

# Raport HR Barometru Trimestrul III, 2022

România  
Septembrie 2022



# Cuprins

Introducere	3
1. Despre studiul HR Barometru	4
2. Eșantionul de participanți	5
Raport HR Barometru	6
1. Schimbări fiscale	7
2. Creșteri salariale - impactul inflației	10
3. Telemuncă	17

1

**Introdurre**



## Despre studiul HR Barometru

Studiul HR Barometru a fost derulat de către PwC în perioada 06 – 12 Septembrie 2022, pe baza informațiilor furnizate de către **123 de companii participante**.

Principalul obiectiv al acestui studiu a fost furnizarea de informații actualizate privind practicile de resurse umane cu accent pe următoarele zone:

- Schimbări fiscale
- Creșteri salariale - impactul inflației
- Telemuncă

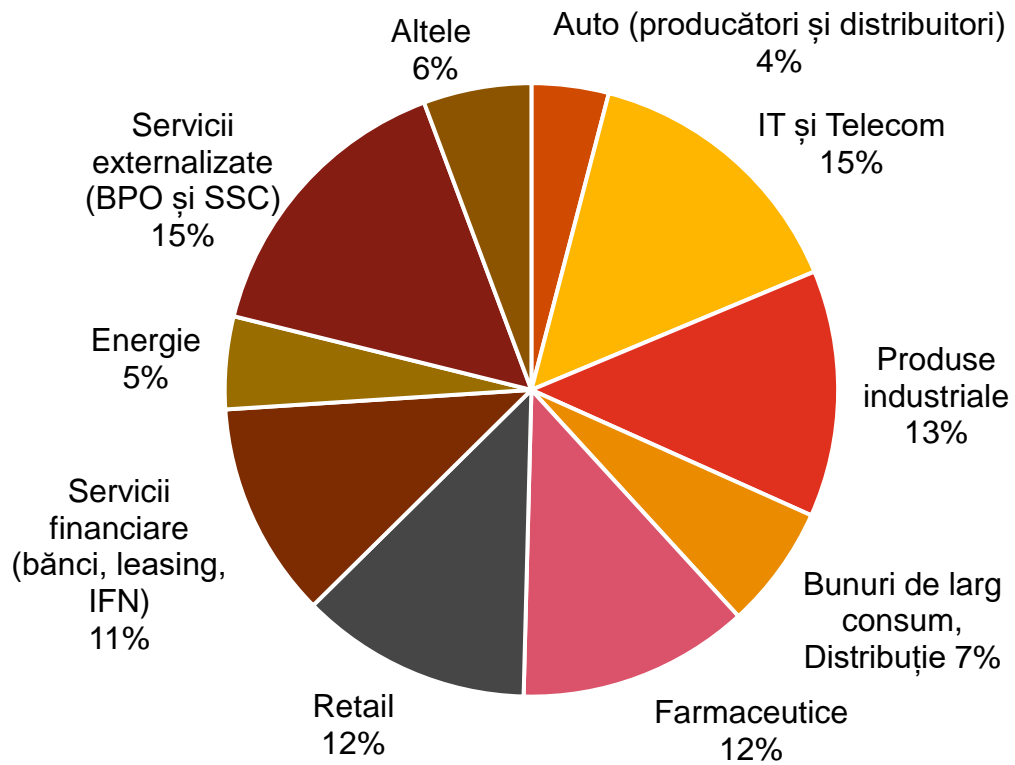
### Elemente de metodologie

Colectarea datelor a fost realizată online, prin intermediul platformei Google.

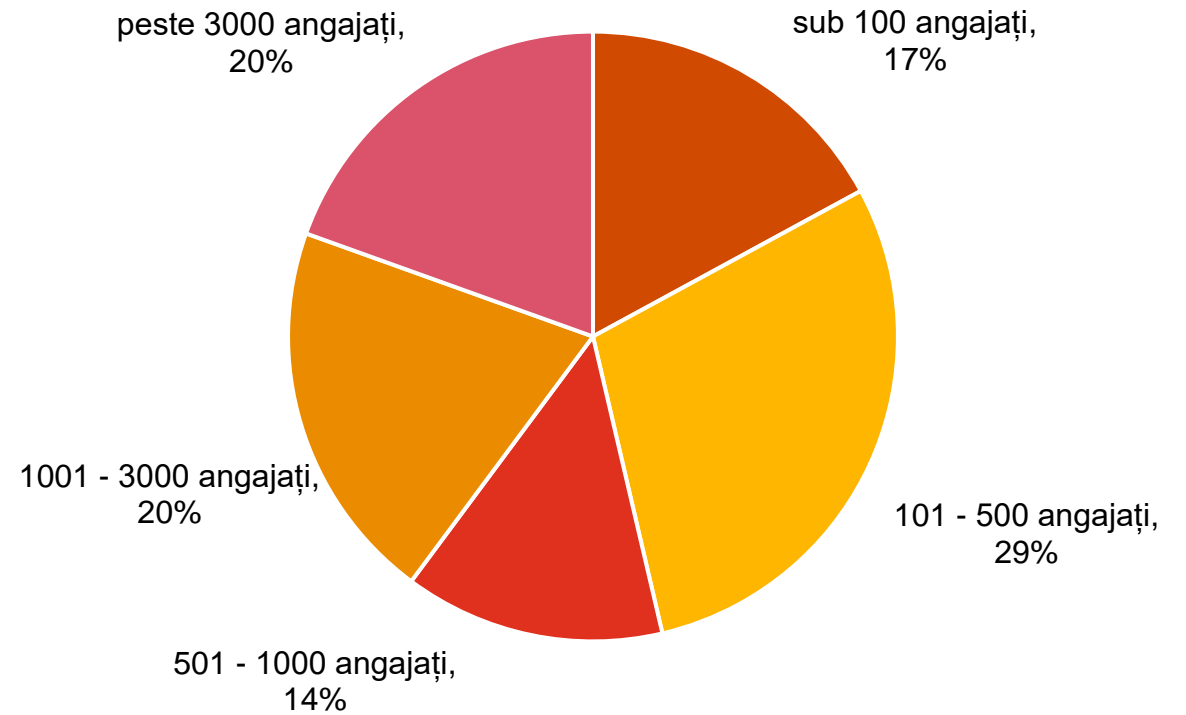
Datele colectate în sondaj au fost și vor fi tratate strict confidențial.

