



CONSILIUL PENTRU PREVENIREA ȘI ELIMINAREA  
DISCRIMINĂRII ȘI ASIGURAREA EGALITĂȚII  
СОВЕТ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ЛИКВИДАЦИИ  
ДИСКРИМИНАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ РАВЕНСТВА  
COUNCIL FOR PREVENTING AND ELIMINATING  
DISCRIMINATION AND ENSURING EQUALITY

# ПРАКТИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО

для работодателей частного сектора по  
составлению объявлений о трудоустройстве



*Empowered lives.  
Resilient nations.*

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK  
**DANIDA** | INTERNATIONAL  
DEVELOPMENT COOPERATION



CZU 331.5:316.647.82(036)

Б 879

*«Настоящая публикация была разработана Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства при поддержке Программы финансирования инициатив/проектов по внедрению изменений в области прав человека. Настоящая программа реализуется при участии Института Уголовных Реформ в рамках Проекта «Консолидация технического потенциала национальных учреждений по защите и продвижению прав человека», финансируемого Министерством иностранных дел Дании и внедряемого Программой Развития Организации Объединенных Наций. Мнения, представленные в настоящей публикации, принадлежат авторам и не обязательно выражают точку зрения или политику Программы Развития Организации Объединенных Наций или Министерства иностранных дел Дании».*

**Автор:****Андрей Бригидин, Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства****Descrierea CIP a Camerei Naționale a Cărții****Бригидин, Андрей.**

**Практическое руководство для работодателей частного сектора по составлению объявлений о трудоустройстве / Андрей, Бригидин ; Consiliul pentru Prevenirea și Eliminarea Discriminării și Asigurarea Egalității. – [Chișinău] : S. n., 2018 (Tipogr. «Print Caro»). – 32 p. : tab.**

Aut. este indicat pe vs. f. de tit. – 50 ex.

**ISBN 978-9975-56-518-9.****331.5:316.647.82(036)****Б 879**

*© Все права на данную публикацию принадлежат Совету по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, Программе Развития Организации Объединенных Наций и Институту уголовных реформ. Ни публикация, ни ее фрагменты не могут быть использованы без указания источника. Мнения, выраженные в настоящем руководстве, принадлежат авторам, которые несут ответственность за них, и, не обязательно, отражают мнения Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, Программы Развития Организации Объединенных Наций, Министерства иностранных дел Дании или Института Уголовных Реформ*

**ISBN 978-9975-56-518-9.**

# СОДЕРЖАНИЕ

ВСТУПЛЕНИЕ.....	5
I. ПОЛОЖЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО И МЕЖДУНАРОДНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА .....	7
II. ВОЗМОЖНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ .....	11
III. ОБЩИЕ АСПЕКТЫ ДИСКРИМИНАЦИИ .....	13
IV. ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ИСКЛЮЧЕНЫ ИЗ ОБЪЯВЛЕНИЙ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ .....	15
V. УСТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРИРОДЫ И СПЕЦИФИКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .	25
VI. ПРЕДЛОЖЕНИЯ К СОСТАВЛЕНИЮ ОБЪЯВЛЕНИЙ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ .....	29



# ВСТУПЛЕНИЕ

Настоящий документ является практическим руководством для составления объявлений о трудоустройстве. Он предназначен для работодателей частного сектора и лиц, вовлеченных в процесс рекрутинга. Руководство будет полезно всем специалистам публичных учреждений, неправительственных организаций, представителям средств массовой информации и лиц, заинтересованных в данной тематике.

Настоящая работа входит в цели деятельности проекта, разработанного и внедряемого Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, в сотрудничестве с Институтом уголовных реформ (ИУР), и при поддержке Программы по финансированию инициатив/проекта изменений в области прав человека. Данная программа выполняется ИУР в рамках Проекта «Консолидация технического потенциала национальных учреждений по продвижению и защите прав человека», финансируемого Министерством иностранных дел Дании и внедряемого Программой Развития Организации Объединенных Наций».

Руководство содержит ряд рекомендаций, предназначенных для исключения формулировок и требований, ограничивающих или неоправданно благоприятствующих определенным категориям лиц. Также руководство содержит рекомендации по составлению профессиональных требований, в зависимости от природы и специфики деятельности. Целью руководства является предоставление хороших практик, необходимых для обеспечения продвижения недискриминационного отношения в сфере трудоустройства.

Документ содержит краткую презентацию законодательной базы в сфере обеспечения равенства в трудовых правоотношениях, описание

дискриминационных требований, которые должны избегаться в объявлениях о трудоустройстве, а также практические рекомендации по составлению объявлений о трудоустройстве. При разработке руководства были приняты во внимание выводы и рекомендации, сделанные в рамках Исследования дискриминационных тенденций, представленных в объявлениях о трудоустройстве.

