

Либерально-демократические ценности / Journal of liberal democratic values <https://liberal-journal.ru>

2021, №4 Том 5 / 2021, No 4, Vol 5 <https://liberal-journal.ru/issue-4-2021.html>

URL статьи: <https://liberal-journal.ru/PDF/03UNLD421.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Горобец А.А., Варакина Л.А. Проблема лукизма в трудовом праве // Либерально-демократические ценности, 2021 №4, <https://liberal-journal.ru/PDF/03UNLD421.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Gorobets A.A., Varakina L.A. (2021). The problem of lucism in labour law. *Journal of liberal democratic values*, [online] 4(5). Available at: <https://liberal-journal.ru/PDF/03UNLD421.pdf> (in Russian)

УДК 349.2

Горобец Александра Анатольевна

НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Студент 2 курса факультета «Современного права»
E-mail: sasha.gorobetz2002@gmail.com

Варакина Лилия Александровна

ОЧУ ВО «Международный юридический институт», Москва, Россия
Старший преподаватель кафедры «Гражданского права и гражданского процесса»
НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций», Москва, Россия
Доцент кафедры «Гражданско-правовых дисциплин»
E-mail: sunlil@list.ru

Проблема лукизма в трудовом праве

Аннотация. Дискриминация в трудовых отношениях вопрос, остающийся актуальным не зависимо от времени. При принятии решения о заключении трудового договора и в дальнейшем, уже во время действующих трудовых отношений, оценка будущего и уже работающего сотрудника часто основывается далеко не на профессиональных качествах личности, а на социальной роли человека, его принадлежности к определенной национальности и расе, внешним данным, убеждениям и т. д., что само по себе не может быть нормой в светском прогрессивном обществе. В статье рассматривается вопрос дискриминации работников по внешним данным и ее влиянию на рабочую деятельность.

Ключевые слова: деловые качества; дискриминация; лукизм; массовая дискриминация; Россия; трудовые отношения; Трудовой кодекс

С давних времен людей оценивали по внешним данным, создавая стереотипы и ярлыки. Красоту причисляли к положительным качествам. Еще в шестом веке до нашей эры философ Парменид составлял множество списков «хороших» и «плохих» вещей. Рождение, добро, красота — набор положительных концепций. Смерть, зло, уродство же занимают место среди отрицательных. Существует принцип, который изложен в европейской традиции «всё, что красиво и благообразно, — то и хорошо». Поэтому не зря во всех сказках принцессы — красавицы с рождения, а «клеймо уродца» носят главные антагонисты. Известная поговорка «встречают по одежке» остается актуальной и в современном обществе. Сегодня эта проблема приобрела термин «лукизм».

Лукизм — понятие, используемое для обозначения дискриминации по внешнему виду. Это набор стереотипов, моделей поведения по отношению к привлекательным людям и тем, кто подходит под стандартные рамки красоты. Время идет, а дискриминация по внешности

продолжает стоять в одном ряду с такими формами дискриминации как гендерная, возрастная, инвалидность, религиозная принадлежность.

Привлекательные люди стоят на ступень выше и охотно принимаются обществом, что нельзя сказать о менее привлекательных персонах. Проблема лукизма также охватила и трудовую сферу.

Дискриминация при заключении трудового договора запрещена и это четко регламентировано статьей 3 Трудового кодекса Российской Федерации:

«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 обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника»¹.

Здесь необходимо четко определить, что именно входит в понятие «деловые качества работника».

Основываясь на общепринятых подходах — к деловым качествам работника относится его способность выполнять определенные трудовые обязанности, самыми важными из которых являются — уровень образования, опыт работы, качество выполняемой работы.

Основываясь на Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — деловыми качествами являются физические способности лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)².

Тем не менее, правило оценки работников исключительно на основе их деловых качеств на практике, как в России, так и в других государствах, постоянно нарушается, что говорит о наличии лукизма в этих странах.

