăste, sexe, medii de rezidență, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe

Distribuție eșantion în funcție de regiunile de dezvoltare

Regiuni de dezvoltare	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Regiunea BUCUREȘTI - ILFOV	125	11.7%	11.7%
Regiunea CENTRU	125	11.7%	11.7%
Regiunea NORD-EST	187	17.5%	17.5%
Regiunea NORD-VEST	135	12.6%	12.6%
Regiunea SUD-EST	137	12.8%	12.8%
Regiunea SUD-MUNTENIA	155	14.5%	14.5%
Regiunea SUD-VEST OLTEA	107	10%	10%
Regiunea VEST	99	9.3%	9.3%
Total	1070	100%	100%

Distribuție realizată în conformitate cu datele INS- POP107A - POPULATIA DUPA DOMICILIU la 1 ianuarie pe grupe de vârstă și vârste, sexe, medii de rezidență, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe

Eșantionul utilizat este reprezentativ la nivel național, cu o marjă de eroare de +/- 3 %.

Modalitatea de aplicare a chestionarului a fost telefonică, în cadrul call center-ului Cult Market Research. Pentru colectarea telefonică a datelor au fost utilizați 15 operatori de call center instruiți pentru a participa la acest proiect. Inițial s-a realizat un studiu pilot pe 100 de chestionare valide, cu scopul pretestării și validării chestionarului.





Instrumentul de cercetare utilizat a fost Chestionarul adresat angajaților din România (regăsit în anexa acestui document). Chestionarul a fost elaborat pornind de la cerințele din caietul de sarcini. Acesta a inclus întrebări care să ajute la măsurarea următorilor indicatori:

- climat de lucru;
- condiții de muncă;
- performanță în muncă;
- implicare și motivare;
- grad de autonomie;
- egalitate, satisfacție și dezvoltare personală;
- recunoașterea muncii;
- calitatea relațiilor sociale;
- relațiile cu superiorii ierarhici;
- compensații și beneficii.

Au fost adresate, de asemenea, întrebări de identificare a variabilelor socio-demografice și privitoare la experiența profesională (vechime totală de muncă, vechime la actualul loc de muncă, calificare profesională) și la actualul loc de muncă (domeniu de activitate, poziție de conducere/ execuție, capacitate de decizie, lucru în echipă, digitalizarea companiei).

Durata medie de aplicare a unui chestionar a fost de aproximativ 30 minute. Chestionarele au fost salvate automat pe server-ul Cult Market Research. Cult Market Research a implementat toate prevederile referitoare la protecția datelor cu caracter personal și a respectat toate prevederile GDPR în realizarea acestui studiu.





3. Rezultatele cercetării

Rezultatele cercetării sunt prezentate prin intermediul graficelor și a tabelelor încrucișate între variabilele din chestionar și principalele informații socio-demografice: gen, vârstă, mediu de rezidență, sector de activitate dorit de cei care caută loc de muncă, regiune de dezvoltare și domenii de activitate dorite pentru angajare.

Pentru a putea respecta criteriul semnificației statistice a rezultatelor din tabelele încrucișate între variabile s-a optat pentru păstrarea primelor 5 domenii de activitate, în funcție de numărul mențiunilor pentru fiecare domeniu în parte. Din același motiv, anumite tabele încrucișate conțin doar acele variante de răspuns cărora le este asociat un număr suficient de răspunsuri pentru a realiza analize statistice.

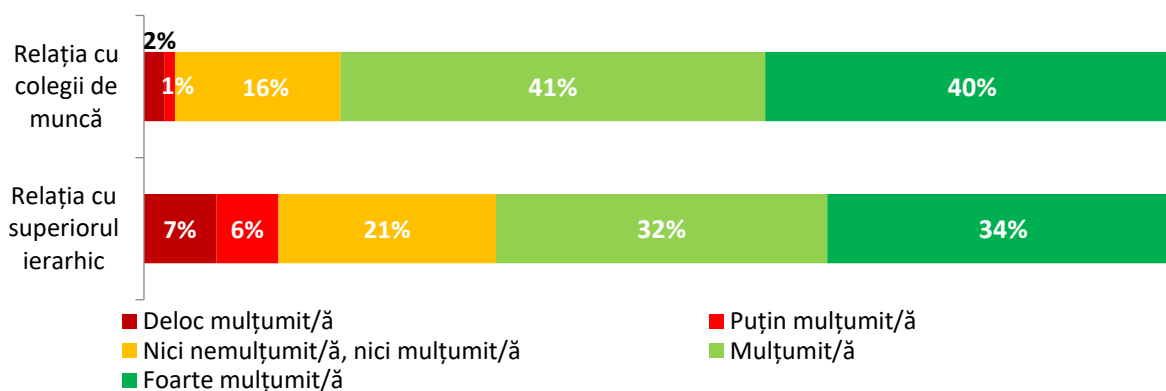
Alte mențiuni generale de citire a datelor din cadrul acestui capitol:

- În tabelele încrucișate procentele sunt calculate pe rând, din totalul fiecărei categorii socio-demografice. Pentru a putea realiza citirea mai rapidă a tabelelor, a fost inclus și totalul pe coloană, corespunzător fiecărei variante de răspuns în parte.
- Există câteva categorii aparținătoare variabilelor socio-demografice cu număr redus sau ușor disproportionat de cazuri, raportat la celelalte categorii. Este vorba despre categoria celor care doresc să se angajeze în sectorul neguvernamental. Acestea au fost păstrate în tabel și pot oferi informații interesante în comparațiile efectuate cu media răspunsurilor sau celelalte categorii, dar este recomandat ca acestea să fie tratate cu rezerve.
- Sub fiecare grafic și tabel există expunerea, pe scurt, a informațiilor din aceste reprezentări grafice. Aceste informații sunt corelate și interpretate în secțiunea de Concluzii din cadrul acestui raport.



3.1. Calitatea relațiilor sociale, cu superiorii ierarhici, condițiile și climatul de lucru

Q4. Mulțumirea cu aspectele interpersonale (doar cei angajați N=192&187)

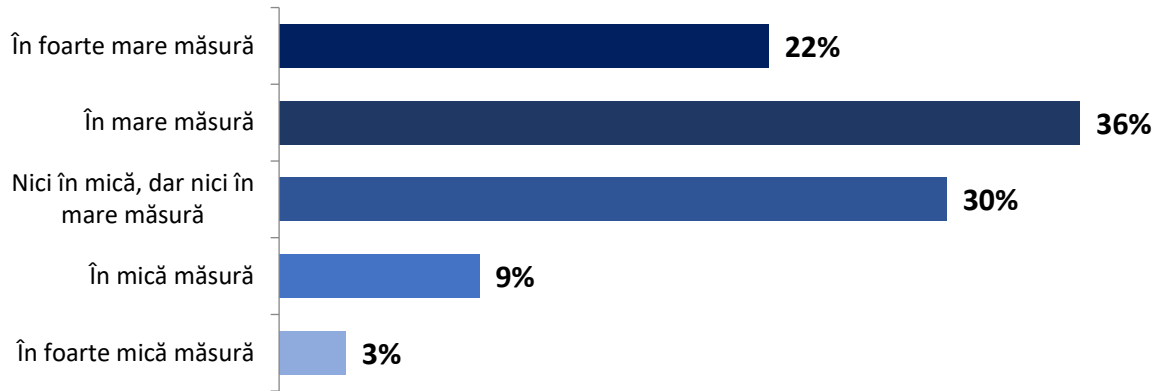


Mulțumirea angajaților, aflați în căutarea unui loc de muncă, cu relațiile cu colegii de la actualul loc de muncă este una ridicată – 8 din 10 se declară mulțumiți de acest aspect în mare și foarte mare măsură. În ceea ce privește relațiile cu superiorii, gradul de mulțumire este unul mai redus: 66% menționează că sunt mulțumiți de interacțiunea cu șefii.

Q4. Cum evaluați următoarele aspecte legate de relațiile interpersonale la locul de muncă?

3.2. Percepția asupra gradului de autonomie și a performanței în muncă

Q10. Satisfacția cu autonomia oferită (doar cei angajați N=190)

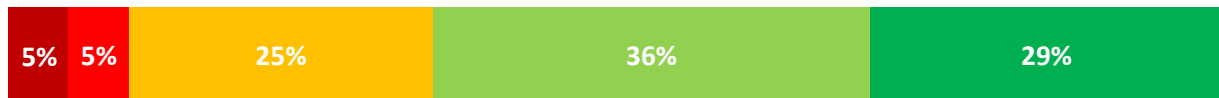


Q10. În ce măsură sunteți satisfăcut(ă) de autonomia oferită la locul de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Satisfacția cu autonomia la locul actual de muncă este, mai degrabă, una medie pentru angajații aflați în căutarea unui loc de muncă: 58% se declară satisfăcuți de acest aspect, 30% se plasează la mijloc pe scala satisfacției, iar 12% sunt, mai degrabă, nemulțumiți.

3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților

Q8. Mulțumirea cu raportul dintre viața profesională și cea personală (doar cei angajați N=193)

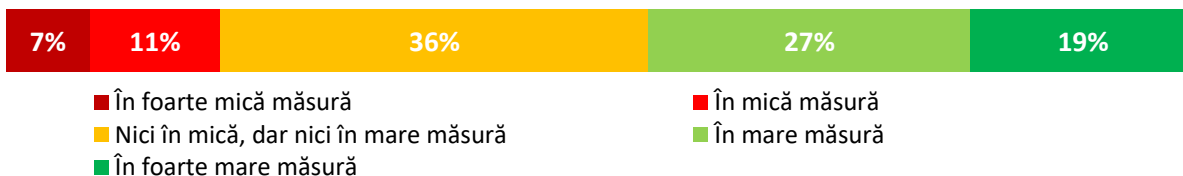


■ Total nemulțumit ■ Puțin nemulțumit ■ Nici mulțumit, nici nemulțumit ■ Puțin mulțumit ■ Foarte mulțumit

Q8. Cât de mulțumit sunteți de raportul dintre viața dumneavoastră profesională și cea personală? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Aproximativ 6 din 10 angajați doritori să își schimbe locul de muncă se declară mulțumiți sau foarte mulțumiți de raportul dintre viața profesională de la actualul loc de muncă și cea personală.

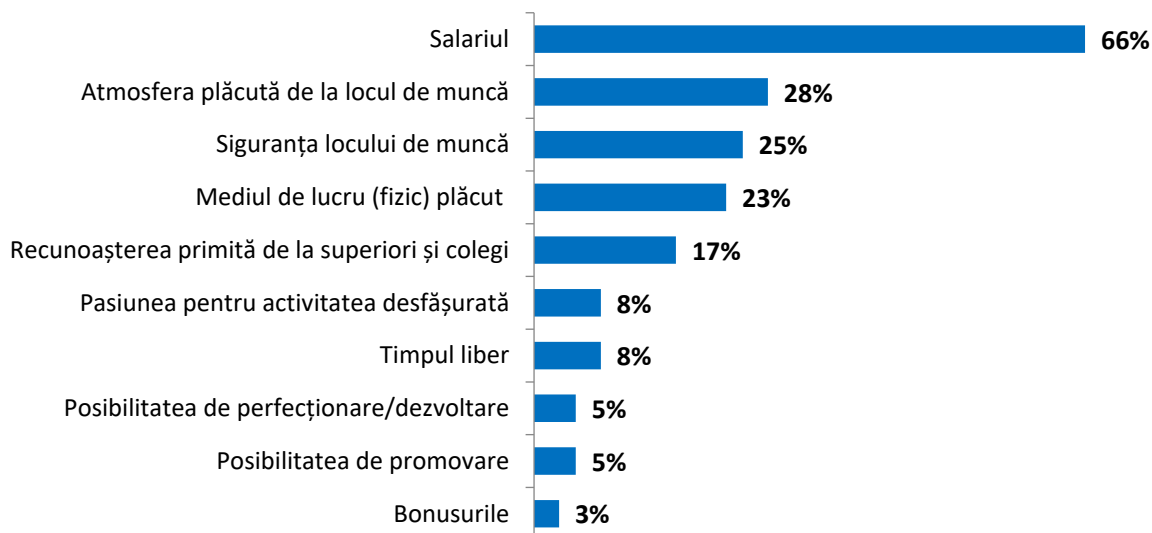
Q6. Motivația la locul de muncă (doar cei angajați N=194)



Q6. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

Procentul celor care se simt motivați la actualul loc de muncă este mai redus: 46% dintre aceștia se declară motivat în mare sau foarte mare măsură. Balanța se înclină, mai degrabă, către o lipsă a motivației interioare, decât către o demotivare din prisma anumitor factori la locul de muncă.

Q17. Factorii motivanți la locul de muncă - maximum 2 alegeri (N=1070)



Q17. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la un loc de muncă? (răspuns multiplu, max. 2 răspunsuri)

Aproximativ 7 din 10 români, aflați în căutarea unui loc de muncă, menționează că sunt motivați de salariu. De asemenea, aproximativ un sfert au menționat drept factori motivanți atmosfera plăcută la locul de muncă, siguranța locului de muncă și mediul de lucru (fizic) plăcut. Bonusurile, posibilitățile de promovare și de perfecționare/dezvoltare se află la coada clasamentului.

Q17. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la un loc de muncă? (răspuns multiplu, max. 2 răspunsuri)

Q5. Satisfacția cu modul în care este măsurată performanța la locul de muncă (doar cei angajați N=191)



- În foarte mică măsură
- În mică măsură
- Nici în mică, dar nici în mare măsură
- În mare măsură
- În foarte mare măsură

Q5. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este măsurată performanța dvs. în muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5

O proporție de 60% dintre angajații care caută să schimbe locul de muncă se declară mulțumiți în mare sau foarte măsură de modul în care este măsurată performanța la locul de muncă actual.

Q9. Recunoașterea muncii de către superiori (doar cei angajați N=191)



- În foarte mică măsură
- În mică măsură
- Nici în mică, dar nici în mare măsură
- În mare măsură
- În foarte mare măsură

Q9. În ce măsură considerați că munca dumneavoastră vă este recunoscută de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

De asemenea, 56% consideră că munca lor este recunoscută de superiori în mare sau foarte mare măsură.

3.4. Egalitatea, satisfacția și dezvoltarea personală la locul de muncă

Q7. Percepția asupra tratamentului egal la locul de muncă (doar cei angajați N=191)

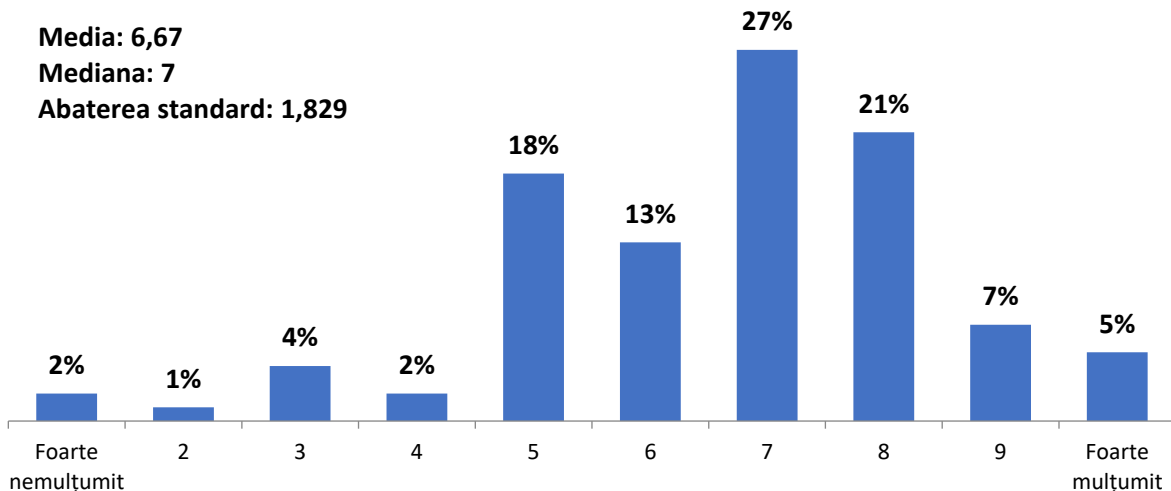


- În foarte mică măsură
- În mică măsură
- Nici în mică, dar nici în mare măsură
- În mare măsură
- În foarte mare măsură

Q7. În ce măsură considerați că toți colegii dvs. sunt tratați în mod egal la actualul loc de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Aproximativ 5 din 10 angajați în căutarea unui alt loc de muncă sunt de părere că la locul actual de muncă se promovează un tratament egalitar între colegi.

Q3. Mulțumirea cu locul de muncă (doar cei angajați N=194)



Q3. În general, cât de mulțumit/ă sunteți cu actualul loc de muncă? Pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă Foarte nemulțumit și 10 înseamnă Foarte mulțumit).

Mulțumirea angajaților români ce își doresc un loc de muncă nou este, mai degrabă, una medie – majoritatea au acordat o notă între 5 și 9 pentru evaluarea mulțumirii cu locul actual de muncă. Exprimând mulțumirea prin intermediul calculului mediei, aceasta se plasează în jurul notei 7, cu abateri de aproximativ 2 puncte de la aceasta.

3.5. Impactul leadership-ului în relația cu angajații

Q16. Așteptări de la un viitor superior ierarhic:

Q16_4. Să promoveze o atmosferă plăcută la locul de muncă (N=1065)

1%



Q16_5. Să îmi dea încredere în propriile capacități de rezolvare a sarcinilor la locul de muncă (N=1065)

1% 2%



■ Deloc important ■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16_1. Să mențină echipa unită (N=1061)

1%



■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16_2. Să conducă la îndeplinirea obiectivelor departamentului/companiei (N=1057)

1%



■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16_3. Să motiveze prin exemplul propriu (N=1062)

1%



■ Deloc important ■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16_6. Să se consulte cu mine și colegii mei în luarea unor decizii (N=1064)

1% 2%



■ Deloc important ■ Puțin important ■ Nici, nici ■ Important ■ Foarte important

Q16. Cât de importante sunt pentru dvs. următoarele așteptări de la un viitor superior ierarhic?

Principalele așteptări ale românilor aflați în căutarea unui loc de muncă de la viitorii superiori ierarhici sunt legate de atmosfera plăcută de la locul de muncă, menținerea echipei unite și oferirea încrederii în capacitățile proprii. În general, așteptările cu privire la viitorii superiori sunt ridicate, astfel încât cei în căutarea unui loc de muncă și-ar dori, de asemenea, un șef care să fie și capabil din punct de vedere al îndeplinirii obiectivelor, care să motiveze prin exemplul propriu și să se consulte cu cei aflați în subordine în luarea unei decizii.

