

КАРЬЕРНЫЙ КОРСЕТ

по данным международной организации труда, в среднем в мире женщины получают на 19% меньше, чем мужчины, в России разница составляет 27%. пол, признают специалисты, влияет и на продвижение по профессиональной лестнице. однако эти проблемы опровергаются самими руководительницами, которые уверены, что пол не помешал им добиться успехов.

ЯНА ВОЙЦЕХОВСКАЯ

В резюме женщин средние ожидаемые заработные платы на 15–20% ниже, чем в резюме мужчин в той же профобласти, говорит директор HeadHunter по Северо-Западу Юлия Сахарова. Однако на выбор между мужчиной и женщиной при поиске нужного специалиста могут оказывать влияние множество факторов — от существующего в компании соотношения полов и личных предпочтений и стереотипов руководства до реальной структуры предложения на рынке труда.

БЕСЦЕННОЕ ВРЕМЯ Для сравнения: в сфере строительства и недвижимости соискательницы прекрасного пола из Петербурга рассчитывают на средний доход в размере 60 тыс. рублей, кандидаты-мужчины — на 70 тыс. рублей. Та же ситуация наблюдается в банковском секторе (50 vs. 63 тыс. руб.), на госслужбе (40 vs. 50 тыс. руб.), в профобластях закупок (58 vs. 70 тыс. руб.), производства (50 vs. 60 тыс. руб.), а также строительства и недвижимости (60 vs. 70 тыс. руб.). Разрыв по уровню зарплат еще выше в сферах автомобильного бизнеса — в резюме мужчин средний ожидаемый доход на 42% выше, чем в «женских» резюме, высшего менеджмента (40%), бухгалтерии (38%), продаж (33%), IT и интернета (29%), отмечает госпожа Сахарова.

Председатель совета директоров аудиторско-консалтинговой сети FinExpertiza Елена Трубникова рассказывает, что компания неоднократно подбирала кандидатов для крупных холдингов на позиции высшего руководящего звена. «Как только речь шла о женщине-претенденте, я нередко получала примерно следующую реакцию от собственников: "В любом случае она нам обойдется дешевле, чем N (кандидат-мужчина)"», — вспоминает госпожа Трубникова.

Согласно данным международного исследования PayScale, разница в зарплатах мужчин и женщин постепенно сокращается: с 2015 года разрыв снизился на \$0,05, однако сотрудники женского пола по-прежнему получают \$0,79 на каждый доллар, что зарабатывают мужчины, приводит статистику Юлия Сахарова. Если говорить о контролируемом разрыве, при котором учитываются стаж работы, профессиональная принадлежность, уровень позиции, то разница в доходах мужчин и женщин ощутима, но значительно меньше — на 1 заработанный доллар мужчины приходится \$0,98, которые получает женщина. Здесь, подчеркивает эксперт, речь идет прежде всего о западном рынке труда, ситуация в России все еще далека от таких показателей.

ДЕТСКИЙ ЧАС Генеральный директор компании «Вальтер Констракшн» Евгений Вальтер считает, что показатели произво-



ЕВГЕНИЙ ПЛАВЕНКО

НА ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ПУТИ ЖЕНЩИНАМ НЕ РЕДКО ПРИХОДИТСЯ ЛОМАТЬ СТЕРЕОТИПЫ И ПАТРИАРХАЛЬНЫЕ УСТОИ

дительности труда мужчины и женщины на длинном отрезке времени не равны, так как среднестатистическая женщина гораздо больше времени уделяет уходу за детьми и пожилыми родителями, а также долгое время находится в декрете и на больничных, связанных с рождением детей или уходом за ними. Все это работодатель относит к своим рискам, принимая женщин на работу.

По оценке основателя Courseburg Александра Альхова, на время ухода за ребенком кто-то из родителей, независимо от пола, теряет два года в карьере. Это отражается в возрасте соискателей: среди кандидатов 18–30 лет насчитывается 56% женщин и 44% мужчин, практически идеальный гендерный баланс наблюдается среди потенциальных работников в возрасте 30–40 лет (51% на 49%), а далее в возрастной структуре резюме преобладают уже соискатели мужского пола: 40–50 лет — 52% мужчин, 50–60 лет — 55%, от 60 лет — 59%.

