

04.03.2011

Газета "Дело" (СИА, Иркутск)

## **Преодолевая "стеклянный потолок". За последние десять лет разница между уровнем экономической активности женщин и мужчин в России значительно сократилась**

За последние десять лет разница между уровнем экономической активности женщин и мужчин в России значительно сократилась. Причем в Сибири сокращение

оказалось серьезнее, чем в среднем по стране.

Социологи считают это большим достижением и добавляют, что доля женщин на руководящих постах также заметно увеличилась.

Однако работники кадровых агентств замечают, что доля женщин растет в основном среди главных бухгалтеров и директоров по персоналу, а на должностях генеральных директоров и президентов компаний процент представительниц прекрасной половины человечества по-прежнему низок.

*По данным Международной организации труда (МОТ), экономическая активность женщин на российском рынке труда за последние пять лет выросла с 51,3% до 52,5%, а активность мужчин несколько снизилась -- с 79,5% до 76,2%. В итоге гендерный разрыв в плане трудовой активности сократился с 28,2 до 23,7 п.п. Примечательно, что в регионах Сибири, в том числе в Иркутской области, этот разрыв оказался меньше, чем в среднем по стране: по данным МОТ, в СФО сейчас разница между женской и мужской экономической активностью не превышает 20 п.п.*

*"При этом в регионе возросла доля женщин среди наемных работников с 45,3% в 2005 году до 47,9% в 2010 году, -- приводит цифры очередного исследования крупной консалтинговой компании 'М А Consult' Елена Руднева, директор иркутской кадровой службы 'Карьеристка'. -- А вот среди работников с нестабильной занятостью количество женщин, напротив, сократилось с 55,4% до 50,7%".*

Агентство уже больше десяти лет специализируется на подборе женских кадров для иркутского рынка труда. Поэтому Руднева уверенно приводит данные по ситуации за последние годы и анализирует, как падение спроса со стороны работодателей в кризис

1998 и 2008 гг. отразилось на востребованности женского труда. "Экономический кризис вначале затронул сектора экономики, где преобладают мужчины: финансы, производство и строительство, -- рассказывает Елена Руднева. -- Только спустя полгода кризис распространился на другие сферы, в том числе на те, в которых трудятся в основном женщины, включая сферу услуг. И повлиял в меньшей степени, поскольку паника среди работодателей к тому времени пошла на спад".

Росстат подтверждает это наблюдение: по его данным за 2010 год, в России, в отличие от стран ЕС и США, уровень безработицы среди мужчин оказался на 5% выше, чем среди женщин.

Тем не менее, это отнюдь не означает, что проблема дискриминации по гендерному признаку на российском рынке труда успешно решена. "Опыт прошлых кризисов показал, что когда начинается процесс оздоровления экономики, женщинам, потерявшим работу, устроиться заново намного сложнее, чем мужчинам, оказавшимся в аналогичной ситуации", -- отмечает директор иркутского филиала рекрутингового агентства "Кадры" Михаил Левитин. По его наблюдениям, в 2010 году, называемом кадровиками посткризисным годом на рынке труда, из 10 мужчин, обратившихся в его агентство, восемь нашли работу в течение месяца. Тогда как из 10 соискателей женского пола с аналогичным образованием, опытом работы и требованиями к вакансии успешно и быстро трудоустроиться смогли только четверо.

Вместе с тем хедхантеры (англ. "охотник за головами" -- кадровый специалист, в задачи которого входит удержать в компании или переманить из штата компании-конкурента хороших специалистов, -- прим. СИА) замечают, что за последние три года в России сильно увеличилась доля женщин на руководящих постах. "До 2005-2007гг. работодатель из числа крупных компаний в шести из десяти вакансиях на руководящую должность в графе 'пол соискателя' отмечал -- мужской, -- вспоминает начальник отдела управленческого консалтинга кадрового агентства ООО 'Ресурс' Сергей Янов.