# Eșantionul de participanți

Sectorul de activitate



Dimensiunea companiei

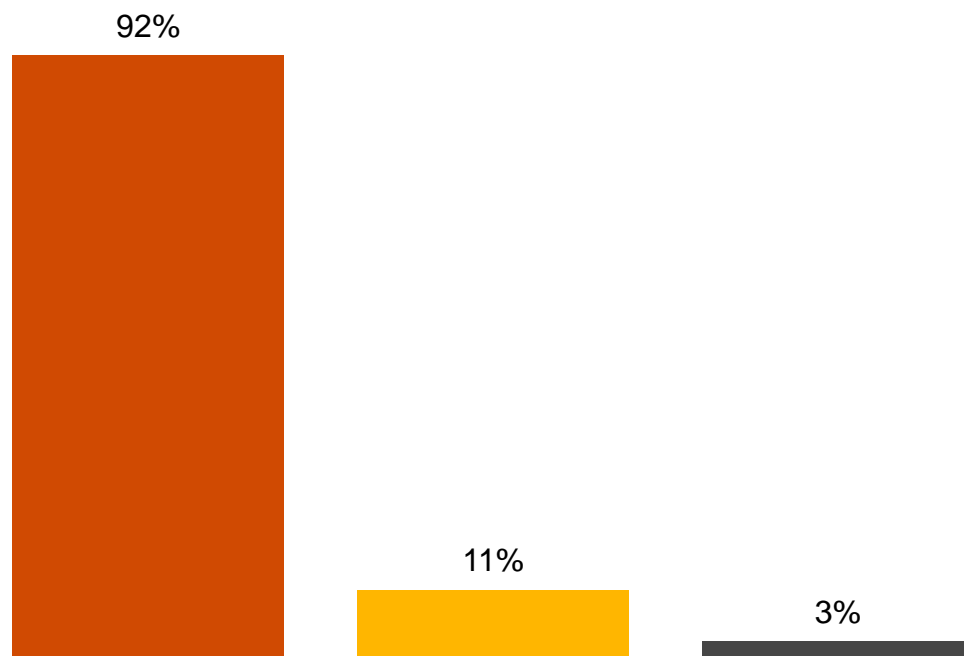


2

Raport  
HR Barometru

# 92% din angajatorii care au angajați cu normă parțială au decis să achite diferența de contribuții sociale

Ce măsuri ați luat ca urmare a introducerii prin OG 16/2022 a obligației de a plăti contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate cel puțin la nivelul salariului minim brut pe țară?

