

Наталья КОРОТАЕВА

Дискриминация или естественный отбор?



Так уж повелось, что в нашей действительности любые профессиональные отношения имеют как минимум две стороны — официальную и реальную. Независимо от того, что написано в трудовом договоре, на суть и качество профессиональных контактов влияют в первую очередь личные качества сторон и простые человеческие договоренности. К счастью или к сожалению, компании, в которых содержание трудового договора фиксирует реальные правила игры, встречаются не часто. И дело совсем даже не в «серой» зарплате либо еще в каких-нибудь «играх в прятки» с государством. А в том, что если в семье любви нет, то никакие брачные контракты не спасут.

Кого-то, может, и смутит такое сравнение: работа для многих изначально является браком по расчету и никакой любви не подразумевает. Но если приглядеться внимательнее, то в отношениях руководителя и работника гораздо больше человеческого, чем можно себе представить. Параллелей немало: тут и любовь, и расчет, и брачный контракт (об остальном умолчу).

И проявляться человеческие отношения начинают уже на стадии подбора сотрудника. Ни для кого не секрет: беременную женщину никто на работу не возьмет (случаи знакомств и государственных служащих рассматривать не будем). И если кого-то этот факт до сих пор смущает, попробуйте выйти за рамки привычного видения. Казалось бы, что страшного в том, чтобы взять на работу беременную? Декретный отпуск и отпуск по уходу за ребенком все равно оплачиваются из Фонда соцзащиты. Так мыслят многие, и на первый взгляд их точка зрения не лишена оснований. Так чего же на самом деле опасаются руководители?

Потерять доходы. И не надо обвинять никого в корысти. Любая коммерческая организация создается с целью заработать деньги. Независимо от наличия либо отсутствия высоких целей, если бизнес не приносит прибыли, то это уже не бизнес, а что-то другое. Поэтому нет ничего удивительного в том, что собственник взвешивает свои решения с точки зрения выгоды. Простой работник не всегда задумывается над тем, что предпринимательство — это не только «бешеные бабки», но и большая ответственность. Вхождение в бизнес уже само по себе требует от владельца регулярных финансовых выплат государственным инстанциям, арендодателям и даже собственным работникам независимо от получаемой прибыли.

Если работникам не нравится, что, качественно отработав, они не получают заслуженного вознаграждения, потому что в целом дела фирмы идут не очень, то вполне естественно, что и руководитель мыслит так же: он делает свое дело и хочет получать запланированную отдачу. Это значит, что у руководителя есть определенные ожидания от того минимума, который он заработает, вкладывая ресурсы в рабочие места, подбор, обучение сотрудников и их заработную плату. И это вполне логично.

Большинство из нас поступит так же, даже не становясь на его место. Какую няню вы выберете для

своего ребенка при прочих равных: ту, что абсолютно свободна, или ту, на попечении которой больной родственник?

На самом деле не все задумываются над тем, в какую сумму обходится компании поиск нового сотрудника. Даже если компания подбирает персонал своими силами, каждая новая вакансия — это как минимум скрытые расходы: оплачиваемое время рекрутера и потенциального руководителя сотрудника, платные объявления в газетах или бесконечное промывание песка в поиске бриллиантов — достойных внимания резюме.

То, что подбор персонала — дело легкое, кажется только тому, кто этим никогда не занимался (отдел кадров большинства бюджетных организаций, чья задача — посмотреть на диплом и трудовую книжку, не в счет). Чем выше и уникальнее должность, тем больше усилий надо затратить на поиск нужного человека (конечно, если мы говорим о подборе действительно подходящего для компании сотрудника, а не о формальном закрытии вакансии). Чем выше по своим качествам и способностям кандидат, тем меньше вероятность, что он согласится на временную работу. И тут снова работодателю нужно применить дополнительные усилия: либо убедить пока еще малознамого человека в том, что позже его переведут на другую должность, либо открыть дополнительную ставку. Последнее не всегда возможно с правовой точки зрения, да и вообще часто ставит руководителя в очередной тупик, заставляя менять установленные порядки ради нового, еще не проявившего себя человека.



При каких условиях вы пошли бы в декретный отпуск?

Василий АГАФОНОВ, HR-менеджер:

— Кто-то из мужчин пошутил, что пошел бы в декретный, если бы смог кормить младенца грудью. На самом деле далеко не у всех женщин молоко бывает, но они сидят в декретном. Если честно, то среди моих знакомых я о таком не слышал — всегда женщины брали декретный отпуск. Видимо, в нашей стране такая уж судьба у женщин. Но если пофантазировать, при каких условиях я пошел бы в декретный, то первое, что приходит в голову, — если бы моя жена получала намного больше меня. Второе — если бы у моей жены не было никакого желания сидеть с ребенком. Да-да, такое тоже бывает. А я детей люблю, к тому же хозяйственный.

