

# Женские вопросы обсудили в Госдуме

В конце января в Госдуме по инициативе фракции «Новые люди» состоялся круглый стол, на котором в формате экспертных слушаний участники обсудили тему «О совершенствовании трудового законодательства в интересах женщин». По итогам было решено создать дискуссионный клуб экспертов, где планируется предлагать законодательные инициативы в отношении соблюдения гендерного равенства и прав российских женщин, в том числе работающих в сфере ТЭК. Предлагаем ознакомиться с фрагментами некоторых выступлений.



**САРДАНА АВКСЕНТЬЕВА,** заместитель руководителя фракции «Новые люди» в Госдуме:

— Это первые слушания, заявленные фракцией партии «Новые люди» по данной теме. Идея их проведения возникла после очередной встречи с женским сообществом. Среди участников той встречи были женщины, которые добились впечатляющих успехов в самых разных отраслях — энерге-

тика, металлургия. Мы тогда много говорили, спорили, в чем-то соглашались, в чем-то дискутировали, но сошлись в одном: на сегодняшний день у женщин есть определенные трудности как в моменте вхождения в профессию, так и по дальнейшим этапам продвижения по карьерной лестнице.

Летом прошлого года исследователями из Высшей школы экономики была озвучена информация, в которой говорилось о том, что разрыв в средней заработной плате между мужчинами и женщинами довольно серьезен — 38%. И он, к сожалению, имеет тенденцию к увеличению. В этом исследовании меня заинтересовала так называемая необъясненная часть гендерного разрыва в заработной плате, которая доходит до 70%. То есть в разрыве есть вещи, которые ученые смогли объяснить — например, зарплатный штраф за материнство; существующее традиционное доминирование мужчин в крупных компаниях, которые определяют стратегию, политику и развитие той или иной отрасли экономики нашей страны; третий момент, который они могут объяснить, это то, что мужчины готовы на более высокий

риск, чем женщины. Исследователи назвали три объяснимых причины, но 70% — это необъяснимые причины, по которым женщины в среднем получают меньше, чем мужчины.

Когда человек слышит такие вопросы, он, прежде всего, вспоминает о Трудовом кодексе (ТК), как основном документе, который хоть как-то разъясняет правила, соглашения и договоренности между работодателем и работником. Поэтому первый вопрос, который я хотела бы задать, уважаемые эксперты, и услышать на него ответы, — нужно ли что-то менять в Трудовом кодексе? Я готова к тому, что вы все скажите: «Нет, наш ТК прекрасен ничего менять не надо. Все устраивает, не это мешает женщинам быть более активными и в экономической деятельности, и в разных отраслях».

Если же вы приходите к выводу, что требуется небольшая корректировка — условно говоря, запятая сюда, запятая туда, — тогда можно попытаться изменить смысл документа, тем самым облегчив женщинам продвижение по службе.

Первый «подход к снаряду» мы уже сделали, когда было заявлено

о том, что существующий перечень запрещенных для женщин профессий устарел. И хотя вредных профессий было гораздо больше, их существенно сократили, но в перечне, который остался, есть целые отрасли, из которых в принципе выкинули такое понятие, как женский труд. На мой взгляд, это совершенно неправильно.

Наши избиратели обращают внимание на то, что при поступлении на работу проводится, как правило, собеседование. И это отражено в ТК, что работодатель может проводить такие собеседования. Но при этом задаются вопросы: «Сколько у вас детей?», «Замужем вы или не замужем?», «Планируете ли вы еще пополнение в семье или не планируете?», «А есть ли у вас

дети с инвалидностью?». Статистики о том, что работодатель в таком-то количестве отказал женщинам в приеме на работу из-за того, что у нее есть малолетние дети, или она недавно вышла замуж и находится в детородном возрасте, что несет определенный риск работодателю, — нет нигде. Тем не менее такие жлобы поступают. Имеет ли смысл ввести в ТК ограничительную норму о том, чтобы на собеседовании работодатель мог задавать вопросы, касающиеся только квалификации, образования, должного опыта работы и прочие, что непосредственно относится к последующему выполнению работником своих трудовых обязанностей? Если вы сможете ответить на такой вопрос, я вам буду очень признательна.