Достаточно часто работодатели отказывают гражданам в приеме на работу на этапе еще первичного собеседования, обосновывая это словами «не вписываетесь в наш коллектив, не соответствуете корпоративной культуре или просто не можете быть «лицом» компании и т. д.». По результатам проводимых исследований чаще всего на работу принимают более привлекательных людей, которым приписывают положительные качества, считая, что они более компетентны в своем деле, основываясь только на их внешнем виде. Аналогичными исследованиями было доказано, что люди, которые имеют «хорошие» внешние данные, получают более высокую зарплату, чем их непривлекательные коллеги, занимающие такие же должности или осуществляющие такие же виды работ [3]. Половина работодателей признались в том, что внешность будущего сотрудника стоит на той же ступени, что и деловые качества будущего работника, а иногда даже является приоритетной. Ещё 30 % работодателей оценили

¹ «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3. // <http://www.consultant.ru/>.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», N 6, 2004. // <http://www.consultant.ru/>.

идеального кандидата по его умению общаться, общей манере поведения, что в том числе подразумевает и внешние данные.

В исследовании Шерри Яголино подчёркивается, что привлекательный внешний вид той или иной женщины может служить компенсацией её низкого социально-экономического статуса [5]. Обладающие приятными внешними параметрами соискательницы получают рабочие должности чаще. Кроме этого, отмечается, что красивые официантки имеют больше шансов на хорошие чаевые. При этом такие понятия, как высокая трудоспособность, финансовый успех, хорошее физическое состояние тоже оказываются в ассоциативной зависимости от привлекательного внешнего вида. Это приводит к формированию массового стереотипа, утверждающего, что "всё, что красиво, является хорошим". В итоге работник, занимающийся подбором персонала, часто оказывается во власти иллюзии о том, что те соискательницы, которые обладают физической красотой, заслуживают большего доверия и продемонстрируют в будущем более достойные профессиональные навыки.

Есть множество примеров отказов в приеме на работу из-за несоответствующей по мнению работодателя внешности. Так, одной женщине отказали в трудоустройстве на должность секретаря в банке. Придя на собеседование, ее осмотрели с ног до головы, потому что считали, что от ее внешнего вида зависит ее отношение к будущей работе. По итогу ее не приняли, сказав, что ее внешность не соответствует внешности работника банка. Другой девушке, Анастасии из Екатеринбурга, отказали в приеме в крупную IT-компанию из-за яркого цвета волос. Она собиралась устроиться в отдел продаж, где в ее обязанности входило бы общение с клиентами по видеосвязи, но встреча прошла неудачно. Ее стали спрашивать, как долго она будет ходить с ярким цветом волос и собирается ли перекрашиваться в натуральный. Девушка ответила, что прическа никак не влияет на способность привлекать клиентов и продавать услуги, на что в ответ получила отказ в трудоустройстве.

Говоря о луризме по отношению к женской половине населения надо сказать, что и мужчины страдают от данной проблемы не реже. Так симпатичным мужчинам с хорошими физическими данными отдается предпочтение при выборе между кандидатами. Особенно часто данный факт наблюдается в организациях, возглавляемых женщинами.

Основываясь на одном из проведенных опросах среди 100 человек, в котором принимали участие граждане разного возраста и пола, можно сказать, что проблема отказа в приеме на работу по причине внешних данных является достаточно распространенной. Результаты данного опроса приведены в диаграмме (рис. 1).



Рисунок 1. Основные причины отказа в приеме на работу

На диаграмме (рис. 2) представлен результат, скомпонованный по разным особенностям внешнего вида. Как видно, «нестандартная» внешность является самой частой причиной отказа при устройстве на работу. Под нестандартной внешностью подразумевалось: цветные волосы, дреды, яркий макияж и стиль одежды, а также пирсинги. Еще несколько лет назад татуировки считались основной причиной отказа, но теперь работодатели относятся к ним более лояльно. Оказалось, что на врожденные дефекты и шрамы человека работодатели тоже обращают внимание и могут отказать. Вес и рост, в основном, коррелируют друг с другом, потому что есть специфичные профессии, которые требуют определенных внешних данных (модельный бизнес, бортпроводники).

