

# HR REVIEW &

© jobs

# TRENDS 2026

Raportul anual al industriei  
de recrutare din România

*ediția a X-a*





# Anul marilor răspunsuri și al unor noi întrebări

Dacă 2024 a fost anul nesfârșitelor întrebări, 2025 a fost, fără îndoială, anul în care am fost forțați să trăim răspunsurile. Răspunsuri pe care noi înșine a trebuit să ni le dăm, dar și răspunsurile altora la avalanșa de schimbări și incertitudini din jurul nostru. A fost un an al vitezei amețitoare, un an în care piața muncii nu doar s-a transformat, ci s-a redefinit sub ochii noștri. Și nu mereu în forma pe care ne-am fi dorit-o, indiferent de poziția în care ne-am aflat - de angajatori, de angajați sau de candidați.

Dacă mă uit la ultimele 12 luni, văd o piață care a refuzat să stagneze, în ciuda incertitudinilor economice și a zgomotului de fond. În cifre, asta a însemnat și un plus, dar și un minus: **11 milioane de aplicări pentru aproape 260.000 joburi**. Am văzut, desigur, și multe dezamăgiri, și multe „de ce”-uri, „când”-uri și „cât”-uri, dar și mulți umeri puși unul lângă altul pentru a scoate picioarele din ciment înainte să se întărească. Dacă a fost un an al creativității în business, al soluțiilor *out of the box* sau al lui *all in*, 2025 a fost acel an.

Ce cred că a adus bun 2025 a fost că frica de a nu pierde tot ne-a făcut să uităm de o altă frică, cea de a face ce n-am făcut până atunci. Văd asta la angajatorii care au făcut slalom printre schimbări bruște și adânci astfel încât impactul asupra business-urilor și echipelor să fie cât mai mic, dar și la candidații și angajații care nu s-au mai uitat cu teamă la tot ce venea nou, ci cu setea de a scoate o oportunitate din asta.

N-au mai văzut, spre exemplu, în AI o amenințare, ci o șansă să învețe ceva ce nu știau până atunci și să rămână relevanți. Au înțeles, și angajatorii, și angajații, și candidații, că rolul algoritmilor este de a prelua rutina și repetiția, în timp ce lor le rămâne să transpună în business exact ceea ce niciun cod nu poate replica: empatia, intuiția, curajul.

2026 va fi un an de la care nu mai vrem surprize și complexitate, ne-am dori să ne provoace mai puțin și să ne lase să ne așezăm pe ce am încercat să construim în 2025. În calitate de candidați sau angajați, treaba noastră va fi să menținem activat instinctul de supraviețuire care ne spune să continuăm să învățăm, să rămânem adaptabili și să nu ne pierdem îndrăzneala. Ca angajatori, în schimb, avem rolul de a rămâne ancore de stabilitate pentru sutele de mii de oameni care își caută nu doar un job, ci și un sens.

”  
Să avem  
un 2026  
curajos!



**BOGDAN BADEA**

CEO eJobs România



|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Oferta de joburi și interesul candidaților .....                  | 6  |
| Fețe noi în platformă .....                                       | 7  |
| <b>Trend #1 2026:</b> Redesenarea scărilor ierarhice .....        | 8  |
| <b>Trend #2 2026:</b> Ce nu ne poate lua AI-ul: soft skills ..... | 9  |
| Șomajul în 2025 .....                                             | 11 |
| Inflația în 2025 .....                                            | 12 |
| Cum a evoluat numărul de joburi în 2025 .....                     | 14 |
| Cum au evoluat aplicările în 2025 .....                           | 15 |
| <b>Trend #3 2026:</b> Job Hugging .....                           | 16 |
| Ce orașe s-au remarcat în 2025 .....                              | 18 |
| Ce domenii au fost în prim-plan în 2025 .....                     | 19 |
| <b>Trend #4 2026:</b> AI-ul chiar fură joburi? .....              | 20 |
| Portretul candidaților în 2025 .....                              | 21 |
| Evoluția candidaților activi în 2025 .....                        | 22 |
| Cum au aplicat candidații în 2025 .....                           | 23 |
| <b>Trend #5 2026:</b> Recalificare și upskilling.....             | 24 |
| Joburi și aplicări în 2025 .....                                  | 26 |
| Ce limbi străine au atras atenția în 2025 .....                   | 27 |
| <b>Trend #6 2026:</b> Recalibrarea programului de lucru .....     | 28 |
| Recrutarea remote în 2025 .....                                   | 29 |
| Top 10 domenii remote în 2025 .....                               | 30 |

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Trend #7 2026:</b> Întoarcerea la birou, însă nu la normalitate ..... | 31 |
| Recrutarea în străinătate în 2025 .....                                  | 33 |
| Cele mai populare țări în 2025 .....                                     | 34 |
| Domenii de interes pe piața externă în 2025 .....                        | 35 |
| Start-up-urile și companiile mici în 2025 .....                          | 37 |
| Domenii în care au activat start-up-urile și companiile mici în 2025 ..  | 38 |
| Recrutarea part-time în 2025 .....                                       | 39 |
| Cele mai populare domenii part-time în 2025 .....                        | 40 |
| <b>Trend #8 2026:</b> Transparentizarea salarială e aici .....           | 42 |
| Salarii în 2025 .....                                                    | 43 |
| Cât a câștigat un român, în medie, în 2025 .....                         | 44 |
| Transparența salarială în 2025 .....                                     | 46 |
| Top 10 orașe cu salarii afișate în 2025 .....                            | 47 |
| Top 10 domenii cu salarii afișate în 2025 .....                          | 48 |
| <b>Trend #9 2026:</b> Beneficiile devin noul diferențiator .....         | 49 |
| Harta salariilor în 2025 .....                                           | 51 |
| Distribuția salariilor pe domenii în 2025 .....                          | 52 |
| Pozițiile cu cele mai mari medii salariale din 2025 .....                | 53 |
| Cele mai căutate poziții pe eJobs.ro în 2025 .....                       | 54 |
| <b>Trend #10 2026:</b> AI + HR = prieteni, dar până când? .....          | 55 |



# 2025,

# ANUL



Cum s-a conturat  
peisajul pieței muncii

# RECALIBRĂRI

# Oferta de joburi și interesul candidaților



**~260.000** joburi noi

au fost postate pe eJobs.ro în 2025

**~11 milioane** aplicări

au depus candidații în 2025 pe eJobs.ro



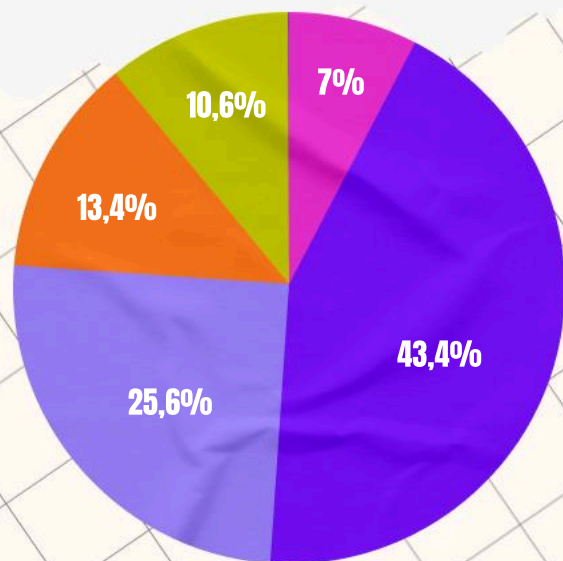
# Fete noi în platformă

Peste

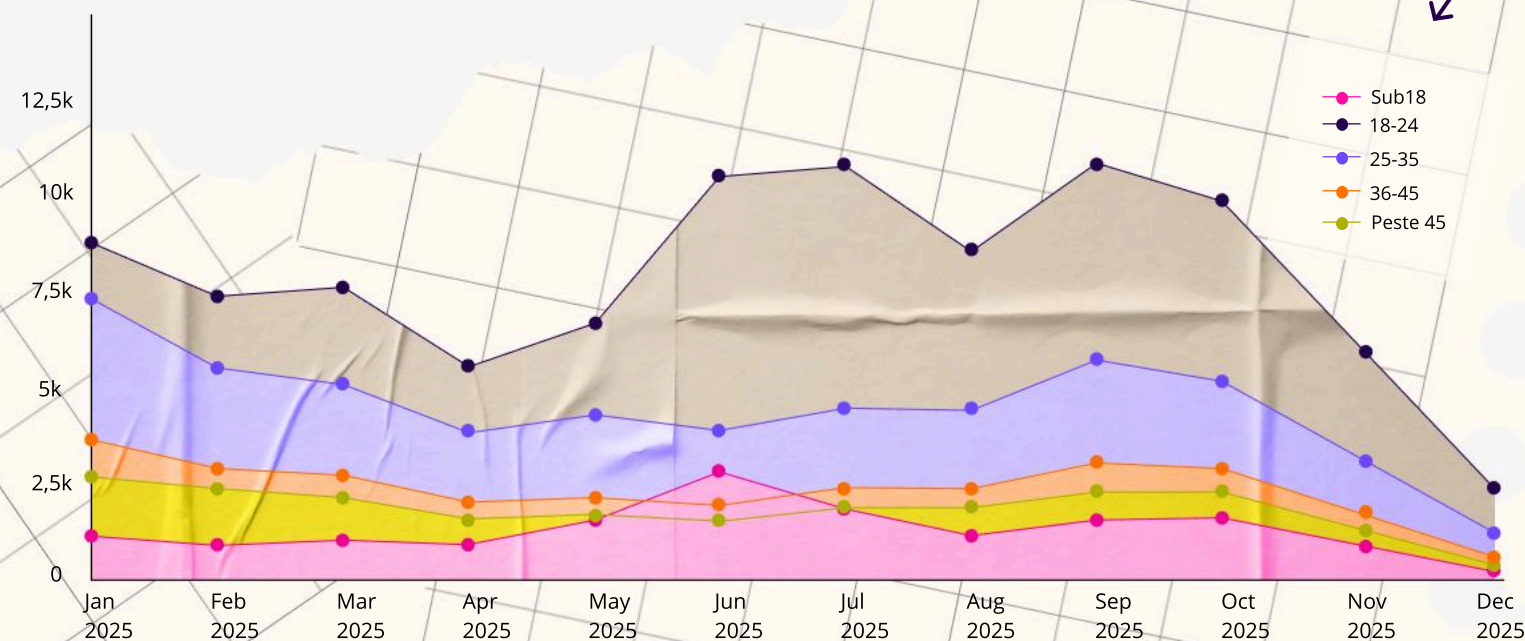
**305.000** conturi noi

au fost create pe eJobs.ro în 2025

Cine au fost noii  
candidați din 2025:



2025 a fost prilej de planuri de carieră pentru noua generație, foarte activă. Dacă în prima parte a anului au pășit timid în ecosistemul eJobs, din iunie, odată cu încheierea studiilor, din ce în ce mai mulți tineri de 18-24 ani și-au creat conturi pe platformă. Numărul mare de conturi noi ale generației Z a rămas ridicat până la final de an. Și adolescenții sub 18 ani au închis manualele și au intrat pe eJobs în 2025. Ba chiar, în iunie, aceștia au creat mai multe conturi noi decât generațiile 36-45 și 45+.





<sup>1</sup>CEDEFOP, Skills Forecast Romania 2025

# Redesenarea scării ierarhice

Până în 2035, în România,

**68%** dintre joburile noi vor cere un nivel mediu de competențe,  
**32%** competențe avansate și niciunul nu va mai cere calificări de bază<sup>1</sup>

Iar asta și pentru că AI-ul deja preia rapid o mare parte din sarcinile de bază. Astfel, posturile entry-level scad drastic, iar **traseul junior → mid → senior → manager se întrerupe**. Iar asta înseamnă că recrutarea de talente noi trebuie reinventată complet, pentru că punctul de intrare în piața muncii se mută tot mai sus. La fel și cerințele.

Cariera nu mai începe „de jos”, ci direct pe roluri cu autonomie, *AI literacy* și skilluri demonstrabile. Creșterea devine accelerată și laterală, cu accent pe **mobilitate internă** și **mentorat**.

Nu trebuie să păstrăm cu orice preț modelul junior-mid-senior, ci să definim noi roluri de început și **programe de upskilling** pentru o piață care nu se va mai baza pe trepte, ci pe salturi.



# Ce nu ne poate lua AI-ul: soft skills



Chiar dacă abilitatea de a lucra cu tool-uri AI a devenit principalul **hard skill** căutat de angajatori, tot **soft skill-urile** fac diferența pe piața muncii. Empatia, comunicarea și gândirea critică încă nu pot fi codate.

Abilitățile soft merg mână în mână și cu **recrutarea pe bază de potențial**. Pentru că trăim vremuri în care e mult mai ușor să înveți intern competențe tehnice, recrutorii își îndreaptă acum atenția către **potențialul de dezvoltare și învățare al candidaților** și cum se combină el cu setul lor de soft skills.

Talentele recrutate pe bază de potențial, dornice să învețe și să se dezvolte, au **de aproape 2 ori mai multe șanse să facă performanță** față de cei care au fost angajați pentru un set concret de competențe.

