



Transparența salarială

Începând cu 7 iunie 2026, în România și în întreaga Uniune Europeană, devine obligatorie aplicarea Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială. Aceasta impune angajatorilor să divulge grila de salarizare, să interzică întrebările despre istoricul salarial la interviuri și să raporteze diferențele de remunerare între femei și bărbați.

Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială marchează o schimbare importantă de paradigmă în materia egalității de remunerare: de la o abordare predominant reparatorie, centrată pe sancționarea discriminării dovedite, la una preventivă, bazată pe transparență, structurare și responsabilizarea ex ante a angajatorilor.

În România, proiectul de lege pentru transpunerea directivei a fost publicat de Ministerul Muncii la data de 30 martie 2026. Textul urmează, în linii mari, arhitectura directivei, însă optează, în anumite zone sensibile, pentru soluții mai formalizate și mai exigente decât cele adoptate de alte state membre. Am analizat proiectul românesc, prin raportare la proiectele de transpunere publicate în Italia și Danemarca în februarie 2026, pentru identificarea acelor ajustări punctuale care ar putea conduce la o transpunere mai coerentă, mai proporțională și mai ușor de aplicat în practică, fără să diluăm obiectivele directivei și fără să facem o povară administrativă excesivă pentru angajatori.

Principalele schimbări privind transparența salarială în 2026:

- **Transparența înainte de angajare:** Angajatorii trebuie să publice salariul de pornire sau grila salarială în anunțurile de angajare.
- **Interzicerea istoricului salarial:** Este ilegal să se solicite candidaților informații despre salariile anterioare.
- **Dreptul la informații:** Angajații au dreptul să solicite informații despre salariul lor și nivelul mediu de salarizare, defalcat pe sexe, pentru angajații care prestează aceeași muncă.
- **Raportarea diferențelor salariale:** Companiile vor trebui să raporteze diferențele de remunerare (gender pay gap) și să acționeze dacă acestea depășesc un anumit prag, pentru a combate inegalitatea de gen.
- **Măsuri corective:** Dacă raportul indică o diferență de gen de peste 5%, angajatorii trebuie să ia măsuri de remediere.

Proiectul de lege din România definește munca egală și munca de valoare egală prin raportare la criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului și impune evaluarea acestora în cadrul structurilor de remunerare instituite de angajator, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor. Un element distinctiv îl constituie rolul activ atribuit Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, mandatată să elaboreze instrumente și metodologii de sprijin pentru evaluarea muncii.



Prin contrast, proiectul de lege din Italia plasează evaluarea muncii egale și a muncii de valoare egală preponderent în sfera negocierii colective. Este instituită o prezumție relativă de conformitate a sistemelor de clasificare profesională și de stabilire a remunerațiilor prevăzute de contractele colective naționale, fără să excludă, desigur, posibilitatea dovedirii unor tratamente retributive individuale discriminatorii.

Proiectul de lege din Danemarca adoptă o a treia cale: impune existența unor structuri salariale care permit evaluarea comparabilității muncii pe baza unor criterii obiective și neutre, dar evită standardizarea excesivă prin metodologii administrative. Semnificativ este faptul că textul danez preia explicit avertismentul directivei privind riscul subevaluării competențelor transversale (soft skills), solicitând ca acestea să fie integrate corect în evaluarea muncii.

Comparativ, proiectul de lege din România apare ca cel mai dependent de intervenția administrativă și cel mai puțin deschis către mecanisme de autoreglare. O rafinare utilă ar putea consta în:

- (i) introducerea unei prezumții relative de conformitate pentru sistemele de clasificare și remunerare bazate pe criterii obiective și aplicate uniform, după modelul italian;
- (ii) completarea expresă a criteriilor de evaluare cu o referință la competențele transversale, în linie cu directiva și abordarea daneză, reducând riscul unor forme subtile de discriminare indirectă.

Dreptul lucrătorilor la informare

Proiectul de lege din România recunoaște lucrătorilor dreptul să solicite informații privind nivelul propriu de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate pe criteriul de sex, angajatorul are obligația să răspundă într-un termen de 30 de zile lucrătoare. Italia și Danemarca păstrează termenul rezonabil de maximum două luni prevăzut de directivă.

Deși soluția românească este mai favorabilă lucrătorilor, ea implică o presiune organizațională semnificativă asupra angajatorilor, în special a celor cu structuri salariale complexe. O aliniere la termenul maxim prevăzut de directivă sau introducerea unui termen diferențiat, în funcție de complexitatea solicitării, ar putea asigura un echilibru mai bun între dreptul la informare și capacitatea reală de răspuns.

Raportarea diferențelor de remunerare

Proiectul de lege din România transferă integral asupra angajatorilor obligația de colectare, structurare și raportare a unui set amplu de date privind diferențele de remunerare, către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, urmează ca detaliile tehnice să fie stabilite ulterior.

Pe de altă parte, proiectele de lege din Italia și cel din Danemarca urmăresc reducerea sarcinii administrative prin utilizarea, pe cât posibil, a datelor deja transmise de către angajatori instituțiilor publice competente (cum ar fi instituția responsabilă cu datele statistice sau organizații patronale, în cazul Danemarcei), angajatorii au un rol predominant de validare și completare a informațiilor, dacă și când este cazul.

Italia și Danemarca reduc semnificativ sarcina administrativă prin valorificarea datelor deja existente la nivelul autorităților publice sau al organismelor statistice, angajatorii au, în principal, un rol de validare și completare.

În acest context, proiectul românesc apare ca cel mai costisitor din perspectiva conformării. Preluarea soluțiilor italiană și daneză - utilizarea datelor deja raportate și limitarea obligațiilor angajatorilor la verificare și completare - ar putea reduce semnificativ impactul administrativ, fără să afecteze obiectivele de transparență ale directivei.



Evaluarea comună a remunerațiilor

În materia evaluării comune a remunerațiilor, proiectele din România, Italia și Danemarca sunt substanțial aliniate, urmează fidel mecanismul directivei. Diferențele sunt minore și nu reflectă opțiuni legislative divergente de fond. Din această perspectivă, soluția românească este coerentă, eventualele dificultăți fiind mai degrabă de natură practică decât normativă.

Proiectul românesc de transpunere a Directivei (UE) 2023/970 respectă arhitectura și obiectivele esențiale ale actului european, dar optează, în mai multe zone cheie, pentru soluții mai formalizate și mai exigente procedural decât cele adoptate în Italia și Danemarca. Aceste opțiuni sporesc nivelul de protecție a lucrătorilor, dar implică un impact administrativ și operațional mai ridicat pentru angajatori, cresc costurile de conformare pentru aceștia.

Fără să fie necesară o reconsiderare a structurii de ansamblu, ajustări punctuale - introducerea unor prezumții de conformitate, clarificarea interdicțiilor privind istoricul salarial, flexibilizarea termenelor sau valorificarea datelor deja existente - ar putea conduce la o transpunere mai proporțională, mai predictibilă și, în ultimă instanță, mai eficientă.

Ce înseamnă acest lucru pentru angajatori și angajați:

- **Companiile trebuie să își actualizeze politicile de resurse umane și să pregătească grile salariale clare și obiective.**
- **Scopul final este eliminarea discrepanțelor salariale nejustificate.**

Măsurile sunt menite să asigure egalitatea de remunerare între femei și bărbați pentru o muncă egală sau de valoare egală.

Aprilie 2026