



Building a better  
working world



Cum a evoluat  
relația angajat-  
angajator în  
pandemie?

Februarie 2021



The better the question. The better the answer.  
The better the world works.



## Cuprins

Debutul pandemiei	3
Relația actuală cu angajatorul	5
Perspective asupra viitorului muncii	6
Despre studiu	11
Echipa de proiect	16

### Despre raport

Dinamica dintre angajați și angajatori a suferit modificări în pandemie, atât prin prisma unui nou mod de lucru, instituit pentru a preveni răspândirea virusului, cât și printr-o criză economică inevitabilă, care și-a lăsat amprenta asupra pieței muncii din România. Studiul analizează cele mai noi tendințe în rândul angajaților în ceea ce privește telemunca, încrederea în angajator și în piața muncii.

## Debutul pandemiei

O criză poate fi un moment catalizator pentru modificări puternice, fie că vorbim de alegeri individuale sau modificări structurale ale unei organizații.

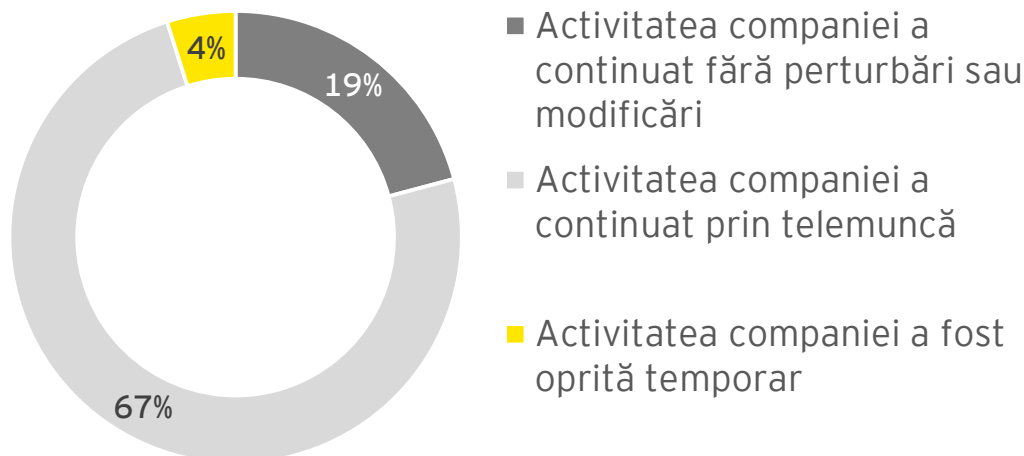
Pentru angajații români, criza provocată de pandemie a adus mai multă atenție către nivelul de pregătire al angajatorilor pentru gestionarea unei crize majore, precum și transparența și modul de comunicare cu angajații. Din acest punct de vedere, companiile par să fi gestionat cu succes criza sanitară, protocoalele de sănătate și siguranța la muncă fiind aspecte ce au adus cel mai mare nivel de încredere din partea angajaților.

Sprijinul suplimentar oferit de companii cu privire la efectele pandemiei a devenit criteriul principal de alegere a angajatorului. În contextul telemuncii, peste 50% din respondenți și-au dorit ca angajatorul să le pună la dispoziție resursele necesare pentru telemuncă.

Totuși, această tendință nu a fost reflectată în comportamentul angajatorilor români: aspecte precum plățile compensatorii sau alocarea de resurse suplimentare nu au reprezentat priorități pentru anumite companii, politici ce au generat cel mai mic nivel de încredere din partea angajaților.

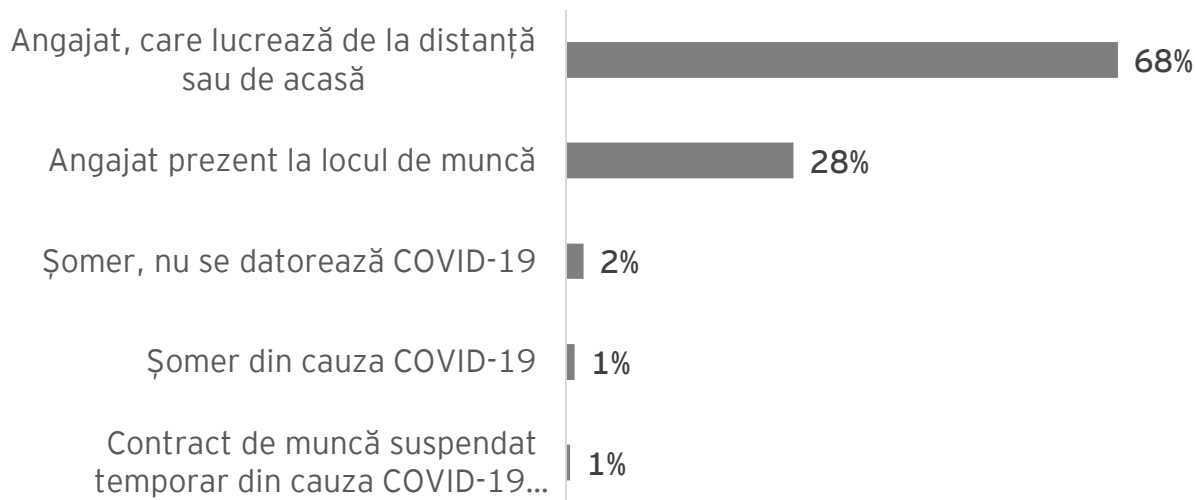
Pentru 67% dintre respondenți, activitate angajatorului a continuat prin telemuncă, în timp ce aproape 19% au un angajator ce și-a continuat activitatea fără întreruperi. Pentru 4% dintre respondenți activitatea companiei a fost oprită temporar.

