



**INDEXUL  
LOCURILOR  
DE MUNCĂ**

→ ediția a 9-a, februarie 2025



**oix** | Locuri  
de muncă

# INTRODUCERE



OLX România lansează cea de-a IX-a ediție a raportului „Indexul locurilor de muncă”, un studiu ce analizează evoluția pieței muncii din ultimul an, bazat pe datele colectate din platforma de anunțuri de angajare.

Raportul se bazează pe informații extrase din secțiunea „Locuri de muncă” a OLX, unde angajatorii din România au publicat peste 560.000 de oferte de angajare în ultimul an, completate de interviuri calitative cu angajatori, experți și candidați activi.

Ca în anii anteriori, studiul oferă o perspectivă detaliată asupra pieței muncii din România, analizând cererea și oferta, cele mai căutate profesii, nivelul concurenței pe diferite domenii și rapiditatea cu care se ocupă locurile de muncă vacante, în funcție de categorie.

Raportul abordează, de asemenea, subiecte precum evoluția salariilor, creșterea numărului de angajați la nivel național sau statusul privind mișcarea migratorie a populației.

O noutate a ediției din acest an este secțiunea dedicată Generației Z, care arată modul în care angajatorii și angajații gestionează diferențele dintre generații la locul de muncă.

Raportul evidențiază faptul că 2024 a fost un an al stabilizării pe piața muncii, caracterizat de o „liniște” generală, de reaşezarea salariilor și de impactul tot mai vizibil al inteligenței artificiale în companii.

Următoarea ediție a „Indexului locurilor de muncă” va fi publicată la începutul anului 2026 și va reflecta dinamica pieței muncii din anul curent, așa cum reiese din cererea și oferta din platforma OLX.

# GENERAȚIA Z, ATRASĂ MAI MULT DE ○ MESERIE BINE PLĂTITĂ



**VLADIMIR DESLIU**

**SENIOR CATEGORY GROWTH MANAGER,  
OLX LOCURI DE MUNCĂ ROMÂNIA, PORTUGALIA ȘI  
BULGARIA**



Un sudor-instalator cu experiență în instalații termice sau de gaze din București poate câștiga între 5.500 și 7.000 de lei net pe lună, plus diurne în cazul deplasărilor din țară, arată un anunț de angajare publicat în ianuarie 2025 pe OLX Locuri de Muncă. Un contabil cu experiență, membru CECCAR – organismul profesional al experților contabili, format din profesioniști care trec teste dificile și care participă la programe anuale de formare profesională continuă – are o ofertă salarială cuprinsă între 3.000 și 5.000 de lei net pe lună, tot în București. Aceasta este realitatea pieței muncii în 2025 în România, care se aliniează tendințelor de la nivel global. Transformările aduse pe piața muncii pe fondul progresului tehnologic au făcut ca locurile de muncă din birouri să-și mai piardă din "prestigiu", pe când deficitul de meseriași i-a forțat pe angajatori să crească mai repede nivelurile salariale oferite celor care știu bine o meserie. Iar noile generații, mai pragmatice, au sesizat acest lucru.

Un procent de 43% dintre tinerii români din generația Millennials și 29% dintre cei din generația Z sunt îngrijorați de costul vieții de zi cu zi, arată un studiu al firmei de consultanță fiscală și audit Deloitte din 2024. Un alt sondaj, realizat de platforma Intelligent.com, arată că unu din trei (32%) dintre respondenții din Generația Z intenționează să lucreze într-un loc de muncă blue-collar, pentru că pot obține un salariu mai mare mai repede și, confrunțați cu dificultățile financiare, preferă să aleagă un loc de muncă unde deficitul de personal este mai mare, urmărind o stabilitate a locului de muncă.

Piața muncii din România a intrat într-o etapă de reflecție și adaptare, marcată de incertitudini economice și o schimbare a priorităților companiilor. Deși în general liderii din companii au fost mulțumiți de rezultatele financiare din 2024, sentimentul dominant în mediul de business este unul de prudență. Planurile pentru 2025 sunt mai temperate, iar bugetele se restrâng, existând o mare presiune pe costuri și pe eficiență operațională. Această stare de așteptare este amplificată de temerile privind o posibilă încetinire economică.

Un lucru este însă cert: candidații blue-collar rămân la mare căutare și în 2025, există o nevoie pe piața muncii care nu este acoperită de piața internă (de aceea, de patru ani, angajatorii au permisiunea de a recruta câte 100.000 de imigranți din state asiatice), în timp ce în zona de white-collar angajările noi se fac cu mare prudență și doar acolo unde nevoia nu suportă amânare.

Pentru cel de-al nouălea an consecutiv, OLX vine în sprijinul angajatorilor cu raportul OLX Indexul locurilor de muncă, una dintre cele mai complexe analize privind piața muncii din România, care măsoară principalele tendințe de pe piața muncii, atât din perspectiva angajatorilor, cât și din cea a candidaților. Acest raport a devenit, de-a lungul timpului, una dintre cele mai importante surse de documentare ale angajatorilor din România și contribuie cu o componentă importantă la scrierea istoriei pieței muncii din România.

Pentru OLX Locuri de muncă, colaborarea cu angajatorii din ultimii ani a fost esențială pentru consolidarea poziției noastre pe piața de recrutare din România. De aceea, suntem recunoscători pentru expertiza și perspectivele oferite de liderii din companii prin interviuri, pentru că ne inspiră să îmbunătățim constant platforma și experiența utilizatorilor. În 2025, vom continua să fim aproape de companiile care ne aleg, în așa fel încât eficiența procesului de recrutare să crească.

## OBIECTIVELE CERCETĂRII

Principalul obiectiv al studiului OLX Indexul Locurilor de muncă 2025 a fost identificarea celor mai importante tendințe de pe piața muncii din România prin prisma raportului cererii și ofertei de candidați, în vederea realizării unui instrument util de informare pentru angajatorii care recrutează prin OLX.

# MET

## ANALIZA CANTITATIVĂ

### UNIVERSUL CERCETĂRII

#### PESTE 6.600.000 DE APLICĂRI

din partea candidaților care au folosit în ultimul an platforma OLX pentru căutarea unui nou loc de muncă

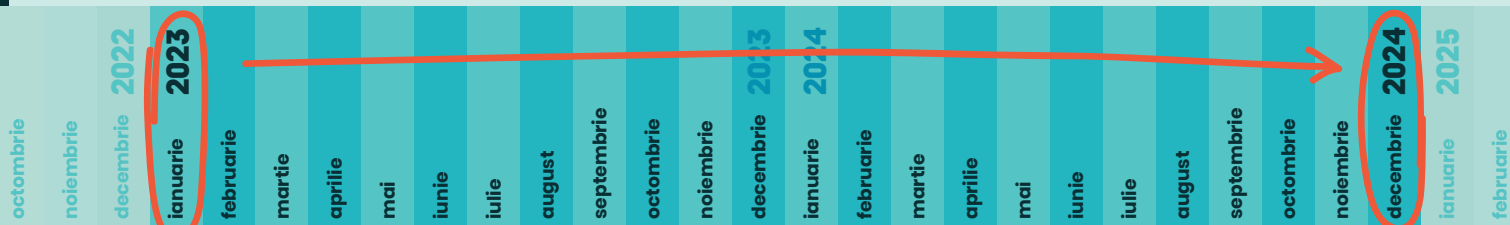
#### PESTE 3.300.000 DE CANDIDAȚI UNICI

### METODA DE CULEGERE A DATELOR

Rapoarte statistice  
ale diviziei  
OLX Locuri de muncă

Un chestionar aplicat candidaților la un loc de muncă, utilizatori ai platformei OLX, la care au răspuns 1.716 de respondenți

### PERIOADA ANALIZATĂ





# TO DOLOGIE

## ANALIZA CALITATIVĂ

### INTERVIURI ÎN PROFUNZIME

Interviuri în profunzime cu angajatori, experți și angajați pentru identificarea principalelor tendințe de pe piața muncii din România în perioada decembrie 2024 – ianuarie 2025 pe teme precum: așteptările diferite ale generațiilor de la locul de muncă, ce vor candidații din generația Z de la locul de muncă ideal, cum se realizează managementul generațiilor diferite la locul de muncă și cum s-a transformat procesul de recrutare în funcție de diferențele de vârstă dintre candidați.

### SURSE DE INFORMARE

- Baza de date a OLX Locuri de Muncă
- Rezultatele sondajelor și ale analizelor realizate de OLX Locuri de Muncă
- Institutul Național de Statistică
- Ministerul Muncii
- Guvernul României
- Comisia Națională de Strategie și Prognoză
- Inspectoratul General pentru Imigrări
- Eurostat

# 1 PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA. INDICATORI MACRO, CONTEXT ȘI TENDINȚE

Evoluția numărului de salariați din România în ultimul an	12
Evoluția salariului mediu în ultimul an	13
Top 5 sectoare cu cele mai mari salarii din economie vs. top 5 sectoare cu cele mai mici salarii din economie	14
Salariul minim din România. Context european și perspective	16
Modificări fiscale cu impact pe piața muncii	18

# 2 OLX LOCURI DE MUNCĂ. PIAȚA MUNCII DIN PERSPECTIVA CERERII ȘI OFERTEI DE ANGAJARE

Evoluția numărului de anunțuri de locuri de muncă disponibile pe OLX	22
Topul domeniilor cu cele mai multe oferte de locuri de muncă	24
Topul domeniilor cu cele mai multe aplicări din partea candidaților	28
Topul domeniilor cu cei mai mulți candidați	29
Concurența la angajare pe domenii de activitate	30
Topul județelor în funcție de numărul de anunțuri de angajare publicate pe OLX în 2024	31
Topul județelor în funcție de numărul de candidați în 2024	32
Topul județelor în funcție de numărul de aplicări primite de angajatori de la candidați în 2024	34
Topul județelor în funcție de concurența pentru fiecare loc de muncă scos la concurs pe OLX	36



## **3** MIGRAȚIA INTERNAȚIONALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ

Forța de muncă recrutată din alte state. Stadiu și perspective **40**

Evoluția migrației internaționale a populației din România **42**

## **4** AȘTEPTĂRILE DE LA UN LOC DE MUNCĂ ÎN FUNCȚIE DE GENERAȚII

Alexandru Cojocaru, Psihoterapeut **46**

Andreea Oancea, Brand Manager, OLX România, Portugalia, Bulgaria **48**

Lucia Iliescu, Country HR Manager, Continental România **50**

Miguel Trindade, Country Manager, ManpowerGroup România **52**

## **5** REZULTATELE SONDAJULUI OLX - AȘTEPTĂRILE CANDIDAȚILOR DIN GENERAȚIA Z DE LA UN LOC DE MUNCĂ **54**

## **6** CONCLUZII **68**







# **PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA.**

**INDICATORI MACRO,  
CONTEXT ȘI TENDINȚE**

# EVOLUȚIA NUMĂRULUI DE SALARIAȚI DIN ROMÂNIA ÎN ULTIMUL AN

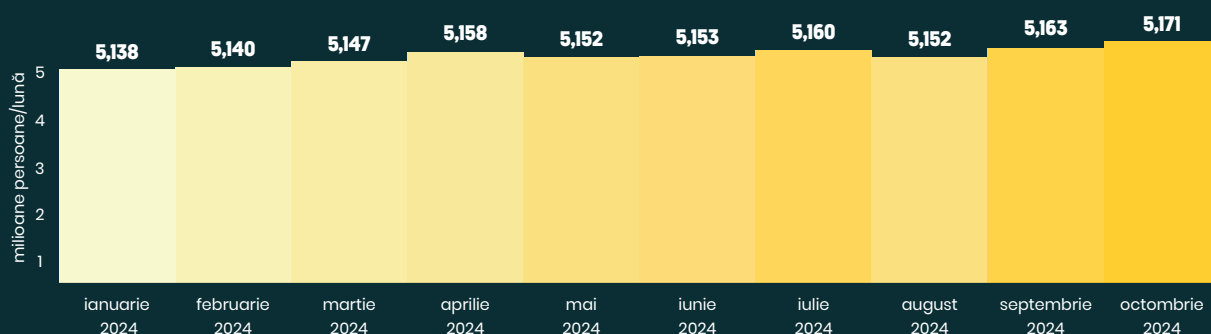
Doar 32.000 de noi locuri de muncă au fost create în România în primele 10 luni din 2024

Numărul de salariați din România începe să se stabilizeze în jurul valorii de 5,1 – 5,2 milioane de persoane, conform datelor raportate de Institutul Național de Statistică. În perioada ianuarie - octombrie 2024, doar 32.000 de noi locuri de muncă au fost create la nivelul întregii economii, ritmul angajărilor noi fiind mai redus decât cel din perioada similară din 2023, când angajatorii au creat peste 50.000 de noi locuri de muncă.

În anii de dinainte de pandemie, numărul de salariați creștea cu câte circa 100.000 de persoane de la an la an, în contextul cererii mari de personal, în special în industria auto și în centrele de servicii de externalizare.

Luna octombrie a marcat cel mai mare număr de salariați din economie în 2024, cu peste 5,17 milioane de persoane înregistrate de Institutul Național de Statistică. Acest indicator, raportat la luna octombrie, este un bun reper pentru vizualizarea evoluției pieței muncii de-a lungul ultimelor decenii. Spre exemplu, în anul 2010, anul în care s-au resimțit cel mai puternic pe piața muncii efectele crizei financiare globale, numărul de salariați era de doar 4,1 milioane de persoane în octombrie, în timp ce în octombrie 2020, primul an de pandemie de Covid-19, efectivul de salariați era de 4,92 milioane de persoane.

Evoluția numărului de salariați din România în perioada ianuarie - octombrie 2024





# EVOLUȚIA SALARIULUI MEDIU ÎN ULTIMUL AN

Oficial, salariul mediu din România a depășit pragul de 1.000 de euro net/ lună

## Evoluția salariului mediu net la nivel național

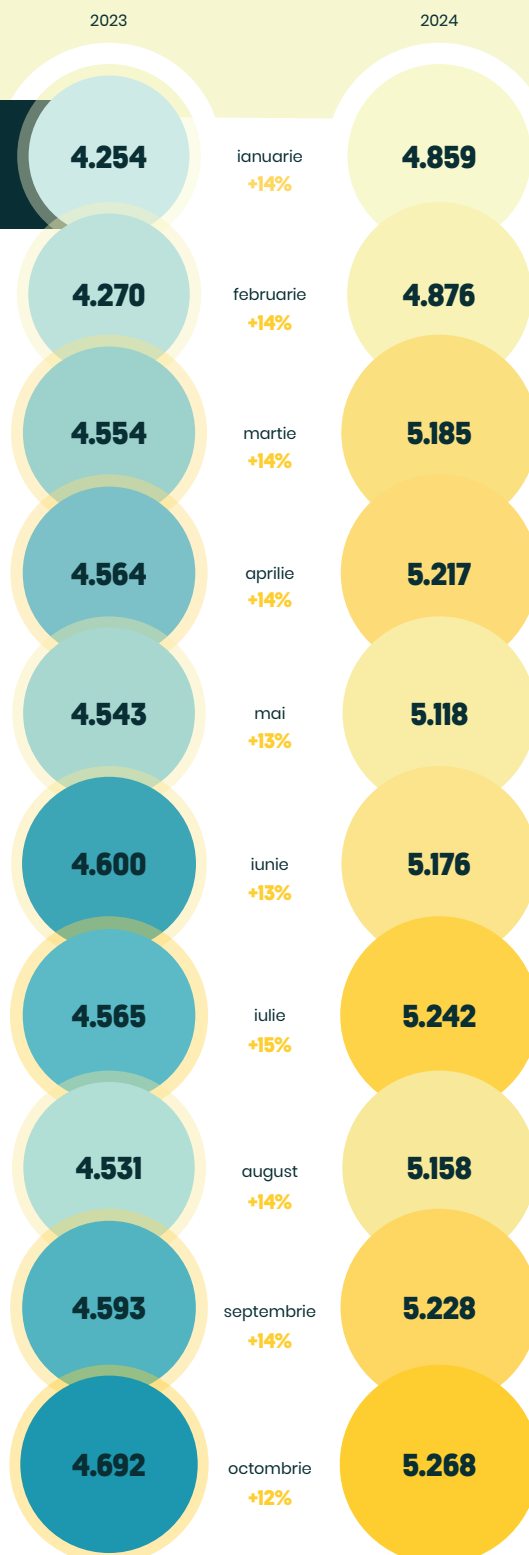
(RON/lună)

Salariul mediu net din România a ajuns în octombrie 2024 la valoarea de peste 5.200 de lei net pe lună, în creștere cu 12% față de octombrie 2023 și cu 8,4% față de ianuarie 2024, arată datele Institutului Național de Statistică. Există mai mulți factori care au generat creșterea de două cifre a salariului mediu la nivel național în ultimul an: majorarea salariului minim pe economie (de la 3.300 de lei brut la începutul anului 2024 la 3.700 de lei brut începând cu luna iulie 2024), inflația și deficitul de personal pe anumite competențe.

Pentru anul 2025, Comisia Națională de Strategie și Prognoză estimează un nivel al salariului mediu la nivel național de 5.355 de lei net pe lună, potrivit proiecției principalilor indicatori macroeconomici din varianta publicată în toamna anului 2024.

**409 lei**

a fost creșterea salariului mediu în  
perioada ianuarie - octombrie 2024



Sursa:  
Institutul Național  
de Statistică

# TOP 5 SECTOARE CU CELE MAI MARI SALARII DIN ECONOMIE VS. TOP 5 SECTOARE CU CELE MAI MICI SALARII DIN ECONOMIE

11.541

Activități de servicii  
în tehnologia  
informației

Angajații din IT și transporturi  
aeriene, în topul salariilor medii  
nete din economie

Top 5 domenii cu cele mai mari salarii medii nete  
în octombrie 2024

(RON/lună)

9.911

Transporturi  
aeriene

9.715

Extracția petrolului  
brut și a gazelor  
naturale

9.684

Activități de  
editare  
software

9.454

Fabricarea produselor  
de cocserie și a  
produselor obținute din  
prelucrarea țițeiului

Angajații din tehnologia informațiilor rămân cei mai bine plătiți din economie, cu un salariu mediu de peste 11.500 de lei net în luna octombrie 2024, de aproximativ **2,2 ori mai mare** decât salariul mediu net la nivel național, care a fost de circa 5.200 de lei. Pe locul al doilea se situează angajații din transporturile aeriene, cu un salariu mediu net care se apropie de 10.000 de lei, urmați de cei din extracția petrolului brut și a gazelor naturale (peste 9.700 lei), activitățile de editare software (circa 9.700 lei) și fabricarea produselor de cocserie și a produselor obținute din prelucrarea țițeiului (circa 9.500 lei).

Nivelul înalt de calificare, specificul tehnic al activității, precum și condițiile dificile de muncă în unele cazuri (cum ar fi în rafinării sau extracția petrolului) sunt printre factorii care contribuie la nivelurile salariale ridicate din aceste domenii.

