

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

**Persoanele Angajate**

**- *Raportul cantitativ* -**

## Cuprins

1. Descrierea și obiectivele sondajului.....	3
2. Metodologia de cercetare.....	4
3. Rezultatele cercetării .....	7
3.1. Calitatea relațiilor sociale, cu superiorii ierarhici, condițiile și climatul de lucru .....	7
3.2. Percepția asupra gradului de autonomie și a performanței în muncă .....	21
3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților .....	25
3.4. Egalitatea, satisfacția și dezvoltarea personală la locul de muncă .....	38
3.5. Impactul leadershipului în relația cu angajații .....	46
3.6. Gradul de birocrație perceput la locul de muncă .....	64
3.7. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor .....	67
3.8. Locul de muncă în perioada COVID-19 .....	70
3.9. Informații socio-demografice despre angajați .....	83
4. Concluzii generale .....	90
4.1. Angajarea la stat și la privat, diferențe atitudinale.....	92
4.2. Particularitățile domeniilor de activitate .....	93
5. Anexă – Instrument de cercetare .....	95

## 1. Descrierea și obiectivele sondajului

*Sondajul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților 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 *Sondajului de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor angajaților 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 angajate din România, iar **eșantionul** propus a fost de 1067 de persoane angajate cu vârste de peste 18 ani. S-au realizat și analizat 1105 chestionare valide cu persoane angajate cu vârste de peste 18 ani. 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.<sup>1</sup> 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	548	50%	50%
Masculin	557	50%	50%
<b>Total</b>	<b>1105</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Distribuție realizată în conformitate cu datele INS- POP107A – POPULAȚIA DUPĂ 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	455	41%	41%
Urban	650	59%	59%
<b>Total</b>	<b>1105</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

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

### Distribuție eșantion în funcție de regiunile de dezvoltare

Regiuni de dezvoltare	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Regiunea BUCUREȘTI - ILFOV	155	14.00%	14.00%
Regiunea CENTRU	127	11.5%	11.5%
Regiunea NORD-EST	189	17.1%	17.1%
Regiunea NORD-VEST	135	12.2%	12.2%
Regiunea SUD-EST	138	12.5%	12.5%
Regiunea SUD-MUNTENIA	155	14.0%	14.0%
Regiunea SUD-VEST OLTEA	107	9.7%	9.7%
Regiunea VEST	99	9.0%	9.0%
<b>Total</b>	<b>1105</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Distribuție realizată în conformitate cu datele INS- POP107A – POPULAȚIA DUPĂ 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  $\pm 3$  %.

Modalitatea de aplicare a chestionarului a fost telefonică, în cadrul call center-ului Cult Market Research. La colectarea telefonică a datelor au participat 15 operatori de call center instruiți special pentru 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

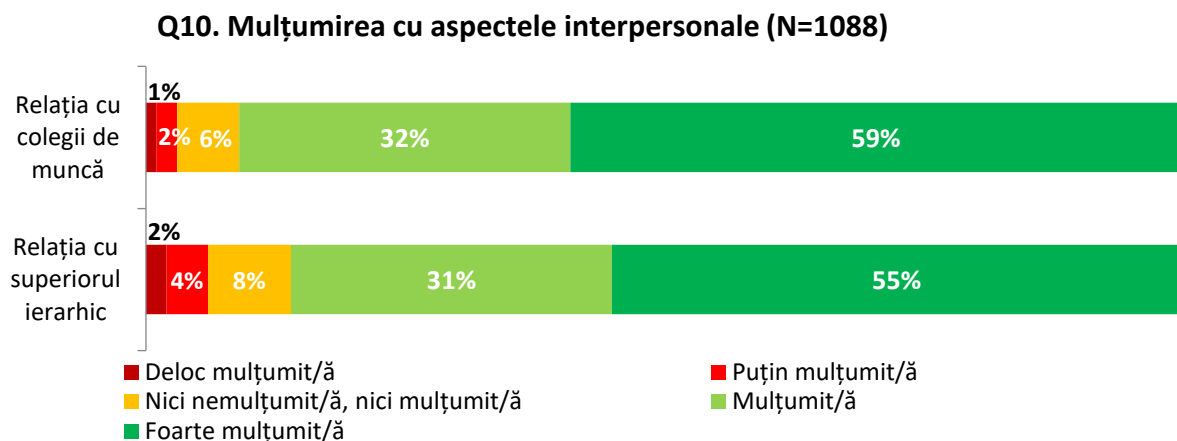
Rezultatele cercetării sunt prezentate prin intermediul graficelor și a tabelelor încrucișate între fiecare variabilă din chestionar și principalele informații socio-demografice: gen, vârstă, mediu de rezidență, sector de activitate, regiune de dezvoltare și domenii de activitate.

Pentru a putea respecta criteriul semnificației statistice a rezultatelor din tabelele încrucișate între variabile s-a optat pentru păstrarea primelor 6 domenii de activitate, în funcție de numărul angajaților, corespunzător acestora din sondajul de opinie. 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 cu vârste peste 61 de ani și angajați din mediul 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



Q10. Cum evaluați următoarele aspecte legate de relațiile interpersonale la locul de muncă?

Aproximativ 9 din 10 angajați români apreciază relațiile cu colegii de muncă și superiorul ierarhic drept mulțumitoare și foarte mulțumitoare. Relația cu colegii de muncă este evaluată într-o măsură ușor mai crescută ca fiind mulțumitoare, comparând cu cea cu superiorul ierarhic. Această diferență poate fi justificată prin faptul că, în general, relațiile colegiale sunt non-formale, iar colegii (cel puțin din cadrul aceleiași departament) pot deține un statut de egalitate. Acest aspect nu este valabil întotdeauna în ceea ce privește relația conducător-subaltern, întrucât cel din urmă răspunde, din punctul de vedere al activității sau conduitei, celui dintâi.

**Tabel 1: Mulțumirea cu relațiile cu colegii de muncă**

Genul	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Feminin	1%	2%	6%	33%	59%	92%
Masculin	1%	3%	6%	32%	59%	91%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>32%</b>	<b>59%</b>	<b>91%</b>

Mediul de rezidență	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Urban	0.2%	2%	6%	36%	56%	92%
Rural	1.1%	2%	6%	28%	63%	91%
<b>Total</b>	<b>0.6%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>32%</b>	<b>59%</b>	<b>91%</b>

Grupe de vârstă	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
18-25 ani	1%	0%	10%	30%	59%	89%
26-30 ani	1%	0%	6%	30%	63%	93%
31-40 ani	1%	2%	6%	36%	55%	91%
41-50 ani	0.3%	3%	6%	29%	62%	91%
51-60 ani	0.5%	2%	3%	38%	56%	94%
61-69 ani	0.0%	0%	4%	25%	71%	96%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>32%</b>	<b>59%</b>	<b>91%</b>

Tip organizație	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Mediul privat	1%	2%	6%	32%	59%	91%
Sectorul bugetar	0%	2%	5%	34%	60%	94%
Mediul neguvernamental	0%	0%	0%	45%	55%	100%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>32%</b>	<b>59%</b>	<b>91%</b>



Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	2%	5%	32%	60%	92%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	0%	0%	5%	38%	57%	95%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	1%	2%	8%	31%	58%	89%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	1%	1%	4%	28%	66%	94%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	0%	10%	31%	59%	90%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	3%	5%	30%	61%	91%
Regiunea de dezvoltare Centru	0%	2%	2%	36%	60%	96%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	0%	5%	7%	35%	53%	88%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>32%</b>	<b>59%</b>	<b>91%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Producție și prelucrare	2%	3%	5%	36%	54%	90%
Construcții	0%	3%	2%	32%	63%	95%
Transport și depozitare	0%	2%	6%	30%	62%	92%
Învățământ/ asistență socială/cercetare/cultură	0%	1%	6%	37%	57%	94%
Sănătate/farma	0%	1%	6%	32%	61%	93%
Servicii	0%	3%	7%	30%	61%	91%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>	<b>32%</b>	<b>59%</b>	<b>91%</b>

Se remarcă o ușoară tendință de creștere a satisfacției cu relațiile cu colegii odată cu creșterea vârstei. De asemenea, angajații din sectorul privat se declară ușor mai puțin satisfăcuți cu relațiile colegiale decât cei din sectorul public sau neguvernamental. În ceea ce privește legătura dintre regiunea de dezvoltare și satisfacția cu relațiile colegiale, angajații din regiunile Sud-Est și Centru au menționat cel mai crescut nivel de satisfacție. În Construcții este întâlnită cea mai mare proporție a angajaților cu satisfacție crescută cu interacțiunile dintre colegi.

Nu există o corelație semnificativă între gen, mediu de rezidență și satisfacția cu relațiile colegiale la locul de muncă.

**Tabel 2: Mulțumirea cu relațiile cu superiorul ierarhic**

Genul	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Feminin	2%	4%	9%	30%	56%	86%
Masculin	2%	4%	8%	33%	53%	85%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>31%</b>	<b>55%</b>	<b>86%</b>

Mediul de rezidență	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Urban	1%	4%	8%	33%	54%	87%
Rural	3%	4%	8%	29%	56%	85%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>31%</b>	<b>55%</b>	<b>86%</b>

Grupe de vârstă	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
18-25 ani	0%	3%	15%	23%	59%	82%
26-30 ani	4%	3%	5%	33%	55%	89%
31-40 ani	2%	5%	11%	29%	54%	83%
41-50 ani	3%	5%	6%	35%	51%	86%
51-60 ani	2%	4%	6%	32%	56%	88%
61-69 ani	0%	0%	4%	22%	74%	96%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>31%</b>	<b>55%</b>	<b>86%</b>

Tip organizație	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Mediul privat	2%	4%	9%	31%	55%	86%
Sectorul bugetar	1%	6%	8%	32%	54%	86%
Mediul neguvernamental	5%	5%	0%	25%	65%	90%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>31%</b>	<b>55%</b>	<b>86%</b>

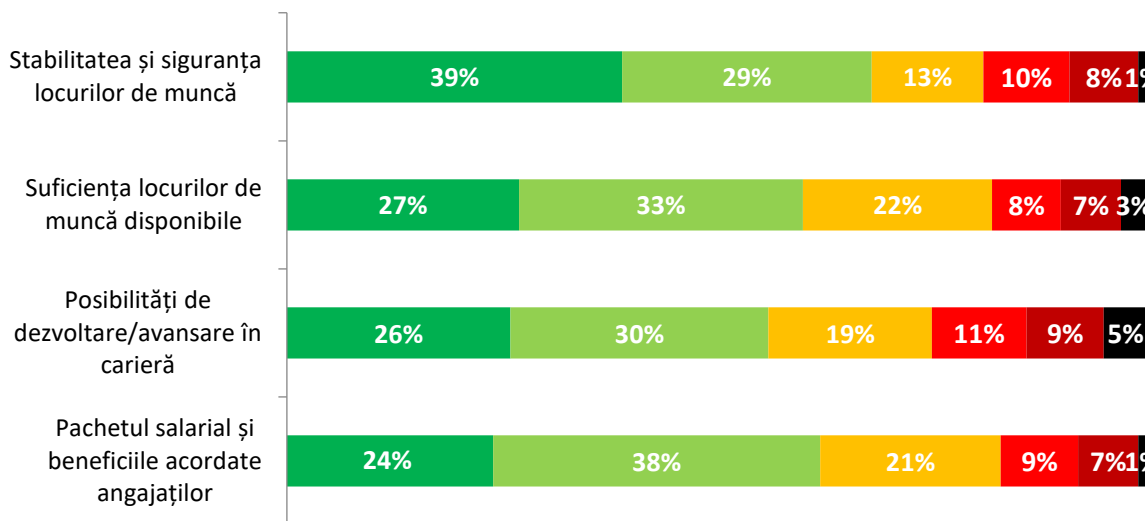
Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	6%	9%	31%	52%	83%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	1%	3%	11%	25%	61%	86%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	2%	3%	9%	31%	55%	86%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	2%	5%	5%	34%	55%	89%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	3%	7%	34%	51%	85%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	3%	9%	31%	57%	88%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	3%	6%	35%	52%	87%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	2%	5%	9%	30%	54%	84%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>31%</b>	<b>55%</b>	<b>86%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Producție și prelucrare	2%	4%	6%	35%	54%	89%
Construcții	5%	6%	5%	28%	57%	85%
Transport și depozitare	2%	1%	8%	32%	57%	89%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	0%	3%	5%	34%	58%	91%
Servicii	3%	5%	8%	32%	53%	85%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>8%</b>	<b>31%</b>	<b>55%</b>	<b>86%</b>

Relațiile cu superiorii ierarhici sunt evaluate ca fiind mai mulțumitoare odată cu vârsta și de către angajații din mediul neguvernamental. De asemenea, în învățământ, asistență socială și cercetare relațiile cu superiorii ierarhici sunt evaluate ca fiind mai mulțumitoare, comparativ cu celelalte domenii de activitate.

Nu există o corelație semnificativă între gen, mediu de rezidență, regiune de dezvoltare și satisfacția cu relațiile cu superiorii la locul de muncă

#### Q4. Mulțumirea cu aspectele profesionale din domeniul de muncă (N=1105)



■ Foarte mulțumitor ■ Mulțumitor ■ Nici, nici ■ Puțin mulțumitor ■ Deloc mulțumitor ■ Nu știu/Nu răspund

Angajații chestionați apreciază cel mai mult la domeniul de activitate în care lucrează stabilitatea și siguranța locurilor de muncă, 68% declarându-se mulțumiți și foarte mulțumiți de acest aspect. De asemenea, aproximativ 6 din 10 angajați evaluează drept mulțumitoare suficiența locurilor de muncă, posibilitățile de avansare/dezvoltare și pachetul salarial și beneficiile angajaților din domeniul de activitate. În ceea ce privește posibilitățile de avansare/dezvoltare se poate vorbi despre o nevoie mai crescută de îmbunătățire, per general, a mulțumirii angajaților.

**Tabel 3: Stabilitatea și siguranța locurilor de muncă din domeniul de activitate**

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Feminin	8%	9%	16%	27%	41%	68%
Masculin	8%	11%	12%	32%	38%	70%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>14%</b>	<b>29%</b>	<b>39%</b>	<b>68%</b>

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Urban	7%	9%	15%	30%	39%	69%
Rural	9%	10%	11%	29%	41%	70%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>14%</b>	<b>29%</b>	<b>39%</b>	<b>68%</b>

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
18-25 ani	6%	5%	10%	29%	50%	79%
26-30 ani	7%	7%	11%	30%	45%	75%
31-40 ani	6%	9%	17%	29%	39%	68%
41-50 ani	10%	13%	12%	27%	39%	66%
51-60 ani	9%	10%	15%	34%	31%	66%
61-69 ani	4%	4%	7%	33%	52%	85%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>14%</b>	<b>29%</b>	<b>39%</b>	<b>68%</b>

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Mediul privat	9%	10%	14%	30%	37%	66%
Sectorul bugetar	3%	9%	13%	28%	47%	75%
Mediul guvernamental	5%	5%	0%	50%	40%	90%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>14%</b>	<b>29%</b>	<b>39%</b>	<b>68%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	6%	6%	13%	37%	38%	75%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8%	9%	14%	25%	45%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	12%	8%	12%	31%	38%	69%
Regiunea de dezvoltare	9%	12%	9%	26%	44%	70%

Sud-Vest Oltenia						
Regiunea de dezvoltare Vest	5%	10%	23%	33%	30%	62%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3%	13%	11%	29%	45%	74%
Regiunea de dezvoltare Centru	8%	14%	14%	33%	31%	64%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	10%	9%	16%	23%	42%	65%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>14%</b>	<b>29%</b>	<b>39%</b>	<b>68%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Producție și prelucrare	8%	14%	8%	37%	35%	71%
Construcții	14%	19%	11%	28%	28%	56%
Transport și depozitare	8%	9%	18%	23%	42%	66%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	1%	4%	21%	37%	37%	74%
Sănătate/farmacia	5%	0%	15%	30%	51%	80%
Servicii	14%	11%	17%	25%	34%	58%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>14%</b>	<b>29%</b>	<b>39%</b>	<b>68%</b>

Q4. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Deloc mulțumitor", iar 5 înseamnă "Foarte mulțumitor", vă rugăm să evaluați următoarele aspecte privind domeniul de activitate în care lucrați?

Stabilitate locurilor de muncă din domeniul de activitate este evaluată drept mai mulțumitoare de către persoanele tineri (18-30 ani) și de către cele cu vârsta crescută (peste 61 de ani). Pentru celelalte categorii de vârstă este posibil ca așteptările de stabilitate să fie mai ridicate decât ceea ce pot oferi, la acest moment, angajatorii. De asemenea, angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de stabilitatea locurilor de muncă din domeniu, cea mai crescută stabilitate fiind evaluată de către cei din mediul neguvernamental. În ceea ce privește situația pe regiuni de dezvoltare, diferențele procentuale nu sunt unele crescute. Totuși, se poate vorbi despre o tendință sesizată în regiunile Nord-Est și Nord-Vest de evaluare a stabilității locurilor de muncă ușor mai crescută decât în celelalte regiuni. În domeniile de activitate precum industrie și inginerie, construcții și în servicii, stabilitatea locurilor de muncă este evaluată ca fiind mai scăzută. În cadrul acestor domenii se încadrează atât activități sezoniere, bazate pe proiect, cât și pe contracte de muncă pe perioadă nedeterminată. Cele mai stabile locuri de muncă sunt evaluate de către angajații din domeniile agricole/zootehnice, sănătate/farmacie, hoteluri/restaurante/domeniul alimentar, informații și comunicații și financiar/asigurări.

Evaluarea stabilității locurilor de muncă rămâne, însă, un concept subiectiv, bazat pe nevoile și așteptările personale ale angajaților.

**Tabel 4: Suficiența locurilor de muncă disponibile în domeniu**

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Feminin	8%	7%	22%	34%	29%	63%
Masculin	6%	9%	24%	34%	27%	61%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>23%</b>	<b>34%</b>	<b>28%</b>	<b>62%</b>

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Urban	7%	7%	26%	34%	26%	60%
Rural	7%	9%	19%	34%	31%	65%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>23%</b>	<b>34%</b>	<b>28%</b>	<b>62%</b>

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
18-25 ani	5%	9%	20%	30%	36%	66%
26-30 ani	4%	5%	31%	26%	33%	60%
31-40 ani	6%	9%	20%	35%	31%	66%
41-50 ani	10%	7%	23%	37%	23%	60%
51-60 ani	8%	9%	25%	34%	25%	59%
61-69 ani	0%	4%	26%	41%	30%	70%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>23%</b>	<b>34%</b>	<b>28%</b>	<b>62%</b>

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Mediul privat	6%	7%	23%	34%	30%	64%
Sectorul bugetar	9%	11%	23%	34%	24%	57%
Mediul neguvernamental	20%	0%	35%	35%	10%	45%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>23%</b>	<b>34%</b>	<b>28%</b>	<b>62%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8%	9%	21%	32%	30%	63%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8%	5%	18%	38%	32%	70%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	5%	10%	18%	40%	27%	67%

Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	13%	6%	23%	33%	25%	58%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	6%	27%	35%	27%	62%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	5%	11%	28%	30%	27%	57%
Regiunea de dezvoltare Centru	5%	7%	32%	30%	26%	55%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	8%	7%	22%	33%	30%	63%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>23%</b>	<b>34%</b>	<b>28%</b>	<b>62%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Producție și prelucrare	3%	5%	26%	41%	26%	67%
Construcții	6%	11%	31%	34%	19%	53%
Transport și depozitare	8%	3%	30%	30%	29%	59%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	5%	7%	29%	36%	24%	60%
Sănătate/farmacia	9%	10%	18%	46%	18%	64%
Servicii	10%	10%	22%	33%	25%	58%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>23%</b>	<b>34%</b>	<b>28%</b>	<b>62%</b>

\*procente calculate pe rând

Suficiența locurilor de muncă în domeniu este evaluată ușor mai mulțumitoare de către angajații din mediul rural, din sectorul privat și din regiunile de dezvoltare Sud-Est și Sud-Muntenia. De asemenea, angajații din domeniile de activitate legate de producție și prelucrare consideră că în domeniul lor de activitate sunt locuri suficiente de muncă într-o măsură mai crescută decât în alte domenii de activitate.

Corelațiile bazate pe gen și vârstă nu sunt semnificative statistic. De menționat, și în acest caz, că evaluarea suficienței locurilor de muncă din domeniul de activitate se realizează în mod subiectiv, pe baza cunoștințelor și așteptărilor proprii.



