



Titlul proiectului: Intelligence în serviciul cetățenilor
Cod MySMIS: 129865 / Cod proiect: SIPOCA 747

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

Persoane în căutarea unui loc de muncă

- *Raportul cantitativ* -

Iunie 2022

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





Cuprins

1. Descrierea și obiectivele studiului.....	3
2. Metodologia de cercetare.....	4
3. Rezultatele cercetării	7
3.1. Calitatea relațiilor sociale, cu superiorii ierarhici, condițiile și climatul de lucru.....	8
3.2. Percepția asupra gradului de autonomie și a performanței în muncă.....	9
3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților.....	10
3.4. Egalitatea, satisfacția și dezvoltarea personală la locul de muncă.....	14
3.5. Impactul leadership-ului în relația cu angajații	16
3.6. Impactul birocratizării asupra relației dintre angajat și angajator	18
3.7. Cele mai importante valori la locul de muncă.....	22
3.8. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor	26
3.9. Atractivitatea sectorului privat versus cel public	31
3.10. Căutarea/schimbarea locului de muncă	44
3.11. Locul de muncă în perioada COVID-19	63
3.12. Situația războiului din Ucraina	72
3.13. Socio-demografice și date profesionale	84
4. Concluzii generale.....	91
4.1. Atractivitatea sectorului public versus celui privat.....	93
4.2. Segmentarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă - analiză cluster	95
Anexă - Instrument de cercetare	99





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

1. Descrierea și obiectivele studiului

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

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

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

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

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

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

OS.1 Elaborarea unei liste de valori organizaționale specifice angajatorilor din România (cu capital străin sau românesc), în baza percepțiilor angajaților și candidaților români. Analiza trebuie declinată pe companii mici, mijlocii și antreprize mari sau corporații,

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



Într-o măsură care reflectă situația din piață, pentru o imagine completă a elementelor ce construiesc brandurile de angajatori.

2. Metodologia de cercetare

Pentru elaborarea *Sondajul de evaluare a percepțiilor și reprezentărilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă asupra mediului de lucru în diferite sectoare de activitate economică*, a fost agreată și utilizată o **metodologie cantitativă** de tipul anchetei sociologice pe bază de chestionar. Perioada de realizare a sondajului de opinie a fost aprilie - mai 2022. În cadrul acestui proiect a fost realizat un studiu similar în perioada aprilie - mai 2020 și unul în aprilie - mai 2021. Astfel s-a putut urmări evoluția datelor. Diferența dintre studiul realizat în 2021 și cel realizat în 2022 față de cel realizat în 2020 constă în faptul că în eșantionul din anul 2021 și cel din anul 2022 au fost incluse numai persoane cu studii superioare. Acest aspect se regăsește și în structura datelor demografice deoarece ponderea persoanelor cu studii superioare este mai mare în mediul urban și în zona centrelor universitare.

Populația țintă a sondajului a fost reprezentată de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă din România, iar **eșantionul** propus a fost de 1064 de persoane cu vârste de peste 18 ani. S-au realizat și analizat 1071 chestionare valide. Metoda de eșantionare utilizată a fost cea pe cote, conform datelor puse la dispoziție de Institutul Național de Statistică cu privire la stratificarea populației din România.¹ Cotele utilizate în eșantionare au fost bazate pe: gen, mediul de rezidență și regiuni de dezvoltare:

Distribuție eșantion în funcție de gen

Gen	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația țintă
Feminin	555	51.8%	51%
Masculin	516	48.2%	49%
Total	1071	100%	100%

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



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

Distribuție eșantion în funcție de mediul de rezidență

Mediul rezidență	de nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația generală (toate nivelurile de studii)
Rural	705	34.2%	43%
Urban	366	65.8%	57%
Total	1071	100%	100%

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

Distribuție eșantion în funcție de regiunile de dezvoltare

Regiuni de dezvoltare	nr. chestionare	Pondere eșantion	Pondere în populația generală (toate nivelurile de studii)
Regiunea BUCURESTI - ILFOV	143	13.4%	11.7%
Regiunea CENTRU	127	11.9%	11.7%
Regiunea NORD-EST	187	17.5%	17.5%
Regiunea NORD-VEST	135	12.6%	12.6%
Regiunea SUD-EST	134	12.5%	12.8%
Regiunea SUD-MUNTENIA	147	13.7%	14.5%
Regiunea SUD-VEST OLTENIA	105	9.8%	10%

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





UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Regiunea VEST	93	8.7%	9.3%
Total	1071	100%	100%

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

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

Modalitatea de aplicare a chestionarului a fost telefonică, în cadrul call center-ului Cult Market Research. Pentru colectarea telefonică a datelor au fost utilizați 26 de operatori de call center instruiți pentru a participa la acest proiect. În anul anterior au fost folosiți 34 și în anul 2022 au fost utilizați 15 operatori.

Instrumentul de cercetare utilizat a fost Chestionarul adresat persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă 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).

Chestionarul utilizat a avut la bază chestionarul din anul anterior ce a fost revizuit împreună cu specialiștii din cadrul Autorității Contractante.

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





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

3. Rezultatele cercetării

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

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

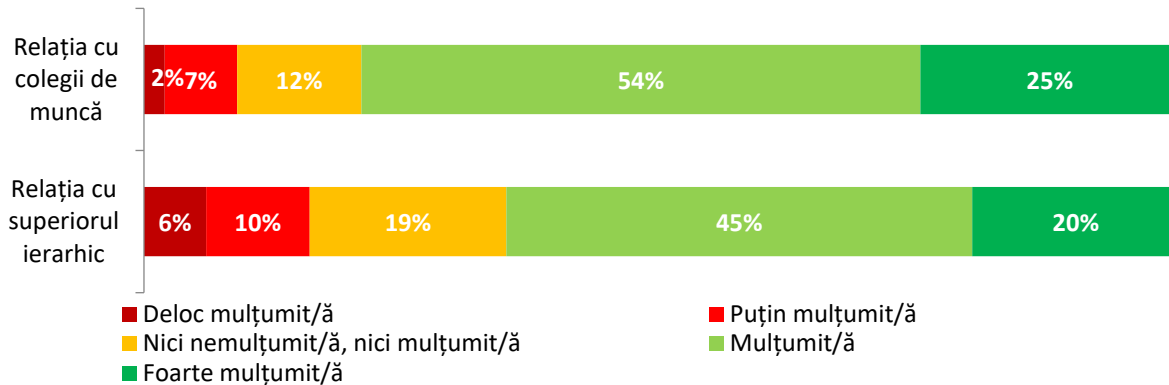
Alte mențiuni generale de citire a datelor din cadrul acestui capitol:

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



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

Q4. Mulțumirea cu aspectele interpersonale (doar cei angajați N=808)

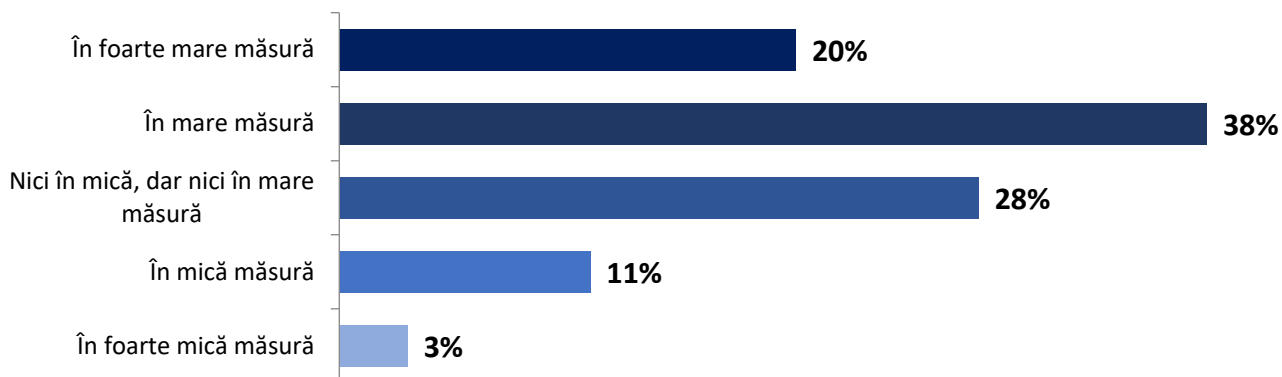


Q4. Cum evaluați următoarele aspecte legate de relațiile interpersonale la locul de muncă?

Mulțumirea angajaților, aflați în căutarea unui loc de muncă, cu relațiile cu colegii de la actualul loc de muncă este una ridicată - 8 din 10 se declară mulțumiți de acest aspect în mare și foarte mare măsură (în cadrul studiului anterior din anul 2021 7 din 10 angajați erau mulțumiți de acest aspect. În anul 2020, 8 din 10 angajați erau mulțumiți de relațiile cu colegii de muncă. În ceea ce privește relațiile cu superiorii, gradul de mulțumire este unul mai redus: 65% în acest an, 58% în 2021 și 66% în 2020 erau mulțumiți de interacțiunea cu superiorul ierarhic.

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

Q10. Satisfacția cu autonomia oferită (doar cei angajați N=808)



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

Satisfacția cu autonomia la locul actual de muncă este, mai degrabă, una scăzută pentru angajații aflați în căutarea unui loc de muncă, fiind de 58% în acest an, 47% în 2021 și 58% în 2020. Puțin peste un sfert, 28%, se plasează la mijloc pe scala satisfacției, iar 14% sunt, mai degrabă, nemulțumiți (în 2020 doar 12% se declarau nemulțumiți și în 2021, proporția celor nemulțumiți era de 25%).

Aceste diferențe pot fi explicate și de contextul în care au fost realizate cele trei studii: anul 2020 au fost colectate datele la începutul epidemiei de COVID și se instituieră din luna anterioară o serie de restricții de circulație și erau multe persoane care intrau în somaj tehnic sau aveau incertitudini cu privire la continuarea derulării activității. În anul 2021, datele au fost colectate în perioada în care se anunțau măsuri de relaxare a restricțiilor și relansare economică. În acest an (2022) datele au fost colectate într-o perioadă în care se vorbește din ce în ce mai puțin despre COVID și atenția oamenilor este orientată cu precădere spre războiul din Ucraina. Totodată, numărul de anunțuri de job-uri de pe site-urile de specialitate este cel mai ridicat din ultimii 3 ani. Anul 2020 părea a fi un an în care angajatorii aveau controlul deplin al pieței muncii, iar anul 2022 pare un an în care angajații au controlul, deoarece s-a inversat raportul de putere. Angajatorii pare că nu pot acoperi acum necesarul de forță de muncă.

Un alt aspect care diferă față de studiile anterioare este proporția celor care doresc să își schimbe locul de muncă actual. În anul 2020 cei care aveau un loc de muncă doreau să îl păstreze și doar 190 de persoane doreau să riște schimbarea locului de muncă din 1070. În anul 2021 672, de persoane din 1064 doresc să își schimbe locul de muncă, iar în 2022, 808 din 1071 de persoane doresc să schimbe locul de muncă. În anii anteriori era presiunea incertitudinii pe piața muncii cu privire la continuarea activității și erau prezente o serie de restricții care limitau activitatea unor domenii sau circulația. Anul 2022 nu este marcat de restricții, este un an marcat de inflație și creșteri ale prețurilor care îi determină pe angajații nemulțumiți de relația pe care au avut-o cu angajatorul în perioada restricțiilor să caute un alt loc de muncă mai bine plătit.

3.3. Implicarea, motivarea și recunoașterea muncii angajaților

Q8. Mulțumirea cu raportul dintre viața profesională și cea personală (doar cei angajați N=808)



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

Aproximativ 6 din 10 angajați aflați în căutarea unui alt loc de muncă se declară mulțumiți sau foarte mulțumiți de raportul dintre viața profesională de la actualul loc de muncă și cea personală. În anul 2021, proporția angajaților mulțumiți de echilibrul dintre viața personală și cea profesională era de 5 din 10 și în anul 2020, de 5 din 10.

Principalul motiv (comunicat la telefon operatorilor din call center) care determină dorința de a schimba locul de muncă este că în ultimii 2 ani creșterile salariale au fost infime raportat la inflație și angajații simt că au o putere de cumpărare mai redusă. Schimbarea locului de muncă le oferă posibilitatea unui venit mai ridicat și chiar a unei avansări în carieră.

Q6. Motivația la locul de muncă (doar cei angajați N=808)

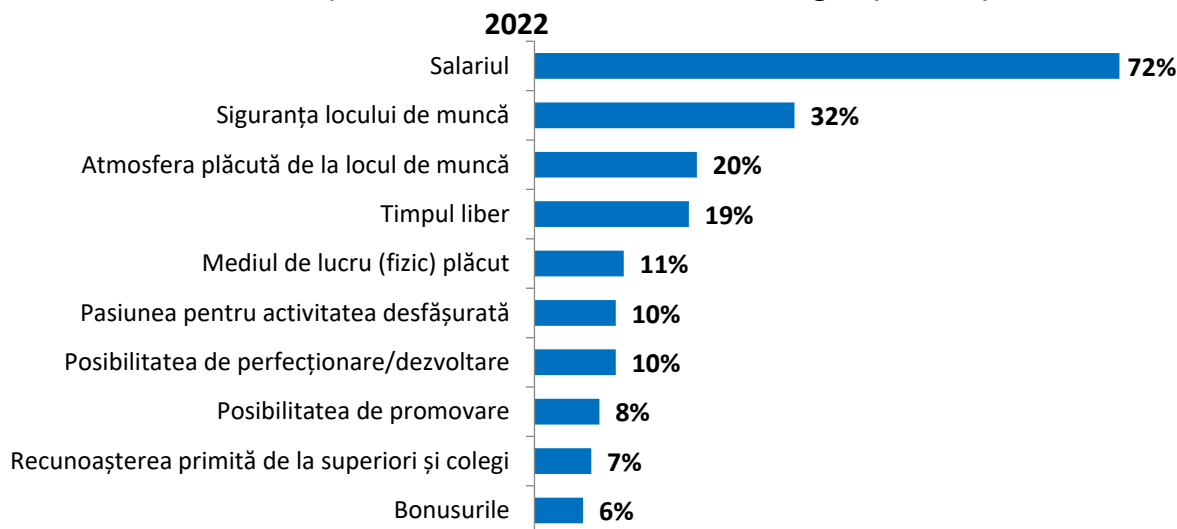


Q6. În ce măsură vă simțiți motivat(ă) la actualul loc de muncă?

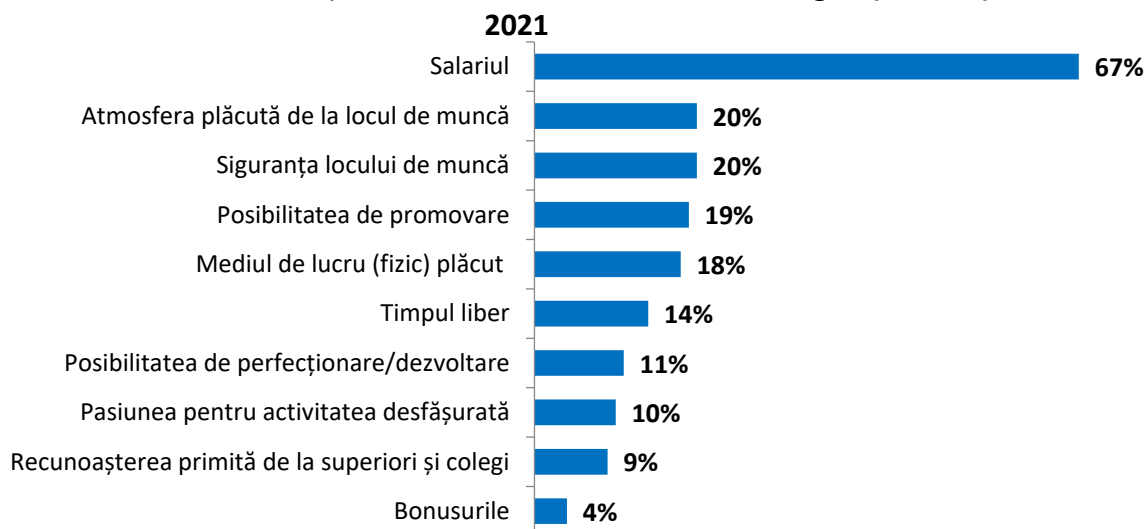
Procentul celor care se simt motivați la actualul loc de muncă este mai crescut decât anul trecut. În acest an este 45%, în 2021 a fost 29%, iar în 2020, 46%.

Actualul context oferă posibilitatea obținerii unui loc de muncă mai bine plătit sau a unei funcții superioare. Aceste aspecte corelate cu creșterea prețurilor ([inflație 13,8% în luna aprilie 2022](#)) și cei doi ani anteriori de restricții contribuie la dorința oamenilor de a profita de oportunitatea generată de numărul mare de anunțuri de angajare de pe platformele specializate.

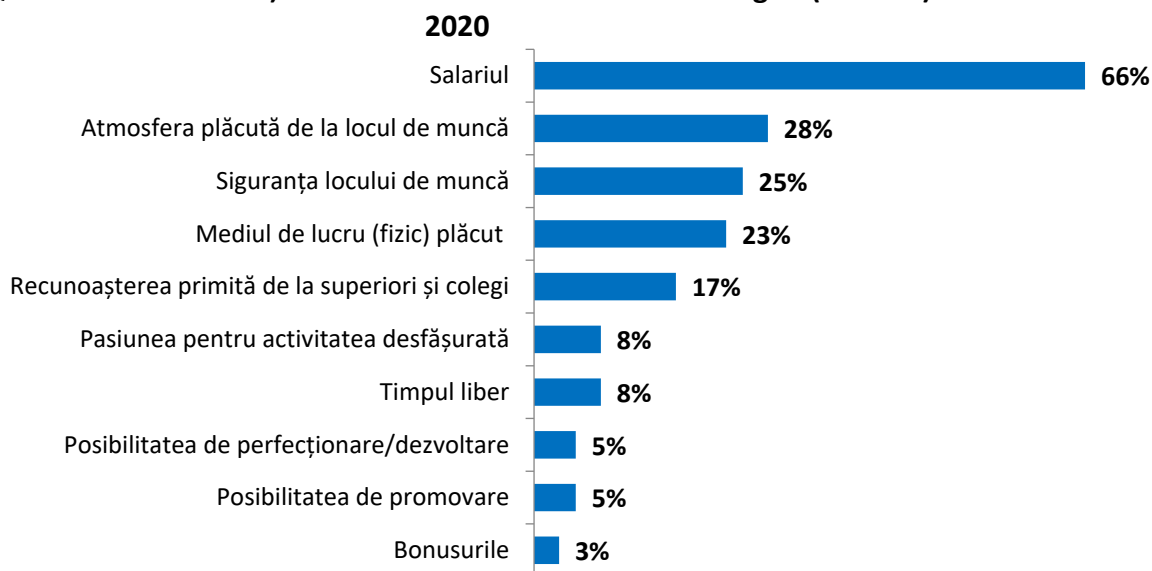
Q17. Factorii motivați la locul de muncă - maximum 2 alegeri (N=1071)



Q17. Factorii motivați la locul de muncă - maximum 2 alegeri (N=1064)



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



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

Și în acest an tot salariul este considerat cel mai motivant factor la locul de muncă. La fel ca în anul anterior, aproximativ 7 din 10 români, aflați în căutarea unui

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



loc de muncă, menționează că sunt motivați de salariu (situație similară și în 2020). De asemenea, aproximativ o cincime au menționat drept factori motivați atmosfera plăcută la locul de muncă. Siguranța locului de muncă este mai apreciată în acest an față de celelalte două valori anterioare, a crescut la 32%. În anul 2021, aceasta este evaluată ca factor motivant de 20% dintre respondenți, respectiv 25% în 2020. Timpul liber devine din ce în ce mai apreciat de oamenii aflați în căutarea unui loc de muncă: 8% în 2020, 14% în 2021 și 19% în anul 2022. Bonusurile, se află la coada clasamentului (la fel ca în anii anteriori).

Q5. Satisfacția cu modul în care este măsurată performanța la locul de muncă (doar cei angajați N=808)



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

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

În acest an, aproape jumătate, 48% dintre angajații care doresc să schimbe locul de muncă se declară mulțumiți în mare sau foarte măsură de modul în care este măsurată performanța la locul de muncă actual. În anul 2021, proporția acestora era de 42% și în 2020, de 60%.

Q9. Recunoașterea muncii de către superiori (doar cei angajați N=808)



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

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

Proporția persoanelor care consideră că munca lor este recunoscută de superiori a crescut la 46% în acest an, de la 42% (valoarea aferentă anului 2021). În anul 2020, 56% erau de aceeași opinie.

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

Q7. Percepția asupra tratamentului egal la locul de muncă (doar cei angajați N=808)

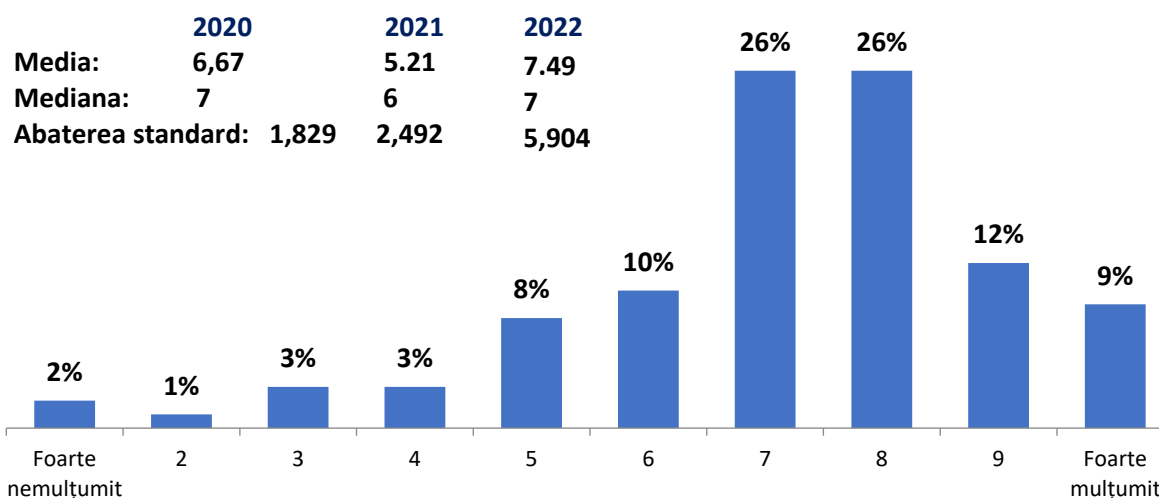


- În foarte mică măsură
- În mică măsură
- Nici în mică, dar nici în mare măsură
- În mare măsură
- În foarte mare măsură

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

În acest an, 4 din 10 angajați aflați în căutarea unui loc de muncă consideră că la locul de muncă se promovează un tratament egal. În 2021, aproximativ 3 din 10 angajați în căutarea unui alt loc de muncă erau de această părere, iar în anul 2020, 5 din 10 considerau că la locul lor de muncă se promovează un tratament egalitar între colegi.

Q3. Mulțumirea cu locul de muncă (doar cei angajați N=808)



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

Mulțumirea angajaților români ce își doresc un loc de muncă nou este, mai degrabă, una medie - majoritatea au acordat o notă între 5 și 9 pentru evaluarea mulțumirii cu locul actual de muncă. Exprimând mulțumirea prin intermediul calculului mediei, aceasta se plasează în jurul notei 7 (în creștere față de anul trecut cât era 5, și acum doi ani, 7), cu abateri de aproximativ 5.9 puncte de la aceasta.