La polul opus, cele mai mici salarii medii nete se înregistrează în sectorul fabricării articolelor de îmbrăcăminte, unde media este de doar **3.078 de lei**. Angajații din hoteluri și restaurante câștigă în medie 3.206 lei, un nivel ușor mai ridicat decât în anul precedent, dar cu mult sub media națională. Pe listă urmează fabricarea încălțămintei (3.558 lei), fabricarea mobilei (3.652 lei) și prelucrarea lemnului, cu excepția mobilei (3.667 lei).

În cazul hotelurilor și restaurantelor, veniturile pot fi suplimentate de bacșișurile primite de la clienți, care din 2023 sunt reglementate și impozitate. Totuși, acest sector continuă să rămână unul dintre cele mai slab remunerate, fiind caracterizat de o fluctuație ridicată a forței de muncă.

## Top 5 domenii cu cele mai mici salarii medii nete în octombrie 2024

(RON/lună)

Sursa: Institutul Național de Statistică

**5.268 lei**  
salariul mediu net la nivel național

**3.667**

Prelucrarea  
lemnului, cu  
excepția  
mobilei

**3.652**

Fabricarea de  
mobilă

**3.558**

Fabricarea  
încălțămintei

**3.206**

Hoteluri și  
restaurante

**3.078**

Fabricarea articolelor  
de îmbrăcăminte

# SALARIUL MINIM DIN ROMÂNIA. CONTEXT EUROPEAN ȘI PERSPECTIVE

## Creșterea salariului minim a adus majorări pentru o treime dintre salariați

România se află pe locul 4 în topul statelor Uniunii Europene cu cele mai mici salarii minime brute în semestrul II al anului 2024. Cu un salariu minim brut de 743 euro pe lună, România depășește doar Bulgaria (477 euro), Ungaria (675 euro) și Letonia (700 euro). Deși salariul minim din România a crescut constant în ultimii ani, acesta rămâne de aproape trei ori mai mic decât cel din Germania (2.054 euro), Franța (1.766 euro) sau Olanda (2.134 euro), conform datelor Eurostat.

Salariul minim din România a crescut de două ori în 2023, de la 3.000 lei brut la 3.300 lei brut pe lună începând cu 1 octombrie 2023, iar în 2024 a fost majorat la 3.700 lei brut (echivalentul a 743 euro). De la 1 ianuarie 2025, salariul minim a crescut la valoarea de 4.050 de lei brut, măsură de care au beneficiat peste 1,8 milioane de salariați, potrivit datelor Ministerului Muncii.

### Evoluția salariului minim pe economie în perioada 2019 – 2025

(EUR/lună)

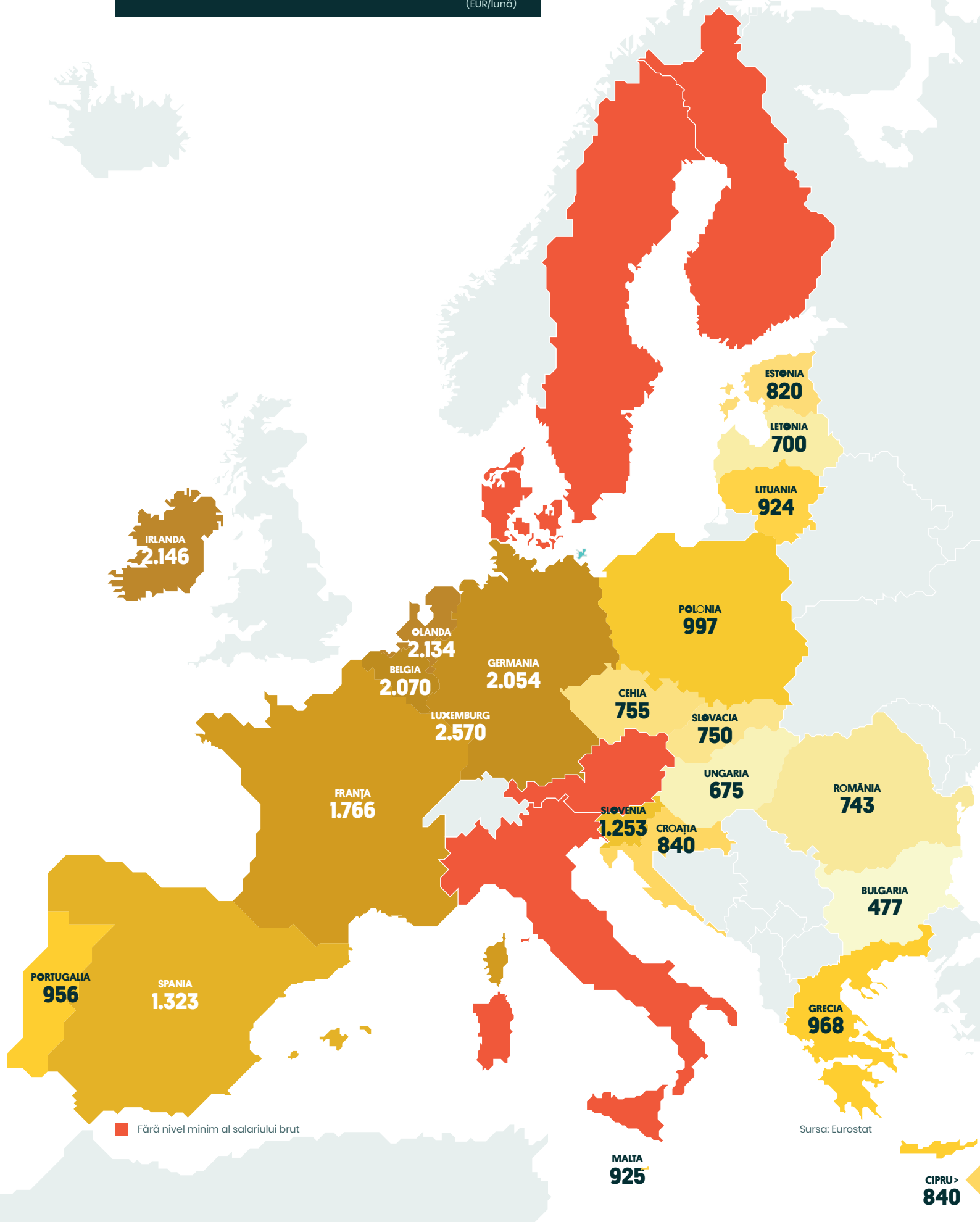
Ianuarie 2019	<b>€418</b> (2.080 lei)
Ianuarie 2020	<b>€448</b> (2.230 lei)
Ianuarie 2021	<b>€462</b> (2.300 lei)
Ianuarie 2022	<b>€512</b> (2.550 lei)
Ianuarie 2023	<b>€602</b> (3.000 lei)
Octombrie 2023	<b>€663</b> (3.300 lei)
Iulie 2024	<b>€743</b> (3.700 lei)
Ianuarie 2025	<b>€813</b> (4.050 lei)

În comparație cu alte state membre ale UE, România rămâne la un nivel scăzut. Spre exemplu, salariul minim în Luxemburg este de 2.570 euro, în Irlanda de 2.146 euro, iar în Spania de 1.323 euro. În țările din regiune, salariile minime sunt mai competitive: în Polonia este de 997 euro, în Cehia de 755 euro, iar în Croația de 840 euro.



## Salariul minim brut în 22 de state UE în semestrul II al anului 2024

(EUR/lună)



# TOPUL OFERTELOR SALARIALE PUBLICATE DE ANGAJATORI ÎN ANUNȚURILE DE ANGAJARE DE PE OLX ÎN PERIOADA 2021-2024

Angajatorii care au publicat nivelurile salariale oferite angajaților în anunțurile de angajare de pe OLX în 2024 au acordat salarii cuprinse între 600 și 2.400 de euro net pe lună, cele mai multe locuri de muncă disponibile fiind pentru categoriile blue și grey collar, arată datele centralizate de OLX.

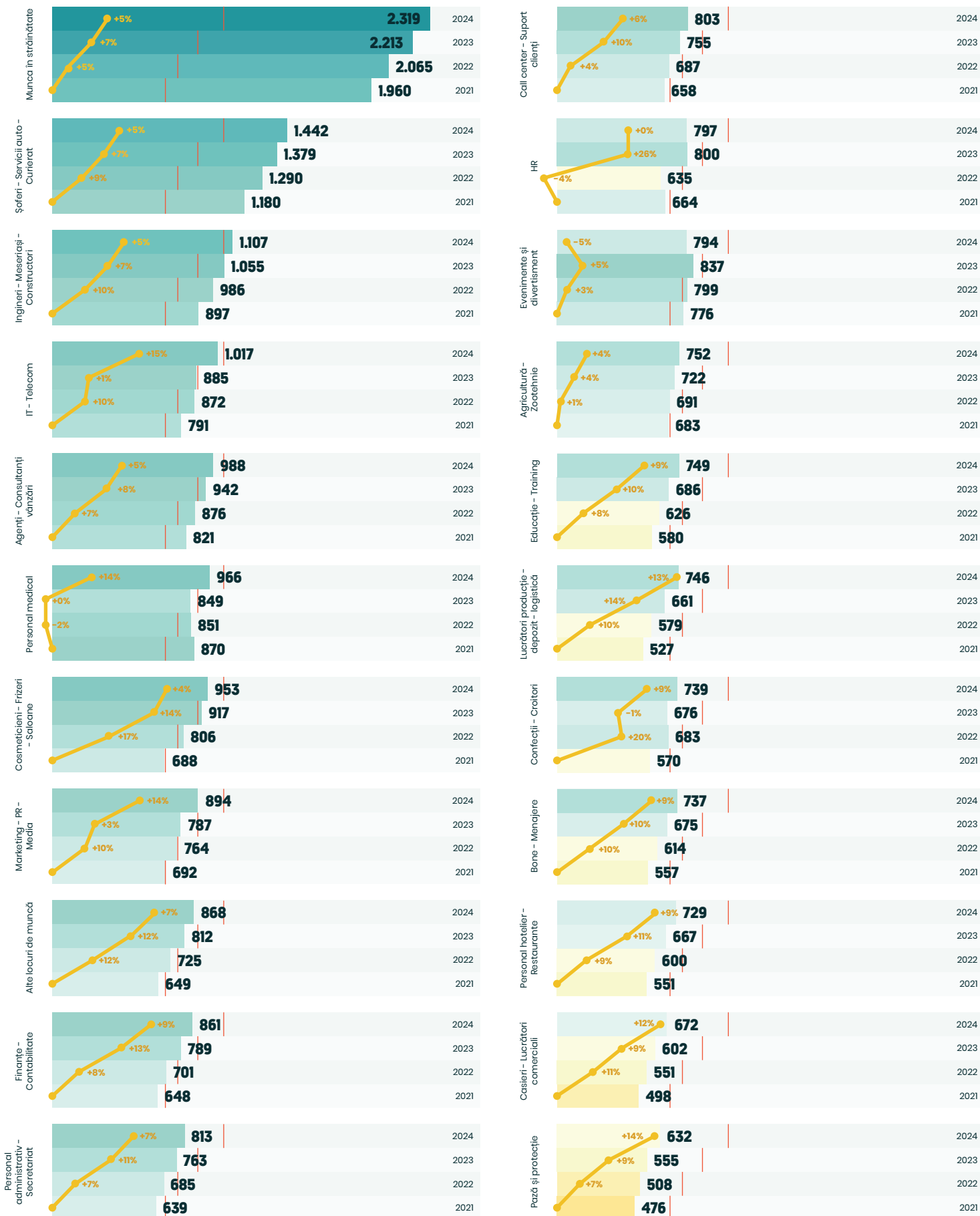
Cele mai mari oferte salariale au fost înregistrate în 2024 în domeniul Munca în străinătate, unde salariul mediu a ajuns la peste 2.300 euro net, în creștere cu 5% față de 2023 și cu 18% față de 2021. Domeniul Șoferi - Servicii auto - Curierat s-a clasat pe locul doi, cu o ofertă medie de 1.442 de euro net, marcând o creștere de 5% față de anul precedent și de 22% față de 2021. Pe locul trei s-a aflat categoria Ingineri- Meseriași-Constructori, cu un salariu mediu de circa 1.100 de euro net pe lună, cu 5% peste nivelul din 2023 și cu 23% peste nivelul din 2021.

La polul opus, cele mai mici salarii medii s-au regăsit în categoriile Pază și protecție (632 de euro) și Casieri - Lucrători comerciali (672 de euro), dar și acestea au înregistrat creșteri semnificative în perioada analizată, de 14% și respectiv 12% în 2024 față de 2023.

În 2024, domeniile care au înregistrat cele mai importante creșteri salariale au fost IT - Telecom, cu o creștere de 15% față de 2023, ajungând la 1.017 euro net pe lună, Personal medical, unde salariile au crescut cu 14%, până la 966 de euro și Marketing - PR - Media, cu un avans de 14%, cu o medie a salariilor de aproape 900 de euro net pe lună.

## Salariul mediu net din anunțurile publicate pe OLX

(EUR/lună)



— Evoluție vs. anul anterior (%)

— Nivelul salariului mediu net național

# MODIFICĂRI FISCALE CU IMPACT PE PIAȚA MUNCII

Guvernul României a adoptat o serie de măsuri fiscale aplicabile de la 1 ianuarie 2025 (prin OUG 156/2024, dar și prin hotărârea de creștere a salariului minim), care au impact atât asupra angajaților, cât și asupra freelancerilor.

Cele mai importante modificări cu impact pe piața muncii:

## 1. Salariul minim pe economie

Salariul minim brut pe economie în 2024 (RON/lună) **3.700**

Salariul minim brut pe economie în 2025 (RON/lună) **4.050**

Salariul minim a crescut de la 3.700 de lei brut la 4.050 de lei brut pe lună de la 1 ianuarie 2025; de această măsură beneficiază 1,82 milioane de angajați; Pentru salariații încadrați cu salariul minim, care au funcția de bază la societate și care realizează venituri din salarii sub 4.300 lei, se menține aplicarea unei scutiri de 300 lei de la plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit.

## 2. Eliminarea facilităților pentru angajații din IT

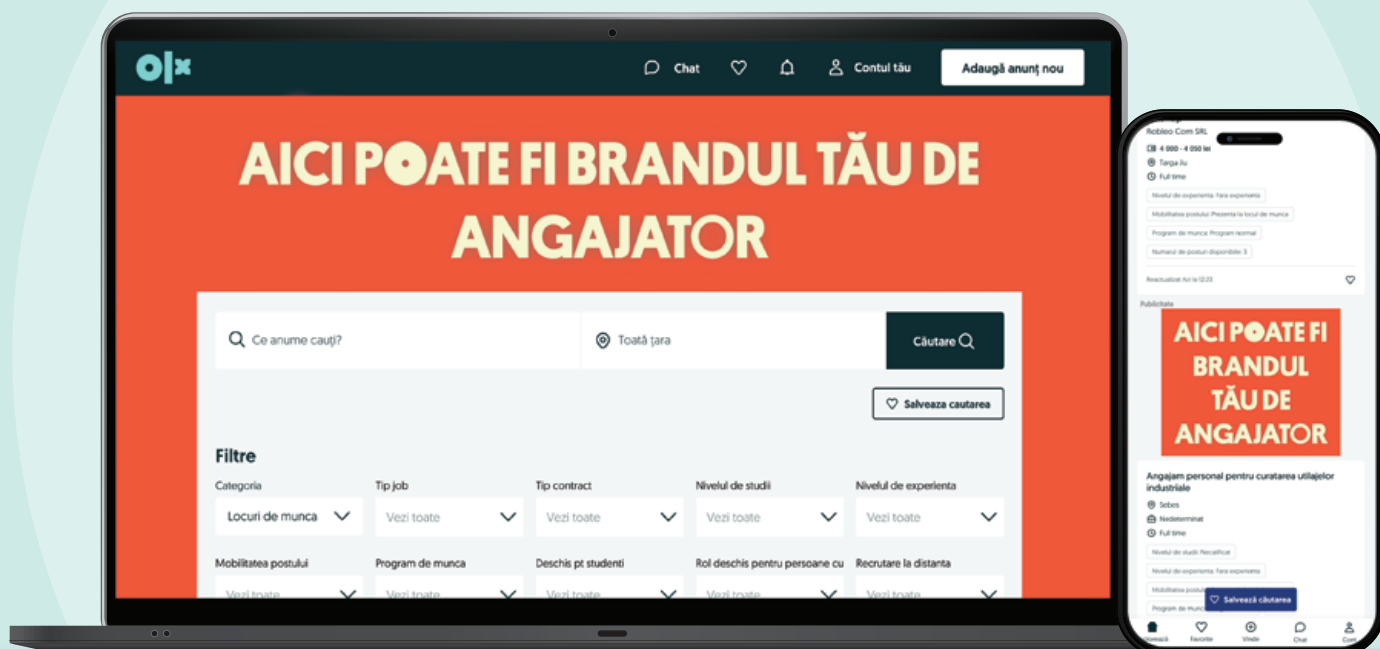
Au fost eliminate facilitățile fiscale acordate angajaților ce lucrează în sectorul IT, precum și construcții, agricultură, industria alimentară, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2025. Angajații din aceste categorii erau scutiți de plata unor impozite, pentru a-i sprijini pe angajatori să majoreze salariile și să atragă mai ușor forță de muncă în aceste domenii cu deficit de forță de muncă.

## 3. Taxe mai mari pentru freelanceri

Freelancerii plătesc un impozit pe dividende mai mare. Cota de impozitare a veniturilor din dividende s-a majorat de la 8% la 10% de la 1 ianuarie 2025.



# PROMOVEAZĂ ȘI MAI MULT BRANDUL TĂU DE ANGAJATOR PE OLX LOCURI DE MUNCĂ!



**GĂSEȘTE  
CANDIDAȚII  
POTRIVIȚI**

**ANGAJEAZĂ  
MAI RAPID**

**FII MAI  
VIZIBIL**

**SOLICITĂ O OFERTĂ DE  
PUBLICITATE PERSONALIZATĂ!**

**ADVERTISING@OLX.RO**







# PIAȚA MUNCII DIN PERSPECTIVA CERERII ȘI OFERTEI DE ANGAJARE

# EVOLUȚIA NUMĂRULUI DE ANUNȚURI DE LOCURI DE MUNCĂ DISPONIBILE PE OLX

**Angajatorii au publicat peste 560.000 de anunțuri de angajare pe OLX în 2024**

În 2024, angajatorii au publicat aproape 566.000 de anunțuri de locuri de muncă pe platforma OLX, nivel similar cu cel din anul anterior, ceea ce indică o stabilizare a cererii de noi angajați. Pe parcursul anului 2024, dinamica lunară a anunțurilor a înregistrat câteva variații față de 2023. Cele mai mari creșteri s-au înregistrat în lunile de toamnă și iarnă: în noiembrie (10%) și decembrie (13%). În schimb, primele luni ale anului au fost marcate de scăderi semnificative, cum ar fi ianuarie (-17%) și martie (-13%).

