

Raport HR Barometru Trimestrul II, 2025

România
Aprilie 2025



Cuprins

1. Introducere

Despre raportul HR Barometru	4
Eșantionul de participanți	5

2. Raportul HR Barometru

Planificarea bugetului pentru 2025. Modificări legislative și fiscale.	6
Transparența salarială	16

1

Introdurre



Despre studiul HR Barometru

Sondajul HR Barometer a fost realizat de PwC între 28 martie - 4 aprilie 2025 și se bazează pe informațiile furnizate de 130 de companii participante. Scopul principal al acestui sondaj a fost obținerea unor perspective actualizate asupra practicilor de resurse umane, cu accent pe:

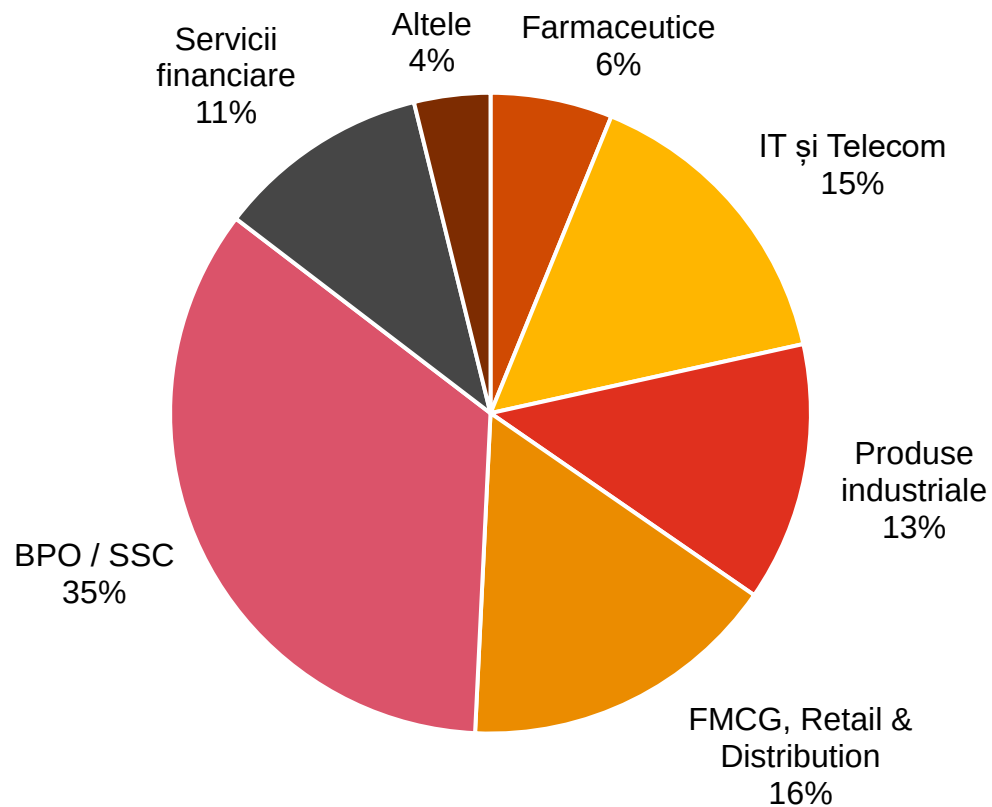
- Evoluția bugetului salarial și fluctuația personalului
- Directiva UE privind transparența salarială

