

# Насилие и домогательства в сфере труда в современной России

На примере ресторанного бизнеса

*Независимый профсоюз «НовоПроф»*

*<http://novoprof.net>*

*Июнь, 2019*

## Введение

С 10 по 21 июня 2019 года на конференции Международной организации труда (МОТ, <https://www.ilo.org>), в состав которой входит Российская Федерация, пройдет финальное голосование по принятию нового международного стандарта – Конвенции (дополненной Рекомендациями) об искоренении насилия и домогательств в сфере

труда. В новой норме будут даны определения этим неприемлемым практикам, предложены меры по противодействию им, что поможет работодателям и государствам разработать грамотную политику в отношении человеческих ресурсов, включающую действия по предотвращению насилия и ликвидации его негативных последствий.

**Подготовительная работа по Конвенции об искоренение насилия и домогательств в сфере труда (Ending violence and harassment in the world of work) шла около 10 лет, с момента принятия резолюции МОТ «Гендерное равенство – основа достойного труда» (2009), призвавшей запретить гендерное насилие на рабочем месте и принять соответствующие меры. За эти годы вышло несколько докладов, в которых был представлен масштаб проблемы, ее многообразные проявления; охарактеризовано влияние насилия и домогательств на работниц и работников; проанализировано законодательство и практика реагирования 80 стран, представляющих все основные регионы; разработаны рекомендации к тексту будущего стандарта.**

В современной России проблеме насилия в сфере труда, в том числе, харассмента, не уделяется достаточно внимания. Статья 133 Уголовного Кодекса РФ (о понуждении к действиям сексуального характера) не отвечает современным реалиям и не способствует снижению уровня насилия на рабочем месте. Подвергшиеся харассменту не готовы обращаться в полицию и суды, поскольку это требует значительных ресурсов (времени, финансовых средств для оплаты услуг юриста), а результат предсказуемо ничтожен.<sup>1</sup> Административная ответственность за харассмент не установлена, работодатели в большинстве случаев отказываются реагировать на проблемы такого рода в трудовых коллективах. Еще одним

препятствием для борьбы с харассментом являются сексистские стереотипы, под влиянием которых коллеги возлагают ответственность на жертву либо считают, что это личное дело работника.

Насилие и домогательства – проблема, пагубно влияющая на взаимодействие работников в коллективе, производительность труда и репутацию лиц, занимающих властные позиции. Последствиями домогательств на рабочем месте становятся вынужденные увольнения женщин, которые нередко самостоятельно обеспечивают свои семьи, ухудшение их психологического состояния из-за повторяющихся ситуаций, унижающих их человеческое достоинство, падение самооценки и ограничения в профессиональном росте.

## Обзор исследований на тему харассмента в России

Исследования на тему харассмента можно разделить на три группы:

1) научные, 2) прикладные, инициированные профсоюзами или общественными организациями, 3) опросы посетителей интернет-сайтов с целью создания информационного повода.

Научные исследования на тему харассмента велись в России с середины 1990-х годов, но эта проблема не была серьезно исследована. Одна из причин — сенситивность проблематики сексуальных отношений, а особенно отношений, имеющих не добровольный характер, что препятствует откровенному разговору с респондентами и создает сложности для исследователей. Другая — отсутствие в российском обществе восприятия этой проблемы как актуальной. Только благодаря влиянию западного дискурса, личной смелости

