



STUDIU SALARIAL · EDIȚIA 2026

Barometrul Salariilor România 2026

Reperul de salarizare pentru piața muncii din România și
tendențele care schimbă recrutarea în 2026.

246

ROLURI ANALIZATE

11

SECTOARE

42

UNITĂȚI
ADMINISTRATIVE



DESPRE BAROMETRU

Ce găsești în barometru

Barometrul este un instrument de lucru. L-am făcut pentru că vedem zilnic angajări bune care se blochează din același motiv: candidatul și compania pornesc de la cifre diferite.

Găsești aici salarii pe roluri, pe sectoare și pe județe, plus ce se întâmplă acum pe piața muncii. Folosește-l la următoarea discuție despre salarii.

ROLURI ANALIZATE

246

intervale nete lunare și mediană

SECTOARE

11

de la IT la retail

UNITĂȚI ADMINISTRATIVE

42

reper local pentru fiecare județ

CUPRINS

- 03 Cuvânt înainte
- 05 Piața muncii din România pe scurt
- 07 Indicatori macroeconomici
- 09 AI și viitorul muncii
- 11 Transparență și modele de muncă
- 13 Roluri în declin și competențe în creștere
- 15 Bonusuri și pachet variabil
- 17 Decalaj salarial de gen
- 19 Salariul pe parcursul carierei
- 21 Partea a II-a · Grila salarială
- 23 HR & Resurse Umane
- 26 Logistică & Supply Chain
- 30 Salariul net mediu pe județ

CUVÂNT ÎNAINTE



Când am intrat în recrutare, despre salarii se vorbea puțin și cu rețineră. Asta se schimbă acum. Transparența salarială devine o practică obișnuită pentru companiile care vor să atragă oameni buni.

Pe piața muncii din România contează tot mai mult cât de clar spui ce oferi. Candidații întreabă „cât”, dar și „de ce atât”, și au tot dreptul. Prin acest studiu punem cifrele la dispoziția tuturor.

La International Work Finder lucrăm zilnic cu angajatori care caută oameni și cu profesioniști care vor să știe că sunt plătiți corect.

În 2026, piața este mai matură și mai atentă la bani: creșterile salariale au încetinit, inflația reduce câștigul real, iar deficitul de personal calificat menține presiunea pe salarii. Avantajul este al companiilor care știu cât valorează fiecare rol.

În 2026, recrutarea se sprijină pe claritate. Iar claritatea începe cu o grilă în care fiecare rol are un reper corect.



Georgiana Brudaru

HEAD OF RECRUITMENT · INTERNATIONAL WORK FINDER

CUM CITIM ANUL

De la „cât plătim” la „cum plătim”

Ani la rând, întrebarea a fost cât plătim ca să angajăm. În 2026, întrebarea este cum plătim ca să și păstrăm oamenii. Bani rămân importanți, dar nu mai sunt singurul criteriu.

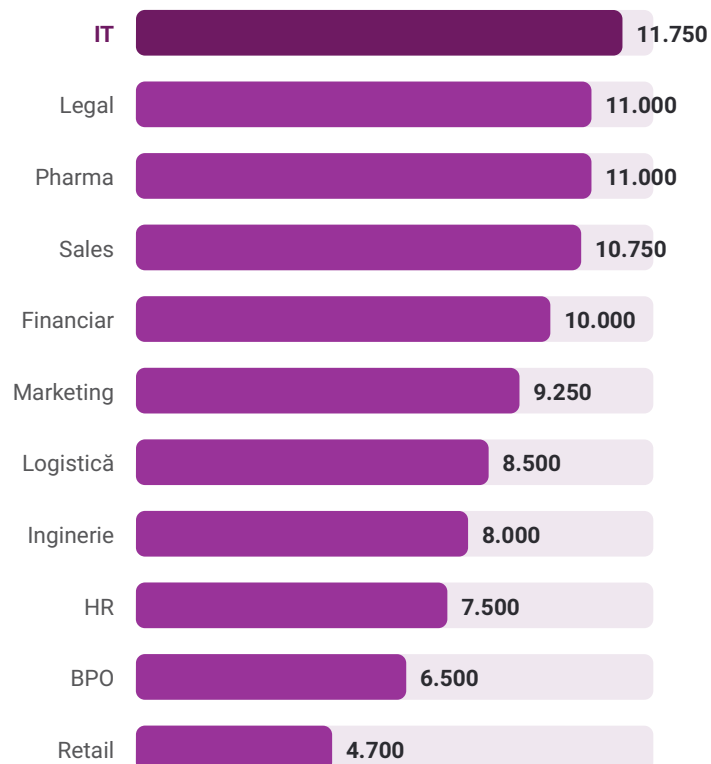
Comaniile care atrag și păstrează oameni plătesc clar și corect, pe fiecare rol. Nu sunt neapărat cele care plătesc cel mai mult.

