

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

Нельзя никого ограничивать в реализации его трудовых прав. Согласно ст. 3 Трудового кодекса РФ, никакие обстоятельства, кроме деловых и профессиональных качеств, не могут служить причиной для отказа соискателю в приеме на работу. Однако трудовым законодательством все-таки предусмотрены некоторые ограничения и запреты. Для того чтобы понимать, насколько правомерным является тот или иной отказ в приеме на работу, необходимо знать, какие ограничения при приеме на работу установлены законодательством.

В настоящее время проблема эмансипации приобретает все большую актуальность. Подростки это особая социальная группа. Ограничения применения труда подростков направлены в первую очередь на предупреждение отрицательного влияния производственных факторов на развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние несовершеннолетнего. Специальные ограничения и льготы касаются возрастного ценза приема на работу, введения сокращенной продолжительности рабочей недели, запрета труда в ночных сменах, установления пригодности к определенному виду деятельности на основе обязательного медицинского обследования, как предварительного (при поступлении), так и периодического.

Большинство норм о труде действуют в отношении всех без исключения работников, независимо от их пола, возраста и возложенных на них семейных обязанностей. Вместе с тем в связи с имеющимися психофизиологическими особенностями женщин, молодежи до 18 лет и общественным признанием значимости выполняемых работниками семейных обязанностей трудовое законодательство предусматривает дополнительную (повышенную) охрану их труда на производстве.

Трудовое законодательство в отношении несовершеннолетних работников устанавливает определенный уровень гарантий и льгот. В частности, для них существует ограничения при выполнении работ с вредными условиями труда, при

подъеме и перемещении тяжестей и др. Кроме того, для работников моложе 18 лет трудовым законодательством установлен ряд иных гарантий и льгот. Более трети россиян слышали о случаях, когда кого-то не взяли на работу, потому что он был слишком молод, и более чем половине известны случаи, когда то же самое произошло по причине превышения требуемого возрастного порога. Согласно опросу, 20% сами подвергались дискриминации по возрасту при устройстве на работу, чаще других сообщают об этом 46–60-летние. Тем не менее 39% россиян считают, что в некоторых сферах возрастные ограничения допустимы, например, когда работа связана с высоким риском.

Основаниями для установления ограничений являются, согласно ст. 252 ТК РФ:

1. характер и условия труда;
2. психофизиологические особенности определенных категорий работников;
3. природно-климатические условия;
4. Семейные обязанности и другие факторы

Так, людей с инвалидностью отправлять в командировки и привлекать к труду в ночное и сверхурочное время можно только с их согласия. К работам вахтовым методом работодатели не могут привлекать несовершеннолетних, беременных женщин и женщин с детьми младше трех лет, а также тех, кто имеет медицинские противопоказания для таких условий труда (ст. 298 ТК РФ). А сейчас обозначим категории работников, для которых предусмотрены те или иные ограничения при трудоустройстве.

Трудовой кодекс также утвердил следующую продолжительность рабочего дня (статья 94):

Во время каникул:

14-15 лет — не более 5 часов в день;

16-18 лет — не более 7 часов в день.

В течение учебного года:

14-15 лет — не более 2,5 часов в день

16-18 лет — не более 3,5 часов в день

Отсюда следует, что и продолжительность рабочей недели у несовершеннолетних меньше 40 часов (статья 92):

14-15 лет — 24 часа

16-18 — 36 часов

Во время учебного года:

14-15 лет — 12 часов

16-18 лет — 18 часов

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:

1. вредные и опасные условия труда;
2. подземные работы (для женщин – за исключением нефизического труда и работ по санитарному и бытовому обслуживанию);
3. 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.

Есть определенные профессии и службы, на которых запрещено работать лицам с судимостью. Это касается прежде всего тех видов занятости, которые связаны с повышенной ответственностью и государственной безопасностью:

- педагогическая деятельность;
- служба в армии, ФСБ или таможенных органах;
- работа в судебных органах и прокуратуре;
- адвокатская и аудиторская деятельность.

ОГРАНИЧЕНИЕ 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:

- 1) тех, кому исполнилось 15 лет, можно привлекать только для выполнения легкого труда, который не навредит их здоровью;
- 2) 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;
- 3) 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).

