

Patru din zece organizatii europene nu sunt pregatite pentru Directiva privind transparenta salariala (studiu)

Patru din zece organizatii europene nu sunt încă (pe deplin) pregatite pentru Directiva privind transparenta salariala, releva un studiu realizat de un furnizor european de servicii HR, care a chestionat 5.936 de manageri HR si 16.500 de angajati din 16 tari europene.

Totusi, doar 68% la nivel european si 47% dintre organizatiile din România sunt pe deplin constiente de Directiva europeana privind transparenta salariala, o directiva pe care toate statele membre ale UE trebuie sa o transpuna în legislatia nationala cel târziu pâna la 7 iunie 2026, arata cercetarea SD Worx.

Una din cinci (19%) organizatii europene includ transparenta salariala printre primele cinci prioritati de compensare pentru 2026. În România procentul este de 23%.

Potrivit studiului, nivelul de informare în rândul angajatilor este, de asemenea, limitat: doar o treime (34%) stiu ce prevede directiva si ce înseamna aceasta pentru drepturile lor, iar în România acest procent este peste media europeana, situându-se la 40%.

Unul dintre principalele obiective ale Directivei UE privind transparenta salariala este reducerea diferentiei de salarizare între femei si barbati. Aceasta obliga angajatorii sa fie transparenti în privinta salariilor si sa ia masuri în cazurile de diferente salariale neexplicate între genuri. Companiile cu peste 100 de angajati vor avea obligatia de a raporta în acest sens. Pâna în prezent, doar câteva state membre europene au transpus aceste prevederi ale Directivei privind transparenta salariala în legislatia nationala.

Cercetarea releva si ca 66% dintre angajatii europeni si 60% dintre cei români nu au auzit de Directiva privind transparenta salariala si nu stiu ce înseamna aceasta pentru drepturile lor. Acest lucru arata ca, în multe organizatii, transparenta salariala este mai avansata la nivel de politici, decât în experienta de zi cu zi a angajatilor.

În plus, 10% dintre managerii europeni si 12% din managerii români indica faptul ca au întreprins foarte putine actiuni pentru a se conforma directivei. Aproape trei din zece (28%) sunt partial conformi, în timp ce 62% sunt încrezatori ca au totul pus la punct pentru a se conforma. În România doar 22% sunt partial conformi si 66% cred ca au totul pus la punct pentru a se conforma cu Directiva. În rândul companiilor din România cu peste 1.000 de angajati, procentul este de 71% iar în rândul companiilor cu mai putin de 100 de angajati, este de 57%.

În acelasi timp, doar 18% dintre organizatii din România ofera angajatilor instrumente concrete pentru a face vizibila transparenta salariala, cum ar fi dashboard-uri pentru echitatea salariala interna, procentul european fiind de 18%. În rândul IMM-urilor cu mai putin de 100 de angajati, ponderea scade la 16% în România si 14% în Europa.

Aproape trei din zece lucratori europeni (29%) considera ca salariul lor nu corespunde valorii muncii pe care o depun. Circa 27% sunt neutri în aceasta privinta, iar 44% considera ca salariul lor este corect. România se situeaza foarte aproape de media europeana, cu 28% dintre angajati considerând salariul lor corespunzator, 27% sunt neutri, iar 45% dintre angajati considera salariul lor corect pentru munca depusa. Angajatii din Irlanda (58%), Țările de Jos (57%) si Regatul Unit (56%) sunt în mod special predispusi sa simta ca sunt platiti corect comparativ cu colegii aflati în roluri similare. Franta (35%), Slovenia (35%) si Croatia (36%) se afla la coada clasamentului.

Imaginea este diferita în rândul angajatorilor: 65% cred că își plătesc angajații corect pentru munca lor, procentul fiind similar și pentru angajatorii din România. Angajatorii din Irlanda și Norvegia (ambele 73%), Regatul Unit (72%) și Țările de Jos (70%) sunt cei mai convinși de acest lucru. În medie, 13% dintre angajatorii europeni și 11% dintre angajatorii români admit că nu își plătesc angajații corect.

