

Studiu Mirro - 1 din 2 companii din România se confrunta deja cu efectele transparenței salariale, înainte ca legea sa intre în vigoare

Transparența salarială produce deja efecte în companiile din România, înainte ca Directiva (UE) 2023/970 sa fie aplicată la nivel local. Potrivit unui studiu Mirro realizat pe un eșantion de 100 de companii, 47% dintre organizații spun ca s-au confruntat deja cu tensiuni, solicitări de echitate salarială sau plecări în care diferențele de remunerare au fost invocate explicit. [\[Citește raportul complet aici\]](#)

„Multe companii au tratat până acum transparența salarială ca pe o cerință de raportare care vine în 2027. Datele arată însă ca discuția se întâmplă deja în interiorul organizațiilor, doar ca fără un cadru și fără răspunsuri pregătite. În acest caz, diferența o va face capacitatea fiecărei companii de a explica, pe baza datelor de performanță și competențe, de ce există diferențele salariale, nu doar de a le raporta”, a declarat **Simona Lapușan, CEO & Founder Mirro**.

Lipsa unei infrastructuri salariale clare amplifică problema. Jumătate dintre organizații (50%) au grile salariale incomplete sau nu le au deloc, ceea ce îngreunează comparația obiectivă a rolurilor și o argumentare consecventă a diferențelor de remunerare. În acest context, 73% dintre companii spun ca nu pot explica cu ușurință diferențele salariale între angajați cu roluri similare, iar 37% nu au făcut încă niciun pas concret pentru conformare.

Directiva UE privind transparența salarială intră în vigoare pe 7 iunie 2026 și introduce un drept nou pentru angajați: acela de a solicita informații despre propriul salariu, raportat la media pe rol, și de a cere justificări pentru diferențele existente. Datele arată însă ca informația salarială circula deja în majoritatea organizațiilor, indiferent dacă acestea au comunicat sau nu pe subiect. 71% dintre companii confirmă ca au avut situații în care angajați au aflat informal despre diferențe salariale față de colegi cu roluri similare.

Pentru aproximativ un sfert dintre companiile chestionate, diferențele salariale aflate informal au dus la tensiuni sau conflicte interne. La fel de multe au primit solicitări de marire motivate de echitate salarială sau au pierdut angajați care au invocat inechitatea salarială ca motiv de plecare.

Subiectul a ajuns la angajați fără ca organizațiile să îl fi comunicat. Doar 6% dintre companii au discutat explicit cu angajații despre directiva și implicațiile ei, în timp ce 50% nu au comunicat deloc intern sau nu știu în ce măsură a ajuns subiectul la angajați. Restul companiilor au abordat tema doar la nivelul discuțiilor de management.

Îngrijorarea numărul unu declarată în studiu este lipsa unor criterii clare pentru mariri salariale, bonusuri și promovări (30% dintre mențiuni). Directiva prevede sancțiuni pentru companiile care nu respectă noile obligații, inclusiv amenzi și obligația de a plăti despăgubiri angajaților afectați. Primul raport are termenul limită în iunie 2027 și va fi alcătuit pe baza datelor din 2026.

Primul studiu Mirro, publicat în aprilie 2026, arată ca 75% dintre companiile chestionate atunci riscau neconformitatea din punct de vedere tehnic. Studiul din iunie arată ca pentru aproape jumătate dintre companiile chestionate acum riscul s-a materializat deja sub forma de tensiuni, plecări sau solicitări fără răspuns, înainte ca legea să fi intrat efectiv în vigoare.