3.6. Impactul birocratizării asupra relației dintre angajat și angajator

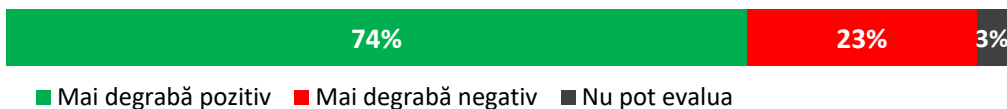
Q18. Impactul birocratizării referitor la:

Q18_1. Procesul de angajare (N=1070)

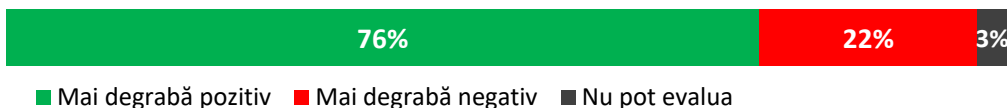


■ Mai degrabă pozitiv ■ Mai degrabă negativ ■ Nu pot evalua

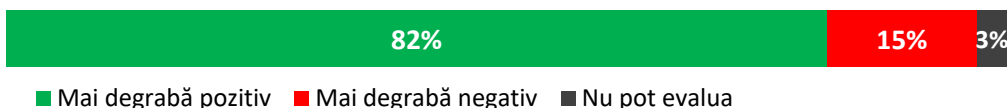
Q18_2. Comunicarea cu superiorii ierarhici (N=1070)



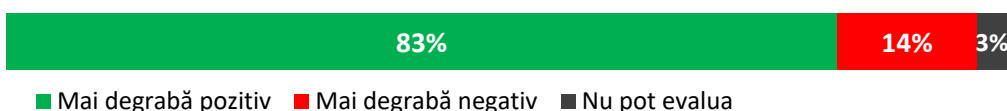
Q18_3. Comunicarea cu colegii de muncă (N=1070)



Q18_4. Claritatea comunicării sarcinilor (N=1069)



Q18_5. Corectitudinea evaluării sarcinilor (N=1070)



Q18. Ce fel de impact considerați că are „birocratizarea” unei organizații în ceea ce privește următoarele aspecte legate de relațiile angajat-angajator?

Birocratizarea este percepută de către participanții la sondaj drept un concept pozitiv, atunci când acestora le-a fost adusă în vedere definiția conceptului. Buna reglementare și birocratizarea proceselor aduce avantaje mai ales corectitudinii evaluării sarcinilor și clarității comunicării sarcinilor. Birocratizarea procesului de angajare este perceput de către cei aflați în căutarea unui loc de muncă având un impact pozitiv mai redus decât cu privire la celelalte aspecte.

Tabel 1: Impactul birocratizării – analiză pe varianta de răspuns „Mai degrabă pozitiv”:

Genul	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Feminin	69%	77%	77%	83%	85%
Masculin	65%	71%	74%	80%	81%
Total	67%	74%	76%	82%	83%

Mediul de rezidență	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Urban	68%	73%	76%	83%	86%
Rural	66%	75%	76%	81%	81%
Total	67%	74%	76%	82%	83%

Grupe de vârstă	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
18-25 ani	75%	78%	77%	86%	86%
26-30 ani	65%	77%	78%	83%	85%
31-40 ani	65%	69%	74%	81%	84%
41-50 ani	63%	71%	71%	74%	78%
51-69 ani	56%	74%	83%	80%	78%
Total	67%	74%	76%	82%	83%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Mediul privat	67%	74%	75%	81%	84%
Sectorul bugetar	67%	75%	77%	84%	84%
Mediul neguvernamental	73%	67%	80%	84%	87%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	66%	75%	76%	81%	81%
Total	67%	74%	76%	82%	83%

Regiunea de dezvoltare	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	78%	81%	80%	87%	91%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	64%	73%	75%	80%	84%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	67%	72%	76%	77%	77%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	73%	81%	87%	91%	86%
Regiunea de dezvoltare Vest	59%	68%	71%	76%	81%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	64%	74%	82%	83%	83%
Regiunea de dezvoltare Centru	64%	78%	74%	81%	77%

Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	63%	62%	59%	80%	85%
Total	67%	74%	76%	82%	83%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Producție și prelucrare	73%	83%	79%	80%	82%
Construcții	66%	78%	83%	79%	83%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	72%	76%	85%	78%	88%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	64%	63%	66%	79%	74%
Servicii	62%	71%	74%	81%	82%
Total	67%	74%	76%	82%	83%

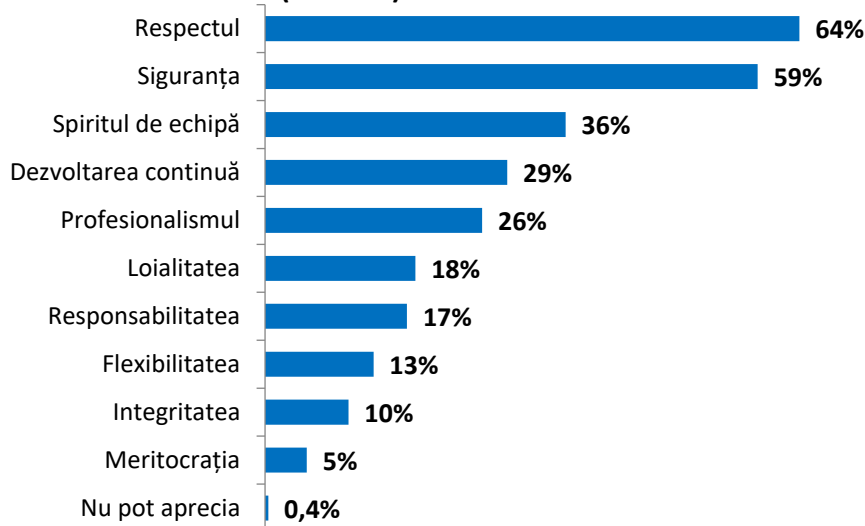
În general, impactul birocratizării asupra proceselor desfășurate la locul de muncă este perceput drept unul pozitiv, indiferent de categoria socio-demografică din care fac parte cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Există, însă, câteva mici diferențe sesizate pentru fiecare aspect evaluat în parte:

- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra procesului de angajare.** Tinerii cu vârste cuprinse între (18-25 de ani), cei care doresc să se angajeze în sectorul neguvernamental, din regiunile de dezvoltare Nord-Est și Sud-Vest Oltenia, care țințesc spre domeniul producției și prelucrării sau HoReCa/domeniul alimentar sunt cei care văd un impact pozitiv crescut într-o mai mare măsură.
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra comunicării cu superiorii ierarhici.** Acesta este remarcat îndeosebi de femeile aflate în căutarea unui loc de muncă, cei tineri (18-30 de ani), din regiunile Nord-Est și Sud-Vest Oltenia și care vor să se angajeze în producție și construcții.
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra comunicării cu colegii.** Cei care caută loc de muncă și au vârsta peste 51 de ani, din regiunile Sud-Vest Oltenia și Nord-Vest și care vor să găsească un loc de muncă în HoReCa/domeniul alimentar sunt cei care sesizează într-o mai mare măsură impactul pozitiv asupra comunicării cu colegii.
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra clarității comunicării sarcinilor.** Diferențele între categoriile socio-demografice sunt reduse, astfel că acest aspect este agreat, în general, de toți românii aflați în căutarea unui loc de muncă.

- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra corectitudinii evaluării sarcinilor.** Acesta este menționat mai ales de către tineri (18-30 de ani), din regiunea de dezvoltare Nord-Est și care urmăresc să se angajeze în domeniul HoReCa/alimentar.

3.7. Cele mai importante valori la locul de muncă

Q19. Cele mai importante valori la locul de muncă - maximum 3 alegeri (N=1070)



Q19. Vă rog să alegeți dintre următoarele cele mai importante 3 valori pe care doriți să le regăsiți la un loc de muncă? (Răspuns multiplu, maxim 3 variante de răspuns)

Românii aflați în căutarea unui loc de muncă plasează în topul valorilor pe care le consideră importante la locul de muncă respectul (menționat de 64%), siguranța (59%) și spiritul de echipă. Ultimele valori incluse în clasament sunt meritocrația, integritatea și flexibilitate. Alte valori precum dezvoltarea continuă, profesionalismul, loialitatea, și responsabilitatea sunt importante pentru respondenți, dar într-o mai mică măsură.

Tabel 2: Cele mai importante valori la locul de muncă (selecție primele 5 mențiuni)

Genul	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Feminin	63%	55%	35%	30%	27%

Masculin	66%	62%	37%	29%	24%
Total	64%	59%	36%	29%	26%

Mediul de rezidență	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Urban	62%	54%	37%	32%	29%
Rural	67%	65%	35%	26%	21%
Total	64%	59%	36%	29%	26%

Grupe de vârstă	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
18-25 ani	61%	53%	38%	31%	33%
26-30 ani	56%	59%	36%	30%	31%
31-40 ani	67%	53%	38%	31%	21%
41-50 ani	67%	74%	26%	28%	19%
51-69 ani	73%	61%	40%	24%	19%
Total	64%	59%	36%	29%	26%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Mediul privat	63%	56%	35%	34%	25%
Sectorul bugetar	65%	61%	36%	27%	27%
Mediul neguvernamental	67%	62%	40%	27%	24%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	67%	62%	35%	24%	27%
Total	64%	59%	36%	29%	26%

Regiunea de dezvoltare	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	64%	56%	35%	32%	30%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	66%	63%	33%	28%	26%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	60%	59%	39%	28%	30%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	65%	60%	37%	37%	22%
Regiunea de dezvoltare Vest	66%	51%	38%	31%	21%

Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	73%	67%	33%	24%	17%
Regiunea de dezvoltare Centru	68%	59%	31%	21%	26%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	54%	53%	39%	36%	31%
Total	64%	59%	36%	29%	26%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Respectul	Siguranța	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă	Profesionalismul
Producție și prelucrare	61%	57%	37%	28%	17%
Construcții	64%	67%	37%	25%	21%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	76%	58%	35%	23%	14%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	53%	45%	40%	40%	40%
Servicii	68%	58%	34%	24%	22%
Total	64%	59%	36%	29%	26%

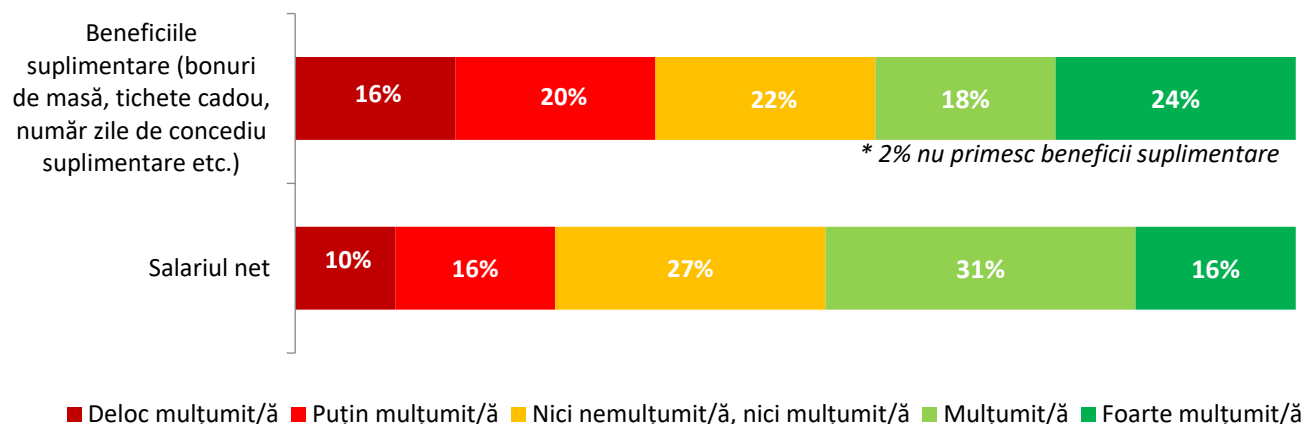
În ceea ce privește valorile considerate importante la locul de muncă, se remarcă următoarele diferențe între categoriile socio-demografice:

- Respectul este o valoare menționată într-o mai mare măsură de către cei cu vârste peste 31 de ani, din regiunea de dezvoltare Nord-Vest și care plănuiesc să se angajeze în HoReCa/domeniul alimentar.
- Siguranța este valoarea prețuită mai degrabă de către bărbați, de către cei din mediul rural, cu vârsta peste 41 de ani, din regiunile de dezvoltare Sud-Est și Nord-Vest și care își doresc să se angajeze în construcții.
- Spiritul de echipă reprezintă valoarea menționată de către toți participanții la sondaj, fără a exista mari diferențe între categoriile socio-demografice.
- Dezvoltarea continuă este valorizată mai ales de către cei din mediul urban, care urmăresc să se angajeze în sectorul privat, din regiunea de dezvoltare București-Ilfov și care țințesc spre organizații din domeniul marketingului, publicității, mediei sau consultanței.
- Profesionalismul este menționat îndeosebi de către cei din mediul urban, tineri (18-31 de ani), din regiunea de dezvoltare București-Ilfov și care țințesc spre organizații din domeniul marketingului, publicității, mediei sau consultanței.

După cum se observă, nu există diferențe semnificative privind sectorul de activitate în care românii doresc să se angajeze. Ierarhizarea valorilor poate fi aplicabilă, așadar, atât în sectorul privat, public sau guvernamental.

3.8. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor

Q11. Mulțumirea cu salariul și beneficiile (doar cei angajați N=194 & 173)



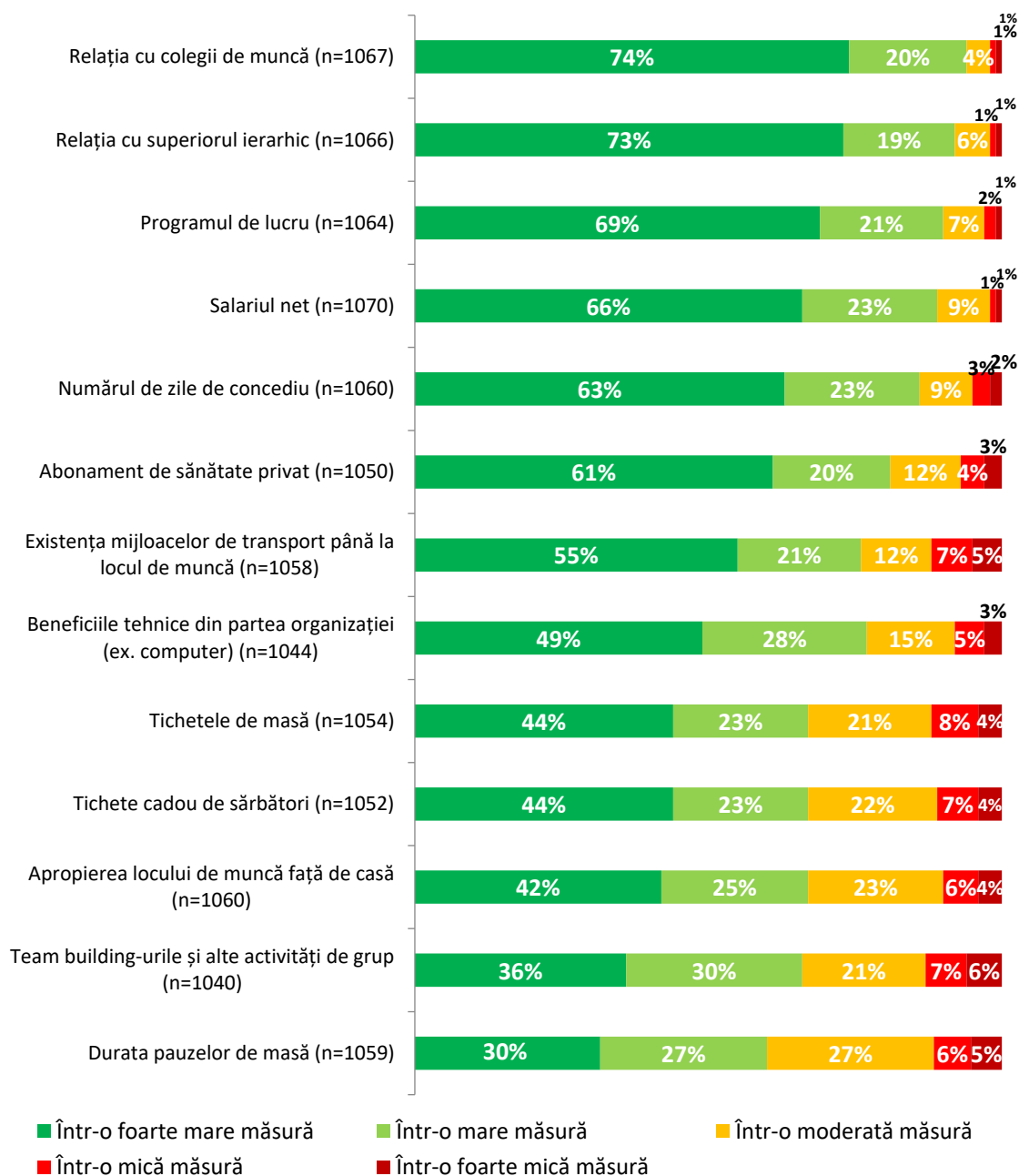
Q11. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de următoarele aspecte : (1- Deloc mulțumit/ă, 5 – Foarte mulțumit/ă)



Mulțumirea celor care își caută un loc de muncă, fiind în continuare angajați, cu privire la salariu și beneficii suplimentare este una, mai degrabă medie. Aproximativ 5 din 10 angajați care caută să schimbe job-ul se declară mulțumiți cu salariul actual, iar 4 din 10 sunt mulțumiți cu beneficiile suplimentare.



Q20. Importanța următoarelor aspecte în căutarea unui loc de muncă (N=1070):



Q20. În ce măsură contează pentru dumneavoastră următoarele aspecte atunci când căutați un loc de muncă?

Cele mai importante aspecte pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă de la un viitor angajator vizează dimensiunea relațională: relațiile de la locul de muncă – cu colegii și superiorul ierarhic. Următoarele aspecte sunt programul de lucru, salariul, numărul zilelor de concediu și abonamentul de sănătate. Pentru participanții la sondaj contează mai puțin durata pauzelor de masă, team building-urile și apropierea locului de muncă față de casă.

