

Hostessy – wstydliva lekcja wiedzy o społeczeństwie

7 listopada 2019

Kobiety. Głównie w wieku między 20 a 30 lat. Wzrost około 170 centymetrów. Szczupłe, miłe, dobrze wyglądające... Hostessy, bo o nich mowa, to tysiące kobiet pracujących podczas wielkich wydarzeń, pokazów, targów, kongresów, akcji promocyjnych, koncertów i wielu innych. Znacznie rzadziej widzimy hostów. W tym zawodzie 1 mężczyzna przypada na 50 kobiet. Zatrudniane są przez około 100 agencji działających w kraju. W zdecydowanej większości pracują na podstawie umów cywilno-prawnych. To formalny stan rzeczy. Realny jest bardziej złożony.

Uczestnicząc w setkach wydarzeń biznesowych spotykam na nich wiele hostess i hostów. Od jakiegoś czasu zauważam, że nasze podejście, czyli uczestników i uczestniczek, do hostess pozostawia wiele do życzenia. Nazwałbym to zachowanie poznawczą przezroczystością. Widzimy wykonywanie tej pracy i nadużycia, do jakich w trakcie jej wykonywania dochodzi praktycznie wszędzie, ale jednocześnie zachowujemy się tak, jakbyśmy nie dostrzegali w tym wszystkim aspektu ludzkiego.

Dlatego postanowiliśmy przyjrzeć się temu problemowi wspólnie z Moniką Kulik (koordynatorka), Anią Perlik-Piątkowską, Zuzanną Rudzińską-Bluszcz, Magdą Bigaj i Witoldem Drożdżem, osobami związanymi z Komitetem Dialogu Społecznego KIG i Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Przygotowaliśmy raport pt. „Branża hostess w Polsce. Główne problemy i kontrowersje” (do pobrania [tutaj](#)). Praca nad nim była dla nas kopalnią wiedzy, ale też lekcją pokory, zawstydzenia i – mamy nadzieję – społecznej wrażliwości.

Przytoczę tu tylko kilka wniosków z raportu. Molestowanie seksualne, niestosowne, niegrzeczne i agresywne zachowania klientów należą do najtrudniejszych i dość powszechnych

sytuacji, z jakimi mierzą się młode kobiety w swojej pracy. Co gorsze, nie za bardzo wiedzą, jak mogą reagować, bo jednocześnie skarga ze strony klientów oznacza dla nich poważne kary finansowe. To profesja z ogromną dominacją pracodawcy, gdzie istnieje znacząca uznaniowość w zakresie zmniejszania wynagrodzeń za niewłaściwe wywiązanie się z obowiązków. Powszechny jest także brak wsparcia podczas trudnych rozmów z klientami czy całkowita nieproporcjonalność zobowiązań. Jedna z badanych osób wprost relacjonowała, że za spóźnienie do pracy musi płacić tysiąc złotych kary. Jednak kiedy to agencja odwoła zlecenie w ostatniej chwili, pracownik nie otrzymuje za to żadnej rekompensaty. Dominuje forma umów cywilno-prawnych – umów zleceń, a także umów o dzieło (sic!). Często umowy podpisywane są po wykonaniu pracy. Rozmówczynie opowiadają, że zdarza się, iż nie otrzymują wynagrodzenia w ogóle.

Wspomniałem wcześniej, że w związku z brakiem wiedzy, mamy do czynienia z całym szeregiem krzywdzących stereotypów na temat tej profesji. Jedne kierują uwagę w stronę silnego podtekstu seksualnego i „pracy ciałem”. Co ciekawe, rozmówczynie podają, że spotykają się z formą pogardy także ze strony samych kobiet. Inne stereotypy przedstawiają tę pracę jako łatwą i lekką, a wykonujące ją osoby jako ładne, ale dość głupie. W rzeczywistości większość pracujących w taki sposób to studentki dorabiające dzięki elastycznemu czasowi pracy. Nie każda praca jest aż tak łatwa i bezrefleksyjna. Wykonujący ją muszą umieć nawiązywać kontakty i podtrzymywać relacje z ludźmi, charakteryzować się odpornością na stres, radzić sobie w niełatwych sytuacjach społecznych, czasami posiadać wiedzę specjalistyczną, a nawet kierunkowe wykształcenie. Praca ta wykonywana jest w bardzo trudnych warunkach. Wiele godzin spędzanych na nogach, w niewygodnym obuwiu, w ubraniu nieadekwatnym do temperatury (na przykład kara za ubranie bluzy w pracy wykonywanej obok lodówek).

