### Приходите все 15.07.2013



Новые правила публикации вакансий запрещают искать кандидатов определенного пола и накладывать ограничения по возрасту

**С 14 июля в объявлениях о вакансиях запрещено указывать требования к возрасту, полу, цвету кожи, национальности, языку, семейному положению, вероисповедованию и другим обстоятельствам кандидата. 26 июня Совет Федерации одобрил соответствующий законопроект, который 21 июня сразу в двух чтениях спешно приняла Госдума. Рекрутеры опасаются, что это усложнит жизнь, как соискателям, так и работодателям — слишком много лишних движений им придется сделать, чтобы найти друг друга.**

**Только по делу**  
  
Согласно федеральному закону «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации», запрещается «распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей сведения о каком бы то ни было прямом или косвенном ограничении прав или об установлении прямых или косвенных преимуществ 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» — всего, что не связано с деловыми качествами работников.  
  
Новый закон регламентирует то, что уже отражено в Конституции РФ — в статье 19, где говорится о равенстве прав и свобод человека. Он лишь конкретизирует контекст в разрезе взаимоотношений соискателя и работодателя. По словам директора кадрового агентства Brainpower Siberia Екатерины Панферовой, большинство крупных рекрутинговых компаний и до принятия закона не публиковали объявления с указанием ограничений по возрасту и полу.  
  
«В вакансиях новосибирского Центра занятости населения пол и возраст не указывают уже несколько лет. Если работодатели подают объявления с такими требованиями, то они либо корректируются, либо вообще не принимаются», — рассказывает директор Центра занятости населения Надежда Цветкова. По ее словам, даже в вакансии «грузчик» нельзя писать, что требуется мужчина. «Кто сказал, что женщина не может работать грузчиком? Трудовой кодекс так не считает. А о том, что требуется именно мужчина, можно писать, если вакансия из перечня запрещенных для женщин работ», — уточняет Надежда Цветкова.  
  
**Все в суд!**  
  
С одной стороны, за распространение информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, предполагаются штрафы (от 500 до 15 тыс. руб.), но с другой — еще не разработан механизм привлечения нарушителей к ответственности.   
  
По словам заместителя руководителя Государственной инспекции труда Новосибирской области Людмилы Поспеловой, административная ответственность не возникнет до тех пор, пока кандидату не отказали в приеме на работу конкретно по дискриминационным основаниям. Как только произошел отказ, кандидат может обращаться в Государственную инспекцию труда, а лучше всего напрямую в суд. «А до тех пор у нас нет оснований штрафовать работодателя», — подчеркивает Людмила Поспелова. Она добавляет, что если где-то размещена дискриминирующая информация, то, может быть, какие-то органы и будут за этим наблюдать, но трудовая инспекция такими полномочиями не наделена, а механизм контролирования таких объявлений, к сожалению, еще не выработан.  
  
Кандидат, которому отказали, вправе потребовать письменное обоснование отказа. Правда, ему не стоит надеяться, что в официальном документе в качестве причины будут указаны пол, возраст или национальность. Скорее всего, это будет каким-то образом аргументированное объяснение несоответствия профессиональных качеств требованиям должности или формулировка «был выбран более подходящий кандидат». «Только безумный работодатель пропишет в официальном отказе причину — пол или возраст кандидата», — уверена директор Центра занятости Надежда Цветкова.  
  
**«Предпочтение отдается»**  
  
Специалисты по подбору персонала считают, что новый закон усложнит жизнь работодателю, который будет вынужден просматривать большее количество кандидатов, и соискателю, который вынужден будет искать работу дольше, тратя время на собеседования в компаниях, куда его не возьмут по причине несоответствия идеальному образу.   
  
«Ясно, что теперь на вакансии без указания возраста будет приходить больше резюме, и работы HR-менеджерам прибавится. Но не нужно этот факт рассматривать как помеху работе. Вполне может быть, что это отличный шанс найти настоящих профессионалов», — успокаивает Елана Таращук из HeadHunter.   
  
Фактически, новые правила, призванные защитить права соискателей, связывают работодателей по рукам, ставят их в строгие рамки, усложняя процесс поиска работников. Ведь залог эффективного поиска — это четко сформулированные требования к кандидату.   
  
«Если говорить о том, как работодателю дать понять соискателям, кто именно требуется, можно использовать формулировку «предпочтение отдается» с объяснением позиции работодателя в тексте вакансии или в устном разговоре во время интервью», — уверена Екатерина Панферова.  
  
***Справка:****Федеральный закон от 02.07.2013 № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации», вступивший в силу с 14 июля, дополняет КоАП РФ статьей 13.11.1 «Распространение информации о вакантных рабочих местах (должностях), содержащей ограничения дискриминационного характера». За указанные в новой статье правонарушения предусмотрены штрафы: для физических лиц — от 500 до 1000 руб., для ИП без образования юридического лица — от 3000 до 5000 руб., для юрлиц — от 10 000 до 15 000 руб.*