

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПРОВЕДЕНИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ:**

**«Трудовые стратегии матерей в отпуске по уходу за ребенком:
драйверы и барьеры»**

Исполнитель: Исследовательская команда «СоцБюро»
(РУДН)

в лице:

Гудкова Яна
Мисяутова Елизавета
Тумакова Аглая
Бочарникова Ольга
Мурзинов Лев
Цимбал Мария
Старовойтова Мария
Павлова Ульяна
Тупикова Вера

Заказчик: АНО «Будь собой» (Селфмама)

Исследование проведено в рамках конкурса Research Got Talent 2024.

**Москва
2024**

Оглавление

Оглавление

Оглавление	2
ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ	3
ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ	9
РЕЗУЛЬТАТЫ	11
Часть 1. Онлайн-исследование на базе панели ОМІ	11
Описание методологии и процедуры	11
Общие характеристики выборки	11
<i>Блок 1. Работающие мамы: мотивация и возникающие трудности</i>	12
<i>Блок 2. Неработающие мамы: перспективы выхода из ОУР</i>	20
<i>Блок 3. Помощь семьи в вопросах ухода за ребенком</i>	25
<i>Блок 4. Профессиональные стратегии</i>	30
<i>Блок 5. Осведомленность о существующих программах поддержки</i>	34
<i>Блок 6. Ценностные ориентиры</i>	38
Выводы	41
Часть 2. Групповые интервью	43
Описание методологии и процедуры	43
Анализ результатов	43
Выводы	53
РЕКОМЕНДАЦИИ	55
ИСТОЧНИКИ	57
ПРИЛОЖЕНИЕ	59
Приложение 1. Анкета количественного опроса	59
Приложение 2. Линейные распределения опроса на базе панели ОМІ	69
Приложение 3. Транскрипты групповых интервью	81

ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧЕСКАЯ ОСНОВА ИССЛЕДОВАНИЯ

«Совмещение материнства и профессиональной деятельности: обзор эмпирических исследований»

Тематика совмещения роли матери и карьеристки в социологических исследованиях стала актуальна с увеличением доли женщин на рынке труда. В связи с расширением количества социальных статусов женщин в современном мире остро встает вопрос о том, как сбалансировать между семейную и рабочую сферы, обе из которых требуют особого внимания. Если в рабочей сфере, как правило, оценка женщины как сотрудника поддается некоторой объективной оценке с точки зрения анализа выполненного объема работы, достижения показателей КРІ и соответствия другим формальным требованиям организации, то оценка женщины как матери является, неформальным процессом.

Сегодня в России активно распространяются принципы «интенсивного материнства» (*intensive mothering*)¹. Идея «интенсивного материнства» зародилась в западных странах в 90-х годах XX века. Такие принципы утверждают финансово, физически и морально трудоемкие методы воспитания детей, в основе которых сосредоточена идея о стремлении создать комфортную среду для развития ребенка. Хорошими родителями в парадигме интенсивного материнства являются те, кто ставит интересы ребенка на первое место, инвестируя ресурсы в воспитание детей.

Также в России распространяется концепция партнерского типа семьи, которая приходит на смену патриархальному укладу. В соответствии с ней, обязанности между супругами, в том числе зарабатывание денег, бытовые дела, уход за детьми, должны распределяться поровну. Однако мужчины сегодня не готовы делить родительские обязанности поровну в первые годы жизни ребенка. По результатам исследования Аналитического центра НАФИ², проведенного осенью 2020 года, всего 13% опрошенных согласны с высказыванием, что декретный отпуск должны брать оба супруга поровну либо только отец ребенка. Чаще всего такой точки зрения придерживаются мужчины в возрасте 18-34 года и мужчины-представители рабочих профессий. Схожие данные отражены в исследовании Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС³ – 70% мужчин считают, что женщины должны как

¹ Hays S. (1998). *The Cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven: Yale University Press.

² Женское дело: мужчины в России не хотят брать декретный отпуск. Аналитический центр НАФИ, Социальное развитие. URL: <https://nafir.ru/analytics/zhenskoe-delo-muzhchiny-v-rossii-ne-khotyat-brat-dekretnyi-otpusk/>

³ Опрос показал отношение российских мужчин к женщинам в декрете. – РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20180730/1525558931.html>

можно позже выходить на работу из декретного отпуска, чтобы посвящать больше времени семье. Среди женщин с высказыванием согласились 64%.

Тем не менее, стандарты к женщине как сотруднице после декрета остаются, как правило, на «додекретном» уровне с небольшими корректировками. В июне 2021 года были опубликованы результаты исследования консалтингового агентства Kontakt InterSearch Russia с целью изучения отношения работодателей к декретному отпуску⁴. В экспертном опросе приняло участие 467 HR-директоров российских компаний из разных сфер.

Более половины экспертов (62%) отметило, что большинство сотрудниц продолжает работу в период отпуска по уходу за ребенком, преимущественно – в part-time режиме в дистанционном формате. Половина работниц (50%) проводит в декретном отпуске менее 2 лет. Эксперты также декларируют низкий уровень возвращения сотрудниц из декрета в компанию – только в 17% всех сотрудниц, ушедших в длительный отпуск, приходят обратно на свое место работы.

Комментируя то, как устроен процесс выхода сотрудниц в компанию после декрета, 44% работодателей предлагают сотрудницам выбирать удобный график работы, 7% организаций имеют специальные программы наставничества, 4% – проводят тренинги для адаптации работниц после отпуска по уходу за ребенком. Более половины опрошенных (56%) отметили, что специальных мер поддержки для сотрудниц, которые возвращаются из декрета, не предусмотрено.

Время на восстановление компетенций — одна из частных трудностей, с которыми сталкиваются работодатели при работе с сотрудницами, вышедшими из декрета (см. рис. 1).

Рисунок 1. Трудности, с которыми сталкиваются работодатели при работе с женщинами, вышедшими из декретного отпуска



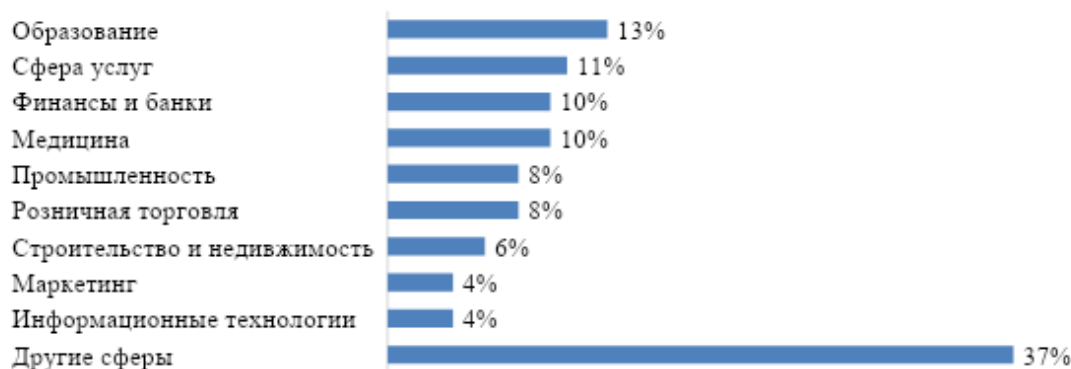
⁴ Исследование: почему в большинстве случаев женщины работают во время декрета. – Forbes Woman. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/431311-issledovanie-pochemu-v-bolshinstve-sluchaev-zhenshchiny-rabotayut-vo-vremya-dekreta>

Источник: Исследование: почему в большинстве случаев женщины работают во время декрета. – Forbes Woman. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/431311-issledovanie-pochemu-v-bolshinstve-sluchaev-zhenshchiny-rabotayut-vo-vremya>

Исследование SelfMama 2018 г. показало наличие нарушенной коммуникации между сотрудницами с маленькими детьми и работодателем. У 20% опрошенных женщин коммуникация с работодателем отсутствует полностью. При этом с теми, с кем работодатель поддерживал связь во время их отпуска по уходу за ребенком, $\frac{3}{4}$ опрошенных вернулись на прежнее место работы.

Ощущения от перспектив декрета в сознании россиянок носят двоякий характер, что отражают данные исследования сервиса «Зарплата.ру»⁵, проведенного с 16 по 22 января 2022 года. В опросе приняли участие 1680 респонденток в возрасте 18-44 года (см. рис. 2).

Рисунок 2. Распределение опрошенных по сферам деятельности



Источник: Опрос: большинство женщин в России уверены, что декрет не грозит потерей работы. Мел. URL: <https://mel.fm/novosti/8920745-opros-bolshinstvo-rossiyanok-schitayut-cto-dekret-ne-grozit-poterey-raboty>

Две трети россиянок не испытывают опасений по поводу потери работы в период декретного отпуска. Однако половина опрошенных боится финансовой нестабильности в период отпуска по уходу за ребенком – на это в том числе влияет устройство системы выплат матерям в период декрета. В качестве других возможных последствий выхода в декрет, которые вызывают опасения у респонденток, были отмечены следующие. По данным исследования, такие опасения универсальны для сотрудниц практически любых сфер:

- утрата опыта и квалификации (6,8%);
- замена сотрудницы в декрете на более перспективного работника (5,8%);
- «разрушение карьеры» (3,9%);

⁵ Опрос: большинство женщин в России уверены, что декрет не грозит потерей работы. Мел. URL: <https://mel.fm/novosti/8920745-opros-bolshinstvo-rossiyanok-schitayut-cto-dekret-ne-grozit-poterey-raboty>

- проблемы с начальством (2,9%).

В период с 22 марта по 6 апреля было проведено совместное исследование hh.ru и центра «Сберуниверситет»⁶. Исследование проходило среди российских соискательниц в возрасте от 25 до 44 лет, которые на момент опроса находились в отпуске по уходу за ребенком или вышли из него. Всего в опросе приняло участие 725 респонденток.

По данным исследования 64% респонденток в период декрета проходили образовательные курсы (см. рис. 3).

Рисунок 3. Причины, по которым респондентки переобучались в период декретного отпуска



Источник: 64% женщин в декрете готовятся сменить профессию, почти треть изучают информационные технологии и языки программирования. – Сберуниверситет, Новости. URL: <https://sberuniversity.ru/press-center/35914/>

Также авторы исследования изучили основные направления, которым отдают предпочтение соискательницы в период декрета. Были выделены следующие топ-5 направлений обучения по итогам исследования:

- Информационные технологии, языки программирования (26%);
- Экономика, финансы, управление организацией (20%);
- Психология, социология (15%);
- Копирайтинг, редакторская деятельность, SMM (15%);
- Управление персоналом, лидерство (10%).

⁶ 64% женщин в декрете готовятся сменить профессию, почти треть изучают информационные технологии и языки программирования. – Сберуниверситет, Новости. URL: <https://sberuniversity.ru/press-center/35914/>

Три четверти респонденток (75%), прошедших переобучение в период декрета, отдавали предпочтение онлайн-формату, в то время как каждая пятая (19%) посещала занятия по переподготовке очно.

Планы относительно выхода из декретного отпуска распределились практически поровну: 32% респонденток после выхода из декрета начали искать новое место работы по профилю, приобретенному в период переобучения в декрете; 30% – вернулись на прежнее место работы; 28% – ищут работу по специальности, которую получили до выхода в отпуск по уходу за ребенком.

За последние три десятилетия, по данным ВЦИОМ, взгляд российского общества на приоритеты женщин сильно изменился. Сегодня около четверти россиян считают, что для современной женщины семья важнее всего (26%), в 1990 г. так думали в два раза чаще, больше половины наших сограждан (56%). В наши дни фокус сместился в пользу равенства приоритетов для женщин и семьи, и работы – 53% (1990 г. – 35%). Гораздо чаще мы стали говорить и о том, что работа становится для женщин важнее семьи (2024 г. – 14%, 1990 г. – 4%)⁷.

Про семейное положение и наличие детей (или планы на них) спрашивают уже на этапе приема на работу. Для 48% опрошенных россиян такие вопросы кажутся странными и неподходящими (по данным Работа.ру и СберПодбор [8]⁸). Опыт Китая показывает, что некоторые работодатели просят соискательниц пройти тест на беременность на этапе собеседования [9]⁹.

В условиях прогрессивной рыночной экономики социальные стандарты к женщине как матери выросли на предельно высокий уровень. Совокупность различных факторов приводит к тому, что эффективно совмещать карьеру и материнство становится очень трудно. С одной стороны, работодатель требует максимальной отдачи и мгновенной адаптации к условиям работы после отпуска по уходу за ребенком, с другой – мнение о женщине как основном родителе, на котором лежит ответственность за активное воспитание ребенка в первые годы жизни, остается приоритетным на сегодняшний день.

⁷ ВЦИОМ: Современная женщина: между работой и семьей. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/sovremennaja-zhenshchina-mezhdu-rabotoi-i-semei>

⁸ RT: Россияне назвали самые странные вопросы на собеседовании. URL: <https://russian.rt.com/russia/news/1325055-sobesedovanie-strannye-voprosy>

⁹ Российская газета: Работодателям запретили требовать у китайок тест на беременность. URL: <https://rg.ru/2019/02/23/rabotodateli-am-zapretili-trebovat-u-kitaiianok-test-na-beremennost.html>

ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

Вопрос совмещения материнства и работы стоит в обществе остро. С одной стороны — ценность семьи и материнства является приоритетной для россиян, с другой — от современной мамы требуется быть успешной и реализовывать себя на профессиональном пути. Но, как показывает практика, условия для совмещения этих двух сфер часто отсутствуют. Работодатели не всегда идут на уступки и часто не готовы мириться с трудностями, которые возникают у матерей с маленькими детьми.

Матери, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (ОУР), часто сталкиваются с множеством трудностей, которые могут затруднять их возврат к профессиональной деятельности. Эти сложности могут включать в себя недостаток информации о возможности гибкой работы, отсутствие поддержки со стороны работодателей и проблемы с поддержанием профессиональных навыков во время декрета.

Кроме того, многие работодатели не имеют четкой стратегии взаимодействия с сотрудницами, находящимися в декрете, что может приводить к низкой вовлеченности матерей в рабочие процессы. Важно учитывать, что некоторые женщины могут испытывать страх перед возвращением на работу, так как у них может отсутствовать уверенность в своих профессиональных навыках после длительного перерыва.

В данной ситуации возникает необходимость в исследовании трудовых стратегий матерей в ОУР, чтобы понять, как можно улучшить их опыт и подготовить к возвращению на рабочие места.

Исследовательская цель: изучить трудовые стратегии матерей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (ОУР)

Управленческая цель: разработать программные предложения для работодателей, помогающие женщинам в декретном отпуске (поддержка женщин в декрете, постепенное вовлечение в работу, коммуникация с сотрудницей на период ОУР)

Задачи:

1. Выявить наиболее предпочтительные трудовые стратегии женщин, находящихся в ОУР.
2. Изучить барьеры и драйверы трудовых стратегий матерей.
3. Выявить возможные способы вовлечения матерей из ОУР на работу.

Гипотеза: Неработающие мамы в ОУР, желающие выйти на работу – наиболее распространенная трудовая стратегия.

Методы:

- Количественный опрос на базе панели ОМІ.
- Групповые интервью.

Партнеры: ОМІ (панель респондентов), Oprossio (конструктор анкеты и сбор данных).

Процедура проведения:

- Количественный опрос на базе панели ОМІ:

Опрашиваются женщины в ОУР или работающие, с одним или несколькими детьми младше 3-х лет. Выборочная совокупность (ВС): 690 женщин в ОУР (при доверительной вероятности 99%, доверительном интервале $\pm 5\%$). ВС рассчитана на основании данных ФСГС (Росстат)¹⁰ по состоянию на 4 кв. 2023 г. Метод отбора респондентов: квотная выборка по интернет-панели.

- Групповые интервью:

Опрашиваются не работающие женщины, находящиеся в ОУР, с одним или несколькими детьми младше 3-х лет. Проведение 2-ух групповых интервью в онлайн формате на платформе Яндекс.Телемост.

Предполагаемые факторы, влияющие на выбор трудовой стратегии:

1. Доход (общий на семью в мес.)
2. Тип жилья
3. Сфера деятельности
4. Тип семьи
5. Образование
6. Формат, тип занятости
7. Тип населенного пункта
8. Количество и возраст детей

¹⁰ ЕМИСС: Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59531>

РЕЗУЛЬТАТЫ

Часть 1. Онлайн-исследование на базе панели ОМІ

Описание методологии и процедуры

Опрос проходил с 20 по 26 июня 2024 г. на базе онлайн-панели ОМІ. Анкета была реализована на платформе Oprossio (конструктор анкеты, сбор данных). Анализ данных осуществлялся через программы IBM SPSS Statistics 27.0.1, MS Excel.

Анкета состояла из семи тематических блока, а также из скринирующих вопросов и вопросов о социально-демографических параметрах (см. приложение 1):

- работа;
- декрет;
- эффективность существующих программ поддержки;
- информационная осведомленность;
- смена профессии;
- семья;
- ценности.

Общие характеристики выборки

Опрос на базе панели ОМІ завершили 691 человек. Выборочная совокупность составила 690 человек. Выборочная совокупность (ВС): 690 женщин в ОУР (при доверительной вероятности 99%, доверительном интервале $\pm 5\%$). ВС рассчитана на основании данных ФСГС (Росстат)[1] по состоянию на 4 кв. 2023 г. После ремонта выборки было отобрано 661 наблюдение (см. табл. 1).

Таблица 1. Численность женщин по федеральным округам, находящихся в отпуске по уходу за ребенком (IV кв. 2023, чел.)

Федеральные округа	Ген. совокупность	Выборочная совокупность	Собрано факт. (после ремонта)
РФ (всего)	1 101 307	690	661
ЦФО без Мск	179 983	109	107
МСК	122 420	74	67
СЗФО без Спб	57 327	35	33
СПБ	44 571	27	27
ЮФО	104 902	63	60

СКФО*	61 435	50	47
ПФО	230 177	139	135
УФО	111 866	68	66
СФО	125 113	76	73
ДФО*	63 513	50	46

* В данных регионах выборочная совокупность увеличена авторами исследования с целью получения более точных результатов.

Респондентки в ходе опроса и дальнейшего анализа были поделены на тех, кто уже вышел на работу, т.е. досрочно завершил ОУР, и тех, кто еще находится в декрете. Среди работающих мам завершили опрос 86 респонденток (13% от общего числа опрошенных), среди находящихся в декрете — 575 респонденток (87%).

