



HR REVIEW & TRENDS

Raportul industriei de recrutare din România

ediția 2023

Nu e nimic rău în puțină liniște

Finalul de an m-a prins între foarte multe întâlniri. Mi-am făcut un obicei din asta pentru că simt nevoia să iau, față în față, pulsul pieței, al celor din afara bulei mele imediate, al altor business-uri și, în general, simt nevoia să ies puțin din malaxorul de planuri și rezultate în care mă angrenez la fiecare început de an. Cum a fost anul care a trecut și sub ce auspicii începe cel nou, ce așteptări îl conturează, ce ne sperie și ce ne dă curaj și cu ce resurse ne înhămăm la drum - cu asta plec, în general, de la aceste întâlniri. Și cu sentimentul foarte important că încă mai reușim să ne regăsim dincolo de mailuri, telefoane și mesaje scurte.

Despre 2022 toată lumea spune că a fost un an bun. Inclusiv pentru noi a fost cel mai bun din istoria eJobs, cu o revenire spectaculoasă după doi ani care ne-au dat peste cap pe toți. Cu toate acestea (și este o concluzie pe care o trag și pentru curtea noastră), pe cât de bun a fost 2022, pe atât a fost de copleșitor. Cumva, cred

că anul acesta, pe creștere, am simțit nevoia să tragem și mai tare - unii pentru a acoperi ce s-a pierdut în anii trecuți, alții pentru a asigura rezerve pentru anii viitori, dar și să ne luăm momente pentru a decela ce s-a întâmplat în 2020 și 2021. Iar asta ne-a trecut din nou printr-un carusel de emoții pentru care cred că abia acum facem decontul. Toate au consumat atât de multe resurse și energie încât „copleșitor” ajunge să descrie cel mai repede anul care a trecut. Deși, obiectiv vorbind, a fost mai degrabă bun decât copleșitor.

Cum s-a văzut din curtea noastră piața muncii în 2022? Cu aproximativ 420.000 de joburi noi și peste 10 milioane de aplicări, a fost un an remarcabil. Nu s-a plâns nimeni de lipsă de activitate. Poate, uneori, de prea multă, dar știți bine că în business nu se aplică regula cu *less is more*. Aici, întotdeauna, *more is more*. Cum se vede 2023? Probabil că vom fi din nou martorii unui viraj la 180 de grade, așa cum s-a întâmplat cu

religiozitate în fiecare an din 2019 încoace. Dacă ești angajator și citești asta, cel mai probabil, 2023 va fi anul în care vei simți că piața se reechilibrează în favoarea ta. Dacă citești din postura de candidat, cred că e important să știi că oportunitățile nu ți se vor mai așterne la picioare la fel de repede și de ușor ca în 2022. Dar suntem deja căliți să facem față vremurilor grele: într-o perioadă mult prea scurtă de timp s-au succedat sub ochii noștri o pandemie, un război, o decolare de rachetă a inflației și ne pregătim pentru fluctuații economice foarte probabile, dar greu de cuantificat în impact și amploare.

Ce ne va ajuta mult în ecuația asta va fi propriul nostru efort de a ține lucrurile în echilibru, dincolo de toți factorii externi pe care nu îi putem controla. Să păstrăm o formă de bun simț despre care e important să înțelegem că ne va ajuta pe toți pe termen lung. Cu alte cuvinte, abuzul de putere în relația cu candidații sau cu angajatorii (pentru că raportul de forțe s-a schimbat constant și abrupt în ultimii trei ani) nu va face decât să creeze premisele unei revanșe cel mai adesea agresive în cealaltă tabără. Nu e nevoie de eforturi foarte mari de memorie pentru a ne aminti cât de prompte au fost răspunsurile celor care aveau, la un anumit

moment, piața în favoarea lor. De la angajatori care adoptau politica lui „mai așteaptă alți 100 la ușă” până la candidați care, prinși în mirajul numărului mare de joburi disponibile, uitau să se mai prezinte la interviuri deja stabilite sau își dădeau demisia pentru orice ofertă nouă care suna puțin mai bine.

Așa că, dacă în fiecare an de până acum m-ați auzit spunând foarte pragmatic ce cred că ne va aduce anul următor, care sunt direcțiile de creștere, cum cred că va arăta piața și care vor fi cele mai mari pariuri ale angajatorilor și candidaților, de data aceasta mesajul meu este mai degrabă de a ține preț de câteva secunde pasul pe loc. Pentru că o pauză nu strică niciodată. Un pahar gol nu ține de sete nimănui. Cel mai bun lucru pe care îl putem face acum, pentru noi și pentru business-urile noastre, este să ne regroupăm și să ne încărcăm puțin bateriile pentru un nou an care poate va fi bun (pentru cei care stau acum pe fundații solide, cel mai probabil va fi bun), dar care sigur nu va fi ușor și lipsit de provocări.

Bogdan Badea
CEO eJobs România





Anunțul de recrutare ideal există.

Găsește-l pe eJobs.ro!

Povestește-i Account Managerului tău
eJobs ce obiective ai, iar acesta îți va
recomanda anunțul potrivit.

ejobs.ro/companie/anunturi-angajare



Sumar



Capitolul I: 2022, între spectaculos și copleșitor O privire de ansamblu asupra pieței muncii 6

Capitolul II: Piața muncii sub lupă 11

Evoluția numărului de joburi	12
Evoluția aplicărilor	13
Topul orașelor cu cele mai multe joburi	14
Cele mai atractive orașe pentru candidați	15
Domeniile cu cele mai multe joburi	16
Cele mai atrăgătoare domenii	17
Evoluția joburilor pe domenii	19
Evoluția aplicărilor pe domenii	20
Cei mai căutați candidați	21
Cei mai activi candidați în funcție de vârstă	22
Evoluția aplicărilor pe categorii de vârstă	23
Pentru ce tipuri de joburi s-a recrutat cel mai mult	24
Aplicări în funcție de tipul jobului	25
Cele mai căutate limbi străine	26
Remote în 2022	27
Evoluția numărului de joburi remote	28
Evoluția aplicărilor pentru joburi remote	29
Domeniile cu cele mai multe joburi remote	30
Domeniile cu cele mai multe aplicări pentru joburi remote	31
Abroad în 2022	33
Evoluția joburilor în străinătate	34
Evoluția aplicărilor pentru joburile în străinătate	35
Țările cu cele mai multe joburi	36
Țările cu cele mai multe aplicări	37
Domeniile cu cele mai multe joburi în străinătate	38
Start-up-uri în 2022	40

Capitolul III: Salarii în 2022 42

Distribuția salariilor	43
Orașele cu cele mai mari/mici medii salariale	45
Top domenii cu cele mai mari salarii/cele mai mici câștiguri	46
Pozițiile cu cele mai mari medii salariale	48
Salariile pentru cele mai căutate joburi	49

Capitolul IV: 15 trenduri care vor impacta 2023 50

De la Great Resignation la Quiet Quitting	51
Costul vieții și inflația, cele mai mari îngrijorări	52
Transparența, cea mai pregnantă nevoie	53
Automatizare și Inteligență Artificială	55
Hibrid e noul remote	57
Al doilea job devine a doua natură	58
Remote în țară, job afară	59
Gen Z, tot mai activă	60
Empatia, noua monedă de schimb în echipe	62
Focus pe sănătatea mintală	63
Flexibilizarea și personalizarea beneficiilor	64
Importul de forță de muncă, soluția cea mai la îndemână	66
Valorile personale, tot mai importante	67
Echilibrul nu mai e negociabil	69
Și noi spunem adio discriminărilor	70



01

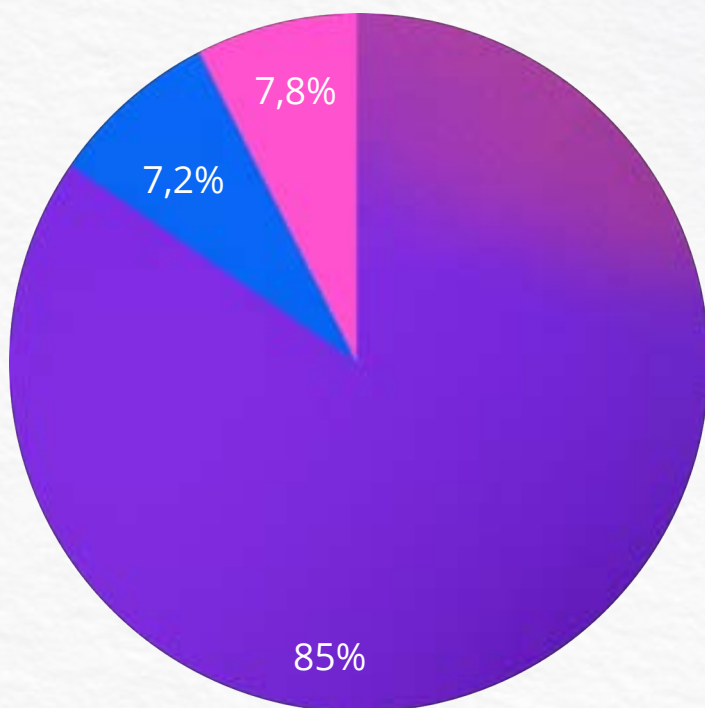
2022, între spectaculos și copleșitor

O privire de ansamblu asupra pieței muncii

420.000 de joburi

au fost postate pe eJobs.ro în 2022

- ➔ **+16,2%** vs. 2021
- ➔ **+9,7%** vs. 2019, ultimul an de normalitate pe piața muncii

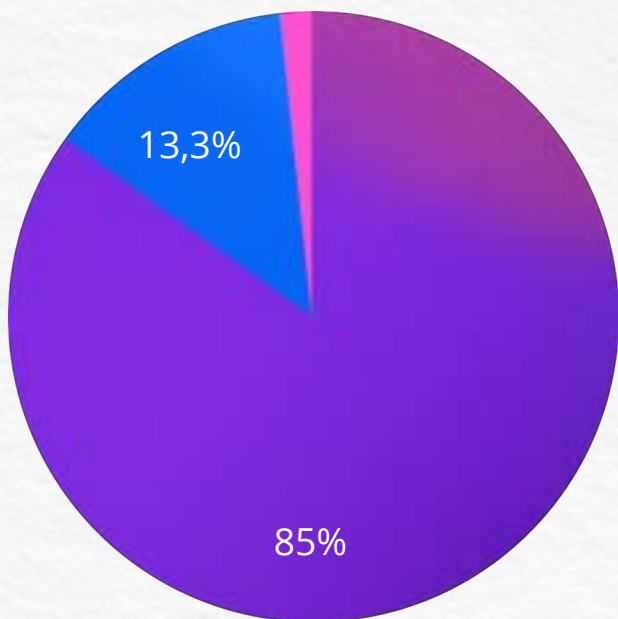


- Joburi în România: **85%**
- Joburi în străinătate: **7,8%**
- Joburi remote: **7,2%**

10 milioane de aplicări

au depus candidații în 2022 pe eJobs.ro

↓ **-19,3%** vs. 2021
↑ **+6,2%** vs. 2019



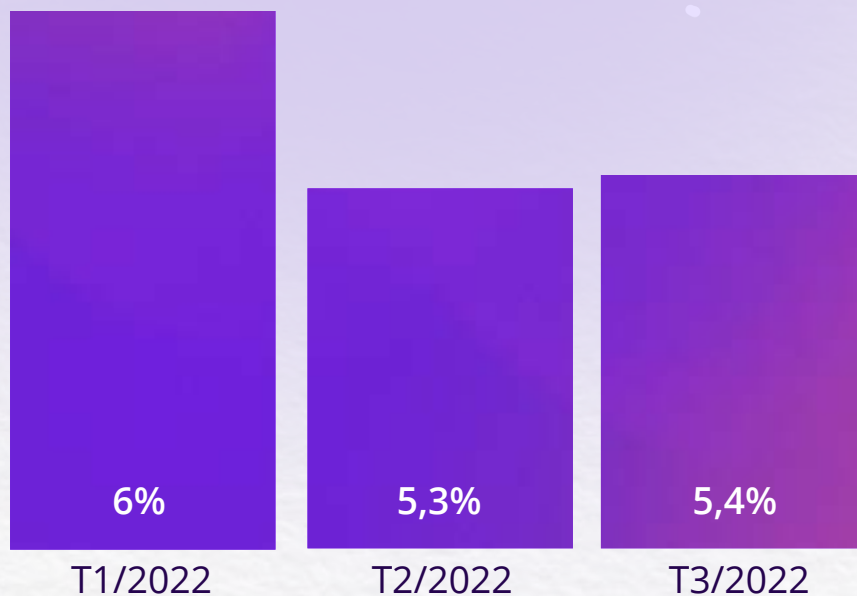
- Aplicări pentru joburi din România: **85%**
- Aplicări pentru joburi din străinătate: **1,7%**
- Aplicări pentru joburi remote: **13,3%**

Dacă 2021 a fost anul revenirii pentru piața muncii, 2022 a fost, cu siguranță, anul reechilibrării. Vedem o piață mult mai așezată chiar decât în 2019, ultimul an de normalitate, așa cum îl numim frecvent. Nu doar oferta de joburi a fost generoasă, ci și candidații mai echilibrați în comportamentul lor de aplicare, chiar dacă asta se traduce printr-o scădere a aplicărilor versus anul trecut, când încrederea lor era mai mică, deși aplicau mai mult.

5,4%

a fost **rata șomajului** în trimestrul III 2022, în creștere cu 0,1 puncte procentuale față de cea înregistrată în trimestrul II.

Pe grupe de vârstă, rata șomajului a atins nivelul cel mai ridicat în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15-24 ani, respectiv 21,5%.*



Rata șomajului trimestru I 2022 - **6%**

Rata șomajului trimestru II 2022 - **5,3%**

Rata șomajului trimestru III 2022 - **5,4%**

*Sursă: INS - Cele mai recente date publicate.

16,8%

a fost **rata inflației** în luna noiembrie 2022.

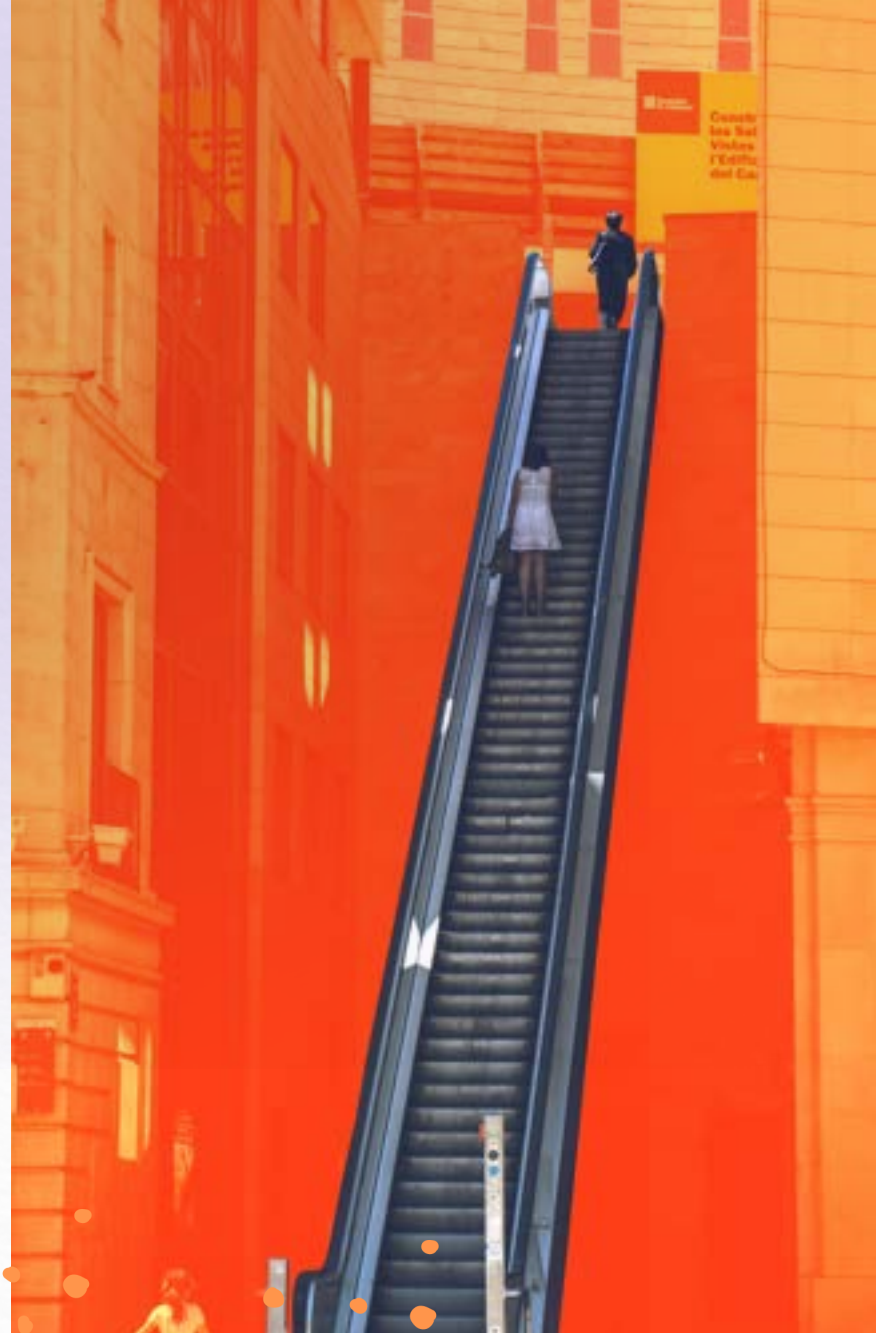
Comparativ, rata anuală a inflației în 2021 a fost de **5,1%**.