В любом случае представленные диаграммы хорошо показывают, что отказ в приеме по причине «нестандартной» внешности встречается достаточно часто и конечно не имеет отношения к профессионализму будущего работника.

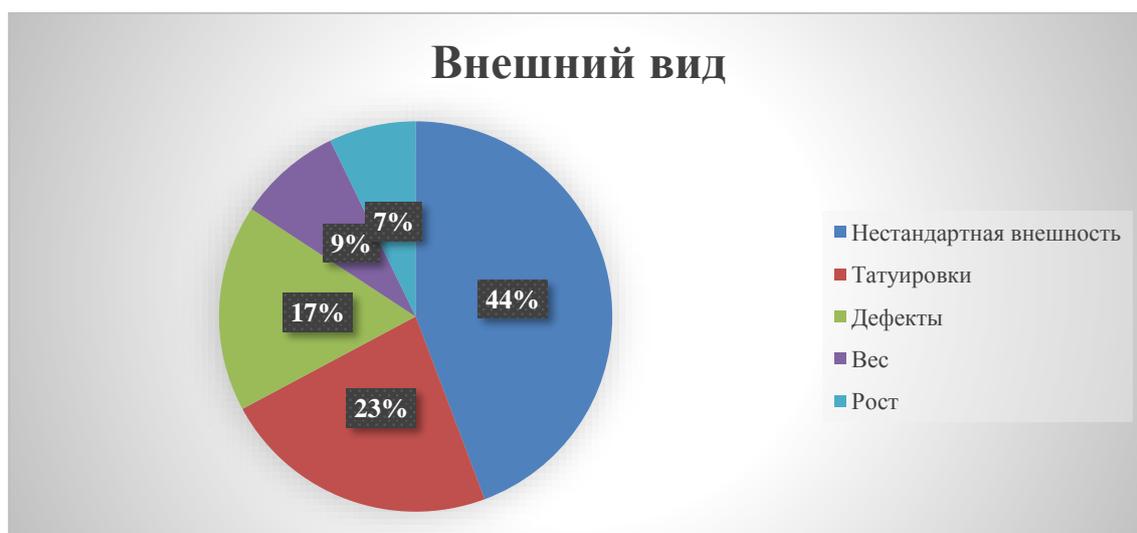


Рисунок 2. Классификация особенностей внешнего вида, которые являются причиной в отказе приема на работу

В 2021 году из-за пандемии произошел массовый переход сотрудников на удаленную работу. Может показаться, что в подобном формате требования будут мягче, но, как оказалось, это не совсем так. При удаленном устройстве на работу работодатели просят включить сотрудника камеру, это признак хорошего тона. Поэтому неважно, в удаленном формате вы проходите собеседование или нет — вероятность отказа из-за внешнего вида остается неизменной.

Однако, присутствует и противоположное мнение. Точной статистики отказов из-за внешнего вида при приеме на работу нет, но на фоне дистанционной работы их стало в разы меньше. Поэтому, можно сказать, что пандемия и перевод сотрудников в удаленный режим дали некую свободу в выражении внешнего вида.

К сожалению, практика судебных разбирательств из-за дискриминации в России неразвита. Практически невозможно найти в широком доступе информацию хотя бы о возбужденных делах. Если сотрудники решили подать заявление, доказать дискриминацию в суде крайне сложно. Нужно иметь множество доказательств, могут понадобиться аудио-, видео- подтверждения, доказательства в письменной форме. Но даже при наличии достаточных доказательств прием на работу не происходит, а компания подлежит административному взысканию в виде не существенного для нее штрафа.

Возможно, если будут возбуждаться массовые дела против работодателей, которые одобряют политику приема на работу по внешним признакам, людям удастся «сдвинуть

ситуацию с места». Не замалчивая данную проблему, действительно можно изменить ситуацию к лучшему, когда, например, заработная плата сотрудника будет зависеть исключительно от его деловых качеств, а не из-за его внешнего вида и того, что его лицо приятно работодателю.