SUMAR EXECUTIV

Piața muncii din România pe scurt

Patru indicatori-cheie și un clasament al sectoarelor după mediana netă. IT-ul are cea mai mare mediană, iar inflația schimbă așteptările salariale în restul pieței.

MEDIANA NETĂ PE SECTOR (LEI/LUNĂ)



CREȘTERE SALARIALĂ

+4,8%

net național, nominal vs 2024

INFLAȚIE 2025 (IPC)

9,7%

la finalul anului

DEFICIT DE TALENT

8,1/10

RO peste media UE de 6,7

MEDIANA IT

11.750 lei

cel mai bine plătit sector

● IT-ul rămâne pe primul loc

Cu o mediană netă de 11.750 lei, IT-ul plătește peste dublul mediei naționale. Cloud, securitate și AI sunt specializările cel mai bine plătite.

● Inflația reduce câștigul real

Salariile nominale cresc cu 4 până la 8%, dar inflația de 9,7% anulează aproape integral câștigul real. Nemulțumirea legată de salariu devine principalul motiv de plecare.

● Transparența devine avantaj

Companiile care publică intervalul salarial atrag candidați mai relevanți, iar Directiva UE privind transparența salarială impune raportări obligatorii din 2027.

Inflația se vede în fiecare salariu

Inflația, cursul și costul muncii par departe de o discuție de salariu, dar nu sunt. Anul trecut, scumpirile au depășit creșterea salariilor. Puterea de cumpărare a scăzut, chiar dacă suma de pe fluturaș a crescut.

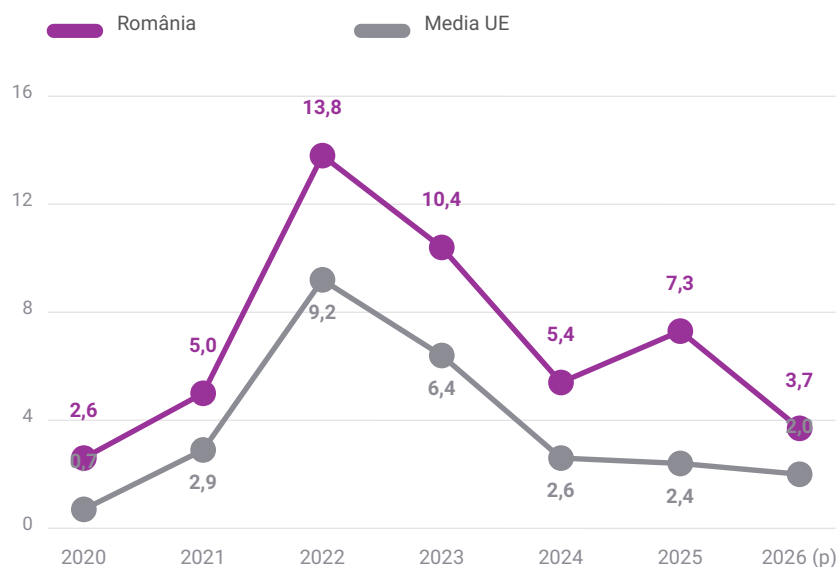
De aceea, oamenii sunt mai atenți la suma pe care o primesc în mână. Pornește discuția de la net, nu de la procentul de mărire.

CONTEXT ECONOMIC 2026

Indicatori macroeconomici

România avea în aprilie 2026 un salariu brut mediu de 9.740 lei și un net de 5.843 lei, în creștere nominală cu 3,5% față de aprilie 2025. Pentru context, inflația medie a fost 7,3% în 2025, după 10,4% în 2023 și 13,8% în 2022, așa că o bună parte din câștigul nominal merge în acoperirea prețurilor.

INFLAȚIE ANUALĂ MEDIE (%) · ROMÂNIA VS MEDIA UE



IPC România: 7,3% media anuală 2025, 9,7% la finalul anului (dec/dec). Comparăția cu UE folosește indicele armonizat. Surse: INS, Eurostat.

SALARIU MEDIU BRUT

9.740 lei

aprilie 2026

SALARIU MEDIU NET

5.843 lei

+3,5% nominal vs apr. 2025

SALARIU MINIM BRUT

4.050 lei

4.325 lei din iulie

INFLAȚIE 2025

9,7%

IPC, la finalul anului

● Nominal versus putere de cumpărare

Brutul mediu a urcat la 9.740 lei în aprilie 2026, cu 3,5% peste aprilie 2025.

● Presiunea pe prețuri spre finalul anului

Media inflației a fost 7,3% în 2025, dar indicele prețurilor a închis anul la 9,7%.

● Salariul minim influențează toată grila

Salariul minim brut este 4.050 lei și urcă la 4.325 lei din iulie 2026.