Cele mai multe anunțuri publicate în 2024 s-au înregistrat în iulie (55.079), o creștere de 7% față de aceeași lună din 2023. Lunile august și septembrie au înregistrat, de asemenea, creșteri ușoare și au marcat o tendință de revitalizare a pieței muncii în a doua jumătate a anului.

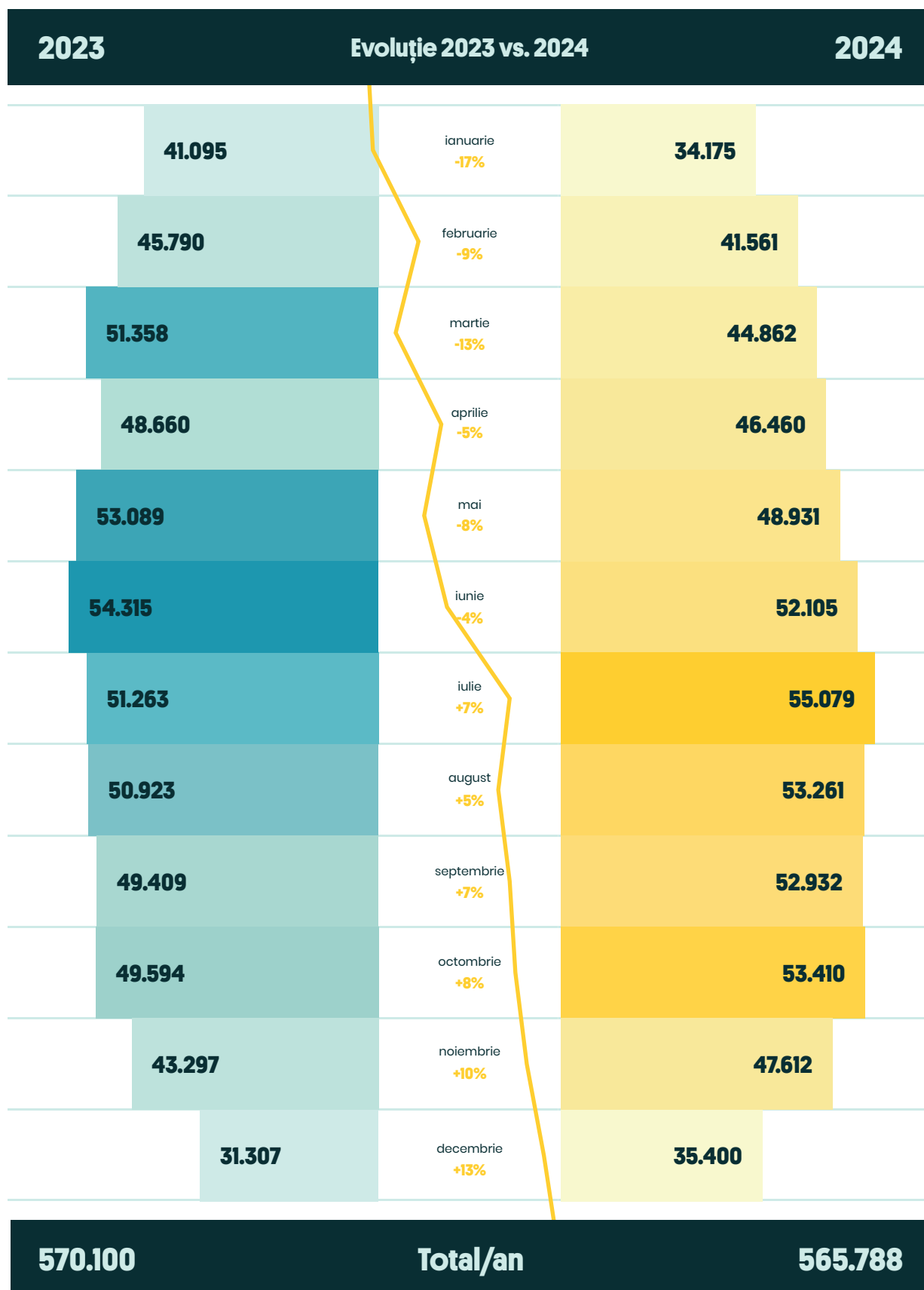
Scăderea numărului de anunțuri în prima jumătate a anului poate fi atribuită mai multor factori, cum ar fi creșterea salariului minim, modificările fiscale și majorările de taxe din diverse sectoare, dar și încetinirea activității economice din unele sectoare, cum este cel al producției de componente auto.

Totuși, angajatorii depun în continuare eforturi de retenție a angajaților. Îmbunătățirea pachetelor salariale și a beneficiilor rămâne o prioritate, pe fondul temerii de fluctuație de personal.

**Cele mai multe anunțuri de locuri de muncă – peste 55.000 - au fost publicate în luna iulie, iar cele mai puține în luna ianuarie, când au fost publicate peste 34.000 de anunțuri de angajare pe platforma OLX Locuri de muncă.**



## Evoluția lunară a numărului de anunțuri active publicate pe OLX Locuri de muncă în anii 2023 și 2024



— Evoluție 2024 față de 2023 (%)

# TOPUL DOMENIILOR CU CELE MAI MULTE OFERTE DE LOCURI DE MUNCĂ

## Muncitorii din fabrici și din depozite, cei mai căutați candidați și în 2024

Domeniul Lucrători producție - depozit - logistică a continuat să conducă topul categoriilor cu cele mai multe locuri de muncă disponibile pe OLX în 2024, cu 179.378 de anunțuri active de angajare, în creștere cu 14% față de 2023. Acesta reprezintă 29% din totalul anunțurilor active în categoriile „blue collar” în 2024, și confirmă cererea ridicată din acest sector. Această evoluție este susținută de creșterea volumului de comerț electronic și de investițiile în spații logistice și industriale, precum și de extinderea rețelei de autostrăzi din România. Valoarea comerțului electronic din România a ajuns la 11,7 miliarde de euro, reprezentând 3,4% din PIB, cu o contribuție semnificativă la economia națională, conform estimărilor raportului European E-commerce 2024, citat de Asociația Română a Magazinelor Online (ARMO). România se clasează astfel pe locul trei în Europa Centrală și de Est, după Polonia și Cehia.

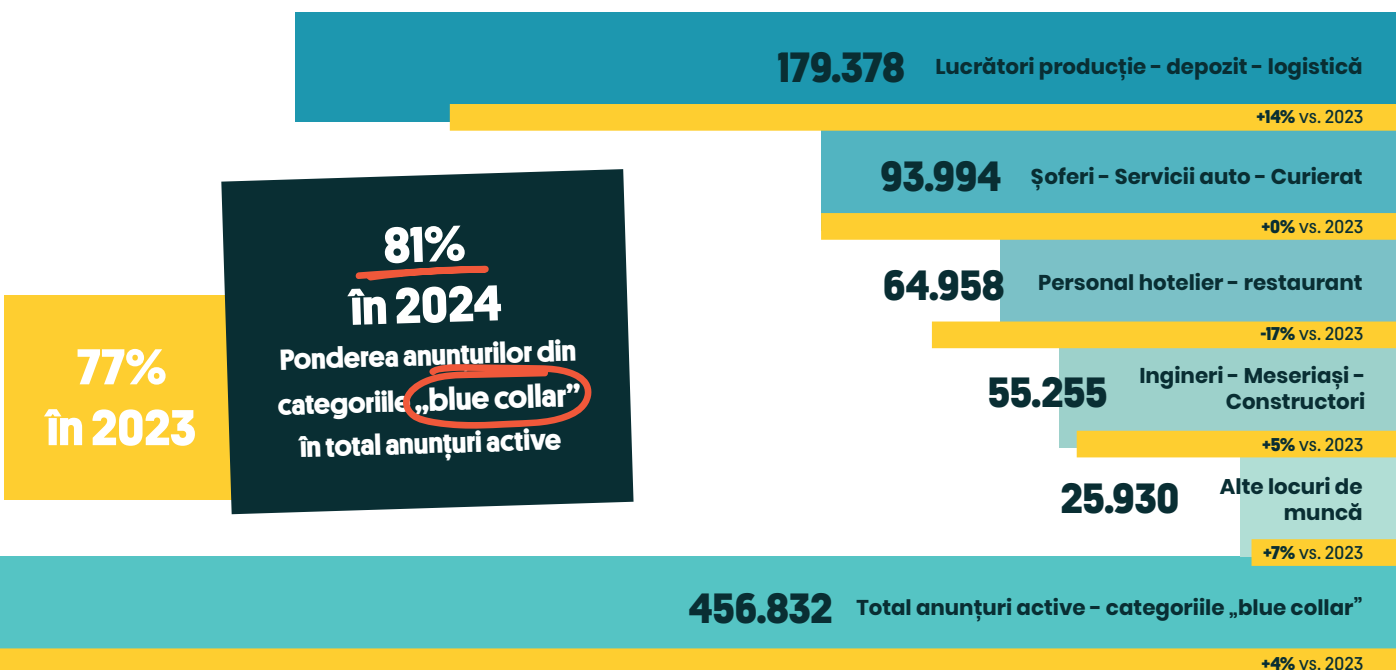
Pe locul doi se află categoria Șoferi - Servicii auto - Curierat, cu 93.994 de anunțuri, un număr similar cu cel din 2023. După nivelul record atins în timpul pandemiei, cererea de candidați în acest domeniu s-a stabilizat. Totuși, intrarea României în Spațiul Schengen de la 1 ianuarie 2025 deschide perspective pozitive pentru creșterea acestui sector.

Industria HoReCa (*Personal hotelier - restaurant*) rămâne pe locul trei, cu 64.958 de anunțuri de angajare în 2024, în scădere cu 17% față de anul anterior. Sectorul este încă puternic afectat de fluctuația de personal, iar importul de forță de muncă din țările asiatice continuă să fie o soluție des utilizată de angajatori. Pe locurile patru și cinci în top se află domeniile *Ingineri - Meseriași - Constructori*, cu 55.255 de anunțuri (+5% față de 2023), și *Alte locuri de muncă*, cu 25.930 de anunțuri (+7% față de 2023). Creșterea cererii în sectorul construcțiilor este alimentată de proiectele finanțate din bani europeni, prin Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR).

Categoriile „blue collar” au înregistrat 456.832 de anunțuri active de angajare în 2024, în creștere față de cele 441.155 din 2023. Aceste categorii au reprezentat 81% din totalul anunțurilor de angajare publicate pe OLX în 2024, față de 77% în 2023. Creșterea reflectă nevoia continuă de forță de muncă calificată și necalificată în sectoare cheie ale economiei românești.

Deși cererea pentru muncitori în sectorul HoReCa a scăzut, alte domenii precum producția, logistica și construcțiile au înregistrat creșteri susținute. Influxul de fonduri europene, alături de proiectele de infrastructură, contribuie la menținerea unei piețe a muncii dinamice în zona „blue collar”, iar perspectivele pentru 2025 rămân optimiste.

## Top 5 domenii cu cele mai multe anunțuri active de angajare în 2024 - categoriile „blue collar”



Notă: În categoria de anunțuri de angajare pentru zona „blue collar” mai sunt incluse domeniile: Munca în străinătate, Bone - Menajere, Pază și protecție, Agricultură - Zootehnie și Confecții - Croitori

Nivel 2023 și evoluție (%) 2024 vs. 2023

## **Casierii și lucrătorii comerciali, cei mai căutați candidați în categoria „grey collar” în 2024**

Domeniul *Casieri - Lucrători comerciali* s-a menținut în topul categoriilor cu cele mai multe locuri de muncă disponibile în categoria „grey collar” pe OLX în 2024, cu 39.899 de anunțuri active. Deși cererea pentru această categorie a înregistrat o scădere de 7% față de 2023, aceasta rămâne cea mai mare pondere din totalul anunțurilor din această categorie.

Pe locul doi se află *Agenți - consultanți vânzări*, cu 21.957 de anunțuri, același nivel ca în 2023. Stabilitatea cererii în acest domeniu reflectă nevoia constantă a companiilor de a atrage personal specializat pentru susținerea vânzărilor, pe fondul unei piețe tot mai competitive.

*Personal medical* ocupă locul trei, cu 6.641 de anunțuri, o scădere de 7% față de anul anterior. Sectorul rămâne afectat de migrarea cadrelor medicale în străinătate, în ciuda eforturilor de creștere a salariilor și a condițiilor de muncă în România.

Pe locurile patru și cinci se află *Lucrători producție - depozit - logistică*, cu 5.966 de anunțuri (-6% față de 2023), și *Ingineri - Meseriași - Constructori*, cu 5.830 de anunțuri (-6%). Scăderea cererii pentru aceste domenii în categoria „grey collar” este explicată de transferul accentului pe zona „blue collar”, unde se înregistrează o cerere mai mare.

Categoriile „grey collar” au înregistrat în total 90.849 de anunțuri active de angajare în 2024, în scădere cu 9% față de anul precedent. Acestea reprezintă 16% din totalul anunțurilor active de angajare publicate pe OLX în 2024, față de 17% în 2023. Scăderea reflectă o ușoară contractare a cererii pentru locurile de muncă din această categorie, pe fondul încetirii economice și al creșterii taxelor în anumite sectoare.



## Top 5 domenii cu cele mai multe anunțuri active de angajare în 2024 - categoriile „grey collar”

17%  
în 2023

16%  
în 2024

Ponderea anunțurilor din  
categoriile „grey collar”  
în total anunțuri active

39.899 Casieri - Lucrători comerciali

-7% vs. 2023

21.957 Agenți - Consultanți vânzări

+0% vs. 2023

6.641 Personal medical

-7% vs. 2023

5.966 Lucrători producție - depozit - logistică

-6% vs. 2023

5.830 Ingineri - Meseriași - Constructori

-6% vs. 2023

90.849 Total anunțuri active - categoriile „grey collar”

-9% vs. 2023

Notă: În categoria de anunțuri de angajare pentru zona „grey collar” mai sunt incluse domeniile: Relații clienți, Educație - Training, Evenimente și divertisment, Administrarea Afacerii etc.

Nivel 2023 și evoluție (%) 2024 vs. 2023

## Anunțurile pentru angajații din birouri, în scădere semnificativă în 2024

În 2024, doar 18.107 anunțuri de angajare din categoriile „white collar” au fost publicate pe OLX, marcând o scădere de 38% față de cele 29.000 de anunțuri din 2023. Aceste categorii au reprezentat doar 3% din totalul anunțurilor active de angajare pe platformă, în scădere față de 5% în 2023.

18.107 Anunțuri active de angajare în 2024  
- categoriile „white collar”

-38% vs. 2023

Nivel 2023 și evoluție (%) 2024 vs. 2023

5%  
în 2023

3%  
în 2024

Ponderea anunțurilor din  
categoriile „white collar”  
în total anunțuri active

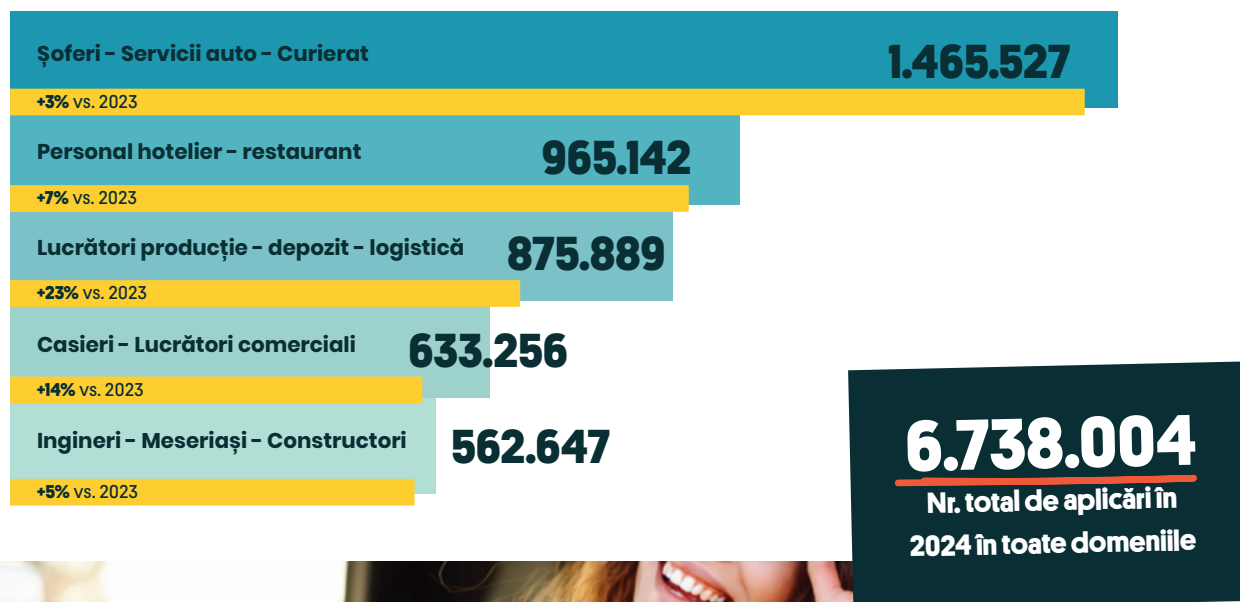


# TOPUL DOMENIILOR CU CELE MAI MULTE APLICĂRI DIN PARTEA CANDIDAȚILOR

În 2024, datele OLX marchează o creștere semnificativă a numărului total de aplicări, de peste 6,7 milioane, cu 9% mai mult față de 2023.

HoReCa, producția și logistica, construcțiile și retailul s-au aflat între domeniile care au atras anul trecut sute de mii de aplicări la anunțurile de angajare listate pe platforma OLX, ca urmare a creșterii cererii de comenzi din aceste sectoare, dar și pe fondul unei fluctuații mari de personal din aceste domenii.

În total, cele cinci domenii care au adunat cele mai multe aplicări în 2024 au înregistrat peste 4,5 milioane de contactări din partea candidaților, reprezentând aproximativ 67% din totalul celor peste 6,7 milioane de contactări primite de angajatori anul trecut pe OLX.



# TOPUL DOMENIILOR CU CEI MAI MULȚI CANDIDAȚI

**Șoferii**, cei mai activi candidați de pe OLX

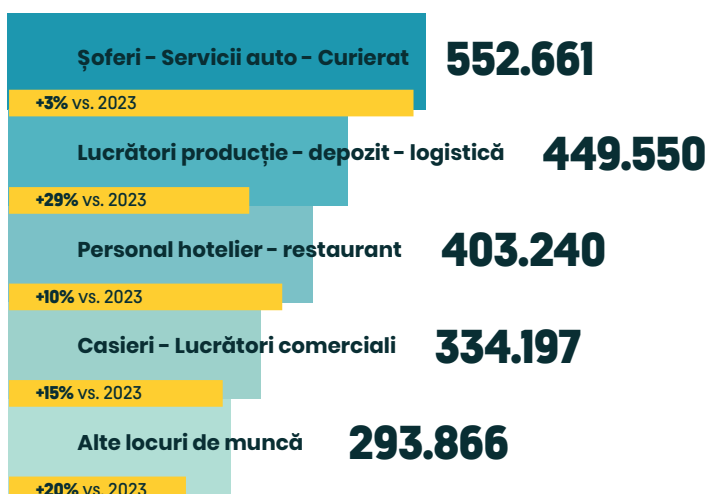
Peste 3,3 milioane de români și-au căutat un loc de muncă prin intermediul platformei OLX în 2024, număr în creștere cu 10% față de anul anterior.