Explozia inflației din 2022 a înfierbântat în anul ce tocmai s-a încheiat piața muncii și a pus și mai multă presiune pe salarii. Chiar dacă am văzut mai multe mărituri ca în 2021, nivelul mediu al acestora situându-se la 5-10%, acestea au fost, în realitate, sub nivelul inflației.

Salariul mediu net a ajuns la 4.008 de lei în octombrie 2022, ultima lună pentru care există date oficiale, cu 13,1% mai mult față de octombrie 2021. Deși valoarea este în creștere față de aceeași lună din 2021, și rata inflației a continuat să crească de la lună la lună. Chiar dacă salariile cresc considerabil de la an la an, acestea nu reușesc să țină pasul cu inflația.

Salariul minim pe economie a fost stabilit la 3.000 de lei brut începând cu 2023, cu 200 de lei neimpozabili, adică circa 1.860 de lei net. În România sunt peste 1,2 milioane de angajați cu salariul minim, circa un sfert din total.

Sursă: INS & Banca Națională a României



02

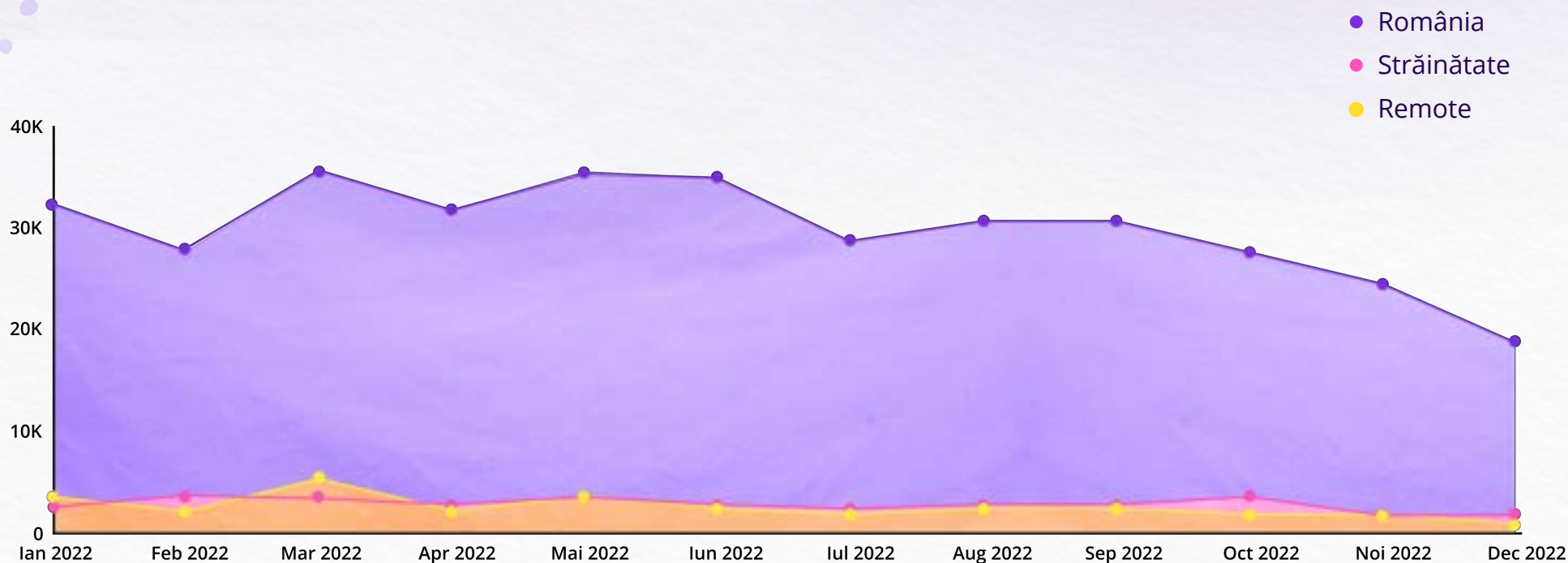
Piața muncii sub lupă

Așteptările angajatorilor în oglindă
cu dorințele candidaților



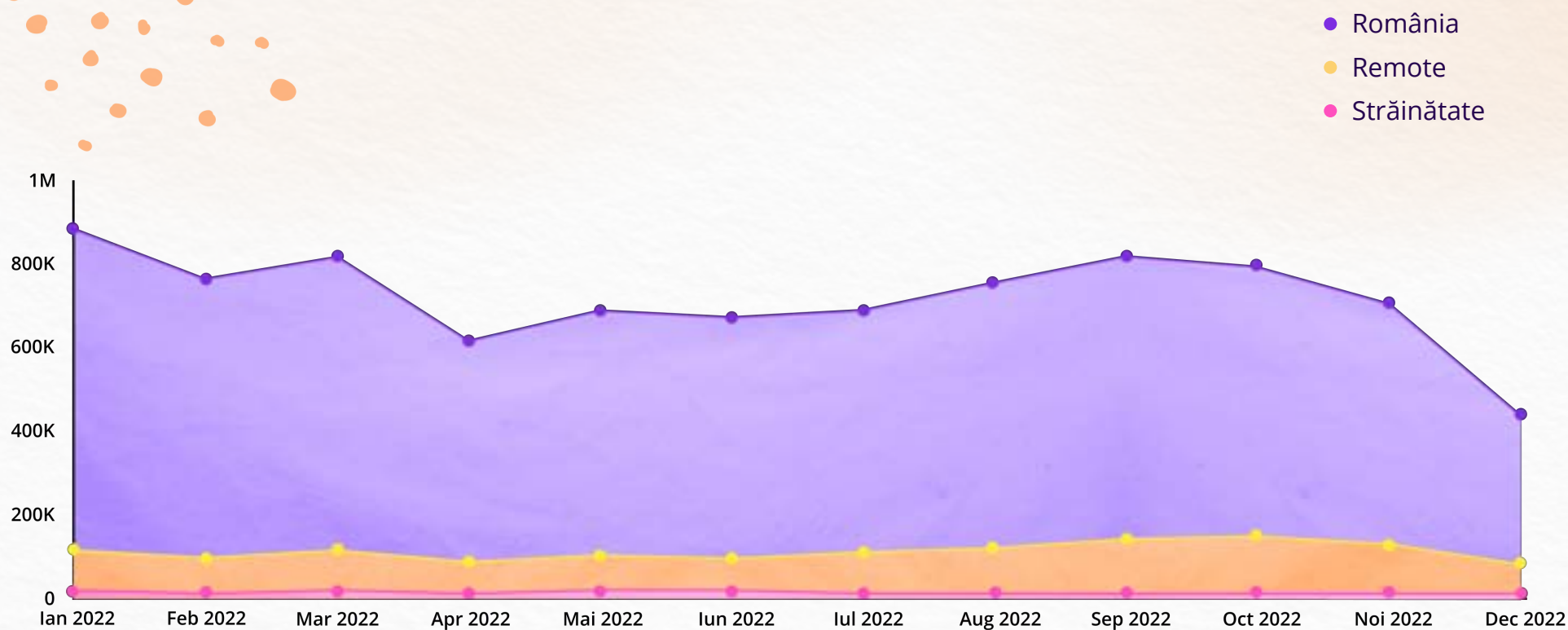
Evoluția numărului de joburi

Din punctul de vedere al ofertei de joburi, 2022 a fost, de departe, anul cu cele mai multe joburi noi din istoria eJobs. Scăderile, deși nu semnificative, marchează începutul războiului din Ucraina și finalul de an, când, prin tradiție, motoarele recrutării sunt mai puțin turate. Pe de altă parte, a fost al treilea an consecutiv care a contrazis o altă tradiție în recrutare, sezonalitatea - pe tot parcursul verii s-a recrutat la fel de intens ca în oricare alt sezon.



Evoluția aplicărilor

Deși mai temperați ca în 2021, candidații au continuat să aplice intens pe tot parcursul lui 2022, singurele momente când apetitul pentru joburi noi li s-a mai temperat fiind în preajma sărbătorilor pascale și de final de an.



Topul orașelor cu cele mai multe joburi

1. București
2. Cluj-Napoca
3. Timișoara
4. Brașov
5. Iași
6. Constanța
7. Sibiu
8. Ploiești
9. Ilfov
10. Craiova



În 2022, spre deosebire de 2021, numărul total de joburi publicate de primele 3 orașe din provincie (Cluj-Napoca, Timișoara, Brașov) nu a mai depășit Capitala. În plus, față de 2021, Ilfovul a urcat cu două poziții, înlocuind Oradea și intrând în top 10.

Cele mai atractive orașe pentru candidați

1. București
2. Cluj-Napoca
3. Timișoara
4. Iași
5. Brașov
6. Ploiești
7. Constanța
8. Sibiu
9. Craiova
10. Oradea



Bucureștiul a atras aproape 50% din numărul total de aplicări pe 2022. Topul celor mai atractive orașe pentru candidați în 2022 e o oglindă fidelă a celui din 2021, singura diferență fiind poziția Iașului, care a mai urcat un loc.

Domeniile cu cele mai multe joburi

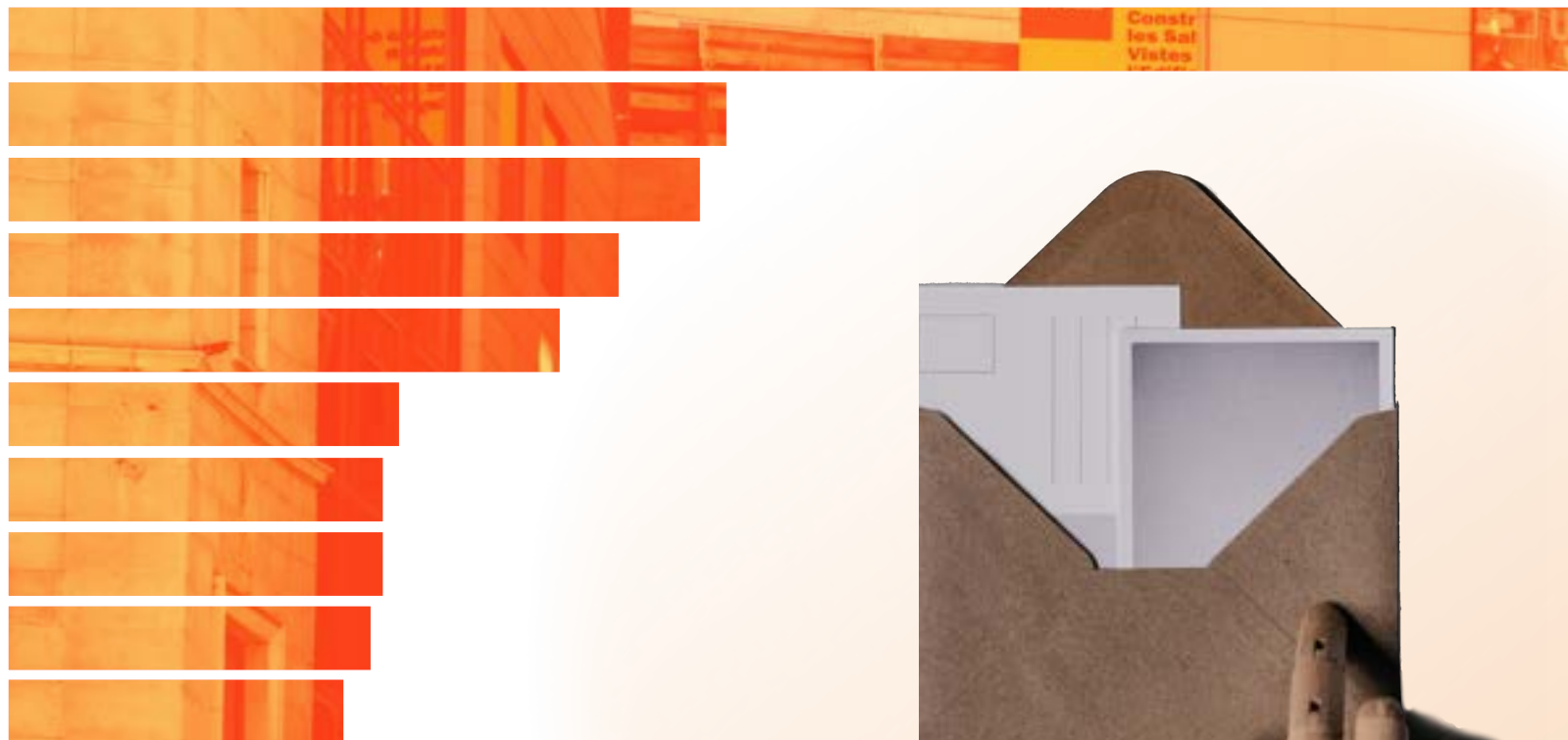
Și în acest an Retailul rămâne cel mai mare angajator din România. De notat: odată cu ridicarea tuturor restricțiilor Turismul & HoReCa au revenit în forță în 2022, ridicându-se de pe locul 9, unde se aflau în 2021, pe locul 4.



Cele mai atrăgătoare domenii

Retailul rămâne nu doar cel mai mare angajator, dar și cel mai atrăgător pentru candidați, la distanță dublă în materie de aplicări față de locul 2, Call-Center/BPO, domeniu extrem de atractiv pentru candidații tineri.

