

## Studiu: 63% dintre angajati ar prefera pachete de beneficii adaptate nevoilor individuale

**Majoritatea angajatilor își doresc mai multa claritate si echitate în ceea ce priveste remuneratia, 60% dintre acestia considera ca munca lor nu este apreciata suficient, iar 63% ar prefera pachete de beneficii adaptate nevoilor individuale, potrivit studiului global *Employee Sentiment Study 2025*, derulat de Aon.**

Doar 18% dintre participantii la cercetare au încredere ca organizatia lor asigura un sistem de plata echitabil, ceea ce reflecta importanta unor masuri care sa reduca discrepantele.

"Modul în care angajatii sunt remunerati si recompensati a devenit mai important ca niciodata. Oamenii nu se mai uita doar la salariu, ci la întregul pachet de avantaje pe care îl ofera o companie. Angajatorii trebuie sa fie mai transparenti si sa ofere solutii personalizate pentru a ramâne atractivi pe o piata din ce în ce mai competitiva", a declarat Eugen Anicescu, CEO Aon România, potrivit unui comunicat al companiei.

O alta schimbare majora vine odata cu Directiva UE privind transparentizarea salariala, adoptata în iunie 2023. Aceasta obliga angajatorii sa ofere informatii clare despre grilele salariale si sa elimine diferentele nejustificate dintre categorii similare de angajati. Astfel, începând cu 2026, toate companiile cu peste 100 de angajati vor fi nevoite sa publice rapoarte privind echitatea salariala, iar daca diferentele depasesc 5%, va fi necesara o analiza detaliata si un plan concret de actiune. De asemenea, noile reglementari interzic solicitarea istoricului salarial în procesele de recrutare, permitând astfel candidatilor sa negocieze în conditii echitabile, se arata în documentul citat.

"Faptul ca transparentizarea devine o cerinta obligatorie va aduce un plus de claritate în relatia dintre angajati si angajatori. Companiile care se adapteaza rapid si adopta politici deschise vor reusi sa câstige încrederea echipelor si sa creeze un mediu de lucru mai echitabil", a adaugat Anthony Poole, Partner, Aon Human Capital.

În afara de salarii si beneficii, o alta tendinta puternica este nevoia de pregatire pentru viitor. 35% dintre angajati declara ca sunt motivati sa își îmbunatateasca abilitatile pentru a ramâne relevanti într-un mediu din ce în ce mai influentat de tehnologie si automatizare. Acest lucru arata ca investitiile în dezvoltare profesionala sunt esentiale pentru retentia talentelor.

"Realitatea globala se reflecta si în România: tot mai multe companii reunesc la locul de munca doua, trei, chiar patru generatii care lucreaza împreuna. Aceasta diversitate creeaza o nevoie tot mai acuta de flexibilitate si de posibilitatea de a alege, ceea ce implica o responsabilitate morala pentru angajatori. Pe lângă asigurarea unui cadru echitabil si transparent, angajatorii trebuie sa ofere si un grad de flexibilitate care sa raspunda nevoilor variate ale angajatilor, în functie de diferitele etape din viata acestora. Cu cât organizatiile raspund mai eficient si adaptat la contextul specific, cu atât nivelul de rezilienta, retentie si implicare al angajatilor va creste considerabil", a declarat Adrian Low-Vesa, Head of Health Division, CEE Aon.

Mai mult decât atât, angajatii pun accent pe siguranta financiara pe termen lung. 49% cred ca angajatorii ar trebui sa ofere mai mult sprijin pentru bunastarea lor, fie ca este vorba de economisirea pentru pensie, educatie financiara sau sprijin în ceea ce priveste sanatatea mentala.

Aon România este filiala locala a Aon plc, lider mondial în furnizarea de solutii de management al riscului, brokeraj de asigurari si reasigurari, consultanta resurse umane si externalizare de servicii.