

Ce urmează pentru România: lecții din aplicarea Directivei UE privind transparența salarială în Europa

Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială, adoptată la 10 mai 2023 și intrată în vigoare în iunie 2023, reprezintă un pas important în reducerea diferenței salariale de gen la nivelul Uniunii Europene.

Cu termenul de transpunere stabilit pentru 7 iunie 2026, directiva obligă statele membre să integreze în legislația națională mecanisme solide de transparență salarială și de aplicare a acestora. Principalele sale obiective sunt: asigurarea egalității salariale pentru muncă egală sau de valoare egală, reducerea diferenței salariale ajustate dintre femei și bărbați sub pragul de 5% și garantarea dreptului angajaților de a accesa informații privind salariile.

Principalele prevederi includ raportarea obligatorie a salariilor pentru companiile cu peste 100 de angajați, transparența în procesul de recrutare și interzicerea clauzelor de confidențialitate salarială.

Printre statele membre, **Belgia** se remarcă drept prima țară care a transpus directiva în legislația națională, aplicând-o în mod specific angajatorilor din sectorul public al Comunității Franceze. Legea va intra în vigoare la 1 ianuarie 2025. **Finlanda, Irlanda, Suedia și Țările de Jos** au publicat deja proiecte de lege sau au inițiat investigații oficiale privind planurile de implementare. **Lituania** a propus modificări ale Codului Muncii pentru a se alinia directivei, introducând noi obligații semnificative pentru angajatori - de la practici de recrutare până la sisteme salariale și raportare - aprobarea parlamentară fiind așteptată în această toamnă. **Polonia** se numără, de asemenea, printre inițiatori, având deja demarate etapele preliminare de transpunere, deși detaliile specifice ale proiectului rămân în curs de clarificare.

Între timp, în **România**, proiectul de lege este așteptat să fie publicat în perioada următoare, marcând începutul procesului legislativ național de transpunere a directivei. Având în vedere contextul legislativ actual și dezbaterile publice privind echitatea salarială, este de așteptat ca viitorul proiect să reflecte atât obligațiile asumate la nivelul Uniunii Europene, cât și prioritățile naționale.

Pentru a înțelege mai bine modul în care Directiva (UE) 2023/970 este interpretată și implementată în întreaga Uniune Europeană, am analizat proiectele de lege și modificările legislative din **șapte state membre**ⁱ: Belgia, Finlanda, Irlanda, Suedia, Țările de Jos, Lituania și Poloniaⁱⁱ. Această analiză comparativă evidențiază diversitatea abordărilor naționale și oferă perspective asupra modului în care directiva prinde contur în Europa, precum și asupra direcției pe care România ar putea să o urmeze în viitorul apropiat.

1. Transparența salariilor în anunțurile de angajare

Una dintre cele mai imediate schimbări introduse de directivă este obligația angajatorilor de a furniza informații privind nivelul de remunerare încă din etapa de recrutare, fie direct în anunțurile de angajare, fie înaintea negocierilor salariale. Modul de aplicare a acestei cerințe diferă de la un stat membru la altul.

Belgia și Lituania impun includerea intervalelor salariale direct în anunțurile de angajare. În plus, Belgia solicită ca aceste intervale să fie non-discriminatorii și accesibile, iar Lituania se bazează pe practica națională existentă.

Finlanda, Polonia, Suedia, Țările de Jos și Irlanda oferă mai multă flexibilitate. Toate cer divulgarea salariilor înainte de negocieri, dar nu obligatoriu în anunțurile de angajare. Finlanda încurajează includerea salariilor în anunț, Polonia permite divulgarea în diferite etape ale procesului, iar Țările de Jos solicită dezvăluirea prevederilor contractelor colective aplicabile încă de la începutul recrutării. În Irlanda, legislația va impune divulgarea salariului înainte ca candidatul să participe la primul interviu, nu în anunțul de angajare.

2. Interdicția solicitării informațiilor privind istoricul salarial

Directiva interzice angajatorilor să solicite informații despre salariile anterioare ale candidaților în timpul procesului de recrutare, o măsură esențială pentru prevenirea discriminării salariale istorice și pentru protejarea remunerației viitoare.

Toate cele șapte state membre analizate - Belgia, Finlanda, Irlanda, Lituania, Țările de Jos, Polonia și Suedia - au inclus această interdicție în proiectele lor de lege, demonstrând o aliniere puternică cu articolul 5(2).

Belgia, Finlanda, Irlanda, Lituania, Țările de Jos și Suedia interzic în mod clar orice solicitare a istoricului salarial, în timp ce Polonia merge mai departe prin modificarea Codului Muncii pentru a interzice astfel de întrebări, permițând totuși verificarea experienței profesionale anterioare.