CE VEDEM ÎN PIAȚĂ ÎN 2026

**Al schimbă joburile.
Nu le elimină.**

TENDINȚE 2026 · TEHNOLOGIE

AI și viitorul muncii

Automatizarea schimbă munca mai mult decât o elimină: până în 2030 dispar 92 de milioane de roluri și apar 170 de milioane, deci un plus net de 78 de milioane. România are o adopție AI de 5,2%, cea mai redusă din UE, iar prima salarială pentru competențe AI a ajuns deja la 56%.

JOBURI NET 2030

+78 mil.

170 vs 92 mil.

PRIMA SALARIALĂ AI

+56%

peste media pieței

ADOPTIE AI ROMÂNIA

5,2%

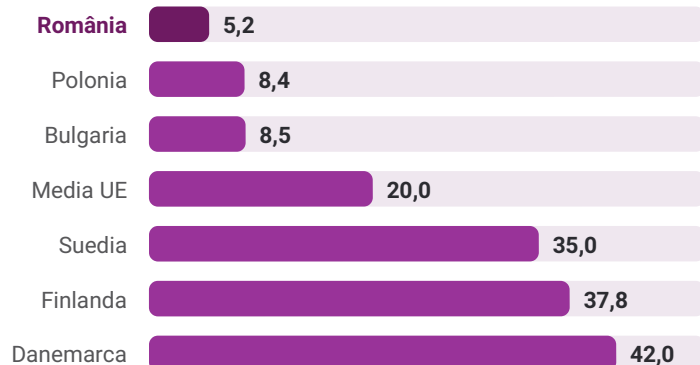
vs 20% media UE

REÎNNOIRE COMPETENȚE

66%

mai rapid decât restul economiei

ADOPTIA AI ÎN ÎNTREPRINDERI · RO VS UE (% , 2025)

**Un bilanț pozitiv**

Până în 2030 apar 170 de milioane de joburi și dispar 92 de milioane, deci soldul global rămâne pozitiv, cu 78 de milioane.

România, la început cu AI

Doar 5,2% dintre firmele românești folosesc AI, sub un sfert din media europeană de 20% și departe de Danemarca, cu 42%.

Competențe care se schimbă repede

În rolurile influențate direct de AI, setul de competențe se schimbă cu 66% mai repede decât în restul economiei, iar 85% dintre companii planifică programe de recalificare.

România are un decalaj mare în adopția AI: doar 5,2% dintre firme folosesc astfel de instrumente, sub un sfert din media europeană de 20%. Cererea de competențe există totuși: prima salarială pentru cei care știu să lucreze cu AI ajunge la 56%, iar în rolurile influențate direct setul de competențe se schimbă cu 66% mai repede decât în restul economiei. La nivel global, până în 2030 se estimează un plus net de 78 de milioane de joburi. Automatizarea schimbă munca, nu o elimină.

TRANSPARENȚA SALARIALĂ

Transparența ca filtru

Multe companii se tem că pierd la negociere dacă spun clar cât plătesc pentru un rol. În practică, intervalele salariale clare atrag candidații potriviți și îi descurajează pe cei care ar pleca la prima ofertă mai mare.

Candidații compară oricum ofertele. E mai bine să afle reperul corect de la tine.

ECHITATE 2026

Transparență și modele de muncă

În România, munca de acasă rămâne puțin răspândită: puțin peste 1% dintre salariați lucrează de obicei așa, față de o medie UE de circa 8,9% (date 2024). Despre munca hibridă se vorbește des în companii, dar majoritatea lucrează tot de la birou: 63% dintre angajați lucrează doar de la sediu, iar 72% dintre companii au program mixt.

MUNCA DE ACASĂ RO

~1%

vs 8,9% media UE

JOBURI REMOTE

sub 4%

dar 13% din aplicații

COMPANII HIBRID

72%

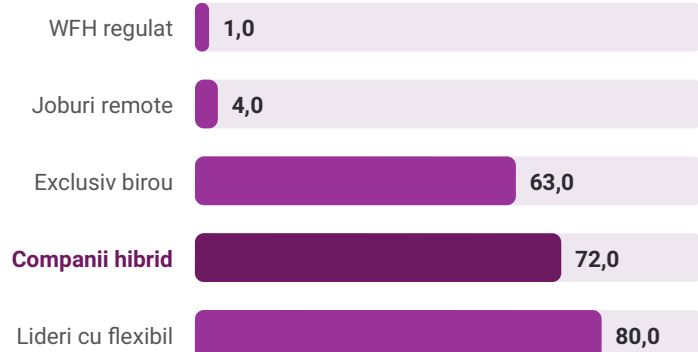
min. 3 zile la birou

EXCLUSIV BIROU

63%

din angajați

ADOPTIA MUNCII FLEXIBILE ÎN RO (%)



● Munca remote, puțin răspândită

În România, circa 1% dintre salariați lucrează de obicei de acasă, aproape de nouă ori sub media UE de 8,9% (date 2024).

