

ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА НОРМАТИВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОДО ЗОВНІШНЬОГО ВИГЛЯДУ ПРАЦІВНИКІВ

Коляда Т.А.

Харківський національний університет міського господарства
імені О.М. Бекетова

У статті охарактеризовані загальні вимоги, щодо зовнішнього вигляду працівника на роботі. З'ясовано стан наукової дискусії про доцільність вимог дресс-коду. Сформульовано пропозиції щодо перспектив закріплення права роботодавця запроваджувати вимоги до зовнішнього вигляду працівника.

Ключові слова: нормативне регулювання, дресс-код, зовнішній вигляд працівника, дискримінація, правила внутрішнього трудового розпорядку, відповідальність за недотримання дресс-коду.

Постановка проблеми. Корпоративні стандарти є одним з феноменів теорії управління персоналом. Останнім часом в багатьох компаніях позначилася тенденція запровадження dress-code, тобто вимог до форми одягу в офісі, що фактично передбачає уніфікацію зовнішнього вигляду персоналу (у багатьох випадках поєднується з вимогою щодо культури мовлення). На думку фахівців, зовнішній вигляд працівника зумовлено клієнтоорієнтованістю, що формує образ компанії, впливає на довіру клієнтів і ділових партнерів, їх готовність співробітничати (поширеним є твердження «як театр розпочинається з роздягальні, так й довіра клієнта до компанії розпочинається з довіри до її працівників, зовнішній вигляд яких має свідчити про корпоративну належність та дотримання високих стандартів комунікації, поведінки і зовнішнього вигляду»). Як наслідок, на рівні локальних нормативних актів адміністрацією закріплюються імперативні норми, недотримання яких працівниками зазвичай тягне дисциплінарну відповідальність. Запровадження роботодавцями вимог до зовнішнього вигляду працівників, з одного боку, свідчить про прагнення формувати корпоративну культуру, забезпечити впізнанність і посилити привабливість суб'єкта на ринку послуг, а з іншого боку, може кваліфікуватися як прояв дискримінації працівників.

Апологети «офісного дресс-коду» зазвичай посиляються на західні традиції, де діловий одяг тлумачиться як важлива складова загального стилю компанії та важливий чинник підтримання репутації суб'єкта. Відповідні правила закріплюються роботодавцем в локальних нормативних актах або є окремим пунктом трудового договору. Як правило, за їх порушення передбачаються санкції аж до звільнення. Водночас наголошується, що роботодавець піклується про створення своєрідного компенсаторного механізму за необхідності дотримання жорстких вимог (наприклад, передбачається високий рівень заробітної плати, спеціальні компенсації, створення комфортних умов праці тощо).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти зовнішнього вигляду працівника досліджували Щиголев Ю.В., Резніченко В.І., Пластиніна Н., Єнютіна Г. та ін. [1-4]. Водночас ознайомлення з їх науковим доробком свідчить про відсутність комплексних досліджень, присвячених проблемі правового регулювання зовнішнього вигляду працівника.

Мета статті. Метою статті є характеристика та законодавче закріплення приписів щодо дотримання дресс-коду, з'ясування стану наукової дискусії про доцільність встановлення вимог щодо зовнішнього вигляду працівника на робочому місці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Dress-code в перекладі з англійської «код одягу», під яким розуміється професійний одяг або уніформу. Це словосполучення вперше виникло в Лондоні. Дресс-код потрібен для того, щоб було зручно розпізнавати професійну приналежність та соціальний клас людини. Дресс-код – це не тільки уніформа, а й стиль одягу, її складові частини, зовнішні елементи [1].

Дресс-код є порівняно новим феноменом у практиці діяльності вітчизняних компаній (організацій кредитно-фінансової сфери, торговельних будинків, консалтингових і рекламних компаній, туристичних агентств тощо).

Станом на теперішній час викристалізувалося два найпоширеніших підходи до встановлення вимог щодо зовнішнього вигляду персоналу, а саме: авторитарний (жорсткий) – передбачає тотальне регулювання зовнішнього вигляду працівників, здійснення перманентного контролю за дотриманням чинних вимог і застосування санкцій до осіб, які не дотримуються встановлених стандартів; демократичний (поміркований) – вимога поширюється на проведення представницьких заходів (ділових переговорів, корпоративних вечірок «суспільного значення», участі у виставках і семінарах тощо), тобто публічних заходів, під час яких приймаються ділові рішення; вимога може поширюватися на працівників, які працюють в офісі та здійснюють комунікацію з клієнтами, партнерами, іншими категоріями інтересантів; вимога встановлюється опосередковано шляхом закріплення переліку неприйнятних одягу (шорти, кросівки, декольтовані сукні тощо); запровадження правила «casual Friday» (у разі відсутності гострої виробничої необхідності працівникам дозволено перебування на робочому місці в охайному одязі, що відрізняється від ділового стилю). Зазвичай роботодавці при запровадженні дресс-коду ґрунтуються на здоровому глузді щодо прийнятності/неприйнятності окремих вимог, що створює підґрунтя для дискримінації працівників. В багатьох компаніях дресс-код є частиною правил внутрішнього трудового розпорядку – локального нормативного акту, що регламентує порядок прийому та звільнення працівника, основні права, обов'язки