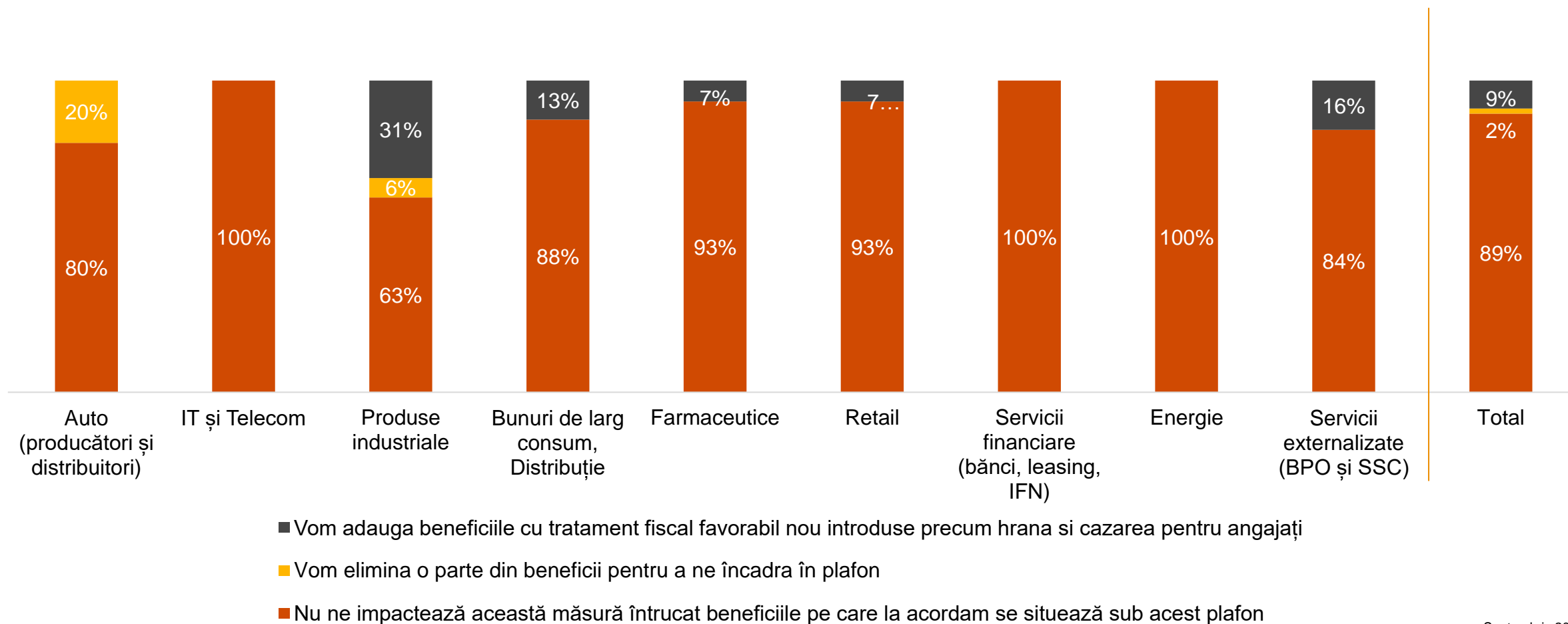


- Achităm diferența de contribuții sociale prevazute de OG 16/2022 pentru angajații al caror salariu este sub nivelul salariului minim brut pe țară
- Am transformat contractele de muncă cu timp parțial în contracte de muncă cu norma întreaga
- Am încetat colaborarea cu angajații care își desfășurau activitatea în baza unui contract de muncă cu timp parțial

*N.B.* 52% din respondenți au angajați cu normă parțială.

# 89% dintre companiile respondente nu sunt afectate de introducerea plafonului neimpozabil aplicabil din ianuarie 2023

Cum vă impactează introducerea plafonului neimpozabil aplicabil începând cu ianuarie 2023 a unor beneficii salariale la nivelul de 33% din salariul de bază al angajatului?



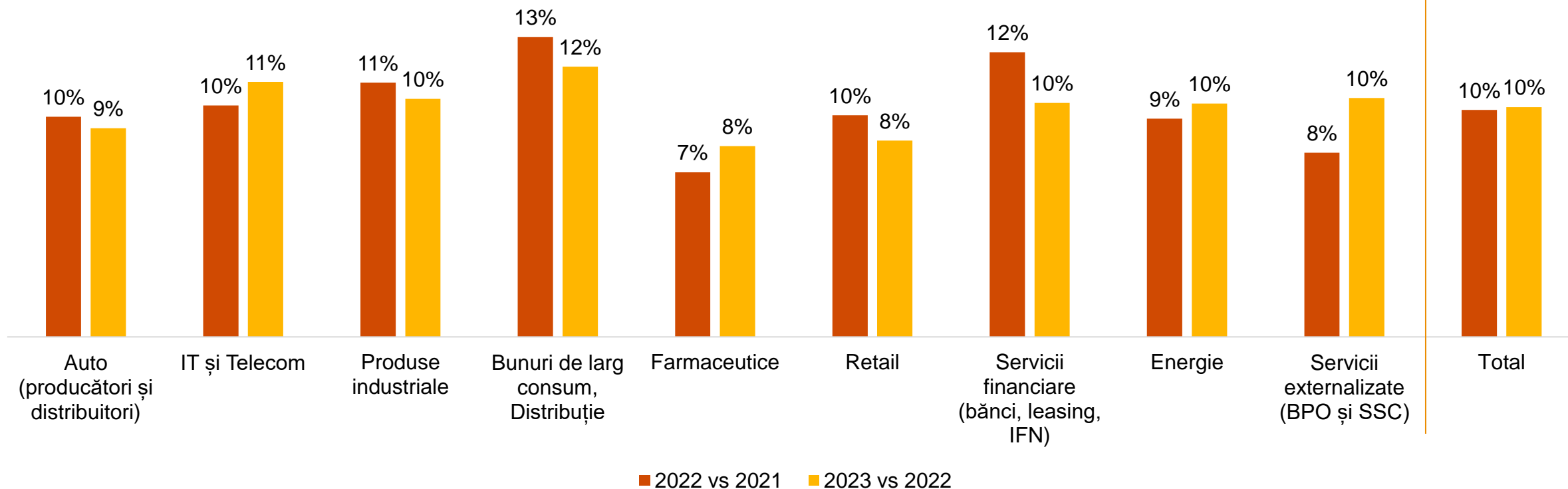


# Cum impactează scăderea de la 30.000 lei la 10.000 lei a nivelului venitului pentru care sunt aplicabile facilitățile fiscale pentru angajații din sectoarele construcției, industria alimentară și agricultura?