**ТАТЬЯНА БУЦКАЯ,** первый заместитель председателя комитета Госдумы по вопросам семьи, женщин и детей («Единая Россия»):

— Начну с такой цифры 54%. Такова доля женщин у нас в стране. При этом мальчишек рождается больше. Недавно на круглом столе, посвященном демографии, я услышала дру-

бывая по долгу службы на разных международных форумах, я замечаю, что даже в странах, которые традиционно считаются закрытыми, патриархальными (в том числе мусульманские страны), активно ведется дискуссия о том, насколько важна роль женщины. Недавно, в январе, на пленарной сессии ассоциации парламентариев Азии я услышала от делегатов Пакистана, что женщина обязана участвовать в управлении государством, что у них сейчас 40% женщин-парламентариев — это очень мало, и надо делать больше. Россия начала первой среди всех европейских и азиатских государств, дав больше свобод женщинам, но сейчас мы немножко застопорились.

гую цифру, которая меня поразила: до 65 лет у нас доживает всего 52% мужчин. Из той половины мужчин, которые не доживают до 65 лет, 76% умирают на работе, и 80% внезапно. Как сказал профессор Олег Аполихин, женщины болеют долго, а мужчины умирают внезапно. Поэтому, говоря про женщин, мы должны также помнить о наших мужчинах, которых мы также должны любить и поддерживать.

Итак, 54% женщин, а сколько из них официально трудоустроены? Тоже половина — 52,8%. Теперь давайте спросим сами себя: если каждая вторая женщина официально не трудоустроена, у нас что, каждая вторая подруга не работает? Работает. А как она работает? Вероятно, она трудоустроена в «серую» или в «черную», или как-то еще. Это ее выбор? Я уверена, что нет. Как минимум, она лишается больничного, декретных, различных выплат и льгот. Сейчас, чтобы получить пособие, надо доказать, что ты официально работаешь.

Данные Lenta.ru: 49% вакансий о занятости — это вакансии с дискри-

минацией. Из них: 44% — по возрасту, 30% — по полу.

Но, прежде чем, говорить о совершенствовании законодательства в этом вопросе, мы должны понимать, что у нас есть Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023–2030 годы.

Необходимо создать некую онлайн-платформу, на которой можно было бы проводить консультирование и информирование женщин о своих трудовых правах. Такую платформу надо создать на сайте «Работа в России», который сейчас активно функционирует и предоставляет вакансии.

Как врач считаю, что как карьерный рост, так и участие в жизни страны невозможно для женщин, у которых нет сейчас здоровья. К сожалению, как показывает статистика, 80% женщин, которые входят в роды, не здоровы. Может быть, стоит говорить о женском здоровье, когда девушка поступила в институт? Но только 12% детей, которые заканчивают школу, здоровы. Поэтому давайте посмотрим хотя бы на то, что мы имеем в трудовом законодательстве сейчас. Диспансеризация — мы обязательно

должны осуществлять парламентский контроль за тем, как реализуется тот самый один день диспансеризации и который предоставляется, причем он оплачиваемый.

Как врач говорю, нельзя копить три отпуска за три года. Вот в том году я в отпуск не пошла, в этом не пошла, а в следующем — заболела так, что работать нельзя. Поэто-

му то, что существует возможность перенести отпуск с одного года на другой, — это тоже не о здоровье женщин.

Последний пункт — список мужских профессий. Те профессии, которые запрещены для женщины, и которые мы будем оценивать с точки зрения того, чтоб их, возможно, открыть, мы на них должны смотреть

с точки зрения будущего нашей страны. Не вредно ли это для женщины, как для человека, который носит будущее нашей страны? Не вредно ли это для беременной, которая все-таки работает там до декрета? Не вредно ли это для кормящей матери? Эти и другие вопросы требуют решения, но мы, как законодатели, готовим на это ответы.