Блок 1. Работающие мамы: мотивация и возникающие трудности

На вопрос блока отвечали 86 респонденток (13% от общего числа опрошенных), которые имеют детей или одного ребенка до 3-ех лет и вышли на работу до окончания срока ОУР.

Когда мамы выходят из декрета?

Среди работающих суммарно более 70% женщин выходили на работу, когда ребёнку был хотя бы год (31,4% в 1-1,5 года и 39,5% в 1,5- 3 года). 30% суммарно вышли на работу в более раннем возрасте — примерно по 10% на возрастную группу ребёнка (до 2 мес, до полугода и до года).

При этом женщины в старшей возрастной группе женщины стремились выйти на работу позже (44% вышли на работу в период, когда ребёнку было более полутора лет). Женщины в возрасте 25-34 чаще других выходили из ОУР, когда ребёнку было менее 2 месяцев (14%), а среди младшей возрастной группы 18-24 года в таком возрасте не вышла из отпуска по уходу за ребёнком ни одна женщина.

С повышением уровня образования повышается и срок в ОУР: женщины со средним специальным образованием и выше выходят на работу либо когда ребёнку уже больше полутора лет (47% со средним профессиональным и 45% с одним высшим образованием) или же более года (50% с незаконченным высшим и 40% с двумя и более высшими образованиями).

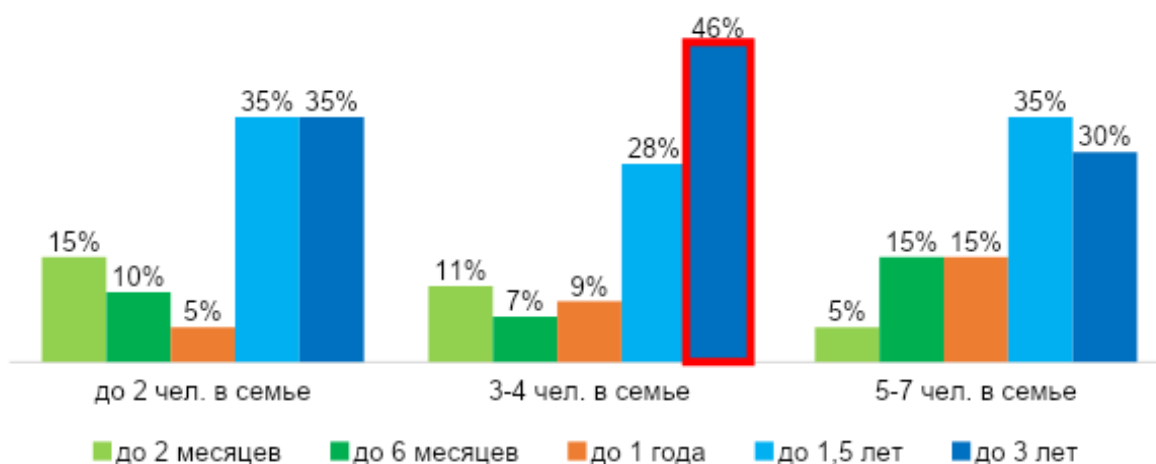
Что же касается должности на месте работы, руководители предпочитают выходить из декрета, когда ребёнку исполнилось 1,5-3 года, а специалисты, менеджеры и рабочие в более 40% случаев – когда ребёнку уже было 1,5 лет (42%, 50% и 41% соответственно занимаемой должности).

В то же время женщины с общим доходом семьи ниже 50 тысяч в месяц выходят из декрета чуть раньше — когда ребёнку ещё нет полутора лет (36% для женщин с общим доходом ниже 30 тыс. р. и 50% для женщин с общим доходом 30-50 тыс. р.), в то время, как женщины с доходом от 50 тыс. р. до 150 тыс. р. выходили из декрета до того, как ребёнку исполнилось три года. Это справедливо и для женщин с доходом от 150 до 250 тыс. р. с той разницей, что эта группа предпочитала выйти из декрета, когда ребёнку более полутора лет, в 80% случаев.

Что касается жилищной сферы, чаще всего позднее выходят на работу женщины, проживающие с родственниками (60% вышли, когда ребёнку не было трёх лет). Женщины, живущие в своём или съёмном жилье также предпочитают выходить на работу, когда ребёнок старше полутора лет, хотя женщины снимающие жильё, делают это чаще (47% против 36% среди тех, кто живёт в своей квартире или доме).

Количество членов семьи может как увеличивать, так и уменьшать окно возможностей. Женщины, в чьих семьях помимо них до 2 чел. чаще готовы выходить раньше, чем те, кто проживает в семье из 3 чел. и более. При этом те, у кого в семье 3-4 чел., чаще заявляют, что вышли на работу, когда ребёнку было в промежутке от 1,5 до 3 лет (46%) (см. рис. 4).

Рисунок 4. Когда Вы вышли на работу, ребенку было: (один ответ, полукруглый)? (отвечали только работающие – 13%)



Схожее распределение и по количеству детей: в семьях с одним ребёнком респондентки в 34% случаев выходили из отпуска, когда ему было хотя бы 1,5 лет, затем, респондентки с двумя детьми в 43% случаев выходили из ОУР в возрасте ребёнка 1,5-3 лет, а если детей трое, то до 1,5 лет после родов.

Причины досрочного выхода из ОУР

Финансовая необходимость – первичная причина досрочного выхода на работу: ее назвали около двух третей респонденток (62%). На втором месте – «работа не препятствовала уходу за ребенком» (31%), на третьем – «появилась дополнительная помощь (родственники, няня) по уходу за ребёнком» (17%) (см. рис. 5).

Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос: «Почему Вы вышли раньше окончания декрета?» (любое кол-во ответов, полуоткрытый) (отвечали только работающие – 13%)¹¹



Среди респонденток от 25 до 45 лет финансовая необходимость также осталась наиболее популярным вариантом ответа (66% и 64% соответственно), однако, для мам младше финансы оказались на втором месте, а самой популярной причиной выхода на работу стал вариант «работа не препятствовала уходу за ребенком».

Необходимость дополнительного заработка стала основной причиной выхода из ОУР раньше срока также для женщин со всеми уровнями образования, кроме среднего. Для этой группы вариант «работа не препятствовала уходу за ребенком» стал наиболее часто выбираемым. Для женщин с неоконченным высшим этот вариант на втором месте.

¹¹ сумма > 100% т.к. возможен выбор нескольких вариантов ответов

Распределение по доходам на семью демонстрирует, что почти для всех уровней дохода на домохозяйство «финансовая необходимость» стала наиболее весомой причиной для выхода из ОУР раньше срока, за исключением тех, чей доход превышает 250 тыс. р. в месяц. Эта группа респонденток наиболее весомым фактором выхода из ОУР назвала отсутствие самореализации на работе. Те, чей доход составляет от 30-50 тыс. руб., от 100-250 тыс. руб. также отметили, что работа и уход за ребёнком не являются для них взаимоисключающими. Это, однако, вероятнее всего связано с характером занятости, а не непосредственно с финансовым положением. Те, кто указали доход 75-100 тыс. руб. также часто отмечали, что вернуться на работу появилась возможность благодаря наличию помощи со стороны (40%).

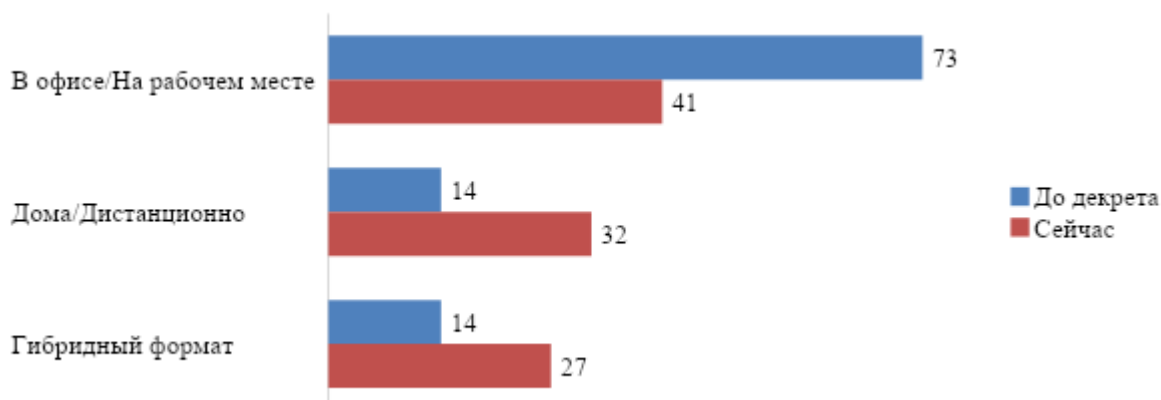
Распределение по типу населённого пункта демонстрирует, что проблемы с финансами наименее остро стоят в городах с населением 100-500 тыс. чел.: здесь женщины чаще выбирают причиной выхода из ОУР возможность беспрепятственно совмещать её с уходом за ребёнком (50%)

В Москве на первом месте по частоте выбора причин стоит финансовая необходимость, а вот в Санкт-Петербурге этот вариант ответа занимает только второе место, наравне с тягой к самореализации. Первое же место занимает возможность совмещения ОУР с работой. Такая же ситуация наблюдается в ЦФО без учёта Москвы и СЗФО без учёта Санкт-Петербурга.

Формат работы: до и после декрета

Более 70% респонденток работали в офисе очно до декрета (73% выбрали вариант «в офисе/на рабочем месте»), однако после родов эта ситуация изменилась: теперь в офисе работает 41% респонденток, а количество тех, кто работает удалённо, выросло более, чем в два раза (с 14% до 32%). Количество тех, кто работает в гибридном формате, также увеличилось вдвое (с 14% до 27%) (см. рис. 6).

Рисунок 6. Распределение ответов на вопрос: «В каком формате Вы работали до декрета и работаете сейчас?» (отвечали только работающие - 13%)



Причём, если до ОУР процент работающих очно был прямо пропорционален возрасту, то во время работы в ОУР всё диаметрально противоположно: 63% молодых мам работают в офисе (против 33% работающих очно до декрета), 40% женщин в возрасте 25-34 работают очно в ОУР (против 75% до декрета) и 30% женщин старше 35 работают в офисе против 83% работавших очно до декрета. Иными словами, молодые мамы скорее уходят в офис из удалённого формата после рождения ребёнка, в то время как женщины постарше наоборот, уходят в дистант.

Распределение по образованию и по формату работы до декрета даёт примерно такую же картину, как и общее распределение, за исключением того факта, что женщины с полным средним образованием чаще работают в удалённом формате (66% из дома против 16% работающих очно).

Распределение же по работающим во время ОУР даёт несколько другую картину: 100% респонденток с неполным средним отметили, что работают в гибридном формате. Около двух третей респонденток с полным средним также продолжают работать в заочном формате (60%), а женщины со средним профессиональным и неоконченным высшим чаще работают очно (65 и 50% соответственно). Женщины с полным высшим образованием почти одинаково часто выбирали очный и удалённый форматы (37 и 35% соответственно), а женщины с двумя и более высшими отдают склонность дистанционной работе (60%).

Незамужние женщины с одним ребёнком работают из дома чаще, чем их замужние «коллеги» (50% и 30% соответственно).

В городах-миллионниках больше, чем в других местах, популярен гибридный формат. В особенности это актуально для Санкт-Петербурга, где до ОУР в гибридном

формате работали 40% респонденток, а во время ОУР – 80%. В СЗФО без СПб 100% респонденток работают из декрета удалённо. Гибридный формат также популярен в СКФО и СФО.

В городах с населением 100-500 тыс. чел. сильнее изменяется рабочий процесс до и во время ОУР: если до декрета 90% респонденток работали очно, то после выхода в отпуск по уходу за ребёнком таких осталось лишь 30%.

Взаимодействие с работодателем и возвращение к работе

42% респонденток вернулись на прежнее место работы после декретного отпуска, 22% нашли новую работу в новой сфере, 18% остались в той же отрасли, но нашли новую работу. Во фриланс ушли чуть менее пяти процентов от опрошенных.

Молодые мамы чаще меняли и место работы, и сферу деятельности (36%), в то время как женщины старше 25 предпочитали оставаться на старом месте работы (46% и 40%).

Чаще других меняли и сферу деятельности, и место работы, женщины со средним специальным образованием (36%), женщины с высшим и неоконченным высшим предпочитали оставаться на старой работе. Женщины же с двумя и более высшими, во-первых, чаще других уходили во фриланс (40%), во-вторых, чаще других меняли сферу деятельности на старой работе.

В городах с населением до 100 тыс. чел. женщины чаще предпочитают оставаться на старой работе (87%), а меняли и сферу деятельности, и место работы чаще всего в сельской местности (66%).

В Санкт-Петербурге женщины чаще выбирают самозанятость (40%), или же смену работы в своей сфере (40%), а в Москве чаще меняют и то, и другое (30%). Чаще всего своё дело начинают респондентки из Дальнего Востока – на 4% чаще, чем в Москве (14% и 10% соответственно). Также несколько респонденток открыли своё дело и в Приволжском ФО. В остальных округах такой активности не замечено.

Наиболее популярный канал связи с работодателем – через отдел кадров (37%). На втором месте – связь через руководителя (28%), на третьем – корпоративная рассылка (14%). При этом каждая четвертая (26%) сообщает, что работодатель никак не связывается с ней во время ОУР.

Молодые респондентки активнее поддерживали связь через своего руководителя (55%), а респондентки в возрасте 35-45 лет чаще говорят, что работодатель никак с ними не связывался (32%).

С теми, кто вернулся на прежнее место работы – наиболее популярная коммуникация, через отдел кадров (42%). Те, кто сменил и сферу деятельности, и место работы, с ними чаще всего работодатель никак не коммуницировал (37%) (см. табл. 1).

Таблица 1. Распределение ответов по вопросу: «Какими способами работодатель поддерживал с Вами связь во время Вашего отпуска по уходу за ребенком?» (любое количество ответов, полуоткрытый) (отвечали только работающие – 13%)

	Вернулась на прежнее место работы	Вернулась на прежнее место работы, но сменила сферу деятельности	Вернулась в ту же сферу, но сменила место работы	Сменила и сферу деятельности, и место работы	Начала свой бизнес +Стала фрилансером +Другое
Мне писали из отдела кадров и приглашали оформить различные необходимые документы (выплаты в период отпуска по уходу за ребенком и др.)	42%	50%	44%	26%	22%
Поддерживала связь через моего руководителя	28%	17%	31%	32%	22%
Работодатель не поддерживал со мной связь	25%	0%	19%	37%	33%
Мне приходила корпоративная рассылка о новостях компании	17%	33%	19%	5%	0%
Меня приглашали на встречи, инициированные работодателем	6%	0%	0%	16%	0%
Я работала сама на себя	3%	0%	0%	0%	22%
Работодатель выходил ко мне с предложением увольнения	0%	0%	0%	5%	0%
Другое	0%	0%	0%	0%	11%

В целом же 85% респонденток считают, что работодатель заинтересован в их возвращении к рабочим обязанностям после декрета и ОУР. Такое распределение справедливо для всех возрастов и почти для всех уровней образования: женщины с двумя или более высшими чуть меньше уверены в своём работодателе (60%). Также чуть менее востребованными для работодателя себя посчитали руководительницы высшего звена и те, чей доход на домохозяйство превышает 250 тыс. р. (по 67%). То же справедливо и для женщин, работающих в научной сфере (67%). Почти каждая вторая (49%) вернулась на прежнее место работы, из тех, кто считает, что работодателю важно ее возвращение на работу.

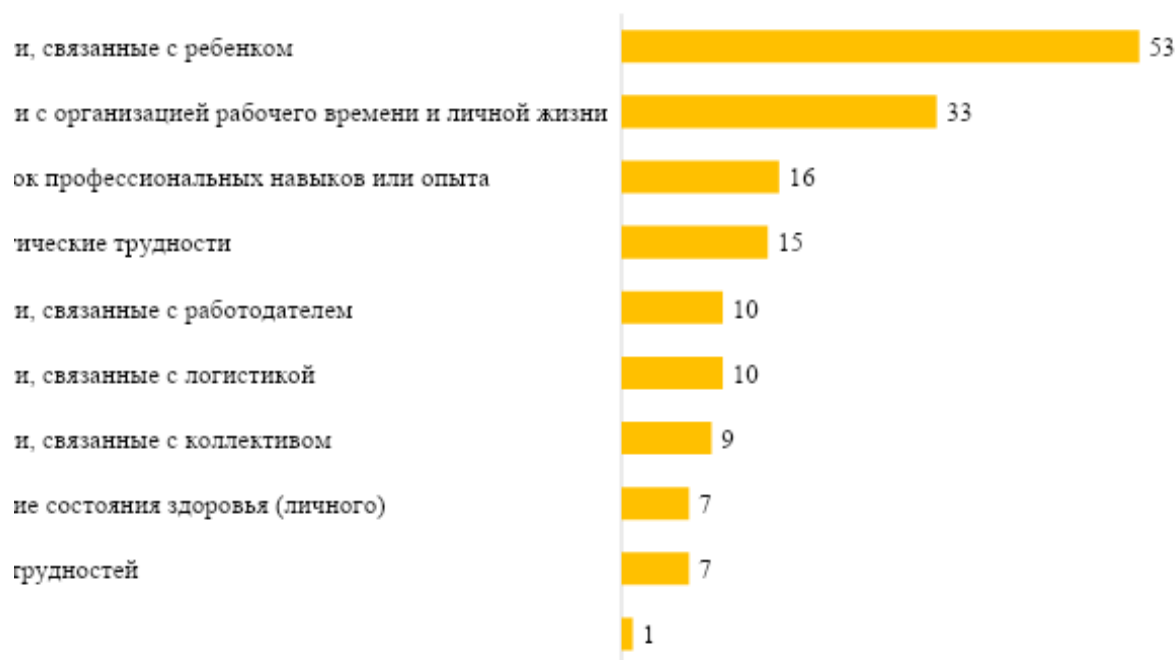
Трудности при выходе на работу

Наибольшую трудность для женщин, совмещающих ОУР с работой представляет необходимость совмещать работу непосредственно с материнством (53%)¹². Следующим по частоте стал вариант: «Трудности с организацией рабочего времени и личной жизни» (33%). Далее следуют «Недостаток профессиональных навыков или опыта» (16%) и «Психологические трудности (стресс, тревога, отсутствие мотивации и т.д.)» (15%). 10% также выбрали вариант «Трудности, связанные с

¹² множественные ответы

работодателем (изменение условий труда, зарплата, отношение и т.д.)» и указали на логистические трудности, а 9% столкнулись со сложностями в коллективе (см. рис. 7).

Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос: «С какими трудностями Вы столкнулись при выходе на работу? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты» (любое количество ответов, полуоткрытый) (отвечали только работающие – 13%)



Для молодых мам самыми актуальными проблемами стали проблемы в коллективе и недостаток опыта и профессиональных навыков (по 36%). С возрастом же большей проблемой становится тайм-менеджмент: женщины старше 25 отметили, что им тяжелее даётся уход за ребёнком на фоне работы (52% для группы 25-34 лет и 72% для группы старше 35 лет), а также что они испытывают трудности с организацией рабочего времени и личной жизни (34% и 36% соответственно).

Тем, у кого среднее или среднее специальное образование, уход за ребёнком даётся легче (17% и 37% соответственно указали это как фактор, представляющий трудности), но первой группе не достаёт профессиональных навыков и опыта (66%). Женщинам с двумя и более высшими также чуть легче ухаживать за ребёнком, но они испытывают больше психологических трудностей (40%).

Проживающие в собственном жилье чаще отмечали трудности с балансом жизни и работы (35% против 26), а живущие в съёмных квартирах больше уставали от ухода за ребёнком (66% против 53%). Возможно, это связано с форматом работы: снимающие жильё чаще работали удалённо.

Замужние женщины в целом чаще отмечали предложенные проблемы, чем незамужние, в т. ч. проблемы с уходом за ребёнком, трудности на рабочем месте, психологические проблемы, проблемы с тайм-менеджментом. При этом незамужние женщины вообще не отмечали такой вариант, как «ухудшение состояния здоровья», и почти в два раза чаще отвечали, что трудностей не возникало (11% против 7% у замужних).

Реже всего жаловались на проблемы по уходу за ребёнком те, у кого в семье помимо них есть ещё 4 человека. Те, у кого помимо них в семье ещё 5 человек часто отмечали проблемы с балансом между личной жизнью и работой. Это актуально и для тех, у кого в семье помимо них 3 человека.

Матери одного ребёнка ожидаемо испытывали меньше проблем с его воспитанием, но часто отмечали недостаток опыта и навыков как беспокоящую их проблему (25%), а многодетные матери чаще отмечали проблемы с личным здоровьем и трудности с тайм-менеджментом.

Меньше всего проблем с уходом за ребёнком возникло у респонденток, проживающих в ПГТ и сёлах, а больше всего – в НП с населением до 100 тыс.

Таким образом, в целом женщины предпочитают оставаться в ОУР хотя бы пока ребёнку не исполнится полтора года. Данные не показывают чётких корреляций: распределение становится более «пологим», если женщины имеют больше ресурсов и возможностей. Иными словами, чем больше у женщин ресурсов – как материальных, так и личных – тем большее количество выборов она может совершить, организовав жизнь так, как ей это удобно. В соответствии с пирамидой Маслоу, женщины с наибольшим количеством ресурсов больше заинтересованы в самореализации и самоактуализации. При этом финансовый вопрос беспокоит всех, даже респонденток с большими доходами: все стремятся улучшить уровень жизни.

Блок 2. Неработающие мамы: перспективы выхода из ОУР

На вопросы блока ответили 575 респонденток (86%), которые на момент исследования находились в декрете.

Желание вернуться на работу

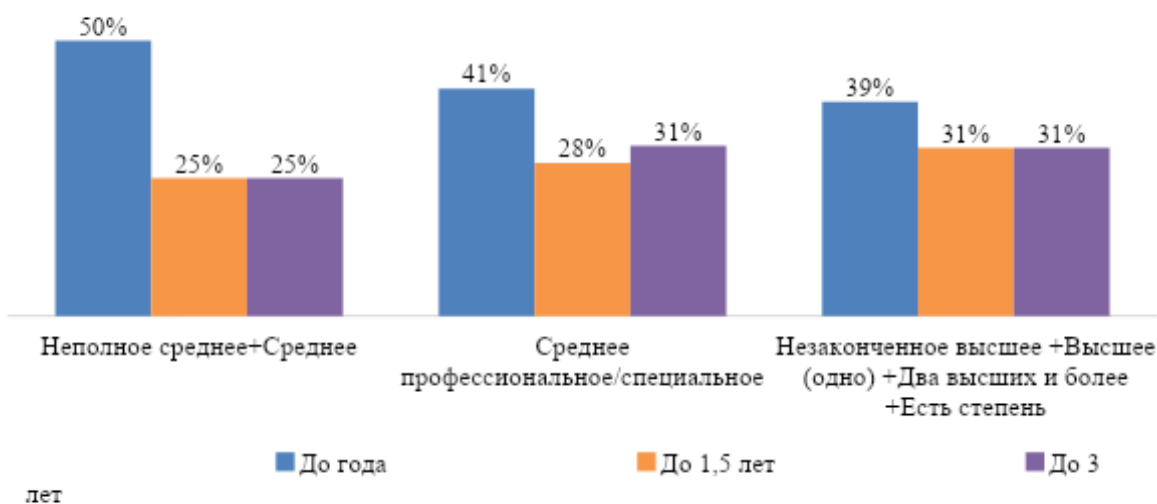
Каждая пятая опрошенная (22%) признается, что не имела до настоящего момента желания вернуться к работе. Также наблюдается следующая зависимость: чем старше ребенок, тем выше процент тех, что планирует выход на работу, что можно

объяснить усталостью, бытовой рутинной или родительским выгоранием. При этом без учета тех, кто ответил «не возникает» и «не помню, когда возникло», у 41% респонденток возникло такое желание до исполнения года младшему ребенку.

Чаще всего не возникает желания вернуться на работу у мам в возрасте 34-45 лет, тогда как молодые мамы чаще говорят, что желание возникло уже на 2 месяце после рождения ребенка (10%).

С одной стороны, чем ниже уровень образования респондентки, тем раньше она стремится вернуться к трудовой деятельности. Это может быть связано с финансовыми трудностями в семьях женщин, которым приходится работать на работе с низкой квалификацией и небольшим заработком, чтобы обеспечить ребенка. С другой стороны, чем более образована респондентка, тем меньше возраст ребенка в момент, когда она хочет выйти на работу. Такие данные могут иллюстрировать обратную ситуацию: чем выше уровень образования, тем более уникальными и трудно заменимыми навыками она обладает (см. рис. 8).

Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Возникает ли у Вас желание выйти на работу? Если да, то когда у Вас возникло это желание впервые?» (отвечали только мамы в ОУР – 86%) (без учета тех, кто ответил «не возникает» и «не помню, когда возникло»)



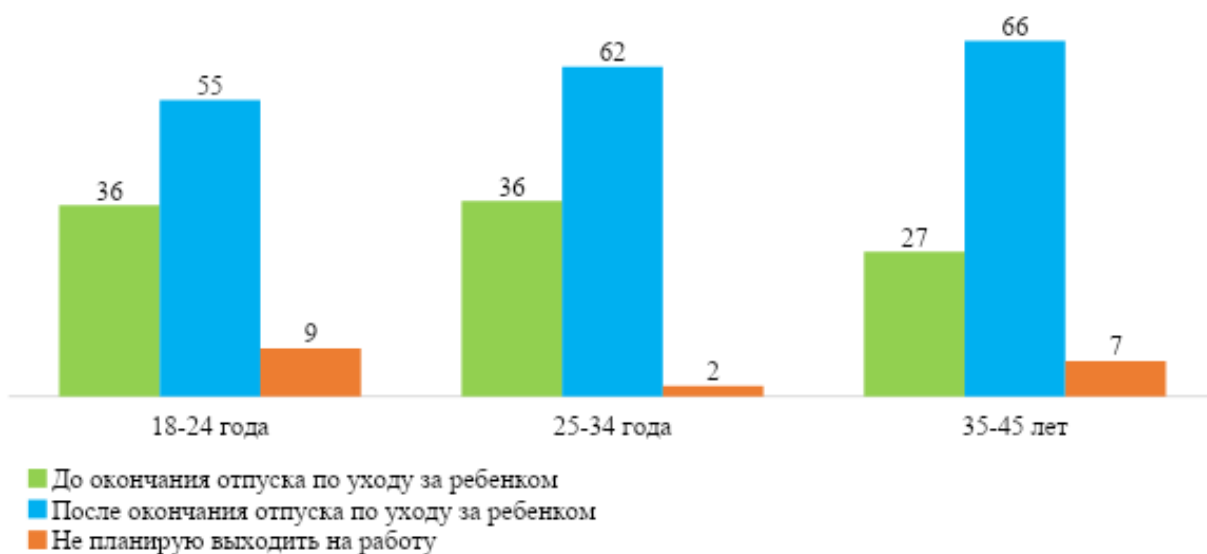
Планы по выходу из ОУР

Почти две трети респонденток (62%) собираются выйти на работу после окончания отпуска по уходу за ребенком. Только 4% опрошенных не собираются возвращаться к карьере в целом. Планируют быть в декрете до окончания официального отпуска чаще всего представительницы психологической и военной

сфер. Среди тех, кто планирует вернуться к работе до выхода из декрета (33%), больше всего руководителей среднего звена и специалистов.

Чем моложе респондентка, тем чаще она сообщает, что хочет выйти на работу раньше окончания ОУР. При этом в группе мам в возрасте 18-24 лет 9% говорят, что не хотят возобновлять работу вообще (см. рис. 9).

Рисунок 9. Распределение ответов на вопрос «Когда Вы планируете выйти на работу?» (отвечали только мамы в ОУР – 86%)



Количество детей и других членов семьи влияет на решение о досрочном завершении ОУР: чем больше людей в семье, тем дольше мама будет в декрете.

Барьеры и возможные стимулы возвращения к работе

Среди причин, которые мешают респонденткам выйти из декрета, были отмечены следующие (топ-5; полузакрытый вопрос, любое количество ответов):

1. личное желание оставаться с ребенком (42%) – чаще для мам с одним ребенком (50%), мамы 18-24 лет (57%);
2. неподходящий график работы (24%) – чаще мамы с двумя высшими образованиями (47%);
3. отсутствие мест в детских садах (20%) – чаще для мам из городов-миллионников (24%) (в Санкт-Петербурге это проблема наиболее популярная – 45%);
4. необходимость ухода за другими членами семьи (7%) – чаще для мам с больше 3 детьми (25%);
5. отсутствие подходящих вакансий (7%) – чаще мамы 18-24 лет (13%).

Среди возможных мер, которые, по мнению респонденток, помогли бы им вернуться на работу были выделены следующие (топ-5; полузакрытый вопрос, любое количество ответов):

- возможность гибкого графика или удаленной работы (56%);
- помощь родственников в уходе за ребенком (44%);
- повышение заработной платы (27%);
- финансовая поддержка для оплаты услуг няни или дошкольного образования (24%);
- наличие комнат временного пребывания ребенка на рабочем месте (14%).

Относительно факторов, которые могут повлиять на принятие решения о продолжении карьеры и выхода из декрета, респондентки отметили следующее. 63% опрошенных ответили, что важнейшим фактором является возможность выбора гибкого графика или удаленного формата работы. Следом они обозначили такие факторы, как наличие социальных гарантий (30%), конкурентная заработная плата (28%), поддержка работодателя для обеспечения условий по уходу за детьми в рабочее время (27%) и хорошие отношения в коллективе (26%) (топ-5; полузакрытый вопрос, любое количество ответов).

В среднем 5,9 часов мамы готовы уделять работе в день. Каждая четвертая (25%) отмечает готовность трудиться полный рабочий день (8 часов). Молодые мамы 18-24 лет чаще других сообщают, что могли бы работать больше 8 часов в день (12%). Больше среднего готовы работать:

- Мамы 25-34 года (6,1 часов);
- Мамы с незаконченным высшим (6,6 часов);
- Мамы из домохозяйств с суммарным доходом 100-150 тыс. руб.

Взаимосвязь с работодателем

Практически половина респонденток (47%) призналась, что работодатель не поддерживает с ними связь в период декретного отпуска. Наиболее характерна такая ситуация для опрошенных, которые не имеют сотрудников в подчинении (менеджеры), а также для работниц из сфер обслуживания, экономики и торговли. Самыми распространенными формами взаимодействия между работодателем и сотрудницами в декрете являются следующие:

- взаимодействие с отделом кадров по поводу будущего оформления выхода из отпуска по уходу за ребенком (21%);

- взаимодействие с руководителем (19%);
- получение новостной рассылки о новостях в организации (7%).

61% опрошенных считает, что их работодателю важно их возвращение к рабочим обязанностям. Те, кто считают, что работодателю не важно их возвращение, скорее всего исходят из того, что работодатель никак не поддерживает с ними связь. Тогда как те, кто говорит, что работодателю важно их возвращение, чаще отмечали различные формы коммуникации с работодателями (см. табл. 2).

Таблица 2. Распределение ответов по вопросу: «Какими способами работодатель поддерживает с Вами связь во время вашего отпуска по уходу за ребенком?» (любое кол-во ответов, полукоткрытый) (отвечали только мамы в ОУР – 86%)

	Как Вам кажется, Вашему работодателю важно Ваше возвращение к рабочим обязанностям?	
	Да	Нет
Мне пишут из отдела кадров и приглашают оформить документы	27%	13%
Поддерживаю связь через моего руководителя	28%	6%
Мне приходит корпоративная рассылка о новостях компании	11%	2%
Я работаю сама на себя	6%	7%
Меня приглашают на встречи, инициированные работодателем	8%	1%
Работодатель выходил ко мне с предложением увольнения	1%	2%
Работодатель не поддерживает со мной связь	35%	65%
Другое	2%	8%

В целом у матерей заметен интерес и желание выйти на работу, досрочно закончив ОУР. Но барьером к исполнению данного желания является как правило формат работы. Гибкий график наиболее востребован для мам с маленькими детьми. Помимо этого фактора накладываются другие, например, отсутствие мест в детских садах. Одним из решений подобной проблемы могли бы стать комнаты временного пребывания ребенка на рабочем месте.

Коммуникация работодателя и сотрудницы в декрете является неотъемлемой частью выстраивания трудовой стратегии матерей: если с мамой обрываются все рабочие связи, вероятнее всего она пойдет искать другое место работы. Субъективное ощущение важности сотрудницы для работодателя также снижается, если работодатель никак не поддерживает коммуникацию с мамой.

На блоки вопросов 3-6 отвечали все респонденты (661 чел.), если не оговорено иное.

Блок 3. Помощь семьи в вопросах ухода за ребенком

Кто чаще всего помогает с ребенком?

Для качественного анализа стратегий адаптации женщин с ребенком в современных условиях важно проанализировать динамику и структуру особенностей помощи среди работающих и неработающих женщин в декрете.

Среди работающих женщин основными источниками поддержки являются мужа (59%), родители (47%) и старшие дети (19%). В аналогичной ситуации среди неработающих женщин наблюдается еще более высокий уровень мужской поддержки, достигающий 61%, в то время как помощь от родителей и старших детей составляет 31% и 24% соответственно. Этот феномен указывает на значительную роль партнеров в обеспечении баланса между профессиональной деятельностью и семейными обязанностями.

По мере увеличения возраста респондентов наблюдается возрастание вовлеченности старших детей в помощь по уходу за младшими: в категории матерей 18-24 лет доля старших детей, участвующих в помощи, составляет всего 4%, тогда как среди респондентов в возрасте 35-45 лет этот показатель возрастает до 39%. Чаще всего для молодых мам младший ребенок является единственным в семье, поэтому старших детей для помощи ребенку просто нет.

Занимаемая должность и вид занятости работающих женщин в декрете играют значительную роль в определении уровня вовлеченности членов семьи в помощь по уходу за ребенком. В частности, фрилансеры, как правило, сталкиваются с меньшей поддержкой со стороны семьи («никто не помогает» – 27%) по сравнению с женщинами, занимающими руководящие позиции среднего и высшего звена. Возможно, работа на фрилансе не воспринимается окружающими, включая членов семьи, как «настоящая» занятость. Данные также могут свидетельствовать о высоком уровне нагрузки и стресса, с которым сталкиваются женщины в декрете, пытаясь совмещать профессиональные и семейные обязанности в условиях недостаточного участия со стороны близких.

Наблюдается, что чем выше доход в семье респондентки, тем чаще муж/отец ребенка отмечается как первичный источник помощи в уходе за ребенком. Данная

тенденция может свидетельствовать о том, что муж обеспечивает семью финансово и чем больше этот вклад, тем выше процент по данному ответу (см. табл. 3).

Таблица 3. Распределение ответов в группах доходов по вопросу: «Кто чаще всего помогает Вам в уходе за ребенком?» (до 2-ух ответов, %) (отвечали только мамы в ОУР – 86%)

	М е н ее 3 0 т ы с. р у б.	3 0- 5 т ы с. р у б.	5 0- 7 т ы с. р у б.	7 5- 1 0 т ы с. р у б.	1 0 - 1 5 т ы с. р у б.	1 5 0- 2 5 т ы с. р у б.	Б о л ее 2 5 т ы с. р у б.	О т к аз о т г в ет а
Муж/отец ребенка	53	59	63	67	64	74	50	55
Родители (в т.ч. мужа/отца ребенка)	29	35	32	38	36	26	75	20
Старшие дети	21	23	29	20	23	17	25	0
Братья/сестры (ваши и/или мужа/отца ребенка)	8	10	5	5	6	0	25	15
Другие родственники	3	3	5	0	3	0	0	0
Няня	1	1	1	0	0	0	25	0
Никто не помогает	16	14	10	10	9	17	0	25
Другое	1	0	0	2	0	0	0	0

В зависимости от количество проживающих вместе с респонденткой людей, увеличивается помощь в уходе за младшими детьми от родственников (бабушек/дедушек, старших детей, теть/дядь и т.д.). Одиноким мамам приходится чаще всех справляться самим в уходе за ребенком: 64% сообщили, что им никто не помогает. В больших семьях по 5-7 человек, помощь от старших детей наибольшая (46%) (см. табл. 4).

