

## СООБЩАЕМ О ВАКАНСИИ БЕЗ НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

*Будничным делом для кадровиков является обнародование рекламы о наличии вакансий. И обычно непосредственные руководители будущих избранников ищут лиц согласно своим собственным пожеланиям. Такие пожелания чаще всего касаются пола и возраста будущего работника. Правильно ли это? Именно в этом вопросе кроется один достаточно серьезный фактор: в соответствии со ст. 11 Закона от 05.07.12 г. № 5067-VI «О занятости населения» (далее – Закон № 5067) запрещается в объявлениях (рекламе) о вакансиях указывать ограничение относительно возраста кандидатов, предлагать работу только женщинам или только мужчинам, за исключением специфической работы, которая может выполняться исключительно лицами определенного пола, выдвигать требования, которые дают преимущество одному из полов. Итак, что же это за специфические работы и какова ответственность за нарушение норм вышеуказанной статьи, узнаем вместе.*

Ограничения относительно содержания объявлений (рекламы) о вакансиях (приеме и работе) и ответственности за нарушение установленного порядка их распространения устанавливаются Законом от 03.07.96 г. № 270/96-ВР «О рекламе» (далее – Закон № 270).

Так, в соответствии со ст. 24<sup>1</sup> данного Закона запрещается в рекламе о вакансиях (приеме на работу) указывать возраст кандидатов, предлагать работу только женщинам или только мужчинам, за исключением специфической работы, которая может выполняться исключительно лицами определенного пола, выдвигать требования, которые дают преимущество женскому или мужскому полу, представителям определенной расы, цвета кожи (кроме случаев, определенных законодательством, и случаев специфической работы, которая может выполняться исключительно лицами определенного пола), относительно политических, религиозных и других убеждений, членства в профессиональных союзах или других объединениях граждан, этнического и социального происхождения, имущественного состояния, места проживания, по языковым или другим признакам.

В случае нарушения требований данной статьи рекламодатель платит в ФСС на случай безработицы штраф в 10-кратном размере минимальной заработной платы, установленной законом на момент выявления нарушения. **С декабря 2021 года такой штраф составляет 65 000 грн.**

В связи с этим возникает вопрос: что же это за такие специфические работы, на которых может применяться только труд, например, мужчин или женщин?

На сегодня для женщин существуют только ограничения, предусмотренные гл. 3 разд. 1 Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержденного приказом Минздрава от 29.12.93 г. № 256 (далее – Перечень № 256), которая еще остается действующей. Однако виды работ, указанные в приказе, относятся к горным работам, так что в этом материале мы их не будем рассматривать. Что же касается так называемых «женских профессий», то здесь действуют только традиционные и исторические стереотипы.

### «Женские» виды работ и профессий

**В действительности такие виды работ на законодательном уровне не установлены.**

Для большинства работодателей не существует проблемных вопросов относительно определения тех видов работ и профессий, на которых могут работать только лица женского пола. При таких обстоятельствах здесь по большей части следует говорить не столько о половых признаках, как о гендерных.

В обобщенном понимании гендерный стереотип – это традиционное представление о социально-половой характеристике выполняемой работы. То есть не физические (половые) признаки лица-работника, а именно социальные признаки вида работ, которые обычно присущи или женщинам, или мужчинам. И выполнение, например, «женской» работы мужчинами или наоборот может восприниматься обществом неоднозначно. Примером таких профессий могут быть, в частности:

- главная медицинская сестра (код 1229.5 согласно Национальному классификатору ДК 003:2010 «Классификатор профессий», далее – КП);
- сестра медицинская (по разным видам деятельности) (код КП 3231);
- машинистка (код КП 4111);

- няня (код КП 5131);
- горничная (код КП 5142);
- сестра-хозяйка (код КП 4131);
- уполномоченное лицо (производство лекарственных средств) (код КП 1229.5).

Однако на сегодня разработчиками КП разрешено изменять названия профессий по половому признаку, например «сестра медицинская» – «брат медицинский». Хотя до сих пор существуют сугубо психологические стереотипы относительно отбора на вышеуказанные профессии только женщин.

Именно с учетом этого можно выстроить стереотипность профессий по гендерному признаку (см. таблицу).

### Женские и мужские профессии

Женские профессии	Мужские профессии
Секретарь, уборщик служебных помещений, делопроизводитель, учитель начальных классов, воспитатель, социальный рабочий, бухгалтер, статистик, начальник отдела кадров, повар, заведующий хозяйством, табельщик и т. п.	Начальник гаража, охранник, водитель автомобильного транспорта, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, тракторист, верхолаз, вышкомонтажник, электрик и т. п.

Итак, гендерная стереотипность на сегодня существует и чаще используется со стороны работодателя, однако она не может служить основанием для отбора кадров на вакансии. Это касается всех профессий и видов работ, которые не регулируются нормами Перечня № 256.

### Подача объявлений о вакансиях с возрастными ограничениями

По этому поводу существенными возрастными ограничениями в рекламе о вакансиях являются, опять же, виды работ и профессий, которые содержатся в приказе Минздрава от 31.03.94 г. № 46 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних (далее – Приказ № 46).

Приказ № 46 содержит как виды работ, так и конкретные названия профессий, которые не могут применяться к несовершеннолетним. Что касается видов работ, то обобщенно они представлены в количестве 37 группировок, которые насчитывают определенное количество подвидов работ и профессий. В частности, запрещается использование труда несовершеннолетних на таких общих видах работ, как производство медикаментов, медицинских, бактериальных и биологических препаратов и материалов; а также работы на транспорте.

Подчеркиваем, что по каждой из вышеуказан-

ных обобщенных группировок предусматривается конкретный перечень профессий и работ. Ошибочным является мнение, что запрещаются все без исключения профессии и работы по соответствующим группировкам. Кроме того, по некоторым профессиям и работам можно привлекать к работе лиц с 17 лет. К ним относятся такие профессии и виды работ, как, например:

#### 1. Профессии:

- «подготовитель смесей и масс медицинского назначения» (код КП 8151);
- «дозировщик медицинских препаратов» (код КП 8211);
- «комплектовщик полуфабрикатов медицинских изделий» (код КП 8221);
- «лаборант производства бактериальных препаратов» (код КП 8221) и т. п.

#### 2. Работы:

- производство медикаментов, медицинских, бактериальных и биологических препаратов и материалов;
- производство витаминов (рабочие всех профессий, занятые на основных технологических операциях, кроме калибровщиков драже и отжимщика витаминных соков).

Все эти ограничения говорят об одном: с 18-летнего возраста на соответствующие должности

лица допускаются, поэтому нельзя в рекламе о вакансиях ограничивать этот возраст, например, указывая потребность в работниках от 25 лет.

Резюмируя вышеуказанное, еще раз заметим, что не стоит небрежно относиться к представлению рекламы о вакансиях. Если до сих пор никто не

обращал внимания на то, что работодатель предлагал свободные места работ только женщинам или только мужчинам, не имея определенного объяснения и оснований для этого, то это не значит, что и в дальнейшем работодатель не получит за это штрафные санкции со стороны проверяющих органов.