Nieuczciwe byłoby twierdzić, że wszystko w tym zawodzie jest

złe. Niesie on ze sobą także korzyści, jak choćby wskazana już wyżej elastyczność czasowa (praca w weekendy, wieczorami), a także zdarzające się naprawdę dobre wynagrodzenia. Same hostessy mówią, że może to być również szkoła umiejętności przydatnych na późniejszych etapach rozwoju zawodowego, poznawania ciekawych ludzi i miejsc, a nawet wiedzy, szczególnie pracując przy konferencjach i wykładach.

To wszystko jednak wiele mówi o nas jako o społeczeństwie, że wykonywana dorywczo praca nie jest dla tych dziewczyn powodem do szczególnej dumy. Mimo tego, że w wielu przypadkach to pierwsze samodzielnie zarobione pieniądze, to pojawiają się świadectwa ukrywania informacji o formie zarobkowania przed rodzicami. Jedna z kobiet, studentka politechniki, przyznaje, że kiedy otrzymuje z agencji propozycje pracy przy wydarzeniach na jej uczelni, nawet ich nie czyta. Nie chce pokazywać się jako hostessa swoim koleżankom, kolegom i wykładowcom.

To, co wydaje mi się jednym z najpoważniejszych zagrożeń systemowych, to fakt, że dla większości z nich, to pierwsza praca. Doświadczenie tylko kilku z listy toksycznych zachowań może zbudować przekonanie o swoistej normalności tego rodzaju relacji, byciu gorzej traktowaną, arbitralnie ocenianą i karaną, nierzadko oszukiwaną. Wypowiedź badaczki:

„Rozmowy z hostessami uświadomiły mi jak bardzo młode osoby są zagubione na rynku pracy i jak ich brak doświadczenia i wiedzy jest często wykorzystywany przez innych. Hostessy nie wiedzą jak się bronić, bo brak im odpowiedniego przygotowania i odpowiednich narzędzi. Takie osoby łatwo wykorzystywać będąc na bardziej uprzywilejowanej pozycji”.

Naszą intencją nie jest doprowadzanie do zlikwidowania tego rodzaju profesji czy odmawianie prawa do jej wykonywania. Nie mamy jednak wątpliwości, że należy stworzyć uczciwe i godne warunki dla jej wykonywania, zbudować znacznie większą świadomość społeczną wokół bolesnych doświadczeń tysięcy osób,

ukrócić całą masę nadużyć i ludzkiej nieuczciwości. Do podjęcia działań w kierunku zbudowania katalogu dobrych praktyk i kodeksu etyki przekonujemy przedstawicieli organizacji marketingowych i eventowych, pracodawców, biznesu i organizatorów wielkich wydarzeń, na rzecz których takie usługi są najczęściej świadczone. Uważamy też, że z punktu widzenia ideowej misji, powinien to być również temat zainteresowania związków zawodowych, a także osób zajmujących się społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw czy tzw. zarządzaniem zasobami ludzkimi (HR), a więc najbardziej uspołecznionych funkcji wielu przedsiębiorstw i instytucji. Nie chcemy abstrahować od instytucji publicznych, urzędów, uczelni i szkół. Z punktu widzenia nadużyć i skali nieuczciwości związanych z łamaniem praw człowieka, brakiem zapłaty, wadliwymi umowami, nadużywaniem pozycji, liczymy na przyjrzenie się mu przez Rzecznika Praw Obywatelskich, a także Państwową Inspekcję Pracy i inne organy państwa, mające za zadanie ochronę pracowników i ich godności. Konstruktywna interwencja w tej sprawie to także kwestia zadbania o przejrzystość reguł życia społeczno-ekonomicznego.

Autorstwo: Konrad Ciesiołkiewicz

Źródło: NowyObywatel.pl