**Tabel 5: Posibilitățile de avansare/dezvoltare în carieră**

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Feminin	10%	11%	17%	32%	30%	62%
Masculin	10%	12%	21%	31%	26%	57%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>59%</b>

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Urban	9%	11%	21%	32%	27%	60%
Rural	12%	13%	17%	30%	29%	59%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>59%</b>

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
18-25 ani	8%	9%	14%	29%	39%	69%
26-30 ani	5%	8%	18%	35%	34%	69%
31-40 ani	8%	11%	19%	35%	27%	62%
41-50 ani	11%	13%	22%	29%	26%	54%
51-60 ani	15%	15%	20%	28%	22%	50%
61-69 ani	8%	8%	8%	40%	36%	76%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>59%</b>

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Mediul privat	10%	11%	21%	31%	27%	58%
Sectorul bugetar	10%	13%	15%	33%	29%	63%
Mediul neguvernamental	11%	21%	16%	21%	32%	53%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>59%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7%	12%	22%	31%	28%	59%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	10%	10%	24%	27%	28%	56%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	11%	11%	21%	29%	28%	57%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	18%	17%	12%	29%	24%	53%

Regiunea de dezvoltare Vest	7%	6%	20%	40%	28%	67%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	10%	18%	35%	32%	67%
Regiunea de dezvoltare Centru	10%	16%	13%	34%	27%	61%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	11%	12%	21%	30%	27%	57%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>59%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Producție și prelucrare	9%	13%	23%	30%	26%	56%
Construcții	10%	23%	17%	27%	24%	51%
Transport și depozitare	14%	9%	20%	24%	33%	56%
Învățământ/asi stență socială/cerceta re/cultură	7%	10%	15%	38%	31%	68%
Sănătate/farm a	8%	9%	18%	40%	26%	65%
Servicii	16%	10%	18%	31%	25%	56%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>19%</b>	<b>31%</b>	<b>28%</b>	<b>59%</b>

\*procente calculate pe rând

Posibilitățile de avansare în domeniu sunt evaluate ca fiind într-o mai mare măsură suficiente de către angajate, categoriile de vârstă 18-30 ani și 61+ ani, angajații din sectorul bugetar și din regiunile Vest și Nord-Vest. De asemenea, domeniul în cadrul căruia angajații evaluează posibilități crescute de avansare/dezvoltare este sănătate/farmacie. Domeniul aflat în coada ierarhiei procentuale este cel al construcțiilor

Tabel 6: Pachetul salarial și beneficiile acordate de angajator

Genul	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Feminin	7%	9%	21%	38%	25%	63%
Masculin	7%	9%	22%	39%	23%	62%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>22%</b>	<b>38%</b>	<b>24%</b>	<b>62%</b>

Mediul de rezidență	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Urban	7%	9%	22%	40%	22%	62%
Rural	6%	10%	21%	36%	26%	62%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>22%</b>	<b>38%</b>	<b>24%</b>	<b>62%</b>

Grupe de vârstă	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
18-25 ani	5%	8%	22%	41%	24%	65%
26-30 ani	4%	11%	18%	38%	30%	68%
31-40 ani	7%	6%	21%	39%	27%	66%
41-50 ani	8%	9%	24%	35%	24%	60%
51-60 ani	7%	16%	23%	38%	16%	54%
61-69 ani	0%	0%	14%	57%	29%	86%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>22%</b>	<b>38%</b>	<b>24%</b>	<b>62%</b>

Tip organizație	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Mediul privat	7%	8%	22%	38%	24%	62%
Sectorul bugetar	5%	11%	20%	41%	23%	64%
Mediul neguvernamental	10%	10%	20%	35%	25%	60%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>22%</b>	<b>38%</b>	<b>24%</b>	<b>62%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	4%	11%	23%	38%	24%	62%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8%	5%	23%	37%	28%	65%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	6%	11%	24%	34%	25%	59%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	9%	13%	10%	39%	28%	67%

Regiunea de dezvoltare Vest	4%	9%	22%	41%	24%	65%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	5%	8%	21%	41%	25%	66%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	10%	22%	44%	16%	60%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	10%	7%	26%	34%	23%	57%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>22%</b>	<b>38%</b>	<b>24%</b>	<b>62%</b>

Domeniul organizației	Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	Total Mulțumit+Foarte mulțumit
Producție și prelucrare	5%	12%	21%	40%	22%	62%
Construcții	9%	10%	25%	37%	19%	56%
Transport și depozitare	7%	10%	23%	33%	27%	60%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	2%	9%	30%	38%	21%	59%
Sănătate/farmacia	6%	5%	15%	48%	26%	74%
Servicii	12%	12%	24%	35%	18%	53%
<b>Total</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>22%</b>	<b>38%</b>	<b>24%</b>	<b>62%</b>

\*procente calculate pe rând

Q4. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Deloc mulțumitor", iar 5 înseamnă "Foarte mulțumitor", vă rugăm să evaluați următoarele aspecte privind domeniul de activitate în care lucrați?

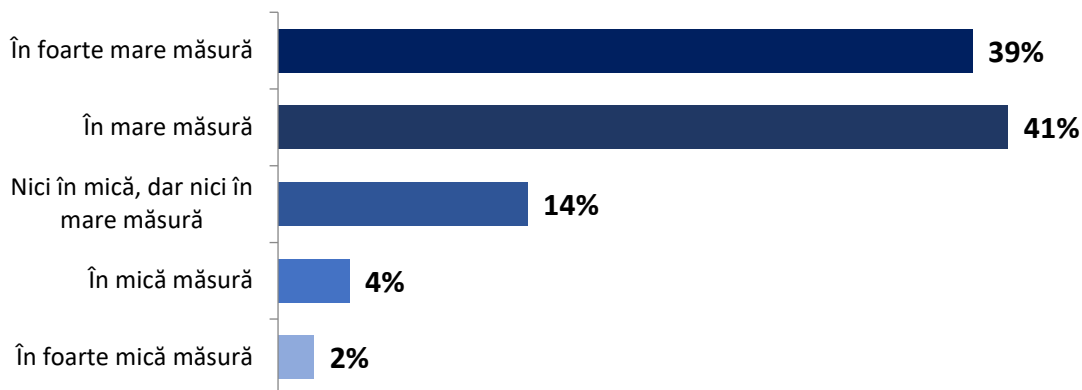
Mulțumirea cu pachetul salarial și beneficiile din domeniu este mai crescută pentru angajații din categoriile de vârstă 18-30 de ani, apoi aceasta scade odată cu înaintarea în vârstă și crește din nou pentru categoria 61+ ani. Nu există diferențe semnificative în ceea ce privește legătura dintre regiunile de dezvoltare și mulțumirea cu pachetul salarial și beneficiile din domeniu, cu excepția regiunii București-Ilfov unde se remarcă cea mai scăzută mulțumire și regiunea Sud-Vest Oltenia unde se înregistrează cea mai crescută mulțumire.

Mulțumire mai crescută cu salariile și beneficiile din domeniul de activitate se înregistrează în domeniul sănătate/farma. Mulțumirea mai scăzută este sesizată în domeniul precum construcții și servicii.

Satisfacția cu beneficiile și salariul angajaților se poate asemăna cu conceptul de bunăstare subiectivă. Altfel spus, suficiența beneficiilor și a salariului sunt raportate la nevoile și așteptărilor angajaților.

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

**Q20. Satisfacția cu autonomia oferită (N=1095)**



Q20. 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.

Angajații români se declară mulțumiți de autonomia oferită la locul de muncă, 80% menționând că sunt mulțumiți în mare sau foarte mare măsură.

**Tabel 7: Satisfacția cu autonomia oferită**

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	0.7%	3%	16%	41%	39%	80%
Masculin	2.2%	4%	12%	41%	40%	81%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	<b>80%</b>

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	1%	3%	14%	44%	39%	82%
Rural	2%	5%	14%	38%	41%	79%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	<b>80%</b>

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	0%	3%	19%	45%	33%	78%
26-30 ani	1%	3%	17%	42%	38%	80%
31-40 ani	2%	5%	13%	40%	40%	81%
41-50 ani	2%	3%	13%	42%	41%	83%
51-60 ani	1%	5%	15%	40%	38%	78%
61-69 ani	0%	0%	11%	32%	57%	89%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	<b>80%</b>

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	2%	3%	14%	41%	40%	81%
Sectorul bugetar	1%	5%	13%	42%	39%	81%
Mediul neguvernamental	0%	10%	15%	35%	40%	75%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	<b>80%</b>

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	5%	16%	40%	39%	78%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	3%	5%	13%	40%	38%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	2%	5%	15%	39%	39%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	1%	2%	11%	43%	43%	86%
Regiunea de dezvoltare Vest	0%	1%	19%	43%	36%	80%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	2%	9%	48%	41%	89%
Regiunea de dezvoltare Centru	3%	6%	14%	40%	38%	78%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	2%	3%	15%	38%	42%	80%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	<b>80%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Producție și prelucrare	2%	2%	13%	54%	29%	83%
Construcții	2%	7%	17%	32%	43%	74%
Transport și depozitare	1%	3%	13%	37%	46%	82%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	0%	4%	9%	37%	51%	87%
Sănătate/farma	0%	3%	25%	35%	38%	73%

Servicii	4%	5%	16%	41%	34%	75%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>14%</b>	<b>41%</b>	<b>39%</b>	<b>80%</b>

\*procente calculate pe rând

Q20. 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.

Se remarcă tendința ca mulțumirea cu gradul de autonomie la locul de muncă să crească odată cu vârsta angajaților. Mulțumirea cu autonomia este mai redusă pentru angajații din mediul neguvernamental și mai crescută pentru cei din regiunile Sud-Vest Oltenia și Nord-Vest. În ceea ce privește domeniile de activitate, se remarcă faptul că o mulțumire mai ridicată cu autonomia este identificată în învățământ, asistență socială și cercetare. La polul opus, domeniul construcțiilor, al sănătății/farmaceuticii și serviciilor sunt cele în care angajații se declară mai puțin mulțumiți de acest aspect.

#### Q12. Autoevaluarea performanței în muncă (N=1105)



Q12. Cum vă evaluați propria performanță la locul de muncă în comparație cu colegii?

**Tabel 8: Autoevaluarea performanței la locul de muncă**

Genul	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Feminin	0%	60%	36%	4%
Masculin	1%	54%	42%	3%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>57%</b>	<b>39%</b>	<b>3%</b>

Mediul de rezidență	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Urban	1%	52%	44%	3%
Rural	0.4%	64%	32%	4%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>57%</b>	<b>39%</b>	<b>3%</b>

Grupe de vârstă	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
18-25 ani	1%	71%	28%	0%
26-30 ani	2%	59%	36%	4%
31-40 ani	1%	57%	37%	5%
41-50 ani	1%	57%	40%	3%
51-60 ani	1%	50%	45%	4%
61-69 ani	0%	43%	54%	4%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>57%</b>	<b>39%</b>	<b>3%</b>

Tip organizație	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Mediul privat	1%	58%	38%	4%
Sectorul bugetar	1%	53%	43%	3%
Mediul neguvernamental	0%	75%	20%	5%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>57%</b>	<b>39%</b>	<b>3%</b>

Regiunea de dezvoltare	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	62%	34%	3%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	1%	56%	38%	5%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	1%	58%	37%	5%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	2%	58%	39%	1%
Regiunea de dezvoltare Vest	1%	61%	35%	3%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	0%	56%	42%	3%
Regiunea de dezvoltare Centru	0%	57%	38%	6%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	1%	48%	48%	3%
<b>Total</b>	<b>1%</b>	<b>57%</b>	<b>39%</b>	<b>3%</b>

Domeniul organizației	Sub medie	Medie	Peste medie	Nu pot evalua
Producție și prelucrare	2%	62%	34%	2%
Construcții	1%	57%	36%	6%
Transport și depozitare	1%	54%	42%	2%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	0%	51%	46%	3%
Sănătate/farma	1%	66%	29%	4%

Angajații de gen masculin tind să își autoevalueze performanța la locul de muncă drept peste medie într-o măsură mai crescută decât cele de gen feminin. Acest aspect este valabil și pentru tinerii 18-25 de ani și cei 51-60 de ani, angajații în mediul public, din regiunea de dezvoltare București-Ilfov. Angajații din domeniul transporturilor și din învățământ, asistență socială, cercetare și cultură tind să își evalueze performanțele ca fiind peste medie într-o mai mare măsură.



### 3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților

#### Q17. Mulțumirea cu raportul dintre viața profesională și cea personală (N=1105)

1%



Q17. Cât de mulțumit sunteți de raportul dintre viața dumneavoastră profesională și cea personală?

Cea mai mare parte a angajaților chestionați (80%) se declară mulțumiți de raportul dintre viața profesională și cea personală.

**Tabel 9: Mulțumirea cu raportul dintre viața profesională și cea personală**

Genul	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Feminin	0.5%	4%	14%	33%	47%	0%
Masculin	2.7%	4%	15%	32%	46%	0%
Total	2%	4%	15%	33%	47%	0%

Mediul de rezidență	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Urban	1%	5%	16%	34%	45%	0%
Rural	2%	3%	13%	31%	50%	1%
Total	2%	4%	15%	33%	47%	0.4%

Grupe de vârstă	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
18-25 ani	0%	6%	14%	37%	43%	0%
26-30 ani	2%	5%	18%	30%	45%	0%
31-40 ani	2%	5%	17%	31%	45%	0%
41-50 ani	3%	4%	15%	33%	46%	1%
51-60 ani	1%	3%	10%	35%	51%	1%
61-69 ani	0%	0%	11%	25%	64%	0%
Total	2%	4%	15%	33%	47%	0.4%

Tip organizație	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Mediul privat	1%	4%	16%	33%	44%	1%
Sectorul bugetar	2%	4%	10%	31%	53%	0%
Mediul neguvernamental	10%	0%	10%	35%	45%	0%
Total	2%	4%	15%	32%	46%	0.4%

Regiunea de dezvoltare	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	4%	16%	35%	43%	1%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	4%	18%	29%	45%	0%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	2%	5%	14%	29%	51%	0%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	1%	2%	15%	29%	53%	0%
Regiunea de dezvoltare Vest	1%	6%	12%	40%	39%	1%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	5%	7%	36%	50%	0%
Regiunea de dezvoltare Centru	2%	2%	16%	34%	45%	1%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	1%	5%	17%	29%	47%	1%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>	<b>32%</b>	<b>46%</b>	<b>0.4%</b>

Domeniul organizației	Total nemulțumit	Puțin nemulțumit	Nici mulțumit, nici nemulțumit	Puțin mulțumit	Foarte mulțumit	Nu pot evalua
Producție și prelucrare	1%	1%	14%	38%	46%	1%
Construcții	2%	7%	12%	30%	47%	1%
Transport și depozitare	6%	4%	17%	27%	47%	0%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	1%	5%	7%	33%	54%	0%
Sănătate/farmacia	0%	4%	12%	34%	50%	0%
Servicii	2%	3%	20%	33%	41%	1%
<b>Total</b>	<b>2%</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>	<b>32%</b>	<b>46%</b>	<b>0.4%</b>

Raportul dintre viața profesională și cea personală este mai mulțumitoare pentru angajații din mediul rural. De asemenea, el tinde să se îmbunătățească odată cu vârsta. Există diferențe și în ceea ce privește sectorul de activitate al angajaților: cei din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți, iar cei din sectorul bugetar sunt mai mulțumiți de acest aspect. Există variații și în ceea ce privește regiunea de dezvoltare astfel: cei mai mulțumiți angajați cu raportul muncă-viață

personală sunt cei din Sud-Vest Oltenia, iar cei din regiunea de dezvoltare Vest sunt cei mai puțin mulțumiți. Diferențele pe domenii de activitate se prezintă astfel: raport mai mulțumitor în domenii precum învățământ, asistență socială și sănătate, și raport mai puțin mulțumitor în servicii.

#### Q14. Motivația la locul de muncă (N=1098)



Q14. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

Motivația la locul de muncă este și ea evaluată ca fiind mai degrabă mulțumitoare. Aproximativ 8 din 10 angajați se declară motivați în mare și foarte mare măsură la locul de muncă actual.

Tabel 10: Motivația la locul de muncă

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	3%	3%	13%	36%	45%	81%
Masculin	4%	6%	10%	40%	41%	81%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>43%</b>	<b>81%</b>

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	3%	4%	11%	41%	41%	81%
Rural	4%	4%	12%	34%	46%	81%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>43%</b>	<b>81%</b>

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	2%	2%	12%	44%	40%	84%
26-30 ani	3%	7%	12%	38%	40%	78%
31-40 ani	4%	4%	12%	40%	40%	80%
41-50 ani	3%	5%	10%	38%	44%	82%
51-60 ani	4%	3%	14%	32%	47%	79%
61-69 ani	4%	0%	4%	36%	57%	93%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>43%</b>	<b>81%</b>

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	3%	5%	12%	39%	41%	80%
Sectorul bugetar	3%	4%	10%	33%	50%	83%
Mediul neguvernamental	5%	0%	15%	55%	25%	80%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>43%</b>	<b>81%</b>

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	5%	14%	39%	39%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	3%	13%	27%	54%	82%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	6%	3%	8%	43%	40%	83%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	6%	3%	10%	37%	44%	81%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	4%	9%	45%	39%	85%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	8%	5%	43%	43%	85%
Regiunea de dezvoltare Centru	3%	4%	13%	39%	42%	80%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	3%	17%	34%	43%	77%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>43%</b>	<b>81%</b>

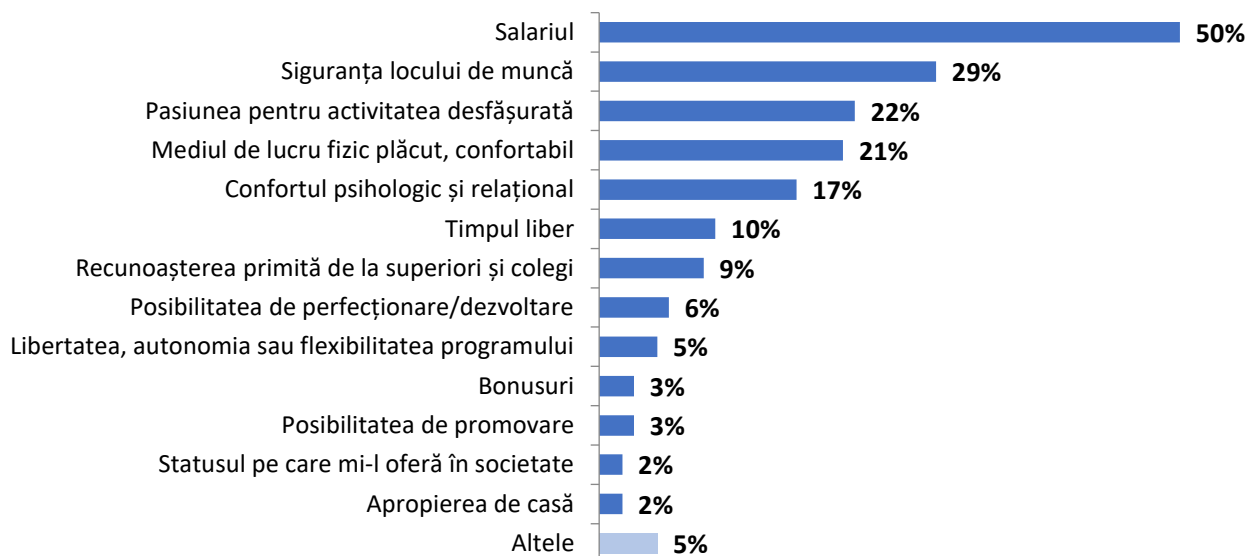
Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Producție și prelucrare	3%	4%	9%	44%	40%	84%
Construcții	3%	8%	10%	46%	33%	79%
Transport și depozitare	2%	5%	12%	39%	42%	81%
Învățământ/asistență	3%	3%	10%	32%	52%	84%

socială/cercetare/cultură						
Sănătate/farmacia	2%	4%	5%	38%	51%	89%
Servicii	6%	3%	14%	37%	40%	76%
Total	3%	4%	12%	38%	43%	81%

Q14. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

O motivație mai crescută la locul de muncă se remarcă la angajații tineri (18-25 ani) sau seniori (61+ ani). Diferențe se remarcă și în ceea ce privește domeniul de activitate – domeniile precum sănătate și farmaceutică sunt cele în care angajații participanții la sondaj au menționat o motivație mai crescută. La polul opus se află angajații din servicii.

### Q15. Factorii care motivează la locul de muncă (N=1105)



Q15. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la locul de muncă?(răspuns multiplu)

Salariul reprezintă principalul factor motivant la locul de muncă, fiind menționat de jumătate dintre angajați. Următorii factori importanți pentru angajați sunt siguranța locului de muncă, pasiunea pentru activitatea desfășurată și mediul de lucru fizic plăcut și confortabil (există posibilitate ca la varianta mediul de lucru fizic plăcut să fie incluse, de fapt, și referințe cu privire la confortul psihologic și relațional).

Tabel 11: Factorii care motivează la locul de muncă

Genul	Sala riul	Siguranța locului de muncă	Timp ul liber	Medi ul de lucru fizic plăcut, conf ortabil	Conf ortul psihologic și relațional	Posi bilitatea de prom ovare	Bonu suri	Recu noș terea primi tă de la supe riori și colegi	Posi bilitatea de perfe cțion are/ dez voltare	Pasiu nea pentru acti vitatea desfăș urată	Statu tul pe care mi-l oferă în socie tate	Liber tatea , auto nomia și flexi bilitatea progr amului	Apro pierea de casă	Alt ele
Femin in	46%	31%	10%	24%	18%	3%	4%	8%	6%	22%	2%	5%	2%	5%
Masc ulin	54%	27%	9%	18%	17%	2%	3%	10%	6%	21%	1%	5%	1%	5%
Total	50%	29%	10%	21%	17%	3%	3%	9%	6%	22%	2%	5%	2%	5%

Mediu l de rezi dență	Sala riul	Siguranța locului de muncă	Timp ul liber	Medi ul de lucru fizic plăcut, conf ortabil	Conf ortul psihologic și relațional	Posi bilitatea de prom ovare	Bonu suri	Recu noș terea primi tă de la supe riori și colegi	Posi bilitatea de perfe cțion are/ dez voltare	Pasiu nea pentru acti vitatea desfăș urată	Statu tul pe care mi-l oferă în socie tate	Liber tatea , auto nomia și flexi bilitatea progr amului	Apro pierea de casă	Alt ele
Urban	48%	27%	10%	22%	18%	3%	3%	9%	8%	24%	1%	7%	0.8%	5%
Rural	53%	31%	10%	19%	16%	2%	4%	9%	4%	19%	2%	2%	2.6%	6%
Total	50%	29%	10%	21%	17%	3%	3%	9%	6%	22%	2%	5%	2%	5%

Grupe de vârștă	Sala riul	Siguranța locului de muncă	Timp ul liber	Medi ul de lucru fizic plăcut, conf ortabil	Conf ortul psihologic și relațional	Posi bilitatea de prom ovare	Bonu suri	Recu noș terea primi tă de la supe riori și colegi	Posi bilitatea de perfe cțion are/ dez voltare	Pasiu nea pentru acti vitatea desfăș urată	Statu tul pe care mi-l oferă în socie tate	Liber tatea , auto nomia și flexi bilitatea progr amului	Apro pierea de casă	Alt ele
18-25 ani	43%	26%	12%	19%	25%	6%	1%	9%	15%	11%	0%	8%	3%	4%
26-30 ani	56%	25%	7%	21%	24%	5%	4%	8%	6%	18%	0%	4%	1%	4%
31-40 ani	52%	26%	14%	24%	16%	3%	3%	8%	7%	22%	1%	5%	2%	4%

41-50 ani	50%	31%	8%	18%	15%	2%	3%	10%	5%	27%	2%	4%	1%	6%
51-60 ani	48%	33%	8%	20%	16%	1%	2%	10%	4%	19%	2%	5%	1%	9%
61-69 ani	36%	36%	4%	21%	18%	0%	11%	11%	0%	36%	11%	4%	0%	4%
Total	50%	29%	10%	21%	17%	3%	3%	9%	6%	22%	2%	5%	2%	5%

Tip organizație	Sala riul	Siguranța locului de muncă	Timpul liber	Mediul de lucru fizic plăcut, confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitatea de promovare	Bonusuri	Recunoșterea primă de la superiori și colegi	Posibilitatea de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Libertatea, autonomia și flexibilitatea programului	Apropierea de casă	Altele
Mediul privat	53%	28%	11%	20%	17%	3%	4%	9%	7%	19%	1%	5%	2%	5%
Sectorul bugetar	41%	32%	8%	20%	20%	2%	2%	9%	5%	30%	3%	4%	1%	5%
Mediul neguvernamental	50%	25%	15%	40%	0%	10%	0%	5%	5%	15%	0%	5%	0%	10%
Total	50%	29%	10%	21%	17%	3%	3%	9%	6%	22%	2%	5%	2%	5%

