

Raport HR Barometru Trimestrul I, 2025

România
Ianuarie 2025



Cuprins

Introducere	3
1. Despre studiul HR Barometru	4
2. Eșantionul de participanți	5
Raport HR Barometru	6
1. Planificarea bugetelor pentru 2025	6
2. Fluctuația de personal	13
3. Modificări legislativ-fiscale	15

1

Introducere



Despre studiul HR Barometru

Studiul HR Barometru a fost derulat de către PwC în perioada 14 – 20 Ianuarie 2025, pe baza informațiilor furnizate de către **130 de companii participante**.

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

- Evoluția salariilor și a altor indicatori de resurse umane
- Impactul schimbărilor legislative prefigurate

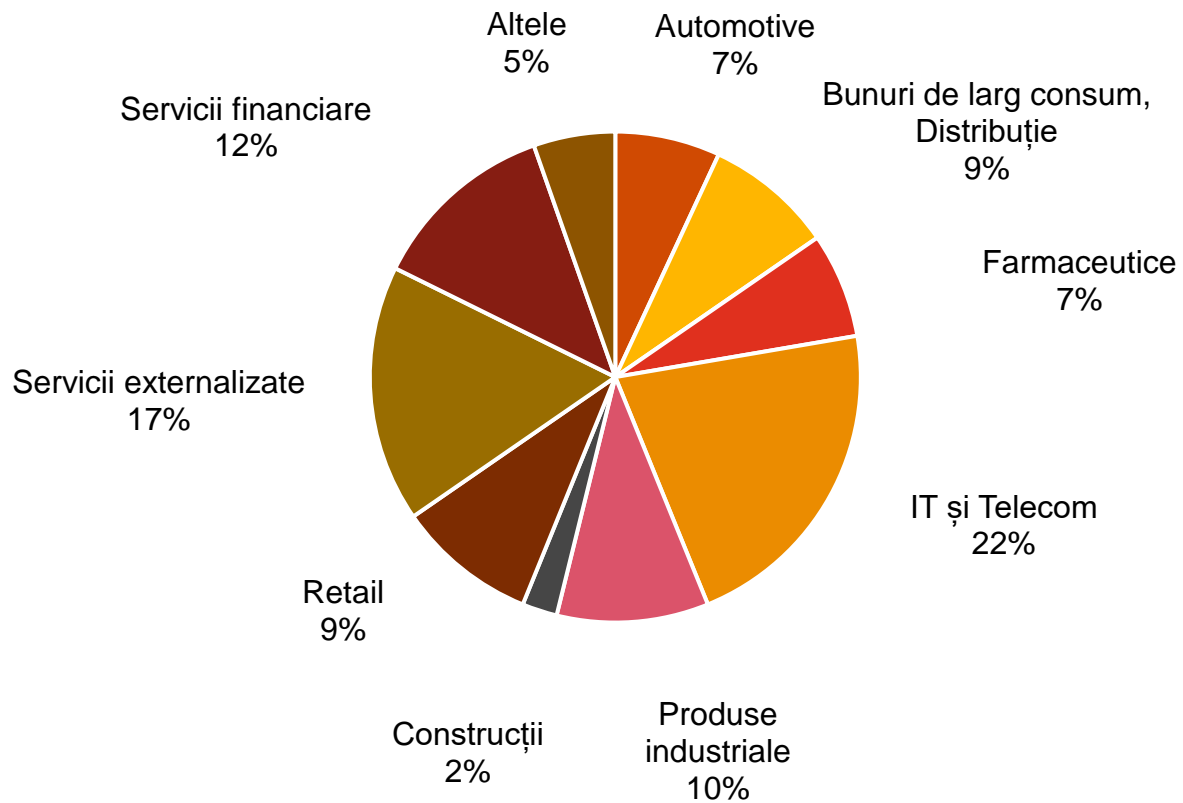
Elemente de metodologie

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

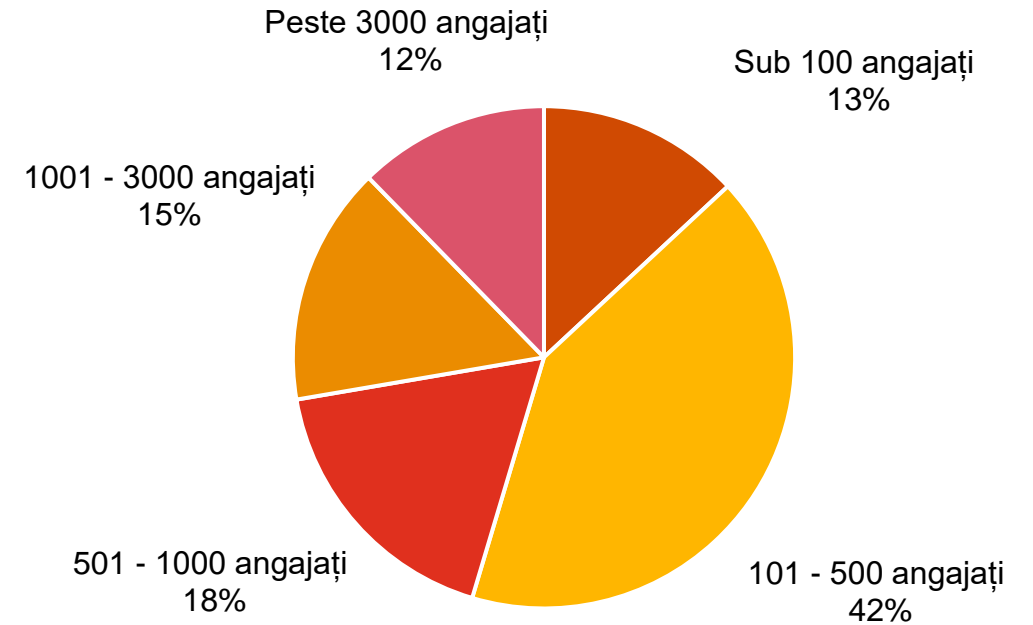
Datele colectate în sondaj au fost și vor fi tratate strict confidențial.

Eșantionul de participanți

Sectorul de activitate



Dimensiunea companiei ca număr de angajați



Total participanți = 130 companii

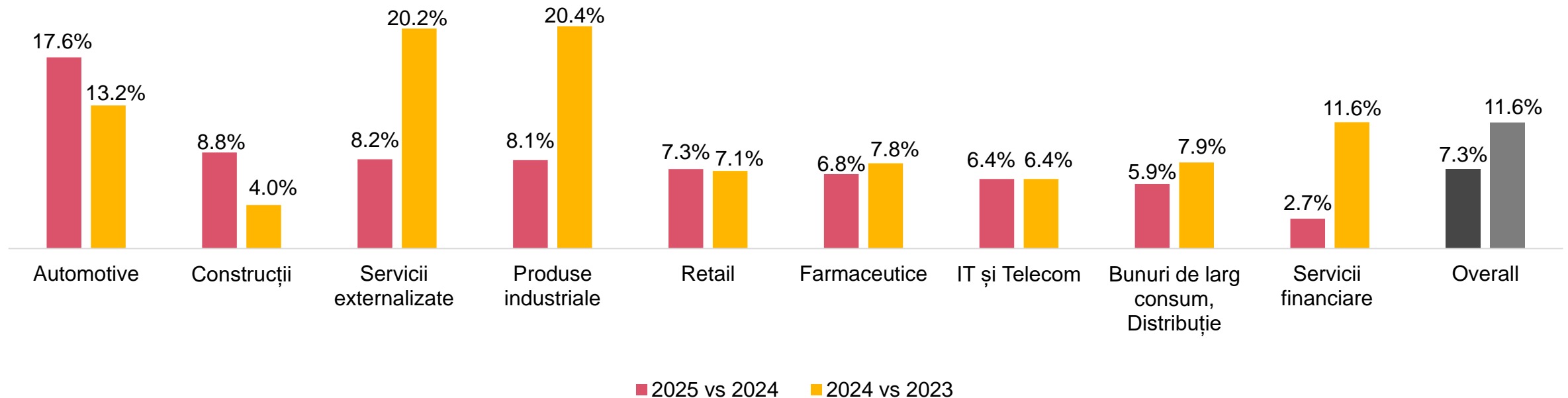
PwC

2

Modificări salariale și
fluctuație de personal

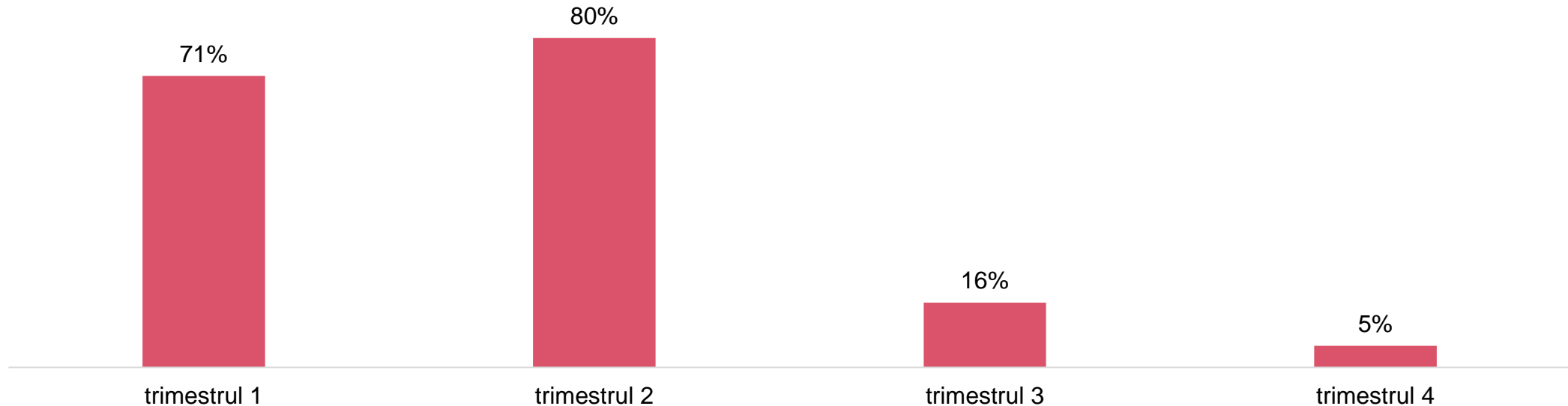
În 2025, piața generală estimează o creștere a bugetului salarial de 7.3%