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

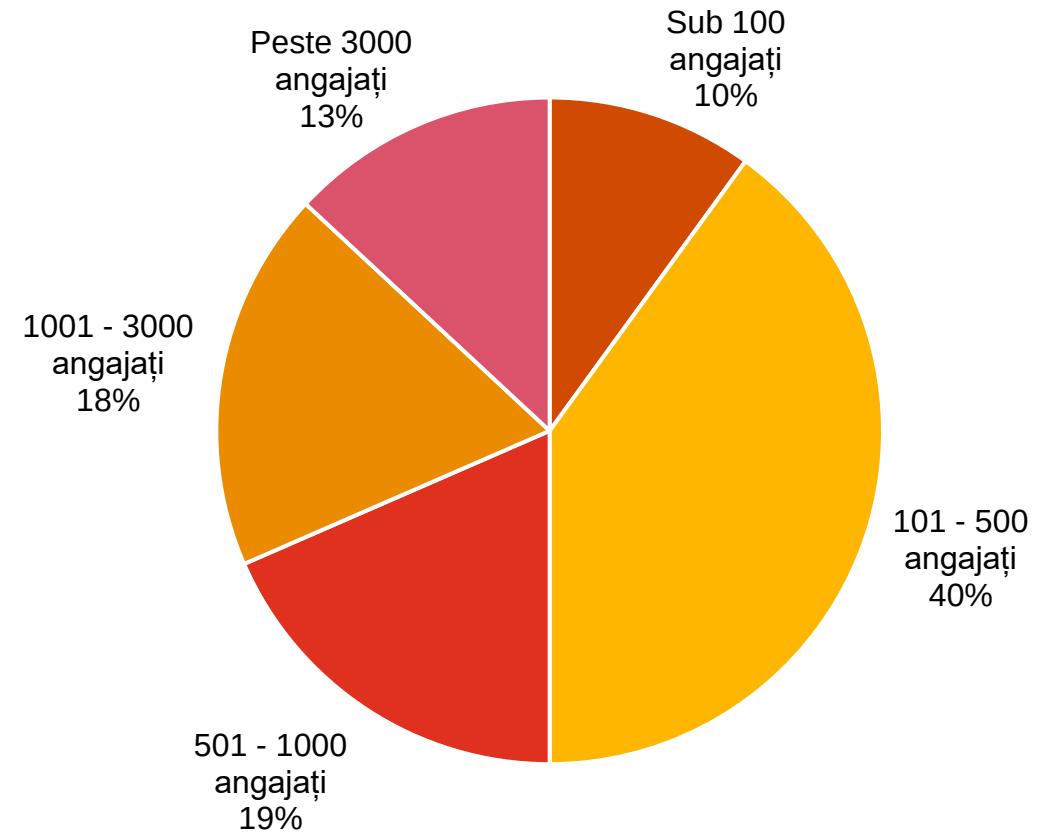
Sectorul de activitate



Total participanți = 130 companii

PwC

Dimensiunea companiei ca număr de angajați



Aprilie 2025

5

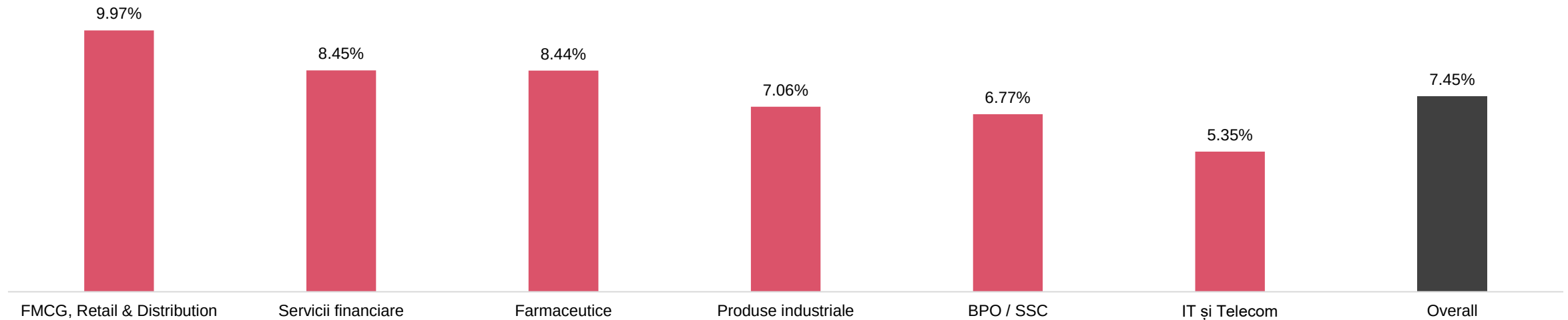
2

**Planificarea bugetului pentru
2025.**

**Modificări legislative și
fiscale.**

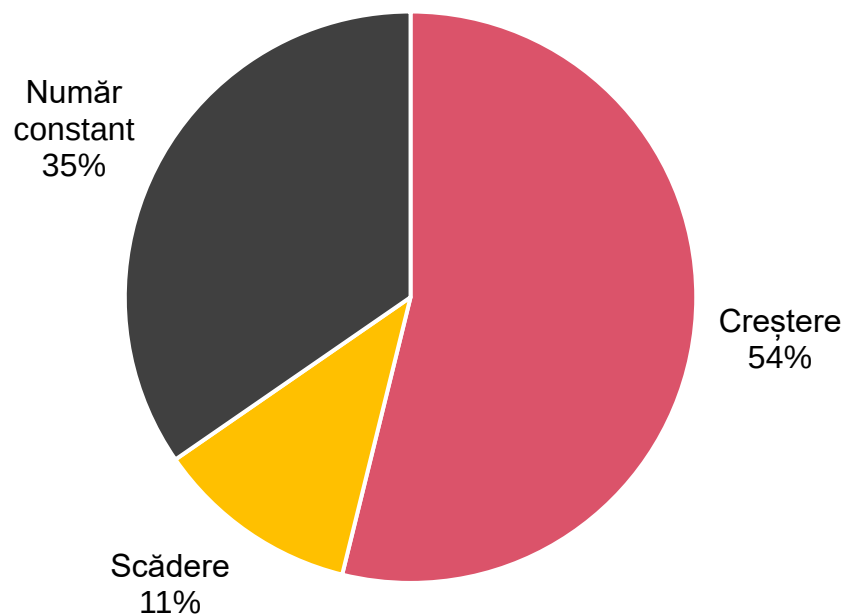
Există mici diferențe în ceea ce privește estimarea creșterilor salariale la nivel de sector. Serviciile Financiare înregistrează cea mai mare diferență de 2,03%, în timp ce BPO/SSC înregistrează o diferență de doar 0,01%