1. Retail
2. Call-Center/BPO
3. Prestări Servicii
4. IT/Telecom
5. Banking
6. Publicitate/
Marketing/PR
7. Transport/Logistică
8. Turism/HoReCa
9. Industria Alimentară
10. Construcții



Bucură-te de cel mai bun cost per hire

Alege serviciile noastre de Digital Advertising

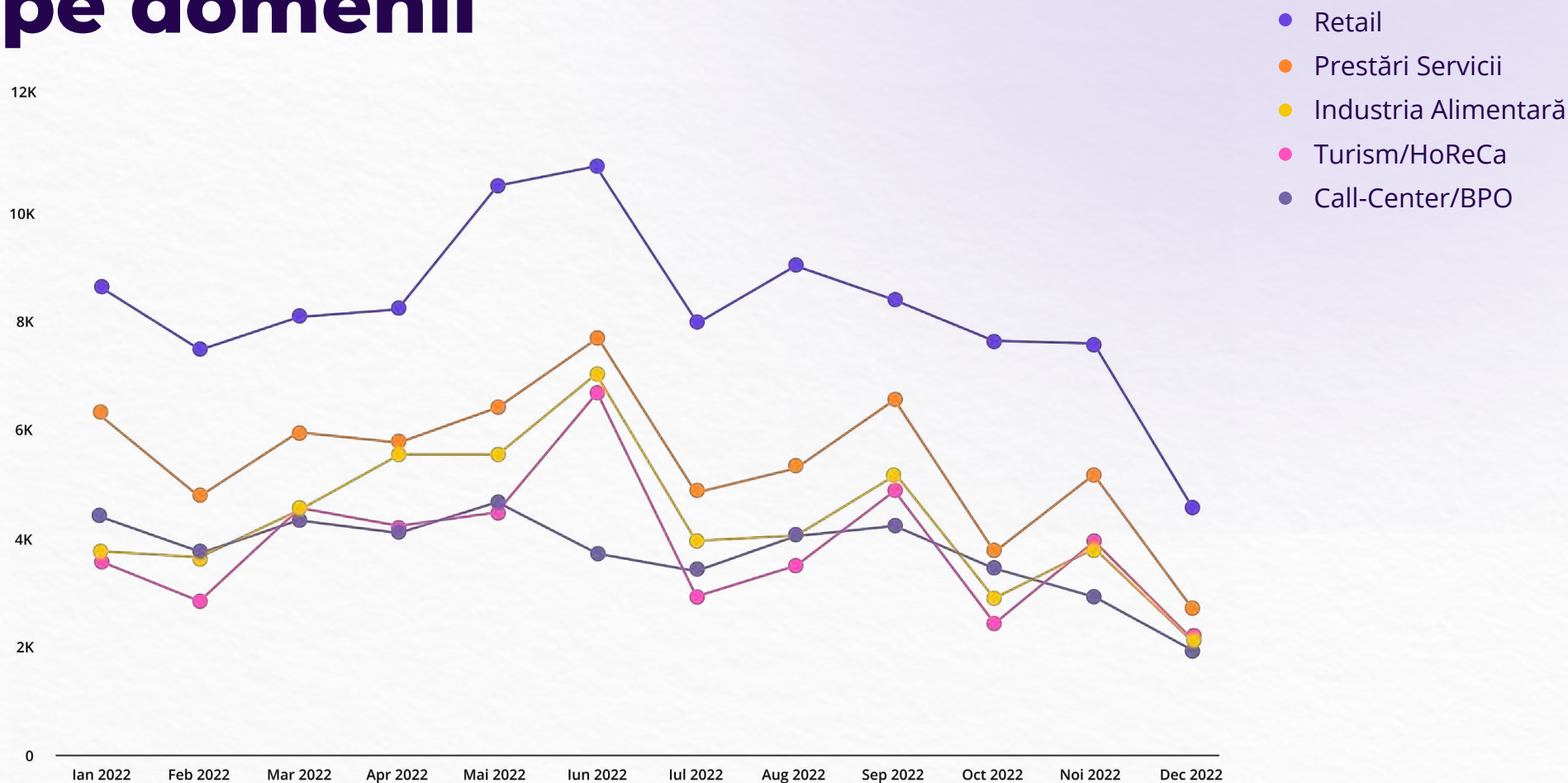
- Targetare precisă
- Aplicați relevanți
- Candidate engagement



Cere-i Account Managerului tău eJobs

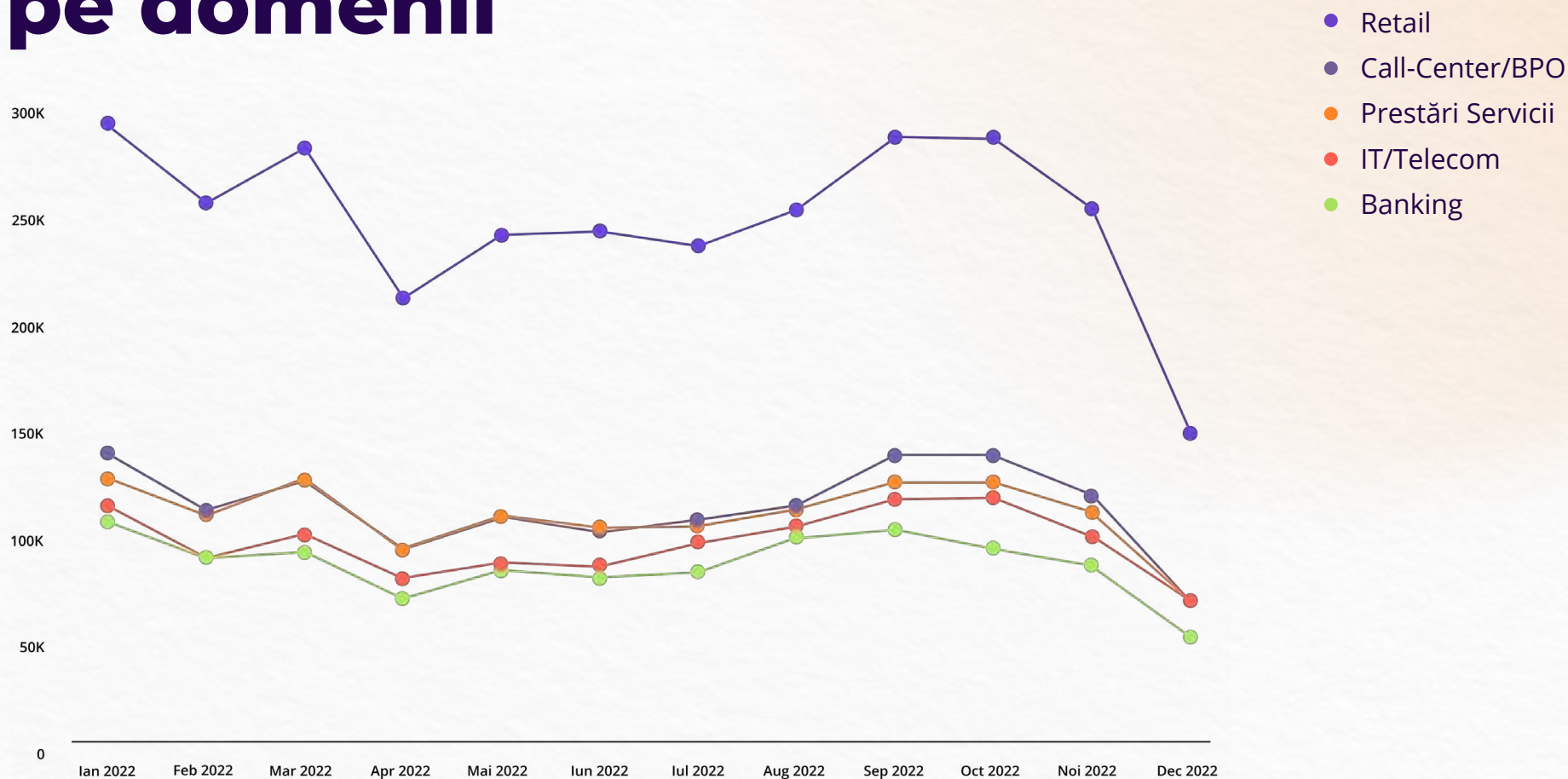
eJobs

Evoluția joburilor pe domenii



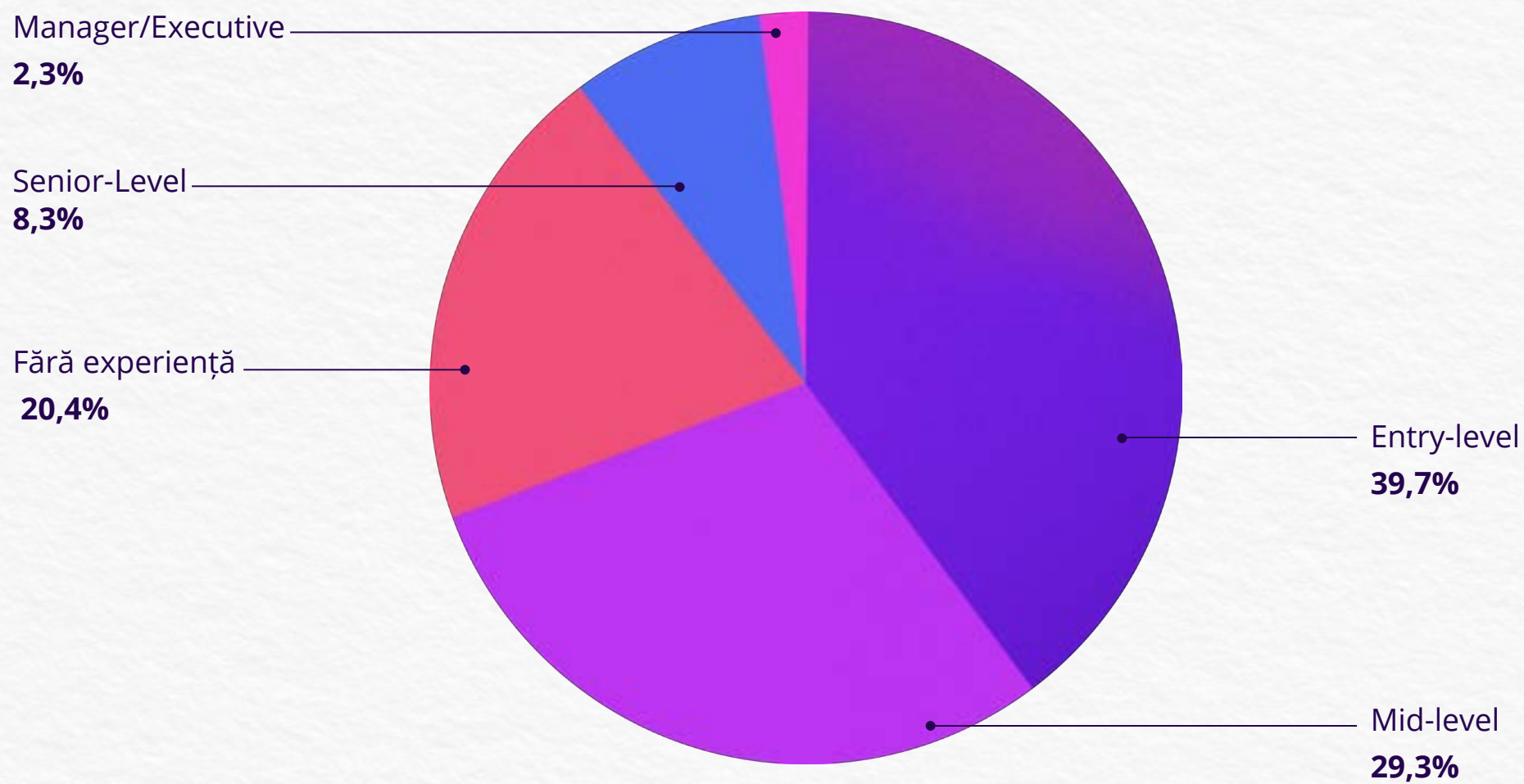
Cea mai activă lună pentru angajatorii din primele 5 domenii a fost iunie, prima lună de vară, din nou o schimbare de paradigmă apropo de sezonabilitatea recrutării. Doar Retailul a avut aproape 11.000 de joburi în luna respectivă.

Evoluția aplicărilor pe domenii

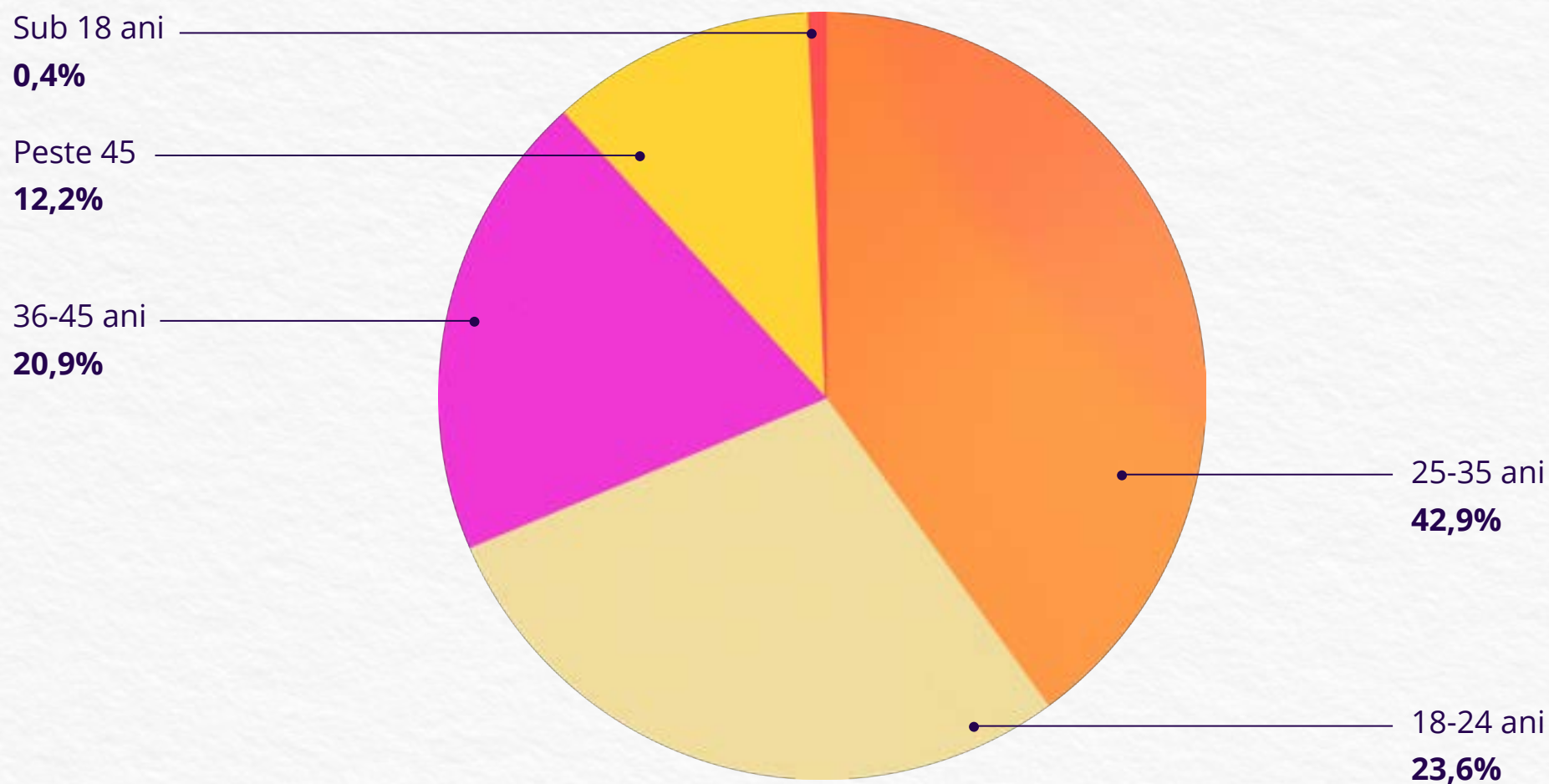


Cu toate că Industria Alimentară și Turismul/HoReCa au avut printre cele mai multe joburi, acestea nu se regăsesc în top 5 și la nivel de aplicări. Interesul candidaților s-a îndreptat către domenii ca IT/Telecom sau Banking, acestea fiind percepute drept mai stabile decât primele, în contextul socio-economic dificil.