**ИННА КИРИЛКИНА,** президент Ассоциации профессионалов ТЭК «Женщины в энергетике»:

— У нас достаточно молодая Ассоциация, до 2020 года мы были таким закрытым клубом успешных женщин в энергетике, который стихийно создали на базе центра СКОЛКОВО. По сути, это был клуб по интересам, где за бокалом шампанского мы решали свои узкие проблемы успешных женщин в энергетике. Потом пришел ковид, и параллельно пришло осознание того, что мы на пороге кадрового кризиса.

В 2021 году мы, по своей инициативе, провели первое исследование гендерного баланса в России (подробнее об исследовании читайте на

стр. 28). Мы пошли двумя путями: официально, — и нас в этом поддержал замминистра энергетики Павел Сорокин, — провели опрос всех системо-образующих энергетических компаний России. Параллельно в соцсетях был запущен опросник ожиданий, чайный женщин, работающих в ТЭК России. Я не говорю, что наше исследование идеально. С точки зрения социологической науки к нему могут быть вопросы. Но результаты интересные.

Когда мы говорим о женщинах в энергетике, мы говорим о 600 тыс. российских женщинах. 25% всех сотрудников ТЭК составляют представительницы прекрасного пола. А дальше самое интересное. До топовых позиций доходит меньше 10%, на средних руководящих — до 20% в лучшем случае, а вот уровень рабочих лошадок — главных специалистов, ведущих специалистов, — 45–49%.

Что мы увидели? Грубо говоря, мы теряем женщин. Если у нас 50% выпускников вузов — девушки, то дальше, до 45 лет — они исчезают, растворяются. Как правило, они остаются на уровне главных специалистов, ведущих специалистов, то есть карьерного роста, как такового, у большинства нет.

Результат опроса также показал, что популярность ТЭКа среди молодежи сейчас составляет 25–28%. Разница из-за того, какая конкретная отрасль — угольная промышлен-

ность, нефтяная, газовая, электроэнергетика. Это очень мало. Изначально в России ТЭК всегда был престижным, куда входили самые умные, продвинутые, талантливые люди. Сейчас молодежь в этом направлении уже не смотрит. Смотрят в IT, в финансы. Почему? Потому что не хотят потратить свою жизнь на пробивание так называемого «стеклянного потолка».

Насчет карьерного роста — почему женщины останавливаются? На первом месте, как показал опрос, стереотипы и ожидания — как женские, так и мужские. На второй позиции — это прерывание карьеры в силу беременности и деторождения. Имеющий место быть штраф за беременность и материнство в ТЭКе выливается не только в дискриминацию по зарплате, но также по карьерному росту.

У женщин, работающих в современном ТЭК России, — я говорю сейчас про представительниц бизнес-девелопмента, проджект-менеджмента в ТЭКе, — к 30–35 годам накапливается колоссальный опыт. У многих из них по два высших образования, знание нескольких языков. Они уже могут конкретно и качественно внести что-то для компании. Но, как правило, дальше происходит рождение ребенка, и такая женщина на три года выходит из карьерной гонки. Перспективы на этот период для нее закрываются. Если она рождает второго ребенка,

перспективы закрываются навсегда. Поэтому девушки, понимая это, откладывают материнство. И здесь мы упираемся в проблему женского здоровья.

Правильно сказали, что мужчины умирают чаще и скоростно. Это правда. В ТЭК — такие грустные истории не редкость. Инфаркт, инсульт — самые распространенные

диагнозы. Но никто не говорит о женском хроническом психологическом стрессе, который к 30 годам выливается в бесплодие.