**Așadar: soft skills devin noile hard skills!**  
Pentru că sunt, literalmente, mult mai dificil de dobândit și de rafinat decât orice abilitate tehnică.

<sup>1</sup>World Economic Forum, Future of Jobs 2025  
<sup>2</sup>Gartner, Closing Skills Gaps At Scale

# Completează-ți echipa!

Pe eJobs găsești cele mai performante  
anunțuri de recrutare, ca să atragi cei  
mai potriviți colegi!



Descoperă anunțurile





# Șomajul în 2025

## 6%

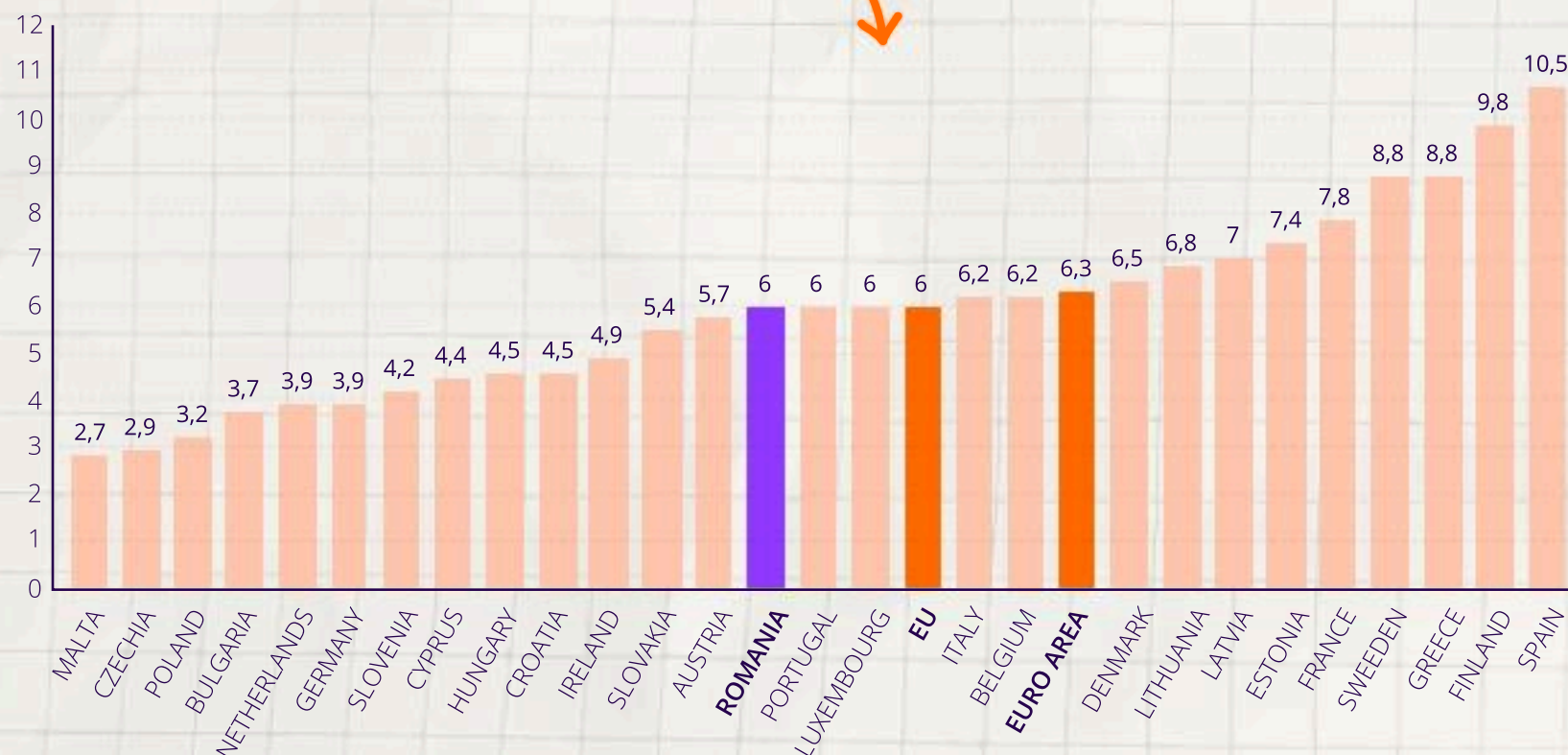
a fost rata șomajului  
din România în 2025<sup>1</sup>

**+0,7%** vs. 2024

Numărul estimat de șomeri, în noiembrie 2025, a  
fost de **493.700 persoane**:

- **+0,1%** vs. octombrie 2025
- **+0,2%** mai mulți bărbați decât femei
- **26,9%** rata șomajului 15-24 ani și **4,7%** pentru 25 - 74 ani

Rata șomajului în UE, în noiembrie 2025<sup>2</sup>





# Inflația în 2025

## 8,6%

a fost rata inflației  
în România în 2025<sup>1</sup>

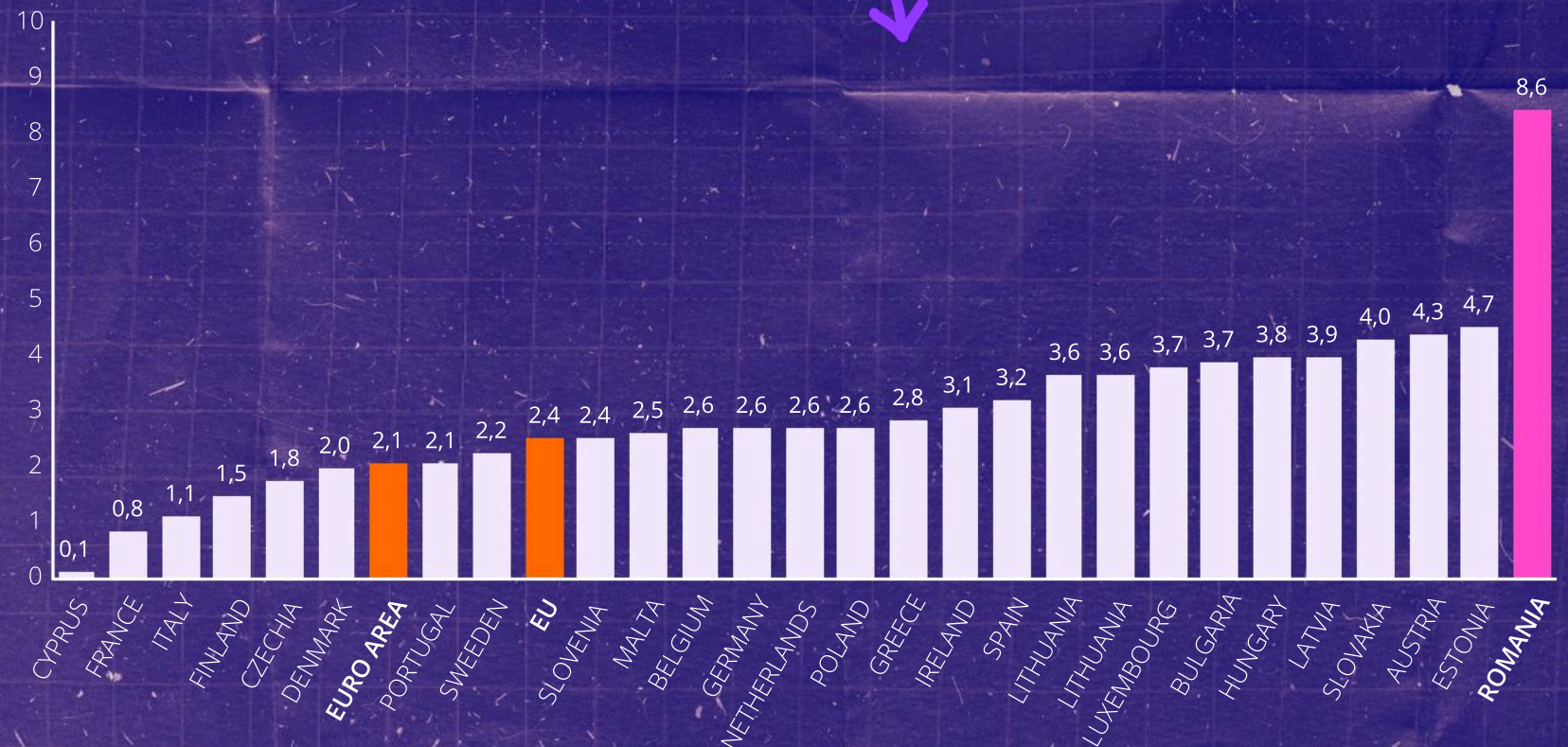
+3,2% vs. 2024

România a fost țara cu cea mai mare rată a inflației în  
**UE 9 luni la rând**, în perioada martie-noiembrie 2025.

Doar în noiembrie, inflația din România a fost **cu 83%  
mai mare față de locul 2 și de peste 3,5 ori mai mare  
decât media UE**.

Proiecția BNR indică o inflație de aproximativ **3,7%** la final  
de 2026.

Rata inflației în UE, în noiembrie 2025:

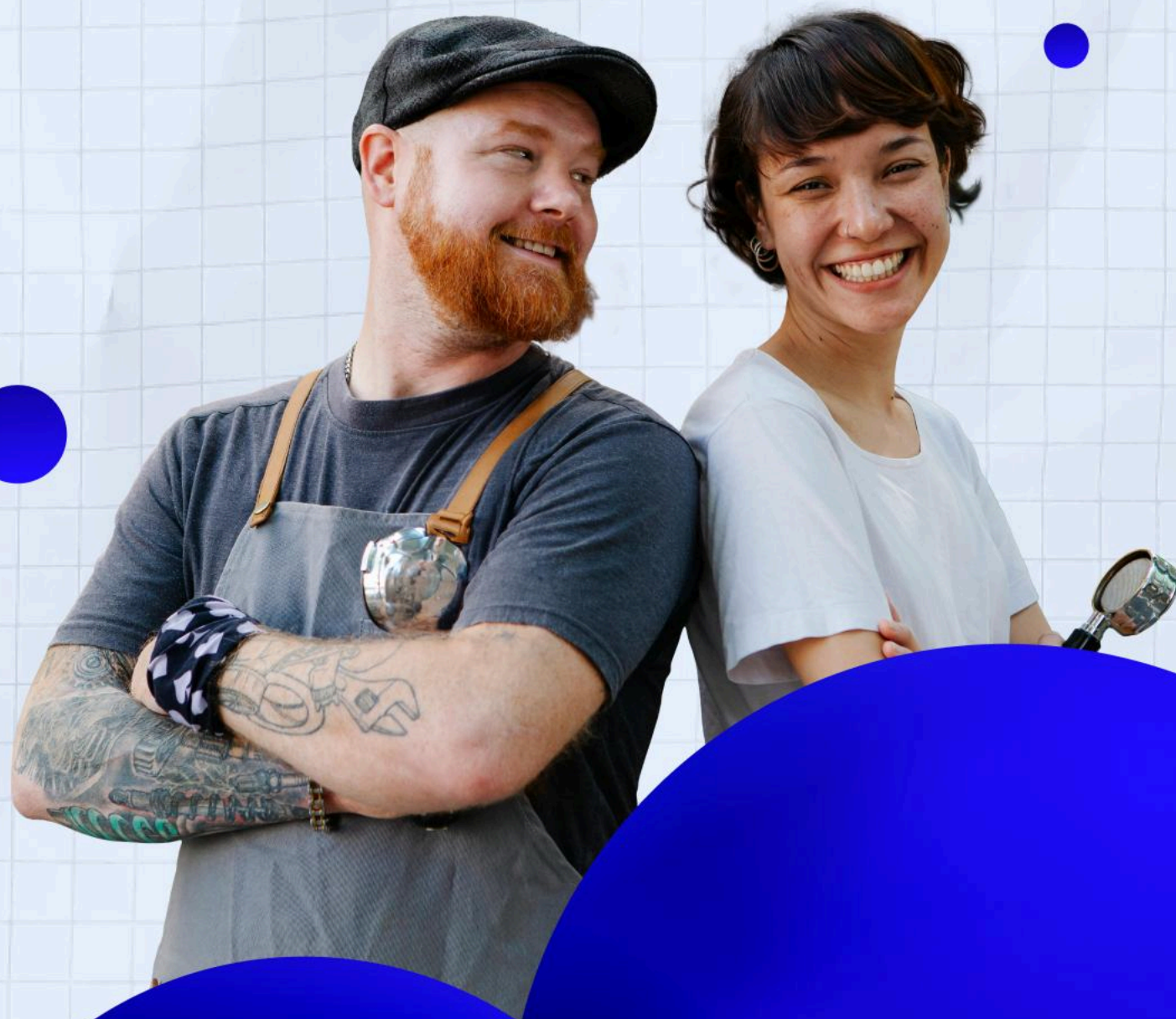




# Simplu să angajezi!

- ✓ Anunțuri de la doar **79 lei** – raport calitate-preț excelent.
- ✓ Descriere de job generată automat prin AI – economisești timp și ai un job description optimizat.
- ✓ Aplicații te contactează direct – tu alegi metoda (e-mail, telefon sau WhatsApp) și ei îți scriu sau te sună