Tabel 3: Aspectele importante în căutarea unui loc de muncă

Tabel încrucișat realizat pe opțiunile „Într-o mare măsură” și „Într-o foarte mare măsură”

Genul	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Feminin	93%	94%	92%	91%	88%
Masculin	95%	91%	88%	88%	84%
Total	94%	92%	90%	90%	86%

Mediul de rezidență	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Urban	93%	93%	91%	90%	87%
Rural	94%	92%	89%	88%	85%
Total	94%	92%	90%	90%	86%

Grupe de vârstă	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
18-25 ani	94%	94%	92%	93%	92%
26-30 ani	93%	91%	93%	90%	85%
31-40 ani	94%	93%	88%	90%	85%
41-50 ani	92%	92%	88%	86%	79%
51-9 ani	95%	90%	88%	83%	82%
Total	94%	92%	90%	90%	86%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Mediul privat	94%	94%	91%	91%	88%

Sectorul bugetar	94%	91%	91%	90%	87%
Mediul neguvernamental	87%	85%	78%	87%	77%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	94%	93%	88%	84%	81%
Total	94%	92%	90%	90%	86%

Regiunea de dezvoltare	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	93%	91%	90%	91%	87%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	94%	91%	91%	90%	85%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	94%	93%	89%	89%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	92%	94%	95%	88%	93%
Regiunea de dezvoltare Vest	96%	97%	92%	90%	89%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	96%	91%	87%	93%	83%
Regiunea de dezvoltare Centru	91%	90%	90%	85%	85%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	94%	94%	89%	89%	88%
Total	94%	92%	90%	90%	86%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Relația cu colegii de muncă	Relația cu superiorul ierarhic	Programul de lucru	Salariul net	Numărul de zile de concediu
Producție și prelucrare	98%	94%	93%	93%	89%
Construcții	96%	94%	87%	91%	81%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	92%	89%	84%	86%	84%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	92%	95%	88%	90%	86%
Servicii	92%	88%	91%	90%	85%
Total	94%	92%	90%	90%	86%

Analizând primele 5 aspecte considerate a fi cele mai importante de către românii aflați în căutarea unui job, se remarcă următoarele diferențe pe baza variabilelor socio-demografice:

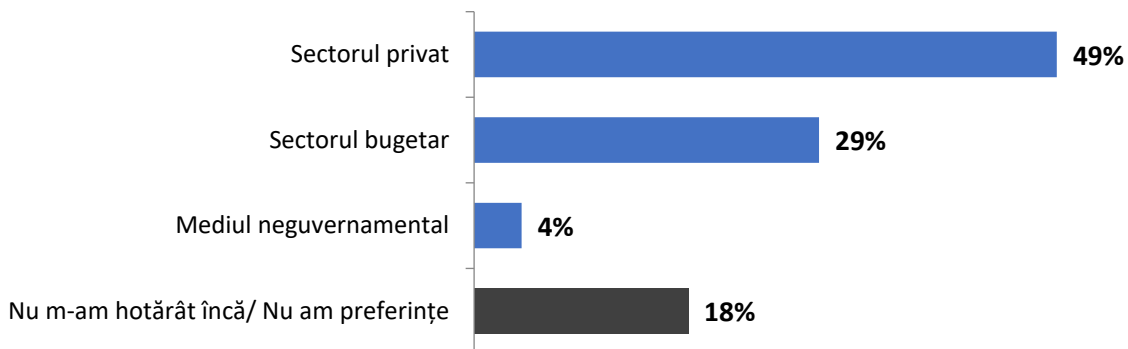
- Relația cu colegii de muncă și cu superiorul ierarhic sunt acele aspecte importante pentru toți cei aflați în căutarea unui loc de muncă, indiferent de categoria socio-demografică
- Programul de lucru este important într-o măsură ușor mai crescută pentru femei, tineri (18-31 de ani), din regiunea Sud-Vest Oltenia și din domeniul producției/prelucrării.

- Salariul net contează mai mult pentru cei tineri (18-25 de ani), din regiunea Nord-Vest și din domeniul producției și prelucrării.
- Numărul de zile de concediu este evaluat drept important într-o mai mare măsură de tineri (18-25 de ani), din regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia.

În general, diferențele sesizate între categoriile socio-demografice pe această variabilă sunt reduse, astfel încât este recomandat ca informațiile prezentate să fie interpretate cu atenție.

3.9. Atractivitatea sectorului privat versus cel public

Q21. Preferința de angajare în funcție de sector (N=1070)



Q21. În ce sector ați dori să vă angajați?

Aproximativ jumătate dintre românii aflați în căutarea unui loc de muncă și-au exprimat preferința de a se angaja în sectorul privat, iar puțin peste un sfert (29%) ar opta pentru sectorul bugetar. De asemenea, o proporție însemnată (18%) nu s-a hotărât încă sau nu are o preferință bine stabilită pentru un anumit sector de activitate.

Tabel 8: Preferința de angajare în funcție de sector

Genul	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Feminin	49%	32%	3%	16%	100%
Masculin	49%	26%	5%	20%	100%
Total	49%	29%	4%	18%	100%

Mediul de rezidență	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Urban	53%	27%	3%	17%	100%
Rural	43%	32%	6%	19%	100%
Total	49%	29%	4%	18%	100%

Grupe de vârstă	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
18-25 ani	56%	25%	5%	14%	100%
26-30 ani	52%	29%	4%	15%	100%
31-40 ani	51%	27%	5%	17%	100%
41-50 ani	34%	36%	4%	26%	100%
51-69 ani	42%	34%	2%	22%	100%
Total	49%	29%	4%	18%	100%

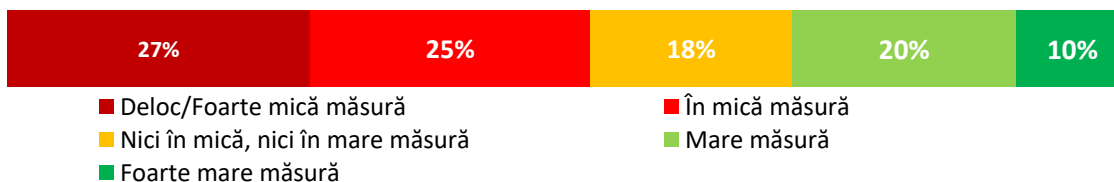
Regiunea de dezvoltare	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	48%	29%	4%	19%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	44%	32%	4%	20%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	40%	34%	4%	22%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	56%	28%	8%	8%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	61%	22%	4%	13%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	42%	32%	6%	20%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	50%	30%	2%	18%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	60%	22%	2%	16%	100%
Total	49%	29%	4%	18%	100%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Producție și prelucrare	53%	24%	3%	20%	100%
Constructii	48%	25%	9%	18%	100%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	55%	26%	3%	16%	100%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	51%	20%	4%	25%	100%
Servicii	56%	21%	4%	19%	100%
Total	49%	29%	4%	18%	100%

În ceea ce privește sectorul de activitate vizat pentru angajare, se remarcă următoarele tendințe și preferințe pe baza datelor socio-demografice:

- Mediul privat este preferat într-o mai mare măsură de cei din mediul urban, cu vârste cuprinse între 18-25 de ani, din regiunile Sud-Vest Oltenia, Vest, București-Ilfov și care doresc să se angajeze în domenii precum producție și prelucrare și HoReCa/domeniul alimentar.
- Sectorul bugetar este preferat într-o mai mare măsură de femei, din mediul rural, de cei cu vârste peste 41 de ani, din regiunea de dezvoltare Sud-Muntenia.

Q24. Informarea cu privire la oportunitățile de angajare în sectorul bugetar (N=1054)



Q24. În ce măsură sunteți informat cu privire la oportunitățile de angajare furnizate de sectorul bugetar?

Aproximativ jumătate dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au declarat că sunt informați în mică, foarte mică măsură sau deloc cu locurile de muncă disponibile în sectorul bugetar.

Tabel 9: Informarea cu privire la oportunitățile de angajare în sectorul bugetar

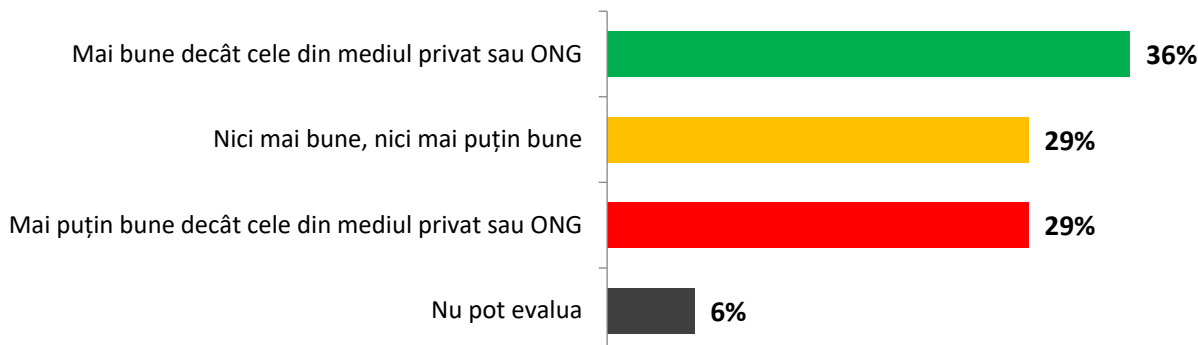
Genul	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte

							mare măsură
Feminin	25%	25%	19%	21%	10%	30%	
Masculin	28%	24%	17%	20%	11%	31%	
Total	26%	25%	18%	20%	11%	31%	
Mediul de rezidență	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură	
Urban	27%	27%	19%	18%	9%	27%	
Rural	26%	21%	17%	23%	13%	37%	
Total	26%	25%	18%	20%	11%	31%	
Grupe de vârstă	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură	
18-25 ani	21%	28%	22%	21%	8%	29%	
26-30 ani	23%	30%	14%	23%	10%	33%	
31-40 ani	32%	21%	17%	17%	13%	31%	
41-50 ani	30%	20%	17%	19%	14%	33%	
51-69 ani	31%	21%	18%	22%	8%	31%	
Total	26%	25%	18%	20%	11%	31%	
Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură	
Mediul privat	32%	28%	17%	16%	7%	23%	
Sectorul bugetar	17%	20%	18%	28%	17%	46%	
Mediul neguvernamental	20%	16%	27%	24%	13%	38%	
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	31%	24%	20%	15%	10%	24%	
Total	26%	25%	18%	20%	11%	31%	

Regiunea de dezvoltare	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	20%	32%	16%	27%	7%	33%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	29%	30%	17%	13%	11%	24%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	27%	23%	19%	21%	10%	32%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	22%	18%	22%	26%	12%	39%
Regiunea de dezvoltare Vest	38%	21%	20%	13%	8%	22%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	32%	18%	18%	18%	14%	32%
Regiunea de dezvoltare Centru	23%	19%	21%	20%	17%	37%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	29%	31%	15%	20%	5%	25%
Total	26%	25%	18%	20%	11%	31%
Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Producție și prelucrare	29%	31%	16%	16%	8%	24%
Constructii	27%	21%	19%	16%	17%	32%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	33%	24%	10%	21%	12%	32%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	23%	35%	14%	20%	8%	28%
Servicii	32%	22%	20%	17%	9%	26%
Total	26%	25%	18%	20%	11%	31%

Informarea mai crescută cu privire la locurile de muncă din sectorul bugetar se remarcă la cei care caută de lucru din mediul rural, care urmăresc să se angajeze în sectorul bugetar, din regiunea Sud-Vest Oltenia.

Q25. Oportunitățile de angajare din sectorul public (N=1070)



Q25. În general, ați spune că oportunitățile de angajare din sectorul public sunt:

În ceea ce privește evaluarea oportunităților de angajare din sectoarele de activitate (privat, bugetar, neguvernamental), părerile sunt împărțite – cei mai mulți (36%) consideră că oportunitățile din sectorul public sunt mai bune decât cele din celelalte sectoare de activitate. Totodată, puțin peste un sfert consideră că aceste sunt fie la fel de bune, fie mai puțin bune.

Tabel 10: Evaluare oportunități angajare sector public versus privat și neguvernamental

Genul	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Feminin	26%	34%	35%	5%	100%
Masculin	32%	24%	37%	7%	100%
Total	29%	29%	36%	6%	100%

Mediul de rezidență	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total

Urban	30%	31%	34%	5%	100%
Rural	28%	26%	38%	8%	100%
Total	29%	29%	36%	6%	100%

Grupe de vârstă	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
18-25 ani	28%	36%	31%	5%	100%
26-30 ani	33%	32%	32%	3%	100%
31-40 ani	32%	26%	35%	7%	100%
41-50 ani	27%	19%	44%	10%	100%
51-69 ani	21%	29%	44%	6%	100%
Total	29%	29%	36%	6%	100%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Mediul privat	38%	32%	24%	6%	100%
Sectorul bugetar	20%	21%	56%	3%	100%
Mediul neguvernamental	27%	27%	38%	8%	100%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	18%	37%	33%	12%	100%
Total	29%	29%	36%	6%	100%

Regiunea de dezvoltare	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	31%	28%	35%	6%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	36%	29%	29%	6%	100%

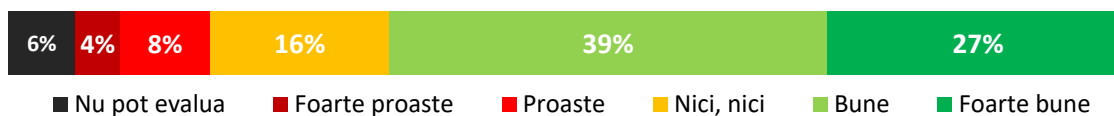
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	23%	34%	38%	5%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	29%	28%	39%	4%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	25%	29%	38%	8%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	27%	27%	36%	10%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	26%	30%	40%	4%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	33%	30%	30%	7%	100%
Total	29%	29%	36%	6%	100%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Producție și prelucrare	25%	21%	47%	7%	100%
Constructii	40%	23%	33%	4%	100%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	26%	31%	38%	5%	100%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	28%	48%	23%	3%	100%
Servicii	27%	28%	36%	9%	100%
Total	29%	29%	36%	6%	100%

Oportunitățile de lucru din sectorul public sunt evaluate ca fiind mai bune de către cei care caută un loc de muncă și au vârsta peste 41 de ani, care urmăresc deja să se angajeze în sectorul bugetar, din regiunea de dezvoltare Centru și care ar dori să se angajeze în producție/prelucrare. În general, variabilele socio-demografice nu dovedesc un impact foarte puternic asupra evaluării oportunităților din mediul bugetar ca fiind mai bune sau mai slabe.

Q26. Evaluarea oportunităților de angajare (inclusiv din perspectiva beneficiilor) din următoarele domenii din sectorul public: (N=1070)

Q26_7. Telecomunicații



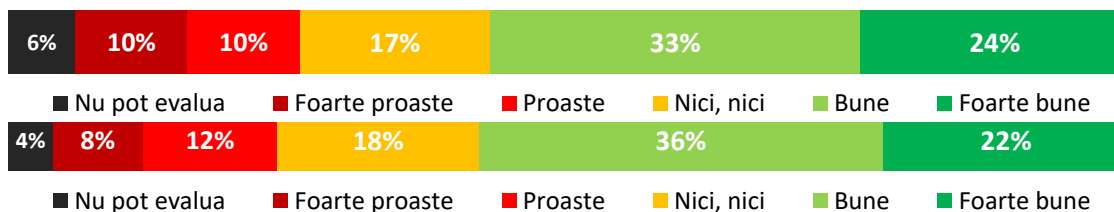
■ Nu pot evalua ■ Foarte proaste ■ Proaste ■ Nici, nici ■ Bune ■ Foarte bune

33
33

Q26_1. Sănătate



Q26_4. Justiție



Q26_9. Cultură



Q26_8. Mediu



Q26. Cum evaluați oportunitățile de angajare (inclusiv din perspectiva beneficiilor) din următoarele domenii din sectorul public:

Tabel 11: Evaluare oportunități angajare în domenii din sectorul public

Genul	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomu nicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administra ție publică	Justiție	Mediu
Feminin	72%	70%	67%	59%	59%	59%	58%	58%	57%
Masculin	73%	62%	65%	60%	57%	58%	57%	56%	57%
Total	72%	66%	66%	59%	58%	59%	57%	57%	57%

Mediul de rezidență	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomu nicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administra ție publică	Justiție	Mediu
Urban	70%	65%	66%	57%	54%	55%	55%	56%	53%
Rural	76%	69%	66%	63%	63%	64%	60%	58%	62%
Total	72%	66%	66%	59%	58%	59%	57%	57%	57%

Grupe de vârstă	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomu nicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administra ție publică	Justiție	Mediu
18-25 ani	79%	77%	69%	67%	63%	62%	61%	69%	58%
26-30 ani	71%	63%	68%	56%	56%	59%	55%	61%	53%
31-40 ani	66%	61%	64%	55%	53%	54%	57%	51%	59%
41-50 ani	69%	60%	60%	53%	52%	55%	51%	43%	56%
51-69 ani	75%	61%	71%	61%	66%	63%	62%	51%	58%
Total	72%	66%	66%	59%	58%	59%	57%	57%	57%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomu nicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administra ție publică	Justiție	Mediu
Mediul privat	70%	64%	66%	56%	52%	56%	52%	59%	54%
Sectorul bugetar	78%	73%	70%	63%	66%	63%	67%	59%	65%
Mediul neguvernamental	69%	62%	67%	67%	67%	69%	73%	56%	53%



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	70%	62%	60%	59%	59%	54%	51%	48%	54%
Total	72%	66%	66%	59%	58%	59%	57%	57%	57%

Regiunea de dezvoltare	Armată/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	79%	72%	65%	66%	65%	64%	63%	61%	58%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	69%	67%	61%	61%	58%	57%	51%	59%	58%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	72%	66%	69%	55%	53%	59%	55%	54%	61%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	77%	68%	71%	71%	65%	66%	61%	56%	62%
Regiunea de dezvoltare Vest	73%	66%	69%	58%	52%	57%	56%	57%	56%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	71%	65%	66%	56%	62%	61%	59%	55%	59%
Regiunea de dezvoltare Centru	68%	63%	65%	60%	64%	59%	63%	58%	53%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	69%	62%	64%	47%	41%	42%	49%	54%	49%
Total	72%	66%	66%	59%	58%	59%	57%	57%	57%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Armată/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Producție și prelucrare	69%	61%	67%	59%	53%	56%	61%	54%	52%
Construcții	75%	64%	69%	59%	60%	68%	57%	52%	63%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	66%	66%	65%	57%	60%	64%	56%	53%	58%
Marketing/Publicitate /Media/Consultanță	69%	71%	64%	53%	47%	46%	46%	50%	49%
Servicii	68%	66%	67%	59%	59%	60%	57%	55%	61%
Total	72%	66%	66%	59%	58%	59%	57%	57%	57%

Domeniile de activitate din sectorul bugetar, percepute a avea cele mai bune oportunități sunt, conform percepției persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: Armată/Apărare, Poliție/servicii din subordinea MAI, Telecomunicațiile și sănătatea. Cele mai puțin apreciate

36
36



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

oportunități sunt cele din Mediu și Justiție. În general, oportunitățile de lucru din toate domeniile propuse spre evaluare sunt considerate a fi, mai degrabă, mulțumitoare.