3. Transparența structurilor salariale și asigurarea muncii de valoare egală

Directiva (UE) 2023/970 impune angajatorilor să conceapă și să comunice sisteme salariale neutre din punct de vedere al genului și să evalueze rolurile pe baza principiului „muncii de valoare egală”, utilizând cel puțin patru criterii minime: competențe, efort, responsabilitate și condiții de muncă. Scopul este ca angajații să înțeleagă modul de stabilire a salariului și să poată evalua corectitudinea acestuia.

Belgia, Finlanda, Lituania, Țările de Jos și Suedia impun explicit integrarea acestor criterii în structurile de salarizare și traseele de carieră, adesea legându-le de măsuri corective atunci când se identifică discrepanțe nejustificate. În Irlanda, principiul egalității salariale pentru muncă de valoare egală este deja consacrat prin Employment Equality Act, iar Directiva completează această cerință, cu așteptarea ca cele patru criterii să fie integrate în clasificările posturilor și în planurile de carieră. Polonia nu a detaliat încă metodologiile sau mecanismele de aplicare, în timp ce Suedia merge mai departe, integrând aceste standarde direct în audituri salariale anuale obligatorii, asigurând astfel consistență și responsabilitate.

4. Protecția datelor personale în contextul transparenței salariale

Directiva consolidează dreptul angajaților de a accesa informații salariale, însă toate prelucrările de date trebuie să respecte GDPR, pentru a asigura că transparența nu compromite confidențialitatea.

Angajatorii trebuie să:

- partajeze datele salariale în mod securizat și confidențial;
- anonimizeze sau agregheze datele comparative;
- limiteze divulgările la ceea ce este strict necesar.

Finlanda, Irlanda și Suedia includ în proiectele lor de lege măsuri specifice de protecție a confidențialității conform GDPR pentru dezvăluirile salariale și audituri. Polonia face referire la GDPR în contexte de recrutare și raportare, iar în Lituania, deși proiectul nu menționează explicit GDPR, angajatorii trebuie totuși să respecte principiile acestuia. În Belgia, datele salariale trebuie gestionate în consultare cu organizațiile angajaților, oferind un nivel suplimentar de supraveghere pentru protecția confidențialității.

5. Dreptul angajaților de a fi informați privind salariile

Articolul 7 din Directiva (UE) 2023/970 acordă angajaților dreptul de a solicita informații salariale relevante, inclusiv propriul salariu, salariul mediu pentru posturi echivalente (pe criterii de gen) și criteriile utilizate pentru stabilirea și evoluția remunerației. Statele membre trebuie să asigure că acest drept este efectiv, oferit la timp și protejat împotriva oricăror represalii.

Belgia, Finlanda, Lituania, Țările de Jos și Suedia au inclus acest drept în proiectele lor de lege, solicitând de obicei răspunsuri din partea angajatorilor în termen de două luni și trimiterea unor mementouri anuale. Finlanda și Suedia oferă protecții suplimentare ale confidențialității, inclusiv prin transmiterea datelor

sensibile prin intermediul reprezentanților sau al organismelor de egalitate, iar Suedia extinde dreptul și la foștii angajați.

Irlanda nu a abordat încă integral articolul 7, iar Polonia nu l-a inclus în actualele amendamente, deși se așteaptă ca prevederi viitoare să îl integreze.

6. Rolul și responsabilitățile sindicatelor în contextul directivei salariale

Directiva încurajează consultarea cu sindicatele și cu reprezentanții angajaților, în special în clasificarea posturilor, soluționarea disputelor și negocierile colective.

Belgia solicită ca sistemele de clasificare a posturilor să fie dezvoltate împreună cu sindicatele, asigurând transparență și corectitudine. Finlanda, Lituania și Suedia pun, de asemenea, accent pe implicarea reprezentanților, în special atunci când problemele de confidențialitate limitează partajarea directă a datelor. Suedia integrează sindicatele în auditeri salariale, iar Lituania permite solicitarea datelor prin intermediul reprezentanților sau al organismelor de egalitate.

Irlanda nu precizează încă rolul sindicatelor, dar tradiția puternică a negocierilor colective sugerează o implicare viitoare. Polonia nu abordează acest aspect în proiectele actuale, deși legislația viitoare ar putea include prevederi privind consultarea.

7. Raportarea salariilor și a diferențelor salariale

Directiva (UE) 2023/970 introduce raportarea etapizată a diferențelor salariale de gen, în funcție de dimensiunea companiei, oferind statelor membre flexibilitate în implementare.