2025 vs 2024



Estimarea creșterii numărului de angajați pentru 2025 este de 11,77%, mai mult de jumătate dintre respondenți anticipând o creștere

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



Care este estimarea procentuală a creșterii sau scăderii numărului de angajați în 2025 față de 2024?

e **11.77%**

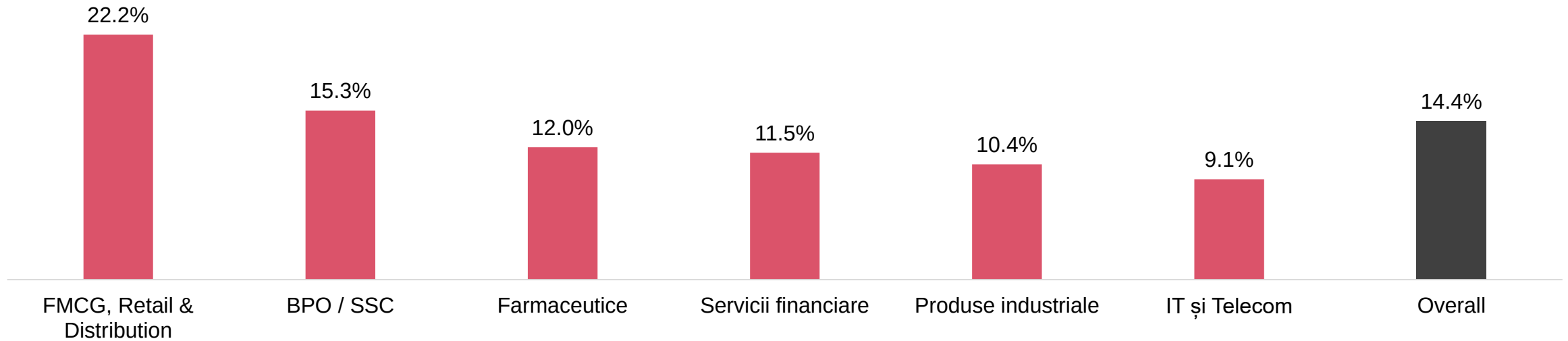
Estimarea **creșterii** numărului de angajați - 2025 vs. 2024

e **-10%**

Estimarea **scăderii** numărului de angajați - 2025 vs. 2024

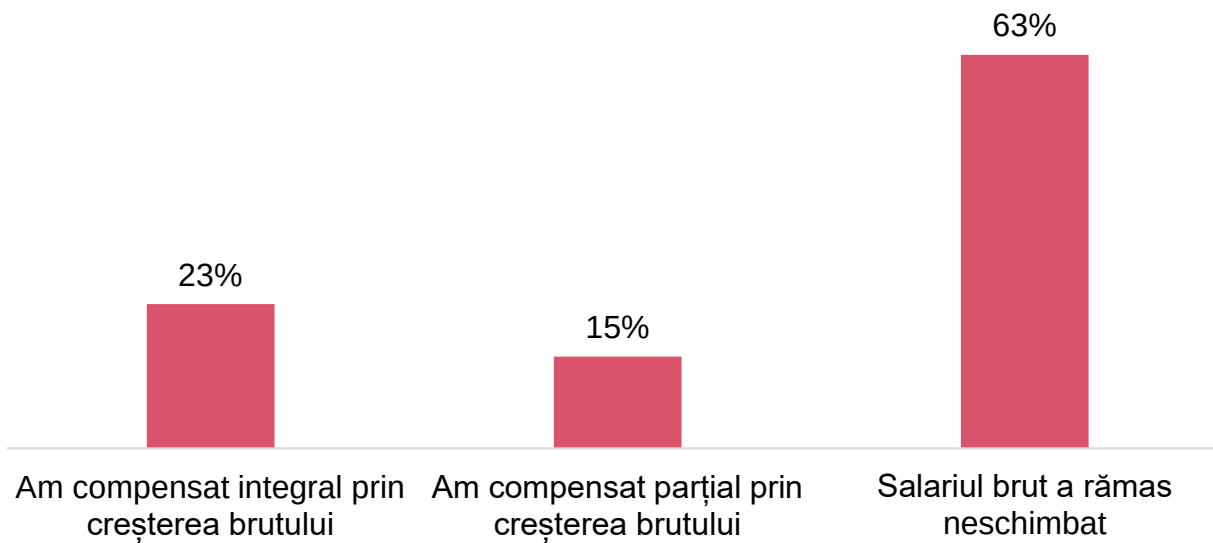
Rata generală de atriție este de 14,4%, indicând o tendință semnificativă de fluctuație a personalului, cu diferențe notabile între sectoare, cel mai ridicat procent fiind în FMCG, Retail & Distribution

Care a fost rata de fluctuație a personalului pentru 2024?