Categoria *Șoferi - Servicii auto - Curierat* continuă să domine clasamentul celor mai populare domenii, cu peste 552.000 de candidați unici, în creștere cu 3% față de anul anterior.

Pe locul doi se află *Lucrători producție - depozit - logistică*, care a atras aproape 450.000 de candidați unici, marcând o creștere spectaculoasă de 29% față de 2023. Categoria *Personal hotelier - restaurant* rămâne de asemenea în top, cu peste 403.000 de candidați unici, înregistrând o creștere de 10%.

Sectorul *Casieri - Lucrători comerciali* a atras peste 334.000 de candidați unici, în creștere cu 15% comparativ cu anul precedent, iar categoria alte locuri de muncă a atras aproape 294.000 de aplicanți unici, înregistrând o creștere de 20%.

Un fenomen din 2024 este confirmarea tendinței descrescătoare a interesului pentru Munca în străinătate, care, pentru al doilea an consecutiv a ieșit din top 5 domenii cu cei mai mulți candidați unici. Creșterea salariilor din România și diversificarea oportunităților de angajare la nivel local par să fi redus semnificativ interesul pentru migrația internațională în scop de muncă. Spre comparație, în 2018, categoria munca în străinătate ocupa locul al doilea în acest clasament.



**3.337.701**

Nr. total de candidați  
unici în 2024

# CONCURENȚA LA ANGAJARE PE DOMENII DE ACTIVITATE

## Cei mai activi candidați aplică la câte cel puțin 2 joburi pe OLX

Un candidat care și-a căutat un loc de muncă de șofer prin intermediul OLX în 2024 a aplicat, în medie, la 2,6 joburi din această categorie, conform datelor centralizate de platformă. Categoria *Șoferi - Servicii auto - Curierat* se menține astfel în topul preferințelor nu doar prin numărul de candidați, ci și prin nivelul ridicat de interes al acestora.

Pe locul doi în acest clasament se află categoria *Munca în străinătate*, unde un candidat aplică, în medie, la 2,5 joburi. Deși numărul total de candidați interesați de oportunitățile din afara țării a scăzut, cei care aleg să aplice sunt semnificativ mai activi.

Categoria *Personal hotelier - restaurant* ocupă locul trei, cu o medie de 2,4 aplicări per candidat, urmată de domeniul inginerilor, meseriașilor și constructorilor, unde media este de 2,2 aplicări. În *Agricultură - Zootehnie*, candidații aplică, în medie, la 1,9 joburi disponibile.

Candidații continuă să beneficieze de o ofertă variată atunci când caută un loc de muncă, iar acest lucru îi ajută atât în a-și găsi rapid un loc de muncă, cât și în a își negocia mai bine beneficiile salariale. Modul de redactare a anunțului într-un mod simplu și concis, pachetul salarial și beneficiile oferite rămân în topul preferințelor candidaților. Reputația angajatorului și experiențele anterioare ale candidaților în recrutare sunt factori determinanți în ceea ce privește numărul de joburi la care aplică un candidat.

### Concurența, pe domenii, pe locurile de muncă disponibile pe OLX

(nr. aplicări/nr. candidați unici)

2,6

Șoferi-Servicii  
auto - Curierat

2,5

Munca în  
străinătate

2,4

Personal hotelier -  
restaurant

2,2

Ingineri -  
Meseriași -  
Constructori

1,9

Agricultură -  
Zootehnie



# TOPUL JUDEȚELOR ÎN FUNCȚIE DE NUMĂRUL DE ANUNȚURI

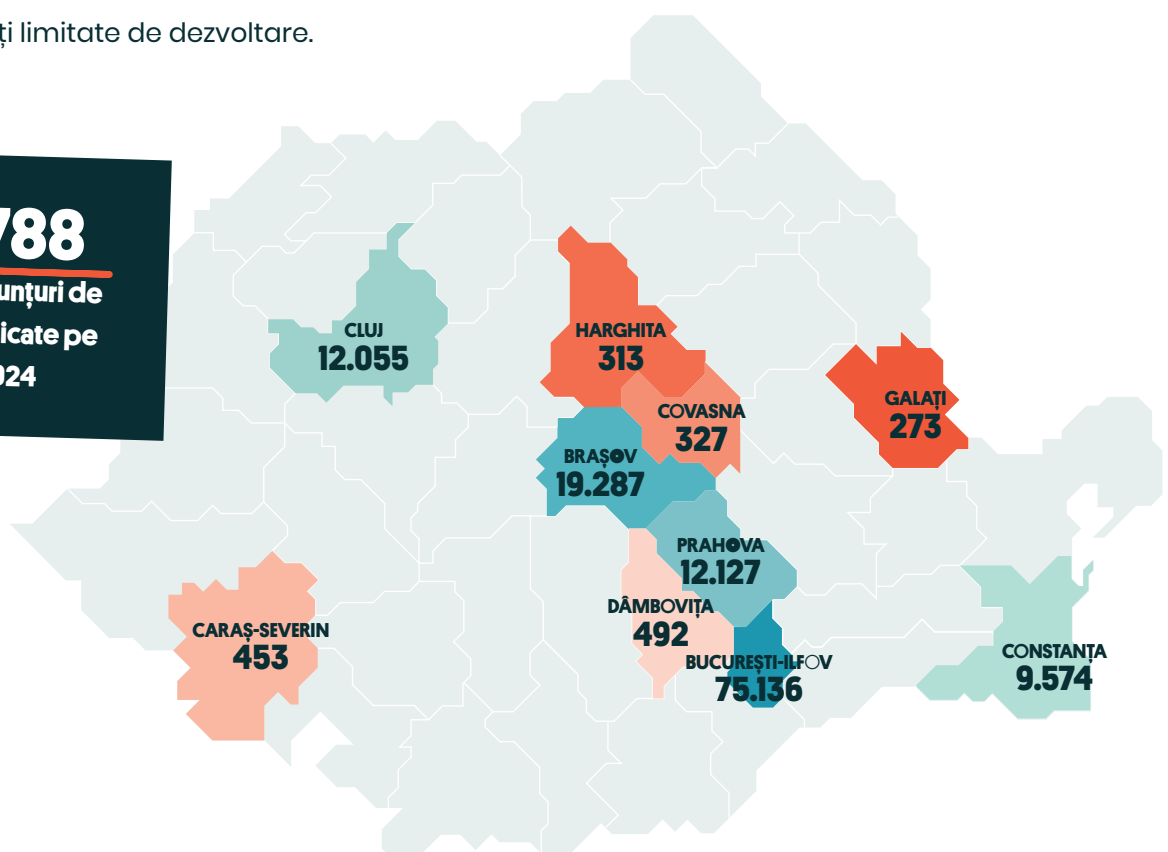
**Unu din opt anunțuri de angajare publicate pe OLX este al unui angajator din București**

Regiunea București-Ilfov domină topul zonelor cu cele mai multe anunțuri de angajare publicate pe OLX în 2024, cu peste 75.000 de anunțuri și cea mai mare diversitate a oportunităților de angajare din România, situația similară cu cea din 2023. Alte județe din top 5, precum Brașov, Prahova, Cluj și Constanța sunt centre economice importante, caracterizate prin industrii diverse, dinamism economic și o cerere constantă de forță de muncă. Dacă în 2023 Cluj se afla pe locul 3 în topul județelor cu cele mai multe oferte, în 2024 a ajuns pe locul 4, după Prahova (care nici nu era în top 5 în 2023), județ în care angajatorii au fost mult mai activi în 2024. De asemenea, spre deosebire de anul 2023, când angajatorii au scos la concurs peste 12.800 de locuri de muncă în Timiș (aflat pe locul 4 în topul județelor cu cele mai multe anunțuri pe OLX în 2023), în 2024 în acest județ au fost publicate doar 7.600 de locuri de muncă vacante, ceea ce a făcut ca acest județ să nu mai fie în top 5.

Pe de altă parte, județele cu cele mai puține anunțuri, precum Galați, Harghita, Covasna, Caraș-Severin și Dâmbovița, indică o activitate economică redusă și o cerere scăzută de angajare. Aceste județe se confruntă cu provocări economice locale, populație redusă și oportunități limitate de dezvoltare.

**565.788**

Nr. total de anunțuri de angajare publicate pe OLX în 2024



# TOPUL JUDEȚELOR ÎN FUNCȚIE DE NUMĂRUL DE CANDIDAȚI ÎN 2024

**Unu din trei candidați vine din  
București, Brașov sau Cluj**

București-Ilfov conduce detașat în ceea ce privește numărul total de candidați unici la anunțurile de angajare publicate pe OLX, cu peste 360.000 candidați. Urmează județele Brașov, Cluj, Iași și Constanța, regiuni care în care există investiții și locuri de muncă atractive pentru locuitori.

Pe de altă parte, județele cu cei mai puțini candidați unici sunt Harghita, Covasna, Tulcea, Caraș-Severin și Ialomița. În aceste zone există o activitate economică redusă, populație mai mică și oportunități limitate de angajare.

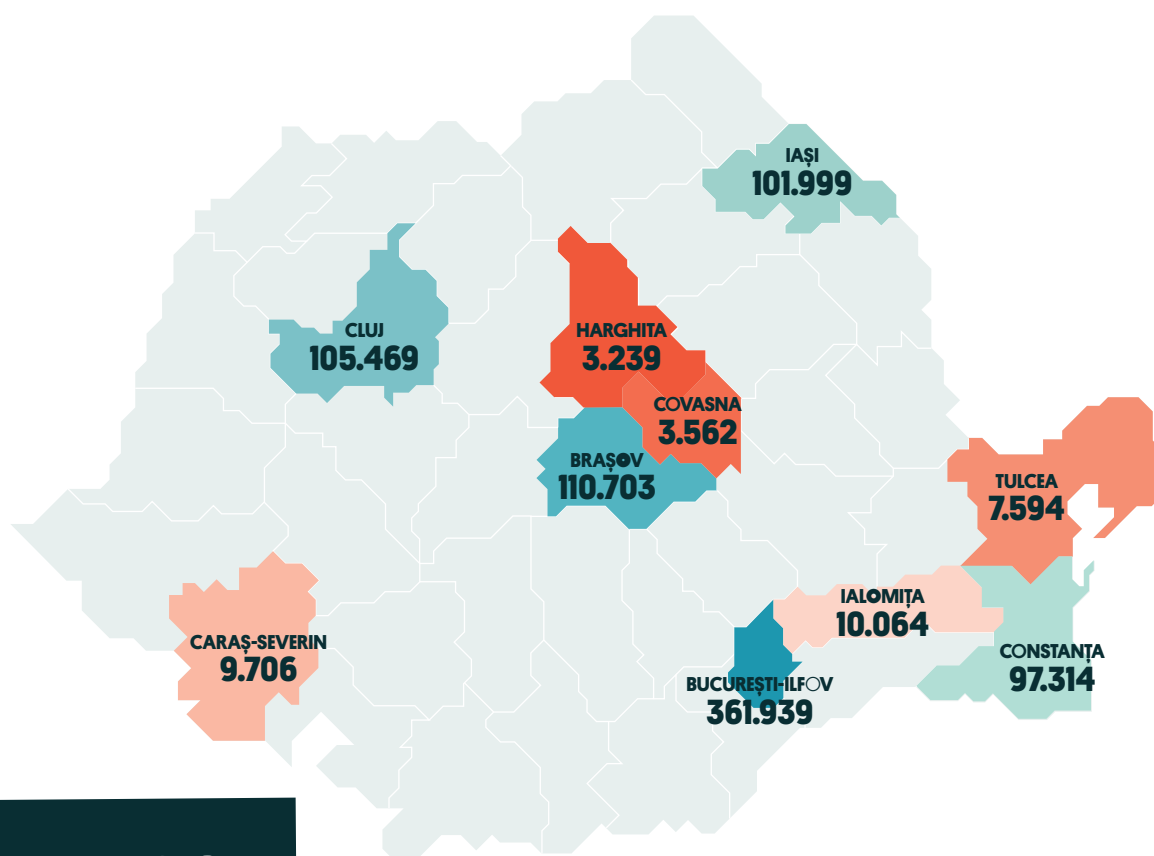
Numărul de candidați pentru un loc de muncă scos la concurs pe OLX depinde foarte mult de situația de pe piața muncii din fiecare zonă, iar ponderea populației angajate din fiecare regiune reflectă nivelul de dezvoltare. La nivel național, din 19 milioane de locuitori, circa 30% au statutul de angajați, iar în zonele cu economii puternice există și o rată a angajărilor mai mare. De exemplu, regiunea București - Ilfov are cei mai mulți candidați pe OLX, dar și cea mai mare rată de angajare la nivel național: 56% dintre locuitorii din București - Ilfov au un loc de muncă (iar rata de angajare este mai mare în municipiul București, de 63%), față de media națională de 30%, potrivit datelor centralizate de OLX pe baza informațiilor de la Institutul Național de Statistică. În Timiș și Cluj rata de angajare este de 40%, iar în Sibiu este de 37%, în timp ce în Brașov este de 36%. În aceste regiuni, mobilitatea forței de muncă este mai ridicată, candidații căutând în permanență oportunități de locuri de muncă mai bune, în timp ce noile investiții generează oferte de joburi la care ei aplică în mod activ. În schimb, în județele cu cei mai puțini candidați, cum sunt Ialomița sau Caraș-Severin, rata de angajare a populației este de 20%, respectiv 23%, extrem de scăzută, iar interesul candidaților este mai redus, fiind influențat și de oferta nu prea generoasă de locuri de muncă.





Polarizarea pieței muncii, cu județe dezvoltate care concentrează cea mai mare parte a forței de muncă active și județele mici, mai puțin industrializate și cu o participare redusă, va continua să se accentueze și în următorii ani fără o conectare mai bună a acestor județe din urmă la infrastructura de transport.

### Topul județelor în funcție de numărul de candidați unici în 2024



# 1.892.696

Nr. total de candidați  
unici la anunțurile de  
angajare publicate



# TOPUL JUDEȚELOR ÎN FUNCȚIE DE NUMĂRUL DE APLICĂRI PRIMITE DE ANGAJATORI

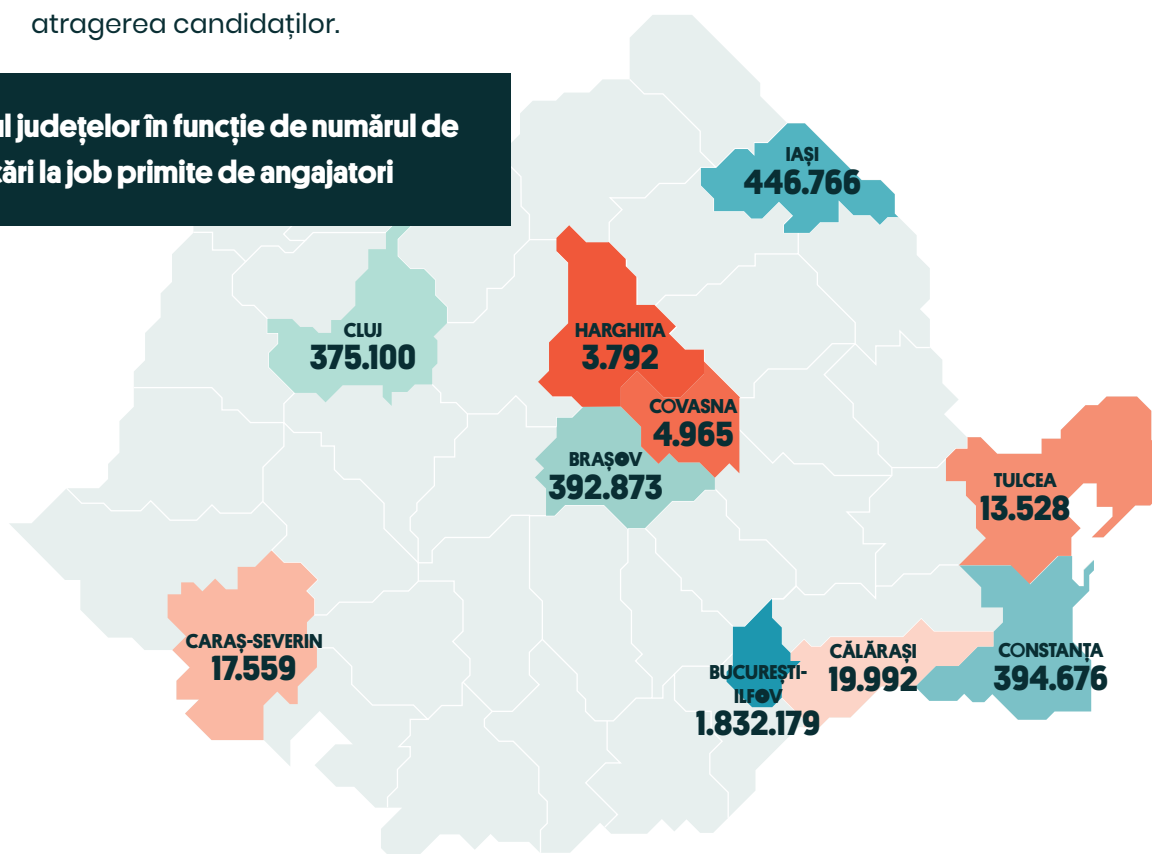
**București rămâne campion la atragerea de aplicații venite din partea candidaților**

În 2024, numărul total de aplicații la joburi publicate pe OLX a fost de peste 6,7 milioane, ceea ce marchează o piață a muncii activă, dar cu mari disparități regionale. București-Ilfov domină topul, cu peste 1,8 milioane de aplicații, pe fondul densității mari a populației, diversității locurilor de muncă și concentrării economice. Alte județe din top 5, precum Iași, Constanța, Brașov și Cluj, sunt centre economice și universitare importante, care atrag un număr mare de candidați.

În contrast, județele cu cele mai puține aplicații, cum ar fi Harghita, Covasna, Tulcea, Caraș-Severin și Călărași, reflectă limitările economice locale, populația redusă și oportunitățile restrânse de angajare.

Disparitățile regionale indică o concentrare a interesului pentru joburi în județele mari și dezvoltate, în timp ce județele mici și slab industrializate se confruntă cu provocări în atragerea candidaților.

Topul județelor în funcție de numărul de aplicații la job primite de angajatori





# GĂSEȘTE-ȚI VACANȚA LA UN CLICK DISTANȚĂ



14 oct., 15:04

Cabană de inchiriat Marisel. OCUPATĂ  
REVELION!!!