Regiunea de dezvoltare	Sala riul	Siguranța locului de muncă	Timpul liber	Mediul de lucru fizic plăcut, confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitatea de promovare	Bonusuri	Recunoșterea primă de la superiori și colegi	Posibilitatea de perfecționare/dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Libertatea, autonomia și flexibilitatea programului	Apropierea de casă	Altele
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	49%	29%	14%	20%	21%	2%	3%	8%	10%	20%	1%	2%	2%	3%
Regiunea	49%	33%	12%	23%	17%	4%	3%	10%	5%	23%	1%	1%	1%	6%

de dezvoltare Sud-Est														
Regiunea de dezvoltare Sud-Muntenia	53%	36%	11%	13%	14%	3%	3%	9%	3%	21%	2%	5%	1%	7%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	45%	34%	8%	17%	15%	2%	2%	9%	7%	22%	6%	6%	1%	8%
Regiunea de dezvoltare Vest	58%	25%	3%	18%	19%	0%	4%	14%	5%	24%	1%	6%	4%	3%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	51%	25%	10%	25%	20%	2%	3%	7%	7%	19%	2%	5%	2%	5%
Regiunea de dezvoltare Centru	47%	24%	6%	22%	17%	2%	3%	9%	4%	26%	3%	5%	2%	6%
Regiunea de dezvoltare București-Ilfov	49%	25%	10%	27%	16%	5%	4%	9%	8%	21%	0%	10%	1%	4%
<b>Total</b>	<b>50%</b>	<b>29%</b>	<b>10%</b>	<b>21%</b>	<b>17%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>22%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>	<b>2%</b>	<b>5%</b>



Domeniul organizației	Sala riul	Siguranța locului de muncă	Timpul liber	Mediul de lucru fizic plăcut, confortabil	Confortul psihologic și relațional	Posibilitatea de promovare	Bonusuri	Recunoașterea primă de la superiori și collegii	Posibilitatea de perfectionare/ dezvoltare	Pasiunea pentru activitatea desfășurată	Statutul pe care mi-l oferă în societate	Libertatea, autonomia și flexibilitatea programului	Apropierea de casă	Altele
Producție și prelucrare	59%	37%	11%	13%	19%	2%	5%	12%	5%	10%	2%	2%	4%	5%
Construcții	58%	24%	3%	18%	14%	2%	2%	14%	7%	16%	1%	1%	2%	8%
Transport și depozitare	64%	20%	11%	20%	14%	0%	4%	11%	6%	18%	1%	7%	1%	9%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	30%	28%	8%	30%	22%	0%	0%	9%	11%	32%	1%	8%	1%	4%
Sănătate/farmaceutică	42%	31%	10%	24%	15%	4%	1%	9%	4%	35%	4%	1%	1%	5%
Servicii	52%	32%	10%	22%	13%	3%	3%	6%	6%	20%	2%	5%	1%	4%

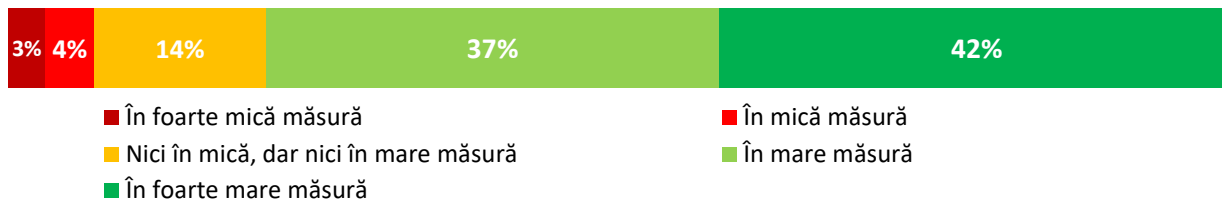
\*procente calculate pe rând

În ceea ce privește factorii care motivează la locul de muncă, se remarcă următoarele diferențe socio-demografice în ceea ce privește primii 4 factori motivați identificați (salariu, siguranță, pasiune și mediu de lucru plăcut):

- Salariul este un factor motivant într-o mai mare măsură pentru bărbați, decât pentru femei, pentru categoria de vârstă 26-30 ani, în mediul privat, mai mult decât în cel bugetar și în domeniile precum construcțiile și transporturi/depozitare.
- Siguranța locului de muncă este mai importantă pentru cei cu vârste peste 50 de ani, din mediul bugetar, din regiunile Sud-Est, Sud-Muntenia, Sud-Vest Oltenia și din domeniile precum producție și prelucrare.
- Pasiunea pentru activitatea desfășurată contează mai mult pentru cei cu vârste cuprinse între 41-50 de ani și pentru seniori, pentru cei din sectorul bugetar și din domeniile de activitate învățământ, asistență socială, cercetare, sănătate/farmaceutică.

- Mediul de lucru plăcut este un factor care motivează mai mult angajații din sectorul neguvernamental, din regiunea București-Ilfov și din domenii precum învățământ, asistență socială, cercetare.

### Q11. Satisfacția cu modul în care este evaluată performanța la locul de muncă (N=1093)



Q11. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este evaluată performanța dvs. la locul de muncă?

Modalitățile actuale de măsurare a performanței la locul de muncă sunt evaluate a fi mai degrabă mulțumitoare: 79% dintre angajații români s-au declarat mulțumiți în mare sau foarte mare măsură de aceste evaluări ale performanțelor la job.

**Tabel 12: Satisfacția cu evaluarea performanței la locul de muncă**

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Feminin	1.8%	4%	14%	39%	42%	81%
Masculin	3.3%	4%	15%	36%	42%	77%
Total	3%	4%	15%	37%	41%	78%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Urban	2%	4%	15%	39%	40%	79%
Rural	3%	4%	13%	34%	45%	79%
Total	3%	4%	15%	37%	41%	78%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
18-25 ani	1%	3%	16%	43%	36%	80%
26-30 ani	1%	6%	17%	33%	43%	76%
31-40 ani	2%	4%	15%	36%	43%	78%
41-50 ani	3%	5%	13%	38%	41%	79%
51-60 ani	5%	2%	14%	38%	42%	79%
61-69 ani	0%	4%	7%	36%	54%	89%
Total	3%	4%	15%	37%	41%	78%

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Mediul privat	2%	5%	16%	38%	39%	77%
Sectorul bugetar	3%	3%	10%	36%	49%	85%
Mediul neguvernamental	5%	5%	10%	30%	50%	80%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>	<b>37%</b>	<b>41%</b>	<b>78%</b>

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	5%	15%	35%	43%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	4%	15%	33%	46%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3%	5%	15%	34%	42%	77%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	2%	4%	11%	33%	51%	83%
Regiunea de dezvoltare Vest	2%	5%	12%	52%	29%	80%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	2%	3%	10%	45%	39%	85%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	5%	15%	33%	43%	76%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	3%	19%	36%	39%	75%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>	<b>37%</b>	<b>41%</b>	<b>78%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în mare + foarte mare măsură
Producție și prelucrare	4%	6%	13%	40%	38%	78%
Construcții	3%	6%	9%	44%	38%	82%
Transport și depozitare	2%	7%	12%	32%	47%	79%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	1%	2%	12%	34%	51%	85%

Sănătate/farm a	3%	3%	11%	47%	37%	84%
Servicii	5%	4%	16%	34%	41%	75%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>15%</b>	<b>37%</b>	<b>41%</b>	<b>78%</b>

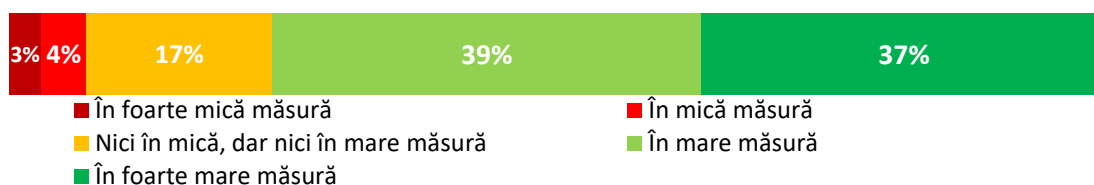
\*procente calculate pe rând

Q11. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este evaluată performanța dvs. la locul de muncă?

Există o mulțumire ușor mai crescută cu evaluările efectuate la locul de muncă în rândul angajaților din sectorul bugetar, din regiunile de dezvoltare Sud-Vest Oltenia, Nord-Vest și din domeniile: învățământ, asistență socială, cercetare, sănătate și farmaceutic. La polul opus se află domeniul serviciilor.

Q18. În ce măsură considerați că reușitele dvs. în muncă vă sunt recunoscute de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

### Q18. Recunoașterea reușitelor în muncă de către superiori (N=1105)



O proporție crescută a angajaților (76%) s-a declarat mulțumită în mare sau foarte mare măsură cu recunoașterea reușitelor în muncă de către superiori.

**Tabel 13: Recunoașterea meritelor de către superiori**

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	2%	4%	18%	35%	39%	2%	74%
Masculin	4%	4%	15%	41%	34%	3%	75%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>16%</b>	<b>38%</b>	<b>36%</b>	<b>2%</b>	<b>74%</b>

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Urban	2%	4%	17%	42%	33%	2%	75%
Rural	4%	4%	15%	33%	41%	3%	74%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>16%</b>	<b>38%</b>	<b>36%</b>	<b>2%</b>	<b>74%</b>

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	5%	3%	23%	39%	29%	1%	68%
26-30 ani	2%	5%	15%	41%	36%	1%	77%
31-40 ani	3%	5%	15%	40%	35%	2%	74%
41-50 ani	3%	4%	15%	39%	37%	3%	76%
51-60 ani	3%	2%	18%	34%	41%	2%	74%
61-69 ani	0%	0%	11%	36%	46%	7%	82%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>16%</b>	<b>38%</b>	<b>36%</b>	<b>2%</b>	<b>74%</b>

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	3%	4%	16%	39%	36%	2%	74%
Sectorul bugetar	3%	4%	15%	38%	39%	2%	77%
Mediul neguvernamental	0%	0%	35%	35%	30%	0%	65%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>16%</b>	<b>38%</b>	<b>36%</b>	<b>2%</b>	<b>74%</b>

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	5%	16%	41%	34%	2%	75%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	3%	4%	17%	33%	39%	4%	72%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3%	3%	14%	37%	42%	1%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	4%	4%	16%	36%	38%	3%	74%
Regiunea de dezvoltare Vest	3%	4%	17%	39%	32%	4%	72%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4%	3%	8%	47%	37%	1%	84%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	2%	22%	32%	36%	4%	68%
Regiunea de dezvoltare	1%	6%	20%	40%	32%	1%	72%

București - Ilfov							
Total	3%	4%	16%	38%	36%	2%	74%

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+foarte mare măsură
Producție și prelucrare	4%	2%	21%	37%	35%	1%	72%
Construcții	5%	2%	11%	45%	35%	2%	80%
Transport și depozitare	2%	1%	19%	37%	38%	3%	75%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	1%	4%	11%	37%	45%	2%	82%
Sănătate/farma	1%	5%	12%	46%	32%	4%	78%
Servicii	5%	5%	17%	32%	37%	4%	69%
Total	3%	4%	16%	38%	36%	2%	74%

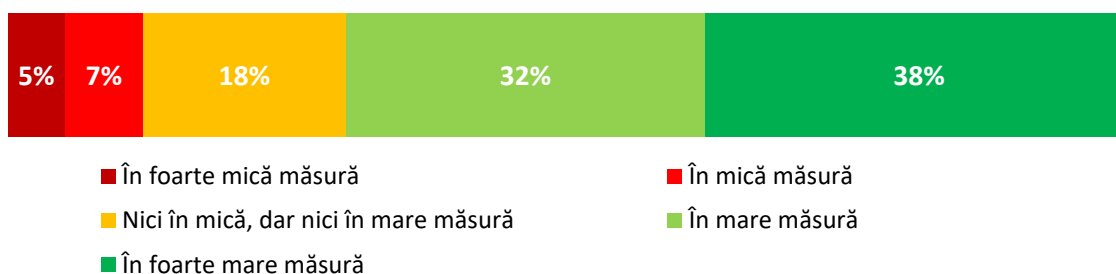
\*procente calculate pe rând

Q18. În ce măsură considerați că reușitele dvs. în muncă vă sunt recunoscute de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

În ceea ce privește recunoașterea meritelor la locul de muncă, nu există diferențe crescute pe baza variabilelor socio-demografice. Totuși, se remarcă faptul că angajații tineri (18-25 ani), cei din sectorul neguvernamental și din regiunea Centru sunt mai puțin mulțumiți de recunoașterea reușitelor lor de către superiori. O mulțumire mai crescută cu privire la acest subiect se remarcă în domenii precum: construcții, învățământ, asistență socială, cercetare și cultură.

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

#### Q16. Percepția asupra tratamentului egal la locul de muncă (N=1077)



Q16. 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.

Majoritatea angajaților români (70%) evaluează tratamentul lor și al colegilor la actualul loc de muncă drept unul bazat pe egalitate.

**Tabel 14: Tratament egal la locul de muncă**

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	5%	8%	18%	30%	40%	70%
Masculin	5%	7%	19%	34%	36%	70%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>18%</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>	<b>70%</b>

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	5%	7%	20%	32%	37%	69%
Rural	5%	7%	16%	33%	40%	73%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>18%</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>	<b>70%</b>

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	9%	2%	12%	34%	42%	77%
26-30 ani	5%	12%	15%	31%	38%	69%
31-40 ani	5%	7%	23%	30%	36%	66%
41-50 ani	5%	6%	18%	34%	37%	71%
51-60 ani	3%	9%	14%	32%	41%	73%
61-69 ani	0%	0%	21%	43%	36%	79%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>18%</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>	<b>70%</b>

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	5%	7%	19%	31%	39%	69%
Sectorul bugetar	3%	9%	15%	36%	37%	73%
Mediul neguvernamental	5%	10%	20%	30%	35%	65%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>18%</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>	<b>70%</b>

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	4%	6%	17%	34%	39%	73%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	7%	2%	22%	23%	47%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	5%	9%	16%	35%	35%	71%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3%	7%	14%	32%	45%	77%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	9%	16%	33%	38%	71%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	5%	9%	16%	37%	33%	70%
Regiunea de dezvoltare Centru	2%	9%	23%	29%	38%	67%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	7%	7%	21%	34%	31%	65%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>18%</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>	<b>70%</b>

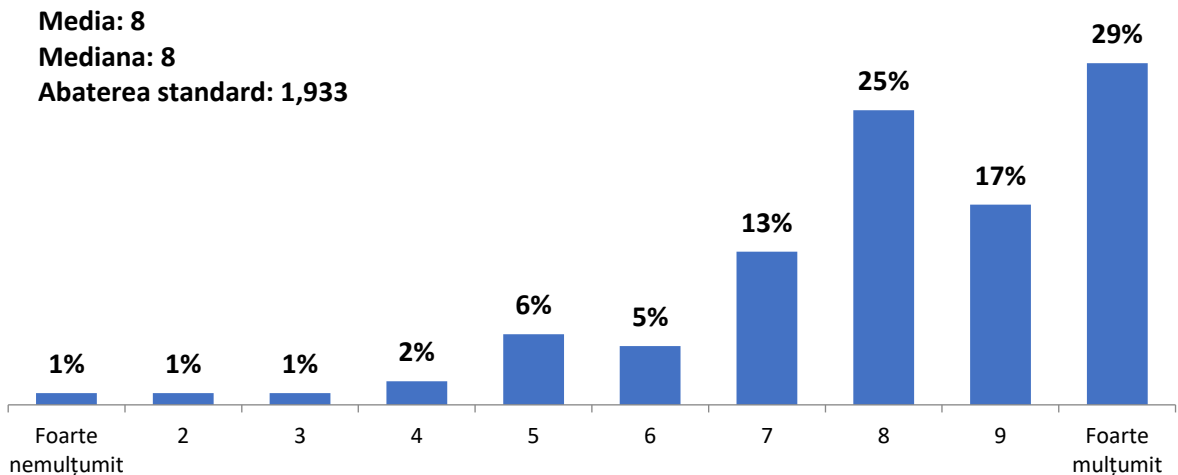
Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Producție și prelucrare	8%	9%	15%	36%	32%	68%
Construcții	7%	7%	20%	30%	36%	66%
Transport și depozitare	2%	7%	24%	28%	39%	67%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	0%	8%	19%	36%	37%	74%
Sănătate/farma	5%	9%	14%	37%	35%	72%
Servicii	4%	7%	19%	31%	40%	70%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>7%</b>	<b>18%</b>	<b>32%</b>	<b>38%</b>	<b>70%</b>

Q16. 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. (n=1077)

Datele extrase din tabelul încrucișat de mai sus scot în evidență faptul că angajații mai tineri (până în 40 de ani) remarcă într-o mai mare măsură tratamentele marcate de inegalități la locul de muncă. La polul opus se află angajații din mediul neguvernamental. Domeniile în care angajații remarcă într-o mai mare măsură tratamentul egalitar sunt învățământul, asistența socială, cercetarea și cultura.



## Q6. Mulțumirea cu locul de muncă (N=1104)



Q6. În general, cât de mulțumit/ă sunteți cu actualul loc de muncă? Vă rugăm să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 10, unde 1 înseamnă "Foarte nemulțumit" iar 10 înseamnă "Foarte mulțumit".

Mulțumirea angajaților cu actualul loc de muncă este, mai degrabă, una crescută: media răspunsurilor este de 8, cu o abatere standard de la medie de 1,9 puncte pe scala utilizată de la 1 la 10. Distribuția procentuală indică faptul că 71% dintre angajații participanți la sondaj au acordat o notă minimă de 8 care să exprime satisfacția cu locul de muncă actual.

**Tabel 15: Mulțumirea la locul de muncă**

Genul	Media	Mediana	Abaterea Standard
Feminin	8.16	8	1.862
Masculin	7.97	8	1.998
<b>Total</b>	<b>8.06</b>	<b>8</b>	<b>1.933</b>

Mediul de rezidență	Media	Mediana	Abaterea Standard
Urban	8.01	8	1.888
Rural	8.14	8	1.995
<b>Total</b>	<b>8.06</b>	<b>8</b>	<b>1.933</b>

Grupe de vârstă	Media	Mediana	Abaterea Standard
18-25 ani	7.89	8	1.88
26-30 ani	7.89	8	2.088
31-40 ani	8.04	8	1.889
41-50 ani	8.16	8	1.913
51-60 ani	8.06	8	1.988
61-69 ani	8.57	9	1.814
<b>Total</b>	<b>8.06</b>	<b>8</b>	<b>1.933</b>

Tip organizație	Media	Mediana	Abaterea Standard
Mediul privat	7.98	8	1.962
Sectorul bugetar	8.34	9	1.825
Mediul neguvernamental	7.55	8	1.849
<b>Total</b>	<b>8.06</b>	<b>8</b>	<b>1.933</b>

Regiunea de dezvoltare	Media	Mediana	Abaterea Standard
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7.88	8	2
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	8.14	8	1.876
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	8.01	8	2.134
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	8.38	9	1.743
Regiunea de dezvoltare Vest	8.26	9	1.712
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	8.13	8	1.969
Regiunea de dezvoltare Centru	8.07	8	1.831
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	7.87	8	1.989
<b>Total</b>	<b>8.06</b>	<b>8</b>	<b>1.933</b>

Domeniul organizației	Media	Mediana	Abaterea Standard
Producție și prelucrare	7.95	8	1.876
Construcții	7.64	8	2.39
Transport și depozitare	8.01	8	1.699
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	8.52	9	1.472
Sănătate/farma	8.15	8.5	2.073
Servicii	7.81	8	2.246

Mulțumirea generală cu locul de muncă este mai crescută în rândul angajaților, al angajaților din mediul rural, cu vârste mai înaintate, în sectorul bugetar (comparativ cu cel privat și neguvernamental) și în regiunile Sud-Vest Oltenia și Vest. Între domeniile de activitate nu există diferențe crescute privind mulțumirea cu locul de muncă, existând însă următoarele mențiuni: angajații din învățământ, asistență socială, cercetare, cultură sunt mai mulțumiți decât media. La polul opus se află angajații din producție, prelucrare și construcții.

**Q13. Posibilitatea de participare la seminare/cursuri sau stagii de pregătire profesională la locul de muncă N=(1078)**



Q13. Locul dumneavoastră de muncă oferă posibilitatea de participare la seminare/ cursuri sau stagii de pregătire profesională?

Peste jumătate (58%) dintre angajații participanți la sondaj au menționat faptul că actualul loc de muncă oferă posibilitatea de participare la seminare/cursuri/stagii de pregătire profesională.

**Tabel 16: Posibilitatea de participare la seminare/cursuri**

Genul	Da	Nu
Feminin	60%	40%
Masculin	56%	44%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

Mediul de rezidență	Da	Nu
Urban	65%	35%
Rural	48%	52%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

Grupe de vârstă	Da	Nu
18-25 ani	59%	41%
26-30 ani	61%	39%
31-40 ani	57%	43%
41-50 ani	59%	41%
51-60 ani	55%	46%
61-69 ani	64%	36%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

Tip organizație	Da	Nu
Mediul privat	53%	47%
Sectorul bugetar	74%	26%
Mediul neguvernamental	56%	44%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

Regiunea de dezvoltare	Da	Nu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	55%	45%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	61%	39%
Regiunea de dezvoltare Sud – Muntenia	53%	47%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	63%	37%
Regiunea de dezvoltare Vest	57%	43%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	61%	39%
Regiunea de dezvoltare Centru	52%	48%
Regiunea de dezvoltare București – Ilfov	63%	38%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

Domeniul organizației	Da	Nu
Producție și prelucrare	42%	58%
Construcții	42%	58%
Transport și depozitare	37%	63%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	79%	22%
Sănătate/farma	85%	15%
Servicii	50%	50%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>

*Q13. Locul dumneavoastră de muncă oferă posibilitatea de participare la seminare/ cursuri sau stagii de pregătire profesională?*

Oferirea posibilității de a participa la cursuri/seminare de pregătire profesională este mai des întâlnită la angajatorii din mediul urban. De asemenea, angajații din sectorul bugetar au declarat într-o mai mare măsură că au această oportunitate, comparativ cu cei din mediul privat. Cursurile de formare profesională par să fie oferite într-o mai mare măsură de către angajatorii din regiunile Sud-Vest Oltenia și București-Ilfov și din domenii de activitate precum: învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, sănătate și farmaceutică.