● Puține joburi remote, interes mare

Sub 4% dintre joburi sunt complet remote, însă atrag 13% din aplicații.

● Majoritatea lucrează de la birou

Dintr-un eșantion de 1.168 de angajați, 63% stau exclusiv la birou, iar doar 10% rămân exclusiv în regim remote.

Angajatorii au de gestionat două schimbări în același timp. Până la 7 iunie 2026, România trebuie să transpună directiva europeană privind transparența salarială, iar companiile cu peste 250 de angajați vor raporta primele diferențe de plată din 2027. Deocamdată, aproape două treimi dintre angajatori spun că nu sunt pregătiți. În paralel, munca de acasă rămâne rară în România, în jur de 1% față de media UE de 8,9%, așa că puțini angajatori folosesc flexibilitatea ca argument.

UNDE INVESTEȘTI

Pe ce roluri să pui accent

01

Recalifică înainte să reduci

Rolurile de rutină se reduc. Oamenii buni din aceste roluri pot fi recalificați cu un cost mai mic decât o recrutare nouă.

02

Plătește competențele rare

Securitate, date, conformitate. Aici este deficitul și aici cresc cel mai repede pachetele salariale.

03

Urmărește evoluția rolului

Pentru un rol în creștere, o ofertă puțin peste piață azi te poate scuti de o nouă recrutare peste un an.

“

Trei decizii care se amortizează în mai puțin de un an: recalifică oamenii buni, plătește competențele rare și urmărește evoluția rolului.

TENDINȚE 2026 · AUTOMATIZARE

Roluri în declin și competențe în creștere

Automatizarea schimbă conținutul muncii mai mult decât numărul de posturi. Pentru cinci roluri administrative, cererea a scăzut cu până la 45% între 2023 și 2026, iar 44% dintre angajați lucrează deja cu instrumente AI. O bună parte dintre pozițiile cu cerere în scădere se transformă în roluri cu competențe mai bine plătite.

SE REINVENTEAZĂ

75%

dintre rolurile în declin

FOLOSESC AI LA MUNCĂ

44%

dintre angajați

MAGAZINE CU SELF-CHECKOUT

42%

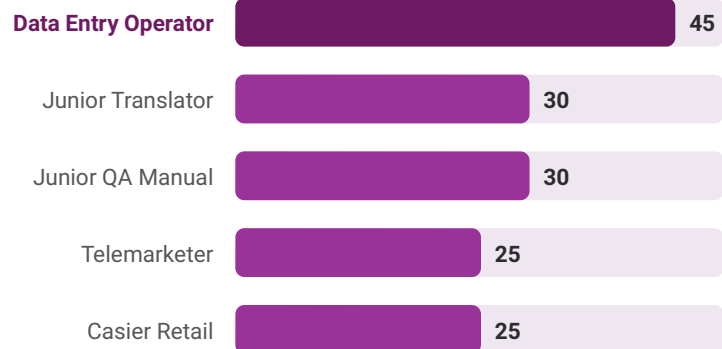
de la 11%

PLUS SALARIAL

+30-80%

după recalificare

ROLURI ÎN DECLIN · SCĂDERE CERERE 2023-2026 (%)

**● Rolurile se transformă**

Trei sferturi dintre rolurile în declin se transformă: Manual QA devine QA Automation, cu o creștere salarială de 60-80%, iar Data Entry evoluează spre RPA Developer.

● Rolurile administrative se restrâng treptat

La Data Entry Operator cererea a scăzut cu 45%. Pentru traducători juniori, QA manual, telemarketing și casieri, scăderea este de 25 până la 30%.

● AI face deja parte din munca zilnică

44% dintre angajații români folosesc instrumente AI în sarcinile curente.

● Self-checkout-ul schimbă rolul de casier

Casele cu autoservire au ajuns de la 11% la 42% dintre magazine.

DINCOLO DE SALARIUL FIX

Salariul atrage, pachetul păstrează

Bonusul, flexibilitatea și planul de carieră nu mai sunt opționale. Pentru multe roluri, ele fac diferența între o ofertă acceptată și una amânată.

Când construiești o ofertă, ia în calcul pachetul total, nu doar salariul fix. De multe ori te costă mai puțin să adaugi beneficii decât să crești salariul de bază.

COMPENSAȚIE 2026

Bonusuri și pachet variabil

În România, partea variabilă a pachetului înseamnă mai degrabă tichete și prime de sărbători decât scheme de performanță structurate. Cel puțin un beneficiu primesc 83% dintre angajați, dar bonusul de merit este încă puțin răspândit. Dintre toate componentele variabile, planurile de acțiuni au regimul fiscal cel mai favorabil.