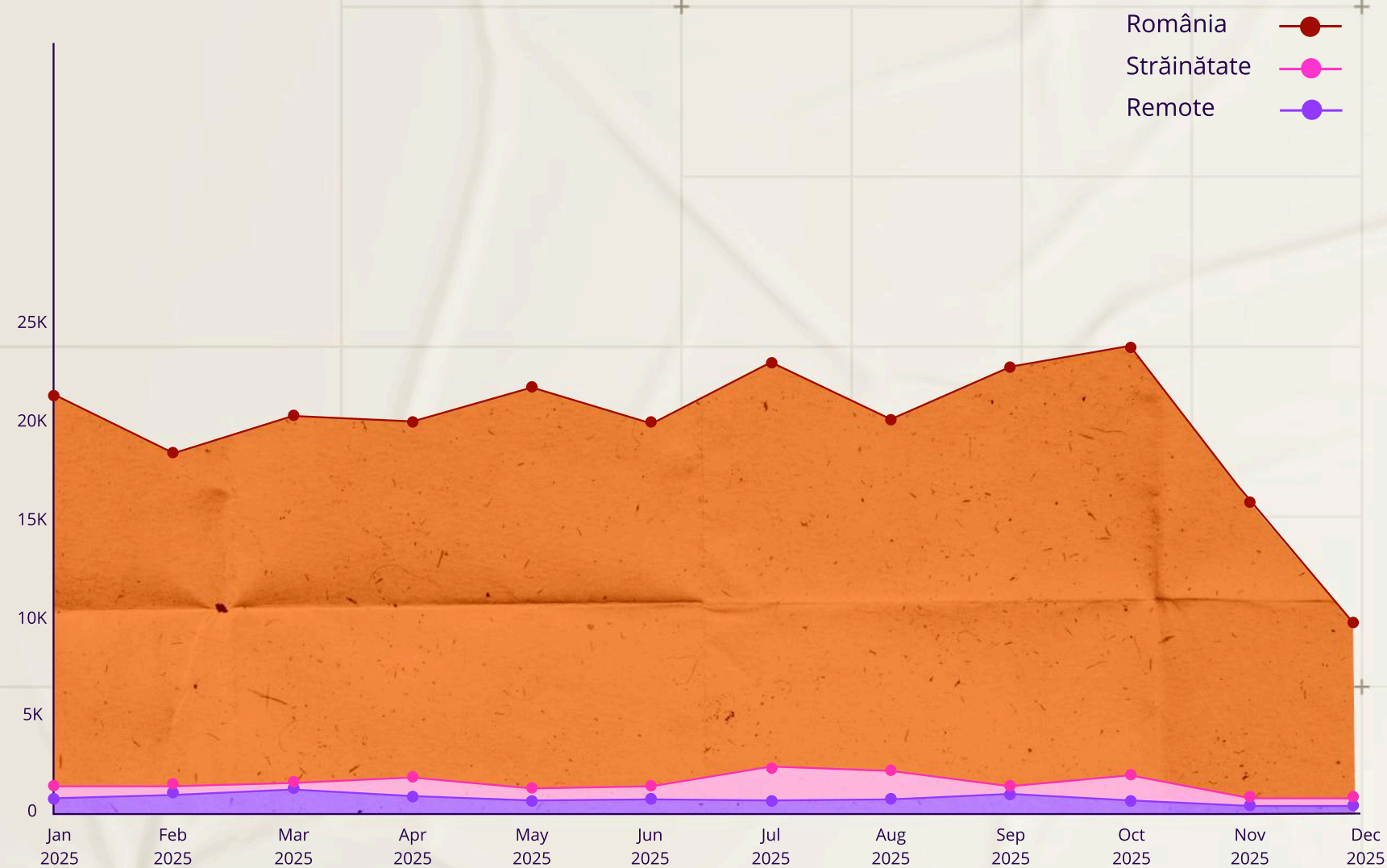
**Vezi oferta**





# Cum a evoluat numărul de joburi în 2025

2025 a fost unul dintre cei mai tumultuoși ani din istoria recentă a pieței muncii. Ritmul de angajare a fost încetinit față de anul anterior din cauza contextului macro-economic instabil și a tuturor schimbărilor și incertitudinii cu care ne-am confruntat pe plan local. În pofida unei imprecizibilități extrem de ridicate, numărul de joburi noi nu a cunoscut variații foarte mari de la lună la lună, exceptând finalul de an, când angajatorii au încetinit vizibil recrutările în așteptarea unui 2026 mai stabil.

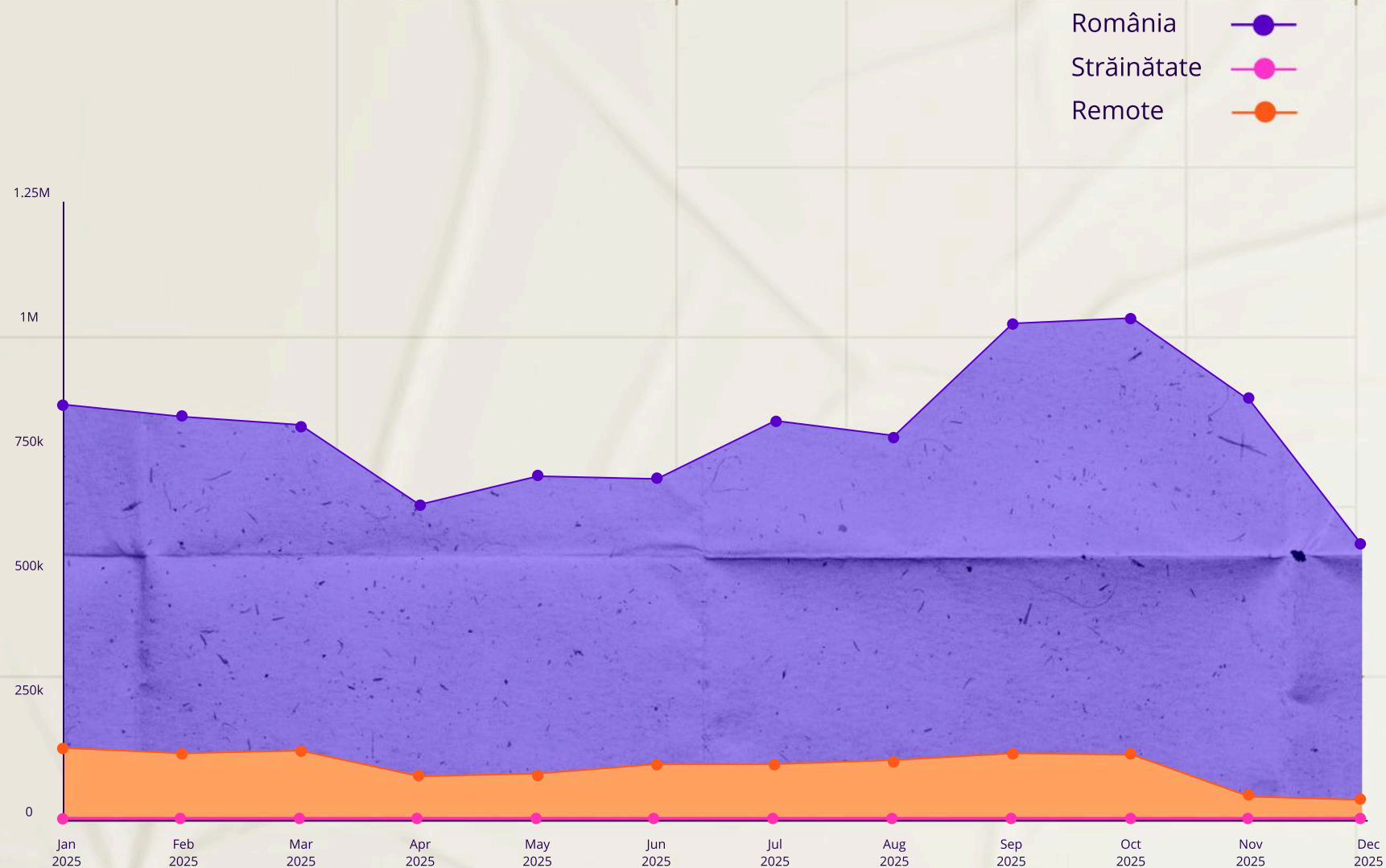






# Cum au evoluat aplicările în 2025

Dacă în prima parte a anului 2025 dinamica aplicărilor a fost cât de cât liniară, toamna a adus schimbări în acest sens. Începând cu luna septembrie, ritmul s-a accelerat și a atins cel mai mare volum de aplicări al anului, septembrie, octombrie și noiembrie fiind cele mai active luni din an din acest punct de vedere.



# Job Hugging

sau

când loialitatea  
vine din frică

Acum ceva ani, **job hopping-ul** devenea trend global. Angajații voiau să exploreze noi perspective, așa că **își schimbau frecvent locurile de muncă**. Companiile le-au înțeles nevoile, așa că au mizat pe creșterea retenției prin avansări mai rapide, proiecte mai diverse și feedback mai frecvent.

Asta până când automatizarea, AI-ul și climatul socio-economic nesigur **au schimbat iarăși dinamica pieței muncii**. Și așa a apărut **job hugging**.

**Job hugging** = Oamenii „îmbrățișează” joburile pe care le au, dar nu de drag, ci din frica de a nu-și pierde locul de muncă într-o piață în care e tot mai greu să te angajezi și disponibilizările sunt la ordinea zilei. Chiar și atunci când nu le mai place ceea ce fac!

**2%** a fost rata demisiilor din S.U.A. în iunie 2025, **cel mai mic nivel din 2016 încoace**<sup>1</sup>

**65%** dintre tinerii 18-34 din U.K. vor să rămână la actualul job, în loc să avanseze în carieră<sup>2</sup>

<sup>1</sup>U.S. Bureau of Labor Statistics

<sup>2</sup>Employment Hero, Annual Jobs Report 2025

**Job hugging** pare loialitate, dar e doar prudență mascată.

Așa că nu te bucura doar că oamenii rămân, întreabă-te și de ce!



# Tu ți-ai digitalizat recrutarea?

Te ajutăm noi! Alege serviciile de  
recrutare digitalizată eJobs.

**84%**  
rată de eficiență

**79%**  
rată de relevanță

Vezi cum funcționează





# Ce orașe s-au remarcat în 2025



## Orașele cu cele mai multe joburi:

vs. 2024

- |               |                 |
|---------------|-----------------|
| 1 București   | 6 Timișoara     |
| 2 Cluj-Napoca | 7 Ploiești ↑2   |
| 3 Iași        | 8 Craiova ↓1    |
| 4 Brașov      | 9 Bacău ↓1      |
| 5 Ilfov       | 10 Constanța ↓2 |



## Orașele cu cele mai multe aplicări:

vs. 2024

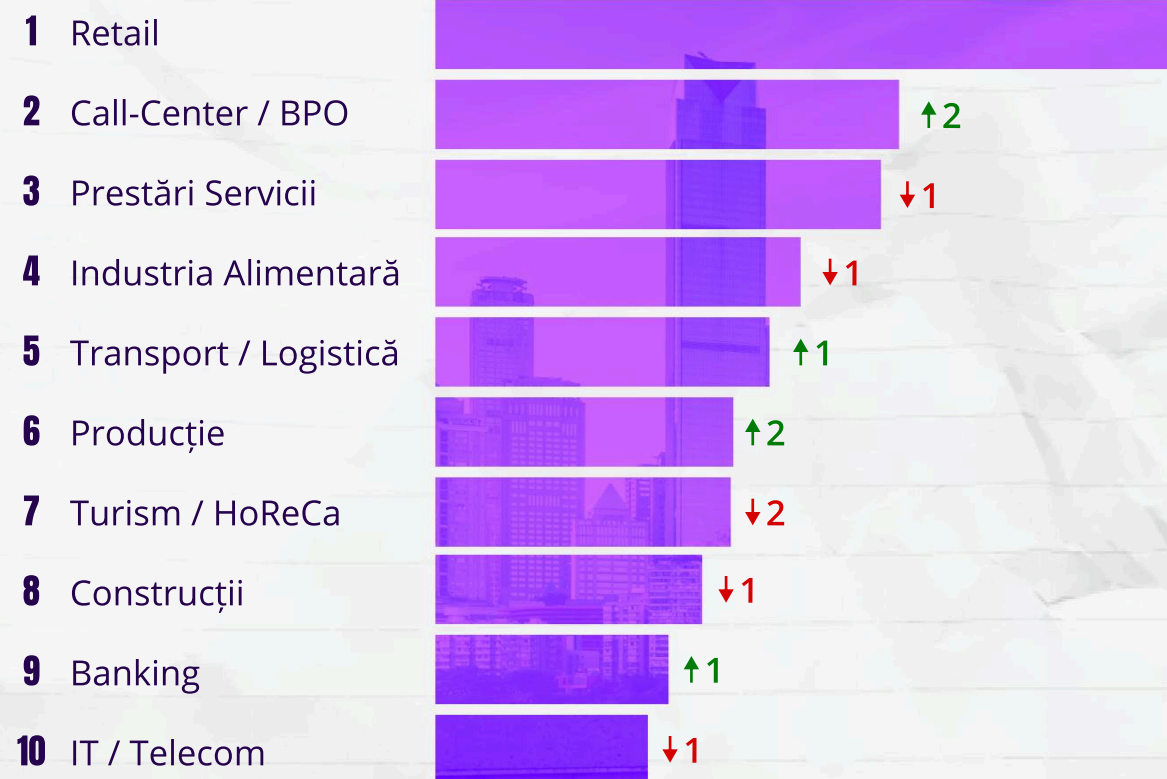
- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1 București   | 6 Ilfov       |
| 2 Cluj-Napoca | 7 Constanța   |
| 3 Timișoara   | 8 Ploiești ↑1 |
| 4 Iași ↑1     | 9 Sibiu ↓1    |
| 5 Brașov ↓1   | 10 Craiova    |