### Q13.a. Participarea la seminare sau stagii (dintre cei care au posibilitatea) N=625



*Q13.a. Dumneavoastră ați participat la astfel de seminare sau stagii?*

Dintre cei care au menționat că au posibilitatea de a participa la aceste cursuri/seminare/stagii de pregătire profesională, două treimi au declarat că au profitat de aceste oportunități

**Tabel 17: Participarea la seminare/stagii**

Genul	Da	Nu	Total
Feminin	79%	21%	100%
Masculin	73%	27%	100%
<b>Total</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

Mediul de rezidență	Da	Nu	Total
Urban	81%	19%	100%
Rural	68%	32%	100%
<b>Total</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

Grupe de vârstă	Da	Nu	Total
18-25 ani	61%	39%	100%
26-30 ani	74%	26%	100%
31-40 ani	76%	25%	100%
41-50 ani	77%	23%	100%
51-60 ani	85%	16%	100%
61-69 ani	78%	22%	100%
<b>Total</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

Tip organizație	Da	Nu	Total
Mediul privat	73%	27%	100%
Sectorul bugetar	84%	16%	100%
Mediul neguvernamental	80%	20%	100%
<b>Total</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

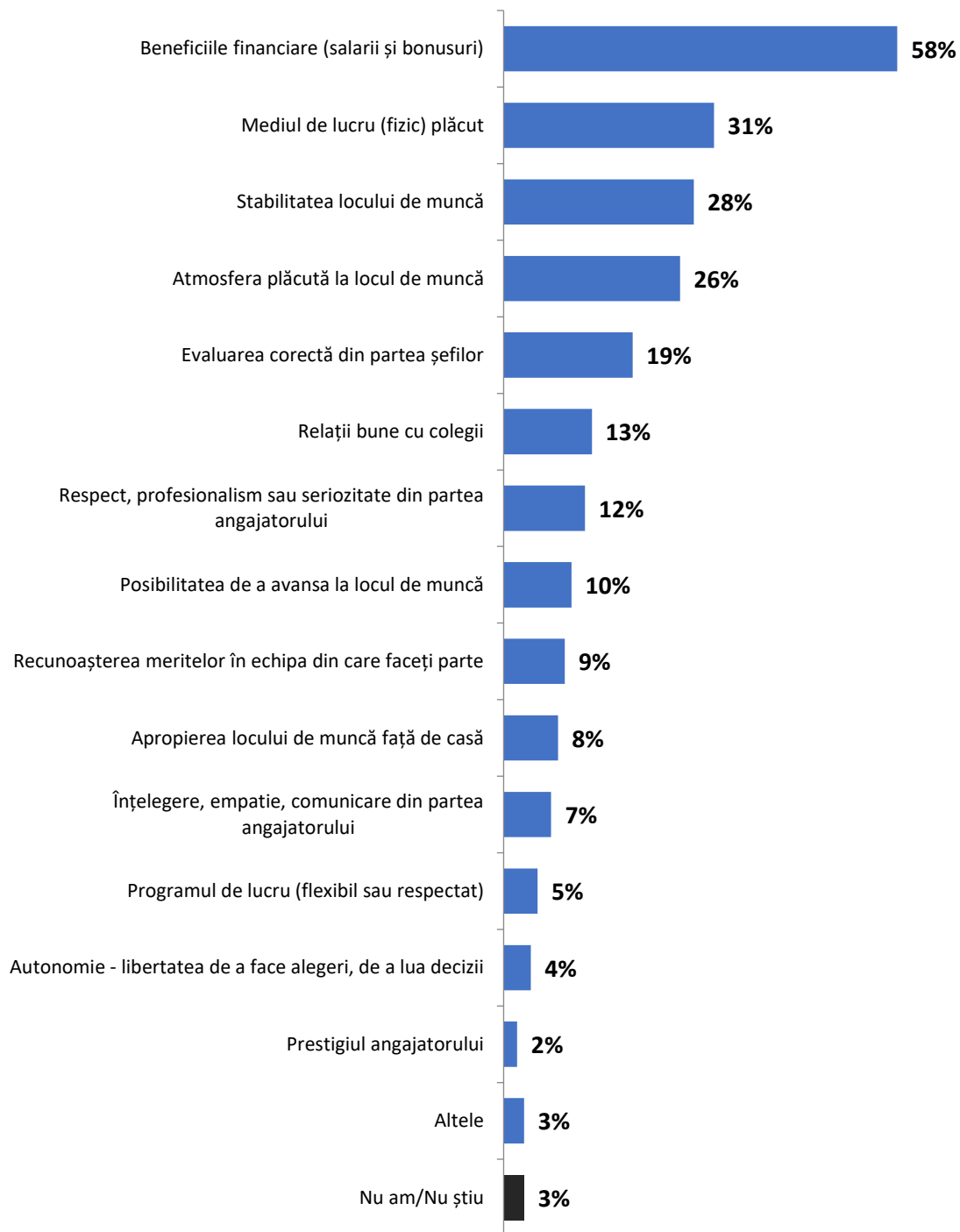
Regiunea de dezvoltare	Da	Nu	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	72%	28%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	81%	19%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud – Muntenia	79%	21%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	76%	24%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	70%	30%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	75%	25%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	80%	20%	100%
Regiunea de dezvoltare București – Ilfov	77%	23%	100%
<b>Total</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

Domeniul organizației	Da	Nu	Total
Producție și prelucrare	60%	40%	100%
Construcții	60%	41%	100%
Transport și depozitare	70%	30%	100%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	93%	7%	100%
Sănătate/farma	85%	15%	100%
Servicii	70%	30%	100%
<b>Total</b>	<b>76%</b>	<b>24%</b>	<b>100%</b>

Participarea efectivă la seminare/cursuri de formare profesională este mai crescută în rândul angajaților din mediul urban și în categoria de vârstă 51-60 de ani. La polul opus se plasează categoria de vârstă 18-25 ani, cu cea mai scăzută rată de participare. În sectorul bugetar se remarcă o proporție mai crescută de participare la cursuri de formare în rândul angajaților. Domeniile de activitate în care rata de participare este una mai crescută sunt: învățământ, asistență socială, cercetare și cultură. În producție și prelucrare și construcții se remarcă cea mai scăzută rată de participare.

### 3.5. Impactul leadershipului în relația cu angajații

#### Q5. Cele mai importante așteptări avute de la un angajator (N=1105)



Q5. Care sunt cele mai importante 3 așteptări pe care le aveți de la un angajator? (răspuns multiplu)

Beneficiile financiare reprezintă principala așteptare pe care angajații români o au de la un angajator – acestea au fost menționate de aproximativ 6 din 10 angajați participanți la sondaj. Pe al doilea loc în topul așteptărilor angajaților se află mediul de lucru fizic plăcut, fiind ales de 31% dintre angajați. Stabilitatea la locul de muncă și atmosfera plăcută se află aproape la egalitate în topul așteptărilor angajaților de la angajator, fiind următoarele în ierarhia preferințelor. Autonomia la locul de muncă și prestigiul angajatorului sunt aspectele care contează cel mai puțin pentru angajații români. Angajații români se dovedesc orientați mai degrabă către aspectele pragmatice, de bază ale unui loc de muncă.

**Tabel 18: Beneficii dorite de la angajator (selecție top beneficii dorite)**

Genul	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Mediul de lucru (fizic) plăcut	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Stabilitatea locului de muncă	Relații bune cu colegii	Evaluare corectă din partea șefilor	Respect, profesionalism și seriozitate din partea angajatorului
Feminin	55%	32%	29%	29%	15%	20%	12%
Masculin	62%	29%	22%	27%	10%	18%	13%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>31%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>12%</b>

Mediul de rezidență	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Mediul de lucru (fizic) plăcut	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Stabilitatea locului de muncă	Relații bune cu colegii	Evaluare corectă din partea șefilor	Respect, profesionalism și seriozitate din partea angajatorului
Urban	63%	31%	26%	29%	10%	18%	14%
Rural	52%	30%	25%	27%	16%	20%	10%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>31%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>12%</b>

Grupe de vârstă	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Mediul de lucru (fizic) plăcut	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Stabilitatea locului de muncă	Relații bune cu colegii	Evaluare corectă din partea șefilor	Respect, profesionalism și seriozitate din partea angajatorului
18-25 ani	56%	36%	25%	22%	16%	19%	10%
26-30 ani	63%	37%	28%	25%	12%	11%	16%
31-40 ani	61%	29%	23%	30%	12%	20%	11%
41-50 ani	54%	30%	25%	28%	12%	20%	15%
51-60 ani	58%	28%	27%	29%	12%	19%	12%
61-69 ani	64%	29%	43%	32%	14%	25%	7%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>31%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>12%</b>

Tip organizație	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Mediul de lucru (fizic) plăcut	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Stabilitatea locului de muncă	Relații bune cu colegii	Evaluare corectă din partea șefilor	Respect, profesionalism și seriozitate din partea angajatorului
Mediul privat	61%	30%	24%	27%	13%	18%	12%
Sectorul bugetar	49%	32%	29%	30%	13%	22%	14%
Mediul neguvernamental	60%	45%	35%	35%	5%	10%	0%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>31%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>12%</b>

Regiunea de dezvoltare	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Mediul de lucru (fizic) plăcut	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Stabilitatea locului de muncă	Relații bune cu colegii	Evaluare corectă din partea șefilor	Respect, profesionalism și seriozitate din partea angajatorului
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	58%	33%	24%	27%	14%	20%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	58%	33%	28%	28%	15%	20%	11%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	56%	24%	21%	26%	19%	16%	15%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	55%	34%	32%	24%	13%	26%	10%
Regiunea de dezvoltare Vest	59%	34%	27%	31%	12%	14%	14%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	60%	30%	24%	36%	9%	20%	14%
Regiunea de dezvoltare Centru	55%	21%	22%	30%	10%	21%	12%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	65%	36%	30%	25%	8%	16%	12%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>31%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>12%</b>

Domeniul organizației	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)	Mediul de lucru (fizic) plăcut	Atmosfera plăcută la locul de muncă	Stabilitatea locului de muncă	Relații bune cu colegii	Evaluare corectă din partea șefilor	Respect, profesionalism și seriozitate din partea angajatorului
Producție și prelucrare	68%	29%	30%	20%	15%	19%	10%
Construcții	61%	29%	17%	25%	12%	19%	11%
Transport și depozitare	60%	24%	18%	30%	7%	19%	16%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	50%	30%	31%	38%	13%	19%	13%
Sănătate/farma	48%	39%	34%	26%	17%	15%	12%
Servicii	56%	31%	25%	23%	12%	19%	13%
<b>Total</b>	<b>58%</b>	<b>31%</b>	<b>26%</b>	<b>28%</b>	<b>13%</b>	<b>19%</b>	<b>12%</b>

În ceea ce privește beneficiile dorite de la angajator, se remarcă următoarele diferențe bazate pe variabilele socio-demografice:

- Beneficiile financiare sunt importante într-o mai mare măsură pentru bărbați, pentru cei din mediul urban, din categoria de vârstă 26-30 ani și din regiunea de dezvoltare București-Ilfov. În ceea ce privește sectorul de activitate, se remarcă faptul că pentru angajații din sectorul bugetar, beneficiile financiare contează într-o mai mică măsură decât pentru cei din sectorul privat și neguvernamental. De asemenea, angajații din domenii precum informații și comunicații, producție și prelucrare și juridic menționează într-o mai mare măsură beneficiile financiare drept așteptare de la angajator, comparativ cu cei din alte domenii de activitate
- Mediul de lucru fizic plăcut contează deopotrivă pentru angajați și angajate și pentru cei din mediul rural și urban. Intervin mici diferențe de preferință între angajații din diferitele categorii de vârstă: cei tineri, 18-30 de ani, prioritizează mai mult această așteptare de la angajator. Această observație este valabilă și în ceea ce privește angajații din sectorul neguvernamental, din regiunea București-Ilfov și din domenii precum sănătate și farmaceutică.
- Atmosfera plăcută la locul de muncă contează într-o mai mare măsură pentru femei, decât pentru bărbații, pentru cei din sectorul neguvernamental și din regiunea de



dezvoltare București-Ilfov. De asemenea, reprezintă un aspect important mai degrabă pentru angajații din domenii precum: învățământ, asistență socială, cercetare și cultură.

- Stabilitatea locului de muncă este mai importantă pentru cei cu vârste peste 31 de ani, din sectorul public și neguvernamental, din regiunea Nord-Vest și din următoarele domenii: învățământ, asistență socială, cultură și cercetare.
- Relațiile bune cu colegii reprezintă un aspect pe care se așteaptă să îl regăsească la un angajator mai ales femeile, cei din mediul rural, tinerii 18-25 de ani, persoanele din regiunea Sud-Muntenia și din organizații din domeniile sănătate și farmaceutică.
- Evaluarea corectă din partea șefilor pare să fie un aspect cu o importanță aproximativ egală pentru toate categoriile socio-demografice. Se remarcă diferențe reduse în ceea ce privește acordarea unei importanțe mai crescute de către angajații din regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia.
- Respectul și seriozitatea angajatorului pare să reprezinte, de asemenea, o așteptare comună, indiferent de categoria socio-demografică din care fac parte angajații.

### În ce măsură reușește actuala conducere:

(Pentru angajații care nu au oameni în subordine) N=815

#### Q8\_5. În ce măsură reușește conducerea să vă dea încredere în propriile capacități



#### Q8\_2. În ce măsură reușește conducerea să conducă la îndeplinirea obiectivelor



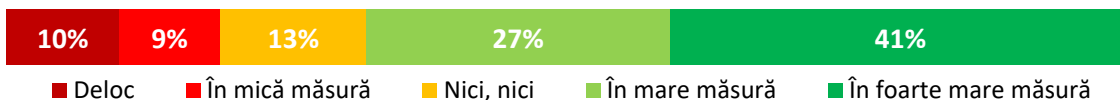
#### Q8\_4. În ce măsură reușește conducerea să promoveze o atmosferă plăcută



#### Q8\_1. În ce măsură reușește conducerea să mențină echipa unită



#### Q8\_6. În ce măsură reușește conducerea să se consulte cu dumneavoastră și colegii în luarea unor decizii



### Q8\_3. În ce măsură reușește conducerea să motiveze prin exemplul propriu



■ Deloc ■ În mică măsură ■ Nici, nici ■ În mare măsură ■ În foarte mare măsură

Q8. (Pentru angajații care nu au oameni în subordine) În ce măsură reușește actuala conducere:

În ceea ce privește evaluarea conducerii de către subalterni, se remarcă faptul că în majoritatea cazurilor superiorii reușesc să îndeplinească așteptările angajaților români. Asigurarea îndeplinirii obiectivelor departamentelor/companiei și transmiterea încrederii în forțele angajaților sunt aspectele evaluate cel mai bine de către angajați în ceea ce privește capacitățile conducerii. Majoritatea angajaților români (peste 68%) s-au declarat mulțumiți de capacitatea conducerii de a promova o atmosferă plăcută, de a menține echipa unită, de a se consulta cu subalternii în luarea unei decizii și de a motiva prin exemplul propriu. Din datele colectate în cadrul sondajului de opinie reiese ideea conform căreia majoritatea superiorilor la locul de muncă din România îndeplinesc caracteristicile unui lider.

**Tabel 19: Capacitatea conducerii de a oferi încredere în capacitățile proprii**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	5%	5%	11%	29%	51%	80%
Masculin	5%	7%	12%	32%	44%	76%
Total	5%	6%	11%	31%	47%	78%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	5%	5%	13%	32%	46%	78%
Rural	5%	7%	10%	30%	49%	79%
Total	5%	6%	11%	31%	47%	78%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	1%	7%	5%	30%	57%	87%
26-30 ani	4%	4%	15%	26%	52%	78%
31-40 ani	4%	4%	17%	28%	47%	75%
41-50 ani	6%	6%	9%	34%	45%	79%
51-60 ani	6%	8%	12%	32%	42%	74%
61-69 ani	0%	5%	0%	36%	59%	96%
Total	5%	6%	11%	31%	47%	78%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	3.6%	6%	12%	32%	47%	78%
Sectorul bugetar	7%	5%	10%	27%	51%	78%
Mediul neguvernamental	13%	13%	0%	40%	33%	73%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>47%</b>	<b>78%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	2%	5%	13%	30%	49%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4%	6%	9%	35%	47%	81%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	2%	8%	13%	25%	53%	78%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	7%	7%	8%	27%	52%	79%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	4%	11%	33%	47%	80%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4%	6%	9%	36%	45%	81%
Regiunea de dezvoltare Centru	8%	7%	8%	34%	45%	78%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	7%	5%	18%	26%	43%	69%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>47%</b>	<b>78%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Producție și prelucrare	4%	7%	9%	36%	45%	80%
Construcții	10%	3%	10%	33%	44%	78%
Transport și depozitare	4%	6%	9%	27%	54%	81%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	4%	4%	8%	34%	51%	84%

Sănătate/farm a	5%	7%	10%	24%	55%	79%
Servicii	4%	7%	15%	29%	45%	73%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>6%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>47%</b>	<b>78%</b>

Analizând datele din tabelul încrucișat de mai sus, se remarcă faptul că există tendința ca angajații mai tineri și cei mai vârstnici și cei din domenii precum învățământ, asistență socială, cercetare și cultură să identifice într-o mai mare măsură la superiori capacitatea acestora de a le oferi încredere în propriile capacități. La polul opus se plasează angajații din sectorul neguvernamental, din regiunea București-Ilfov și din servicii.

**Tabel 20: Capacitatea conducerii de a conduce la îndeplinirea obiectivelor**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	2%	6%	9%	35%	48%	83%
Masculin	3%	7%	14%	35%	40%	76%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>35%</b>	<b>44%</b>	<b>79%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	2%	6%	11%	38%	42%	80%
Rural	3%	6%	12%	32%	48%	79%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>35%</b>	<b>44%</b>	<b>79%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	0%	0%	11%	37%	52%	89%
26-30 ani	2%	6%	9%	39%	44%	82%
31-40 ani	3%	7%	12%	37%	41%	78%
41-50 ani	4%	7%	11%	31%	47%	78%
51-60 ani	1%	8%	14%	32%	44%	76%
61-69 ani	0%	5%	5%	50%	41%	91%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>35%</b>	<b>44%</b>	<b>79%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	2%	5%	12%	36%	45%	81%
Sectorul bugetar	3%	8%	11%	32%	46%	78%
Mediul neguvernamental	7%	13%	7%	40%	33%	73%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>35%</b>	<b>44%</b>	<b>79%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	1%	5%	13%	35%	46%	81%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	8%	9%	35%	47%	81%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	2%	5%	12%	36%	45%	81%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	5%	7%	13%	30%	45%	75%
Regiunea de dezvoltare Vest	1%	7%	6%	42%	44%	86%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	1%	6%	13%	37%	43%	80%
Regiunea de dezvoltare Centru	4%	9%	7%	34%	46%	80%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	5%	5%	16%	32%	42%	74%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>35%</b>	<b>44%</b>	<b>79%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Producție și prelucrare	2%	6%	9%	38%	44%	83%
Construcții	6%	8%	18%	30%	38%	68%
Transport și depozitare	2%	2%	16%	39%	42%	81%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	1%	9%	5%	42%	42%	84%
Sănătate/farmacia	2%	8%	10%	34%	46%	80%
Servicii	4%	8%	10%	31%	49%	79%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>6%</b>	<b>12%</b>	<b>35%</b>	<b>44%</b>	<b>79%</b>

Angajații mai tineri și cei vârstnici, din regiunea de dezvoltare Vest, din domeniul învățământ, asistență socială, cercetare și cultură sunt cei care consideră într-o mai mare măsură că actuala lor conducere reușește să conducă la îndeplinirea obiectivelor.

**Tabel 21: Capacitatea conducerii de a promova o atmosferă plăcută**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	5%	7%	10%	32%	47%	78%
Masculin	6%	11%	11%	31%	41%	72%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>44%</b>	<b>75%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	6%	7%	12%	33%	41%	74%
Rural	4%	11%	9%	29%	48%	77%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>44%</b>	<b>75%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	6%	9%	7%	35%	42%	78%
26-30 ani	1%	11%	12%	31%	45%	77%
31-40 ani	5%	10%	10%	30%	46%	75%
41-50 ani	7%	7%	12%	30%	44%	74%
51-60 ani	6%	9%	12%	31%	42%	73%
61-69 ani	0%	5%	5%	41%	50%	91%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>44%</b>	<b>75%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	5%	8%	10%	32%	44%	76%
Sectorul bugetar	6%	10%	11%	28%	44%	72%
Mediul neguvernamental	13%	7%	7%	33%	40%	73%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>44%</b>	<b>75%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	4%	10%	14%	30%	42%	72%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	9%	7%	27%	55%	82%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3%	10%	8%	29%	51%	80%

Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	12%	9%	12%	18%	50%	68%
Regiunea de dezvoltare Vest	3%	4%	13%	42%	38%	80%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	8%	8%	37%	41%	79%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	9%	11%	34%	37%	72%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	8%	9%	13%	34%	37%	71%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>44%</b>	<b>75%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Producție și prelucrare	5%	10%	9%	33%	44%	76%
Construcții	8%	12%	6%	34%	40%	74%
Transport și depozitare	6%	7%	13%	27%	47%	74%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	5%	5%	13%	36%	40%	77%
Sănătate/farmacia	5%	10%	7%	27%	52%	79%
Servicii	7%	8%	10%	31%	46%	76%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>11%</b>	<b>31%</b>	<b>44%</b>	<b>75%</b>

\*procente calculate pe rând

Angajatele, vârstnicii, cei din regiunea de dezvoltare Sud-Est, Sud-Muntenia și Vest, precum și din domeniul sănătate/farmacie sunt cei care consideră, într-o mai mare măsură, că actuala conducere de la locul de muncă reușește să mențină o atmosferă plăcută.

**Tabel 22: Capacitatea conducerii de a menține echipa unită**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	4%	7%	12%	34%	44%	78%
Masculin	7%	8%	17%	30%	39%	69%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>73%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	5%	8%	14%	34%	40%	74%
Rural	6%	8%	14%	29%	45%	73%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>73%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	5%	4%	8%	36%	48%	84%
26-30 ani	6%	7%	15%	36%	36%	72%
31-40 ani	5%	7%	17%	32%	39%	71%
41-50 ani	5%	8%	13%	28%	46%	74%
51-60 ani	5%	12%	14%	32%	37%	70%
61-69 ani	5%	0%	10%	33%	52%	86%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>73%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	5%	7%	14%	33%	41%	74%
Sectorul bugetar	5%	8%	14%	29%	44%	73%
Mediul neguvernamental	7%	20%	0%	33%	40%	73%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>73%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	3%	5%	18%	32%	41%	74%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	6%	5%	10%	31%	49%	80%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3%	9%	11%	33%	44%	77%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	8%	9%	16%	20%	47%	67%
Regiunea de dezvoltare Vest	7%	3%	15%	29%	46%	75%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3%	13%	12%	33%	39%	73%



Regiunea de dezvoltare Centru	7%	9%	12%	33%	39%	72%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	7%	8%	16%	36%	32%	69%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>73%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Producție și prelucrare	6%	5%	11%	35%	43%	78%
Construcții	10%	14%	8%	35%	33%	68%
Transport și depozitare	3%	5%	22%	28%	42%	70%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	3%	7%	9%	37%	45%	82%
Sănătate/farmacia	5%	8%	8%	31%	48%	79%
Servicii	6%	10%	14%	29%	42%	71%
<b>Total</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>14%</b>	<b>32%</b>	<b>41%</b>	<b>73%</b>

\*procente calculate pe rând

Capacitatea **conducerii** de a menține echipa unită este remarcată îndeosebi de către angajații de gen feminin, tineri sau vârstnici, din regiunea de dezvoltare Sud-Est și din domenii precum învățământ, asistență socială, cercetare, cultură. La polul opus se plasează domenii precum transporturile și depozitarea.