*Cum a decurs activitatea companiei dvs. în timpul stării de urgență și a stării de alertă?*



Peste două treimi din respondenți și-au desfășurat activitatea prin telemuncă în perioada noiembrie-decembrie 2020, pe când 28% au fost prezenți la locul de muncă. Aproximativ 4% dintre respondenți nu erau activi pe piața muncii, o parte din aceștia ca urmare a crizei COVID-19.

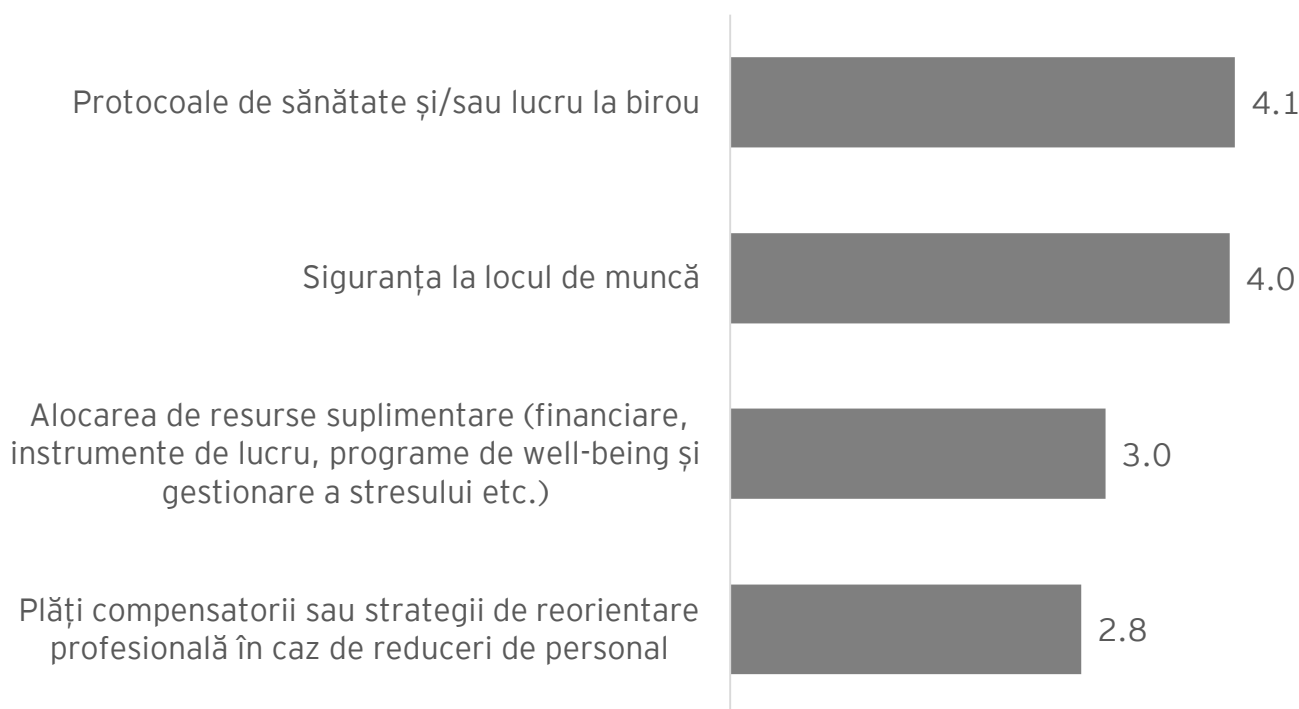
*Care este situația dvs. actuală de lucru?*



Protocoalele de sănătate și siguranța la locul de muncă sunt cele două elemente care au adus în cea mai mare proporție încredere din partea angajaților din România pentru angajatorii lor. Sănătatea și siguranța la locul de muncă au primit scorul cel mai mare din partea respondenților, având în vedere ansamblul soluțiilor găsite în această perioadă de tranziție.

Resursele suplimentare (financiare, instrumente de lucru, programe de gestionare a stresului), precum și aspectele financiare și cele legate de managementul carierei în acest context dificil au generat un nivel mai jos de încredere din partea respondenților, fiind gestionate cu mai puțin succes de către angajatorii români.

*În ce măsură aveți încredere că angajatorul dvs. a găsit soluții potrivite pentru a gestiona această perioadă de tranziție, cu privire la următoarele aspecte?  
(Scală de la 1 la 5, unde 5= am cea mai multă încredere și 1=nu am încredere deloc)*