**1 000 lei**

Tipul Proprietatii: Cabana

Tipul Cazarii: Intreaga proprietate

Numarul de invitati: 5-10 Camere: 3-5

Masa inclusa: Fara mese incluse Paturi: 3-5

Băi: 2

Dotari: cuptor cu microunde, loc de parcare, masina...

Siguranta: altele, Stingător de foc

Imprejurimi: restaurant/bar/cafenea, altele, supermak...

Apel / SMS Trmite mesaj



# TOPUL JUDEȚELOR ÎN FUNCȚIE DE CONCURENȚA PENTRU FIECARE LOC DE MUNCĂ SCOS LA CONCURS PE OLX

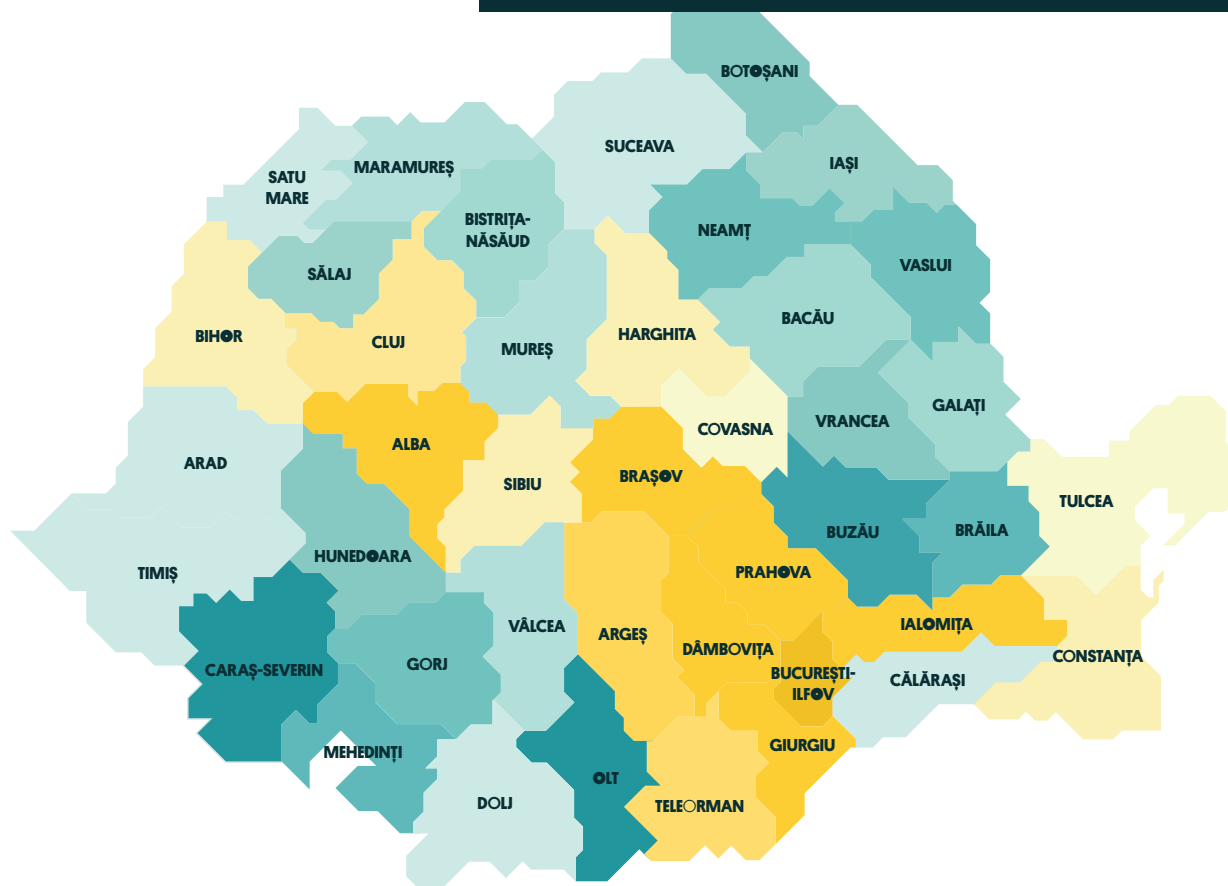
**Un anunț de angajare publicat pe OLX aduce, în medie, 12 candidați**

Fiecare anunț de angajare publicat pe OLX în 2024 a atras, în medie, 12 aplicații, însă observăm variații între județe. Județele cu interes scăzut (cu mai puțin de 6 aplicații/anunț), precum București-Ilfov, Alba sau Brașov, indică un surplus de locuri de muncă, alături de un nivel scăzut al șomajului, ceea ce conduce la o competiție mai mare în rândul companiilor pentru candidați. În județele cu interes mediu (10 - 15 aplicații/anunț), precum Bacău, Bihor sau Cluj, se remarcă un echilibru între cererea și oferta de muncă. În schimb, în județele cu interes ridicat (cu peste 16 aplicații/anunț de angajare), cum ar fi Caraș-Severin, Olt sau Vaslui, sunt observate un nivel ridicat al șomajului și o competiție mai mare în rândul aplicanților pentru un loc de muncă bine plătit. Odată cu dezvoltarea infrastructurii de transport și costurile scăzute asociate acestor zone, potențialul de dezvoltare rapidă în aceste județe va transforma sectoarele de producție și transport în motoare de creștere pentru aceste județe.

Tendențele regionale arată că angajatorii care au locuri de muncă disponibile în toată țara au nevoie de strategii de recrutare personalizate. În județele cu interes scăzut, accentul trebuie pus pe promovarea beneficiilor și atractivitatea pachetului salarial, în timp ce în județele cu interes ridicat, angajatorii ar trebui să se concentreze pe filtrarea riguroasă a candidaților și pe claritatea criteriilor de selecție. În acest context, optimizarea performanței anunțurilor și adaptarea mesajelor de recrutare în funcție de dinamica regională aduc rezultate mai bune campaniilor de recrutare.



## Nr. de aplicări pe fiecare anunț de angajare publicat pe OLX în 2024



<b>5</b>	<b>BUCUREȘTI-ILFOV</b>	<b>11</b>	<b>COVASNA</b>	<b>15</b>	<b>IAȘI</b>
<b>6</b>	<b>ALBA</b>	<b>11</b>	<b>TULCEA</b>	<b>15</b>	<b>SĂLAJ</b>
<b>6</b>	<b>BRAȘOV</b>	<b>12</b>	<b>ARAD</b>	<b>16</b>	<b>BOTOȘANI</b>
<b>6</b>	<b>DÂMBOVIȚA</b>	<b>12</b>	<b>CĂLĂRAȘI</b>	<b>16</b>	<b>HUNEDOARA</b>
<b>6</b>	<b>GIURGIU</b>	<b>12</b>	<b>DOLJ</b>	<b>16</b>	<b>VRANCEA</b>
<b>6</b>	<b>IALOMIȚA</b>	<b>12</b>	<b>SATU MARE</b>	<b>17</b>	<b>GORJ</b>
<b>6</b>	<b>PRAHOVA</b>	<b>12</b>	<b>SUCEAVA</b>	<b>17</b>	<b>NEAMȚ</b>
<b>7</b>	<b>ARGEȘ</b>	<b>12</b>	<b>TIMIȘ</b>	<b>17</b>	<b>VASLUI</b>
<b>8</b>	<b>TELEORMAN</b>	<b>13</b>	<b>MARAMUREȘ</b>	<b>18</b>	<b>BRĂILA</b>
<b>9</b>	<b>CLUJ</b>	<b>13</b>	<b>MUREȘ</b>	<b>18</b>	<b>MEHEDINȚI</b>
<b>10</b>	<b>BIHOR</b>	<b>13</b>	<b>VÂLCEA</b>	<b>19</b>	<b>BUZĂU</b>
<b>10</b>	<b>CONSTANȚA</b>	<b>14</b>	<b>BACĂU</b>	<b>21</b>	<b>CARAȘ-SEVERIN</b>
<b>10</b>	<b>HARGHITA</b>	<b>14</b>	<b>BISTRIȚA-NĂSĂUD</b>	<b>21</b>	<b>OLT</b>
<b>10</b>	<b>SIBIU</b>	<b>14</b>	<b>GALAȚI</b>	<b>12</b>	<b>MEDIE NAȚIONALĂ</b>



3



The background of the image shows a group of people in silhouette, standing in a line or queue. They are positioned in front of a large window or glass wall. The lighting is dim, suggesting an indoor setting like an airport or transit station. In the top right corner, there is a small black square with the number '11' in red. A white signpost is visible on the left side. The overall mood is one of waiting and movement.

# **MIGRAȚIA INTERNĂȚIONALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ**

# FORȚA DE MUNCĂ RECRUTATĂ DIN ALTE STATE. STADIU ȘI PERSPECTIVE

**Peste 100.000 de cetățeni din state non-UE  
au contracte de muncă în România**

Un număr de peste 100.000 de cetățeni străini din state non-UE aveau drept de ședere valid în România la finalul anului trecut în scop de angajare, potrivit datelor furnizate de Inspectoratul General pentru Imigrări.

O treime din totalul angajaților din state non-UE provin din Nepal, iar numărul acestora a crescut cu 63% în 2024 față de 2023. Cetățeni din Nepal, Sri Lanka, Turcia, India sau Bangladesh s-au angajat în ultimii ani în România în diverse domenii de activitate, pentru a acoperi deficitul de forță de muncă de pe plan local și pentru a câștiga venituri semnificativ mai mari decât în țările lor de origine.

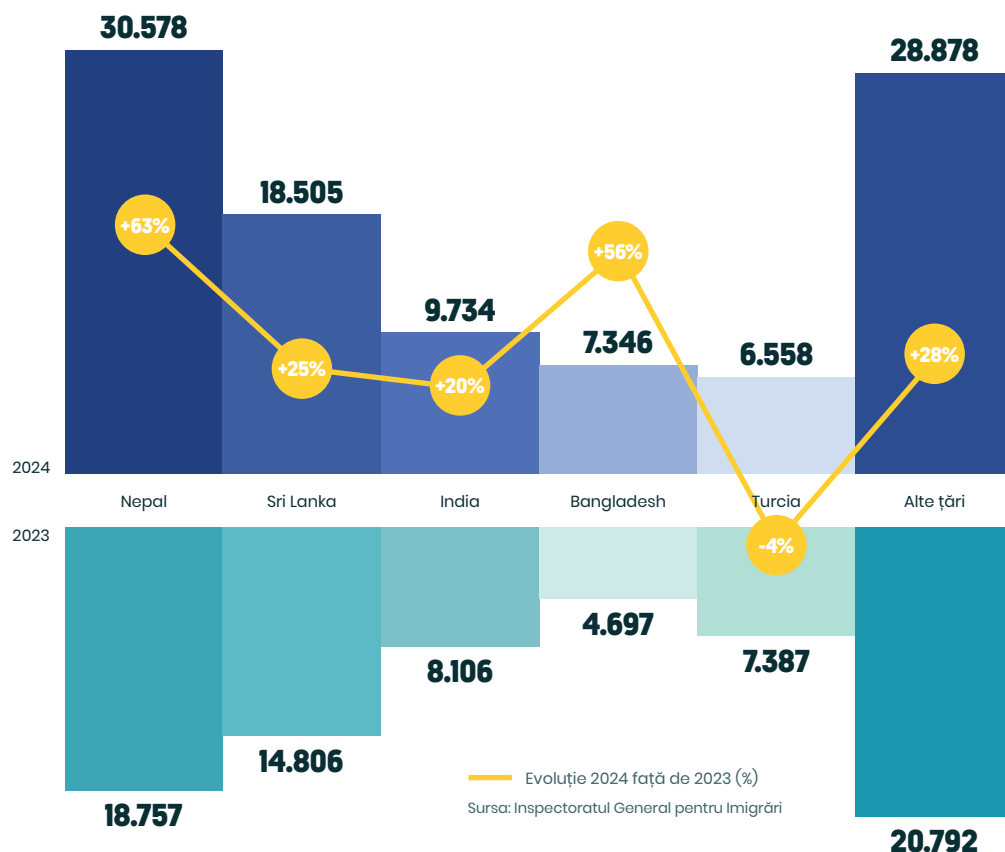
O noutate a anului 2025 este faptul că unii dintre angajații din state non-UE se pregătesc să devină șoferi de taxi sau de ride-sharing, întrucât o nouă directivă europeană le va permite să aplice pentru acest tip de locuri de muncă.

Nr. total de cetățeni străini (Non-UE) cu drept de ședere la final de an, în scop de angajare

**101.599**  
în 2024

+44%

**74.398**  
în 2023





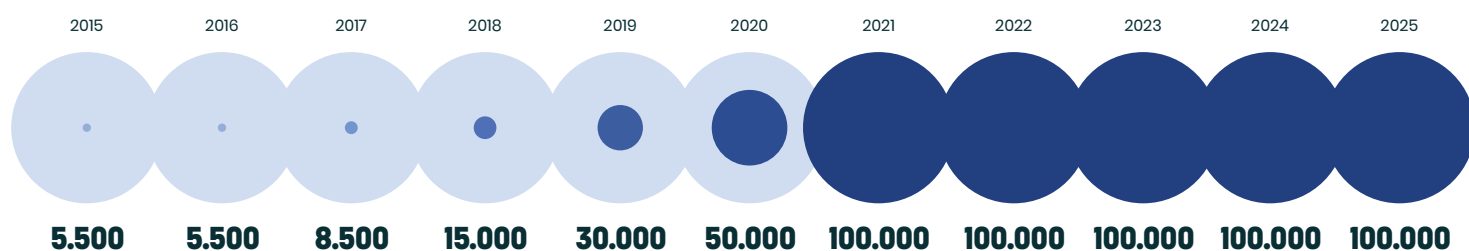
## Numărul de avize pentru cetățeni non-UE poate crește la cererea angajatorilor

În ultimii 4 ani, câte 100.000 de angajați din state non-UE au primit dreptul de a aplica la un loc de muncă vacant în România, în contextul creșterii deficitului de personal din domenii precum hoteluri și restaurante sau construcții. De aceea, Guvernul a majorat cota maximă anuală de cetățeni străini nou-admiși pe piața muncii din România.

„Criza forței de muncă la nivel național este o realitate, iar găsirea unor soluții pentru acoperirea deficitului de forță de muncă reprezintă una din prioritățile Guvernului României în acest moment. În contextul emigrației și a tendințelor demografice negative, imigrația legală poate fi o soluție pentru a compensa deficitul de forță de muncă de pe piața internă a muncii, pentru a acoperi lipsurile pentru anumite calificări și pentru a susține creșterea economică. (...) În situația în care numărul cererilor pentru eliberarea de avize de angajare/detașare este mai mare decât contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă, contingentul de lucrători străini poate fi suplimentat prin hotărâre a Guvernului, în baza unui memoriu justificativ, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale”, se arată în nota de fundamentare a hotărârii de Guvern privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2025.

Dacă în 2015 contingentul de străini din state non-UE care puteau să lucreze în România era de doar 5.500 de persoane, în ultimii ani pragul maxim crescut de peste 18 ori, până la 100.000 de persoane.

### Evoluția contingentului total de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă din România în ultimii 10 ani



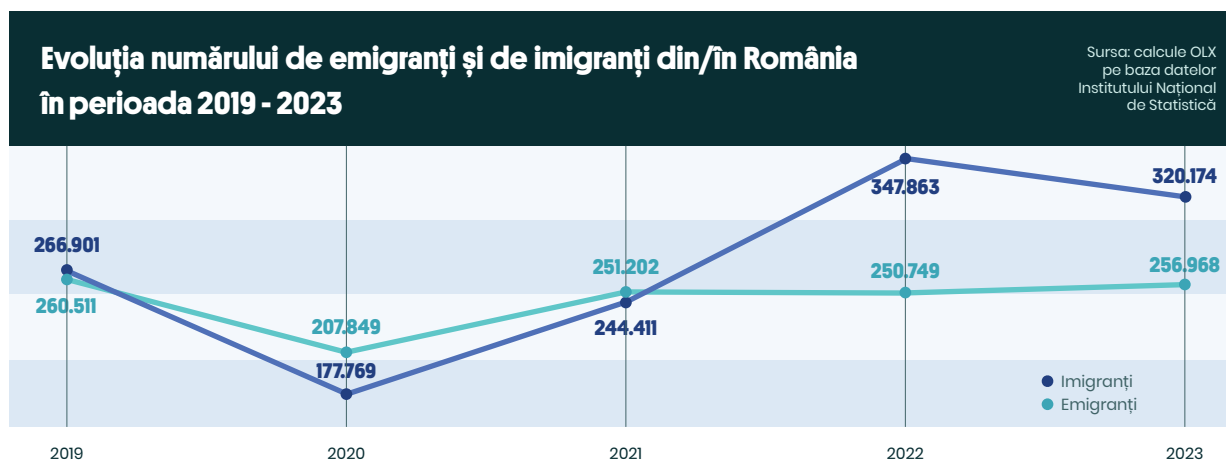
# EVOLUȚIA MIGRAȚIEI INTERNAȚIONALE A POPULAȚIEI DIN ROMÂNIA

Pentru al doilea an la rând, numărul de **imigranți** este **mai mare decât cel al emigranților**

În 2023, cel mai recent an pentru care există date privind mișcarea migratorie a populației din România, numărul de imigranți l-a depășit pe cel al emigranților, pentru al doilea an consecutiv. Imigranții din Ucraina și cei din statele asiatice, dar și creșterea salariilor din România au modificat statisticile de migrație din România. În continuare peste 250.000 de români pleacă anual în străinătate, majoritatea temporar, însă există și un număr semnificativ de români care se întorc înapoi în țară, fie pentru reîntregirea familiei, fie pentru că s-au pensionat.

Emigrarea și scăderea natalității sunt principalii factori care contribuie la scăderea populației României. Salariile de 4-5 ori mai mari, condițiile de trai, sistemele de sănătate și de educație din alte țări sunt doar câteva dintre motivele pentru care o parte dintre românii care au emigrat au ales să stea pe termen lung în altă țară. Cu toate acestea, în ultimii ani o mare parte dintre românii din străinătate au ales să se întoarcă în țară, pentru că salariile din România au crescut și le permit un nivel de trai mai bun, alături de familie.

România are în prezent o populație rezidentă de 19 milioane de locuitori, după ce a pierdut 1 milion de locuitori în ultimul deceniu.



În prezent, estimările oficiale privind numărul de români care lucrează în străinătate variază între 4 și 6 milioane de persoane. Cele mai mari comunități de români din diaspora sunt în Italia, Germania, Spania și Marea Britanie.

În platforma OLX - Locuri de muncă, numărul de anunțuri de locuri de muncă disponibile pentru categoria *Munca în străinătate* a fost de peste 12.000 în 2024, în scădere cu 14% față de anul 2023, arată datele OLX. Deși numărul de locuri de muncă disponibile pentru această categorie a scăzut, interesul candidaților care vor un job în altă țară este mare, iar aceștia aplică activ la mai multe joburi disponibile. Un candidat care se orientează către un loc de muncă în străinătate aplică, în medie, la 2,5 locuri de muncă disponibile.



