

## Bulboaca și Asociații a gazduit conferința „Cu lupa pe transparentizarea salarială – Directiva (UE) 2023/ 970, de la concept la practică”



Bulboaca și Asociații a fost gazda conferinței „Cu lupa pe transparentizarea salarială”, eveniment dedicat dezbaterii unui subiect, pe cât de sensibil, pe atât de actual. Ca firma specializată în finanțări destinate afacerilor, precum și în achiziții de afaceri, aspectele de dreptul muncii sunt o verigă extrem de valoroasă în consolidarea unei afaceri. Gestionarea corectă a politicilor de HR și alinierea la orice noi reglementări au un impact major asupra stabilității și consolidării unui business și reprezintă o necesitate strategică atunci când vorbim de eventuale expansiuni. Prin urmare, înțelegerea profundă a acestor mecanisme este esențială pentru orice companie care își dorește profitabilitate și predictibilitate și, în egala măsură, creștere solidă și rafinată.

[Andrada Bulgaru](#), Partener Bulboacă & Asociații, a împărțit scena cu **Ionuț Tarcea** – Business Unit Manager în Cultura Organizațională la Ascendis România, **Bogdan Badea** – CEO eJobs, **Antoni Panait** – CEO Vastint România și **Violeta Ivanovici** – psiholog & psihoterapeut.

Evenimentul a fost un prilej excelent pentru a explora beneficiile și provocările transparenței salariale și, cu aceasta ocazie, au fost evidențiate nu doar implicațiile juridice, impactul asupra culturii organizaționale sau asupra deciziilor de business, în contextul unei piețe a muncii racordate la climatul european, cât și rațiunile profunde pentru care sunt recomandate anumite măsuri concrete. Discuțiile au reliefat faptul că transparența salarială nu este doar o tendință de moment sau un simplu subiect de actualitate, ci și un instrument esențial și complex, care poate influența brand-ul unei companii, procesele de recrutare sau retenția și dezvoltarea angajaților. Este totodată un alt factor determinant în modelarea viitorului pieței muncii și a mediului de afaceri.

Abordarea acestui subiect complex a beneficiat de background-ul profesional diferit al invitaților firmei de avocați, drept pentru care dezbaterile au fost abordate din 5 unghiuri diferite, dar congruente.

„Atunci când există transparența, există și predictibilitate, stabilitate și încredere. Sporirea încrederii în angajator va crește inclusiv valoarea brandului, salariații fiind cei mai buni purtători de cuvânt ai companiilor. Toate acestea vor facilita și accesul la angajați mai bine pregătiți. Important este ca angajatorul, din perspectiva procedurilor, să aibă o „farmacie” internă și să nu ducă salariile, în scopul asigurării egalității de tratament, către limita lor inferioară (pay compression) – aceasta măsură va conduce la frustrare în rândul angajaților, va scădea randamentul și, automat, profitabilitatea angajatorului. Avantajele implementării corespunzătoare a măsurilor care vizează transparența salarială sunt net superioare dezavantajelor”, afirmă **Andrada Bulgaru**, Partener Bulboacă & Asociații.

„Ne aflam foarte aproape de momentul în care piața salariilor din România va fi transparentizată. Este un moment pe care candidații îl așteaptă de mult timp, mai ales în contextul în care am fost obișnuiți până acum și în care discuțiile despre salarii reprezentau un subiect tabu. Deja vedem, de altfel, cum angajatorii care au început să publice salariul în anunțul de angajare reușesc să atragă mai mulți candidați și mai repede. În medie, un anunț care are salariul afișat primește cu până la 40% mai multe vizualizări și aplicări decât celelalte. Este, în schimb, un proces care nu va fi simplu de implementat, tocmai de aceea vedem, deja, în rândul companiilor o preocupare din ce în ce mai intensă pe această temă,” afirma **Bogdan Badea**, *CEO eJobs*.

„Companiile din România au început deja, de câțiva ani, să publice nivelurile salariale în anunțurile de angajare, în special în domenii precum producție și retail, pentru că și-au dat seama că așa reușesc să atragă mai ușor candidați. Noua legislație va conduce la o transparentizare a relației dintre angajator și angajat și va simplifica procesul de recrutare, mai ales că informațiile despre nivelul salarial erau, de regulă, dezvăluite în interviul final cu candidatul. Este o etapă de învățare și de maturizare atât pentru angajatori, cât și pentru angajați”, afirma **Ionuț Tarcea**, *coordonator, divizia de cultura organizațională din cadrul companiei de training și dezvoltare organizațională Ascendis*.

„Am avut plăcerea să particip la această conferință valoroasă, care a oferit o oportunitate excelentă de a schimba idei și de a descoperi noi modalități de îmbunătățire a experienței angajaților la locul de muncă. Credem cu tărie că transparența joacă un rol esențial în crearea unui mediu de lucru pozitiv și productiv, aducând beneficii atât angajaților, cât și angajatorilor. Dialogul deschis și schimbul de cunoștințe sunt factori esențiali în promovarea schimbărilor semnificative. Mulțumim organizatorilor pentru inițiativa și invitație”, afirma **Antoni Panait**, *CEO Vastint*.

„Ca profesionist, recomand, remarcând diferite cazuri care au dus la problematizări reale ce țin de natura profundă a angajatului, ca procedurile să fie foarte clare și transparente, dat fiind faptul că, impactul la nivel emoțional există și nu este discutabil. În abordarea acestei problematizări, trebuie vizată și latura psihologică, pentru că toată activitatea companiei este influențată de starea de bine a oamenilor. Oamenii sunt diferiți și vor reacționa diferit și este important ca angajații să aibă în vedere o paletă variată de măsuri care le asigură well-being-ul,” afirma **Violeta Ivanovici**, *psiholog & psihoterapeut*.

Directiva (UE) 2023/970 plasează în sarcina angajatorilor cu peste 100 de angajați obligații de raportare a informațiilor care reflectă diferențe de remunerare între femei și bărbați. De asemenea, angajatorii vor trebui să asigure accesul angajaților la informații referitoare atât la nivelul lor salarial, cât la salariile medii, pentru categoria de lucrători din care fac parte și care prestează aceeași muncă ca ei sau o muncă de aceeași valoare ca a lor. Angajatorii vor trebui totodată să se asigure că eventualele diferențe salariale între sexe se justifică prin criterii obiective și neutre din punct de vedere al genului, inclusiv prin elaborarea/modificarea de politici de salarizare care vor conține elemente cum ar fi plajele salariale sau evoluția remunerației.

Înființată ca urmare a unui spin-off al biroului din București al unei firme Magic Circle, **Bulboaca și Asociații** are unul din cele mai puternice branduri de pe piața avocaturii din România, cu o mentalitate de tipul bancilor de investiții și cu experiența preponderentă în finanțări & restructurări, fuziuni & achiziții, insolvențe & litigii, real estate și dreptul muncii. Bulboaca și Asociații este implicată în unele din cele mai sensibile și solicitante tranzacții sau spete, adeseori foarte greu de realizat sau soluționate, unde staruinta, pasiunea și determinarea avocaților, alături de know-how-ul juridic și de business specific, joacă un rol absolut fundamental. Firma oferă consultanță instituțiilor financiare, fondurilor, family office, companiilor, structurilor lor de conducere sau acționarilor cu privire la situații esențialmente critice. Când clienții Bulboaca & Asociații întâmpină o dificultate majoră, de neimaginat sau de nesurmontat, experiența avocaților firmei arată că și atunci există șanse reale pentru a se face o tranzacție sau pentru a se soluționa o spete.