Мы хотим, чтобы настоящее руководство стало рабочим инструментом процесса внедрения законодательства в сфере недискриминации. Также надеемся, что руководство станет отправной точкой для ответственных лиц, вовлеченных в процесс рекрутинга, и внесет свой вклад в предупреждение дискриминации при составлении объявлений о трудоустройстве.

# I. ПОЛОЖЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО И МЕЖДУНАРОДНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

**Конституция Республики Молдова, в ч. (2) ст. 16** предусматривает, что все граждане Республики Молдова равны перед законом и властями независимо от расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии, пола, взглядов, политической принадлежности, имущественного положения или социального происхождения.

**Трудовой кодекс Республики Молдова № 154 от 28.03.2003 г. в ч. (1) ст. 8** отмечает, что в рамках трудовых отношений действует принцип равноправия всех работников. Запрещается любая прямая или косвенная дискриминация работника по признаку пола, возраста, расы, цвета кожи, национальности, вероисповедания, политических убеждений,

социального происхождения, места жительства, наличия ограничения возможностей, ВИЧ/СПИД-инфицирования, членства в профсоюзе или участия в профсоюзной деятельности, а также по иным критериям, не связанным с профессиональными качествами работника; **п. f<sup>1</sup>), ч. (2) ст. 10** предусматривает, что работодатель обязан обеспечивать всем лицам равные возможности и равный, без какой-либо дискриминации, подход при найме на работу по профессии, при профессиональной ориентации и подготовке, при продвижении.

**Закон об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012 г. в п. а), ч. (2) ст. 7** отмечает, что считается дискриминацией действие по

размещению объявлений о найме на работу с указанием условий и критериев, препятствующих или благоприятствующих определенным лицам; ст. 3 устанавливает, что субъектами в области дискриминации являются физические и юридические лица публичной и частной сферы.

**Закон об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин № 5 от 9 февраля 2006 г. п. а), ч. (1) ст. 11** предусматривает, что являются дискриминационными следующие действия работодателя: а) размещение объявлений о найме на работу, содержащих требования и критерии, предполагающие предпочтение одного из полов.

**Закон о социальной интеграции лиц с ограниченными возможностями № 60 от 30 марта 2012 г. в ч. (1) ст. 33** предусматривает, что право на труд лиц с ограниченными возможностями гарантируется; ч. (2) отмечает, что лица с ограниченными возможностями пользуются всеми правами, установленными в Трудовом кодексе и в других нормативных актах в данной области. Никто не вправе ограничивать право на труд лиц с ограниченными возможностями, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством: ч. (3) отме-

чает, что запрещается дискриминация по признаку ограничения возможностей в отношении всех аспектов и форм трудоустройства, включая условия подбора, расстановки, найма и осуществления трудовой деятельности, продвижения по службе и условия для здоровья и безопасности на рабочем месте.

**Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, ст. 6** предусматривает, что участвующие в настоящем Пакте государства признают право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается, и предпримут надлежащие шаги к обеспечению этого права; ч. (2) ст. 2 отмечает, что участвующие в настоящей Пакте государства обязуются гарантировать, что права, провозглашенные в настоящем Пакте, будут осуществляться без какой бы то ни было дискриминации, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

**Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий № 111 от 25.06.1958 г. в п. а) ст. 1** предусматривает, что всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального происхождения или социальной принадлежности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; ч. (2) любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией; ч. (3) в целях настоящей Конвенции термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также оплату и условия труда; **ст. 2** предусматривает, что каждый член Организации, для которого настоящая Конвенция находится в силе, обязуется определить и проводить национальную политику, направленную на поощрение, совместимыми с национальными условиями и практикой методами, равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью

искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

**Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в п. б), ч. (1) ст. 11** предусматривает, что Государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме.

**Конвенция ООН о правах инвалидов в п. е), ч. (1) ст. 27** предусматривает, что Государства-участники признают право инвалидов на труд наравне с другими; оно включает право на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился, в условиях, когда рынок труда и производственная среда являются открытыми, инклюзивными и доступными для инвалидов. Государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права на труд, в том числе теми лицами, которые получают инвалидность

во время трудовой деятельности, путем принятия, в том числе в законодательном порядке, надлежащих мер, направленных, в частности, на расширение на рынке труда возможностей для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказание помощи в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы.

**Директива Совета 2000/78/СЕ от 27 ноября 2000 г.** устанавливающая общую систему равного обращения в сфере занятости и профессиональной деятельности в п. а) ч. (1) ст. 3 предусматривает обязательство по обеспечению условий доступа к занятости, индивидуальному труду и профессии, включая критерии отбора и условия принятия на работу вне зави-

симости от сферы деятельности и на всех уровнях профессиональной иерархии, включая продвижение по службе.

