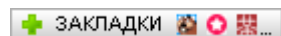


## ФАС на дискриминацию при приеме на работу?

Антимонопольная служба собирается штрафовать компании за апартеид при приеме на работу. Какой в этом смысл?



5 октября · Юлия Иванова



На днях мы [писали](#), что Центр социально-трудовых прав изучил объявления о работе и выявил самые распространенные случаи дискриминации соискателей. Тема вызвала бурные обсуждения не только на сайте, но и в государственных структурах. Сейчас [Федеральная антимонопольная служба](#) (ФАС) совместно с [Рострудом](#) решает вопрос о том, как бороться с притеснением в объявлениях о вакансиях.

Одно из предложений чиновников — штрафовать работодателей за размещение дискриминационных объявлений о работе. Учитывая, что ФАС наделена полномочиями только по контролю над рекламной деятельностью, она сможет сотрудничать с Рострудом, только если дискриминационные объявления размещаются как рекламные. По Кодексу об административных правонарушениях за неправомерные действия в области рекламы организации могут быть оштрафованы на сумму в пределах 500 тыс. рублей. В ближайшее время ведомства планируют подписать соответствующее соглашение.

Работа.ру решила выяснить, что думают специалисты в области подбора персонала: имеет ли смысл штрафовать за дискриминацию в объявлениях и как введение этих санкций отразится на их работе?

### **Ольга Смирнова, ведущий консультант по подбору персонала кадрового агентства [Peoplework](#):**

— Мы считаем введение штрафов обоснованной мерой. Наша компания придерживается в своей кадровой политике принципов отсутствия этнических, гендерных и других дискриминационных ограничений. Но нужно помнить и о том, что критерии при подборе персонала определяет работодатель. Мы как посредники не можем переубедить его, а наоборот, должны максимально учитывать предпочтения и особенности корпоративной культуры компании. Поэтому фактически вопрос будет сводиться к соблюдению требований законодательства лишь формально, то есть следовать закону мы обязаны, но его «духу» — не сможем, так как бизнес диктует свои правила.

Возможно, теперь чтобы избежать претензий со стороны госорганов, нам придется внести ряд изменений в договорные отношения с клиентами (компаниями-работодателями) с таким расчетом, чтобы обоснование выдвигаемых требований находилось в их компетенции. Например, в случае если соискатель не подойдет на вакансию, отказ будет аргументировать специалист HR-службы или директор по персоналу этой компании.

### **Наталья Воронова, директор по рекрутингу компании «[Апрайт](#)»:**

— Конечно же, правильно вводить подобные штрафные санкции, поскольку запрет на дискриминацию прописан в конституции РФ, и важно, чтобы «слово не расходилось с делом». Но думаю, что это не решит проблемы реальной дискриминации, просто она уйдет «в подполье». Многие крупные компании уже сегодня не говорят в объявлениях об ограничениях по полу и возрасту, но на работу принимают только тех специалистов, которые как раз проходят по критериям «пол» и «возраст». Если требуется мужчина 35 лет, вряд ли организация наймет на эту должность женщину 45 лет.

### **Александр Бессонов, директор по маркетингу и развитию бизнеса кадрового центра «[Виват персонал](#)»:**

— Данные меры не повлияют на положение дел с так называемой дискриминацией. Во-первых, ни один из контролирующих органов не сможет охватить все объявления. Во-вторых, будет сложно доказать связь между объявлением и разместившим его юридическим лицом (очень важный пункт!). В-третьих, даже если штрафные санкции и будут способствовать снижению количества объявлений, содержащих требования к полу и возрасту кандидата, то уж точно не приведут к снижению количества этих требований при приеме на работу. В-четвертых, затраты на контроль за такими объявлениями будут существенно, чем результат.

Возможны три основных варианта развития событий. Первый — госорганы проведут несколько громких процессов с штрафованием, затем все утихнет и в результате останется как есть. Второй — чиновники будут регулярно и методично штрафовать компании, тем самым постепенно добиваясь снижения количества «неправильных» объявлений, но это никак не повлияет на реальную дискриминацию. Третий — вообще ничего не изменится. Конечно, процесс борьбы с притеснением соискателей в любом случае будет долгим, и с чего-то начинать нужно.