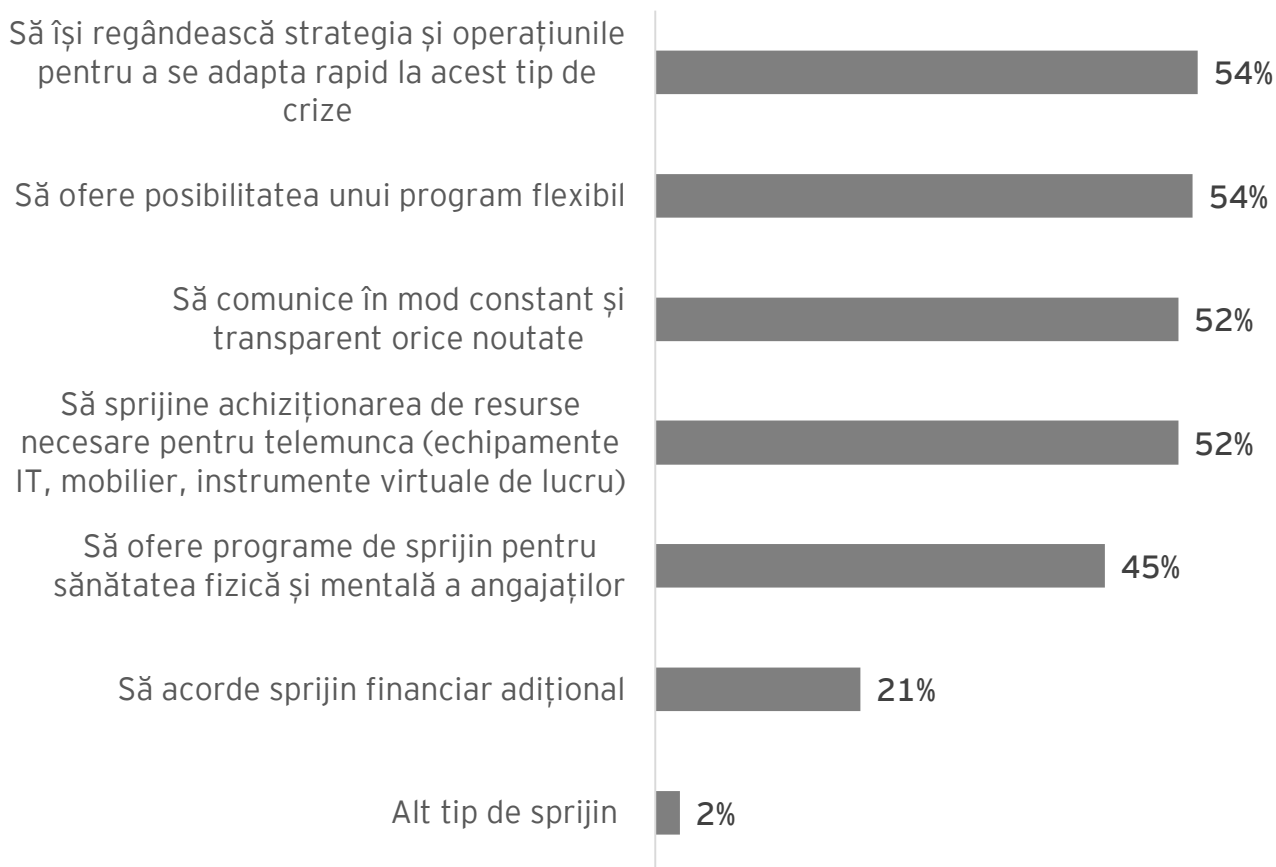


Managementul de criză, programul flexibil de muncă și comunicarea transparentă sunt considerate cele mai importante aspecte pe care angajatorii ar trebui să le ia în considerare pentru sprijinirea angajaților în timp de pandemie.

În contextul telemuncii, peste 50% din respondenți declară că și-ar dori ca angajatorul să ofere resursele necesare pentru telemuncă (echipamente IT, mobilier etc.), iar 45% consideră necesară introducerea de programe de sprijin pentru sănătatea fizică și mentală a angajaților.

Doar 20% din respondenți vizează un sprijin financiar adițional din partea angajatorilor.

*Ce credeți că ar trebui să facă în plus companiile pentru a sprijini angajații în timp de pandemie?*



## Relația actuală cu angajatorul

Izbucnirea pandemiei a provocat modificări ale modului în care oamenii muncesc pe întreg globul. Pentru angajații care au putut să își continue munca de acasă, companiile au adoptat rapid acest mod de lucru, declarând ca prioritate protejarea personalului. Odată cu această schimbare, au venit și modificări structurale pentru angajator, nevoit să își adapteze procedurile, instrumentele de lucru și chiar întregul modus operandi la noile condiții. Ce a însemnat asta pentru relația angajat-angajator? Un nou tip de beneficii, un mod diferit de a implica angajații, de a-i stimula și de a comunica eficient.

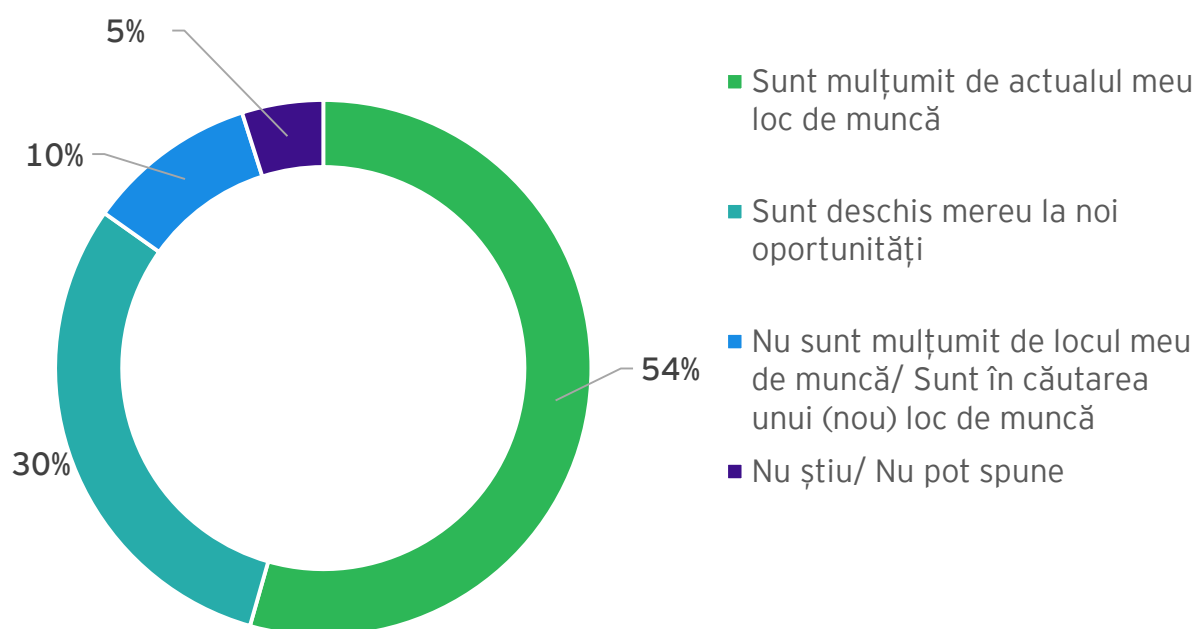
În prezent, o parte din angajații români resimt puternic efectele unei perioade îndelungate de telemuncă. Aproape o treime din ei sunt preocupați de lipsa de comunicare și interacțiune cu echipa de lucru. Aproximativ același număr de angajați se simt în siguranță să se întoarcă fizic la locul de muncă. La polul opus, 35% afirmă că prefera în continuare telemunca în contextul actual.