**Директива Совета 2000/43/СЕ от 29 июня 2000 г.** об обеспечении выполнения принципа равенства лиц независимо от расовой или этнической принадлежности в п. а) ч. (1) ст. 3 предусматривает обязательство по обеспечению условий доступа к занятости, индивидуальному труду и роду занятий, включая критерии отбора и условия принятия на работу вне зависимости от отрасли деятельности и на всех уровнях профессиональной иерархии, включая продвижение по службе.

## II. ВОЗМОЖНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

➤ **Уголовный кодекс Республики Молдова, ст. 176 Нарушение равноправия граждан**

(1) Любое различие, исключение, ограничение или предпочтение в правах и свободах личности или группы лиц, любая поддержка дискриминационного поведения в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни по признакам расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого признака:

- a) совершенное должностным лицом;
- b) причинившее ущерб в крупных размерах;
- c) совершенное с размещением дискриминационных сообщений и символов в общественных местах;
- d) совершенное по двум или более признакам;
- e) совершенное двумя или более лицами, наказывается штрафом в размере от 750 до 950 условных единиц, или неоплачиваемым трудом в пользу общества на срок от 150 до 240 часов, или лишением свободы на срок до 2 лет с лишением или без лишения во всех случаях права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от 2 до 5 лет.

(2) Поощрение или поддержка действий, предусмотренных частью (1), посредством средств массовой информации наказывается штрафом в размере от 950 до 1200 условных единиц или неоплачиваемым трудом в пользу общества на срок от 160 до 240 часов, а в случае

юридического лица – штрафом в размере от 2000 до 4000 условных единиц с лишением права заниматься определенной деятельностью на срок от 1 до 3 лет.

(3) Действия, предусмотренные частью (1) и (2), повлекшие по неосторожности смерть лица или его самоубийство, наказываются лишением свободы на срок от 2 до 6 лет, а в случае юридического лица – штрафом в размере от 2000 до 4000 условных единиц с лишением права заниматься определенной деятельностью на срок от 1 до 5 лет или его ликвидацией.

➤ **Кодекс о правонарушениях Республики Молдова, ст. 54<sup>2</sup> Нарушения равенства в сфере труда**

(1) Любое различие, исключение, ограничение или предпочтение по признакам расы, национальности, этнического происхождения, языка, религии или убеждений, пола, возраста, сексуальной ориентации, ограниченных возможностей, взглядов, политической принадлежности, а также на основе любого другого признака, следствием которого являются ограничение или подрыв равных возможностей или отношения при найме на работу или увольнении, в непосредственной трудовой деятельности и профессиональной подготовке, совершенное путем:

- a) размещения объявлений о найме на работу с указанием условий и критериев, препятствующих или благоприятствующих определенным лицам;
- b) необоснованного отказа лицу в найме на работу;
- c) необоснованного отказа в допуске лиц к курсам повышения профессиональной квалификации;
- d) дифференцированной оплаты за работу одного вида и/или объема;
- e) дифференцированного и необоснованного распределения трудовых заданий, вытекающего из предоставления некоторым лицам менее благоприятного статуса, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 60 до 84 условных единиц, на должностных лиц в размере от 120 до 210 условных единиц и на юридических лиц в размере от 210 до 270 условных единиц.

➤ **Закон об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012 г. в ст. 18** предусматривает право жертвы дискриминации на возмещение причиненного морального и материального ущерба.

### III. ОБЩИЕ АСПЕКТЫ ДИСКРИМИНАЦИИ

Прямая дискриминация: ситуация, в которой к лицу проявляется менее благоприятное отношение, по сравнению с другим лицом в сопоставимой ситуации, по любому защищенному критерию.

*Предприятие У ищет на должность юрисконсульта лицо в возрасте 30-45 лет.*

Такое объявление носит дискриминационный характер, потому как к лицу, не соответствующему указанным возрастным границам, проявляется, напрямую, менее благоприятное отношение, несмотря на их профессиональную подготовку.

Косвенная дискриминация является ситуацией, в которой решение, критерий отбора, ограничение или практика, очевидно нейтральные, ставят одно лицо в неудобное положение по сравнению с другим лицом на основании защищенных критериев, кроме случая, когда такая практика объективно оправдана законной целью и средства достижения этой цели являются пропорциональными, соответствующими и необходимыми.

