

DOI [10.19181/nko.2022.28.2S.4](https://doi.org/10.19181/nko.2022.28.2S.4)EDN [MYCDDX](https://www.edn.ru/10.19181/nko.2022.28.2S.4)

УДК 316.4

М. Ю. Милованова¹, В. А. Василевская¹¹ Российский государственный гуманитарный университет.
Москва, Россия.

НАСИЛИЕ И ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА КАК ПРОБЛЕМА ГЕНДЕРА

Работа выполнена в рамках проекта РГГУ «Гендерные исследования как междисциплинарная академическая основа для эффективной научной коммуникации в современных социальных и гуманитарных науках» (конкурс «Проектные научные коллективы РГГУ», 2022).

Аннотация. Проблема насилия и домогательств в сфере социально-трудовых отношений актуализируется как проблема гендера, репрезентация которой затруднена из-за недостаточных тематических исследований и социальной латентности. В статье проанализированы данные статистики и проведённых количественных социологических опросов, авторского качественного исследования «Деятельность профсоюзов в продвижении принципов гендерного равенства» методом глубинного интервью представителей и лидеров российских профсоюзов, являющихся экспертами в области гендера. Эмпирическая база позволила выявить степень остроты харассмента на рабочем месте, расставить приоритеты в сравнении с другими вопросами экономической дискриминации по признаку пола, готовности социума к открытому и публичному её обсуждению. Определён спектр причин, по которым люди подвергаются дискриминации на рабочем месте, их обусловленность уровнем материального благополучия, детерминированность бедностью, отраслью занятости, различием толкования культурно-нравственных норм в поколениях. В качестве механизма, который мог бы стать шагом к изменению отношения участников социального партнёрства к насилию и домогательствам в сфере труда, респондентами обсуждена Конвенция МОТ 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (2019), ограничения её ратификации в связи с текущей общеполитической и международной ситуацией. Делается вывод о сохранении активной роли именно российских профсоюзов, их гендерных структур, являющихся ассоциативными членами международных профсоюзных организаций в просветительской, информационной работе, реальном оказании помощи пострадавшим, а также участии в разработке законодательных инициатив и рекомендаций в правоприменении действующих законов. Делается прогноз о необходимости поиска внутренних инструментов решения проблемы насилия и домогательств в сфере социально-трудовых отношений, перевода публичной повестки в конструктивное русло.

Ключевые слова: гендер, гендерное равноправие, профсоюзы, Международная организация труда (МОТ), харассмент, насилие, домогательства, занятость, трудовые отношения.

Для цитирования: Милованова, М.Ю., Василевская, В.А. *Насилие и домогательства в сфере труда как проблема гендера // Наука. Культура. Общество. 2022. Т. 28, № 2S. С. 46-57. DOI 10.19181/nko.2022.28.2S.4. EDN MYCDDX*

Введение. Важным проявлением гендерного неравенства является проблема насилия и домогательств в сфере социально-трудовых отношений. Одними из первых на глобальном уровне о защите и продвижении прав трудящихся женщин заговорили члены Международной организации труда (МОТ), что стало неотъемлемой частью мандата практически сразу после создания данной международной организации в 1919 году и явилось отправной точкой для

актуализации проблемы в масштабах всего мира. В 1951 году выходит Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, а в 1958 году – Конвенция о дискриминации в области труда и занятий. МОТ как важный арбитр регулирования социально-трудовых отношений, призывает ратифицировать Конвенции, связанные с правами женщин прежде всего через глобальные профсоюзы, которые ведут активную работу во многих регионах мира, а далее локальные профсоюзные объединения все чаще рассматривают кейсы дискриминации женщин на рабочем месте, харассмента и принимают соответствующие меры. За полвека пути к достижению гендерного равенства предпринято действительно многое. Например, в 1970 году принимаются первые законы, касающиеся сексуальных домогательств на работе и насилия в семье. В настоящее время есть только 32 страны, которые не имеют законодательства о домашнем насилии, и 49, которые не имеют законов о сексуальных домогательствах¹. Отсутствие правовой защиты наблюдается в 70% стран Ближнего Востока и Северной Африки, половине в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе и одной трети в Латинской Америке и Карибском бассейне. Это потенциально затрагивает более 500 миллионов женщин по всему миру². На сегодняшний день одним из наиболее актуальных вопросов гендерной проблематики для МОТ является ратификация государствами Конвенции № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»³. Современная Россия не имеет законов, касающихся этого⁴.

