



## FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritara 5.1 Dezvoltare locală plasată sub responsabilitatea comunității

Obiectiv specific: **Reducerea numărului de comunități marginalizate (romă și non-romă) aflată în risc de sărăcie și excluziune socială din orașe cu peste 20.000 locuitori, cu accent pe cele cu populație aparținând minorității romă, prin implementare de măsuri/operațiuni integrate în contextul mecanismului de DLRC**

Titlul Proiectului: **STRICT Antreprenor**

Contract **POCU/717/5/1/144491**

# STUDIU PRIVIND PERCEPTIILE ANGAJAT ANGAJATOR



## CUPRINS:

<b><i>Antreprenoriatul – situatia actuala</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Antreprenoriatul in Romania</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Avantaje ale antreprenorilor în România</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Situatia antreprenoratului in Regiunea Vest</i></b> .....	<b>5</b>
<b><i>Situatia antreprenoratului in municipiul Lugoj</i></b> .....	<b>6</b>
<b><i>Angajatii – situatia Actuala</i></b> .....	<b>8</b>
<b><i>Situatia angajatilor din Romania</i></b> .....	<b>8</b>
<b><i>Situatia angajatilor din regiunea Vest</i></b> .....	<b>9</b>
<b><i>Situatia angajatilor din municipiul Lugoj</i></b> .....	<b>10</b>
<b><i>Preceptia despre angajatorii din Romania</i></b> .....	<b>11</b>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## ANTREPRENORIATUL – SITUAȚIA ACTUALĂ

### ANTREPRENORIATUL ÎN ROMÂNIA

Antreprenoriatul în România a evoluat semnificativ în ultimele decenii, prezentând atât provocări, cât și oportunități pentru cei implicați. Iată câteva date relevante despre antreprenorii români:

Evoluția numărului de afaceri noi

- **1991:** Aproximativ 80.000 de afaceri noi au fost înființate.
- **2023:** Numărul firmelor nou-înființate aproape s-a dublat, ajungând la aproximativ 158.000.

Educația antreprenorilor

- Aproape **94,4%** dintre antreprenorii aflați la început de drum au studii postliceale sau superioare.
- Dintre antreprenorii consacrați, **58,8%** dețin studii superioare.

Reprezentarea femeilor în antreprenorat

- **38,4%** dintre antreprenorii din România sunt femei.
- Cea mai mare reprezentare feminină se înregistrează în regiunea Centru (**44,5%**) și în București-Ilfov (**44%**).
- Cea mai scăzută prezență a antreprenoarelor se consemnează în regiunea Vest, cu **31,9%**.

Ratele de inițiere a afacerilor

- Procentul adulților care au început sau conduc o nouă afacere a scăzut la **5,9%**, plasând România pe locul 38 din 46 de economii analizate.
- Teama de eșec este considerată un obstacol major în demararea de noi afaceri.

Percepția asupra antreprenoratului

- Deși **63%** dintre români consideră că există condiții favorabile pentru a începe o afacere, România ocupă locul 36 din 51 de economii în ceea ce privește inițiativa antreprenorială.

Factori esențiali pentru dezvoltarea afacerilor



- **47%** dintre antreprenori consideră că resursa umană este crucială pentru dezvoltarea unei companii.
- **28%** pun accent pe ideea de afaceri, iar **25%** pe digitalizare.

Aceste date reflectă un peisaj antreprenorial în continuă schimbare, evidențiind atât progresele realizate, cât și domeniile care necesită atenție pentru a sprijini și dezvolta inițiativele de afaceri în România.

Dacă alegi să fii antreprenor în România, te bucuri de mai multe avantaje, dar și de provocări. Iată principalele beneficii ale antreprenoriatului în România:

## AVANTAJE ALE ANTREPRENORILOR ÎN ROMÂNIA

### LIBERTATE ȘI INDEPENDENȚĂ

- ◆ Poți lua propriile decizii și nu trebuie să răspunzi în fața unui șef.
- ◆ Alegi cu cine lucrezi, în ce domeniu și cum îți organizezi timpul.

### POSIBILITĂȚI MARI DE CÂȘTIG

- ◆ Nu ai un salariu fix – veniturile pot fi semnificativ mai mari decât cele ale unui angajat.
- ◆ Poți beneficia de deduceri fiscale și optimizare a costurilor printr-un SRL sau PFA.

### ACCES LA FINANȚĂRI ȘI FONDURI EUROPENE

- ◆ Programe guvernamentale ca **Start-Up Nation** oferă finanțare nerambursabilă.
- ◆ Fonduri europene pentru IMM-uri și start-up-uri în domenii diverse.
- ◆ Băncile oferă credite pentru afaceri în condiții mai bune decât pentru persoane fizice.

### TAXE MAI MICI PENTRU ANUMITE FORME JURIDICE

- ◆ Un **SRL cu microîntreprindere** plătește doar **1% sau 3% impozit pe venit**, comparativ cu 10% impozit pe salariu pentru angajați.
- ◆ Un **PFA** are costuri mai mici de administrare și posibilitatea de a opta pentru impozit pe venit de **10%**.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

## DIGITALIZARE ȘI UȘURINȚĂ ÎN ÎNFIINȚAREA UNEI FIRME

- ◆ Poți înființa un SRL în doar câteva zile, complet online.
- ◆ Platformele digitale ajută la automatizarea contabilității, facturării și gestionării clienților.

## ACCES LA O FORȚĂ DE MUNCĂ DIVERSĂ ȘI EXTERNALIZARE UȘOARĂ

- ◆ Multe platforme permit colaborarea cu freelanceri sau angajați remote din toată lumea.
- ◆ Externalizarea serviciilor (contabilitate, marketing, IT) poate reduce costurile.

## FLEXIBILITATE ÎN PROGRAMUL DE LUCRU

- ◆ Ca antreprenor, îți poți gestiona timpul mai eficient decât un angajat cu un program fix.
- ◆ Poți lucra de oriunde – acasă, dintr-un coworking space sau chiar din altă țară.

## OPORTUNITĂȚI ÎNTR-O ECONOMIE EMERGENTĂ

- ◆ România este o piață în creștere, cu multe domenii neexplorate sau slab acoperite.
- ◆ Comerțul online, IT, energia verde și industria alimentară sunt sectoare cu mare potențial.

Dacă ai o idee bună, acces la resurse și un plan bine pus la punct, antreprenoriatul în România poate fi o alegere excelentă. Pe lângă avantajele fiscale și financiare, libertatea de a-ți construi propriul drum este unul dintre cele mai mari beneficii.

## SITUATIA ANTREPRENORIATULUI IN REGIUNEA VEST

Regiunea de Vest a României, cu județele Timiș, Arad, Caraș-Severin și Hunedoara, a înregistrat o creștere semnificativă în sectorul antreprenorial în ultimii ani.

### Creșterea numărului de firme

- Conform datelor de la Registrul Comerțului, la 31 august 2023, în Regiunea de Vest existau **110.842 firme**, reprezentând o creștere de **9,03%** față de anul 2021.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

Distribuția asociațiilor/acționarilor persoane fizice pe județe

- **Timiș:** 76.812
- **Arad:** 34.198
- **Hunedoara:** 25.988
- **Caraș-Severin:** 14.851

Aceste cifre reflectă o distribuție variată a activităților antreprenoriale în regiune.

Sectoare economice dominante

Regiunea de Vest se remarcă printr-o diversitate sectorială:

- **Industria prelucrătoare:** Unul dintre pilonii economiei regionale.
- **Tehnologia informației și comunicațiilor (IT&C):** Sector în creștere, contribuind la competitivitatea regională.
- **Agricultură și agroalimentar:** Beneficiind de terenuri fertile și tradiție în domeniu.

Oportunități și provocări

Deși regiunea oferă numeroase oportunități pentru antreprenori, există și provocări:

- **Accesul la finanțare:** Necesitatea de a îmbunătăți accesul la fonduri pentru start-up-uri și IMM-uri.
- **Infrastructura:** Deși în dezvoltare, infrastructura poate fi îmbunătățită pentru a sprijini creșterea economică.
- **Forța de muncă calificată:** Necesitatea de a atrage și reține talente în regiune.

În concluzie, Regiunea de Vest a României prezintă un mediu antreprenorial dinamic, cu multiple oportunități de dezvoltare, susținute de creșterea numărului de firme și diversitatea sectorială.

## SITUAȚIA ANTREPRENORIATULUI ÎN MUNICIPIUL LUGOJ

Municipiul Lugoj, situat în județul Timiș, se remarcă printr-un mediu antreprenorial dinamic, susținut de prezența unor companii de renume și de inițiative menite să încurajeze spiritul antreprenorial în rândul tinerilor.



## Prezența companiilor multinaționale

Două companii multinaționale cu fabrici în Lugoj au fost incluse în Top 300 Companii realizat de revista Capital:

- **Autoliv:** Specializată în producția de volane și airbag-uri cortină, compania s-a clasat pe locul 30 în clasament, obținând 290 de puncte.
- **Hella:** Cu sediul central în Lippstadt, Germania, Hella ocupă locul 38 în același clasament, cu 280 de puncte.