В настоящее время наша Ассоциация выходит с инициативой проведения совместно с компаниями ТЭК следующего исследования, касающегося корпоративной поддержки материнства. Цель та-

кой работы — попытаться ответить на вопрос — как, с одной стороны, сохранить качественные кадровые ресурсы, которые потенциально важны для отрасли, и при этом, чтобы женщина не отказывалась от материнства, чтоб материнство было счастливым, многократным и способствовало дальнейшему уровню счастья семьи.



**ЕЛЕНА РЕЧКАЛОВА,** генеральный директор сообщества «Женщины в советах директоров»:

— Женскую тему нужно рассматривать, в первую очередь, не как социальный проект, а как источник роста бизнеса и экономики. Можем ли мы пренебрегать ресурсом, благодаря которому инвесторы платят на 19% дороже за компанию? Как вы думаете, что это за ресурс, благодаря которому в компании доход возрастает на 9%, доход от инноваций — на 19%, ROE (то есть прибыль) — на 13%? Этим ресурсом является диверсификация членов советов директоров (СД) и стратегических команд, в том числе и в высших органах власти. Диверсификация — это значит, люди

должны быть разного состава: по полу, возрасту и этнокультурному разнообразию. Сегодня мы говорим о гендерном разнообразии. Причем это не вопрос борьбы за женские права, и не какой-то дискриминации. Это вопрос того, что нам надо рассматривать женщин, как экономический ресурс. Так он рассматривается во всем мире.

У нас экономическая активность женщин на 16% меньше, чем экономическая активность мужчин. И если, по данным Минэкономразвития, повысить экономическую активность женщин всего на 6% (данные 2019 года), то наш ВВП был бы выше, чем в Германии. А если бы мы сделали экономическую активность женщин равной экономической активности мужчин, то ВВП приросло бы до 14%, а это 14 трлн рублей.

Также одним из драйверов и ценным активом мировой экономики является женское предпринимательство. И если экономическая активность в предпринимательстве у женщин будет равная с мужчинами, то мировой ВВП может показать плюс \$5 триллионов.

В настоящее время одним из трендов мировой экономики является устойчивое развитие — ESG (климатическая повестка, социальное и корпоративное управление). Так вот, женский вопрос — это единственная тема, которая присутствует сразу в двух пунктах ESG — это социальный вопрос и корпоративное управление.

Из 189 стран РФ занимает 120 место по гендерному равенству. При том, что по здоровью и по доступности образования Россия находится в первой десятке. У нас действительно просели показатели по экономическому и политическому участию женщин.

А ведь в России женщины более образованы и более квалифицированы, чем мужчины. 63% — это квалифицированный персонал. При этом они получают зарплату на 28% меньше, чем мужчины. Правда, не на одних и тех же позициях. Дело в том, что женщины работают на менее привлекательных с экономической точки зрения должностях, но в момент переговоров женщины заявляют зарплату на 30% меньше. Они считают, что заместитель руководителя — это вершина их карьеры. Мужчины же воспринимают такую должность как промежуточную позицию. Вот и получается, что женщины выдвигают себя на топ-позиции в три раза реже, чем мужчины. В результате, женщин-руководителей у нас реально очень мало. По статистике их 30–40%, но в эту позицию включается главный бухгалтер, которая в России традиционно является женской. В итоге, что мы получаем? Фактически 6 млн семей держатся на одиноких матерях, которые должны финансировать свои семьи. Из них 27% находятся за чертой бедности. Алименты у нас каждый третий не платит. Сред-



ний размер алиментов — 1600 руб. в месяц. В результате, у нас пенсия женщин на 11% меньше, чем пенсия мужчин, и 3/4 малоимущих пенсионеров являются женщины, в том числе потому что они живут дольше.

Эту ситуацию можно поменять только, начиная с верха корпоративных структур. Какая там сейчас ситуация? 60% выпускников вузов — женщины, 20% — руководители малых предприятий, 16–19% — работают в органах государственной власти, женщины в советах директоров — 10%, руководители крупнейших компаний (топ-100) — 7% (для сравнения, в Европе — 34%).