PRIMESC BENEFICIU

83%

cel puțin un beneficiu

PRIME DE SĂRBĂTORI

71,4%

dintre angajați

BONUS DE MERIT

13-20%

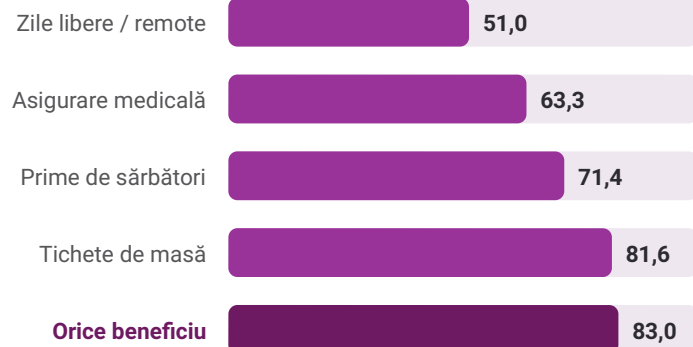
peste colegi, pentru performeri

ECONOMIE STOCK OPTIONS

69,4%

față de bonusul cash

PREVALENȚA BENEFICIILOR EXTRASALARIALE RO (%)

**● Beneficiile de bază**

Tichetele de masă ajung la 81,6% dintre angajați, primele de sărbători la 71,4%, iar 83% au cel puțin un beneficiu.

● Bonusul de performanță

În companiile care leagă remunerarea de rezultate, performerii ajung să câștige cu 13 până la 20% peste colegi.

● Planurile de acțiuni

Dintre componentele variabile, planurile de acțiuni au în România unul dintre cele mai avantajoase regimuri fiscale: spre deosebire de bonusul cash, impozitat ca salariu, ele evită contribuțiile.

● Brutul și primele trimestriale

Salariul brut a urcat de la 8.910 lei în ianuarie la 9.495 lei în martie, susținut de primele trimestriale, adică circa 6,6% într-un trimestru.

UN SUBIECT CARE CONTEAZĂ

Decalajul se reduce cu grile clare

Diferența de plată dintre femei și bărbați pe roluri comparabile este reală. De cele mai multe ori nu vine din rea intenție. Vine din grile neclare și din negocieri inegale.

Un reper obiectiv, adică același interval salarial pentru același rol, este cel mai simplu mod de a o corecta. Ai nevoie doar de cifre pe care le poți susține.

ECHITATE 2026

Decalaj salarial de gen

Pe datele oficiale neajustate, România are unul dintre cele mai mici decalaje salariale de gen din UE. Diferența devine însă mai vizibilă pe pozițiile de conducere și în mediul privat, unde trece de pragul a două cifre.

DECALAJ NEAJUSTAT

3,7%

printre cele mai mici din UE

DECALAJ SECTOR PRIVAT

peste 20%

pe roluri comparabile

MEDIA UE

11,1%

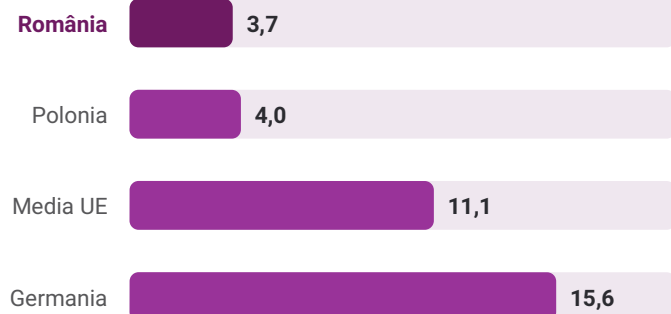
neajustat

DIRECTIVA UE

2023/970

transparență obligatorie

DECALAJ SALARIAL DE GEN, NEAJUSTAT · EUROSTAT 2024 (%)



Un decalaj mic în datele oficiale

La nivel agregat, cifra oficială neajustată este de 3,7%, adică sub o treime din media europeană de 11,1%.

Mai mare în rolurile de conducere

În sectorul privat și pe rolurile de conducere, diferența urcă la două cifre.

Ce schimbă directiva UE

Directiva UE 2023/970 obligă angajatorii să comunice candidaților intervalul salarial și să raporteze etapizat decalajul de gen.

Pe datele oficiale, România are unul dintre cele mai mici decalaje de gen din Uniune, 3,7% neajustat față de 11,1% media europeană. Cifra agregată ascunde însă diferențe mari: în intermedieri financiare decalajul ajunge la 39,4%, iar pe pozițiile de conducere trece de două cifre. De aceea, directiva care intră în vigoare în 2026 cere audit intern și publicarea intervalelor salariale, ca diferențele să devină vizibile și explicabile.