Care este procentul estimat de creștere al bugetului salarial total în 2025 vs 2024 și 2024 vs 2023?



Nouă din zece companii urmează să **implementeze modificările salariale** în primele două trimestre ale anului

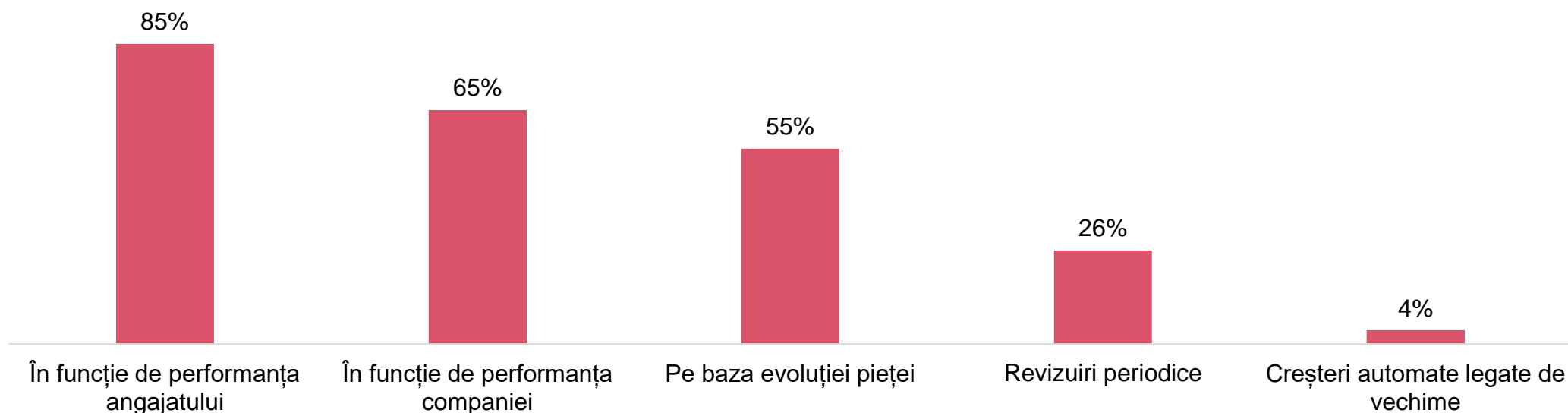
În ce perioadă/e veți implementa modificări salariale în 2025?



N.B: 5% dintre companii nu au o perioadă planificată
2% dintre companii nu vor implementa modificări în acest an

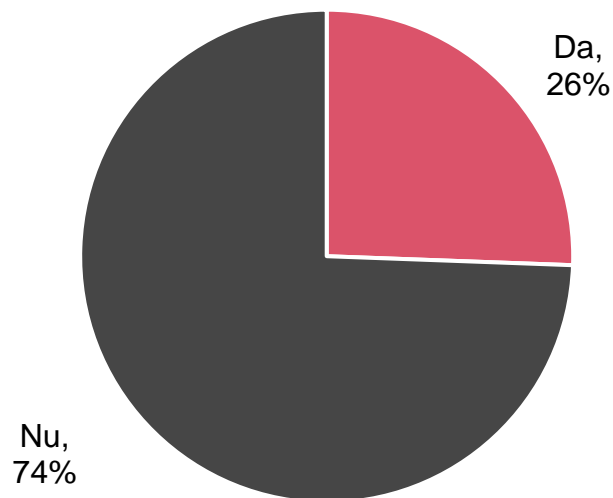
Majoritatea creșterilor salariale într-o organizație sunt determinate de performanța individuală a angajatului, urmată de performanța companiei și evoluția pieței

Cum sunt stabilite creșterile salariale în organizația dumneavoastră?