Смысловое наполнение понятия харассмента в русском языке несколько отличается от его толкования в английской версии. Под харассментом в России подразумевают приставания и сексуальные домогательства – нежелательное навязчивое внимание, шутки и сексуальные намеки, шлепки и прикосновения, угрозы, шантаж. В английской версии «harassment» имеет более широкую трактовку – любые действия, которые ставят человека в неловкое положение, унижают его достоинство и систематически нарушают личные границы. Сошлемся на интерпретацию Международной конфедерации профсоюзов (МКП/ITUC), выделяющей шесть основных форм гендерного насилия в сфере труда: словесные оскорбления, унижения, травля (буллинг), запугивание, преследование (сталкинг) и онлайн-атаки. В Международную конфедерацию профсоюзов (МКП/ITUC) входят оба национальных профцентра России – Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР) и Конфедерация труда России (КТР). По данным КТР, насилие может исходить от коллег, работодателей, руководителей и клиентов, а наиболее высокими рисками являются неформальная занятость, случайные заработки, низкая оплата труда, отсутствие профсоюзов и низкая подотчетность управленцев. Из-за отсутствия корректной законодательной базы и просветительской работы с населением, ни по одному из них нет точных исследований.

Таким образом, для социологического исследования тема актуальна, но трудна, в силу своей латентности, имеющейся личностной консервации по причине замалчивания фактов, о которых стыдно говорить публично, а лучше забыть

¹ Foltynova K. The Rocky Road To Gender Equality: Are Women Better Off Now Than In 1970? // Radio Free Europe/Radio Liberty. April 13, 2021. URL: <https://u.to/dPIIDHA> (дата обращения: 04.06.2022).

² Women, Business and the Law: report // The World Bank. 2018. URL: <https://u.to/IPIDHA> (дата обращения: 04.06.2022).

³ Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда: Конвенция № 190 // МОТ: [официальный сайт]. URL: <https://u.to/qvIDHA> (дата обращения: 18.04.2022).

⁴ Foltynova K. The Rocky Road To Gender Equality: Are Women Better Off Now Than In 1970? // Radio Free Europe/Radio Liberty. April 13, 2021. URL: <https://u.to/dPIIDHA> (дата обращения: 04.06.2022).

и не вспоминать. Кроме этого, отсутствуют статистические данные, а также сами методы добывания эмпирической информации, а значит отсутствие точных репрезентативных тематических исследований⁵. С позиции гендера жертвами становятся лица обоих полов, однако в подавляющем большинстве сексуальным домогательствам подвергаются женщины.

Методы исследования. Данная публикация построена на основе вторичного анализа исследований по тематике насилия в трудовой сфере, научной литературы, но, более всего использовались результаты авторского качественного исследования «Деятельность профсоюзов в продвижении принципов гендерного равенства». Исследование проведено методом глубинного интервью в марте-апреле 2022 года. Все респонденты в возрасте до 55 лет являются экспертами в области гендерных исследований, социальных практик и деятельности профсоюзов в России. В ходе интервью перед экспертами ставился вопрос, насколько острой можно считать проблему харассмента, о готовности социума к открытому и публичному обсуждению, в чем состоит основная причина, по которой люди подвергаются дискриминации на рабочем месте, какие меры следует предпринимать профсоюзам для решения данной социальной проблемы?

Степень научной разработанности темы. Обозначенная проблема активно изучается в работах М. В. Арзамасцева [1], А. А. Долгополова [2], С. Н. Ерминой [3], А. А. Караванова и И. Ю. Устинова [4], И. Н. Мысляевой [5], Д. К. Назарова [6], А. В. Присекина и А. А. Волковой [7], О. А. Мирясовой [8], а также освещена в монографии о гендерных проблемах в сфере труда [9]. Особый акцент на гендерной дискриминации ставится в трудах таких авторов, как Т. Ю. Пашко [10], В. Сакевич [11], Д. С. Константинова [12], а также описываются в *Global Gender Gap Report*⁶ и в «Обзоре ситуации с насилием и харассментом в сфере труда в перспективе ратификации Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации»⁷. Изучение названных работ позволяет с разных точек зрения взглянуть на проблему гендерного неравенства как в целом, так и в социально-трудовом поле. Авторы обращают внимание не только на актуальную гендерную повестку, но и на причины возникновения дискриминации, механизмы борьбы с ней, а также на реальных примерах показывают состояние трудовой сферы и наличие неравноправия полов в ней.

Полученные результаты. Тема осуждения сексуального насилия и домогательств из теневой стала скандально-публичной в результате афиширования обвинений в киноиндустрии США, благодаря мгновенно распространившийся фразе «Me Too» - Я тоже (или #MeToo) в социальных сетях в октябре 2017 года. Хотя в правовом поле западных стран уже в 70-е годы судебные разбирательства были в практике. В России тема вышла в публичное пространство в последние годы, что наши респонденты единодушно подтвердили:

«В последние годы стало значительно больше внимания в публичном про-

⁵ Миронова К. Какие ваши домогательства // Коммерсант. 22 сентября 2018. URL: <https://u.to/5-IDHA> (дата обращения: 05.06.2022).

⁶ The Global Gender Gap Report 2012 // World Economic Forum. 2012. URL: <https://u.to/GfpDHA> (дата обращения: 05.06.2022).