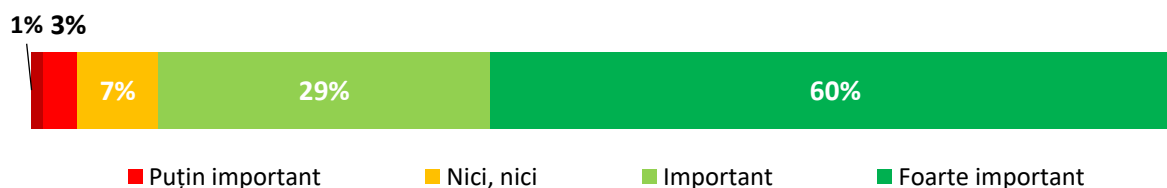
3.5. Impactul leadership-ului în relația cu angajații

Q16. Așteptări de la un viitor superior ierarhic:

Q16_4. Să promoveze o atmosferă plăcută la locul de muncă (N=1071)



Q16_1. Să mențină echipa unită (N=1071)



Q16_2. Să conducă la îndeplinirea obiectivelor departamentului/companiei (N=1071)



Q16_5. Să îmi dea încredere în propriile capacități de rezolvare a sarcinilor la locul de muncă (N=1071)



Q16_3. Să motiveze prin exemplul propriu (N=1071)



Q16_6. Să se consulte cu mine și colegii mei în luarea unor decizii (N=1071)



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

Principalele așteptări ale românilor aflați în căutarea unui loc de muncă de la viitorii superiori ierarhici nu s-au modificat față de anul trecut, sunt similare. Acestea sunt legate de atmosfera plăcută de la locul de muncă, menținerea echipei unite și oferirea încrederii în capacitățile proprii. În general, așteptările cu privire la viitorii superiori sunt ridicate, astfel încât cei în căutarea unui loc de muncă și-ar dori, de

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



asemenea, un șef care să fie și capabil din punct de vedere al îndeplinirii obiectivelor, care să motiveze prin exemplul propriu și să se consulte cu cei aflați în subordine în luarea unei decizii.

3.6. Impactul birocratizării asupra relației dintre angajat și angajator

Q18. Impactul birocratizării referitor la:

Q18_1. Procesul de angajare (N=1071)



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

Q18_2. Comunicarea cu superiorii ierarhici (N=1071)



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

Q18_3. Comunicarea cu colegii de muncă (N=1071)



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

Q18_4. Claritatea comunicării sarcinilor (N=1071)



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

Q18_5. Corectitudinea evaluării sarcinilor (N=1071)



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

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

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

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

Genul	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Feminin	54%	59%	63%	74%	69%
Masculin	51%	55%	60%	67%	66%
Total	52%	57%	61%	71%	67%

Mediul de rezidență	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Urban	54%	59%	61%	73%	69%
Rural	50%	54%	62%	67%	64%
Total	52%	57%	61%	71%	67%

Grupe de vârstă	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
18-25 ani	62%	64%	69%	72%	69%
26-30 ani	63%	69%	63%	75%	72%
31-40 ani	54%	54%	63%	72%	70%
41-50 ani	44%	54%	58%	66%	63%
51-65 ani	50%	55%	58%	71%	66%
Total	52%	57%	61%	71%	67%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Mediul privat	49%	53%	58%	66%	65%
Sectorul bugetar	59%	66%	70%	75%	73%
Mediul neguvernamental	53%	35%	44%	74%	56%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	49%	56%	58%	72%	66%
Total	52%	57%	61%	71%	67%

Regiunea de dezvoltare	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	56%	54%	60%	70%	65%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	49%	55%	60%	72%	70%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	54%	59%	59%	71%	67%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	53%	55%	65%	71%	65%
Regiunea de dezvoltare Vest	45%	53%	59%	73%	71%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	47%	56%	64%	65%	63%
Regiunea de dezvoltare Centru	55%	69%	66%	76%	76%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	57%	55%	58%	69%	65%
Total	52%	57%	61%	71%	67%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Procesul de angajare	Comunicarea cu superiorii ierarhici	Comunicarea cu colegii de muncă	Claritatea comunicării sarcinilor	Corectitudinea evaluării sarcinilor
Producție și prelucrare	58%	64%	62%	67%	66%
Construcții	64%	69%	71%	76%	81%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	48%	57%	77%	77%	71%
Marketing/Publicitate/Media	53%	69%	71%	79%	79%
Informații și comunicații	51%	46%	50%	65%	61%
Total	52%	57%	61%	71%	67%

În general, impactul birocratizării asupra proceselor desfășurate la locul de muncă este perceput drept unul pozitiv, indiferent de categoria socio-demografică din



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

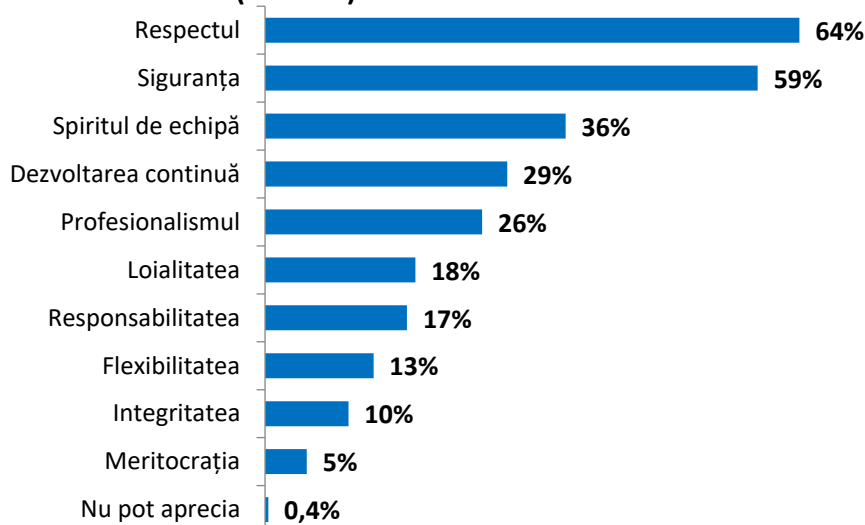
care fac parte cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Există, însă, câteva mici diferențe sesizate pentru fiecare aspect evaluat în parte:

- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra procesului de angajare.** Tinerii cu vârste cuprinse între (18-30 de ani), cei care doresc să se angajeze în sectorul bugetar, din regiunile de dezvoltare București-Ilfov și Nord-Est sunt cei care văd un impact pozitiv crescut într-o mai mare măsură (în special cei care doresc să lucreze în domeniul construcții).
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra comunicării cu superiorii ierarhici.** Acesta este remarcat îndeosebi de cei care doresc să se angajeze în sectorul public.
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra comunicării cu colegii.** Cei care caută loc de muncă și vor să lucreze în sectorul bugetar sau în domeniul HoReCa și alimentar și locuiesc în regiunea de dezvoltare Centru sunt cei care apreciază impactul pozitiv al birocratizării.
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra clarității comunicării sarcinilor.** Claritatea comunicării sarcinilor este apreciată în special, de către tineri, între 26-30 de ani și de către cei doresc să lucreze în domenii precum marketing, publicitate sau media.
- **Impactul pozitiv al birocratizării asupra corectitudinii evaluării sarcinilor.** Acesta este menționat mai ales de către tineri (26-30 de ani), din regiunea de dezvoltare Centru.

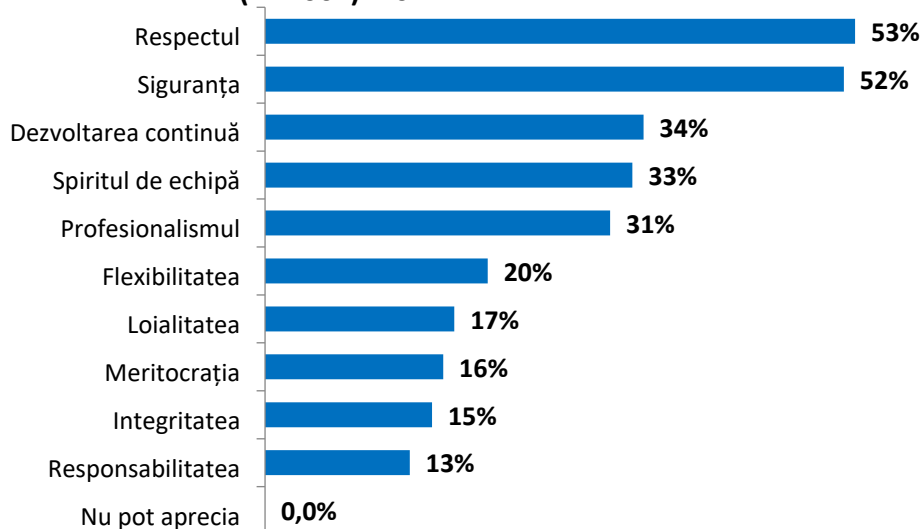


3.7. Cele mai importante valori la locul de muncă

Q19. Cele mai importante valori la locul de muncă - maximum 3 alegeri (N=1070) - 2020



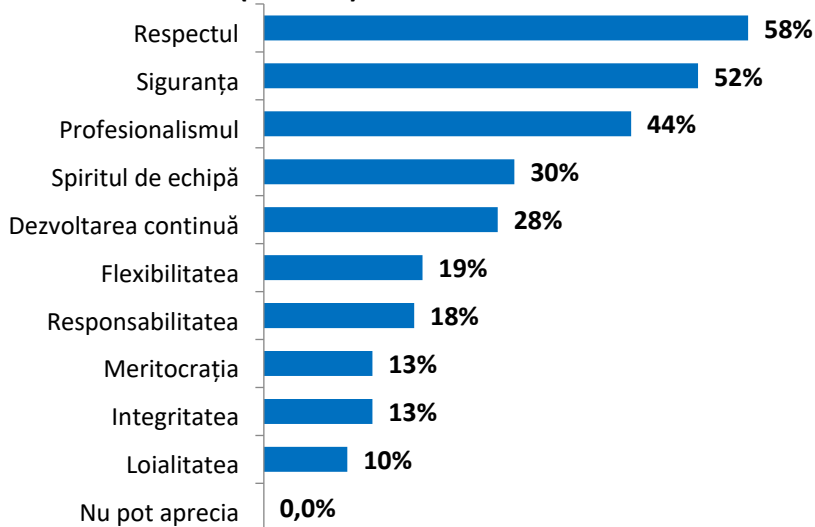
Q19. Cele mai importante valori la locul de muncă - maximum 3 alegeri (N=1064) - 2021



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



**Q19. Cele mai importante valori la locul de muncă - maximum 3 alegeri
(N=1071) -2022**



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

Românii aflați în căutarea unui loc de muncă plasează în topul valorilor pe care le consideră importante la locul de muncă respectul și siguranța, similar cu anii trecuți. În acest an, profesionalismul ocupă a treia poziție în clasament, urmat de spiritul de echipă și dezvoltarea continuă. Ultimele valori incluse în clasament sunt meritocrația, integritatea și loialitatea.

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

Genul	Respectul	Siguranța	Profesionalismul	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă
Feminin	61%	52%	44%	25%	30%
Masculin	56%	52%	44%	35%	25%
Total	58%	52%	44%	30%	28%

Mediul de rezidență	Respectul	Siguranța	Profesionalismul	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă
Urban	60%	50%	46%	30%	27%
Rural	54%	55%	40%	29%	28%
Total	58%	52%	44%	30%	28%

Grupe de vârstă	Respectul	Siguranța	Profesionalismul	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă
18-25 ani	66%	52%	36%	18%	37%
26-30 ani	57%	50%	30%	27%	34%
31-40 ani	60%	57%	37%	23%	33%
41-50 ani	56%	55%	49%	32%	24%
51-65 ani	56%	45%	56%	40%	19%
Total	58%	52%	44%	30%	28%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Respectul	Siguranța	Profesionalismul	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă
Mediul privat	52%	50%	44%	28%	29%
Sectorul bugetar	65%	57%	42%	31%	28%
Mediul neguvernamental	59%	38%	41%	29%	24%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	61%	50%	46%	30%	25%
Total	58%	52%	44%	30%	28%

Regiunea de dezvoltare	Respectul	Siguranța	Profesionalismul	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	56%	56%	41%	27%	23%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	55%	48%	46%	33%	27%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	61%	49%	46%	31%	29%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	55%	56%	44%	32%	27%
Regiunea de dezvoltare Vest	60%	50%	54%	38%	31%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	55%	50%	48%	28%	20%
Regiunea de dezvoltare Centru	62%	57%	43%	22%	36%

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



Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	62%	50%	33%	29%	31%
Total	58%	52%	44%	30%	28%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Respectul	Siguranța	Profesionalismul	Spiritul de echipă	Dezvoltarea continuă
Producție și prelucrare	58%	47%	47%	29%	26%
Construcții	69%	45%	36%	29%	26%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	57%	43%	32%	36%	43%
Marketing/Publicitate/Media	57%	54%	38%	28%	38%
Informații și comunicații	54%	47%	41%	24%	28%
Total	58%	52%	44%	30%	28%

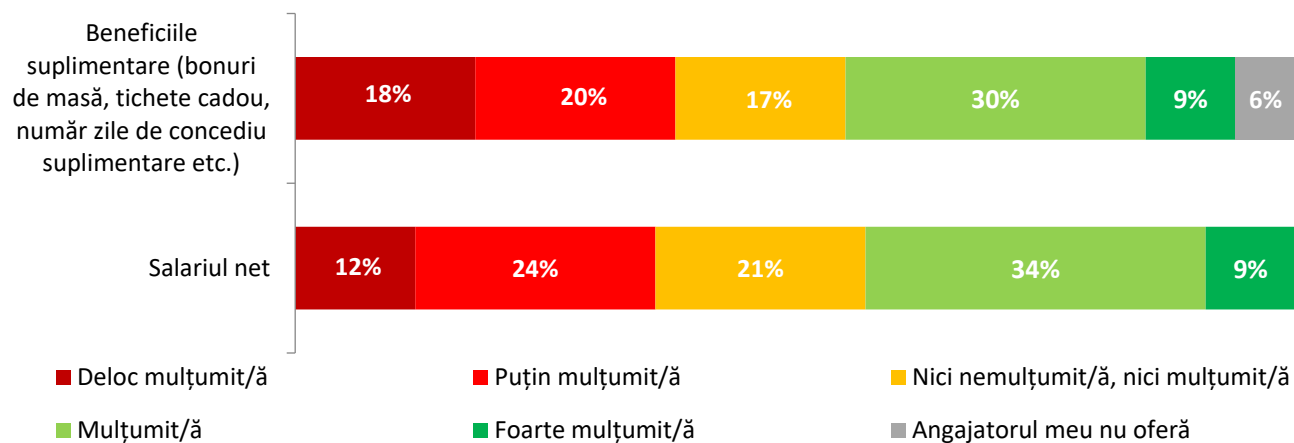
În ceea ce privește valorile considerate importante la locul de muncă, se remarcă următoarele diferențe între categoriile socio-demografice:

- Respectul este o valoare menționată într-o mai mare măsură de către cei tineri, din regiunea de dezvoltare Centru și București-Ilfov și care plănuiesc să se angajeze în sectorul bugetar.
- Siguranța este valoarea prețuită mai degrabă de către cei din mediul rural care doresc să se angajeze în sectorul bugetar și locuiesc în regiunea Centru.
- Spiritul de echipă reprezintă valoarea menționată de către cei care locuiesc în Vest, au vârste cuprinse între 51-65 ani și doresc să lucreze în domeniul HoReCa și alimentar.
- Dezvoltarea continuă este valorizată mai ales de către femeile tinere care vor să lucreze în mediul privat.
- Profesionalismul este menționat îndeosebi de către cei din mediul urban, persoanele mature (51-65 de ani), din regiunea de dezvoltare Vest și care țin spre organizații din domeniul producție și prelucrare.

După cum se observă, în acest an, sectorul bugetar se remarcă prin siguranța locului de muncă.

3.8. Percepția asupra compensațiilor și beneficiilor

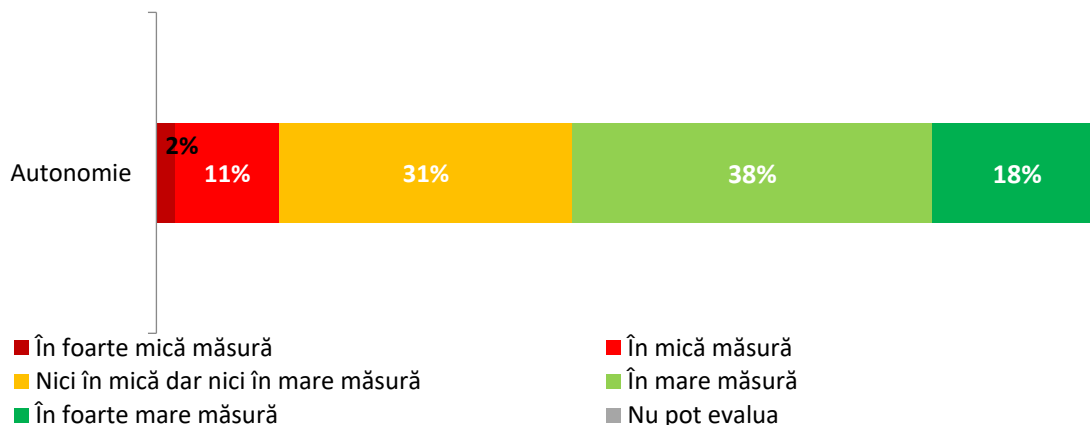
Q11. Mulțumirea cu salariul și beneficiile (doar cei angajați N=808)



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

Mulțumirea celor care își caută un loc de muncă, fiind în continuare angajați, cu privire la salariu și beneficii suplimentare este una, mai degrabă medie. Aproximativ 4 din 10 angajați care caută să schimbe job-ul se declară mulțumiți cu salariul actual, similar cu anul trecut, dar mai puțini comparativ cu 2020, când erau 5 din 10. Mai mult, 4 din 10 sunt mulțumiți cu beneficiile suplimentare. Anul acesta, 6% au declarat că nu primesc beneficii suplimentare, procent mai redus cu 1% față de anul trecut. În schimb, procentul celor care nu au aceste avantaje este mai ridicat comparativ cu 2% în 2020.

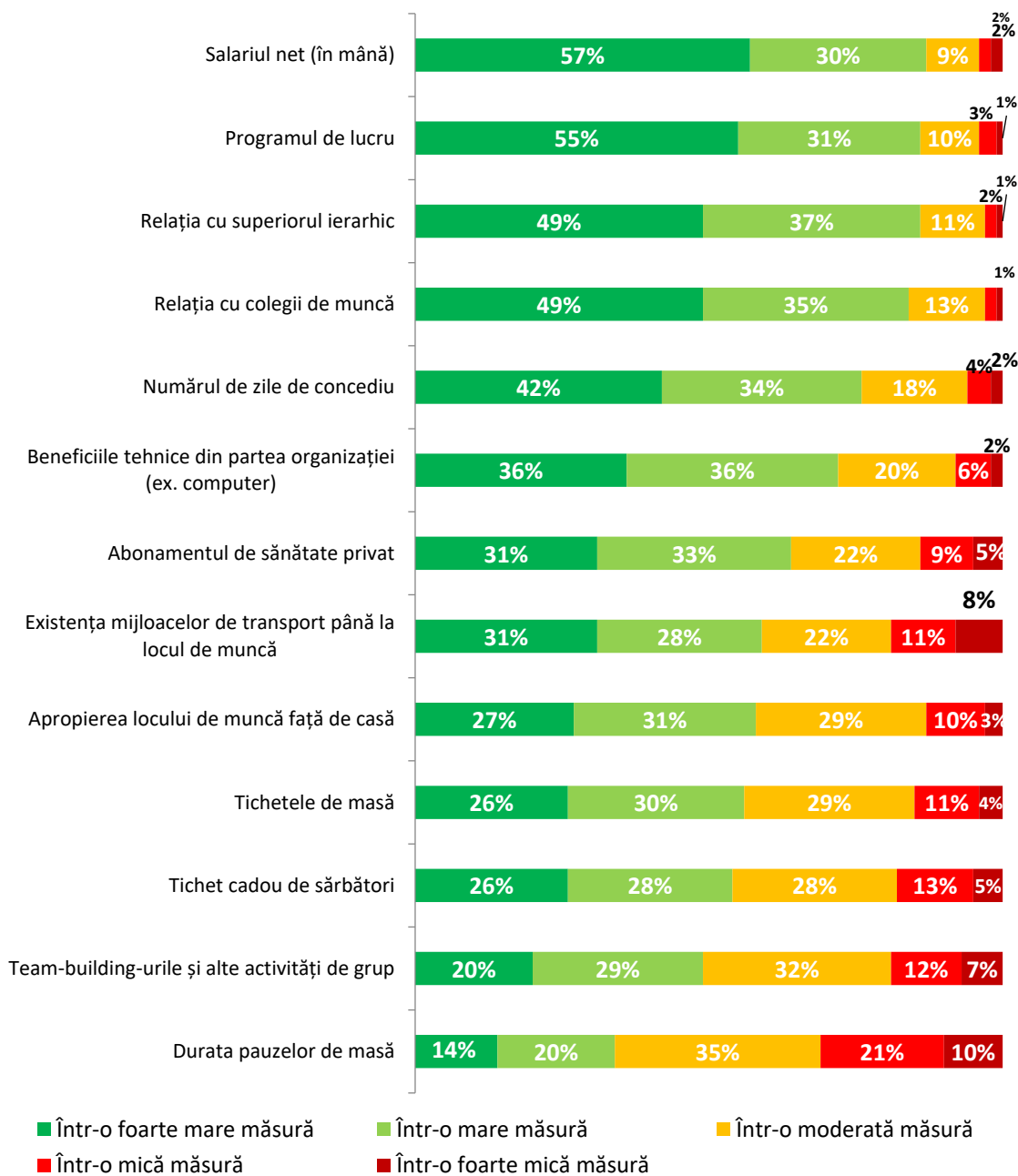
Q27. Autonomia oferită la locul de muncă (doar cei angajați N=808)



Q27. 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.

Peste jumătate dintre angajații care se află în căutarea unui loc de muncă (56%) se declară satisfăcuți în mare sau foarte mare măsură de autonomia oferită la locul de muncă.

Q20. Importanța următoarelor aspecte în căutarea unui loc de muncă (N=1071):



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

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



Cele mai importante aspecte pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă de la un viitor angajator vizează în primul rând, salariul net, urmat de programul de lucru, la egalitate cu relația cu superiorul ierarhic și mai apoi, relația cu colegii de muncă. Cele mai importante aspecte pentru viitorii angajați diferă față de anul trecut și de acum doi ani, când pe primul loc se afla dimensiunea relațională, relația cu colegii de muncă și cea cu superiorul ierarhic, care au ocupat primele două poziții, urmate de programul de lucru, salariul net și numărul de zile de concediu.