*Предприятие У ищет на должность младшего юрисконсульта лицо с опытом работы не менее 5 лет.*

Несмотря на то, что с первого взгляда, такое объявление является нейтральным и не делает отсылки к возрасту соответствующих кандидатов, оно, по своей природе, является дискриминационным, так как, косвенным образом, ставит в неудобное положение молодых специалистов. Должность младшего юрисконсульта не подразумевает выполнения сложных задач, которые не могли бы быть выполнены выпускниками юридических факультетов. Общеизвестно, что

большинство таких выпускников являются молодыми людьми. Как следствие, такое требование является непропорциональным и ставит в неудобное положение молодых специалистов. Не обладая возможностью иметь пять лет опыта, естественно, молодые специалисты не отвечают требованиям данного объявления.

Дискриминационными критериями, защищенными Законом об обеспечении равенства и другими законами, являются:

- раса
- цвет кожи
- национальность
- этническое происхождение
- язык
- религия или убеждения
- материальное состояние
- статус ВИЧ+
- место проживания/  
юридический адрес
- членство или нет в  
профессиональном союзе
- социальный статус
- сексуальная ориентация
- пол
- возраст
- ограниченные возможности
- состояние здоровья
- мнения
- политическая принадлежность  
или любой другой подобный  
критерий

### ➤ Исключения?

В качестве исключения, объявление может содержать определенные требования, кажущиеся дискриминационными, лишь в случае если:

- они являются существенным профессиональным требованием, определенным специфической направленностью деятельности или условий осуществления такой деятельности
- они являются требованиями, преследующими законные и пропорциональные цели.

## IV. ДИСКРИМИНАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ИСКЛЮЧЕНЫ ИЗ ОБЪЯВЛЕНИЙ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

### ➤ **Требование к возрасту**

Успешный поиск места работы иногда может быть затруднительным для молодых людей не обладающих, либо обладающих небольшим опытом работы, а также для пожилых людей. Такие трудности могут возникать, начиная с первоначального этапа поисков, когда лицо, ищущее место работы, сталкивается с различными требованиями к возрасту, предусмотренными объявлениями о трудоустройстве, выдвигаемыми, как прямо, так и косвенно.

*Совет, решением от 79/17 от 23 августа 2017 г., отметил, что установление минимального и максимального порогов возраста для определенных должностей должно быть оправданным, исходя из природы конкретной должности, потому как возраст, сам по себе, не является профессиональным требованием. Для того, чтобы возраст был признан в качестве существенного и определяющего профессионального требования, он должен рассматриваться в совокупности со специфическими условиями и нормами труда, применяемыми для должности, на которую претендует лицо. Совет отмечает, что для должности администратора базы возраст потенциального кандидата не имеет значение, потому как не определяет способность лица профессионально выполнять соответствующие должностные инструкции.*

**В рамках объявлений о трудоустройстве запрещается:**

- указывать минимальные и максимальные пороги возраста
- указывать возрастные интервалы
- указывать приблизительный возраст
- требовать завышенного рабочего опыта

Требование завышенного рабочего опыта для должности, отмеченной, как «младший», будет считаться дискриминационным по критерию возраста, потому как, необоснованно исключает молодых специалистов. В данной ситуации к вам может быть применено наказание за косвенную дискриминацию.

В некоторых ситуациях требование возраста и опыта может быть оправдано, если оно является существенным и определяющим для природы деятельности или условий осуществления такой деятельности. Требование возраста должно преследовать законную цель и быть пропорциональным.

Дискриминационное требование	Недискриминационное требование
Предприятие Y ищет на должность юрисконсульта <b>лицо в возрасте 25-35.</b>	Предприятие Y ищет на должность юрисконсульта <b>лицо, обладающее дипломом в области права.</b>
Предприятие Y ищет на должность младшего юрисконсульта <b>лицо с опытом работы не менее 3-х лет.</b>	Предприятие Y ищет на должность младшего юрисконсульта <b>лицо с высшим образованием. Опыт работы будет считаться преимуществом.</b>
Требуются трактористы с <b>опытом работы не менее 10 лет</b> – не указана законная цель требования.	Ищем шофера для перевозки учеников, с <b>опытом работы не менее 5 лет</b> – преследуется законная цель – безопасность жизни и здоровья учеников.
Магазин по продаже мебели и товаров для дома ищет <b>девушек и юношей</b> – косвенное указание предпочтений в возрасте.	Магазин по продаже мебели и товаров для дома ищет <b>персонал.</b>

**Рекомендации:**

- ✓ предоставление соответствующих деталей в объявлении тогда, когда возраст является существенным и определяющим требованием;
- ✓ описание необходимых профессиональных качеств и навыков.

**Требования к полу**

Указание в объявлении о трудоустройстве предпочтения в части пола соискателя/соискательницы считается дискриминацией.