OAMENII CU VECHIME

Seniorii buni pleacă rar pentru bani

Salariul crește cu experiența, dar până la un punct. Apoi, oamenii cu vechime pleacă mai rar pentru bani și mai des pentru că nu se mai simt apreciați.

Discută cu ei înainte să ceară o mărire. O discuție la timp te costă mult mai puțin decât o plecare.

FORȚA DE MUNCĂ 2026

Salariul pe parcursul carierei

Salariul net crește pe măsură ce înaintezi în carieră și atinge un maxim în intervalul 35-44 de ani, după care se stabilizează. Câștigul urmează în mare experiența acumulată, dar accesul la roluri de management după 45 de ani este, în practică, mai limitat.

VÂRF SALARIAL

35-44 ani

7.614 lei net median

CREȘTERE PÂNĂ LA VÂRF

+55%

de la sub 24 la 35-44 de ani

DUPĂ 45 DE ANI

-7%

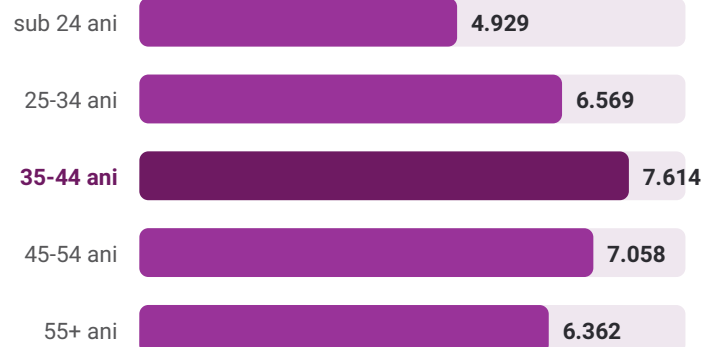
față de vârf, în grupa 45-54

ȘOMAJ TINERI 15-24

26,1%

cea mai ridicată dintre grupe

SALARIU NET MEDIAN PE GRUPE DE VÂRSTĂ (LEI)



Distribuția pe vârste provine dintr-un sondaj voluntar, singura sursă granulară pe acest subiect în România.

● Maximul vine la maturitatea profesională

Mediana pleacă de la 4.929 lei la cei sub 24 de ani și ajunge la 7.614 lei în grupa 35-44, adică 55% mai mult.

● Stabilizarea de după 45

După 45 de ani câștigul median scade ușor, la 7.058 lei în grupa 45-54 (7% sub vârf), iar la 55 de ani și peste coboară la 6.362 lei (16% sub vârf).

● Intrarea pe piață, cea mai expusă

Șomajul în rândul tinerilor de 15-24 de ani este 26,1%, cel mai ridicat dintre toate grupele. Câștigul pornește de la 4.929 lei sub 24 de ani și depinde mult de primii ani de experiență.

● Reper național pentru comparație

Media națională netă de referință, conform INS pentru aprilie 2026, este de 5.843 lei. Vârful de carieră din intervalul 35-44 de ani, de 7.614 lei, este cu peste un sfert mai mare.

ÎNAINTE SĂ INTRI ÎN CIFRE

Cum se citește grila

01

Mediana, nu media

Mediana arată nivelul obișnuit din piață. Media este ridicată de câteva salarii foarte mari.

02

Net și brut

Vezi atât suma pe care o primește angajatul, cât și costul tău. Bonusurile și comisioanele se calculează separat.

03

Interval, nu un singur număr

Fiecare rol are un minim și un maxim. Poziția ta în interval depinde de senioritate, de oraș și de cât de urgent ai nevoie de acel om.

AȘA ARATĂ UN RÂND DIN GRILĂ

ROL

HR Manager

NET MINIM

8.500 lei

MEDIANĂ NETĂ

11.000 lei

NET MAXIM

16.000 lei

BRUT ECHIVALENT

14.530 – 27.350 lei

Grila salarială

246 de roluri în 11 sectoare, cu intervale nete lunare și mediană de piață. Valorile reflectă roluri calificate și de specialitate, nu media tuturor angajaților din domeniu. Bază de date proprie IWF, construită din surse independente, fără cifre de la competitori.

O grilă bună îți arată unde ești față de piață. Cât plătești decizi tu.

PENTRU OAMENII DE HR

Rolurile de HR sunt des subevaluate

Cine lucrează în HR știe situația: construiești grile pentru toată compania, dar propria funcție rămâne des subevaluată, mai ales în compensații și beneficii și în recrutare.

Folosește barometrul și pentru rolul tău. Meriți aceeași rigoare pe care o aplici celorlalte roluri.