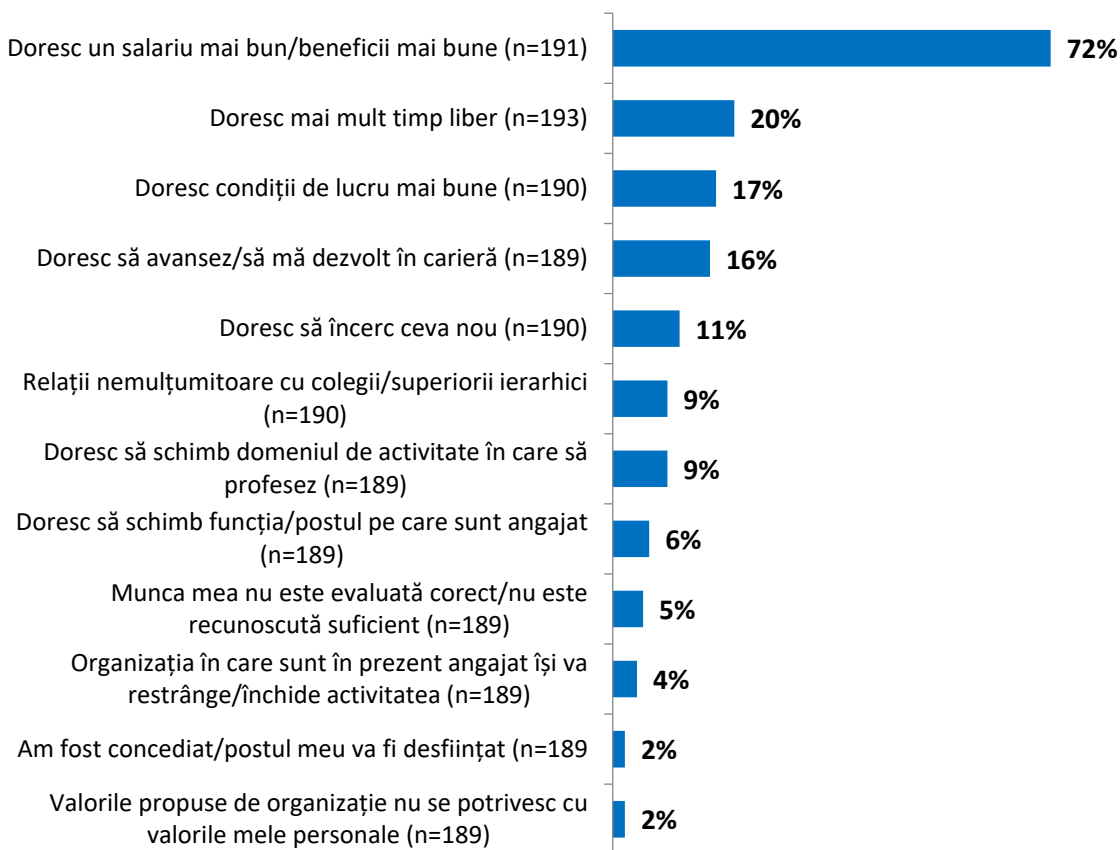
Există câteva diferențe și în ceea ce privește percepțiile privind oportunitățile din diferite domenii de activitate din sectorul bugetar, dar reduse. În general, tinerii cu vârste 18-25 de ani și cei cu vârste peste 51 de ani evaluează oportunitățile din toate domeniile prezentate ca fiind unele crescute. Acest aspect este valabil și în privința celor care deja caută un loc de muncă în sectorul bugetar sau a celor care locuiesc în mediul rural. Mici diferențe punctuale vizează următoarele categorii:

- Femeile, comparativ cu bărbații, evaluează oportunitățile din poliție/servicii subordonate M.A.I ca fiind mai crescute.
- Regiunea Sud-Vest Oltenia și Nord-Est înregistrează proporții mai crescute ale celor care se află în căutarea unui loc de muncă și care remarcă oportunități crescute pentru angajați în domenii precum Armată/Apărare, Telecomunicații, Sănătate, Învățământ, Cultură, Mediu.



3.10. Căutarea/schimbarea locului de muncă

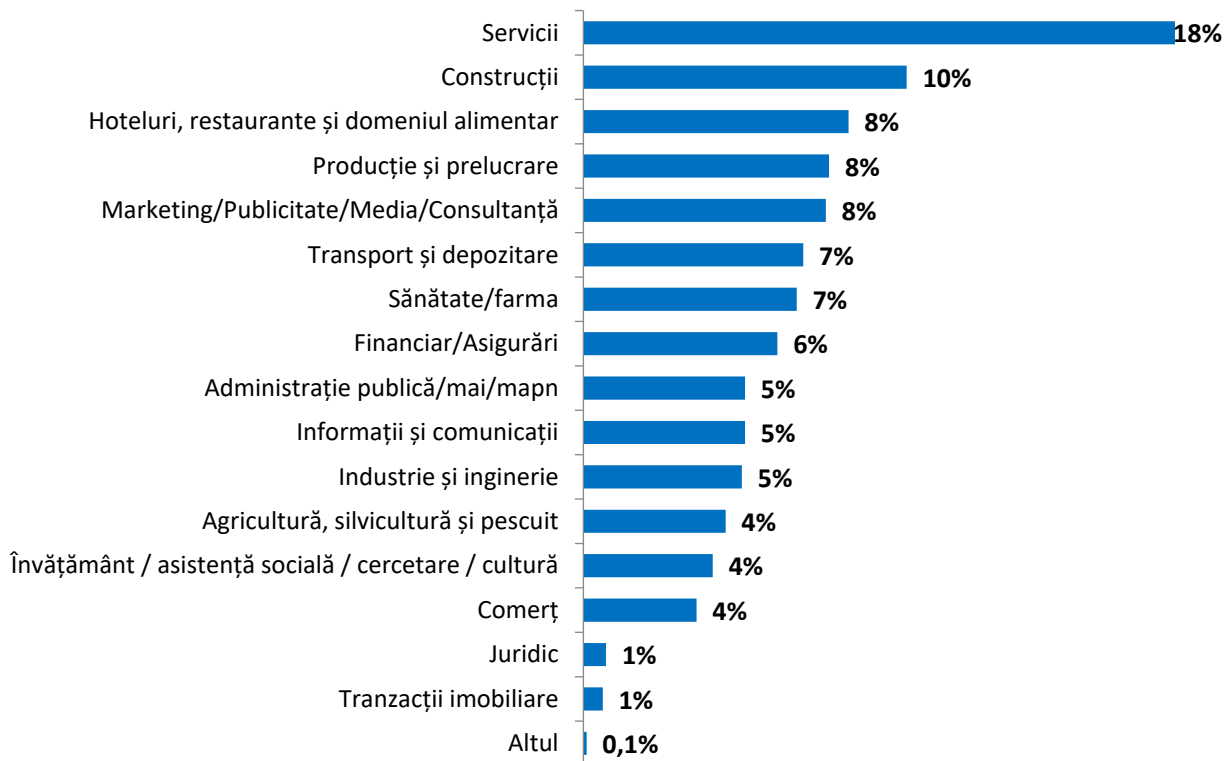
Q13. Dorința de schimbare a locului de muncă - principalele motive (doar cei angajați) - Răspuns multiplu, N variabil



Q13. Care sunt principalele două motive pentru care doriți să vă schimbați locul actual de muncă? (răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

Aproximativ două treimi (72%) dintre angajații care doresc schimbarea unui loc de muncă motivează dorința lor prin prisma faptului că vor un salariu mai bun/beneficii mai bune. Următoarele motive menționate, la o distanță de aproximativ cincizeci de procente, sunt dorința de a avea mai mult timp liber, condiții de lucru mai bune și de a se dezvolta/a avansa în carieră.

Q15_1. Domeniul în care și-ar dori să se angajeze (N=1070)



Domeniile în care românii își caută un loc de muncă sunt diverse. Pe primul loc se află serviciile (18%), urmate de domeniul construcțiilor (10%), HoReCe/domeniul alimentar (8%), producție și prelucrare (8%) și marketing/publicitate/media sau consultanță.

Tabel 12: Domeniul dorit pentru angajare

Genul	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/ Publicitate/ Media/Consultanță	Servicii	Total
Feminin	4%	1%	12%	10%	22%	100%
Masculin	12%	18%	4%	5%	15%	100%
Total	8%	9%	8%	8%	18%	100%

Mediul de rezidență	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/ Publicitate/ Media/Consultanță	Servicii	Total
Urban	6%	6%	8%	9%	20%	100%
Rural	10%	14%	9%	5%	16%	100%
Total	8%	9%	8%	8%	18%	100%

Grupe de vârstă	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/ Publicitate/ Media/Consultanță	Servicii	Total
18-25 ani	5%	6%	8%	14%	18%	100%
26-30 ani	11%	6%	9%	8%	11%	100%
31-40 ani	3%	13%	7%	5%	19%	100%
41-50 ani	11%	13%	9%	3%	21%	100%
51-69 ani	17%	12%	10%	0%	21%	100%
Total	8%	9%	8%	8%	18%	100%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/ Publicitate/ Media/Consultanță	Servicii	Total
Mediul privat	8%	9%	9%	8%	21%	100%
Sectorul bugetar	6%	8%	7%	5%	14%	100%
Mediul neguvernamental	4%	20%	7%	7%	18%	100%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	8%	10%	7%	11%	20%	100%
Total	8%	9%	8%	8%	18%	100%

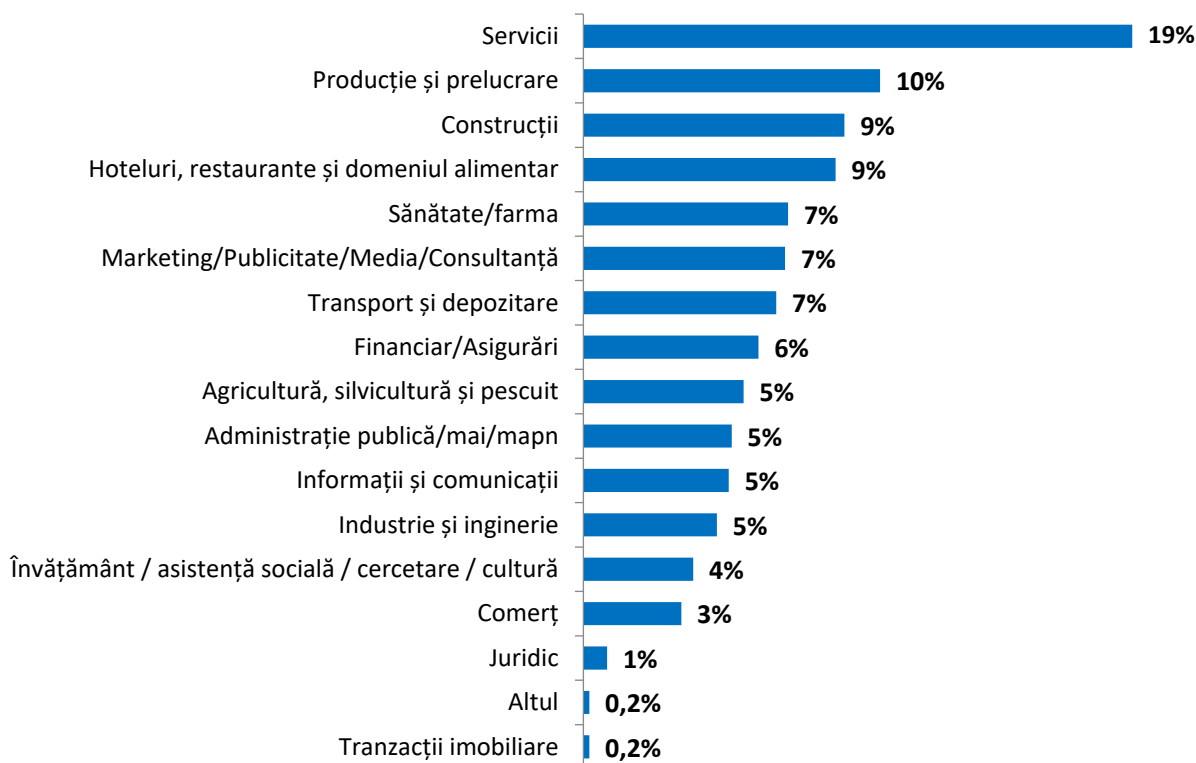
Regiunea de dezvoltare	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/ Publicitate/ Media/Consultanță	Servicii	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8%	5%	11%	10%	13%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	7%	6%	9%	3%	20%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	8%	6%	7%	10%	18%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	8%	10%	8%	8%	20%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	3%	9%	9%	10%	22%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	9%	20%	10%	2%	17%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	14%	16%	9%	2%	22%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	2%	6%	2%	15%	17%	100%
Total	8%	9%	8%	8%	18%	100%

În funcție de domeniul în care românii doresc să se angajeze se identifică următoarele diferențe socio-demografice:

- Producția și prelucrarea este un domeniu vizat mai ales de genul masculin, din regiunea Centru.

- Domeniul construcțiilor este, de asemenea, un domeniu vizat mai ales de genul masculin, de către cei care caută un loc de muncă și locuiesc în mediul rural, cu vârsta de peste 30 de ani, din regiunile Nord-Vest și Centru.
- HoReCa/domeniul alimentar este preferat într-o măsură mai crescută de femei, fără diferențe semnificative pentru celelalte categorii socio-demografice.
- Domenii precum marketingul, publicitatea, media și consultanța tind să atragă mai mult femeile, tinerii 18-25 de ani, din regiunea de dezvoltare București-Ilfov.
- Serviciile sunt, de asemenea, preferate în mai mare măsură de femei, cu vârste de peste 31 de ani, din regiunile de dezvoltare Vest și Centru.

Q15_2. Domeniul în care au calificare (N=1070)



Domeniile în care românii își caută loc de muncă sunt congruente cu calificările profesionale ale acestora. Pe primele patru locuri privind domeniul de calificare se regăsesc aceleași domenii indicate de participanții la sondaj ca fiind cele în care își caută un loc de muncă.

Tabel 13: Calificare profesională

Genul	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sanatate/farmă	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	Servicii	Total
Feminin	6%	1%	13%	11%	9%	22%	100%
Masculin	14%	17%	4%	2%	4%	15%	100%
Total	10%	9%	9%	7%	7%	19%	100%

Mediul de rezidență	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sanatate/farmă	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	Servicii	Total
Urban	9%	6%	8%	8%	8%	20%	100%
Rural	12%	13%	9%	5%	5%	16%	100%
Total	10%	9%	9%	7%	7%	19%	100%

Grupe de vârstă	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sanatate/farmă	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	Servicii	Total
18-25 ani	5%	6%	9%	8%	12%	20%	100%
26-30 ani	13%	6%	9%	11%	8%	12%	100%
31-40 ani	7%	12%	7%	7%	5%	20%	100%
41-50 ani	16%	10%	9%	5%	3%	18%	100%
51-69 ani	19%	12%	8%	2%	0%	21%	100%
Total	10%	9%	9%	7%	7%	19%	100%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sanatate/farmă	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	Servicii	Total
Mediul privat	10%	9%	9%	6%	7%	21%	100%
Sectorul bugetar	10%	7%	8%	12%	5%	12%	100%
Mediul neguvernamental	7%	13%	7%	0%	9%	20%	100%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	11%	10%	7%	3%	9%	21%	100%
Total	10%	9%	9%	7%	7%	19%	100%

Regiunea de dezvoltare	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sanatate/farmacia	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	Servicii	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	10%	5%	12%	9%	9%	13%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	10%	5%	9%	8%	3%	25%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	9%	6%	8%	8%	10%	16%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	11%	11%	7%	7%	7%	21%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	5%	8%	10%	12%	9%	19%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	10%	16%	10%	3%	2%	19%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	20%	15%	8%	1%	2%	21%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	4%	7%	4%	9%	13%	18%	100%
Total	10%	9%	9%	7%	7%	19%	100%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sanatate/farmacia	Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	Servicii	Total
Producție și prelucrare	99%	0%	0%	0%	0%	1%	100%
Construcții	5%	90%	1%	0%	0%	1%	100%

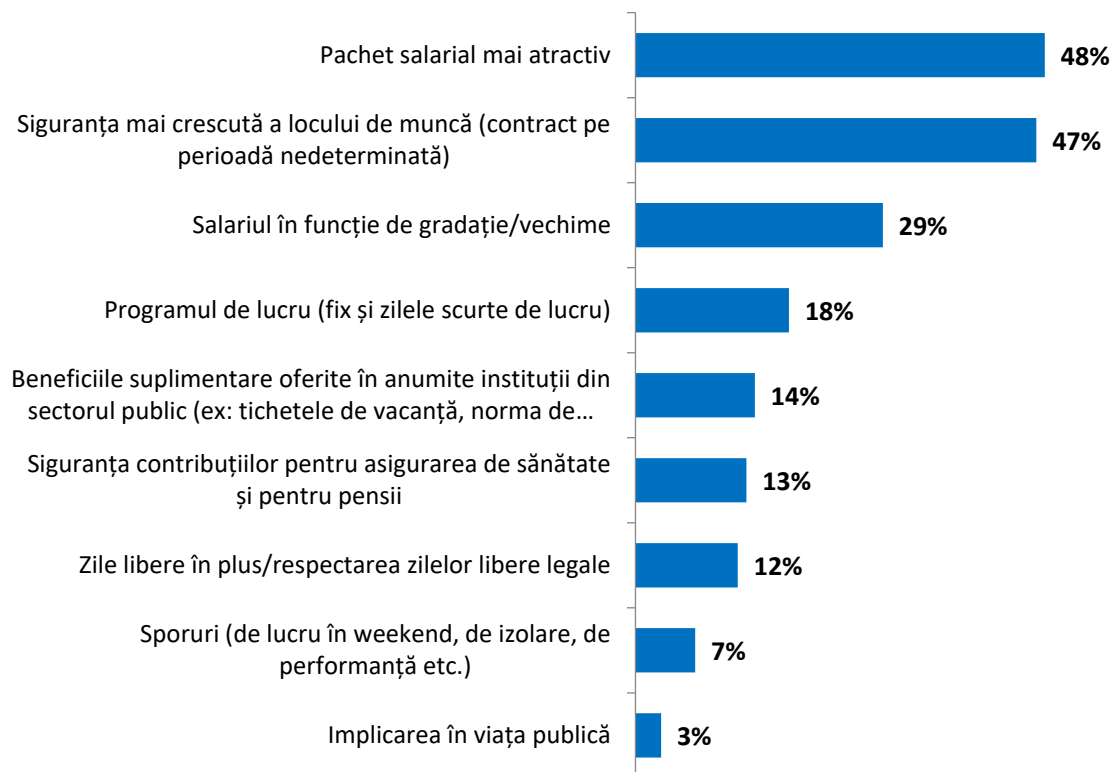
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	2%	0%	89%	1%	0%	1%	100%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	0%	0%	4%	4%	86%	0%	100%
Servicii	4%	1%	3%	1%	0%	90%	100%
Total	10%	9%	9%	7%	7%	19%	100%

Q15. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate în care doriți să vă angajați și dacă aveți calificare în acest domeniu?