Эксперты отмечают значение патриархальных устоев, традиционного распределения ролей мужчины и женщины в российской семье в разрезе проблем оплаты труда. Кроме этого существуют стереотипы приписываемых разным гендерам качеств. «Подавляющее число работодателей отталкиваются от фоновых представлений, что мужчины более ответственные, у них лучшая реакция на кризисные ситуации, они более стабильны в своих действиях и реже уходят на больничный», — говорит управляющий партнер экспертной группы Veta Илья Жаркий. Однако женщины обладают большей ответственностью, скрупулезностью, высокой степенью адаптивности, более развитым эмоциональным интеллектом, напоминает госпожа Сахарова.

Господин Жаркий иллюстрирует проблему женского труда в России на примере госслужащих: из 32 вице-премьеров и федеральных министров женщин всего четыре, в Госдуме последнего созыва на женщин приходится 16% — 72 из 450 депутатов.

ВЗГЛЯД С ВЫСОТЫ По данным Index of Woman Entrepreneurs от Mastercard, 32,6% владельцев бизнеса в России — женщины. Основатель кадрового агентства ProPersonnel Татьяна Долякова отмечает, что в 2019 году 13 предприятиями из 200 крупнейших частных российских компаний рейтинга Forbes управляют женщины, в 2017 году таких было лишь пять. Доля женщин — топ-менеджеров в России приближается к 40%, говорит господин Вальтер, ссылаясь на исследование Grant Thornton International. При этом доля женщин-руководителей превышает 50% только в четырех профобластях: управление персоналом, наука и образование, бухгалтерия и финансы, спорт и салоны красоты, дополняет статистику HeadHunter.

В рейтинге топ-менеджеров петербургского "Ъ" традиционно на протяжении 2010–2019 годов лидерами двух-трех отраслей становятся женщины: так, в 2010 году победительниц наградили в отрасли частной медицины, телекома, лизинга; в 2015 году — в банковской отрасли и ресторанном бизнесе; в 2019 году — в бизнес-образовании, частной медицине и банковской сфере.

К традиционно «женским» руководящим постам относят главного бухгалтера, начальника планово-экономического отдела, руководителя юридической службы, HR-директора, руководителя учебного центра, перечисляет генеральный директор Центра развития бизнеса и карьеры «Перспектива» Наталья Сторожева. При-

оритет отдается женщинам на тех позициях, где нужно «сохранить заработанное» (финансовые службы, бухгалтерия, работа с персоналом), замечает Елена Трубникова. По ее мнению, гендер и возраст не влияют на продвижение по карьерной лестнице: прекращают продвигать сотрудника, который не развивает себя и компанию.

При этом опрошенные BG руководительницы или владелицы бизнеса с иронией относятся к проблемам гендерных различий в работе, отмечая, что они никак не мешали им добиться успеха. Генеральный директор ОЭЗ «Санкт-Петербург» Тамара Рондалева считает абсурдом гендерные проблемы в бизнесе. «Конечно, мы же за еду и похвалу работаем», — шутит она. Сама госпожа Рондалева, по ее словам, не участвует в так называемых женских форумах, считая эту тему искусственно раздутой. На ее решения как работодателя не влияет пол соискателя, уверяет госпожа Рондалева, важнее профессиональные качества человека.

Председатель правления банка SIAB Галина Ванчикова отмечает, что отличие между мужчинами и женщинами в трудовых отношениях в России было более выражено в 1990-х годах. Она признает, что для нее продвижение по карьерной лестнице было сложным процессом. «Женщина-руководитель считалась тогда нонсенсом. Начиная с 2000-х годов положение изменилось. Я считаю, что умом и сообразительностью женщины не отличаются от мужчин, принимают более взвешенные, менее эмоциональные решения», — говорит госпожа Ванчикова. Гендерная разница в зарплатах, по крайней мере в банковской сфере, стерлась, считает она. Российский менталитет предполагает, что за ребенком ухаживает женщина, но современные семьи, где руководящие посты занимают и муж, и жена, прибегают к помощи нянь и родителей. Несомненно, уход в декрет — это откат в карьере, признает предправления SIAB. Это связано с тем, что экономика и законодательство быстро меняются и нужно всегда быть в теме бизнеса, чтобы не терять навыки. Восстановление занимает около полутора лет, но тяжелее всего перерыв даже на девять месяцев сказывается на юридической службе.

Основатель компании «Сувид'Ог» Юлия Никитина считает, что внешнее давление в вопросе женского труда не всегда играет ключевую роль — есть и решение самих женщин. «Если отрасль характеризуется низким показателем женщин-руководителей, это может означать, что дамы просто не хотят в ней работать», — говорит она. В вопросе женского труда, отмечает госпожа Никитина, также важно иметь в виду советское наследие, когда большинство дам работало и для этого были экономические и социальные основания. ■