Produse industriale	Bunuri de larg consum, Distribuție	Overall market
<p><b>19%</b> compensează impactul fiscal suplimentar suportat de angajați, astfel încât venitul lor net să nu fie afectat</p>	<p><b>25%</b> nu vor compensa impozitul pe venit și contribuțiile sociale suplimentare suportate de angajați</p>	<p><b>3%</b> compensează impactul fiscal suplimentar suportat de angajați, astfel încât venitul lor net să nu fie afectat</p>
<p><b>13%</b> nu vor compensa impozitul pe venit și contribuțiile sociale suplimentare suportate de angajați</p>		<p><b>4%</b> nu vor compensa impozitul pe venit și contribuțiile sociale suplimentare suportate de angajați</p>

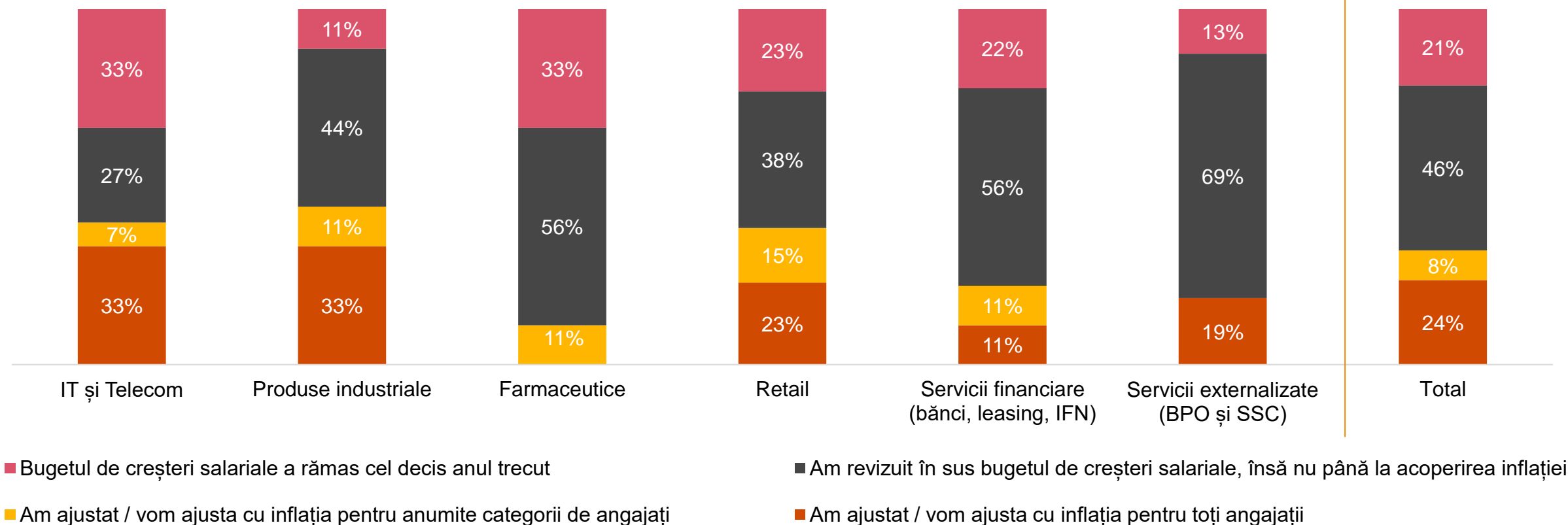
# Companiile respondente au estimat un procent de creștere a bugetului salarial de 10% și pentru anul 2023

Care este procentul estimat de creștere (%) a bugetului salarial total?



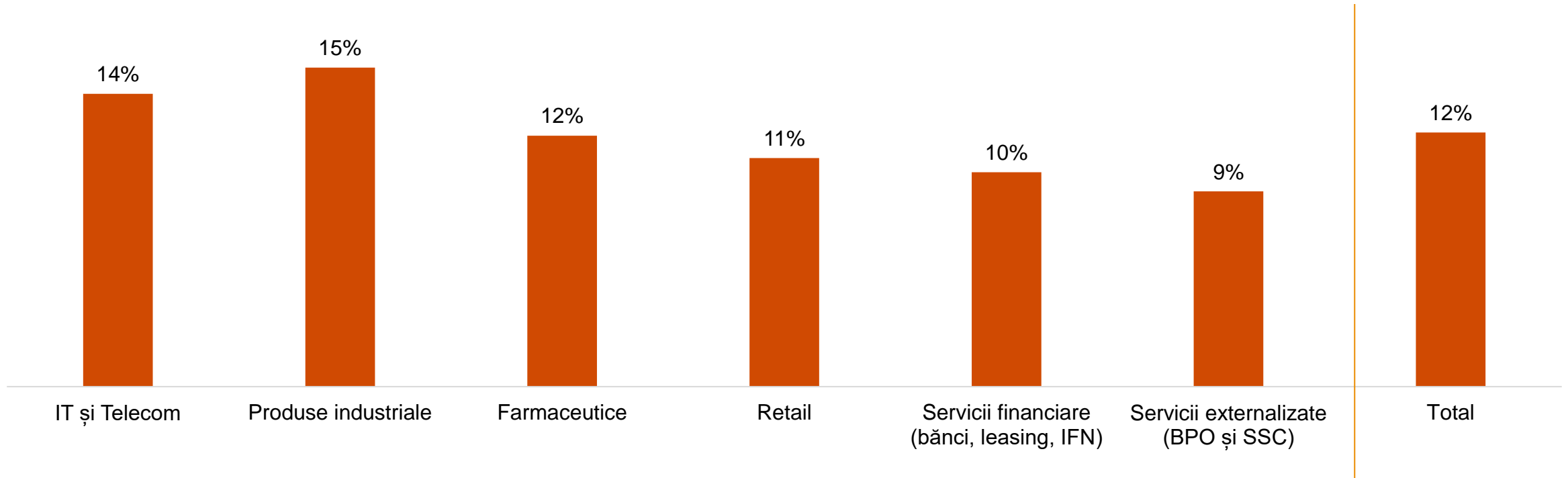
# 78% din respondenți au ajustat / vor ajusta creșterile salariale cel puțin pentru anumite categorii de angajați

Ce măsuri ați luat / intenționați să luați asupra bugetului salarial, având în vedere contextul inflaționist?