# Ce domenii au fost în prim-plan în 2025

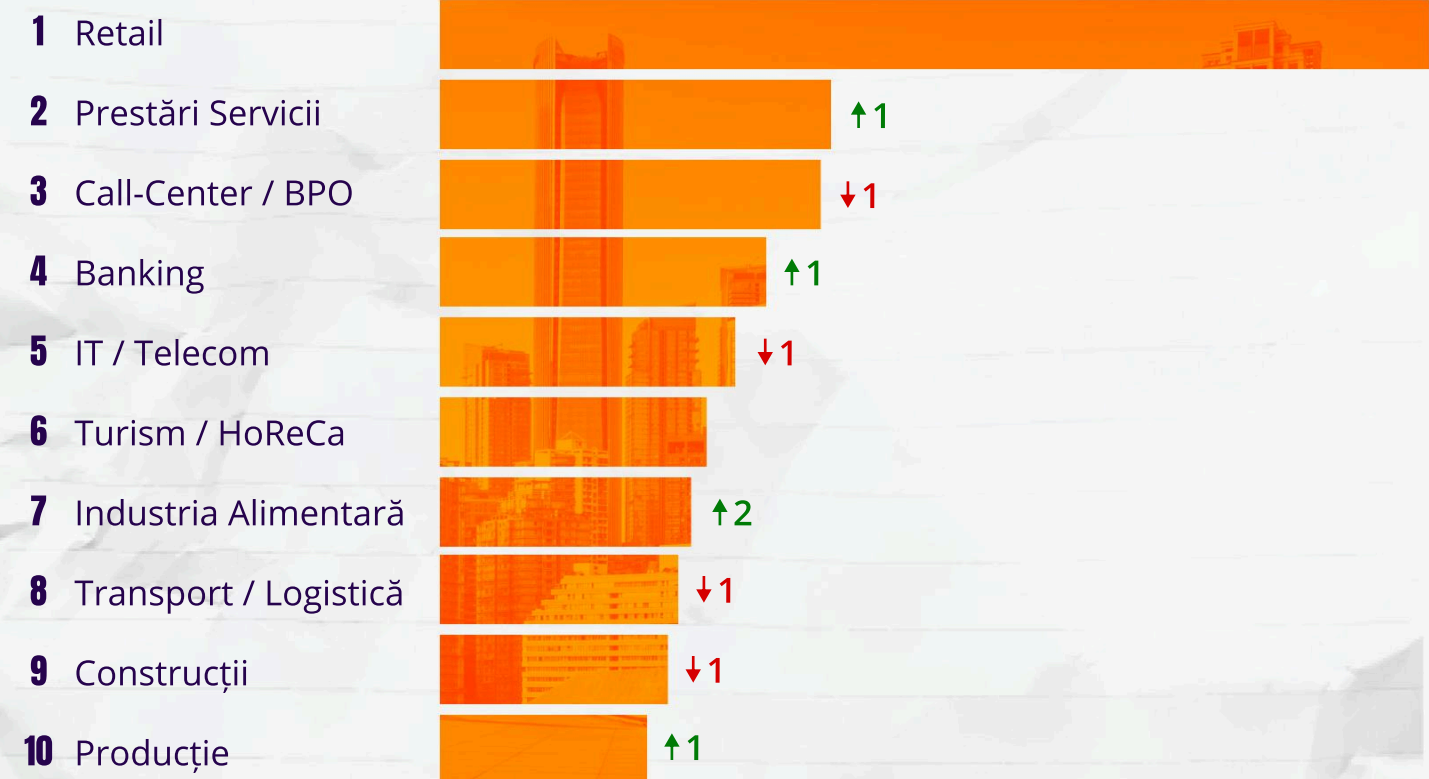
## Domeniile cu cele mai multe joburi:

(vs. 2024)



## Domeniile cu cele mai multe aplicări:

(vs. 2024)



AI-ul  
chiar



fură  
joburi?

Pe scurt: nu. În realitate însă, aduce o transformare profundă a joburilor. Automatizarea nu ne „fură” munca, dar o rescrie. Și da, **unele roluri vor dispărea complet.**

Până în 2030, la nivel global,

**92 milioane**  
de joburi  
vor dispărea

**170 milioane**  
de joburi noi  
vor fi create <sup>1</sup>

Milioane de profesioniști vor fi nevoiți să se recalifice rapid. Joburile viitorului nu mai sunt bătute în cuie, așa că e momentul să muți cât mai curând oamenii de pe roluri ce riscă să fie automatizate pe roluri cu impact și în următorii ani.

### Ce riscă să dispară

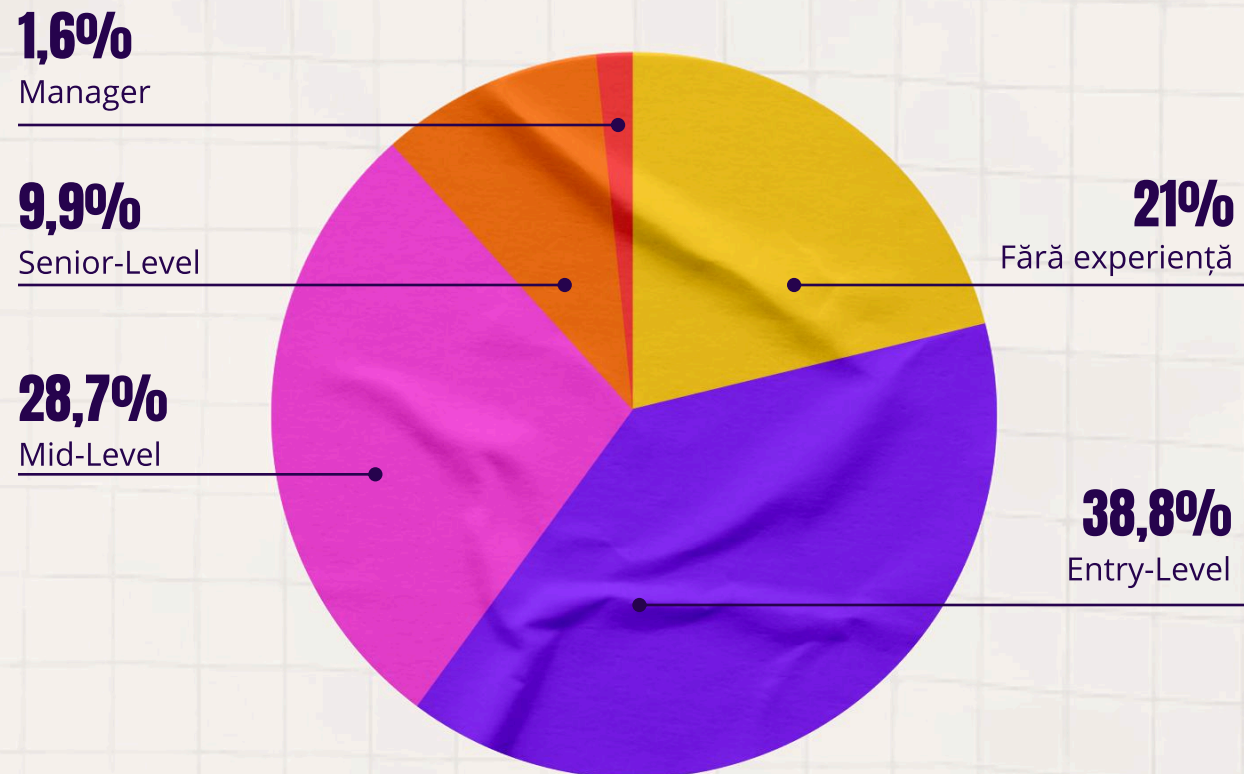
- 1 Operator date
- 2 Call-Center & Client Support
- 3 Back Office / Administrativ
- 4 Content Writer de texte standardizate
- 5 Servicii financiare repetitive

### Ce joburi noi apar

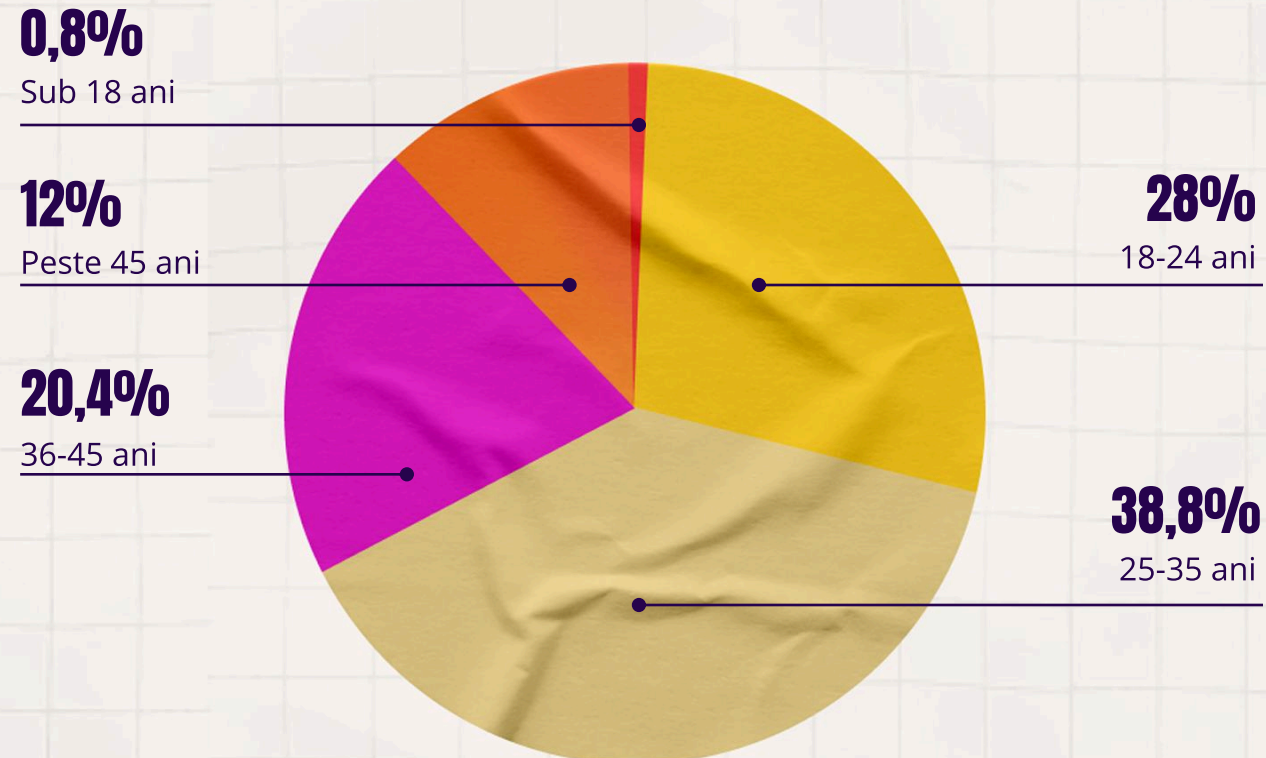
- 1 Specialiști Big Data
- 2 Ingineri FinTech
- 3 Experți AI & Machine Learning
- 4 Dezvoltatori software & aplicații
- 5 Profesioniști în Cybersecurity