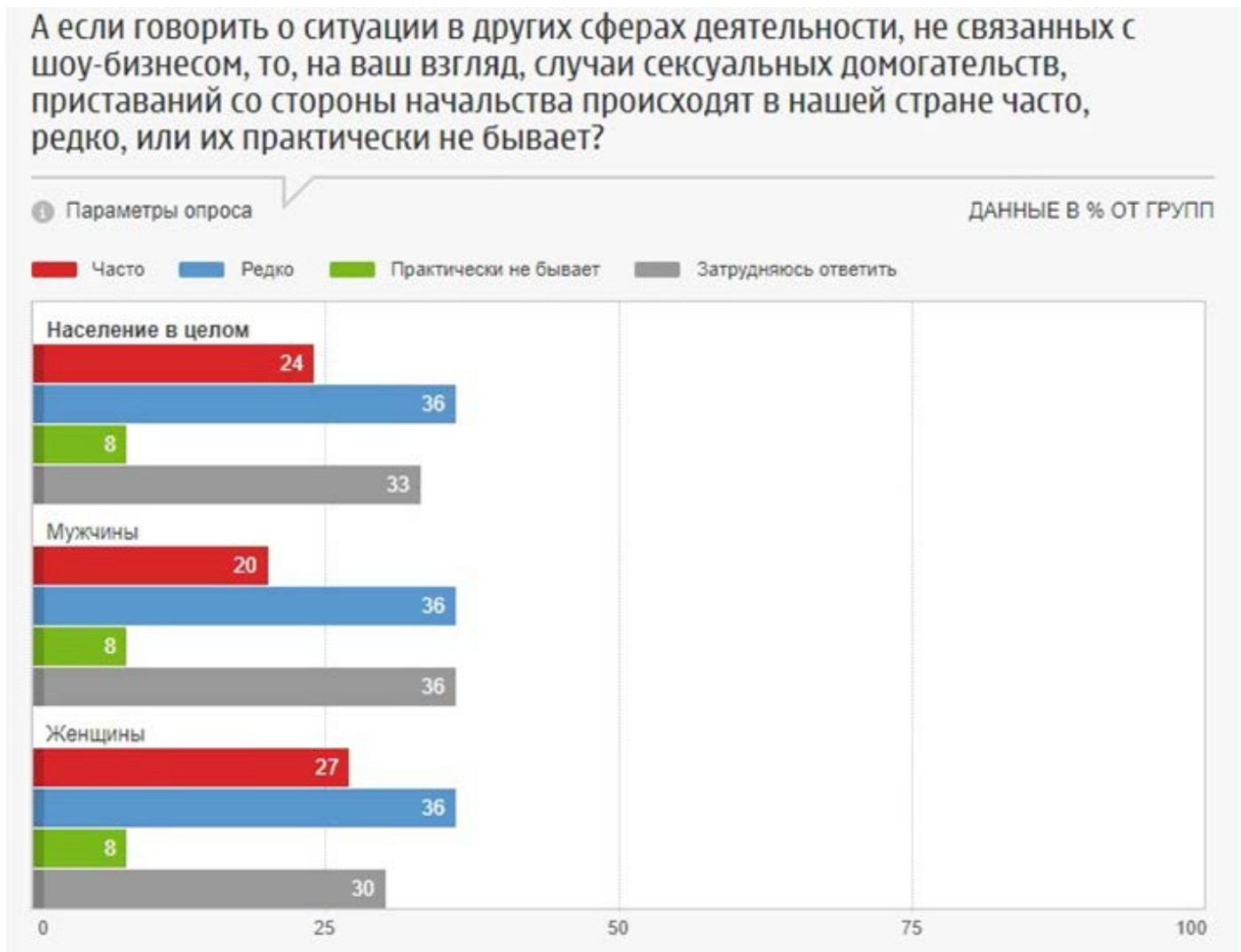
женщин и солидарности их коллег и друзей за последние два года возникло несколько медийных историй, в которых проблема харассмента обсуждалась всерьез и имела негативные последствия для агрессоров.

Кроме того, восприятие содержания понятия «харассмент» и других, которые могут быть использованы в процессе исследования («домогательства», «приставания»), зависят от возраста, образования и уровня культуры респондента, его ценностей (традиционалистские / современные), источников информации, которыми он пользуется. В массовых опросах формулировки вопросов о домогательствах, их контекст и выборки имели решающее значение для результатов опроса. Как следствие, цифры о масштабах проблемы и отношения к ней существенно различаются от опроса к опросу.

1. Харассмент на рабочем месте. «Попытка защититься чревата для женщины серьезными рисками» // <http://trudprava.ru/expert/article/discriminart/2137> (Дата обращения: 7.06.2019)

Одним из наиболее полных и репрезентативных является опрос Фонда «Общественное мнение», проведенный в декабре 2017 года. После ряда вопросов об информированности респондентов о скандалах в шоу-бизнесе, им задали вопрос «А если говорить о ситуации в других сферах деятельности, не связанных

с шоу-бизнесом, то, на ваш взгляд, случаи сексуальных домогательств, приставаний со стороны начальства в нашей стране происходят часто, редко, или их практически не бывает?». 24% опрошенных ответили «часто», 36% «редко» и 8% «практически не бывает». <sup>2</sup>



На вопрос о том, доводилось ли слышать о подобных ситуациях от друзей и знакомых, «часто» ответили 3% опрошенных, «редко» 11% и «один-два раза» 7%. Если сложить эти цифры, мы получим 21% российских граждан, которые слышали о харассменте от близких людей как минимум однажды. Отметим, что эти данные нужно рассматривать в контексте отечественной культуры межличностных коммуникаций, гендерных стереотипов и представлений о власти. Отчасти они характеризуют не столько распространен-

ность самих домогательств, сколько готовность их распознать, признать недопустимым поведением склонение подчиненных к сексуальным контактам. «Маркировка» события как харассмента зависит от «оптики» респондента. Кроме того, в вопросах ФОМ речь шла исключительно о «приставаниях со стороны начальства», тогда как в роли агрессора может выступать преподаватель, коллега, клиент, друг начальника или любой другой человек. Таким образом, многие ситуации харассмента остались за рамками опроса ФОМ.