Calificările profesionale dobândite de cei aflați în căutarea unui loc de muncă sunt, și ele, diferite în funcție de variabilele socio-demografice, astfel:

- Calificările în HoReCa/domeniul alimentar, sănătate/farmaceutică și servicii sunt, mai degrabă, specifice genului feminin. Producția/prelucrarea și construcțiile sunt mai întâlnite pentru bărbați.
- Cei care caută un loc de muncă și locuiesc în mediul rural dețin într-o mai mare măsură calificare în construcții, decât cei din mediul rural. Pentru celelalte domenii de formare nu există diferențe semnificative privind mediul de rezidență.

**Q22. (Doar cei care vor să se angajeze în sistemul bugetar)
Ce motive îi determină să vrea să se angajeze în sistemul bugetar?
(răspuns multiplu, maximum 2 alegeri) N=310**



Q22. (Dacă vor să se angajeze în sistemul bugetar) Care dintre următoarele motive vă determină să vă doriți un loc de muncă în sistemul bugetar? Selectați cele mai puternice 2 motive. (Răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

Principalele motive care determină dorința de angajare în sistemul bugetar sunt pachetul salarial mai atractiv, plasat aproape la egalitate cu siguranța locului de muncă (48%, respectiv 47%). Salariul calculat în funcție de vechime reprezintă un aspect menționat de puțin peste un sfert dintre cei care caută un loc de muncă. Aceștia au menționat și alte aspecte – programul de lucru fix, zile scurte de lucru, beneficii caracteristice, siguranța contribuțiilor la sănătate etc. – dar ele reprezintă puncte de atractivitate mai puțin convingătoare. Pe ultimul loc se plasează

implicarea în viața publică - doar 3% dintre cei care caută un job au menționat acest aspect drept factor motivant.

Tabel 14: Motive de angajare în sectorul bugetar (ale celor care vor să lucreze în acest domeniu)

Genul	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Feminin	50%	46%	23%
Masculin	46%	49%	37%
Total	48%	47%	29%

Mediul de rezidență	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Urban	46%	48%	25%
Rural	50%	45%	33%
Total	48%	47%	29%

Grupe de vârstă	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
18-25 ani	48%	40%	25%
26-30 ani	41%	57%	23%
31-40 ani	49%	44%	26%
41-50 ani	50%	58%	32%
51-69 ani	49%	35%	43%
Total	48%	47%	29%



UNIUNEA EUROPEANĂ

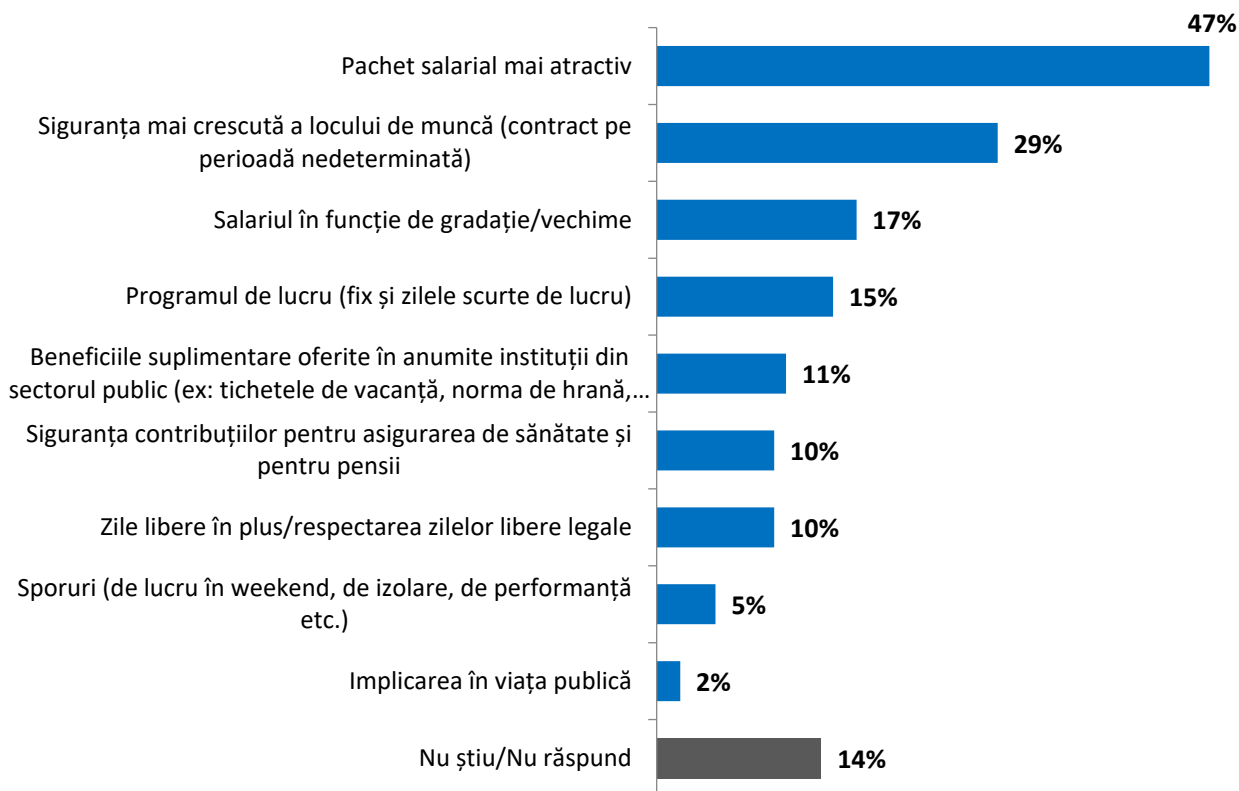
Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Regiunea de dezvoltare	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	46%	31%	24%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	46%	57%	27%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	50%	54%	33%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	48%	50%	30%
Regiunea de dezvoltare Vest	55%	41%	27%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	51%	37%	43%
Regiunea de dezvoltare Centru	49%	60%	19%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	41%	48%	26%
Total	48%	47%	29%

Pachetul salarial mai atractiv reprezintă un factor care îi motivează în proporție egală pe cei care doresc un loc de muncă în sectorul bugetar, indiferent de categoria socio-demografică din care fac parte. Siguranța mai crescută a locului de muncă îi atrage îndeosebi pe cei cu vârste cuprinse între 41-50 de ani, dar și cu vârste cuprinse între 26-30 de ani, din regiunile Centru, Sud-Est și Sud-Muntenia. Salariul calculat în funcție de gradație/vechime este mai atractiv mai ales pentru bărbați, cei care caută un loc de muncă în sectorul bugetar din mediul rural, cu vârste peste 51 de ani, din regiunea de dezvoltare Nord-Vest.



**Q23. (Doar cei care nu vor să se angajeze în sistemul bugetar)
Ce motive i-ar determina să vrea să se angajeze în sistemul bugetar?
(răspuns multiplu, maximum 2 alegeri) N=761**



Q23. (Dacă nu vor să se angajeze în sistemul bugetar) Ce anume v-ar putea convinge să optați pentru un loc de muncă în sectorul bugetar? Vă rugăm să menționați principalele două motive.

Motivele de angajare în sectorul bugetar, ce i-ar putea convinge pe cei care ar opta pentru celelalte sectoare să aleagă angajatori din sectorul public sunt aproape identice cu cele menționate anterior, de către doritorii de a găsi un job la stat. Astfel, un pachet salarial mai atractiv decât la privat/ONG-uri i-ar putea convinge pe cei care caută un loc de muncă în aceste sectoare să aleagă, în final, sectorul public. Deși siguranța locului de muncă este un alt motiv care ar putea conduce la schimbarea deciziei, acesta este invocat într-o mai mică măsură de către românii care ar dori un loc de muncă în organizațiile private sau neguvernamentale.

Tabel 15: Motive de angajare în sectorul bugetar (ale celor care vor să lucreze în alt domeniu decât cel bugetar)

Genul	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Feminin	48%	30%	16%
Masculin	47%	29%	18%
Total	47%	29%	17%

Mediul de rezidență	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Urban	49%	32%	14%
Rural	44%	25%	20%
Total	47%	29%	17%

Grupe de vârstă	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
18-25 ani	47%	28%	18%
26-30 ani	52%	30%	12%
31-40 ani	50%	31%	19%
41-50 ani	40%	34%	14%
51-69 ani	49%	24%	15%
Total	47%	29%	17%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Mediul privat	50%	28%	19%
Mediul neguvernamental	47%	22%	29%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	42%	36%	9%
Total	47%	29%	17%

Regiunea de dezvoltare	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	42%	21%	17%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	37%	42%	18%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	56%	31%	18%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	51%	30%	18%
Regiunea de dezvoltare Vest	43%	39%	14%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	46%	22%	20%
Regiunea de dezvoltare Centru	50%	22%	11%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	56%	35%	15%
Total	47%	29%	17%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Producție și prelucrare	45%	18%	11%
Constructii	45%	28%	22%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	41%	19%	11%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	42%	33%	17%
Servicii	52%	26%	16%

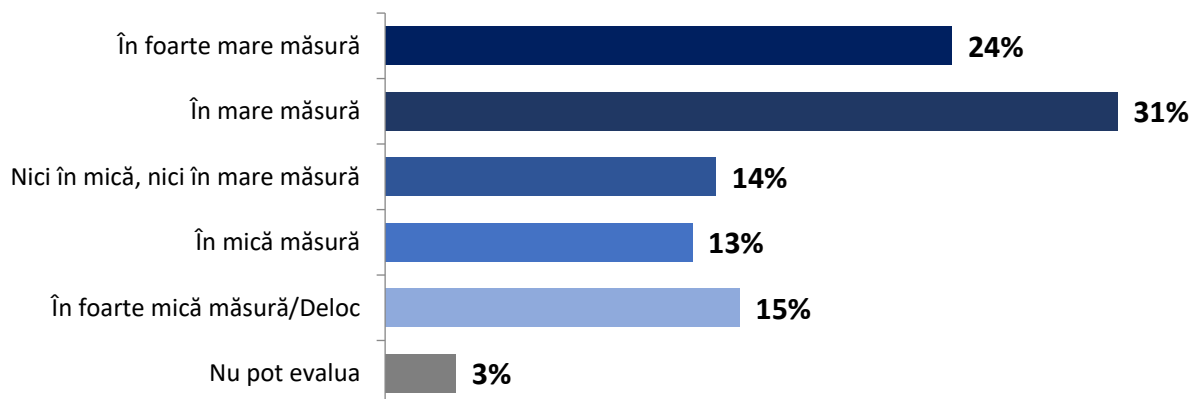
Total	47%	29%	17%
-------	-----	-----	-----

În ceea ce îi privește pe cei care nu plănuiesc să se angajeze în sectorul bugetar, s-a constatat următorul impact al factorilor motivatori, cu rol de a-i convinge să se angajeze în sectorul bugetar:

- Pachetul salarial mai atractiv i-ar putea convinge mai ales pe cei cu vârste cuprinse între 26-40 de ani, care acum doresc să se angajeze în mediul privat, din regiunile Sud-Muntenia și București Ilfov și care s-ar angaja în servicii.
- Siguranța crescută a locurilor de muncă în sectorul bugetar i-ar putea convinge mai ales pe cei din mediul urban, cu vârste de 41-50 de ani, care încă nu au luat o decizie cu privire la domeniul în care caută de lucru, din regiunea Sud-Est, Vest și București-Ilfov.
- Diferențele privind salariul în funcție de gradație/vechime nu sunt semnificative.

3.11. Locul de muncă în perioada COVID-19

Q27. Solicitarea unei politici mai permissive în legătură cu lucrul de acasă după criza COVID-19 (N=1070)



Q27. În ce măsură luați în considerare ca, după terminarea crizei COVID19, să solicitați o politică mai permisivă în legătură cu lucrul de acasă din partea angajatorilor?

Aproximativ 5 din 10 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă ar solicita o politică mai permisivă de lucru de acasă după terminarea crizei pandemice cauzate de COVID19. O

proporție semnificativă (aproximativ 3 din 10) iau în calcul această variantă într-o măsură redusă sau deloc.

Tabel 4: Solicitare politică permisivă de lucru de acasă

Genul	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Feminin	15%	11%	15%	33%	24%	2%	58%
Masculin	16%	14%	14%	28%	24%	4%	51%
Total	15%	13%	14%	31%	24%	3%	55%

Mediul de rezidență	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Urban	15%	13%	17%	32%	20%	3%	52%
Rural	14%	11%	12%	29%	30%	4%	58%
Total	15%	13%	14%	31%	24%	3%	55%

Grupe de vârstă	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
18-25 ani	9%	11%	17%	36%	26%	1%	62%
26-30 ani	15%	12%	15%	29%	26%	3%	55%
31-40 ani	16%	13%	13%	30%	25%	3%	54%
41-50 ani	24%	14%	14%	24%	20%	4%	44%
51-69 ani	17%	15%	10%	31%	19%	8%	51%
Total	15%	13%	14%	31%	24%	3%	55%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Mediul privat	15%	14%	13%	32%	25%	1%	57%
Sectorul bugetar	15%	13%	16%	34%	19%	3%	53%
Mediul neguvernamental	11%	7%	20%	16%	44%	2%	60%

Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	16%	11%	16%	24%	24%	9%	48%
Total	15%	13%	14%	31%	24%	3%	55%

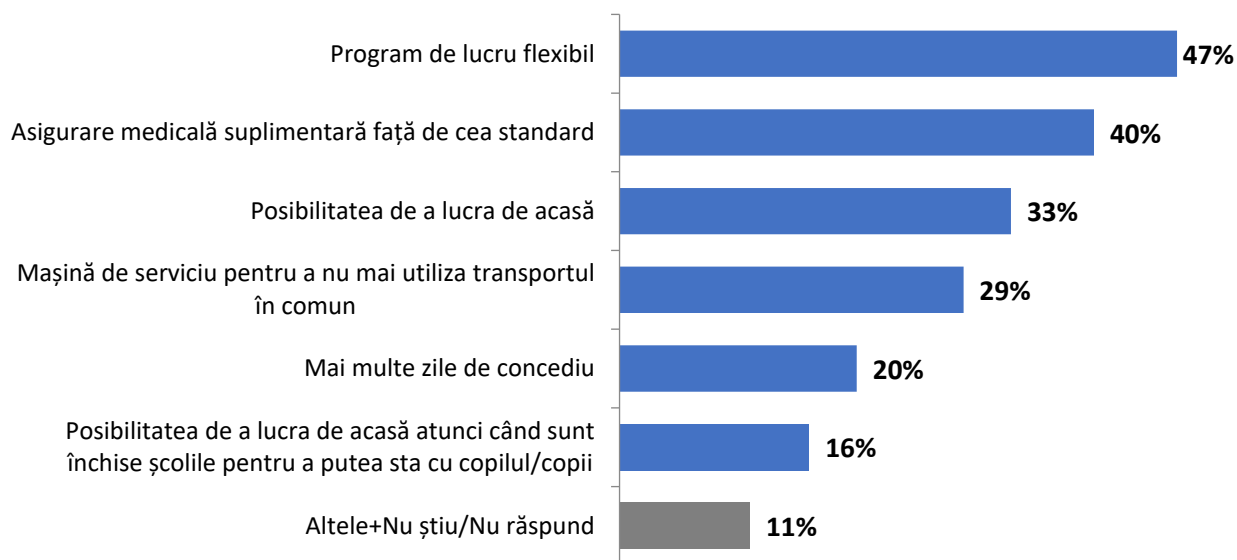
Regiunea de dezvoltare	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8%	12%	17%	40%	22%	1%	62%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	18%	14%	13%	29%	18%	7%	47%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	14%	10%	15%	32%	28%	1%	60%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	11%	17%	14%	29%	29%	0%	58%
Regiunea de dezvoltare Vest	20%	9%	19%	24%	22%	5%	46%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	18%	12%	12%	22%	31%	6%	53%
Regiunea de dezvoltare Centru	14%	13%	14%	31%	22%	6%	54%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	19%	16%	13%	32%	19%	1%	51%
Total	15%	13%	14%	31%	24%	3%	55%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Producție și prelucrare	14%	16%	14%	32%	21%	3%	53%
Construcții	18%	14%	18%	27%	20%	3%	47%
Hoteluri, restaurante	17%	17%	9%	24%	28%	5%	52%

și domeniul alimentar							
Marketing/P ublicitate/M edia/Consul tanță	10%	11%	10%	41%	28%	0%	69%
Servicii	15%	10%	15%	32%	24%	4%	57%
Total	15%	13%	14%	31%	24%	3%	55%

Tinerii 18-25 de ani, cei care ar dori să se angajeze în sectorul neguvernamental, din regiunile Nord-Est și Sud-Muntenia și cei care ar vrea să se angajeze în domeniul marketingului, publicității, media sau consultanței sunt cei care ar lua în considerare să solicite o politică mai permisivă în legătură cu lucrul de acasă viitorului angajator.

Q28. Principalele solicitări după criza COVID-19 (răspuns multiplu) (N=1070)



Q28. Care sunt principalele solicitări pe care le veți avea după criza COVID-19, în relația cu angajatorii? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.

Programul de lucru flexibil, asigurarea medicală suplimentară și posibilitatea de lucru sunt primele 3 solicitări pe care cei aflați în căutarea unui loc de muncă ar dori să le solicite de la un angajator.