та відповідальність сторін трудового договору, режим роботи, час відпочинку, заходи заохочення і стягнення, а також інші питання регулювання трудових відносин.

Одяг диференціюється за низкою критеріїв, а саме: залежно від призначення (формений одяг (уніформа, обмундирування), фірмовий одяг (корпоративний), спеціальний одяг; залежно від категорії персоналу (наприклад, вимоги до одягу працівників секретаріату можуть відрізнятися від вимог до персоналу служби технічної підтримки); залежно від пори року (осінньо-весняний та літній періоди).

Останнім часом в Україні сформувалися певні підходи до запровадження дресс-коду. Було прийнято низку нормативно-правових актів, що передбачають вимоги щодо зовнішнього вигляду державних службовців. Так, у п. 2.7 Загальних правил поведінки державного службовця передбачено вимоги що стосуються одягу, а саме: одяг державного службовця повинен бути офіційно-ділового стилю і не суперечити загальноприйнятим вимогам пристойності [5].

Також, наказом Міністра № 155 від 30 вересня 2010 року було затверджено Рекомендації щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників Секретаріату Кабінету Міністрів України з метою підвищення рівня дисципліни, забезпечення ділового стилю у зовнішньому вигляді працівників при виконанні ними своїх службових обов'язків. Вищезазначений документ закріплює, що діловий костюм державного службовця дає змогу не тільки успішно виконувати свої робочі функції, а і встановлювати відносини з людьми, позитивно впливати на них. На думку авторів, зовнішній вигляд державних службовців свідчить про рівень їх ділової культури, надає їм упевненості у собі, відображається на кар'єрному зростанні. Крім працівників Секретаріату Кабінету Міністрів цих рекомендацій мають дотримуватись і відвідувачі Будинку Уряду та приміщень Клубу Кабінету Міністрів [6].

Аналогічні рекомендації прийняті і діють у багатьох державних органах, державних установах та організаціях. Наприклад, Рекомендації щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників Державної міграційної служби України, затверджені наказом Державної Міграційної служби України № 263 від 5 листопада 2012 року [7].

Регіональною філією «Придніпровська залізниця» ПАТ «Укрзалізниця» також розроблено та затверджено наказом «Рекомендації щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників та відвідувачів будівлі управління залізниці» [8]. Одночасно, в організації затверджені Правила перепусткового режиму, згідно яких заборонено відвідання будівлі у випадку не належного зовнішнього вигляду працівників або відвідувачів.

Також, наказ Зачепилівського районного суду Харківської області № 2.5-56 від 08 серпня 2013 року «Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників суду» містить аналогічні положення [9].

Натомість, вимоги до зовнішнього вигляду працівників ПАТ «ЕК» «Жиомиробленерго», затверджені наказом 343 від 03.08.2010 року містять у п. 4 припис щодо можливості у п'ятницю, якщо не заплановані переговори (зустрічі), пра-

цівник може дозволити собі охайний зовнішній вигляд в стилі, який відрізняється від ділового.

Проаналізувавши зміст окремих рекомендацій можна стверджувати про наявність хибного уявлення природи та призначення дресс-коду. На нашу думку, окремі положення деяких нормативних актів містять і дискримінаційні ознаки. Наприклад, зовнішній вигляд відображається на кар'єрному зростанні працівника; діловий стиль одягу надає авторитетності і свідчить про компетентність працівника; під час вибору одягу слід урахувати колір шкіри, очей, волосся, а також вік; жінкам не варто зловживати брючними костюмами і брюками; костюм жінки повинен бути їй до лиця та ін.

Таким чином, вважаємо, що установа яка встановила доволі жорсткі вимоги (речі повинні бути високої якості; з високоякісної вовняної, напівшерстяної тканини чи з льону; два дні підряд не можна ходити на роботу в одному і тому ж вбранні) до зовнішнього вигляду працівників, має хоча б частково компенсувати витрати на одяг.