## Structura economică locală

Conform Strategiei de Dezvoltare Durabilă a Municipiului Lugoj pentru perioada 2021-2027, întreprinderile mijlocii și mari joacă un rol esențial în economia locală:

- **63,48%** din cifra de afaceri a societăților comerciale din Lugoj este generată de aceste întreprinderi, comparativ cu **52,04%** la nivelul județului Timiș.
- Întreprinderile mici contribuie cu **18,26%** la cifra de afaceri locală, evidențiind importanța acestora în peisajul antreprenorial al municipiului.



## ANGAJATII – SITUAȚIA ACTUALA

### SITUAȚIA ANGAJATILOR DIN ROMANIA

În 2023, piața muncii din România a înregistrat evoluții notabile, reflectate prin creșterea numărului de angajați și a contractelor de muncă active. Iată o prezentare detaliată a situației angajaților în România pentru anul 2023:

#### Numărul de angajați și contracte de muncă

- **Numărul total de angajați:** La finalul anului 2023, România a înregistrat peste **5,1 milioane de salariați**, marcând o creștere de 1% față de anul precedent.
- **Contracte de muncă active:** În noiembrie 2023, numărul total de contracte de muncă active a atins **6,67 milioane**, în creștere față de cele 6,57 milioane înregistrate în 2022.

#### Distribuția angajaților pe sectoare

- **Sectorul public:** La sfârșitul lunii ianuarie 2023, peste **1,27 milioane de angajați** lucrau în sectorul bugetar, în creștere cu 14.152 față de aceeași perioadă a anului anterior.
- **Sectorul privat:** Restul angajaților erau distribuiți în diverse industrii, cu o prezență semnificativă în servicii, industrie și agricultură.

#### Salariul mediu și distribuția veniturilor

- **Salariul mediu net:** În 2023, salariul mediu net în România a fost de aproximativ **5.000 de lei** pe lună.
- **Distribuția veniturilor:**
  - Doar **10%** dintre angajați au avut venituri cuprinse între 7.000 și 10.000 de lei pe lună.





- Majoritatea angajaților au avut salarii sub media națională, evidențiind disparități salariale semnificative.

#### Distribuția geografică a angajaților

- **București:** Capitala a înregistrat cele mai multe contracte de muncă noi în 2023, cu **543.589** de contracte.
- **Alte județe:**
  - **Ilfov:** 128.795 contracte
  - **Cluj:** 113.631 contracte
  - **Constanța:** 101.299 contracte

#### Populația ocupată

- **Total populație ocupată:** În 2023, populația ocupată din România era de **7,7 milioane de persoane**, în scădere cu 110.000 față de 2022.
- **Persoane cu multiple joburi:** Doar **0,6%** dintre angajați aveau două locuri de muncă, majoritatea acestora fiind în mediul rural și desfășurând activități în sectorul agricol.

Anul 2023 a adus creșteri modeste în numărul de angajați și contracte de muncă active în România. Cu toate acestea, provocările persistă în ceea ce privește disparitățile salariale și scăderea populației ocupate, aspecte ce necesită atenție pentru asigurarea unei piețe a muncii echilibrate și sustenabile.

#### SITUAȚIA ANGAJAȚILOR DIN REGIUNEA VEST

Regiunea de Vest a României, cu județele Timiș, Arad, Caraș-Severin și Hunedoara, a înregistrat în 2023 o piață a muncii dinamică, cu creșteri salariale și o distribuție variată a angajaților.

#### Distribuția angajaților pe județe

Conform datelor disponibile, situația angajaților în Regiunea de Vest este următoarea:

- **Total angajați în regiune:** 563.167 persoane
- **Timiș:** 264.127 angajați
- **Arad:** 133.918 angajați
- **Hunedoara:** 110.155 angajați



- **Caraș-Severin:** 54.967 angajați

Salariul mediu net pe județe

În 2023, salariile medii nete în județele din Regiunea de Vest au fost:

- **Timiș:** 4.700 lei
- **Arad:** 3.608 lei
- **Caraș-Severin:** 3.330 lei
- **Hunedoara:** 3.263 lei

Se observă că județul Timiș domină atât în ceea ce privește numărul de angajați, cât și nivelul salariilor medii nete.

Creșterea salariilor în regiune

În 2024, Regiunea de Vest a înregistrat o creștere salarială de 8,5%, depășind media națională de 8,2%. Salariile muncitorilor (blue collars) au crescut cu 7%, similar cu creșterile pentru funcțiile executive și de management.

Deși regiunea a înregistrat o creștere salarială notabilă, Timișoara se află sub media pieței generale în ceea ce privește salariile de bază.

Performanța economică regională

În 2023, nivelul performanței economice a Regiunii de Vest a fost de 78% din media Uniunii Europene, situându-se peste regiunile Nord-Vest (71%) și Centru (70%).

Aceste date reflectă o economie regională robustă, cu o piață a muncii activă și salarii în creștere, în special în județul Timiș.

#### SITUATIA ANGAJATILOR DIN MUNICIPIUL LUGOJ

Situația angajaților din municipiul Lugoj se remarcă prin stabilitate și un nivel ridicat de ocupare, atât în sectorul public, cât și în cel privat. Pe de-o parte, administrația locală – reprezentată de Primăria Lugoj – funcționează conform unui plafon legal (270 de posturi maxime), iar în prezent se înregistrează un grad de ocupare de circa 225 de posturi, fapt ce permite o flexibilitate în reorganizarea internă și fluidizarea activității instituției (conform declarațiilor exprimate de conducerea locală, detalii din presa locală).



Pe de altă parte, în punct de vedere economic, Lugojul este recunoscut ca unul dintre cele mai prospere orașe medii din România. Prezența unor investitori străini și a unor companii de renume internațional – cum ar fi Hella, Autoliv sau Honeywell – a dus la creșterea numărului de locuri de muncă în sectorul privat. Aceste investiții au contribuit la scăderea ratei șomajului, care se situează în jurul valorii de 1%, semnificativ sub media națională (aproximativ 3,4%), fapt ce susține imaginea unui oraș cu o economie dinamică și competitivă

Angajații din Lugoj beneficiază de condiții stabile de ocupare, cu un sector public bine reglementat și un sector privat în expansiune, aspecte ce contribuie la bunăstarea generală a populației și la atractivitatea orașului pentru investitori.

## PRECEPTIA DESPRE ANGAJATORII DIN ROMANIA

Percepția despre angajatori în România variază în funcție de industrie, dimensiunea companiei și experiențele personale ale angajaților. Totuși, există câteva tendințe generale care pot fi observate:

### Aspecte Pozitive

- ✓ **Salarii mai competitive** – În ultimii ani, multe companii au crescut salariile pentru a reține angajații și a combate migrația forței de muncă.
- ✓ **Beneficii extra-salariale** – Multe firme oferă tichete de masă, abonamente medicale private, bonusuri și chiar posibilitatea de lucru remote.
- ✓ **Stabilitate în companiile mari** – Multinaționalele și firmele mari sunt percepute ca fiind mai stabile, oferind oportunități de dezvoltare profesională.

### Aspecte Negative

- ⊗ **Lipsa de respect pentru angajați** – Mulți se plâng de lipsa de apreciere, condiții proaste de muncă sau atitudini autoritare din partea managementului.
- ⊗ **Salarii mici în unele industrii** – În special în retail, HoReCa și alte domenii cu forță de muncă necalificată, salariile sunt încă scăzute.
- ⊗ **Supraincarcare și burnout** – Se așteaptă adesea ca angajații să lucreze peste program sau să facă mai mult decât e specificat în fișa postului.
- ⊗ **Evadarea tinerilor în străinătate** – Mulți români încă preferă să plece în alte țări din cauza condițiilor de muncă mai bune și salariilor mai mari.

### Tendințe recente



- ◆ **Piața muncii devine mai favorabilă angajaților** – Cu deficit de personal în multe domenii, angajatorii sunt forțați să îmbunătățească condițiile.
- ◆ **Generația Z schimbă regulile** – Tinerii pun accent pe flexibilitate, work-life balance și mediul de lucru sănătos, determinând firmele să se adapteze.
- ◆ **Lucrul remote și hibrid sunt preferate** – Mulți angajați caută companii care oferă aceste opțiuni și evită angajatorii care insistă pe prezență fizică.

## ANALIZA DATELOR

În vederea identificării unei imagini cât mai reale cu privire la diferențele Angajat/Angajator a fost elaborat un chestionar în perioada de susținabilitate a proiectului. Acest chestionar a fost completat de către un număr de 37 de persoane.

### CHESTIONAR ANGAJAT SAU ANGAJATOR

#### SCOP: Identificarea percepției privind statutul de angajat sau angajator

1. Care este statutul dvs. pe piața muncii în momentul de față?
  - a. Angajat
  - b. Somer
  - c. În căutarea unui loc de muncă
  - d. Angajator
  - e. Persoană inactivă
  - f. Altul .....
  
2. Considerați că statutul de angajat vă oferă o mai mare siguranță în comparație cu cel de angajator?
  - a. DA



b. NU

3. Ce beneficii credeti ca va aduce statul de angajat in comparatie cu cel de angajator?

- a. Mai mult timp liber
- b. Mai putin timp liber
- c. Venituri constante
- d. Venituri ridicate
- e. Mai putin stres
- f. Mai mult stres
- g. Program Flexibil
- h. Responsabilitati ridicate
- i. Responsabilitati scazute

4. Consideratia benefica participarea la cursuri de formare profesionala in vederea imbunatatirii competentelor antreprenoriale?