Cei mai căutați candidați

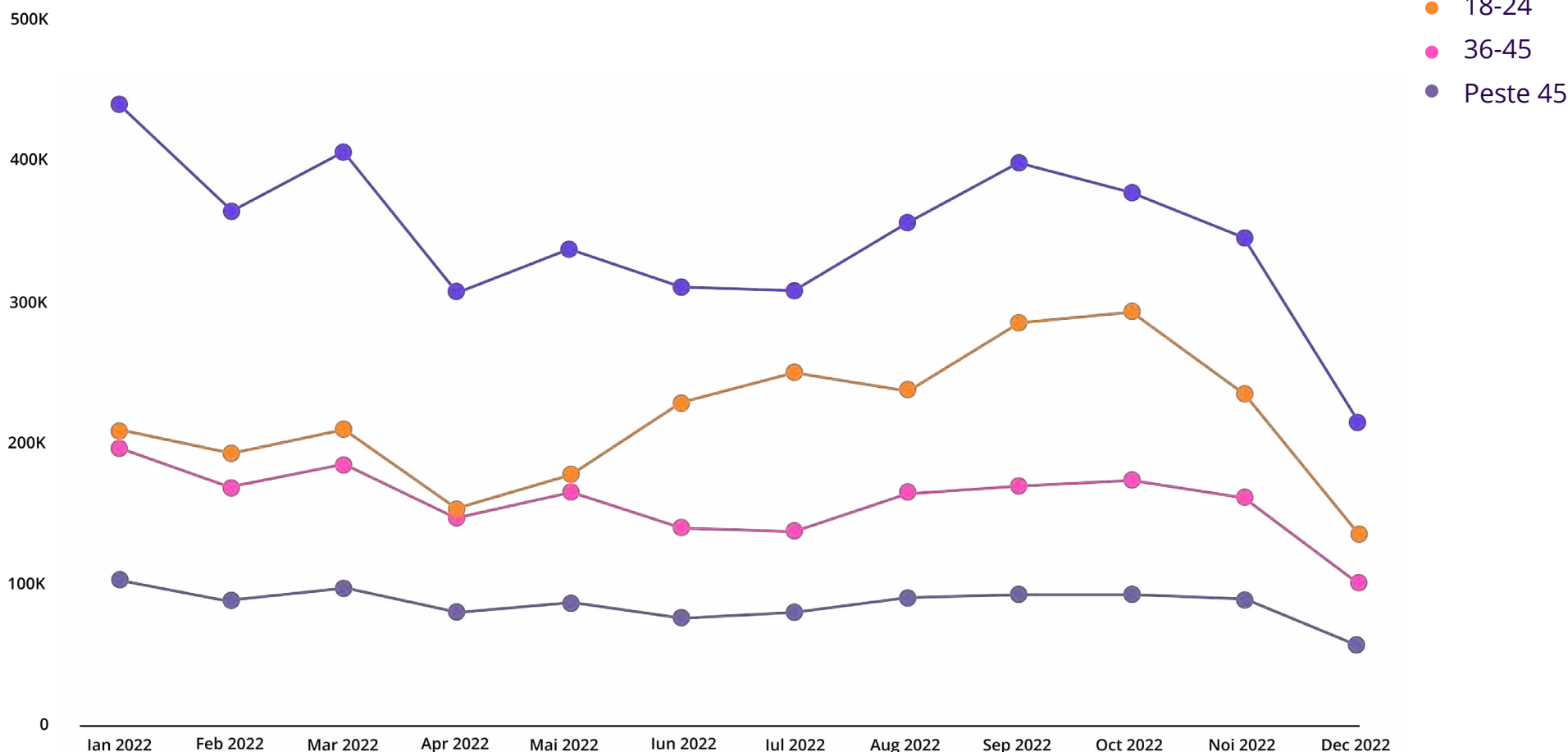


Cei mai activi candidați în funcție de vârstă

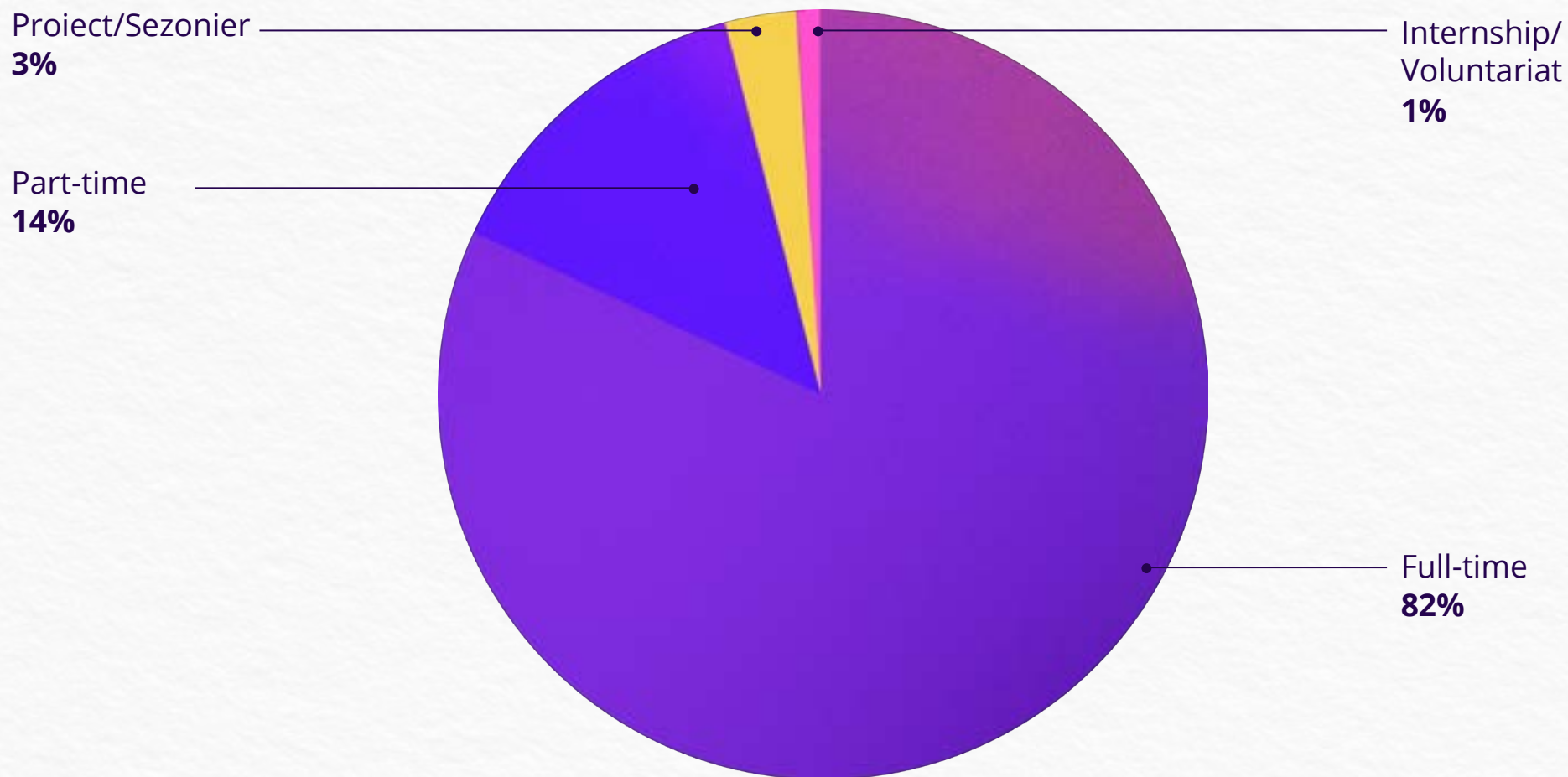


Evoluția aplicărilor pe categorii de vârstă

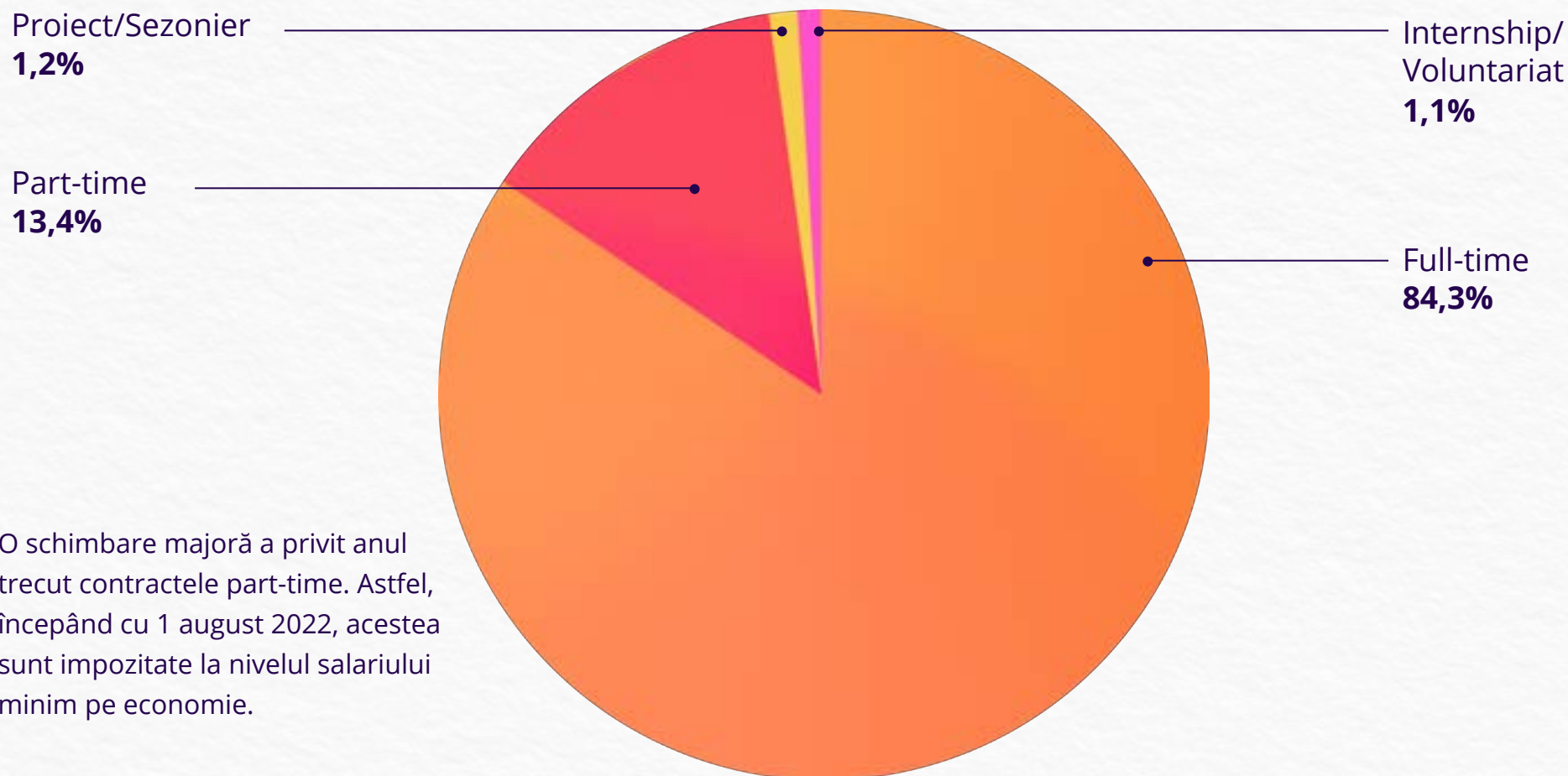
Pentru al treilea an consecutiv, categoria 18-24 rămâne a doua cea mai activă grupă de vârstă, la distanță mică față de primul loc, asta după ce înainte de pandemie, în 2019, era pe ultimul loc.



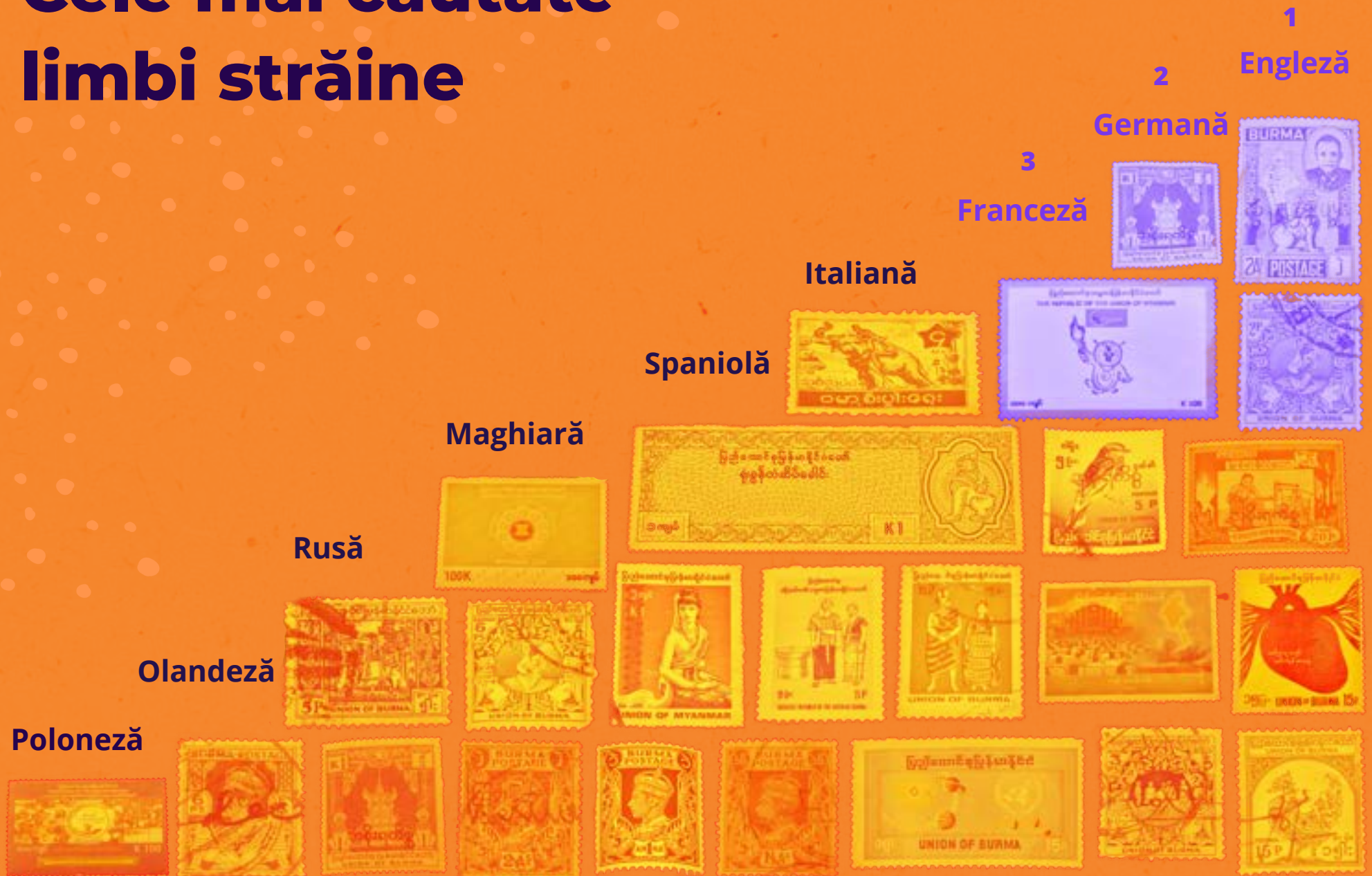
Pentru ce tipuri de joburi s-a recrutat cel mai mult