Tabel 3: Aspectele importante în căutarea unui loc de muncă
Tabel încrucișat realizat pe opțiunile „Într-o mare măsură” și „Într-o foarte mare măsură” cumulate

Genul	Salariul net	Programul de lucru	Relația cu superiorul ierarhic	Relația cu colegii de muncă	Numărul de zile de concediu
Feminin	89%	87%	87%	84%	80%
Masculin	83%	84%	81%	83%	72%
Total	87%	86%	86%	84%	76%

Mediul de rezidență	Salariul net	Programul de lucru	Relația cu superiorul ierarhic	Relația cu colegii de muncă	Numărul de zile de concediu
Urban	88%	88%	86%	85%	79%
Rural	83%	81%	85%	81%	70%
Total	87%	86%	86%	84%	76%

Grupe de vârstă	Salariul net	Programul de lucru	Relația cu superiorul ierarhic	Relația cu colegii de muncă	Numărul de zile de concediu
18-25 ani	83%	82%	76%	68%	76%
26-30 ani	85%	84%	84%	82%	78%
31-40 ani	85%	88%	85%	82%	78%
41-50 ani	87%	87%	89%	87%	77%
51-65 ani	90%	85%	90%	90%	73%
Total	87%	86%	86%	84%	76%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Salariul net	Programul de lucru	Relația cu superiorul ierarhic	Relația cu colegii de muncă	Numărul de zile de concediu
Mediul privat	84%	85%	84%	82%	73%
Sectorul bugetar	87%	88%	87%	87%	80%
Mediul neguvernamental	80%	77%	82%	77%	70%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	90%	84%	87%	81%	78%
Total	87%	86%	86%	83%	76%

Regiunea de dezvoltare	Salariul net	Programul de lucru	Relația cu superiorul ierarhic	Relația cu colegii de muncă	Numărul de zile de concediu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	86%	83%	81%	80%	74%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	82%	81%	84%	80%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	92%	86%	91%	87%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	91%	86%	79%	85%	78%
Regiunea de dezvoltare Vest	90%	89%	87%	86%	70%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	79%	87%	90%	84%	77%
Regiunea de dezvoltare Centru	89%	88%	91%	84%	78%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	84%	89%	85%	84%	80%
Total	87%	86%	86%	83%	76%

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

- Salariul net și programul de lucru, la egalitate cu relația cu superiorul sunt acele aspecte importante pentru toți cei aflați în căutarea unui loc de muncă, indiferent de categoria socio-demografică, o deosebire față de anii trecuți, când relațiile cu colegii și superiorul conduceau clasamentul.
- Relația cu superiorul ierarhic este importantă într-o măsură ușor mai crescută pentru femei, din regiunile Centru și Sud-Muntenia și care intenționează să se angajeze în sectorul bugetar.
- Relații cu colegii de muncă contează mai mult pentru cei cu vârste cuprinse între 51-65 de ani, din regiunea Sud-Muntenia.

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

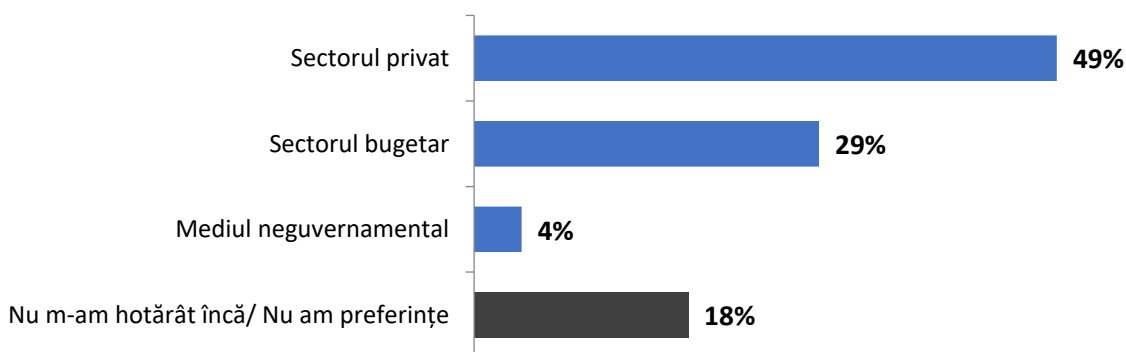


- Numărul de zile de concediu este evaluat drept important într-o mai mare măsură de femei ce doresc să lucreze în sectorul bugetar.

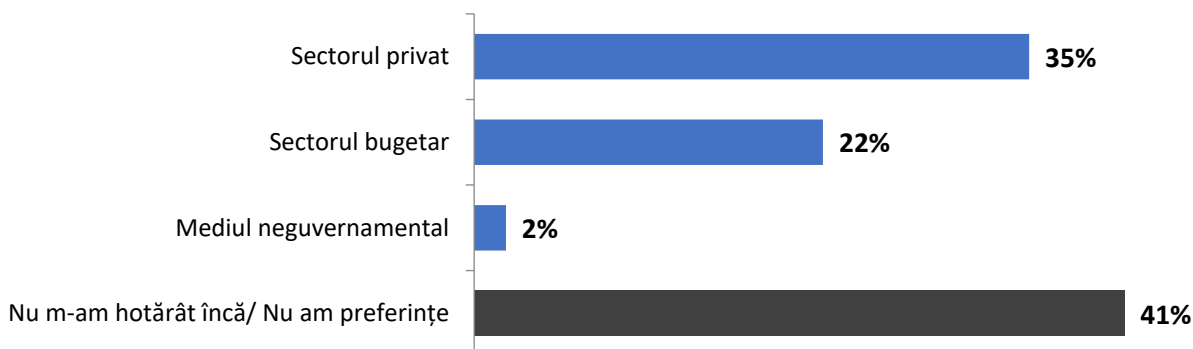
În general, diferențele sesizate între categoriile socio-demografice pe această variabilă sunt reduse, astfel încât este recomandat ca informațiile prezentate să fie interpretate cu atenție.

3.9. Atractivitatea sectorului privat versus cel public

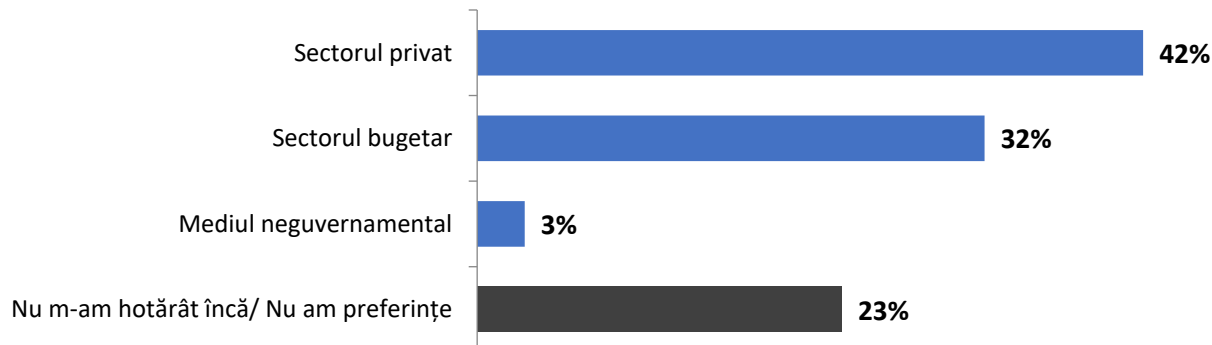
Q21. Preferința de angajare în funcție de sector (N=1070) - 2020



Q21. Preferința de angajare în funcție de sector (N=1064) - 2021



Q21. Preferința de angajare în funcție de sector (N=1071) - 2022



Q21. În ce sector ați dori să vă angajați?

Sectorul privat rămâne în continuare în preferințele persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Se remarcă o scădere a proporției celor care nu s-a hotărât încă sau nu au o preferință bine stabilită pentru un anumit sector de activitate de la 41% în anul 2021, la 23% în 2022.

Tabel 8: Preferința de angajare în funcție de sector

Genul	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Feminin	38%	34%	3%	25%	100%
Masculin	47%	30%	4%	19%	100%
Total	42%	32%	3%	23%	100%

Mediul de rezidență	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Urban	44%	29%	3%	24%	100%
Rural	38%	40%	3%	19%	100%
Total	42%	32%	3%	22%	100%

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



Grupe de vârstă	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
18-25 ani	45%	31%	4%	20%	100%
26-30 ani	48%	33%	1%	18%	100%
31-40 ani	48%	30%	3%	19%	100%
41-50 ani	40%	37%	2%	21%	100%
51-63 ani	34%	30%	5%	31%	100%
Total	42%	32%	3%	22%	100%

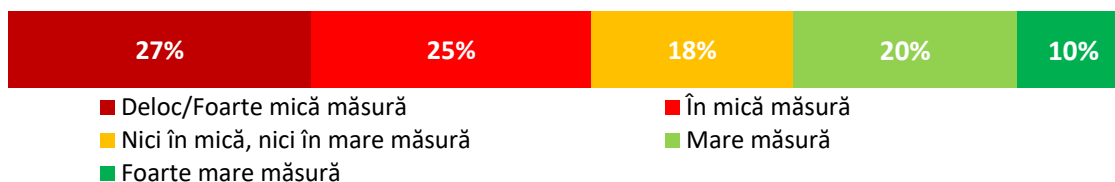
Regiunea de dezvoltare	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	44%	32%	1%	23%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	34%	38%	3%	25%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	43%	31%	4%	22%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	32%	42%	6%	20%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	43%	26%	2%	29%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	45%	27%	5%	23%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	36%	38%	4%	22%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	54%	26%	2%	18%	100%
Total	42%	32%	3%	22%	100%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mediul privat	Sectorul bugetar	Mediul neguvernamental	Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	Total
Producție și prelucrare	69%	18%	0%	13%	100%
Construcții	43%	36%	7%	14%	100%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	68%	21%	0%	11%	100%
Marketing/Publicitate/Media	56%	21%	4%	19%	100%
Informații și comunicații	59%	17%	2%	22%	100%
Total	42%	32%	3%	22%	100%

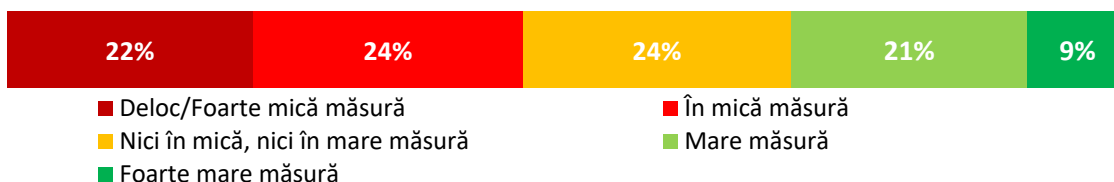
În ceea ce privește sectorul de activitate vizat pentru angajare, se remarcă următoarele tendințe și preferințe pe baza datelor socio-demografice:

- Mediul privat este preferat într-o mai mare măsură de cei din mediul urban, care doresc să activeze în domenii precum producție și prelucrare.
- Sectorul bugetar este preferat într-o mai mare măsură de femei, și pentru persoane din regiunea Sud-Vest Oltenia.

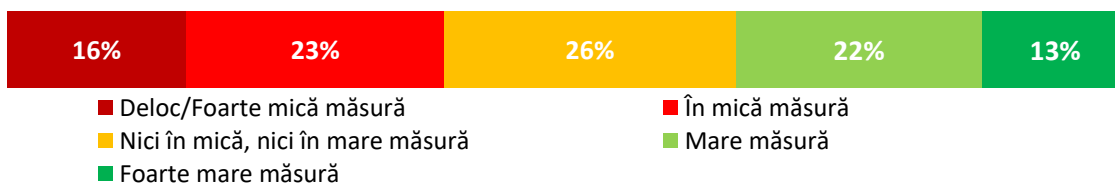
Q24. Informarea cu privire la oportunitățile de angajare în sectorul bugetar 2020



Q24. Informarea cu privire la oportunitățile de angajare în sectorul bugetar 2021



Q24. Informarea cu privire la oportunitățile de angajare în sectorul bugetar 2022



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

Peste o treime dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au declarat că sunt informați în mică, foarte mică măsură sau deloc cu locurile de muncă disponibile în sectorul bugetar, comparativ cu aproximativ jumătate dintre persoanele care au menționat aceasta anii trecuți.

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

Genul	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Feminin	14%	23%	29%	20%	14%	34%
Masculin	17%	23%	23%	25%	12%	37%
Total	16%	23%	26%	22%	13%	35%
Mediul de rezidență	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Urban	17%	24%	26%	20%	13%	33%
Rural	13%	21%	26%	27%	13%	40%
Total	16%	23%	26%	22%	13%	35%
Grupe de vârstă	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
18-25 ani	14%	24%	20%	30%	12%	42%
26-30 ani	19%	24%	28%	21%	8%	29%
31-40 ani	15%	23%	25%	23%	14%	37%
41-50 ani	13%	22%	28%	23%	14%	37%
51-65 ani	17%	25%	28%	17%	13%	30%
Total	16%	23%	26%	22%	13%	35%
Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Mediul privat	20%	26%	22%	20%	12%	32%



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

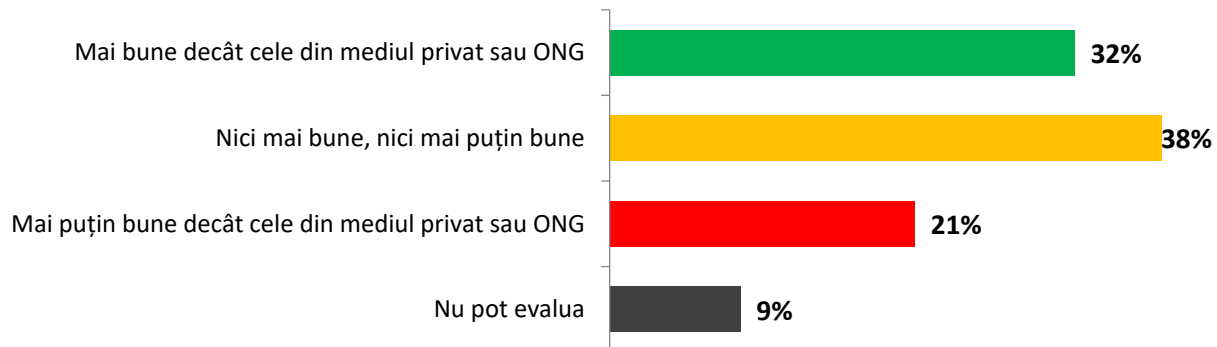
Sectorul bugetar	7%	20%	24%	32%	17%	49%
Mediul neguvernamental	9%	28%	24%	30%	9%	39%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	20%	22%	39%	9%	10%	19%
Total	16%	23%	26%	22%	13%	35%
Regiunea de dezvoltare	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	12%	21%	27%	24%	16%	40%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	14%	27%	25%	18%	16%	34%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	12%	25%	24%	24%	15%	39%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	20%	19%	28%	23%	10%	33%
Regiunea de dezvoltare Vest	20%	23%	23%	26%	8%	34%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	16%	27%	26%	20%	11%	31%
Regiunea de dezvoltare Centru	13%	28%	25%	23%	11%	34%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	20%	17%	30%	20%	13%	33%
Total	16%	23%	26%	22%	13%	35%
Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Deloc/Foarte mică măsură	În mică măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	Mare măsură	Foarte mare măsură	Mare măsură +Foarte mare măsură
Producție și prelucrare	17%	29%	27%	16%	11%	27%
Construcții	22%	17%	22%	27%	12%	39%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	19%	19%	25%	14%	23%	37%
Marketing/Publicitate/Media/Consultanță	22%	25%	28%	19%	6%	25%
Informații și comunicații	19%	26%	25%	23%	6%	29%
Total	16%	23%	26%	22%	13%	35%

Informarea mai crescută cu privire la locurile de muncă din sectorul bugetar se remarcă la cei care urmăresc să se angajeze în sectorul bugetar și tineri, între 18 și 25 de ani.

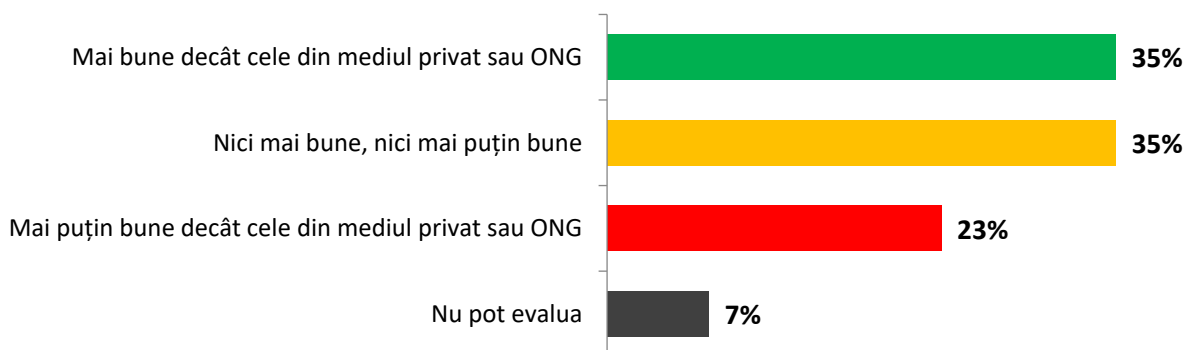
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



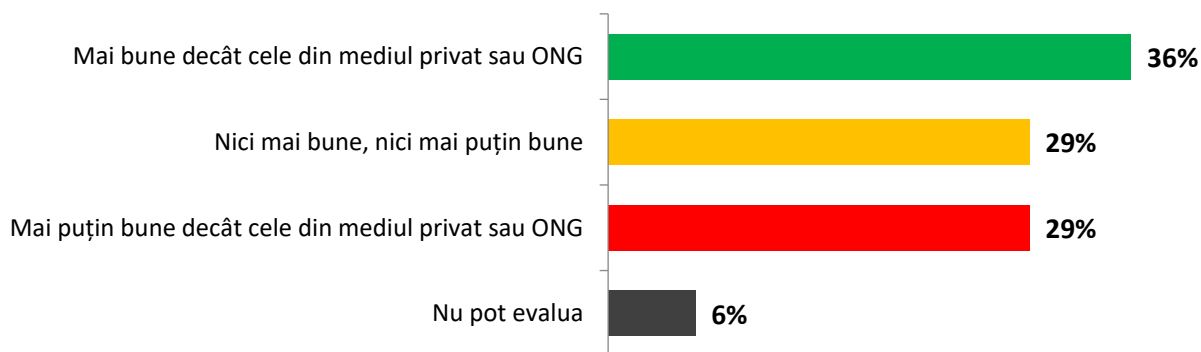
Q25. Oportunitățile de angajare din sectorul public 2022



Q25. Oportunitățile de angajare din sectorul public 2021



Q25. Oportunitățile de angajare din sectorul public 2020



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

În ceea ce privește evaluarea oportunităților de angajare din sectoarele de activitate (privat, bugetar, neguvernamental), părerile sunt împărțite - cei mai mulți (38%) consideră că oportunitățile din sectorul public nu sunt nici mai bune, nici mai puțin bune decât cele din celelalte sectoare de activitate. O deosebire față de anii trecuți este aceea că procentul celor care consideră că acestea sunt mai bune decât cele din mediul privat sau ONG a scăzut în 2022 cu 4% față de 2020 și cu 3% față de 2021.

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

Genul	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Feminin	23%	36%	30%	11%	100%
Masculin	19%	40%	33%	8%	100%
Total	21%	38%	32%	9%	100%

Mediul de rezidență	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Urban	22%	36%	31%	11%	100%
Rural	19%	42%	33%	6%	100%
Total	21%	38%	32%	9%	100%

Grupe de vârstă	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
18-25 ani	23%	44%	23%	10%	100%
26-30 ani	30%	39%	24%	7%	100%
31-40 ani	19%	42%	32%	7%	100%
41-50 ani	20%	37%	34%	9%	100%
51-69 ani	18%	32%	37%	13%	100%
Total	21%	38%	32%	9%	100%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Mediul privat	24%	42%	27%	7%	100%
Sectorul bugetar	18%	33%	45%	4%	100%
Mediul neguvernamental	18%	47%	26%	9%	100%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	18%	37%	23%	22%	100%
Total	21%	38%	32%	9%	100%

Regiunea de dezvoltare	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	19%	37%	35%	9%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	19%	39%	33%	9%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	20%	41%	33%	6%	100%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	23%	36%	32%	9%	100%
Regiunea de dezvoltare Vest	15%	43%	23%	19%	100%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	22%	39%	31%	8%	100%
Regiunea de dezvoltare Centru	22%	33%	35%	10%	100%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	24%	38%	29%	9%	100%
Total	21%	38%	32%	9%	100%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Mai puțin bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nici mai bune, nici mai puțin bune	Mai bune decât cele din mediul privat sau ONG	Nu pot evalua	Total
Producție și prelucrare	31%	40%	29%	0%	100%
Construcții	26%	38%	26%	10%	100%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentară	18%	34%	34%	14%	100%
Marketing/Publicitate/Media	24%	43%	29%	4%	100%
Informații și comunicații	24%	38%	28%	10%	100%
Total	21%	38%	32%	9%	100%

Oportunitățile de lucru din sectorul public sunt evaluate ca fiind mai bune de către cei care caută un loc de muncă și au vârsta peste 40 de ani, care urmăresc deja să se angajeze în mediul bugetar, din regiunea de dezvoltare Nord-Est și Centru și care ar dori să se angajeze în domeniul HoReCa.