Таблица 4. Распределение ответов по вопросу: «Кто чаще всего помогает Вам в уходе за ребенком?» (до 2-ух ответов, %) (отвечали только мамы в ОУР – 86%)

	Сколько членов Вашей семьи проживает вместе с Вами (не включая вас)?			
	1-2 чел.	3 чел.	4 чел.	5-7 чел.
Муж/отец ребенка	66	63	61	43
Родители (в т.ч. мужа/отца ребенка)	36	35	25	37
Старшие дети	3	17	41	46
Братья/сестры (ваши и/или мужа/отца ребенка)	7	8	6	5
Другие родственники	3	2	4	2
Няня	1	1	0	2
Никто не помогает	16	13	12	9
Другое	1	0	1	0

С увеличением численности населения в городе проживания наблюдается значительное усиление участия мужчин в заботе о детях (город-миллионник – 67% VS. село – 44%). В условиях небольших городов или сельской местности зафиксировано минимальное вовлечение мужчин в повседневные заботы о детях. Это может быть обусловлено традиционными гендерными ролями, где уход за детьми воспринимается как преимущественная обязанность женщин.

В селах возрастает роль братьев и сестер в помощи за ребенком (город-миллионник – 22% VS. село – 38%), что может объясняться традицией жить в расширенных типах семей. Что интересно, при разнообразной помощи с ребенком, жительницы сел чаще вынуждены справляться самостоятельно («никто не помогает» – 23%). Помощь няни наиболее непопулярный ответ, но в Москве к ее услугам прибегают 3% респонденток, а также мамы-одиночки – 7%.

Какую помощь предоставляют родственники?

Чаще всего родственники готовы посидеть с малышом, пока родители заняты – 71%. На втором месте по популярности ответов – помощь по дому (55%), на третьем – прогулки с детьми (47%) (см. рис. 10).

Рисунок 10. Распределение ответов по вопросу: «Какую именно помощь Вам предоставляют?» (любое кол-во ответов, полукоткрытый) (отвечали только те, кому кто-л. помогает с ребенком)



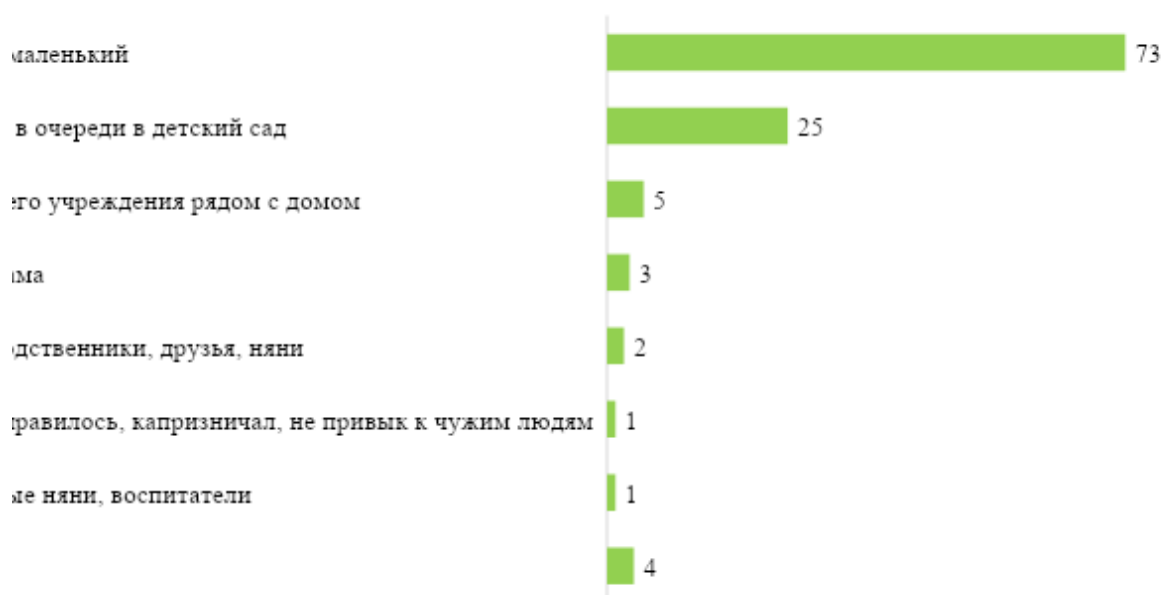
Что родственники проводят время с ребенком на выходных, чаще отвечают жительницы городов-миллионников (45%), жительницы Москвы (48%). Также заметна тенденция, что чем меньше населения в городе, тем чаще возникает такая помощь как «забрать ребенка из д/сада» (город с населением до 100 тыс. чел. – 17%).

Детский сад как источник помощи

В целом дети опрошенных мам не ходят в детский сад (76%). При этом наблюдается разница в ответах работающих и неработающих матерей: среди работающих матерей в 53% случаях дети ходят в государственный или частный детский сад (43% и 10% соответственно), среди неработающих – почти в два раза меньше (20%). Ожидаемо, в частные детские сады готовы отдать детей мамы, у которых есть для этого финансовые возможности.

Основными факторами, определяющими данный выбор, являются две главные причины: во-первых, возраст ребенка, который зачастую считается слишком маленьким для пребывания в учреждении дошкольного образования (73%), а во-вторых, необходимость ожидания в очереди для зачисления (25%). Работающие мамы чаще, чем не работающие сообщают о том, что с детьми сидят родственники или няни (18%). Вариант ответа «нет подходящего учреждения рядом с домом» чаще выбирали жительницы ПГТ и сел (8% и 14% соответственно), жительницы Уральского (10%) и Северо-Кавказского (8%) федеральных округов (см. рис. 11).

Рисунок 11. Распределение ответов по вопросу: «Почему Вы НЕ отдали ребенка в детский сад/ясли?» (любое количество ответов, полуоткрытый) (отвечали только те, чьи дети не ходят в д/сад)



Кто, если не я?

Большинство респонденток (79%) не рассматривали вариант, при котором другой член семьи уходит в декретный отпуск, что часто объясняется привязанностью матери к новорожденному ребенку и неготовностью доверить его другим людям.

Молодые мамы 18-24 лет в отличие от своих «старших коллег» чаще говорили, что рассматривали такой вариант (28%).

Наблюдается связь в распределении ответов в зависимости от должности респондентки: чем выше должность, тем чаще она рассматривала другого члена семьи для ухода в ОУР (руководитель высшего звена – 18%, фриланс – 7%). Тенденция к увеличению доли ответов тех, кто рассматривал другой вариант, наблюдается при увеличении количества проживающих вместе с респонденткой.

Также было установлено, что большинство респонденток среди женщин в декретном отпуске однозначно отвергают возможность передачи своих обязанностей по уходу за ребенком другому члену семьи, независимо от их трудового статуса. Это явление можно объяснить несколькими ключевыми факторами, которые иллюстрируют глубину привязанности женщин к материнству и их эмоциональные, физиологические и экономические потребности.

Прежде всего, женщины в декрете выражают настоятельное желание насладиться периодом материнства, рассматривая его как уникальную возможность для формирования прочных эмоциональных связей с новорожденным. Эти связи играют важную роль в психоэмоциональном развитии ребенка, что в свою очередь может оказывать долгосрочное влияние на его личностное становление. Кроме того, многие матери считают, что для гармоничного развития ребенка, особенно в первые месяцы жизни, необходима именно материнская забота и близость, что подчеркивает важность материнского присутствия в этот критически важный период.

Еще одним немаловажным аспектом является грудное вскармливание, о котором также упоминают респонденты. Множество женщин предпочитают продолжать грудное вскармливание, что требует постоянного и непосредственного присутствия матери. Этот элемент подчеркивает физическую и эмоциональную связь между матерью и ребенком, а также значение естественного питания для здоровья и благополучия младенца.

Наконец, следует обратить внимание на экономический аспект: многие женщины указывают на то, что их супруги имеют больший заработок, что снижает экономическую необходимость передавать декретные обязанности другим членам семьи. Данный фактор акцентирует внимание на том, что женщины часто становятся основными опекунами не только из-за личных желаний и эмоциональных аспектов, но

и в силу экономических реалий, что дополнительно закрепляет традиционные модели семейного поведения.

Данные исследования акцентируют внимание на комплексности выбора матерей относительно ухода за детьми, в котором значительную роль играет как индивидуальное восприятие возраста ребенка, так и социальная поддержка, предоставляемая родственниками.

Блок 4. Профессиональные стратегии

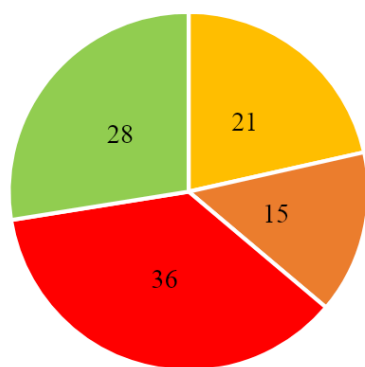
Запрос на изменение профессиональной деятельности

По результатам опроса, суммарно 72% женщин в декретном отпуске высказали желание сменить место работы и / или профессию (см. рис. 12). Среди тех, кто не хотел бы менять ни место работы, ни профессию, 81% считает, что работодателю важно их возвращение. А среди тех, кто хотел бы сменить место работы и/или профессию, в два раза чаще первой группы считают, что их возвращение не важно (см. рис. 13).

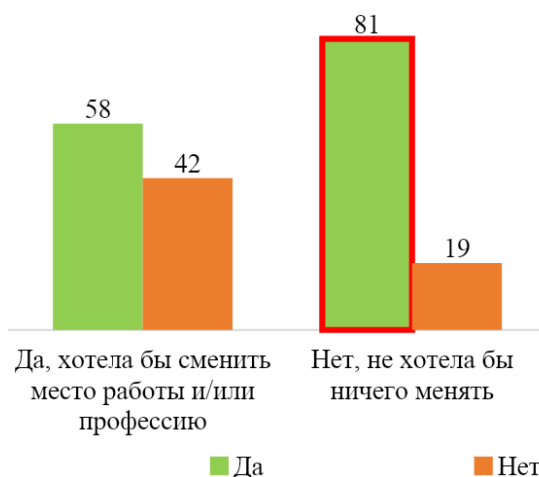
Рисунок 12. Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы Вы сменить профессию или место работы?»

Рисунок 13. Распределение ответов на вопрос: «Как Вам кажется, Вашему работодателю было важно Ваше возвращение к рабочим обязанностям?»¹³

¹³ Ответы работающих и неработающих были просуммированы.



- Да, место работы
- Да, профессию
- Да, и то, и другое
- Нет



Та же тенденция наблюдается в распределении по ответам на вопрос о формате взаимодействия респонденток с работодателями. Среди тех, кто хотел бы сменить место работы и/или профессии, каждая вторая (50%) сообщает, что работодатель не поддерживал с ней связь (см. табл. 5).

Таблица 5. Распределение ответов на вопрос: «Какими способами работодатель поддерживает/поддерживал с Вами связь во время вашего отпуска по уходу за ребенком? (любое количество ответов, полукоткрытый)»¹⁴

	Хотели бы Вы сменить профессию или место работы?	
	Да, хотела бы сменить место работы/профессию	Нет, не хотела бы ничего менять
Мне пишут/писали из отдела кадров и приглашают оформить документы	22%	29%
Поддерживаю/поддерживала связь через моего руководителя	19%	25%
Мне приходит/приходила корпоративная рассылка о новостях компании	7%	13%
Я работаю(-ла) сама на себя	5%	10%
Меня приглашают/приглашали на встречи, инициированные работодателем	4%	8%
Работодатель выходил ко мне с предложением увольнения	2%	1%
Другое	4%	5%
Работодатель не поддерживает/поддерживал со мной связь	50%	28%

Среди женщин с неполным средним образованием 92% выражают стремление к смене профессиональной деятельности. Несмотря на имеющийся запрос на смену проф. деятельности, в группе респонденток с неполным высшим 58% не знают о программах повышения квалификации и переподготовки, доступных во время декретного отпуска.

Кроме того, женщины, которые испытывают финансовые трудности, включая недостаток средств даже на приобретение продуктов питания, имеют наименьший уровень осведомленности о способах поддержки профессиональной квалификации и переподготовки: 52% отметили, что не знают ни о каких программах. Эта демографическая группа также демонстрирует наиболее высокий уровень отказа от участия в программах профессионального роста и явное отсутствие интереса к подобным инициативам: 57% не хотели бы ими воспользоваться.

Напротив, женщины, которые не испытывают финансовых затруднений, демонстрируют наивысший уровень заинтересованности и мотивации к участию в

¹⁴ Ответы работающих и неработающих были просуммированы.

программах поддержки профессиональной квалификации и переподготовки: 84% пользовались или хотели бы воспользоваться данными возможностями.

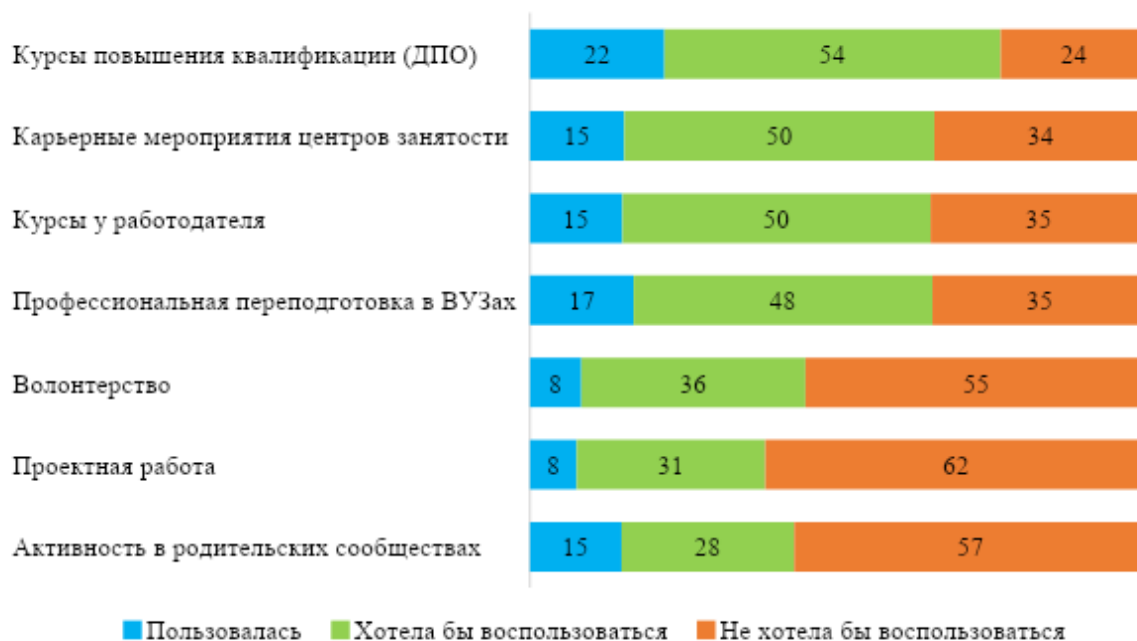
Наименьший процент осведомленности о способах поддержки профессиональной квалификации и переподготовки наблюдается среди женщин, находящихся в декрете и проживающих в сельских населенных пунктах, что сочетается с высоким уровнем заинтересованности в данных программах: 64% женщин не знают о данных программах, при этом 41% хотели бы ими воспользоваться.

Программы поддержки по переквалификации

В целом большинство респонденток, как работающих, так и находящихся в декретном отпуске, выражают желание воспользоваться существующими программами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки. В частности, значительный интерес наблюдается к таким формам поддержки, как внутреннее обучение у работодателя, карьерные мероприятия, организуемые центрами занятости, а также курсы повышения квалификации (ДПО). Эти данные подтверждают высокий уровень мотивации женщин вернуться на рынок труда с обновленными знаниями и навыками после выхода из декрета (см. рис. 14).

Среди различных доступных форм повышения квалификации наибольший интерес вызывают курсы повышения квалификации (ДПО), о чем свидетельствуют результаты опроса: 84% работающих женщин в декрете и 75% неработающих женщин в декрете высказывают желание участвовать в данных программах.

Рисунок 14. Распределение ответов (построчно) на вопрос: «Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться?»



Таким образом, в целом большинство женщин заинтересованы в смене места работы или профессии. Барьером для этого является низкая осведомленности о способах поддержки профессиональной квалификации и переподготовки. Следовательно, необходимо организовать более разветвленные и доступные программы поддержки женщин в декретном отпуске. Кроме того, важно на уровне общественных институтов проводить активную информационную кампанию, направленную на повышение уровня информированности женщин о возможностях профессиональной переподготовки.

Блок 5. Осведомленность о существующих программах поддержки

О мерах гос. поддержки задавались несколько вопросов отдельно для двух групп матерей – работающих и в ОУР.

Работающие мамы и отношение к мерам поддержки

В целом, треть респонденток данной группы слышали хотя бы об одной из предложенных мер поддержки (31% слышали о наименее известной мере предоставлении льгот по оплате жилья и ЖКУ не менее 30% от общего размера оплаты услуг). Самой «популярной» мерой оказалось сохранение права на получение пособия по обязательному социальному страхованию при выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет: только треть респонденток не слышали о такой возможности (30%), также треть респонденток ответили, что они пользовались данной мерой и она является мотивирующей (34%). Также данная мера превосходит следующие по убыванию по востребованности (безвозмездное посещение ДПО/ курсы/ мероприятия, направленные на восстановление и развитие трудовых компетенций матерей находящихся в декрете и предоставление помимо перерыва для отдыха и питания дополнительных перерывов для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый) на 23%. Данная мера оказалась наиболее популярной среди более молодых мам: треть респонденток из возрастных групп 25-34 года и 35-45 лет не слышали о ней, в то время как из респонденток возраста 18-24 года только 9% впервые прочитали о ней в анкете.

Возможности, предоставляемые эксклюзивно многодетным матерям, оказались наименее известны матерям с 2 детьми: обе меры оказались неизвестны более половины работающих респонденток (55% приоритетное поступление ребенка из многодетной семьи в детский сад и 69% ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время до достижения младшим из детей возраста 14 лет). Однако их известность растет с увеличением количества в семье детей (см. рис. 15, 16).

