

## Randstad România Workmonitor 2025: Siguranța locului de munca și echilibrul în viața mai importante decât salariul, pentru români



**Pentru prima dată în istoria sa, studiul Randstad România Workmonitor releva ca, în acest an, siguranța locului de munca și echilibrul viața profesională – viața personală sunt considerate mai importante decât salariul (88% și 86% față de 84%) de către angajații români, preferința care se manifesta peste media globală. Realizat de Randstad Romania, lider în domeniul serviciilor de resurse umane, studiul identifica un nou standard al locului de munca: talentele prioritizează personalizarea condițiilor de lucru, comunitatea și dezvoltarea competențelor pentru viitor, iar angajatorii trebuie să fie pregătiți să răspundă acestor schimbări.**

„Locul de munca evoluează, iar angajații români sunt tot mai hotărâți în afirmarea așteptărilor pe care le au – nu mai caută doar un job, ci un mediu în care să se simtă în siguranță, apreciați și motivați să se dezvolte. Companiile pregătite pentru viitor depășesc modelele de munca tranzacționale și adoptă o cultură bazată pe flexibilitate, apartenență și dezvoltare continuă. Succesul va aparține organizațiilor care vad talentele nu numai ca pe o forță de munca, ci ca pe o comunitate – una care se dezvoltă atunci când încrederea, scopul și oportunitatea se regăsesc în spațiul profesional”, spune **Ionuț Huzu**, *Director Comercial Randstad Romania*.

Când așteptările lor nu sunt îndeplinite, mulți angajați au început să ia atitudine: 45% declară că militează activ pentru condiții mai bune de muncă. În ultimele șase luni, respondenții au beneficiat de o creștere a beneficiilor din pachetul salarial, precum zile de concediu suplimentare, asistența medicală și pensie. Această evoluție a avut loc în procente diferite pentru Generația Z (46%) față de Baby Boomers (21%), conform respondenților.

51% din români (comparativ cu 44% la nivel global) au demisionat la un moment dat din cauza unui mediu toxic, procent în creștere față de anul trecut. Mai mult de jumătate din Mileniali și din Generația Z spun că sunt gata să renunțe la job dacă nu sunt mulțumiți de condițiile de muncă. Din punct de vedere al sectorului de activitate, această tendință se manifesta cel mai mult în IT & Telecomunicații și în rândul muncitorilor din producție.

Talentele își doresc și alinierea așteptărilor lor legate de flexibilitatea la locul de munca cu oferta angajatorilor legată de acest aspect. Lipsa acesteia a fost cauza demisiei pentru aproape o treime (31%) dintre angajați, în ultima perioadă. Angajații mai tineri beneficiază într-un procent mai mare de acest avantaj, aproape jumătate dintre reprezentanții Generației Z declarând că, în ultimele șase luni, li s-a oferit mai multă flexibilitate în ceea ce privește locația de unde pot lucra, comparativ cu doar 15% dintre Baby Boomers.

Respondenții afirmă că nu ar accepta un loc de munca dacă acesta nu ar oferi flexibilitate privind programul de

lucru (52% față de 47% la nivel global) și locul de desfășurare a activității (41% față de 39% la nivel global). Dacă nu ar exista nevoia de a câștiga bani, 53% dintre reprezentanții Generației Z (51% la nivel global) și 23% dintre Baby Boomers (38% la nivel global) ar alege să nu lucreze deloc.

74% dintre angajați considera că managerul lor are încredere în ei să lucreze independent, cel mai ridicat procent fiind înregistrat în sectorul științelor vieții & farmaceutic (100%), urmat de transport & logistica (88%), în vreme ce cel mai scăzut procent se întâlnește în agricultura (57%). Aproximativ două treimi dintre angajați ar avea mai multă încredere în angajatorul lor dacă li s-ar oferi beneficii personalizate (ex: program flexibil, locație flexibilă, intensitate flexibilă a volumului de lucru).

### **56% ar renunța la job dacă nu s-ar simți parte dintr-o comunitate**

În 2025, lipsa sentimentului de apartenență devine un motiv mai puternic de demisie decât lipsa oportunităților de învățare și dezvoltare. Peste jumătate dintre români sunt dispuși să renunțe la job dacă nu se simt parte dintr-o comunitate - o nevoie în creștere semnificativă față de anul trecut. 89% dintre angajați afirmă că performează mai bine atunci când simt o conexiune cu colegii lor, iar un procent similar considera că apartenența la o comunitate, la locul de muncă, este esențială pentru sănătatea lor mentală și starea generală de bine. Mai mult, 90% dintre respondenți își doresc ca locul lor de muncă să le ofere sentimentul de comunitate, subliniind necesitatea unui mediu de lucru incluziv și colaborativ. Unii angajați pun chiar pe plan secund salariul, după comunitate, ca importanță, o treime din aceștia declarând că nu ar avea nimic împotriva să câștige mai puțini bani dacă ar avea prieteni buni la serviciu, dacă locul lor de muncă ar contribui mai mult la viața lor socială și ar simți că jobul lor aduce o contribuție la societate / lume. În opinia respondenților, sectorul serviciilor financiare încurajează cel mai mult sentimentul de comunitate la locul de muncă, urmat de transport & logistica, inginerie și producție.

Talentele își doresc ca organizația unde lucrează să fie în acord cu valorile și preferințele lor; 33% spun că au renunțat la un loc de muncă din cauza lipsei de încredere în conducere, iar 58% ar renunța la job dacă nu s-ar înțelege cu managerul lor. Aproape jumătate dintre aceștia nu ar accepta o ofertă de lucru într-o companie care nu împărtășește valorile lor sociale și de mediu, preferința în creștere cu peste 26% comparativ cu 2024. Un procent similar a luat în considerare să își dea demisia din cauza poziției angajatorului față de aspecte politice.

### **46% ar demisiona de la un loc de muncă unde nu au oportunități de învățare**

Într-un peisaj profesional aflat într-o continuă schimbare, oportunitățile de învățare și dezvoltare au devenit factori decisivi în alegerea și păstrarea locului de muncă. 46% dintre angajați ar demisiona dacă nu ar avea acces la programe de dezvoltare profesională, care să îi susțină în viitor, în cariera lor, subliniind importanța participării la cursuri și la programe menite să le îmbunătățească abilitățile. 67% dintre angajați apreciază că angajatorul lor îi sprijină în dezvoltarea competențelor pentru viitor, inclusiv în domeniul inteligenței artificiale, iar 74% se simt pregătiți să utilizeze tehnologii avansate în rolurile lor profesionale.

IT și alfabetizarea tehnologică reprezintă cea mai căutată oportunitate de învățare și dezvoltare (35%), urmată de inteligența artificială (32%) și abilități de comunicare și prezentare (29%). Totodată, cererea pentru abilități fundamentale, cum ar fi învățarea continuă, reziliența, empatia și judecata etică, a crescut cu 81%.

Responsabilitatea față de dezvoltarea profesională este considerată un efort comun între angajatori și angajați. 37% considera că angajatorii ar trebui să ofere programe de perfecționare, în timp ce 40% cred că este responsabilitatea angajatului să își actualizeze abilitățile în conformitate cu progresele tehnologice. Acest lucru subliniază necesitatea unor parteneriate puternice între organizații și angajați pentru a asigura succesul pe termen lung într-un piață a muncii în continuă schimbare.

În ciuda acestei cereri, mai mult de o treime din talente nu primesc astfel de oportunități de formare din partea

angajatorilor lor. În completare, datele Randstad legate de angajatori arata ca doar 9% dintre companii ofera programe de coaching accesibile tuturor angajaților.