26. Evaluarea oportunităților de angajare (inclusiv din perspectiva beneficiilor) din următoarele domenii din sectorul public: (N=1071)

Q26_5. Armată/Apărare



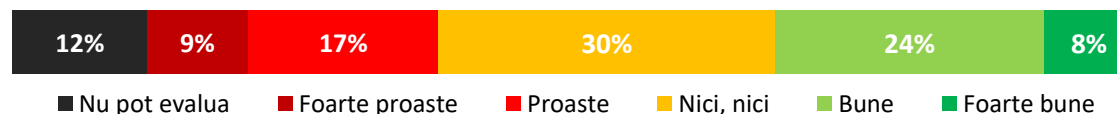
Q26_6. Poliție sau servicii din subordinea Ministerului Afacerilor Interne



Q26_7. Telecomunicații



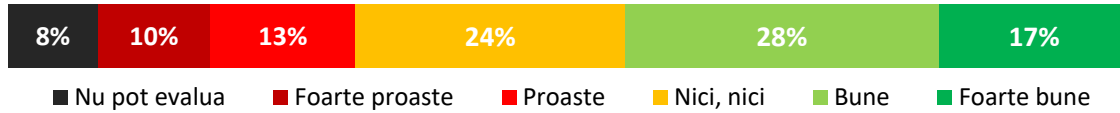
Q26_9. Cultură



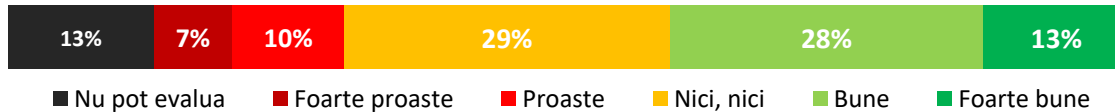
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



Q26_1. Sănătate



Q26_8. Mediu



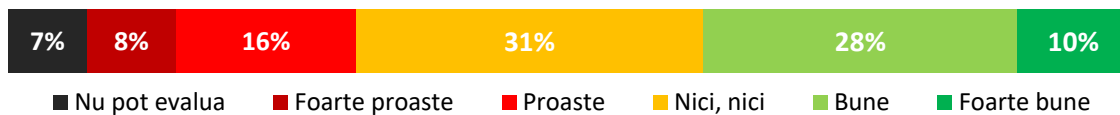
Q26_4. Justiție



Q26_3. Administrație publică



Q26_2. Învățământ



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

Tabel 11: Evaluare oportunități angajare în domenii din sectorul public
(procentele prezentate în tabel rezează însumarea variantelor de răspuns Bune + Foarte bune)

Genul	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Feminin	52%	54%	49%	45%	40%	31%	43%	46%	38%
Masculin	53%	56%	55%	46%	37%	33%	52%	52%	44%
Total	52%	55%	52%	45%	39%	32%	47%	49%	41%

Mediul de rezidență	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Urban	52%	56%	52%	47%	38%	32%	49%	51%	42%
Rural	52%	54%	50%	42%	39%	32%	44%	45%	39%
Total	52%	55%	52%	45%	39%	32%	47%	49%	41%

Grupe de vârstă	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
18-25 ani	57%	60%	59%	58%	51%	44%	55%	58%	50%
26-30 ani	52%	54%	51%	38%	37%	38%	39%	48%	38%
31-40 ani	50%	53%	50%	48%	38%	32%	43%	49%	43%
41-50 ani	53%	55%	52%	40%	35%	30%	48%	47%	39%
51-65 ani	52%	57%	50%	46%	38%	25%	50%	48%	38%
Total	52%	55%	52%	45%	39%	32%	47%	49%	41%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Mediul privat	55%	58%	55%	46%	35%	32%	47%	51%	42%
Sectorul bugetar	54%	55%	52%	49%	47%	38%	51%	50%	46%
Mediul neguvernamental	47%	59%	59%	44%	44%	44%	47%	53%	47%

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	46%	50%	43%	40%	34%	21%	42%	43%	31%
Total	52%	55%	52%	45%	39%	32%	47%	49%	41%

Regiunea de dezvoltare	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	52%	56%	50%	50%	44%	33%	48%	48%	42%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	48%	52%	49%	35%	37%	34%	44%	42%	34%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	55%	56%	54%	48%	44%	31%	48%	48%	38%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	59%	64%	63%	50%	48%	32%	50%	59%	47%
Regiunea de dezvoltare Vest	44%	47%	48%	44%	33%	24%	43%	42%	36%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	47%	50%	42%	45%	30%	25%	45%	44%	33%
Regiunea de dezvoltare Centru	60%	61%	55%	50%	46%	41%	50%	55%	53%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	53%	55%	54%	41%	29%	36%	48%	54%	44%
Total	52%	55%	52%	45%	39%	32%	47%	49%	41%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Armata/ Apărare	Poliție sau servicii din subordinea M.A.I.	Telecomunicații	Sănătate	Învățământ	Cultură	Administrație publică	Justiție	Mediu
Producție și prelucrare	53%	56%	51%	49%	46%	34%	56%	53%	51%
Construcții	60%	62%	67%	55%	43%	26%	55%	57%	45%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	52%	52%	57%	39%	41%	43%	52%	41%	46%
Marketing/Publicitate /Media	54%	56%	55%	44%	41%	31%	53%	59%	43%
Informații și comunicații	56%	59%	58%	49%	28%	28%	44%	53%	38%
Total	52%	55%	52%	45%	39%	32%	47%	49%	41%

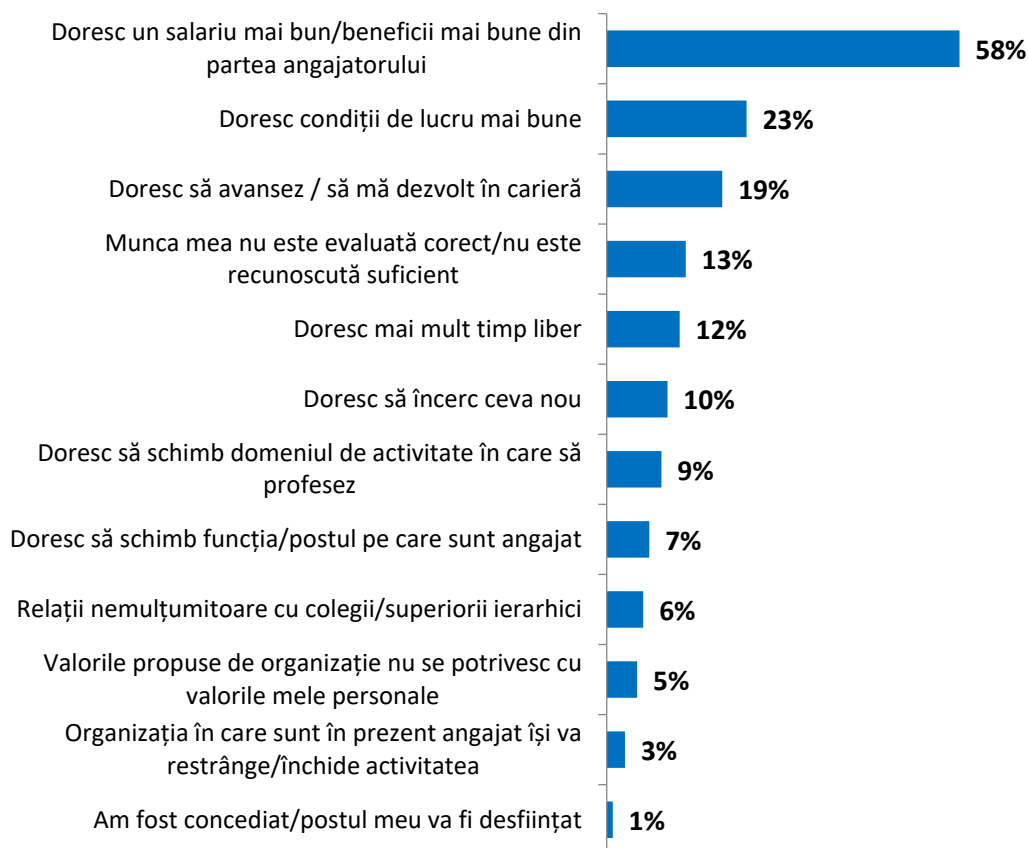
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



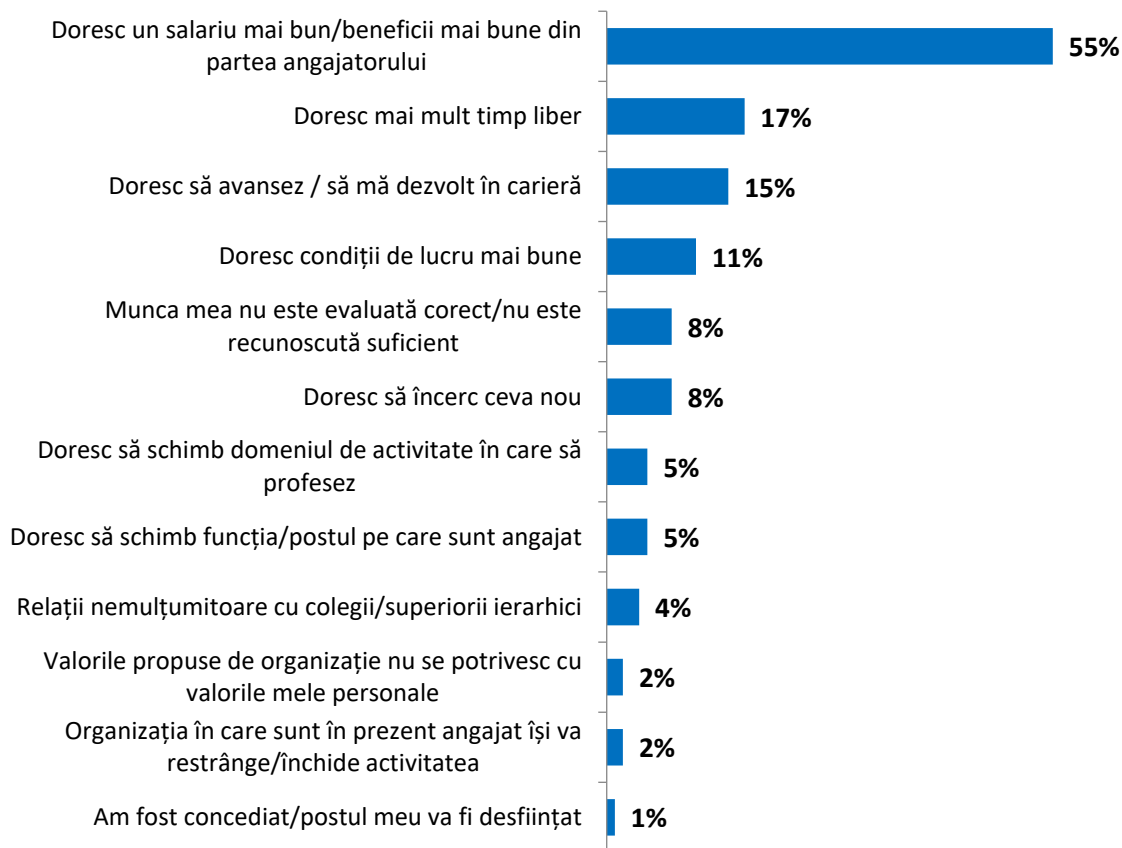
Domeniile de activitate din sectorul bugetar, percepute a avea cele mai bune oportunități sunt, conform percepției persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: Poliție/servicii din subordinea MAI, Justiție, Armată și Apărare și Telecomunicații. Cele mai puțin apreciate oportunități sunt cele din Cultură și Învățământ. În general, oportunitățile de lucru din toate domeniile propuse spre evaluare sunt considerate a fi, mai degrabă, mulțumitoare.

3.10. Căutarea/schimbarea locului de muncă

Q13. Dorința de schimbare a locului de muncă - principalele motive (doar cei angajați) - Răspuns multiplu, 2021



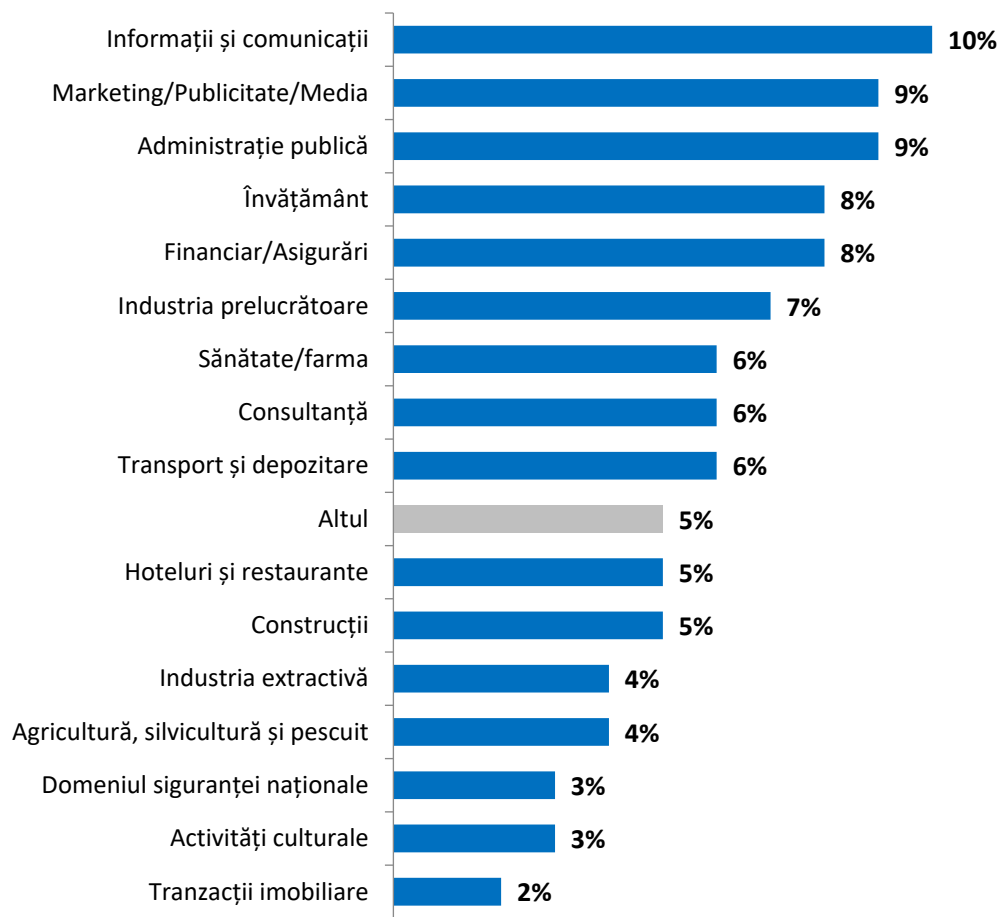
Q13. Dorința de schimbare a locului de muncă - principalele motive (doar cei angajați) - Răspuns multiplu, 2022



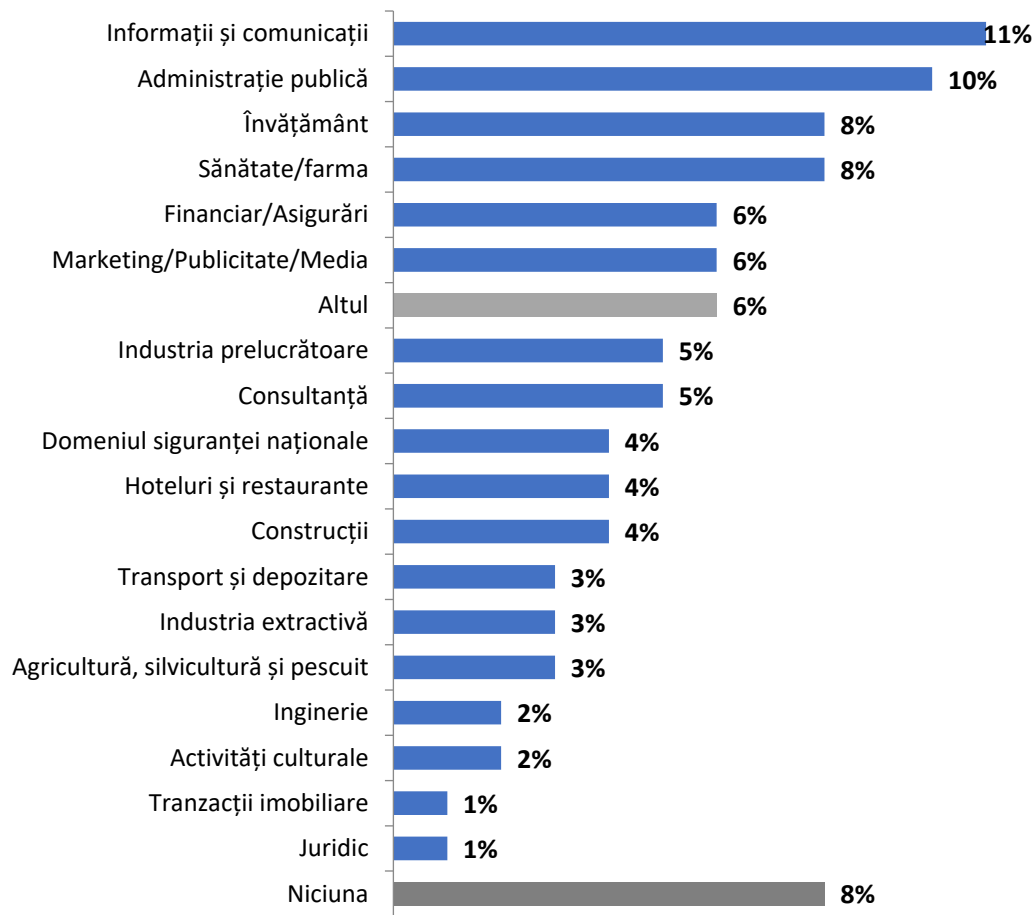
Q13. Care sunt principalele două motive pentru care doriți să vă schimbați locul actual de muncă?
(răspuns multiplu, maxim 2 variante de răspuns)

Peste jumătate (55%) dintre angajații ce au participat la studiu în acest an doresc un salariu mai bun/ beneficii mai bune. Acest procent este unul mai scăzut cu 3% raportat la anul trecut și cu 17% față de acum doi ani. Următoarele motive menționate sunt timp liber mai mult și dorința de a se dezvolta/a avansa în carieră.

Q15_1. Domeniul în care și-ar dori să se angajeze 2021 (N=1064)



Q15_1. Domeniul în care și-ar dori să se angajeze 2022 (N=1071)



În acest an, pe primul loc în preferințele respondenților se află sectorul Informații și comunicații, în care a fost inclus și sectorul IT (11%), Administrația publică (10%) și urmate de domeniul educațional (8%) și medical (8%). Diferențele față de anul trecut constau în coborârea în clasament a domeniului Marketing / Publicitate / Media în clasament și avansarea Administrației publice în topul preferințelor.

Tabel 12: Domeniul dorit pentru angajare

Genul	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
Feminin	3%	3%	4%	7%	9%
Masculin	7%	5%	4%	6%	13%
Total	5%	4%	4%	6%	11%

Mediul de rezidență	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
Urban	5%	4%	4%	6%	12%
Rural	6%	4%	4%	6%	9%
Total	5%	4%	4%	6%	11%

Grupe de vârstă	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
18-25 ani	4%	8%	7%	11%	16%
26-30 ani	5%	2%	3%	12%	19%
31-40 ani	5%	2%	4%	9%	11%
41-50 ani	3%	3%	5%	4%	10%
51-65 ani	8%	5%	3%	1%	5%
Total	5%	4%	4%	6%	11%

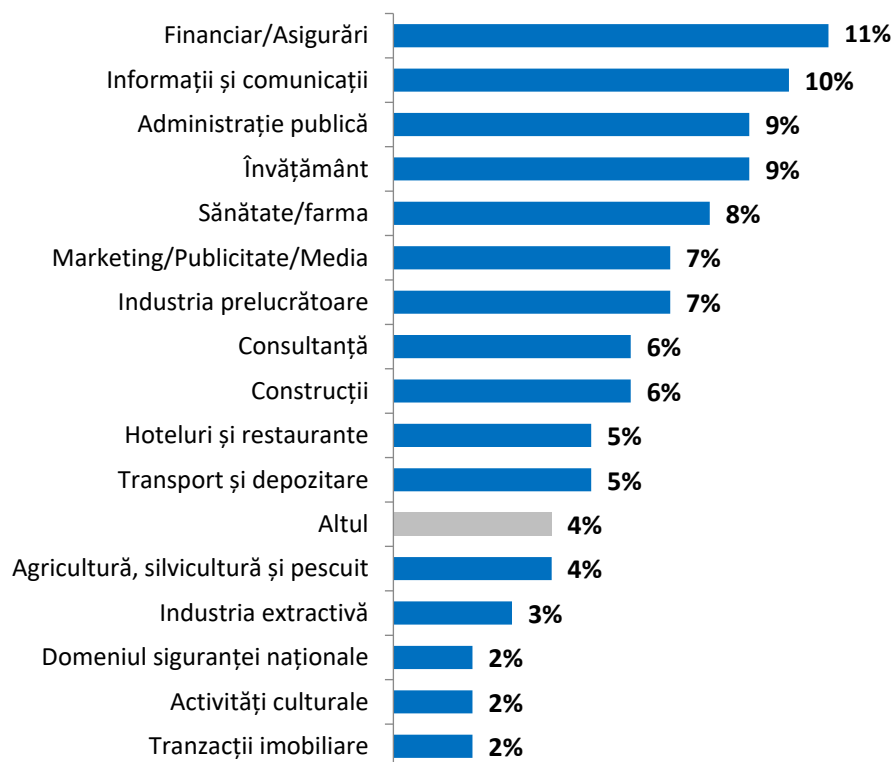
Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
Mediul privat	8%	4%	7%	8%	15%
Sectorul bugetar	3%	4%	3%	4%	6%
Mediul neguvernamental	0%	9%	0%	9%	6%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	3%	3%	2%	5%	10%
Total	5%	4%	4%	6%	11%

Regiunea de dezvoltare	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	6%	1%	4%	3%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	4%	4%	3%	11%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	7%	5%	5%	5%	11%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	9%	6%	2%	8%	6%
Regiunea de dezvoltare Vest	4%	4%	1%	10%	12%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3%	4%	4%	10%	6%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	6%	6%	3%	6%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	4%	6%	12%	20%
Total	5%	4%	4%	6%	11%

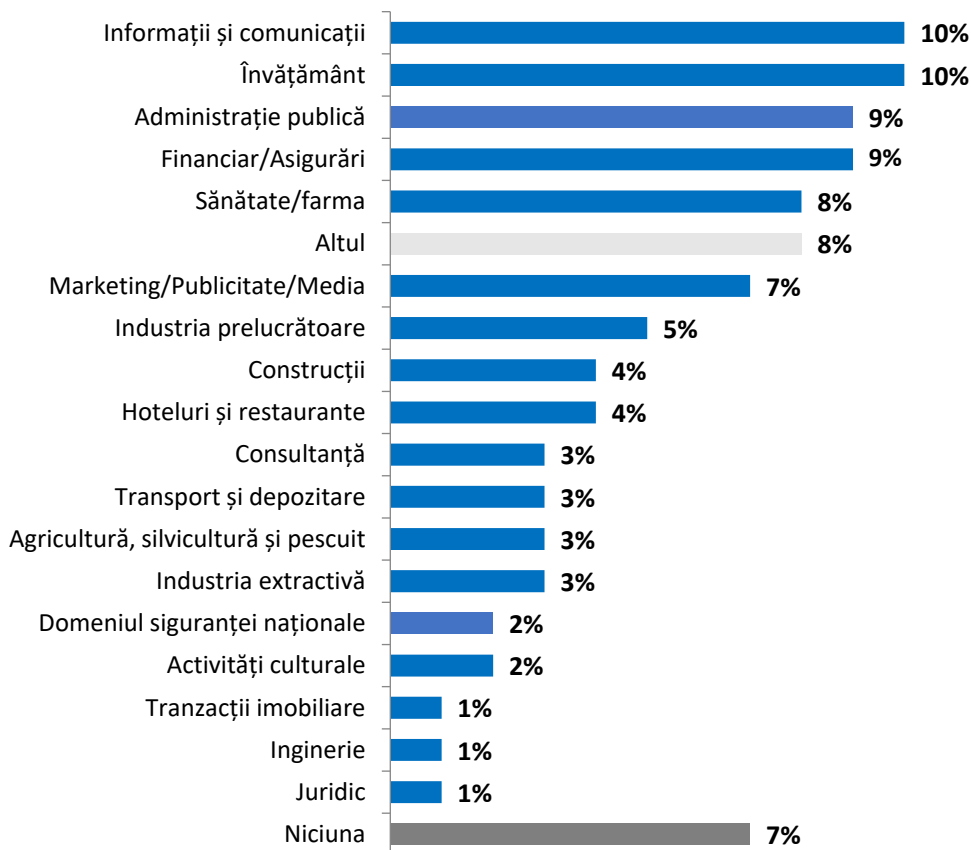
Domeniile de activitate dorite de cei aflați în căutarea unui loc de muncă sunt, și ele, diferite în funcție de variabilele socio-demografice, astfel:

- Persoanele din regiunea de dezvoltare București-Ilfov își doresc într-o măsură mai mare să se angajeze în domeniul Informații și comunicații. De asemenea, bărbații și tinerii preferă acest domeniu de activitate.
- Cei care preferă domeniul producție și prelucrare sunt mai degrabă bărbații, din regiunile de dezvoltare Centru și Sud-Vest Oltenia, cu vârste între 51-65 de ani.
- Domeniul construcțiilor este dorit în special de tineri, între 18-25 de ani, bărbați, din regiunile Centru și Sud-Vest Oltenia.

Q15_2. Domeniul în care au calificare 2021 (N=1064)



Q15_2. Domeniul în care au calificare 2022 (N=1071)



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

Domeniile în care românii își caută loc de muncă sunt relativ congruente cu calificările profesionale ale acestora.

