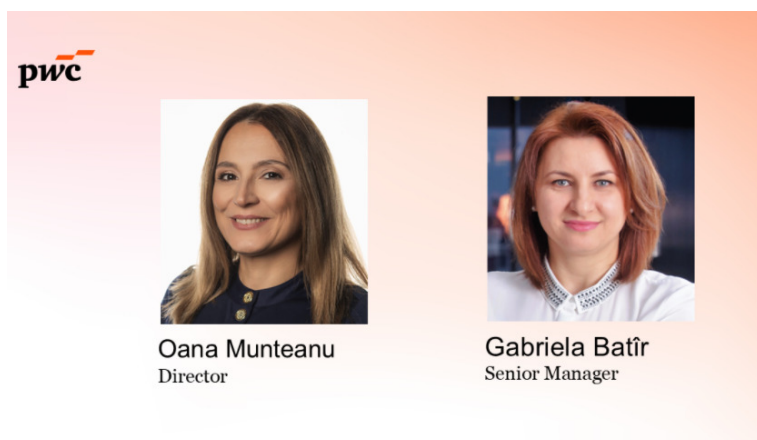


PayWell 2025: Creșterea salarială în companiile private încetinește o dată cu economia



Companiile private din România prognozează o creștere medie de 6% a salariilor de baza în 2026, după un avans de 7,47% în acest an și 10,45% anul trecut, arată studiul salarial și de beneficii PwC PayWell 2025.

Majorările salariale au încetinit în ultimul an, iar estimările companiilor arată că tendința se va menține și anul viitor, în condițiile în care creșterea economică a frânat brusc și perspectivele de revenire sunt incerte. Datele Institutului Național de Statistică (INS) indică o creștere economică de doar 0,8% în 2024 și 0,3% în primul semestru din 2025 față de aceeași perioadă a anului trecut. Pe de altă parte, creșterea inflației erodează veniturile angajaților și pune presiune pe companii să actualizeze salariile, în special în sectoare unde nivelurile salariale medii sunt mai reduse, precum industrie sau retail.

În acest an, sectorul tech a înregistrat cea mai mare creștere a salariului mediu, de 9%, fiind de asemenea și sectorul cu cel mai mare salariu brut mediu dintre cele analizate, cu 21.085 lei. Sectorul de retail a avut a doua cea mai mare creștere, de 8,99%, urmat de industrie, cu 8,32%. La polul opus, sectorul farmaceutic a înregistrat o majorare a salariului mediu de bază de doar 3,56%. Observăm însă că sectoarele cu creșteri mai mari anul trecut au redus anul acesta creșterile și invers, ceea ce înseamnă că diferențele nu reflectă realități economice diferite, ci că la 2-3 ani fiecare sector se reglează privind actualizarea salariilor la nivelul pieței, în funcție de dinamica cerere-oferta.

Funcțiile organizaționale cu cele mai mari creșteri anul acesta au fost cele de vânzări (9,37%) și de servicii administrative și de infrastructură (9,08%), urmate de HR (7,69%) și IT (7,13%), reflectând prioritățile organizațiilor.

În următorul an, companiile din industrie anticipează cea mai mare creștere a salariului mediu, de 8,33%, urmate de companiile farmaceutice (6,92%) și cele din retail (6,68%). În schimb, companiile din tehnologie se așteaptă la o majorare de 5,29%, cea mai mică dintre sectoarele incluse în studiu.

Decalajul salarial între femei și bărbați se menține

Studiul PayWell 2025 arată că diferența de remunerare între femei și bărbați se menține. Deși la nivelul angajaților cu venituri mici, salariile de bază medii pentru femei și bărbați sunt similare, decalajul crește în grupul salariaților cu venituri medii și devine și mai vizibil în rândul angajaților cu venituri mari. Deși în România, diferențele salariale de gen analizate post cu post sunt relativ mici în comparație cu alte țări, problema este mai degrabă de reprezentare a femeilor în posturi cu salarii mari. Femeile tind să ocupe locuri de muncă mai slab plătite decât bărbații: 74% dintre angajații din sfertul cel mai slab plătit sunt femei, în timp ce în sfertul cel mai bine plătit

procentul acestora scade la 56%. Eșantionul studiului este compus din 66% femei și 34% bărbați.

Cele mai mari decalaje salariale se înregistrează în sectoarele bancar și tech și cele mai mici în industrie și sectorul farmaceutic.

Alți factori ce contribuie la un salariu mai mare

Vârsta influențează semnificativ venitul angajaților. Categoria de vârstă cu cel mai mare salariu mediu este 26-43 de ani. Nivelul salariului mediu scade semnificativ pentru angajații aflați la început de carieră (până în 25 de ani), ceea ce este normal fiind vorba de început de carieră, dar și pentru cei care se apropie de vârsta pensionării (peste 55 de ani), ceea ce reflectă o mobilitate scăzută în această categorie, dar și posibile discriminări pe baza de vârstă pe piața muncii.

Angajații performanți (high achievers) primesc salarii în medie cu 13-20% mai mari decât colegii lor.

Diferențele între regiuni rămân semnificative

În continuare, regiunea București-Ilfov conduce detașat la nivel de salarii, înregistrând un salariu mediu brut de 16.373 lei, cu peste 85% mai mare decât Moldova (8.874 lei) și Muntenia (8.732 lei) și cu 52% mai mult decât Banat și Transilvania (10.758).

Decalajele salariale între regiuni sunt mai mari la nivelul pozițiilor de management și mai reduse pentru angajații implicați la nivel operațional.

Topul beneficiilor

Tichetele de masă rămân cele mai răspândite beneficii acordate de companii (84%), urmate îndeaproape de zilele libere suplimentare (83%). Cafeaua și snack-urile gratuite (70%) și abonamentele medicale (64%) sunt și ele în top.

Rambursarea achiziției de ochelari, opțiunile de entertainment, beneficiile și programul flexibil sau abonamentele medicale au pierdut din popularitate în ultimul an. În schimb, mai multe companii oferă acum masaj la birou, discounturi pentru produse oferite de companie sau de parteneri, sesiuni de terapie individuală sau asigurare medicală.

Beneficiile clasice rămân în top, dar remarcăm o importanță mai mare acordată de companii beneficiilor care au legătura cu sănătatea și starea de bine a angajaților (well-being). Tot mai mulți angajatori pun accentul pe reducerea stresului angajaților, oferindu-le sesiuni de educație, terapie individuală sau masaj la birou. De asemenea, în contextul creșterii prețurilor, mai multe companii au adăugat anul acesta discount-uri pentru angajați la produsele și serviciile proprii sau ale partenerilor.

Despre raport

În cadrul studiului salarial și de beneficii PayWell România 2025 au participat 149 companii din 7 sectoare de activitate: industrial, bancar, farmaceutic, retail, IT&C, BPO, advertising și au fost colectate datele salariale de la 212 000 de angajați.