*Совет, решением № 86/17 от 24 августа 2017 г., отметил, что для оправдания предпочтений в части пола соискателя/соискательницы должны быть представлены серьезные основания, с учетом условий труда и специфического характера вакансии. Относительно рассматриваемого дела, Совет отмечает, что для выполнения должностных инструкций, предусмотренных в опубликованном объявлении, пол соискателя/соискательницы не имеет значения, так как не определяет его/ее способность их выполнять. Совет подчеркнул, что такие полномочия могут быть выполнены, равным образом, как мужчиной, так и женщиной. Менеджмент социальных сетей, обработка текстов, составление корреспонденции и других документов не являются действиями, предназначенными исключительно для женщин.*

**В объявлениях о трудоустройстве запрещается:**

- прямо указывать требование о поле лица;
- «феменизировать» или «делать мужскими» должности или названия должностей.

**Предпочтения в поле лица могут быть оправданы следующими ситуациями:**

- когда требуется актер/актриса для роли лица определенного пола;
- когда требуется модель определенного пола;
- для проведения обыска лиц определенного пола
- для достижения гендерного баланса.

Дискриминационное требование	Недискриминационное требование
Ищем секретаршу, уборщицу, швею.	Ищем секретаря (рум: secretar/secretară), служебный персонал, швею/швейного мастера.
Фабрика по производству трикотажа ищет женщин/девушек на должность: - <b>Дизайнера (женский род)</b> – пол не является существенным требованием, потому как, и мужчины могут создавать одежду для женщин/мужчин.	Охранное агентство проводит набор охранников-женщин для осуществления личных обысков.
Компания находится в поиске девушки: если ты молода, креативна и считаешь, что способна соответствовать нашим требованиям, добро пожаловать в нашу команду.	Магазин по продаже мебели и товаров для дома ищет персонал. Требования: креативные мужчины и женщины
IT компания проводит набор операторов баз данных, с непрерывным опытом работы на протяжении последних 5 лет – может быть истолковано, как косвенная дискриминация по критерию пола (женский), потому как 95% лиц, ухаживающих за ребенком в возрасте до 3-х лет, являются женщинами.	IT компания проводит набор администраторов баз данных. Опыт работы будет считаться преимуществом.

### Рекомендации:

- ✓ тогда, когда преследуется цель установления позитивной меры, следует сделать соответствующее примечание;
- ✓ предоставление соответствующих деталей в объявлении тогда, когда пол является существенным и определяющим требованием;
- ✓ формулировка объявлений о трудоустройстве таким образом, чтобы они равным образом были направлены, как для мужчин, так и для женщин.

### ➤ **Требование к состоянию здоровья/ограниченным возможностям**

Дискриминация по критерию состояния здоровья и/или ограниченных возможностей прямо запрещена. Важно, чтобы все компании обеспечивали лицам с ограниченными возможностями равные возможности при найме на работу.

#### **В объявлениях о трудоустройстве запрещается:**

- использовать формулировки, исключаящие или негативно воздействующие на лиц с проблемами со здоровьем и/или ограниченными возможностями;
- указывать требования по отсутствию ограниченных возможностей;
- указывать требование о хорошем состоянии здоровья, отсутствии болезней, хорошей физической форме, физической устойчивости.

Дискриминационное требование	Недискриминационное требование
Компания набирает в отдел рекламы активных, мотивированных и <b>стрессоустойчивых</b> людей.	Компания нанимает на работу в отдел рекламы активных, мотивированных и <b>способных управлять стрессовыми ситуациями</b> людей.
Компания „х” – самый крупный дистрибьютор минеральной воды и прохладительных напитков Республики Молдова, проводит набор водителей. Требования: - водительское удостоверение категорий В, С - опыт управления автомобилем с большой грузоподъемностью - <b>хорошая физическая форма.</b>	Компания „х” – самый крупный дистрибьютор минеральной воды и прохладительных напитков Республики Молдова, проводит набор водителей. Требования: - водительское удостоверение категорий В, С опыт управления автомобилем с большой грузоподъемностью <b>Внимание: должность подразумевает подъем грузов весом более 15 кг более одного раза в день.</b>

<p>ООО "T&amp;Tur" объявляет конкурс на замещение должности office manager (область международного транспорта, регулярные рейсы).</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высшее образование;</li> <li>- <b>приятная и опрятная внешность.</b></li> <li>- <b>четкая речь</b></li> </ul> <p>Такие требования является индивидуальными характеристиками, способными указать состояние здоровья.</p>	<p>ООО "T&amp;Tur" объявляет конкурс на замещение должности office manager (область международного транспорта, регулярные рейсы).</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- высшее/профессиональное образование;</li> <li>- знание правил ведения корреспонденции;</li> <li>- знание иностранного языка является преимуществом.</li> </ul>
<p>Call center нанимает на работу <b>лиц без физических недостатков.</b></p>	<p>Call center нанимает на работу <b>лиц с уверенными навыками общения.</b></p>
<p>Супермаркет "M&amp;N" ищет продавцов с <b>хорошим состоянием здоровья.</b></p>	<p>Супермаркет "M&amp;N" ищет продавцов/продавщиц. <b>Внимание: должность подразумевает стоячий образ работы на протяжении 6 часов в день.</b></p>

### Рекомендации:

- ✓ Делать акцент на условия работы, а не физические условия лица;
- ✓ Избегание формулировок, относящихся к ограниченным возможностям или состоянию здоровья лица.