În privința beneficiilor căutate de angajați la viitorul angajator, cele legate direct de efectele pandemiei (de la cele de natură medicală până la cele referitoare la flexibilizarea programului) sunt cele mai sus cotate. Angajații români sunt de asemenea interesați de posibilitățile de training, avansare și dezvoltare, precum și de beneficiile financiare. În acest context atipic, cultura organizațională, cât și managerul direct au ajuns să aibă o importanță mai mică pentru respondenți.

În noul context, peste 50% dintre respondenți declară că sunt mulțumiți de locul de muncă din prezent, în timp ce 30% afirmă că sunt mereu deschiși la noi oportunități.

10% din persoanele active pe piața muncii intervievate declară că nu sunt mulțumiți de locul de muncă sau sunt în căutarea unui job nou.

*Cum vă raportați în prezent la viața dvs. profesională?*

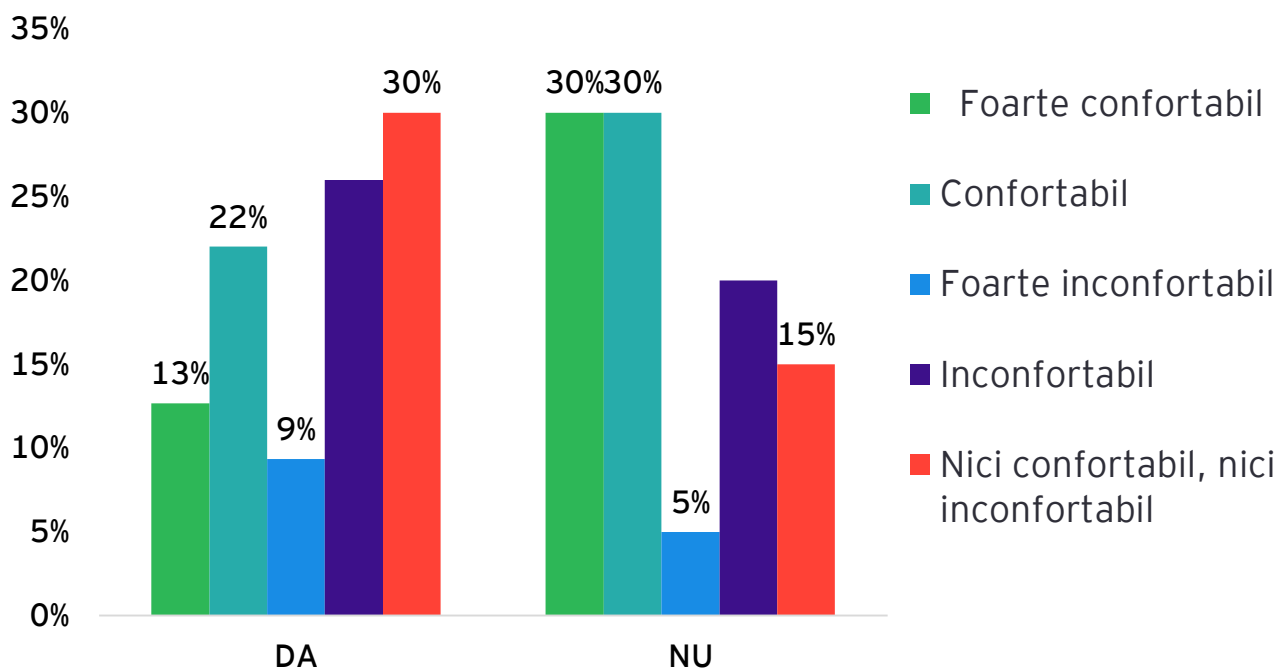




84% din respondenți au declarat că locul de muncă actual le permite teledunca pe termen lung, în timp ce 11% declară că nu pot continua să muncească decât fiind prezenți fizic la locul de muncă.

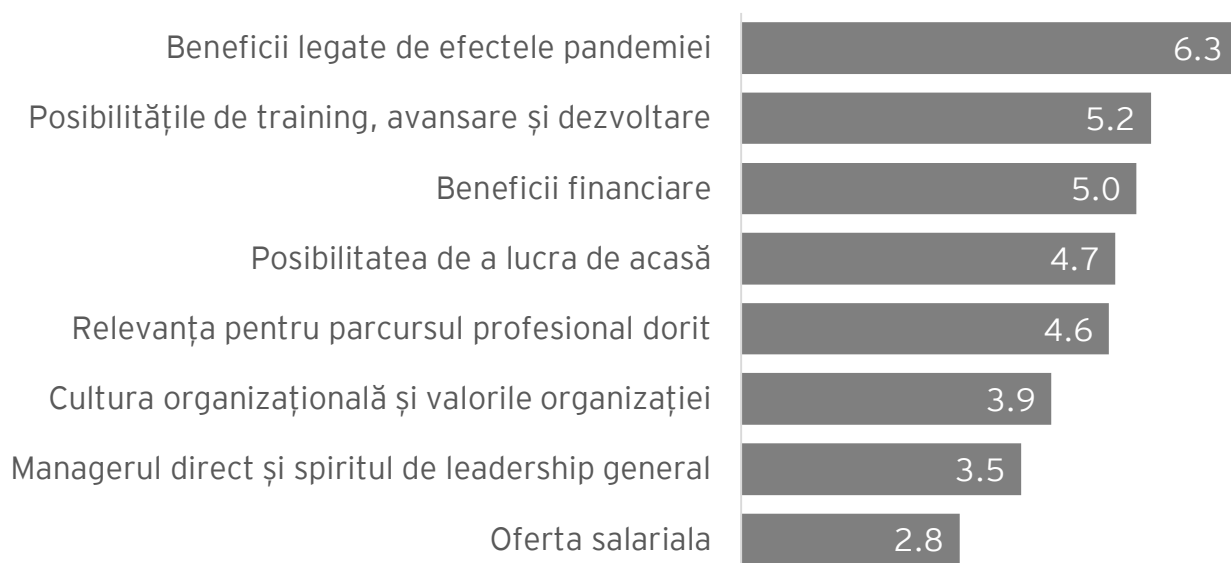
Un procent semnificativ din angajații care muncesc de acasă (35%) declară că nu își doresc să se întoarcă fizic la locul de muncă. Un număr similar - aproximativ o treime - declară că își doresc foarte mult sau moderat să revină la locul de muncă, pe când 30% din respondenți sunt neutri cu privire la întoarcerea la vechiul mod de lucru.

