



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



COMPETENȚE DIGITALE ȘI TIC

PENTRU ANGAJAȚII DIN REGIUNEA VEST

COD PROIECT: POCU/860/3/12/143523



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020



Egalitatea de șanse pe piața muncii, drepturile și obligațiile angajaților conform legislației muncii și drepturile de acces la formare profesională

Avizat: Crinela Gafton - Coordonator activități proiect
Elaborat: Mihai Stan-Arion - Expert informare și conștientizare

Beneficiar:



Partener:



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

***CODUL MUNCII reglementează foarte tranșant
aspectul
egalității de șanse pe piața muncii:***

Art.5.1 „În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii”

Art. 5.2 „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă”.



Conform art. 39 alin. (1) din Codul Muncii, drepturile salariatului sunt următoarele:

- ✓ dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- ✓ dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- ✓ dreptul la concediu de odihnă anual;
- ✓ dreptul la egalitate de șanse și tratament;
- ✓ dreptul la demnitate în muncă;
- ✓ dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- ✓ dreptul la acces la formarea profesională;
- ✓ dreptul la informare și consultare;
- ✓ dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- ✓ dreptul la protecție, în caz de concediere;
- ✓ dreptul la negociere colectivă și individuală;
- ✓ dreptul de a participa la acțiuni colective;
- ✓ dreptul de a se constitui sau a adera la un sindicat;
- ✓ alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă.



Totodată, conform art. 39 alin. (2) *obligațiile salariatului* se disting după cum urmează:



- ☐ obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- ☐ obligația de a respecta disciplina muncii;
- ☐ obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- ☐ obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- ☐ obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- ☐ obligația de a respecta secretul de serviciu;
- ☐ alte obligații prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.



Fondul Social European (FSE) este o sursă importantă de finanțare pentru activități destinate dezvoltării capacității de ocupare a forței de muncă și a resurselor umane. Este folosit ca o completare pentru politicile introduse în scopul realizării obiectivului de a promova oportunitățile de ocupare a forței de muncă pentru toți cetățenii, în cadrul unei societăți incluzive.

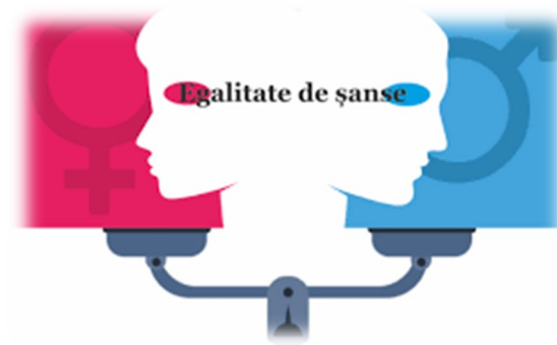
Scopul principal al FSE este acela de a sprijini măsurile care previn și combat șomajul, care contribuie la dezvoltarea resurselor umane și prevăd integrarea socială pe piața muncii, astfel încât să promoveze un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, egalitate de șanse pentru femei și bărbați, dezvoltare durabilă și coeziune economică și socială. În mod special, trebuie să sprijine măsurile luate în conformitate cu Strategia Europeană și Liniile Directoare privind Ocuparea Forței de Muncă.



Directiva 2006/54/CE reiterează în alin. (2) al preambulului că „egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al dreptului comunitar, în temeiul articolului 2 și al articolului 3 alineatul (2) din tratat¹³, precum și al jurisprudenței Curții de Justiție. În conformitate cu articolele din tratat menționate, egalitatea între bărbați și femei constituie o „misiune” și un „obiectiv” al Comunității, iar aceasta are obligația pozitivă de a o promova în toate acțiunile sale. ”Directiva își propune la art. 1 să „garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.”

În acest sens, ea se concentrează asupra a **trei elemente majore** în aplicarea *principiului egalității de tratament*, și anume:

- (1) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;
- (2) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;
- (3) sistemele profesionale de securitate socială.



Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României



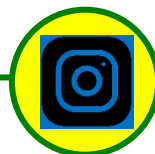
CCI Hunedoara
Bd. 1 Decembrie, nr. 23,
330025, Deva,
Jud. Hunedoara, România



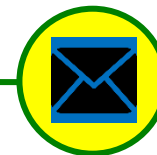
Tel.: +40.254.212.924
+40.737.505.448
Fax: +40.254.218.973



Competențe digitale și
TIC



Competențe digitale și
TIC



e-mail:
office@ccihunedoara.ro