⁷ Обзор ситуации с насилием и харассментом в сфере труда в перспективе применения и ратификации Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации // КТР: [официальный сайт]. 28 января 2022. URL: <https://u.to/MfpDHA> (дата обращения: 05.06.2022).

странстве и, в первую очередь, со стороны СМИ, потому что 10 лет назад вообще мало кто был готов на эту тему писать»⁸.

«Число публикаций у нас стало больше особенно за последние 5 лет по этой теме».

Однако, одна из эксперток подчеркнула, при увеличении количества публикаций до сих пор остаются СМИ, не относящиеся к описанной проблеме серьёзно:

«Вот есть эта желтая пресса, там пишут про звёзд шоу-бизнеса, кто к кому приставал, кто кого разоблачил».

Подобное преподнесение проблемы укрепляет в обществе мнение о надуманности и преувеличении масштабов неравенства, её персональной локальности.

«Если мы говорим об основной части населения нашей страны, то только Оксана Пушкина для них более-менее узнаваемое лицо».

Тем не менее, это же и дает почву для дальнейшего изучения причин распространения неравенства и способов борьбы с ним. В 2020 году ВЦИОМ провел исследование о различных формах домогательства на работе, о личном опыте и об отношении к данной проблеме. Анализ полученных данных показывает, что 84% как мужчин, так и женщин никогда не сталкивались с неприличными ремарками, грубыми шутками, комментариями по поводу внешности. Однако в возрастной группе 18-24 года таких лишь 64%. По данным опроса высок процент тех, кто не получал предложений сексуальных отношений, требований сексуального характера – 85% мужчин и 87% женщин. Возрастная группа 18-24 года показывает менее благополучную ситуацию, лишь 63% не оказывались в такой щекотливой ситуации. Более внимательное отношение к данным показывает, что двое из ста мужчин, одна из ста женщин постоянно живут в этом, двое из ста, как женщин, так и мужчин переживали это много раз, а шестеро из ста представителей обоих полов – один-два раза. Суммирование, на первый взгляд, невысоких процентов даёт масштаб – каждый десятый открыто признаёт существование проблем предложения сексуальных отношений, требований сексуального характера, а также опыта обстоятельств нежелательных прикосновений, объятий, похлопывания⁹. Обращает на себя внимание опрос 20 257 российских работников (47% из них мужчины и 53% женщины), проведенный газетой «Ведомости» и аналитической компанией Online Market Intelligence (ОМІ) в 2020 году¹⁰. По результатам опроса 7% мужчин и 16% женщин хотя бы раз за свою карьеру подвергались сексуальным домогательствам. Любопытно, что половина респондентов не предприняла ничего, 16,8% опрошенных сами уладили инцидент (пожаловались родственникам, дали обидчику пощёчину, стали его избегать), 17,2% потерпевших подали заявление об увольнении. На такой радикальный шаг решились вдвое больше женщин, чем мужчин. Лишь 2,6% потерпевших обратились в правоохранительные органы [13].

Учитывая то, что в нашей стране высокий уровень участия обоих полов в рабочей силе, женщин в трудоспособном возрасте (16-54 года) – 79,1%, мужчин в трудоспособном возрасте (16-59 лет) – 85,1%¹¹, то исследование постав-

⁸ Здесь и далее: курсивом приведены ответы экспертов в ходе авторского качественного исследования «Деятельность профсоюзов в продвижении принципов гендерного равенства» (М. Ю. Милованова, В. А. Василевская). Российский государственный гуманитарный университет, 2022 г.

⁹ Приставания и харассмент на работе: не сталкивались, но осуждаем! : аналитический обзор // ВЦИОМ. 03 августа 2020. URL: <https://u.to/rvpDHA> (дата обращения: 06.07.2022).

¹⁰ Подчероб М. Сексуальные домогательства на работе: российская специфика // Ведомости. 23 января 2020. URL: <https://u.to/xvpDHA> (дата обращения: 06.07.2022).

¹¹ Женщины и мужчины России. 2020 : Стат. сб. / Росстат. Москва, 2020. 239 с. URL: <https://u.to/KglEHA> (дата обращения 04.07.2022).

ленной проблемы весьма актуально, что признают все эксперты. Несмотря на то, что позиции всех опрошенных специалистов сводятся к признанию серьезности и актуальности проблемы харассмента на рабочем месте, двое экспертов высказались о несколько иных случаях.

«В государственном ВУЗе стали известны случаи обвинения преподавателей в домогательствах со стороны студенток, которые в последствие благополучно раскрывались. Делалось это, чтобы отомстить неугодному преподавателю».

Одна из эксперток подтвердила практику продвижения по карьерной лестнице через связь с руководителем:

«Некоторые женщины самостоятельно идут на это, чтобы получить в обход других какие-то блага».