Da

Nu

5. Ce beneficii credeti ca va aduce statutul de angajator in comparatie cu cel de angajat? – maxim 3 alegeri

- a. Venituri ridicate
- b. Venituri constante
- c. Mai mult timp liber
- d. Mai putin timp liber
- e. Program Flexibil
- f. Responsabilitati ridicate
- g. Responsabilitati scazute



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014-2020

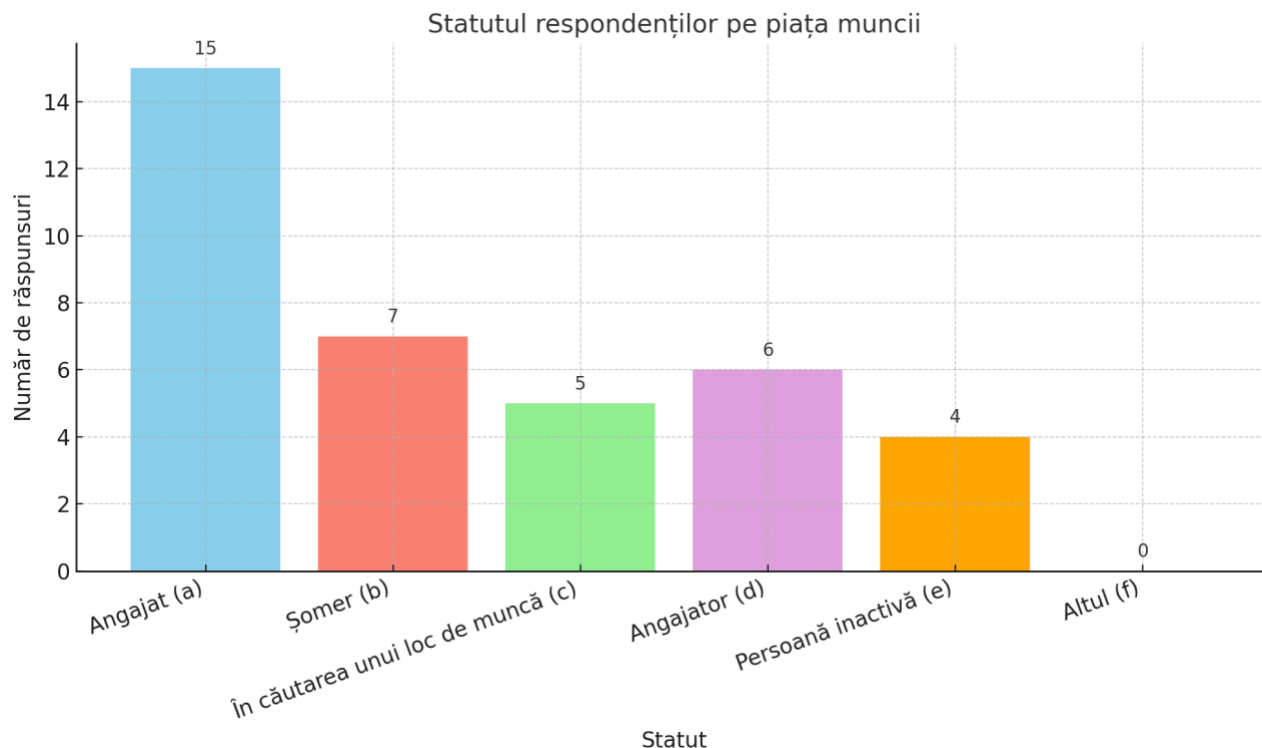
6. Care considerati ca sunt principalele provocari cu care se confrunta angajatorii? – maxim 3 alegeri
- Birocratie exagerata
  - Schimbari legislative
  - Povara fiscala ridicata
  - Lipsa sprijinului guvernamental
  - Concurenta neloiala
  - Angajati slabi pregatiti
  - Responsabilitate ridicata
7. Ce impact credeti ca are birocratia unei organizatii in ceea ce priveste relatia angajat-angajator?
- Pozitiv
  - Negativ
  - Nu pot evalua
8. Care credeti ca sunt cele mai importante asteptari pe care un angajat le are de la angajatorul sau? – maxim 3 alegeri
- Sa promoveze o atmosfera placuta la locul de munca
  - Sa imi dea incredere in propriile capacitati de rezolvare a sarcinilor
  - Sa sprijine indeplinirea obiectivelor companiei
  - Sa motiveze prin exemplu propriu
  - Sa mentina echipa unita
  - Altele.....
9. Care credeti ca sunt cele mai importante aspecte pe care un angajator le are in vedere in ceea ce-i priveste pe angajatii sai? – maxim 3 alegeri
- Nivelul de pregatire



- b. Așteptari salariale
  - c. Capacitatea de lucru in echipa
  - d. Experienta anterioara
  - e. Dorinta de performanta
10. Care credeti ca sunt cele mai importante aspecte in relatia dintre angajat si angajator? – maxim 3 alegeri
- a. Procesul de angajare
  - b. Comunicarea cu superiorii ierarhici
  - c. Comunicarea cu colegii de munca
  - d. Claritatea comunicarii sarcinilor
  - e. Corectitudinea evaluarii sarcinilor
11. Cat de dificila credeti ca este trecerea de la statutul de angajat la cel de angajator?
- a. Extrem de dificilă
  - b. Dificila
  - c. Deloc dificila

In urma centralizarii datelor au reiesit urmatoarele:

1. Care este statutul dvs. pe piata muncii in momentul de fata?



### Interpretare generală

✓ Majoritatea respondenților sunt angajați

15 din 37 de persoane (aproape **41%**) au declarat că sunt **angajate**, ceea ce indică o bună integrare în piața muncii.

Este un semn pozitiv pentru economia locală și pentru rata ocupării forței de muncă în zona analizată.

⚠ Prezența unui segment semnificativ de șomeri

**7 respondenți (19%)** sunt șomeri, ceea ce reprezintă un procent semnificativ.

Dacă adăugăm și categoria „în căutarea unui loc de muncă” (5 persoane), obținem un **total de 12 persoane (32.4%)** în căutare activă sau pasivă a unui loc de muncă.


Angajatorii sunt puțini





Doar **6 persoane (16.2%)** se identifică drept angajatori.

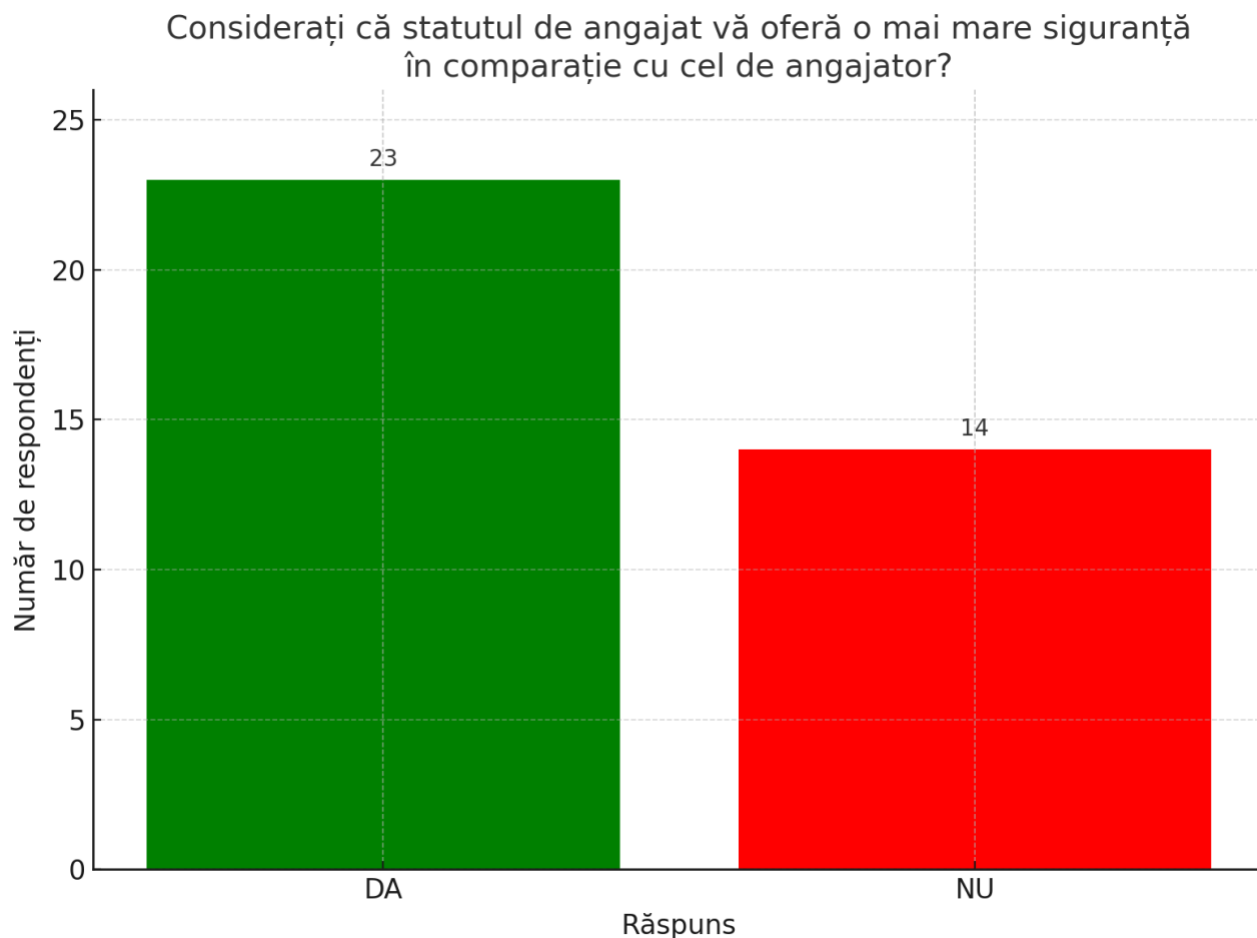
Este normal, dat fiind că antreprenoriatul este de obicei reprezentat de un procent mai mic din populația activă.