2. Сексуальные домогательства. Результаты опроса ФОМ // <https://fom.ru/Bezopasnost-i-pravo/13882> (Дата обращения: 7.06.2019)

Международная конфедерация профсоюзов (МКП) полагает, что в среднем со случаями домогательств в мире сталкиваются 40-50% работников.<sup>3</sup>

Работы на тему харассмента и домогательств чаще всего встречаются в таких отраслях знания как социология, психология и юриспруденция, в том числе, междисциплинарных гендерных исследованиях. В списке литературы данного доклада приведены только некоторые публикации. Постановка проблемы, определение целей и задач научной работы в значительной степени зависит от позиции исследователя, но в большинстве случаев практики домогательств рассматриваются как проблема, имеющая негативные последствия для потерпевших и требующая решения.

Многие статьи посвящены изучению восприятия российскими работниками допустимых и не допустимых форм взаимоотношений в трудовом/учебном коллективе, границ между флиртом, буллингом, насилием и харассментом; исследованию восприятия респондентами понятий «харассмент», «домогательства», а также действий, предпринимаемых работниками в ситуации харассмента, реакции коллектива на него. Юристы сходятся во мнении, что в России нет работающих правовых норм, защищающих работников от харассмента.

Опросы посетителей на тему харассмента уже трижды проводил сайт superjob.ru, и согласно его данным количество случаев домогательства снижается. В 2011 году

***63% женщин пережили хотя бы один неприятный эпизод на рабочем месте, 25% заявили, что насилие и домогательства — обычное явление в транспортном секторе, 26% считают, что издевательства — «часть работы» в отрасли.***

положительно на вопрос «Приходилось ли вам лично сталкиваться с сексуальными домогательствами на работе со стороны руководства (харассментом)?» ответили 12% респондентов, в 2019 году таких стало уже только 5%.<sup>4</sup> Проверить репрезентативность выборки не представляется возможным, но в любом случае на сайте зарегистрированы только лица, которые активно пользуются интернетом и ищут или искали работу через этот сервис (то есть, выборка не совпадает с общероссийской). Возможно, незначительное число ответивших «да» обусловлено отсутствием анонимности респондентов, которые предоставляют реальные анкетные данные при регистрации, что ограничивает их в открытом выражении своего мнения; возможно, среди опрошенных много молодых людей, имеющих незначительный опыт работы и т.д.

В качестве примера исследования, предваряющего профсоюзную кампанию, можно привести опрос Европейской федерации транспортников (членской организацией которой является Российский профсоюз моряков, РПСМ) по поводу распространенности домогательств. В ходе исследования были опрошены 1444 работницы из 13 стран. Согласно полученным данным, 63% женщин пережили хотя бы один неприятный эпизод на рабочем месте, 25% заявили, что насилие и домогательства — обычное явление в транспортном секторе, 26% считают, что издевательства — «часть работы» в отрасли.

3. Остановить гендерное насилие на работе! // [http://ktr.su/upload/medialibrary/6fb/stop\\_GBV.pdf](http://ktr.su/upload/medialibrary/6fb/stop_GBV.pdf) (Дата обращения: 6.06.2019). Стр.4.

4. На харассмент в России стали жаловаться существенно реже // <https://www.superjob.ru/research/articles/112160/na-harassment-v-rossii-stali-zhalovatsya-rezhe/> (Дата обращения: 5.06.2019)

5. Violence against women at work in transport. Summary report of findings from a survey by ETF. 2017. // [https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport\\_EN.pdf](https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf) (Дата обращения: 1.06.2019)

# Насилие и харассмент в ресторанном бизнесе

## Эмпирические данные и методика исследования

Исследование положения работников ресторанного бизнеса, взаимодействующих с клиентами (официанты, хостес, менеджеры, администраторы, бармены) началось в январе 2019 года. Его целями являются изучение особенностей занятости в этом секторе, способов решения трудовых конфликтов, взаимоотношения в коллективе и восприятие работниками своей профессии. Кроме того, нас интересуют безопасность рабочих мест, формы насилия и харассмента, их распространенность, отношение к домогательствам в трудовых коллективах, практики решения проблем такого рода.

По состоянию на 31 мая 2019 года было собрано 12 интервью с работницами, занятыми в ресторанном бизнесе не менее 5 лет, для которых эта работа является основным источником дохода. На данном этапе исследование проводится только среди женщин. 10 интервью было проведено с занятыми в ресторанах Санкт-Петербурга и два - в ресторанах города А. Белгородской области с населением менее 300 тыс. человек. Из 10 официанток, работающих в данный момент в Санкт-Петербурге, семь имеют опыт работы в ресторанах других городов, что позволяет делать межрегиональные сравнения. Одно экспертное интервью было получено у юриста неправительственной организации, оказывающей помощь женщинам.