В указанных случаях, экспертные позиции ставят проблему домогательств на рабочем месте как благодатную почву для манипуляций, которыми может пользоваться не только женщина против любого мужчины, но и мужчины в своих интересах.

Эксперты ставят проблему экономической дискриминации в социально-трудовых отношениях как более приоритетную:

«Даже некорректно сравнивать харассмент с экономическим гендерным разрывом».

«Экономическая дискриминация касается 90 процентов занятых, а харассмента...60 процентов».

Действительно, самыми проблемными областями в реализации социально-трудовых прав остаётся оплата труда и начало карьеры. По данным Росстата, разрыв в оплате труда мужчин над женщинами в России в 2019 году составил 27,9%, что существенно превышает среднемировой показатель – около 16-17%¹², при этом разрыв варьируется от места работы и вида деятельности.

Основные причины харассмента на рабочем месте покоятся в разнящихся представлениях о норме взаимоотношений как у мужчин, так и у женщин, в зависимости от материального благополучия, возраста. Более того, реплики и прикосновения в свой адрес каждый человек, согласно мнениям экспертов, воспринимает по-разному в зависимости от своих культурных и ценностных установок. Интересно заметить, что при определенных условиях человек склонен нормализовать непристойное поведение в свою сторону, даже при условии, что отрицательно к нему относится.

«Это проблематично именно для бедных. Если мы говорим о Москве и о том, что у девушки не получается строить карьеру из-за домогательств начальника – это одна проблема. Но когда мы говорим о матери-одиночке, которая работает в каком-нибудь ларьке без оформления и у нее проблемы с домогательствами, но она знает, что если она оттуда уйдет, то вообще никуда не устроится, она вообще будет это терпеть. Чтобы в этом выжить, люди говорят, что всегда так было и ничего с этим не сделаешь».

Однако:

«Что для старших поколений и зрелых людей норма, то для молодёжи уже неприемлемо».

Таким образом, из-за финансовой зависимости от места работы, особенно при прочих обременяющих обстоятельствах (уход за детьми, больными род-

¹² How big is the gender pay gap in your country? : Global Wage Report 2018/19 // International Labour Organization. URL: <https://u.to/D-tDHA> (дата обращения: 12.04.2022).

ственниками, отсутствие других источников дохода и пр.) люди вынуждено мирятся с харасментом на рабочем месте, возводя в приоритет заработную плату, стабильное финансовое положение.

В качестве причины, по которой женщины подвергаются харасменту на рабочем месте, названо также стереотипное распределение властных полномочий.

«Это больше про власть. Просто уж так получается, что у нас властью располагают мужчины и они предпочитают распоряжаться этой властью через сексуализированное насилие».

«Если морального закона внутри нет, а правовая система тебя не защищает, то, конечно, начальник или работодатель может позволить себе всё, что угодно».

Таким образом, установка «начальник-подчиненный», где первый – чаще всего мужского пола, а второй – женского, создает в коллективе атмосферу превосходства и, в некоторых случаях, вседозволенности и безнаказанности.

В качестве механизма, который позволил бы более радикальное отношение к насилию и домогательствам в сфере труда, называется ратификации Конвенции МОТ № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда». Она принята Генеральной конференцией МОТ 10 июня 2019 года и является первым международным договором о недопущении насилия и домогательств. В конференции, работавшей в Женеве с 10 по 21 июня 2019 года, приняли участие около 5 тыс. представителей правительств, профсоюзов и предпринимателей из 187 стран, включая Россию¹³. На данный момент Конвенция ратифицирована одиннадцатью государствами, включая Аргентину, Намибию, Сомали, Уругвай, Фиджи, Эквадор и др., в марте 2022 года к ним присоединилась Великобритания, ставшая третьей среди европейских государств. Поясним, что в случае присоединения к Конвенции, страна применяет её в национальном законодательстве и практике, а также регулярно сообщает МОТ о результатах её деятельности. Договор обязывает властные структуры требовать от работодателей наличия политики, направленной на борьбу с насилием, буллингом и харасментом на рабочем месте, оценку рисков, превентивные меры и обучение¹⁴. Россия на момент голосования в 2019 году воздержалась от голосования, а еще семь государств высказались против¹⁵. В механизме социального партнёрства у нашей страны пока не сложилось какой-либо консолидированной позиции о необходимости ратификации К190: правительство воздерживается, работодатели уклонились ещё при голосовании, лишь профсоюзы поддержали упомянутую Конвенцию.

«Основная профсоюзная международная кампания – это, как раз, за ратификацию Конвенции против насилия и харасмента, а у нас нет такой профсоюзной кампании совсем».

«Конечно, на международном уровне идёт серьезная работа, там много аналитиков, экспертов, можно сказать, феминистское лобби присутствует...в европейских профсоюзах, конечно, свои практики».