Tabel 5: Principalele solicitări după criza pandemică

Genul	Posibilitatea de a lucra de acasă	Program de lucru flexibil	Asigurare medicală suplimentară față de cea standard	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Alta/Nu știu/Nu răspund
Feminin	34%	49%	44%	19%	19%	28%	10%
Masculin	32%	45%	36%	21%	12%	30%	12%
Total	33%	47%	40%	20%	16%	29%	11%

Mediul de rezidență	Posibilitatea de a lucra de acasă	Program de lucru flexibil	Asigurare medicală suplimentară față de cea standard	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Alta/Nu știu/Nu răspund
Urban	34%	51%	39%	21%	15%	30%	8%
Rural	31%	42%	42%	18%	16%	29%	15%
Total	33%	47%	40%	20%	16%	29%	11%

Grupe de vârstă	Posibilitatea de a lucra de acasă	Program de lucru flexibil	Asigurare medicală suplimentară față de cea standard	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Alta/Nu știu/Nu răspund
18-25 ani	43%	53%	40%	20%	12%	33%	5%
26-30 ani	36%	44%	35%	20%	20%	33%	9%
31-40 ani	30%	43%	38%	23%	20%	26%	15%
41-50 ani	24%	47%	47%	15%	16%	28%	15%

51-69 ani	20%	44%	40%	22%	8%	25%	18%
Total	33%	47%	40%	20%	16%	29%	11%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Posibilitatea de a lucra de acasă	Program de lucru flexibil	Asigurare medicală suplimentară față de cea standard	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Alta/Nu știu/Nu răspund
Mediul privat	35%	52%	39%	22%	15%	28%	9%
Sectorul bugetar	31%	48%	46%	21%	18%	33%	9%
Mediul neguvernamental	33%	44%	49%	22%	24%	42%	4%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	30%	34%	32%	12%	12%	24%	20%
Total	33%	47%	40%	20%	16%	29%	11%

Regiunea de dezvoltare	Posibilitatea de a lucra de acasă	Program de lucru flexibil	Asigurare medicală suplimentară față de cea standard	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Alta/Nu știu/Nu răspund
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	29%	54%	41%	19%	10%	30%	4%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	28%	45%	39%	15%	13%	21%	18%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	39%	47%	39%	16%	20%	25%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	41%	49%	41%	23%	16%	32%	8%

Regiunea de dezvoltare Vest	37%	54%	37%	25%	15%	34%	7%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	31%	36%	39%	18%	13%	29%	16%
Regiunea de dezvoltare Centru	25%	46%	42%	21%	21%	34%	15%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	36%	47%	43%	26%	18%	33%	9%
Total	33%	47%	40%	20%	16%	29%	11%

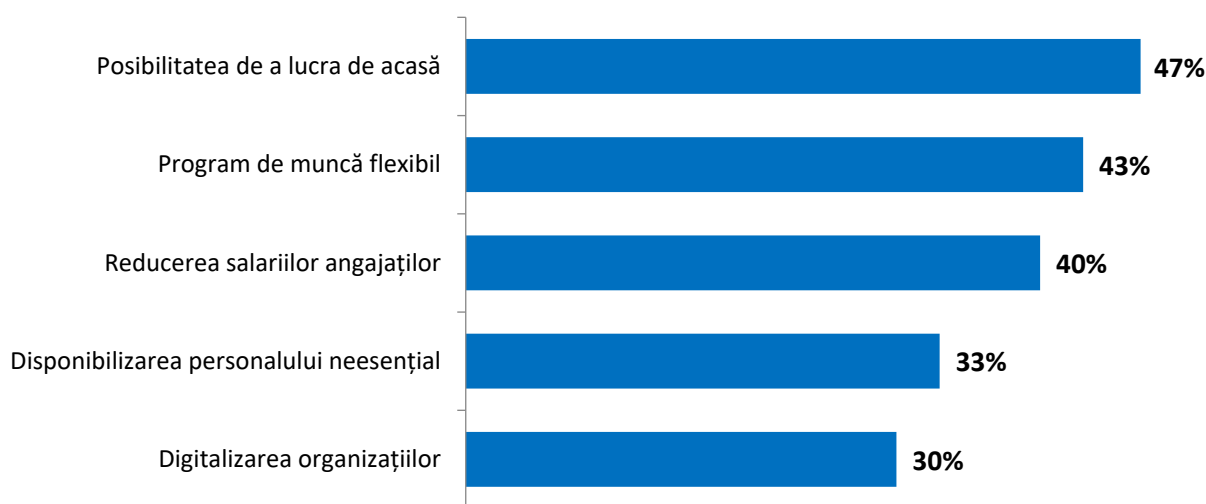
Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Posibilitatea de a lucra de acasă	Program de lucru flexibil	Asigurare medicală suplimentară față de cea standard	Mai multe zile de concediu	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Alta/Nu știu/Nu răspund
Producție și prelucrare	30%	38%	44%	17%	11%	22%	15%
Construcții	24%	46%	46%	29%	13%	34%	15%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	18%	44%	36%	16%	15%	30%	10%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	49%	60%	44%	14%	20%	28%	6%
Servicii	35%	47%	37%	18%	15%	22%	17%
Total	33%	47%	40%	20%	16%	29%	11%

În ceea ce privește solicitările pe care cei aflați în căutarea unui job le vor avea, ca urmare a crizei pandemice, de la viitorii angajatori, se remarcă următoarele diferențe:

- Tinerii ar fi mai dispuși să solicite posibilitatea de a lucra în mai mare măsură decât celelalte categorii de vârstă. Este, de asemenea, cazul celor din regiunea Sud-Vest Oltenia și care vor să se angajeze în domeniul marketingului, publicității, mediei și consultanței.

- Programul de lucru flexibil este avut în vedere tot de cei tineri într-o mai mare măsură, care vor să lucreze în sectorul bugetar, din regiunile Vest și Nord-Est și care vor să se angajeze în domeniul marketingului, publicității, mediei și consultanței.
- Asigurarea medicală suplimentară este cerința ce este probabil a fi formulată mai ales de către cei cu vârste cuprinse în intervalul 41-50 de ani, din sectoarele bugetar și neguvernamental și din domeniul construcțiilor.

Q29. Principalele schimbări pe care le vor implementa angajatorii în timpul și după criza COVID-19 (răspuns multiplu) (N=1070)



Q29. Care credeți că vor fi principalele schimbări pe care angajatorii le vor implementa în timpul și mai ales după finalizarea crizei pandemice cu noul coronavirus? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns

Principalele schimbări prevăzute de românii aflați în căutarea unui loc de muncă privind perioada următoare vizează posibilitatea de a lucra de acasă în viitor și programul de muncă flexibil. În același timp, 4 din 10 români aflați în căutarea unui loc de muncă remarcă și posibilitatea ca angajatorii să recurgă la reduceri salariale, ca urmare a crizei COVID-19.

Tabel 6: Schimbări preconizate

Genul	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților

59
59



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Feminin	31%	45%	51%	34%	41%
Masculin	30%	42%	44%	33%	39%
Total	30%	43%	47%	34%	40%

Mediul de rezidență	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
Urban	34%	42%	48%	34%	40%
Rural	26%	45%	46%	33%	40%
Total	30%	43%	47%	34%	40%

Grupe de vârstă	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
18-25 ani	33%	46%	57%	28%	38%
26-30 ani	29%	36%	52%	33%	45%
31-40 ani	35%	38%	47%	38%	39%
41-50 ani	26%	46%	37%	37%	43%
51-69 ani	22%	51%	30%	34%	39%
Total	30%	43%	47%	34%	40%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
Mediul privat	35%	44%	48%	33%	41%
Sectorul bugetar	32%	46%	47%	35%	41%
Mediul neguvernamental	31%	49%	58%	36%	36%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	16%	36%	43%	32%	38%
Total	30%	43%	47%	34%	40%



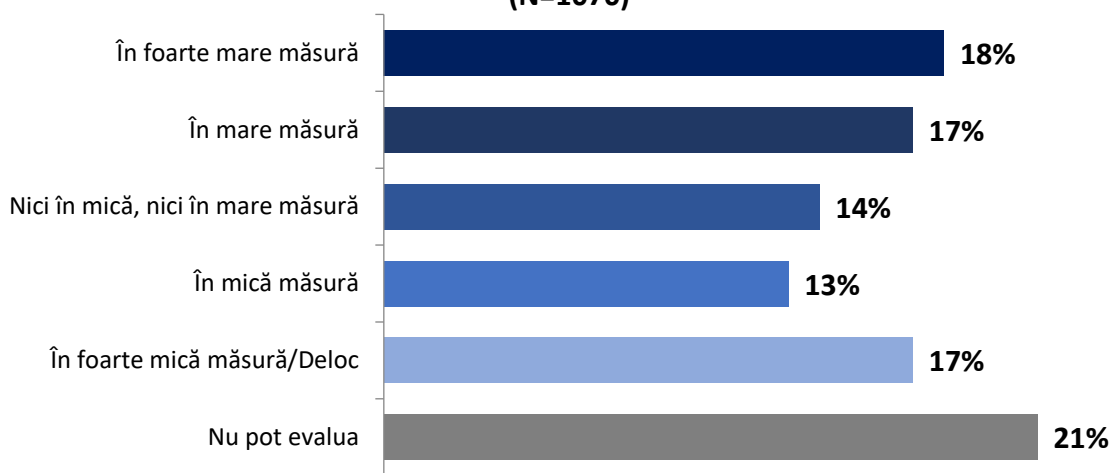
Regiunea de dezvoltare	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	28%	39%	48%	27%	40%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	26%	36%	45%	25%	42%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	32%	49%	45%	34%	38%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	31%	45%	57%	37%	43%
Regiunea de dezvoltare Vest	29%	48%	44%	39%	39%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	22%	42%	36%	37%	44%
Regiunea de dezvoltare Centru	30%	50%	49%	34%	42%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	46%	40%	57%	40%	34%
Total	30%	43%	47%	34%	40%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Digitalizarea organizațiilor	Program de muncă flexibil	Posibilitatea de a lucra de acasă	Disponibilizarea personalului neesențial	Reducerea salariilor angajaților
Producție și prelucrare	22%	37%	37%	37%	42%
Constructii	29%	46%	37%	46%	42%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	19%	41%	41%	25%	42%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	48%	36%	64%	33%	36%
Servicii	29%	42%	49%	34%	40%
Total	30%	43%	47%	34%	40%

În ceea ce privește schimbările prevăzute de persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă la viitorii angajatori se remarcă faptul că:

- Digitalizarea organizațiilor este o schimbare în care cred mai ales cei din categoria 18-40 de ani, care doresc să se angajeze în sectorul privat și în domenii precum marketing/publicitate/media/consultanță și din regiunea București-Ilfov.
- Programul de muncă flexibil reprezintă modificarea despre care cei cu vârste peste 41 de ani, care vor să se angajeze în sectoarele neguvernamental și bugetar, din regiunile București-Ilfov și Centru, o văd mai probabilă de la viitorii angajatori.
- Posibilitatea lucrului de acasă este schimbarea la care se așteaptă mai ales femeile, tinerii, cei care vor să angajeze în domeniul neguvernamental și în domenii precum marketing/publicitate/media/consultanță și din Regiunile Sud-Vest Oltenia și București-Ilfov
- Disponibilizările de personal neesențial sunt preconizate mai ales de către cei cu vârsta peste 31 de ani, din regiunea București-Ilfov și care vor să lucreze în domeniul Construcțiilor.
- Reducerile salariale reprezintă un aspect așteptat, în general, de toți românii în căutarea unui loc de muncă.

Q30. Șansele pierderii locului de muncă drept urmare a crizei COVID-19 (N=1070)



Q30. Ca urmare a crizei pandemice cu noul coronavirus, în ce măsură credeți că sunt șanse să vă pierdeți locul de muncă?

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă nu se află într-un consens privind șansele de a pierde locul lor de muncă, odată angajați. Astfel, 35% cred că sunt șanse mari sau foarte mari de a pierde locul de muncă viitor, iar 30% consideră că sunt șanse mici și foarte mici.

Tabel 7: Șansa pierderii locului de muncă

Genul	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Feminin	14%	13%	14%	19%	17%	23%	36%
Masculin	20%	13%	13%	16%	18%	20%	35%
Total	18%	13%	14%	17%	18%	21%	35%

Mediul de rezidență	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Urban	18%	14%	15%	19%	14%	20%	32%
Rural	17%	11%	12%	16%	23%	21%	39%
Total	18%	13%	14%	17%	18%	21%	35%

Grupe de vârstă	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
18-25 ani	18%	14%	16%	18%	10%	24%	29%
26-30 ani	20%	14%	8%	22%	21%	15%	43%
31-40 ani	20%	10%	17%	12%	20%	21%	31%
41-50 ani	15%	11%	12%	18%	24%	20%	41%
51-69 ani	12%	16%	11%	21%	23%	17%	44%
Total	18%	13%	14%	17%	18%	21%	35%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Mediul privat	17%	16%	14%	17%	16%	20%	33%
Sectorul bugetar	20%	11%	12%	19%	20%	18%	39%
Mediul neguvernamental	13%	13%	11%	18%	18%	27%	36%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	15%	7%	16%	15%	20%	27%	35%
Total	18%	13%	14%	17%	18%	21%	35%

Regiunea de dezvoltare	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	24%	18%	13%	18%	14%	13%	33%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	11%	12%	15%	20%	21%	21%	41%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	16%	9%	14%	17%	22%	22%	39%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	22%	22%	13%	15%	14%	14%	29%
Regiunea de dezvoltare Vest	11%	13%	15%	13%	7%	41%	20%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	16%	7%	8%	22%	29%	20%	50%
Regiunea de dezvoltare Centru	18%	10%	14%	19%	24%	15%	43%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	20%	11%	18%	13%	7%	31%	20%
Total	18%	13%	14%	17%	18%	21%	35%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Mare + Foarte mare măsură
Producție și prelucrare	22%	11%	4%	21%	27%	15%	48%
Construcții	15%	15%	11%	17%	20%	22%	37%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	21%	9%	8%	18%	31%	13%	49%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	15%	16%	19%	19%	1%	30%	20%
Servicii	12%	12%	15%	19%	17%	25%	37%
Total	18%	13%	14%	17%	18%	21%	35%

Analizând, ipotetic, șansele de a-și pierde viitorul loc de muncă, ca urmare a crizei cauzate de pandemia COVID19, se remarcă faptul că cei din mediul rural, din categoriile 26-30 de ani și



peste 51 de ani, care plănuiesc să se angajeze în sectorul bugetar sau în domenii precum producție/prelucrare și HoReCa sunt cei care se simt cei mai vulnerabili în fața unor eventuale disponibilizări.



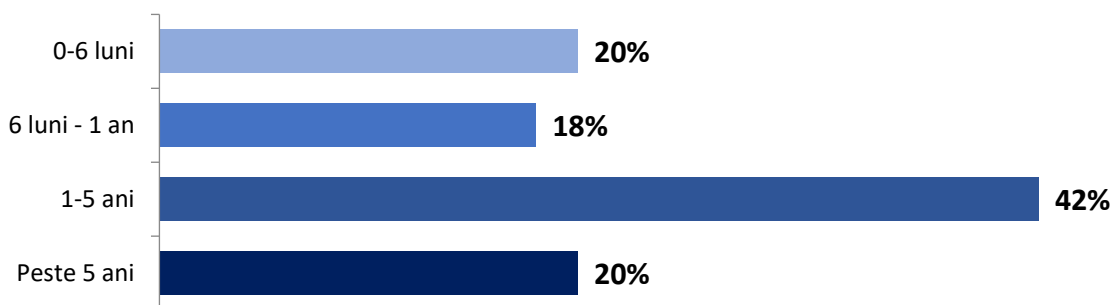
3.12. Socio-demografice și date profesionale

S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat/ă? (N=1070)



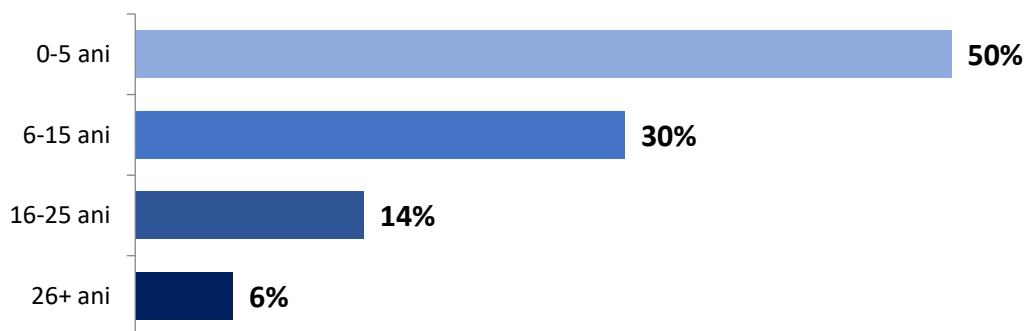
S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

Q1. Vechimea la actualul loc de muncă (doar cei angajați N=194)



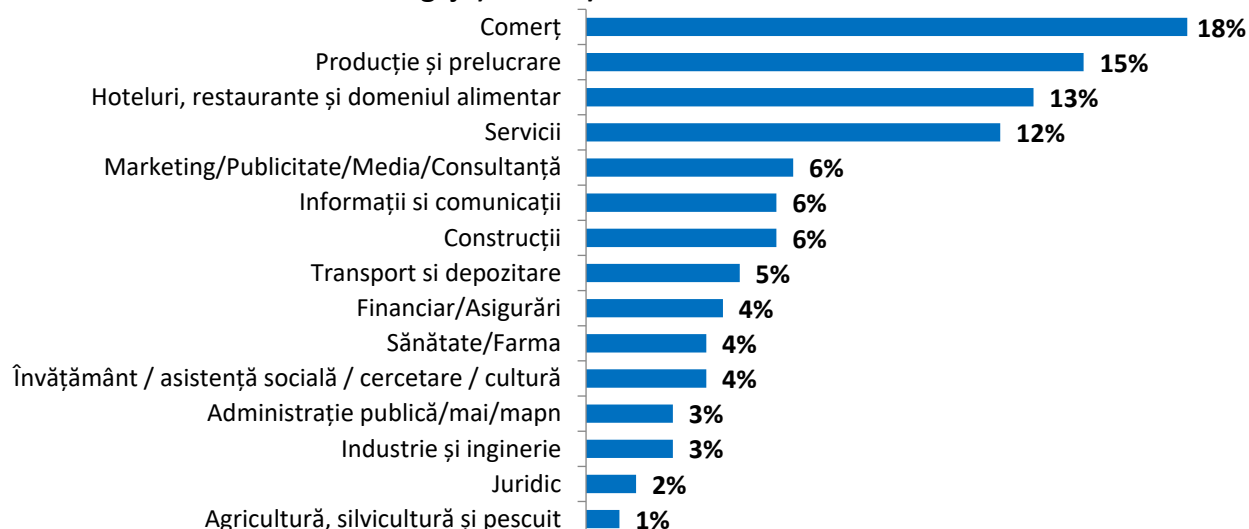
Q1. De cât timp lucrați la actualul loc de muncă?

Q14. Vechimea totală în muncă (N=1070)

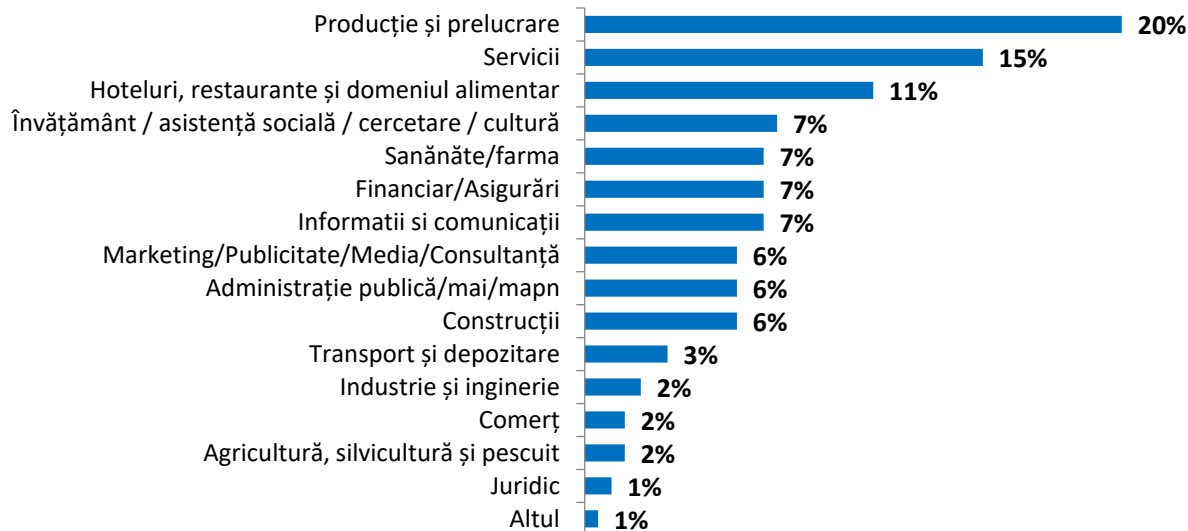


Q14. Care este vechimea dvs. totală în muncă?