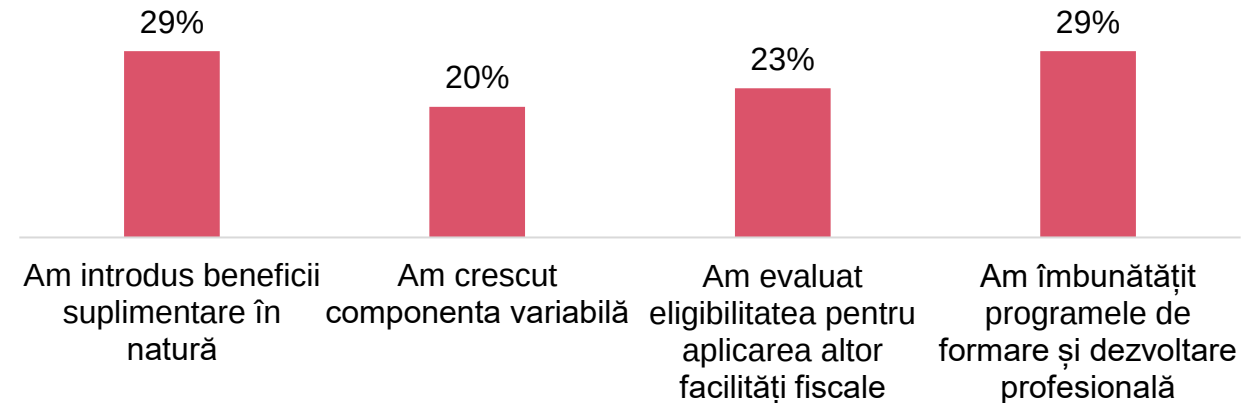


Referitor la eliminarea beneficiilor fiscale, 23% dintre respondenți au abordat ajustările salariale prin creșterea salariilor brute, iar 29% au implementat beneficii suplimentare în natură

Cum ați gestionat ajustarea salariului brut în contextul eliminării scutirii de impozit aplicată angajaților din domeniile IT, construcții și agricultură?



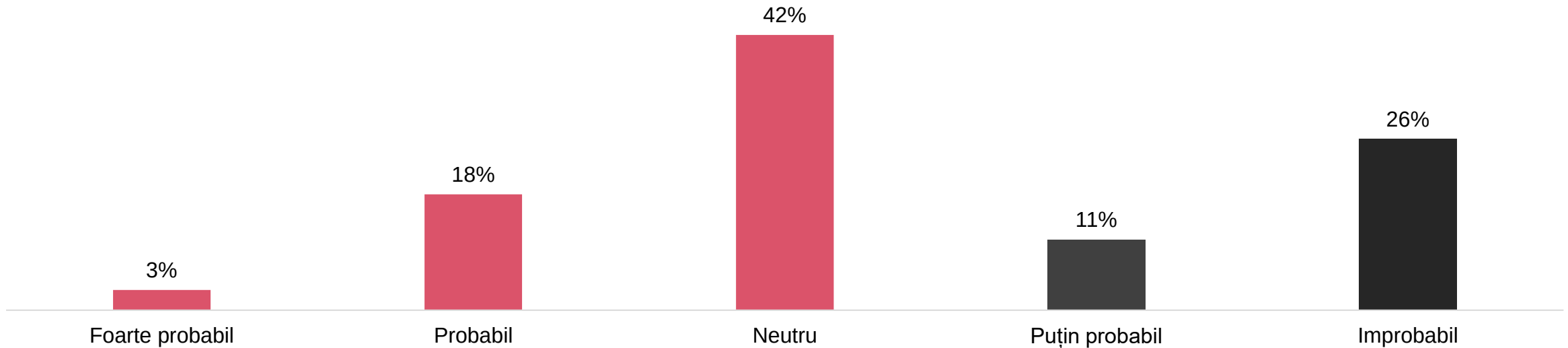
Ce alte măsuri ați luat pentru a atenua impactul eliminării facilităților fiscale asupra angajaților?



N.B. Din eșantionul de 130 de companii respondente, 56% au indicat că nu au luat măsuri pentru a atenua impactul eliminării beneficiilor fiscale asupra angajaților, în timp ce 19% nu au luat încă o decizie finală. Procentele prezentate în grafice sunt calculate din respondenții care au selectat una dintre primele trei opțiuni de răspuns.

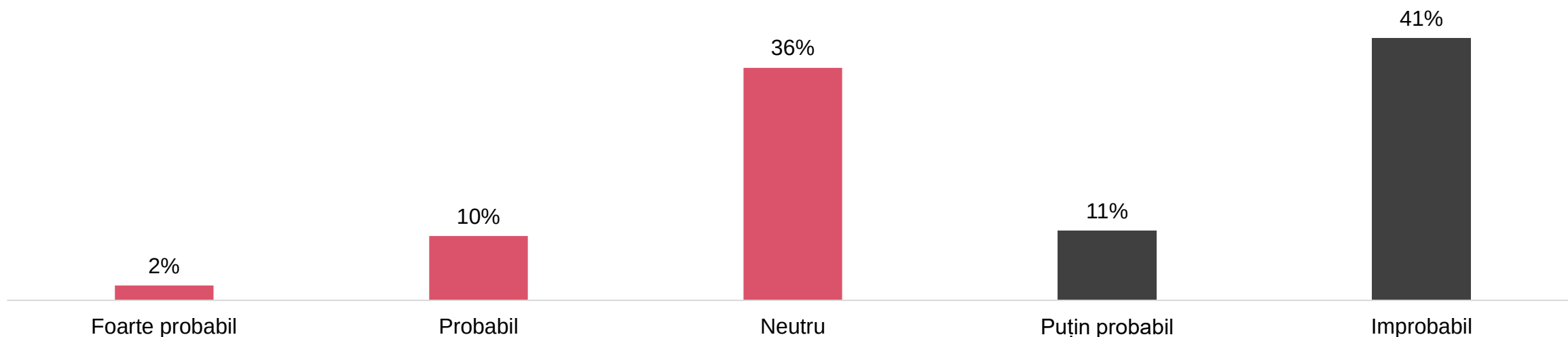
Majoritatea respondenților adoptă o poziție neutră sau consideră improbabilă o creștere a fluctuației personalului în rândul categoriilor afectate