**Numărul de emigranți și de imigranți din România îi include pe cei care au plecat sau s-au mutat definitiv (și și-au schimbat și domiciliul de pe cartea de identitate) și pe cei care au plecat sau au venit temporar (și care și-au schimbat reședința pentru o perioadă mai mare de 12 luni)**





4





**AȘTEPTĂRILE DE LA  
UN LOC DE MUNCĂ  
ÎN FUNCȚIE DE  
GENERAȚII**

# “ANGAJAȚII DIN GEN Z VOR SĂ LUCREZE PENTRU COMPANII CARE ÎȘI RESPECTĂ VALORILE ȘI CARE SUNT SINCERE ÎN COMUNICARE

**ALEXANDRU COJOCARU**  
PSIHOTERAPEUT



**Caută să lucreze pentru companii care să îi respecte și care să le ofere flexibilitate. Nu acceptă ca imaginea proiectată extern de o companie să nu corespundă cu practicile și valorile aplicate intern. Sunt stabili și te poți baza pe ei atunci când simt că și-au găsit locul de muncă potrivit. Acestea sunt o parte din trăsăturile care conturează profilul angajaților din generația Z, cei mai digitalizați angajați din câmpul muncii, spune Alexandru Cojocaru, psihoterapeut ARPA (Asociația Română de Psihologie Analitică) & trainer.**

**Cum credeți că s-au schimbat așteptările angajaților în funcție de generație în ultimele decenii și de ce? Ce își doresc cel mai mult tinerii din Generația Z de la un loc de muncă?**

Din experiența mea directă de lucru cu persoane din generația Z, am identificat mai multe aspecte diferite față de celelalte generații. De exemplu, tinerii din generația Z își exprimă punctele de vedere liber, încearcă să-și îndeplinească dorințele și așteptările într-un ritm rapid. Apreciază mult flexibilitatea, atât la nivel de program cât și ca loc de unde își desfășoară activitatea. Au o sensibilitate mai ridicată în protejarea spațiului personal și obținerea unui echilibru între viața profesională și cea personală. Din punctul de vedere al angajatorilor, ei caută activ să găsească acele companii potrivite lor din punct de vedere al mediului de lucru (respectul, colaborarea și susținerea sunt printre principalii diferențiatori pe care îi caută), dar și al posibilităților de învățare și dezvoltare personală.

De multe ori, apreciază relația cu managerul direct, dacă acesta își ia timp pentru a le oferi feedback constant și constructiv, sunt destul de sensibili la feedback-ul negativ de modă veche. Ceea ce caută, în mod aparte, este să aibă discuții deschise, să fie tratați cu respect și să afle cum își pot îmbunătăți performanțele și să progreseze. Dacă simt că nu cresc, își pierd interesul și caută noi provocări. De aceea mulți manageri îi consideră greu de gestionat și prea sensibili. Cu toate acestea, generația Z are abilități extrem de utile, sunt nativi în ceea ce privește tehnologia, nu s-au născut cu ea, dar au crescut odată cu ea. Putem ține cont că Z reprezintă prima generație care „s-a născut cu telefonul în mână”, având acces la smartphone-uri de la vârsta adolescenței.

## **Cum se reflectă valorile personale ale Generației Z, cum ar fi sustenabilitatea, diversitatea sau responsabilitatea socială, în preferințele lor pentru alegerea companiilor pentru care lucrează?**

Responsabilitatea socială a companiilor este un factor important în alegerea angajatorului. Generația Z valorizează autenticitatea și transparența din partea angajatorilor. Vor să lucreze pentru companii care își respectă valorile și care sunt sincere în comunicare. Nu vor accepta ca valorile prezentate la nivel declarativ să nu fie respectate în practică. Au așteptări mari, au nevoi mari și nu sunt foarte stabili în carieră până când nu găsesc mixul potrivit. Am avut în cabinet un tânăr cu aspirații foarte înalte în zona de IT, foarte ambițios și fără pic de răbdare. Am reușit să stabilim niște etape în dezvoltarea lui cu care să fie împăcat și în acord, drumul lui a fost fulminant. A schimbat 5 companii în 2 ani, dar când a ajuns în acel loc unde s-a simțit respectat, era plătit ok, era o firmă sustenabilă și cu deschidere spre energie verde, protejarea mediului și un mediu divers și integrativ, nu a mai plecat și au trecut mai bine de 5 ani de atunci.

## **În ce măsură aspecte precum oportunitățile de dezvoltare personală și profesională sau flexibilitatea contează pentru tineri?**

Așa cum spuneam mai devreme, generația Z apreciază atât dezvoltarea profesională, cât și flexibilitatea. Cu toate acestea, deși apreciază flexibilitatea, generația Z caută și stabilitate în carieră. Aceștia doresc să se simtă în siguranță în locul de muncă și să aibă perspective clare de avansare. Ei nu mai gândesc în ani de zile ci în sprinturi, dorindu-și avansări rapide și expunere diversă. Uneori, însă, echilibrul pe care îl caută între experiența profesională și viața personală reprezintă un demotivator pentru urcarea pe scara ierarhică a companiei. Iar un trend destul de îngrijorător, care se manifestă peste ocean, dar și în Europa Occidentală și, mai nou, și în România, este că generația Z nu își dorește neapărat să conducă, ci mai degrabă să trăiască, să aibă experiențe și să se dezvolte personal. Generația Z caută un loc de muncă unde pot avea nu doar un salariu, ci și satisfacție personală și profesională.

## **Cum poate educația universitară să pregătească mai bine tinerii pentru a-și alinia așteptările la realitatea pieței muncii?**

În primul rând, să ne aducă și pe noi în mileniul III, adică să promoveze cu adevărat digitalizarea, să permită modele de învățare noi, să expună tinerii la noi tehnologii și să nu mai folosească curricule care, peste 5-10 ani, vor fi complet inutile. Ar trebui să ne uităm înainte și să înțelegem că aproximativ 30% dintre joburile de astăzi nu vor mai exista în următorii 5 ani, datorită automatizărilor, așa cum arată studiul firmei de consultanță în management McKinsey. Acest lucru nu ar trebui să ne sperie, ci să ne pregătească pentru un viitor diferit, unde flexibilitatea și capacitatea de a fi creativ și de a utiliza aplicații va fi un mare plus. Până acum, am avut generații care s-au educat singure. Acești tineri sunt nativi digitali și așteaptă ca tehnologia să fie integrată în educație, la locul de muncă. Ei doresc să folosească instrumente moderne, care să le faciliteze munca și să îmbunătățească colaborarea.

## **Ce sfaturi aveți pentru angajatorii care doresc să creeze un mediu de lucru atractiv pentru noile generații de angajați?**

Le-aș da un sfat ca la nuntă: să aibă mereu ceva nou, ceva vechi, ceva de împrumut și ceva albastru. Bine, la partea cu albastru aș spune ceva colorat în nuanțele și trăirile acestei generații aparent de rebeli, dar cu dorințe firești și normale, ținând cont de lumea în care au crescut și în care trăiesc.

Așadar, ceva vechi, niște principii și valori care să fie mereu actuale, ceva nou, să fie în permanentă schimbare și adaptare, să fie organizații flexibile, dispuse la dialog și la învățare continuă. Da, și companiile se pot educa și pot evolua continuu, să se reinventeze prin oamenii pe care îi au. Ceva de împrumut, să fie mereu cu ochii pe piață, pe evoluții, pentru a rămâne relevanți atât pe atragerea resursei umane, cât și pe păstrarea acesteia. Și culoare, pentru o viață profesională faină.



# SFAT PENTRU ANGAJATORI: TRATAȚI-I PE ANGAJAȚII DIN GENERAȚIA Z AȘA CUM V-AR FI PLĂCUT SĂ FIȚI ȘI VOI TRATAȚI LA ÎNCEPUTUL CARIEREI



**ANDREEA OANCEA**

**BRAND MANAGER, OLX ROMANIA, PORTUGALIA, BULGARIA**

**Vrea să primească și să ofere în mod constant feedback, nu concepe ideea unui job în care trebuie să vină la birou cinci zile pe săptămână și consideră extrem de importante valori precum respectul sau impactul asupra societății când vine vorba de viața profesională. Parte a noii generații de angajați, Andreea Oancea, 28 de ani, Brand Manager OLX Romania, Portugalia, Bulgaria, a vorbit într-un interviu pentru Indexul Locurilor de Muncă despre așteptările sale de la un loc de muncă.**

## **Cum arată, pentru tine, locul de muncă ideal?**

Pentru mine, locul de muncă ideal e despre echilibru. Mediu de lucru colaborativ, dar și posibilitatea de a fi autonom. Ideile să fie mereu binevenite, dar feedback-ul să fie onest. Să poți cu ușurință să te bucuri și de viața profesională, și de viața personală. Beneficii, dar și rezultate. Cât despre beneficii, cred cu tărie că oferirea unui salariu cel puțin decent rămâne minimul necesar. După ce e atins acest minim, mergem mai departe către asigurări de sănătate și viață, tichete de masă, lucru remote, program flexibil, zile libere extra, beneficii wellness, cursuri de dezvoltare, bonușuri, programe de recunoaștere a performanței.

Cât despre valori, pentru mine nu ar fi negociabile respectul, diversitatea și impactul asupra societății. Mi-ar fi foarte greu să lucrez într-un domeniu care nu se aliniază valorilor mele etice sau într-o companie care nu face tot ce îi stă în putință să asigure un mediu de lucru sănătos pentru fiecare dintre angajații săi.

Rămân totuși cu picioarele pe pământ și admit că nu cred că există un loc de muncă ideal, însă cred că rămâne de datoria noastră să decidem unde putem să facem compromisuri și unde nu, iar astfel să transmitem și mai transparent companiilor ce schimbări așteptăm.

## **Care sunt așteptările tale de la management, atunci când vine vorba de oferirea feedback-ului?**

Poate un pic controversat, însă voi începe prin a menționa că principala mea așteptare este ca feedback-ul să fie bilateral - să am spațiu să primesc și să ofer și eu feedback. Cred că e important ca ambele părți să știe ce funcționează și ce nu.



Apoi, aș vrea ca feedback-ul să fie onest și direct, dar și constructiv. Totodată, mă aștept la feedback regulat, nu doar atunci când nu merge bine, ci și feedback pozitiv când e cazul fiindcă ajută la creșterea motivației.

### **Cât de mult contează pentru tine flexibilitatea în comparație cu alte beneficii?**

De la mult la foarte mult. Mi-e greu să înțeleg managerii care decid întoarcerea completă la birou în contextul în care performanța nu a avut de suferit. Dacă pandemia ne-a adus un lucru bun, acesta ar fi. La finalul zilei, angajații sunt oameni care au nevoie să se bucure de viața lor în afara orelor de program. Contează mult pentru mine orele pe care le salvez fiindcă nu mai sunt nevoită să mă deplasez la birou, costurile reduse, precum și faptul că mă pot concentra mult mai bine. Sigur, sunt domenii în care remote work nu e posibil, dar acolo e altă poveste. Eu nu m-aș mai vedea întorcându-mă la birou full time.

### **În ce măsură integrezi noi tehnologii în activitatea ta de zi cu zi de la birou? ChatGPT este un pericol sau un aliat pentru un brand manager?**

În activitatea mea, tehnologia are un rol esențial, așa că nu mă sfiesc să o folosesc. Când vine vorba de inteligență artificială, e simultan un pericol și un aliat. Dacă în taskuri care presupun creativitatea nu îl folosesc deloc, fiindcă mi se pare repetitiv și nenatural, în cele organizatorice mai apelez la ChatGPT. Nu m-aș baza pe ChatGPT în ceea ce privește generarea de date, fiindcă am văzut multe gafe din partea lui. Ca brand manager, cred că e o capcană să folosești AI când vine vorba de înțelegerea brandului sau a consumatorilor. Și mai cred că orice trebuie verificat.

### **Care sunt programele de training & dezvoltare esențiale pentru dezvoltarea carierei de brand manager, în opinia ta?**

După ce trecem peste baze, adică strategia de brand, cred că folositoare sunt certificările în marketing digital și analytics pentru a înțelege comportamentul consumatorilor. Pentru mine au fost importante și traininguri de public speaking și cele de leadership. Extrem de importante, deși atunci când am trecut prin ele nu am știut să le apreciez la adevărata lor valoare, au fost trainingurile în management financiar și project management. Mai menționez și că practica e unul dintre cei mai buni profesori.

### **Care e filosofia de leadership după care te ghidezi în lucrul cu echipe din țări diferite?**

În lucrul cu echipele internaționale eu mă ghidez după empatie, respect și comunicare deschisă. Înțeleg diferențele culturale și niciodată nu îmi impun propriile credințe. În marketing, cred că deschiderea și empatia sunt vitale.

Cel mai bun sfat de leadership pe care l-am primit este să fiu om, cu vulnerabilitate, înțelegere, integritate.

### **Cum crezi că va evolua relația dintre generația Z și piața muncii în următorii 5-10 ani? Dar evoluția misiunii pe care o va avea un brand manager?**

Cred că în 5-10 ani gen Z o să fie piața muncii. Dacă deocamdată pare că ne dă bătăi de cap acest gap generațional, pe care îl simt și eu din plin când vorbesc cu părinții sau cu colegii de muncă, consider că piața muncii e destul de flexibilă cât să se adapteze noilor standarde ridicate de aceștia.

Pentru branduri (și implicit brand manageri), schimbările pe care le anticipez sunt pozitive. Principiile etice vor avea o mai mare importanță, iar sustenabilitatea va deveni parte integrantă a unui brand. Canalele de comunicare digitale vor deveni tot mai importante, iar experiențele mai personalizate.

### **Ce schimbări consideri că ar trebui să facă angajatorii pentru a răspunde mai bine nevoilor generației Z?**

Cred că angajatorii trebuie să ofere flexibilitate, să sprijine dezvoltarea acestora și să-i ajute să crească. Să le ofere beneficiile și recunoașterea meritată. Să nu îi mai critice pentru diferențele intergeneraționale. Mai cred că trebuie să comunice transparent. Fie că e vorba de feedback personal sau de schimbări organizaționale, onestitatea va fi mereu apreciată în fața unui limbaj de lemn.

### **Dacă ar fi să transmiți un mesaj angajatorilor despre cum să atragă și să păstreze talente din generația Z, care ar fi acesta?**

Tratați-i așa cum v-ar fi plăcut să fiți și dumneavoastră tratați la începutul carierei.



# GEN Z ÎȘI DOREȘTE RECUNOAȘTERE INSTANTĂ. ESTE IMPORTANT SĂ PRIMEASCĂ IMEDIAT FEEDBACK, FIE EL POZITIV SAU NEGATIV



## LUCIA ILIESCU

COUNTRY HR MANAGER, CONTINENTAL ROMÂNIA

**Angajații Generația X caută stabilitate și predictibilitate, Millennials pun accent pe dezvoltare profesională și recunoaștere, în timp ce tinerii din Generația Z preferă flexibilitatea și feedback-ul instant. Opiniile diferite ale generațiilor vin cu provocări și de aceea echipele de HR trebuie să aibă o perspectivă multidimensională pentru a asigura echilibrul în organizație, spune Lucia Iliescu, Country HR Manager Continental România.**

### **Care sunt principalele diferențe între așteptările și stilurile de lucru ale generațiilor X, Millennials și Z în cadrul companiei Continental?**

Cred că, în primul rând, vorbim despre aceleași diferențe și provocări în cadrul echipelor în toate companiile și mediile de muncă, deoarece vorbim despre aceeași tipologie de oameni.

Așa cum suntem obișnuiți deja de la părinții sau bunicii noștri, generația X este cea care își dorește un loc de muncă stabil și predictibilitate în activitate. Venitul este principalul factor care îi motivează și, în multe cazuri, se văd ieșind la pensie de pe rolurile actuale. Nu pun accent atât de mare pe recunoașterea profesională, însă în același timp sunt persoane dedicate companiei și își fac job-ul cu seriozitate.

Millennials își doresc și ei un loc de muncă stabil, dar au așteptări mult mai mari. Vor un job unde au oportunitatea să învețe, să se dezvolte, să evolueze profesional și chiar să atingă standarde de excelență. Sunt competitivi și dornici să se afirme și apreciază recunoașterea meritelor din partea managerilor și a echipei.

Cei din Generația Z sunt foarte diferiți. Ei vor să experimenteze, nu își doresc să rămână pe termen lung în aceeași companie, își pun foarte multe întrebări atunci când acceptă o colaborare, nu au o nevoie atât de pregnantă de un venit stabil și percep viața profesională ca pe o aventură. Cu siguranță nu își doresc să iasă la pensie dintr-un singur job.

De remarcat în ceea ce privește stilul de lucru este faptul că Gen Z își dorește recunoaștere instantă, crescând și fiind educați într-un mediu în care tehnologia a fost prezentă pretutindeni. Deci, pentru ei e foarte important să primească imediat feedback, fie el pozitiv sau negativ.

### **Ce măsuri ați implementat pentru ca echipele formate din membri ai generațiilor diferite să performeze?**

Un concept pe care l-am implementat și care s-a dovedit a fi de succes este cel de "team coaching". Practic, adunăm echipa, studiem provocările actuale, vedem care sunt disfuncționalitățile, ce ne dorim să schimbăm și cum putem face asta. Alegem top 3 cele mai arzătoare probleme care trebuie tratate și le punem în obiectivele noastre pe termen scurt. Revenim ulterior la 3 luni la evaluarea rezultatelor și apoi tratăm următoarele probleme. Echipa de HR Business Partners aplică, în mod constant, acest proces și ajută membrii echipelor să rezolve provocările, inclusiv cele care apar pe fondul diferențelor dintre diversele generații de colegi.

Un alt aspect important este implicarea colegilor în diverse proiecte și evenimente care sunt în afara jobului de zi cu zi. Au mare succes acele evenimente care implică și partea distractivă și de gaming, cum sunt team building-urile, competițiile interne, hackatoanele sau acțiunile cu scop caritabil, deoarece aici echipele lucrează împreună, dar în cu totul alt context, fără stresul proiectelor și al deadline-urilor. Are loc un schimb de informații fantastic și o colaborare lejeră, informală, chiar distractivă între Gen Z, Millennials și generația X. Și asta ajută mult la a se cunoaște mai bine, a fi mai deschiși și a-i aprecia pe ceilalți colegi, chiar dacă au valori și opinii diferite. În acest fel ei performează mult mai bine și în munca de zi cu zi.

### **Cum v-ați adaptat stilurile de leadership și comunicare pentru a răspunde nevoilor fiecărei generații?**

Cred că aici cuvântul cheie este flexibilitatea. Managementul unor echipe atât de diverse și complexe presupune o abordare deschisă și diferită, personalizată în funcție de nevoile și aspirațiile fiecărei generații.