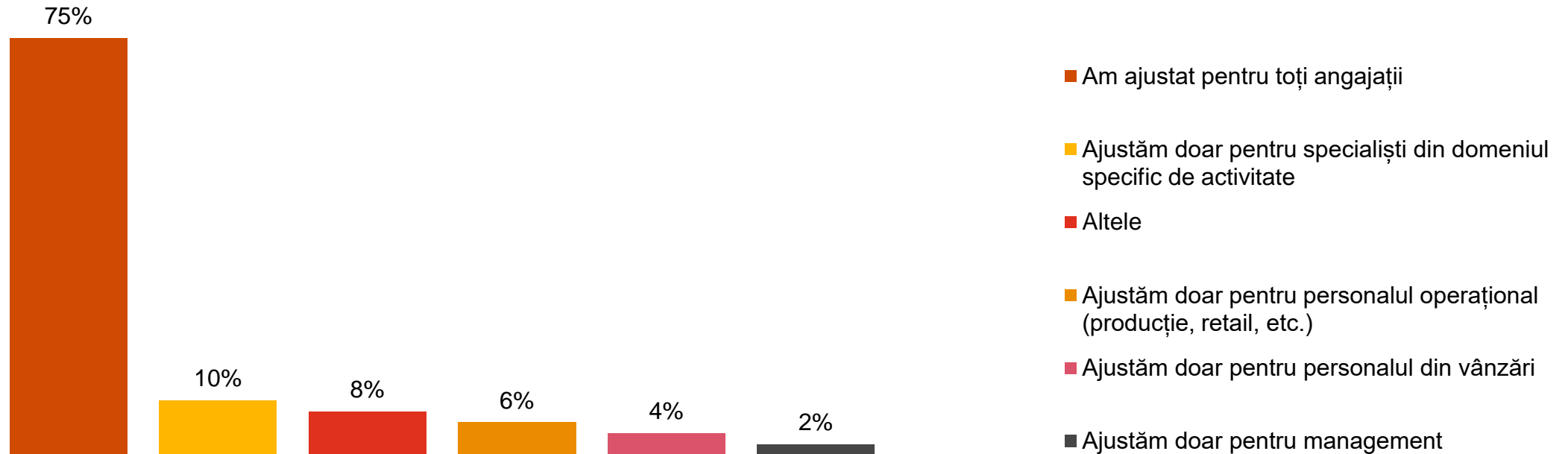
# În cazul în care ați ajustat / urmează să ajustați creșterile salariale cu inflația, care este rata inflației la care vă raportați?

Rata medie a inflației



# 75% din respondenții care ajustează creșterile salariale cu inflația au realizat aceste modificări pentru toate categoriile de angajați

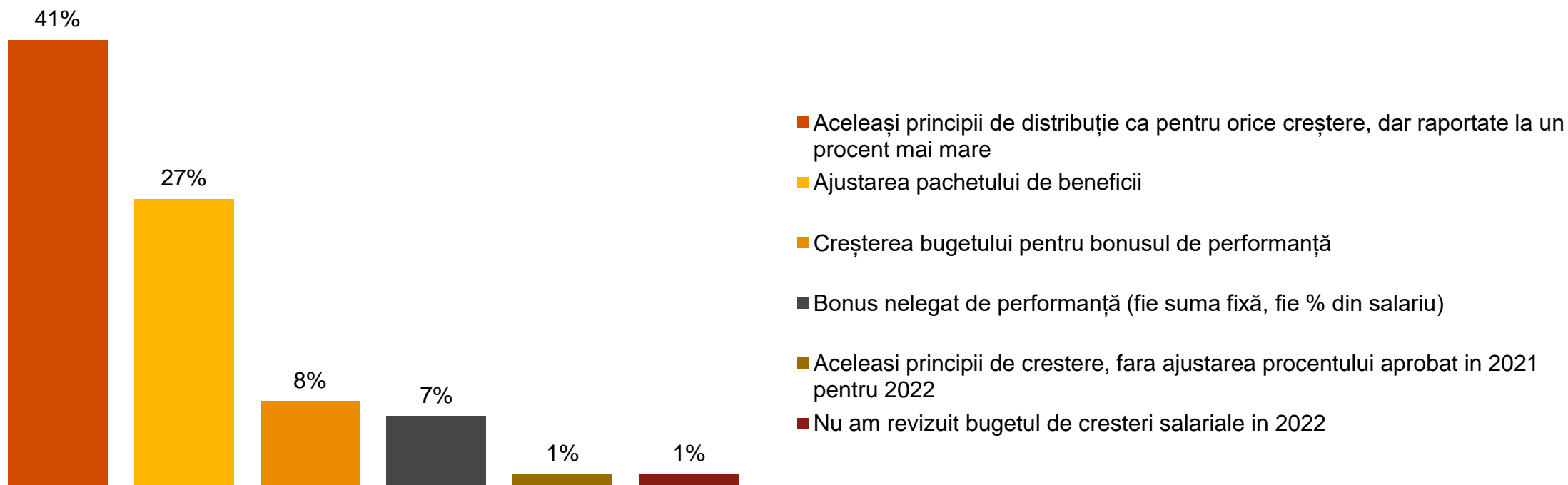
Pentru ce categorii de angajați ați ajustat creșterile salariale cu inflația?