Методика исследования: полуструктурированные неформализованные интервью, начинающиеся со свободного разговора о трудовой биографии информанток и отношениях с коллегами и руководством,

а затем развивающиеся в обсуждение типов конфликтных ситуаций на рабочем месте и возможностей для их решения, безопасности, правил поведения с клиентами и случаев домогательств. Подбор информанток проводился методом «снежного кома»: авторы исследования пытались охватить работниц разных возрастов, имеющих опыт работы в ресторанах разного типа (сетевые структуры, небольшие заведения, для обеспеченных посетителей и среднего уровня, ориентированные на молодежь или клиентов старшей возрастной категории, расположенных в мегаполисах и небольших городах).

Занятость в ресторанном бизнесе на должности официантки или близкой должности (хостес, менеджера, администратора, бармена) характеризуется следующими параметрами: это, как правило, отсутствие трудового договора либо в трудовом договоре зафиксирована зарплата на уровне МРОТ (большую часть зарплаты составляют чаевые), высокая «текучка» кадров, принадлежность к молодежному коллективу, физически и эмоционально тяжелая, но хорошо оплачиваемая работа, сочетание низкого статуса профессии в обществе и необходимости квалификации (знания этикета), стрессоустойчивости и навыков разрешения конфликтов.

Из 12 опрошенных 11 - это женщины младше 28 лет, начавшие трудовую деятельность в возрасте 15-18 лет, постоянно или с небольшими перерывами работающие на позиции официантки (менеджера, бармена, хостес) и имеющие опыт работы в нескольких ресторанах. Частая смена места работы и возраст

младше 30 лет являются типичными для этой профессиональной группы. В целом опрошенных устраивает профессия и ситуация в отрасли, недостатки компенсирует высокая зарплата, возможность выбора графика работы и смены места работы. Уход с позиции официантки женщин старше 30 лет обусловлен прежде всего двумя основными факторами: 1) гибкая занятость с длительными, часто ночными сменами привлекательна для молодого возраста и не устраивает работников

постарше, 2) посменная, интенсивная (рабочий день длится 10-14 часов) и физически тяжелая работа не позволяет совмещать работу официантки с материнством; официантки либо пытаются подняться по карьерной лестнице до менеджеров или администраторов, либо уходят из профессии. Должности менеджера и администратора являются более престижными, чаще предполагают нормированный рабочий день, «белую» зарплату и дают больше возможностей для самореализации.

## Харассмент со стороны клиентов

Домогательства к официанткам, барменам, хостес со стороны клиентов воспринимаются опрошенными как данность, часть профессии. («Мы не можем, конечно, повлиять на гостей, которые приходят, потому что... Ну, гости они и есть гости». 26 лет, опыт работы 10 лет, Санкт-Петербург) Такой же позиции придерживается руководство. Вопросы о личной жизни, комментарии сексистского характера по поводу внешности или интеллекта, словесные оскорбления, попытки «познакомиться поближе» - противодействие харассменту такого рода находится в зоне ответственности официантки. В случае крайне навязчивого поведения она может обратиться за помощью к администратору или менеджеру. В случае нежелательного физического контакта (прикосновений, шлепков, удерживания за руку и т.д.)

в ряде ресторанов официантка может обратиться к охране. В других заведениях охрана вмешивается только в случае более серьезных форм насилия по отношению к сотруднице. Распространенность домогательств со стороны клиентов зависит от типа ресторана, возрастает в вечернее и ночное время и чаще встречается со стороны лиц в состоянии алкогольного опьянения.

«Если только хамское отношение, то мы сами решали проблему. «Х» тоже ночное заведение. Но оно более приличное. Конечно, попадают люди, которые при больших деньгах. Позволяют не очень хорошо себя вести. Ну, я просто стараюсь абстрагироваться от этого, не обращать внимание. Потому что это моя работа. С этим ничего не поделаешь» (26 лет, опыт работы 6 лет, Белгородская область)

«Были сложные ситуации, да, когда это

***«Если только хамское отношение, то мы сами решали проблему. «Х» тоже ночное заведение. Но оно более приличное. Конечно, попадают люди, которые при больших деньгах. Позволяют не очень хорошо себя вести. Ну, я просто стараюсь абстрагироваться от этого, не обращать внимание. Потому что это моя работа. С этим ничего не поделаешь»***

переходило границы, и ты понимаешь, что уже и ты дерзкое «нет» сказать не можешь, потому что будет конфликт. Либо ты просто уходишь, и тебя потом начинают требовать, чтоб ты вернулась к столу, общаться дальше — вот. Если по поводу прикосновений — то ты не даёшься, говоришь, что у нас тут нельзя трогать персонал. Ну, как бы ты... Если у нас тогда, в тот день, стояла охрана, ты можешь сказать, позвать охрану». (26 лет, опыт работы 7 лет, Севастополь)

Одной из наиболее распространенных форм харассмента со стороны клиентов являются попытки завязать личные отношения (приглашения на свидание, просьбы дать телефон и т.д.). Этому способствует восприятие женщины-официантки как расположенной к такого рода знакомствам и «случайным связям». (В отношении мужчин-официантов могут быть провокационные выпады и грубые высказывания, но попытки «познакомиться» случаются редко.)