«Для международного профсоюзного движения вот эта тема гендерного равенства и безопасности, тема насилия, харасмента, гендерная дискримина-

¹³ МОТ приняла конвенцию об искоренении насилия и домогательств в сфере труда // ИА ТАСС. 21 июня 2019. URL: <https://u.to/K-tDHA> (дата обращения: 18.02.2022).

¹⁴ Обзор ситуации с насилием и харасментом в сфере труда в перспективе применения и ратификации Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации // КТР: [официальный сайт]. 28 января 2022. URL: <https://u.to/MfpDHA> (дата обращения: 05.06.2022).

¹⁵ How big is the gender pay gap in your country? : Global Wage Report 2018/19 // International Labour Organization. URL: <https://u.to/D-tDHA> (дата обращения: 12.04.2022).

ция – это прямо одна из основных, ключевых тем для вообще всех международных профсоюзных объединений».

Несмотря на то, что ведущие профсоюзные ассоциации России – ФНПР, КТР – перенимают международные тенденции в сфере совершенствования трудовых отношений, эксперты полагают, что деятельность российских объединений несколько слабее, чем международных:

«У нас, знаете, догоняющая такая реакция. Международные профсоюзы, они гораздо дальше продвинулись».

«Во всех европейских профсоюзах сейчас обязательно есть женский комитет или комиссия по гендерному равенству».

Заостряется проблема «невидимости» харассмента, оценить ситуацию возможно лишь по отраслевым исследованиям (ресторанный бизнес, журналистика). Экспертами отмечена исследовательская работа «Новопрофа»:

«У них было проведено исследование о насилии в ресторанном бизнесе, и они вложились в это, выходили публикации. Это была такая профсоюзная инициатива».

Проводятся также параллели, сравнения ситуации на Западе и в России:

«Видение проблемы – оно одинаковое, но у них (у российских и зарубежных профсоюзов – прим. авт.) возможности разные и из-за численности, и из-за ситуации в стране»; «Можно вспомнить акцию, которая очень была шумевшая, с шествиями, когда горничные «Мариотта» выходили против харассмента...но у нас такая ситуация, что акции практически невозможно какие-либо провести».

«Им не нужно преодолевать те стереотипы, которые еще владеют умами многих в Российской Федерации».

«Если в других странах активисты думают, как проблему неравенства решить, то у нас до сих пор приходится доказывать, что неравенство – есть».

Обсуждение. Действительно, рост общественного внимания к проблеме насилия и харассмента в сфере труда наметился лишь в последние годы¹⁶. Однако, лидеры крупных профсоюзных центров России всё же настаивают на ратификации Конвенции 190, проводят просветительскую работу, участвуют в различных мероприятиях, посвященных борьбе с насилием, проводят исследования. В России разработка эффективных мер для противостояния харассменту в сфере труда находится на начальной стадии. Это связано, в том числе, с тем, что в настоящее время очень сложно дать объективную оценку масштабам насилия в трудовой сфере, в связи с многообразием его форм, субъективностью восприятия жертвы, а также сложностью выявления и фиксации случаев харассмента на рабочем месте [1, с. 164]. Согласно усредненным данным различных опросов, приведенным Конфедерацией труда России, приблизительно от 20% до 30% трудящихся в России сталкиваются с домогательствами в разных их проявлениях на рабочем месте, от 30% до 45% – с травлей на работе или во время учебы в высших и средне-специальных учебных заведениях [8, с. 10]. Кроме того, эксперты выделяют группы, которые наиболее подвержены насилию и унижениям на рабочем месте: студенты (разрыв в статусных позициях с коллективом), мигранты (социальный статус существенно ниже, неофициальная занятость), работники сферы развлечений и шоу-бизнеса (зависимость

¹⁶ Обзор ситуации с насилием и харассментом в сфере труда в перспективе применения и ратификации Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации // КТР: [официальный сайт]. 28 января 2022. URL: <https://u.to/MfpDHA> (дата обращения: 05.06.2022).

от оценок режиссеров, высокая конкуренция) [4, с. 81]. Выделяются также и условия, при которых сотрудники с большей вероятностью могут быть подвержены харассменту, такие как наличие изолированных помещений, работа в ночное время суток, «свобода» в употреблении одурманивающих веществ, экономическая зависимость от работодателя.

В случае ратификации Конвенции МОТ 190 в России потребуется комплексный пересмотр существующего правового регулирования, подчинённая отчётность перед Международной организацией труда о результатах её применения. На сегодняшний день в России в соответствии с Конституцией РФ, Ст. 19¹⁷ провозглашено равенство мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности, что подразумевает обеспечение гендерного равноправия, а Ст. 30¹⁸ позволяет гражданам объединяться в профсоюзы и иные движения с целью защиты своих прав и интересов. Иными словами, Основной закон государства закрепляет за россиянами равенство, независимо от пола, а также возможность отстаивать свои права, в случае их ущемления, также, в формате общественных объединений. В дополнение к Статьям Конституции Российской Федерации, существует также Ст. 3 Трудового Кодекса РФ «О запрещении дискриминации в сфере труда»¹⁹, которая также на законодательном уровне подкрепляет равные права мужчин и женщин, в частности, в социально-трудовом поле. Оценивая ближайшие перспективы ратификации Россией К190, эксперты заявляют о нехватке политической воли, готовности модернизировать действующее правовое регулирование²⁰. В целях создания эффективных механизмов по продвижению принципов Конвенции 190 и дальнейшей ее ратификации, эксперты-правоведы настаивают на изменении и пересмотре существующих в России нормативных актов, в первую очередь в сфере трудового, административного, уголовного законодательства – ТК РФ, КоАП РФ, УК РФ [3, с. 74].

