

29 → «Образно говоря, мужчины традиционно смотрят вперед, женщины оглядываются по сторонам»,— считает госпожа Королева. Среди советских министров было всего два случая, когда женщина становилась министром: Екатерина Фурцева, возглавлявшая Министерство культуры, и Мария Ковригина, отвечавшая за здравоохранение. Женщины в политике сейчас — это все исключительные случаи, говорит эксперт. «Когда хотя бы 30–40% министерств будут возглавлять женщины, можно будет сказать, что старая традиция сломлена»,— уверена она.

Что касается баланса в бизнесе, отмечает основатель группы Abireg Дмитрий Орищенко, то весьма продуктивным и устойчивым оказался формат работы «в парах»: когда в подразделениях руководящие позиции — начальника и заместителя — занимают мужчина и женщина.

ПРОТИВНИКИ ПЛАНКИ Несмотря на наличие сторонников квотирования, противовес им составляют как владельцы и руководительницы бизнесов, так и женщины-политики. Аргументы приводятся разные. Так, например, доцент департамента «Менеджмент» в Финансовом университете при правительстве РФ Константин Поздняков считает инициативу вредной. «Есть ряд отраслей, где количество женщин топ-менеджеров превалирует над мужчинами: здравоохранение, образование, социальный сектор и ряд других. Достаточно неплохо женщины представлены на государственной службе во всех ветвях власти. Третье лицо в политической иерархии страны — Валентина Матвиенко, что лишь подчеркивает ее статус и уровень профессионализма»,— говорит он. Тем не менее отсыл к госпоже Матвиенко не раз вызывал смешанные чувства у представителей общественности: знаменита фотография, сделанная на одном из традиционных обращений президента России Владимира Путина к представителям власти, на которой в бесконечных рядах мужских костюмов виднеется единственный «женский» розовый костюм спикера Совфеда.

Тем не менее представительницы петербургских политических фракций Оксана Дмитриева и Марина Шишкина не считают систему квот необходимой. По мнению госпожи Дмитриевой, целесообразно отсутствие фальсификаций на выборах, таким образом, конкурентоспособные женщины преуспевали бы в политике. Сама она не испытывала дискриминации по гендерному признаку. «Исключительно политическая дискриминация»,— заявила она BG.

Госпожа Шишкина также выступает против квотирования женщин во власти. «В политику должны идти люди по своим профессиональным качествам, силам и возможностям. Это не должно зависеть от того, женщина вы или мужчина. Трудоспособность, навыки и качества должны быть мерилom, квотирование же — искусственная мера. Она сама по себе создает неравенство в отношении другого пола. Я не сталкивалась с дискриминацией по гендерному признаку»,— рассказывает она. Если предвзятое отношение к женщинам со стороны мужчин и встречается, то уж точно не среди интеллектуалов, говорит госпожа Шишкина. «А квоты не заставят мужчин уважать женщин»,— заключает политик.

В том, будет ли положительным прогноз от нововведения, не уверен и руководи-

тель практики «Трудовое право» Grata International St. Petersburg Михаил Герман. «Особенно если идея касается вопросов кадрового и корпоративного управления»,— подчеркивает он. При отсутствии реальной возможности найти оптимального кандидата, обладающего соответствующим опытом и образованием, а главное представителя соответствующего пола, организации либо органы власти будут вынуждены заполнять квоты путем формального подхода, по принципу «лишь бы заполнить и будь что будет», ставя тем самым свою компанию и деятельность органа власти под угрозу снижения эффективности работы или экономической выгоды, предостерегает эксперт. Вторым развитием события будет поиск схем по уклонению от соблюдения введенного квотирования, что также не будет способствовать не только улучшению самой ситуации, но и какой-либо эффективности от введенного новшества, считает он. Кроме этого, вопросы кадровой политики — это прямое усмотрение работодателя, и именно организация или орган власти определяет вопросы формирования кадров, в том числе и резерва, вследствие чего введение квотирования будет неким вмешательством в исключительную компетенцию работодателя, а соответственно, ограничением его прав, заключает господин Герман.

«Любое квотирование — это всегда история про защиту тех, кто в ней нуждается. Это уместно в отношении соискателей с инвалидностью, подростков, возможно, возрастных кандидатов. Однако женщин трудно отнести к категории социально незащищенных». Помимо этого, применение репрессивных мер в отношении бизнеса очень часто дает обратный эффект. Важно создать такие условия, при которых переход кандидата на более высокую должность вне зависимости от пола, возраста и иных признаков, не относящихся к деловым и профессиональным качествам, будет максимально понятен и прозрачен для всех в компании. Все-таки репрессивный подход к бизнесу из разряда „сказали — делай“, когда все думают о повышении эффективности и снижении издержек в условии постоянно меняющейся реальности и серьезного дефицита специалистов по ряду профессий»,— добавляет госпожа Сахарова.

Инициатива, которая становится директивной и носит жесткий характер обязательного выполнения, может обернуться трагически, считает генеральный директор центра развития бизнеса и карьеры «Перспектива» Наталья Сторожева. «В случае принятия нормативных актов об этом может получиться так, что к участию в совете директоров будут привлечены не те женщины, которые обладают нужными знаниями, компетенциями, опытом. А „просто женщины“, потому что они должны там быть»,— волнуется она. Помимо этого, не стоит забывать, что малый и средний бизнес вряд ли может позволить себе реализовать идею квотирования, как это делают крупные компании, отмечает генеральный директор VM Partners Виктория Енисейская.

С моральной точки зрения такая норма может обидеть женщин, объясняет господин Манкевич. «Квотирование — это худшее из возможных решений, потому что оно признает женщин неравными мужчинам и нуждающимися в особой защите.