Рисунок 15. Предоставление многодетным матерям ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию в удобное время до достижения младшим из детей возраста 14 лет

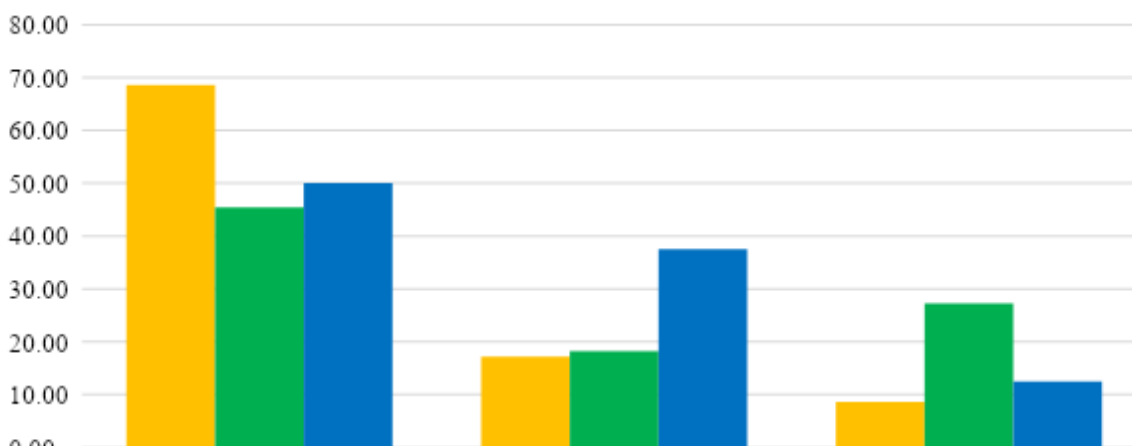
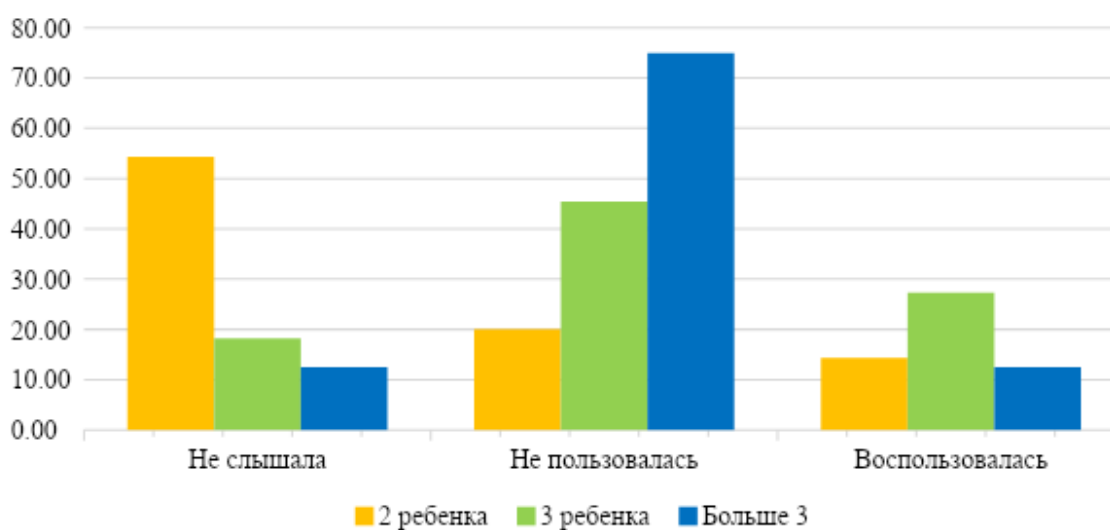


Рисунок 16. Приоритетное поступление ребенка из многодетной семьи в детский сад (распределение ответов по количеству детей)



В рамках полученных данных невозможно говорить о способности к мотивации у данных мер поддержки из-за недостатка наблюдений для их объективной оценки. В целом можно отметить о том, что среди работающих матерей низкий уровень информированности о доступных им поощрительных возможностях.

Мамы в декрете о гос.мерах

Среди респонденток, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, уровень немного ниже: только 50% респонденток в отпуске слышали хотя бы об одной из предложенных мер (сохранение права на получение пособия по обязательному социальному страхованию при выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет) против 61% осведомленности среди работающих респонденток о той же мере; она же является наиболее популярной, 22% респонденток ответили, что воспользовались данной мерой поддержки. Популярность данной меры может быть обусловлена тем, что она вошла в силу недавно: с 1 января 2024 года.

Несмотря на высокий уровень осведомленности, 58% респонденток в отпуске не воспользовались ни одной мерой поддержки.

Зависимости между популярностью и типом поддержки (выплата, освобождение времени матери, льгота, предоставление возможности обучения и т.д.) нет ни среди работающих респонденток, ни среди респонденток в отпуске.

Источники получения информации

Наиболее популярным источником информирования о возможностях получения поддержки от государства являются непосредственно государственные организации (53%). Почти равное количество респонденток ответили, что пользуются и государственными, и негосударственными новостными источниками (~27%) (см. рис. 17).

Рисунок 17. Распределение ответов по вопросу: «Из каких основных источников Вы получаете информацию о мерах поддержки матерей в отпуске по уходу за ребенком? Отметьте не более 3 вариантов ответов» (до трех ответов, отвечали все опрошенные)



Запрос на возможные меры поддержки

Наиболее недостающей мерой поддержки среди респонденток оказалось стимулирование работодателей к созданию более гибких условий труда (60%). Далее, от 30 до 40% респонденток высказались о необходимости поддержки, связанной с детскими садами: улучшение условий, льготы для размещения ребенка в платном саду или для использования услуг няни, разработка гибких схем посещения.

От 12% до 30% респонденток сочли важным развитие программ по поддерживанию матерей в различных сферах: сфере здоровья матери, транспортной сфере, образовательной и сфере бизнеса.

Блок 6. Ценностные ориентиры

В блоке «Ценности» респонденткам предлагалось выбрать до трех наиболее близких ценностей из перечня. Абсолютное большинство ответов пришлось на семью и исполнение материнского долга (90% ответов). На втором месте – материальный достаток (75% ответов), на третьем – физическое здоровье и красота (62% ответов). Профессиональное и интеллектуальное развитие выбирали значительно реже – 21% и 20% ответов соответственно. Минимальное количество ответов набрала ценность известности и признания – 2%.

При этом заметна разница в ответах работающих мам и мам, еще находящихся в декретном отпуске. Профессиональная реализация также не входит в топ-3 ценности для работающих респонденток, но данную ценность они выбирали чаще, в отличие от неработающих – 30% VS 19% (работающие и неработающие мамы соответственно).

В целом, набор из топ-3 ценностей не меняется в зависимости от социально-демографических характеристик. В некоторых данных наблюдаются отклонения от показателей по всему количеству опрошенных. Например, чем больше детей в семье, тем ценность профессиональной самореализации выбирают реже. При этом вырастает ценность творческой реализации: мамы с тремя детьми отметили ее в 20% случаях (11% – по всем опрошенным).

В селах материальный достаток и физическое здоровье выбирают реже в отличие от других населенных пунктов (56% и 54% ответов соответственно), на что могут влиять низкие условия жизни (недоступность медицинских услуг и учреждений, нехватка рабочих мест) и чаще выбирают интеллектуальное развитие (26%) и творческую реализацию (18%).

Другой вопрос задавался через проекцию следующей ситуации: «Женщина совсем недавно стала матерью и имеет достаточный финансовый доход. Сейчас она стоит перед выбором: стоит ли ей продолжать работать или посвятить все свое время заботе о ребенке». Респонденткам необходимо было выбрать, чтобы они посоветовали женщине: выйти на работу или полностью посвятить себя материнству, а также объяснить свой ответ. Абсолютное большинство (80%) отвечавших женщин в качестве совета выбрали материнство, тогда как каждая пятая (20%) посоветовали выйти на работу.

При ответе на данный вопрос наблюдаются следующие различия по социально-демографическим параметрам:

- Работающие мамы выбирали вариант «выйти на работу» почти в два раза чаще, чем мамы в декрете – 35% VS 18% соответственно.

- Также присутствует тенденция в приоритете работы при уменьшении возраста респонденток: чем младше мама, тем реже она склоняется к совету в пользу материнства. Что может быть объяснено несколькими причинами: количество детей, незаконченное профессиональное обучение, нереализованный потенциал.

- Чем больше детей у мамы, тем чаще она выбирала материнство: 87% (на 7 п.п. больше всех опрошенных) – за материнство, 13% (на 7 п.п. меньше всех опрошенных) – за выход на работу.

Пояснение ответа было необязательным, но среди выбравших материнство были названы такие причины как:

- Маленькому ребенку нужна мама, ее внимание и забота – 47%;
- Наслаждаться периодом, пока ребенок маленький («ребенок маленький лишь однажды») – 27%;
- Если доход позволяет, то лучше выбрать материнство – 18%;
- Всех денег не заработаешь – 11%;
- Ребенок и семья на первом месте – 6%;
- Мать отвечает за своего ребенка – 5%;
- Материнство бесценно, это новые знания и опыт – 3%.

Около 6% в сумме указали возраст ребенка, до которого мама необходима ребенку и должна быть рядом: 3% и 2% ответов пришлось на возраст до 1-1,5 лет и до 2 лет (соответственно).

Среди тех мам, кто посоветовал бы женщине из примера выйти на работу, были следующие объяснения:

- Материнское выгорание – 35%;
- Деньги нужны всегда / чтобы обеспечить ребенка – 32%;
- Если есть возможность (есть помощники и пр.) – 14%;
- Финансовая независимость, надежда только на себя – 11%;
- Карьерное и профессиональное развитие – 10%;
- Сохранить хорошее место – 10%.

Следующий вопрос блока также был проекцией ситуации: «Представьте себе ситуацию, в которой из-за высокой рабочей нагрузки Вы не успеваете вовремя забрать ребенка из детского сада. К какому варианту решения проблемы Вы прибегнете вероятнее всего?». Респондентки в данном случае выбирали между «Задержусь на

работе и попрошу родственника/ няню/ кого-то еще забрать ребенка» или «Уйду с работы, чтобы вовремя самой успеть забрать ребенка». 6 из 10 женщин (59%) отметили, что задержатся на работе. Чаще этот ответ поддерживали работающие мамы (69%), респондентки с незаконченным высшим образованием (68%), имеющие доход от 50 до 75 тыс. руб. (67%).

В ответах наблюдается такая тенденция: чем больше количество членов семьи проживает вместе с респонденткой и чем больше у нее детей, тем чаще она выбирает ответ «задержусь на работе». Данное распределение связано с тем, что другие родственники и близкие могут забрать ребенка из детского сада. Данное предположение также подтверждается в развернутых ответах, в которых респонденты объясняли свой выбор в данном вопросе.

Противоположная ситуация складывается у респонденток, проживающих в сельских населенных пунктах. Там ответы разделились почти поровну, при этом 49% заявили, что задержатся на работе, а 51% – уйдут с работы. Что может объясняться более тесными связями между жителями на данной территории и большей лояльностью от работодателя.

Ответ задержки на работе объясняется:

- Помощью близких и доверие к ним – 71% ответов;
- Ответственность за работу – 16%;
- Начальство не отпустит, нельзя уйти раньше – 12%;
- Если такие случаи – редкость – 4%;
- Чтобы не потерять работу, угроза увольнения – 4%;
- Финансовые трудности – 3%;
- Детский сад далеко от места работы – 2%;
- Хорошая работа – 1%;
- Сама воспитатель // Договорюсь с воспитателем – по 0,4%.

Ответ ухода с работы объясняется:

- Ребенок и семья на первом месте – 36%;
- Некому забрать – 33%;
- Мой ребенок – моя ответственность – 10%;
- Не доверяю другим – 6%;
- Обещала ребенку, что заберу сама; ребенок будет плакать, если заберу не я // Работодатель обязан отпустить – по 4%;

- Не работаю сверхурочно; работаю строго по графику // Работодатель позволяет – по 3%;

- В садике не отдадут другому // Найду другую работу // Ничего не случится на работе без меня // Вернулась бы на работу обратно на работу // Доделаю работу вечером // Не люблю просить, напрягать других – по 1%.

Во главе угла ценностей респонденток — материнство. Забота о ребенке встает на первый план, а желание наблюдать за ростом и развитием своего малыша перевешивает ценность труда. Работа и выход из ОУР досрочно чаще стимулированы материнским выгоранием и усталостью от рутины, а также вынужденной финансовой необходимостью и страхом потерять хорошее место, нежели профессиональными стремлениями.

Выводы

Опрос показал, что мамы в декрете, имея возможность выбирать, стремятся максимально долго оставаться с ребенком, особенно в первые полтора года жизни малыша. Этот выбор обусловлен не только личными желаниями, но и отсутствием доступных альтернатив: гибкого графика работы, свободных мест в детских садах, доступных программ поддержки профессиональной переподготовки, а также грамотное информирование о них (через наиболее популярные каналы).

Самым главным стимулом при принятии решения о досрочном завершении декретного отпуска является финансовая необходимость, которая вынуждает оторваться от заботы о маленьком ребенке. Также стоит отметить, что молодые мамы, которые чаще всего ухаживают за первенцами в силу возраста, несмотря на новый опыт для себя, декларируют большую готовность к работе и реализации своих профессиональных амбиций.

Связь матери с работодателем является одним из факторов, которые формируют профессиональные и трудовые стратегии матерей. Отсутствие какого-либо из форм коммуникации с работодателем повышает субъективное чувство ненужности сотрудницы и вынуждает искать новое место работы или менять профессию, что может быть сопряжено с рисками для психологического здоровья как малыша, так и матери.

Большинство матерей не готовы передавать уход за ребенком другим членам семьи, несмотря на их желания профессиональной реализации. Это объясняется несколькими причинами:

- привязанность к материнству: женщины хотят наслаждаться материнством, считая его важным для развития ребенка;
- физическая потребность новорожденного ребенка в матери: например, необходимость грудного вскармливания;
- экономические реалии: часто мужья зарабатывают больше, что снижает необходимость передавать уход за ребенком мужу;
- отсутствие доступных программ переквалификации: недостаток доступных программ профессиональной переподготовки ограничивает возможности женщин в сфере трудоустройства.

Что касается осведомленности о существующих программах и мерах поддержки, то большая часть опрошенных не знает и не пользуется ими. Не хватает мамам в первую очередь такой меры как стимулирование работодателей к созданию более гибких условий труда для женщин с детьми до 3-ех лет. Основным каналом информации для мам являются государственные организации или знакомые, а НКО как источник информации не выбрал ни один респондент.

Часть 2. Групповые интервью

Описание методологии и процедуры

Две группы интервью были проведены с целью выявления возможных мер, которые могли бы выступить стимулом для матерей, находящихся в декрете, к раннему выходу из отпуска по уходу за ребенком.

Дискуссии были проведены 6 и 7 июля 2024 г. в онлайн-формате на платформе «Яндекс.Телемост». В качестве информантов были матери, которые в данный момент находятся в отпуске по уходу за ребенком (ОУР). В первой группе приняли участие 3 человека, во второй – 4 человека.

В анализе *курсивом* приведены слова информантов.

Анализ результатов

Отношение к работе, нацеленность на досрочный выход из декрета

В первую очередь материнство вызывает у мам в декрете позитивные ассоциации, такие как *«радость, любовь»*, однако они также сопряжены и с *«тревогами, заботами», «очень большой ответственностью»*. Работа прежде всего – это денежный заработок, а уже потом то, чего *«очень хочется»*, чего не хватает. Нужно отметить, что как бы женщины в декрете ни были вытеснены из сетей коммуникации, как бы им не доставало взаимодействия с их прежними знакомыми, коллегами, родственниками, денежный фактор остается на первом месте и играет главенствующую роль, является первостепенной причиной досрочного выхода на работу.

В ходе дискуссий все информанты подчеркивали важность работы, с точки зрения самореализации, социализации (возможность общаться с коллегами и выступать не только в роли матери, но и в роли полезного сотрудника и профессионала своего дела) Некоторые информанты подчеркивали, что работа позволяет им чувствовать важность и собственную значимость. Конкуренция, одобрение также подчеркивались информантами как важные для них явления.

- Но в целом это всегда дисциплина, это достижение целей. Как-то вот в декрете не замечаешь достижения своих целей, а тут ты видишь и радуешься, и считаешь себя какой-то важной частью общества. А дома, когда нет отдачи от других людей, ну то есть семья — это да, но всё равно от коллег нет отдачи. Ты не видишь людей в той же сфере, как вы продвигаетесь. То есть от этого не хватает конкуренции, одобрения, понимания.

Также информантами подчеркивались трудности в совмещении с работы и ухода за ребенком, даже если работа подразумевала свободный график и дистанционную работу. Хотя изначально, до рождения ребенка информанты подразумевали возможность работать во время ОУР.

Девушки подчеркивали, что фиксированный график совершенно не подходит мамам в декрете. Однако такие организации как «Day-care»/ясли могут стать возможной поддержкой для мамы, которая желает начать работать раньше официального срока ОУР.

Идеальные условия на работе: отсутствие ограничений по времени (свободный график/проектная работа) или возможность оставить ребенка на надежного человека (няню), которому можно доверять и работать, например, в вечерние часы.

- И вариант проектной работы, конечно же, предпочтительнее с точки зрения того, чтобы не было фиксированных дедлайнов, чтобы к этому времени я должна сделать вот это, но при этом как-то размытого времени, чтобы я могла заниматься работой в то время, которое у меня свободно.

- Если бы мне предоставили свободный график, и человек, которому я нанималась, мне доверился, что она ответственная, она сделает, как все надо, но ей надо время, я бы была готова пойти на такие условия.

Еще до рождения ребенка информанты имели более позитивные воззрения на свою дальнейшую карьеру: они ожидали, что у них получится достаточно быстро выйти из декрета и начать активно работать. Но отмечается, что после рождения ребенка сильно возрастает тревожность и чувство ответственности за своего ребенка, это становится приоритетом, поэтому до того, как ребенок не станет более-менее самостоятелен, выход из декрета не рассматриваться.

Преимущество досрочного выхода из декрета не видится для информантов с точки зрения того, как будет лучше для ребенка. Единогласно информанты согласились, что очень важно посвятить эти 3 года ребенку, если нет финансовой или любой другой острой необходимости.