Выводы. Харассмент в социально-трудовых отношениях, безусловно, входит в предметную область изучения гендерной социологии, отражает социальные взаимодействия не просто между полами, но и укоренившиеся иерархические властные отношения, сложившиеся культурные нормы, их специфику в зависимости от возраста, трансформацию в представлениях молодёжи как нового поколения. Именно качественное исследование методом глубинного интервью позволило более отчётливо репрезентировать данные статистики и массовых социологических исследований, понять глубину социальной проблемы, наличие которой недопустимо игнорировать для благополучного социального партнёрства как механизма социально-трудового пространства занятости и труда. Удалось актуализировать необходимость разработки эффективной законодательной базы, которая позволила бы отделять случаи клеветы от серьезных правонарушений. Кроме того, важным шагом может стать внесение подобного пункта с описанием применяемых санкций за нарушение в договорные документы между работником и работодателем, что, на данный момент, пока

¹⁷ Ст. 19 Конституции РФ // КонсультантПлюс. URL: <https://u.to/-PxDNA> (дата обращения: 14.04.2022).

¹⁸ Ст. 30 Конституции РФ // КонсультантПлюс. URL: <https://u.to/Ef1DNA> (дата обращения: 14.04.2022).

¹⁹ Ст. 3 ТК РФ «Запрещение дискриминации в сфере труда» // КонсультантПлюс. URL: <https://u.to/Kv1DNA> (дата обращения: 14.04.2022).

²⁰ Обзор ситуации с насилием и харассментом в сфере труда в перспективе применения и ратификации Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации // КТР: [официальный сайт]. 28 января 2022. URL: <https://u.to/MfpDNA> (дата обращения: 05.06.2022).

отсутствует. Вопросы соблюдения трудовых договоров, безусловно, прерогатива профсоюзных организации, их прямая обязанность. Именно профсоюз (локальный или крупная ассоциация) должен осуществлять всеобъемлющий контроль за взаимодействием работника и начальника на предмет насилия или харассмента. Нельзя не учитывать психологических и ценностно-нормативных ориентаций работников, зависимость состояния и масштаба проблемы от отрасли занятости, от контингента на рабочем месте и условий труда в целом. Было установлено, что чем хуже уровень жизни, тем вероятнее человек на рабочем месте будет подвергаться насилию, домогательствам и буллингу. Проблема насилия тесно связана и с уровнем оплаты труда, и со статусом того или иного предприятия, и, непосредственно, с индивидуальными условиями труда каждого работника. Немаловажным фактором, влияющим на существование харассмента в трудовой сфере, является стереотипное возложение на женщин роли беззащитного подчиненного, который не способен противостоять ситуации. Широкое освещение в публичной сфере ценности равноправия женщин и мужчин, репрезентация женщины как ценного сотрудника в трудовом коллективе, оценка, в первую очередь, ее профессионализма, внедрение реальных механизмов повышения представленности женщин на статусных должностях может способствовать профилактике и предотвращению насилия и домогательства в сфере труда. Вероятно, что общеполитическая и международная ситуация после 24 февраля 2022 года совсем не способствует ратификации Конвенции 190 МОТ в России и стоит искать внутренние инструменты для изменения существующих нормативно-правовых актов. Особая активная роль российских профсоюзов, так или иначе являющихся ассоциативными членами международных профсоюзных организаций, сохраняется, как в просветительской, информационной работе, реальном оказании помощи пострадавшим, так и экспертном участии в разработке законодательных инициатив и рекомендаций в правоприменении действующих законов.

