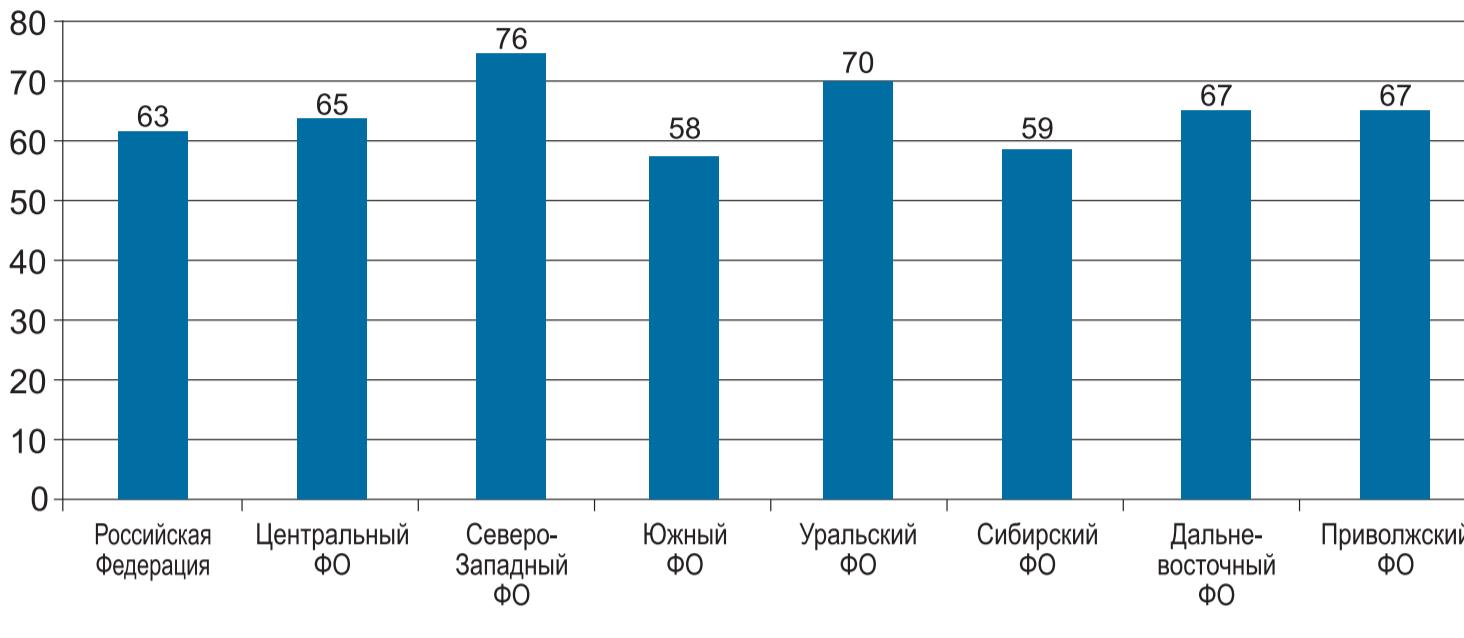


КОНЪЮНКТУРА

Охват дошкольными образовательными учреждениями детей до 6 лет (2013 г.) по федеральным округам, %



Аналитики «АльфаСтрахования» отмечают, что если женщина на момент появления ребёнка уже работала в компании, негативно настроенной к молодым матерям, и, более того, занимала в ней руководящий пост, то декретный отпуск оборачивается для неё потерей управляющей позиции или ранним выходом из декрета.

Разные мнения

Впрочем, некоторые работодатели положительно относятся к сотрудникам, недавно ставшим мамами. Напомним, исследование «АльфаСтрахования» показало, что таких около 40%. Чаще всего в таких компаниях сотрудники получают для ребёнка подарки к праздникам — на Новый год, ко Дню защиты детей и иногда даже на их дни рождения. Так же достаточно часто компании бесплатно распространяют среди сотрудников билеты на детские представления и спектакли. Реже работодатели в ходе опроса заявляли, что оказывают сотрудникам материальную поддержку в виде разовых выплат, беспроцентных потребительских кредитов или помогают на льготных условиях взять ипотеку. 7% предприятий предлагают для детей путёвки в санатории и летние лагеря, 3% имеют полисы добровольного медицинского страхования для детей (во всех этих компаниях сами сотрудники также застрахованы по

программам ДМС). Лишь 2% российских работодателей готовы организовывать или оплачивать детские сады для детей работников, 1% организаций предлагают детям сотрудников посещать языковые курсы.

Дарья Вершинина подтверждает, что нередко работодатели действительно заинтересованы в женщинах с маленькими детьми. «Считается, что такие сотрудницы более ответственно относятся к своей работе, тщательно формируют собственное расписание, не стремятся к повышению в должности из-за своего уязвимого положения и готовы работать за меньшие зарплаты», — констатирует эксперт.