 Persoanele inactive reprezintă o minoritate

**4 persoane (11%)** se declară inactive – adică nu lucrează și nu caută de lucru (ex: pensionari, studenți, persoane casnice).

 Categoria „Altul” – neutilizată

Niciun respondent nu a bifat opțiunea „Altul”, ceea ce sugerează că variantele de răspuns au fost suficient de clare și cuprinzătoare.



◆ **Rezultate:**

- **DA:** 23 respondenți
- **NU:** 14 respondenți

🔍 **Interpretare scurtă:** Majoritatea respondenților consideră că **statutul de angajat oferă mai multă siguranță** decât cel de angajator. Totuși, un procent semnificativ (aprox. 38%) consideră contrariul, ceea ce poate sugera fie o încredere în independență, fie o percepție negativă asupra stabilității locurilor de muncă.

Acest rezultat sugerează că pentru cei mai mulți respondenți, **securitatea financiară, stabilitatea contractului, beneficiile garantate și predictibilitatea veniturilor** sunt percepute ca avantaje importante asociate cu statutul de angajat. Aceste percepții sunt frecvent întâlnite în medii în care:

- contractele de muncă sunt protejate legal;
- angajații beneficiază de concedii, asigurări, pensii și alte drepturi sociale;

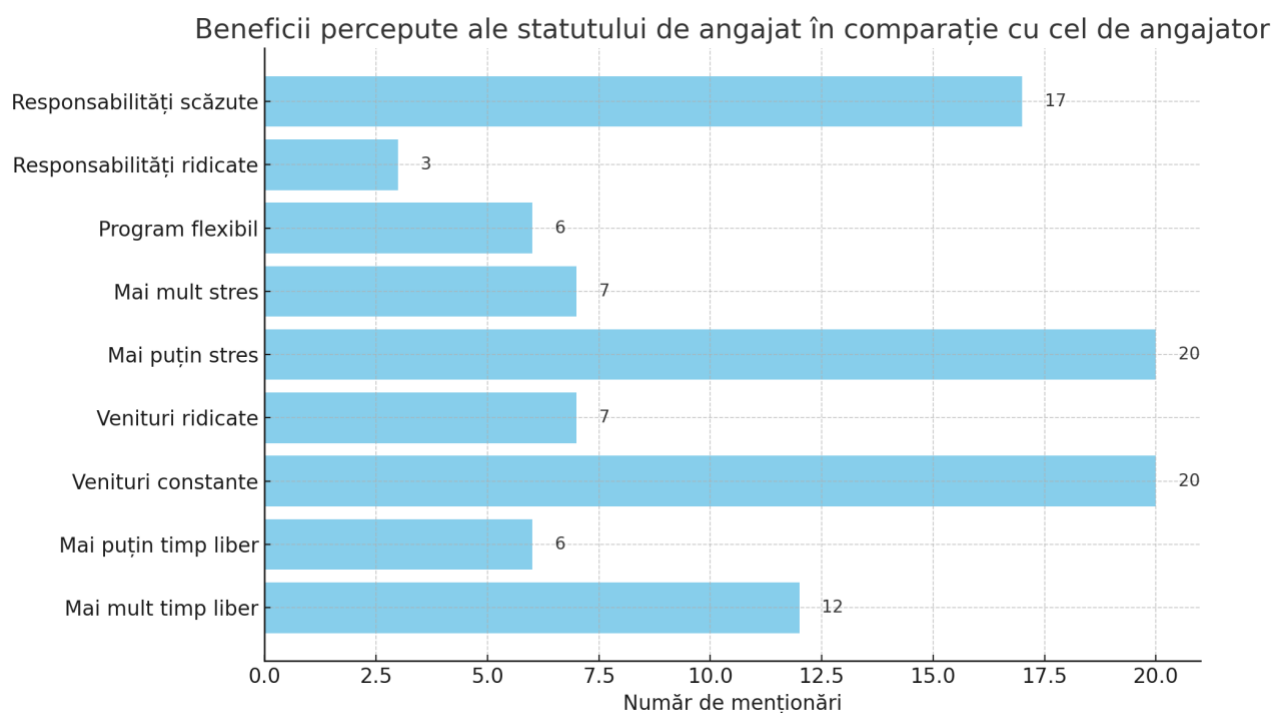
⚠ UN PROCENT SEMNIFICATIV (37,8%) OPTEAZĂ PENTRU NU

Aproape 4 din 10 respondenți consideră **că statutul de angajator poate oferi mai multă siguranță**, ceea ce poate reflecta:

- încredere în autonomia și controlul propriu asupra resurselor;
- percepția că siguranța vine din capacitatea de a genera venituri pe cont propriu;
- dorința de independență sau lipsa încrederii în stabilitatea joburilor.

Această minoritate semnificativă ar putea include:

- antreprenori actuali sau aspiranți;
- persoane dezamăgite de piața muncii;
- tineri care preferă flexibilitatea și asumarea riscurilor în schimbul potențialului câștig ridicat.





---

#### ◆ TOP BENEFICII PERCEPUTE:

- **Stabilitatea și echilibrul emoțional** sunt cele mai apreciate:
  - „Mai puțin stres” și „Venituri constante” conduc clasamentul cu câte **20 de menționări fiecare**.
  - Urmează „Responsabilități scăzute” cu **17 menționări**, ceea ce sugerează că respondenții asociază statutul de angajat cu un nivel mai redus de responsabilitate comparativ cu un angajator.

---

#### ◆ PERCEPȚII MIXTE:

- Un număr mic de respondenți au bifat beneficii mai des asociate angajatorilor, cum ar fi:
  - „Venituri ridicate” (7 menționări)
  - „Responsabilități ridicate” (3 menționări)
  - „Mai mult stres” (7 menționări) – posibil reflectă și dezavantajele percepute.

---

#### ◆ FLEXIBILITATEA NU ESTE UN PUNCT FORTE:

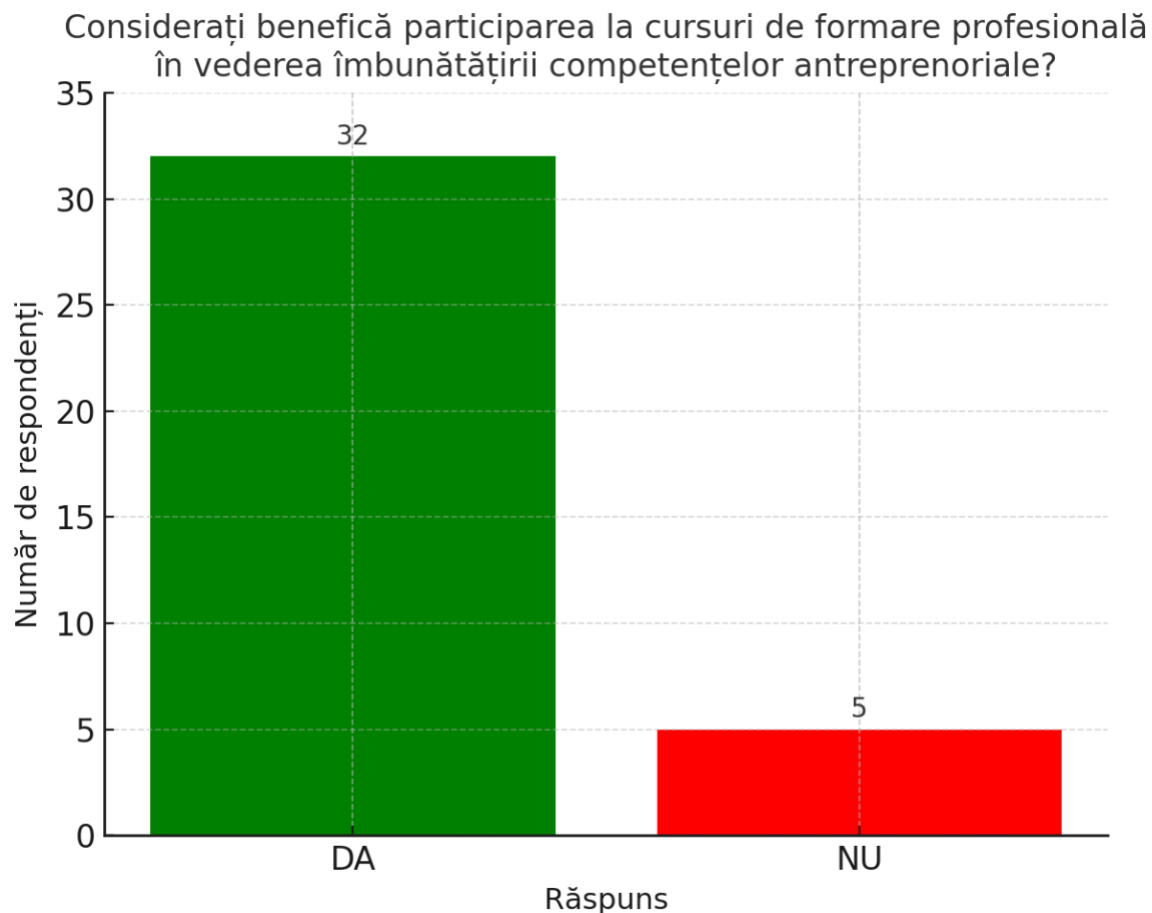
- Doar **6 respondenți** au asociat „Program flexibil” cu statutul de angajat, ceea ce ar putea sugera că flexibilitatea este văzută ca un avantaj al angajatorului sau al freelancing-ului.