-- Последние три-четыре года наши клиенты эту графу оставляют пустой в 8 из 10 случаев".

Но это не значит, что хотя бы половина самых "лакомых" должностей достается женщинам, отмечают собеседники корреспондента газеты "Дело". Согласно отчету консалтинговой сети PricewaterhouseCoopers за 2010 год, в нашей стране растет доля женщин среди главных бухгалтеров (с 76% в 2008 году до 93% в 2010 году),

директоров по персоналу (с 62% до 70%), финансовых директоров (с 39% до 48%). А вот на таких позициях, как директор по производству, генеральный директор, председатель совета директоров и президент компании, процент женщин по-прежнему невысок.

Впрочем, кадровые специалисты отмечают, что и на этих постах в части гендерного равенства наблюдается положительная динамика: так, доля женщин --

директоров по производству и генеральных директоров в 2010 году в России увеличилась в 2 раза (с 5% до 11% и с 4% до 9% соответственно).

Преодолевая "стеклянный потолок"

Невидимую преграду, мешающую карьерному росту женщин, кадровики прозвали "стеклянный потолок". "Чем выше должность, тем реже на ней оказывается женщина, -- кратко формулирует грустное правило Михаил Левитин. -- В том, что это 'стекло' рано или поздно будет разбито, никто не сомневается, однако по данным того же МОТ, женщин среди топ-менеджеров 100 крупнейших российских компаний не наберется даже на 1%. В Иркутской области даже полпроцента нет: из полусотни крупных региональных компаний женщина в качестве наемного менеджера управляет только одной -- Марина Седых, гендиректор Иркутской нефтяной компании. Остальные громкие женские имена -- Нина Чекотова, Татьяна Казакова, Ксения Геёвская -- привязаны к собственному бизнесу или семейному делу".

"В совете директоров крупных компаний женщину найти сложнее, чем иголку в стоге сена, -- подтверждает директор центра кадровых решений Ольга Мещерякова. -- Женщины смогли завоевать рынок труда, но там, где решаются ключевые вопросы, мужчины предпочитают оставаться без женского общества. И политики не спешат нам на помощь".

Часть собеседников, к слову, высказалась за введение квот для женщин в топ-менеджменте. "Уверен, что это одна из самых эффективных мер борьбы с этим видом дискриминации. Чем мы хуже Норвегии, Испании, Голландии, где подобные законы уже приняты и отлично работают? -- спрашивает Сергей Янов.

-- Расовую дискриминацию тоже начинали искоренять с законодательных изменений, а потом дело и до общественного мнения дошло".

*"Замечательно, что кто-то не испугался произнести слово 'квота', -- вторит Елена Руднева. -- Надоело слушать о том, что добровольное соглашение между политиками и предпринимателями постепенно исправит ситуацию".*

*Тем не менее, некоторые собеседники корреспондента газеты "Дело" считают, что квотирование вряд ли исправит ситуацию. "Позиция топ-менеджера -- это не просто вопрос статуса, а своего рода стиль жизни, причем подчеркнута мужской. Бизнес-элита состоит из людей, решивших ради карьеры отодвинуть семью и быт на второй план, -- говорит ведущий юрист крупной нефтедобывающей компании Семен Фролов. -- Пока мужчины взлетают по карьерной лестнице, женщины успевают работать, воспитывать детей и заниматься домом". И если менеджер-мужчина может сосредоточиться на карьере, оставив прочие заботы жене, то обратный случай -- когда карьеру делает женщина, а мужчина становится 'хозяином очага' -- чрезвычайно редок".*

*"Преодолевая 'стеклянный потолок' в некоторых традиционно мужских сегментах бизнеса, женщинам приходится прощаться с мечтами о семье и карьере, -- отмечает Елена Руднева. -- Но только по той причине, что инфраструктура обратной модели развития не налажена. Дайте нам хотя бы законодательную возможность отправить супруга-отца в декретный отпуск, и тогда посмотрим, останется ли за бортом мечта о детях. Ведь во многих западных странах мужчины уходят в декрет, и это совершенно не унижает их мужское достоинство".*