**Tabel 23: Capacitatea conducerii de a se consulta cu subalternii**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	8%	9%	14%	27%	42%	69%
Masculin	12%	9%	12%	27%	41%	68%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>42%</b>	<b>69%</b>

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Urban	9%	9%	15%	30%	37%	67%
Rural	11%	7%	11%	23%	47%	71%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>42%</b>	<b>69%</b>

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
18-25 ani	7%	6%	13%	25%	49%	74%
26-30 ani	9%	11%	11%	29%	41%	70%
31-40 ani	9%	10%	14%	26%	41%	67%
41-50 ani	11%	6%	13%	29%	41%	70%
51-60 ani	13%	10%	15%	25%	38%	63%
61-69 ani	5%	5%	5%	36%	50%	86%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>42%</b>	<b>69%</b>

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Mediul privat	9%	9%	13%	28%	41%	69%
Sectorul bugetar	12%	6%	14%	24%	44%	68%
Mediul neguvernamental	13%	7%	13%	27%	40%	67%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>42%</b>	<b>69%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8%	7%	16%	24%	44%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	6%	11%	10%	26%	47%	73%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	10%	4%	16%	25%	46%	71%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	12%	10%	12%	26%	41%	67%
Regiunea de dezvoltare Vest	11%	6%	16%	34%	33%	67%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	9%	9%	7%	34%	41%	76%
Regiunea de dezvoltare Centru	15%	7%	14%	24%	40%	64%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	10%	14%	13%	26%	37%	63%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>27%</b>	<b>42%</b>	<b>69%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Producție și prelucrare	11%	10%	9%	31%	39%	70%
Construcții	14%	9%	8%	26%	43%	69%
Transport și depozitare	13%	2%	15%	27%	44%	71%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	11%	4%	12%	29%	45%	74%
Sănătate/farmacia	8%	7%	8%	36%	42%	77%
Servicii	7%	13%	16%	23%	40%	64%

\*procente calculate pe rând

Capacitatea conducerii de a se consulta cu subalternii pare să fie remarcată într-o mare măsură de către cei tineri 18-25 de ani, din regiunea de dezvoltare Nord-Vest și din domenii precum învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, sănătate și farmaceutic.

**Tabel 24: Capacitatea conducerii de a motiva prin exemplul propriu**

Genul	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total mare+foarte mare măsură
Feminin	6%	10%	11%	34%	40%	69%
Masculin	12%	11%	15%	28%	35%	68%
Total	8%	10%	13%	31%	38%	69%

Mediul de rezidență	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total
Urban	8%	10%	13%	34%	36%	67%
Rural	10%	12%	13%	27%	39%	71%
Total	8%	10%	13%	31%	38%	69%

Grupe de vârstă	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total
18-25 ani	5%	13%	15%	33%	34%	74%
26-30 ani	9%	6%	14%	31%	40%	70%
31-40 ani	11%	11%	11%	31%	38%	67%
41-50 ani	8%	9%	14%	33%	36%	70%
51-60 ani	9%	15%	11%	28%	38%	63%
61-69 ani	0%	5%	14%	32%	50%	86%
Total	8%	10%	13%	31%	38%	69%

Tip organizație	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total
Mediul privat	8%	10%	13%	32%	37%	69%
Sectorul bugetar	9%	11%	12%	28%	40%	68%
Mediul neguvernamental	7%	33%	0%	40%	20%	67%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>31%</b>	<b>38%</b>	<b>69%</b>

Regiunea de dezvoltare	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7%	10%	21%	25%	37%	69%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	6%	11%	12%	32%	39%	73%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	6%	12%	5%	36%	42%	71%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	13%	11%	11%	24%	42%	67%
Regiunea de dezvoltare Vest	7%	9%	16%	31%	37%	67%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	6%	12%	9%	39%	35%	76%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	10%	14%	32%	35%	64%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	14%	9%	12%	31%	34%	63%
<b>Total</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>13%</b>	<b>31%</b>	<b>38%</b>	<b>69%</b>

Domeniul organizației	Deloc	Mică măsură	Nici, nici	Mare măsură	Foarte mare măsură	Total
Producție și prelucrare	8%	9%	13%	34%	35%	70%
Construcții	17%	11%	11%	28%	33%	69%
Transport și depozitare	8%	8%	12%	28%	45%	71%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	7%	8%	13%	36%	36%	74%
Sănătate/farmacia	3%	9%	12%	34%	42%	77%
Servicii	11%	13%	10%	28%	38%	64%

Total	8%	10%	13%	31%	38%	69%
-------	----	-----	-----	-----	-----	-----

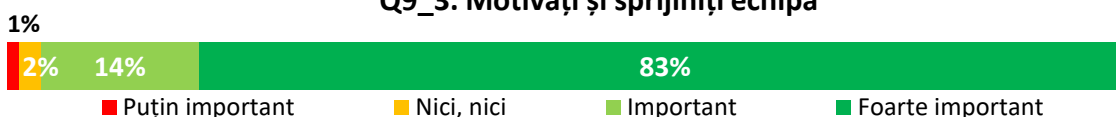
Q8. (Pentru angajații care nu au oameni în subordine) În ce măsură reușește actuala conducere

Angajații tineri (18-25 de ani), din regiunile Sud-Est și Nord-Vest și din domeniile învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, sănătate și farmaceutică sunt cele în care angajații au menționat într-o mai mare măsură că superiorii îi motivează prin exemplul propriu.

(Pentru angajații care au oameni în subordine)

În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să: N=290

### Q9\_3. Motivați și sprijiniți echipa



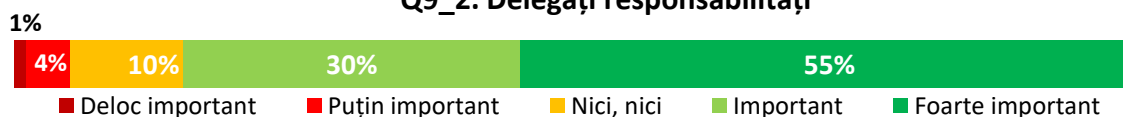
### Q9\_4. Vă asumați deciziile pe cont propriu



### Q9\_1. Vă consultați cu echipa aflată în subordine



### Q9\_2. Delegați responsabilități



Q9. (Pentru angajații care au oameni în subordine) În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:

Motivarea și sprijinirea echipei, asumarea deciziilor pe cont propriu și consultarea cu echipa din subordine reprezintă prioritățile angajaților cu atribuții de conducere din România, fiind evaluate drept foarte importante de peste 3 sferturi dintre aceștia. Delegarea responsabilităților deține o importanță mai scăzută pentru superiorii ierarhici, doar 55% dintre aceștia evaluând acest aspect foarte important din prisma funcției de conducere.

**Tabel 25: Important pentru superiori de a: Medii**

Genul	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Feminin	4,8	4,4	4,81	4,82
Masculin	4,55	4,29	4,75	4,64
<b>Total</b>	<b>4,65</b>	<b>4,33</b>	<b>4,78</b>	<b>4,71</b>

Mediul de rezidență	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Urban	4,65	4,37	4,77	4,67
Rural	4,65	4,62	4,78	4,77
<b>Total</b>	<b>4,65</b>	<b>4,33</b>	<b>4,78</b>	<b>4,71</b>

Grupe de vârstă	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
18-25 ani	4,71	4,43	5	4,71
26-30 ani	4,54	4,64	4,82	4,93
31-40 ani	4,6	4,3	4,72	4,65
41-50 ani	4,68	4,24	4,72	4,63
51-60 ani	4,68	4,38	4,84	4,77
61-69 ani*	5	4	5	5
<b>Total</b>	<b>4,65</b>	<b>4,33</b>	<b>4,78</b>	<b>4,71</b>

\*număr redus de cazuri

Tip organizație	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Mediul privat	4,64	4,33	4,77	4,69
Sectorul bugetar	4,63	4,34	4,76	4,73
Mediul neguvernamental*	5	4	5	5
<b>Total</b>	<b>4,65</b>	<b>4,33</b>	<b>4,78</b>	<b>4,71</b>

\*număr redus de cazuri

Regiunea de dezvoltare	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	4,75	4,55	4,87	4,64
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	4,72	4,57	4,86	4,66
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	4,63	4,33	4,82	4,78
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	4,86	4,21	4,79	4,79
Regiunea de dezvoltare Vest	4,54	4,18	4,79	4,71
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	4,5	4,28	4,69	4,58
Regiunea de dezvoltare Centru	4,63	4,18	4,66	4,8
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	4,5	4,22	4,68	4,71
<b>Total</b>	<b>4,65</b>	<b>4,33</b>	<b>4,78</b>	<b>4,71</b>

Domeniul organizației	Consulta echipa	Delega responsabilități	Motiva echipa	Asuma decizii pe cont propriu
Producție și prelucrare	4,63	4,32	4,77	4,72
Construcții	4,33	4,52	4,67	4,54
Transport și depozitare	4,55	4,32	4,86	4,82
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	4,63	4,5	4,81	4,81
Sănătate/farma	4,7	4,53	4,95	4,75
Servicii	4,67	4,3	4,83	4,72
<b>Total</b>	<b>4,65</b>	<b>4,33</b>	<b>4,78</b>	<b>4,71</b>

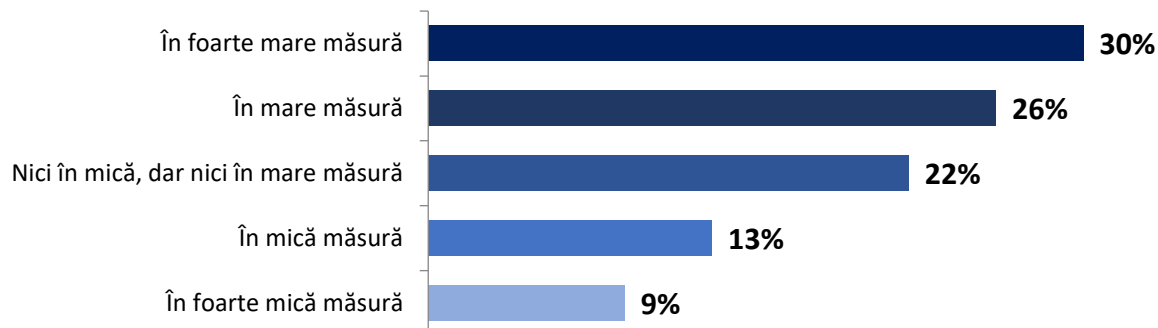
*Q9. (Pentru angajații care au oameni în subordine) În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:*

În ceea ce privește angajații care au persoane în subordine, se remarcă următoarele diferențe pornind de la variabilele socio-demografice:

- Consultarea echipei reprezintă un aspect important mai ales pentru persoanele de gen feminin, tinere (18-25 de ani), din regiunile Sud-Vest Oltenia și Nord-Est. În domeniul construcțiile este acordată cea mai puțină importanță acestui aspect, răspunsurile celor din acest domeniu plasându-se sub medie.
- Delegarea responsabilității este mai importantă pentru cei cu funcții de conducere din mediul rural, cu vârste până în 30 de ani, din regiunile Nord-Est și Sud-Est și din domenii precum învățământ, cercetare, asistență socială, cultură, sănătate și farmaceutică.
- Motivarea echipei este prioritizată de superiorii tineri, din regiunile Nord-Est și Sud-Est, din domeniul sănătății, farmaceuticii și transporturilor.
- Asumarea deciziilor pe cont propriu este o caracteristică întâlnită mai degrabă la superiorii de gen feminin, cu vârste de 26-30 de ani sau 51-60 de ani, din domeniile transport și depozitare și învățământ, asistență socială, cercetare și cultură.

### 3.6. Gradul de birocrație perceput la locul de muncă

#### Q7. Cât de birocratică este organizația în care lucrează (N=1083)



Q7. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "În foarte mică măsură", iar 5 înseamnă "În foarte mare măsură", vă rugăm să evaluați cât de birocratică este organizația în care activați.

Gradul de birocrație măsurat, în general, pentru angajatorii din România, din sectorul privat și cel public (conform răspunsurilor angajaților la sondajul de opinie), este unul mediu – 56% dintre angajați apreciază că organizația în care activează este birocratică în mare sau foarte mare măsură.

**Tabel 26: Gradul de birocrație al organizației**

Genul	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în foarte mare+mare măsură
Feminin	8%	12%	20%	26%	34%	60%
Masculin	9%	14%	24%	27%	27%	54%
Total	9%	13%	22%	26%	30%	56%

Mediul de rezidență	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în foarte mare+mare măsură
Urban	8%	13%	24%	26%	29%	55%
Rural	10%	12%	19%	27%	32%	59%
Total	9%	13%	22%	26%	30%	56%

Grupe de vârstă	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în foarte mare+mare măsură
18-25 ani	4%	10%	25%	38%	24%	61%
26-30 ani	8%	12%	25%	27%	27%	55%
31-40 ani	9%	12%	25%	23%	31%	54%
41-50 ani	9%	14%	19%	24%	35%	59%



51-60 ani	10%	15%	18%	29%	29%	58%
61-69 ani	18%	7%	25%	21%	29%	50%
<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	<b>30%</b>	<b>56%</b>

Tip organizație	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în foarte mare+mare măsură
Mediul privat	11%	14%	22%	26%	27%	53%
Sectorul bugetar	4%	9%	19%	27%	42%	68%
Mediul neguvernamental	0%	5%	45%	15%	35%	50%
<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	<b>30%</b>	<b>56%</b>

Regiunea de dezvoltare	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în foarte mare+mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7%	11%	19%	28%	35%	63%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	11%	14%	18%	29%	28%	57%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	10%	13%	26%	19%	33%	52%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	9%	11%	21%	26%	33%	59%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	10%	27%	28%	31%	59%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	10%	13%	21%	30%	25%	55%
Regiunea de dezvoltare Centru	7%	12%	23%	28%	31%	59%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	11%	18%	22%	23%	27%	50%
<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	<b>30%</b>	<b>56%</b>

Domeniul organizației	În foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, dar nici în mare măsură	În mare măsură	În foarte mare măsură	Total în foarte mare+mare măsură
Producție și prelucrare	6%	16%	25%	26%	27%	53%
Construcții	13%	13%	22%	22%	29%	52%
Transport și depozitare	8%	15%	19%	27%	31%	58%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	3%	12%	20%	23%	42%	65%
Sănătate/farmacia	9%	5%	17%	32%	37%	69%
Servicii	11%	13%	21%	26%	28%	54%
<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>22%</b>	<b>26%</b>	<b>30%</b>	<b>56%</b>

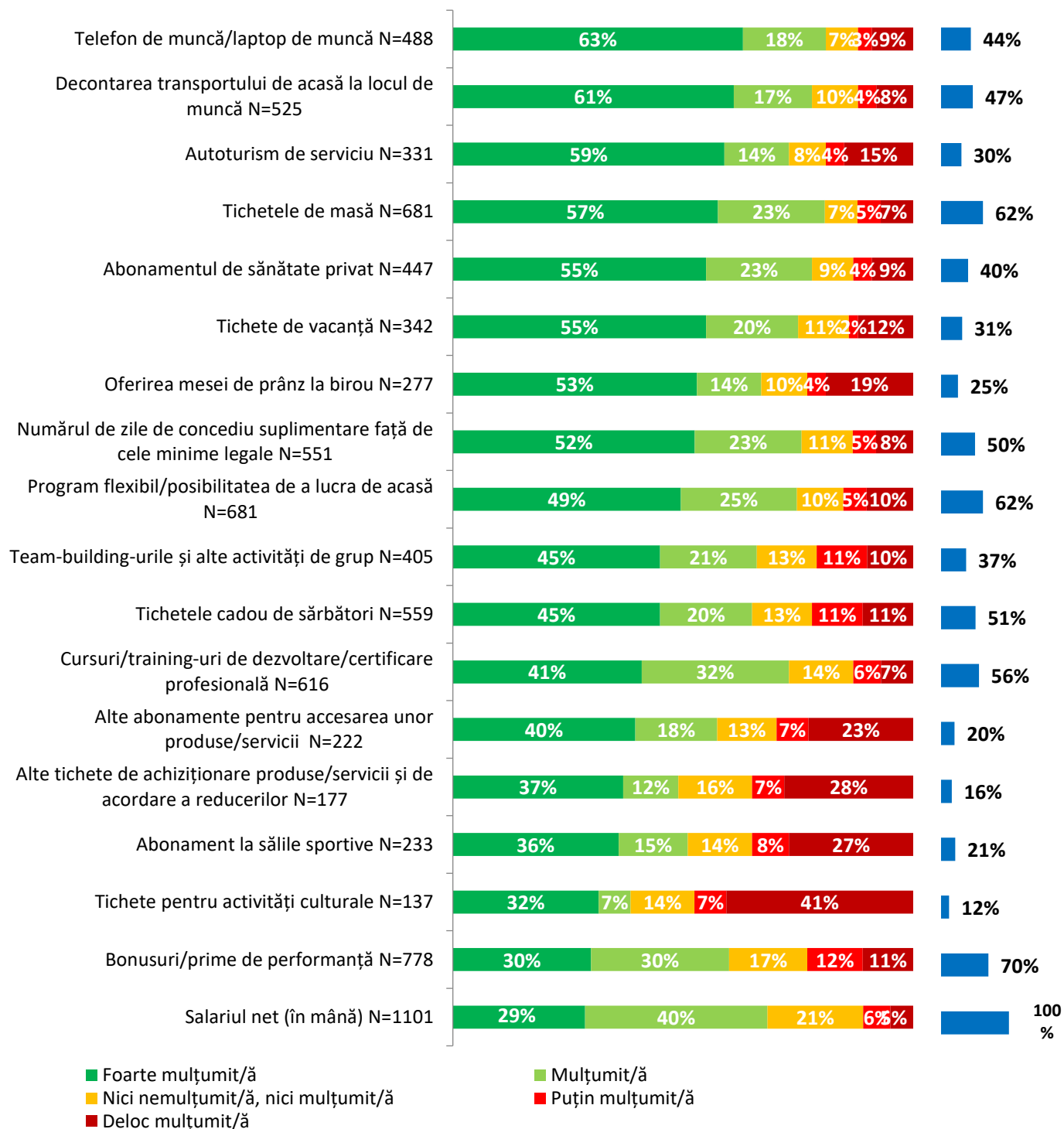
*Q7. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "În foarte mică măsură", iar 5 înseamnă "În foarte mare măsură", vă rugăm să evaluați cât de birocratică este organizația în care activați.*

Gradul de birocratizare în organizații este perceput a fi mai crescut de către tinerii 18-25 de ani, femei, angajați în sectorul bugetar, din regiunea de dezvoltare Nord-Est și din domeniile de activitate învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, sănătate și farmaceutică.

### 3.7. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor

Q21. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de următoarele compensații și beneficii primite din partea angajatorului?

#### Mulțumire cu beneficiile și procent beneficiari (grafic albastru)



În general, angajații români sunt mulțumiți cu beneficiile primite de la angajator. Primele 3 beneficii aflate în topul mulțumirii angajaților români sunt telefonul de lucru, decontarea transportului și autoturismul de serviciu. Aceste beneficii nu sunt, însă, oferite unui număr crescut de angajați din România. Cele mai întâlnite beneficii – salariul net și bonusurile de performanță – conduc la cea mai scăzută mulțumire a angajaților cu acestea (comparativ cu celelalte beneficii). Alte beneficii frecvent oferite de angajator sunt tichetele de masă, numărul de zile de concediu suplimentare, programul flexibil, tichetele cadou de sărbători și cursurile/trainingurile de dezvoltare profesională: toate acestea sunt întâlnite la cel puțin jumătate dintre angajații participanți la studiu.