Если сравнивать с позицией женщины в совете директоров с мировыми значениями, то мы видим, что находимся тоже в конце списка. Уже больше, чем в 30 странах введены рекомендации по диверсификации — где-то квоты, где-то рекомендации, где-то просто указание, что необходимо сделать прогресс, и показать, как вы вводите женщин на руководящие позиции. Но хочу

обратить внимание, эти гендерные квоты для того, чтобы избежать группового мышления. Напомню, что причиной кризиса 2008 года был кризис группового мышления.

Сейчас экономические рычаги привлечения женщин в экономику и повышение экономической активности внедряются еще на финансовом уровне. Уже 4 биржи настаивают, чтоб у их участников в СД были женщины. В ЕС с 2026 года вводится обязательная квота в 40% в советах директоров, Лондонская биржа с 1 января этого года не выводит на IPO компании, где нет женщин в СД.

Какова ситуация в этом плане в России? Здесь мы можем констатировать, что у нас существуют стереотипы — как мужские, так и женские (женщины себя не выдвигают); на руководящих позициях женщины не являются социально одобряемой кандидатурой; отсутствуют ролевые модели женщин, которые сочетают в себе как традиционные ценности, так и профессионализм и личностные компетенции; абсолютно отсутствует политика, показываю-

щая, что женский вопрос — это вопрос экономики. У нас совершенно нет программы обучения женщин на стратегическом уровне, которые есть во всем мире.

Чтобы изменить ситуацию, надо вводить женщину на руководящие позиции, готовить их к этому. Если женщина встает на руководящую позицию, то появляется возможность другим женщинам продвигаться, решаются социальные вопросы, по-другому строятся команды. Известно, что компании, которыми руководят женщины, медленней входят в кризис и быстрее из него выходят. Для этого нужна популяризация женского вопроса, как экономического. В кодексе корпоративного управления необходимо подготовить рекомендации о том, что не менее одной женщины (в мире в среднем — 3,5) должны быть в СД.

Мои предложения сводятся к тому, что нам нужно позиционировать другую роль женщины, чтоб сами они понимали, что они профессиональные, уверенные в себе, самодостаточные, заботятся о своей стране и о своей семье.

опережающего развития, специальный экономический режим.

Второй вызов — это рост численности населения. Наш регион — это огромная территория, с большим количеством ресурсов, важным геополитическим расположением, но очень мало людей. И нам критично важно, чтобы на ДВ численность не уменьшалась, а прибавлялась. И в этом тоже важная роль отводится женщинам.

Мы на Дальнем Востоке свои задачи в экономике выполняем, — рост регионального ВВП превышает среднероссийский. Говоря про рост численности, — дальневосточные женщины с этим вызовом также справляются. На ДВ суммарный коэффициент рождаемости — среднее значение детей

на одну женщину — выше среднероссийского. Если на Дальнем Востоке этот показатель — 1,6, то в целом по РФ — 1,5.

Есть несколько цифр, которыми я хотела бы поделиться, раскрывая трудовой героизм женщин Дальнего Востока. Уровень безработицы среди женщин на ДВ ниже, чем уровень безработицы у мужчин, в то время как в целом по РФ — наоборот. Второе — женщины-руководители. Действительно, статистика искажена главными бухгалтерами, но даже в этой искаженной статистике, если в среднем

по России женщины-руководители меньше 50%, то на ДВ — 53%.

Вместе с тем имеет место проблема, которая раньше была обозначена, — она связана с зарплатами. На Дальнем Востоке она ярко выражена. И здесь есть переко среднестатистический, он связан с тем, что у нас много тяжелых отраслей — предприятия горнорудной промышленности, вахтовая работа. Это те риски, которые чаще берут на себя мужчины, уезжая на краткосрочные периоды — то, чего не делают женщины.

Уровень занятости женщин с детьми до 3-х лет на ДВ на 10% выше, чем уровень занятости женщин с детьми в среднем по РФ.