*Исполнительный директор Ассоциации менеджеров России Сергей Литовченко в целом согласен с такими выводами, но полагает, что единственный возможный вариант госвливания на гендерный баланс на рынке труда -- информационная политика: "Первый инструмент, который всегда есть у государства, это информационная политика. Что говорят лидеры страны? Что они подчеркивают как правильную позицию? И поскольку общественное мнение у нас очень неоднородно в оценке роли женщины на рынке труда, информационная государственная политика должна быть достаточно четкой".*

*С другой стороны, считает респондент, государство не должно иметь прямого влияния на частный бизнес, но просто обязано демонстрировать на примере госкорпораций, что есть правильная позиция: "К примеру, почему не существует требований к репрезентативности структур высшего менеджмента в госкомпаниях в соответствии с гендерным составом общества? Мы же видим там очень серьезный перекоп в мужскую*

сторону. Государство в контролируемых им бизнесах может вводить это правило, подавая тем самым некий пример для общества в целом -- вот, смотрите, что правильно".

Пока же работа государства над этим вопросом не видна даже в таком базовом показателе, как заработная плата. По наблюдениям Сергея Янова, уровень зарплат для женской части коллектива госкомпаний в среднем на 5-10% ниже, чем для сотрудников-мужчин: "Что уж говорить о коммерческих предприятиях! Там разница между зарплатой женщин и мужчин может составлять от 10% до 40%. И это я сопоставляю условия труда топ-менеджеров. Чем ниже пост, тем существеннее различия в оплате труда".

Елена Руднева приводит следующий пример: в Иркутске на должности управляющего банковским филиалом или операционным офисом банка (в подчинении до 30 человек, опыт в аналогичной должности от 5 лет) мужчине предложат от 160 тыс руб в месяц, женщине -- от 120 тыс руб. "При условии, что опыт и образование у них совпадают, -- уточняет Елена. -- К примеру, MBA или зарубежная стажировка по профилю 'подтянут' уровень 'женской' зарплаты до 150 тыс руб. Но не больше".

Как утверждает Руднева, управляющий ресторанным комплексом в Иркутске, если он мужчина, получает в среднем 50 тыс руб в месяц. Если женщина -- 30 тысяч.

На производстве, в сфере транспорта и логистики корректную выборку вообще сделать невозможно, говорит собеседница -- женщин там в принципе не ждут.

Управляющий сетью кофеен или гипермаркетом, если он мужчина, может рассчитывать на 30-40 тыс руб в месяц, женщина -- 30-35 тыс руб.

Более низкий средний доход и меньшее количество подчиненных на сопоставимых с мужчинами должностях делает женщин-управленцев "вдвойне рентабельнее", цинично резюмирует свое исследование PricewaterhouseCoopers. Поэтому, с квотами или без них, мнение о женщине на руководящем посту будет меняться. "Тем более, что около 70% выпускников экономических факультетов сегодня -- женщины, -- говорит Сергей Литовченко. -- И компании, принципиально отказывающиеся от женского труда, завтра могут проиграть в конкурентной борьбе".

*По оценкам опрошенных экспертов, управленец завтрашнего дня -- это не сгорающий на работе и зарабатывающий в 50 лет инфаркт мужчины, а женщина, сумевшая найти баланс между бизнесом и семьей. И хотя костяк российской экономики, судя по последним опросам, в ближайшее время не собирается следовать примеру европейских коллег, рано или поздно кадровики будут вынуждены присмотреться к амбициозным и талантливым сотрудницам, которые уже стучатся в "стеклянный потолок".*

*Иван Усольцев, газета "Дело"*

*Материал подготовлен к публикации Сибирским Информационным Агентством (СИА, Иркутск)*