Unul din patru angajatori ajustează salariile sau acordă bonusuri pentru a reflecta inflația sau creșterea costului vieții

În compania dumneavoastră, ajustați salariile sau acordați bonusuri pentru a reflecta inflația sau creșterea costului vieții?

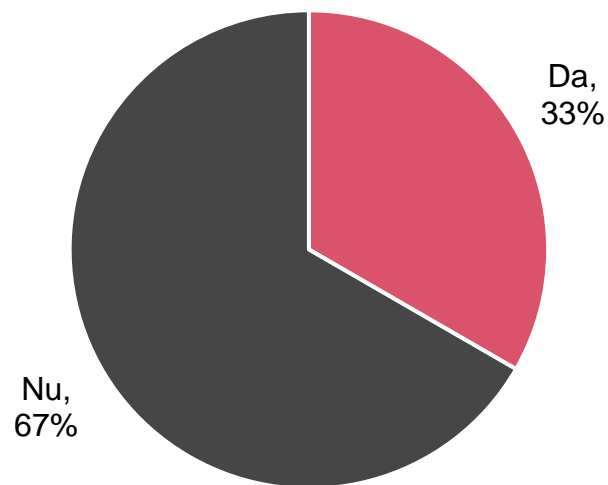


7.5%

procent de ajustare prin creșterea salariului de bază sau oferirea de bonusuri

O treime dintre angajatori are bugetul anual stabilit pentru beneficiile flexibile

Compania dumneavoastră are un buget anual stabilit pentru beneficiile flexibile?

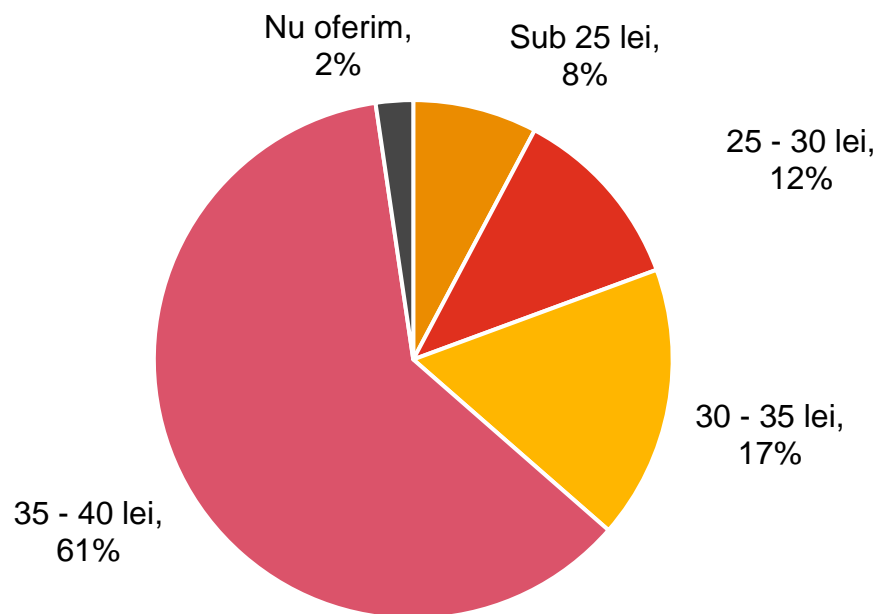


14.487 RON

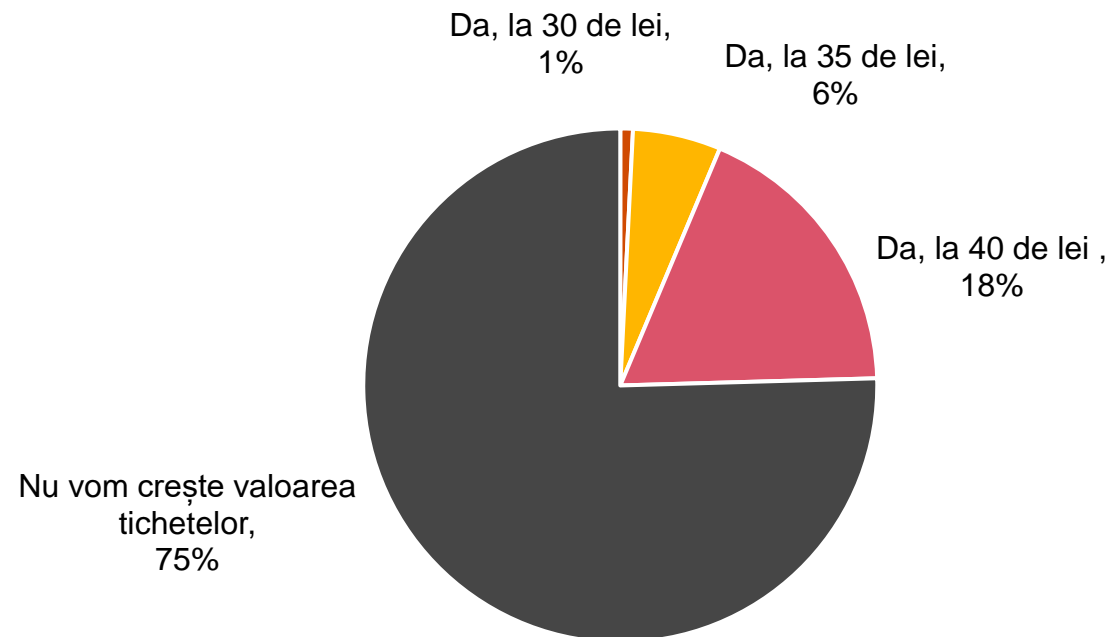
media valorii anuale a beneficiilor flexibile oferite fiecărui angajat