*N.B.* "Altele" include ajustarea în funcție de performanță sau doar pentru pozițiile cel mai jos pozitionate față de piață

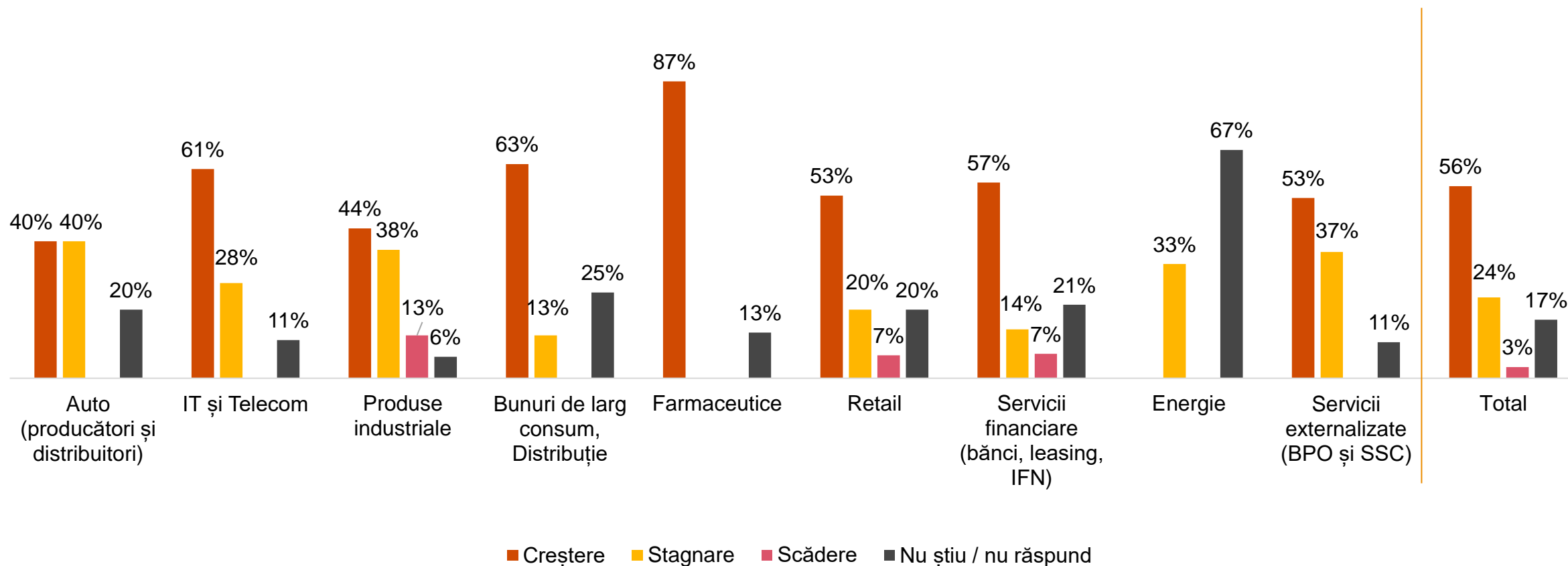
# 41% din companii urmează aceleași principii de distribuție a bugetului de creșteri salariale, raportate însă la un procent mai mare

În cazul în care ați revizuit bugetul de creșteri salariale, cum ați abordat distribuția creșterii?



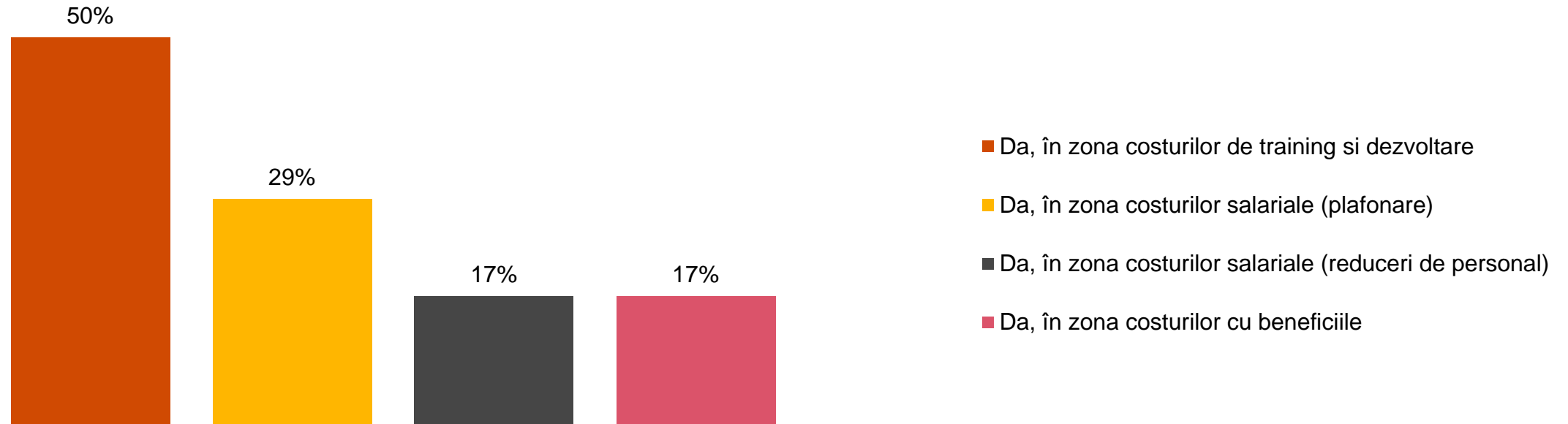
# 56% din companiile respondente au menționat că perspectiva business-ului pentru următoarele 6 luni este una pozitivă

Care sunt perspectivele business-ului pentru următoarele 6 luni?