**Tabel 27: Mulțumirea cu beneficiile (selecție primele 5 beneficii frecvente)**

	Salariul net (N=1101)	Bonusuri/pri me de performanță (N=778)	Tichetel e de masa (N=681)	Program flexibil/posibilitat ea de a lucra de acasă (N=681)	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certifica re profesională (N=616)
<b>Genul</b>					
Feminin	3,74	3,55	4,24	4,01	3,9
Masculin	3,86	3,57	4,14	3,97	3,98
<b>Total</b>	<b>3,8</b>	<b>3,56</b>	<b>4,2</b>	<b>3,99</b>	<b>3,94</b>

	Salariul net (N=1101)	Bonusuri/pri me de performanță (N=778)	Tichetel e de masa (N=681)	Program flexibil/posibilitat ea de a lucra de acasă (N=681)	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certifica re profesională (N=616)
<b>Mediul de rezidență</b>					
Urban	3,84	3,54	4,25	4,05	3,96
Rural	3,75	3,59	4,11	3,88	3,9
<b>Total</b>	<b>3,8</b>	<b>3,56</b>	<b>4,2</b>	<b>3,99</b>	<b>3,94</b>

	Salariul net (N=1101)	Bonusuri/pri me de performanță (N=778)	Tichetel e de masa (N=681)	Program flexibil/posibilitat ea de a lucra de acasă (N=681)	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certifica re profesională (N=616)
<b>Grupe de vârstă</b>					
18-25 ani	3,67	3,8	4,22	4,09	3,72
26-30 ani	3,89	3,57	4,18	4,12	4,1
31-40 ani	3,81	3,6	4,27	4	3,98
41-50 ani	3,83	3,49	4,14	3,86	4,01
51-60 ani	3,72	3,42	4,12	3,97	3,8
61-69 ani*	4,18	3,73	4,62	4,18	3,94
<b>Total</b>	<b>3,8</b>	<b>3,56</b>	<b>4,2</b>	<b>3,99</b>	<b>3,94</b>

\*număr redus de cazuri

Tip organizație	Salariul net (N=1101)	Bonusuri/pri me de performanță (N=778)	Tichetel e de masa (N=681)	Program flexibil/posibilitat ea de a lucra de acasă (N=681)	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certifica re profesională (N=616)
Mediul privat	3,79	3,63	4,23	4,06	3,95
Sectorul bugetar	3,85	3,26	4,12	3,83	3,92
Mediul neguvernamental*	3,74	3,63	3,93	3,23	3,92
<b>Total</b>	<b>3,8</b>	<b>3,56</b>	<b>4,2</b>	<b>3,99</b>	<b>3,94</b>

\*număr redus de cazuri

Regiunea de dezvoltare	Salariul net (N=1101)	Bonusuri/pri me de performanță (N=778)	Tichetel e de masa (N=681)	Program flexibil/posibilitat ea de a lucra de acasă (N=681)	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certifica re profesională (N=616)
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	3,77	3,48	4,22	4,11	3,95
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	3,79	3,7	4,23	3,71	4,15
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	3,78	3,43	4,1	3,95	3,76
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	3,8	3,51	4,13	3,95	4,07
Regiunea de dezvoltare Vest	3,94	3,69	4,34	4,06	3,92
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3,83	3,66	4,11	3,73	3,95
Regiunea de dezvoltare Centru	3,76	3,66	4,2	4,04	4
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3,79	3,46	4,26	4,19	3,82
<b>Total</b>	<b>3,8</b>	<b>3,56</b>	<b>4,2</b>	<b>3,99</b>	<b>3,94</b>

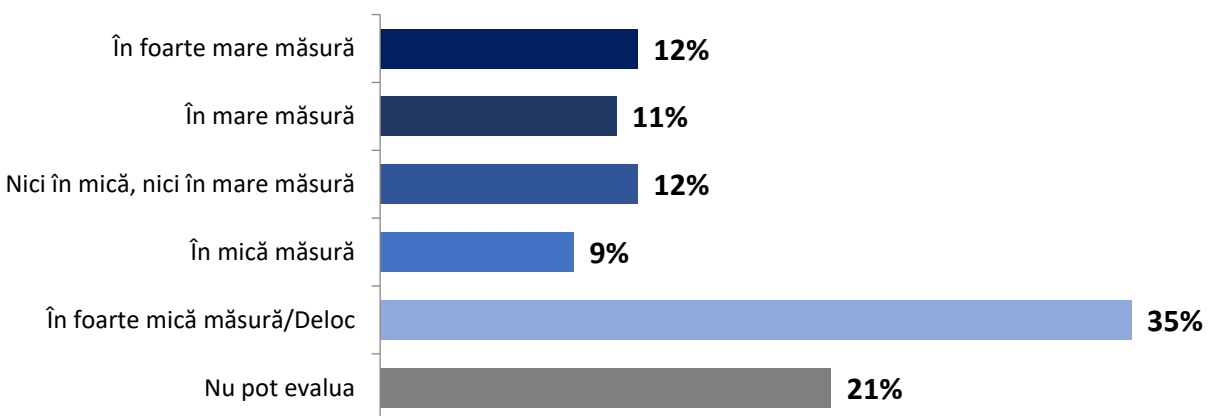
Domeniul organizației	Salariul net (N=1101)	Bonusuri/pri me de performanță (N=778)	Tichetel e de masa (N=681)	Program flexibil/posibilitat ea de a lucra de acasă (N=681)	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certifica re profesională (N=616)
Producție și prelucrare	3,74	3,68	4,21	3,81	3,88
Construcții	3,81	3,49	4,15	3,53	4
Transport și depozitare	3,93	3,58	4,02	4,07	3,78
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	3,82	3,2	3,63	4	3,89
Sănătate/farma	3,85	3,46	4,33	3,51	3,91
Servicii	3,64	3,5	3,97	3,83	3,93
<b>Total</b>	<b>3,8</b>	<b>3,56</b>	<b>4,2</b>	<b>3,99</b>	<b>3,94</b>

În funcție de beneficii se remarcă și diferențe bazare pe variabilele socio-demografice:

- Angajații de gen masculin, din mediul urban, cu vârste mai crescute (minim 26 de ani) din sectorul bugetar, din regiunile de dezvoltare Vest și Nord Vest și din domenii precum transport și depozitare, sănătate și farmaceutică sunt mai mulțumiți de *salariul net*. Cei care lucrează în servicii declară un grad mai scăzut de mulțumire cu salariul decât în celelalte domenii.
- De bonusurile/primele de performanță sunt puțin mai mulțumiți decât media tinerii 18-25 de ani, cei din sectorul privat, din regiunile Vest și Nord-Vest și cei angajați în domeniul producției și prelucrării.
- Diferențele privind mulțumirea cu tichetele de masă nu sunt ridicate între categoriile socio-demografice (cel mai probabil datorită existenței unui standard în ceea ce privește cuantumul tichetelor și modalităților de acordare pentru toți angajații).
- Angajații din sectorul privat, din regiunea București-Ilfov și din domeniul transporturilor/depozitării sunt cei care se declară mai mulțumiți de posibilitățile de program flexibil puse la dispoziție de angajator.
- De cursurile de formare profesională sunt mai mulțumiți angajații cu vârste cuprinse între 26-30 de ani și 41-50 de ani, din regiunile Sud-Est și Centru și din domeniul Construcțiilor. Aceste diferențe sunt, însă, reduse.

### 3.8. Locul de muncă în perioada COVID-19

**Q22. Solicitarea unei politici mai permissive în legătură cu lucrul de acasă după criza COVID-19 (N=1105)**



Q22. 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?

Aproape un sfert dintre angajați (23%) iau în considerare în mare și foarte mare măsură solicitarea unei politici mai permissive în legătură cu lucrul de acasă după terminarea crizei COVID-19 în timp ce aproape jumătate dintre ei (44%) iau acest lucru în considerare într-o măsură mică, foarte mică sau chiar deloc. Unul din cinci angajați (21%) nu poate evalua măsura în care va face această solicitare angajatorului.

**Tabel 28: Solicitare politică permisivă 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	Total mare +foarte mare măsură
Feminin	34%	10%	12%	13%	13%	17%	30%
Masculin	36%	8%	12%	8%	11%	25%	36%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>21%</b>	<b>33%</b>

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	Total mare +foarte mare măsură
Urban	37%	10%	12%	11%	11%	20%	30%
Rural	33%	8%	12%	11%	13%	24%	37%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>21%</b>	<b>33%</b>

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	Total mare +foarte mare măsură
18-25 ani	30%	13%	19%	14%	13%	11%	24%
26-30 ani	37%	10%	18%	7%	14%	15%	29%
31-40 ani	31%	12%	12%	10%	15%	20%	35%
41-50 ani	41%	6%	10%	11%	8%	25%	32%
51-60 ani	35%	9%	9%	11%	9%	28%	37%
61-69 ani	29%	7%	11%	25%	18%	11%	29%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>21%</b>	<b>33%</b>

Tip organizație	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare +foarte mare măsură
Mediul privat	35%	9%	12%	11%	12%	21%	33%
Sectorul bugetar	36%	9%	11%	11%	10%	23%	33%
Mediul neguvernamental	25%	10%	20%	15%	15%	15%	30%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>21%</b>	<b>33%</b>

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	Total mare +foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	33%	8%	13%	10%	14%	23%	37%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	34%	9%	13%	14%	14%	16%	30%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	37%	8%	14%	13%	10%	17%	28%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	37%	8%	14%	10%	8%	23%	31%
Regiunea de dezvoltare Vest	36%	10%	12%	10%	12%	19%	31%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	32%	10%	10%	11%	10%	26%	36%
Regiunea de dezvoltare Centru	35%	9%	14%	7%	10%	24%	35%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	36%	12%	6%	12%	13%	21%	34%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>21%</b>	<b>33%</b>

Domeniul organizației	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare +foarte mare măsură
Producție și prelucrare	36%	10%	11%	14%	9%	21%	30%
Construcții	39%	9%	5%	8%	12%	27%	39%
Transport și depozitare	40%	11%	11%	8%	6%	24%	30%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	33%	13%	14%	12%	12%	16%	28%
Sănătate/farma	40%	10%	7%	13%	4%	26%	29%
Servicii	33%	11%	13%	7%	12%	24%	36%
<b>Total</b>	<b>35%</b>	<b>9%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>21%</b>	<b>33%</b>

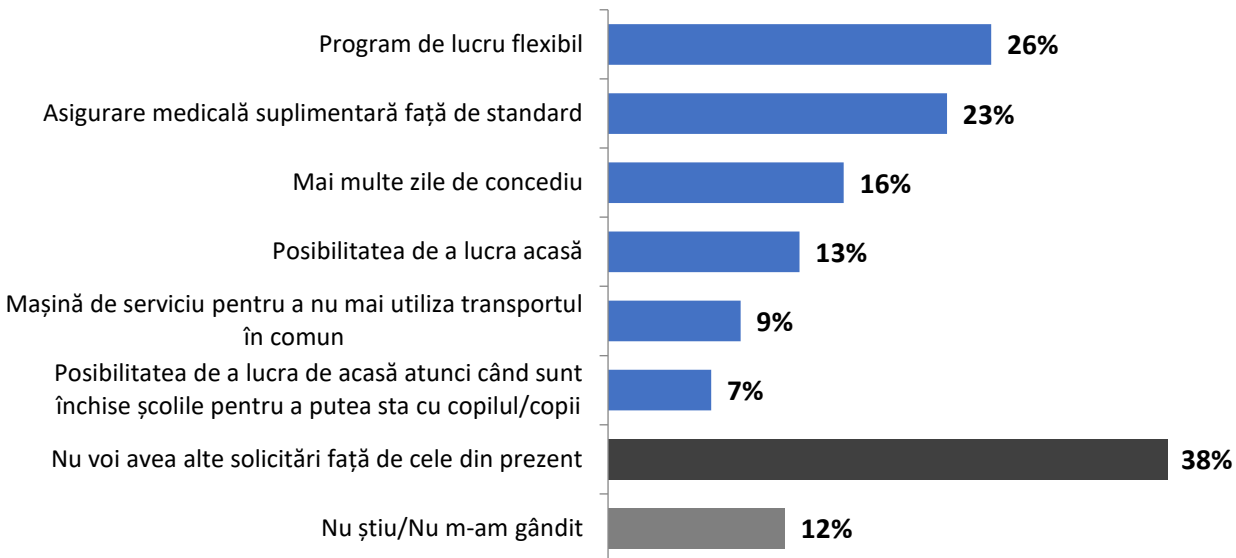
Q22. În ce măsură luați în considerare ca, după terminarea crizei COVID19, să solicitați o politică mai permisivă în legătură cu lucrul de acasă din partea angajatorilor?

În general, proporția celor care urmăresc să solicite o politică mai permisivă privind lucrul de acasă după terminarea crizei COVID19 nu diferă de la o categorie socio-demografică la alta. Se remarcă faptul că cei tineri (18-25 de ani) urmăresc într-o mai mică măsură să solicite o astfel de politică de la angajatorul lor. Aceeași tendință se observă și angajaților din regiunea Sud-



Muntenia și din domenii precum învățământ, asistență socială, cultură, cercetare, sănătate și farmaceutică (acestea fiind, totodată, domeniile care presupun într-o măsură crescută interacțiunea față în față și/sau medii de lucru special dotate).

**Q23. Principalele solicitări după criza COVID-19  
(răspuns multiplu) (N=1105)**



*Q23. 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.*

Solicitarea aleasă de cei mai mulți angajați este programul de lucru flexibil (26%), urmată îndeaproape de asigurarea medicală suplimentară față de standard (23%). Cei mai mulți angajați (38%) declară că nu au solicitări suplimentare față de cele din prezent, în timp unul din zece angajați (12%) nu s-a gândit la solicitările pe care le va face angajatorilor în urma crizei COVID-19.

**Tabel 29: Principalele solicitări după criza COVID-19**

Genul	Nu știu/Nu am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copiii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Posibilitatea de a lucra acasă	Mai multe zile de concediu	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Program de lucru flexibil
Feminin	11%	35%	9%	8%	14%	16%	24%	30%
Masculin	12%	40%	5%	9%	11%	15%	22%	23%
<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>

Mediu de rezidență	Nu știu/Nu am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copiii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Posibilitatea de a lucra acasă	Mai multe zile de concediu	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Program de lucru flexibil
Urban	11%	37%	9%	8%	14%	17%	23%	26%
Rural	13%	38%	4%	9%	11%	15%	23%	26%
<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>

Grupe de vârstă	Nu știu/Nu am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copiii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Posibilitatea de a lucra acasă	Mai multe zile de concediu	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Program de lucru flexibil
18-25 ani	5%	33%	5%	13%	13%	26%	28%	40%
26-30 ani	11%	32%	11%	10%	17%	18%	17%	27%
31-40 ani	15%	37%	6%	9%	15%	15%	21%	27%
41-50 ani	12%	40%	7%	8%	9%	15%	24%	24%

51-60 ani	10%	39%	6%	7%	13%	12%	24%	22%
61-69 ani	11%	43%	4%	11%	11%	14%	18%	25%
<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>

Tip organizație	Nu știu/Nu am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copiii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Posibilitatea de a lucra acasă	Mai multe zile de concediu	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Program de lucru flexibil
Mediul privat	12%	38%	6%	9%	12%	18%	20%	27%
Sectorul bugetar	12%	37%	8%	7%	14%	11%	30%	23%
Mediul neguvernamental	5%	30%	5%	10%	15%	15%	25%	30%
<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>

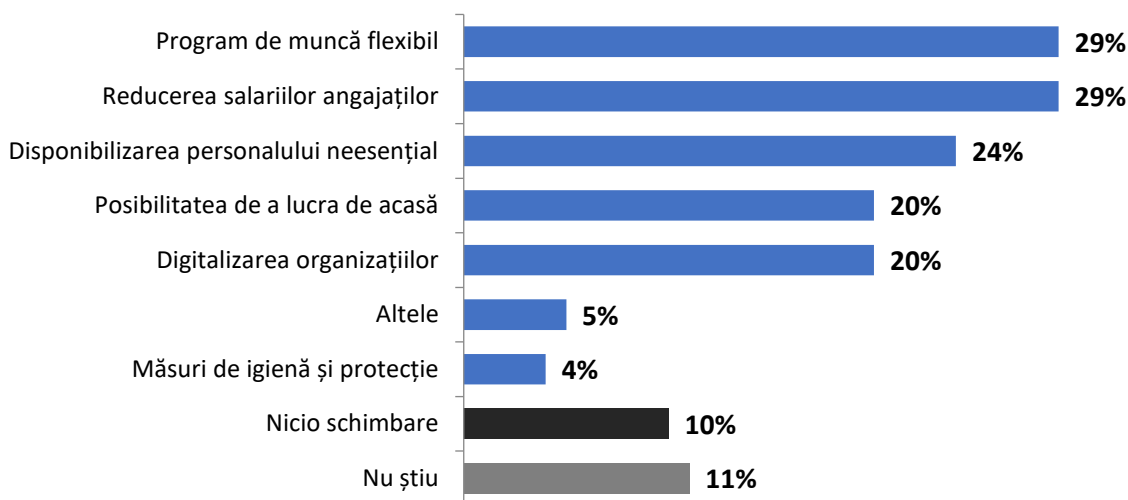
Regiunea de dezvoltare	Nu știu/Nu am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	Posibilitatea de a lucra de acasă atunci când sunt închise școlile pentru a putea sta cu copilul/copiii	Mașină de serviciu pentru a nu mai utiliza transportul în comun	Posibilitatea de a lucra acasă	Mai multe zile de concediu	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Program de lucru flexibil
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	10%	43%	8%	10%	12%	13%	19%	26%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	12%	36%	6%	7%	13%	15%	22%	28%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	14%	35%	5%	8%	14%	16%	24%	21%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	14%	37%	7%	10%	4%	17%	23%	28%
Regiunea de dezvoltare Vest	14%	38%	9%	6%	13%	17%	19%	17%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	9%	38%	5%	9%	12%	20%	28%	26%
Regiunea de dezvoltare Centru	7%	39%	4%	8%	13%	16%	28%	24%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	14%	32%	9%	10%	17%	16%	19%	38%
<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>

Domeniul organizației	Nu știu/Nu am gândit	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent	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	Posibilitatea de a lucra acasă	Mai multe zile de concediu	Asigurare medicală suplimentară față de standard	Program de lucru flexibil
Producție și prelucrare	8%	37%	6%	7%	11%	21%	25%	33%
Construcții	12%	40%	5%	10%	11%	15%	18%	21%
Transport și depozitare	20%	42%	3%	7%	7%	13%	17%	14%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	14%	31%	10%	8%	20%	7%	31%	28%
Sănătate/farma	6%	39%	11%	7%	9%	20%	26%	23%
Servicii	12%	38%	6%	8%	9%	16%	21%	31%
<b>Total</b>	<b>12%</b>	<b>38%</b>	<b>7%</b>	<b>9%</b>	<b>13%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>	<b>26%</b>

Q23. 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.

Tinerii (18-25 de ani) și cei care lucrează în producție/prelucrare și sănătate/farmaceutică sunt cei care vor solicita angajatorilor într-o mai mare măsură un număr mai mare de zile de concediu. Asigurarea medicală suplimentară va fi solicitată într-o mai mare măsură de cei tineri (18-25 de ani), din sectorul bugetar, din regiunile Nord-Vest și Centru și din domeniile învățământ, asistență socială, cercetare, cultură. Totodată, femeile, tinerii (18-25 de ani), din regiunea București-Ilfov și din domeniul serviciilor vor solicita angajatorilor un program de lucru flexibil. În general, se observă tendința ca tinerii să fie mai interesați de solicitări suplimentare de la angajator după terminarea crizei COVID-19.

**Q24. Principalele schimbări pe care le vor implementa angajatorii în timpul și după criza COVID-19 (răspuns multiplu) (N=1105)**



Q24. 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.

Angajații consideră programul de muncă flexibil (29%) și reducerea salariilor angajaților (29%) drept cele mai probabile schimbări pe care le vor implementa angajatorii în urma COVID-19. Acestea sunt urmate de disponibilizarea personalului neesențial, opțiune selectată de un sfert dintre respondenți și de posibilitatea de a lucra acasă și digitalizarea organizațiilor, 1 din 5 angajați selectând cele două opțiuni.

**Tabel 30 : Schimbări implementate de angajatori după criza cauzată de COVID-19**

Genul	Program de muncă flexibil	Reducerea salariilor angajaților	Disponibilizarea personalului neesențial	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Altele	Măsuri de igienă și protecție	Nicio schimbare	Nu știu
Feminin	33%	30%	25%	23%	22%	4%	4%	8%	11%
Masculin	26%	29%	23%	17%	18%	6%	5%	11%	12%
Total	29%	29%	24%	20%	20%	5%	4%	10%	11%

Mediu de rezidență	Program de muncă flexibil	Reducerea salariilor angajaților	Disponibilitatea personalului neesențial	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Altele	Măsuri de igienă și protecție	Nicio schimbare	Nu știu
Urban	27%	29%	27%	25%	24%	5%	4%	9%	10%
Rural	32%	29%	19%	14%	15%	4%	4%	11%	13%
<b>Total</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>

Grupe de vârstă	Program de muncă flexibil	Reducerea salariilor angajaților	Disponibilitatea personalului neesențial	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Altele	Măsuri de igienă și protecție	Nicio schimbare	Nu știu
18-25 ani	41%	22%	23%	32%	21%	5%	4%	5%	9%
26-30 ani	27%	33%	26%	32%	25%	3%	4%	4%	11%
31-40 ani	30%	33%	27%	22%	22%	4%	5%	8%	9%
41-50 ani	27%	31%	26%	14%	20%	6%	3%	11%	13%
51-60 ani	27%	24%	17%	16%	15%	3%	4%	15%	16%
61-69 ani	25%	18%	11%	14%	18%	7%	7%	14%	11%
<b>Total</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>

Tip organizație	Program de muncă flexibil	Reducerea salariilor angajaților	Disponibilitatea personalului neesențial	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Altele	Măsuri de igienă și protecție	Nicio schimbare	Nu știu
Mediul privat	30%	30%	26%	21%	18%	4%	4%	9%	12%
Sectorul bugetar	27%	29%	17%	20%	26%	6%	5%	11%	11%
Mediul neguvernamental	35%	20%	20%	10%	25%	5%	0%	20%	5%
<b>Total</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>

Regiunea de dezvoltare	Program de muncă flexibil	Reducerea salariilor angajaților	Disponibilitatea personalului neesențial	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Altele	Măsuri de igienă și protecție	Nicio schimbare	Nu știu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	32%	28%	24%	23%	20%	5%	5%	7%	10%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	27%	32%	25%	16%	17%	2%	5%	13%	11%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	30%	25%	23%	21%	17%	7%	8%	6%	11%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	25%	32%	24%	21%	18%	3%	3%	11%	10%
Regiunea de dezvoltare Vest	22%	30%	22%	18%	17%	7%	2%	7%	17%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	31%	32%	24%	18%	16%	6%	4%	11%	11%
Regiunea de dezvoltare Centru	24%	26%	20%	17%	23%	4%	3%	9%	16%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	37%	30%	27%	27%	30%	3%	1%	12%	8%
<b>Total</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>

Domeniul organizației	Program de muncă flexibil	Reducerea salariilor angajaților	Disponibilitatea personalului neesențial	Posibilitatea de a lucra de acasă	Digitalizarea organizațiilor	Altele	Măsuri de igienă și protecție	Nicio schimbare	Nu știu
Producție și prelucrare	29%	29%	26%	18%	18%	9%	2%	7%	18%
Construcții	29%	42%	23%	11%	9%	3%	2%	9%	11%
Transport și depozitare	21%	38%	24%	12%	13%	4%	4%	16%	12%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	30%	27%	17%	30%	37%	4%	7%	4%	13%
Sănătate/farma	26%	29%	23%	22%	20%	6%	2%	15%	11%
Servicii	29%	31%	28%	16%	17%	5%	3%	9%	8%
<b>Total</b>	<b>29%</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>20%</b>	<b>20%</b>	<b>5%</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>11%</b>

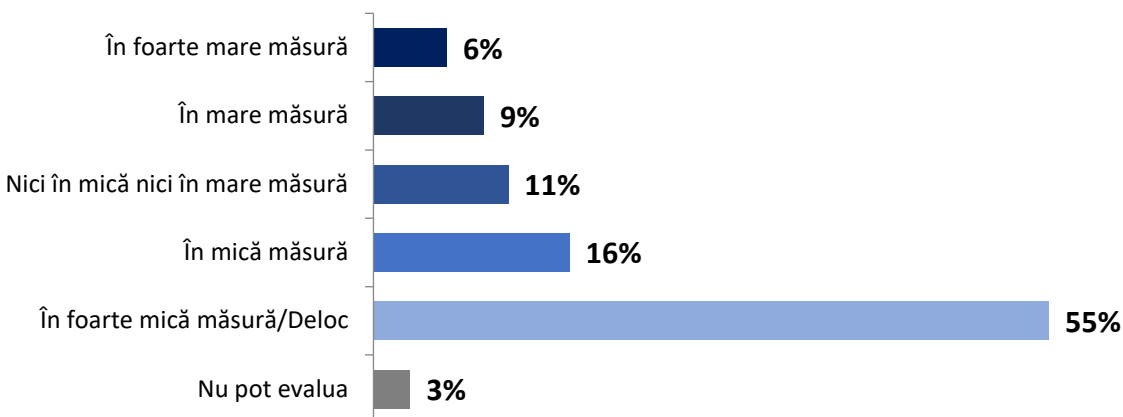
Q24. Care credeți că vor fi principalele schimbări pe care angajatorii le vor implementa în timpul și mai ales după finalizarea crizei pandemice cu noul coronavirus? Vă rugăm să alegeți maxim 3 variante de răspuns.

