ЖЕНЩИНЫ-СОТРУДНИКИ БИЗНЕС-КОМПАНИЙ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА В РОССИИ

Вопросы гендерного дисбаланса и его снижения на рынке труда длительное время находится в фокусе внимания социальных исследователей. Считается, что вовлечение женщин в рынок труда способствует формированию их экономической независимости, повышению качества социального и пенсионного обеспечения, возможностей для повышения собственного социально-экономического положения, самореализации и развития. На результатах всероссийского опроса «Перспективы инклюзивного трудоустройства в российских компаниях и факторы, влияющие на управление многообразием в контексте глобальных вызовов» (2021 г.) показывается состояние трудоустройства женщин в компаниях в России. В докладе будут описаны результаты анализа условий развития инклюзивного трудоустройства для женщин с точки зрения их представленности в числе сотрудников компаний и наличия отслеживаемых показателей, связанных с наймом и развитием карьеры, распространенности стереотипов в отношении сотрудников-женщин, а также совместного влияния степени распространения инклюзивных норм и практик и стереотипов в отношении сотрудников-женщин на их представленность в штате компании.

Результаты исследования показали, что крупных компаниях, по сравнению с малыми компаниями, больше женщин-сотрудников, чем мужчин (48,3% и 51,7% против 55,7 и 44,3%). По федеральным округам самая высокая доля сотрудников-женщин – в Южном и Крымском, самая низкая – в Северо-Кавказском. Доля женщин-руководителей выше также в Южном и Крымском федеральных округах, а также в Сибирском и Приволжском. По мужчинам-руководителям лидером является Северо-Кавказский федеральный округ.

В крупных компаниях, в штате которых доля женщин составляет менее 10%, самая распространенная причина такого положения, по мнению HR-менеджеров, – это традиционно мужская сфера деятельности компании. Ни в малых, ни в средних, ни в крупных компаниях это крайне редко объясняется религиозными и этнокультурными ограничениями по всем федеральным округам страны. Традиционно мужской сферой объясняется эта ситуация в Северо-Западном федеральном округе, Северо-Кавказском, Уральском и Дальневосточном. Другими самыми частыми причинами по федеральным округам оказались формальные требования, связанные с условиями труда (Сибирский ФО) и «просто так сложилось» (Приволжский ФО).

В средних компаниях чаще, чем в малых и крупных, специалисты HR отмечают все возможные причины отказа женщине в приеме на работу: от специфики деятельности компании до риска выхода в декретный отпуск. Так, специфика деятельности часто является причиной отказа в Южном, Крымском и Центральном ФО. Из-за возможного декрета чаще отказывают также в Южном и Крымском ФО, а также в Уральском и Центральном. В целом, Южный и Крымский, Центральный ФО – регионы, где в качестве причин возможного отказа фигурируют все, предложенные в опросе («часто существуют неформальные нормы и требования отдавать предпочтение другим», «у женщин, как правило, недостаточные навыки», «у женщин-сотрудников, как правило, меньше опыта по сравнению с другими», «эффективность работы женщин более низкая», «всегда есть риск скорого выхода в декретный отпуск», «есть сферы, где прием на работу женщин невозможен из-за специфики деятельности компании»).

Отслеживаемые показатели (цели, KPI), связанные с наймом и развитием карьеры женщин, отсутствуют в большинстве компаний, причем вне зависимости от размера. Тем не менее, в крупных компаниях наблюдается тенденция к отслеживанию показателей, отражающих количество женщин-сотрудников. Что касается федеральных округов, то в Приволжском ФО чаще отслеживают показатели, отражающие равенство оплаты труда, а в Центральном и Сибирском ФО чаще отслеживаются показатели, отражающие удержание и продвижение сотрудников-женщин.

В целом, стоит отметить, что распространенность политики разнообразия и инклюзии среди российских компаний на сегодняшний день остается достаточно низкой. Около 70% опрошенных говорят о том, что только слышали о понятии «политика разнообразия и инклюзии». Поэтому закономерно, что в половине компаний нет четко оформленных правил политики инклюзии и разнообразия, а в трех четвертях компаний – специальных сотрудников, отвечающих за это направление. По России в целом инициатива обеспечения разнообразия и инклюзии на рабочих местах чаще идет «сверху», то есть от руководства компании, личное отношение к политике инклюзии и разнообразия среди HR-специалистов встречается скорее положительное или нейтральное.

Проведенное исследование позволило сделать ряд важных выводов, касающихся ситуации трудоустройства женщин в российских компаниях, а именно то, что женщины составляют почти половину от всех сотрудников вне зависимости от размера компании и почти во всех регионах России. Тем не менее, дисбаланс увеличивается при рассмотрении только руководящих позиций, и тогда доля женщин доходит только до трети от числа сотрудников-руководителей. Религиозные или этнокультурные ограничения довольно редко указываются в качестве причин гендерного дисбаланса, более распространенными причинами является оправдание сферы деятельности компании как «традиционно мужской». В качестве причин, по которым женщинам могут отказать в трудоустройстве, часто отмечают специфику деятельности компании. Однако перспектива того, что сотрудница может уйти в декретный отпуск, является вторым по распространенности фактором риска получить отказ при приеме на работу для женщины.