vs. Aplicații în funcție de tipul jobului



Cele mai căutate limbi străine



Remote în 2022

30.300 de joburi remote

↗ **+29,4%** vs. 2021

↗ **+490%** vs. 2019

1.3 milioane de aplicații

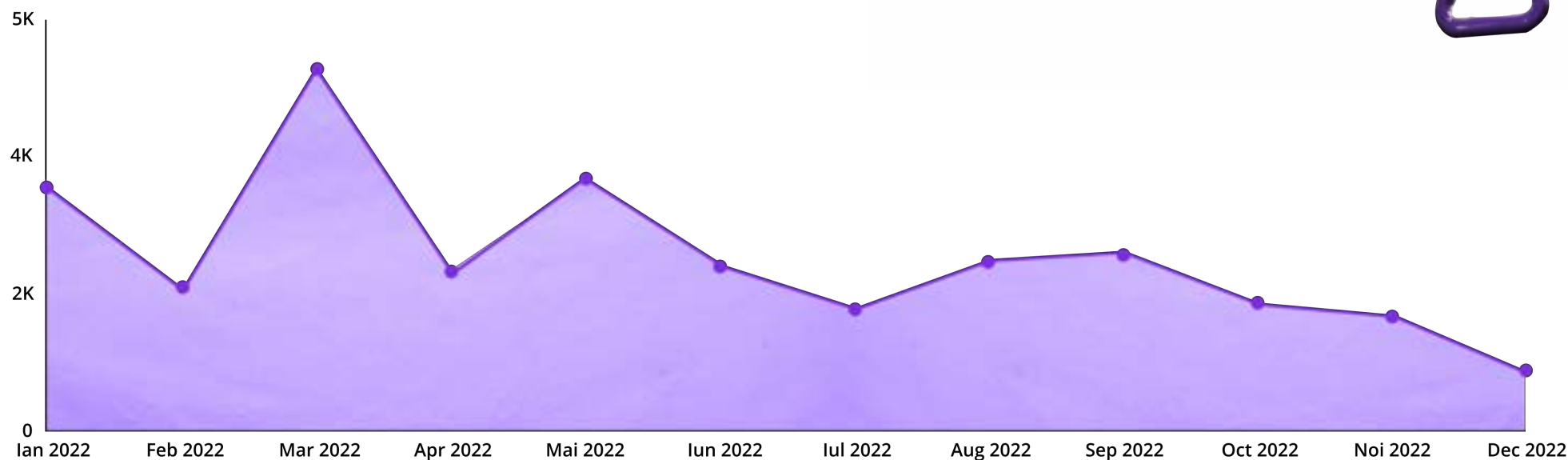
↘ **-2,7%** vs. 2021

↗ **+923,8%** vs. 2019



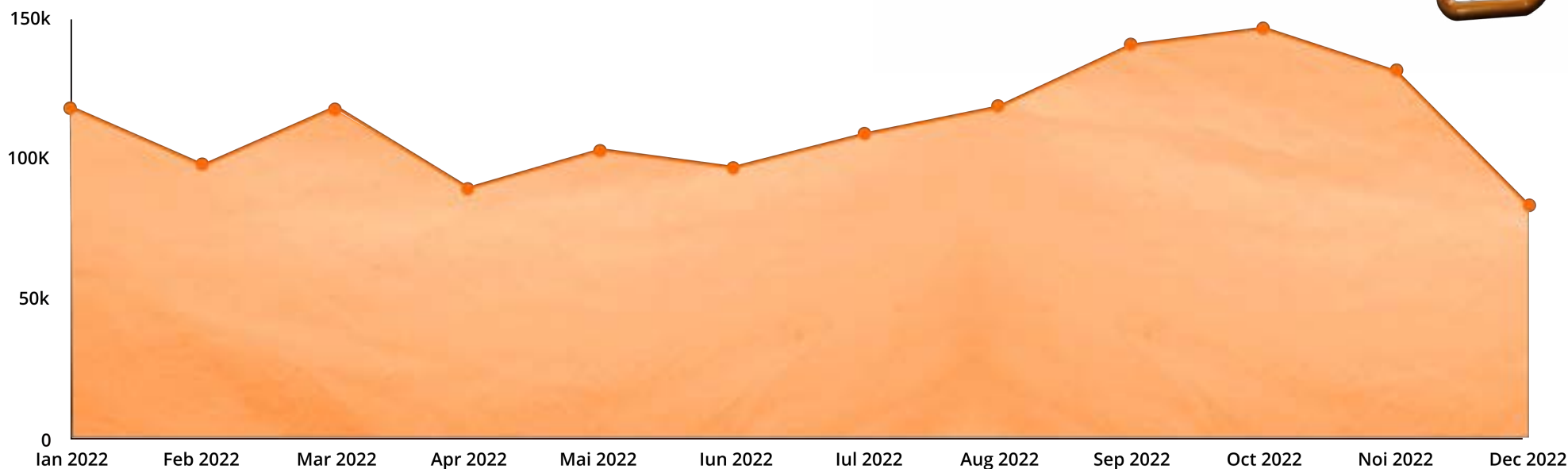
Evoluția numărului de joburi remote

Scăderea din februarie reflectă începutul războiului din Ucraina și s-a resimțit pentru toate tipurile de joburi. Cea din aprilie, în schimb, este semnificativ mai mare pentru joburile remote și semnalează ridicarea restricțiilor COVID 19 și întoarcerea, pentru multe companii, la birou.



Evoluția aplicărilor pentru joburi remote

În luna martie, angajatorii au scos la bătaie cele mai multe joburi remote de pe parcursul anului 2022. Totodată, aceasta a fost luna în care cererea și oferta de muncă remote au fost în echilibru aproape perfect.



Domeniile cu cele mai multe joburi remote

1. Call-Center/BPO

2. IT/Telecom

3. Prestări Servicii

4. Publicitate/
Marketing/PR

5. Media/Internet

6. Medicină/Sănătate

7. Banking

8. Educație/Training

9. Retail

10. Asigurări



Domeniile cu cele mai multe aplicări pentru joburi remote

1. Call-Center/BPO
2. IT/Telecom
3. Publicitate/
Marketing/PR
4. Prestări Servicii
5. Media/Internet
6. Banking
7. Retail
8. Educație/Training
9. Asigurări
10. Turism/HoReCa





#JoburileZilei

Punem anunțurile tale sub lumina reflectoarelor pe conturile de social media eJobs

- Comunitate de peste 455.000 de fani
- Reach suplimentar de 45.000 de candidați
- Până la 1.700 de engagements (like-uri, love-uri, share-uri, comentarii)

Cere-i Account Managerului tău eJobs mai multe detalii!



Străinătate în 2022

33.200
joburi în străinătate

↗ **+2,2%** vs. 2021
↘ **-31,9%** vs. 2019,
ultimul an de normalitate

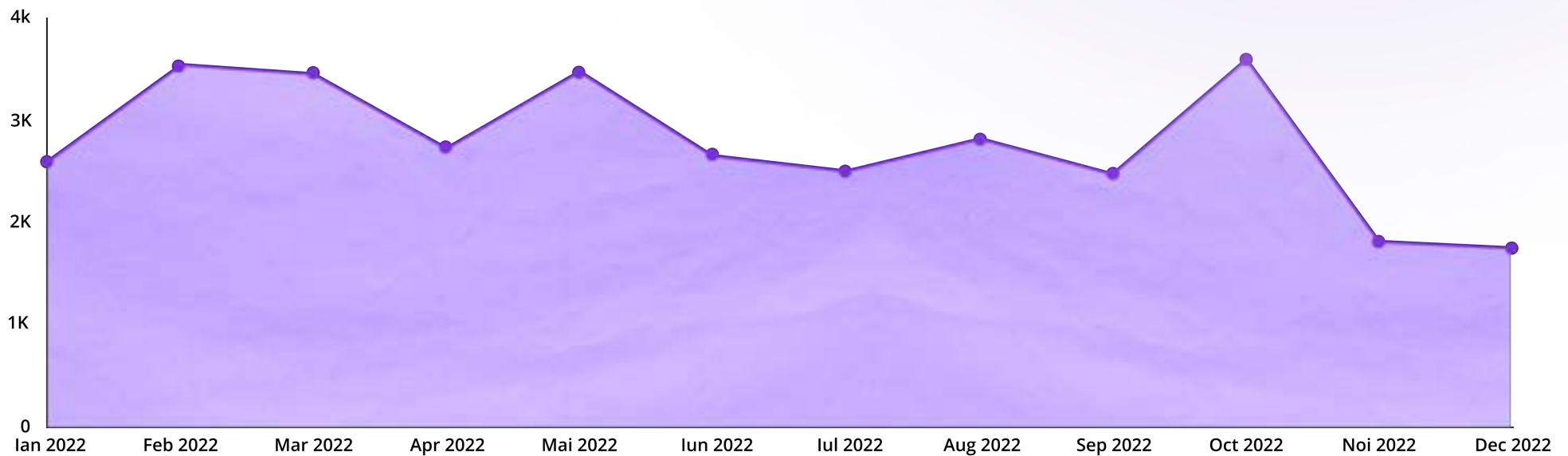
172.000
de aplicări

↗ **+5,6%** vs. 2021
↘ **-37,8%** vs. 2019

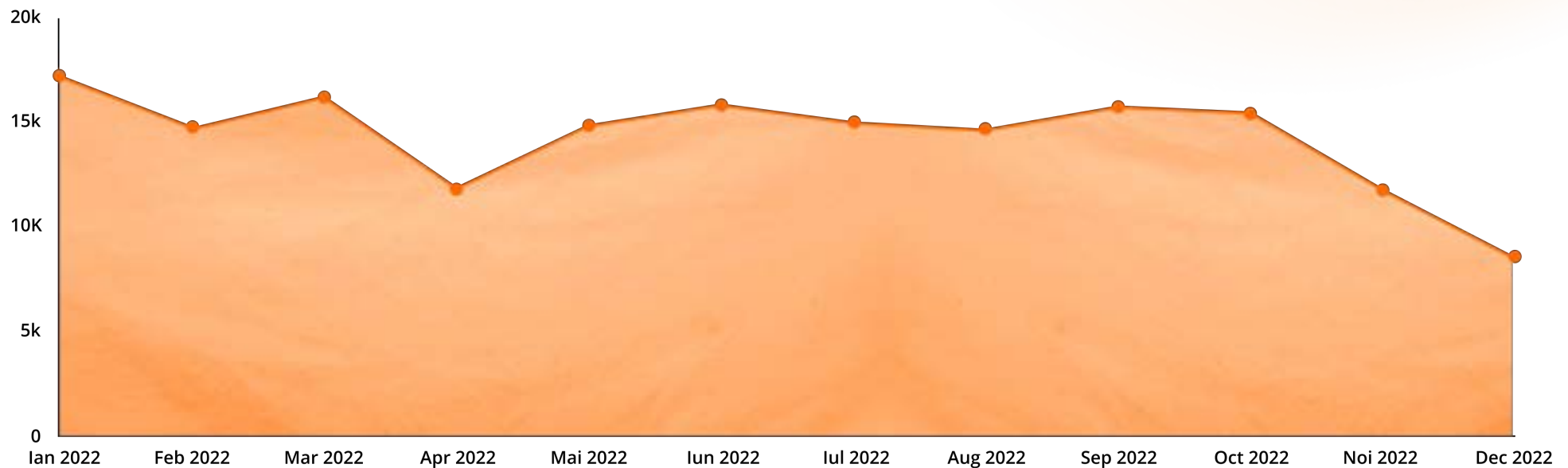


Au fost 2 ani în care românii au privit cu reticență ideea de a lucra în altă țară. În primă fază, pentru că, în context pandemic, li s-a părut mai sigur să rămână în România, iar ulterior, deoarece piața muncii de la noi și-a revenit în mod spectaculos și au avut suficiente opțiuni pe plan local. Observăm însă că în 2022 străinătatea a redevenit o opțiune atractivă.

Evoluția joburilor în străinătate

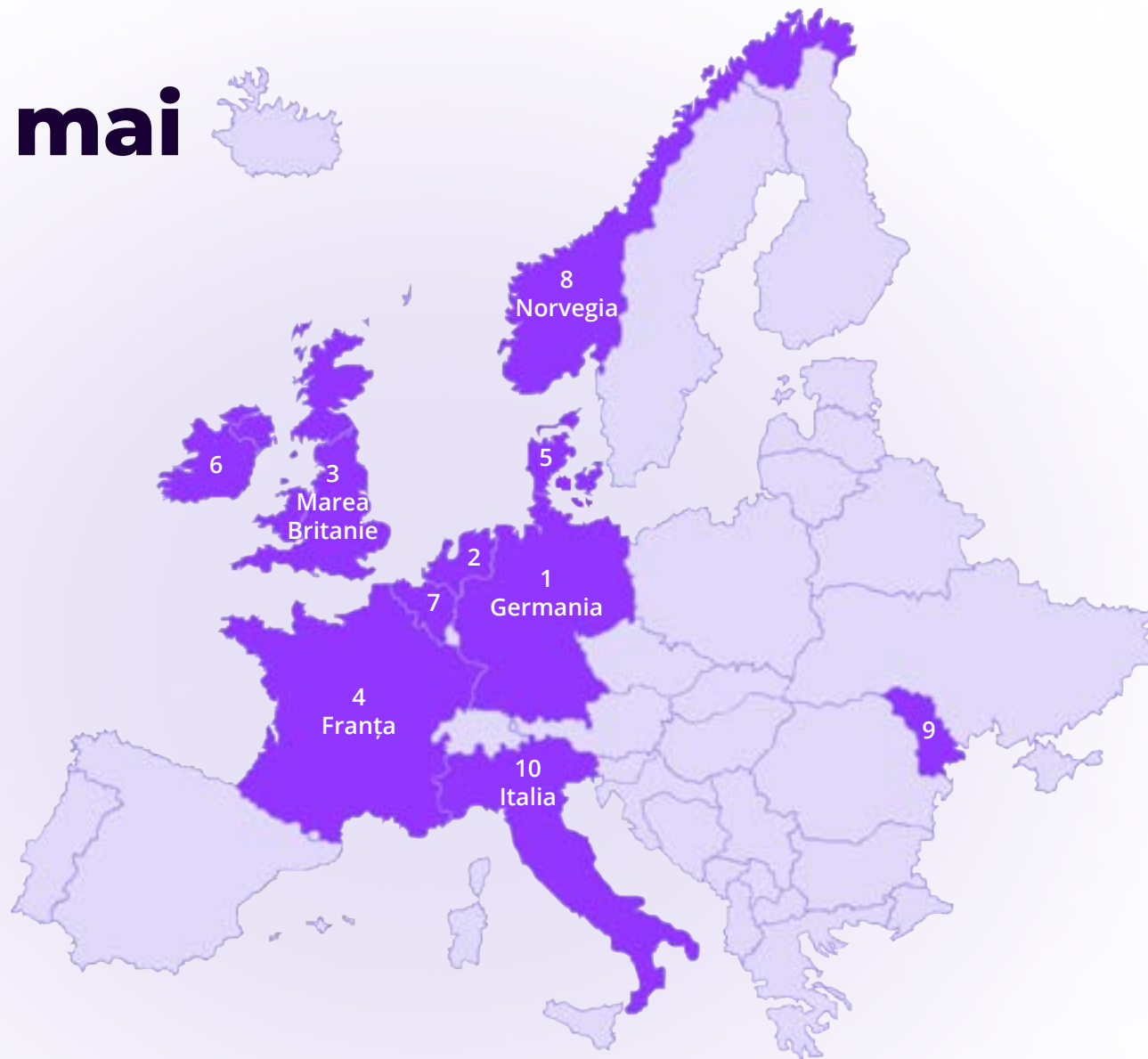


Evoluția aplicărilor pentru joburile în străinătate



Țările cu cele mai multe joburi

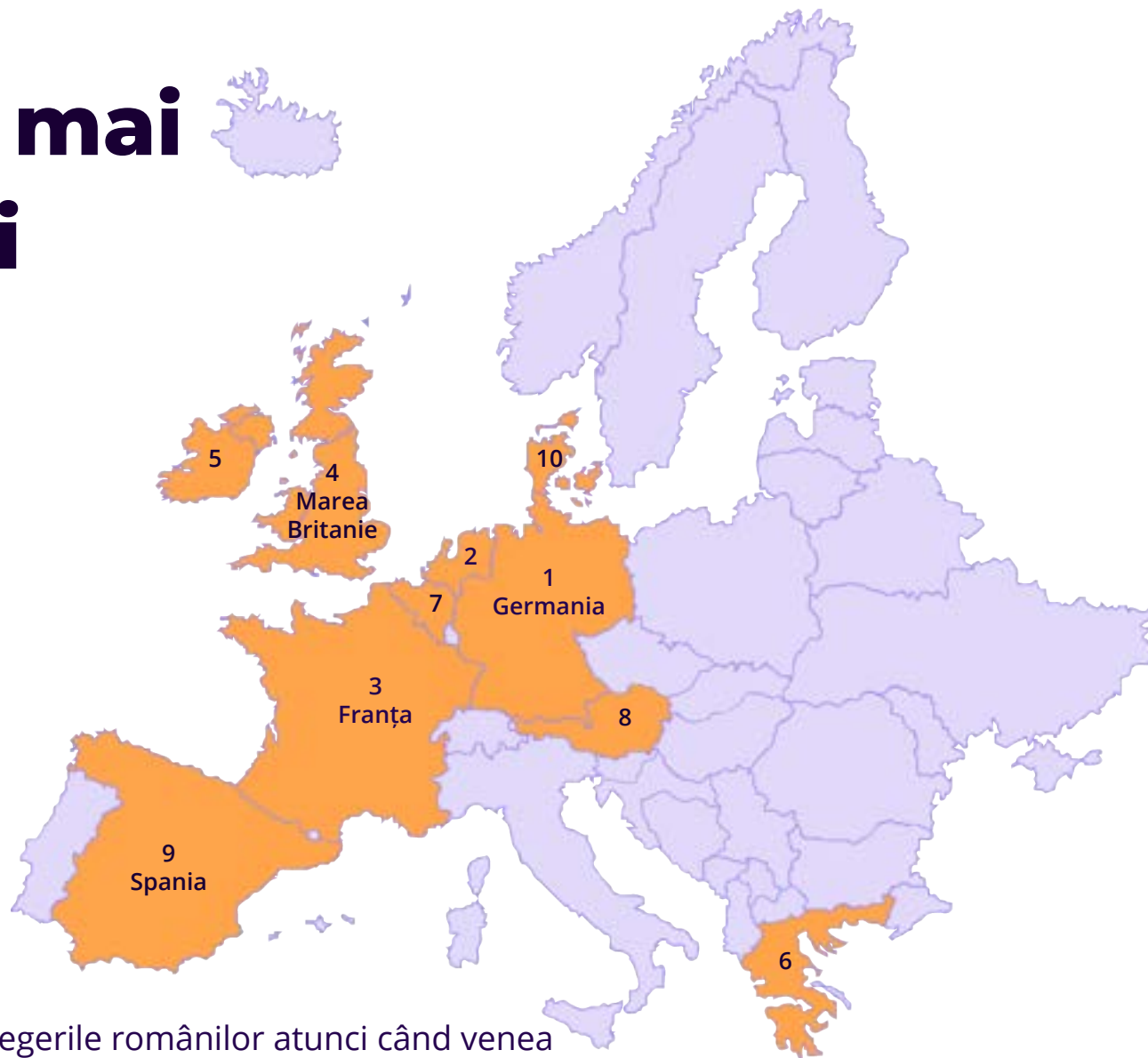
1. Germania
2. Olanda
3. Marea Britanie
4. Franța
5. Danemarca
6. Irlanda
7. Belgia
8. Norvegia
9. Republica Moldova
10. Italia



Față de anul anterior, Spania a părăsit top 10, iar Italia a coborât 4 poziții. Danemarca și Norvegia, în schimb, au urcat câte 5 poziții fiecare.