Библиографический список

1. *Арзамасцев, М. В.* Основание и критерии криминализации сексуального домогательства в сфере трудовых отношений // *Lex russica (Русский закон)*. 2019. № 10(155). С. 161-174. DOI [10.17803/1729-5920.2019.155.10.161-174](https://doi.org/10.17803/1729-5920.2019.155.10.161-174). EDN [ITVQQD](https://elibrary.ru/ITVQQD).
2. *Долгополов, А. А.* Гендерное равенство в трудовой деятельности: правовое регулирование и особенности ситуации на рынке труда // *Вопросы российской юстиции*. 2021. № 14. С. 409-414. EDN [NRNFPZ](https://elibrary.ru/NRNFPZ).
3. *Ерёмина, С. Н.* Проблемные вопросы неравенства в сфере действия норм трудового права // *Вестник юридического факультета Южного федерального университета*. 2021. Т. 8. № 2. С. 71-76. DOI [10.18522/2313-6138-2021-8-2-13](https://doi.org/10.18522/2313-6138-2021-8-2-13). EDN [JABVHU](https://elibrary.ru/JABVHU).
4. *Караванов, А. А., Устинов, И. Ю.* Проблема моббинга и харассмента в служебном коллективе // *Территория науки*. 2013. № 3. С. 74-81. EDN [VCVACD](https://elibrary.ru/VCVACD).
5. *Мысляева, И. Н.* Создание женских комиссий в профсоюзах: первый российский опыт // *Трудовая демократия*. 2011. Вып. 38. С. 119-126.
6. *Назаров, Д. К.* Имплементация норм конвенций и рекомендаций МОТ в национальное законодательство // *Вестник Педагогического университета*. 2015. № 3-1(64). С. 285-287. EDN [VZSMWB](https://elibrary.ru/VZSMWB).
7. *Присекин, А. В., Волкова, А. А.* Проблемы реализации концепции гендерного равенства в сфере труда // *Закон и право*. 2021. № 10. С. 78-80. DOI [10.24412/2073-3313-2021-10-78-80](https://doi.org/10.24412/2073-3313-2021-10-78-80). EDN [JSUBTF](https://elibrary.ru/JSUBTF).
8. *Мирясова, О. А.* Насилие и домогательства в сфере труда в современной России. Институциональный вакуум как предпосылка для активизации работников // *Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятое Гусовские чтения): материалы Междунар. науч.-практич. конф. (Москва, 30–31 мая 2019 г.)*. Москва: РГ-Пресс, 2020. С. 196-201. EDN [YLKAWQ](https://elibrary.ru/YLKAWQ).

9. Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы / Пер. с англ. Москва: Весь Мир, 2005. 404 с. ISBN 5-7777-0153-1. EDN [SUGLOZ](#).

10. Пашко, Т. Ю. Гендерный аудит как метод анализа социально-экономических отношений на предприятии // Труд и социальные отношения. 2009. Т. 20, № 7. С. 124-128. EDN [KWYYEP](#).

11. Сакевич, В. Есть ли в мире страны, преодолевшие гендерное неравенство? // Демоскоп. 2013. № 563-564. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2013/0563/reprod01.php> (дата обращения: 05.06.2022).

12. Константинова, Д. С., Кудалева, М. М. Дискриминационные различия в заработной плате в России // Дискуссия. 2019. № 1(92). С. 38-46. DOI [10.24411/2077-7639-2018-10023](https://doi.org/10.24411/2077-7639-2018-10023). EDN [KSVTFO](#).

13. Мосенц, М. Что такое насилие и домогательства на работе // Трудовая оборона. 01 февраля 2022. URL: <https://oborona.media/violence-harassment-at-work/> (дата обращения: 06.07.2022).

Дата поступления в редакцию: 20.07.2022.

Принята к печати: 13.08.2022.

Сведения об авторах:

Марина Юрьевна Милованова, кандидат исторических наук, доцент кафедры политической социологии и социальных технологий, Российский государственный гуманитарный университет. Москва, Россия.

e-mail: m_milovanova@mail.ru

Author ID РИНЦ: 383579

ORCID: 0000-0002-5453-5954

Researcher ID (WoS): AEO-4299-2022

Scopus ID: 57215696690

Валерия Александровна Василевская, студентка социологического факультета, Российский государственный гуманитарный университет. Москва, Россия.

e-mail: lerkins.theredhead@yandex.ru

M. Yu. Milovanova¹, V. A. Vasilevskaya¹

¹ Russian State University for the Humanities. Moscow, Russia.

VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK AS A GENDER PROBLEM

The work was carried out within the framework of the RSUH project “Gender Studies as an interdisciplinary academic basis for effective scientific communication in modern social and humanitarian sciences” (competition “RSUH Project Research Teams”, 2022).

Abstract. The problem of violence and harassment in the sphere of social and labor relations is actualized as a gender problem, the representation of which is difficult due to insufficient case studies and latency. The article analyzes statistical data and conducted quantitative sociological surveys, the author's qualitative research “The activities of trade unions in promoting the principles of gender equality” by the method of in-depth interviews of representatives and leaders of Russian trade unions who are experts in the field of gender. The empirical base made it possible to identify the level of harassment severity in the workplace, to prioritize in comparison with other issues of economic discrimination based on gender, the readiness of society to discuss it openly and publicly. The range of reasons why people are discriminated

against in the workplace, their conditionality by the level of material well-being, determinism by poverty, employment industry, and the difference in the interpretation of cultural and moral norms in generations is determined. As a mechanism that could be a step towards changing the attitude of the members of social partnership to violence and harassment in the world of work the respondents discussed the ILO Convention 190 "About Eliminating of Violence and Harassment in the World of Work" (2019), restrictions on its ratification due to the current political and international situation. It is concluded that the active role of Russian trade unions, their gender structures, which are associative members of international trade union organizations in educational, informational work, real assistance to victims, as well as participation in the development of legislative initiatives and recommendations in the enforcement of existing laws, remains. The need to search for internal tools to solve the problem of violence and harassment in the sphere of social and labor relations, redirection of the public agenda into a constructive way is predicted.