---

#### 🗨️ CONCLUZIE:

Respondenții văd **statutul de angajat** ca un **refugiu stabil**, cu venituri constante, mai puține responsabilități și stres redus.

Acest profil este **asociat cu siguranța și echilibrul personal**, chiar dacă vine uneori cu mai puțină libertate sau oportunități de câștig ridicat.



PROAPE 9 DIN 10 RESPONDENȚI CONSIDERĂ CĂ PARTICIPAREA LA CURSURI DE FORMARE ANTREPRENORIALĂ ESTE BENEFICĂ.

- Acest lucru arată o **deschidere clară spre dezvoltare personală și profesională**.
- Poate reflecta interesul față de inițiative de tip start-up, freelancing sau ideea de a-și gestiona propria afacere.

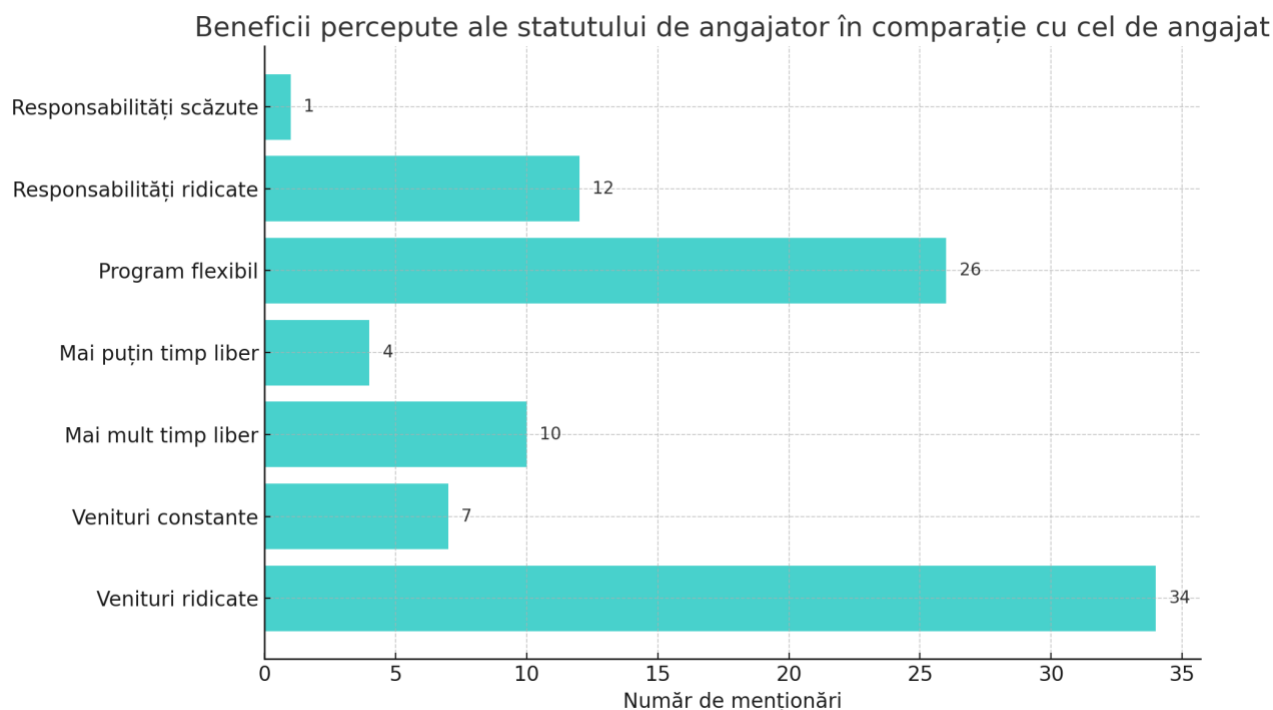
⚠ DOAR 13,5% AU SPUS NU, CEEA CE AR PUTEA SEMNALA:

- lipsă de încredere în eficiența cursurilor disponibile;
- convingerea că abilitățile antreprenoriale se dezvoltă mai bine prin practică decât prin teorie;
- lipsă de interes pentru antreprenoriat în general.

 CONCLUZIE:

Această întrebare scoate în evidență o **atitudine favorabilă dezvoltării de competențe antreprenoriale**, ceea ce poate justifica:

- organizarea de cursuri finanțate (ex. prin fonduri europene sau publice),
- includerea unor module practice (simulări, mentorat, studii de caz),
- și promovarea programelor de tip „start-up nation”, „incubator de afaceri” etc.



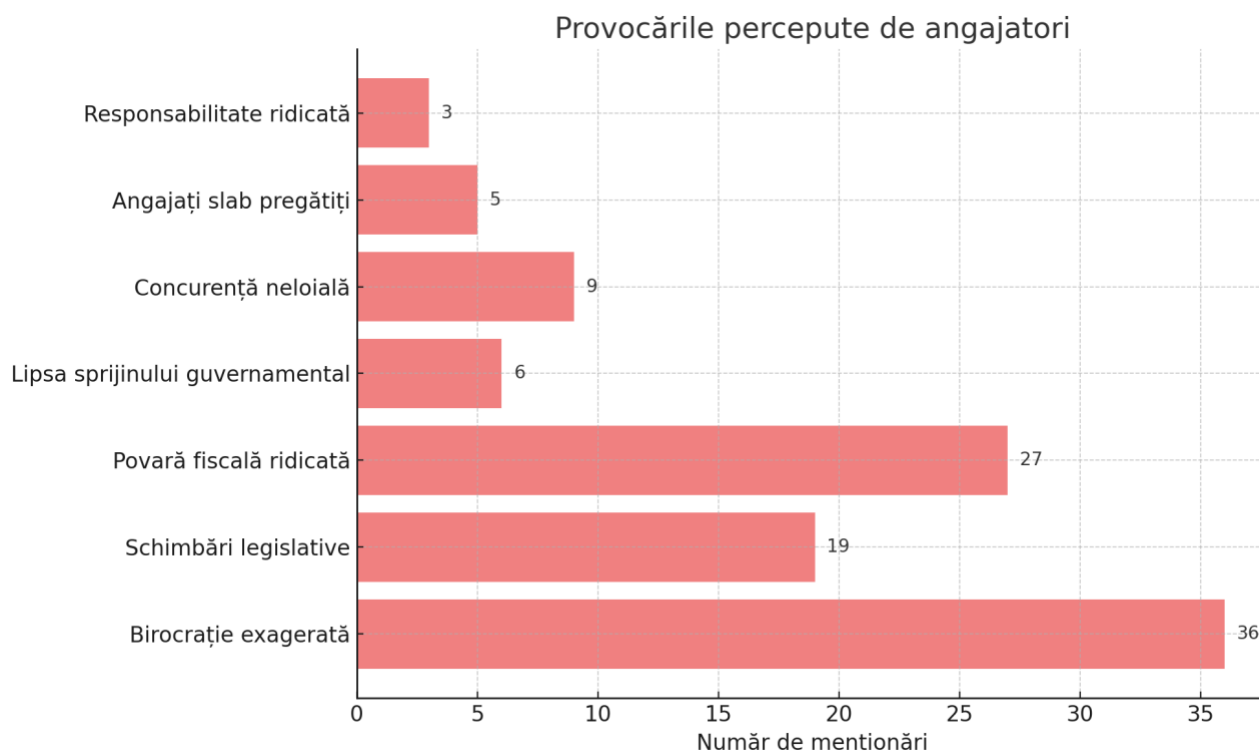
TOP 3 BENEFICIILE PERCEPUTE ALE STATUTULUI DE ANGAJATOR:

1. **Venituri ridicate** – cel mai frecvent ales beneficiu (**34 menționări**), ceea ce arată că respondenții percep potențialul financiar al antreprenoriatului ca fiind principalul avantaj.
2. **Program flexibil** (**26 menționări**) – indică aprecierea pentru autonomia asupra timpului și programului de lucru.
3. **Responsabilități ridicate** (**12 menționări**) – interesant de remarcat, deoarece este perceput și ca beneficiu, probabil asociat cu **puterea decizională** și **controlul asupra activității**.