### ➤ **Требование к знанию определенного языка**

Указание требования о знании определенного языка может рассматриваться, как дискриминация, потому как способно привести к отбору лиц по критериям этнической принадлежности или национальности.

*Совет, решением № 16/17 от 3 апреля 2017 г., отметил, что знание русского языка на продвинутом уровне, тогда, когда этого требует специфика трудовой деятельности, является существенным и определяющим. Одновременно с этим, установление требования о том, что русский язык должен являться родным, не является пропорциональным преследуемой цели, потому как составление документации на этом языке может проводиться лицом, знающим русский язык на продвинутом уровне, а необязательно лишь лицом, чьим родным языком является русский.*

Требуемые лингвистические навыки, а также уровень их знания должны обладать прямой связью с задачами и обязанностями должности. Если требование по знанию языка является «желаемым», а не «необходимым», оно является дискриминационным.

Дискриминационное требование	Недискриминационное требование
Ресторан нанимает на работу повара, <b>знание английского языка является обязательным</b> – является не необходимым требованием, потому как данный работник не имеет прямого контакта с клиентами.	Ресторан нанимает на работу повара (рум: bucătar/bucătăreasă), обладающего/щую навыками в сфере общественного питания.
Ресторан нанимает официантов, <b>с беглым знанием русского и английского языков</b> – это непропорциональное требование, потому как для обслуживания клиентов достаточно среднего знания языков.	Ресторан нанимает официантов/официанток, с промежуточным знанием русского и английского языков.

### Рекомендации:

- ✓ Указание уровня знания определенного языка пропорционально предполагаемым задачам и обязанностям.
- Требования к этническому происхождению/национальности

Этническое происхождение или национальность не должны быть критериями по отбору кандидатов.

*Дело № с-54/07 Европейского суда правосудия*

*Работодатель публично заявил, что его компании не берут на работу цветных людей. Суд отметил, что факт публичного заявления о том, что определенный работодатель не будет нанимать на работу работников определенного этнического или расового происхождения, является прямой дискриминацией по приему на работу, потому как такие заявления направлены на создание серьезных неблагоприятных условий определенных кандидатов, препятствующих им выдвигать свои кандидатуры и, как следствие, ограничивающих их доступ к рынку труда.*

**В объявлениях о трудоустройстве запрещается:**

- указывать предпочтения к определенной национальности или этническому происхождению;
- указывать об отказе в приеме кандидатов определенного этнического происхождения.

Дискриминационное требование	Недискриминационное требование
<p>Транспортная компания находится в поиске менеджера транспорта для координирования деятельности автомобильного парка Молдовы, в целях своевременного обеспечения международной и местной перевозки туристов.</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание технических аспектов перевозки пассажиров</li> <li>- возможность выездов в Румынию</li> <li>- водительское удостоверение категории В</li> <li>- <b>румынское гражданство</b> – требование не является существенным, потому как граждане Республики Молдова могут посещать территорию Европейского Союза на основании биометрического паспорта.</li> </ul>	<p>Транспортная компания находится в поиске менеджера транспорта для координирования деятельности автомобильного парка Молдовы, в целях своевременного обеспечения международной и местной перевозки туристов.</p> <p>Требования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание технических аспектов перевозки пассажиров</li> <li>- возможность выездов в Румынию</li> <li>- водительское удостоверение категории В</li> </ul>

Ищем курьера на неполный день.  
Компания не примет на работу ромов  
или лиц другого цвета кожи.

Продюсер фильмов ищет актера  
соответствующего цвета кожи  
на роль Нельсона Манделы.

➤ **Требования к религии или убеждениям**

Требования, относящиеся к религии или убеждениям, являются неприемлемыми и не соответствующими процессу трудоустройства.

Религия или убеждения могут быть существенным профессиональным требованием лишь в рамках профессиональной деятельности религиозных культов и их составных частей, при условии, что такое требование является законным и оправданным.