Creșterea fluctuației în rândul categoriilor afectate



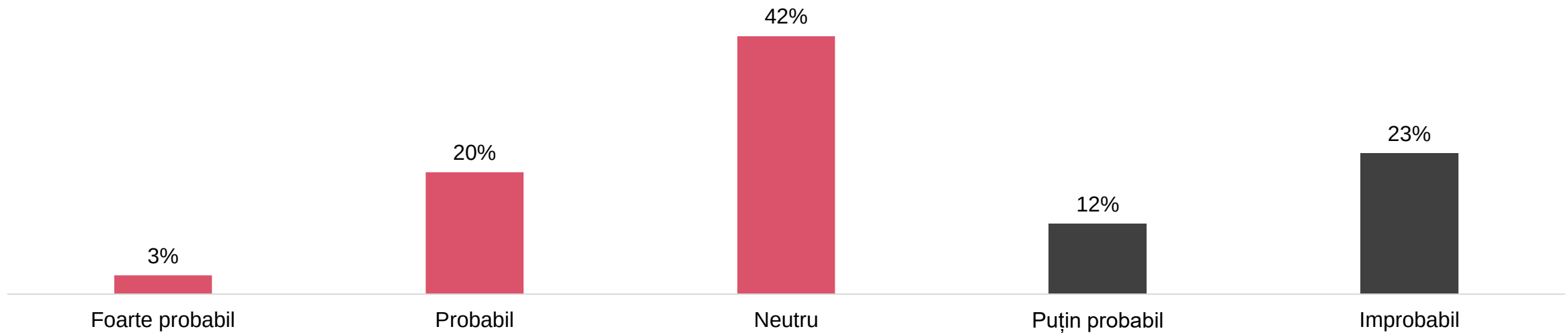
Majoritatea respondenților consideră improbabilă migrarea spre alte forme de colaborare, în timp ce o parte semnificativă se menține neutră

Migrarea spre alte forme de colaborare



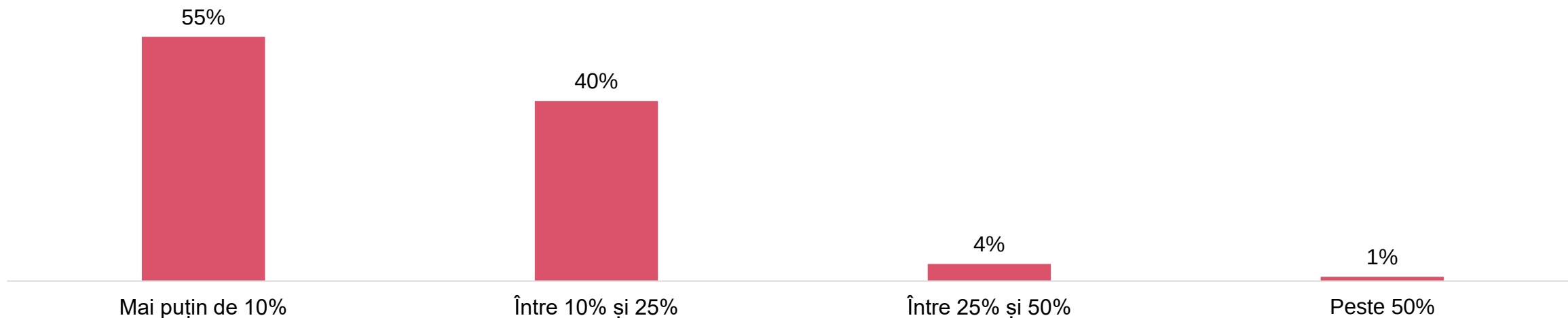
Majoritatea respondenților sunt neutri față de ideea unei scăderi a motivației sau productivității, indicând incertitudine în această privință

Reducerea motivației sau productivității



Mai mult de jumătate dintre respondenți indică faptul că bonusurile, indemnizațiile și alte adaosuri reprezintă mai puțin de 10% din bugetul total de salarii