ASPECTE MAI PUȚIN APRECIATE:

- **Responsabilitățile scăzute** au fost menționate o singură dată, ceea ce indică faptul că respondenții înțeleg că antreprenoriatul implică o sarcină managerială serioasă.
- **Venituri constante și mai mult timp liber** au fost menționate de un număr mic de persoane, semnaland că antreprenoriatul nu este asociat cu stabilitate sau relaxare.

Statutul de angajator este perceput ca aducând **venituri mai mari, flexibilitate și autonomie decizională**, dar este de asemenea recunoscut ca fiind **mai solicitant și mai puțin predictibil** decât cel de angajat.



#### CELE MAI MARI PROVOCĂRI PERCEPUTE:

1. **Birocrația exagerată** – aproape unanim considerată o problemă majoră (**36 menționări**).
  - Poate include hârțogăraie, proceduri inutile, dificultăți în înregistrare, fiscalitate, raportări etc.
2. **Povara fiscală ridicată** – a doua cea mai mare îngrijorare (**27 menționări**).
  - Sugerează o presiune mare din partea taxelor, impozitelor și contribuțiilor.
3. **Schimbările legislative frecvente** – afectează predictibilitatea mediului de afaceri.
  - Lipsa de stabilitate legislativă poate duce la ezitare în investiții sau dezvoltare.

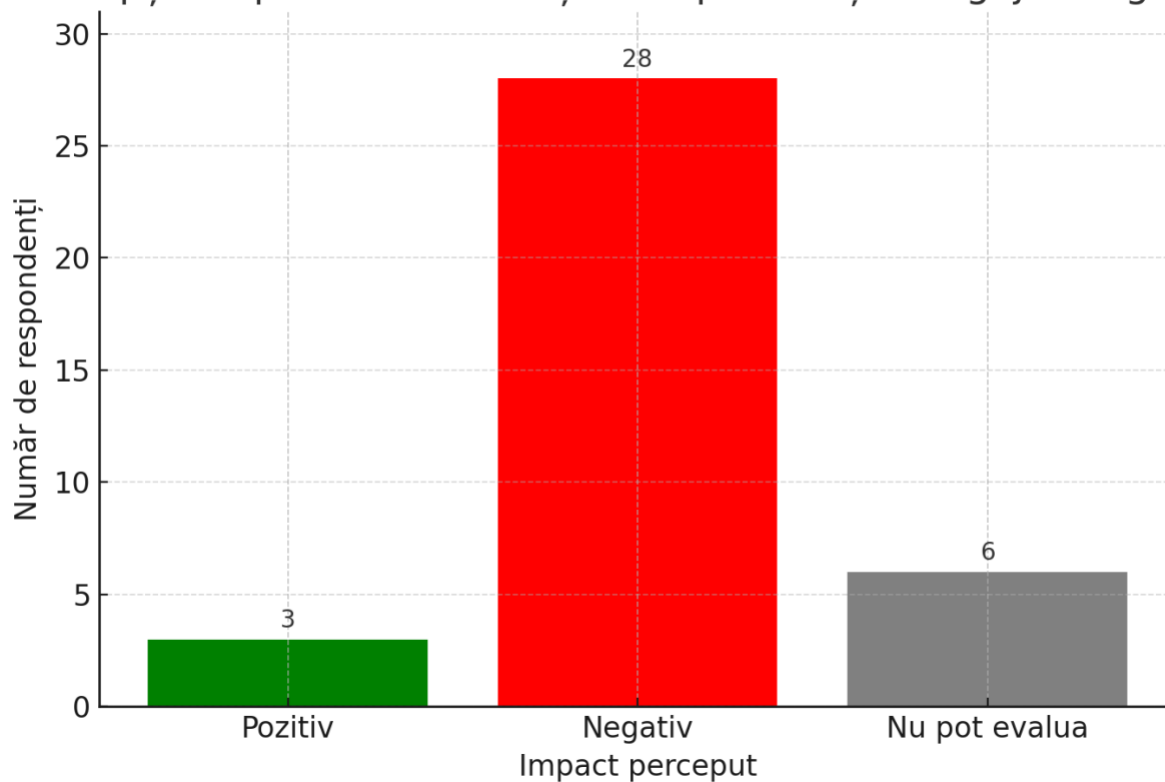
▼ PROBLEME SECUNDARE:

- **Concurența neloială** (9 menționări) reflectă o piață posibil distorsionată sau afectată de practici incorecte.
- **Lipsa sprijinului guvernamental, angajații slab pregătiți și responsabilitatea ridicată** sunt percepute ca provocări, dar mai puțin frecvent.

🗨️ CONCLUZIE:

Mediul antreprenorial este perceput ca fiind **împovărat de sarcini administrative și fiscale**, într-un **cadru legislativ instabil**. Deși factorii umani și competiționali sunt menționați, greul pare să vină din relația cu statul.

### Percepția impactului birocrației asupra relației angajat-angajator







### 1. PERCEPȚIE PUTERNIC NEGATIVĂ ASUPRA BIROCRAȚIEI

Majoritatea respondenților (peste 75%) consideră că birocrația are un **impact negativ** asupra relației angajat–angajator. Acest lucru poate semnala:

- încetinirea proceselor de comunicare și decizie,
- creșterea tensiunilor interne cauzate de formalism și rigiditate,
- percepția că angajații sunt tratați „birocratic”, nu uman.

### 2. NECLARITATE PENTRU UNII RESPONDENȚI (16%)

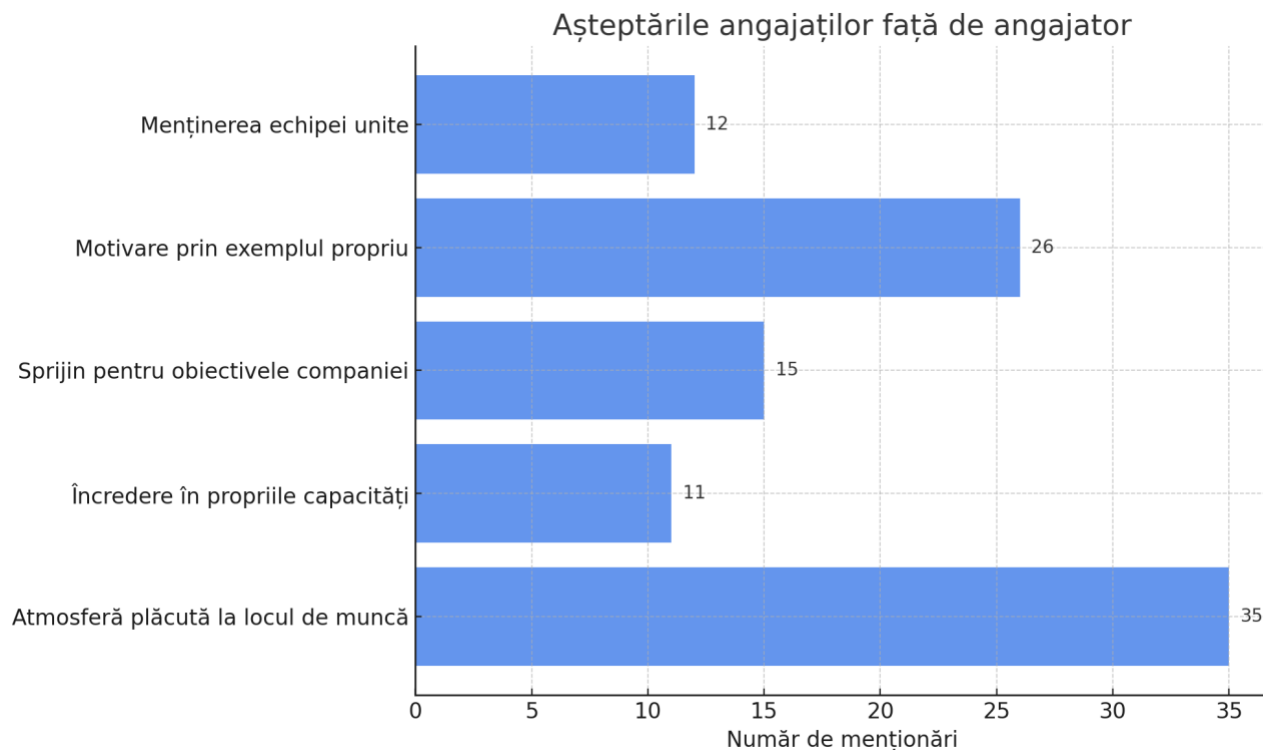
Un procent semnificativ nu se poate pronunța, posibil din lipsă de experiență directă sau pentru că efectele birocrației nu sunt mereu vizibile imediat.

### 3. DOAR 8% CONSIDERĂ IMPACTUL CA FIIND POZITIV

Acest segment minoritar poate asocia birocrația cu **claritate, ordine și protecție procedurală**, în special în organizații mari sau instituții publice.