Q12_1. Domeniul de activitate al companiei în care lucrează (doar cei angajați N=194)



Q12_2. Calificările în domeniu (doar cei angajați N=194)



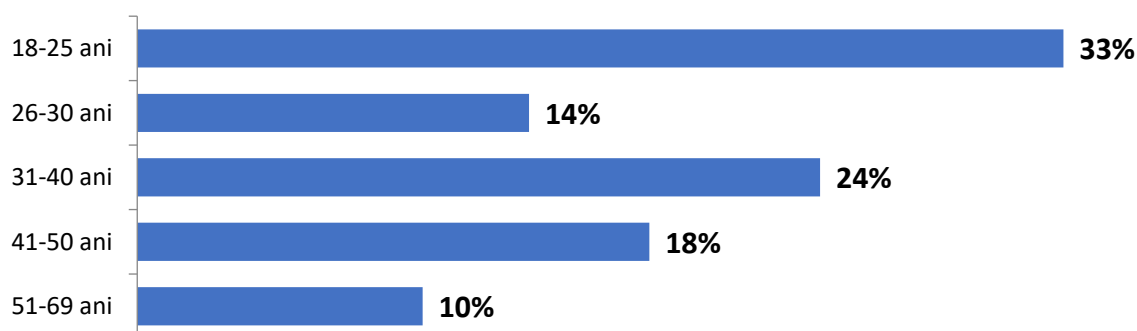
Q12. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate al organizației în care sunteți în prezent angajat și dacă aveți calificare în acest domeniu?

D1. Genul (N=1070)



D1. Genul:

D2. Vârsta în ani împliniți (N=1070)



D2. Vârsta dumneavoastră în ani împliniți:

D3. Aveți copii? (N=1070)



D3. Aveți copii?

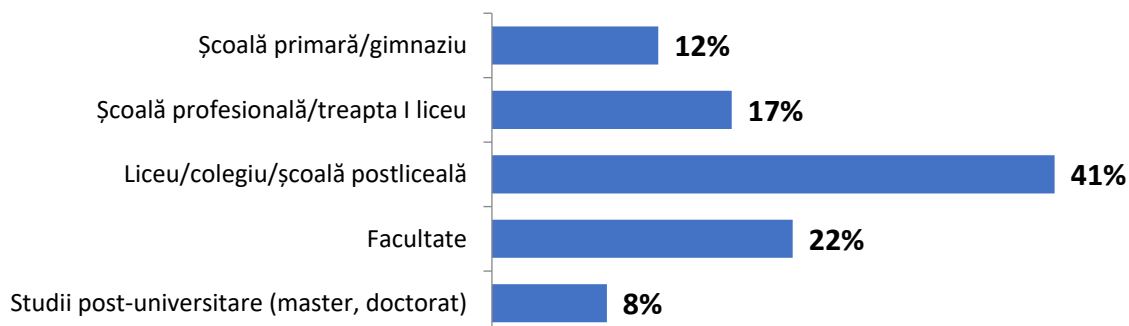
D4. Mediul de rezidență (N=1070)



D4. Mediul de rezidență:

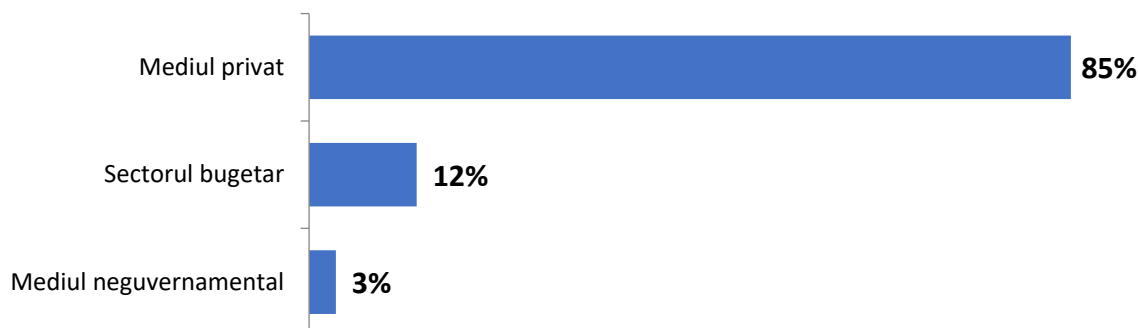


D5. Cea mai înaltă formă de învățământ absolvită (N=1067)



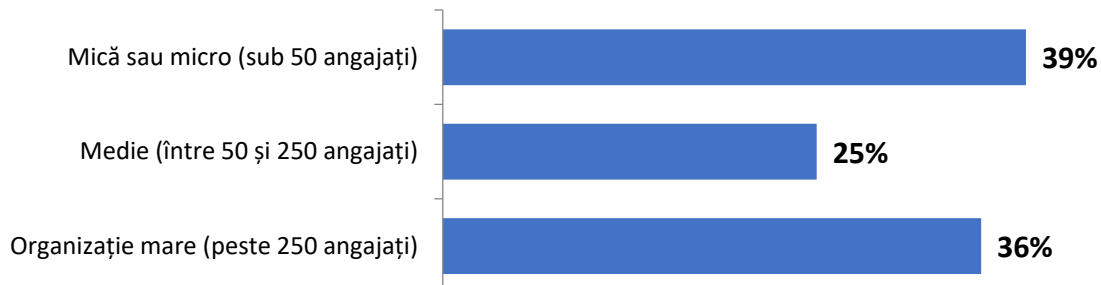
D5. Care este cea mai înaltă formă de învățământ absolvită de dumneavoastră?

D6. (Doar persoanele angajate) În acest moment lucrați în: (N=194)



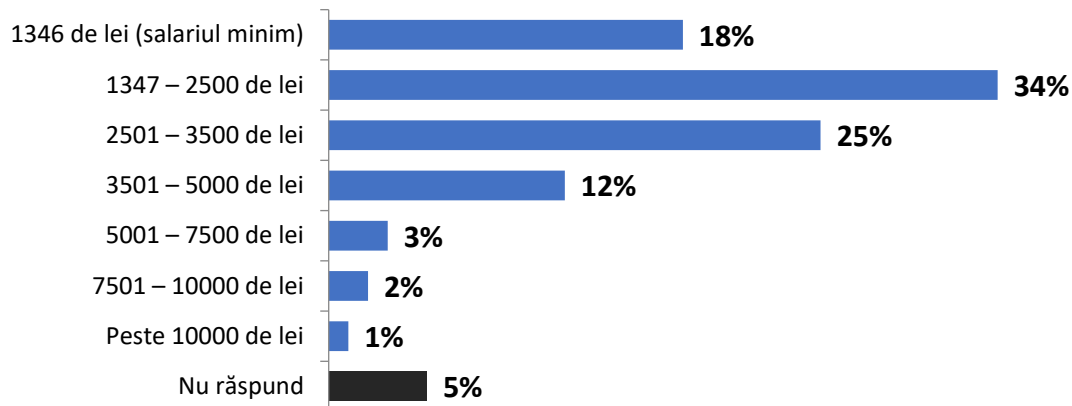
D6. (Doar persoanele angajate) În acest moment lucrați în:

D7. (Doar persoanele angajate în afara sectorului bugetar) Care este dimensiunea organizației în care lucrați? (N=166)



D7. (Doar persoanele angajate în afara sectorului bugetar) Care este dimensiunea organizației în care lucrați?

D8. Salariul net (N=194)



D8. Vă rugăm să încadrați salariul NET în una dintre următoarele categorii:

D9. (Doar persoanele angajate) Pentru câți angajatori lucrați în momentul acesta? (N=194)



D9. (Doar persoanele angajate) Pentru câți angajatori lucrați în momentul acesta (nr. de job-uri)?

Q2. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine? (doar cei angajați N=194)



4. Concluzii generale

Sondajul de opinie adresat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă a avut drept populație țintă atât pe cei care sunt în prezent angajați, dar doresc să schimbe locul de muncă, dar și pe cei care nu lucrează în prezent și vor să se angajeze. Din această perspectivă, sondajul a urmărit să:

- Exploreze atitudinile, nevoile și dorințele generale ale celor care doresc să se angajeze cu privire la un loc de muncă;
- Identifice evaluările pe care cei care doresc să schimbe locul de muncă le fac cu privire la actualul angajator (pe mai multe dimensiuni).

Primul aspect menționat va sta la baza urmării trendurilor cu privire la piața muncii și a așteptărilor angajaților de la angajator în următorii ani. Al doilea aspect ajută și la realizarea unei comparații între cei care sunt angajați și care rămân la actualul angajator versus cei care sunt angajați și doresc să schimbe locul de muncă. Care sunt diferențele dintre cele două ipostaze? Ce anume determină angajații români să schimbe locul de muncă?

O primă observație, rezultată în urma analizei datelor din cadrul acestui sondaj de opinie și comparându-le cu cele din cadrul sondajului adresat angajaților români este aceea că, pentru majoritatea dimensiunilor evaluate, cei care caută loc de muncă dovedesc un grad mai redus de satisfacție decât cei care dețin un loc de muncă pe care plănuiesc să îl mențină. Astfel, angajații care doresc să schimbe job-ul sunt mai puțin mulțumiți de:

- Relațiile personale cu colegii și superiorii (dimensiunea personală)
- Autonomia oferită
- Raportul dintre viață personală și cea profesională
- Motivația intrinsecă la locul de muncă (așadar nu capacitatea conducerii de a motiva, drept factor extern)
- Măsurarea performanței la locul de muncă
- Recunoașterea meritelor de către superiori
- Tratatamentul bazat pe egalitate al colegilor
- Salariul și beneficiile de altă natură

În general, mulțumirea cu locul de muncă este medie, cu aproximativ 1,4 puncte mai scăzută decât cea a angajaților care plănuiesc să rămână la locul de muncă actual.

Pentru cei care caută un loc de muncă (angajați sau nu) salariul este un factor motivant foarte important – mai important decât pentru cei angajați. Acesta reprezintă, de asemenea,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

principalul motiv menționat de o proporție crescută a celor angajați (72%) pentru care își doresc schimbarea locului de muncă. Poate fi introdusă, astfel, ipoteza că nemulțumirile privind partea financiară pot adânci și alte nemulțumiri la locul de muncă și pot conduce la o mobilizare către schimbare a jobului. Alături de importanța salariului în menținerea unui angajat la locul de muncă poate fi alăturată și dimensiunea relațională (cu colegii/superiorii).

Din perspectiva valorilor organizaționale, accentul a fost pus pe două valori: respectul și siguranța, care sunt importante pentru aproximativ 60% dintre cei care caută loc de muncă. Aceste două valori sunt într-o măsură mai crescută importante pentru cei cu vârste de peste 31 de ani. Alte valori precum spiritul de echipă, dezvoltarea continuă și profesionalismul au fost menționate drept importante de un număr mai mic de respondenți. Aceștia își pot dori, în continuare, ca organizația în care vor lucra să promoveze o atmosferă plăcută sau să îi ajute să se dezvolte profesional. Totuși, pentru a menține un angajat, este necesar ca angajatorii să trateze cu respect angajații și să le ofere o siguranță a locului de muncă (financiară și a unei colaborări stabile în timp). Până în acest punct pot fi formulate cele mai importante aspecte care conduc la retenția crescută/atragerea de personal în organizații, conform datelor sondajelor:

- **Salariu atractiv, motivant**
- **Relații bune cu colegii și superiorii și promovarea spiritului de echipă drept valoare**
- **Tratament just, respect, recunoașterea meritelor și performanțelor angajatului, sporirea sentimentului de importanță în firmă**
- **Siguranța locului de muncă, stabilitate**

Celelalte beneficii suplimentare pot reprezenta puncte bonus, dar nu le pot înlocui pe cele menționate anterior.

În ceea ce privește alegerea unui viitor loc de muncă, este luată în calcul formarea profesională. Cei care caută loc de muncă urmăresc să se angajeze pe un domeniu/post congruent cu abilitățile și calificarea lor. La momentul actual, cele mai căutate locuri de muncă sunt cele în domeniul serviciilor, construcțiilor, HoReCa/domeniul alimentar, producție/prelucrare, marketing/media/consultanță/publicitate. Chiar dacă piața a suferit anumite modificări în urma pandemiei COVID-19, românii aflați în căutarea unui loc de muncă doresc să găsească job în domeniile în care au calificare (cu toate că piața locurilor de muncă poate fi mai restrânsă pentru acestea).

Impactul birocratizării asupra proceselor la locul de muncă este evaluat ca fiind, mai degrabă, unul pozitiv. Respondenților sondajului le-a fost amintită/adusă la cunoștință definiția birocratizării, astfel încât aceștia să nu analizeze din perspectiva conceptului de birocratie, asociat





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

spontan cu ceva negativ. Din perspectiva celor care caută un loc de muncă, birocrația își dovedește utilitatea mai ales în ceea ce privește comunicarea și evaluarea sarcinilor. Birocratizarea procesului de angajare este considerat, de asemenea, un aspect pozitiv – totuși, mai puține opinii au convers spre această idee. Există posibilitatea ca cei care caută un loc de muncă să se teamă de un proces mult prea complex de angajare.

Atractivitatea sectorului public versus celui privat

Sectorul public este mai puțin preferat decât cel privat în ceea ce privește viitorul loc de muncă – 49% au declarat că ar alege un loc de muncă în domeniul privat, comparativ cu 29% care ar alege în domeniul public. Totuși, există o proporție destul de ridicată a celor care încă nu s-au hotărât sau nu au o preferință. În funcție de așteptări, nevoi și dorințe aceștia pot alege un loc de muncă în oricare dintre cele două sectoare de activitate.

Preferința pentru un anumit sector de activitate poate fi justificată și prin apartenența la o anumită categorie socio-demografică, astfel: mediul privat este preferat într-o mai mare măsură de cei din mediul urban, cu vârste cuprinse între 18-25 de ani, din regiunile Sud-Vest Oltenia, Vest, București-Ilfov și care, în prezent, doresc să se angajeze în domenii precum producție și prelucrare și HoReCa/domeniul alimentar. Pe de altă parte, sectorul bugetar este preferat într-o mai mare măsură de femei, din mediul rural, de cei cu vârste peste 41 de ani, din regiunea de dezvoltare Sud-Muntenia. Dintre aceste variabile, genul și vârsta pot reprezenta o confirmare a informațiilor obținute în studiul calitativ. În ceea ce privește legătura cu regiunile de dezvoltare și domeniile de activitate, este recomandat ca aceasta să fie testată și validată cu date obținute în anii viitori.

Faptul că românii ar alege un loc de muncă la privat, în detrimentul sectorului bugetar, poate reprezenta o chestiune de potrivire cu sectorul și așteptările pe care acesta le poate îndeplini. Pe de altă parte, românii care caută un loc de muncă sunt destul de puțin informați cu privire la locurile de muncă din sectorul public. În general, cei care plănuiesc să se angajeze în sectorul public dețin un grad mai crescut de informare cu locurile de muncă în acest domeniu. Astfel, ori se bucură deja de experiența lucrului la stat ori au căutat informații cu privire la oportunitățile de angajare din acest sector. Cei tineri se dovedesc a fi cei mai puțin informați cu privire la aceste oportunități.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Dorința de angajare în sectorul public nu este foarte crescută; totuși, oportunitățile de angajare din acest sector sunt considerate mai bune decât în privat sau mediul neguvernamental. Această poziționare contradictorie poate susține ideea că atractivitatea locurilor de muncă în sectorul public este determinată și de alte aspecte care nu țin doar de ceea ce poate oferi un loc de muncă în acest sector. În completare, a fost identificat și faptul că variabilele socio-demografice nu dovedesc un impact foarte puternic asupra evaluării oportunităților din mediul bugetar ca fiind mai bune sau mai slabe. O detaliere și o aprofundare a acestui subiect a fost realizată în cercetarea calitativă, care poate aduce lămuriri cu privire la această contradicție.

Cele mai atractive domenii din perspectiva oportunităților, prezente în sectorul public, sunt Armata/Apărarea, Poliția/serviciile din subordinea M.A.I, telecomunicațiile, sănătatea și învățământul. În general, tinerii cu vârste 18-25 de ani și cei cu vârste peste 51 de ani evaluează oportunitățile din toate domeniile prezentate ca fiind unele crescute. Faptul că cei tineri evaluează și ei oportunitățile de lucru din aceste domenii ca fiind bune reprezintă un aspect important identificat de cercetare. Prin aflarea acelor aspecte care pot transforma un job la stat într-un job potrivit așteptărilor lor se pot crește șansele atragerii în domeniile din mediul public și a tinerilor, nu doar a celor maturi. Cercetarea calitativă oferă, de asemenea, informații importante cu privire la acest subiect.

De asemenea, cei care deja caută un loc de muncă în sectorul bugetar sau cei care locuiesc în mediul rural consideră oportunitățile de lucru oferite de stat ca fiind mulțumitoare. Se recomandă ca diferențele apărute cu privire la alte variabile socio-demografice să fie testate în valurile următoare ale studiului.



5. Anexă – Instrument de cercetare

Chestionar pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă

Bună ziua, mă numesc (*NUME INTERVIEWATOR*) și vă sun din partea Cult Market Research. În acest moment realizăm un studiu cu privire la mediul de lucru din România. Vă rugăm să aveți amabilitatea de a ne răspunde la următoarele întrebări, asigurându-vă că vom păstra confidențialitatea răspunsurilor dvs. Răspunsurile dvs. vor fi prelucrate și analizate prin metode statistice. Durata discuției este de aproximativ 10 minute.

Rezultatele studiului vor fi comunicate public prin prelucrarea răspunsurilor tuturor respondenților. Așadar, răspunsurile dvs. sunt anonime și nu vor fi asociate cu identitatea dvs.

Disclaimer:

Cult Market Research, compania de cercetare din partea căreia sunăm, a implementat toate prevederile în vigoare referitoare la prelucrarea datelor cu caracter personal (GDPR). Datele noastre de contact sunt disponibile pe pagina web: cultresearch.ro.

Screening

S1. În prezent sunteți în căutarea unui loc de muncă?

<input type="checkbox"/> 1	Da
<input type="checkbox"/> 2	Nu (Stop chestionar)

S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

<input type="checkbox"/> 1	Da
<input type="checkbox"/> 2	Nu (Sari la Secțiunea 2)

Secțiunea 1

Q1. De cât timp lucrați la actualul loc de muncă?

Răspuns spontan, operatorul va încadra răspunsul respondenților în una dintre următoarele categorii!