# Portretul candidaților în 2025



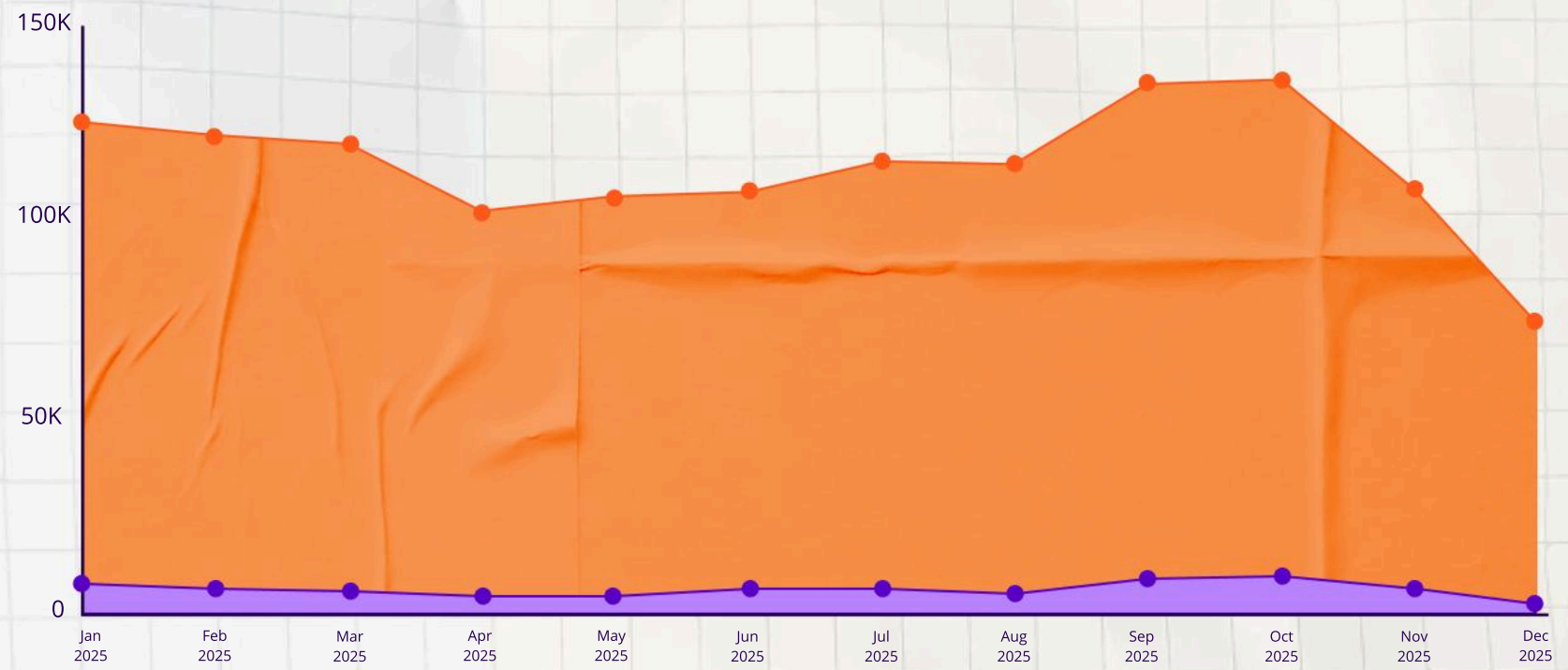
Cei mai căutați candidați



Cei mai activi candidați

# Evoluția candidaților activi în 2025

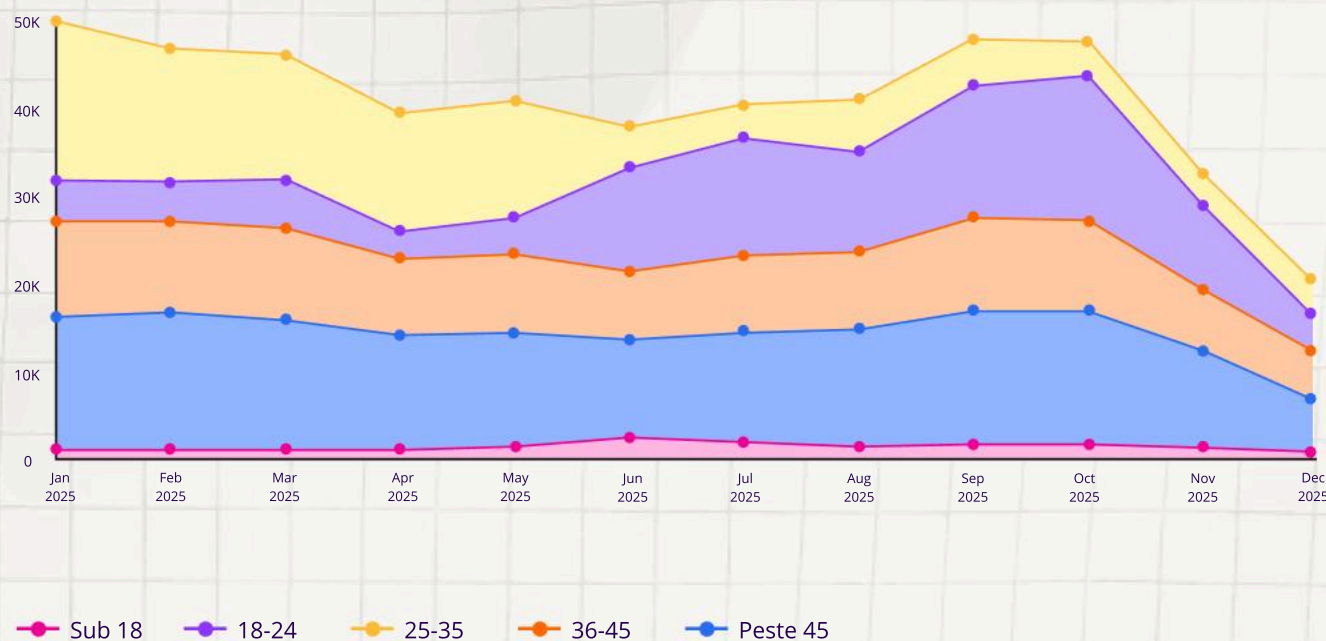
După cum am observat și la evoluția aplicărilor, candidații au fost constant activi și interesați de noi oportunități în carieră. Deși pe perioada verii s-au mai relaxat, din toamnă au revenit în forță și au atins apogeul de activitate din 2025 în septembrie și octombrie, pentru ca, pe final de an, să se mai tempereze.



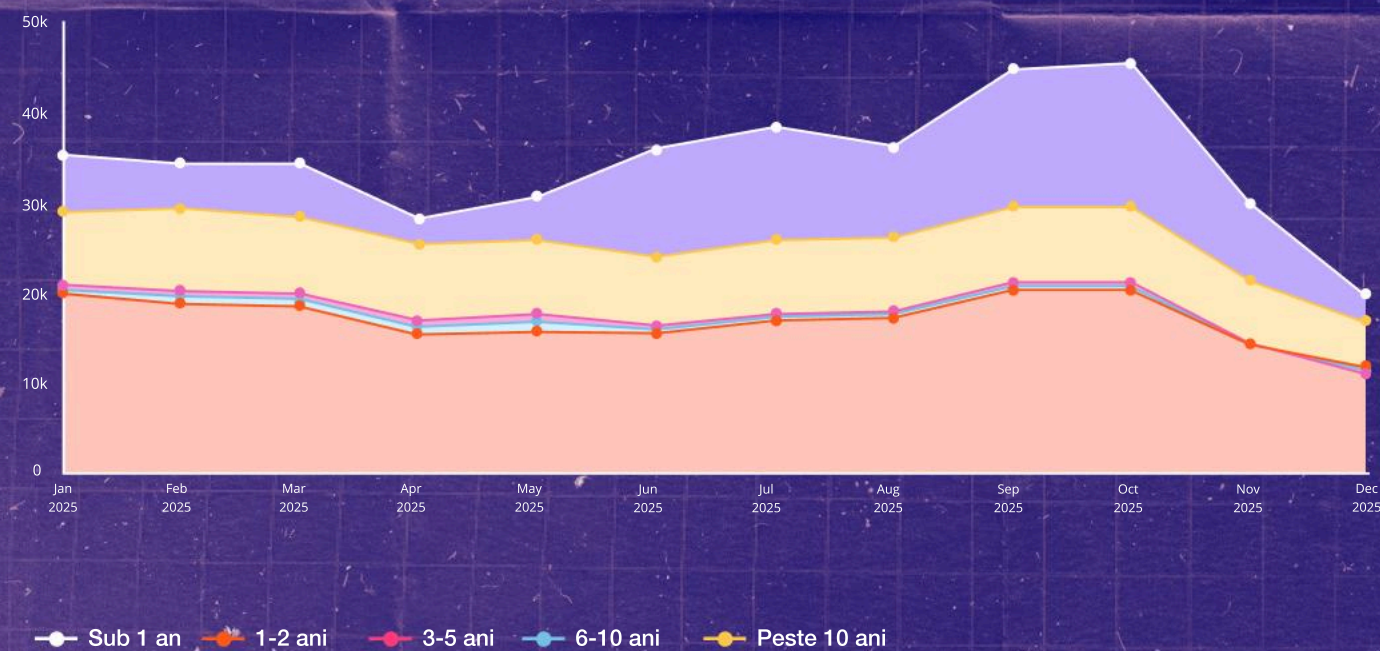


# Cum au aplicat candidații în 2025

În funcție de vârstă:



În funcție de nivelul de  
experiență







Trend #5  
2026

# Recalificare și upskilling: răspuns la instabilitate

<sup>1</sup>Sondaj eJobs realizat pe un eșantion de 1.050 de angajați

<sup>2</sup>World Economic Forum, Future of Jobs 2025

<sup>3</sup>Brain & Company, "Better with Age: The Rising Importance of Older Workers"

## 3 din 4 români

ar fi dispuși să facă o reconversie profesională ca să treacă mai ușor printr-o criză <sup>1</sup>

## 94% dintre angajatorii români

intenționează să investească în upskilling în următorii 5 ani, **mai mult decât media internațională de 85%** <sup>2</sup>

Upskillingul și reskillingul nu mai sunt doar despre viitor, ci despre prezent și oameni care vor să rămână relevanți pe piața muncii la orice vârstă. Fie că vor să-și schimbe traseul la 30 de ani sau să o ia de la capăt la 50, tot mai mulți iau în calcul recalificarea ca măsură de siguranță.

Instabilitatea socio-economică schimbă inclusiv comportamentul de ieșire din câmpul muncii: oamenii aleg să treacă prin reconversii și să-și dezvolte abilități noi nu doar la început de carieră, ci chiar și la niveluri ridicate de senioritate și spre final de carieră, în detrimentul planurilor de pensionare.

În România, angajații cu vârsta 45+ au depus **1.2M aplicări pe eJobs în 2025, în creștere cu 13% față de 2024**. De altfel, jumătate dintre cei angajați prin agenții teritoriale pentru ocuparea forței de muncă au peste 45 de ani. Iar până în 2030, la nivel global, **150M joburi vor fi ocupate de lucrători 55+<sup>3</sup>**.

Nu lăsa formarea să fie un beneficiu, transform-o în strategie de retenție, indiferent de vârstă și traseu profesional.





# Lasă-ne pe noi să atragem oamenii potriviți pentru tine.

Noi recrutăm. Tu câștigi timp pentru business.

Skilld e agenția de recrutare care-ți aduce specialiștii de care ai nevoie. Simplu, rapid și fără riscuri.

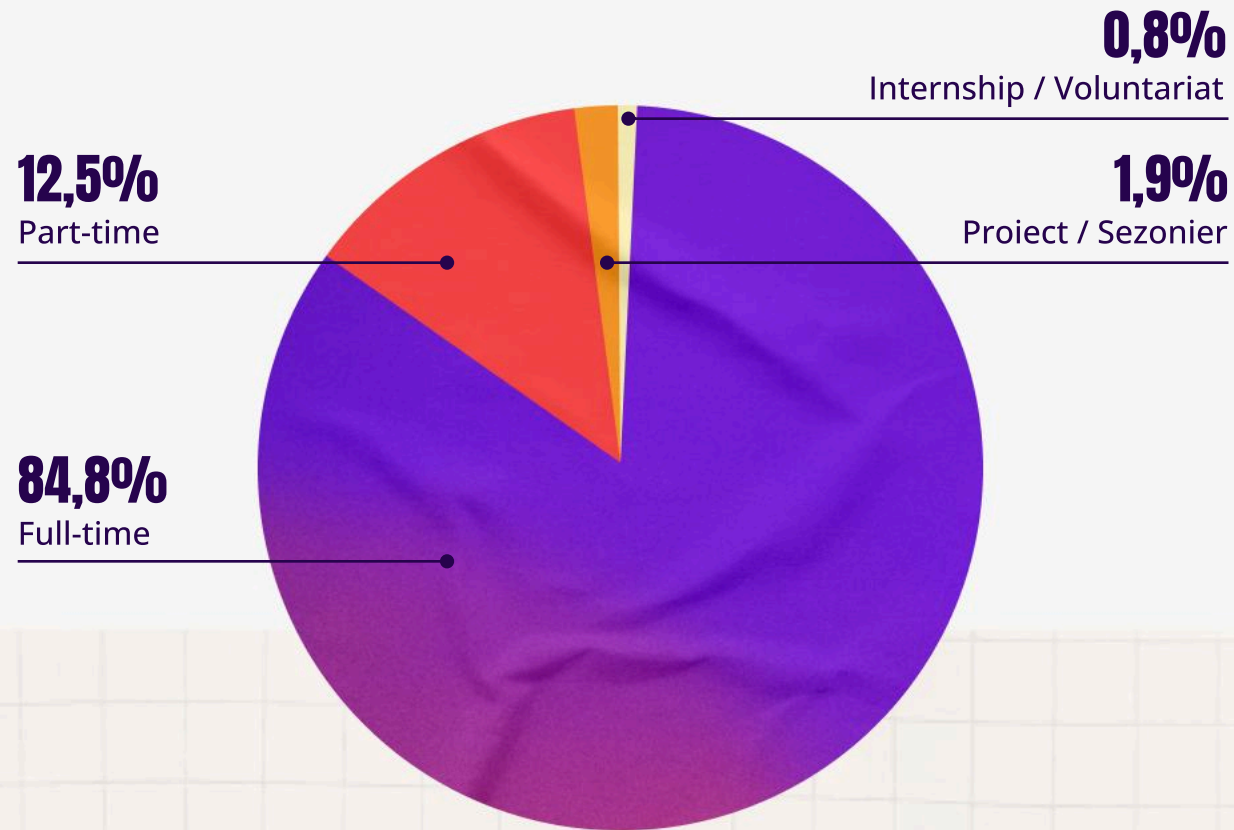
- Căutăm candidații potriviți în cea mai mare bază de CV-uri, peste 5,5M de CV-uri în baza eJobs
- Îți livrăm primii candidați în doar 7 zile
- Îți oferim garanție pentru fiecare angajare

Contactează-ne la 0729.729.162 și hai să discutăm despre nevoile tale.