Крім того, недопустимими є деякі вимоги за обставин в яких роботодавець не створює відповідні умови праці. Так, наприклад, приписи про недопустимість в будь-яку пору року одяг ручного плетіння та трикотажних речей, вважаємо недоцільними. В деяких службових приміщеннях досить часто температура повітря буває занадто низькою для перебування у приміщенні протягом робочого дня. А влітку – навпаки, у приміщеннях доволі тепло для постійного перебування у колготах чи панчохах. На нашу думку, у випадках встановлення відповідних вимог роботодавець зобов'язаний встановити належні (не шкідливі, безпечні, комфортні) умови праці.

Також, деякі вимоги є майже шкідливими для здоров'я. Особливо це стосується вагітних жінок (наприклад, туфлі-човники на підборах 5 см), осіб з хворобами нижніх кінцівок (шкарпетки з тугою резинкою).

Окремі вимоги містять ознаки дискримінації (коректною прикрасою є обручка; дорогі камені носять заміжні жінки; хрестик носити під одягом; не використовувати аромати з пряними нотами в першій половині дня, бо жінки можуть дратуватись, якщо відчувають неприємний для себе запах; жінки повинні не зловживати брючними костюмами і брюками).

Цікавим є досвід деяких держав щодо додержання дресс-коду. Так, наприклад в Парламенті Великобританії заборонено з'являтися в залі засідань в головних уборах, з орденами та нагородами. Крім того, депутатам Великобританії заборонено носити футболки з написами.

В Європарламенті діють чіткі правила стосовно зовнішнього вигляду. І як наголошують фахівці, виключення становлять лише засідання присвячені розгляду соціальних питань – там можливо одягти «Casual».

Відомо, що в парламенті Італії журналістам, які прийшли в неналежній формі на вході видають піджаки.

У багатьох державах, відвідувачі парламенту, а також депутати приходять на засідання в національному одязі [10].

Натомість, в Молдові суворо підійшли до питання дресс-коду законодавців. За невідповід-

ність правилам зовнішнього вигляду, а також манерам поведінки, депутат може отримати покарання. Для цієї місії є спеціально уповноважена особа – Комісар з етики.

На нашу думку, варто ініціювати дискусію щодо перспектив запровадження інституту Комісара з етики і в Україні.

Стрімке поширення у вітчизняних компаніях дресс-коду як специфічного соціально-культурного явища відбувається на тлі триваючої суспільної дискусії щодо з'ясування правової та морально-етичної обґрунтованості вимог, їх відповідності національному менталітету, релігійним канонам тощо. Варто зазначити, що вимоги роботодавця до одягу працівників обов'язково мають корелюватися з конституційними правами і свободами людини і громадянина, медичними і санітарними стандартами, загальноприйнятими морально-етичними нормами (у тому числі й урахувати конфесійну належність працівника). На нашу думку, одяг має відповідати таким ознакам: охайність; відповідність дизайну одягу загальноприйнятим стандартам; безпечність матеріалів, використаних для виготовлення одягу; відповідність одягу чинним стандартам у галузі охорони праці тощо. В означеному контексті варто визнати необхідність уніфікованого нормативно-правового закріплення дефініції «офісний стиль одягу», що дасть можливість уникнути суб'єктивного тлумачення цієї категорії та унеможливити прояви дискримінації з боку роботодавців (станом на теперішній час в компаніях зазвичай поширене інтуїтивне сприйняття і тлумачення цього феномену).

Зважаючи на резонансність запровадження дресс-коду в компанії та ймовірність неприйняття новачки персоналом або окремими працівниками, існує нагальна необхідність вироблення коректного правового та управлінського алгоритму встановлення дресс-коду. У першу чергу, в колективі має бути вжито таких заходів: проведена роз'яснювальна робота щодо обґрунтування такої необхідності; інструкції з фіксацією усіх обов'язків і прав, а також відповідальності за порушення правил, мають доводитися підпис індивідуально до кожного працівника персоналом кадрової служби або керівниками структур-

них підрозділів; дисциплінарна практика керівництва має ґрунтуватися на приписах законів, що зумовлює можливість застосування певних санкцій. Водночас наголосимо, що в Кодексі законів про працю України вимоги до зовнішнього вигляду не закріплено, а тому відсутні легітимні підстави для відповідальності працівника за недотримання дресс-коду.

Висновки і пропозиції. Резюмуючи, зазначимо, що станом на теперішній час існують достатні підстави для констатації появи і стрімкого поширення феномена дресс-коду як у виробничій, так й у невиробничій сферах. Означений суспільний інститут має синтетичну природу, що обов'язково містить правову складову.