*Locul dvs. de muncă vă permite să continuați teledunca pe termen lung?  
În ce măsură vă simțiți confortabil să vă întoarceți fizic la locul de muncă, în contextul actual?*



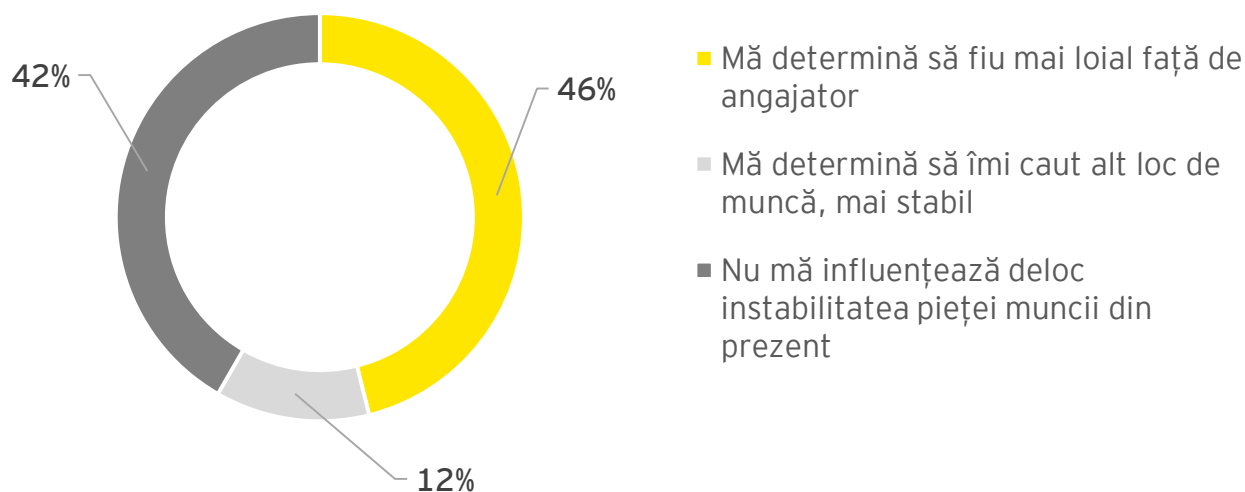
Beneficiile legate de efectele pandemiei sunt cel mai important criteriu în alegerea angajatorului în contextul COVID-19. Posibilitățile de training, avansare și dezvoltare, precum și beneficii financiare ocupă locul 2 și 3 în clasamentul general al respondenților.

În contextul COVID-19, care sunt pentru dvs. cele mai importante criterii în alegerea angajatorului? (Scală de la 1 la 7, unde 7 este cel mai important)



Aproape jumătate din respondenți declară că pandemia îi determină să nu renunțe la actualul angajator. 41% afirmă că nu îi influențează instabilitatea pieței muncii din prezent, iar 12% spun că sunt în căutarea unui loc de muncă mai stabil.

Cum vă raportați la angajatorul actual, în contextul instabilității pieței muncii?



## Perspective asupra viitorului muncii

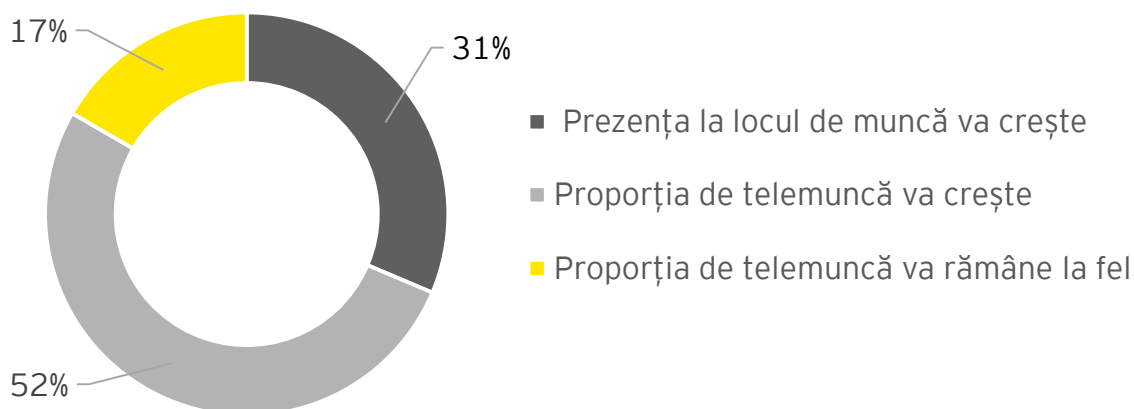
Nevoile angajaților în ceea ce privește întoarcerea la muncă sunt diverse. Totuși, datele noastre arată că atenția angajatorilor trebuie să se îndrepte către flexibilitate și oferirea opțiunii de muncă de la distanță în continuare.

În ceea ce privește opiniile cu privire la prezența fizică la locul de muncă după încheierea pandemiei, 52% dintre respondenți considera că proporția de telemuncă va crește, în timp ce 31% din angajați consideră că vor fi prezenți la locul de muncă într-o proporție mai mare după încheierea pandemiei.