Дискриминационное требование	Недискриминационное требование
<p>Церковь адвентистов седьмого дня ищет охранника для обеспечения охраны церкви, <b>кандидат должен разделять наши убеждения</b> – религия не является существенным требованием, потому как не относится к профессиональной деятельности религиозного культа.</p>	<p>Религиозный культ «Свидетели Иеговы» примет на работу лицо для руководства клуба изучения Библии. <b>Кандидат должен разделять наши убеждения</b> – требование является существенным, потому как относится непосредственно к профессиональной деятельности религиозного культа.</p>

**Рекомендации:**

- ✓ Поощрение различий на рабочем месте не является угрозой, а напротив – источником богатства.

➤ **Другие незаконные требования к профессиональным качествам**

Гражданское состояние является несоответствующим требованием для трудоустройства персонала, потому как любые должностные инструкции могут быть выполнены, как женатыми, так и холостыми лицами.

Место прописки или жительства лица, также, является несущественным требованием для отбора кандидатов, потому как не может влиять на производительность работы.

Знак зодиака является требованием, не связанным с профессиональными качествами лица.

**В объявлениях о трудоустройстве запрещается:**

- обуславливать прием на работу гражданским состоянием;
- обуславливать прием на работу наличием или отсутствием семейных обязанностей;
- указывать предпочтения относительно места жительства (прописки, проживания);
- указывать предпочтения в знаке зодиака.

Дискриминационное требование	Недискриминационное требование
<p>Магазин по продаже товаров принимает на работу серьезных и ответственных лиц. Предоставьте 2 фото: портрет и full, <b>укажите гражданское состояние, наличие или отсутствие детей, а также их возраст, где применимо.</b></p>	<p>Магазин по продаже товаров принимает на работу <b>серьезных и ответственных лиц.</b> Приложите CV.</p>
<p>Предприятие Y примет на работу лицо, <b>проживающее в районе Старой Почты или Рышкань.</b></p>	<p>Предприятие Y примет на работу лицо с режимом работы <b>06.00-08.00 и 20.00-22.00.</b></p>
<p>Компания примет на работу секретаря/секретаршу, являющихся лишь <b>львом или весами по знаку зодиака.</b></p>	<p>Компания примет на работу секретаря/секретаршу. <b>Лицо должно знать правила ведения делопроизводства.</b></p>

## V. УСТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРИРОДЫ И СПЕЦИФИКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В объявлениях о трудоустройстве должна соблюдаться взаимосвязь между названием должности, соответствующими должностными инструкциями и необходимыми навыками. Следовательно, любое объявление о трудоустройстве должно содержать лишь те требования, которые напрямую связаны с профессиональной деятельностью.

### ➤ **Требование о наличии водительского удостоверения**

Наличие водительского удостоверения является обязательным для профессий, подразумевающих управление автомобилем.

Несущественное требование	Существенное требование
продавец/продавщица секретарь/секретарша юрист <b>эти профессии могут выполняться и без водительского удостоверения</b>	врач скорой помощи водители перевозчики инструкторы по вождению

➤ **Требования о предоставлении справки о несудимости и/или отсутствии административных правонарушений**

Требование по предоставлению справки о несудимости и/или отсутствии административных правонарушений является обязательным лишь для профессий, предусмотренных действующим законодательством.

Несущественное требование	Существенное требование
секретарь/секретарша коммерческий агент продавец <b>для данных профессий            представление справки о            несудимости не является            обязательным</b>	администратор, главный бухгалтер и его/ее заместитель, администратор кассы обмена валют, члены совета, главный бухгалтер банка, оценщик недвижимости, водитель для перевозки школьников, лица, вовлеченные в частную охранную деятельность

➤ **Требование о предоставлении медицинской справки**

Требование по предоставлению медицинской справки является обязательным лишь для профессий, предусмотренных действующим законодательством. Указание требования по предоставлению медицинской справки может привести к неоправданному исключению лица с ограниченными возможностями или беременных женщин.

Несущественное требование	Существенное требование
кассир гардеробщица/работник гардероба портье охранник	лица, вовлеченные в частную охранную деятельность лица, работающие в сфере общественного питания (администратор зала, официант, бармен, повар, буфетчик, продавец кулинарного отдела).

### ➤ **Требование о внешнем виде**

Выбор одежды работников основывается на их праве на личную свободу. Ограничение этой личной свободы возможно лишь при условии, что оно оправдано природой должностных инструкций и пропорционально преследуемой цели. Неоправданное принуждение к определенной форме одежды может ставить в неудобное положение лиц определенных религиозных убеждений.