Finlanda și Țările de Jos au transpus directiva aproape integral, aplicând raportarea etapizată: anual pentru companiile cu peste 250 de angajați și la fiecare trei ani pentru cele cu 100–249 angajați. Aceste state cer detalii precum diferențele mediane și medii, salariile variabile și distribuția pe quartile. Suedia respectă, de asemenea, directiva, obligând companiile cu peste 100 de angajați să raporteze detaliat, iar datele sunt transmise Equality Ombudsman, care publică informațiile agregate.

Belgia adoptă un model centralizat: guvernul publică rapoarte anuale detaliate și notifică angajatorii cu privire la termene, aplicându-se în principal sectorului public și fără etapizare explicită după dimensiunea companiei. În Lituania, proiectul de lege prevede ca angajatorii să corecteze orice diferență salarială nejustificată de 5% sau mai mult în termen de șase luni, în cooperare cu reprezentanții angajaților, Inspectoratul Muncii și/sau organismul de egalitate; dacă discrepanța persistă, evaluarea salarială comună devine obligatorie.

Irlanda nu a clarificat încă integrarea raportării anuale în cadrul existent, iar Polonia a transpus directiva doar parțial, urmând să dezvolte mecanisme detaliate de raportare.

8. Rolul autorităților statului în sprijinirea conformității cu Directiva (UE) 2023/970

Statele membre sunt încurajate să sprijine angajatorii, în special IMM-urile, prin instrumente centralizate, ghiduri practice și infrastructură digitală, conform Directivei (UE) 2023/970.

Belgia oferă raportare centralizată și notificări directe, reducând povara administrativă, iar modelul va fi probabil extins și în sectorul privat. Finlanda utilizează un model hibrid: majoritatea datelor sunt transmise automat, iar defalcarea pe categorii de posturi se face manual.

Lituania sprijină conformitatea prin praguri clare și termene de remediere, cu asistența Inspectoratului Muncii și a organismelor de egalitate. Țările de Jos se aliniază metodologiilor UE și explorează platforme digitale pentru eficientizarea raportării.

Suedia impune raportarea către Equality Ombudsman (DO), care oferă ghidare și publică date agregate.

Irlanda și Polonia nu au definit încă cadrul de sprijin, însă legislația viitoare va include instrumente centralizate, șabloane și infrastructură de susținere.

9. Măsuri de penalizare și sancțiuni pentru nerespectarea directivei

Directiva impune penalități eficiente, proporționale și descurajante pentru neconformitate, însă statele membre diferă semnificativ în modelele de aplicare:

Belgia

- Sarcina probei: se transferă angajatorului în cazurile de discriminare.
- Compensații: sumă fixă de până la 3.900 € (indexată și multiplicată după criterii) și daune reale integrale.
- Pragul de 5% al diferenței salariale nu este menționat.

Finlanda

- Taxă de neglijență: 5.000–80.000 € pentru evaluări salariale comune incomplete sau defectuoase.
- Compensații angajați: între 3.240 € și 16.210 € pentru discriminare la angajare.
- Ordine de conformitate: executabile prin amenzi (uhkasakko).
- Perioada de revendicare: extinsă la 3 ani.
- Sarcina probei: pe angajator, cu excepția cazurilor minore/neintenționate.
- Anti-represalii: interzis explicit.

Irlanda

- Perioada de reclamație: extinsă de la 6 la 12 luni (+ posibilă prelungire de 6 luni).
- Compensație maximă: majorată de la 15.000 € la 75.000 € conform Equal Status Act.

Lituania

- Declanșator: diferență salarială de gen nejustificată $\geq 5\%$.
- Interval de acțiune: 6 luni pentru remediere, în cooperare cu reprezentanții angajaților, Inspectoratul Muncii și/sau organismul de egalitate.
- Sancțiuni: amenzi administrative aplicabile doar după evaluarea obligatorie, dacă diferența rămâne necorectată.

Țările de Jos

- Aplicare: condusă de Inspectoratul Muncii, concentrată pe cazuri cu risc ridicat.
- Supraveghere: consiliile de muncă au drept de consimțământ.
- Remedii legale: acțiune civilă cu sarcina probei inversată.
- Sancțiuni: avertismente, ordine, amenzi de până la 10.300 €, publicarea rezultatelor.
- Risc de retrocedare: ridicat pentru discrepanțe nejustificate.

Polonia

- Transparența recrutării: amenzi între 1.000–30.000 PLN pentru lipsa informațiilor salariale în anunțuri.

Suedia

- Compensații: daune economice și non-economice.