Но месяцы подбора — это полбеды. В настоящее время в любой компании необходимо постоянное обучение персонала. Не знаю, как с рабочими, но «белые воротнички» адаптируются в зависимости от должности от месяца до года. То есть если работодатель получит «временного» работника в виде женщины, ушедшей в декрет в первый год работы, его потери налицо. А если учесть, что беременная сотрудница обычно берет больничные, не имеет возможности выполнять свои обязанности в полном объеме, то рассуждать о том, что работодатель ничего не теряет, уже не станешь.

Очередная задачка — что делать с временным работником после возвращения основного — не для слабаков. Формально, если его брали на время декретного отпуска, никто никому ничего не должен. Но если человек подобран и обучен, сработался с коллективом, то такого сотрудника отпускать как минимум невыгодно, а то и по-человечески жалко. Да и сам сотрудник часто в душе надеется, что ему найдется место в команде. Бывает и наоборот — когда не устраивает уже основной работник. Мало того, что работа за три года могла сильно измениться, а знания устареть, так он еще может быть слабее в целом по профессиональным качествам. И это уже новая головоломка — как вежливо расстаться с сотрудником. Потому как законодательство защищает отдельного человека от противоправных действий, но не бизнес от непрофессионализма. Практика показывает, что чем выше уровень человека, тем больше вероятность с ним договориться. В инспекцию по труду, как правило, больше склонны обращаться уборщицы, чем менеджеры.

Рассмотрим вариант, когда молодую женщину часто не берут на работу из-за опасений, что она уйдет в декрет. Неоднократно сталкивалась с предубеждениями на этот счет не только как зйчар, но и как соискатель. Молодые женщины порой даже не подозревают, как часто за формальной причиной отказа стоит страх перед их возможной беременностью. Некоторые кандидаты считают необходимым что-нибудь придумать, чтобы обхитрить работодателя. Но поскольку в своих намерениях завести ребенка обычно никто не признается, то просчитать, кто попадет под подозрение, очень сложно. По собственному опыту могу сказать, что опасаются потенциальных декретных отпусков обычно работодатели-мужчины (если рассматривать уровень руководителей организации). Знакомые директрисы сами рожали, практически не отходя «от станка», и совсем не в том возрасте, когда предписано стереотипами. Видимо, поэтому ни от одной из них я подобных аргументов не слышала. Женщины — руководители среднего звена чаще (причем бессознательно) занимают зависимую позицию и транслируют мнение босса.

Что вы думаете об эффективности беременных коллег в компании?



Самым главным «врагом» потенциальной декретницы можно назвать мужчину-директора. Чаще всего под его опасения попадают молодые девушки после института («Скоро выйдет замуж...»), замужние и бездетные, особенно ближе к 30, незамужние после 30 («Поезд уходит, очень велика вероятность»). Как же не попасть под подозрение? Ответ прост: иметь как минимум одного ребенка, лучше — двух.

Получается, что любая из нас может попасть под стереотипный взгляд работодателя. Значит ли это, что шансов нет?

Нет, конечно. Замуж теперь многие не спешат выходить лет до 30, бездетные пары — тоже распространенное явление. Секрет в том, что фактор потенциального декрета играет роль в случае наличия выбора. То есть если на должность офис-менеджера есть несколько достойных претенденток, то при прочих равных с большей вероятностью выберут отстрелявшуюся. В целом можно сказать, что чем выше

требования к должности, тем больше шансов, что вас будут оценивать по профессионализму, а не по опасениям. То есть если вы уникальный работник, выше на голову любого претендента, то о вашем потенциальном декрете могут даже не подумать. Хотя для этого не обязательно быть суперработником. Достаточно, чтобы после собеседования с вами у потенциального руководителя осталось мнение только о вашем профессионализме, а не о вашей женственности.

Чаще всего ключевую роль в судьбе кандидата — потенциальной декретницы — играет менеджер по персоналу, представляющий кандидата руководителю. Многие директора «рубят» кандидатов по резюме и формальным данным, не глядя на профессионализм (вот вам одна из причин не распространяться по поводу своего семейного положения до того, как вы зарекомендовали себя в качестве профессионала). В такой ситуации судьба кандидата (а иногда и вакансии) всецело зависит от того, как себя проявил кандидат в беседе с рекрутером, а также от способности рекрутера донести это впечатление до руководителя. Как правило, после общения с профессионалом директор и не вспоминает про свои опасения. Хотя все это никак не влияет на реальные сроки ухода работницы в декрет. История знает немало примеров, когда жизнь наказывала привередливых работодателей. Нередко в скором времени после приема на работу обзаводятся детьми те, от кого этого никак не ждали: 40-летняя женщина с двумя детьми или та, которая честно и искренне признавалась в невозможности иметь детей.

Формально никто не может отказать женщине в приеме на работу по причине ее беременности. А отказать по причине возможной беременности — тем более. Именно поэтому вам никогда не сообщат об истинной причине отказа прямым текстом. Но стоит ли обвинять кого-то в дискриминации только потому, что руководитель — такой же человек и ищет лучшего для себя и своей компании, ведь большинство из нас стремится к тому же? ■