SECTORUL · PRIVIRE DE ANSAMBLU

HR & Resurse Umane

Funcția de resurse umane are un rol strategic tot mai mare. Grila acoperă 20 de roluri, cu un câștig median net de 7.500 lei pe lună. Pozițiile de intrare pornesc de la 3.500 lei, iar vârful grilei ajunge la 40.000 lei net. Diferența vine din trecerea de la administrarea de personal la influențarea deciziilor de business.

Mai multe tendințe schimbă cererea de specialiști. Noile reguli de transparență salarială cresc nevoia de experți în compensații și beneficii, care pot construi grile coerente și pot explica diferențele. Analiza de date despre angajați, brandul de angajator și retenția devin competențe căutate. Profilul HR se mută de la suport administrativ spre consultanță internă.

SALARIU MEDIAN NET

7.500 lei

pe lună, în sector

NET MAXIM ÎN GRILĂ

40.000 lei

HR Director

ROLURI ACOPERITE

20

în grilă

INTERVAL NET LUNAR

3.500 – 40.000

lei

“

Resursele umane capătă un rol strategic, pe fondul transparenței salariale și al analizei de date despre angajați.

GRILĂ SALARIALĂ · NET LUNAR (LEI)

HR & Resurse Umane · grilă

HR & Resurse Umane · intervale nete lunare

ROL	NET MINIM	MEDIANĂ NETĂ	NET MAXIM	BRUT ECHIV. (INTERVAL)
HR Director	15.000	21.000	40.000	25.641 – 68.376
C&B Manager	9.000	11.000	15.000	15.385 – 25.641
HR Manager	8.500	11.000	16.000	14.530 – 27.350
Senior C&B (Total Rewards)	8.000	10.500	14.000	13.675 – 23.932
Talent Acquisition Manager	7.500	10.500	13.000	12.820 – 22.222
Employer Branding Manager	7.000	9.000	12.000	11.966 – 20.513
HRBP	5.500	9.000	14.500	9.402 – 24.786
L&D Manager / Training Manager	6.500	8.500	12.000	11.111 – 20.513
TA Team Leader	6.500	8.500	12.000	11.111 – 20.513
C&B Specialist	5.500	7.500	12.000	9.402 – 20.513
OD Specialist (Organizational Development)	6.000	7.500	9.000	10.256 – 15.385
HR Operations Coordinator	5.500	6.800	9.000	9.402 – 15.385
HR Analytics Specialist	5.500	6.500	8.500	9.402 – 14.530
Employer Branding Specialist	5.500	6.300	8.500	9.402 – 14.530
Recruiter	3.500	6.000	9.500	5.983 – 16.239
Talent Acquisition Specialist	4.000	6.000	7.500	6.838 – 12.820
HR Generalist	4.000	5.800	8.000	6.838 – 13.675
L&D Specialist / Training Specialist	4.500	5.800	7.900	7.692 – 13.504
Payroll Specialist	4.000	5.800	8.500	6.838 – 14.530
HR Administrator / HR Specialist	3.500	5.000	6.500	5.983 – 11.111

MEDIANĂ NETĂ ÎN SECTOR

7.500 lei

poziția tipică de piață

PRAGUL DE INTRARE

3.500 lei

în sector

VÂRFUL GRILEI

21.000 lei

mediană, HR Director

Mediana netă = poziția tipică de piață · Brut echivalent (CAS, CASS, impozit) · baza de date IWF

DESPRE LOGISTICĂ

Logistica a devenit funcție strategică

Logistica nu mai este privită doar ca un cost de redus. E-commerce-ul și presiunea pe termenele de livrare au crescut salariile mai repede decât se estima.

Rolurile de coordonare și de supply chain sunt printre cele mai căutate. Aici, o ofertă întârziată cu o zi poate însemna un candidat pierdut.

SECTORUL · PRIVIRE DE ANSAMBLU

Logistică & Supply Chain

Logistica și supply chain au devenit un domeniu strategic, iar acest lucru se vede în salarii. Câștigul median net este de 8.500 lei pe lună. Intervalul pornește de la 3.000 lei pentru rolurile de execuție și ajunge la 30.000 lei pentru funcțiile de conducere. Diferența o fac tot mai mult competențele tehnologice și de planificare.

Digitalizarea lanțului de aprovizionare și raportarea prin e-Transport au schimbat profilul cererii. Companiile caută specialiști care pot integra sisteme, optimiza fluxuri și gestiona planificarea. Nearshoring-ul menține cererea de șoferi și operatori, iar rolurile analitice și de coordonare sunt tot mai căutate.

MEDIANĂ NETĂ ÎN SECTOR

8.500 lei

pe lună

NET MAXIM ÎN GRILĂ

30.000 lei

Supply Chain Director

ROLURI ACOPERITE

17

în grilă

CONSULTANT SAP
LOGISTICĂ**13.000 lei**

mediană netă

“

Un domeniu în digitalizare, unde planificarea și tehnologia cresc nivelul salarial.