- Детство у ребенка одно.

- Работа, в принципе, может потерпеть.

- Мы, мне кажется, и сами пропускаем этот этап и не даем ребенку, так сказать, в полной мере насладиться детством именно качественным с родителем. С точки зрения раннего выхода на работу, наверное, да это разумно только если есть финансовая необходимость.

Однако, если все-таки приходится выйти раньше из ОУР, плюсом, во-первых, может стать то, что и мама, и ребенок начинают раньше социализироваться, взаимодействовать с новыми людьми. Во-вторых, это возможность физической активности. В-третьих, при выходе на работу возрастает ощущение собственной значимости и полезности.

- Ребенку в принципе нужно, чем раньше, тем лучше социализироваться и видеть кого-то кроме мамы. Вот ну то есть, наверное, здесь можно одним из плюсов рассматривать раннюю социализацию ребенка.

- В принципе, ранний выход мамы на работу – это социализация и для ребенка с себе подобными, и для мамы, чтобы не поехать ку-кухой, вот, с какими-то людьми, для которых она не просто мама, но еще и профессионал, какой-то эксперт в чем-то.

Ключевым барьером при принятии решения о выходе на работу является уменьшение времени, уделяемого ребенку, особенно в ситуациях, когда некому помочь в уходе за ним. Также важен такой этап как «грудное вскармливание», который является своего рода невидимой границей, после преодоления которой, можно выходить на работу без сложных внутриличностных конфликтов (с одной стороны любящая мать, а с другой – ответственная сотрудница, желающая не потерять свой профессиональный статус, место на рынке, компетенции):

- Вот поэтому сейчас завершим грудное вскармливание и пойдем активничать.

- Потом у нас тоже грудное вскармливание. Я хочу как можно дольше его протянуть, этот телесный контакт с ребенком. И в целом это здоровье. Залог здоровья грудное молоко. Поэтому опасения, если придется, например, все-таки прервать из-за этого грудное вскармливание, что это будет стресс для ребенка, безусловно.

- Я переживаю о том, что буду меньше видеться с ребенком.

- Отсутствие помощи. Потому что не всегда ребенок достиг того времени, что нужно отдать в садик или в ясли, или. Не с кем оставить, некому поручить помочь. Да, это трудности достаточно серьезного уровня, чтобы остаться в декрете, продолжить искать какие-то иные, допустим, источники дохода.

Еще одним барьером досрочного выхода из декрета является страх возвращения в «прежнюю жизнь», жизнь до родов: страх «не вписаться» в прошлый коллектив, не смочь приспособиться к новой жизни уже с ребёнком, который несмотря на то, что вырос, но до сих пор нуждается во внимании и заботе.

- Единственное только самоорганизация, как после длительного периода, в общем-то, свободной жизни снова войти в график с учетом того, что есть ребенок.

- Мне кажется, девчонки в декрете сильно так разлеиваются, что потом страх выйти в принципе в социум – «как я буду выглядеть? А если у меня не получится?» А вот есть сферы, начинают выбирать, а вот это недостойная меня сфера, а вот это достойное. Но я боюсь туда пойти. Просто копаниями занимаются. Вместо каких-то конкретных действий и решений начинается какая-то вот депрессия. Наверное, в этом девчонки утопают, и поэтому их это даже они не могут в принципе выйти из этой депрессии.

- Конечно. Если я в депрессии, то, естественно, мой внешний вид прямо кричит об этом. Если я за собой ухаживаю, я опять же в тонусе. Если я работаю, то у меня и жизненной энергии больше, и к ребенку я подойду. Я с ним разговариваю, улыбаюсь. Он видит, что мама не в депрессии, что ну хоть как-то можно общаться. И с мужем тоже. Очень важно наладить контакт. Когда ты в депрессии, это вообще невозможно. То есть в этот момент, мне кажется, две параллельных вселенных в одной квартире. Потому что все взаимосвязано. Работа, она все-таки нас держит в тонусе, и мы и выглядим лучше, и общаемся, и в семье климат лучше, если мама работает.

Мотивация и стимулы

Мамы в декрете отмечали два основных фактора более раннего выхода из декрета:

- «Денежный» – после рождения ребёнка семьи чувствуют стеснение в денежных средствах. Досрочный выход женщины из декрета – способ улучшить финансовое положение.

- «Социально-профессиональный» – после рождения ребенка женщины чувствуют недостаток социальной активности, а также ухудшение своих профессиональных навыков, желание чувствовать себя «актуальной». Ранний выход из декрета может помочь не потерять профессиональные компетенции, статус, место на рынке труда.

- Восстановление прежней активности, которая была до декрета, Восстановление материального статуса, безусловно. Ну и, в общем-то, да, это два основных момента.

- Материально, чтобы можно было более свободно себя чувствовать. Ну и плюс, чтобы не терять навыки рабочие, не засиживаться в декрете.

- Я бухгалтер, много нюансов каждый год меняется. И чтобы это все не растерять, чтобы быть в курсе и опыт как бы не терять. Для меня это важно, чтобы потом быть конкурентоспособным, когда я вернусь в декрет.

- Наверное, у нас очень распространено среди ответов тоже, что материальная недостаточность. Ну, как бы, и это первый, наверное, фактор. А второй уже просто с ума сходишь. В четырёх стенах сидеть, хочется общения живого. Может быть, просто хочется наряды выгулять, сходить куда-нибудь. Поэтому, наверное, я тоже в мае пойду в офис.

- Примерно по той же причине: сходишь с ума, надо изменить обстановку, потому что это дом, прогулки, прогулки, дом и больше никуда.

- Соглашусь, соглашусь. В общем то, восстановление социальной активности, безусловно, и материальный, и материальный достаток, увеличение, так скажем, дохода, возвращение на прежний уровень. Ну, что сказать? Материнство — это, конечно, прекрасно. Я соглашусь со Светланой, это много радостей, но это и большая эмоциональная нагрузка, и работа. В этой связи она даст разгрузку, безусловно. Как смена занятий. Есть отдых, потому что женщина дома. В таких рамках, что мало таких женщин, которым это подходит. В наше время эта активность задействована. Есть темперамент, в конце концов, он требует расширения границы. Поэтому вот так вот.

Те женщины, которые хотели выйти из декрета раньше, планировали это сделать из-за профессиональных причин, желания не терять профессиональных компетенций и позиций на рынке труда:

- Ну, моя профессия предполагает быть в курсе изменений. Поэтому надо быть в струе, так скажем, профессиональной. Иначе потом восстановить позиции и стоить на рынке труда будет сложнее.

- Ну, наверное, тоже по этой же причине. Потому что не хотелось терять марку, так скажем. Хотелось быть актуальной.

Помимо улучшения своего финансового положения преимуществом досрочного выхода из декрета является обеспечение более раннего возвращения женщины в социальную жизнь:

- Чем быстрее выйду на работу, тем быстрее я приведу себя в форму, начну хотя бы краситься, потому что дома я также краситься и вообще хорошо

выглядеть. Наверное, для меня это было бы первым преимуществом. И социальный контакт, конечно.

- Да. Также вспоминаешь о себе в этой рутине, что можно заняться собой, пообщаться с людьми.

Наличие «свободного» времени, которое женщина способна уделить работе является важным фактором при принятии решения о выходе на работу. Как уже было сказано, может помочь более свободный график или же дополнительные места в детских садах, яслях, некоторые готовы прибегнуть к помощи няни, однако на няню готова решиться не каждая мама.

- Есть ли у меня время есть работать, я работаю. То есть мой ребенок, например, спит или с ним кто-то занимается. У меня появилось окошечко, я села, поработала. Иначе, если, например, у меня требуется время с ребенком заниматься, то тогда я просто не работаю и все.

- Потому что, например, у меня на районе с трех лет берут садик, а многие мои из регионов подружки уже с двух отдали. То есть до трех лет сидеть, думаю, я сойду с ума.

- А если ты одна в чужом городе с ребенком, тоже на няню, тогда нужно тоже зарабатывать. Но опасение оставить своего ребенка с чужим человеком. Не каждый. Не каждого человека знаю, что у него в голове.

- Наверное, такими положительными мерами были бы оплата няни в случае работы из офиса, ну, не знаю, какая-то надбавка к зарплате за то, чтобы у меня была какая-то няня. Либо пусть работодатель сам ее предоставляет, либо какая то группа детская.

При этом дополнительные меры по увеличению времени перерыва от работы не играют большой роли, по словам информантов современные матери в декрете больше поддерживают внедрение гибкого графика:

- Ну, вот честно у меня нет острой необходимости в предоставлении мне какого-то необходимого времени, чтобы покормить ребенка. У меня просто все на работе так построено, не строгий график. У нас, конечно, с 9 до 6 рабочий график, но если моя работа делается, я все успеваю раньше, можно идти домой. То есть у меня такое лояльное отношение начальства: все успела - иди.

- Мне бы перерыв на кормлении точно бы никак не помог, потому что живу я рядом с Новогиреево, а работа у меня была на Кутузовской. То есть элементарно,

пока я доеду, допустим, либо это, либо ребенка устраивать куда-то в какое-то заведение дошкольное рядом с работой, либо мне работать, допустим, из дома.

Дополнительная информация о помощи мамам в декрете не является необходимой, информанты объясняют это её огромным количеством, от которой они «устают»:

- А я думаю, нет, не нужна. Очень много информации. И без того мы устаем от этой информации. Везде и реклама. Мы хотим, наоборот, закрыться от всей этой информации и сидеть со своим ребенком, никуда не вылезать. Информации предостаточно абсолютно.

- Я согласна, да. Потому что не найти информацию по, допустим, той же подработке, сидя дома, очень сложно.

Тем не менее, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, отмечают, что информации хоть и много, но существует большое количество непроверенных источников. Информанты заметили, что проверенный информационный ресурс сможет улучшить ситуацию с поиском удаленной работы (например, рассылки о появившихся вакансиях от сервиса «Госуслуги» или проверенный ресурс со списком актуальных вакансий):

- Вообще любые предложения, которые мне поступали, не знаю, банально на почту придут или на сайт, или где-то объявления, или реклама какая-то рабочая удаленно. У меня всегда страх. Меня там обманут. Вот если мне кто-то знакомый сказал, что я в этом работаю, можешь тоже идти. Я бы пошла сама.

- Насколько я читала, насколько я в инфополе все это видела, есть очень много удаленной какой-то работы, которая потом мало того, что не оплачивается, так еще и просят перевести какие-то деньги за комиссию. Пожалуйста, переведите и все. Люди переводят, все обманывают. И? То есть очень много именно обмана: мало того, что не заплатят, еще и обманут.

- Поэтому если есть какой-то перечень надежных ресурсов, источников, то было бы было бы классно, чтобы молодым мамам, там, может быть, письмом от Госуслуг как-то все это.

Также информанты при ответе об опыте взаимодействия с некоммерческими организациями, оказывающими поддержку при досрочном выходе из декретного отпуска, в большей степени упоминают организациях, которые помогают в адаптации женщин к жизни после родов (никак не связано с трудоустройством):

- Они устраивают Мама-фест. И как мама с ребенком я ходила, когда была беременна, это был седьмой месяц беременности. Там было построено все в формате форума: детские магазины, магазины колясок, врачи, клиники. И, в общем, они проводили мероприятия, показывали всякие презентации, рассказывали, как правильно ухаживать за новорожденным. Из тех, что я запомнила, там была сессия бесплатная с психологом, профилактика послеродовой депрессии и бесплатное посещение педиатра, который бы рассказал об уходе за ребенком, о налаживании грудного вскармливания.

- Тоже во время беременности была на похожем форуме в Москве. Он проводился на станции метро Авиамоторная, если я правильно помню, в каком-то зале. Для беременных были мастер-классы, одежда, роддома.

При этом, упоминая о мерах поддержки в трудоустройстве матерей в декрете, информанты отмечали государственные программы, про похожие программы от некоммерческих организаций они не слышали:

- Я не знаю, есть ли это в других регионах, либо это только в нашем. У нас можно обратиться в центр занятости, несмотря на то, что ты работающая мама. Официально я трудоустроена, но я же нахожусь в декрете. Можно обратиться в центр занятости, и там есть вакансии. И я задумываюсь пройти в общем, курсы. Они длятся четыре месяца от государства для мамы в декрете. И там дадут диплом о прохождении переквалификации. Вот я хочу туда пойти.

- Вот из того, что я помню по обучению сейчас, да, действительно, я видела всякие курсы по господдержке, смены деятельности. У нас в чате подружек это обсуждалось.

Одним из пожеланий информантов к таким курсам по обучению и переквалификации было снижение высокого уровня бюрократизации. Прозрачная и доступная процедура повышает мотивацию:

- И как раз, наверное, тут один из минусов, которые я услышала про все это, это очень бюрократизированная история. История про то, что мамы просто плюнули. Они там ходили, пытались. Одна пыталась отучиться на веб-дизайнера, другая пыталась тоже, пока сидела в декрете, потому что там мы плюс минус все. Вот смысл в том, что надо было так: вот здесь возьми справку, вот тут возьми справку от работодателя, а вот здесь возьми справку, что ты взял справку. Ну, короче, все это настолько бюрократия, что они в какой то момент плюнули и сказали: А нам это надо?

Поддержка от работодателя

Отношения работодателя и молодых женщин можно называть «взаимной невзаимностью». С одной стороны, работодатель не заинтересован брать женщин, которые могут в будущем родить и впоследствии значительно меньше уделять времени работе, в отличие от других сотрудников, а с другой стороны, отсутствие стремления у женщин выходить досрочно на полный рабочий день.

- Я Вам так скажу, работодатели вообще не заинтересованы брать молодых мам. Первый вопрос, когда ты приходишь на собеседование – а у Вас есть ребёнок? Почему они задают этот вопрос – потому что дети постоянно болеют, мама постоянно уходит с работы сидеть с ребёнком неделю, две, а то и месяц. Поэтому работодатели вообще не выгодно брать молодую маму к себе работать. И когда ты устраиваешься уже даже вся замотивированная, у тебя есть ребёнок, нужно обязательно дополнить, что у тебя есть кому сидеть, чтобы работодатель хотя бы обратил внимание, что ты не будешь отрываться от работы.

- А с текущей командой текущий руководитель и текущий эйчар связывались со мной только один раз. Там просто два этих отпуска: один отпуск по беременности и родам, другой отпуск по уходу за ребенком. И у нас в этом приложении рабочем, когда у меня в таблице, там же пишется отпуск такой-то, у меня было написано: отпуск до 17 октября 2023 года. И вот мне пишут: почему у тебя эта дата стоит? Ты что, собралась завтра выходить? А у меня еще ребенок маленький на груди. Я такая: куда выходить? Чтобы что? Как это? Это был единственный раз, когда со мной связались и спросили: Лена, привет! Как дела?

Чтобы досрочно «вернуть» женщину из декретного отпуска работодатель может предложить ей дистанционный формат работы, гибкий рабочий график (несколько часов в день в не установленное время) или различные льготы, например, дополнительные дни к отпуску, возможности дополнительного медицинского обслуживания. Также может быть уместно предложить более «творческую» работу, которая напрямую не была бы связана с теми функциями, которые выполняла женщина до беременности. Помимо этого, работодатель может предложить пройти мастер-классы и дополнительные курсы повышения квалификации в целях сохранения профессиональных навыков матерей в декрете.

- Они меня перевели на дистанционный режим. И тех, кто планы не выполнял, их просто увольняли, а я вперед объясняя, что не буду выполнять планы, потому что я выхожу в декрет, мне предложили дистанционный формат, чтобы я максимально быстро вернулась на работу.

- Мотивируют возможностью сокращённого рабочего дня, дополнительными днями к отпуску, побуждают, что будут сокращать рабочий день, неофициально, но, если надо – уйдёте, пораньше, отвлечётесь. Где-то с пониманием относятся, больничный не оформляют на период нездоровья ребёнка – делают дистанционно, чтобы не терять в зарплате только так.

- Я хотела дополнить: некоторые компании ПАО Сбербанк точно такое даёт, семьям с детьми льготы, бонусы различные, например, в виде отпуска совместного. Например, мамочка вышла работать, выполняет план как-то и можно дать отпуск, льготы в плане медицинского обслуживания, например, частные клиники, бывают такие большие компании, которые предоставляют что-то типа льгот.

- Я если что-то делаю, то это частичная занятость, больше такая творческая работа, которая не требует полного погружения – это моя личная ситуация.

- И если бы был профсоюз мамочек какой-то или, допустим, было бы какое-нибудь объединение, допустим, мам. Взять, элементарно наш дивизион, в котором я работала, или хотя бы наш блок, в котором я работала. Понятно, что там у нас полмиллиона людей на нашу компанию работает, но хотя бы какой-то узкий круг людей - нас бы поместили в какой-то чат и, допустим, высылали бы от работодателя какие-то мастер-классы, чтобы не растерять навык. Или классно, если бы сообщали: сегодня проводим мастер-класс с врачом, консультантом по ТВ. И там все молодые мамы нашей компании.

Также информанты отмечали, что матерям, находящимся в декрете, не хватает общения с теми, кто не входит в их близкий круг общения во время декретного отпуска, например, с коллегами и работодателем:

- Но мне, например, не нужна связь с работодателем. Скорее всего, связь с коллективом – да. В ней я нуждаюсь.

- А сейчас у меня ощущение, что, ну, работодатель, грубо говоря, на меня забил. Понятно, что мы там в декретном отпуске, они боятся нас, может быть, трогать с точки зрения того, что у нас нет на это времени. Но, наверное, было бы приятно, чтобы, во-первых, с нами поддерживали какую-то регулярную связь с помощью каких-то там мастер-классов, рассылок и всего прочего. Во-вторых, с точки зрения

просто спросить как дела. Ну, я же сотрудник, я же работала в этой компании, я посвятила этой компании 6 лет своей жизни.

Даже при окончании дискуссий информанты подчеркивали, что этого общения не хватает:

- Вот это был для меня законный способ на час и 15 минут оставить своего ребенка со свекровью, закрыться в комнате. И в принципе, хорошо провести время, хотя бы поговорить с кем то, кроме своего ребенка и свекрови.

- Я тоже хочу сказать спасибо, что пообщалась с другим кругом общения, кроме своего ребенка, который еще не умеет разговаривать. Слова “агу” - это сейчас мои первые слова в обиходе. А тут хоть сложноподчиненные предложения складываются.