Про инициативы. Необходимо выработать решения для работающих на Дальнем Востоке мам. Чтобы вовлечь женщину в экономику, нужно снять с них определенную нагрузку, связанную именно с работающими мамами. Наш регион — это традиционно пилотная площадка для различных решений. В сфере, связанной с женщинами, мы также готовы выступить пионерами.



**ЭЛЬВИРА НУРГАЛИЕВА,** заместитель генерального директора по социальному развитию Корпорации развития Дальнего Востока и Арктики:

— Про Дальний Восток. У нас есть два масштабных вызова, которые стоят перед регионом. Первый — это рост экономики. Сейчас Дальний Восток (ДВ) — это практически центр России, особенно в текущей геополитической ситуации. Перед нами стоит задача максимально активировать все наши отрасли, нарастить экономику. Для этого на ДВ есть специальные законы, регулирующие особые экономический и инвестиционный режим — это свободный порт Владивосток, территории



**АЛЛА БЛАГОДИР,** заведующая кафедрой трудового права Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА):

— На сегодняшний день 253-я статья Трудового кодекса, о которой в данном случае должна идти речь в связи с заявленной темой этого круглого стола, по мнению юридического сообщества, однозначно отменять нельзя. Те профессии, которые остались в перечне вредных и тяжелых работ (а это работа в сельском хозяйстве с пестицидами и ядохимикатами, литейное производство, подземные работы), естественно, сказываются на здоровье

женщин. Мы не говорим о бизнесе, мы говорим о простых рабочих профессиях. И если девочки 18–20-летние до туда дойдут, то рожать они вряд ли смогут. Что предлагается сделать? Я считаю, что преждевременно 253-ю статью Трудового кодекса отменять. Нужно очень аккуратно проводить специальную оценку условий труда, и очень аккуратно из этого перечня какие-то профессии выводить.

Теперь о Конституции. Российская Федерация — это социальное государство. Бизнес-то, конечно, бизнесом, но государство-то социальное. Поэтому что можно сделать, чтобы увеличить заработную плату женщин? К сожалению, в 2007 году была исключена из Трудового кодекса (ТК) тарифная сетка, то есть убрали минимальный стандарт. Если мы говорим, верните тарифную сетку, то придется вводить и первый разряд — он же минимальный размер оплаты труда. Дальше в зависимости от экономических возможностей государства коэффициенты будут, но это для бюджетной сферы. С другой стороны, у нас в ТК есть часть 2 статьи 9, которая говорит о том, что бизнес не может ухудшать положения, которые предусмотрены в действующем законодательстве. Это значит, что в бизнесе не может быть ниже: если рабочий 5-го разряда, допустим, в каком-нибудь МУПе, то любые ООО

и прочие не могут ниже устанавливать заработную плату.

О вопросе, связанном с собеседованием при приеме на работу. В 1950-е годы при приеме на работу в зарубежных странах бурно развивалась технология, проводимая айтишниками (HR), она на сегодняшний день используется у нас. Но если мы откроем ТК, то мы не увидим там никаких собеседований. Могу лишь обозначить проблему статьи 64 ТК о гарантиях, которые существуют при приеме на работу. Хочу сказать, что эта статья сейчас совершенно не действует. Потому что в ней речь идет о равенстве пола, расы и так далее. Ну, какой нормальный руководитель будет говорить при приеме на работу той же женщине: «Мы тебя не берем, потому что ты рожать будешь»? Он найдет тысячу других причин, причем в ТК ведь написано, что работодатель в письменном виде должен обосновать причину отказа. Хорошо, вопросов нет, он обоснует. Но если такая женщина пойдет в суд, то в суде не будет действовать правило состязательности, женщине придется доказать, что ее при приеме на работу не приняли именно по гендерному принципу. Поэтому 64-я статья в Трудовом кодексе есть, но она не действует. Здесь должны быть задействованы какие-то другие механизмы с учетом мнений юридического и трудового сообщества.