UN SFAT PRACTIC

Un răspuns rapid contează

Pe rolurile deficitare, un candidat bun primește două-trei oferte în aceeași săptămână. Diferența nu o face mereu cel mai mare salariu. De multe ori o face angajatorul care răspunde primul și clar.

Ai grila la îndemână. Folosește-o ca să dai un răspuns ferm de la început.

GRILĂ SALARIALĂ · NET LUNAR (LEI)

Logistică & Supply Chain · grilă

Logistică & Supply Chain · intervale nete lunare

ROL	NET MINIM	MEDIANĂ NETĂ	NET MAXIM	BRUT ECHIV. (INTERVAL)
Supply Chain Director	18.000	22.000	30.000	30.769 – 51.282
SAP Logistic Consultant	11.000	13.000	17.000	18.803 – 29.060
Purchasing Manager	11.000	11.500	18.000	18.803 – 30.769
Warehouse Manager	8.500	11.000	13.500	14.530 – 23.077
Inventory Manager / Planning Manager	8.500	10.500	13.000	14.530 – 22.222
Logistics Manager (Manager Logistică)	8.500	9.500	13.500	14.530 – 23.077
Inginer Logistică	7.500	9.000	10.000	12.820 – 17.094
Supply Chain Manager	8.500	9.000	12.000	14.530 – 20.513
Supply Chain Analyst	4.500	8.500	12.000	7.692 – 20.513
Șofer C/E (driver)	4.000	8.000	12.000	6.838 – 20.513
Logistics Data Analyst	5.500	6.800	8.000	9.402 – 13.675
Customs Specialist (E-Transport)	6.500	6.500	13.000	11.111 – 22.222
Demand Planner	5.500	6.500	8.500	9.402 – 14.530
Procurement Specialist (Buyer)	5.000	6.500	8.000	8.547 – 13.675
Logistics Coordinator	3.500	4.500	5.000	5.983 – 8.547
Operator Logistic	3.500	4.000	5.000	5.983 – 8.547
Manipulant Marfă	3.000	3.500	5.800	5.128 – 9.915

Mediana netă = poziția tipică de piață · Brut echivalent (CAS, CASS, impozit) · baza de date IWF

MEDIANĂ NETĂ ÎN SECTOR

8.500 lei

poziția tipică de piață

PRAGUL DE INTRARE

3.000 lei

în sector

VÂRFUL GRILEI

22.000 lei

mediană, Supply Chain Director

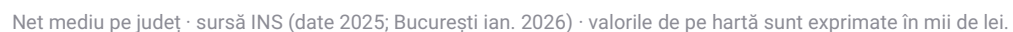
DESPRE HARTĂ

Același rol, alt oraș, alt salariu

Un salariu bun la Iași diferă de unul bun în București. Diferențele dintre județe sunt reale și, de multe ori, mai mari decât cele dintre companii.

Dacă angajezi remote sau deschizi un punct de lucru într-un oraș nou, harta îți arată reperul local. Media națională nu descrie niciun județ anume.

Bucureștiul are cel mai mare net mediu, 7.073 lei, cu 46% peste media celor 42 de unități administrative (4.839 lei). Diferența față de județele cu cele mai mici salarii trece de 2.900 de lei și arată cât de mult s-a concentrat economia în câteva centre.



MEDIA CELOR 42 DE UNITĂȚI ADMINISTRATIVE

HUNEDOARA, CEL MAI MIC NET

- **Economia se concentrează în câteva centre**

Primele cinci județe sunt cu peste 14% peste media națională. Următoarele 37 se încadrează într-un interval îngust, multe sub pragul de 4.839 lei.

- **Munca remote reduce diferențele**

Pentru pozițiile care se pot face de oriunde, diferențele regionale scad. O companie care plătește la nivel național ajunge mai ușor la oameni buni din județele cu salarii mai mici.

PÂNĂ DATA VIITOARE

Dacă ți-a fost util, hai să vorbim

Barometrul este la prima ediție. Îl actualizăm și îl îmbunătățim cu fiecare ediție. Dacă ai nevoie de un reper pentru un anumit rol sau o anumită zonă, îl pregătim special pentru tine.

Facem recrutare în fiecare zi. Pentru o poziție greu de ocupat sau pentru o părere sinceră despre o ofertă, scrie-ne.

recrutare.romania@work-finder.eu · work-finder.eu





INTERNATIONAL WORK FINDER

Să construim echipe mai bune

Barometrul Salariilor 2026 este punctul de plecare. Pasul următor este să atragi și să păstrezi oamenii potriviți, cu o strategie de salarizare bazată pe date reale.

SCRIE-NE

recrutare.romania@work-finder.eu

AFLĂ MAI MULT

work-finder.eu

EDIȚIA 2026