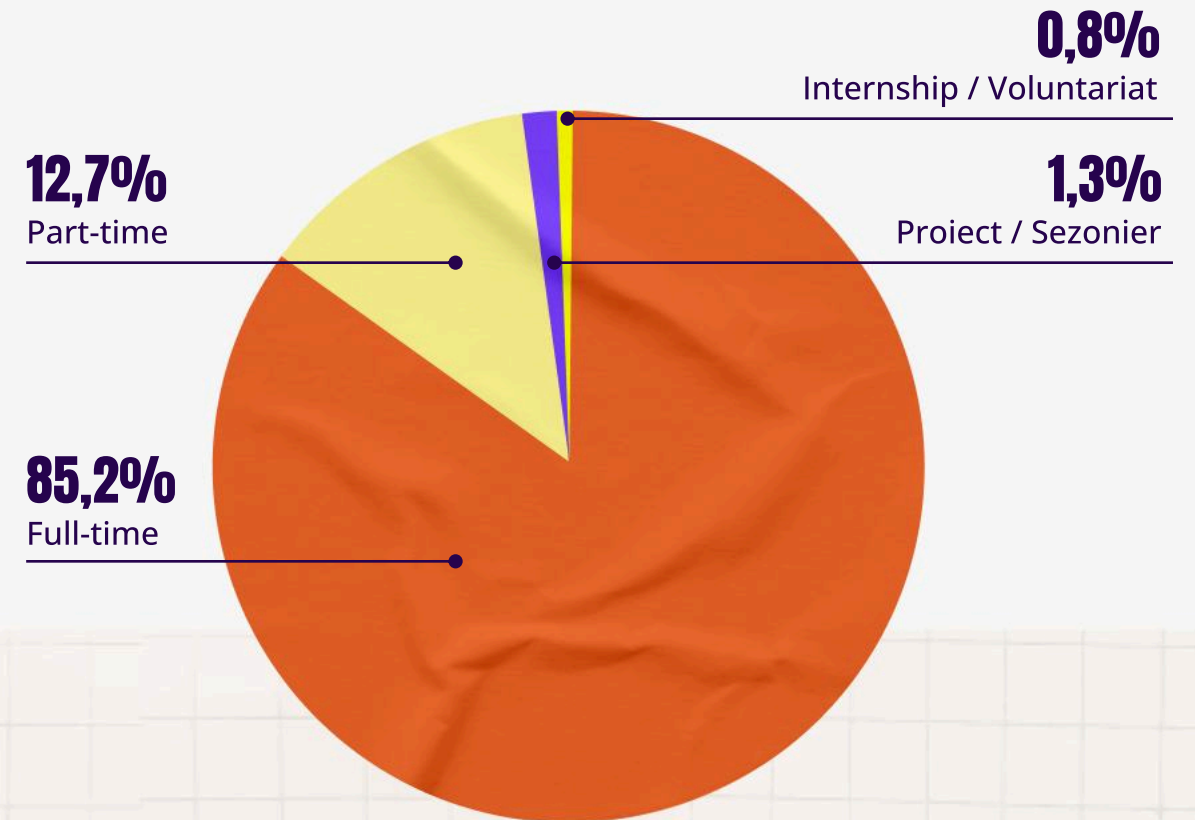
Descoperă Skilld



# Joburi și aplicări în 2025



Distribuția joburilor



Distribuția aplicărilor



# Ce limbi străine au atras atenția în 2025

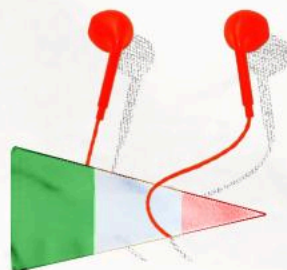
Ce limbi străine au căutat angajatorii:



**1 Engleză**



**2 Germană**



**3 Italiană**

**4 Franceză**

**6 Maghiară**

**8 Bulgară**

**10 Olandeză**

**5 Spaniolă**

**7 Poloneză**

**9 Rusă**

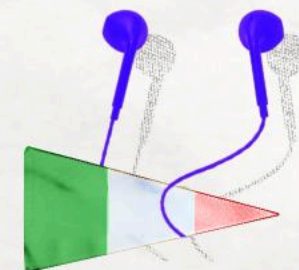
Pentru ce limbi străine au aplicat candidații:



**1 Engleză**



**2 Germană**



**3 Italiană**

**4 Franceză**

**6 Maghiară**

**8 Turcă**

**10 Bulgară**

**5 Spaniolă**

**7 Rusă**

**9 Poloneză**



# Recalibrarea programului de lucru



- Grecia a adoptat legea<sup>1</sup> care permite **săptămâna de lucru de 6 zile**.
- Astfel, a devenit **primul stat membru UE care introduce ziua de lucru de 13 ore** pentru sectorul privat.

- În 2024, cele mai lungi săptămâni de lucru din UE erau în:
  - Grecia (**39,8 ore**)
  - Bulgaria (**39 ore**)
  - Polonia (**38,9 ore**)
  - România (**38,8 ore**)

În timp ce alte membre UE militează de ani de zile pentru reducerea săptămânii de lucru la 4 zile, Grecia setează un precedent riscant.

În fața instabilităților globale din ce în ce mai dese, angajații pică acum pradă presiunii de a accepta ore suplimentare sau zile extinse drept „*noua normalitate*”. Cu atât mai ușor cu cât la mijloc e vorba și de remunerație extra.

Dacă trendul se extinde, una dintre soluțiile de a atrage și menține talente e să mergi fix în sens opus: **mai puține zile la birou, zi la alegere cu mai puține sarcini, program de lucru comprimat etc.**

Așa au apărut și **micro-shifts**:

- munca nu se face continuu timp de 8 ore, cum era tradițional
- programul rămâne tot de 8 ore, dar ziua este împărțită în mai multe sesiuni de 2-3 ore de muncă, intercalate cu pauze
- elimină ideea de muncă interminabilă și productivitate indusă
- promovează ideea de work-life blend sănătos și sustenabil



# Recrutarea remote în 2025



**10.000**  
**joburi**

4% din totalul de joburi pe 2025

**1,4 milioane**  
**aplicări**

13% din totalul de aplicări pe 2025

# Top 10 domenii remote în 2025



## Cele mai multe joburi remote:

(vs. 2024)

- 1 Call-Center / BPO
- 2 IT / Telecom
- 3 Educație / Training ↑2
- 4 Asigurări ↑2
- 5 Banking ↑4
- 6 Publicitate / Marketing / PR ↑1
- 7 Retail ↓3
- 8 Turism / HoReCa ↑2
- 9 Prestări Servicii ↓6
- 10 Media / Internet ↓2

## Cele mai multe aplicații pentru joburi remote:

(vs. 2024)

- 1 Call-Center / BPO
- 2 IT / Telecom
- 3 Retail
- 4 Publicitate / Marketing / PR ↑1
- 5 Prestări Servicii ↓1
- 6 Banking
- 7 Media / Internet
- 8 Asigurări ↑1
- 9 Turism / HoReCa ↑1
- 10 Educație / Training ↓2



# Întoarcerea la birou

**Însă nu la  
normalitate**

## Peste 95%

dintre joburile postate pe eJobs în 2025 au cerut prezență fizică la birou, în timp ce concurența pentru pozițiile remote a fost intensă, iar oferta, foarte scăzută.

Cu toate astea, companii mari din România și-au micșorat spațiul de birouri **cu până la 40%**, iar **2024 a marcat un minim istoric în producerea de spații noi de birouri** în ultimele 2 decenii<sup>1</sup>. Mai mult, **București are unul din cele mai mari procentaje de birouri neînchiriate**, 11,1%, în creștere de la 10% în Q3 2024<sup>2</sup>.

Peste tot în lume, firmele înăspresc condițiile legate de prezența fizică și le cer angajaților să vină măcar de 3-4 ori pe săptămână la birou. Chiar și așa, **rata medie de ocupare efectivă, cu prezență a salariaților la sedii, a fost de 60-61% în 2025**, față de 70% înainte de pandemie.

Astfel, ne întoarcem la birou, dar nu mai e structurat la fel: mai puține birouri personale, mai multe zone de lucru comun; mai puțină rutină, mai multă conexiune. „Full remote” a devenit o raritate, dar nici „full office” nu s-a întors complet.





un podcast @jobs

Vrei să apari și tu în cel mai urmărit podcast de Employer și Personal Branding din România?

Scrie-ne la [marketing@ejobsgroup.ro](mailto:marketing@ejobsgroup.ro)  
sau sună-ne la 0729.729.757

Urmărește 1:1 podcast





# Recrutarea în străinătate în 2025

**20.000** joburi

7,8% din totalul de joburi pe 2025

**125.000** aplicări

1,1% din totalul de aplicări pe 2025

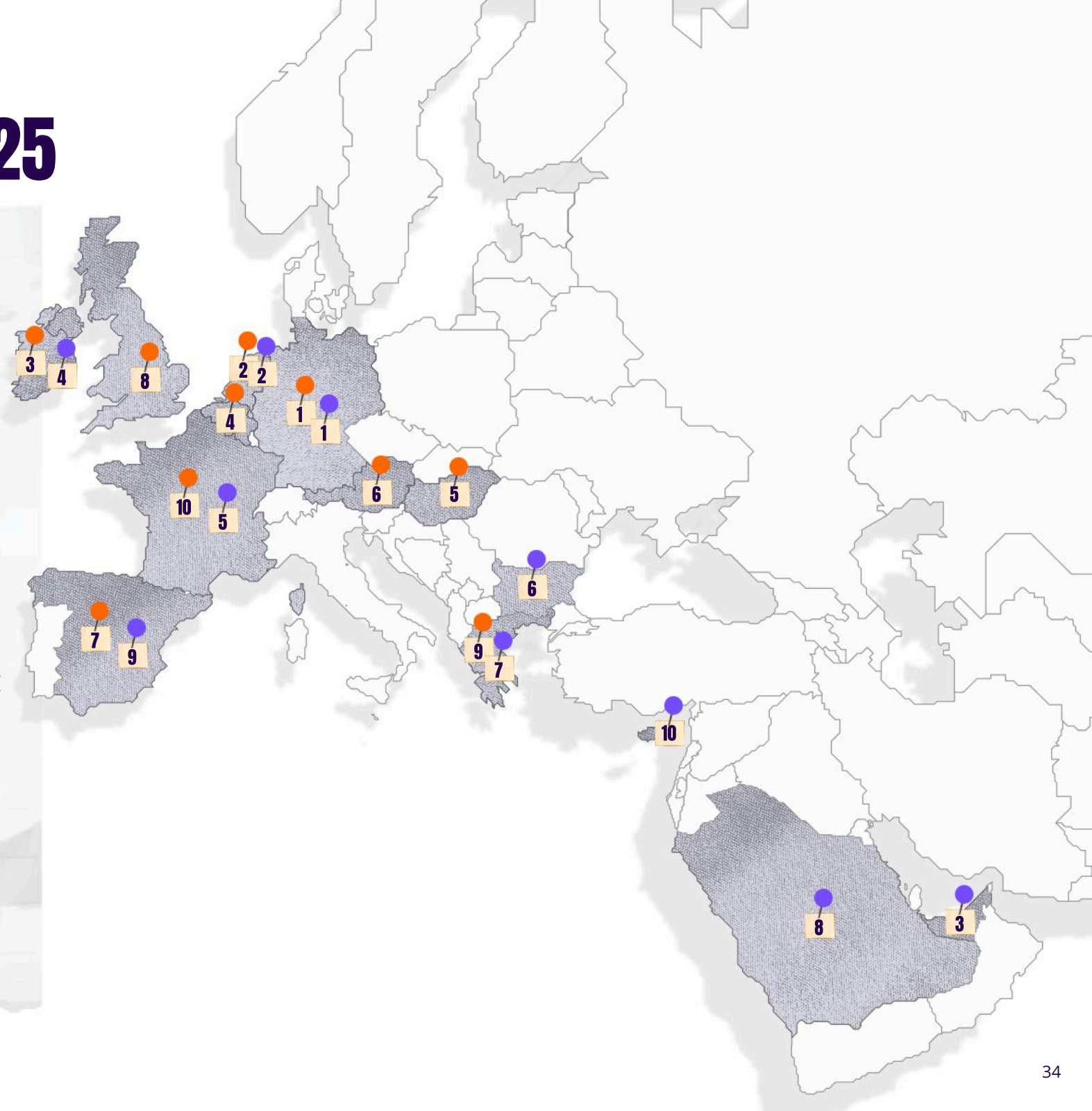
# Cele mai populare țări în 2025

## Top 10 țări cu cele mai multe joburi (vs. 2024):

- |   |                    |    |                   |
|---|--------------------|----|-------------------|
| 1 | Germania           | 6  | Austria           |
| 2 | Olanda             | 7  | Spania ↓2         |
| 3 | Irlanda ↑5         | 8  | Marea Britanie ↑2 |
| 4 | Belgia ↑5          | 9  | Grecia ↓6         |
| 5 | Ungaria <i>NEW</i> | 10 | Franța ↓6         |