«Многочисленные ребята у нас, гости, думают, что... Я не знаю, кто, с какой стороны это была расположенность — со стороны девочек, которые пришли работать в эту сферу, либо со стороны людей... Кто их так, мужчин, избаловал — но они думали, что можно снять совершенно любую девочку-официантку и не думать о том, что она действительно просто работает. ... Почти каждый гость

***«Кто их так, мужчин, избаловал — но они думали, что можно снять совершенно любую девочку-официантку и не думать о том, что она действительно просто работает...»***

(Севастополь, Омск, Чебоксары, Владивосток, город А. в Белгородской области) сильнее конкуренция между ресторанами за клиентов и они менее разборчивы, а рынок рабочих мест существенно уже. Поэтому официантки вынуждены либо терпеть домогательства, либо уходить из профессии.

вообще без проблем... [предлагал познакомиться поближе] Ну как, каждый. Каждый второй, скажем так. Мог просто даже задать вопрос. Попробовать свой шанс. «За спрос не бьют в нос» — ну, я спрошу.» (26 лет, опыт работы 7 лет, Севастополь)

На основе полученного эмпирического материала можно предположить, что формы харассмента со стороны клиентов более грубые и распространенность его выше на рабочих местах за пределами Санкт-Петербурга. Этому может быть несколько объяснений. Наиболее вероятно, что в северной столице существенно шире прослойка обеспеченных граждан с высоким уровнем образования и прогрессивными культурными установками, а также меньше распространено неумеренное употребление спиртных напитков. Кроме того, в Санкт-Петербурге администраторы могут закрыть вход для клиента без ущерба для бизнеса, а официантке проще найти новое рабочее место, если уровень насилия в заведении выше приемлемого для нее лично. Таким способом «естественного отбора» формируются рестораны, где практики харассмента менее вероятны (за исключением навязчивого флирта со стороны мужских кампаний, который встречается во всех типах ресторанов). В других городах, о которых упоминали информантки

«У нас был гость один, который до меня просто постоянно докапывался. Он мне закидывал деньги за барную стойку. Он бандит, я боялась его. В городе встречала, если где-то видела, слышала голос — у него такой, яркий, хриплый голос. Он сидел у нас прям до утра. У нас была там

охрана, но его никто не трогал, его никто не выводил. ... Обидно, что с такими гостями владельцы заведений никогда ничего не сделают. Это постоянный гость, он приносит бабки. «Ну, докапывается и всё», «Ну, не обращай внимания!» Всё, вот так вот тебе скажут. ... «Влюбился он в тебя, ну и чё теперь».» (26 лет, опыт работы 6 лет, Чебоксары)

В тоже время, установка на получение прибыли и заинтересованность в клиентах есть не только в «региональных» ресторанах.

«Политика любого заведения заключается в том, чтобы гости посидели дольше и на большую сумму. То есть, ты к этому их располагаешь» (26 лет, опыт работы 7 лет, Санкт-Петербург)

Информантками также были упомянуты случаи преследования со стороны клиентов: один из них продолжал добиваться коммуникации с официанткой за пределами ресторана в течение длительного времени, другой намеренно посещал ресторан с целью продолжения общения с официанткой. С точки зрения работодателя, эти проблемы являются личным делом сотрудников; охрана, администратор и руководство считают себя обязанными вмешаться только в случае физического насилия. Но с точки зрения официанток, конфликтная ситуация, начавшаяся на рабочем месте, может получить развитие в дальнейшем.

««У» не такое уж и безопасное заведение. Даже для самих гостей. А так все равно есть страхи, а вдруг тебя где-нибудь найдут. Полной безопасности нет» (26 лет,

опыт работы 6 лет, Белгородская область) Таким образом, масштабы харассмента со стороны посетителей определяются прежде всего типом ресторана и политикой руководства в отношении явлений такого рода. В одних заведениях охранники, администратор или коллеги вмешиваются уже в случае навязчивого поведения клиента по первой просьбе официантки, в других - только если посетители допускают физический контакт, в третьих охраны нет как таковой, а решение конфликтных ситуаций является обязанностью официантки при неформальной помощи коллег. Даже в случае прямой агрессии посетителя сотрудники некоторых заведений



вынуждены ожидать приезда охранников ЧОП, вызванных через тревожную кнопку. «Например, драка, и да, и не успевают приехать охрана. То есть у нас по выходным всегда была охрана, стояла на входе. А по будням у нас не было. Была, естественно, тревожная кнопка. Ну, электрошокер там лежал на всякий случай. Потому что часто бывало такое, что... практически постоянно» (26 лет, опыт работы 10 лет, Санкт-Петербург)