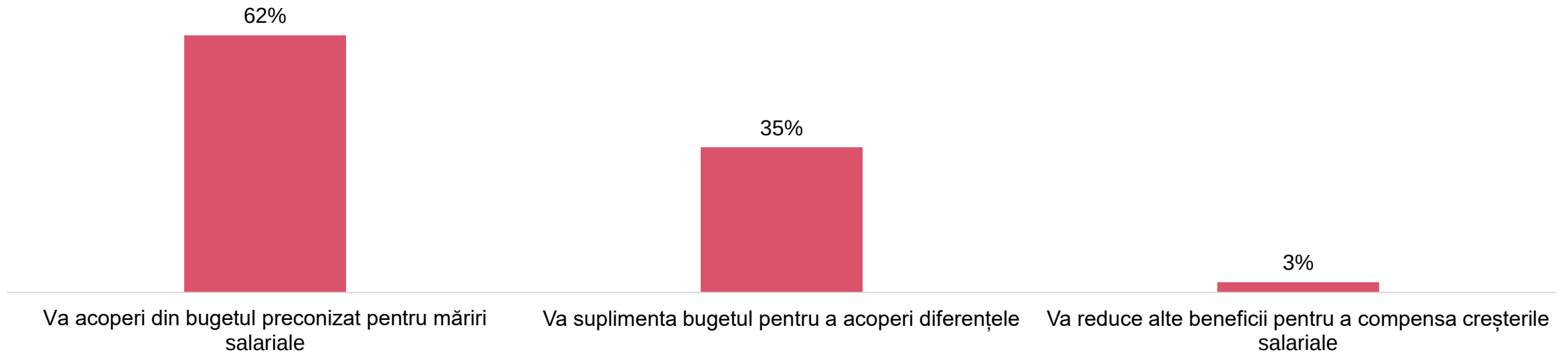
Pentru companiile care oferă indemnizații, sporuri și/sau alte adaosuri pe lângă salariul de bază, afectate de modificarea legii 283/2024, ce procent din bugetul total de salarii reprezintă sporurile, indemnizațiile și/sau alte adaosuri în raport cu sala



N.B. Întrebarea a fost adresată companiilor care oferă indemnizații, bonusuri și/sau alte adaosuri la salariul de bază, afectate de modificarea Legii 283/2024.

Majoritatea companiilor intenționează să gestioneze impactul financiar al modificării salariului de bază acoperindu-l din bugetul deja planificat pentru creșteri salariale

Cum intenționează compania dvs să gestioneze impactul financiar al modificării salariului de bază, având în vedere schimbările din lege?