Keywords: gender, gender equality, trade unions, International Labour Organization (ILO), harassment, violence, employment, labor relations.

For citation: Milovanova, M. Yu., Vasilevskaya, V.A. (2022) Violence and harassment in the world of work as a gender problem. Science. Culture. Society. Vol. 28. No. 2S. Pp. 46-57. DOI 10.19181/nko.2022.28.2S.4

References

1. Arzamastsev, M. V. (2019) Grounds and criteria for criminalization of sexual harassment in labor relations. *Lex Russica*. No. 10(155). Pp. 161-174. DOI [10.17803/1729-5920.2019.155.10.161-174](https://doi.org/10.17803/1729-5920.2019.155.10.161-174) (in Russ.).
2. Dolgoplov, A. A. (2021) Gender equality in employment: legal framework and peculiarities of the situation in the labor market. *Voprosy rossijskoj justicii*. No. 14. Pp. 409-414 (in Russ.).
3. Eryomina, S. N. (2021) Problematic issues of inequality within the scope of labor law. *Bulletin of the Law Faculty, SFEDU*. Vol. 8. No. 2. Pp. 71–76. DOI [10.18522/2313-6138-2021-8-2-13](https://doi.org/10.18522/2313-6138-2021-8-2-13) (in Russ.).
4. Karavanov, A. A., Ustinov, I. Yu. (2013) The problem of mobbing and harassment in the work team. *Territoria nauki*. No. 3. Pp. 74-81 (in Russ.).
5. Myslyayeva, I. N. (2011) Creation of women's commissions in trade unions: the first Russian experience. *Labor democracy*. Vol. 38. Pp. 119-126 (in Russ.).
1. Nazarov, D. K. (2015) Implementation of the standards ILO conventions and recommendations into national legislation. *Herald of the Pedagogical University*. No. 3-1(64). Pp. 285-287 (in Russ.).
2. Prisekin, A. V., Volkova, A. A. (2021) Problems of the implementation of the concept of gender equality in the world of work. *Law and Legislation*. No. 10. Pp.78-80. DOI [10.24412/2073-3313-2021-10-78-80](https://doi.org/10.24412/2073-3313-2021-10-78-80) (in Russ.).
3. Miriasova, O. A. (2020) Violence and harassment at work in modern Russia. Institutional vacuum as a prerequisite for employee activation. *Typical and atypical employment: prospects for research and regulation (Fifth Gusov readings): materials of the Intern. scientific and practical conf. (Moscow, May 30-31, 2019)*. Moscow, RG-Press. Pp. 196-201 (in Russ.).
4. *Engendering development : A World Bank Policy Research Repot*. Transl. from Eng. Moscow, Ves' mir. 2005. 404 p. ISBN 5-7777-0153-1 (in Russ.).
5. Pashko, T. Yu. (2009) *Gender audit as a method of the analysis of social and economic relationships at the enterprise*. Labour and Social Relations Journal. Vol. 20. No. 7. Pp. 124-128 (in Russ.).
6. Sakevich, V. (2013) Are there countries in the world that have overcome gender inequality? *Demoscope*. No. 563-564. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2013/0563/reprod01.php> (last request: 05.06.2022) (in Russ.).
7. Konstantinova, D. S., Kudaeva, M. M. (2019) Discriminatory wage differentials in Russia. *Diskussiya [Discussion]*. No. 1(92). Pp. 38-46. DOI [10.24411/2077-7639-2018-10023](https://doi.org/10.24411/2077-7639-2018-10023) (in Russ.).
8. Mosenz, M. What is violence and harassment at work. *Trudovaja oborona*. February 01, 2022. URL: <https://oborona.media/ratification-convention/> (last request: 06.07.2022) (in Russ.).

The article was submitted on July 20, 2022.

Accepted on August 13, 2022.

Information about the authors:

Marina Yu. Milovanova, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor
of the Department of Political Sociology and Social Technologies,
Russian State University for the Humanities. Moscow, Russia.

e-mail: m_milovanova@mail.ru

ORCID: 0000-0002-5453-5954

Researcher ID (WoS): AEO-4299-2022

Scopus ID: 57215696690

Valeria A. Vasilevskaya, a student of the Sociology Department,
Russian State University for the Humanities. Moscow, Russia.

e-mail: lerkins.theredhead@yandex.ru