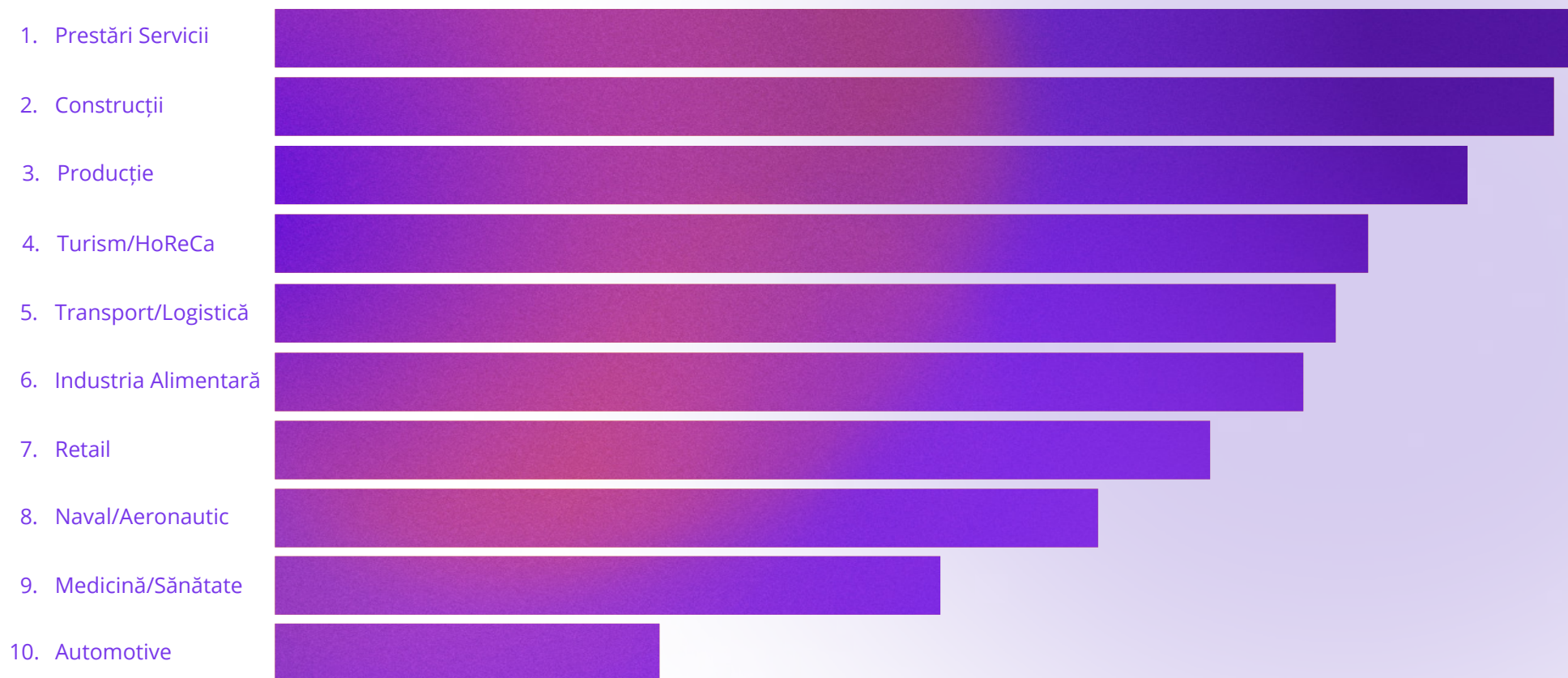
Țările cu cele mai multe aplicări

1. Germania
2. Olanda
3. Franța
4. Marea Britanie
5. Irlanda
6. Grecia
7. Belgia
8. Austria
9. Spania
10. Danemarca



Ani la rând, destinațiile care dominau alegerile românilor atunci când venea vorba de emigrare erau Spania și Italia. În 2022 însă acestea au fost detronate de țări ca Germania, Olanda sau Franța. Mai mult, în ceea ce privește specialiștii, vedem că există tot mai multe situații în care aceștia aplică și se angajează în companii de peste hotare, dar lucrează remote și rămân, astfel, în România.

Domeniile cu cele mai multe joburi în străinătate



Pe eJobs ai acces direct la peste **4,9 milioane de CV-uri**

- Cauți gratuit candidații potriviți în baza eJobs
- Plătești doar pentru deblocarea datelor de contact
- Ai control complet asupra procesului de recrutare

Descoperă serviciul Acces CV

ejobs.ro/acces-cv



Start-up-uri în 2022

168.000 joburi în start-up-uri

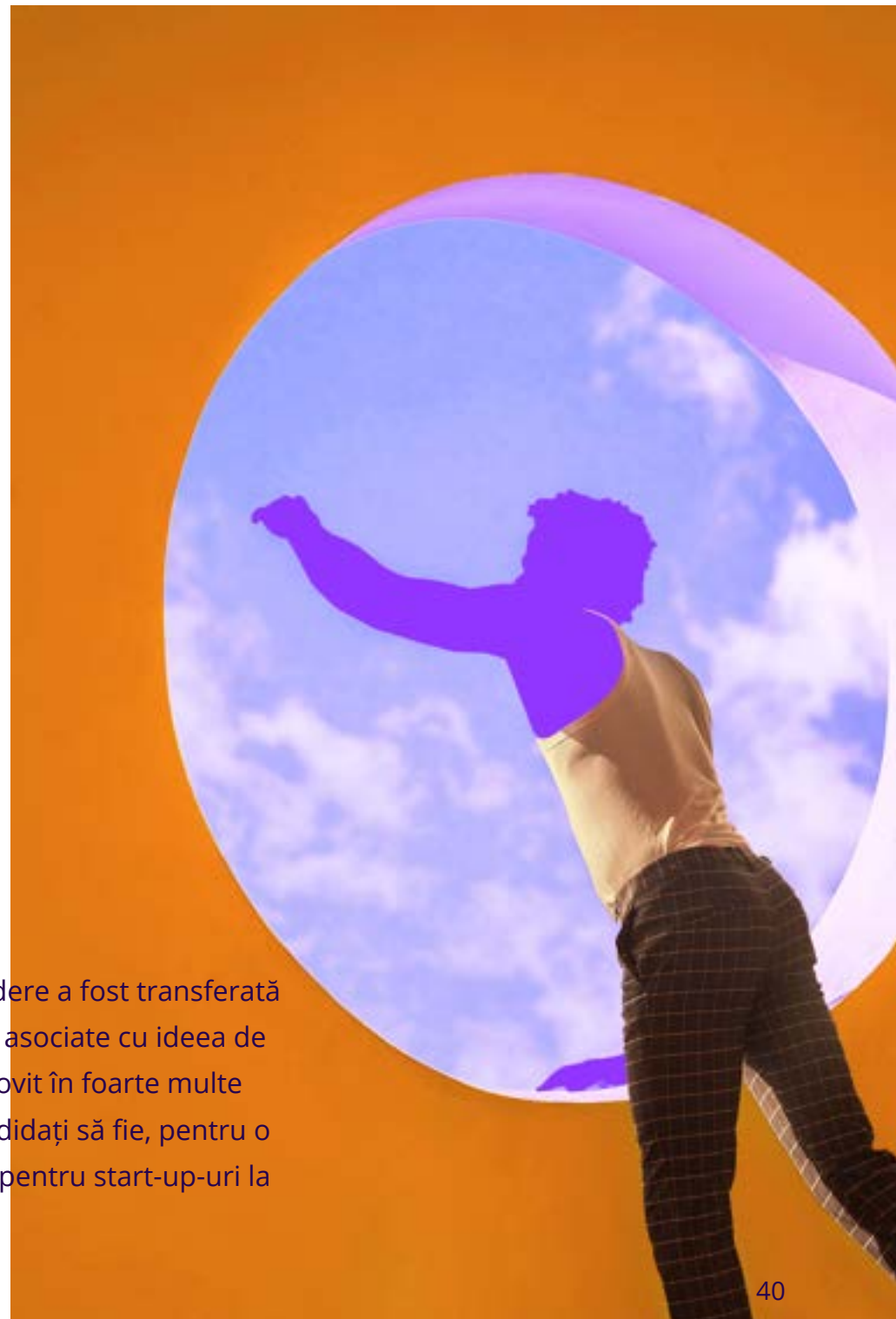
↗ +9,1% vs. 2021

↘ -1% vs. 2019

Domenii cu cele
mai multe joburi:

- Prestări Servicii
- Retail
- Transport/Logistică
- Turism/HoReCa
- Industria Alimentară

A fost o perioadă în care cea mai mare parte a capitalului de încredere a fost transferată către angajatorii foarte mari, către multinaționale, care erau direct asociate cu ideea de stabilitate, de solvabilitate, de bugete mari. Faptul că pandemia a lovit în foarte multe business-uri mici și le-a forțat să sisteze activitatea i-a făcut pe candidați să fie, pentru o perioadă, mai circumspecți. 2022 a adus însă o revenire puternică pentru start-up-uri la nivel de ofertă, nu însă și de aplicări.



3,7 milioane aplicări pentru joburi în start-up-uri



↘ -24,7% vs. 2021

↗ +14,1% vs. 2019

Domeniile care au atras
cele mai multe aplicări:

- Prestări Servicii
- Retail
- Transport/Logistică
- Turism/HoReCa
- Industria Alimentară

03

Salarii în 2022

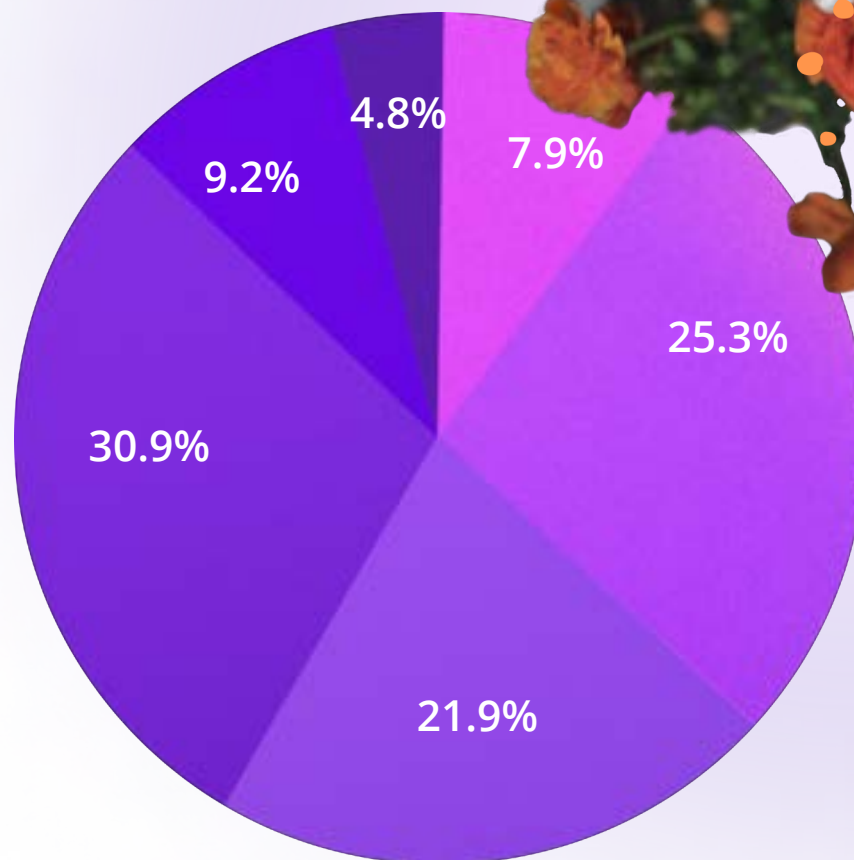


5,6 milioane de angajați

În România în 2022*

Distribuția salariilor**

- Sub 2.000 lei - **7.9%**
- 2.001 - 3.000 lei - **25.3%**
- 3.001 - 4.000 lei - **21.9%**
- 4.001 - 7.000 lei - **30.9%**
- 7.001 - 10.000 lei - **9.2%**
- Peste 10.000 lei - **4.8%**



*Sursă: Inspecția Muncii, numărul salariaților activi la 31 octombrie 2022

**Sursă: Salario by eJobs, Distribuția salariilor a fost realizată pe baza celor 520.000 de înregistrări în Salario by eJobs

Începând cu 1 ianuarie 2023, salariul de bază minim brut pe țară se stabilește la 3.000 de lei lunar, pentru un program normal de lucru, în medie de 165,(3) ore pe lună. Este o creștere cu 17,6% față de decembrie 2022. Vor beneficia de majorarea salariului de bază minim un număr de circa 2,1 milioane de salariați*.

Evoluția salariului mediu pe economie**

Salariu mediu net în 2022 - **4.008 de lei**
în octombrie (ultima lună pentru care există date)

Salariu mediu net în 2021 - **3.544 de lei**

Salariu mediu net în 2020 - **3.343 de lei**

Salariu mediu net în 2019 - **3.116 de lei**

*Ministerul Muncii

**INS





Orașe cu cele mai mari medii salariale

1. București - **4.500** lei net
2. Timișoara - **4.100** lei net
3. Cluj-Napoca - **4.000** lei net
4. Sibiu - **4.000** lei net
5. Iași - **3.500** lei net
6. Oradea - **3.500** lei net
7. Brașov - **3.500** lei net
8. Constanța - **3.200** lei net
9. Craiova - **3.200** lei net
10. Buzău - **3.200** lei net

Orașe cu cele mai mici medii salariale

1. Costești - **1.580** lei net
2. Vulcan - **1.720** lei net
3. Cehu Silvaniei - **2.100** lei net
4. Fetești - **2.200** lei net
5. Turnu-Măgurele - **2.334** lei net
6. Târgu Neamț - **2.340** lei net
7. Râmnicu Sărat - **2.500** lei net
8. Motru - **2.500** lei net
9. Corabia - **2.500** lei net
10. Târgu Ocna - **2.500** lei net

Top domenii cu cele mai mari salarii medii nete



1. Project Management - **5.733 lei**
2. IT Software - **5.500 lei**
3. Management - **5.300 lei**
4. Cercetare-dezvoltare - **4.600 lei**
5. Construcții / Instalații - **4.600 lei**
6. Proiectare civilă & industrială - **4.500 lei**
7. Inginerie - **4.500 lei**
8. Automatizări - **4.500 lei**
9. Petrol / Gaze - **4.500 lei**
10. Automotive - **4.271 lei**

1. Au pair/Babysitting/Curătenie - **2.700 lei**
2. Merchandising - **2.700 lei**
3. Beauty - **2.800 lei**
4. Office/Back-office/Secretariat - **2.900 lei**
5. Sport/Wellness - **3.000 lei**
6. Medicină alternativă - **3.000 lei**
7. Turism - **3.000 lei**
8. Relații clienți/Call Center - **3.000 lei**
9. Confecții - **3.000 lei**
10. Alimentație/HoReCa - **3.000 lei**

Cele mai mici medii salariale





Vrei costuri de angajare cu 40% mai mici?

Testează-ți candidații direct prin eJobs.ro!

Avem peste 2.500 de teste de precalificare pentru
toate tipurile de competențe.