## Top 10 țări cu cele mai multe aplicări (vs. 2024):

- |   |                            |    |                           |
|---|----------------------------|----|---------------------------|
| 1 | Germania                   | 6  | Bulgaria <i>NEW</i>       |
| 2 | Olanda                     | 7  | Grecia ↓2                 |
| 3 | Emiratele Arabe <i>NEW</i> | 8  | Arabia Saudită <i>NEW</i> |
| 4 | Irlanda                    | 9  | Spania ↓2                 |
| 5 | Franța ↓2                  | 10 | Cipru <i>NEW</i>          |





# Domenii de interes pe piața externă în 2025

## Top 10 domenii cu cele mai multe joburi:

(vs. 2024)

- 1 Transport / Logistică
- 2 Industria Alimentară ↑2
- 3 Retail
- 4 Prestări Servicii ↑1
- 5 Turism / HoReCa ↓3
- 6 Producție ↑1
- 7 Construcții ↑1
- 8 Medicină / Sănătate ↓2
- 9 Auto / Automotive ↑2
- 10 Call-Center / BPO

## Top 10 domenii cu cele mai multe aplicări:

(vs. 2024)

- 1 Retail ↑2
- 2 Transport / Logistică ↓1
- 3 Turism / HoReCa ↓1
- 4 Industria Alimentară ↑1
- 5 Call-Center / BPO ↑2
- 6 Prestări Servicii ↓2
- 7 Sport / Frumusețe ↑3
- 8 Medicină / Sănătate NEW
- 9 Construcții ↓3
- 10 Publicitate / Marketing / PR ↑1



# Prin eJobs poți recruta oriunde și de oriunde din lume.

Prin noi ai acces la The Network,  
cea mai mare rețea de recrutare globală.

Astfel, poți accesa:

- 130+ de țări din care poți recruta
- 80+ de platforme de angajare
- 400M+ de CV-uri





# Start-up-urile și companiile mici în 2025\*

\*companii nou înființate  
și companii cu mai puțin  
de 50 de angajați

**123.000**

**joburi**

48% din totalul de joburi pe 2025

**4,67 milioane**

**aplicări**

42% din totalul de aplicări pe 2025

# Domenii în care au activat start-up-urile și companiile mici în 2025

## Cele mai multe joburi în start-up-uri și companii mici:

(vs. 2024)

- 1 Prestări Servicii ↑1
- 2 Call-Center / BPO ↑4
- 3 Retail ↓2
- 4 Transport / Logistică ↓1
- 5 Turism / HoReCa ↓1
- 6 Construcții ↓1
- 7 Industria Alimentară
- 8 Producție ↑1
- 9 Banking ↓1
- 10 Medicină / Sănătate ↑1

## Cele mai multe aplicări pentru joburi în start-up-uri și companii mici:

(vs. 2024)

- 1 Retail
- 2 Prestări Servicii
- 3 Call-Center / BPO
- 4 Banking ↑2
- 5 Publicitate / Marketing / PR
- 6 IT / Telecom ↓2
- 7 Construcții
- 8 Turism / HoReCa
- 9 Transport / Logistică
- 10 Medicină / Sănătate



# Recrutarea part-time **în 2025**

2025 a fost un an în care **oferta de joburi part-time a ținut pasul cu cererea**: interesul candidaților a consolidat statutul part-time-ului ca soluție preferată pentru combaterea inflației și suplimentarea veniturilor.

## 37.300

### joburi part-time

14% din totalul de joburi pe 2025

## 1,55 milioane

### aplicări pentru joburi part-time

14% din totalul de aplicări pe 2025

# Cele mai populare domenii part-time

În 2025



## Top 10 domenii cu cele mai multe joburi part-time:

(vs. 2024)

- 1 Retail
- 2 Prestări Servicii
- 3 Turism / HoReCa
- 4 Call-Center / BPO
- 5 Industria Alimentară
- 6 Transport / Logistică
- 7 Asigurări
- 8 Publicitate / Marketing / PR
- 9 Banking ↑2
- 10 Educație / Training

## Top 10 domenii cu cele mai multe aplicări pentru joburi part-time:

(vs. 2024)

- 1 Retail
- 2 Call-Center / BPO
- 3 Turism / HoReCa ↑2
- 4 Prestări Servicii ↓1
- 5 Publicitate / Marketing / PR ↓1
- 6 Industria Alimentară ↑3
- 7 Banking
- 8 Asigurări
- 9 IT / Telecom ↓3
- 10 Educație / Training



# Fă-ți povestea auzită cu **We Are HR**, platforma de conținut dedicată liderilor din HR

Conținut premium pentru experți  
în HR & manageri de top

- Confesiuni de lideri
- Studii de caz de succes
- Articole și feature-uri dedicate

Sună-ne la 0729.729.757 sau contactează-ți Account Managerul eJobs  
pentru a afla cum îți putem promova brandul de angajator.







# Transparentizarea salarială **E AICI**

<sup>1</sup>Sondaj eJobs realizat pe un eșantion de 198 de specialiști în HR, manageri de departament, team leaderi și antreprenori

**62%**

dintre angajatori nu sunt pregătiți să afișeze toate salariile în anunțurile de recrutare<sup>1</sup>

**Doar 4 din 10 joburi postate pe eJobs afișează salariul în anunț**, în timp ce pe **iajob.ro**, platforma pe care candidații blue collar pot aplica fără CV, numărul crește la **7 din 10, mult peste media generală a pieței**. Pe cea din urmă, retailul, industria alimentară, construcțiile, turismul, HoReCa și transporturile nu se feresc să-și facă publice ofertele salariale.

Nu mai e un secret pentru nimeni că, până pe **7 iunie 2026**, România trebuie să transpună în lege internă directiva UE privind transparența salarială (Directiva 2023/970).

## Cum te impactează acest lucru pe tine?

- salariile devin publice: fiecare anunț de job trebuie să le afișeze
- se schimbă puterea de negociere în recrutare și se pune presiune în intern pe echitate și retenție
- se interzice întrebarea „ce salariu ai avut la fostul job?”
- se interzic clauzele de confidențialitate salarială
- nu trebuie să existe decalaje mai mari de 5% pe același rol, în cadrul aceluiași departament
- companiile vor raporta periodic decalajul salarial dintre sexe, pentru a elimina, treptat, diferența de salarizare între ele, principalul scop al directivei

## Ce poți face chiar acum?

Afișează-ți salariile înaintea obligativității: sute de companii o fac deja și atrag cu 40% mai mulți candidați relevanți.



# Salarii în 2025

<sup>1</sup> Inspecția Muncii

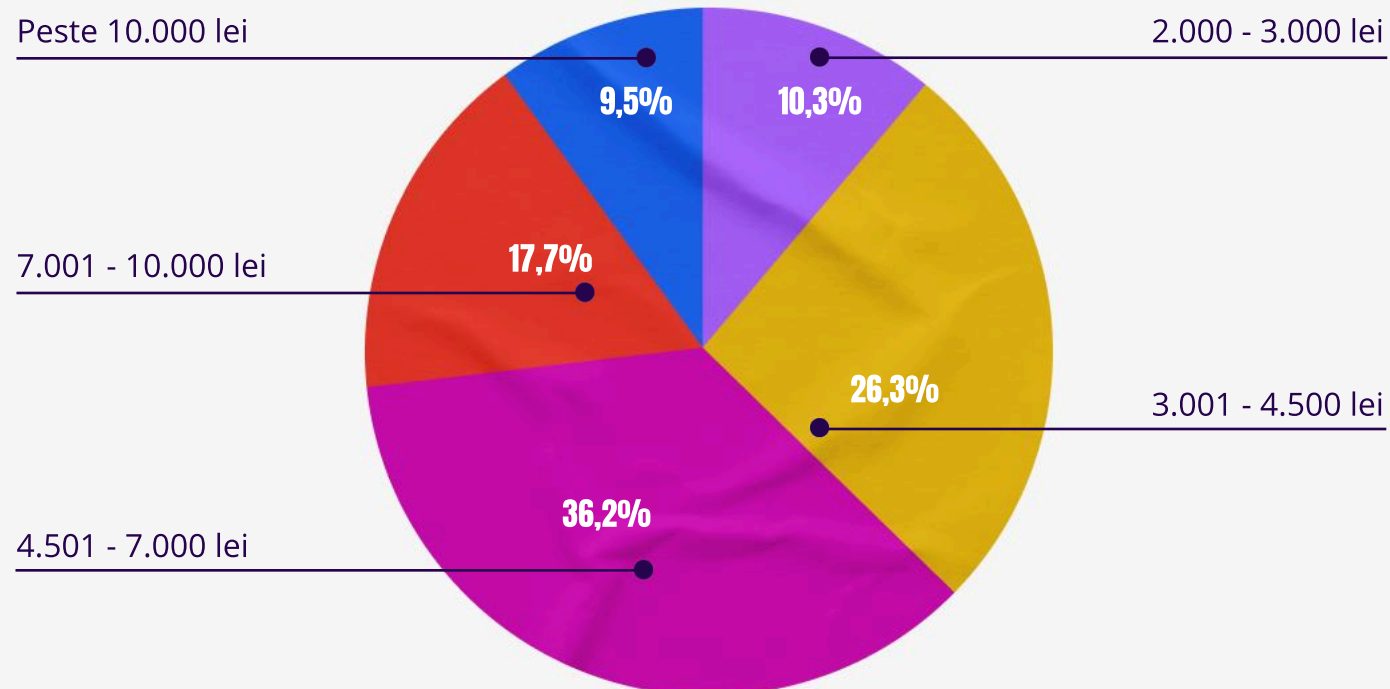
<sup>2</sup> Conform datelor introduse  
în 2025 în Salario

## 6,74 milioane

contracte active în 2025, în România<sup>1</sup>  
dintre care, **85%** full time

În 2025, sute de mii de angajați și-au introdus veniturile în **Salario**, comparatorul salarial eJobs, pentru a verifica dacă remunerația lor este aliniată pieței sau dacă merită salarii mai mari.

### Distribuția salariilor introduse<sup>2</sup>:







cât a câștigat  
un român, în  
medie, în 2025

# 5.492 lei

a fost salariul mediu net în România,  
în octombrie 2025<sup>1</sup>

+49 lei vs. septembrie 2025

+4,3% vs. octombrie 2024

**Important:** de la 1 iulie 2026, salariul minim  
brut va crește de la 4.050 la 4.325 lei.



Vrei să fii cu un pas înaintea concurenței?

# Abonează-te la Newsletter-ul We Are HR!

Săptămânal îți ridicam la fileu cele mai  
actuale subiecte de people management.

Abonează-te aici



# Transparența salarială în '2025



**102.000**  
**joburi**

au avut salariul afișat  
pe eJobs.ro în 2025

40% din totalul de joburi din 2025



# Top 10 orașe cu salarii afișate în 2025



## Cele mai multe joburi cu salarii afișate:

(vs. 2024)



- |               |              |
|---------------|--------------|
| 1 București   | 6 Timișoara  |
| 2 Cluj-Napoca | 7 Constanța  |
| 3 Iași ↑2     | 8 Oradea     |
| 4 Brașov ↓1   | 9 Sibiu      |
| 5 Ilfov ↓1    | 10 Bacău NEW |



## Cele mai multe aplicații pentru joburile cu salarii afișate:

(vs. 2024)

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| 1 București      | 6 Iași ↓1      |
| 2 Cluj-Napoca ↑1 | 7 Ploiești ↑2  |
| 3 Ilfov ↓1       | 8 Constanța ↓1 |
| 4 Brașov         | 9 Sibiu ↓1     |
| 5 Timișoara ↑1   | 10 Craiova     |



## Top 10 domenii cu salarii afișate în 2025

### Cele mai multe joburi cu salarii afișate:

(vs. 2024)

- 1 Retail
- 2 Prestări Servicii
- 3 Transport / Logistică
- 4 Call-Center / BPO ↑2
- 5 Industria Alimentară
- 6 Turism / HoReCa ↓2
- 7 Construcții
- 8 Producție
- 9 Publicitate / Marketing / PR ↑1
- 10 Banking ↑2

### Cele mai multe aplicări pentru joburile cu salarii afișate:

(vs. 2024)

- 1 Retail
- 2 Prestări Servicii
- 3 Call-Center / BPO
- 4 Turism / HoReCa
- 5 Publicitate / Marketing / PR
- 6 IT / Telecom
- 7 Banking ↑1
- 8 Transport / Logistică ↓1
- 9 Industria Alimentară ↑1
- 10 Construcții ↓1



# Beneficiile devin noul diferențiator

<sup>1</sup> Sondaj eJobs realizat  
pe un eșantion de  
1.162 de angajați

Pentru **65%**

dintre angajați este foarte important cum  
arată pachetul de beneficii extrasalariale<sup>1</sup>

Mai mult, pe **41%**

i-ar convinge un pachet consistent de beneficii să-și  
dea demisia și să accepte o nouă ofertă de angajare

## Topul beneficiilor nonfinanciare preferate de angajați:

- |                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| 1 tichete de masă   | 3 zile libere suplimentare |
| 2 abonament medical | 4 muncă remote             |

Odată adoptată transparentizarea salarială, salariile nu vor mai fi un tabu. Așadar, **beneficiile devin cheia prin care atragi și reții talentele**. Diferențiază-te inteligent și treci dincolo de preferatele publicului.