Выводы

1. Финансовые трудности после рождения ребенка являются главной причиной досрочного выхода женщин из декретного отпуска. Нехватка средств заставляет матерей искать возможности улучшить семейное благосостояние, и раннее возвращение на работу становится для них необходимым решением.

2. Профессиональная самореализация и социальная активность также играют важную роль в мотивации женщин вернуться к работе. Помимо материнства, женщины стремятся чувствовать себя востребованными сотрудниками, сохранять связи с коллегами и не терять социальную активность.

3. Для успешного сочетания материнства и работы важно иметь гибкий график/проектный формат работы и возможность помощи в уходе за ребёнком в лице родственников или няни (но далеко не каждая мама готова доверить своего ребёнка няне). Отсутствие жестких ограничений по времени и возможность оставить ребенка под присмотром доверенного человека позволяют матерям эффективно совмещать оба аспекта жизни.

4. Страх перед возвращением в «прежнюю жизнь» и адаптацией к новым реалиям становится серьезным препятствием для досрочного выхода из декрета. Некоторые женщины боятся не вписаться в прежний коллектив, не смочь приспособиться к работе с учетом нужд ребенка, что отпугивает их от раннего возвращения на работу.

5. Дополнительные меры по увеличению времени декретного отпуска не являются решающим фактором в решении о досрочном возвращении на работу. Современные матери больше оценивают гибкость графика и возможность сочетать материнство с работой на своих условиях.

6. Матери в декрете не чувствуют острой необходимости в информации о дополнительном заработке, возможности совмещать работу и материнство, однако отмечают нехватку проверенных информационных ресурсов, что осложняет поиск удаленной работы для матерей в декрете. Создания проверенного ресурса, например, от «Госуслуг» с рассылками о вакансиях может улучшить ситуацию с поиском подходящих предложений.

7. Высокий уровень бюрократизации обучающих курсов и программ переквалификации снижает мотивацию к их прохождению. Прозрачная и доступная процедура повысит интерес к таким курсам и может стать полезным инструментом поддержки матерей в декрете.

8. Матерям в декрете не хватает общения с коллегами и работодателем, что может привести к чувству изоляции и отчуждения.

9. Организация специальных чатов/информационных ресурсов с полезными тематическими материалами для матерей в декрете в крупных компаниях может способствовать поддержанию контакта с коллегами и работодателем, а также обеспечивать доступ к полезной информации. Такой ресурс позволит женщинам чувствовать себя более включенными в коллектив и сохранять профессиональную активность. Также проведение общих рабочих собраний, «корпоративов» и других совместных мероприятий позволит установить эмоциональную связь женщины с компанией и тем самым побудить её к более раннему возвращению на работу.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Рекомендации по трем основным линиям работы некоммерческой организации:

1. Взаимодействие с работодателем:

- Разработка пакет программ помощи и поддержки матерей с маленькими детьми для работодателя (гибкий график работы, дорожная карта по адаптации матерей по выходу из декрета и постепенному вовлечению в работу).
- Проведение семинаров и тренингов для работодателей о преимуществах гибкого графика для сотрудников с детьми, демонстрация примеров успешных внедрений.
- Проведение корпоративных мероприятий для сотрудников с детьми.
- Организация комнат временного пребывания детей на рабочем месте.
- Содействие в организации групповых скидок на услуги по уходу за детьми (няни, детские сады и пр.).

2. Взаимодействие с государственными органами

- Участие в программах по созданию и реализации программ поддержки матерей при возвращении на работу.
- Создание совместных проектов с государственными органами по распространению информации и предоставлению консультационных услуг.

3. Внешняя деятельность НКО

- Активное информирование матерей с детьми о программах и мерах поддержки, законодательстве, правах и льготах:
 - сотрудничество с государственными каналами информации;
 - проведение просветительских мероприятий с различными топовыми экспертами (представители гос. органов, юристы, представителями HR-отрасли).
- Создание платформы по обмену успешного опыта совмещения карьеры и материнства.
- Организация открытых диалогов для матерей и работодателей по темам взаимодействия (медиация конфликтных ситуаций).

- Сотрудничество с карьерными порталами (предоставление скидок на популярные курсы, проведение консультаций с экспертами по вопросам карьеры, материнства, финансовой грамотности).

ИСТОЧНИКИ

1. Критическая социология заботы: перекрестки социального неравенства: сборник статей / под ред. Е. Борозиной, Е. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб. : Издательство Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2019. – 336 с.
2. Hays S. (1998). The Cultural Contradictions of Motherhood. New Haven: Yale University Press.
3. Большинство опрошенных россиянок проходят обучение во время декрета для смены профессии. – ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/17816425> (дата обращения: 20.07.2024).
4. Женское дело: мужчины в России не хотят брать декретный отпуск. Аналитический центр НАФИ, Социальное развитие. URL: <https://nafi.ru/analytics/zhenskoe-delo-muzhchiny-v-rossii-ne-khotyat-brat-dekretnyi-otpusk/> (дата обращения: 20.07.2024).
5. Исследование: почему в большинстве случаев женщины работают во время декрета. – Forbes Woman. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/431311-issledovanie-pochemu-v-bolshinstve-slucaev-zhenshchiny-rabotayut-vo-vremya-dekreta> (дата обращения: 20.07.2024).
6. Опрос показал отношение российских мужчин к женщинам в декрете. – РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20180730/1525558931.html> (дата обращения: 20.07.2024).
7. Опрос: большинство женщин в России уверены, что декрет не грозит потерей работы. – Мел. URL: <https://mel.fm/novosti/8920745-opros-bolshinstvo-rossiyanok-schitayut-cto-dekret-n-e-grozit-poterey-raboty> (дата обращения: 20.07.2024).
8. 64% женщин в декрете готовы сменить профессию, почти треть изучают информационные технологии и языки программирования. – Сберуниверситет, Новости. URL: <https://sberuniversity.ru/press-center/35914/> (дата обращения: 20.07.2024).
9. ВЦИОМ: Современная женщина: между работой и семьей. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/sovremennaja-zhenshchina-mezhdu-rabotoi-i-semei>
10. RT: Россияне назвали самые странные вопросы на собеседовании. URL: <https://russian.rt.com/russia/news/1325055-sobesedovanie-strannye-voprosy>

11. Российская газета: Работодателям запретили требовать у китайянок тест на беременность. URL: <https://rg.ru/2019/02/23/rabotodateliam-zapretili-trebovat-u-kitaianok-test-na-beremennost.html>
12. ЕМИСС: Численность женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/59531>

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1. Анкета количественного опроса

Анкета

Здравствуйте! Спасибо, что участвуете в нашем исследовании.

Опрос займет до 15 минут. Обратите внимание: в опросе есть вопросы как с выбором ответов, так и с открытой формой ответа, которую нужно заполнить самостоятельно.

СКРИНЕР (5 вопросов)

S1. Укажите федеральный округ, в котором вы проживаете

- 1) Москва
- 2) Санкт-Петербург
- 3) Центральный федеральный округ без Москвы
- 4) Северо-западный федеральный округ без Санкт-Петербурга
- 5) Южный федеральный округ
- 6) Северо-Кавказский федеральный округ
- 7) Уральский федеральный округ
- 8) Приволжский федеральный округ
- 9) Сибирский федеральный округ
- 10) Дальневосточный федеральный округ

S2. Ваш пол

- 1) Мужской (ЗАКОНЧИТЬ ИНТЕРВЬЮ)
- 2) Женский

S3. Ваш возраст

- 1) 17 лет и младше (ЗАКОНЧИТЬ ИНТЕРВЬЮ)
- 2) 18-24 года
- 3) 25-34 года
- 4) 35-45 лет
- 5) 46 лет и старше (ЗАКОНЧИТЬ ИНТЕРВЬЮ)

S4. У Вас есть ребенок/дети младше трех лет?

- 1) Да
- 2) Нет (ЗАКОНЧИТЬ ИНТЕРВЬЮ)

S5. Вы работаете сейчас?

- 1) Да
- 2) Нет, и не работала (ЗАКОНЧИТЬ ИНТЕРВЬЮ)
- 3) Нет, нахожусь в декрете
- 4) Другое (закрытый) (ЗАКОНЧИТЬ ИНТЕРВЬЮ)

РАБОТА (7 вопросов)

БЛОК ДЛЯ S5=1 (ОТВЕЧАЮТ ТОЛЬКО ТЕ, КТО ДОСРОЧНО ВЫШЕЛ ИЗ ДЕКРЕТА И РАБОТАЕТ)

WORK1. Когда Вы вышли на работу, ребенку было: (один ответ, полуоткрытый)

- 1) до 2 месяцев
- 2) до 6 месяцев
- 3) до 1 года
- 4) до 1,5 лет
- 5) до 3 лет

WORK2. Почему Вы вышли раньше окончания декрета? (любое кол-во ответов, полуоткрытый)

- 1) Из-за финансовой необходимости
- 2) Чтобы не жертвовать карьерным ростом / не потерять навыки
- 3) Устала от отсутствия самореализации

- 4) Работа не препятствовала уходу за ребенком
- 5) Появилась дополнительная помощь (родственники, няня) по уходу за ребенком
- 6) Другое (пожалуйста, укажите): _____

WORK3. В каком формате Вы работали до декрета и работаете сейчас? (один ответ по строке)

	Работала до декрета	Работаю сейчас
В офисе/На рабочем месте		
Дома/Дистанционно		
Гибридный формат		

WORK4. Выберите наиболее подходящий ответ: “По окончании отпуска по уходу за ребенком я”: (один ответ, полукрытый)

- 1) Вернулась на прежнее место работы
- 2) Вернулась на прежнее место работы, но сменила сферу деятельности
- 3) Вернулась в ту же сферу, но сменила место работы
- 4) Сменила и сферу деятельности, и место работы
- 5) Начала свой бизнес
- 6) Стала фрилансером
- 7) Другое (пожалуйста, укажите): _____

WORK 5. Какими способами работодатель поддерживал с Вами связь во время Вашего отпуска по уходу за ребенком? (любое количество ответов, полукрытый)

- 1) Я работала сама на себя
- 2) Мне писали из отдела кадров и приглашали оформить различные необходимые документы (выплаты в период отпуска по уходу за ребенком и др.)
- 3) Мне приходила корпоративная рассылка о новостях компании
- 4) Меня приглашали на встречи, инициированные работодателем
- 5) Поддерживала связь через моего руководителя
- 6) Работодатель выходил ко мне с предложением увольнения
- 7) Работодатель не поддерживал со мной связь
- 8) Другое (пожалуйста, укажите): _____

WORK6. Как Вам кажется, Вашему работодателю было важно Ваше возвращение к рабочим обязанностям? (один ответ)

- 1) Да
- 2) Нет

WORK 7. С какими трудностями Вы столкнулись при выходе на работу? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты: (любое количество ответов, полукрытый)

- 1) Трудности, связанные с ребенком (уход, здоровье, детский сад и т.д.)
- 2) Трудности, связанные с работодателем (изменение условий труда, зарплата, отношение и т.д.)
- 3) Трудности, связанные с коллективом (адаптация, конфликты, отсутствие поддержки и т.д.)
- 4) Психологические трудности (стресс, тревога, отсутствие мотивации и т.д.)
- 5) Трудности, связанные с логистикой (транспорт, расстояние до работы и т.д.)
- 6) Трудности с организацией рабочего времени и личной жизни
- 7) Недостаток профессиональных навыков или опыта
- 8) Ухудшение состояния здоровья (личного)
- 9) Другое (пожалуйста, укажите): _____

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРОГРАММ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ WORK (1 вопрос)

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке)

	Не слышала про такую возможность	Слышала, но не пользовалась	Воспользовалась, в целом мотивирует	Воспользовалась, в целом <u>НЕ</u> мотивирует	Затрудняюсь ответить
Сохранение права на получение пособия по обязательному социальному страхованию при выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет					
Предоставление льгот по оплате жилья и ЖКУ не менее 30% от общего размера оплаты услуг					
Ежегодная выплата работающим родителям, имеющим двух или более детей					
Приоритетное поступление ребенка из многодетной семьи в детский сад					
Предоставление помимо перерыва для отдыха и питания дополнительных перерывов для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый					
Предоставление многодетным матерям ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию в удобное время до достижения младшим из детей возраста 14 лет					
Предоставление возможности посещать мероприятия, направленные на знакомство матерей, находящихся в декрете, с работодателями					
Предоставление возможности безвозмездно посещать ДПО/ курсы/ мероприятия, направленные на восстановление и развитие трудовых компетенций матерей находящихся в декрете					

ДЕКРЕТ (8 вопросов)

БЛОК ДЛЯ S5=3 (ОТВЕЧАЮТ ТОЛЬКО ТЕ, КТО НЕ РАБОТАЕТ)

ВАВУ 1. Возникает ли у Вас желание выйти на работу? Если да, то когда у Вас возникло это желание впервые? Отметьте наиболее подходящий ответ. (один ответ)

- 1) Не возникает
- 2) До 1 месяца ребенка
- 3) До 6 месяцев ребенка
- 4) До 1 года ребенка
- 5) До 1,5 лет ребенка
- 6) До 3 лет ребенка
- 7) Не помню, когда возникло впервые

ВАВУ2. Когда Вы планируете выйти на работу?

- 1) До окончания отпуска по уходу за ребенком
- 2) После окончания отпуска по уходу за ребенком
- 3) Не планирую выходить на работу

ВАВУ3. Какие причины мешают Вам выйти на работу прямо сейчас? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты. (любое количество ответов, полуоткрытый)

- 1) Отсутствие мест в детских садах
- 2) Высокая стоимость услуг дошкольного образования
- 3) Неподходящий график работы
- 4) Несоответствие собственных навыков требованиям на рынке труда
- 5) Низкая заработная плата
- 6) Необходимость ухода за другими членами семьи
- 7) Проблемы с личным здоровьем
- 8) Проблемы со здоровьем ребенка
- 9) Личный выбор оставаться с ребенком
- 10) Отсутствие подходящих вакансий в моем регионе
- 11) Прекращение соц. выплат или льгот от государственных структур и работодателя
- 12) Другое (пожалуйста, укажите): _____

ВАВУ4. Что могло бы Вам помочь вернуться на работу? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты. (любое количество ответов, полуоткрытый)

- 1) Помощь родственников в уходе за ребенком
- 2) Финансовая поддержка для оплаты услуг няни или дошкольного образования
- 3) Возможность гибкого графика или удаленной работы
- 4) Повышение заработной платы
- 5) Обучение и повышение квалификации для соответствия требованиям рынка труда
- 6) Улучшение условий труда
- 7) Наличие комнат временного пребывания ребенка на рабочем месте
- 8) Другое (пожалуйста, укажите): _____

ВАВУ5. Что является для Вас наиболее важным при принятии решения о выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты. (любое количество ответов, полуоткрытый)

- 1) Гибкий график или возможность удаленной работы
- 2) Конкурентоспособная заработная плата
- 3) Наличие социальных гарантий (медицинская страховка, оплачиваемый отпуск и т.д.)
- 4) Возможности для карьерного роста и профессионального развития
- 5) Поддержка работодателя в уходе за детьми (детская комната, финансовая поддержка на няню и т.д.)
- 6) Хорошие отношения в коллективе и поддержка со стороны коллег
- 7) Не планирую возвращаться к работе после отпуска по уходу за ребенком
- 8) Другое (пожалуйста, укажите): _____

ВАВУ 6. Сколько часов в день Вы готовы уделять работе? (слайдер: от 0 до 9)

“0” = не готова работать; “9” = более 8 часов, больше стандартного рабочего дня, промежуточные оценки оценить по частоте

ВАВУ7. Какими способами работодатель поддерживает с Вами связь во время вашего отпуска по уходу за ребенком? (любое количество ответов, полуоткрытый)

- 1) Я работаю сама на себя

- 2) Мне пишут из отдела кадров и приглашают оформить различные необходимые документы (выплаты в период отпуска по уходу за ребенком и др.)
- 3) Мне приходит корпоративная рассылка о новостях компании
- 4) Меня приглашают на встречи, инициированные работодателем
- 5) Поддерживаю связь через моего руководителя
- 6) Работодатель выходил ко мне с предложением увольнения
- 7) Работодатель не поддерживает со мной связь
- 98) Другое (пожалуйста, укажите): _____

ВАНУ 8. Как Вам кажется, Вашему работодателю важно Ваше возвращение к рабочим обязанностям? (один ответ)

- 1) Да
- 2) Нет

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СУЩЕСТВУЮЩИХ ПРОГРАММ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ ВАНУ (2 вопроса)

PROGRAM 1.1. Отметьте, о каких мерах государственной поддержки матерей в отпуске по уходу за ребенком Вы слышали (любое количество ответов, полуоткрытый):

- 1) Сохранение права на получение пособия по обязательному социальному страхованию при выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет
- 2) Предоставление льгот по оплате жилья и ЖКУ не менее 30% от общего размера оплаты услуг
- 3) Ежегодная выплата работающим родителям, имеющим двух или более детей
- 4) Приоритетное поступление ребенка из многодетной семьи в детский сад
- 5) Предоставление помимо перерыва для отдыха и питания дополнительных перерывов для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый
- 6) Предоставление многодетным матерям ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию в удобное время до достижения младшим из детей возраста 14 лет
- 7) Предоставление возможности посещать мероприятия, направленные на знакомство матерей, находящихся в декрете, с работодателями
- 8) Предоставление возможности безвозмездно посещать ДПО/ курсы/ мероприятия, направленные на восстановление и развитие трудовых компетенций матерей находящихся в декрете
- 9) Не слышала ни о каких
- 10) Другое: _____

PROGRAM 1.2. Воспользовались ли Вы какой-либо из представленных государственных мер поддержки? Отметьте все меры поддержки, которыми пользовались (любое количество ответов, полуоткрытый)