62% consideră că pandemia va avea efecte pe termen lung asupra pieței muncii din România. Criza determină aproape jumătate din respondenți să nu urmărească schimbarea jobului actual. Așadar, persoanele active pe piața muncii caută stabilitate și sunt pesimiste cu privire la evoluția pieței post-pandemie. În funcție de cât de puternică va fi criza economică, vom putea vedea în ce măsură acest nivel scăzut de încredere în piața muncii va suferi modificări.

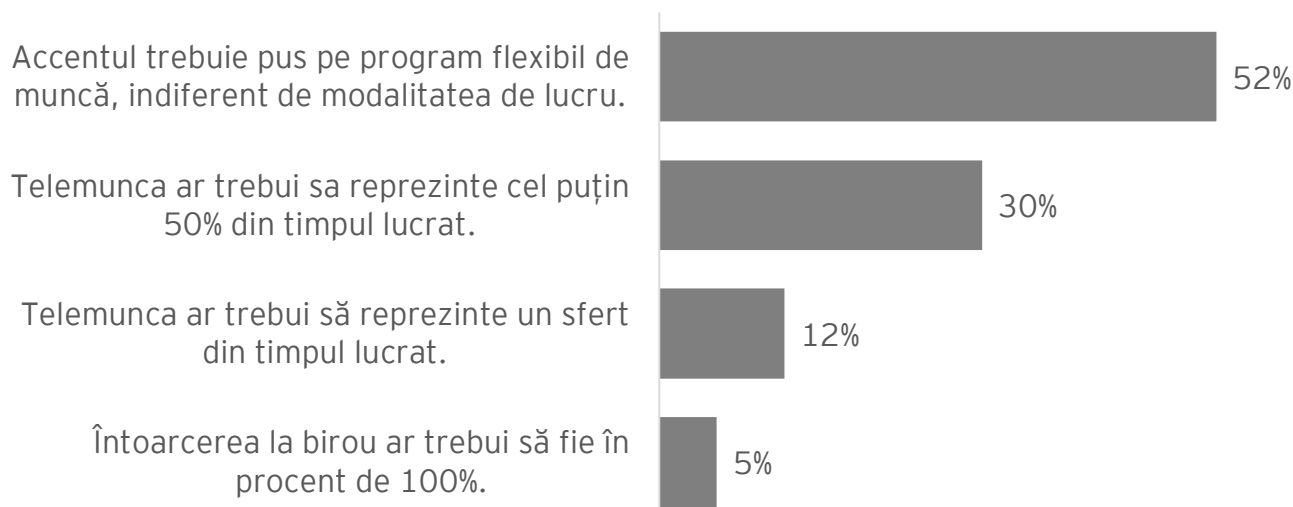
În ceea ce privește opiniile cu privire la prezența la locul de muncă după încheierea pandemiei, 52% din respondenți afirmă că proporția de telemuncă va crește, în timp ce 31% din angajați consideră că vor fi prezenți la locul de muncă într-o proporție mai mare după încheierea pandemiei.

*Cum credeți că va evolua prezența la locul de muncă după încheierea pandemiei?*



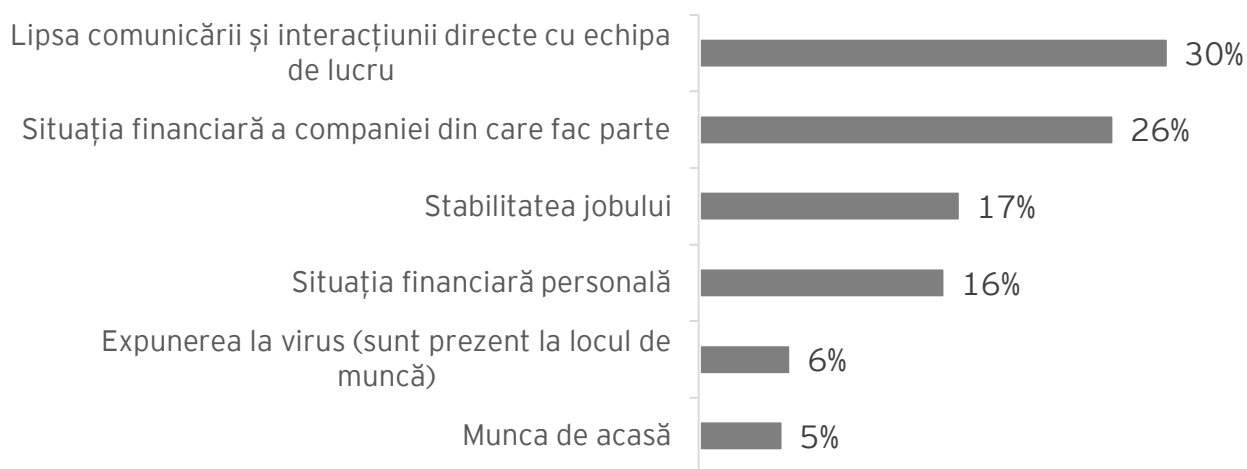
Telemunca nu pare a fi prioritatea pentru peste jumătate dintre respondenți: 52% afirmă că accentul trebuie să fie pus de angajatori pe flexibilitatea programului de lucru, nu pe prezența la locul de muncă/telemuncă. Aproape o treime din respondenți consideră că telemunca ar trebui să reprezinte jumătate din timpul lucrat, în timp ce doar 5% doresc să se întoarcă la locul de muncă complet.