<input type="checkbox"/> 1	0-6 luni
----------------------------	----------

<input type="checkbox"/> 2	6 luni – 1 an
<input type="checkbox"/> 3	Între 1 an și 5 ani
<input type="checkbox"/> 4	Mai mult de 5 ani

Q2. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine?

<input type="checkbox"/> 1	Da
<input type="checkbox"/> 2	Nu

Q3. În general, cât de mulțumit/ă sunteți cu actualul loc de muncă? Pe o scală de la 1 la 10 (unde 1 înseamnă *Foarte nemulțumit* și 10 înseamnă *Foarte mulțumit*).

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

Foarte nemulțumit									Foarte mulțumit	Nu pot evalua
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 99

Q4. Cum evaluați următoarele aspecte legate de relațiile interpersonale la locul de muncă?

Vă rog să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „Deloc mulțumit/ă”, iar 5 înseamnă „Foarte mulțumit/ă”

Indicație pentru operator: Variantele de răspuns „Nu știu/Nu pot aprecia” și „Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă” nu se vor citi respondentului!

	Deloc mulțumit /ă	Puțin mulțumit /ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Nu știu/ Nu e cazul

a.	Relația cu colegii de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Relația cu superiorul ierarhic	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q5. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este măsurată performanța dvs. în muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: Variantele de răspuns „Nu doresc să răspund” și ”Nici în mică, dar nici în mare măsură” nu se vor citi respondentului!

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q6. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură

<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua
-----------------------------	---------------

Q7. În ce măsură considerați că toți colegii dvs. sunt tratați în mod egal la actualul loc de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q8. Cât de mulțumit sunteți de raportul dintre viața dumneavoastră profesională și cea personală? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<input type="checkbox"/> 1	Total nemulțumit
<input type="checkbox"/> 2	Puțin nemulțumit
<input type="checkbox"/> 3	Nici mulțumit, nici nemulțumit
<input type="checkbox"/> 4	Puțin mulțumit
<input type="checkbox"/> 5	Foarte mu
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q9. În ce măsură considerați că munca dumneavoastră vă este recunoscută de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
----------------------------	-----------------------

<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q10. În ce măsură sunteți satisfăcut(ă) de autonomia oferită la locul de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică dar nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	În mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	În foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q11. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de următoarele aspecte : (1- Deloc mulțumit/ă, 5 – Foarte mulțumit/ă)

Nu se citește varianta de mijloc – ”Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă”

		Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Angajatorul meu nu oferă
a.	Salariul net (în mână)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Beneficiile suplimentare (bonuri de masă,	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

tichete cadou, număr zile de concediu suplimentare etc.)						
---	--	--	--	--	--	--

Q12. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate al organizației în care sunteți în prezent angajat și dacă aveți calificare în acest domeniu?

Prin calificare ne referim la absolvirea unei școli profesionale, liceu, școli postliceale, facultate, master sau orice alt curs de calificare în unul dintre următoarele domenii:

Domeniu	Al organizației	Calificare
Agricultură, silvicultură și pescuit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Industria extractivă	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Industria prelucrătoare	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Construcții	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Transport și depozitare	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Hoteluri și restaurante	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Informații și comunicații	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
Tranzacții imobiliare	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
Financiar/Asigurări	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
Învățământ	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
Activități culturale	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
Administrație publică	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12
Consultanță	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13
Sănătate/farma	<input type="checkbox"/> 14	<input type="checkbox"/> 14
Marketing/Publicitate/Media	<input type="checkbox"/> 15	<input type="checkbox"/> 15

80
80



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Altul. Care?_____	<input type="checkbox"/> 16-----	<input type="checkbox"/> 16-----
		<input type="checkbox"/> 17 Niciuna

Q13. Care sunt principalele două motive pentru care doriți să vă schimbați locul actual de muncă? (răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

Răspuns spontan, operatorul va încadra răspunsul respondenților în una dintre următoarele categorii!

<input type="checkbox"/> 1	Doresc un salariu mai bun/beneficii mai bune din partea angajatorului
<input type="checkbox"/> 2	Doresc condiții de lucru mai bune
<input type="checkbox"/> 3	Doresc mai mult timp liber
<input type="checkbox"/> 4	Doresc să schimb funcția/postul pe care sunt angajat
<input type="checkbox"/> 5	Doresc să schimb domeniul de activitate în care să profesez
<input type="checkbox"/> 6	Relații nemulțumitoare cu colegii/superiorii ierarhici
<input type="checkbox"/> 7	Munca mea nu este evaluată corect/nu este recunoscută suficient
<input type="checkbox"/> 8	Doresc să avansez/să mă dezvolt în carieră
<input type="checkbox"/> 9	Doresc să încerc ceva nou
<input type="checkbox"/> 10	Valorile propuse de organizație nu se potrivesc cu valorile mele personale
<input type="checkbox"/> 11	Am fost concediat/postul meu va fi desființat
<input type="checkbox"/> 12	Organizația în care sunt în prezent angajat își va restrânge/închide activitatea
<input type="checkbox"/> 13	Alte motive. Care?_____

Secțiunea 2

Q14. Care este vechimea dvs. totală în muncă?

Menționați experiența în ani lucrați, cu aproximație.

81
81

Q15. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate în care doriți să vă angajați și dacă aveți calificare în acest domeniu?

Prin calificare ne referim la absolvirea unei școli profesionale, liceu, școli postliceale, facultate, master sau orice alt curs de calificare în unul dintre următoarele domenii:

Domeniu	Al organizației	Calificare
Agricultură, silvicultură și pescuit	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Industria extractivă	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Industria prelucrătoare	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Construcții	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4
Transport și depozitare	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 5
Hoteluri și restaurante	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 6
Informații și comunicații	<input type="checkbox"/> 7	<input type="checkbox"/> 7
Tranzacții imobiliare	<input type="checkbox"/> 8	<input type="checkbox"/> 8
Financiar/Asigurări	<input type="checkbox"/> 9	<input type="checkbox"/> 9
Învățământ	<input type="checkbox"/> 10	<input type="checkbox"/> 10
Activități culturale	<input type="checkbox"/> 11	<input type="checkbox"/> 11
Administrație publică	<input type="checkbox"/> 12	<input type="checkbox"/> 12
Consultanță	<input type="checkbox"/> 13	<input type="checkbox"/> 13
Sănătate/farma	<input type="checkbox"/> 14	<input type="checkbox"/> 14
Marketing/Publicitate/Media	<input type="checkbox"/> 15	<input type="checkbox"/> 15
Domeniul siguranței naționale	<input type="checkbox"/> 16	<input type="checkbox"/> 16
Altul. Care? _____	<input type="checkbox"/> 17-----	<input type="checkbox"/> 17-----
		<input type="checkbox"/> 18 Niciuna

Q16. Cât de importante sunt pentru dvs. următoarele așteptări de la un viitor superior ierarhic?

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot aprecia”

		Deloc important	Puțin important	Nici, nici	Important	Foarte important	Nu pot aprecia
a.	Să mențină echipa unită	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Să conducă la îndeplinirea obiectivelor departamentului/companiei	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Să motiveze prin exemplul propriu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Să promoveze o atmosferă plăcută la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
e.	Să îmi dea încredere în propriile capacități de rezolvare a sarcinilor la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
f.	Să se consulte cu mine și colegii mei în luarea unor decizii	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q17. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la un loc de muncă? (răspuns multiplu, max. 2 răspunsuri)

Răspuns spontan, operatorul va încadra răspunsul respondenților în una dintre următoarele categorii!

<input type="checkbox"/> 1	Salariul
<input type="checkbox"/> 2	Siguranța locului de muncă
<input type="checkbox"/> 3	Timpul liber
<input type="checkbox"/> 4	Mediul de lucru (fizic) plăcut

<input type="checkbox"/> 5	Atmosfera plăcută de la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 6	Posibilitatea de promovare
<input type="checkbox"/> 7	Bonusurile
<input type="checkbox"/> 8	Recunoașterea primită de la superiori și colegi
<input type="checkbox"/> 9	Posibilitatea de perfecționare/dezvoltare
<input type="checkbox"/> 10	Pasiunea pentru activitatea desfășurată
<input type="checkbox"/> 11	Altul. Care? _____

Q18. Ce fel de impact considerați că are „birocratizarea” unei organizații în ceea ce privește următoarele aspecte legate de relațiile angajat-angajator?

Prin birocratizare înțelegem reglementarea prin reguli scrise, formale a activităților de lucru, delimitarea clară a autorității și a sarcinilor de lucru, separarea vieții personale de activitățile de lucru ș.a.m.d.

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

		Mai degrabă negativ	Mai degrabă pozitiv	Nu pot evalua
a.	Procesul de angajare	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99
b.	Comunicarea cu superiorii ierarhici	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99
c.	Comunicarea cu colegii de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99
d.	Claritatea comunicării sarcinilor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99
e.	Corectitudinea evaluării sarcinilor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99

Q19. Vă rog să alegeți dintre următoarele cele mai importante 3 valori pe care doriți să le regăsiți la un loc de muncă? (Răspuns multiplu, maxim 3 variante de răspuns)

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot aprecia”

<input type="checkbox"/> 1	Siguranța
<input type="checkbox"/> 2	Respectul
<input type="checkbox"/> 3	Dezvoltarea continuă
<input type="checkbox"/> 4	Spiritul de echipă
<input type="checkbox"/> 5	Responsabilitatea
<input type="checkbox"/> 7	Integritatea
<input type="checkbox"/> 8	Flexibilitatea
<input type="checkbox"/> 9	Profesionalismul
<input type="checkbox"/> 10	Loialitatea
<input type="checkbox"/> 11	Meritocrația
<input type="checkbox"/> 12	Alta. Care? _____
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot aprecia

Q20. În ce măsură contează pentru dumneavoastră următoarele aspecte atunci când căutați un loc de muncă? (1- Foarte mică măsură, 5 – Foarte mare măsură)

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „NS/NR/Nu e cazul”

		Într-o foarte mică măsură	Într-o mică măsură	Într-o moderată măsură	Într-o mare măsură	Într-o foarte mare măsură	NS/NR/ Nu e cazul
a.	Salariul net (în mână)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Tichetele de masă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Tichet cadou de sărbători	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Abonamentul de sănătate privat	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

f.	Numărul de zile de concediu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
g.	Programul de lucru	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
h.	Apropierea locului de muncă față de casă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
i.	Durata pauzelor de masă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
j.	Existența mijloacelor de transport până la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
k.	Relația cu colegii de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
l.	Relația cu superiorul ierarhic	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
m.	Beneficiile tehnice din partea organizației (ex. computer)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
n.	Team-building-urile și alte activități de grup	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q21. În ce sector ați dori să vă angajați?

<input type="checkbox"/> 1	Mediul privat (<i>Sari la întrebarea Q23</i>)
<input type="checkbox"/> 2	Sectorul bugetar
<input type="checkbox"/> 3	Mediul neguvernamental (<i>Sari la întrebarea Q23</i>)
<input type="checkbox"/> 4	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe (<i>Sari la întrebarea Q23</i>)

Q22. (Dacă Q21=2) Care dintre următoarele motive vă determină să vă doriți un loc de muncă în sistemul bugetar? Selectați cele mai puternice 2 motive. (Răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu știu/Nu răspund”

<input type="checkbox"/> 1	Pachet salarial mai atractiv
<input type="checkbox"/> 2	Salariul în funcție de gradație/vechime
<input type="checkbox"/> 3	Beneficiile suplimentare oferite în anumite instituții din sectorul public (ex: tichetele de vacanță, norma de hrană, norma de echipare, plata chiriei etc.)
<input type="checkbox"/> 4	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)
<input type="checkbox"/> 5	Programul de lucru (fix și zilele scurte de lucru)
<input type="checkbox"/> 6	Zile libere în plus/respectarea zilelor libere legale
<input type="checkbox"/> 7	Sporuri (de lucru în weekend, de izolare, de performanță etc.)
<input type="checkbox"/> 8	Implicarea în viața publică
<input type="checkbox"/> 9	Siguranța contribuțiilor pentru asigurarea de sănătate și pentru pensii
<input type="checkbox"/> 10	Alte motive. Care? _____
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu/Nu răspund

Q23. (Dacă Q21=1, 3 sau 4) Ce anume v-ar putea convinge să optați pentru un loc de muncă în sectorul bugetar? Vă rugăm să menționați principalele două motive.

Răspuns spontan, operatorul va încadra răspunsul respondenților în una dintre următoarele categorii!

<input type="checkbox"/> 1	Pachet salarial mai atractiv
<input type="checkbox"/> 2	Salariul în funcție de gradație/vechime

<input type="checkbox"/> 3	Beneficiile suplimentare oferite în anumite instituții din sectorul public (ex: tichetele de vacanță, norma de hrană, norma de echipare, plata chiriei etc.)
<input type="checkbox"/> 4	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)
<input type="checkbox"/> 5	Programul de lucru (fix și zilele scurte de lucru)
<input type="checkbox"/> 6	Zile libere în plus/respectarea zilelor libere legale
<input type="checkbox"/> 7	Sporuri (de lucru în weekend, de izolare, de performanță etc.)
<input type="checkbox"/> 8	Implicarea în viața publică
<input type="checkbox"/> 9	Siguranța contribuțiilor pentru asigurarea de sănătate și pentru pensii
<input type="checkbox"/> 10	Alte motive. Care? _____
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu/Nu răspund

Q24. În ce măsură sunteți informat cu privire la oportunitățile de angajare furnizate de sectorul bugetar?

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<input type="checkbox"/> 1	Deloc/Foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică, nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	Mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	Foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua



UNIUNEA EUROPEANĂ

Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!Instrumente Structurale
2014-2020

Q25. În general, ați spune că oportunitățile de angajare din sectorul public sunt:

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<input type="checkbox"/> 1	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG
<input type="checkbox"/> 2	Nici mai bune, nici mai puțin bune
<input type="checkbox"/> 3	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q26. Cum evaluați oportunitățile de angajare (inclusiv din perspectiva beneficiilor) din următoarele domenii din sectorul public:

Indicație pentru operator: NU SE CITESC VARIANTELE DE RĂSPUNS „Nu pot evalua” și „Nici, nici”

		Foarte proaste	Proaste	Nici, nici	Bune	Foarte bune	Nu pot evalua
a.	Sănătate	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Învățământ	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Administrație publică	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Justiție	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
f.	Armata/Apărare	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
g.	Poliție sau servicii din subordinea Ministerului Afacerilor Interne	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
h.	Telecomunicații	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
i.	Mediu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
j.	Cultură	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

89
89

Q27. În ce măsură luați în considerare ca, după terminarea crizei COVID19, să solicitați o politică mai permisivă în legătură cu lucrul de acasă din partea angajatorilor?

Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”

<input type="checkbox"/> 1	Deloc/Foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică, nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	Mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	Foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q28. Care sunt principalele solicitări pe care le veți avea după criza COVID-19, în relația cu angajatorii? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.

<input type="checkbox"/> 1	Posibilitatea de a lucra de acasă
<input type="checkbox"/> 2	Program de lucru flexibil
<input type="checkbox"/> 3	Asigurare medicală suplimentară față de cea standard
<input type="checkbox"/> 4	Mai multe zile de concediu
<input type="checkbox"/> 5	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copii
<input type="checkbox"/> 6	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun
<input type="checkbox"/> 7	Altă solicitare. Care?

Q29. Care credeți că vor fi principalele schimbări pe care angajatorii le vor implementa în timpul și mai ales după finalizarea crizei pandemice cu noul coronavirus? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.

<input type="checkbox"/> 1	Digitalizarea organizațiilor
<input type="checkbox"/> 2	Program de muncă flexibil

<input type="checkbox"/> 3	Posibilitatea de a lucra de acasă
<input type="checkbox"/> 4	Disponibilizarea personalului neesențial
<input type="checkbox"/> 5	Reducerea salariilor angajaților
<input type="checkbox"/> 6	Alte schimbări. Care?

Q30. Ca urmare a crizei pandemice cu noul coronavirus, în ce măsură credeți că sunt șanse să vă pierdeți locul de muncă?

<input type="checkbox"/> 1	Deloc/Foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură
<input type="checkbox"/> 3	Nici în mică, nici în mare măsură
<input type="checkbox"/> 4	Mare măsură
<input type="checkbox"/> 5	Foarte mare măsură
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Socio-demografice

D1. Genul:

<input type="checkbox"/> 1	Feminin
<input type="checkbox"/> 2	Masculin

D2. Vârsta dumneavoastră în ani împliniți: (răspuns numeric)

D3. Aveți copii?

<input type="checkbox"/> 1	Da (Treci la D3.a.)
----------------------------	------------------------------

<input type="checkbox"/> 2	Nu (Sari la D4)
----------------------------	--------------------------

D3.a. Câți copii aveți? (deschisă - numeric)

D4. Mediul de rezidență:

<input type="checkbox"/> 1	Urban
<input type="checkbox"/> 2	Rural

D5. Care este cea mai înaltă formă de învățământ absolvită de dumneavoastră? (răspuns simplu)

<input type="checkbox"/> 1	Școală primară/gimnaziu
<input type="checkbox"/> 2	Școală profesională/treapta I liceu
<input type="checkbox"/> 3	Liceu/colegiu/școală postliceală
<input type="checkbox"/> 4	Facultate
<input type="checkbox"/> 5	Studii post-universitare (master, doctorat)
<input type="checkbox"/> 9	Nu doresc să declar

D6. (Doar persoanele angajate) În acest moment lucrați în:

<input type="checkbox"/> 1	Mediul privat (Treci la D7)
<input type="checkbox"/> 2	Sectorul bugetar (Treci la D8)
<input type="checkbox"/> 3	Mediul neguvernamental

D7. (Doar persoanele angajate) Care este dimensiunea organizației în care lucrați?

<input type="checkbox"/> 1	Mică sau micro (sub 50 angajați)
<input type="checkbox"/> 2	Medie (între 50 și 250 angajați)

<input type="checkbox"/> 3	Organizație mare (peste 250 angajați)
----------------------------	---------------------------------------

D8. Vă rugăm să încadrați salariul NET în una dintre următoarele categorii:

<input type="checkbox"/> 1	1346 de lei (salariul minim)
<input type="checkbox"/> 2	1347 – 2500 de lei
<input type="checkbox"/> 3	2501 – 3500 de lei
<input type="checkbox"/> 4	3501 – 5000 de lei
<input type="checkbox"/> 5	5001 – 7500 de lei
<input type="checkbox"/> 6	7501 – 10000 de lei
<input type="checkbox"/> 7	Peste 10000 de lei
<input type="checkbox"/> 9	Nu răspund

D9. (Doar persoanele angajate) Pentru câți angajatori lucrați în momentul acesta (nr. de job-uri)?

<input type="checkbox"/> 1	1
<input type="checkbox"/> 2	2
<input type="checkbox"/> 3	>2

Vă mulțumim foarte mult pentru amabilitatea dvs. și vă dorim o zi frumoasă în continuare!