În ceea ce privește schimbările pe care angajații consideră că angajatorii lor le vor implementa după terminarea crizei COVID-19, se remarcă faptul că, în general, femeile, angajații din mediul urban, cei mai tineri (vârsta până în 40 de ani) și din regiunea București-Ilfov sunt cei care consideră într-o mai mare măsură că angajatorii le vor implementa. Acest aspect poate transmite informația că aceste categorii sunt și cele care se așteaptă la o schimbare și o reconfigurare a locurilor de muncă după terminarea crizei.

Din aceeași perspectivă a așteptărilor de la angajator, tabelul de mai sus relevă faptul că angajații din sectorul privat prevăd și se așteaptă într-o mai mare măsură ca angajatorii lor să reducă salariile și să disponibilizeze personalul neesențial. Aceștia prevăd, așadar, măsuri de austeritate pentru domeniul lor de activitate. Pe de altă parte, angajații din sectorul bugetar prevăd într-o mai mare măsură o creștere a digitalizării organizațiilor.

În ceea ce privește regiunile de dezvoltare, angajații din regiunea de dezvoltare București-Ilfov prevăd o trecere către un program de muncă mai flexibil și o digitalizare mai crescută. Cei care lucrează în domeniul construcțiilor sau al transporturilor/depozitării se așteaptă la reduceri salariale într-o mai mare măsură decât cei din alte domenii. Angajații din învățământ, asistență socială, cercetare și cultură prevăd posibilități mai crescute de a lucra de acasă și o mai mare digitalizare în organizații.

#### Q25. Posibilitatea pierderii locului de muncă în urma COVID-19 (N=1105)



Q25. Ca urmare a crizei pandemice cu noul coronavirus, în ce măsură credeți că sunteți în pericol să vă pierdeți locul de muncă?

Mai mult de jumătate din angajați consideră că drept urmare a COVID-19 și-ar putea pierde locul de muncă.



**Tabel 31: Posibilitate pierderii locului de muncă în urma COVID-19**

Genul	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+ foarte mare măsură
Feminin	53%	16%	12%	10%	7%	3%	17%
Masculin	57%	17%	11%	8%	5%	2%	13%
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>15%</b>

Mediu de rezidență	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+ foarte mare măsură
Urban	57%	17%	11%	9%	5%	2%	13%
Rural	52%	16%	12%	9%	8%	4%	17%
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>15%</b>

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	Total mare+ foarte mare măsură
18-25 ani	60%	17%	8%	8%	6%	1%	14%
26-30 ani	59%	18%	11%	8%	4%	1%	12%
31-40 ani	49%	18%	15%	9%	7%	2%	16%
41-50 ani	55%	16%	9%	10%	6%	4%	16%
51-60 ani	56%	13%	13%	9%	5%	4%	14%
61-69 ani	79%	14%	4%	0%	4%	0%	4%
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>15%</b>

Tip organizație	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+ foarte mare măsură
Mediul privat	50%	18%	13%	10%	7%	3%	17%
Sectorul bugetar	69%	13%	8%	5%	3%	2%	7%
Mediul neguvernamental	55%	5%	5%	30%	5%	0%	35%
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>15%</b>

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	Total mare+ foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	58%	14%	11%	10%	6%	2%	15%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	57%	13%	9%	8%	11%	3%	19%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	55%	20%	10%	7%	5%	4%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	58%	18%	11%	6%	4%	4%	9%
Regiunea de dezvoltare Vest	47%	21%	11%	12%	7%	2%	19%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	50%	19%	15%	7%	6%	4%	13%
Regiunea de dezvoltare Centru	54%	15%	13%	14%	3%	2%	17%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	57%	14%	14%	8%	6%	2%	14%
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>15%</b>

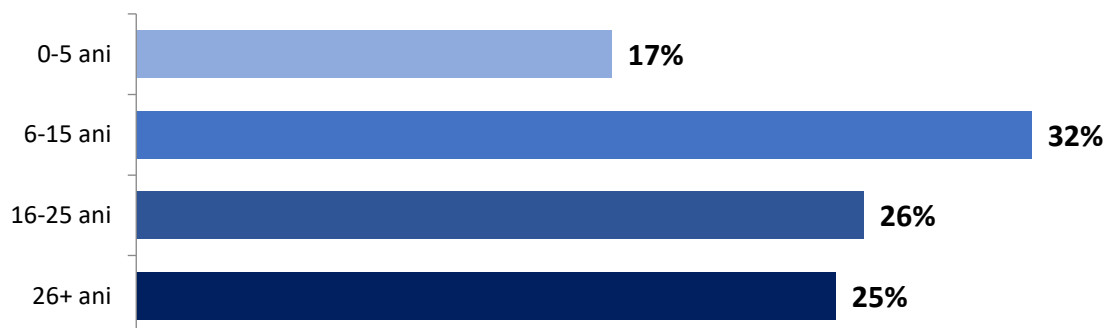
Domeniul organizației	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Nu pot evalua	Total mare+ foarte mare măsură
Producție și prelucrare	43%	16%	12%	12%	12%	5%	24%
Construcții	48%	18%	14%	9%	10%	1%	19%
Transport și depozitare	61%	12%	13%	8%	3%	2%	11%
Învățământ/asistență socială/cercetare/cultură	65%	17%	7%	9%	0%	3%	9%
Sănătate/farma	72%	16%	5%	4%	2%	1%	6%
Servicii	47%	14%	15%	14%	8%	3%	21%
<b>Total</b>	<b>54%</b>	<b>16%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>	<b>6%</b>	<b>3%</b>	<b>15%</b>

Q25. Ca urmare a crizei pandemice cu noul coronavirus, în ce măsură credeți că sunt șanse să vă pierdeți locul de muncă?

În general, nu există diferențe semnificative între categoriile socio-demografice privind prevederea situației pierderii locului de muncă. Diferențe puțin mai crescute se remarcă între regiunile de dezvoltare și domeniile de activitate, astfel: angajații din regiunile Sud-Est și Vest și din domeniile de producție/prelucrare și servicii prevăd șanse mai crescute de a-și pierde locul de muncă ca urmare a crizei pandemice.

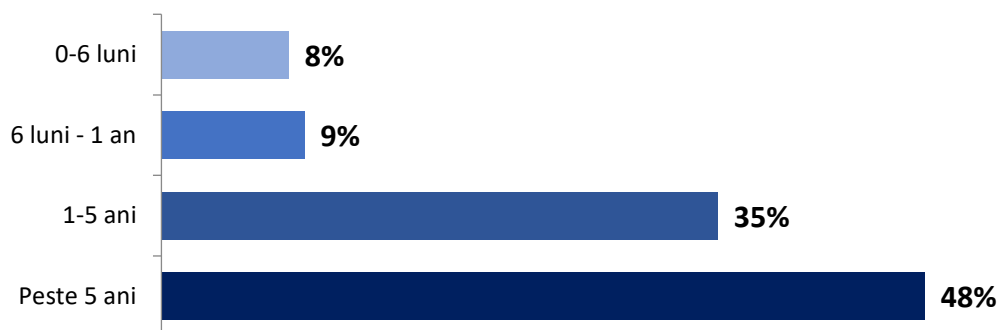
### 3.9. Informații socio-demografice despre angajați

#### Q2. Vechimea totală în muncă



Q2. Care este vechimea dumneavoastră totală în muncă?

#### Q2. Vechimea la actualul loc de muncă



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

#### Q19\_1. Lucrul individual sau în echipă



- Nu pot evalua
- Activitățile desfășurate de mine sunt, în mare parte, individuale
- Activitățile desfășurate de mine sunt, în mare parte, activități realizate în echipă

### Q19\_2. Necesitatea aprobării unui superior pentru activitățile desfășurate



- Nu pot evalua
- Pentru activitățile realizate de mine este necesară aprobarea unui superior
- Activitățile realizate de mine nu necesită aprobarea unui superior

### Q19\_3. Libertatea de decizie



- Nu pot evalua
- Nu pot lua decizii pe cont propriu sau să preiau inițiativa
- Îmi este permis să iau decizii pe cont propriu și să preiau inițiativa

### Q19\_4. Tehnologia la locul de muncă



- Nu pot evalua
- Compania nu a implementat și nu este orientată către standarde tehnologice moderne
- Compania a implementat și este orientată către standarde tehnologice moderne

Q19. În care dintre următoarele situații vă regăsiți la locul actual de muncă:

În majoritate, angajații chestionați în cadrul sondajului de opinie lucrează în companii orientate către standard tehnologice moderne, au libertate de decizie și de preluare a inițiativei, pot desfășura activități fără a primi aprobarea unui superior și lucrează, mai degrabă, în echipă decât individual.

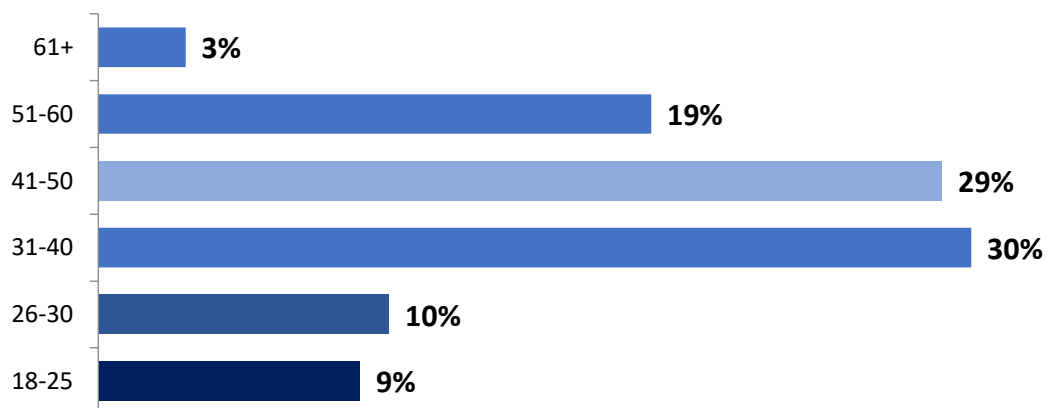
### Q3. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine?



### Gen



### Vârstă



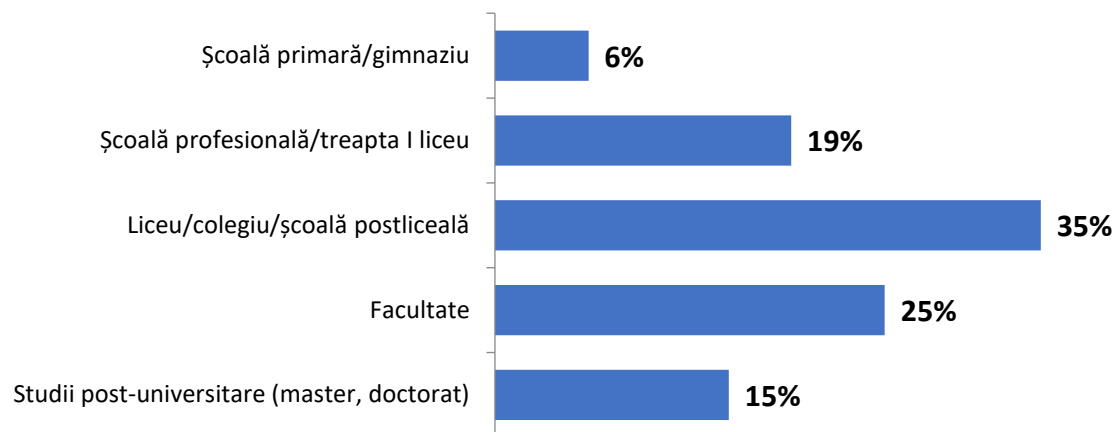
### Mediu de rezidență



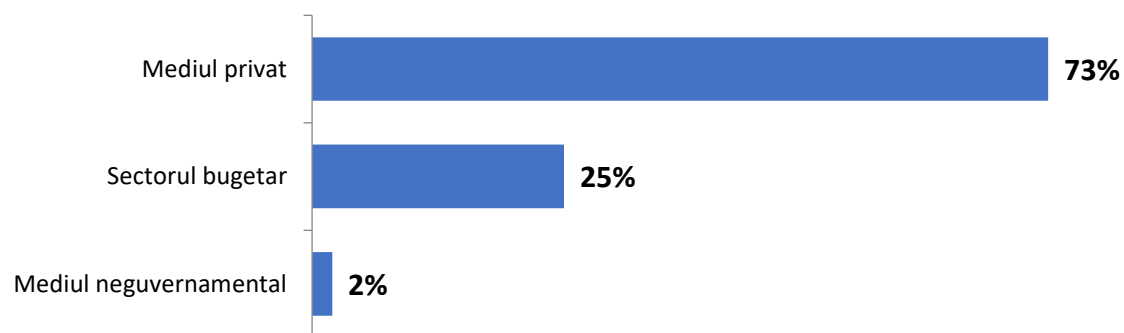
### D3. Aveți copii?



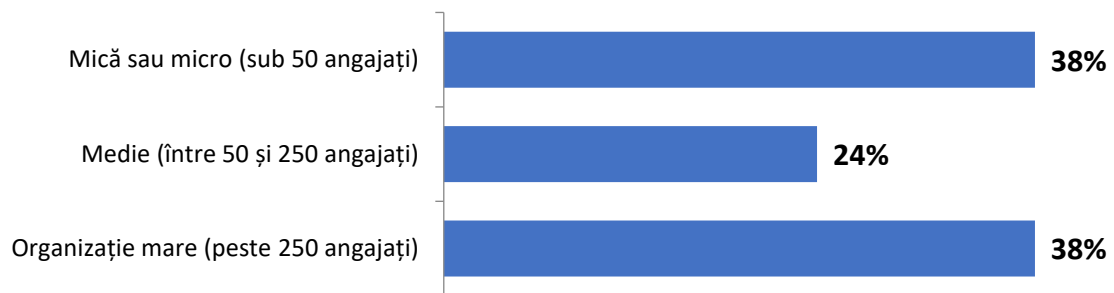
### D5. Cea mai înaltă formă de învățământ absolvită



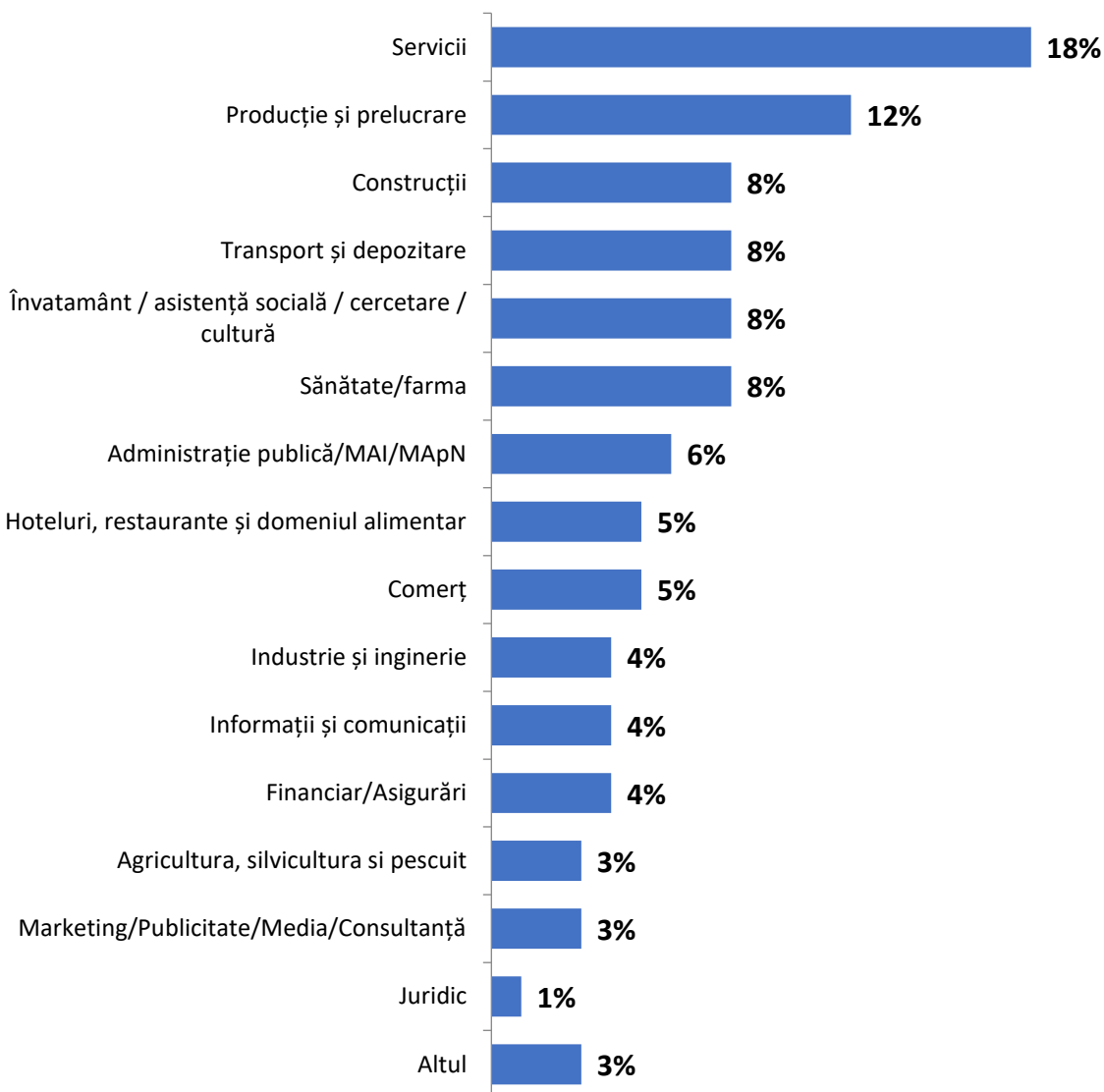
### Sectorul de lucru



**(Doar persoanele angajate în afara sectorului bugetar)**  
**Dimensiunea organizației**

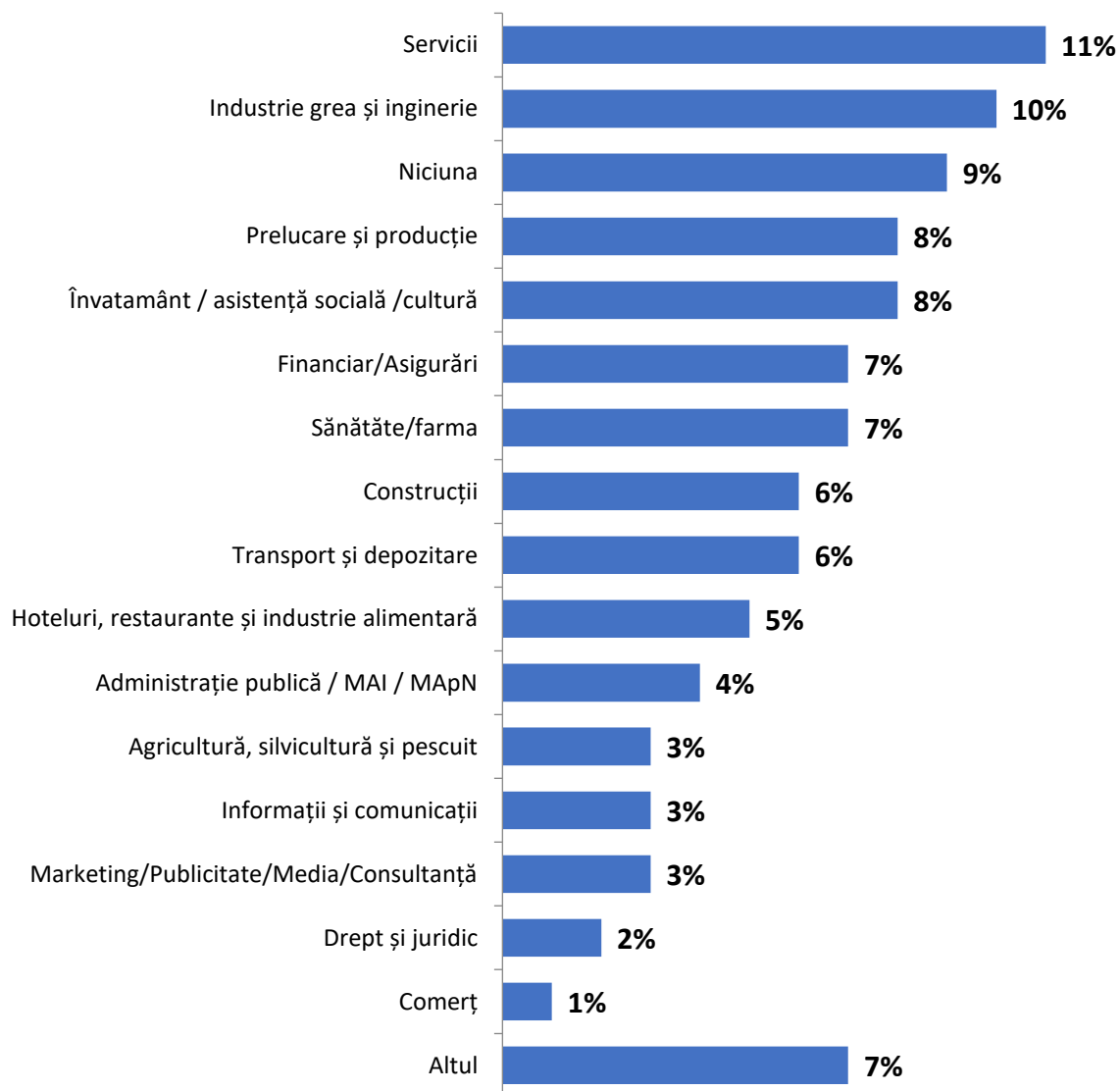


## Domeniul de activitate al organizației





## Domeniul de calificare profesională



## 4. Concluzii generale

Sondajul de opinie realizat cu angajații din România creionează, pentru momentul actual, o imagine destul de mulțumitoare a percepției angajaților asupra pieței muncii și a mediului de lucru, afectată totuși, sub diferite aspecte, de criza pandemică. În general, aspecte precum stabilitatea, suficiența locurilor de muncă, posibilitățile de avansare și beneficiile financiare și non-financiare acordate de angajatorii din România sunt evaluate drept mulțumitoare de majoritatea angajaților. Alt aspect caracteristic al mediului de lucru din România poate fi considerat birocrăția – 56% dintre angajați consideră că organizația în care lucrează este birocratică în mare sau foarte mare măsură.