- Perioada de revendicare: 3 ani de la descoperire.
- Ordine: emise de Board against Discrimination cu amenzi.
- Equality Ombudsman (DO): puteri puternice de audit și aplicare.
- Remedii judiciare: fără daune punitive, dar impactul financiar cumulativ poate fi mare.

10. Adaptarea cerințelor directivei pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri)

Directiva 2023/970 recunoaște necesitatea de a echilibra transparența cu capacitatea administrativă a IMM-urilor, însă statele membre au interpretat acest aspect cu flexibilitate. Finlanda respectă strict pragurile etapizate: companiile mari raportează anual, firmele mijlocii la fiecare trei ani, iar IMM-urile cu 100–149 angajați încep raportarea în 2031. Totuși, unele obligații, precum planul de egalitate de gen pentru companii cu peste 30 de angajați, se aplică și firmelor mai mici.

Țările de Jos adoptă pragurile directivei fără excepții suplimentare pentru IMM-uri, dar aplică control bazat pe risc, ceea ce înseamnă că firmele mici pot fi mai puțin monitorizate. Lituania aplică prevederi generale tuturor angajatorilor, deși intervenția este declanșată doar de discrepanțe salariale nejustificate care nu sunt remediate în șase luni. Suedia include IMM-urile în cadrul de raportare, cu frecvență diferențiată și sprijin din partea Equality Ombudsman pentru a facilita conformitatea. Modelul Belgiei, concentrat pe sectorul public, sprijină indirect IMM-urile prin centralizarea raportării și notificărilor. Irlanda nu a stabilit încă praguri pentru IMM-uri, dar cadrul existent este așteptat să fie extins. Polonia cere în prezent divulgarea salariilor pentru toți angajatorii, cu reguli specifice pentru IMM-uri încă în dezvoltare.

Concluzie

Finlanda, Lituania și Suedia avansează rapid în aplicarea Directivei privind transparența salarială, vizând conformitatea înainte sau aproape de termenul limită din iunie 2026. Proiectul de lege al Finlandei este deja publicat și programat pentru aplicare în mai 2026, cu unele prevederi - precum planurile de egalitate de gen pentru companii cu peste 30 de angajați - deja în vigoare. Lituania așteaptă aprobarea parlamentară a amendamentelor în toamnă, vizând conformitatea timpurie. Suedia integrează cerințele Directivei în audituri salariale anuale obligatorii, asigurând conformitatea sistematică și continuă. Polonia a decis să aplice mai devreme prevederile privind transparența salarială în procesul de recrutare - până la 24 decembrie 2025, cu șase luni înainte de termenul general de transpunere la nivelul UE, stabilit pentru iunie 2026.

În schimb, Țările de Jos vor amâna implementarea națională până cel târziu la 1 ianuarie 2027, cu prima raportare pentru angajatorii mari (≥150 FTE) bazată pe datele din 2027. Această cronologie eterogenă subliniază complexitatea directivei și importanța pregătirii timpurii, ideal printr-o evaluare de pregătire pentru a cartografia cerințele, lacunele de date și secvențierea între jurisdicții.

Mai multe state membre progresează gradual, unele finalizând încă cadrul legislativ sau publicând doar proiecte inițiale pentru transpunere.

Structurile salariale transparente și echitabile sporesc încrederea angajaților, îmbunătățesc retenția și consolidează reputația față de talente și investitori. Companiile care se pregătesc pentru conformitate ar trebui să privească aceste cerințe nu doar ca pe o obligație legislativă, ci și ca pe o oportunitate de a conduce prin exemplu și de a se diferenția pe piață.

Pe măsură ce România se pregătește să publice proiectul de lege pentru transpunerea Directivei (UE) 2023/970, intră într-o fază decisivă, modelată de lecțiile învățate în Europa. Deși nu se numără printre primii adoptatori, România beneficiază de observația unui spectru larg de modele legislative, strategii de aplicare și provocări de implementare. Această perspectivă oferă oportunitatea de a concepe un cadru atât conform, cât și adaptat contextului național. Aliniind prioritățile naționale cu principiile fundamentale ale directivei - egalitate salarială, transparență și responsabilitate - România poate construi un sistem care să împuternicească angajații, să sprijine angajatorii și să reducă diferența salarială de gen cu impact durabil.

ⁱ De la momentul redactării, Slovacia și Malta au publicat, de asemenea, proiecte de lege pentru transpunerea Directivei (UE) 2023/970. Deși acest articol se concentrează pe abordările statelor membre care au acționat mai devreme, evoluțiile din Slovacia și Malta subliniază ritmul accelerat către implementarea completă a directivei la nivelul întregii Uniuni Europene.

ⁱⁱ Această analiză a fost realizată în colaborare cu echipele Forvis Mazars din țările incluse în studiu