

Ioana Cazacu, PNSA: Directiva privind transparența salarială lasă puțin spațiu de manevră statelor membre

Autor: **Cristina Bellu** 23.03.2026



Implementarea directivei europene privind transparența salarială nu ar trebui să aducă schimbări majore față de cadrul deja stabilit la nivel european, spune Ioana Cazacu, avocat asociat PNSA. Modul în care este redactată directiva impune obligații clare pentru angajatori, iar marja de adaptare la nivel național este limitată, ceea ce reduce riscul unor diferențe semnificative între statele membre.

“Nu ar trebui să ne așteptăm la surprize sau la devieri majore față de directivă, pentru că modul în care aceasta este redactată impune deja niște obligații clare, de la care statele membre nu vor avea mult spațiu de abatere.”, a spus Ioana Cazacu la ZF HR TRENDS 2026.

Ce a mai declarat Ioana Cazacu:

- ◆ Acolo unde vedem obligații clare - referințe la companii cu un anumit număr de salariați sau termene de raportare, nu cred că legiuitorul român va aduce modificări semnificative. Există, totuși, anumite zone în care statele membre pot interveni, de exemplu în ceea ce privește exceptarea companiilor mici, cu sub 50 de angajați. Pot apărea, așadar, mici ajustări, dar nu schimbări majore.
- ◆ Există anumite elemente tehnico-juridice care ar trebui să determine companiile să fie atente. Salariații vor deveni din ce în ce mai informați cu privire la drepturile lor și este posibil să înceapă să le exercite, inclusiv în lipsa unei transpuneri complete. În acest context, există riscul apariției unor dispute, un scenariu pe care, evident, angajatorii își doresc să îl evite.
- ◆ Există o rezistență la nivel de top management. Abordarea acestui subiect a devenit destul de clară pentru companiile mari. Se creează adevărate task force-uri interne, în care nu sunt implicate doar departamentele de resurse umane, ci și cele de compensații și beneficii, partea financiară și, mai ales, managementul de la nivel operațional până la top management.
- ◆ În momentul în care analizezi deciziile de remunerare din trecut, apar diferențe pe care este dificil să le explici ulterior. Am observat o anumită reticență din partea conducerii în a merge spre această deschidere totală despre care vorbim. Există preocuparea de a se asigura că organizația este pregătită și că, de mâine, va putea răspunde întrebărilor angajaților.
- ◆ Directiva presupune inclusiv furnizarea de informații despre nivelul propriu de remunerare și comparații cu nivelurile medii pentru femei și bărbați care desfășoară aceeași muncă sau muncă de valoare egală. Din acest motiv, este un subiect complex.