Но для того, чтобы данная возможность перешла в разряд реальной, необходимо внести определенные изменения в трудовое законодательство. Так, видится необходимость внесения в Трудовой кодекс Российской Федерации дополнительно отдельной статьи, которая бы более полно раскрыла понятие деловых качеств, определили на основе каких критериев должно приниматься решение о наличии необходимых деловых качеств. Также возможно установление более жесткой ответственности за нарушение трудового законодательства в части дискриминации работников или потенциальных кандидатов, чтобы работодатели серьезнее задумывались перед тем, как нарушать права граждан в сфере труда.

Важно понимать, что лукизм — не единичная проблема, а массовая дискриминация, с которой может столкнуться каждый и это необходимо пресекать.

В заключении надо отметить, что проблема дискриминации по внешним признакам сегодня становится все более распространенной в трудовой сфере. И это не смотря на то, что бизнес и государственный сектор активно переходит в цифровое пространство. Проблема требует системного решения и достижения определенного баланса, при котором не допускаются ограничения сотрудников на основе их внешности, так как внешность однозначно не является показателем высокого профессионального уровня работника. Таковыми являются только его деловые качества, именно они важны для качественного и эффективного выполнения трудовых обязанностей и достижения поставленных целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Болдырева Н.Б. Как отказать в приеме на работу? // Отдел кадров коммерческой организации. 2016. № 8. С. 25–34.
2. Комаров О.О., Шалаева Н.Ю. Феномен привлекательности: кросскультурный аспект // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. 2013. Т. 15. № 2–3. С. 689–694.
3. Daniel S. Hamermesh and Jeff E. Biddle Beauty and the Labor Market (2008).
4. Mobius M.M., Rosenblatt T. (2005) Why Beauty Matters. Harvard University and NBER.
5. Jagolino S. (2015) The Effects of Gender, Physical Attractiveness, and Socioeconomic Status On Initial Attraction // Master`s Theses and Graduate Research. San Jose State University.
6. Toledano E. (2012) The Glass Mirror: Appearance-Based Discrimination in the Workplace // From the Selected Works of Enbar Toledano. Emory University.
7. Toledano E. (2013) May the Best (Looking) Man Win: The Unconscious Role of Attractiveness in Employment Decisions. Cornell University.

Gorobets Aleksandra Anatol'evna

Institute of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: sasha.gorobetz2002@gmail.com

Varakina Liliya Aleksandrovna

International Law Institute, Moscow, Russia
Institute of World Civilizations, Moscow, Russia
E-mail: sunlil73@list.ru

The problem of lucism in labour law

Abstract. Discrimination in labour relations is an issue that remains relevant regardless of time. When deciding on the conclusion of an employment contract and in the future, already during the current labor relations, the assessment of the future and already working employee is often based far from on the professional qualities of the person, but on the social role of a person, his membership in a certain nationality and race, external data, beliefs, etc., which in itself cannot be the norm in a secular progressive society. The article deals with the issue of discrimination of employees on the basis of external data and its impact on work activities.

Keywords: business qualities; discrimination; lucism; mass discrimination; Russia; labor relations; Labor Code

REFERENCES

1. Boldyreva N.B. How to refuse employment? // HR Department of a commercial organization. 2016. No. 8. pp. 25–34.
2. Komarov O.O., Shalaeva N.Yu. The phenomenon of attractiveness: cross-cultural aspect // Proceedings of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences. 2013. Vol. 15. No. 2–3. pp. 689–694.
3. Daniel S. Hamermesh and Jeff E. Biddle Beauty and the Labor Market (2008).
4. Mobius M.M., Rosenblatt T. (2005) Why beauty matters. Harvard University and NBER.
5. Yagolino S. (2015) Influence of gender, physical attractiveness and Socio-economic status on initial attractiveness // Master's theses and postgraduate research. San Jose State University.
6. Toledano E. (2012) Glass mirror: Discrimination based on appearance in the workplace // From selected works by Enbar Toledano. Emory University.
7. Toledano E. (2013) Let the most handsome man win: The unconscious role of attractiveness in employment decisions.