# 50% din companiile care prognozează reduceri de costuri HR vor reduce costurile de training și dezvoltare

Aveți în vedere măsuri de reducere a costurilor în zona de Resurse Umane în următoarele 6 luni?

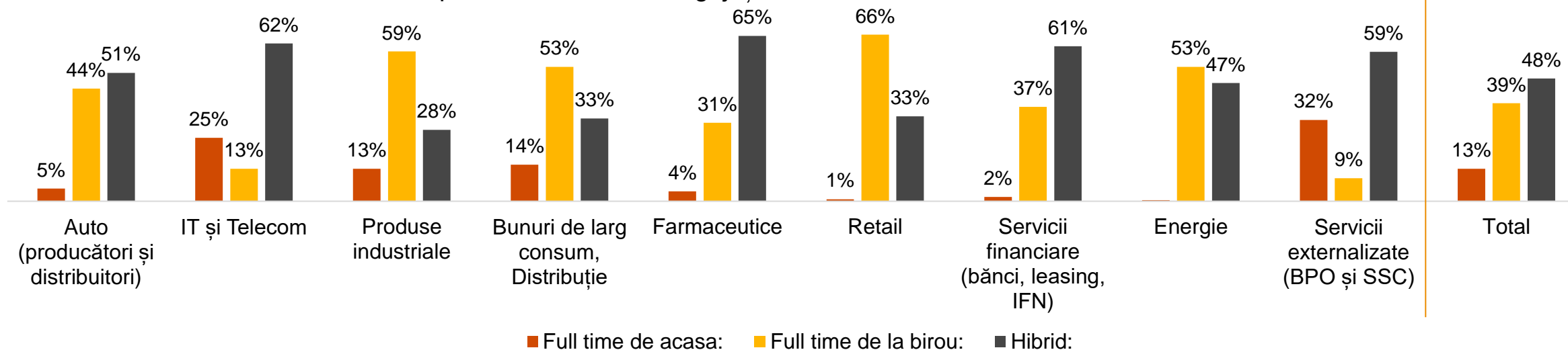


N.B. 80% din respondenți nu prognozează reduceri de costuri HR

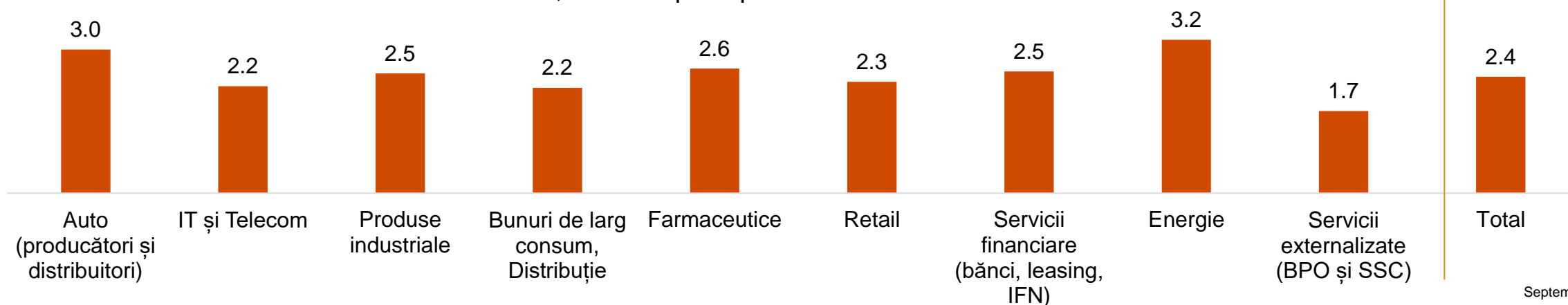


# 48% din angajați lucrează hibrid, în medie 2.4 zile de la birou

Care este procentul mediu de angajați care lucrează de acasă / de la birou / hibrid?