Tabel 13: Calificare profesională

Genul	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sănătate/farma	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
Feminin	3%	3%	3%	12%	7%	7%
Masculin	8%	6%	4%	5%	8%	12%
Total	5%	4%	4%	8%	7%	10%

Mediul de rezidență	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sănătate/farma	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
Urban	5%	5%	3%	7%	7%	10%
Rural	5%	4%	4%	12%	7%	8%
Total	5%	4%	4%	8%	7%	10%

Grupe de vârstă	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sănătate/farma	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
18-25 ani	3%	5%	8%	8%	11%	16%
26-30 ani	5%	1%	3%	11%	11%	15%
31-40 ani	5%	3%	2%	10%	10%	12%
41-50 ani	3%	3%	4%	10%	6%	7%
51-65 ani	9%	7%	2%	5%	3%	4%
Total	5%	4%	4%	8%	7%	10%

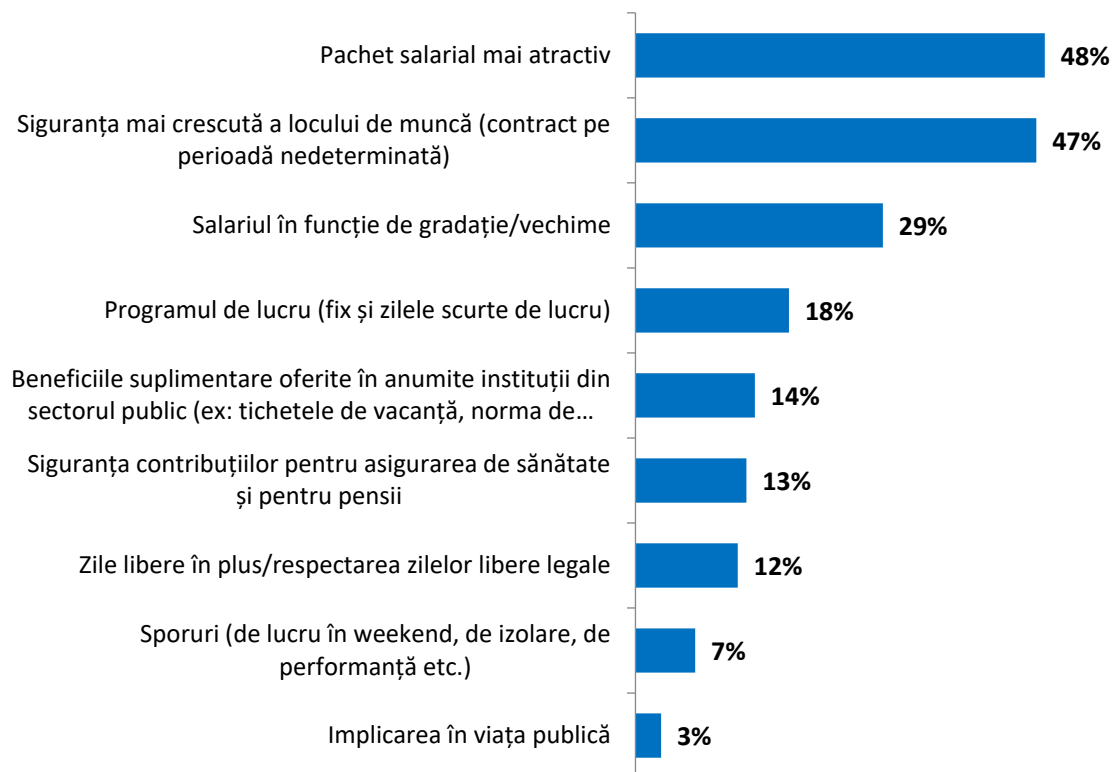
Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sănătate/farma	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
Mediul privat	7%	6%	5%	9%	10%	14%
Sectorul bugetar	4%	4%	3%	9%	5%	6%
Mediul neguvernamental	0%	9%	3%	0%	6%	6%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	4%	2%	2%	8%	6%	8%
Total	5%	4%	4%	8%	7%	10%

Regiunea de dezvoltare	Producție și prelucrare	Construcții	Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	Sănătate/farma	Marketing/Publicitate/Media	Informații și comunicații
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	7%	2%	4%	8%	5%	8%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	2%	3%	2%	9%	8%	10%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	5%	8%	3%	10%	6%	12%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	8%	8%	1%	6%	5%	9%
Regiunea de dezvoltare Vest	3%	4%	4%	5%	4%	12%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	3%	4%	4%	10%	10%	8%
Regiunea de dezvoltare Centru	9%	3%	4%	10%	6%	6%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	3%	4%	4%	8%	14%	12%
Total	5%	4%	4%	8%	7%	10%

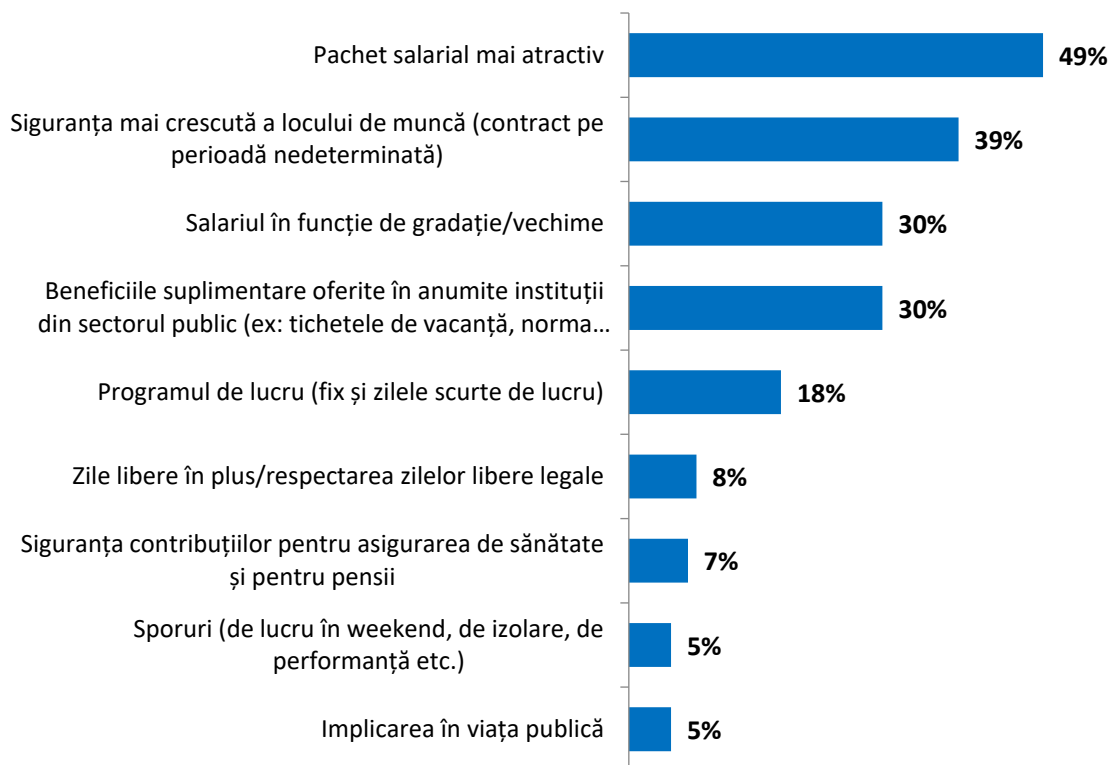
Calificările profesionale dobândite de cei aflați în căutarea unui loc de muncă sunt, și ele, diferite în funcție de variabilele socio-demografice, astfel:

- Calificările în sănătate/farmaceutică sunt mai degrabă, specifice genului feminin. Producția/prelucrarea, construcțiile și informații și comunicații sunt mai întâlnite pentru bărbați.
- Cei care caută un loc de muncă și locuiesc în mediul rural dețin într-o mai mare măsură calificare în sănătate sau farma decât cei din mediul urban. Cei care locuiesc în mediul urban au într-o mai mare măsură calificări în domeniul informații și comunicații.
- Persoanele tinere au mai degrabă calificări în domenii precum: marketing, publicitate sau media și domeniul informații și comunicații (inclusiv IT). În schimb, cei între 51-65 de ani au mai des calificări în domenii ca producție și prelucrare, respectiv construcții.

**Q22. (Doar cei care vor să se angajeze în sistemul bugetar)
Ce motive îi determină să vrea să se angajeze în sistemul bugetar?
(răspuns multiplu, maximum 2 alegeri) 2021 (N=310)**



**Q22. (Doar cei care vor să se angajeze în sistemul bugetar)
Ce motive îi determină să vrea să se angajeze în sistemul bugetar?
(răspuns multiplu, maximum 2 alegeri) 2022 (N=346)**



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

Principalele motive care determină dorința de angajare în sistemul bugetar rămân și în acest an, pachetul salarial mai atractiv, urmat de siguranța locului de muncă și salariul în funcție de vechime sau gradație. Comparativ cu anul trecut, beneficiile suplimentare au devansat programul de lucru ca factor motivator de angajare la stat. Pe ultimul loc se plasează implicarea în viața publică - doar 5% dintre cei care caută un job au menționat acest aspect drept factor motivant.

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

Genul	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Feminin	45%	40%	28%
Masculin	54%	39%	33%
Total	49%	39%	30%

Mediul de rezidență	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Urban	46%	40%	29%
Rural	53%	38%	32%
Total	49%	39%	30%

Grupe de vârstă	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
18-25 ani	63%	29%	34%
26-30 ani	34%	37%	32%
31-40 ani	49%	37%	24%
41-50 ani	47%	46%	35%
51-65 ani	52%	40%	29%
Total	49%	39%	30%

Regiunea de dezvoltare	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	47%	32%	40%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	49%	37%	28%

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

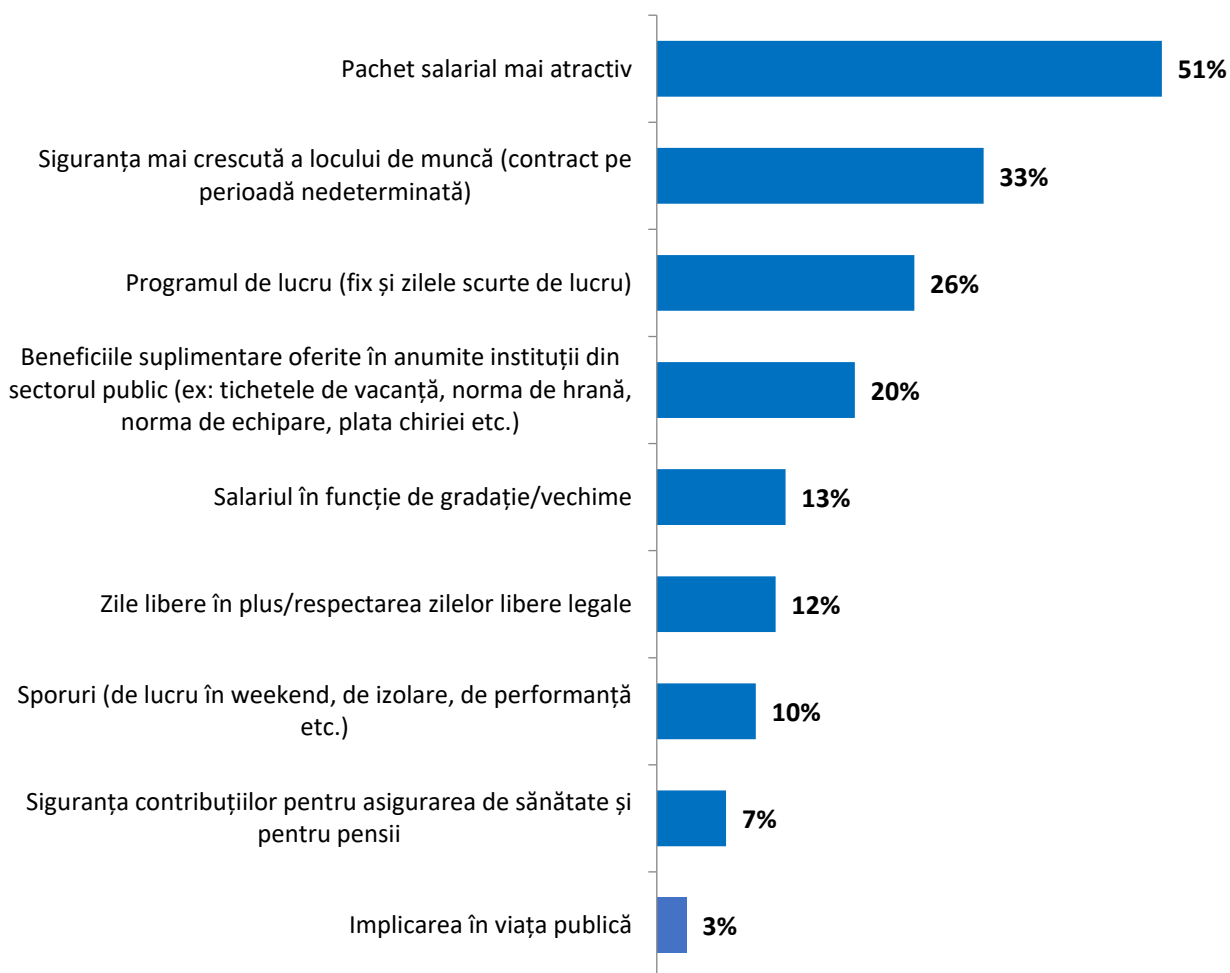


Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	60%	42%	31%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	48%	46%	25%
Regiunea de dezvoltare Vest	63%	46%	42%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	46%	43%	38%
Regiunea de dezvoltare Centru	44%	38%	25%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	43%	38%	16%
Total	49%	39%	30%

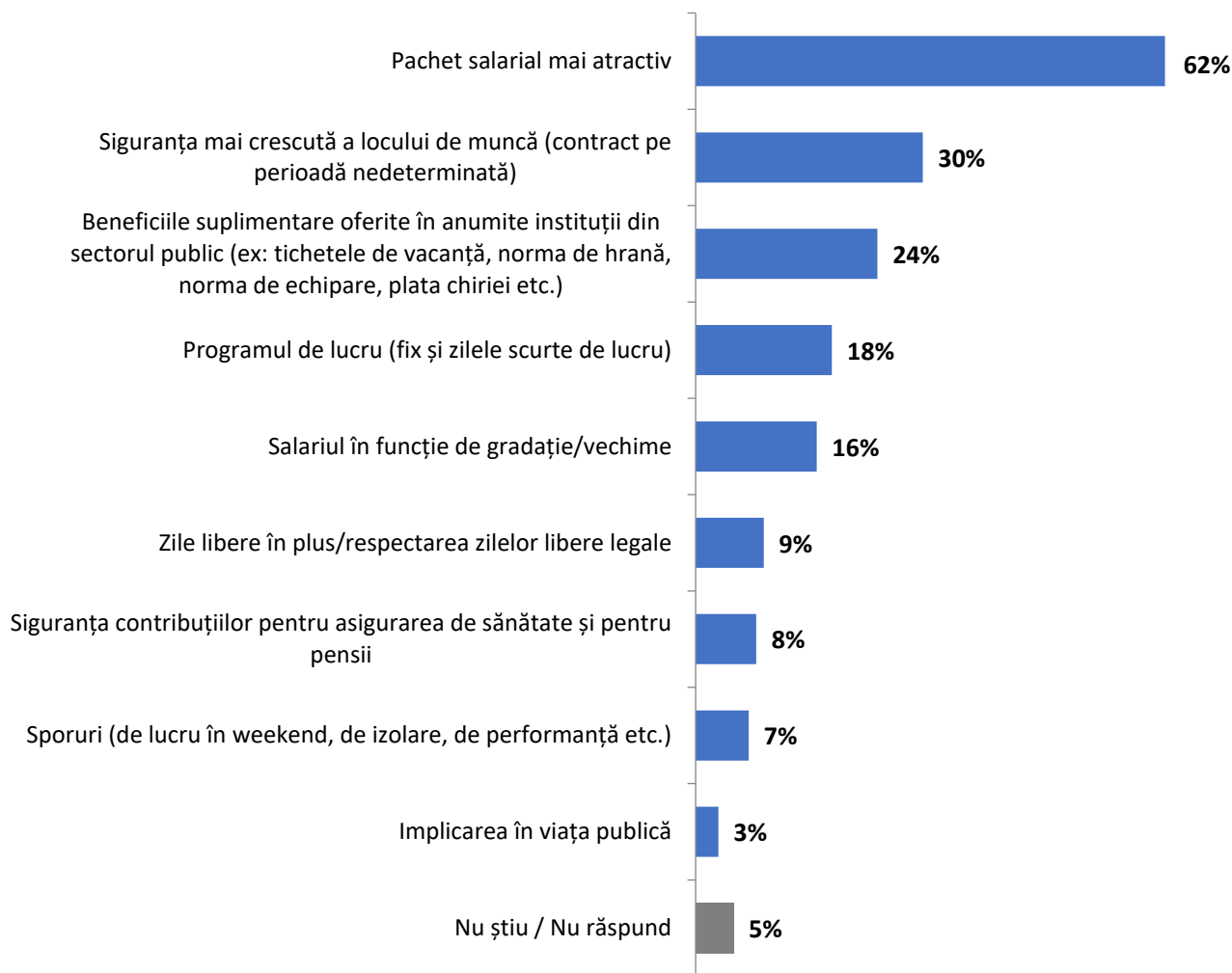
Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Salariul în funcție de gradație/vechime
Producție și prelucrare	30%	40%	30%
Construcții	47%	27%	33%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	56%	22%	22%
Marketing/Publicitate/Media	64%	14%	29%
Informații și comunicații	55%	45%	15%
Total	49%	39%	30%

Pachetul salarial mai atractiv reprezintă un factor care îi motivează pe cei care doresc un loc de muncă în sectorul bugetar, în mod deosebit pe bărbați și pe cei care ar dori să lucreze în domenii precum marketing, publicitate sau media. Siguranța mai crescută a locului de muncă îi atrage îndeosebi pe cei de peste 40 de ani și pe cei care ar dori să lucreze în domenii precum informații și comunicații. Salariul calculat în funcție de gradație/vechime este mai atractiv mai ales pentru cei cu vârste între 41-50 de ani și pentru cei care aspiră la un job în construcții.

**Q23. (Doar cei care nu vor să se angajeze în sistemul bugetar)
Ce motive i-ar determina să vrea să se angajeze în sistemul bugetar?
(răspuns multiplu, maximum 2 alegeri) 2021 (N=832)**



**Q23. (Doar cei care nu vor să se angajeze în sistemul bugetar)
Ce motive i-ar determina să vrea să se angajeze în sistemul bugetar?
(răspuns multiplu, maximum 2 alegeri) 2022 (N=725)**



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

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

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

Genul	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Beneficiile suplimentare
Feminin	61%	29%	27%
Masculin	63%	31%	21%
Total	62%	30%	24%

Mediul de rezidență	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Beneficiile suplimentare
Urban	60%	30%	24%
Rural	68%	31%	23%
Total	62%	30%	24%

Grupe de vârstă	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Beneficiile suplimentare
18-25 ani	71%	15%	30%
26-30 ani	68%	25%	31%
31-40 ani	65%	31%	29%
41-50 ani	60%	35%	21%
51-65 ani	55%	34%	16%
Total	62%	30%	24%

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Beneficiile suplimentare
Mediul privat	66%	28%	25%
Mediul neguvernamental	68%	29%	29%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	55%	35%	21%
Total	62%	30%	24%

Regiunea de dezvoltare	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Beneficiile suplimentare
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	70%	36%	24%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	65%	23%	24%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	58%	30%	23%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	59%	41%	20%
Regiunea de dezvoltare Vest	54%	29%	29%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	72%	32%	18%
Regiunea de dezvoltare Centru	50%	27%	27%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	61%	24%	26%
Total	62%	30%	24%

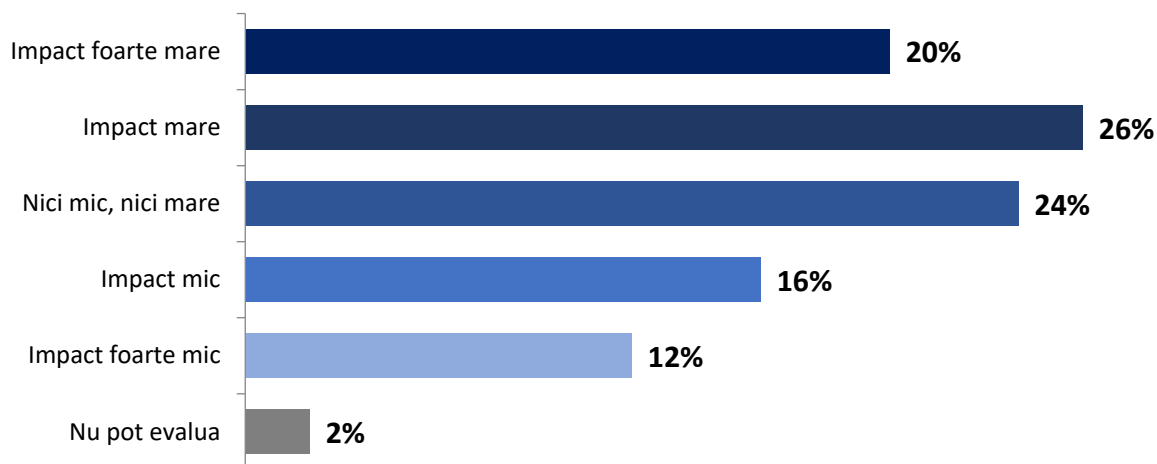
Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Pachet salarial mai atractiv	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)	Beneficiile suplimentare
Producție și prelucrare	69%	36%	11%
Construcții	63%	26%	11%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	54%	20%	20%
Marketing/Publicitate/Media	78%	28%	28%
Informații și comunicații	66%	25%	30%
Total	62%	30%	24%

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

- Pachetul salarial mai atractiv i-ar putea convinge mai ales pe cei cu vârste până în 30 de ani și pe cei care ar dori să lucreze în producție și prelucrare.
- Siguranța crescută a locurilor de muncă în sectorul bugetar i-ar putea convinge mai ales pe cei care au peste 40 de ani și care doresc un job în domeniul producție și prelucrare.
- Beneficiile suplimentare oferite de anumite instituții publice i-ar determina pe tinerii sub 31 de ani, pe femei și pe cei care vor să se angajeze în domeniul informații și comunicații să activeze în mediul bugetar.

3.11. Locul de muncă în perioada COVID-19

Q28. Impactul pandemiei de COVID-19 asupra activității profesionale (N=1071)



Q28. Cât de mare a fost impactul pandemiei de COVID-19 asupra activității dvs. profesionale? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Tabel 1: Impactul pandemiei de COVID-19 asupra activității profesionale

Genul	Impact foarte mic	Impact mic	Nici mic, nici mare	Impact mare	Impact foarte mare	Nu pot evalua	Impact foarte mare + mare
Feminin	11%	15%	23%	26%	22%	3%	48%
Masculin	12%	18%	26%	26%	17%	1%	43%
Total	12%	16%	24%	26%	20%	2%	46%

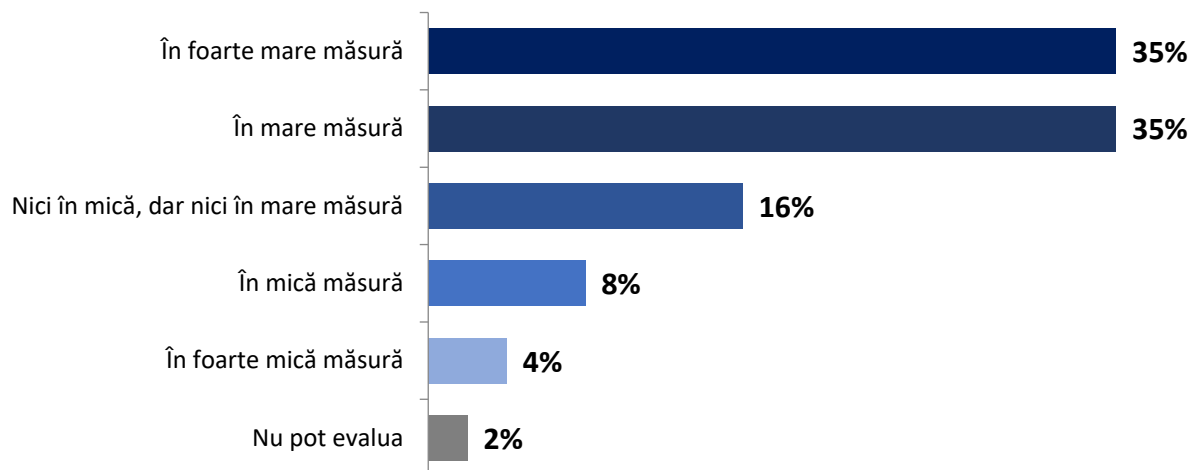
Mediul de rezidență	Impact foarte mic	Impact mic	Nici mic, nici mare	Impact mare	Impact foarte mare	Nu pot evalua	Impact foarte mare + mare
Urban	11%	17%	24%	25%	21%	2%	46%
Rural	12%	17%	24%	28%	18%	1%	46%
Total	12%	16%	24%	26%	20%	2%	46%

Grupe de vârstă	Impact foarte mic	Impact mic	Nici mic, nici mare	Impact mare	Impact foarte mare	Nu pot evalua	Impact foarte mare + mare
18-25 ani	6%	20%	20%	33%	17%	4%	50%
26-30 ani	11%	14%	24%	22%	27%	2%	49%
31-40 ani	11%	18%	23%	24%	22%	2%	46%
41-50 ani	11%	17%	20%	32%	19%	1%	51%
51-65 ani	16%	15%	31%	20%	16%	2%	36%
Total	12%	16%	24%	26%	20%	2%	46%

Regiunea de dezvoltare	Impact foarte mic	Impact mic	Nici mic, nici mare	Impact mare	Impact foarte mare	Nu pot evalua	Impact foarte mare + mare
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	8%	17%	25%	30%	19%	1%	49%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	15%	13%	22%	25%	23%	2%	48%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	9%	18%	30%	18%	23%	2%	41%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	14%	16%	19%	28%	19%	4%	47%
Regiunea de dezvoltare Vest	16%	17%	28%	20%	15%	4%	35%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	9%	22%	21%	27%	20%	1%	47%
Regiunea de dezvoltare Centru	16%	18%	26%	20%	20%	0%	40%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	10%	12%	21%	36%	18%	3%	54%
Total	12%	16%	24%	26%	20%	2%	46%

Aproximativ 5 din 10 dintre persoanele care își caută un loc de muncă consideră că pandemia de COVID-19 a avut un impact mare sau foarte mare asupra activității lor profesionale. Cele mai afectate au fost persoanele de gen feminin și cele care locuiesc în regiunea București-Ilfov.