## Харассмент со стороны коллег

Харассмент в различных формах со стороны коллег присутствует в той или иной степени в каждом заведении в виду распространенности этих практик в обществе в целом. Его масштабы зависят от сочетания формальных

и неформальных отношений в коллективе и сложившихся традиций. Женщины-официантки, столкнувшись с харассментом, выбирают одну из двух моделей поведения: не обращать внимания на домогательства коллег или



попробовать прекратить эти действия. «Ну если он мне что-то говорит, ну пытается как-то пошло пошутить, я это всерьез никогда не воспринимаю. Блюдо заберу и пойду. Зачем мне заморачиваться. - А если это постоянно происходит? - Ну происходит и происходит. - То есть лично будешь решать этот вопрос? - Я не буду ничего решать. Меня это просто не беспокоит. Потому что если у человека способности на таком уровне шутить пошло, это его проблема. Мне какая разница?» (23 года, опыт работы 5 лет, Санкт-Петербург)

«Он [официант] очень любил шутки шутить про то, что я жирная. Ну, не только я. Потом ещё девочки за мной приходили — он шутил всё одну и ту же шутку про всех девочек. И, естественно, в какой-то момент мне это надоело. Мы с ним вот на этой почве поругались. Я, по-моему, даже расплакалась, когда он в очередной раз пошутил про то, что мне надо побольше поесть, а то я похудею, не дай бог. Вот.

**«Он очень любил шутки шутить про то, что я жирная. Ну, не только я. Потом ещё девочки за мной приходили — он шутил всё одну и ту же шутку про всех девочек. И, естественно, в какой-то момент мне это надоело. Мы с ним вот на этой почве поругались. Я, по-моему, даже расплакалась, когда он в очередной раз пошутил про то, что мне надо побольше поесть, а то я похудею, не дай бог. Вот. Я прям очень сильно на него накричала, поругались мы с ним, я не разговаривала целых два дня. Он потом, вечером на второй день, извинился, сказал, что больше ничего такого не будет.»**

властными функциями, но еще в большей мере становятся явными практики использования привилегий, например, физической силы или сексистских стереотипов.

Распространенной практикой «борьбы» с домогательствами является ссылка на наличие молодого человека («друга», мужа).

Я прям очень сильно на него накричала, поругались мы с ним, я не разговаривала целых два дня. Он потом, вечером на второй день, извинился, сказал, что больше ничего такого не будет.» (26 лет, опыт работы 10 лет, Санкт-Петербург)

Менеджеры и руководство ресторанов не вмешиваются в отношения между работниками и не реагирует на случаи харассмента до тех пор, пока это не выражается в открытых конфликтах и не начинает мешать рабочему процессу.

Сексуальные домогательства могут быть частью буллинга; в коллективах часто есть неформальная иерархия, в ресторанном бизнесе это выражается чаще всего в том, что опытные работники ставят себя выше новичков. Женщины считают, что причиной домогательств со стороны коллег обычно является низкий уровень культуры и желание самоутвердиться за счет других. В отношениях между коллегами нет формальной иерархии, которая наделяет вышестоящих

«Домогательства со стороны коллег у нас — навязчивые приглашения на свидания были. - Ну а вот вы, когда это случилось, как в итоге реагировали? Насколько быстро это решилось? - Я просто всегда говорю, что у меня есть молодой человек. Вне зависимости от того, есть он на данный момент или нет. Это останавливающий фактор, но не для

всех» (21 год, опыт работы 4 года, Санкт-Петербург)

Опрошенные по разному истолковывают одни и те же практики, их описания границ между флиртом, безобидными шутками и харассментом отличаются. Фактически они вырабатываются в процессе коммуникации.

Если в коллективе утвердились нормы неприятия харассмента и других форм насилия, то коллектив может стремиться «встроить» в них новых сотрудников. «Иногда просто были парни, которые прямо могли тебе сказать что-нибудь грубое,

потому что ты — девочка-официантка. А у нас с данным коллективом нет такого, что ты девочка-официантка. Я такой же работник, как и ты, просто я работаю другую работу. И вот те мальчики, которые у нас остались, как раз-таки просто потому, что они вменяемые. Поэтому мы работаем. А когда у нас такие стажёры, мы говорим: «Нет. Ты не шутишь при мне. Ты не шутишь про то, что я нужна, чтобы рожать. Ты не делаешь мне комплиментов по поводу моих выпирающих частей тела. Не надо» (22 года, опыт работы 6 лет, Санкт-Петербург)

## Харассмент со стороны руководства

Домогательства начальства - наиболее чувствительная тема для информанток. Многие опрошенные упоминают о таких случаях в своей биографии или биографии коллег, но рассказывают о них с большим напряжением. Очевидно, что наличие у руководства возможности повлиять на увольнение, размер зарплаты или изменить условия труда ставит женщин в сложную ситуацию, когда им приходится искать компромисс между желанием сохранить достоинство и избежать

ухудшения своего положения на рабочем месте.