Ne axăm pe stilul de leadership situațional, ceea ce presupune că abordăm colegii în funcție de experiența și nevoile lor, trecând prin fazele directiv, de coaching, de susținere sau de delegare și asta le permite să-și dezvolte autonomia și să-și atingă obiectivele cu încredere. Punem accent pe ce știm că este important pentru fiecare și suntem agili și flexibili în abordarea fiecărei situații.

### **Cum abordați posibilele diferențe de perspective între generații? Puteți oferi un exemplu concret?**

Cu mult calm, cu o atitudine deschisă și cu empatie. Ne gândim la faptul că nimeni nu deține adevărul absolut, iar progresul s-a obținut mereu prin linia de mijloc.

Un exemplu foarte comun, probabil, este legat de digitalizare care include și introducerea inteligenței artificiale în munca noastră de zi cu zi. Dacă Gen Z sare înainte, cu un entuziasm debordant, uneori minimizând importanța proceselor și a procedurilor ce trebuie urmate, generația X este la polul opus, fiind mai sceptică și refractară la adoptarea schimbărilor mari. Rolul nostru, ca HR, este să ghidăm și să susținem echipele și managerii să atingă un rezultat comun, împlinind cât mai mult din ceea ce își dorește fiecare.

### **Ce sfaturi aveți pentru alți lideri HR care doresc să creeze un mediu de lucru plăcut pentru angajați din generații diferite?**

Un prim pas important cred că este formarea unei echipe de specialiști HR profesioniști, care să creeze o punte de legătură între colegi, între manageri și angajați. HR-ul trebuie să aibă o perspectivă multidimensională, să ia în considerare nevoile și dorințele diferitelor generații din echipe, asigurând astfel un echilibru.

Un alt aspect esențial este promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect și incluziune. Sesiunile de training și workshop-urile despre diversitate pot încuraja colaborarea între generații, contribuind la un mediu de lucru armonios.

# “ANGAJATORII TREBUIE SĂ ÎNȚELEAGĂ NEVOILE CANDIDAȚILOR ȘI SĂ SE ADAPTEZE PLATFORMELOR PE CARE ACEȘTIA SUNT ACTIVI

**MIGUEL TRINDADE**  
COUNTRY MANAGER,  
MANPOWERGROUP ROMÂNIA



Companiile au nevoie de strategii de recrutare care să țină cont de așteptările și de valorile candidaților din fiecare generație, iar pentru ca acest lucru să se întâmple este esențial ca organizațiile să înțeleagă nevoile candidaților și să se adapteze platformelor pe care aceștia sunt activi, spune Miguel Trindade, Country Manager al companiei de recrutare ManpowerGroup România.

## Care au fost principalele schimbări pe care le-ați observat în procesul de recrutare, raportat la așteptările și comportamentele generațiilor X, Millennials și Z?

Diferențele dintre generații sunt date de valorile și prioritățile lor, precum și de influența tehnologiei:

- **Generația X** se concentrează pe stabilitatea locului de muncă, beneficii pe termen lung și oportunități de mentorat;
- **Generația Y (Millennials)** pune accent pe dezvoltarea profesională, flexibilitatea programului și angajatori care promovează diversitatea și sustenabilitatea;
- **Generația Z**, crescută în era digitală, valorizează rapiditatea proceselor, feedback-ul imediat și un echilibru sănătos între viața personală și cea profesională.

După pandemia din 2020, aceste diferențe s-au estompat într-o oarecare măsură, deoarece atât angajații, cât și angajatorii s-au adaptat la noi realități. S-au schimbat și prioritățile: candidații nu se mai raportează doar la nivelul salarial, ci și la distanța față de locul de muncă, programul hibrid sau remote etc. Adaptabilitatea și flexibilitatea sunt acum esențiale pentru toate generațiile.



## Ce instrumente sau metode noi folosiți la ManpowerGroup pentru a atrage și evalua candidații din generații diferite?

La Manpower, procesul de recrutare merge dincolo de testele standard. Analizăm cu atenție tipologia postului și corelăm acest lucru cu dorințele și așteptările candidaților. Începem de la postul vacant și căutăm în baza de date candidații care își doresc un astfel de rol și care se potrivesc cerințelor. Este esențial să înțelegem profund atât clientul, cât și candidatul, creând o conexiune între aceștia.

Un avantaj unic al ManpowerGroup este utilizarea sistemului Refapp, care colectează referințe relevante de la foști colaboratori ai candidaților. Acestea oferă informații valoroase pentru angajatorii potențiali, iar sistemul este complet conform cu reglementările și extrem de precis.

## Cum credeți că a influențat tehnologia și digitalizarea procesul de recrutare pentru fiecare generație în parte?

Tehnologia și digitalizarea au redefinit procesul de recrutare, influențând modul în care fiecare generație interacționează cu piața muncii:

- **Generația X** a fost martoră la apariția tehnologiei și s-a adaptat treptat. Ei preferă încă interacțiunile directe și interviurile față în față, fiind mai puțin entuziasmați de recrutarea complet digitalizată;
- **Millennials** sunt prima generație care a integrat tehnologia în viața cotidiană. Ei se așteaptă la procese de recrutare simple, eficiente și centrate pe experiența candidatului, apreciind beneficiile precum economisirea timpului și reducerea erorilor;
- **Generația Z**, născută în era digitalizată, prioritizează rapiditatea, accesibilitatea și flexibilitatea. Preferă interviurile virtuale, opțiunile de muncă remote și folosesc platforme precum Instagram și TikTok pentru a obține informații despre angajatori.

Generațiile mai tinere au transformat tehnologia într-un stil de viață, adaptându-se rapid la noile cerințe ale pieței și valorificând avantajele digitalizării.

## Puteți împărtăși un exemplu concret de succes în recrutarea unei generații mai tinere, cum ar fi Millennials sau Gen Z?

Un exemplu de proiect de succes a fost recrutarea a peste 60 de specialiști în Customer Service, vorbitori avansați de limba engleză și germană, cu experiență în utilizarea unui ERP specific. Majoritatea candidaților angajați aparțineau generației Z, având vârste între 22 și 27 de ani.

Înțelegerea dorinței clientului și feedback-ul nostru constant despre nevoile candidaților și întreg fluxul de comunicare au fost fundamentale. Succesul proiectului a fost asigurat datorită flexibilității angajatorului, care a oferit opțiunea de muncă la distanță, și de un proces de recrutare rapid, transparent și complet digitalizat. Aceste elemente au rezonat cu așteptările candidaților și au permis finalizarea proiectului într-un timp record.

## Ce sfaturi aveți pentru organizațiile care doresc să își adapteze strategia de recrutare pentru a fi relevante în fața tuturor generațiilor?

Pentru a rămâne relevante pentru toate generațiile, organizațiile trebuie să adopte strategii de recrutare care țin cont de așteptările și valorile fiecărei grupe de vârstă. Este esențial să înțeleagă nevoile candidaților și să se adapteze platformelor pe care aceștia sunt activi. De asemenea, promovarea valorilor companiei și factorii diferențiatori față de alți potențiali angajatori sunt relevante pentru a seta așteptările de fiecare parte.

Testimoniile autentice și oportunitățile de dezvoltare continuă, precum programele de training și mentorat, sunt foarte importante pentru atragerea celor din generațiile mai experimentate.

Adaptabilitatea și ascultarea activă sunt esențiale în procesul de recrutare.

5



**REZULTATELE SONDAJULUI OLX**

# **AȘTEPTĂRILE CANDIDAȚILOR DIN GENERAȚIA Z DE LA UN LOC DE MUNCĂ**

**Ce îi motivează? Ce îi îngrijorează? Ce își doresc angajații de la un loc de muncă, în funcție de generația din care fac parte? Acestea au fost întrebările de la care am pornit în realizarea unui sondaj de opinie pe tema așteptărilor de la un loc de muncă, la care au răspuns 1.716 respondenți din diverse categorii profesionale în 2024.**

**Rezultatele acestui sondaj oferă o imagine clară asupra preferințelor și provocărilor angajaților din România: de la nevoia de stabilitate și echilibru între viața personală și cea profesională, până la influența majoră a contextului economic asupra mobilității pe piața muncii. În același timp, răspunsurile reflectă diferențe semnificative între generații și evidențiază schimbările în prioritățile angajaților, în funcție de experiența lor profesională și situația curentă pe piața muncii. Rezultatele sondajului oferă perspective valoroase pentru angajatorii care își doresc să atragă, să motiveze și să rețină talentele într-un mediu competitiv.**

# 2025- CARACTERIZAT DE UN OPTIMISM MODERAT

Aproximativ 71% dintre respondenți consideră că 2025 va fi mai bun decât 2024 din punct de vedere profesional, dintre care 44% îl văd „mult mai bun”. Doar 11% se așteaptă la un an mai prost. Acest lucru indică o dorință de progres în carieră, chiar și într-un context economic incert.

## Cum te aștepți să fie anul 2025 din punct de vedere profesional, în comparație cu 2024?

Toate vârstele (%)	Gen Z (%)
44	63
27	26
18	8
7	1
4	2

Respondenții din generația Z sunt în general mai optimiști decât cei din alte generații: 89% dintre aceștia au declarat că 2025 va fi un an mai bun, dintre care 63% au menționat că va fi „mult mai bun decât 2024”.



# UNU DIN DOI RESPONDENȚI VREA SĂ-ȘI SCHIMBE ANGAJATORUL



Un procent de 49% dintre respondenți intenționează să își schimbe locul de muncă, iar 25% ar face acest lucru doar pentru oportunități mai bune. Stabilitatea organizațională și competiția pentru talente vor fi provocări esențiale pentru angajatori. În categoria respondenților cu vârsta sub 27 de ani, 47% intenționează să își găsească un alt angajator în 2025, iar o cincime dintre aceștia ar face acest lucru doar dacă apare o oportunitate mai bună.

**În 2025 te gândești să schimbi compania pentru care lucrezi în prezent?**

Toate vârstele (%)			Gen Z (%)	
49		Da		47
25		Doar dacă apare o oportunitate mai bună		21
16		Nu		19
10		Nu știu, nu m-am gândit la asta		13

# SALARIUL RĂMÂNE CEL MAI IMPORTANT FACTOR

Un salariu mai bun (30% dintre respondenți) este cel mai important motiv pentru aplicare la un loc de muncă, urmat de oportunitățile de avansare (18%) și stabilitatea locului de muncă (18%). De asemenea, 13% dintre respondenți caută un program mai flexibil, ceea ce înseamnă că vor joburi care să le permită adaptarea la cerințele personale.

## Când cauți un loc de muncă, ce te motivează să aplici la un anunț de angajare?

Toate vârstele [%]		Gen Z [%]
30	Un salariu mai bun	31
18	Posibilitățile de avansare și de dezvoltare a carierei	27
18	Nevoia de a avea un loc de muncă stabil	12
13	Un program de lucru mai bun	16
6	Distanța mai mică față de casă	3
5	Beneficiile extra-salariale	4
4	Reputația și recunoașterea companiei pe piață	2
1	Recomandările din partea cunoscuților	0
4	Alt criteriu	4

Angajații din generația Z pun pe primele locuri atât salariul (30% dintre respondenți), cât și posibilitățile de dezvoltare profesională (29%), iar pe locul trei în preferințe se află programul de lucru mai bun (15%), semn că flexibilitatea este într-adevăr extrem de importantă pentru ei.

# STABILITATEA, FACTOR DE SATISFAȚIE LA JOB

Unu din trei (34%) respondenți pune pe primul loc stabilitatea și echilibrul dintre viața personală și cea profesională, iar 27% apreciază mediul de lucru plăcut când vine vorba de aspectele care le aduc satisfacție la job. Doar 17% dintre respondenți prioritizează nevoia de recunoaștere materială. Răspunsurile generației Z la această întrebare sunt similare cu cele ale respondenților din alte categorii de vârstă.

**Ce aspect consideri că îți aduce cea mai multă satisfacție la un loc de muncă?**

Toate vârstele (%)			Gen Z (%)
34		Stabilitatea și echilibrul dintre viața personală și muncă	31
27		Echipă și mediu de lucru plăcut	28
17		Recunoaștere și recompense materiale	13
15		Oportunități de dezvoltare profesională	19
5		Proiecte interesante și provocatoare	8
1		Altele	1



# CANDIDAȚII VOR MAI MULTĂ FLEXIBILITATE!

Pentru 21% dintre respondenți, lipsa unui echilibru între viața personală și muncă este provocarea majoră la job, urmată de învățarea rapidă a noilor procese (19%) și orarul dificil (15%). Aceste tendințe subliniază importanța flexibilității și dezvoltării continue.

## Care crezi că este principala provocare pe care o întâmpini la un loc de muncă?

Toate vârstele (%)		Gen Z (%)
21	Lipsa echilibrului între viața personală și cea profesională	23
19	Învățarea rapidă a noilor procese și tehnologii	15
15	Orarul dificil	22
14	Adaptarea la o nouă echipă și cultură organizațională	14
13	Gestionarea relațiilor cu colegii de echipă sau managerul	9
9	Gestionarea volumului mare de muncă	6
5	Gestionarea relațiilor cu clienții sau partenerii	8
3	Altele	3



# SPUNE-MI CUM TE SIMȚI LA MUNCĂ, CA SĂ-ȚI SPUN CÂND ÎȚI DAI DEMISIA

**Unu din cinci** respondenți Gen Z și-a schimbat locul de muncă din cauza mediului de lucru

Mediul de lucru (17%) și salariul (14%) sunt principalele motive pentru care candidații își schimbă locurile de muncă. Alți factori includ închiderea firmelor (11%) și relocarea (10%), ceea ce indică o anumită instabilitate în anumite sectoare de activitate.

## Care este motivul principal pentru care ți-ai schimbat ultima oară locul de muncă?

Toate vârstele (%)		Gen Z (%)
17	Mediul de lucru (programul de muncă, volumul de muncă, stresul)	21
14	Voiam un salariu mai mare	14
11	Firma la care lucram și-a încetat activitatea	5
10	Am schimbat domiciliul/ M-am reîntors în țară	10
9	Voiam să am mai multe posibilități de dezvoltare	11
7	Firma la care lucram a desființat rolul meu	6
7	Distanța de acasă până la job era prea mare	6
5	Nu-mi plăcea ceea ce făceam	9
4	Nu aveam o relație bună cu managerul meu	2
3	Am avut o problemă în familie	2
3	Am primit o ofertă de muncă din străinătate	2
1	Nu m-am putut adapta companiei	2
7	Alt motiv	12

# STABILITATEA ȘI MEDIUL DE LUCRU - ÎN TOPUL CERINȚELOR CANDIDAȚILOR

Cele mai dorite beneficii de către candidați, inclusiv în rândul celor din generația Z, includ un loc de muncă stabil (75% dintre respondenți), un mediu plăcut (71%) și program flexibil (51%). Performanța și primele sezoniere rămân la fel de importante (50%), ceea ce indică preferințe clare pentru recunoașterea meritelor angajaților.

**Selectează beneficiile pe care ți le dorești de la un angajator atunci când aplici pentru un nou loc de muncă:**

Toate vârstele [%]		Gen Z [%]
75	Un loc de muncă stabil	66
71	Un mediu plăcut la locul de muncă	69
51	Programul flexibil	63
50	Bonusuri de performanță	48
50	Prime cu ocazii speciale (Paște, Crăciun etc.)	46
49	Tichete de masă	42
38	Decontarea transportului	36
34	Asigurare medicală privată	33
29	Posibilitatea de a munci de acasă	39
29	Programe de training	34
22	Bonusuri pentru munca de noapte	23

63% dintre respondenții din Generația Z vor un program de lucru flexibil, în timp ce mediul de lucru plăcut este pe primul loc în topul preferințelor lor (cu 69% dintre respondenți).

# INFLAȚIA ÎN CREȘTERE, O TEMERE PENTRU CANDIDAȚI

Creșterea prețurilor coroborată cu scăderea puterii de cumpărare (41% dintre respondenți) și o posibilă criză economică (31%) sunt principalele îngrijorări ale candidaților pentru 2025, inclusiv ale celor mai tineri. Alte temeri includ bugetul insuficient al gospodăriei (23%) și problemele de sănătate (21%), ceea ce indică un nivel de stres ridicat cu privire la costurile vieții.

**Ce anume din lista de mai jos consideri că este un motiv real de îngrijorare pentru tine în 2025?**

Toate vârstele [%]			Gen Z [%]	
41		Creșterea prețurilor - inflația		46
31		O criză economică		27
23		Bugetul insuficient al gospodăriei - acumularea datoriilor		25
21		Probleme de sănătate		24
20		Conflicte internaționale sau crize globale		17
18		Pierderea locului de muncă		23
16		Tensiuni politice		15
14		Lipsa de timp pentru proiecte personale		19
14		Suprasolicitarea la locul de muncă		17
7		Probleme legate de creșterea și educația copiilor		4
6		Schimbări climatice și impactul lor		7
6		Nimic din toate acestea		7
5		Conflicte în familie sau în relații		12

# MAJORITATEA RESPONDENȚILOR SUNT ANGAJAȚI, DAR ȘOMAJUL RĂMÂNE ○ PROVOCARE

Din totalul celor 1.716 respondenți care au răspuns sondajului de pe platforma OLX, 54% sunt angajați, în timp ce 27% se află în șomaj. Grupurile mai mici includ colaboratorii temporari (6%) și studenții (6%). Datele indică o piață a muncii concentrată pe stabilitate, dar și o necesitate pentru mai multe oportunități pentru categoriile vulnerabile.

## Care este rolul tău actual pe piața muncii?

### % din respondenți

Angajat	54
Angajat, în perioada de probă/internship	2
Colaborator pe perioadă temporară	6
Student	6
Pensionar	5
Șomer	27



# ○ TREIME DINTRE ANGAJAȚI CÂȘTIGĂ SUB 4.500 LEI NET

Un procent de 34% dintre respondenți câștigă între 2.500 și 4.500 lei lunar, în timp ce 23% preferă să nu răspundă la întrebarea despre venituri. Doar 14% au venituri sub 2.500 lei, în timp ce 7% indică venituri de peste 8.000 de lei net pe lună.