Зважаючи на це, вважаємо доцільним в трудовому законодавстві України закріпити право роботодавця запроваджувати вимоги до зовнішнього вигляду працівника у контексті ствердження корпоративної культури та підвищення привабливості компанії для потенційних клієнтів і партнерів. Необхідно визнати, що встановлення уніфікованих вимог щодо дотримання працівниками ділового стилю у повсякденному одязі має за мету відповідність загальноприйнятим у суспільстві нормам ділового стилю та світського характеру, забезпечення здорового морально-психологічного клімату в колективі, зміцнення позитивного іміджу та привабливості компанії.

Перспективним вбачається формулювання роботодавцем своєрідних стандартів-орієнтирів щодо одягу, зачіски або макіяжу за обов'язкової умови чіткого визначення того, що є неприйнятним (можна визнати прийнятність практики деяких компаній щодо інформування персоналу про подібні вимоги через «Книгу працівника» або «Пам'ятку новому працівнику»).

Водночас варто приділити особливу увагу запобіганню дискримінаційних проявів з боку роботодавців, забезпечивши формально-правове закріплення засадничих вимог, на яких мають ґрунтуватися вимоги щодо зовнішнього вигляду працівників (можливо, шляхом ухвали Типового положення про дресс-код). Також, слід вичерпно визначити перелік можливих санкцій за порушення встановлених вимог.

Список літератури:

1. Щиголев Ю. В. Адвокатский дресс-код / Ю. В. Щиголев // Адвокатская практика. – 2009. – № 4. – С. 28-33.
2. Резніченко В. І. Довідник – практикум офіційного, дипломатичного, ділового протоколу та етикету. – К.: УНВЦ «Рідна мова», 2003. – 480 с.
3. Енютина Г. Дресс-код в законе // Кадровик.РУ. – 2008. – № 11. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=11905>
4. Пластинина Н. Дресс-код и запрет на курение: устанавливаем и наказываем за нарушение [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lexandbusiness.ru/view-article.php?id=803>
5. Про затвердження загальних правил поведінки державного службовця: наказ Головного Управління Державної служби України № 214 від 04.08.2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1089-10>
6. Рекомендації щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників Секретаріату Кабінету Міністрів України: наказ міністра Кабінету Міністрів України від 30 вересня 2010 року № 155 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=243701680>
7. Рекомендації щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників Державної міграційної служби України: наказ Державної Міграційної служби України № 263 від 5 листопада 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dmsu.gov.ua/normativna-baza/nakazy-dms-ukrainy/891-nakaz-vid-05-11-2012-n-263-pro-zatverdzhennya-rekomendatsij-shchodo-zovnishnogo-viglyadu-dress-kodu-pratsivnikiv-derzhavnoj-i-migratsijnoji-sluzhbi-ukrajini>
8. Рекомендації щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників та відвідувачів будівлі управління: наказ № 612/н від 25.09.2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dp.uz.gov.ua/ukr/dress_kod

9. Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дресс-коду) працівників суду: наказ Зачепилівського районного суду Харківської області № 2.5-56 від 08 серпня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zc.hr.court.gov.ua/sud2013/news/44904/>
10. Вимоги до зовнішнього вигляду працівників ПАТ «ЕК» «Житомиробленерго»: наказ № 343 від 03.08.2010 року.
11. Павлова Н. Парламентський дрес-код: як одягаються нардепи // Грушевського 5 від 22.02.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://grushevskogo5.com/slider/parlamentskiy-dres-kod-yak-odyagayutsya-nardepi/>
12. Коляда Т. А. Локальні нормативні акти щодо зовнішнього вигляду працівників: обґрунтовані вимоги чи прояв дискримінації / Т. А. Коляда // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Суми, 5-7 червня 2014 року). – Суми.: СДУ, 2014. – С. 182-186.

Коляда Т.А.

Харьковский национальный университет городского хозяйства
имени А.Н. Бекетова

**ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА НОРМАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
ВНЕШНЕГО ВИДА РАБОТНИКОВ****Аннотация**

В статье дается характеристика общих требований к внешнему виду работника. Анализируется состояние научной дискуссии о целесообразности требований дресс-кода. Сформулированы предложения о перспективах закрепления права работодателя на введение требований о внешнем виде работников.

Ключевые слова: нормативное регулирование, дресс-код, внешний вид работника, дискриминация, правила внутреннего трудового распорядка, ответственность за несоблюдение дресс-кода.

Koliada T.A.

O.M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

**THEORY AND PRACTICE OF STATUTORY REGULATION
OF WORKERS' APPEARANCE****Summary**

The article defines general requirements for a worker's appearance. The state of the scientific discussion of appropriateness of the dress-code requirements is analyzed. The suggestions on the prospects of securing the rights of the employer to impose requirements on workers' appearance have been formulated.

Keywords: statutory regulation, dress-code, worker's appearance, discrimination, internal policies and procedures, responsibility for failure to comply with dress-code.