Вместе с тем есть ряд других проблем — это „стеклянный потолок“, разница в оплате между мужчинами и женщинами, выполняющими одну и ту же работу, сексизм, распространенный иногда на подсознательном уровне в обществе»,— с этими проблемами надо бороться, проводить кропотливую работу, а квоты — это довольно примитивная мера, которая вроде бы их одновременно решает, но при этом служит миной замедленного действия»,— аргументирует он свою позицию.

С ним согласна сооснователь Britannia School в России Холли Робертс. «Введение законодательно закрепленных квот на участие женщин в бизнесе и политике контрпродуктивно и оскорбительно для женщин, занимающих такие позиции»,— говорит она, подчеркивая, что получившую должность женщину может преследовать миф о ней не как о сильном кандидате, а как о заполнении места по квоте.

В условиях свободного рынка труда отбор для определенной должности должен проводиться на основе релевантных позиций навыков, а не пола, уверена сооснователь курорта «Первая линия» Мария Грудина. «В этом контексте сам вопрос квотирования можно назвать дискриминацией. Это сравнимо с ситуацией, при которой в должности отказывают, к примеру, по принадлежности к определенной расе. В США есть тенденция к тому, что при выборе сотрудников иногда приходится учитывать этот фактор. Но тем самым могут ущемляться права других людей, которые обладают соответствующими компетенциями»,— подчеркивает она. Вводя квотирование рабочих мест по тому или иному признаку, мы ограничиваем права других людей, которые имеют необходимые компетенции, но не отвечают конкретному параметру: возрасту или полу, поясняет она. «Потребуется взять женщину, даже если она менее профессиональна, просто потому что в штате уже достаточно много мужчин. Это в определенной мере дискриминирует и саму компанию, так как может понизить общий уровень профессионализма команды»,— отмечает госпожа Грудина.

На то, что негативный эффект мера окажет на бизнес, обращает внимание генеральный директор кондитерского объединения «Любимый край» Ирина Снегова. «Квотирование приводит к смещению акцентов на внешние факторы, но существенного результата для бизнеса не приносит. Это инструмент давления на бизнес и государственное управление, который заставляет „выкручиваться“, но не решает задач»,— уверена она.

Исполнительный директор компании Creditter Фарида Валуева считает инициативу «демотивацией для тех женщин, которые уже занимают руководящие посты, причем долго и довольно успешно». «Мера подчеркнет „слабость“ женщины. Я уверена, что женщина более вынослива, стрессоустойчива, дисциплинирована и гибка в управлении»,— соглашается она с предыдущими спикерами.

ИНОСТРАННЫЙ ОПЫТ Швеция — одна из стран — лидеров по достижению гендерного равенства. Основной аспект равенства, признают власти, это декретный отпуск для отцов. Хотя специальная система квот и не установлена, женщины занимают 47,3% мест в парламенте. Среди министров 54% — женщины, а бизнесом руководят 38,6% начальниц.

Несмотря на то, что в некоторых странах женщины занимают более значимую роль в политической и деловой жизни, чем в России, в Норвегии, например, только 7% женщин становятся управленцами высшего звена, во Франции — 2%, в США — 5%, а средняя зарплата существенно меньше, чем у мужчин, поскольку последние занимают существенную долю хорошо оплачиваемых должностей, приводит пример госпожа Королева.

Госпожа Робертс рассказывает о многовековом принципе «old boys network» (неформальная система, в которой мужчины помогают своим соученикам продвигаться в политике или бизнесе) в Великобритании, который до сих пор живет в английском обществе. «Антидискриминационные меры, принимаемые в Великобритании, это запоздавшая на сто лет попытка исправить ситуацию»,— заключает она.

Тем не менее многие зарубежные компании стремятся к равенству среди женщин и мужчин в трудовом коллективе на разных уровнях. Например, консалтинговая компания Accenture хочет достичь гендерного баланса «50 на 50» и довести долю женщин на управляющих позициях не менее чем до 30%. В российском офисе это произойдет к 2025 году. Уже сейчас, рассказывают в компании, в организации работает 20 директоров, 25% из которых — женщины.

КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ По мнению господина Позднякова, неприятие идей квотирования в российском обществе связано с тем, что инициатива напоминает узаконенную возможность для реализации механизмов nepотизма, фаворитизма и кумовства. «Это тупик в политике равноправия и конкуренции»,— считает он.

Традиционно в России интересы женщин больше лежат в плоскости создания семьи и воспитания детей, говорит госпожа Грудина. «Иными словами, возможности для карьеры есть в равной степени у всех, но не каждый готов ими воспользоваться. Это вопрос исключительно личного выбора. Многие отмечают, что с женщинами проще договориться, они заведомо соглашаются на более лояльные для работодателя условия»,— отмечает она.

Госпожа Снегова ссылается на теорию пола Вигена Геодакяна, согласно которой у мужчин и женщин эволюционно разные задачи. «Мужчина — завоеватель, он открывает новые территории, предпочитает агрессивную политику. Женщина — это про эффективность, системы, людей, организацию»,— объясняет собеседница BG.

Главная ошибка воззрений на гендер в России заключается в том, что детям изначально указывают на их роли в жизни, определяя их будущие обязанности и возможности, считает госпожа Петропольская. Господствуют идеология «женского предназначения», из этого вытекают стереотипы полов, неравные условия на политическом поле и в бизнесе, уверена она. «Квотирование остро необходимо государству для строительства гендерного равенства и ряда демократических преобразований, а также для того, чтобы изменить укоренившиеся стереотипы в сознании женщин и мужчин относительно их ролевых функций в общества»,— подчеркивает эксперт. ■