

Transparența salarială în perspectiva comparată: reflecții asupra proiectului românesc, în lumina modelelor italian și danez

**Sonia Bălănescu**

Avocat senior coordonator

**Cosmina Mieilă**

Avocat colaborator



Directiva (UE) 2023/970 privind transparența salarială marchează o schimbare importantă de paradigmă în materia egalității de remunerare: de la o abordare predominant reparatorie, centrata 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 a dilua obiectivele directivei și fără a crea o povară administrativă excesivă pentru angajatori.

1. „Munca egală” și „munca de valoare egală”: între formalism administrativ și autonomie colectivă

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 Barbați, 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 a exclude, 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 evita 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 fiind 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.

2. Transparența salarială în recrutare și istoricul salarial: forma versus finalitatea normei

Proiectul de lege din România impune angajatorilor obligația de a furniza, anterior desfășurării interviului de angajare, informații privind nivelul inițial de remunerare sau intervalul aferent acestuia, permițând atât publicarea acestora, cât și comunicarea individuală, în scris, către candidat. Istoricul salarial nu poate fi solicitat candidatului, însă textul nu clarifică expres dacă angajatorului îi este interzis să obțină aceste informații și pe alte cai.

Italia utilizează o formulare mult mai fermă: informațiile privind remunerația inițială sunt furnizate prin anunțurile, apelurile sau procedurile de recrutare, iar interdicția privind istoricul salarial acoperă orice modalitate de obținere a acestuia, directă sau indirectă, inclusiv prin intermediari sau terți implicați în selecție.

Danemarca, în schimb, consacră dreptul candidatului la informații care să permită o negociere informată, fără cerințe formale privind forma sau publicitatea acestora, limitându-se, în privința istoricului salarial, la interdicția adresării directe a unor întrebări către candidat.

Deși proiectul din România este, ca intenție, mai apropiat de soluția italiană, lipsa unei clarificări exprese risca să transforme interdicția într-o normă formală, ușor de eludat. O completare explicită, care să vizeze orice formă de accesare a istoricului salarial, ar consolida finalitatea reală a directivei și ar reduce incertitudinile de aplicare.

3. Dreptul lucrătorilor la informare: protecție sporită, presiune crescută asupra angajatorilor

Proiectul de lege din România recunoaște lucrătorilor dreptul de a solicita informații privind nivelul propriu de remunerare și nivelurile medii de remunerare, defalcate pe criteriul de sex, angajatorul având obligația de a răspunde într-un termen de 30 de zile lucrătoare. **Italia și Danemarca** pastrează 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.

4. Raportarea diferențelor de remunerare: cine colectează și cine validează datele?

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 Barbați, urmând 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 având 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 având, în principal, un rol de validare și completare.

În acest context, proiectul românesc apare ca fiind cel mai costisitor din perspectiva conformării. Preluarea soluțiilor italiene și daneze – utilizarea datelor deja raportate și limitarea obligațiilor angajatorilor la verificare și completare – ar putea reduce semnificativ impactul administrativ, fără a afecta obiectivele de transparență ale directivei.

5. Evaluarea comună a remunerațiilor: o zonă de convergență legislativă

În materia evaluării comune a remunerațiilor, **proiectele din România, Italia și Danemarca** sunt substanțial aliniate, urmând 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.

Concluzii

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, crescând costurile de conformare pentru aceștia.

Fără a fi 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 ultima instanță, mai eficientă.