Află mai multe

0374 404 433

ejobs.ro/testare-candidati



Pozițiile cu cele mai mari medii salariale*:

* Salarii introduse în Salario, comparatorul salarial eJobs

Poziție	Salariu mediu (net)	Salariu maxim (net)
CFO	14.700 lei	40.000 lei
Senior Java Developer	14.000 lei	38.000 lei
Arhitect IT	14.000 lei	40.000 lei
CTO	14.000 lei	40.000 lei
Technical Lead	13.500 lei	30.000 lei
Senior Frontend Developer	13.000 lei	32.000 lei
Senior Software Engineer	12.000 lei	30.000 lei
Agile Manager	12.000 lei	18.000 lei
Managing Director	11.500 lei	30.000 lei
Director juridic	10.000 lei	20.000 lei

Salariile pentru cele mai căutate joburi

1. Inginer - în medie **4.500** lei net
2. Șofer - în medie **3.000** lei net
3. Contabil - în medie **3.500** lei net
4. Economist - în medie **3.500** lei net
5. Asistent Medical - în medie **3.000** lei net
6. Consilier Juridic - în medie **3.800** lei net
7. Operator call-center - în medie **2.400** lei net
8. Asistent Manager - în medie **3.000** lei net
9. Electrician - în medie **3.200** lei net
10. Graphic designer - în medie **3.500** lei net



04

HR Trends

15 trenduri care vor impacta 2023



1. De la Great Resignation la Quiet Quitting

În 2021 am făcut cunoștință cu
The Great Resignation.

Angajații demisionau în mod voluntar, în masă și fără planuri de rezervă.

Asta la nivel internațional. La nivel național, în schimb, lucrurile stau diferit: românii ignoră noua tendință și caută în mod activ ceva mai bun de la viața lor profesională, dând dovadă de curaj.

65% sunt siguri că și-ar găsi job în mai puțin de 2 luni*

45% deja încearcă să-și schimbe jobul!**

* Sondaj eJobs realizat în perioada septembrie-octombrie 2022 pe un eșantion de 1.850 respondenți

** Sondaj eJobs realizat în august 2022 pe un eșantion de 1.700 respondenți

În 2022, noul termen cu care ne-am împrietenit a fost **Quiet Quitting.**

Un soi de plafonare a angajaților bazată pe decizia de a nu face mai mult decât este trecut în fișa postului.



2. Costul vieții și inflația, cele mai mari îngrijorări

Pe final de 2022, rata inflației în România atingea **16,8%**, crescând alarmant costul vieții.

Așteptările financiare ale candidaților pentru 2023* arată în felul următor:

43,9%

se tem de impactul unei
posibile crize economice

15,5%

se tem că le vor scădea
veniturile

Vestea bună este că **BNR** preconizează că rata inflației va scădea treptat și exponențial până în **2024**, cu impact vizibil chiar din **2023**, iar Comisia Europeană prevede o creștere economică de **1,8%** în 2023 și **2,2%** în 2024 în România.

De asemenea, **4 din 10** angajatori oferă mai multe beneficii extrasalariale decât în 2021 și planuiesc majorări salariale în noul an**.

* Sondaj eJobs realizat în perioada octombrie-noiembrie 2022, pe un eșantion de 1.400 respondenți

** Sondaj eJobs realizat în luna august 2022, pe un eșantion de 170 de companii respondente





3. Transparența, cea mai pregnantă nevoie

Dorită tot mai mult nu doar de candidați, ci și de UE, transparența salarială devine de neevitat. În curând, normalitatea va fi afișarea unui interval salarial în anunțurile de angajare, nu o excepție cum e acum.

Fie că ne place sau nu, fie că suntem pregătiți sau nu pentru asta, acolo se va ajunge. O directivă a Parlamentului și Consiliului European **își propune să reducă diferența salarială dintre femei și bărbați** în Uniunea Europeană, dar și orice fel de discrepante pe același rol, care ar putea fi puse pe seama discriminării, deoarece se abate de la dreptul la egalitate, drept fundamental UE.

Pe eJobs, în acest moment, 32% dintre joburi au salariul afișat, fiind, totodată, și cele care atrag cei mai mulți aplicanți + o creștere cu 40% a relevanței aplicărilor. Fii și tu în topul celor mai cool, transparenți, căutați și apreciați angajatori și publică și salariul la joburile tale!

Conform Eurostat, discrepanța salarială între femei și bărbați în UE se află în prezent la aproximativ **14%**, însă România este pe **locul 2** în topul celor mai mici diferențe salariale între genuri la nivelul UE*, cu un procent de **2.4%**, deși nivelul de acces al femeilor la poziții de conducere sau funcții publice nu a crescut.

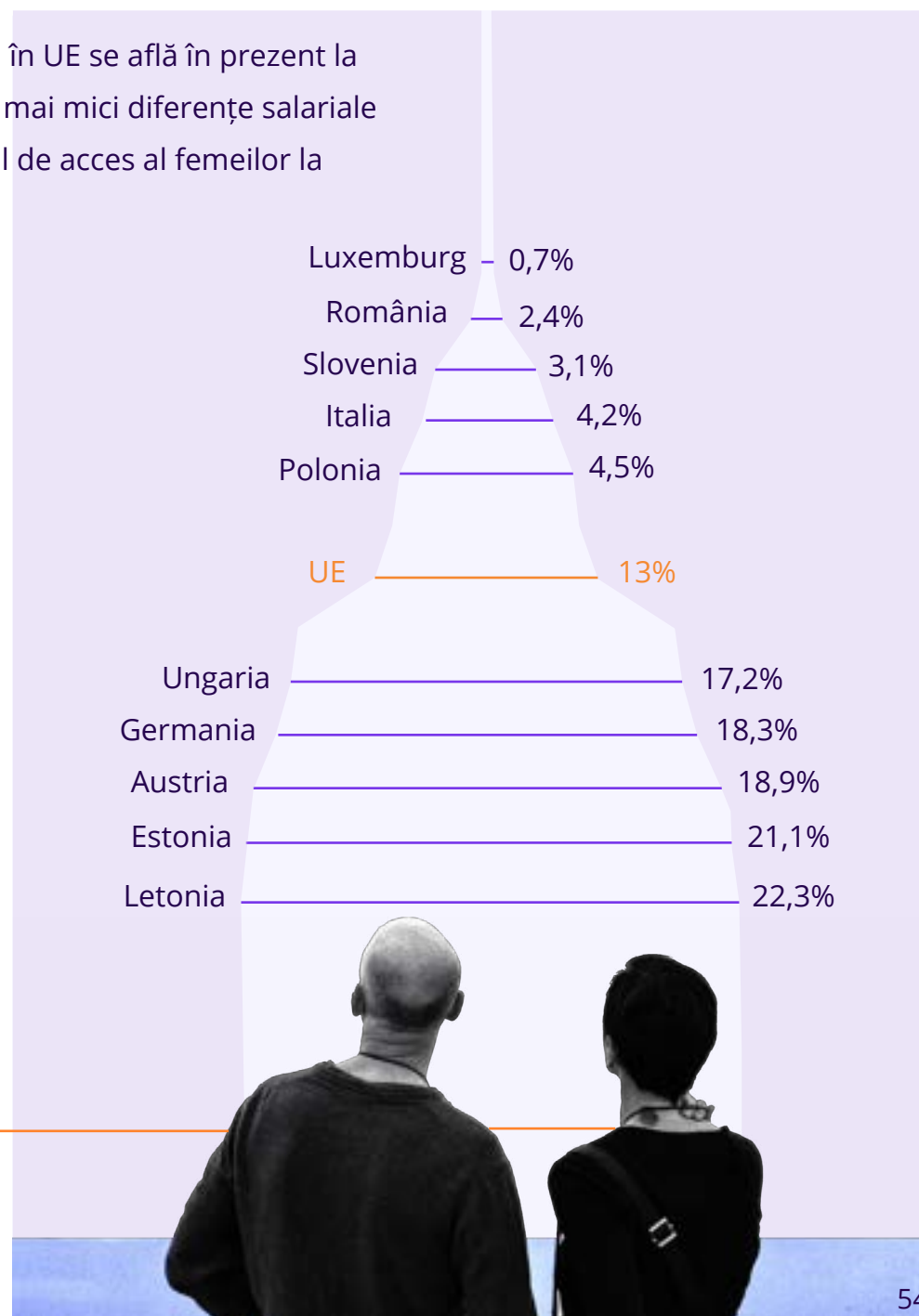
Măsurile de transparentizare vor permite atât candidaților, cât și angajaților actuali **să ceară informații despre nivelurile de salarizare** ale angajatorilor.

Parlamentul European și Consiliul European au ajuns la un acord politic ce urmează să fie aprobat și de către colegislatori. După aceea, directiva va intra în vigoare la 20 de zile de la publicarea în Jurnalul Oficial, iar statele membre vor avea la dispoziție 3 ani pentru implementare în legislația națională.

40,5%

dintre angajatorii români susțineau că nu sunt pregătiți pentru transparentizarea salarială**.

** Sondaj eJobs realizat în luna mai 2022, pe un eșantion de 450 de manageri, recrutori și antreprenori respondenți



4. Automatizare și Inteligență Artificială

84%

dintre manageri erau de acord, într-un studiu Accenture US, că inteligența artificială îi va ajuta să-și îmbunătățească expertiza, cunoștințele, abilitățile interpersonale și raționamentul.

Contrar temerilor angajaților, cum că aceștia îi vor înlocui la locul de muncă, roboții precum ChatGPT sunt acum automatizați pentru a gestiona sarcini banale și le eliberează timp prețios, permițându-le să se concentreze mai mult pe taskurile creative, încă greu de cucerit de tehnologia modernă.

Comaniile au realizat că **atât inteligența artificială, cât și automatizarea reduc decalajul de competențe, facilitează deciziile rapide, îmbunătățesc eficiența operațională și reduc exponențial costurile**, așa că implementarea acestora rămâne un trend an de an.





un podcast  jobs

Crezi că știi totul despre **people management?**

Hai să aflăm împreună!



Urmărește podcastul pe **Youtube**



Ascultă-ne pe **Spotify**



5. Hibrid e noul remote

Deși tot anul a stat sub semnul unei creșteri masive atât a ofertei de joburi remote, cât și a cererii, observăm că tendința e ca programul hibrid să îl înlocuiască pe cel 100% remote.

Acesta bifează în primul rând nevoia angajatorilor de a readuce la nivel prepandemic angajamentul și coeziunea echipelor, reechilibrând relațiile interpersonale între colegi, puternic afectate de pandemie. Totodată, și pentru o bună parte dintre angajați varianta hibridă pare să fie cea mai bună opțiune, oferindu-le atât flexibilitatea de care au nevoie, cât și reconectarea cu colegii.

Plaja largă de oferte remote a încurajat candidații să fie mai curajoși și mai exigenți față de angajatori, în special atunci când nu primesc flexibilitatea pe care și-o doresc.

În ceea ce privește reîntoarcerea la birou, pe angajatori nu-i ajută contextul economic în 2023, când costurile muncii de la sediu pot fi evitate cu ușurință continuând în regim remote.



6. Al doilea job devine a doua natură

Odată intrată în normalitate și considerată stabilă și de viitor, munca remote a oferit angajaților ocazia să-și gestioneze mult mai productiv și eficient timpul. Astfel, a apărut ca trend înclinația spre a jongla și cu un al doilea job.

Conform unui sondaj eJobs, dintre respondenții care au un al doilea job:

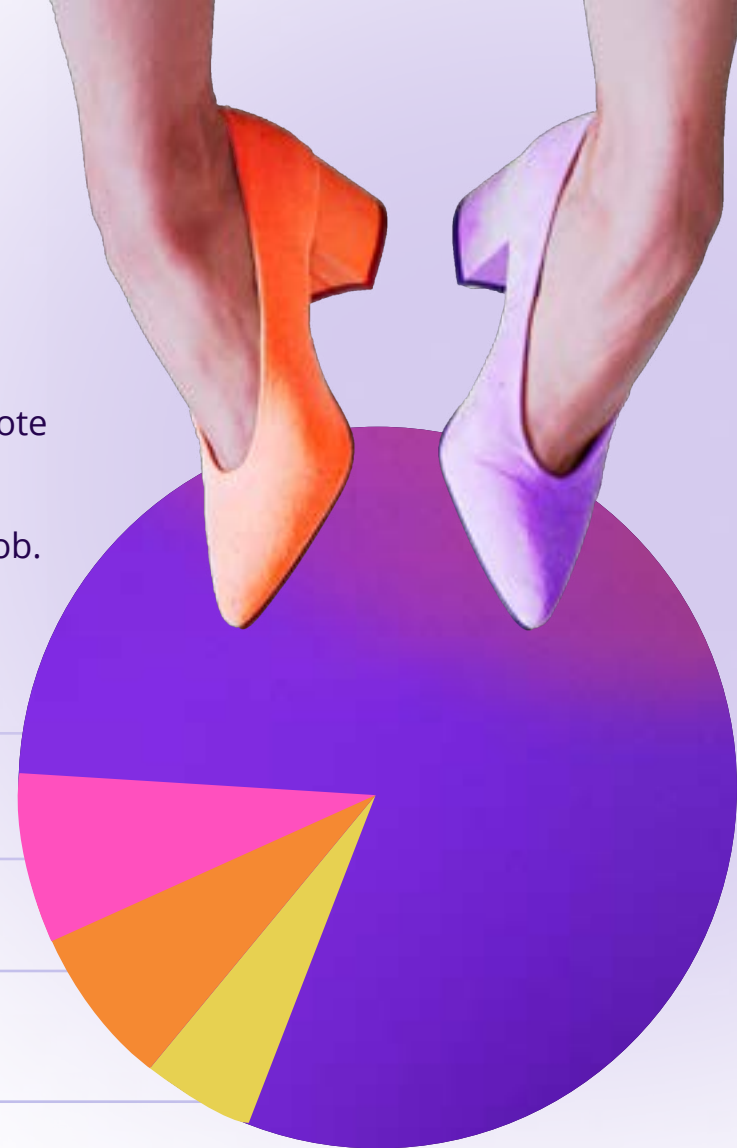
- 72%** adaugă un job part-time locului de muncă full-time de bază
- 13%** susțin, în paralel, 2 locuri de muncă full-time
- 9%** au un job de luni până vineri și încă un job în weekend
- 6%** au două locuri de muncă part-time în paralel

De ce aleg românii un al doilea job?

- 70%** dintre ei simt nevoia să-și suplimenteze veniturile pe termen lung

Ce i-ar convinge să renunțe și să se dedice complet unui singur angajator?

- 40%** spun că ar renunța la al doilea job dacă ar avea un salariu care să le acopere nevoile financiare





7. Remote în țară, job afară

Ca *lifehack* al erei remote, cât și pentru a face față inflației și contextului economic, candidații aplică acum la joburi full remote din străinătate, rămânând însă să lucreze din țară. Acest lucru e vizibil mai ales în domenii ca IT, digital sau marketing, joburi *white collar* pentru candidații *high level*. Astfel, salariile câștigate în Vest acoperă mai ușor coșul minim de consum și costurile actuale de trai din România.

Candidații sunt atrași în principal de ofertele de locuri de muncă remote din **Germania, Olanda, Franța și UK**, iar comparativ:

Țara	Salariul mediu net*	Costul vieții pe lună pentru o persoană**
România	€819	€1,020
Germania	€2,641	€2,199
Olanda	€2,834	€2,382
Franța	€2,473	€2,476
UK	€2,786	€2,836

* Wikipedia.org: List of European countries by average wage

** Expatistan: Cost of living of countries in the world

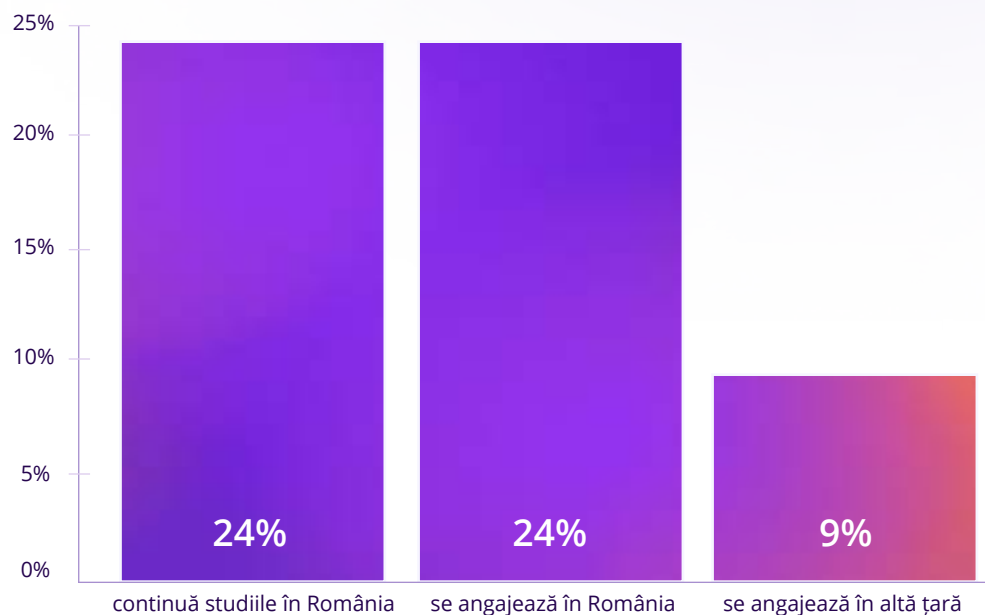
8. Gen Z, tot mai activă

2,4 milioane

de aplicări au fost depuse în 2022 de către candidații din grupa de vârstă 18-24, de 4 ori mai multe decât în 2019.

