

Peste 80% dintre angajatorii din România intenționează să crească salariile în 2026, dar accentul se mută pe beneficii (studiu)

Peste 80% dintre angajatorii din România intenționează să majoreze salariile în 2026, însă diferențierea pe piața muncii se va face tot mai mult prin pachete de beneficii și politici flexibile de lucru, potrivit unui studiu de specialitate.

"După un an marcat de o creștere moderată a veniturilor, peste 80% dintre angajatori planifică mărimi salariale în 2026. Anul acesta, companiile se vor concentra pe beneficii ca factor cheie de diferențiere, bonusurile individuale și asigurările medicale fiind într-o tendință ascendentă", arată studiul HR Trends 2026, realizat de Randstad România.

Conform sursei citate, pachetul salarial și de beneficii competitiv rămâne, de departe, cel mai important factor de atragere a talentelor, urmat de echilibrul dintre viața profesională și cea privată și politicile flexibile de lucru.

"Pentru CEO și liderii de HR, 2026 reprezintă un an al menținerii echilibrului între dezvoltare și prudență operațională; în timp ce majoritatea companiilor planifică mărimi salariale, doar 34% se așteaptă la o creștere a veniturilor. Leadership-ul trebuie să depășească etapa creșterilor salariale reactive și să adopte o strategie de compensare completă - îmbinând beneficiile financiare cu cele de wellbeing - și eficiența bazată pe AI, pentru a-și asigura un avantaj competitiv pe o piață în care 53% dintre lideri prevăd că tehnologia va remodela forța de muncă", a declarat Dagmara Chudzinska-Matysiak, managing director, Randstad România, în comunicat.

În acest an, 83% dintre companii intenționează să crească salariile pentru personalul white-collar (TESA - tehnic, economic și socio-administrativ), în timp ce 85% estimează creșteri pentru personalul blue-collar (muncitori), precizează sursa citată. Astfel, doar 17% (pentru poziții white-collar) și 14% (pentru blue-collar) dintre angajatori se așteaptă ca salariile să rămână neschimbate.

Dintre companiile care au implementat creșteri în 2025, 27% au raportat o marire salarială de 4-5% pentru angajații white-collar, față de 23% pentru rolurile blue-collar, evidențiind o abordare ușor mai prudentă față de rolurile operaționale, mai arată cercetarea.

Majoritatea respondenților consideră că nivelurile lor salariale sunt aliniate cu cele ale concurenței, totuși 23% admit că oferă o remunerație mai mică decât piața pentru poziții similare, factor care poate complica eforturile de recrutare.

Aproximativ 38% dintre companii nu intenționează să implementeze/aceseze aranjamente de lucru flexibil în 2026, în timp ce 29% explorează modele mai agile, cum ar fi munca de tip part-time, pe baza de proiect, sau forța de muncă temporară. O tendință interesantă, aflată în creștere, este pentru aranjamentele de tip "Digital Nomad", care permit independența totală față de locație, pentru a atrage talente de nisa.

În organizațiile cu politici de muncă de acasă, lucrul la domiciliu două zile pe săptămână rămâne cel mai întâlnit model, în vreme ce se observă o ușoară creștere a modelelor complet flexibile, față de anul trecut. Sunt vizibile și noi paradigme de lucru: 3% dintre angajatori au implementat săptămâna de lucru de 4 zile.

Potrivit studiului, deși salariul rămâne principalul motor al fluctuației de personal (79%), angajatorii pierd talente și din motive non-financiare. Astfel, 39% dintre plecări sunt cauzate de lipsa oportunităților de avansare, în timp ce 29% dintre angajați aleg să plece din cauza volumului de muncă excesiv.

În acest context, câștigatorii "razboiului pentru talente" vor fi cei care investesc în designul rolurilor și în cultura organizațională, oferind mai mult decât simple corecții salariale.

Cercetarea mai arată că, în 2025, 37% dintre companii și-au extins personalul, 38% l-au menținut stabil și 25% au redus numărul de angajați.

Majoritatea creșterilor au fost limitate la 1-6%, în timp ce o creștere mai semnificativă, de peste 15%, a fost raportată de 22% dintre companiile aflate în expansiune.

"Privind spre viitor, 30% dintre respondenți planuiesc să crească numărul de angajați în 2026, dezvoltarea afacerii rămânând principalul motiv al angajărilor, deși la niveluri ușor mai scăzute față de anii precedenți. Cererea de recrutare este cea mai puternică în inginerie și producție, în timp ce intențiile de angajare în departamentele de relații cu clienții au scăzut, ceea ce ar putea fi un semn al consecințelor automatizării, având în vedere că 44% dintre companii planuiesc integrarea AI în acest domeniu", susțin autorii cercetării.

Atragerea talentelor, în special în IT și vânzări, rămâne o provocare - nu doar din cauza așteptărilor salariale (considerate nerealiste de 49% dintre angajatori), ci și a unui deficit real de competențe: jumătate dintre companii raportează lipsa de experiență specifică domeniului a candidaților.

Angajarea din țări non-UE/SEE (Spațiul Economic European) rămâne limitată, dar stabilă, fiind preferată de 6% dintre companii pentru poziții white-collar și de 15% pentru blue-collar, precizează sursa citată.

Pe de altă parte, 38% dintre companii susțin activ și planuiesc să extindă utilizarea AI, față de 35% în 2025. Lansarea de noi sisteme IT și AI se numără printre măsurile cu cea mai rapidă creștere adoptate pentru a răspunde provocărilor de HR. De remarcat faptul că mai mult de jumătate dintre liderii de business prevăd o scădere potențială a numărului de locuri de muncă din cauza automatizării.

Principalele domenii în care AI va fi utilizat în acest an sunt managementul personalului și HR, analiza de piață, planurile și strategiile de dezvoltare, marketing și publicitate, finanțe și contabilitate, precum și servicii clienți/suport. Cu toate acestea, aproximativ o treime dintre companiile respondente nu au o viziune clară asupra utilizării AI. Cele mai mari beneficii ale AI pentru respondenți sunt automatizarea sarcinilor repetitive, procesarea mai rapidă a datelor, predicții mai precise și productivitate ridicată a muncii.

În același timp, apar provocări precum lipsa personalului calificat pentru a lucra cu AI, costul ridicat de implementare și operare, precum și neîncrederea managementului în beneficiile sale.

Optimismul privind veniturile a scăzut de la 43% anul trecut, la doar 34% pentru 2026, iar incertitudinea aproape s-a dublat (19%). Contractarea marjelor comerciale și scăderea cererii sunt noile provocări principale ale mediului de afaceri, alături de presiunea salarială, forțând companiile să devină mai eficiente din punct de vedere digital.

Cercetarea Randstad România HR Trends 2026 se bazează pe un sondaj realizat în rândul a peste 217 lideri de business din multiple industrii, în perioada octombrie - decembrie 2025.

Randstad România deserveste companii care caută un partener de HR pentru nevoile lor privind forța de muncă, de la recrutare la munca temporară, mobilitate internațională, outsourcing, programe de dezvoltare, outplacement, consultanță.