Согласно российскому законодательству, возрастной ценз при приеме на работу имеет только нижний предел. Верхнего предела у него нет. 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. На практике же многие вакансии имеют возрастные ограничения до 45-50 лет. Тогда как

устроиться на работу после 50 лет, если работодатели рассматривают на должности только молодых соискателей? Действительно, есть профессии, для которых такие возрастные ограничения вполне обоснованы и вызваны определенными условиями труда. Если требуется выносливость, физическая активность, быстрота реакции, то возрастной ценз вполне уместен. Но если для работы важны знания и опыт, то здесь соискатель в возрасте 50 лет может с легкостью обойти более молодого, но менее опытного. 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.

Ответ на вопрос, как устроиться на работу в 50 лет женщине, практически ничем не отличается от ответа на предыдущий. Важно рассматривать свой трудовой стаж как козырь при трудоустройстве. Ведь, опыт полученный в течение трудовой деятельности, не смогут заменить теоретические знания и рвение молодых соискателей. Необходимо при общении с работодателем делать акцент на достижениях на предыдущих местах работы и рассказывать о рабочих ситуациях, которые удалось успешно разрешить. Например, бухгалтер может сообщить, что за 20 лет ее работы налоговая ни разу не начислила штрафные санкции по результатам 11 проверок.

Прием на работу беременных

Работодатель не может отказать в приеме на работу женщине по причине беременности или наличия у нее детей. В Трудовом кодексе на это есть прямой запрет – в статье 64. К сожалению, на практике не всегда все так однозначно. Руководители не любят, когда работник уходит в декрет. Им приходится искать замену на время отпуска по уходу за ребенком, заново обучать и испытывать нового сотрудника. Тем более работодатели не хотят заключать трудовой договор, если женщина уже беременна, будучи только соискателем. Насколько сложно

найти работу женщине, которая готовится стать матерью, и что делать в случае необоснованных отказов потенциальных работодателей

ПРИЕМ НА РАБОТУ НЕСОВЕРШЕНОЛЕТНИХ

На время летних каникул многие подростки устраиваются на работу, которая не требует высокой квалификации или носит сезонный характер. Для них это хорошая возможность не только заработать, но и определиться с будущей профессией. А работодатель может присмотреть и обучить будущего специалиста, который будет соответствовать его ожиданиям. Надо только помнить, что для подростков подойдет не каждая работа. Например, установленные законом ограничения возраста работников при приеме на работу с вредными и опасными условиями труда не позволяют привлекать к таким работам тех, кому еще не исполнилось 18 лет. Трудоустройство и занятость несовершеннолетних имеет ряд своих особенностей и условий, которые необходимо выполнять.

ПРИЕМ НА РАБОТУ С СУДИМОСТЬЮ

Человек, которого судили в прошлом, после освобождения от наказания считается несудимым. Однако работодатели не спешат брать на работу соискателя даже с погашенной судимостью. Действительно, есть ряд ограничений для ранее судимых работников и не все профессии им подходят. Тем не менее есть государственные гарантии при трудоустройстве и прямой запрет на дискриминацию работников по непрофессиональным качествам.

Заключение

В настоящее время отсутствие действенного государственного и общественного контроля, юридическая неграмотность, а порой и халатное отношение работодателей и иных должностных лиц по соблюдению трудовых прав несовершеннолетних, ставит последних, в положение наиболее незащищенной категории людей на рынке труда, лишают законно принадлежащих им имущественных и трудовых прав, способствуют нарушению норм трудового законодательства, охраняющих интересы несовершеннолетних.

К числу наиболее распространенных нарушений законодательства о труде, допускаемых работодателями в отношении несовершеннолетних работников, относятся нарушения, связанные с приемом и увольнением несовершеннолетних работников, с предоставлением им льгот и гарантий, установленных действующим законодательством при выполнении ими своих трудовых обязанностей. Несмотря на то, что в трудовых правоотношениях несовершеннолетние работники в соответствии со ст.21 ТК РФ пользуются теми же правами, что и остальные работники.

Значит можно сделать вывод, что в условиях имеющихся в стране социальных проблем подростки особо нуждаются в социальной и правовой защите.

Источники:

<http://ligabiznesa.ru/kadry/priem-na-rabotu/ogranichenija-pri-prieme.html#i>

<https://www.bestreferat.ru/referat-285551.html>

<https://fom.ru/rabota-i-dom/10868>