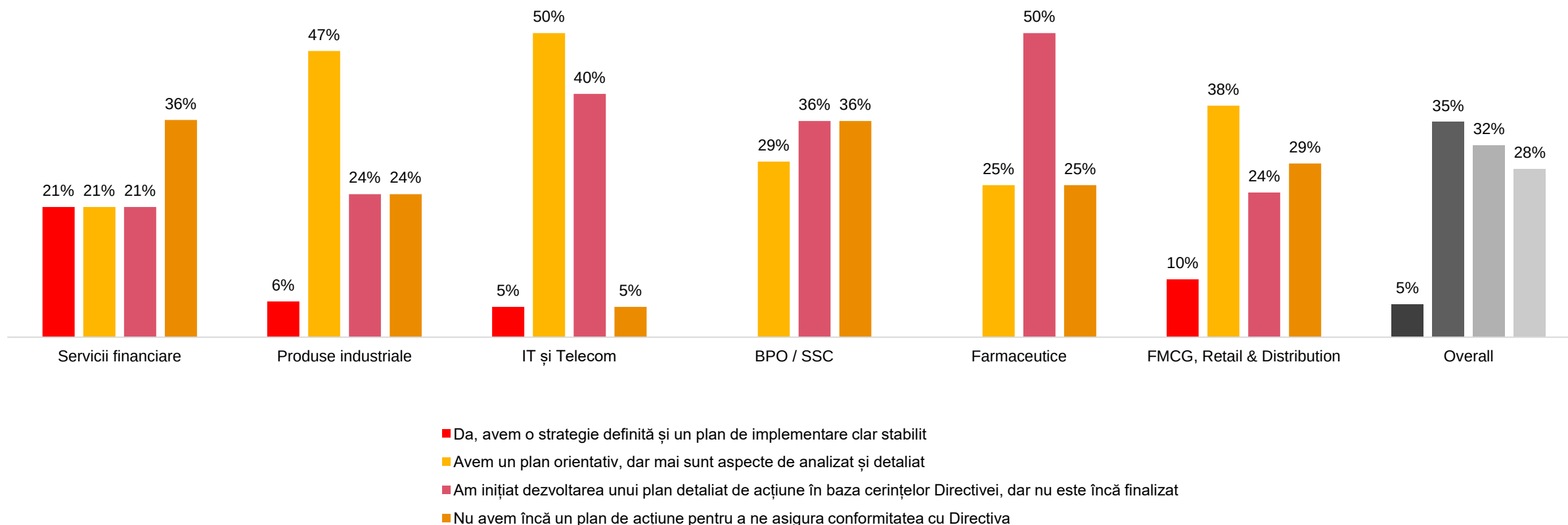


3

Transparența salarială

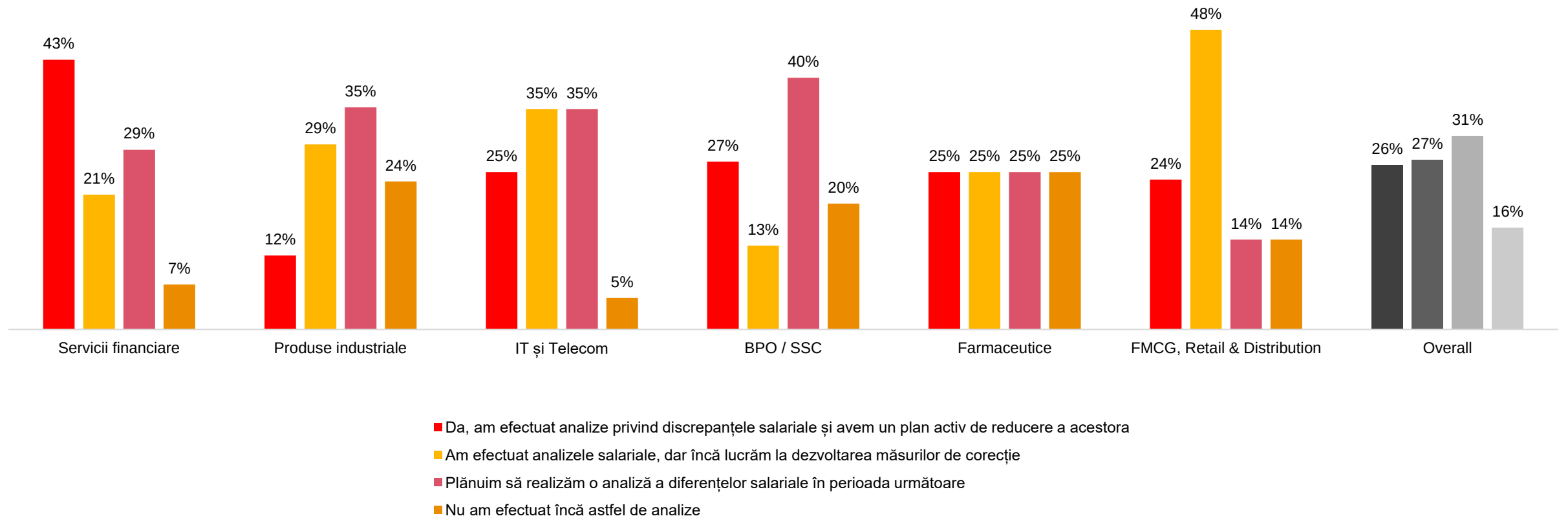
Șapte din zece companii au o strategie definită sau un plan preliminar în ceea ce privește conformitatea cu Directiva UE privind transparența salarială

Aveți un plan de acțiune pentru a vă asigura conformitatea cu Directiva UE de transparență salarială?



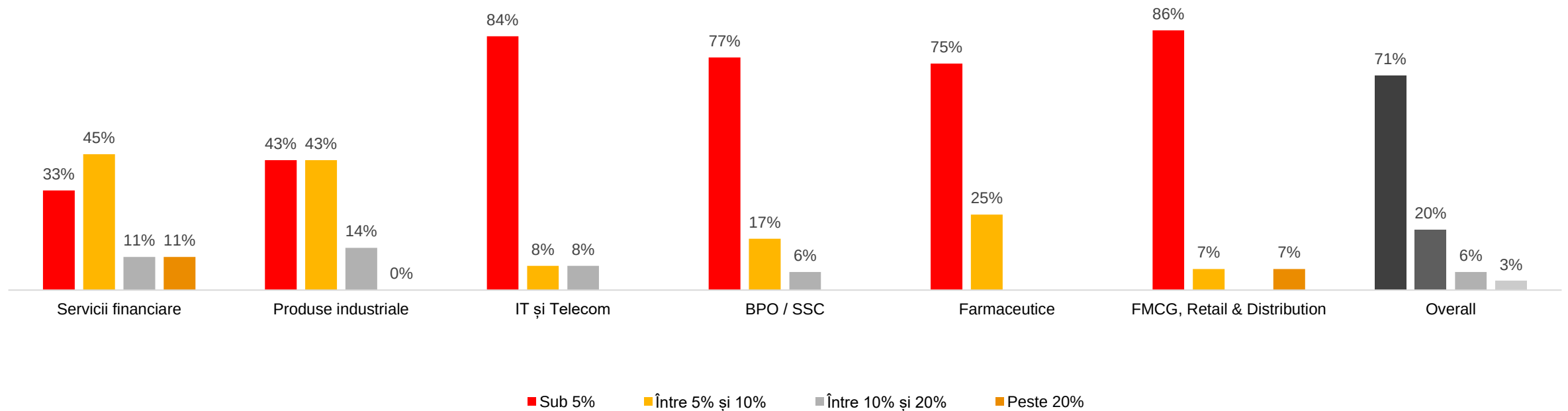
Peste jumătate dintre respondenți lucrează activ pentru a reduce inechitățile sau dezvoltă măsuri corective

Aveți un plan pentru corectarea inechităților salariale?



