

Содержание:

Image not found or type unknown



Введение

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.07.2013 N 162-ФЗ)

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

(в ред. Федеральных законов от 23.07.2013 N 204-ФЗ, от 01.12.2014 N 409-ФЗ)

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1.

Основания для установления ограничений

Трудовое законодательство частично ограничивает применение общих правил при приеме на работу либо предусматривает дополнительные правила для определенных категорий работников. Это связано прежде всего с тем, чтобы обеспечить справедливые условия труда и безопасность как для работника, так и для работодателя.

ТК РФ Статья 252. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) (см. текст в предыдущей редакции) Особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно настоящим Кодексом либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

-характер и условия труда;

- психофизиологические особенности определенных категорий работников;

-природно-климатические условия;

-семейные обязанности и другие факторы.

2.Категории работников, для кого предусмотрены ограничения

Есть три категории работников, которым работодатель на вполне законных основаниях может отказать в приеме на работу на определенные должности. Это лица в возрасте до 18 лет, женщины и лица с судимостью.

Ограничен для женщин и запрещен для несовершеннолетних(ст. 253 и ст. 265 ТК РФ)

- прием на должности, которые предусматривают: вредные и опасные условия труда;

-подземные работы (для женщин - за исключением нефизического труда и работ по санитарному и бытовому обслуживанию);

- перемещение вручную тяжестей, которые превышают предельно допустимые для них нормы (запрещено для обеих категорий).

Также запрещено принимать подростков на работу (ст. 265, ст. 244 и ст. 282 ТК РФ), которая:

-может навредить их здоровью или нравственному развитию (например, в ночных клубах и казино или на производстве, связанной с транспортировкой и торговлей алкоголем, табачными изделиями, токсическими или наркотическими веществами, продукцией эротического содержания);

-предусматривает заключение договора о полной материальной ответственности;

-является работой по совместительству.

3.Ограничения по возрасту

Для начала рассмотрим, с какого возраста можно принимать на работу в принципе. Согласно ст. 63 ТК РФ, оформлять трудовые договоры допускается с работниками, которым исполнилось 16 лет. С лицами младшего возраста можно устанавливать трудовые отношения только при определенных условиях:

-тех, кому исполнилось 15 лет, можно привлекать только для выполнения легкого труда, который не навредит их здоровью;

-не навредит их здоровью; 14-летние могут работать исключительно с согласия одного из родителей или попечителей, и привлекать их можно к легкому труду, который не навредит не только их здоровью, но и успеваемости в учебе;

дети младше 14 лет могут работать в создании или исполнении произведений без вреда для их здоровья и нравственного развития в театральной, кинематографической, концертной или цирковой сферах (трудовой договор от их имени подписывает родитель или опекун).

Более того, отказ в заключении трудового договора по причине возраста является необоснованным и в ст. 64 ТК РФ на это есть прямой запрет. Конечно, это не касается случаев, когда соискателю еще не исполнилось 18 лет, а условия работы не соответствуют законодательно установленным нормам для несовершеннолетних.

Тогда как устроиться на работу после 50 лет, если работодатели рассматривают на должности только молодых соискателей?

И таких специальностей, где возраст и опыт играют очень важную роль, достаточно много:

-технологи на производстве;

проектировщики и конструкторы;

- специалисты в энергетике;

-врачи и фармацевты;

-специалисты по транспорту и логистике.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, по данной работе можно сделать вывод:

Заключение трудового договора - один из основных способов реализации права на труд и привлечения к труду в условиях перехода экономики к рыночным отношениям. Он обеспечивает свободный выбор как для граждан, ищущих работу в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией, так и для организаций, заинтересованных в наиболее квалифицированных и опытных работниках. Будучи равноправными, при заключении трудового договора, стороны имеют возможность договориться о наиболее приемлемых и оптимальных для них условиях труда.

Трудовой договор определяет правовое положение гражданина как участника определенной кооперации труда в качестве работника трудового коллектива. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку, режиму труда.

5Список литературы

Нормативная документация) "Трудовой кодекс Российской Федерации" (ТК РФ) от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001) (действующая редакция от 02.04.2014) Учебная литература) Дубровин И.А., Каменский А.С. Мазин А.Л. Учебное пособие: «Экономика труда». Издательство: Юнити-Дана, 2009 г.) Бабурина С.Н., Курбанова Р.А. Учебник: « Трудовое право России» Издательство: Юнити-Дана, 2013 г.