Majoritatea companiilor oferă deja tichete de masă cu valoarea cuprinsă între 35 și 40 RON

Care este valoarea actuală a tichetelor de masă?

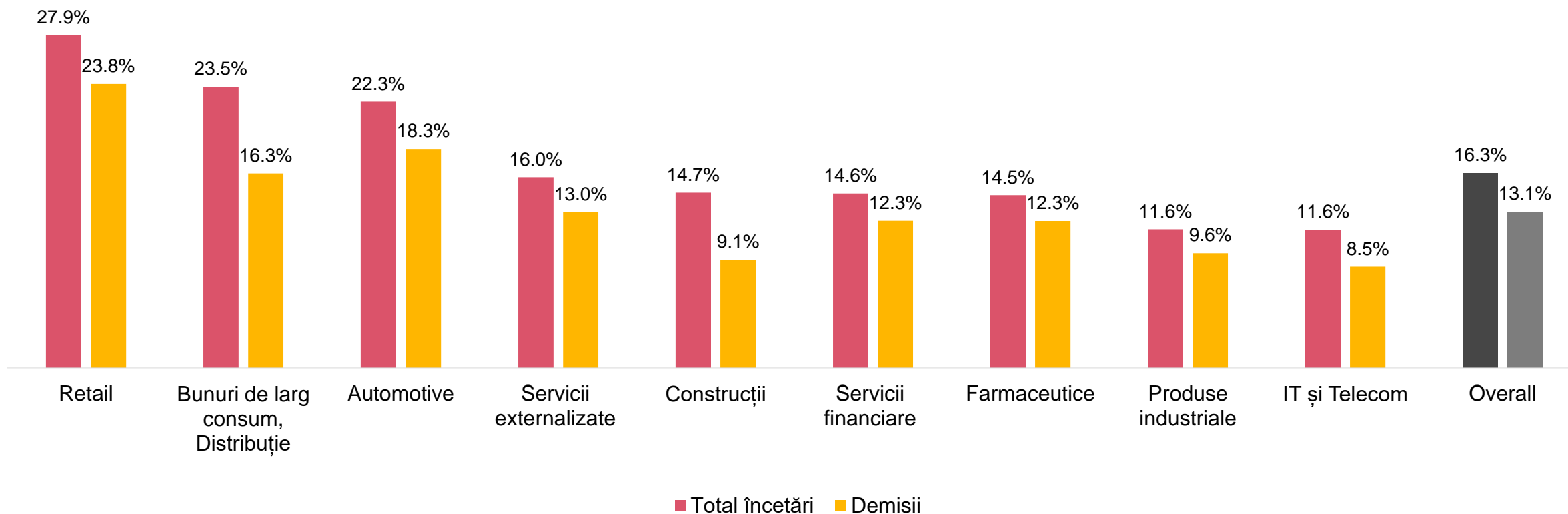


Veți crește valoarea tichetelor de masă?