Несущественное требование	Существенное требование
<p>Секретарь - <b>запрещается носить брюки</b></p> <p>Продавец/продащица – <b>ношение одежды покрывающей голову запрещается.</b></p>	<p>Персонал, работающий в сфере общественного питания, согласно установленным стандартам</p> <p>Работники коммерческих банков</p> <p>Персонал, работающий на строительных площадках</p>

### **Примеры профессиональных требований**

В соответствии с положениями Приложения № 6 к Постановлению Правительства № 1209 от 08.11.2007 г. о предоставлении услуг общественного питания предусмотрены следующие требования к:

#### **Официанту**

- иметь специальную подготовку в данной сфере, полученную в профессиональных школах и на профильных курсах;
- знать и применять на практике правила и технические приемы обслуживания потребителей, основные правила этикета, сервировки стола;
- знать назначение столовой посуды, приборов, столового белья, используемых при обслуживании потребителей;
- знать правила и очередность

#### **Повару**

- иметь специальную подготовку в данной сфере, полученную в профессиональной школе;
- знать технологию приготовления, правила оформления и температуру подаваемых блюд;
- давать потребителям краткую информацию о реализуемых блюдах;
- знать и выполнять требования законодательства по условиям и срокам хранения кулинарной продукции;
- знать механизм установки и

подачи блюд, напитков, требования к их оформлению и температуре, соответствие ассортимента напитков характеру подаваемых блюд;

- знать принципы составления меню, уметь составлять меню для банкетов и приемов и знать особенности их организации;

- знать правила международного этикета и специфику обслуживания иностранных посетителей;

- знать особенности приготовления, оформления и подачи национальных, фирменных и заказных блюд, блюд иностранных кухонь;

- знать качественные характеристики блюд и напитков, чтобы можно было правильно проинформировать потребителей, по их просьбе;

- знать в пределах разговорного минимума иностранный язык и профессиональную терминологию (при работе в ресторане);

- знать правила эксплуатации контрольно-кассовых аппаратов с фискальной памятью, оформления счетов и расчета по ним с потребителями, в том числе кредитными карточками;

- знать основы психологии и соблюдать при обслуживании принципы профессиональной этики.

функционирования соответствующего оборудования с целью обеспечения безопасности потребителей при обслуживании.

## VI. ПРЕДЛОЖЕНИЯ К СОСТАВЛЕНИЮ ОБЪЯВЛЕНИЙ О ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

Разработка объявления о трудоустройстве является важнейшим шагом процесса найма персонала. Содержащаяся в нем информация должна быть исчерпывающей и точной. Она должна быть подана таким образом, чтобы привлечь соответствующих кандидатов. В то же время информация, представленная в объявлении, должна оставаться объективной и соответствовать положениям соответствующего законодательства.

Работодатель, вне зависимости от того, обращается он в агентство по найму персонала или нет, должен обеспечить тот факт, что описание места работы и основным задач не содержало требований, исключаящих или ставящих в неблагоприятную ситуацию определенных лиц.

Также агентства по найму персонала не должны допускать фактов дискриминации посредством опубликования объявлений, содержащих дискриминационные требования.

Очень важно, чтобы объявление о трудоустройстве было сконцентрировано на должностных инструкциях и задачах, подлежащих выполнению, и меньшим образом на требованиях к личности лица.

Дискриминационное объявление может ограничить спектр кандидатов, которых вы можете принять на работу. В ваших интересах опубликовывать как можно более нейтральные объявления для того, чтобы они были доступны большему кругу лиц.

В качестве работодателя, как только вы осознали необходимость найма персонала, вы должны определить необходимую должность и описать профиль лица, с профессиональной точки зрения.

Определение вакансии – это определение задач, которые должны выполняться. Данный факт поможет вам установить специфические полномочия, которым должен/жна отвечать потенциальный соискатель/соискательница. Вы должны избегать использования дискриминационного описания должности, а также отсылки к личным характеристикам, таким как возраст, раса, пол и др.

Также необходимо принимать во внимание включение в описание должности декларации о диверсификации. Данный факт поощрит лиц, происходящих из различных слоев, принять активное участие в подаче документов (лица с ограниченными возможностями, ЛГБТ, лица другого этнического происхождения и др.).

Описание вакансии должно включать в себя:

- название профессии/должности
- задачи, которые должны выполняться
- условия труда и предоставляемые инструменты труда
- уровень ответственности и автономности.

Определение профиля потенциального кандидата, который должен включать:

- профессиональные навыки (образование, квалификация)
- лингвистические навыки (в случаях, обусловленных природой и спецификой должности)

После их определения, переходите к разработке самого объявления.

До опубликования объявления о трудоустройстве, призываем вас тщательно проверить его содержание.

Для предварительной оценки содержания объявления о трудоустройстве, с точки зрения недискриминации, может быть использовано онлайн приложение на сайте [www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)



**Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации  
и обеспечению равенства**  
мун. Кишинэу, бд. Штефана чел Мареша и Сфынт, 180, оф. 405,  
MD – 2004, тел. (022)212-817 горячая линия: 0800 333 88  
[www.egalitate.md](http://www.egalitate.md)