

ПОВІДОМЛЯЄМО ПРО ВАКАНСІЮ БЕЗ ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

Буденною справою для кадровиків є оприлюднення оголошення про наявність вакансій. І зазвичай безпосередні керівники майбутніх обранців шукають осіб за своїми власними побажаннями. Такі побажання найчастіше стосуються статі та віку майбутнього працівника. А чи правильно це? Саме в цьому питанні криється один доволі серйозний чинник: відповідно до ст. 11 Закону від 05.07.12 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення» (далі – Закон № 5067) забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися винятково особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей. Отже, що ж це за специфічні роботи та яка відповідальність за порушення норм зазначеної вище статті, дізнаємося разом.

Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом і роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом від 03.07.96 р. № 270/96-ВР «Про рекламу» (далі – Закон № 270).

Так, відповідно до ст. 24¹ цього Закону забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися винятково особами певної статі), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до ФСС на випадок безробіття штраф у 10-кратному розмірі мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення. **Із грудня 2021 року такий штраф дорівнює 65 000 грн.**

У зв'язку з цим виникає запитання: «Що ж це за такі специфічні роботи, на яких може застосовуватися лише праця, наприклад, чоловіків або жінок?».

На сьогодні для жінок існують лише обмеження, передбачені гл. 3 розд. 1 Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затвердженого наказом МОЗ від 29.12.93 р. № 256 (далі – Перелік № 256), яка ще залишається чинною. Однак види робіт, зазначені в наказі, належать до гірничих робіт, тому в цьому матеріалі ми їх не розглядатимемо. Що ж стосується так званих «жіночих професій», то тут діють лише традиційні та історичні стереотипи.

«Жіночі» види робіт і професій

Насправді таких видів робіт на законодавчому рівні не встановлено.

Для більшості роботодавців не існує проблемних питань щодо визначення тих видів робіт і професій, на яких можуть працювати лише особи жіночої статі. За таких обставин тут здебільшого слід говорити не стільки про статеві ознаки, як про гендерні.

В узагальненому розумінні гендерний стереотип – це традиційне уявлення про соціально-статеву характеристику виконуваної роботи. Тобто не фізичні (статеві) ознаки особи-працівника, а саме соціальні ознаки виду робіт, які зазвичай притаманні або жінкам, або чоловікам. І виконання, наприклад, «жіночої» роботи чоловіками або навпаки може сприйматися суспільством неоднозначно. Прикладом таких професій могут бути, зокрема:

- головна медична сестра (код 1229.5 згідно з Національним класифікатором ДК 003:2010 «Класифікатор професій», далі – КП);
- медична сестра (за різними видами діяльності) (код КП 3231);
- друкарка (код КП 4111);

- нянька (код КП 5131);
- покоївка (код КП 5142);
- сестра-господиня (код КП 4131);
- уповноважена особа (виробництво лікарських засобів) (код КП 1229.5).

Однак на сьогодні розробниками КП дозволено змінювати назви професій за статевою ознакою, наприклад «сестра медична» – «брат медичний». Хоча досі існують суто психологічні стереотипи щодо добору на зазначені вище професії тільки жінок.

Саме з огляду на це можна вибудувати стереотипність професій за гендерною ознакою (див. таблицю).

Жіночі та чоловічі професії

Жіночі професії	Чоловічі професії
Секретар, прибиральник службових приміщень, діловод, вчитель початкових класів, вихователь, соціальний робітник, бухгалтер, статист, начальник відділу кадрів, кухар, завідувач господарства, табельник тощо	Начальник гаража, охоронник, водій автомобільного транспорту, підсобний робітник, слюсар-сантехнік, тракторист, верхолаз, вишкомонтажник, електрик тощо

З огляду на те що гендерна стереотипність на сьогодні існує і частіше за все використовується з боку роботодавця, вона не може слугувати підґрунтям для добору кадрів на вільні вакансії. Це стосується всіх професій і видів робіт, які не регулюються нормами Переліку № 256.

Подання оголошень про вакансії з віковими обмеженнями

З цього приводу суттєвими віковими обмеженнями в рекламі про вакансії є, знову ж таки, види робіт і професій, які містяться в наказі МОЗ від 31.03.94 р. № 46 «Про затвердження Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх» (далі – Наказ № 46).

Наказ № 46 містить як види робіт, так і конкретні назви професій, які не можуть застосовуватися до неповнолітніх. Щодо видів робіт, то узагальнено їх представлено в кількості 37 угруповань, які налічують певну кількість підвидів робіт і професій. Зокрема, забороняється використання праці неповнолітніх на таких загальних видах робіт, як виробництво медикаментів, медичних, бактерійних і біологічних препаратів та матеріалів; а також робіт на транспорті.

Наголошуємо, що за кожним із зазначених вище узагальнених угруповань передбачається конкретний перелік професій і робіт. Помилковою є думка, що забороняються всі без винятку професії та роботи за відповідними угрупованнями. Крім того, за деякими професіями та роботами можна залучати до праці осіб із 17 років. До них належать такі професії та види робіт, як, наприклад:

1. Професії:

- «готувач сумішей і мас медичного призначення» (код КП 8151);
- «дозувальник медичних препаратів» (код КП 8211);
- «комплектувальник напівфабрикатів медичних виробів» (код КП 8221);
- «лаборант виробництва бактерійних препаратів» (код КП 8221) тощо.

2. Роботи:

- виробництво медикаментів, медичних, бактерійних і біологічних препаратів і матеріалів;
- виробництво вітамінів (робітники всіх професій, зайняті на основних технологічних операціях, крім каліб-рувальника драже та віджимальника вітамінних соків).

Усі ці обмеження говорять про одне: з 18 річного віку на відповідні посади особи допускаються,

тому не можна в рекламі про вакансії обмежувати цей вік, наприклад, зазначаючи потребу у працівниках від 25 років.

Резюмуючи зазначене вище, ще раз наголосимо на тому, що не варто недбало ставитися до подання реклами про вакансії. Якщо досі ніхто

не звертав уваги на те, що роботодавець пропонував вільні місця робіт лише жінкам або лише чоловікам, не маючи певного пояснення та підстав для цього, то це не означає, що й надалі роботодавець не отримає за це штрафні санкції з боку перевіряючих органів.