«Были случаи, когда начальство проявляло внимание к официанткам. И это было по-разному. Приставали. - Как девушки реагировали? - Они старались держаться за работу. Поэтому все спускали на нет. Ну, пристаёт и пристаёт. У некоторых доходило до того, что просто уходили и все. Потому что было невыносимо» (26 лет, опыт работы 6 лет, Белгородская область)

### ***«- Как девушки реагировали? - Они старались держаться за работу. Поэтому все спускали на нет. Ну, пристаёт и пристаёт»***

«Начальник у нас тоже среди всех этих любил девочек молоденьких и официанток... то есть он мог и прижать к себе, ну там приобнять и за плечо прижать к себе — это вот если про прикосновения. Иногда ты думаешь, что в чём-то есть перебор. Ну, опять же, стараешься не акцентировать внимание, чтобы не испортить отношения. Просто держишься настороже и всё.» (26 лет, опыт работы 7 лет, Санкт-Петербург)

Наиболее охотно опрошенные приводят примеры, когда им удалось избавиться от нежелательного внимания руководителя

без негативных последствий или с минимальными последствиями.

«И потом он в какой-то момент подошел и спросил мой номер телефона. Так как мы взаимодействуем по каким-то вопросам, я дала ему свой номер. И потом после работы он начал мне писать. Но я игнорировала. А потом, когда я пришла на работу, я видела, что он крайне недоволен, но он не подошел и не стал спрашивать, почему я не отвечала. Отношения у нас испортились. Я к нему стала по другому относиться. Я боялась. Мало ли как он отреагирует. Он все же занимает должность

начальника. И что он сделает в ответ. Мне было неприятно. В итоге все вроде сошло на нет» (26 лет, опыт работы 6 лет, Белгородская область)

Одни опрошенные согласие своих коллег на сексуальные отношения с руководством или лояльное отношение к домогательствам расценивают как их личное дело («это их выбор»), другие видят в нем аналог проституции и осуждают. Кроме того, эти отношения, как правило, непубличны, о некоторых них информантки знают только по слухам, а следовательно, ставят под сомнение и избегают оценок.

## Безопасность работников в сфере ресторанного бизнеса

Основным источником опасности в форме прямого физического насилия являются посетители, особенно в состоянии алкогольного опьянения. Попытки изнасилования со стороны клиентов судя по всему происходят нечасто, либо тщательно замалчиваются, но все же двое из 12 опрошенных рассказали о ситуациях такого рода, имевших место с их знакомыми.

«Она пошла в туалет. И за ней вошел какой-то гость и пытался ее изнасиловать. Конечно, проблему быстро разрешили. Девочка пострадала только психологически. Но все равно это было ужасно. Кнопка вызова сработала не сразу. То есть охрана приехала поздно. Ребята из бара сами вывели его из бара» (23 года, опыт работы 5 лет, Санкт-Петербург)

Имеют место и случаи агрессивного поведения клиентов, от которых официантки могут случайно пострадать.

«Чувак проиграл очень много денег, зашёл за бар. Тогда ещё меню были такие, знаешь, в кожаном переплёте, огромные. Я стояла в баре. Я стояла сбоку. Стойка была примерно такого размера. Он кинул меню в барную стойку. Все бутылки

«Один учредитель у нас девочек постоянно... короче, брал девочек, и из с ними спал. Я считаю, что это отврат, конечно. Вообще на работе никаких не было отношений, ни с кем. То есть вот сексуального характера. Чтобы я завела какие-то отношения на работе! Я не знаю» (26 лет, опыт работы 6 лет, Чебоксары)

Во многих высказываниях о харассменте со стороны начальства звучит понимание, что объект домогательств очень уязвима в связи с наличием у руководства власти (уволить, оштрафовать, настроить плохо других сотрудников и т.д.).

полетели. Я успела спрятаться. Потом следом полетел стул барный в стойку. Всё. Он ушёл. Охрана... Постоянный гость, и... короче, он постоянный, и ему, конечно, ничего не делали. На следующий день пришёл, я работала. Он оставил много денег» (26 лет, опыт работы 6 лет, Чебоксары)

Практически все опрошенные отмечают, что руководство ресторанов не интересуется вопросами безопасности работников. Большинство работодателей не считают нужным обеспечивать безопасность за рамками необходимого минимума в виде тревожной кнопки, охранника, камер. Они в большей мере обеспокоены сохранением материальных ценностей в ресторане.

