

Trei sferturi dintre angajatori platesc diferit pe posturi similare (studiu)

Trei sferturi dintre angajatori (76%) platesc diferit oameni pe posturi similare, doar 27% dintre angajati au încredere în echitatea sistemului salarial, în timp ce 59% dintre angajati considera ca exista diferente salariale nejustificate, releva un studiu dat marti publicitatii.

Up România a realizat un studiu national împreuna cu Reveal Marketing Research privind nivelul de pregatire al companiilor si perceptiile angajatilor în contextul Directivei europene privind transparenta salariala.

Majoritatea angajatilor si angajatorilor sunt familiarizati cu Directiva privind transparenta salariala. 72% dintre angajati au auzit deja de noile prevederi europene, iar 8 din 10 spun ca ar fi mai predispusi sa aplice la companii care afiseaza salariul si pachetul de beneficii extrasalariale complet în anunturile de recrutare.

În rândul angajatorilor, 52% declara ca au un nivel mediu sau ridicat de familiarizare cu Directiva. Cu toate acestea, doar 19% considera ca mediul de afaceri din România este pregatit pentru implementarea acesteia.

"Directiva privind transparenta salariala reprezinta una dintre cele mai importante schimbari care vor influenta relatia dintre angajatori si angajati în urmatorii ani. Dincolo de obligatiile de conformare, vorbim despre o transformare profunda a modului în care organizatiile construiesc încredere si explica deciziile legate de remunerare. (...) Studiul reprezinta un nou pas în acest demers si ofera o imagine clara asupra nivelului actual de pregatire a pietei din România, precum si asupra provocarilor pe care organizatiile trebuie sa le gestioneze în perioada urmatoare", a declarat Elena Pap, CEO Eurasia Upcoop Group si CEO Up România, citata în prezentarea studiului.

Perceptia asupra transparentei salariale difera semnificativ între cele doua categorii analizate. În timp ce 96% dintre angajatori declara ca își comunica politicile salariale cel puțin partial si 43% considera ca o fac în mod transparent, doar jumătate dintre angajati percep angajatorul ca fiind transparent în privinta remunerarii.

Mai mult, doar 49% dintre angajati considera ca regulile si criteriile de stabilire a salariilor sunt clare, iar 33% declara ca nu au acces la niciuna dintre informatiile salariale evaluate - interval salarial, criterii de performanta, grile sau politici de crestere. Lipsa accesului este mai accentuata în rândul angajatilor entry-level (48%) si în IMM-uri (39%).

Rezultatele studiului arata ca multe organizatii se afla înca într-o etapa de constructie a infrastructurii necesare pentru implementarea transparentei salariale. Doar 30% dintre angajatori declara ca au procese de salarizare bine standardizate, 33% au grile salariale complete, iar numai 21% au politici salariale complet formalizate.

Costurile, complexitatea sistemelor de compensare si gestionarea reactiilor angajatilor sunt principalele provocari asociate implementarii Directivei, resimtite mai intens de companiile mari, cu peste 250 de angajati, si de multinationale, unde toate barierele analizate sunt mentionate semnificativ mai frecvent decât media.

Principalele prioritati ale angajatorilor pentru urmatoarele 12 luni vizeaza revizuirea pachetelor de beneficii (43%), definirea grilelor salariale (31%) si pregatirea managerilor (31%), semn ca organizatiile se concentreaza pe consolidarea fundamentelor necesare înainte de a putea comunica transparent.

Conform cercetarii, 41% dintre angajati sustin ca ar accepta un salariu usor mai mic la o companie perceputa ca transparenta, disponibilitatea fiind mai ridicata în rândul angajatilor mid-level (53%) si din multinationale (47%). Aproape 80% ar aplica mai degraba la un angajator care afiseaza salariul în anunturi, iar 43% spun ca transparenta le-ar creste direct încrederea în companie.

De cealalta parte, doar 21% dintre angajatori vad în transparenta salariala un avantaj major de employer branding, desi recunosc efectele pozitive pe care aceasta le-ar putea avea asupra atractivitatii si recrutarii. Principalele riscuri percepute ramân aparitia nemulțumirilor (49%) si a conflictelor interne (42%), îngrijorari mai accentuate în companiile mari.

De asemenea, 33% dintre angajati considera ca beneficiile contribuie mult sau foarte mult la perceptia unui salariu corect, procentul urcând la 43% în rândul managementului. Cele mai importante beneficii ramân tichetele de masa (54%), iar 64% dintre respondenti apreciaza ca beneficiile le sunt comunicate transparent.

Companiile declara ca utilizeaza diverse mecanisme pentru gestionarea diferentelor de remunerare. Cea mai frecventa abordare este alinierea treptata a salariilor în timp (36%), strategie adoptata în special de organizatiile mari, cu peste 250 de angajati (53%) si de multinationale (49%). Cu toate acestea, aproape un sfert dintre angajatori (22%) afirma ca organizatia lor nu are înca o abordare clara pentru gestionarea acestor diferente.

Studiul arata ca analiza diferentelor salariale de gen este prezenta în majoritatea organizatiilor, însa de cele mai multe ori este realizata ocazional (45%), în timp ce monitorizarea constanta ramâne limitata la doar 16% dintre respondenti. Atunci când sunt identificate diferente salariale de gen, 73% dintre companii declara ca iau cel putin partial masuri pentru corectarea acestora, procesele fiind mai mature în cazul multinationalelor.

În acelasi timp, rezultatele evidentiaza lipsa unor practici unitare în ceea ce priveste salarizarea angajatilor care revin din concediul de maternitate. Cea mai frecventa abordare este ajustarea partiala a salariului (30%), în timp ce doar 15% dintre organizatii declara ca aliniaza remuneratia la nivelul pietei sau al echipei dupa revenirea din concediu. Datele sugereaza ca aceasta zona ramâne una dintre oportunitatile importante pentru consolidarea echitatii salariale în organizatiile din România.

Studiul privind transparenta salariala a fost realizat în luna mai 2026, pe un esantion de 1.200 de respondenti din mediul urban, dintre care 800 de angajati si 400 de reprezentanti ai angajatorilor (specialisti HR, manageri si antreprenori). Datele au fost colectate online, prin interviuri auto-administrate (CAWI), iar durata medie de completare a chestionarului a fost de 15-20 de minute.