

## Studiu EY România: Angajații români doresc un program de lucru mai flexibil, iar instabilitatea pieței muncii îi determina să nu își schimbe angajatorul



**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 criza economică inevitabilă, care și-a lăsat amprenta asupra pieței muncii din România. Studiul EY analizează tendințele în rândul angajaților din România în ceea ce privește gestionarea crizei de către angajatori, relația individuală cu angajatorul și viitorul muncii post-pandemie.**

### **Gestionarea crizei sanitare, proba de încredere pentru angajatori**

La începutul pandemiei, angajații români au fost atenți la modul în care angajatorii lor s-au pregătit pentru gestionarea unei crize majore, precum și la transparența și comunicarea cu angajații lor. Conform respondenților, companiile lor par să fi gestionat cu succes criza sanitară: 73% au declarat că protocoalele de sănătate instituite și siguranța la muncă au fost aspecte care au crescut nivelul de încredere în angajatori.

Resursele suplimentare (financiare, instrumente de lucru, programe de gestionare a stresului) oferite de companii au generat un nivel scăzut de încredere pentru 40% din respondenți, fiind gestionate cu mai puțin succes de către angajatorii români. Un număr apropiat de angajați (44% dintre respondenți) consideră că gestionarea aspectelor financiare și a strategiilor de orientare profesională nu a fost adaptată contextului actual.

Pandemia a schimbat și modul în care angajații se raportează la sprijinul și beneficiile oferite de angajator, la programul și modul de muncă. În contextul telemuncii, peste 50% dintre respondenți și-au dorit ca angajatorul să le pună la dispoziție resursele necesare pentru telemuncă (echipamente IT, mobilier etc.), iar 45% consideră necesară dezvoltarea de programe de sprijin pentru sănătatea fizică și mentală a angajaților, în timp ce 20% dintre respondenți își doresc să primească un sprijin financiar adițional din partea angajatorilor.

### **Relația actuală cu angajatorul**

54% dintre respondenți declară că sunt mulțumiți de locul de muncă din prezent, 30% afirmă că sunt mereu deschiși la noi oportunități, iar peste 10% dintre persoanele active pe piața muncii intervievate declară că nu sunt mulțumite sau sunt interesate de un nou loc de muncă. 5% dintre angajați nu sunt deciziși asupra situației lor profesionale actuale.

În contextul unei crize încă în desfășurare, 42% afirmă că nu îi influențează instabilitatea pieței muncii din prezent, în timp ce 46% dintre respondenți declară că pandemia îi determina să nu renunțe la actualul angajator, iar 12% spun că sunt în căutarea unui loc de muncă mai stabil.

În privința beneficiilor cautate de angajați la viitorul angajator, cele legate direct de efectele pandemiei (de la cele de natura medicala 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, criteriile ce ocupa locul 2 și 3 în clasamentul general al respondenților. Posibilitatea de a lucra de acasă și relevanța pentru parcursul profesional dorit se afla pe următoarele poziții. În acest context atipic, cultura organizațională, cât și managerul direct au ajuns să aibă o importanță mai mică pentru respondenți, ele ocupând locurile 6 și 7 în clasamentul general.

### **Perspective asupra viitorului muncii**

Telemunca nu este prioritară pentru mai bine de jumătate dintre respondenți: 53% afirmă că accentul trebuie să fie pus de angajatori pe flexibilitatea programului de lucru, nu pe prezența la locul de muncă/ telemunca. 30% dintre respondenți consideră că telemunca ar trebui să reprezinte jumătate din timpul lucrat, în timp ce doar 5% vor să se întoarcă la vechiul program de lucru, cu 100% prezență fizică.

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

Privind în perspectivă, 62% dintre respondenți consideră că pandemia va avea efecte pe termen lung asupra pieței muncii din România și va genera o scădere a locurilor de muncă. În acest context, aproape jumătate (54%) dintre respondenți nu sunt interesați de schimbarea locului de muncă.

„Managementul adaptat la criza, incluzând programul flexibil de muncă și comunicarea transparentă, e un aspect important pe care angajatorii ar trebui să-l ia în considerare în această perioadă, în principal pentru că persoanele aflate pe piața muncii caută acum stabilitate. În funcție de cât de durată vor fi efectele economice ale crizei sanitare, vom putea observa revenirea dinamismului pieței muncii la nivelurile pre-criză”, a declarat **Horățiu Cocheci**, *Director People Advisory Services, EY România*.