*În ce măsură credeți că este nevoie de o regândire a programului de lucru și a procentului de prezență la locul de muncă post-pandemie?*



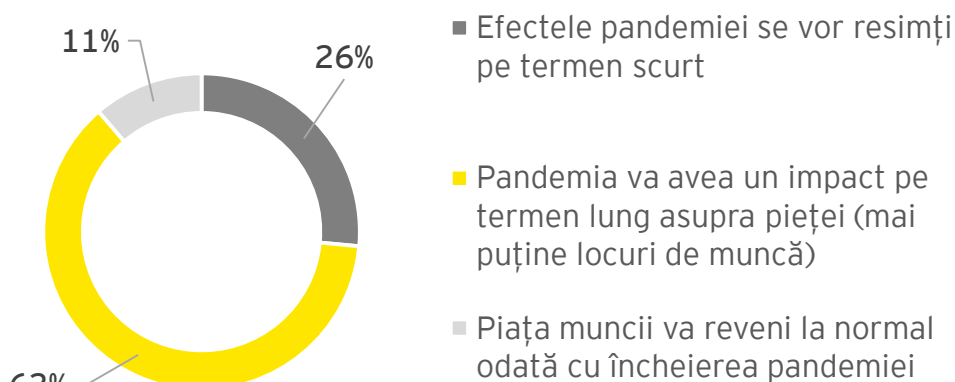
Efectele pandemiei sunt resimțite la nivel social de către populația activă pe piața muncii din România. Aproape 30% din respondenți declară că lipsa comunicării și interacțiunii directe cu echipa de lucru i-a preocupat cel mai mult în această perioadă. Situația financiară a angajatorului, precum și stabilitatea jobului au fost de asemenea în topul preocupărilor.

*Ce vă preocupă cel mai mult în pandemie cu raportare la situația dvs. profesională?*



Peste 60% dintre respondenți consideră că pandemia va avea efecte pe termen lung asupra pieței muncii din România, cu o ofertă mai mică de locuri de muncă. Doar 11% consideră că piața își va reveni la normal după încheierea pandemiei.

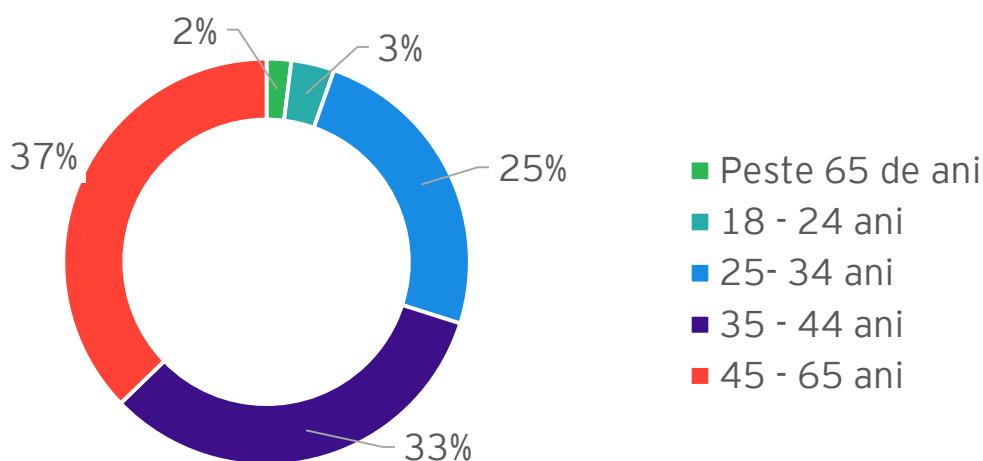
*În ce măsură credeți că piața muncii din România va face față efectelor pandemiei?*



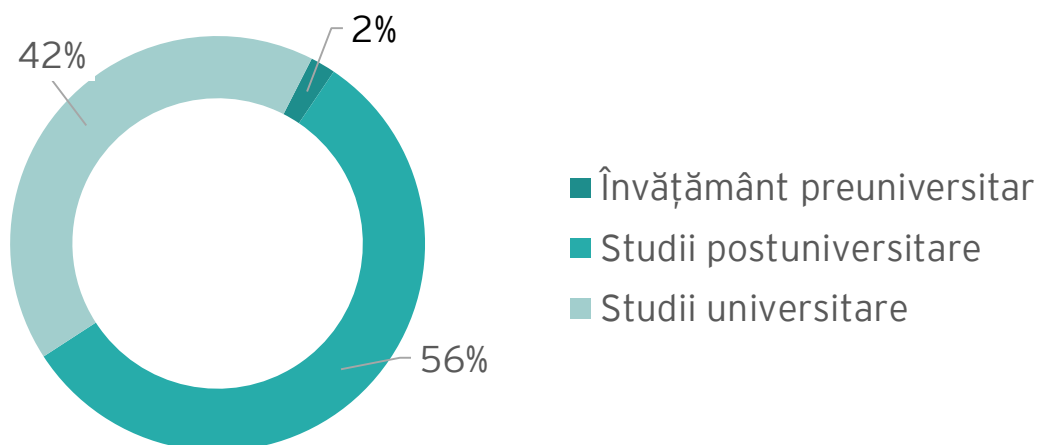
## Despre studiu

Studiul a fost desfășurat în perioada noiembrie - decembrie 2020 și este bazat pe informațiile oferite de un eșantion de 204 respondenți cu caracteristicile de mai jos. Din motive de accesibilitate, structura eșantionului nostru nu a fost proiectată pentru condiții de reprezentativitate.