### CONCLUZIE:

Birocrația este văzută preponderent ca un **obstacol** în construirea unei relații eficiente și sănătoase între angajați și angajatori. Această percepție sprijină ideea de **reducere a formalismului excesiv**, promovând **procese agile, comunicare directă și digitalizare**.



#### ATMOSFERA DE LUCRU CONTEAZĂ CEL MAI MULT

- Cu **35 de menționări**, acest criteriu este aproape unanim recunoscut drept **fundamental** în relația angajat–angajator.
- Confirma ideea că oamenii nu lucrează doar pentru bani, ci și pentru **mediu, confort și colegialitate**.

#### LIDERII TREBUIE SĂ INSPIRE

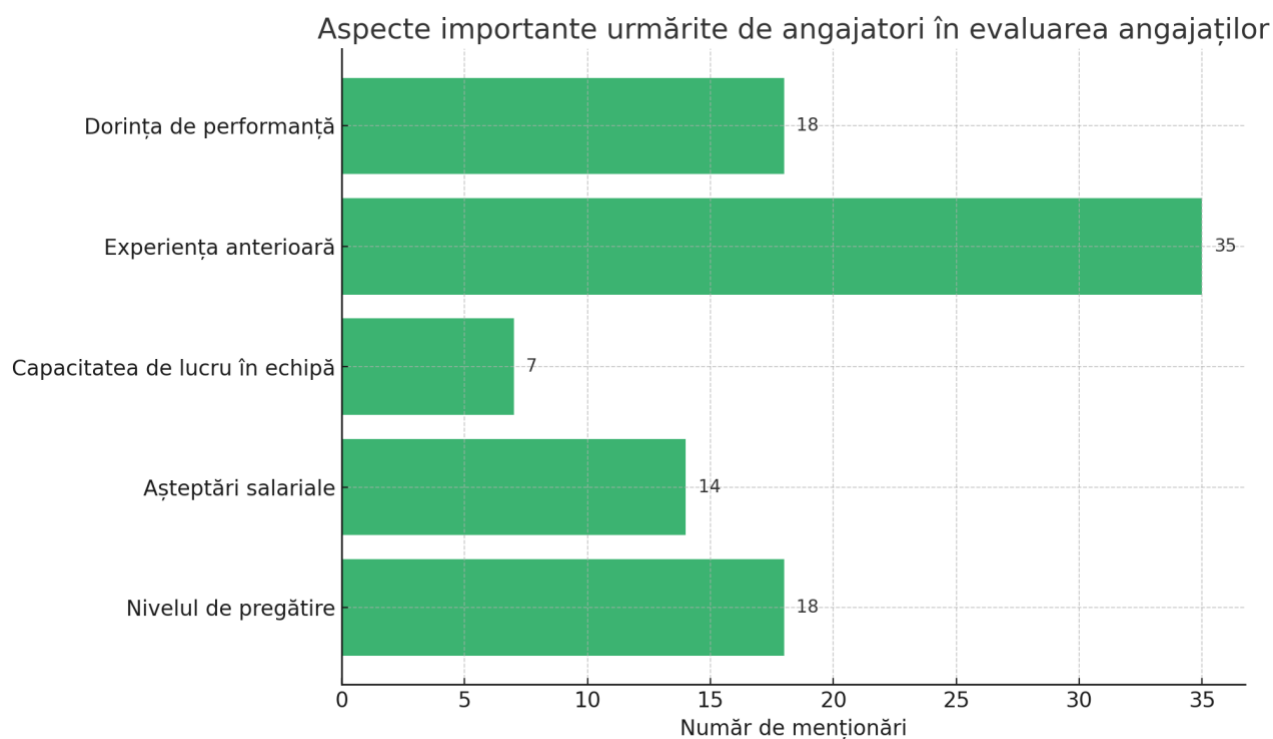
- „Motivarea prin exemplul propriu” ocupă locul 2 (**26 menționări**), ceea ce subliniază importanța **modelului comportamental** oferit de angajator.

#### SPRIJINUL PENTRU OBIECTIVE ȘI DEZVOLTARE PERSONALĂ

- Așteptările legate de încrederea în capacități (11) și sprijinirea obiectivelor (15) sugerează că angajații doresc **recunoaștere, autonomie și sens** în munca lor.

## COERENȚĂ DE ECHIPĂ, MAI PUȚIN MENȚIONATĂ, DAR IMPORTANTĂ

- 12 menționări pentru „menținerea echipei unite” arată că **colaborarea și comunicarea** sunt relevante, dar mai puțin urgente decât factorii personali și de leadership.



## EXPERIENȚA DOMINĂ CRITERIILE DE SELECȚIE

- Cu **35 de menționări**, experiența anterioară este percepută ca **cel mai important factor** în evaluarea unui angajat de către angajator.
- Aceasta sugerează că firmele pun accent pe **pragmatism, rezultate dovedite** și capacitate de integrare rapidă.

## PREGĂTIREA ȘI MOTIVAȚIA – PE LOCUL 2

- Atât **nivelul de pregătire**, cât și **dorința de performanță** au fost menționate de câte 18 ori.
- Ele sunt văzute ca **fundamente ale potențialului pe termen lung**.

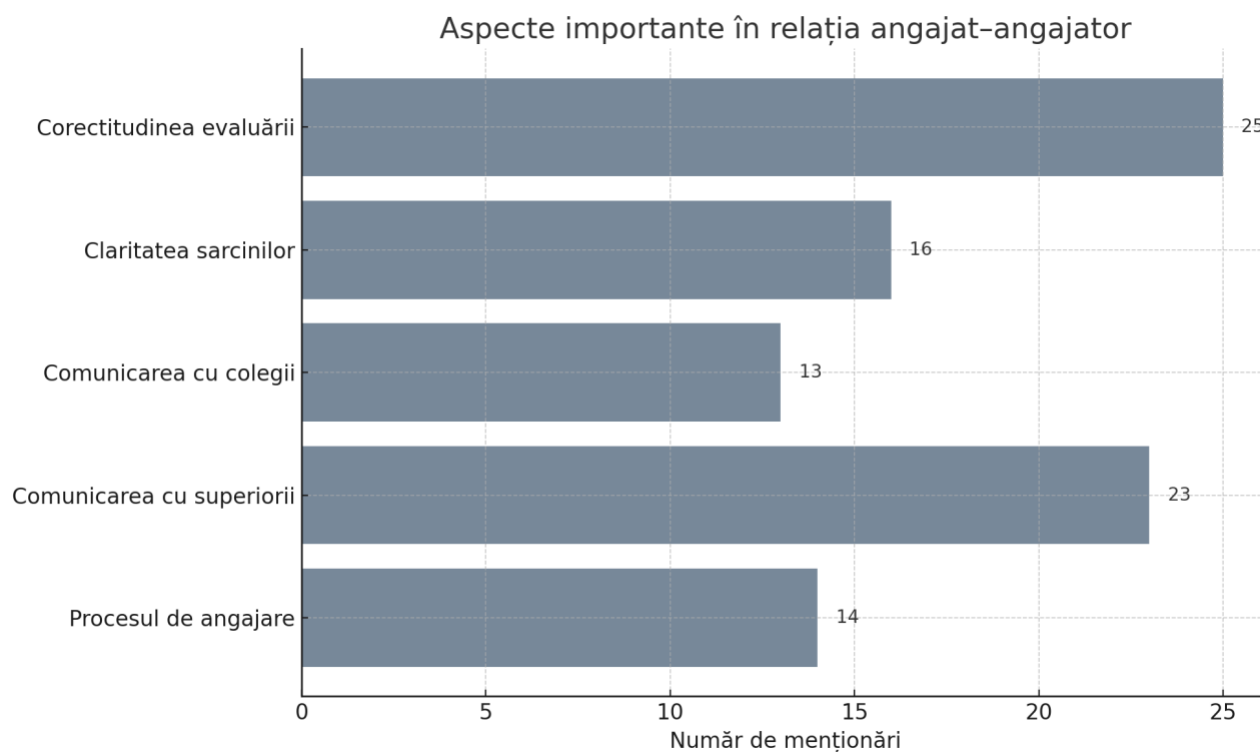
## SALARIUL CONTEAZĂ, DAR NU ESTE DECISIV

- „Așteptările salariale” au fost menționate de 14 respondenți – o valoare semnificativă, dar care indică faptul că angajatorii sunt **atenți, dar nu neapărat descurajați** de cerințele salariale.

## LUCRUL ÎN ECHIPĂ – MINIM VALORIZAT

- Doar **7 menționări** pentru capacitatea de colaborare, ceea ce ar putea sugera:
  - fie că este considerată implicită și greu de evaluat în prealabil,
  - fie că este mai puțin relevantă în anumite sectoare sau contexte.

Angajatorii sunt percepuți ca fiind orientați spre **criterii concrete și cuantificabile** (experiență, pregătire, performanță), punând accent pe rezultate și adaptabilitate rapidă. Abilitățile soft (comunicare, echipă) sunt considerate mai puțin decisive în faza inițială de selecție.





Evaluarea corectă, pe primul loc

Cu **25 de menționări**, evaluarea corectă a muncii este văzută ca **esențială** pentru o relație echilibrată și motivantă între angajat și angajator.

