

КОНЪЮНКТУРА

РИНОК ТРУДА

Штраф за материинство

35% работодателей отказывают в трудоустройстве молодым мамам

Полина Путякова

Треть работодателей открыто заявляют о своём стремлении не брать на работу молодых матерей. Такие данные опубликовал аналитический центр «АльфаСтрахование» по результатам исследования, проведённого в рамках проекта «HR Lab. — Лаборатория HR-инноваций».

Стереотипы положения

Как выяснилось, сообщество крупных российских и западных компаний, работающих в России, разделилось на три неравные части в зависимости от их отношения к сотрудникам, недавно ставшим мамами. Так, о нейтральном отношении заявили 26% работодателей. Треть компаний (35%) признают, что относятся к таким сотрудникам негативно и стараются не брать на работу молодых матерей. Наконец, почти 40% опрошенных организаций относятся к сотрудникам с детьми или молодым семьям в целом положительно.

Молодые матери являются одной из наиболее уязвимых категорий работников. По словам Елены Базуевой, профессора экономического факультета ПГНИУ, специалиста в области гендерной экономики, причиной дискриминации могут стать так называемые стереотипы положения: работодатель воспринимает женщину как менее полезную рабочую силу, поскольку, по его мнению, выполнение материинские обязанности, она становится менее надёжным работником. Как следствие, работодатель минимизирует эти «недостатки» женской рабочей силы, ограничивая приём на работу женщин с маленькими детьми или предлагая им менее квалифицированную и ниже оплачиваемую работу.

«Ключевая проблема, которая возникает при возвращении молодой мамы на работу, — это больничные в связи с болезнями ребёнка. Маленькие дети неиз-

бежно болеют, и это становится серьёзной проблемой для тех работодателей, которые не готовы предоставлять женщинам-работницам возможность совмещать работу в офисе, скажем, с удалённой работой дома», — продолжает Дарья Вершинина, доцент историко-политологического факультета ПГНИУ, руководитель центра гендерных исследований.

Ещё более усложняет ситуацию нехватка детских садов в целом и ясельных групп в частности, говорит Елена Базуева. Согласно данным последних лет, в среднем по России достаточность групп в детских садах для детей в возрасте до шести лет составляет порядка 60%, при этом только в половине из них сохранились ясельные группы. «Интересна такая взаимосвязь: у регионов-аутсайдеров по этому показателю охват не превышает 40% (Карачаево-Черкесская Республика, Республика Тыва, Республика Дагестан, Чеченская Республика, Республика Ингушетия), и в этих же регионах наблюдается один из самых высоких в России уровней гендерной дискриминации», — отмечает эксперт. В Пермском крае по состоянию на 2013 год охват дошкольников образовательными организациями составлял 66%.

Если говорить в целом, исследования фиксируют претензии работодателей к женщинам с маленькими детьми в вопросах производительности труда. Однако в реальности эффективность работы сотрудника в меньшей степени зависит от наличия маленького ребёнка, уверена Наталья Комарова, директор



кадрового консалтингового агентства «КАМА-Центр». По её мнению, более важную роль играют мотивация и уровень компетенций.

Несмотря на это, российская практика складывается не в пользу молодых мам. «Следует упомянуть так называемый «штраф за материинство». Заработная плата женщин-матерей ниже на

4,7% только по причине того, что они становятся матерями. В то же время у мужчин, напротив, существует «премия за отцовство», которая увеличивает их заработки в случае появления ребёнка в среднем на 17,3%. Такое поведение работодателя, несомненно, является дискриминационным», — заключает Елена Базуева.

Охват дошкольными образовательными учреждениями детей до 6 лет (2013 г.) в Приволжском федеральном округе, %