Но есть и другая сторона дела. Понятие «дискриминация» по отношению к трудоустройству означает ущемление прав желающих получить работу по половому, возрастному, расовому и другим подобным признакам. Но если проанализировать вакансии, то так называемые дискриминационные требования в подавляющем большинстве случаев продиктованы не предпочтениями работодателя к работникам того или иного пола, возраста и т.д., а требованиями рынка. Министерства заявляют о дефиците кадровых ресурсов в стране. В такой ситуации работодатель вынужден снижать не только «дискриминационные» требования, но и профессиональные, чтобы закрыть вакансии. Экономика сам корректирует все эти требования.

### **Ирина Кутепова, руководитель направления по подбору персонала консалтинговой компании «[Персонал гарант](#)»:**

— На практике больших изменений не произойдет. Какие бы штрафные санкции не вводились, ни один работодатель не примет на работу сотрудника в ущерб своему бизнесу или корпоративной культуре, особенно в коммерческих структурах. Даже если в рекламных объявлениях о вакансиях не будет содержаться дискриминационной информации, то даже на этапе телефонного интервью опытный эйчар грамотно, соблюдая ТК, сможет обосновать отказ кандидату.

На работу кадровых агентств эти нововведения значительно не повлияют, так как их задача — соблюдать интересы и заказчика, и соискателя. Соответственно, опытный рекрутер сможет найти компромисс между клиентом-работодателем и кандидатом. Тем не менее многие работодатели, желая избежать штрафных санкций, перекинут работу по подбору персонала кадровым агентствам. Следовательно, объем работы у агентств увеличится.

### **Анна Михайлова, руководитель группы подбора персонала кадрового центра «[Юнити](#)»:**

— Подобные действия бессмысленны и сильно прибавят работы кадровым агентствам. Работодатели всегда ограничивают возраст, гражданство, иногда — пол, наличие детей. Штрафные санкции будут сдерживать подачу рекламных объявлений о вакансиях, но и только. Если работодатели не станут давать дискриминационную рекламу, это не значит, что они начнут принимать на работу всех без ограничений. Кроме того, можно придумать массу причин для отказа неподходящему по возрасту, полу и гражданству соискателю.

Кадровые агентства, в свою очередь, при первой же встрече с работодателем обязательно выясняют, чем вызваны конкретные ограничения. И очень часто они обоснованы. Допустим, в коллективе, где все работники старше 45 лет, двадцатилетний сотрудник наверняка будет чувствовать себя неуютно. Бывают «комплексы» и у самого руководителя. Например, он молод, амбициозен, и ему тяжело управлять 50-летним главбухом.

Если в ходе переговоров становится понятно, что ограничения ничем не подкреплены, то работодателя обычно удастся переубедить — такие случаи имеются в нашей практике. Например, к нам обратился руководитель организации с заявкой на главбуха в возрасте до 35 лет и с московской пропиской. В то же время у нас был кандидат 53 лет из региона, но с таким профильным опытом, который редко встречается даже в Москве. В итоге мы убедили работодателя, и соискателя приняли на работу.

**По мнению Работы.ру**, ввести штрафные санкции за дискриминацию в рекламных объявлениях о вакансиях — это все равно, что отрезать верхушку у айсберга: на поверхности моря станет чисто и гладко, а в глубине останется глыба. И проблем после этого «отпиливания» появится больше, чем было. Реальная дискриминация не уменьшится, ведь требования к сотрудникам останутся без изменений. Работодателям придется публиковать безликие объявления и отбиваться от толпы кандидатов, большинство из которых им не подходит. А кандидаты будут вынуждены угадывать, какого работника желает приобрести компания, и получать еще больше отказов, чем раньше.

---

Постоянный адрес статьи: [http://www.rabota.ru/vesti/novosti\\_rynka/fas\\_diskrim.html](http://www.rabota.ru/vesti/novosti_rynka/fas_diskrim.html)

© 2003-2007 ООО «РДВ-медиа-групп»  
[www.rabota.ru](http://www.rabota.ru)