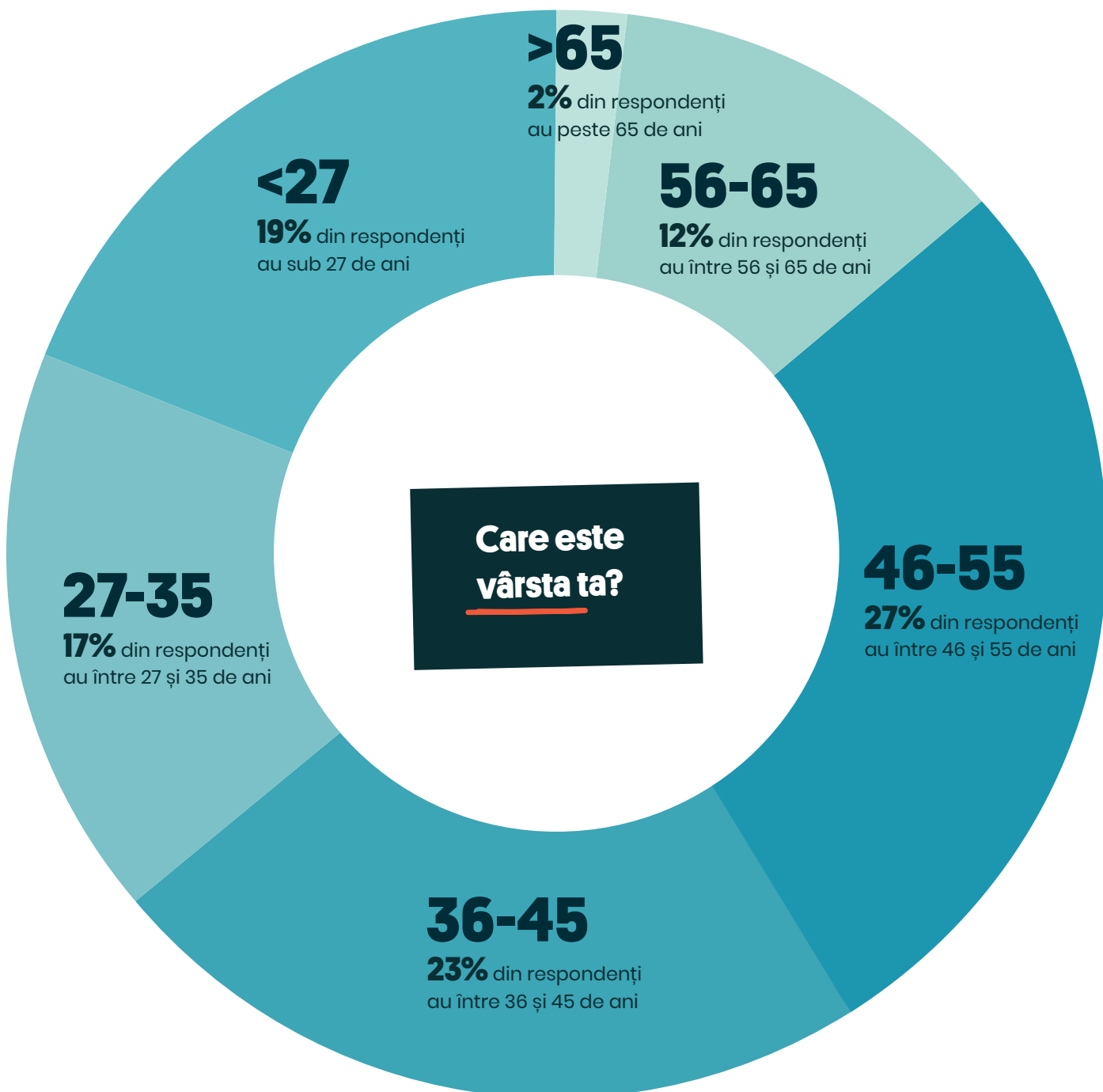
Un procent de 22% dintre angajații din generația Z câștigă între 2.500 și 3.500 de lei net pe lună, în timp ce 19% dintre aceștia au salarii apropiate de nivelul minim pe economie.

În prezent, care este salariul tău lunar net (în mână)?

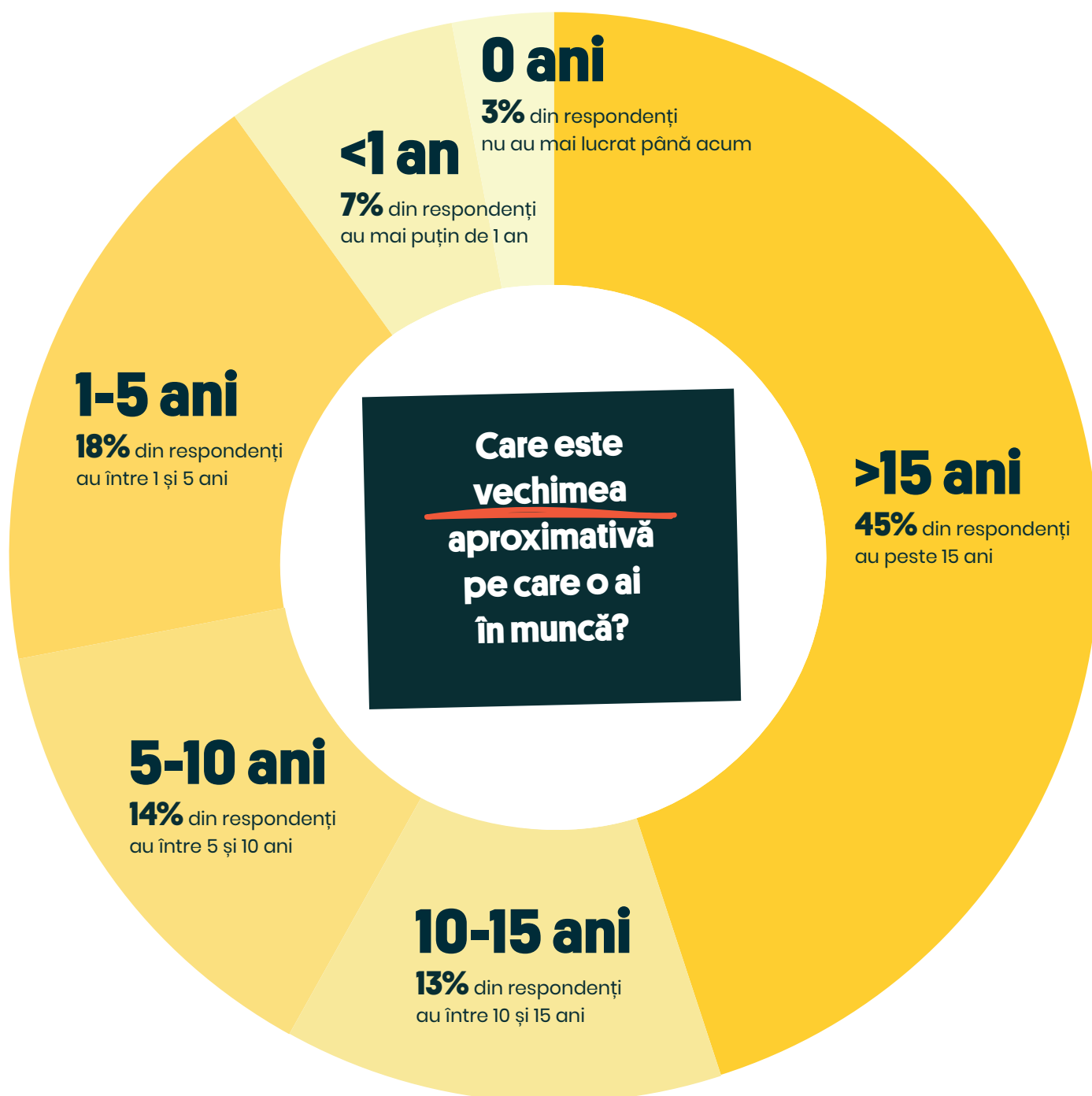
Toate vârstele (%)		Gen Z (%)
14	<2500 lei	19
17	2.500 - 3.500 lei	21
17	3.500 - 4.000 lei	17
13	4.500 - 6.000 lei	7
7	6.000 - 8.000 lei	3
7	peste 8.000 lei	1
23	Nu vreau să menționez	31
1	Alt răspuns	0



# 19% DINTRE RESPONDENȚI FAC PARTE DIN GENERAȚIA Z



Un procent de 50% dintre respondenți au peste 36 de ani, în timp ce 19% sunt sub 27 de ani și fac parte din generația Z. De altfel, 45% dintre respondenți au peste 15 ani de experiență, în timp ce 18% au între 1 și 5 ani de vechime, ceea ce arată că există un segment semnificativ de talente în formare.



# OLX

# INDEXUL LOCURILOR DE MUNCĂ

# CONCLUZII

## NUMĂRUL DE SALARIAȚI DIN ROMÂNIA

Pe piața muncii din România activează 5,17 milioane de salariați, după ce în primele zece luni din 2024 companiile și instituțiile publice au făcut 32.000 de noi angajări. Ritmul angajărilor realizate la nivelul întregii economii s-a redus față de situația din anii precedenți, întrucât în unele sectoare (cum ar fi industria auto sau IT) au fost efectuate concedieri sau noile angajări au fost înghețate.

## SALARIUL MEDIU; SECTOARELE CU CELE MAI MICI ȘI CELE MAI MARI SALARII

În 2024 România a depășit, oficial, un nivel al salariului mediu net de peste 1.000 de euro pe lună. Astfel, în octombrie 2024 salariul mediu net a fost de peste 5.200 de lei net pe lună, în creștere cu 12% față de octombrie 2023, conform datelor Institutului Național de Statistică.

Angajații din tehnologia informațiilor sunt cel mai bine plătiți din economie, cu un salariu mediu de peste 11.500 de lei net, în timp ce angajații din industria textilă sunt la polul opus, cu un salariu mediu net în jurul valorii de 3.000 de lei.

Pentru anul 2025, Comisia Națională de Strategie și Prognoză estimează un nivel al salariului mediu la nivel național de 5.355 de lei net/lună.

## SALARIUL MINIM

România se află pe locul 4 în topul statelor Uniunii Europene cu cele mai mici salarii minime brute: cu un salariu minim brut de 743 euro pe lună, România depășește doar Bulgaria (477 euro), Ungaria (675 euro) și Letonia (700 euro).

De la 1 ianuarie 2025, salariul minim a crescut la valoarea de 4.050 de lei brut (810 euro brut),

măsură de care au beneficiat peste 1,8 milioane de salariați, potrivit datelor Ministerului Muncii.

## MODIFICĂRI FISCALE CU IMPACT PE PIAȚA MUNCII

Creșterea salariului minim pe economie, eliminarea facilităților fiscale pentru angajații din IT, construcții, industria agroalimentară și creșterea impozitului pe dividende de la 8 la 10% sunt doar câteva dintre cele mai importante modificări fiscale aplicabile din 2025, cu impact puternic pe piața muncii. Dacă majorarea salariului minim reprezintă un cost crescut pentru angajatori, eliminarea facilităților fiscale din anumite sectoare conduce, în unele cazuri, la scăderi ale veniturilor nete ale angajaților (dacă angajatorul nu acoperă din fonduri propria aceste sume). Creșterea impozitului pe dividende afectează în mod special freelancerii.

## NUMĂRUL DE ANUNȚURI

În 2024, angajatorii au publicat aproape 566.000 de anunțuri de locuri de muncă pe platforma OLX, nivel similar cu cel din anul anterior, ceea ce indică o stabilizare a cererii de noi angajați.

Cele mai multe anunțuri de locuri de muncă – peste 55.000 – au fost publicate în luna iulie, iar cele mai puține în luna ianuarie, când au fost publicate peste 34.000 de anunțuri de angajare pe platforma OLX Locuri de muncă.

## DOMENIILE CU CELE MAI MULTE ANUNȚURI DE ANGAJARE

*Lucrători producție - depozit - logistică* reprezintă categoria cu cele mai multe locuri de muncă scoase la concurs prin OLX în 2024: peste 179.000 de anunțuri active de angajare au fost



publicate la această categorie pe OLX în 2024, în creștere cu 14% față de 2023. Pe locul doi se află categoria *Șoferi - Servicii auto - Curierat*, cu aproape 94.000 de anunțuri, urmată de industria HoReCa (*Personal hotelier - restaurant*) cu aproape 65.000 de anunțuri publicate pe OLX în 2024.

La categoria „grey collar”, cele mai multe anunțuri de angajare publicate pe OLX în 2024

Au fost pentru categoriile *Casieri - Lucrători comerciali*, *Agenți - consultanți vânzări* și *Personal medical*.

### DOMENIILE CU CELE MAI MULTE APLICĂRI

Cei care și-au căutat un loc de muncă prin intermediul platformei OLX au înregistrat peste 6,7 milioane de aplicări la anunțurile de angajare disponibile în 2024. Cu peste 1,46 milioane de aplicări, categoria *Șoferi - Servicii auto - Curierat* a fost cea mai populară în rândul candidaților și în 2024. De asemenea, HoReCa, producția și logistica, construcțiile și retailul s-au aflat între domeniile care au atras anul trecut sute de mii de aplicări la anunțurile de angajare listate pe platforma OLX.

### DOMENIILE CU CEI MAI MULȚI CANDIDAȚI

Peste 3,3 milioane de români și-au căutat un loc de muncă prin intermediul platformei OLX în 2024, număr în creștere cu 10% față de anul anterior. Categoria *Șoferi - Servicii auto - Curierat* a continuat să domine clasamentul celor mai populare domenii, cu peste 552.000 de candidați unici, în creștere cu 3% față de anul anterior. Pe locul doi se află lucrătorii din producție, depozit și logistică, care au atras aproape 450.000 de candidați unici, marcând o creștere spectaculoasă de 29% față de 2023. În top 3 se află și categoria *Personal hotelier - restaurant*, cu peste 403.000 de candidați unici, înregistrând o creștere de 10% în 2024 față de anul anterior.

### CONCURENȚA LA ANGAJARE

Un candidat care și-a căutat un loc de muncă de șofer prin intermediul OLX în 2024 a aplicat, în medie, la 2,6 joburi din această categorie. Pe locul doi în acest clasament se află categoria *Munca în străinătate*, unde un candidat aplică, în medie, la 2,5 joburi. Categoria *Personal hotelier - restaurant* ocupă locul trei, cu o medie de 2,4 aplicări per candidat.

### NUMĂRUL DE ANUNȚURI PE JUDEȚE

Regiunea București-Ilfov domină topul zonelor cu cele mai multe anunțuri de angajare publicate pe OLX în 2024, cu peste 75.000 de anunțuri și cea mai mare diversitate a oportunităților de angajare din România. În top cinci se mai află județe cu economii mai dezvoltate, precum precum Brașov, Prahova, Cluj și Constanța.

### NUMĂRUL DE CANDIDAȚI PE JUDEȚE

București-Ilfov se află pe primul loc în privința numărului de candidați unici la anunțurile de angajare pe OLX, cu peste 360.000 de candidați, urmat de județele Brașov, Cluj, Iași și Constanța, unde există investiții și locuri de muncă atractive. În contrast, județele Harghita, Covasna, Tulcea, Caraș-Severin și Ialomița înregistrează cei mai puțini candidați din cauza activității economice reduse și a oportunităților limitate.

Rata de angajare reflectă nivelul de dezvoltare economică: București-Ilfov are cea mai mare rată de angajare la nivel național (56%, cu 63% în București), față de media națională de 30%. În județele mai puțin dezvoltate, precum Ialomița (20%) și Caraș-Severin (23%), rata de angajare este mult mai scăzută, iar oferta și interesul pentru locuri de muncă sunt limitate.

### NUMĂRUL DE APLICĂRI PE JUDEȚE

Numărul total de aplicări la joburi publicate pe OLX a fost de peste 6,7 milioane în 2024, în creștere față de 6,1 milioane de aplicări în 2023. București-Ilfov domină topul cu peste 1,8 milioane de aplicări. Iași, Constanța, Brașov și Cluj sunt de asemenea centre economice și universitare importante, care atrag un număr mare de candidați.

### CONCURENȚA PE JUDEȚE

Un anunț de angajare publicat pe OLX în 2024 a atras, în medie, 12 aplicări pentru fiecare anunț publicat. Județele cu interes scăzut (cu mai puțin de 6 aplicări/anunț), precum București-Ilfov, Alba sau Brașov, indică fie un surplus de locuri de muncă alături de un nivel scăzut al șomajului, ceea ce conduce la o competiție mai mare în rândul companiilor pentru candidați. În județele cu interes ridicat (cu peste 16 aplicări/anunț de angajare), cum ar fi Caraș-Severin, Olt sau Vaslui, sunt observate un nivel ridicat al șomajului și o competiție mai mare în rândul aplicanților pentru un loc de muncă bine plătit.

## MIGRAȚIA INTERNAȚIONALĂ A FORȚEI DE MUNCĂ

### RECRUTAREA DE PERSONAL DIN ALTE STATE:

Peste 100.000 de cetățeni străini din state non-UE aveau drept de ședere valid în România la finalul anului trecut în scop de angajare, potrivit datelor furnizate de Inspectoratul General pentru Imigrări, iar o treime dintre aceștia provin din Nepal.

Angajați din Nepal, Sri Lanka, Turcia, India sau Bangladesh s-au angajat în ultimii ani în România în diverse domenii de activitate cu deficit de forță de muncă. Unii dintre acești angajați ar putea aplica pentru a deveni șoferi de taxi sau de ride-sharing, întrucât o nouă directivă europeană le va permite acest lucru.

În ceea ce privește cota maximă anuală de cetățeni străini nou-admiși pe piața muncii din România, ca urmare a cererilor venite din partea angajatorilor, aceasta a rămas la 100.000 de persoane pe an și în 2025, pentru cel de-al patrulea an consecutiv.

### MIGRAȚIA EXTERNĂ A POPULAȚIEI:

Peste 250.000 de români pleacă anual în străinătate, majoritatea temporar, însă există și un număr semnificativ de români care se întorc înapoi în țară, fie pentru reîntregirea familiei, fie pentru că s-au pensionat. În 2023, pentru cel de-al doilea an consecutiv, numărul de imigranți l-a depășit pe cel al emigranților. Alături de scăderea natalității, emigrația reprezintă unul dintre principalii factori care contribuie la scăderea populației României.

## AȘTEPTĂRILE CANDIDAȚILOR DIN GEN Z DE LA UN LOC DE MUNCĂ

Conform unui sondaj OLX realizat în 2024 pe un eșantion de 1.716 respondenți, candidații din generația Z pun accent pe salarii competitive, dezvoltare profesională și flexibilitate. Salariul este principalul factor motivator (30%), urmat de oportunitățile de dezvoltare (29%) și un program de lucru flexibil (15%). De asemenea, stabilitatea și echilibrul între viața personală și cea profesională sunt priorități pentru o treime dintre respondenți, iar mediul de lucru plăcut este important pentru 69% din tinerii din generația Z.

Flexibilitatea și adaptabilitatea sunt esențiale pentru această generație: 63% își doresc programe flexibile, iar lipsa echilibrului între viața personală și cea profesională este principala provocare (21%). În plus, 47% dintre respondenții sub 27 de ani intenționează să-și schimbe locul de muncă în 2025, majoritatea doar pentru oportunități mai bune. Salariul și mediul de lucru sunt principalele motive pentru schimbarea locului de muncă, ceea ce arată importanța unui mediu stabil și satisfăcător.

Generația Z își dorește beneficii clare, precum stabilitate, mediu de lucru plăcută și prime sezoniere (50%). Totuși, inflația și creșterea prețurilor rămân cele mai mari îngrijorări, urmate de riscurile unei crize economice. Angajatorii care își doresc să atragă și să rețină talente din generația Z trebuie să prioritizeze oferirea unui mediu de lucru flexibil, stabil și motivant, cu oportunități de creștere profesională și recompense financiare atractive.

**o|x** | Locuri  
de muncă





Locuri  
de muncă