### Vârsta

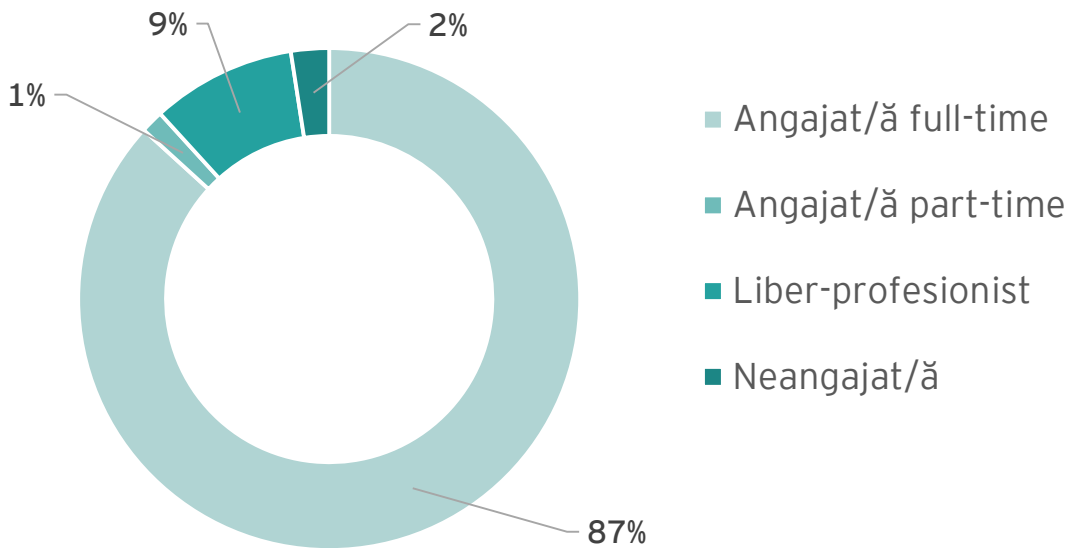


### Ultima formă de învățământ absolvită

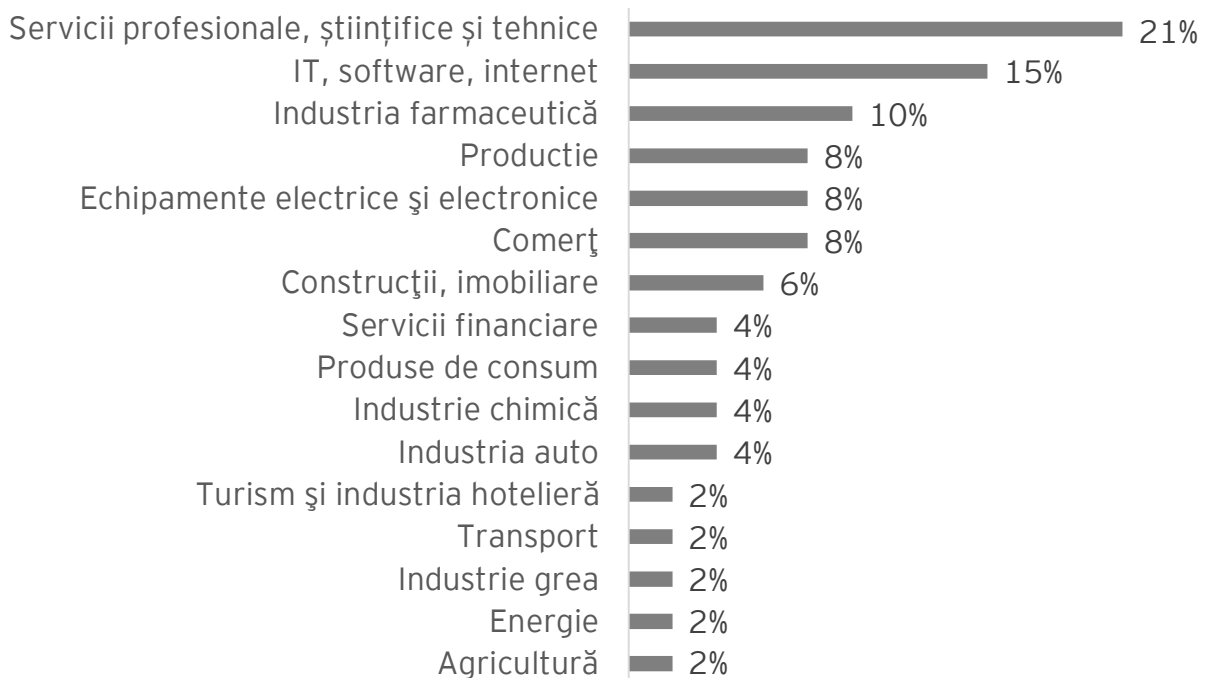


Respondenții sunt activi pe piața muncii din România sau inactivi la momentul interviului, dar având experiență profesională anterioară.

### Statul profesional



### Domeniul de activitate



## Echipa de proiect



Horațiu Cocheci  
EY Romania

Director People Advisory Services  
Horatiu.Cocheci@ro.ey.com



Elena Buga  
EY Romania

Knowledge Management Specialist  
Elena.Buga@ro.ey.com

EY | Building a better working world

### Despre EY România

Misiunea EY este să construiască o lume a muncii mai bună, ajutând la crearea de valoare pe termen lung pentru clienți, oameni și societate și la creșterea gradului de încredere în piețele de capital. Cu ajutorul datelor și tehnologiei, echipele EY de o mare diversitate din peste 150 de țări oferă încredere prin serviciile de audit și ajută clienții să crească, să se transforme și să își desfășoare activitatea. Asigurând servicii de audit, consultanță în afaceri, consultanță juridică, strategică, fiscală și în tranzacții, echipele EY pun întrebări mai bune pentru a afla noi răspunsuri la problemele complexe cu care se confruntă lumea noastră în prezent. EY înseamnă organizația globală și poate desemna una sau mai multe dintre firmele membre ale Ernst & Young Global Limited, fiecare dintre acestea fiind o entitate juridică separată. Ernst & Young Global Limited, o companie cu răspundere limitată de garanții cu sediul în Regatul Unit, nu oferă servicii clienților.

EY Romania, Clădirea Bucharest Tower Center, Etajul 22, Bd. Ion Mihalache nr. 15-17, Sector 1, 011171 București, România © Ernst & Young SRL.



© 2020 EYGM Limited.  
Toate drepturile rezervate

EY desemnează organizația globală de firme membre ale EY Global Limited (EYG), o societate cu răspundere limitată din Marea Britanie. EYG constituie organismul principal de conducere și nu furnizează servicii către clienți.

[ey.com](https://www.ey.com)