În 2026, cucerește-i altfel:

- abonamente medicale premium
- ședințe de psihoterapie decontate
- masaj / spațiu de relaxare la birou
- cursuri & workshopuri (public speaking, AI, nutriție)
- zile libere pentru sănătate mintală

**Vrei și mai multe idei?** Găsești **AICI** o serie de beneficii la care poate nu te-ai gândit și cu care să-ți surprinzi colegii și viitorii angajați.



# #JoburileZilei

Punem anunțurile tale sub lumina reflectoarelor pe conturile de social media eJobs

- Comunitate de peste **570.000** de fani
- Reach suplimentar de până la **45.000** de candidați
- Până la **17.000** de engagements  
(Like-uri, reacții, share-uri, comentarii)

Cere-î Account Managerului tău eJobs mai multe detalii!





# Harta salariilor

## În 2025



### Județele cu cele mai mari medii salariale<sup>1</sup>

|             |           |             |           |
|-------------|-----------|-------------|-----------|
| 1 București | 6.000 lei | 6 Constanța | 5.000 lei |
| 2 Cluj      | 5.300 lei | 7 Argeș     | 5.000 lei |
| 3 Brașov    | 5.000 lei | 8 Iași      | 4.900 lei |
| 4 Timiș     | 5.000 lei | 9 Bihor     | 4.900 lei |
| 5 Sibiu     | 5.000 lei | 10 Ilfov    | 4.900 lei |

### Județele cu cele mai mici medii salariale

|             |           |                   |           |
|-------------|-----------|-------------------|-----------|
| 1 Vaslui    | 3.900 lei | 6 Brăila          | 4.000 lei |
| 2 Giurgiu   | 3.900 lei | 7 Bistrița-Năsăud | 4.100 lei |
| 3 Mehedinți | 3.900 lei | 8 Dâmbovița       | 4.200 lei |
| 4 Suceava   | 4.000 lei | 9 Hunedoara       | 4.200 lei |
| 5 Vâlcea    | 4.000 lei | 10 Harghita       | 4.200 lei |



# Distribuția salarilor pe domenii în 2025

## Cele mai mari salarii medii nete în 2025<sup>1</sup>

|           |                          |                  |
|-----------|--------------------------|------------------|
| <b>1</b>  | IT Software              | <b>8.000 lei</b> |
| <b>2</b>  | Project Management       | <b>7.000 lei</b> |
| <b>3</b>  | Management               | <b>7.000 lei</b> |
| <b>4</b>  | Cercetare / Dezvoltare   | <b>6.800 lei</b> |
| <b>5</b>  | Petrol / Gaze            | <b>6.600 lei</b> |
| <b>6</b>  | Construcții / Instalații | <b>6.000 lei</b> |
| <b>7</b>  | Inginerie                | <b>6.000 lei</b> |
| <b>8</b>  | Telecomunicații          | <b>6.000 lei</b> |
| <b>9</b>  | IT Hardware              | <b>6.000 lei</b> |
| <b>10</b> | Automatizări             | <b>6.000 lei</b> |

## Cele mai mici medii salariale nete în 2025

|           |                                    |                  |
|-----------|------------------------------------|------------------|
| <b>1</b>  | Saloane / Clinici frumusețe        | <b>3.500 lei</b> |
| <b>2</b>  | Au pair / Babysitter / Curățenie   | <b>3.900 lei</b> |
| <b>3</b>  | Sport / Wellness                   | <b>4.000 lei</b> |
| <b>4</b>  | Medicină alternativă               | <b>4.000 lei</b> |
| <b>5</b>  | Tipografii / Edituri               | <b>4.000 lei</b> |
| <b>6</b>  | Office / Back-Office / Secretariat | <b>4.000 lei</b> |
| <b>7</b>  | Relații clienți / Call Center      | <b>4.000 lei</b> |
| <b>8</b>  | Pază și protecție                  | <b>4.000 lei</b> |
| <b>9</b>  | Medicină veterinară                | <b>4.200 lei</b> |
| <b>10</b> | Turism / HoReCa                    | <b>4.200 lei</b> |

<sup>1</sup> Conform datelor introduse în 2025 în Salario, comparatorul salarial eJobs

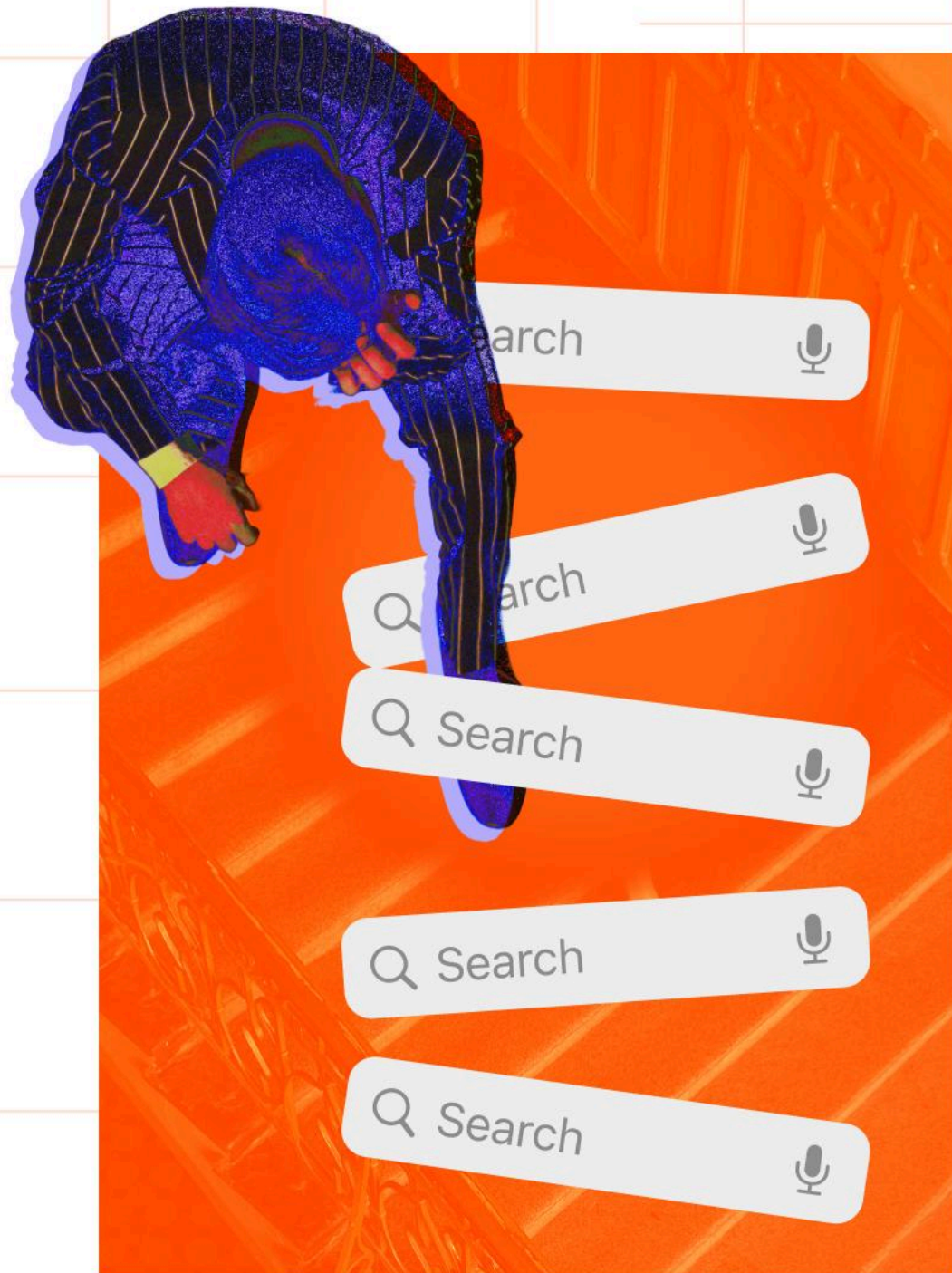


# Pozițiile cu cele mai mari medii salariale din 2025<sup>1</sup>

| Poziție                                 | Salariul mediu net | Salariul maxim introdus |
|-----------------------------------------|--------------------|-------------------------|
| <b>1</b> Chief Executive Officer (CEO)  | <b>20.000 lei</b>  | <b>50.000 lei</b>       |
| <b>2</b> Software Architect             | <b>18.000 lei</b>  | <b>30.000 lei</b>       |
| <b>3</b> Chief Financial Officer (CFO)  | <b>17.000 lei</b>  | <b>25.000 lei</b>       |
| <b>4</b> IT Architect                   | <b>15.000 lei</b>  | <b>30.000 lei</b>       |
| <b>5</b> Medic medicină de urgență      | <b>15.000 lei</b>  | <b>20.000 lei</b>       |
| <b>6</b> Director general               | <b>13.000 lei</b>  | <b>45.000 lei</b>       |
| <b>7</b> Developer                      | <b>12.500 lei</b>  | <b>25.000 lei</b>       |
| <b>8</b> Jurisconsult / Avocat          | <b>12.000 lei</b>  | <b>35.000 lei</b>       |
| <b>9</b> Manager IT                     | <b>10.000 lei</b>  | <b>30.000 lei</b>       |
| <b>10</b> Chief Marketing Officer (CMO) | <b>10.000 lei</b>  | <b>20.000 lei</b>       |

<sup>1</sup> Conform datelor introduse în 2025 în Salario, comparatorul salarial eJobs





# Cele mai căutate poziții pe eJobs.ro în 2025 și salariile medii nete pentru ele<sup>1</sup>

|    |                           |                   |                        |
|----|---------------------------|-------------------|------------------------|
| 1  | Șofer                     | 1.27M + căutări   | în medie 4.500 lei net |
| 2  | Inginer                   | 1.13M + căutări   | în medie 7.000 lei net |
| 3  | Asistent medical          | 526.000 + căutări | în medie 4.000 lei net |
| 4  | Manager                   | 319.000 + căutări | în medie 7.500 lei net |
| 5  | Contabil                  | 302.000 + căutări | în medie 5.000 lei net |
| 6  | Operator Call-Center      | 292.000 + căutări | în medie 4.000 lei net |
| 7  | Specialist resurse umane  | 224.000 + căutări | în medie 5.200 lei net |
| 8  | Asistent manager          | 215.000 + căutări | în medie 5.000 lei net |
| 9  | Operator introducere date | 172.000 + căutări | în medie 4.500 lei net |
| 10 | Economist                 | 150.000 + căutări | în medie 5.000 lei net |

<sup>1</sup> Conform datelor introduse în 2025 în Salario, comparatorul salarial eJobs





În doar 2 ani, folosirea de instrumente de inteligență artificială de către liderii internaționali de HR  
**a crescut de la 19% la 61%<sup>1</sup>**

# AI + HR = prieteni, dar până când?

Pentru că inteligența artificială deja are impact major asupra noastră și poate încălca drepturile omului, **UE a creat AI ACT, primul regulament exhaustiv pe tema AI emis de o autoritate majoră de reglementare.**

Documentul plasează instrumentele de inteligență artificială utilizate de recrutori, precum filtrarea automată a CV-urilor și evaluarea candidaților cu asistenți AI, la categoria „risc ridicat” și cere supunerea lor unor cerințe legale stricte. Ca GDPR în 2018, **AI ACT are potențialul de a deveni standard global pentru modul în care se reglementează AI.**

De la 2 august 2026 se preconizează că intră în vigoare obligațiile pentru instrumentele de inteligență artificială cu risc ridicat, deci, cele folosite și în HR.

## Cum știi dacă instrumentele tale AI au sau nu risc ridicat?

UE pune la dispoziție **un instrument interactiv** de testat fiecare tool în parte, pentru a verifica dacă va fi sau nu supus reglementărilor care se apropie.

Deși mai multe companii solicită amânarea **AI ACT**, Comisia Europeană confirmă calendarul anunțat.

<sup>1</sup>Gartner, AI in HR: Evolve to an AI-Infused HR Operating Model

EJOBS TE SUSȚINE  
LA MAI BINE.