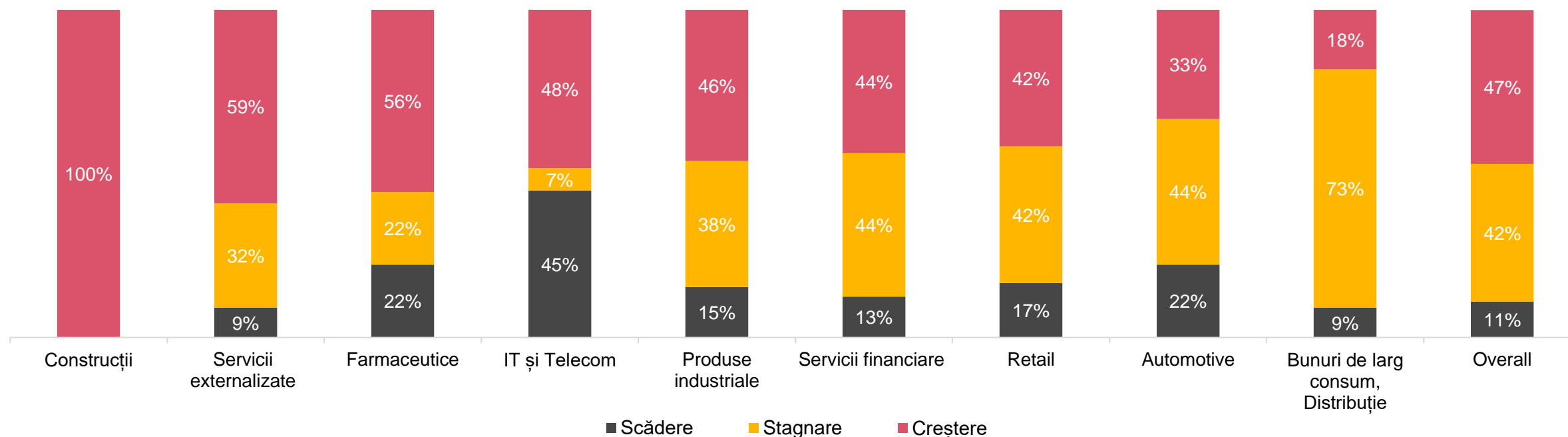
Piața generală arată că în anul 2024, 16.3% dintre angajați au încetat contractul de muncă, sectoarele Retail, FMCG și Automotive înregistrând cele mai mari valori

Ce procent de fluctuație ați înregistrat în 2024?



Nouă din zece companii consideră că numărul angajaților va rămâne constant sau va crește în 2025

Care este perspectiva evoluției numărului de angajați în 2025 comparativ cu 2024?



Media de creștere a numărului de angajați estimată în 2025 este de **11.9%**

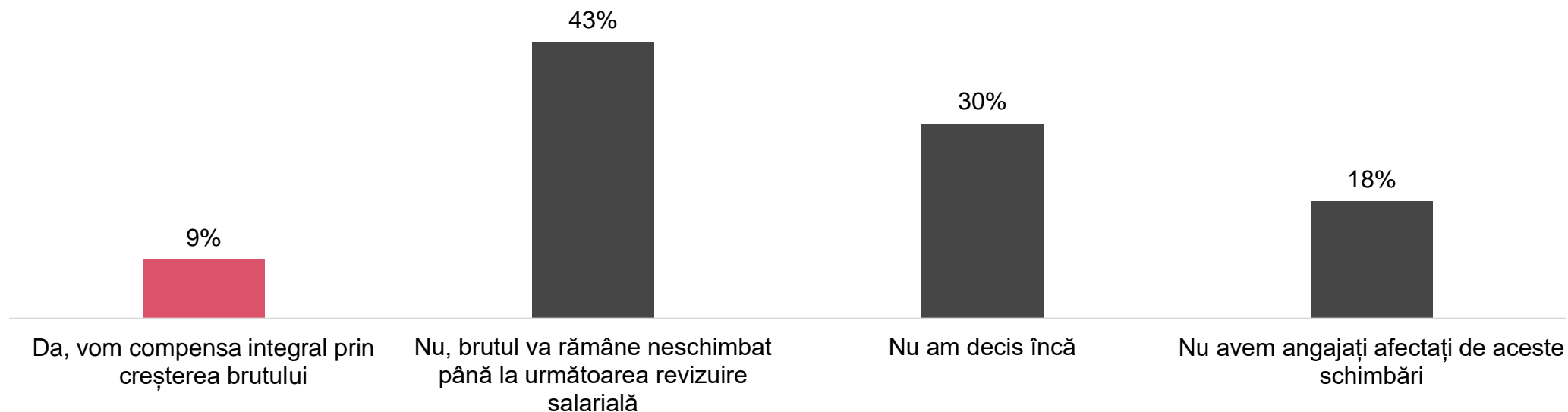
N.B. Companiile prevăd o scădere mai accentuată a numărului de angajați în 2025 față de 2024, comparativ cu tendința observată între 2024 și 2023, în special în sectoarele IT, farmaceutic și automotive.