Q29. Măsuri necesare luate de angajator pentru contracararea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19
Doar angajați (N=808)



Q29. În ce măsură angajatorul dvs. a luat măsurile necesare pentru contracararea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19? Vă rog să răspundeți utilizând o scală de la 1 la 5.

Genul	În foarte mare măsură	În mare măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	În mică măsură	În foarte mică măsură	Nu pot evalua	În foarte mare + mare măsură
Feminin	40%	34%	14%	7%	3%	2%	74%
Masculin	30%	37%	18%	10%	4%	1%	67%
Total	35%	35%	16%	8%	4%	2%	70%



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Mediul de rezidență	În foarte mare măsură	În mare măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	În mică măsură	În foarte mică măsură	Nu pot evalua	În foarte mare + mare măsură
Urban	35%	35%	16%	7%	5%	2%	70%
Rural	35%	35%	16%	11%	2%	1%	70%
Total	35%	35%	16%	8%	4%	2%	70%

Grupe de vârstă	În foarte mare măsură	În mare măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	În mică măsură	În foarte mică măsură	Nu pot evalua	În foarte mare + mare măsură
18-25 ani	32%	33%	18%	13%	3%	1%	65%
26-30 ani	39%	38%	15%	4%	2%	2%	77%
31-40 ani	38%	34%	17%	6%	4%	1%	72%
41-50 ani	37%	37%	14%	9%	2%	1%	74%
51-65 ani	28%	35%	18%	11%	7%	1%	63%
Total	35%	35%	16%	8%	4%	2%	70%

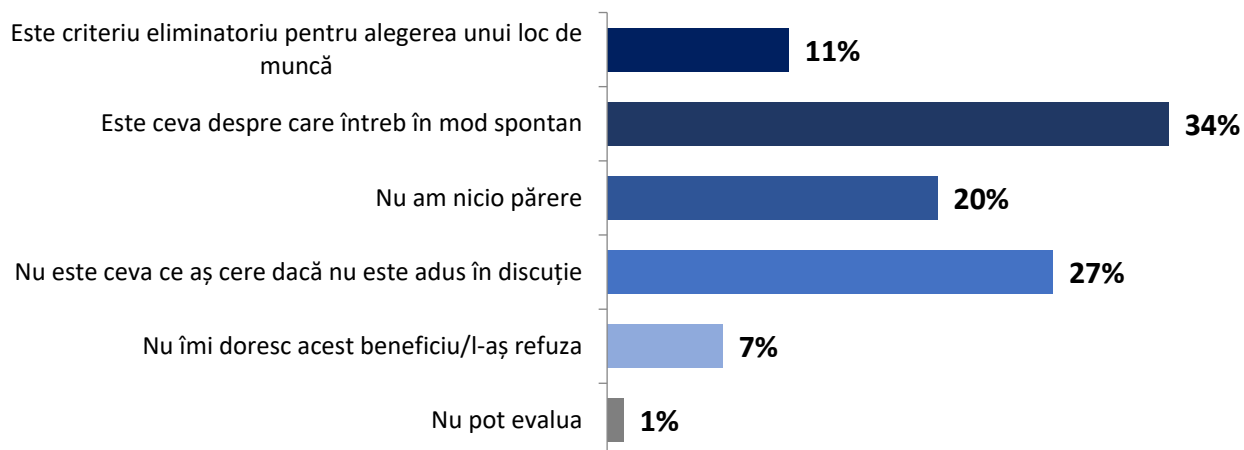
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!



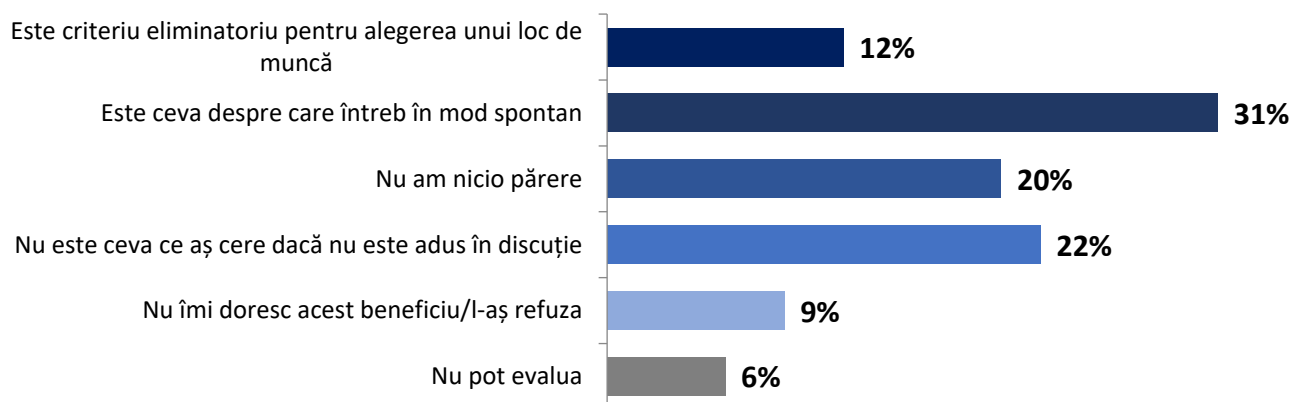
Regiunea de dezvoltare	În foarte mare măsură	În mare măsură	Nici în mică, nici în mare măsură	În mică măsură	În foarte mică măsură	Nu pot evalua	În foarte mare + mare măsură
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	30%	42%	13%	10%	2%	3%	72%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	42%	37%	13%	4%	3%	0%	79%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	39%	28%	17%	13%	2%	1%	67%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	35%	31%	21%	9%	3%	1%	66%
Regiunea de dezvoltare Vest	30%	34%	20%	9%	4%	3%	64%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	31%	43%	13%	8%	4%	0%	74%
Regiunea de dezvoltare Centru	34%	32%	17%	9%	5%	4%	66%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	40%	32%	17%	5%	5%	0%	72%
Total	35%	35%	16%	8%	4%	2%	70%

Peste două treimi (70%) dintre angajații care își doresc schimbarea locului de muncă consideră că angajatorul a luat măsurile necesare pentru contracararea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19. Femeile, tinerii, între 26-30 de ani și persoanele din regiunea Sud-Est sunt de părere în mare sau foarte mare măsură că angajatorii au acționat potrivit pentru stoparea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19.

**Q30. Solicitarea unei politici mai permissive în legătură cu lucrul de de la distanță după criza COVID-19 (N=1064)
2021**



**Q30. Solicitarea unei politici mai permissive în legătură cu lucrul de de la distanță după criza COVID-19 (N=1071)
2022**



Q30. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de la lucra de la distanță?

Se remarcă o scădere a dorinței de a lucra remote, comparativ cu anii precedenți. Dacă în 2020, aproximativ 5 din 10 persoane aflate în căutarea unui loc de muncă ar solicita o politică mai permisivă de lucru de acasă după terminarea crizei pandemice cauzate de COVID19, în 2021, 45% ar fi dorit să lucreze remote, în acest an, procentul acestora a scăzut cu 2% față de anul trecut.

Tabel 2: Solicitare politică permisivă de lucru de acasă

Genul	Este un criteriu eliminatoriu	Este ceva de care întreb în mod spontan	Nu am nicio părere	Nu este ceva ce aș cere	Nu îmi doresc acest beneficiu	Nu pot evalua	Solicitare lucru de acasă
Feminin	14%	32%	15%	24%	10%	5%	46%
Masculin	10%	30%	25%	20%	9%	6%	40%
Total	12%	31%	20%	22%	9%	6%	43%

Mediul de rezidență	Este un criteriu eliminatoriu	Este ceva de care întreb în mod spontan	Nu am nicio părere	Nu este ceva ce aș cere	Nu îmi doresc acest beneficiu	Nu pot evalua	Solicitare lucru de acasă
Urban	12%	33%	19%	21%	9%	6%	45%
Rural	12%	27%	22%	24%	10%	5%	39%
Total	12%	31%	20%	22%	9%	6%	43%

Grupe de vârstă	Este un criteriu eliminatoriu	Este ceva de care întreb în mod spontan	Nu am nicio părere	Nu este ceva ce aș cere	Nu îmi doresc acest beneficiu	Nu pot evalua	Solicitare lucru de acasă
18-25 ani	16%	36%	22%	16%	8%	2%	52%
26-30 ani	17%	34%	18%	15%	9%	7%	51%
31-40 ani	13%	37%	18%	20%	8%	4%	50%
41-50 ani	8%	29%	21%	28%	11%	3%	37%
51-65 ani	11%	23%	22%	24%	10%	10%	34%
Total	12%	31%	20%	22%	9%	6%	43%



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Tipul organizației în care ar vrea să se angajeze	Este un criteriu eliminătoriu	Este ceva de care întreb în mod spontan	Nu am nicio părere	Nu este ceva ce aș cere	Nu îmi doresc acest beneficiu	Nu pot evalua	Solicitare lucru de acasă
Mediul privat	16%	33%	19%	22%	7%	3%	49%
Sectorul bugetar	8%	30%	22%	23%	12%	5%	38%
Mediul neguvernamental	17%	38%	18%	18%	9%	0%	55%
Nu m-am hotărât încă/nu am preferințe	11%	28%	20%	21%	10%	10%	39%
Total	12%	31%	20%	22%	9%	6%	43%

Regiunea de dezvoltare	Este un criteriu eliminătoriu	Este ceva de care întreb în mod spontan	Nu am nicio părere	Nu este ceva ce aș cere	Nu îmi doresc acest beneficiu	Nu pot evalua	Solicitare lucru de acasă
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	9%	29%	23%	24%	10%	5%	38%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	7%	32%	22%	23%	11%	5%	39%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	14%	27%	20%	24%	10%	5%	41%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	9%	34%	18%	25%	9%	5%	43%
Regiunea de dezvoltare Vest	12%	32%	17%	24%	5%	10%	44%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	16%	33%	18%	17%	12%	4%	49%
Regiunea de dezvoltare Centru	10%	28%	22%	24%	10%	6%	38%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	20%	36%	20%	15%	6%	3%	56%

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



Total	12%	31%	20%	22%	9%	6%	43%
-------	-----	-----	-----	-----	----	----	-----

Posibilitatea de a lucra de la distanță este importantă pentru tineri, persoanele care locuiesc în mediul urban și pentru cei din regiunile de dezvoltare București-Ilfov.

3.12. Situația războiului din Ucraina

Q31. Intenția de a părăsi țara în contextul războiului din Ucraina (N=1071)



Q31. În actualul context al războiului din Ucraina v-ați gândit să părăsiți țara?

În actualul context din Ucraina, aproximativ un sfert dintre cei care se află în căutarea unui loc de muncă s-au gândit să părăsească țara.

Tabel 1: Intenția de a părăsi țara în contextul războiului din Ucraina

Genul	Da	Nu
Feminin	25%	75%
Masculin	20%	80%
Total	23%	77%

Mediul de rezidență	Da	Nu
Urban	24%	76%
Rural	21%	79%
Total	23%	77%

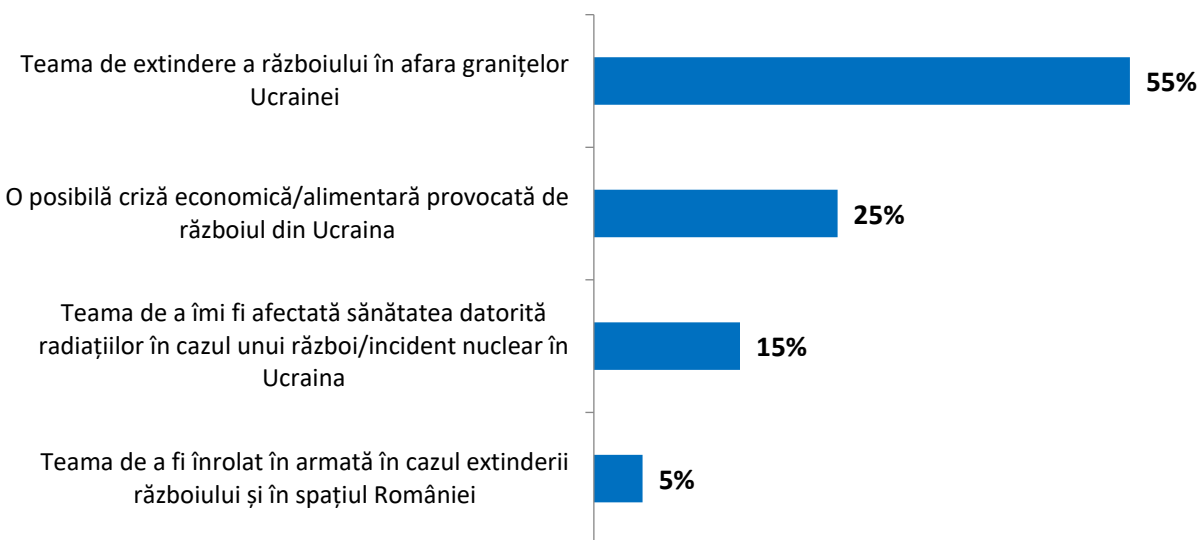
Grupe de vârstă	Da	Nu
18-25 ani	23%	77%
26-30 ani	33%	67%
31-40 ani	27%	73%
41-50 ani	24%	76%
51-65 ani	13%	87%
Total	23%	77%

Regiunea de dezvoltare	Da	Nu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	22%	78%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	24%	76%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	23%	77%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	19%	81%
Regiunea de dezvoltare Vest	24%	76%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	20%	80%
Regiunea de dezvoltare Centru	20%	80%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	30%	70%
Total	23%	77%

Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze		
	Da	Nu
Producție și prelucrare	15%	85%
Construcții	26%	74%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	34%	66%
Marketing/Publicitate/Media	24%	76%
Informații și comunicații	25%	75%
Total	23%	77%

Persoanele care s-au gândit să părăsească țara în contextul războiului din Ucraina sunt mai degrabă de gen feminin, tineri cu vârste cuprinse între 26-30 de ani, locuitori ai regiunii București-Ilfov și cei care își doresc să lucreze în domeniul HoReCa.

Q32. Principalele motive pentru care vor să părăsească țara (N=244)



Q32. Care este principalul motiv pentru care doriți să părăsiți țara în contextul actual?

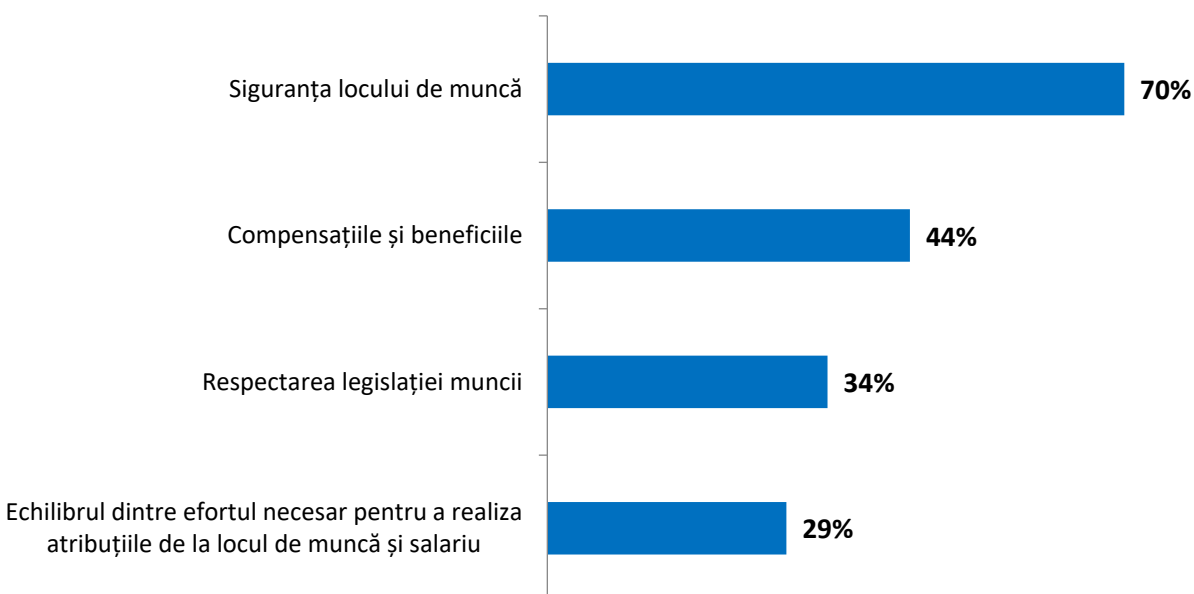
Teama de extindere a războiului în afara granițelor Ucrainei reprezintă principalul motiv pentru care românii care se află în căutarea unui loc de muncă vor să părăsească

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



țara, menționat de peste jumătate dintre aceștia. Acesta este urmat de izbucnirea unei posibile crize economice sau alimentare provocate de acest război, precizat de un sfert dintre subiecții studiului.

Q33. Avantajele de a lucra la stat (răspuns multiplu) (N=1071)



Q33. Care considerați că sunt avantajele de a lucra la stat?

Tabel 2: Avantajele de a lucra la stat

Genul	Siguranța locului de muncă	Compensațiile și beneficiile	Respectarea legislației muncii	Echilibrul dintre efort și salariu
Feminin	69%	41%	31%	29%
Masculin	71%	47%	37%	29%
Total	70%	44%	34%	29%



UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Mediul de rezidență	Siguranța locului de muncă	Compensațiile și beneficiile	Respectarea legislației muncii	Echilibrul dintre efort și salariu
Urban	70%	46%	32%	29%
Rural	70%	40%	37%	29%
Total	70%	44%	34%	29%

Grupe de vârstă	Siguranța locului de muncă	Compensațiile și beneficiile	Respectarea legislației muncii	Echilibrul dintre efort și salariu
18-25 ani	58%	38%	33%	30%
26-30 ani	58%	50%	29%	26%
31-40 ani	71%	49%	37%	31%
41-50 ani	76%	37%	31%	26%
51-65 ani	74%	46%	35%	31%
Total	70%	44%	34%	29%

Regiunea de dezvoltare	Siguranța locului de muncă	Compensațiile și beneficiile	Respectarea legislației muncii	Echilibrul dintre efort și salariu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	71%	39%	35%	26%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	65%	42%	40%	25%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	76%	42%	35%	28%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	71%	57%	33%	26%
Regiunea de dezvoltare Vest	68%	46%	28%	27%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	67%	42%	39%	36%
Regiunea de dezvoltare Centru	69%	47%	25%	35%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	69%	42%	30%	29%
Total	70%	44%	34%	29%

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

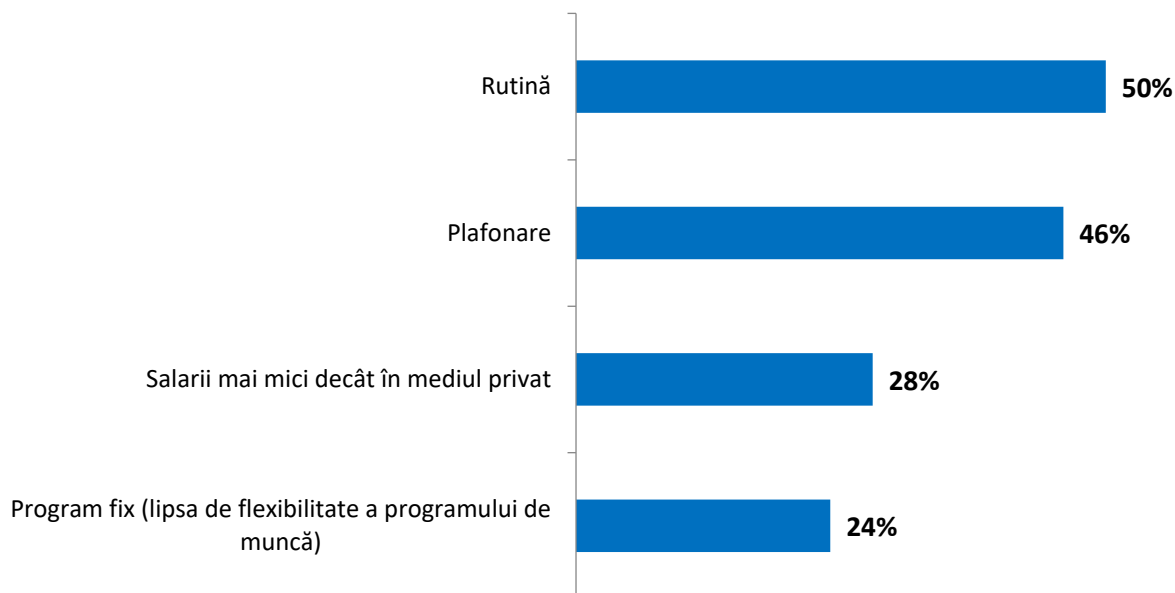


Domeniul organizației în care ar vrea să se angajeze	Siguranța locului de muncă	Compensațiile și beneficiile	Respectarea legislației muncii	Echilibrul dintre efort și salariu
Producție și prelucrare	71%	46%	31%	31%
Construcții	69%	52%	29%	24%
Hoteluri, restaurante și domeniul alimentar	68%	43%	39%	30%
Marketing/Publicitate/Media	69%	56%	28%	29%
Informații și comunicații	70%	48%	37%	33%
Total	70%	44%	34%	29%

Siguranța locului de muncă reprezintă principalul avantaj al faptului de a lucra la stat. Avantajele joburilor din mediul public percepute de cei aflați în căutarea unui loc de muncă diferită în funcție de variabilele socio-demografice, astfel:

- Siguranța locului de muncă este un avantaj important pentru persoanele de peste 40 de ani și locuitorii din regiunea de dezvoltare Sud-Muntenia.
- Pentru tinerii cu vârste cuprinse între 26-30 de ani, dar și pentru cei din regiunea Sud-Vest Oltenia, care își doresc să lucreze în domenii precum marketing, publicitate sau media, principalul beneficiu al locurilor de muncă la stat sunt compensațiile și beneficiile.
- Respectarea legislației muncii este un atu important al joburilor de la stat în special pentru bărbați, persoanele din regiunea Sud-Est și cei care vor să lucreze în domeniul informații și comunicații.