Şapte din zece respondenţi raportează un decalaj salarial de gen mai mic de 5%

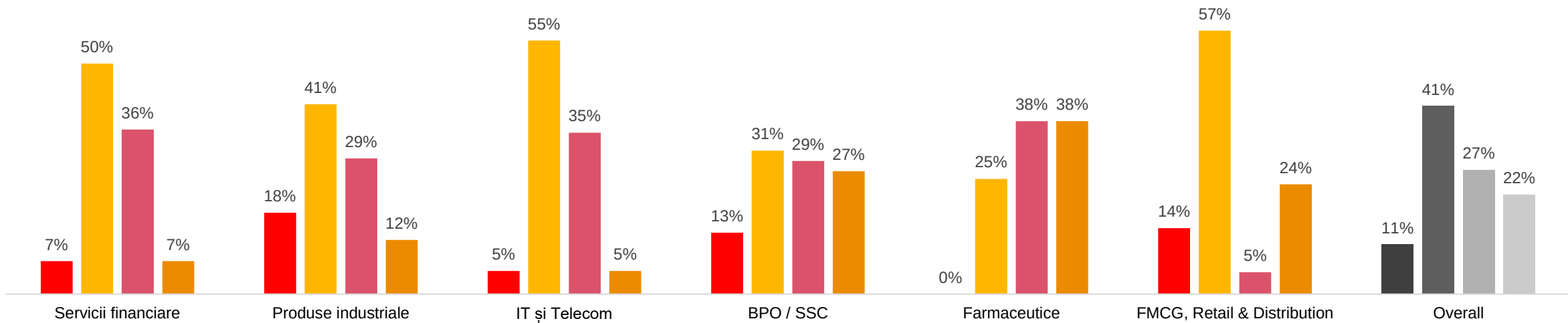
Care este decalajul salarial în funcţie de gen la nivelul organizaţiei pe care l-aţi identificat în urma analizelor salariale?



N.B. Pentru acest grafic, am luat în considerare doar răspunsurile companiilor care au selectat primele două opţiuni la întrebarea anterioară, rezultând astfel un eşantion mai mic.

Jumătate dintre companiile respondente au un proces clar definit și implementat pentru a se conforma cu Directiva UE privind transparența salarială

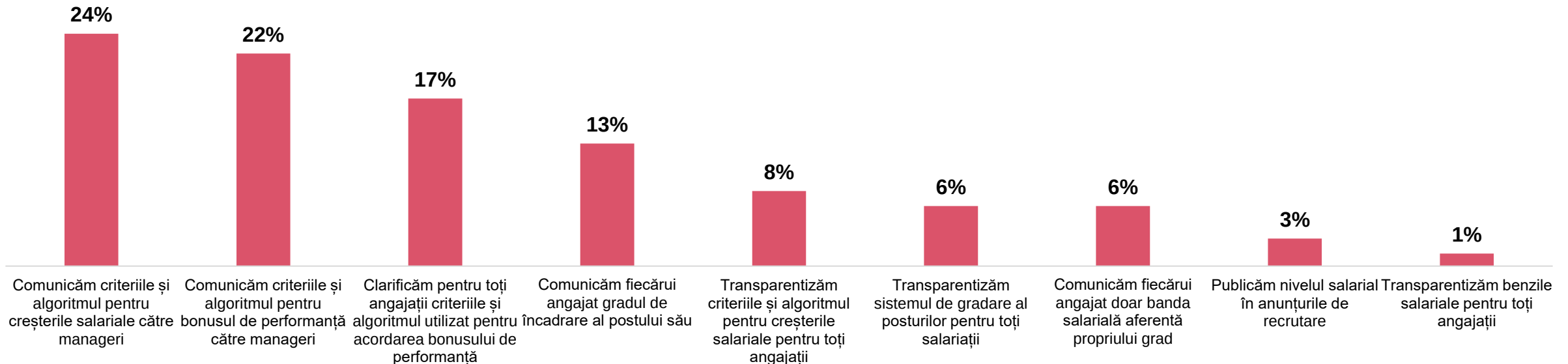
În ce măsură considerați că procesele de remunerare, recrutare, promovare și evaluare a performanței sunt aliniate cu principiile echității și transparenței salariale prevăzute în Directiva UE?



- Procesele sunt clar definite și implementate conform cerințelor Directivei
- Procesele sunt definite, dar necesită îmbunătățiri pentru a asigura echitatea și transparența salarială
- Lucrăm activ la redefinirea și documentarea proceselor pentru a respecta cerințele Directivei
- Avem doar parțial definite aceste procese și trebuie să le reprojecțăm înainte de a le alinia cu Directiva

Mai puțin de 10% dintre respondenți adoptă o practică complet transparentă în ceea ce privește intervalele de salarizare

Care dintre următoarele practici de comunicare și transparență sunt implementate în organizația dvs.?



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.