3

Impactul schimbărilor legislative

Doar **unul din zece** angajatori intenționează să **ajusteze salariul brut** în contextul eliminării scutirii de impozit pentru angajații din IT, Construcții și Agricultură

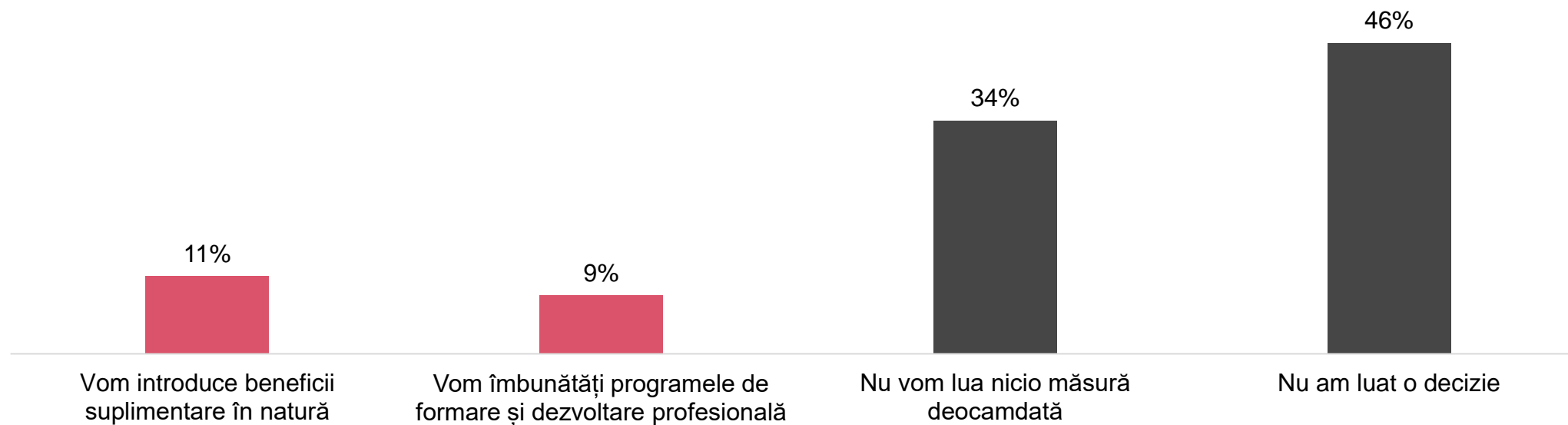
Intenționați să ajustați salariul brut în contextul eliminării scutirii de impozit aplicată angajaților din domeniile IT, construcții și agricultură?



N.B. Procentele fac referire exclusiv la respondenții care activează în sectoarele IT, Construcții și Agricultură.

Două din zece companii intenționează să atenueze impactul modificărilor fiscale prin beneficii suplimentare sau programe de formare și dezvoltare profesională

Ce alte măsuri intenționați să implementați pentru a atenua impactul eliminării facilităților fiscale asupra angajaților?

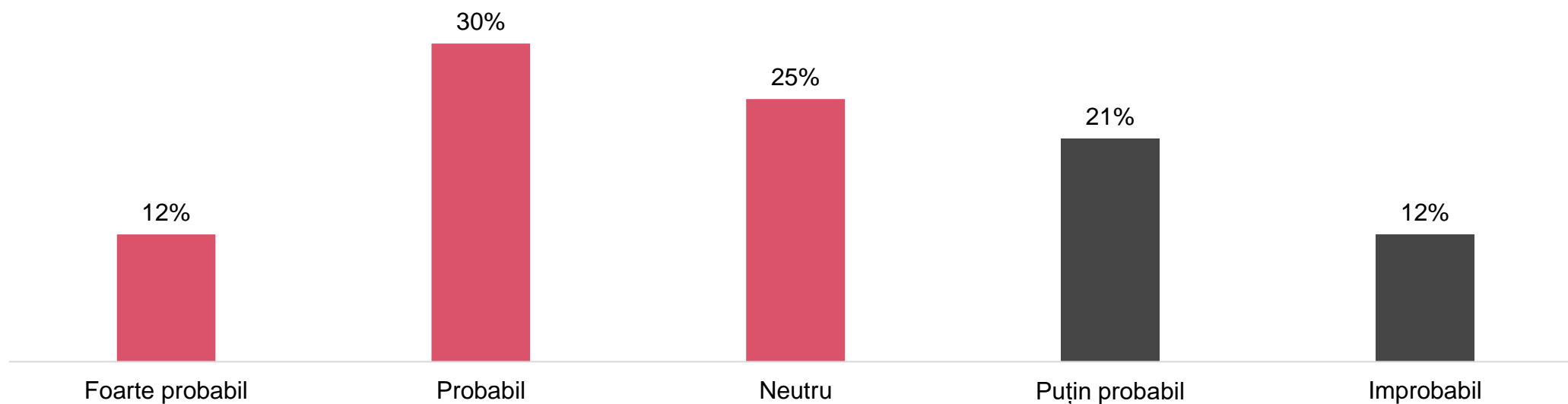


N.B. Procentele fac referire exclusiv la respondenții care activează în sectoarele IT, Construcții și Agricultură.

Patru din zece companii consideră că **fluctuația de personal va crește** în rândul angajaților afectați de modificările legislative

Cum evaluați impactul măsurilor fiscale asupra salariaților?

