**Ограничения дискриминационного характера**

Право на труд – одно из основополагающих прав человека, имеющее огромное прикладное значение, так как основная масса людей обеспечивает свои жизненные потребности исключительно посредством трудовой деятельности, т.е. «зарабатывает себе на жизнь». Именно поэтому обеспечение равного доступа к труду (рабочим местам) и равноценная оплата за него стоят в центре социально-экономической политики во всем мире.

Действующее законодательство Российской Федерации (Конституция, Трудовой Кодекс, Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032 «О занятости населения в Российской Федерации») устанавливают, что 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](consultantplus://offline/ref=942E4D2901321CCBAD8F1B2DF1B8DF3F99EC7D6889D25D3C308EBC8235A9C97D4642F40588CA2185qAt5F) обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Но, несмотря на запрет ограничений дискриминационного характера, дискриминационные проявления все равно встречаются и особенно очевидны они в объявлениях о найме на работу. Почти 50% объявлений о вакансиях в целом являются дискриминационными, особенно в крупных городах. Чаще всего в них содержатся неправомерные требования к возрасту (44%), полу сотрудника (29%), стажу работы (19%).

По международным нормам, равные возможности занятости должны быть гарантированы всем гражданам, как до процесса найма, так и в течение него. Однако эти требования средствами массовой информации, публикующими такие объявления, не выполняются. Они ограничиваются лишь ремаркой о том, что за содержание публикуемых объявлений ответственности не несут. Но ответственность вполне может коснуться работодателя, так как именно такие объявления становятся весомым доказательством проявления дискриминации при рассмотрении исковых требований в судах.

Объявления о вакансиях дискриминационного содержания – не единственная оплошность работодателя, за которую он может поплатиться. Распространены и другие нарушения, которые также могут быть использованы кандидатом на должность при обращении в суд. Это и требование работодателя предоставить не предусмотренные законом документы, и понуждение претендентов проходить не установленные законом предварительные медицинские осмотры (нередко за свой счет!), и проведение собеседований, тестирований и т.п. с использованием вопросов, не относящихся к профессиональной компетенции претендента (например, о личной жизни и взаимоотношениях в семье, намерении обзаводиться детьми и т.п.), и многое другое. Так, при приеме на работу работодатель вправе требовать лишь документы, перечисленные в ст. 65 ТК РФ. Принуждать сотрудника предоставить какие-либо другие документы, например справки, характеристики, рекомендательные письма, расписки, обязательства и т.п., закон запрещает (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

Еще одной причиной, по которой претенденты на вакансию нередко получают отказ, является отсутствие у них «прописки». Особое внимание на этот факт обращается в постановлении Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2, где подчеркивается, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ, Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами РФ.

Кроме того, [Федеральным законом от 02.07.2013 № 162-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельными законодательными актами Российской Федерации»](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=148473#utm_campaign=nw&utm_source=consultant&utm_medium=email&utm_content=body), установлен запрет на 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, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами (информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера).

Лица, распространяющие информацию о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащую ограничения дискриминационного характера, привлекаются к административной ответственности, установленной [законодательством](consultantplus://offline/ref=59A773BEA38354AE8A770552841EB3181204BDEC8378A3FB4E5E5CDF4B2B1C49E7AC863DF2AFb3Q8L) Российской Федерации об административных правонарушениях.

Введение запрета предусматривается на распространение данной информации гражданами, должностными лицами, юридическими лицами всех форм собственности без исключения.

Под распространением информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, содержащей ограничения дискриминационного характера, следует понимать опубликование указанной информации: в печати, трансляцию по радио и телевидению, распространение в сети Интернет, а также использование иных средств телекоммуникационной связи, распространение в виде печатной продукции, объявления на досках объявлений в общественных местах информации о свободных рабочих местах или вакантных должностях, совмещенной с информацией дискриминационного характера.

За проявление ограничений дискриминационного характера Кодексом РФ об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность. К административной ответственности могут быть привлечены не только работодатели и граждане, в том числе промоутеры, осуществляющие раздачу листовок и расклеивающие объявления, но и редакции средств массовой информации, владельцы сайтов или уполномоченные ими лица, которые ответственны за размещение информации на этих сайтах, за сам факт размещения сведений, распространенных третьими лицами, должностные лица.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются установленными федеральным законом требованиями, свойственными определенному виду труда, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

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.

По всем интересующим вопросам можно обратиться в КУ «Нефтеюганский центр занятости населения» по адресу: город Нефтеюганск, 2 микрорайон, дом 24, каб.414, отдел трудовой миграции и взаимодействия с работодателями, тел.: 8(3463)22888, 275872,223899 Часы приема получателей государственных услуг: понедельник-пятница с 09.00-17.00 час.