

Uniunea expertilor în legislația muncii respinge transpunerea birocratică a directivei privind transparența salarială

Uniunea Natională a Expertilor în Legislația Muncii (UNELM) susține transparența salarială prin aplicarea Directivei UE 2023/970, dar respinge modalitatea birocratică în care aceasta este transpusă în legislația națională și implementată în organizații.

Corneliu Bente, președintele UNELM, a explicat joi, într-o conferință la sediul IMM România, că directiva europeană urmărește rezultate, nu birocratizare.

Conform acestuia, legiuitorul european insistă în mod repetat asupra necesității evitării unor sarcini administrative excesive pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici și permite statelor membre să pună la dispoziția acestora modele, instrumente și metodologii care să faciliteze implementarea obligațiilor privind transparența salarială.

Bente a constatat că în spațiul public se discută aproape exclusiv despre obligațiile care vor reveni angajatorilor, dar nu se discută despre profesioniștii care vor implementa efectiv aceste obligații.

Acesta a adăugat că, în practică, transpunerea directivei nu se va realiza în Parlament și nici în Monitorul Oficial, ci în fiecare companie din România. Antreprenorii, managerii, experții în legislația muncii și specialiștii în resurse umane vor fi cei care vor trebui să proiecteze sisteme de remunerare, să revizuiască politicile salariale, să stabilească criteriile obiective de evaluare, să răspundă solicitărilor salariaților și să asigure conformitatea juridică a organizației.

Una dintre observațiile formulate de UNELM privește reglementarea referitoare la structurile de remunerare. Astfel, directiva stabilește obligația statelor membre de a se asigura că angajatorii dispun de structuri de remunerare care garantează egalitatea de remunerare și permit evaluarea obiectivă a muncii.

Proiectul de lege definește însă structura de remunerare ca fiind "compartimentul/sistemul de remunerare existent la nivelul unității" și stabilește că angajatorii organizează la nivelul unității acest compartiment/sistem.

În viziunea UNELM, această formulare creează dificultăți în aplicare. În mediul privat, organizarea internă a angajatorului reprezintă un atribut al libertății de organizare. Legea poate stabili obligația existenței unui sistem de remunerare fundamentat pe criterii obiective și neutre din punctul de vedere al sexului, însă nu ar trebui să impună înființarea unor compartimente sau structuri organizatorice.

Pentru a sprijini implementarea sa efectivă, Comisia Europeană și Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) au elaborat deja un pachet complet de ghiduri, metodologii și modele practice destinate organizațiilor de toate dimensiunile, inclusiv microîntreprinderilor și IMM-urilor. Aceste instrumente oferă soluții concrete pentru evaluarea și clasificarea posturilor, stabilirea unor criterii neutre din perspectiva genului și implementarea sistemelor de remunerare prevăzute de directivă.

În opinia UNELM, procesul de transpunere trebuie să valorifice experiența și instrumentele dezvoltate de instituțiile europene și să le adapteze specificului legislației și mediului de afaceri din România.