Creșterea fluctuației în rândul categoriilor afectate

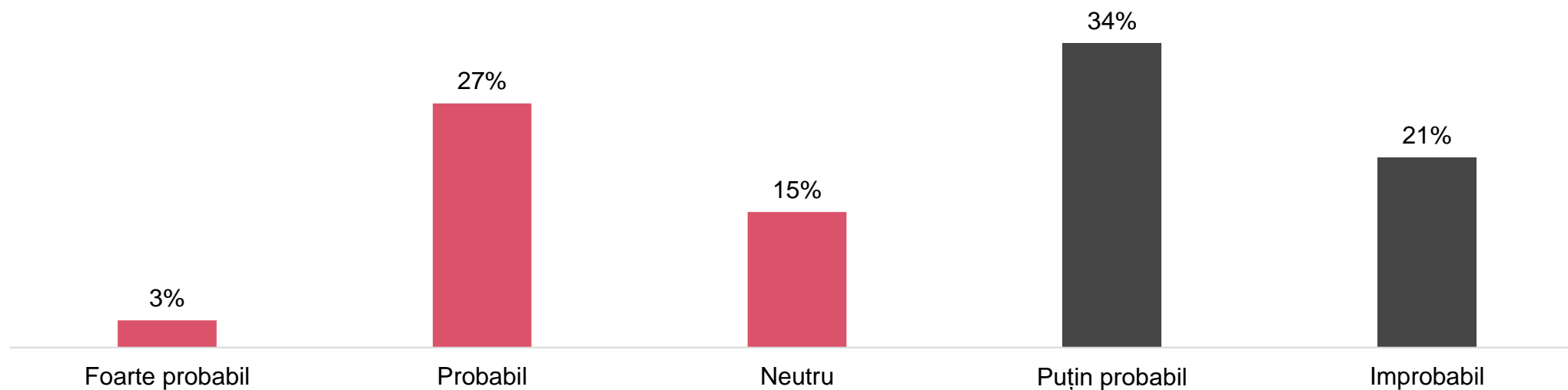


N.B. Procentele fac referire exclusiv la respondenții care activează în sectoarele IT, Construcții și Agricultură.

O treime dintre angajatori iau in considerare migrarea spre alte forme de colaborare

Cum evaluați impactul măsurilor fiscale asupra salariaților?

Migrarea spre alte forme de colaborare

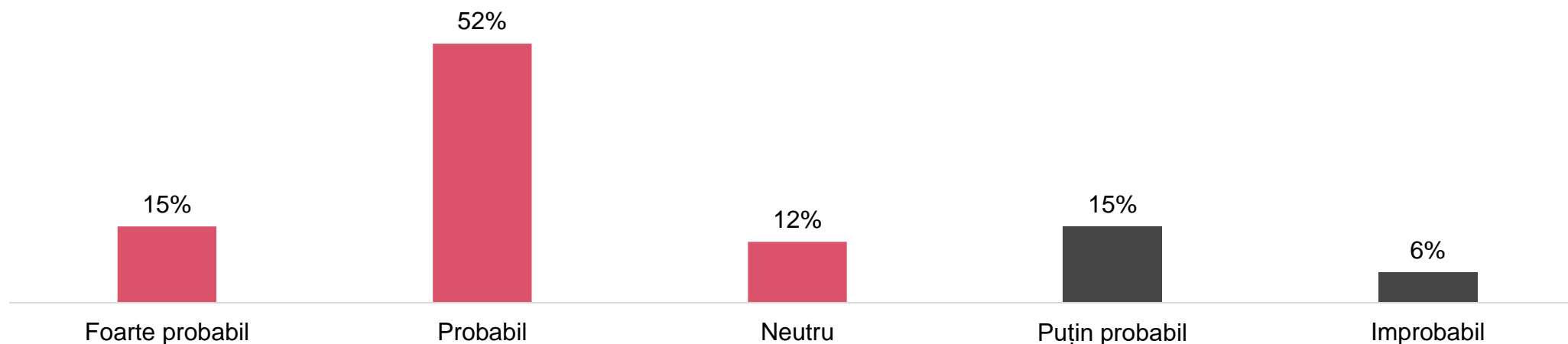


N.B. Procentele fac referire exclusiv la respondenții care activează în sectoarele IT, Construcții și Agricultură.

Două treimi dintre companii consideră că eliminarea scutirii de impozit va duce la o reducere a motivației și productivității angajaților lor

Cum evaluați impactul măsurilor fiscale asupra salariaților?

Reducerea motivației sau productivității



N.B. Procentele fac referire exclusiv la respondenții care activează în sectoarele IT, Construcții și Agricultură.

Mulțumim!

People Analytics România

ro_paywell@pwc.com

pwc.com



© 2025 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.