Q34. Dezavantajele de a lucra la stat (răspuns multiplu) (N=1071)



Q34. Care considerați că sunt dezavantajele de a lucra la stat?

Tabel 3: Dezavantajele de a lucra la stat

Genul	Rutină	Plafonare	Salarii mai mici decât în mediul privat	Program fix (lipsa de flexibilitate)
Feminin	48%	42%	30%	26%
Masculin	53%	50%	25%	22%
Total	50%	46%	28%	24%

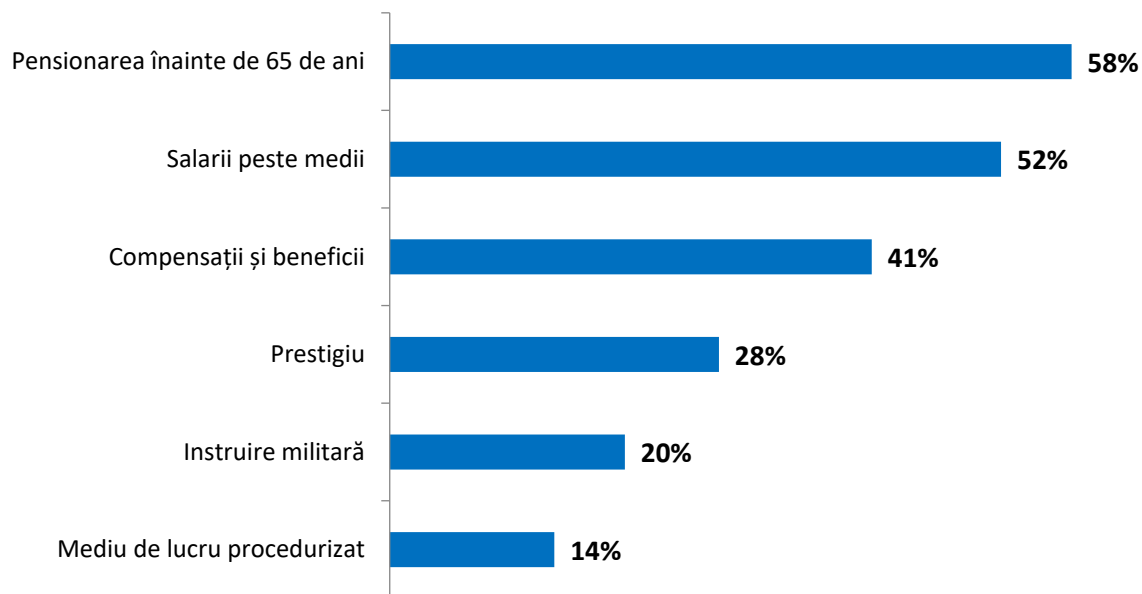
Mediul de rezidență	Rutină	Plafonare	Salarii mai mici decât în mediul privat	Program fix (lipsa de flexibilitate)
Urban	52%	49%	26%	24%
Rural	46%	41%	30%	24%
Total	50%	46%	28%	24%

Grupe de vârstă	Rutină	Plafonare	Salarii mai mici decât în mediul privat	Program fix (lipsa de flexibilitate)
18-25 ani	49%	38%	36%	20%
26-30 ani	46%	36%	32%	26%
31-40 ani	48%	46%	28%	19%
41-50 ani	50%	46%	28%	26%
51-65 ani	55%	54%	21%	29%
Total	50%	46%	28%	24%

Regiunea de dezvoltare	Rutină	Plafonare	Salarii mai mici decât în mediul privat	Program fix (lipsa de flexibilitate)
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	44%	41%	31%	27%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	48%	42%	25%	24%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	52%	49%	25%	27%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	62%	55%	17%	20%
Regiunea de dezvoltare Vest	45%	54%	36%	27%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	49%	40%	34%	20%
Regiunea de dezvoltare Centru	53%	47%	19%	27%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	52%	46%	34%	20%
Total	50%	46%	28%	24%

Rutina reprezintă principalul dezavantaj de a lucra la stat, urmat de plafonare. Rutina este un dezavantaj, în special, pentru bărbați, locuitorii din mediul urban și persoanele de peste 40 de ani. Plafonarea reprezintă un minus pentru cei între 51-65 de ani, bărbați și cei din mediul urban. Spre deosebire de privat, nemulțumirea exprimată față de joburile de la stat este reprezentată de salariile mai mici mai degrabă pentru femei, tineri, între 18-25 de ani și locuitorii din mediul rural. Lipsa de flexibilitate a programului joburilor de la stat este un impediment pentru femei și pentru cei cu vârste cuprinse între 51-65 de ani.

Q35. Avantajele de a lucra în armată (răspuns multiplu) (N=1071)



Q35. Care considerați că sunt avantajele de la lucra în armată?

Tabel 4: Avantajele de a lucra în armată

Genul	Pensionarea înainte de 65 de ani	Salarii peste medii	Compensații și beneficii	Instruire militară	Mediu de lucru procedurizat	Prestigiu
Feminin	58%	53%	45%	20%	15%	30%
Masculin	58%	51%	36%	21%	13%	24%
Total	58%	52%	41%	20%	14%	28%

Mediul de rezidență	Pensionarea înainte de 65 de ani	Salarii peste medii	Compensații și beneficii	Instruire militară	Mediu de lucru procedurizat	Prestigiu
Urban	59%	55%	44%	19%	15%	27%

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





UNIUNEA EUROPEANĂ

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

Rural	56%	46%	35%	22%	14%	29%
Total	58%	52%	41%	20%	14%	28%

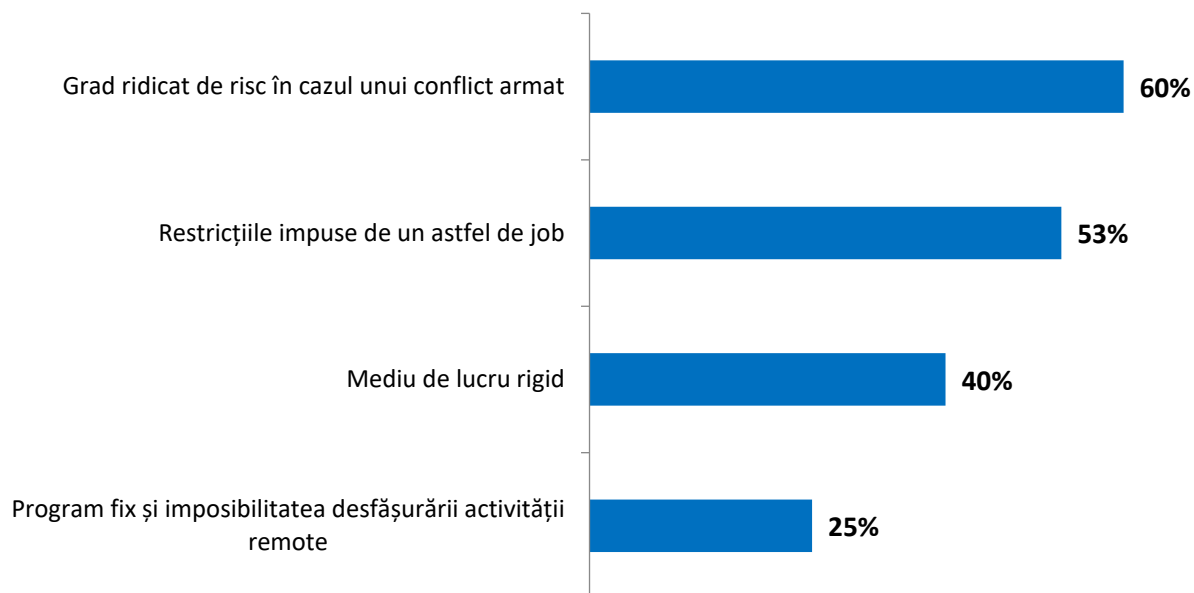
Grupe de vârstă	Pensionarea înainte de 65 de ani	Salarii peste medii	Compensații și beneficii	Instruire militară	Mediu de lucru procedurizat	Prestigiu
18-25 ani	43%	53%	41%	29%	10%	30%
26-30 ani	60%	44%	35%	23%	11%	30%
31-40 ani	55%	48%	37%	22%	15%	30%
41-50 ani	60%	52%	40%	19%	16%	24%
51-65 ani	64%	58%	46%	14%	16%	26%
Total	58%	52%	41%	20%	14%	28%

Regiunea de dezvoltare	Pensionarea înainte de 65 de ani	Salarii peste medii	Compensații și beneficii	Instruire militară	Mediu de lucru procedurizat	Prestigiu
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	60%	49%	39%	21%	19%	27%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	52%	53%	32%	24%	15%	30%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	58%	58%	46%	16%	14%	28%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	56%	59%	42%	20%	14%	23%
Regiunea de dezvoltare Vest	66%	55%	41%	20%	11%	27%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	56%	50%	36%	17%	9%	25%
Regiunea de dezvoltare Centru	59%	48%	44%	23%	16%	31%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	57%	48%	44%	20%	15%	29%
Total	58%	52%	41%	20%	14%	28%

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



Q36. Dezavantajele de a lucra în armată (răspuns multiplu) (N=1071)



Q36. Care considerați că sunt dezavantajele de la lucra în armată?

Tabel 5: Dezavantajele de a lucra în armată

Genul	Grad ridicat de risc în cazul unui conflict armat	Restricții impuse de job	Mediu de lucru rigid	Program fix și imposibilitatea desfășurării activității remote
Feminin	63%	48%	37%	22%
Masculin	55%	59%	43%	28%
Total	60%	53%	40%	25%

Mediul de rezidență	Grad ridicat de risc în cazul unui conflict armat	Restricții impuse de job	Mediu de lucru rigid	Program fix și imposibilitatea desfășurării activității remote
Urban	61%	51%	42%	25%
Rural	56%	58%	37%	24%
Total	60%	53%	40%	25%

Grupe de vârstă	Grad ridicat de risc în cazul unui conflict armat	Restricții impuse de job	Mediu de lucru rigid	Program fix și imposibilitatea desfășurării activității remote
18-25 ani	59%	53%	32%	26%
26-30 ani	63%	46%	30%	19%
31-40 ani	62%	51%	38%	21%
41-50 ani	56%	58%	41%	24%
51-65 ani	60%	55%	51%	30%
Total	60%	53%	40%	25%

Regiunea de dezvoltare	Grad ridicat de risc în cazul unui conflict armat	Restricții impuse de job	Mediu de lucru rigid	Program fix și imposibilitatea desfășurării activității remote
Regiunea de dezvoltare Nord-Est	63%	59%	37%	24%
Regiunea de dezvoltare Sud-Est	65%	52%	43%	21%
Regiunea de dezvoltare Sud - Muntenia	57%	54%	42%	25%
Regiunea de dezvoltare Sud-Vest Oltenia	64%	50%	42%	21%
Regiunea de dezvoltare Vest	54%	63%	32%	27%
Regiunea de dezvoltare Nord-Vest	55%	53%	34%	20%

Regiunea de dezvoltare Centru	62%	48%	36%	24%
Regiunea de dezvoltare București - Ilfov	55%	48%	53%	34%
Total	60%	53%	40%	25%

Cel mai mare dezavantaj al jobului în armată este gradul ridicat de risc în cazul unui conflict armat. Acesta este considerat un impediment în special pentru persoanele de gen feminin, între 26-40 de ani și cele din regiunea de dezvoltare Sud-Est. Restricțiile impuse de acest job reprezintă un dezavantaj mai degrabă pentru bărbați și locuitorii din mediul rural. Un alt dezavantaj este mediul de lucru rigid, menționat în special de cei între 51-65 de ani. Tot această categorie de vârstă sunt de părere că programul fix este un aspect nefavorabil al joburilor în acest domeniu.

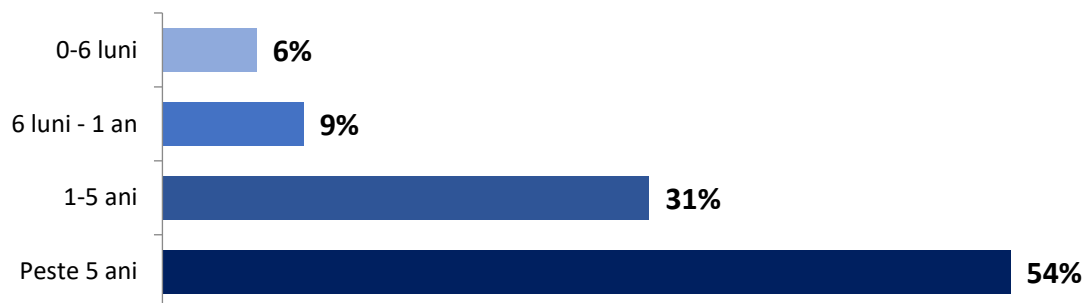
3.13. Socio-demografice și date profesionale

S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat/ă? (N=1071)



S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

Q1. Vechimea la actualul loc de muncă (doar cei angajați N=808)



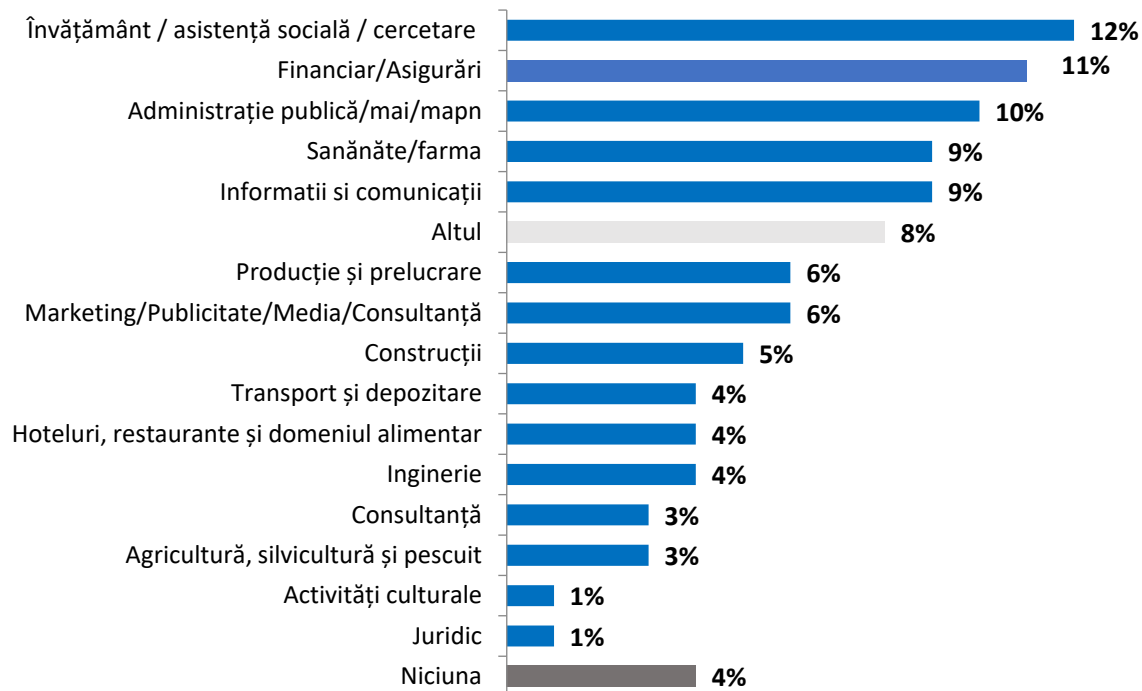
Q1. De cât timp lucrați la actualul loc de muncă?

Q14. Vechimea totală în muncă (N=1064)

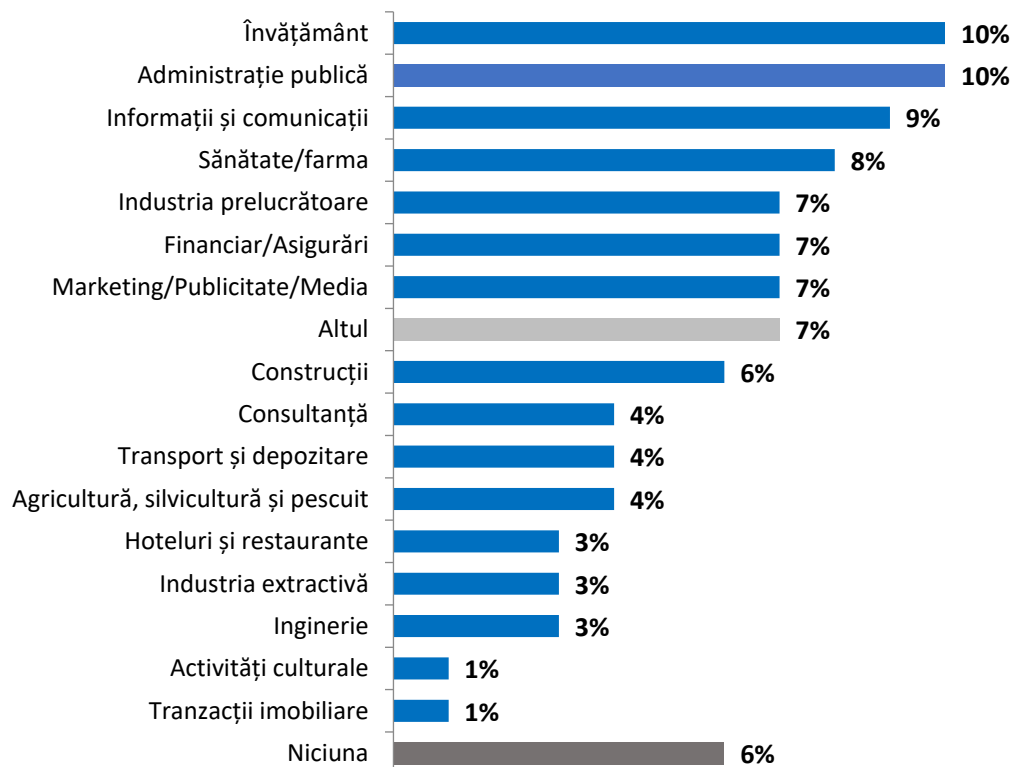


Q14. Care este vechimea dvs. totală în muncă? Menționați experiența în ani lucrați, cu aproximație.

Q12_2. Calificările în domeniu (doar cei angajați N=808)



Q12_1. Domeniul de activitate al companiei în care lucrează (doar cei angajați N=808)



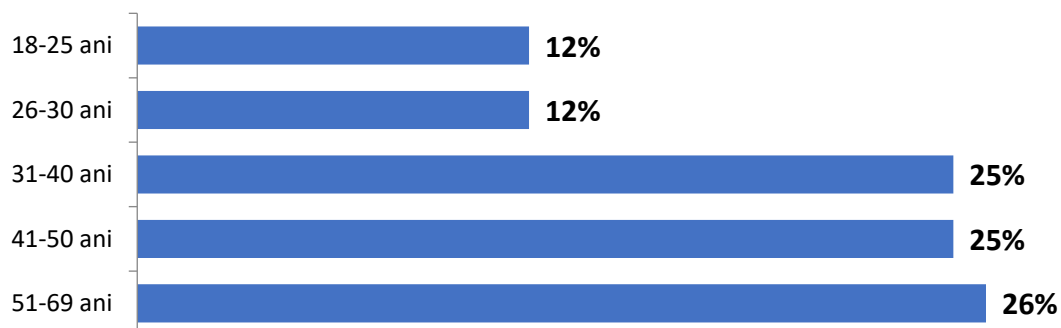
Q12. Vă rugăm să ne indicați care este domeniul de activitate al organizației în care sunteți în prezent angajat și dacă aveți calificare în acest domeniu?

D1. Genul (N=1071)



D1. Genul:

D2. Vârsta în ani împliniți (N=1071)



D2. Vârsta dumneavoastră în ani împliniți:

D3. Aveți copii? (N=1071)



D3. Aveți copii?

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

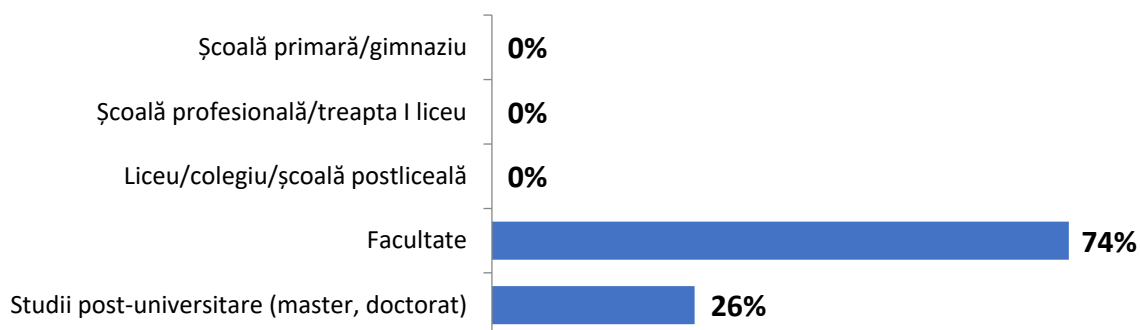


D4. Mediul de rezidență (N=1071)



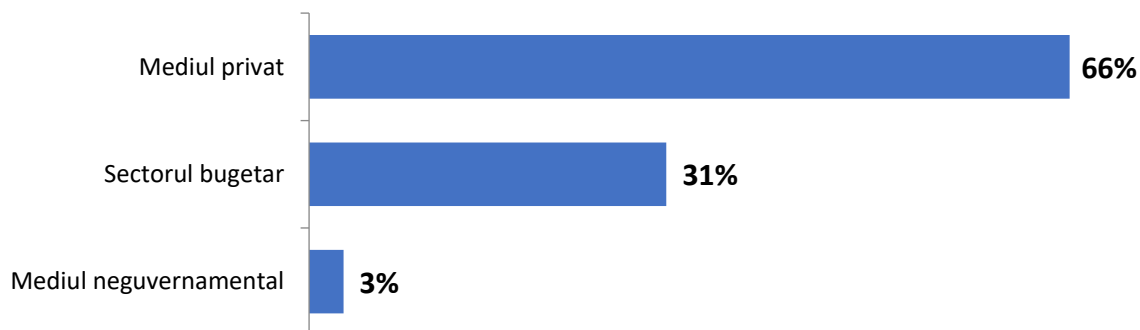
D4. Mediul de rezidență:

D5. Cea mai înaltă formă de învățământ absolvită (N=1071)



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

D6. (Doar persoanele angajate) În acest moment lucrați în: (N=808)



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

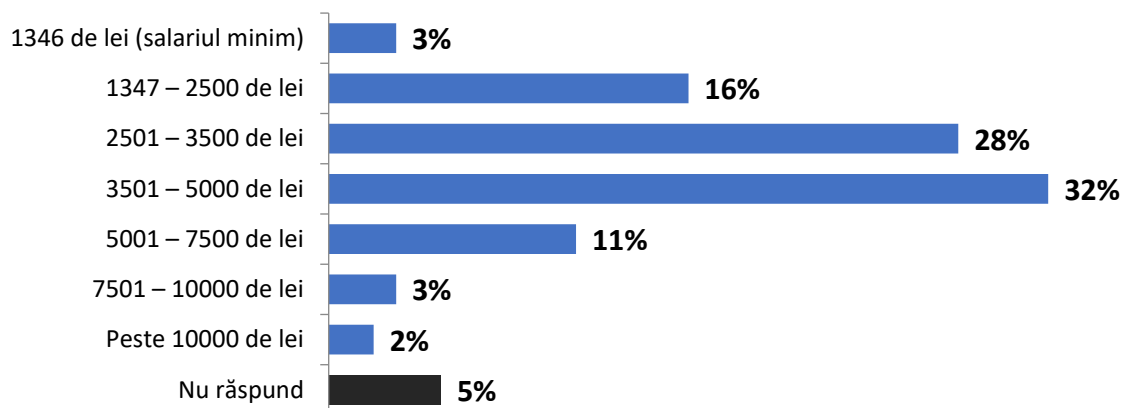
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

**D7. (Doar persoanele angajate în afara sectorului bugetar)
Care este dimensiunea organizației în care lucrați? (N=538)**



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

D8. Salariul net (N=808)



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

D9. (Doar persoanele angajate) Pentru câți angajatori lucrați în momentul acesta? (N=808)



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

Q2. La actualul loc de muncă aveți oameni în subordine? (doar cei angajați N=808)



4. Concluzii generale

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

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

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

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

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

În general, mulțumirea cu locul de muncă este medie, evaluată cu nota 7 din 10 de către angajații care se află în căutarea unui loc de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Salariul este un factor motivant foarte important pentru cei care caută un loc de muncă (angajați sau nu). Acesta reprezintă, de asemenea, principalul motiv menționat de o proporție crescută a celor angajați (72%) pentru care își doresc schimbarea locului de muncă. Această proporție a celor nemulțumiți de salariul oferit a scăzut cu 3% față de anul trecut și cu 17% față de acum doi ani. Poate fi introdusă, astfel, ipoteza că nemulțumirile privind aspectul financiar pot adânci și alte nemulțumiri la locul de muncă și pot conduce la o mobilizare către schimbarea jobului. Dorința de a avea mai mult timp liber ocupă în acest an poziția a doua ca motivație de a părăsi actualul loc de muncă. De asemenea, dimensiunea relațională (cu colegii/superiorii) este foarte importantă în menținerea unui angajat la locul de muncă. În acest an s-au înregistrat valori mai scăzute cu privire la nemulțumirea legată de relația cu superiorii. Această schimbare este posibil să fie determinată de acomodarea cu pandemia generată de infecția cu Coronavirus (COVID-19).