O evaluare echitabilă influențează direct satisfacția, recunoașterea și motivația la locul de muncă.

### **Comunicarea cu superiorii – cheia înțelegerii**

Aproape la fel de importantă este comunicarea pe verticală (23 menționări), semnalând nevoia de **claritate, respect și transparență** în relația cu managementul.

### **Claritatea și colaborarea contează**

Claritatea sarcinilor (16 menționări) reflectă importanța unor **instrucțiuni clare** și bine transmise.

Comunicarea între colegi este văzută ca importantă (13 menționări), dar nu la fel de esențială ca interacțiunea cu angajatorul.

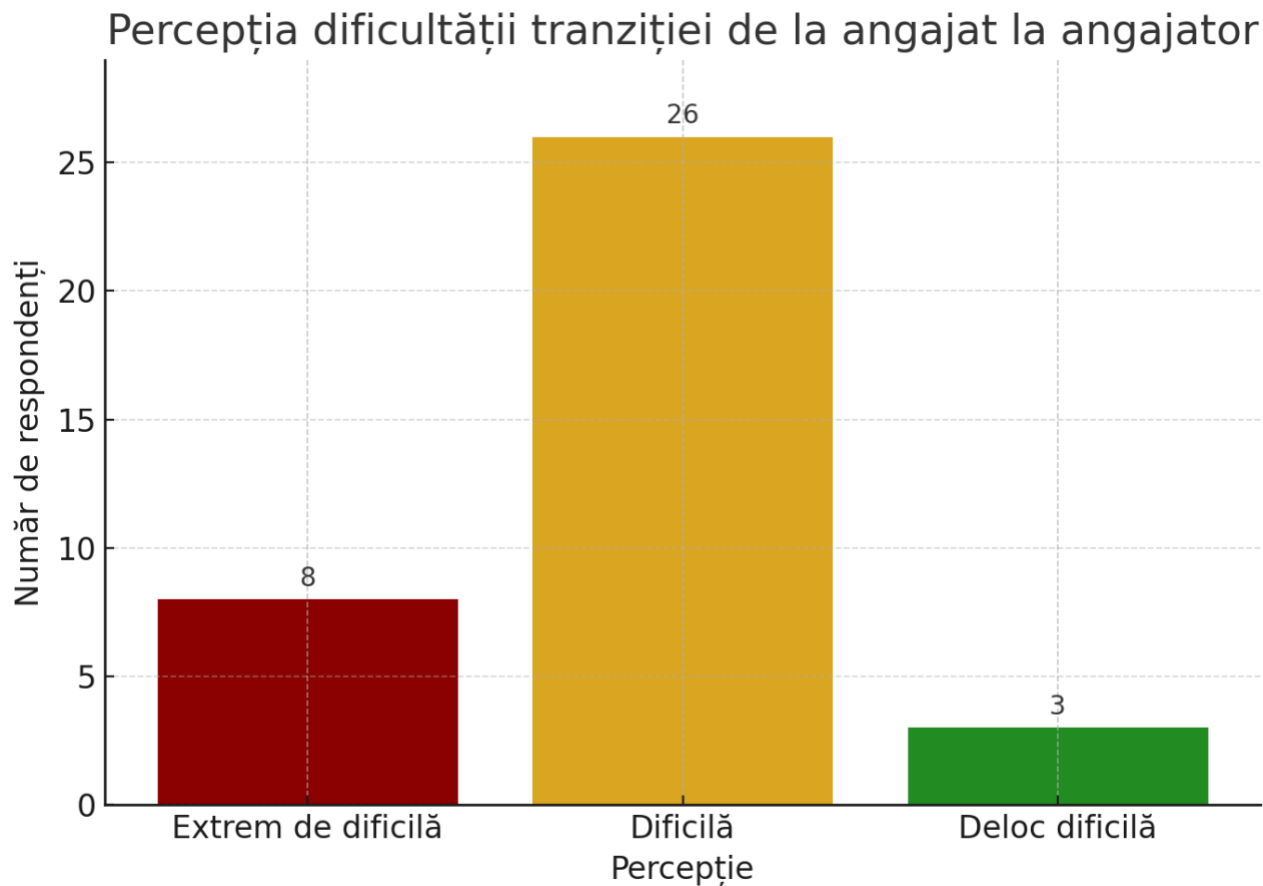
### **Procesul de angajare – mai puțin prioritar**

Doar 14 respondenți au menționat acest aspect, ceea ce indică faptul că **interacțiunile post-angajare sunt cele cu adevărat relevante** pentru calitatea relației.

Relația angajat–angajator este percepută ca fiind sănătoasă atunci când:

- comunicarea este deschisă și bidirecțională,
- sarcinile sunt clare,
- iar evaluarea muncii este **corectă și obiectivă**.

Aceste rezultate pot ghida angajatorii în construirea unui mediu de lucru echitabil, în care angajații se simt **văzuți, ascultați și respectați**.



#### MAJORITATEA PERCEPE TRANZIȚIA CA FIIND DIFICILĂ

- 26 din 37 respondenți consideră că **este dificil** să treci de la angajat la angajator.
- Acest lucru arată o percepție generală că antreprenoriatul implică **riscuri, nesiguranță, responsabilități suplimentare și necesitatea unor competențe noi**.

#### 21% CONSIDERĂ TRANZIȚIA „EXTREM DE DIFICILĂ”

- Acest segment semnalează o posibilă **reticență față de antreprenoriat**, din cauza barierelor percepute: birocratice, financiare, de încredere sau lipsă de sprijin.

#### PUȚINI CONSIDERĂ TRANZIȚIA UȘOARĂ (8%)



- Această minoritate este, probabil, formată din persoane cu o mentalitate antreprenorială sau experiență directă în gestionarea unei afaceri.

Percepția predominantă este că **tranziția de la angajat la angajator este o provocare reală**, nu doar un pas natural. Acest aspect ar putea justifica:

- necesitatea unor **programe de formare antreprenorială accesibile**,
- **mentorat și consultanță** pentru viitorii antreprenori,
- și politici publice de încurajare și sprijin.

#### ✓ CONCLUZIE GENERALĂ PRIVIND PERCEPȚIILE ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR

Rezultatele obținute în urma aplicării chestionarului oferă o imagine detaliată asupra percepțiilor, nevoilor și provocărilor resimțite de respondenți în ceea ce privește piața muncii și relația angajat–angajator. Analiza celor 11 întrebări relevă următoarele concluzii majore:

##### 1. Statutul pe piața muncii

Majoritatea respondenților se identifică drept **angajați**, ceea ce oferă o bază relevantă pentru analiza percepțiilor din această perspectivă. Totodată, mulți consideră că **statutul de angajat oferă mai multă siguranță** decât cel de angajator, datorită veniturilor constante și stresului mai redus.

##### 2. Deschiderea către învățare și formare

O proporție covârșitoare a participanților consideră **benefică participarea la cursuri de formare antreprenorială**, fapt ce indică un interes crescut pentru dezvoltarea personală și profesională, precum și pentru posibila tranziție către antreprenoriat.

##### 3. Percepția asupra statutului de angajator

Statutul de angajator este asociat în principal cu:

- **venituri ridicate**,
- **program flexibil**,
- dar și cu **responsabilitate ridicată**.

Totodată, respondenții recunosc dificultățile acestui rol, mai ales în contextul birocrăției și al poverii fiscale.



#### 4. Provocări majore pentru angajatori

Cele mai semnificative probleme identificate sunt:

- **birocrăția excesivă,**
- **povara fiscală ridicată,**
- **și instabilitatea legislativă.**

Acestea creează un climat nefavorabil pentru dezvoltarea antreprenorială și descurajează asumarea riscurilor.

#### 5. Relația angajat–angajator

În ceea ce privește relația internă în cadrul organizației, angajații apreciază:

- **corectitudinea evaluării muncii,**
- **comunicarea clară cu superiorii,**
- **și atmosfera pozitivă la locul de muncă.**

Acești factori sunt considerați esențiali pentru construirea unei relații de încredere și a unui climat organizațional sănătos.

#### 6. Așteptările reciproce

Angajații se așteaptă ca angajatorii să **fie lideri autentici, să creeze o atmosferă plăcută și să susțină dezvoltarea personală.**

În același timp, aceștia consideră că angajatorii apreciază la ei în special:

- **experiența anterioară,**
- **nivelul de pregătire,**
- **și dorința de performanță.**

#### 7. Tranziția spre antreprenariat este percepută ca dificilă

Peste 70% dintre respondenți consideră că trecerea de la angajat la angajator este **dificilă sau extrem de dificilă**, ceea ce evidențiază **nevoia de sprijin, formare și încurajare** pentru cei care doresc să devină antreprenori.

CONCLUZIE FINALĂ





Chestionarul relevă un context în care **angajații valorizează siguranța și echilibrul**, dar manifestă și **interes față de inițiativa antreprenorială**, cu condiția ca aceasta să fie susținută și ghidată corespunzător.

Pentru a stimula dinamismul pe piața muncii și a încuraja antreprenoriatul, este esențial:

- să se reducă birocrația,
- să se asigure stabilitate legislativă,
- și să se ofere oportunități de formare și mentorat.