Acest număr impresionant îi clasează pe **locul 2** la intenția de angajare, după categoria de vârstă 25-35 ani, în condițiile în care în 2019 erau pe ultimul loc.

După terminarea studiilor*:



- 40% din forța de muncă globală va fi în curând reprezentată de Generația Z.
- Când vorbim despre „pretenții”, trebuie să ne amintim că aceștia sunt **nativi digitali**, așa că își doresc un job modern și software-uri care să le ușureze munca.
- Iar când vorbim de personalitate, sunt **pragmatici** în modul în care își abordează cariera și educația și nu mai văd de mult un scop în a se împrieteni cu colegii sau a se identifica cu locul de muncă.

* Studiu Insight PulseZ 2022, realizat pe un eșantion de 1.186 de tineri

Vrei să fii cu un pas înaintea concurenței?

Abonează-te la newsletterul

We Are HR!

Săptămânal îți ridicăm la fileu cele mai actuale subiecte de people management!

wearehr.ro/subscribe



9. Empatia, noua monedă de schimb în echipe

Traversăm o criza generalizată a costului vieții. Inevitabil, grijile financiare au detronat orice alte griji și au ajuns să afecteze modul în care oamenii se simt, inclusiv la locul de muncă. Deși clișeu, o cultură a companiei ce-și tratează angajații ca pe membri ai familiei devine acum tot mai dezirabilă.

Și când vorbim despre sănătatea mintală, un prânz gratuit, un webinar sau un PDF cu sfaturi sunt soluții rapide ce reprezintă un început bun, dar este nevoie de mai mult pentru a ajunge la cauzele adevărate ale dezechilibrelor emoționale.

Pentru ca ei să performeze la un nivel optim în astfel de perioade incerte, este nevoie să încercăm să înțelegem de ce resimț stres, de ce s-a creat un echilibru slab între muncă și viața personală, ce nevoi financiare au etc.

Fidelizează-ți colegii nu doar punctual, ci și emoțional! Întreabă „cum te simți?” nu conversațional, ci cu scopul de a ajuta.

60,3%

dintre angajați se plâng de faptul că angajatorul nu este atent la echilibrul lor*



* Sondaj eJobs realizat în luna august 2022, pe un eșantion de 1.700 de respondenți angajați

10. Focus pe sănătatea mintală

Toate sondajele pe care le-am derulat în ultimii aproape 3 ani tumultuoși conduc către aceleași concluzii:

- tot mai mulți angajați intră în burnout (21,8% în ultimul an)*
- o bună parte dintre ei simt nevoia de terapie psihologică, însă nu au bani pentru asta, așa că o consideră un beneficiu extrasalarial dezirabil**

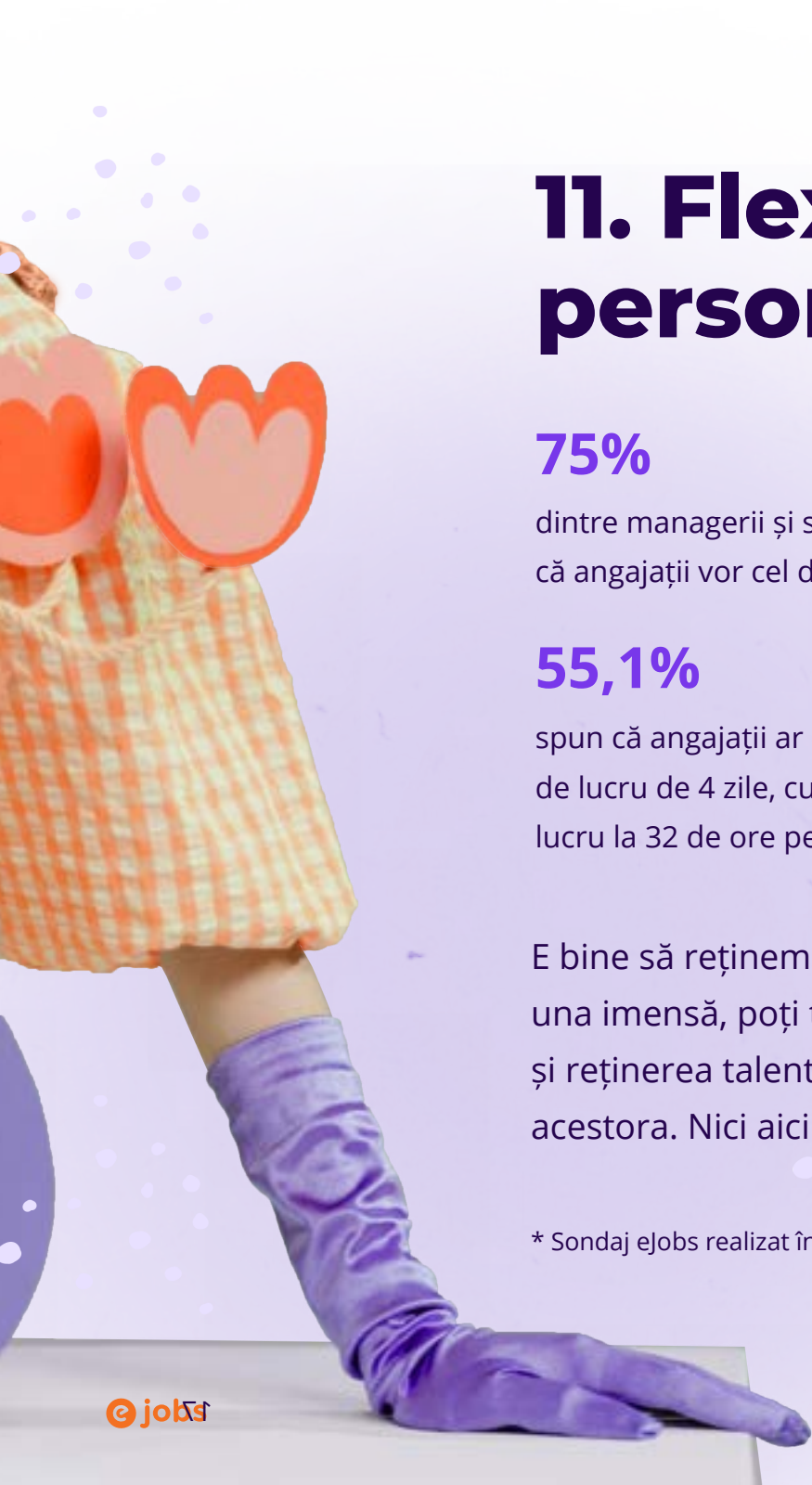
Acum, mai mult ca niciodată, angajatorii trebuie să se preocupe de starea de bine a angajaților și să trateze sănătatea mintală ca subiect principal, într-o eră post-COVID, combinată cu incertitudini generate de războiul din Ucraina, migrație, criză a costului vieții și schimbări climatice.

Tu te preocupi suficient de wellbeing-ul emoțional al colegilor tăi?

* Sondaj eJobs realizat în luna august 2022, pe un eșantion de 1.700 de respondenți angajați

** Sondaj eJobs realizat în luna august 2022, pe un eșantion de 170 de companii respondente





11. Flexibilizarea și personalizarea beneficiilor

75%

dintre managerii și specialiștii în HR au menționat că angajații vor cel de-al 13-lea salariu

55,1%

spun că angajații ar opta și pentru săptămâna de lucru de 4 zile, cu scurtarea programului de lucru la 32 de ore pe săptămână

37,7%

spun că angajații ar vrea acoperirea cheltuielilor casnice (facturile la utilități)

29%

spun că angajații și-ar dori extinderea pachetului de beneficii și către membrii familiei*

E bine să reținem că, într-o perioadă în care presiunea financiară e una imensă, poți transforma și beneficiile în atu pentru atragerea și reținerea talentelor. Cum? Prin flexibilizarea și personalizarea acestora. Nici aici nu mai merge cu *one size fits all*.

* Sondaj eJobs realizat în luna august 2022, pe un eșantion de 170 de companii respondente

Spune-ți povestea cu We Are HR!

Conținut premium pentru experți
în HR & manageri de top

- Interviuri cu lideri de top
- Studii de caz de succes
- Articole și feature-uri dedicate

—• Răsfoiește revista

Contactează-ți Account Managerul eJobs pentru a afla cum
îți putem promova și ție brandul de angajator în We Are HR.



12. Importul de forță de muncă, soluția cea mai la îndemână

Ce facem când deficitul de personal se adâncește, dar, în același timp, joburile în afară încep să își recapete popularitatea în ochii românilor? Importăm forță de muncă.

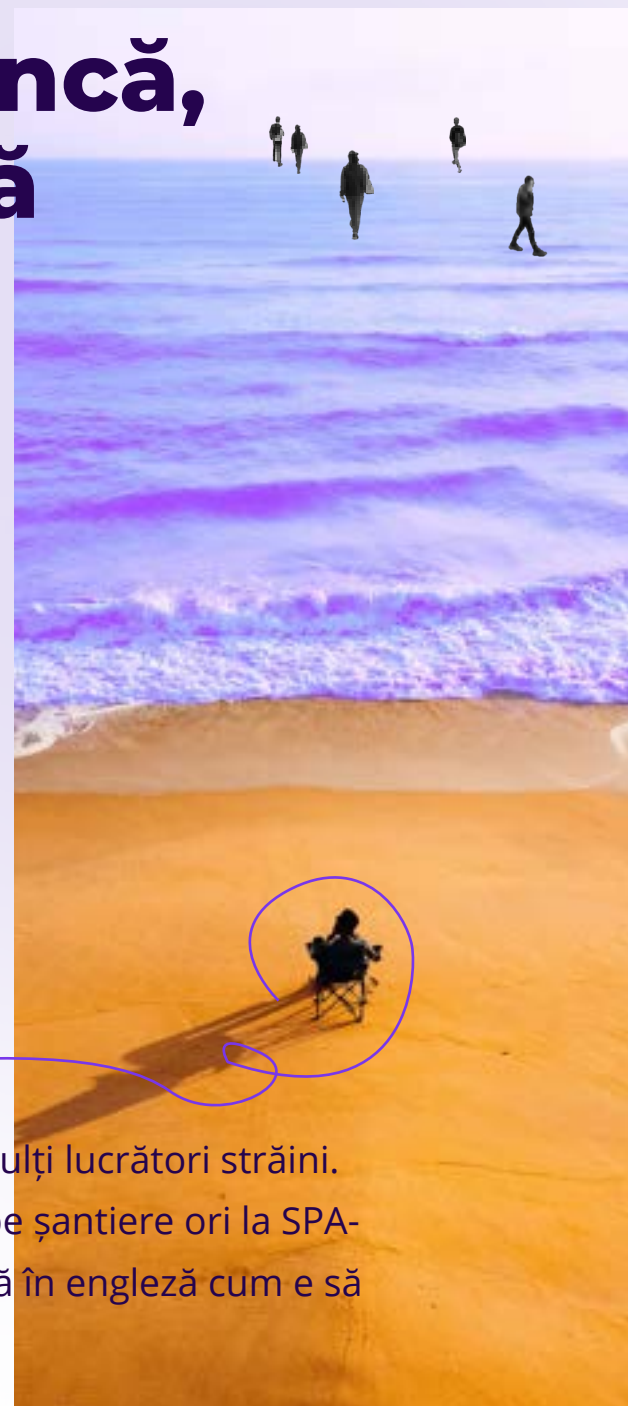
Potrivit unui proiect pus în dezbatere publică de Ministerul Muncii, contingentul de lucrători străini admiși pe piața muncii în 2023 este tot de 100.000, egal cu cel pentru 2022 și dublu față de cel din 2021.

Principalele domenii de activitate interesate de forță de muncă străină sunt **construcțiile, HoReCa** și **transporturile**.

România importă muncitori calificați sau necalificați preponderent din Asia, în special din țări precum **Vietnam, Sri Lanka, Nepal, Bangladesh** sau **India***.

* Analiză GI Group

Deja vizibil din 2022 trendul, anul ce tocmai a debutat va aduce cu sine tot mai mulți lucrători străini. Vom vedea tot mai mult personal străin în HoReCa, livrând mâncare sau colete, pe șantiere ori la SPA-uri. Nu sunt departe nici zilele când va deveni la fel de firesc să plasezi o comandă în engleză cum e să ceri nota în română.



13. Valorile personale, tot mai importante

Într-un sondaj eJobs, **61,4%** dintre respondenți menționau salariul drept motivul principal pentru care ar face trecerea la un alt loc de muncă*.

Următoarele motive, însă, ne-au surprins și au expus mult mai clar felul în care se raportează acum românii la relația dintre viața personală și cea profesională:

- 56,9%** spun că munca pe care o fac nu le aduce nicio împlinire profesională
- 54%** nu întrevăd oportunități de creștere în compania pentru care lucrează
- 17%** nu se simt apreciați de managerul lor

Valorile personale și motivațiile intrinseci ajung din urmă factorul financiar. Oamenii sunt motivați să performeze atunci când intră în joc o remunerație mai mare, însă când intrăm în abstract, nu banii, ci sentimentul de împlinire contează din ce în ce mai mult.

* Sondaj eJobs realizat în luna august 2022, pe un eșantion de 1.700 de respondenți angajați





Talente cheie în timp record

Te ajutăm să recrutezi pentru
orice rol, folosind AI, digital
advertising și H2H contact.

Contactează-ne și află mai multe!
0729 729 392
ejobs.ro/skilld





14. Echilibrul nu mai e negociabil

În 2019, Uniunea Europeană a înaintat o directivă prin care intenționa să prioritizeze echilibrul între viața profesională și cea personală pentru părinți și îngrijitori.

Concret, se dorea:

- oferirea de cel puțin 10 zile de concediu de paternitate în perioada nașterii
- introducerea a cel puțin 5 zile de concediu de îngrijire a rudelor ce au nevoie de sprijin
- introducerea dreptului de a negocia programul de lucru cu angajatorul

Astfel, UE promitea să asigure protecție și siguranță noilor părinți la locurile de muncă, încuraja oferirea de ajutor rudelor aflate la ananghie și încerca o egalizare treptată între concediile bazate pe gen.

Vestea bună: începând cu august 2022, regulile au intrat în vigoare și toate statele membre au fost nevoite să le aplice la nivel național.





15. Și noi spunem adio discriminărilor

Inspirați de directivele europene cu privire la eliminarea cât mai multor discriminări, noi, la eJobs, ne-am gândit să fim schimbarea pe care ne-o dorim.

În 2021 am făcut un prim pas în față, am mizat pe curaj și am decis să eliminăm de pe platforma noastră și din CV-urile utilizatorilor datele referitoare la **sex, vârstă și statut marital**, contribuind la dezvoltarea și transparentizarea pieței muncii.

Mai departe, în 2022, ne-am propus să **democratizăm informații salariale esențiale**, care până acum au stat în mâinile angajatorilor, și să le facem cunoscute și candidaților, pentru a-i ajuta să-și înțeleagă mai bine valoarea.

Pentru 2023 avem noi planuri de a contribui la această piață a muncii din ce în ce mai matură și sperăm să ne fii și tu alături în această misiune.

Pentru că, la final de zi, curajul pentru mai bine vine din tine și din noi toți.

2023 schimbă paradigma

Curajul pentru mai bine vine din tine!
De restul se ocupă eJobs.