Deși 57% dintre organizațiile europene și 61% dintre cele românești analizează în mod regulat datele interne pentru a identifica și a aborda diferențele salariale, doar 38% dintre angajații români simt că organizația lor este cu adevărat angajată în rezolvarea acestei probleme, media europeană fiind de 39%. În rândul femeilor, procentul scade la 36%, respectiv 35% în România, comparativ cu 41% în rândul bărbaților europeni și 39% al celor români. Totuși, o mică majoritate se așteaptă ca transparența salarială să crească în următorii ani: 53% dintre femei și 51% dintre bărbați, procentul fiind mai mare în România, 64% dintre femei și tot 64% dintre bărbați.

Termenul-limită din 7 iunie se apropie rapid, iar transpunerea în legislația națională va varia, cel mai probabil, considerabil de la o țară la alta, apreciază realizatorii studiului. Prin urmare, multe organizații încă așteaptă detalii concrete. Cu toate acestea, ele pot face deja pași astăzi. Prin colectarea, analizarea și compararea datelor de compensare chiar acum, pot identifica mai rapid eventualele diferențe salariale și pot lua măsuri țintite. Astfel, organizațiile nu doar că se pregătesc mai bine pentru reglementări, ci își consolidează și poziția pe piața muncii. Transparența salarială joacă un rol din ce în ce mai important în atragerea și reținerea talentelor: 64% dintre angajații europeni și 78% dintre cei români o consideră (foarte) importantă atunci când aleg un angajator. Organizațiile care prioritizează transparența astăzi își construiesc, asadar, un avantaj competitiv clar.

În România, transpunerea Directivei europene privind transparența salarială a intrat într-o fază concretă. La 30 martie 2026, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale a pus în dezbatere publică un proiect de lege dedicat transpunerii Directivei (UE) 2023/970, marcând primul demers legislativ coerent în acest domeniu.

Prin această inițiativă, autoritățile își propun să integreze în legislația națională noile cerințe europene privind transparența și egalitatea salarială. Astfel, procesul nu mai poate fi calificat drept unul pur pregătitor sau exploratoriu, ci un demers legislativ efectiv, aflat însă în curs de definitivare.

Conform informațiilor disponibile public, proiectul de lege preia principalele obligații prevăzute de directivă. Printre acestea se numără introducerea obligației de a comunica candidaților nivelul salariului sau intervalul salarial încă din etapa de recrutare, consacrarea dreptului angajaților de a solicita informații privind nivelurile medii de remunerare pentru munca egală sau de valoare egală, defalcate pe criteriul de gen, precum și instituirea unor obligații de raportare a diferențelor salariale de gen pentru angajatorii care depășesc anumite praguri de personal. Proiectul mai prevede și mecanisme de corectare a diferențelor salariale nejustificate, alături de sancțiuni pentru neconformare.

În ansamblu, inițiativa legislativă presupune modificări și completări substanțiale ale cadrului juridic existent, inclusiv în raport cu Codul muncii, legislația privind egalitatea de șanse și arhitectura instituțională a autorităților implicate în aplicarea și monitorizarea noilor reguli.

"Transparența salarială nu trebuie percepută ca un proiect amplu și copleșitor, ci ca un proces care se construiește eficient, pas cu pas, prin etape clare și gestionabile, devenind astfel mai ușor de controlat și mai puțin costisitor. Implementarea acestui proces presupune mai mult decât îndeplinirea unor obligații formale de raportare, implicând o analiză structurată a mecanismelor interne de evaluare a rolurilor și a practicilor de remunerare, aliniate la criteriile obiective și neutre din perspectiva genului, esențială atât pentru conformarea legală, cât și pentru oferirea unor explicații coerente și bine fundamentate angajaților", afirmă Liliana Moldoveanu, Legal Manager, SD Worx România, citată în prezentarea studiului.

SD Worx este un furnizor european de soluții de HR și payroll. Sondajul a fost realizat între 27 ianuarie și 20

februarie 2026, în 16 țări europene (Belgia, Croatia, Finlanda, Franța, Germania, Irlanda, Italia, Norvegia, Polonia, România, Serbia, Slovenia, Spania, Țările de Jos, Regatul Unit și Suedia) de către SD Worx Research Institute.