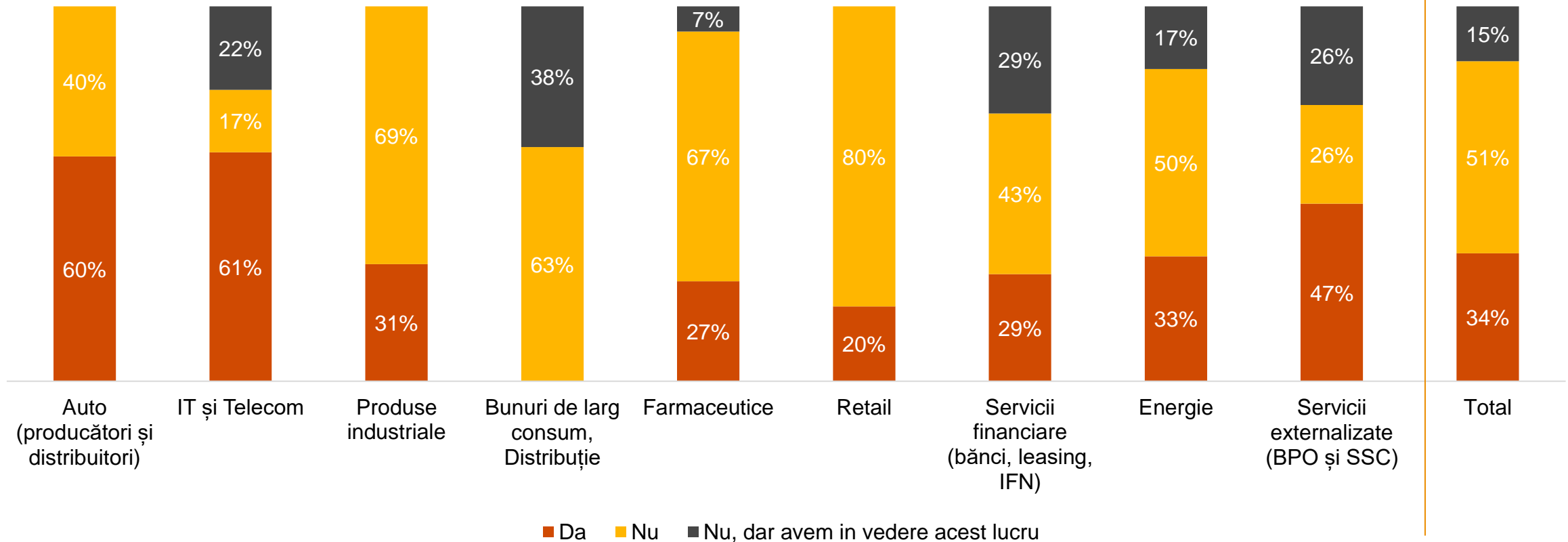


In medie, cate zile pe saptamana se lucreaza de la birou?



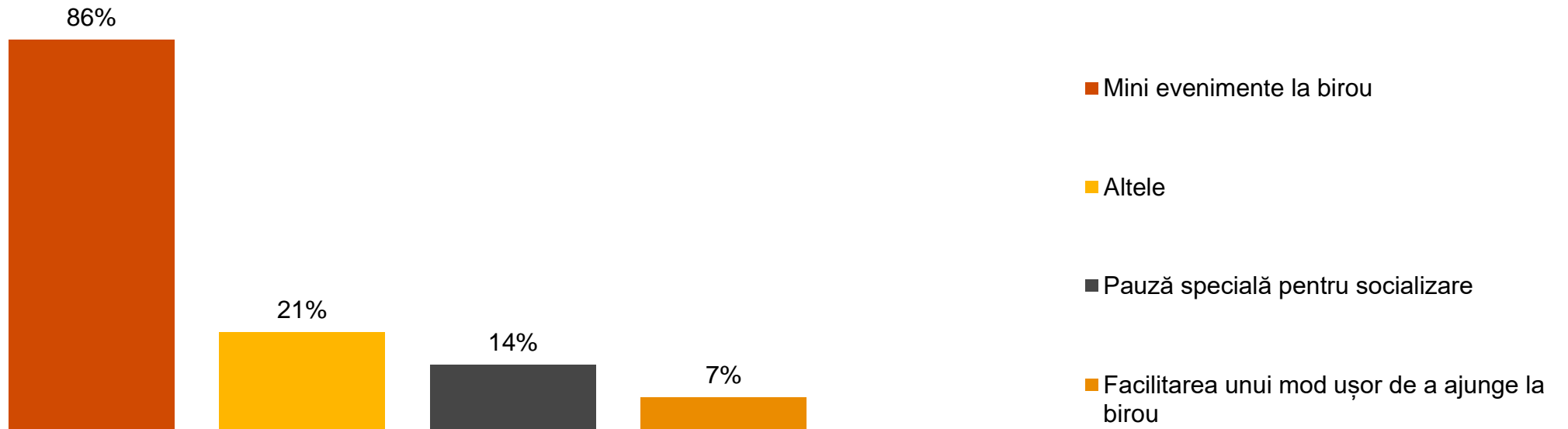
# Aproape jumătate din companii au implementat sau au în vedere implementarea unui program de încurajare a întoarcerii la birou

Ați implementat programe de încurajare a întoarcerii la birou?



# Majoritatea companiilor au introdus mini evenimente pentru a facilita întoarcerea la birou

În cazul în care ați implementat programe pentru încurajarea întoarcerii la birou, care sunt principalele caracteristici ale acestora?



N.B. "Altele" include program flexibil, program scurt vineri, modernizarea biroului, amenajarea zonelor de relaxare, mic dejun la birou

# Mulțumim

**People Analytics România**

ro\_paywell@pwc.com

pwc.com



© 2022 PwC. All rights reserved. Not for further distribution without the permission of PwC. “PwC” refers to the network of member firms of PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL), or, as the context requires, individual member firms of the PwC network. Each member firm is a separate legal entity and does not act as agent of PwCIL or any other member firm. PwCIL does not provide any services to clients. PwCIL is not responsible or liable for the acts or omissions of any of its member firms nor can it control the exercise of their professional judgment or bind them in any way. No member firm is responsible or liable for the acts or omissions of any other member firm nor can it control the exercise of another member firm’s professional judgment or bind another member firm or PwCIL in any way.