Din perspectiva valorilor organizaționale, accentul a fost pus pe două valori: respectul și siguranța (la fel ca anii trecuți), care sunt importante pentru peste 50% dintre cei care caută un nou loc de muncă. Aceste două valori erau acum doi ani într-o măsură mai crescută importante pentru cei cu vârste de peste 31 de ani, însă începând cu anul trecut, acestea sunt importante pentru toate categoriile de vârstă. Alte valori precum spiritul de echipă, dezvoltarea continuă și profesionalismul au fost menționate drept importante de un număr mai mic de respondenți (peste un sfert). Aceștia își pot dori, în continuare, ca organizația în care vor lucra să promoveze o atmosferă plăcută sau să îi ajute să se dezvolte profesional. Totuși, pentru a menține un angajat, este necesar ca angajatorii să trateze cu respect angajații și să le ofere o siguranță a locului de muncă (financiară și a unei colaborări stabile în timp). Cele mai importante aspecte care conduc la retenția crescută/atragerea de personal în organizații, conform datelor sondajelor din cei trei ani analizați sunt:

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

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

În ceea ce privește alegerea unui viitor loc de muncă, este luată în calcul formarea profesională. Cei care caută loc de muncă urmăresc să se angajeze pe un domeniu/post congruent cu abilitățile și calificarea lor. În 2020, pe primul loc în preferințele respondenților se aflau serviciile (18%), urmate de domeniul construcțiilor (10%), HoReCa/domeniul alimentar (8%), producție și prelucrare (8%) și marketing/publicitate/media sau consultanță. Începând cu anul 2021, nu au mai fost incluse în eșantion persoanele cu studii medii și topul preferințelor s-a schimbat, fiind compus din sectorul Informații și comunicații (aici am inclus la recodificare și IT), urmat apoi de Marketing și Administrație publică. În acest an, în topul preferințelor rămâne sectorul Informații și comunicații (11%), Administrația publică (10%) și urmat de domeniul educațional (8%).

Impactul birocratizării asupra clarității comunicării sarcinilor este evaluat ca fiind, mai degrabă, unul pozitiv pentru peste două treimi dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Respondenților sondajului le-a fost amintită/adusă la cunoștință definiția birocratizării, astfel încât aceștia să nu analizeze din perspectiva conceptului de birocrație, asociat spontan cu ceva negativ. Din perspectiva celor care caută un loc de muncă, birocrația își dovedește utilitatea mai ales în ceea ce privește claritatea comunicării sarcinilor, corectitudinea evaluării sarcinilor și comunicarea cu colegii de muncă.

Impactul pandemiei de COVID-19 asupra activității profesionale a fost evaluat ca fiind mare sau foarte mare pentru peste o treime dintre subiecții studiului. Cu toate acestea, angajatorii au luat măsurile necesare pentru a contracara efectele negative ale pandemiei. Odată cu debutul pandemiei, posibilitatea de a lucra de la distanță a devenit un aspect important pentru peste o treime dintre cei aflați în căutarea unui loc de muncă.

În contextul actual al războiului din Ucraina, aproximativ un sfert dintre românii care își caută un loc de muncă s-au gândit să plece din țară, având ca motivație principală teama de extindere a războiului în afara granițelor Ucrainei.

4.1. Atractivitatea sectorului public versus celui privat

Sectorul public este în continuare mai puțin preferat decât cel privat în ceea ce privește viitorul loc de muncă. Totuși, a crescut proporția celor care își doresc un job la stat cu 10% comparativ cu 2021. În funcție de așteptări, nevoi și dorințe aceștia pot alege un loc de muncă în oricare dintre cele două sectoare de activitate. Mediul privat

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

este preferat într-o mai mare măsură de cei din mediul urban, care doresc să activeze în domenii precum producție și prelucrare și cei din regiunea București-Ilfov. Sectorul bugetar este preferat într-o mai mare măsură de femei, și pentru persoane din regiunea Sud-Vest Oltenia.

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

Cea mai mare parte a respondenților sunt de părere că oportunitățile din sectorul public nu sunt nici mai bune, nici mai puțin bune decât cele din celelalte sectoare de activitate. Pe de altă parte, aproximativ o treime dintre subiecți consideră că oportunitățile din acest sector sunt mai bune comparativ cu mediul privat. Această contradicție dintre dorința de angajare și evaluarea oportunităților poate susține ideea că atractivitatea locurilor de muncă în sectorul public este determinată și de alte aspecte care nu țin doar de ceea ce poate oferi un loc de muncă în acest sector.

Aspectele care fac atractivă angajarea la stat constau în siguranța locului de muncă și compensații și beneficii. Pe de altă parte, rutina reprezintă principalul dezavantaj al joburilor de la stat. Referitor la domeniul Armatei, principalul minus este gradul ridicat de risc în cazul unui conflict armat. Pe de altă parte, pensionarea înainte de 65 de ani reprezintă beneficiul cel mai important pentru participanții la studiu.

Domeniile de activitate din sectorul bugetar, percepute a avea cele mai bune oportunități sunt, conform percepției persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă: Poliție/servicii din subordinea MAI, Armată și Apărare, Telecomunicații și Justiție. Astfel, observăm faptul că preferințele în privința domeniilor de activitate nu s-au schimbat față de anul trecut.



4.2. Segmentarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă - analiză cluster

La fel ca în celelalte două valuri ale studiului, pentru determinarea profilelor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă au fost utilizate datele obținute în urma analizei de tip Hierarchical cluster (utilizând soft-ul SPSS), din tabelele încrucișate și din analiza calitativă a discuțiilor de grup și a interviurilor cu experții HR.

Pentru segmentarea în mai multe tipologii s-a utilizat drept variabilă principală factorii motivaționali la un viitor angajator. Motivația a reieșit a fi unul dintre cei mai importanți factori în construirea unor profiluri psiho-sociale distincte, atât din analiza cantitativă, cât și cea calitativă. Având în vedere complexitatea personalităților umane și multitudinea de factori care influențează motivația la locul de muncă, dar și alte aspecte conexe, există numeroase modalități de abordare a conturării unor arhetipuri, folosind diferite variabile de suport. Această complexitate și variație plasează populația pe un spectru.

În cazul acestei analize au rezultat 4 tipologii diferite (la fel ca anul trecut), ale căror caracteristici sunt cât mai omogene în interior și cât mai eterogene între ele, ținând cont și de faptul că întrebarea adresată respondenților oferă posibilitatea unui răspuns multiplu, fapt ce contribuie la nuanțarea răspunsului exprimat de individ și măsurat de instrumentul de cercetare. Numărul mai mic de tipologii poate fi explicat prin eliminarea din populația țintă a persoanelor fără studii superioare. În anul 2020 au fost incluse în eșantion și persoane care nu aveau studii superioare și atunci au rezultat 7 tipologii în cadrul analizei cluster.

Dat fiind faptul că și pentru profilarea angajaților a fost folosit drept variabilă principală de segmentare motivația la un loc de muncă, tipologiile obținute tind să fie similare. Totuși, ele nu se grupează în mod identic și rezultă și proporții diferite prin suprapunerea motivațiilor cu alte variabile de interes.

1. Supraviețuitorii/pragmaticii 44% - (în anul 2021 proporția acestora era de 31%)

Reprezintă categoria de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă ce țințesc spre salariu și beneficii financiare. Cel mai probabil, locul anterior de muncă nu a reușit să ofere așteptările financiare dorite. Pentru a atrage un astfel de angajat, viitorul angajator trebuie să prezinte o ofertă bună formată din salariu mulțumitor și beneficii de natură financiară precum bonusuri, tichete cadou sau tichete de masă. Persoanele din această categorie nu caută



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

ca angajatorul să exceleze pe toate aceste dimensiuni, ci să simtă că primește un pachet întreg mulțumitor. Spre deosebire de anul anterior, în acest an Supraviețuitorii / pragmaticii doresc și timp liber sau un bun echilibru între viața personală și cea profesională. Putem afirma că cei pe care i-am considerat până acum supraviețuitori sau pragmatici au devenit oportuniști în actualul context de pe piața muncii.

- Motivați în principal de salariu (83%), timp liber (37%), numărul de zile de concediu 76% și tichete cadou de sărbători 57%.

- Au o probabilitate de 42% de a se angaja în mediul privat și de 36% de a se angaja în sectorul bugetar. Anul trecut peste un sfert (28%) dintre persoanele care fac parte din categoria Supraviețuitori / pragmatici erau indeciși între mediul privat și cel bugetar, acum proporția indecișilor a scăzut la 19% și a crescut disponibilitatea de a lucra la stat.

„Până la urmă cu toții lucrăm pentru bani. Prefer ca angajatorul să îmi dea mai mulți bani ca să știu pentru ce trag. Nu am nevoie de beneficii pentru că îmi iau eu ce am nevoie cu banii din salariu... da contează și echilibrul dintre job și viața privată. Vreau să mă bucur de banii respectivi nu să îi dau pe medicamente apoi.” (F, 39 ani, în căutarea unui loc de muncă, Cluj, 2022)

„Salariul este cel mai important și apoi beneficiile. Degeaba mă înțeleg bine cu șefii și colegii dacă atunci când ajung acasă soția îmi spune că au venit facturile.” (M, 27 ani, în căutarea unui loc de muncă, București, 2021)

2. Echilibrații/pasionații 23% (în anul 2021 proporția acestora era de 13%)

Echilibrații sunt acea categorie de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă pentru care contează toate aspectele (salariu, beneficii, relațiile cu colegii și dotările tehnice)

- Sunt motivați de un mix de factori. Pentru ei sunt importante toate aspectele, dar salariul, recunoașterea superiorilor și atmosfera plăcută la locul de muncă sunt cele care contează cel mai mult.

- Este probabil să fie ingineri sau să urmeze o carieră vocațională (învățământ sau apărare și securitate națională)

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferență!



Instrumente Structurale
2014-2020

- Au o probabilitate de 43% de a se angaja în mediul privat și de 28% de a se angaja în sectorul bugetar.

„Pe mine mă avantajează că e criză de forță de muncă. Eu știu că îmi fac bine treaba și asta se vede și atunci când șeful mă roagă să fac induction oamenilor noi. Sunt respectat de către superiori și am locul de muncă asigurat.” (B, 49 ani, angajat, Iași, 2022)

„Toate aspectele sunt importante. Contează și banii, dar fără o bună înțelegere cu șefii și colegii nu mai au aceeași valoare că te duci stresat la muncă. Pe de altă parte fără dotări adecvate nu poți să faci performanță.” (F, 31 ani, în căutarea unui loc de muncă, Iași, 2021)

3. Sociabilii 20% (în anul 2021 proporția acestora era de 28%)

Aceste persoane își doresc să beneficieze, în primul rând, de o atmosferă plăcută la locul de muncă și de un mediu de lucru fizic plăcut. Pot fi persoane pentru care confortul să conteze într-o mare măsură și pentru care stresul, agitația și conflictele să constituie impedimente majore în a-și îndeplini potențialul profesional. Sociabilii sunt cei care caută un loc de muncă nou dacă la actualul angajator atmosfera devine apăsătoare sau instabilă.

- Sunt motivați în mare și foarte mare măsură de team-building-uri (52%), relația cu superiorul ierarhic (89%), relația cu colegii (86%).
- Dintre cei angajați în prezent, aceștia au șanse mai mari decât celelalte tipologii să lucreze în sectorul bugetar.

„În trecut am schimbat job-uri din cauza companiei și nu din cauza salariului. La mine în sectorul medical salariile sunt ok peste tot, oamenii sunt cei care fac diferența.” (M, 49 ani, angajat, Iași, 2022)

„Îmi petrec mai mult timp la locul de muncă decât acasă și este important pentru mine să mă simt bine și să îmi placă ce fac.” (M, 56 ani, în căutarea unui loc de muncă, Constanța, 2021)





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

4. Doritorii de confort și timp liber 13% (în anul 2021 proporția acestora era de 27%)

Această categorie de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă poate fi atrasă dacă viitorul angajator îi promite program flexibil, locul de muncă se află aproape de casă, sunt mijloace de transport și job-ul asigură timpul liber dorit de angajat. Dacă angajatorul oferă și premisele unei dezvoltări personale, atunci această tipologie poate decide să rămână mult timp la un loc de muncă. Această categorie este specifică tinerilor sau persoanelor care au în îngrijire copii mici.

- Sunt motivați în mare și foarte mare măsură de numărul de zile de concediu suplimentare (74%), programul de lucru (83%), apropierea față de casă (50%), existența mijloacelor de transport (58%), abonament de sănătate privat (67%)
- Nu au așteptări salariale bine conturate, dar salariul contează în proporție de 63% pentru ei.

„În pandemie recompensa pentru multă muncă a fost și mai multă muncă. Colegii care trăgeau chiulul la birou au făcut-o și mai mult acasă și după ce compania a scăpat de o parte dintre ei (compania) a zis că nu e nevoie să mai facă angajări pentru că ne descurcăm și așa. Am obosit și acum caut ceva mai puțin stresant. Sunt și banii buni, dar nu mănânc cu două guri.” (M, 39 ani, în căutarea unui loc de muncă, București, 2022)

„Îmi doresc să am timp și pentru mine. Nu vreau să îmi fac viața în funcție de job. Îmi doresc ca job-ul să se integreze în viața mea și să am timp să acumulez experiențe.” (F, 22 ani, în căutarea unui loc de muncă, Cluj, 2021)





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

Anexă - Instrument de cercetare

Chestionar pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă

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

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

Disclaimer:

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

Screening

D5. Care este ultima formă de învățământ absolvită de dumneavoastră? (răspuns simplu)

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

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

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

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



S2. Dumneavoastră sunteți în prezent angajat(ă)?

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

Secțiunea 1

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

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

<input type="checkbox"/> 1	0-6 luni
<input type="checkbox"/> 2	6 luni - 1 an
<input type="checkbox"/> 3	Între 1 an și 5 ani
<input type="checkbox"/> 4	Mai mult de 5 ani

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

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

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

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

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

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

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

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

		Deloc mulțumit/ă	Puțin mulțumit/ă	Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă	Mulțumit/ă	Foarte mulțumit/ă	Nu știu/ Nu e cazul
a.	Relația cu colegii de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Relația cu superiorul ierarhic	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

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

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

<input type="checkbox"/> 1	În foarte mică măsură
<input type="checkbox"/> 2	În mică măsură

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

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

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

Nu se citește varianta de mijloc - "Nici nemulțumit/ă, nici mulțumit/ă"

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

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ

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

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

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

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

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

Sectiunea 2

Q14. Care este vechimea dvs. totală în muncă?

Menționați experiența în ani lucrați, cu aproximație.

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ

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

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

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

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

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



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

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

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

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

<input type="checkbox"/> 1	Salariul
<input type="checkbox"/> 2	Siguranța locului de muncă
<input type="checkbox"/> 3	Timpul liber
<input type="checkbox"/> 4	Mediul de lucru (fizic) plăcut
<input type="checkbox"/> 5	Atmosfera plăcută de la locul de muncă
<input type="checkbox"/> 6	Posibilitatea de promovare
<input type="checkbox"/> 7	Bonusurile
<input type="checkbox"/> 8	Recunoașterea primită de la superiori și colegi
<input type="checkbox"/> 9	Posibilitatea de perfecționare/dezvoltare
<input type="checkbox"/> 10	Pasiunea pentru activitatea desfășurată
<input type="checkbox"/> 11	Altul. Care? _____

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

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

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

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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ

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

d.	Claritatea comunicării sarcinilor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99
e.	Corectitudinea evaluării sarcinilor	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 99

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

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

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

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

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



		Într-o foarte mică măsură	Într-o mică măsură	Într-o moderată măsură	Într-o mare măsură	Într-o foarte mare măsură	NS/NR/Nu e cazul
a.	Salariul net (în mână)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
b.	Tichetele de masă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
c.	Tichet cadou de sărbători	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
d.	Abonamentul de sănătate privat	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
f.	Numărul de zile de concediu	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
g.	Programul de lucru	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
h.	Apropierea locului de muncă față de casă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
i.	Durata pauzelor de masă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
j.	Existența mijloacelor de transport până la locul de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
k.	Relația cu colegii de muncă	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

l.	Relația cu superiorul ierarhic	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
m	Beneficiile tehnice din partea organizației (ex. computer)	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99
n.	Team-building-urile și alte activități de grup	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 99

Q21. În ce sector ați dori să vă angajați?

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

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

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> 1	Pachet salarial mai atractiv
<input type="checkbox"/> 2	Salariul în funcție de gradație/vechime
<input type="checkbox"/> 3	Beneficiile suplimentare oferite în anumite instituții din sectorul public (ex: tichetele de vacanță, norma de hrană, norma de echipare, plata chiriei etc.)
<input type="checkbox"/> 4	Siguranța mai crescută a locului de muncă (contract pe perioadă nedeterminată)
<input type="checkbox"/> 5	Programul de lucru (fix și zilele scurte de lucru)
<input type="checkbox"/> 6	Zile libere în plus/respectarea zilelor libere legale
<input type="checkbox"/> 7	Sporuri (de lucru în weekend, de izolare, de performanță etc.)

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



<input type="checkbox"/> 8	Implicarea în viața publică
<input type="checkbox"/> 9	Siguranța contribuțiilor pentru asigurarea de sănătate și pentru pensii
<input type="checkbox"/> 10	Alte motive. Care? _____
<input type="checkbox"/> 99	Nu știu/Nu răspund

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Q27. 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 cita 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

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



99 Nu pot evalua

Q28. Cât de mare a fost impactul pandemiei de COVID-19 asupra activității dvs. profesionale? 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	Impact foarte mic
<input type="checkbox"/> 2	Impact mic
<input type="checkbox"/> 3	Nici mic dar mare
<input type="checkbox"/> 4	Impact mare
<input type="checkbox"/> 5	Impact foarte mare
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q29. (Dacă S2=1) În ce măsură angajatorul dvs. a luat măsurile necesare pentru contractarea efectelor negative ale pandemiei de COVID-19? 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

Q30. În ce măsură contează pentru dumneavoastră dacă locul de muncă oferă posibilitatea de a lucra de la distanță?

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

<input type="checkbox"/> 1	Nu îmi doresc acest beneficiu/l-aș refuza (treci la socio-demo)
<input type="checkbox"/> 2	Nu este ceva ce aș cere dacă nu este adus în discuție (treci la socio-demo)
<input type="checkbox"/> 3	Nu am nicio părere (treci la socio-demo)
<input type="checkbox"/> 4	Este ceva despre care întreb în mod spontan

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă
Competența face diferența!



Instrumente Structurale
2014-2020

<input type="checkbox"/> 5	Este criteriu eliminatoriu pentru alegerea unui loc de muncă
<input type="checkbox"/> 99	Nu pot evalua

Q31. În actualul context al războiului din Ucraina v-ați gândit să părăsiți țara?

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

Q32. (Dacă Da la Q31) Care este principalul motiv pentru care doriți să părăsiți țara în contextul actual?

<input type="checkbox"/> 1	Teama de extindere a războiului în afara granițelor Ucrainei
<input type="checkbox"/> 2	O posibilă criză economică/alimentară provocată de războiul din Ucraina
<input type="checkbox"/> 3	Teama de a îmi fi afectată sănătatea datorită radiațiilor în cazul unui război/incident nuclear în Ucraina
<input type="checkbox"/> 4	Teama de a fi înrolat în armată în cazul extinderii războiului și în spațiul României
<input type="checkbox"/> 5	Alt motiv care?

Q33. Care considerați că sunt avantajele de la lucra la stat?

<input type="checkbox"/> 1	Siguranța locului de muncă
<input type="checkbox"/> 2	Respectarea legislației muncii
<input type="checkbox"/> 3	Compensațiile și beneficiile
<input type="checkbox"/> 4	Echilibrul dintre efortul necesar pentru a realiza atribuțiile de la locul de muncă și salariu
<input type="checkbox"/> 5	Alt avantaj care?

Q34. Care considerați că sunt dezavantajele de la lucra la stat?

<input type="checkbox"/> 1	Plafonare
<input type="checkbox"/> 2	Rutină
<input type="checkbox"/> 3	Salarii mai mici decât în mediul privat
<input type="checkbox"/> 4	Program fix (lipsa de flexibilitate a programului de muncă)
<input type="checkbox"/> 5	Alt dezavantaj care?

Q35. Care considerați că sunt avantajele de la lucra în armată?

<input type="checkbox"/> 1	Prestigiu
<input type="checkbox"/> 2	Salarii peste medie
<input type="checkbox"/> 3	Compensații și beneficii

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



<input type="checkbox"/> 4	Instruire militară
<input type="checkbox"/> 5	Mediul de lucru procedurizat
<input type="checkbox"/> 6	Pensionarea înainte de 65 de ani
<input type="checkbox"/> 5	Alt avantaj care?

Q36. Care considerați că sunt dezavantajele de la lucra în armată?

<input type="checkbox"/> 1	Mediu de lucru rigid
<input type="checkbox"/> 2	Grad ridicat de risc în cazul unui conflict armat
<input type="checkbox"/> 3	Restricțiile impuse de un astfel de job
<input type="checkbox"/> 4	Program fix și imposibilitatea desfășurării activității remote
<input type="checkbox"/> 5	Alt dezavantaj care?

Socio-demografice

D1. Genul:

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

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

D3. Aveți copii?

<input type="checkbox"/> 1	Da (Treci la D3.a.)
<input type="checkbox"/> 2	Nu (Sari la D4)

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

D4. Mediul de rezidență:

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

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

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

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

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

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

<input type="checkbox"/> 1	Mică sau micro (sub 50 angajați)
<input type="checkbox"/> 2	Medie (între 50 și 250 angajați)
<input type="checkbox"/> 3	Organizație mare (peste 250 angajați)

D8. Vă rugăm să încadrați salariul 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

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

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

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

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





Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin

Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020

Titlul proiectului: Intelligence în serviciul cetățenilor

Cod MySMIS: 129865 / Cod proiect: SIPOCA 747

Denumirea beneficiarului: Serviciul Român de Informații prin UM 0929 București

Beneficiar rezultate proiect: UM 0404 București

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a
Uniunii Europene sau a Guvernului României**

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