Evaluarea locului de muncă din mai multe perspective se dovedește a fi una, în general, mulțumitoare, astfel:

- 9 din 10 angajați sunt mulțumiți de relațiile cu colegii și superiorii
- 8 din 10 angajați sunt mulțumiți de autonomia oferită la locul de muncă
- 8 din 10 angajați sunt mulțumiți de raportul dintre viața profesională și cea personală
- 81% se simt motivați în mare și foarte mare măsură la actualul job
- 79% sunt mulțumiți de cum sunt evaluați la actualul loc de muncă
- 76% consideră că meritele le sunt recunoscute de superiori

Angajații români sunt, de asemenea, mulțumiți de actuala conducere de la locul de muncă. Punctele tari ale superiorilor sunt capacitatea de a oferi încredere angajaților în propriile forțe, de a conduce la obiectivele scontate și de a contribui la o atmosferă plăcută. Datele extrase din cadrul sondajului arată că superiorii și-ar putea îmbunătăți capacitatea de motiva prin propriul exemplu sau de a se consulta cu echipa.

Cele mai importante aspecte pentru angajații români, cu privire la locul lor de muncă, sunt salariul, stabilitatea locului de muncă, pasiunea și mediul de lucru fizic/relațional/psihologic plăcut. Aceste criterii sunt considerate deopotrivă factori care motivează în a-și desfășura activitatea mai bine, cât și beneficii pe care angajatorul le poate oferi. De asemenea, majoritatea angajaților români beneficiază de un pachet standard de beneficii - tichete de masă, program flexibil/lucru de acasă și seminare/cursuri profesionale. Acestea par să acopere așteptările salariaților români la momentul actual.

La o primă vedere, aceste date par să contravină percepției generale cu privire la raportarea românilor la piața muncii din România și nemulțumirile acestora privind locurile de muncă. Datele colectate în cadrul sondajului par să contrasteze și cu rezultatele focus grupurilor cu persoane care își caută un loc de muncă din cadrul studiului calitativ. Pentru a înțelege mai bine rezultatele sondajului de opinie, pot fi utilizate următoarele „cadre”, inclusiv prin corelație cu rezultatele studiului calitativ:

- Pandemia de COVID19 a condus la apariția unui fenomen de „înghețare” a inițiativelor, dorințelor și așteptărilor românilor cu privire la locurile de muncă. Deși există nemulțumiri cu privire la propriul angajator și piața muncii, angajații reevaluează raportarea la job. Comparându-se cu cei care au pierdut un loc de muncă sau au intrat în șomaj tehnic, aspectele legate de job-ul lor devin mai mulțumitoare în acest context comparativ cu mulțumirea dintr-o perioadă de normalitate.
- Deși în cadrul cercetării calitative a reieșit faptul că angajatorii din România nu acordă o atenție sporită motivării angajaților, consolidării relațiilor dintre colegi sau recunoașterii meritelor, angajații participanți la sondaj s-au declarat mulțumiți cu aceste aspecte. Comparând cu prioritățile și beneficiile dorite de aceștia – beneficiile materiale și siguranța locului de muncă – este posibil ca așteptările majorității angajaților români de la angajator să fie mai reduse în aceste privințe.
- Din studiul calitativ a reieșit ideea conform căreia atmosfera frumoasă la locul de muncă este înfăptuită mai ales prin eforturile angajaților. O particularitate a mediului de lucru din România ar putea fi reprezentată de dorința crescută a angajaților de a face parte dintr-un colectiv plăcut și de realizarea unor eforturi în acest sens, chiar și fără contribuția conducerii.
- Conceptul de meritocrație, explorat în cadrul discuțiilor de grup (în studiul calitativ) nu relevă un grad crescut de familiaritate a angajaților români cu acesta. Astfel, noțiuni precum evaluare la locul de muncă sau recunoașterea meritelor din partea superiorilor sunt, probabil, mai puțin înțelese de către români.
- Pe lângă factorul de blocare a inițiativelor, cauzat de pandemia COVID-19, angajații români se dovedesc pasivi în producerea schimbării la locul de muncă. Întrebați cu privire la formularea solicitărilor de schimbare către angajator, în urma crizei pandemice, doar o proporție scăzută s-au arătat doritori în a le aduce la cunoștință superiorilor.

În general, există tendința ca odată cu creșterea vârstei să crească și mulțumirea cu locul de muncă. Acest aspect este de înțeles, întrucât atenția este îndreptată către factorul *stabilitate*, mai mult decât către alți factori. Relațiile cu colegii și superiorii devin și ele mai mulțumitoare odată cu înaintarea în vârstă. Acest aspect este valabil și în ceea ce privește gradul de autonomie. Tot angajații cu vârste mai crescute (în jurul vârstei de 50 de ani) sunt cei care participă într-o măsură mai crescută la cursuri de formare profesională.

Totuși, evaluarea pieței muncii pentru domeniile în care lucrează este mai bună din perspectiva tinerilor abia angajați. Motivația în muncă este, de asemenea, mai crescută în rândul tinerilor. Tot aceștia sunt cei care observă în mai mare măsură tratamentul injust la locul de muncă. De asemenea, aceștia sunt mai atenți și mai mulțumiți de capacitățile superiorilor la locul de muncă, existând posibilitatea ca, fiind la început de drum, să caute un mentor și un model. Tinerii sunt mai mulțumiți de bonusuri și prime de performanță, iar cu vârste mai înaintate de cursurile de formare profesională. Gradul de birocratizare este resimțit mai ales de către tineri.

Analizând diferențele dintre regiunile de dezvoltare nu se poate concluziona faptul că există un anumit profil al pieței de muncă/mediului de lucru specific acestora. Evaluările pe aceeași dimensiune se pot prezenta diferit de la indicator la indicator pe regiunile de dezvoltare. Cel mai probabil, se va putea stabili dacă există un pattern privind această variabilă în urma analizei comparative pe mai mulți ani de desfășurare a studiului. Totuși, ținând cont de faptul că regiunea București-Ilfov este regiunea cea mai bogată în oportunități de muncă (ca număr și diversitate) și ca nivel de trai, se pot confirma următoarele rezultate ale sondajului: angajații din această regiune sunt mai puțin mulțumiți de salariul/beneficiile primite, întrucât și așteptările sunt, probabil, mai ridicate, iar mediul de lucru (fizic/psihologic) plăcut reprezintă un aspect mai important decât pentru angajații din alte regiuni (tot din perspectiva așteptărilor mai crescute și a accesului la o cultură organizațională mai îndreptată către angajați, promovată de companiile mari).

#### **4.1. Angajarea la stat și la privat, diferențe atitudinale**

Comparând răspunsurile angajaților din mediul privat cu ale celor din mediul public se remarcă anumite diferențe. În majoritatea cazurilor se poate vorbi despre diferențe de percepție, întrucât cea mai mare parte a întrebărilor adresate în cadrul sondajului au presupus evaluarea subiectivă a respondenților. Diferențele pe dimensiuni se prezintă astfel:

- **Dimensiunea relațională:** în sectorul privat, angajații se dovedesc mai puțin satisfăcuți de relațiile colegiale. Faptul că relațiile colegiale din mediul privat sunt mai puțin formale sau supuse unor norme interne nu conduce, în mod automat, la o mai mare satisfacție cu interacțiunile dintre colegi. Este posibil ca tocmai această slabă reglementare să contribuie la apariția animozităților între colegi. În ceea ce privește relaționarea cu superiorii sau evaluarea capacităților conducerii, nu există diferențe semnificative între cele două sectoare de activitate.
- **Dimensiunea motivare:** în general, nu există diferențe crescute în ceea ce privește gradul de motivație resimțit la locul de muncă în funcție de sectorul de activitate. Există, însă, diferențe în ceea ce privește factorii motivatori. Salariul este un factor motivant într-o mai mare măsură în mediul privat, mai mult decât în cel bugetar. Pe de altă parte, siguranța locului de muncă și pasiunea se dovedesc a fi factori de motivare importanți într-o mai mare măsură pentru angajații din sectorul public.
- **Dimensiunea performanță și dezvoltare:** se remarcă faptul că există tendința mai crescută din partea angajaților din sectorul public să își evalueze performanțele mai crescute decât cei din sectorul privat. Totodată, sectorul bugetar pare să ofere mai multe oportunități de participare la cursuri/seminare de pregătire profesională (în anumite domenii fiind reglementate prin lege). În general, locurile de muncă din sectorul bugetar sunt percepute a oferi posibilități mai crescute de avansare și dezvoltare.

- **Dimensiunea stabilitate:** angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de stabilitatea locurilor de muncă din domeniile în care lucrează. Pe de altă parte, suficiența locurilor de muncă este percepută a fi mai crescută în sectorul privat, ceea ce poate constitui un avantaj de reprofilare rapidă.
- **Dimensiunea echilibru viață personală – viață profesională:** angajații din mediul privat sunt mai puțin mulțumiți de acest raport.
- **Dimensiunea beneficii:** Beneficiile financiare sunt percepute ca fiind mai importante la privat, decât la stat. Cei de la stat sunt mai mulțumiți de salariul lor și pentru ei contează mai mult stabilitatea, pe care o văd drept un beneficiu. Punctele tari în sectorul privat, în ceea ce privește beneficiile, sunt bonusurile de performanță/comisioanele, ce pot ridica substanțial veniturile fixe lunare și programul flexibil.
- **Dimensiunea birocratizare:** organizațiile din sectorul bugetar sunt evaluate de către angajați ca fiind mai birocratice decât cele din mediul privat.
- **Dimensiunea raportare la criza pandemică:** Așteptările angajaților din mediul privat cu privire la modificările apărute la locul de muncă după încheierea pandemiei sunt, mai degrabă, negative și vizează disponibilizarea sau scăderea salariilor. Cei din sectorul bugetar remarcă în criza pandemică un potențial de îmbunătățire, prin forțarea procesului de digitalizare și implementarea lucrului de acasă. De asemenea, angajații din sectorul bugetar și-ar dori să „împrumute” beneficiul asigurării suplimentare din mediul privat pentru perioada următoare.

## 4.2. Particularitățile domeniilor de activitate

Se remarcă faptul că diferențelor menționate anterior li se adaugă și diferențe atitudinale pe dimensiuni, în funcție de domeniul de activitate al organizației. Aceste diferențe sunt generate de factori precum sectorul de activitate, piața din domeniul respectiv și, în contextul actual, gradul de afectare în raport cu criza pandemică. Astfel, fiecare dintre domeniile analizate deține un set de caracteristici de derivă din aspectele menționate anterior.

Diferențele pe dimensiuni se prezintă astfel:

- **Dimensiunea relațională:** în construcții este întâlnită cea mai mare proporție a angajaților cu satisfacție crescută cu interacțiunile dintre colegi, iar în învățământ, asistență socială, cercetare și cultură relațiile cu superiorii ierarhici sunt evaluate ca fiind cele mai mulțumitoare. Construcțiile reprezintă, în principal, un domeniu de activitate privat, cu angajare sezonieră sau pe perioadă nedeterminată (îndeosebi pentru muncitori). Acest domeniu poate presupune și lucru de teren (inclusiv pentru cei care lucrează în birou), ceea ce poate conferi o mai mare flexibilitate și dinamism la locul de muncă, cu impact pozitiv și asupra relațiilor colegiale. În ceea ce privește învățământul, asistența socială, cultura și cercetarea, ele reprezintă o categorie de domenii de activitate mai prezente în

sectorul bugetar. Specificul activității vizează, probabil, o interacțiune directă mai crescută între superiori și subalterni (comparând, spre exemplu, cu o companie multinațională).

- **Dimensiunea motivare:** salariul reprezintă un factor motivant îndeosebi pentru angajații din construcții și transporturi. Pasiunea este factorul motivant pentru cei din învățământ, asistență socială, cercetare, sănătate și farmaceutică. Acest aspect este unul de așteptat, întrucât meseriile din aceste domenii presupun și o dimensiune vocațională. Siguranța locului de muncă este un factor de motivare mai ales pentru angajații din producție și prelucrare, întrucât locurile de muncă din acest domeniu pot fi considerate a fi „de cursă lungă”. Motivație mai crescută se remarcă la angajații din domeniul sănătății / farmaceuticii, în timp ce angajații din sectorul serviciilor se simt mai puțin motivați.
- **Dimensiunea performanță și dezvoltare:** angajații din domeniile sănătate și farmaceutică sunt cei care identifică într-o mai mare măsură posibilități de avansare și dezvoltare în carieră. La polul opus se plasează angajații din domeniul construcțiilor, care nu simt că au multe oportunități de dezvoltare în domeniul lor. Cei care lucrează în învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, sănătate și farmaceutică declară că pot beneficia într-o mai mare măsură de cursuri/seminare de dezvoltare profesională.
- **Dimensiunea stabilitate:** cele mai stabile locuri de muncă sunt evaluate de către angajații din domeniile sănătate/farmacie. Suficiența locurilor de muncă este percepută a fi mai crescută în producție și prelucrare, decât în celelalte domenii.
- **Dimensiunea echilibru viață personală – viață profesională:** un raport mai mulțumitor între viața personală și cea profesională este sesizat de către angajații din învățământ, asistență socială și sănătate/farmaceutică. Acestea sunt domenii mai prezente în sectorul bugetar. La polul opus se plasează domeniul serviciilor.
- **Dimensiunea beneficii:** angajații din domeniul sănătății și farmaceuticii sunt mulțumiți într-o mai mare măsură cu salariul și beneficiile din domeniul lor de activitate. Cei din servicii și transporturi se declară mai puțin mulțumiți.
- **Dimensiunea birocratizare:** birocratizare mai crescută este percepută în învățământ, asistență socială, cercetare, cultură, sănătate și farmaceutică. Primele domenii menționate sunt, în general, domenii din sectorul bugetar și presupun conformarea la procedurile instituției și elaborarea unui volum mai ridicat de documente.
- **Dimensiunea raportare la criza pandemică:** angajații din producție/prelucrare și servicii se simt mai vulnerabili la disponibilizare după terminarea crizei pandemice COVID-19.

## 5. Anexă – Instrument de cercetare

### Chestionar Angajați

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 15-20 minute.

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](http://cultresearch.ro).

#### Screening

##### S1. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

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

#### A. Întrebări profesionale

##### 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. Care este vechimea dumneavoastră totală în muncă?

*Menționați experiența în ani lucrați, cu aproximație.*

\_\_\_\_\_

##### Q3. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine?

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

**Q4. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "Deloc mulțumitor", iar 5 înseamnă "Foarte mulțumitor", vă rugăm să evaluați următoarele aspecte privind domeniul de activitate în care lucrați?**

*Indicație pentru operator: Variantele de răspuns "NS/NR" și "Nici, nici" nu se vor citi respondentului!*

		Deloc mulțumitor	Puțin mulțumitor	Nici, nici	Mulțumitor	Foarte mulțumitor	NS/NR
a.	Suficiența locurilor de muncă disponibile	<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.	Pachetul salarial și beneficiile acordate angajaților	<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.	Posibilitățile de dezvoltare/avansare în carieră	<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.	Stabilitatea și siguranța locurilor 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. Așteptări privind angajatorii și evaluarea angajatorului actual

**Q5. Care sunt cele mai importante 3 așteptări pe care le aveți de la un angajator?**

*Indicație pentru operator: răspuns multiplu, maxim 3 mențiuni*

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

<input type="checkbox"/> 1	Beneficiile financiare (salariu și bonusuri)
<input type="checkbox"/> 2	Mediul de lucru (fizic) plăcut
<input type="checkbox"/> 3	Atmosfera plăcută la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 4	Stabilitatea locului de muncă
<input type="checkbox"/> 5	Apropierea locului de muncă față de casă
<input type="checkbox"/> 6	Posibilitatea de a avansa la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 7	Recunoașterea meritelor în echipa din care faceți parte
<input type="checkbox"/> 8	Autonomie - libertatea de a face alegeri, de a lua decizii
<input type="checkbox"/> 9	Relații bune cu colegii
<input type="checkbox"/> 10	Prestigiul angajatorului
<input type="checkbox"/> 11	Evaluare corectă din partea șefilor
<input type="checkbox"/> 12	Alte așteptări. Care? _____



**Q6. În general, cât de mulțumit/ă sunteți cu actualul loc de muncă? Vă rugăm să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 10, unde 1 înseamnă "Foarte nemulțumit" iar 10 înseamnă "Foarte mulțumit".**

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

<b>Foarte nemulțumit</b>										<b>Foarte mulțumit</b>	<b>Nu pot evalua</b>
<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	

**Q7. Pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă "În foarte mică măsură", iar 5 înseamnă "În foarte mare măsură", vă rugăm să evaluați cât de birocratică este organizația în care activați.**

**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: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va 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

**Q8. (Dacă Q3=2) În ce măsură reușește actuala conducere:**

		<b>Deloc</b>	<b>Mică măsură</b>	<b>Nici, nici</b>	<b>Mare măsură</b>	<b>Foarte mare măsură</b>	<b>Nu știu/ Nu pot aprecia</b>
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 vă 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 vă 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 dvs. și colegii dvs. 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
----	---	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	-----------------------------

**Q9. (Dacă Q3=1) În ce măsură este important pentru dvs., din prisma funcției de conducere, să:**

		Deloc important	Puțin important	Nici, nici	Important	Foarte important	Nu știu/ Nu pot aprecia
a.	Vă consultați cu echipa aflată în subordine	<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.	Delegați responsabilități	<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.	Motivați și să sprijiniți echipa	<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.	Vă asumați deciziile pe cont 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

**Q10. 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 pot aprecia
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

**Q11. În ce măsură sunteți satisfăcut de modul în care este evaluată performanța dvs. la locul de 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 doresc să răspund

**Q12. Cum vă evaluați propria performanță la locul de muncă în comparație cu colegii?**

*Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!*

<input type="checkbox"/> 1	Sub medie
<input type="checkbox"/> 2	Medie
<input type="checkbox"/> 3	Peste medie
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

**Q13. Locul dumneavoastră de muncă oferă posibilitatea de participare la seminare/ cursuri sau stagii de pregătire profesională?**

*Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu știu” nu se va citi respondentului!*

<input type="checkbox"/> 1	Da (Treci la întrebarea Q13.a)
<input type="checkbox"/> 2	Nu (Sari la întrebarea Q14)
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu (Sari la întrebarea Q14)

**Q13.a. Dumneavoastră ați participat la astfel de seminare sau stagii?**

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

**Q14. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.**

*Indicație pentru operator: Variantele de răspuns „Nu pot evalua” 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

**Q15. Care sunt cei mai importanți doi factori care vă motivează la locul 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, confortabil
<input type="checkbox"/> 5	Confortul psihologic și relațional
<input type="checkbox"/> 6	Posibilitatea de promovare

<input type="checkbox"/> 7	Bonusuri
<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	Statutul pe care mi-l oferă în societate
<input type="checkbox"/> 12	Altul. Care?_____

**Q16. 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: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va 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

**Q17. 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: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va citi respondentului!*

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

**Q18. În ce măsură considerați că reușitele dvs. în muncă vă sunt recunoscute de superiori? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.**

*Indicație pentru operator: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va 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

**Q19. În care dintre următoarele situații vă regăsiți la locul actual de muncă:**

*Indicație pentru operator: se va bifa un singur răspuns pe rând. NU SE CITEȘTE*

*VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu pot evalua”*

a.	<input type="checkbox"/> 1	Activitățile desfășurate de mine sunt, în mare parte, individuale	<input type="checkbox"/> 2	Activitățile desfășurate de mine sunt, în mare parte, activități realizate în echipă	<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua
b.	<input type="checkbox"/> 1	Pentru activitățile realizate de mine este necesară aprobarea unui superior	<input type="checkbox"/> 2	Activitățile realizate de mine nu necesită aprobarea unui superior	<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua
c.	<input type="checkbox"/> 1	Îmi este permis să iau decizii pe cont propriu și să preiau inițiativa	<input type="checkbox"/> 2	Nu pot lua decizii pe cont propriu sau să preiau inițiativa	<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua
d.	<input type="checkbox"/> 1	Compania a implementat și este orientată către standarde tehnologice moderne	<input type="checkbox"/> 2	Compania nu a implementat și nu este orientată către standarde tehnologice moderne	<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua/ Nu e cazul

**Q20. 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: Varianta de răspuns „Nu pot evalua” nu se va 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

### C. Compensații și beneficii

**Q21. În ce măsură sunteți mulțumit/ă de următoarele compensații și beneficii primite din partea angajatorului? (1- Deloc mulțumit/ă, 5 – Foarte mulțumit/ă)**

*Indicații: Începând cu punctul e (Tichetele cadou de sărbători) operatorul va întreba mai întâi dacă angajatorul oferă aceste beneficii/compensații.*

*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.	Bonusuri/prime de performanță	<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.	Program flexibil/posibilitatea de a lucra de acasă	<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.	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
e.	Tichetele 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
f.	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
g.	Numărul de zile de concediu suplimentare față de cele minime legale	<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.	Cursuri/training-uri de dezvoltare/certificarea profesională	<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.	Abonament la sălile sportive	<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.	Alte abonamente pentru accesarea unor produse/servicii (ex: abonament biblioteca Bookster)	<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.	Decontarea transportului de	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

	acasă la locul de muncă						
l.	Autoturism de serviciu	<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	Tichete de vacanță	<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.	Tichete pentru activități culturale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
o.	Alte tichete de achiziționare produse/servicii și de acordare a reducerilor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
p.	Telefon de muncă/laptop 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
q.	Oferirea mesei de prânz la birou	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
r.	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

**Q22. 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

**Q23. 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.**

**Indicație pentru operator: NU SE CITEȘTE VARIANTA DE RĂSPUNS „Nu știu/Nu m-am gândit”**

<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?
<input type="checkbox"/> 8	Nu voi avea alte solicitări față de cele din prezent
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu/Nu m-am gândit

**Q24. 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?

**Q25. 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 ( <b>Treci la D3.a.</b> )
<input type="checkbox"/> 2	Nu ( <b>Sari la D4</b> )

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

\_\_\_\_\_

**D4. Mediul de rezidență:**

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



**D5. Care este ultima 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	NR

**D6. În acest moment lucrați în:**

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

**D7. 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 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
Altul. Care? _____	<input type="checkbox"/> 16-----	<input type="checkbox"/> 16-----
		<input type="checkbox"/> 17 Niciuna

**D9. Vă rugăm să încadrați salariul dvs. 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

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