«Я не встречала ещё ни одного руководителя, которого волнует безопасность сотрудников. Если что-то случилось со мной, и надо мной была камера, я могу подойти к руководству, мне скажут «ты будешь сама этот вопрос решать»» (26 лет, опыт работы 6 лет, Чебоксары)

Подход к проблеме безопасности работника, заложенный в конвенции

**«Я не встречала ещё ни одного руководителя, которого волнует безопасность сотрудников. Если что-то случилось со мной, и надо мной была камера, я могу подойти к руководству, мне скажут «ты будешь сама этот вопрос решать»**

МОТ, подразумевает оценку безопасности дороги на работу и обратно и возможные последствия, которые возникают в связи с занятостью работников.

В случае официанток распространены домогательства со стороны водителей такси, чему способствуют сразу несколько обстоятельств: позднее время поездки, низкий статус профессии (представления о доступности официанток), молодой возраст и усталость пассажирки. Часть ресторанов организует для сотрудников «развозку» (нанимает компанию для регулярных поездок), но это не гарантирует безопасности. Кроме того, официантки нередко возвращаются домой на общественном транспорте и могут стать жертвой криминала.

«Мне попадались неадекватные водители. Не сексуального плана. Был случай, водитель мойщицу увез не туда. Причем намеренно. Она написала жалобу. Были случаи, когда

у мойщиц просили деньги на развозке. Учитывая, что уже все проплачено. - А руководство как-то реагировало на ваши жалобы? Пытались ли поменять службу развозки? - Ну, как правило много денег на это тратить не хотелось. Выбирали



дешевые» (23 года, опыт работы 5 лет, Санкт-Петербург).

«Я шла с работы, мне не захотели... Я только пришла работать... Не захотели вызывать такси. Я ехала сама домой, добиралась. Было 12 часов ночи, и меня избили» (26 лет, опыт работы 7 лет, Севастополь)

## **Действия профсоюзов и общественных организаций против насилия и домогательств в сфере труда**

Профсоюзные объединения наряду с феминистскими организациями все чаще организуют кампании против харассмента и домогательств в сфере труда. Одним из примеров может быть Европейская федерация транспортников, которая с 2017 года ведет кампанию «Сильнее вместе». Действия транспортников нацелены на прекращение насилия в отношении женщин, работающих на транспорте, повышение осведомленности людей о гендерных проблемах, а также на помощь профсоюзам и работодателям в

разработке более эффективной политики по безопасности.<sup>6</sup> В кампании участвует Российский профсоюз моряков (РПСМ), который является членской организацией Федерации.

Еще один пример - кампания Профсоюза журналистов и работников СМИ «Бойкот Слуцкому». В мае 2018 года профсоюз организовал сбор подписей под открытым письмом российских журналистов в Парламентскую ассамблею ОБСЕ и призвал работников СМИ к бойкоту Слуцкого и Государственной думы.<sup>7</sup>

6. Кампания «Сильнее вместе» набирает обороты // [http://www.sur.ru/ru/news/lent/2019-05-30/kampanija\\_silnee\\_vmeste\\_nabiraet\\_oboroty\\_17715/](http://www.sur.ru/ru/news/lent/2019-05-30/kampanija_silnee_vmeste_nabiraet_oboroty_17715/) (Дата обращения 1.06.2019)

7. <https://profjur.org/slutsky-osce>

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Балабанов С.С., Саралиева З.Х. Сексуальные домогательства на работе в России // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». 2010. № 1(17). Стр. 7–12.
2. Герасимова И.Г., Шамсутдинова Г.Т. Движение #MeToo и его влияние на культуры отдельных стран / В сборнике «Современные вопросы филологии и переводоведения: сборник научных трудов». 2018. С. 76-80.
3. Доклад Международной организации труда (МОТ), подготовленный в процессе обсуждения Конвенции «Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда» (февраль 2019 г.) // [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_675170/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_675170/lang--en/index.htm)
4. Петров В.Е. Харассмент как социально-психологический феномен и проблематика отношений между сотрудниками полиции противоположного пола // Наука и практика. №1(58). 2014.
5. Сексуальные домогательства в отношении журналистов и в редакциях / Доклад Профсоюза журналистов и работников СМИ о нарушениях прав российских журналистов за 2018 год и о возможных угрозах свободе слова в России в ближайший период. Май 2019 г. // <https://profjur.org/report2018>, стр.17-18.
6. Стучевская О. Харассмент и российские женщины // Вестник общественного мнения. №4(96). 2008.
7. Страница Комиссии по гендерному равенству Конфедерации труда России // <http://www.ktr.su/equality/>

### Автор доклада

Мирясова Ольга Александровна, научный сотрудник ФНИСЦ РАН, член экспертного центра КТР, [verdikt.o@gmail.com](mailto:verdikt.o@gmail.com), +7 926 206 93 72

### Благодарности

Автор выражает благодарность за помощь в организации и проведении исследования Ольге Николаевне Безруковой, доценту кафедры социологии молодежи и молодежной политики факультета социологии СПбГУ, Валерии Александровне Котовой и Ксении Алексеевне Фирсовой, студенткам магистратуры факультета социологии СПбГУ.