Интересно, что специалисты-практики в области рекрутинга, давшие комментарий «Новому компаньону», не разделяют мнение о существовании тотальной дискриминации молодых матерей в профессиональной сфере. Елена Солодянкина, директор консалтинговой компании PERSONA GRATA, согласна с тем, что работодатели неохотно принимают на работу молодых матерей, понимая, что те будут пользоваться больничными и другими гарантированными, предусмотренными законом. Однако, по её мнению, этапом трудоустройства дискриминация и ограничивается. Если же говорить о выходе на работу после отпуска по уходу за ребёнком и дальнейшей профессиональной деятельности, работодатель уже не так

придирчив. «В последнее время нам не встречались примеры дискриминации по зарплате: на предприятиях уже давно существует чёткая система стимулирования по показателям, и здесь все равны — что молодая мать, что любой другой работник. Что касается продвижения по должности, то повышение, конечно, предложат сотруднику, который работает стабильно и результативно. Молодых матерей действительно продвигают крайне редко, но это связано скорее не с дискриминацией, а с тем, что для них естественно уделять внимание своей семье и ребёнку, а не отдавать себя работе», — констатирует эксперт.

Также Елена Солодянкина отмечает, что кризис внёс свои изменения в отношения между работниками — молодыми мамами и работодателями: «Сейчас и работодатель понимает, что существует «голод» на специалистов разных категорий, особенно в редких отраслях, и работник понимает, что необходимо дорожить предложенными условиями. В том числе мы отмечаем сокращение длительности отпуска по уходу за ребёнком».

Среди практиков существует и кардинально иное мнение, полностью отрицающее факт дискриминации этой категории работников. «Не нужно называть дискриминацией свободный выбор работодателей. На работодателе лежит ответственность за бизнес, и он имеет право выбирать, с кем работать и какие

риски на себя брать. А если у женщины маленький ребёнок, это её выбор и её риски, и не нужно перекладывать их на работодателей. Взрослые люди сами несут ответственность за свои поступки», — заявила руководитель консалтингового агентства, попросившая не называть её имени. По словам собеседницы «Нового компаньона», российское законодательство скорее создаёт предпосылки для дискриминации работодателя, а не работника. «Любой сотрудник может уволиться даже с самого гиперважного для бизнеса участка работы, уведомив всего за две недели, а расстаться с нерадивым сотрудником работодателю так же легко вряд ли удастся», — подчеркнула эксперт.

Фактор роста ВВП

Эксперты «Нового компаньона» отмечают, что доля молодых матерей в совокупной рабочей силе достаточно велика. «В настоящее время в России более 8 млн женщин в возрасте от 20 до 49 лет имеют детей дошкольного возраста. Согласно данным выборочных обследований рабочей силы, проводимых Росстатом, в 2015 году уровень занятости среди этой группы населения составлял 64%, а это более 5 млн человек, то есть почти каждая восьмая женщина, входящая в состав рабочей силы, — мама, имеющая маленького ребёнка», — приводит статистику Елена Базуева.

Нерешённые проблемы с приёмом на работу молодых мам, таким образом, обрачиваются реальными потерями для региональной и федеральной экономики, однако в России рассматривать проблему гендерной дискриминации под таким углом не принято. Зато именно так её видят за рубежом. «Международные эксперты видят в ликвидации гендерной дискриминации при выборе профессии и оплате труда один из факторов современного экономического развития и достижения более высоких темпов и качества экономического роста. Например, согласно исследованиям Всемирного банка, ликвидация гендерной дискриминации на рынке труда может позволить повысить ВВП на величину от 3 до 16%», — отмечает Елена Базуева. По её мнению, в таком подходе кроется не только скрытый резерв развития экономики России и её регионов, но и необходимое условие её устойчивого развития в будущем.

«Фактически женщины с маленькими детьми могут успешно трудиться в любой отрасли, если работодатель идёт им навстречу», — уверена Дарья Вершинина. Например, работа в удалённом режиме или снижение нагрузки (возможно, даже с пропорциональным уменьшением заработной платы) могли бы решить часть проблем. Однако исследование «АльфаСтрахования» показало, что работодатели весьма редко идут на такие шаги. Наталья Комарова отмечает, что наиболее подходящими для молодых матерей будут те отрасли, где нет привязки к жёсткому графику работы в офисе, а также ненормированного рабочего дня, работы в выходные,очных смен: недвижимость, страхование, программирование, интернет-технологии, соцсети и т. д. Эксперт отмечает, что нередко женщины, ешё находясь в декрете на основном месте работы, фактически работают на новом — в одной из этих отраслей.

Охват дошкольными образовательными учреждениями детей до 6 лет в Пермском крае, %