- 1) Сохранение права на получение пособия по обязательному социальному страхованию при выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет
- 2) Предоставление льгот по оплате жилья и ЖКУ не менее 30% от общего размера оплаты услуг
- 3) Ежегодная выплата работающим родителям, имеющим двух или более детей
- 4) Приоритетное поступление ребенка из многодетной семьи в детский сад
- 5) Предоставление помимо перерыва для отдыха и питания дополнительных перерывов для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый
- 6) Предоставление многодетным матерям ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию в удобное время до достижения младшим из детей возраста 14 лет
- 7) Предоставление возможности посещать мероприятия, направленные на знакомство матерей, находящихся в декрете, с работодателями
- 8) Предоставление возможности безвозмездно посещать ДПО/ курсы/ мероприятия, направленные на восстановление и развитие трудовых компетенций матерей находящихся в декрете
- 9) Воспользовалась другой мерой поддержки (Укажите, какой именно): _____
- 10) Не пользовалась никакими мерами поддержки

ИНФОРМАЦИОННАЯ ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ (2 вопроса)

ВОПРОСЫ БЛОКА ЗАДАЮТСЯ ВСЕМ РЕСПОНДЕНТАМ

INFO1. Из каких основных источников Вы получаете информацию о мерах поддержки матерей в отпуске по уходу за ребенком? Отметьте не более 3 вариантов ответов (до трех ответов, полуоткрытый)

- 1) Знакомые, друзья, родственники
- 2) Государственные организации (Госуслуги, центры поддержки)
- 3) Негосударственные новостные источники (ТВ, соцсети, печатные издания)
- 4) Государственные новостные источники (ТВ, соцсети, печатные издания)

- 5) НКО
- 6) Специализированные онлайн-сообщества (форумы, блоги, каналы, группы и пр.)
- 7) Не интересуюсь этой темой
- 8) Другое _____
- 9) Затрудняюсь ответить

INFO2. Каких государственных инициатив и мер поддержки, стимулирующих матерей в декрете к выходу на работу, не хватает, по Вашему мнению? (любое количество ответов, полукоткрытый)

- 1) Улучшение качества обеспечения услуг детских садов/яслей (в т.ч. количество мест)
- 2) Расширение программ по переподготовке и повышению квалификации
- 3) Компенсация части затрат на няню и частные детские сады
- 4) Включение в материнский капитал статьи расхода, направленной на развитие женского предпринимательства
- 5) Развитие сети доступных детских садов и яслей с гибкими схемами посещения
- 6) Стимулирование работодателей к созданию более гибких условий труда для женщин с детьми до 3-х лет (напр., гибкого графика работы, возможности работать удаленно)
- 7) Предоставление льгот на покупку транспорта для матерей в декрете
- 8) Поддержка психологического и физиологического здоровья матери
- 9) Сейчас существует достаточное количество мер поддержки
- 10) Другое (пожалуйста, укажите): _____

СМЕНА ПРОФЕССИИ (3 вопроса)

ВОПРОСЫ БЛОКА ЗАДАЮТСЯ ВСЕМ РЕСПОНДЕНТАМ

CHWORK1. Хотели бы Вы сменить профессию или место работы? (один ответ)

- 1) Да, место работы
- 2) Да, профессию
- 3) Да, и то, и другое
- 4) Нет

CHWORK2. Отметьте, какие способы поддержки профессиональной квалификации и переподготовки во время декретного отпуска Вы знаете?

- 1) Проектная работа
- 2) Волонтерство
- 3) Активность в родительских сообществах
- 4) Внутреннее обучение у работодателя
- 5) Карьерные мероприятия центров занятости
- 6) Курсы повышения квалификации (ДПО)
- 7) Профессиональная переподготовка в ВУЗах
- 8) Не знаю никакие

Другое (пожалуйста, укажите): _____

CHWORK3. Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться? (один ответ по строке)

	<i>Пользовалась</i>	<i>Хотела бы воспользоваться</i>	<i>Не хотела бы воспользоваться</i>
Проектная работа			
Волонтерство			
Активность в родительских сообществах			
Курсы у работодателя			
Карьерные мероприятия центров занятости			
Курсы повышения квалификации (ДПО)			
Профессиональная переподготовка в ВУЗах			

СЕМЬЯ (9 вопросов)

FAMILY1. Рассматривали ли Вы вариант, при котором другой член Вашей семьи, а не Вы, уходит в декретный отпуск? *(один ответ)*

- 1) Да, рассматривала **ПЕРЕХОД К FAMILY 1.1.**
- 2) Нет, не рассматривала **ПЕРЕХОД К FAMILY 1.2.**
- 3) Я одна воспитываю ребенка/детей **ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ FAMILY 2**

FAMILY 1.1. Напишите, почему Вы приняли решение самостоятельно уйти в декретный отпуск? *(открытый необязательный)* _____

FAMILY 1.2. Напишите, почему Вы не рассматривали вариант, при котором другой член Вашей семьи уходит в декретный отпуск? *(открытый необязательный)* _____

FAMILY2. Кто чаще всего помогает Вам в уходе за ребенком? *(до 2-ух ответов)*

- 1) Муж/отец ребенка
- 2) Родители (в т.ч. мужа/отца ребенка)
- 3) Братья/сестры (ваши и/или мужа/отца ребенка)
- 4) Старшие дети
- 5) Другие родственники
- 6) Няня
- 7) Никто не помогает **ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ FAMILY 3**
- 8) Другое (пожалуйста, укажите): _____

FAMILY 2.1 Какую именно помощь Вам предоставляют? *(любое количество ответов, полуоткрытый)*

- 1) Сидят с ребенком/детьми, пока заняты родители
- 2) Забирают ребенка/детей из детского сада, кружков
- 3) Гуляют с ребенком/детьми
- 4) Проводят с ребенком/детьми время на выходных
- 5) Помогают по дому, ходят в магазин
- 6) Другое (пожалуйста, укажите): _____

FAMILY3. Ходит ли Ваш младший ребенок на данный момент в детский сад/ясли? *(один ответ)*

- 1) Да, в государственный **ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ VALUES1**
- 2) Да, в частный **ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ VALUES1**
- 3) Нет **ПЕРЕХОД К ВОПРОСУ FAMILY 3.1.**

FAMILY 3.1. Почему Вы НЕ отдали ребенка в детский сад/ясли? *(любое количество ответов, полуоткрытый)*

- 1) Еще слишком маленький
- 2) Все еще стоим в очереди в детский сад
- 3) Все успеваю сама
- 4) С ним сидят родственники, друзья, няни
- 5) Ребенку не понравилось, капризничал, не привык к чужим людям
- 6) Некомпетентные няни, воспитатели
- 7) Нет подходящего учреждения рядом с домом
- 8) Другое (пожалуйста, укажите): _____

ЦЕННОСТНЫЙ БЛОК (3 вопроса)

VALUES1. Представьте себе ситуацию: женщина совсем недавно стала матерью и имеет достаточный финансовый доход. Сейчас она стоит перед выбором: стоит ли ей продолжать работать или посвятить все свое время заботе о ребенке. Что бы Вы ей посоветовали?

Выберите один, наиболее подходящий вариант

- 1) выйти на работу
- 2) полностью посвятить себя материнству

"1" = приоритет работы; "2" = приоритет материнства. Возможен кросс с вопросом 7.3

VALUES1.1. Объясните свой ответ на предыдущий вопрос *(открытый, обязательный)* _____

VALUES2. Представьте себе ситуацию, в которой из-за высокой рабочей нагрузки Вы не успеваете вовремя забрать ребенка из детского сада. К какому варианту решения проблемы Вы прибегнете вероятнее всего?

Выберите один, наиболее подходящий вариант

- 1) Задержусь на работе и попрошу родственника/ няню/ кого-то еще забрать ребенка
- 2) Уйду с работы, чтобы вовремя самой успеть забрать ребенка

“1” = приоритет работы; “2” = приоритет ребенка.

VALUES2.1. Объясните свой ответ на предыдущий вопрос (открытый, обязательный) _____

VALUES3. Пожалуйста, выберите из представленных вариантов три ценности, наиболее важных лично для Вас: (до трех ответов)

- 1) Творческая самореализация
- 2) Интеллектуальное развитие
- 3) Семья и материнство
- 4) Материальный достаток
- 5) Известность, признание
- 6) Физическое здоровье и красота
- 7) Профессионализм и профессиональная реализация
- 8) Другое _____

СОЦ-ДЕМ ПАРАМЕТРЫ (12 вопросов)

SD1. Какую позицию Вы занимали до ухода в декретный отпуск? (один ответ)

- 1) Руководитель высшего звена
- 2) Руководитель среднего звена
- 3) Специалист
- 4) Менеджер (нет сотрудников в подчинении)
- 5) Рабочий
- 6) Фриланс
- 7) Другое _____

SD2. Отметьте, каким был общий доход (зарплата, пособия, стипендии и пр.) за прошлый месяц, полученный Вами и всеми членами Вашей семьи, проживающими с Вами, после вычета налогов? (один ответ)

- 1) Менее 30 000 руб.
- 2) От 30 001 до 50 000 руб.
- 3) От 50 001 до 75 000 руб.
- 4) От 75 001 до 100 000 руб.
- 5) От 100 001 до 150 000 руб.
- 6) От 150 001 до 250 000 руб.
- 7) Более 250 000 руб.
- 8) Отказ от ответа

SD3. Как бы Вы описали материальное положение Вашей семьи в настоящее время, используя следующие утверждения? (один ответ)

- 1) Иногда нам не хватает денег даже на еду
- 2) Нам хватает денег на еду, но покупка одежды – серьезная проблема для нас
- 3) Нам хватает денег на еду и одежду, но было бы трудно купить сейчас крупную бытовую технику (холодильник, стиральную машину и т.п.)
- 4) Нам хватает денег на покупку крупной бытовой техники, но мы не можем купить новую машину
- 5) Наших заработков хватает на все за исключением покупки таких вещей, как дача и квартира
- 6) Мы не испытываем финансовых затруднений, при необходимости можем купить дачу или квартиру

SD4. Какое у Вас образование? (до двух ответов)

- 1) Неполное среднее
- 2) Среднее
- 3) Среднее профессиональное или специальное (колледж, техникум)
- 4) Незаконченное высшее
- 5) Высшее (одно)
- 6) Два высших и более
- 7) Есть степень

SD 5.1 В какой основной сфере Вы работаете (большую часть рабочего времени) в данный момент? (один ответ) ЗАДАТЬ ЕСЛИ S5=1

- 1) Творческая сфера (художники, писатели, музыканты, дизайнеры, блогеры и пр.)
- 2) Научная сфера (биологи, геологи, физики, химики, экологи, историки, философы и пр.)
- 3) Техническая сфера (инженеры, разработчики, программисты и пр.)
- 4) Рабочая сфера (строители, электрики, водители и пр.)
- 5) Медицинская сфера (врачи, стоматологи, фармацевты и пр.)
- 6) Сфера красоты и здоровья (парикмахеры, мастера маникюра и пр.)
- 7) Экономика и бизнес (бухгалтера, финансисты, менеджеры и пр.)
- 8) Сфера торговли (менеджеры по продажам, продавцы и пр.)
- 9) Сфера обслуживания (официанты, офис-менеджеры, сотрудники химчистки и пр.)
- 10) Сфера развлечений (организатор мероприятий, турагент, ведущий и пр.)
- 11) Юридическая сфера (адвокаты, нотариус, судьи, приставы и пр.)
- 12) Сфера образования (учителя, воспитатели, логопеды и пр.)
- 13) Психологическая и консультационная сфера (психологи, коучи, специалисты по персоналу и пр.)
- 14) Военная сфера / правоохранительные органы (летчики, моряки, погранслужба, полицейские и пр.)
- 15) Государственная служба (органы местного самоуправления, министерства и пр.)
- 16) Другое _____

SD 5.2. В какой основной сфере Вы работали до выхода в отпуск по уходу за ребенком? (один ответ) ДЛ
ВС

- 1) Творческая сфера (художники, писатели, музыканты, дизайнеры, блогеры и пр.)
- 2) Научная сфера (биологи, геологи, физики, химики, экологи, историки, философы и пр.)
- 3) Техническая сфера (инженеры, разработчики, программисты и пр.)
- 4) Рабочая сфера (строители, электрики, водители и пр.)
- 5) Медицинская сфера (врачи, стоматологи, фармацевты и пр.)
- 6) Сфера красоты и здоровья (парикмахеры, мастера маникюра и пр.)
- 7) Экономика и бизнес (бухгалтера, финансисты, менеджеры и пр.)
- 8) Сфера торговли (менеджеры по продажам, продавцы и пр.)
- 9) Сфера обслуживания (официанты, офис-менеджеры, сотрудники химчистки и пр.)
- 10) Сфера развлечений (организатор мероприятий, турагент, ведущий и пр.)
- 11) Юридическая сфера (адвокаты, нотариус, судьи, приставы и пр.)
- 12) Сфера образования (учителя, воспитатели, логопеды и пр.)
- 13) Психологическая и консультационная сфера (психологи, коучи, специалисты по персоналу и пр.)
- 14) Военная сфера / правоохранительные органы (летчики, моряки, погранслужба, полицейские и пр.)
- 15) Государственная служба (органы местного самоуправления, министерства и пр.)
- 16) Другое _____

SD6. Отметьте, пожалуйста, тип населенного пункта, в котором Вы проживаете большую часть времени: (один ответ)

- 1) Город-миллионник
- 2) Город с населением 500-950 тыс.
- 3) Город с населением 100-500 тыс.
- 4) Город с населением до 100 тыс.
- 5) Поселок городского типа
- 6) Сельский населенный пункт
- 7) Другое _____

SD7. Укажите, в каком типе жилья Вы проживаете большую часть времени? (один ответ)

- 1) В собственной квартире/доме
- 2) В съемной квартире/доме
- 3) В собственной комнате
- 4) В съемной комнате
- 5) У родственников
- 6) В коммунальной квартире
- 7) В общежитии
- 8) Другое _____

SD8. Какое у Вас на данный момент семейное положение (официально зарегистрированное)? (один ответ)

- 1) Замужем
- 2) Не замужем
- 3) Разведена
- 4) Вдова

SD9. С кем Вы проживаете? Отметьте все подходящие варианты (любое количество ответов)

- 1) Живу с супругом/партнером
- 2) Живу с родителями
- 3) Живу со своими детьми
- 4) Живу с родственниками (братья, сестры, тети, дяди и др.)
- 5) Живу с соседями (коммунальная квартира, общежитие и пр.)
- 6) Другое _____

SD10. Сколько членов Вашей семьи проживает вместе с Вами (не включая вас)? *открытый вопрос, обязательный* _____

SD11. Сколько у Вас детей?

- 1) 1
- 2) 2
- 3) 3
- 4) Больше 3 (*Уточните:* _____)

SD12. Пожалуйста, напишите, через запятую возраст каждого Вашего ребенка:
_____ (*открытый*)

FG. Если у Вас есть желание принять участие в групповом интервью (онлайн), оставьте, пожалуйста, свое имя и любой предпочтительный контакт для связи (telegram / whatsapp / почту / телефон). Например: Анна, телеграм: anna1234

Интервью проводится на безвозмездной основе.

Приложение 2. Линейные распределения опроса на базе панели ОМІ

Укажите федеральный округ, в котором вы проживаете:		
	Частот а	Процент ы
Москва	67	10,1
Санкт-Петербург	27	4,1
ЦФО без Москвы	107	16,2
СЗФО без СПб	33	5,0
ЮФО	60	9,1
СКФО	47	7,1
УФО	66	10,0
ПФО	135	20,4
СФО	73	11,0
ДФО	46	7,0
Всего	661	100,0

Ваш возраст:		
	Частот а	Процент ы
18-24 года	79	12,0
25-34 года	370	56,0
35-45 лет	212	32,1
Всего	661	100,0

Вы работаете сейчас?		
	Частот а	Процент ы
Да	86	13,0
Нет, нахожусь в декрете	575	87,0
Всего	661	100,0

Какое у Вас образование?		
	Частот а	Процент ы
Неполное среднее	12	1,8
Среднее	68	10,3
Среднее профессиональное или специальное (колледж, техникум)	219	33,1
Незаконченное высшее	44	6,7
Высшее (одно)	286	43,3
Два высших и более	31	4,7
Есть степень	1	0,2
Всего	661	100,0

В какой основной сфере Вы работаете (большую часть рабочего времени) в данный момент?		
	Частот а	Процент ы
Творческая сфера	1	0,2
Научная сфера	3	0,5

Техническая сфера	8	1,2
Рабочая сфера	3	0,5
Медицинская сфера	10	1,5
Сфера красоты и здоровья	6	0,9
Экономика и бизнес	8	1,2
Сфера торговли	17	2,6
Сфера обслуживания	7	1,1
Сфера развлечений	1	0,2
Юридическая сфера	2	0,3
Сфера образования	7	1,1
Государственная служба	2	0,3
Другое	11	1,7
Всего	86	13,0
Системные	575	87,0
Всего	661	100,0

В какой основной сфере Вы работали до выхода в отпуск по уходу за ребенком?		
	Частот а	Процент ы
Военная сфера / правоохранительные органы (летчики, моряки, погранслужба, полицейские и пр.)	3	0,5
Государственная служба (органы местного самоуправления, министерства и пр.)	36	5,4
Другое	60	9,1
Медицинская сфера (врачи, стоматологи, фармацевты и пр.)	52	7,9
Научная сфера (биологи, геологи, физики, химики, экологи, историки, философы и пр.)	16	2,4
Психологическая и консультационная сфера (психологи, коучи, специалисты по персоналу и пр.)	2	0,3
Рабочая сфера (строители, электрики, водители и пр.)	31	4,7
Сфера красоты и здоровья (парикмахеры, мастера маникюра и пр.)	32	4,8
Сфера образования (учителя, воспитатели, логопеды и пр.)	64	9,7
Сфера обслуживания (официанты, офис-менеджеры, сотрудники химчистки и пр.)	41	6,2
Сфера развлечений (организатор мероприятий, турагент, ведущий и пр.)	4	0,6
Сфера торговли (менеджеры по продажам, продавцы и пр.)	181	27,4
Творческая сфера (художники, писатели, музыканты, дизайнеры, блогеры и пр.)	16	2,4
Техническая сфера (инженеры, разработчики, программисты и пр.)	44	6,7
Экономика и бизнес (бухгалтера, финансисты, менеджеры и пр.)	69	10,4
Юридическая сфера (адвокаты, нотариус, судьи, приставы и пр.)	10	1,5
Всего	661	100,0

Отметьте, пожалуйста, тип населенного пункта, в котором Вы проживаете большую часть времени:		
	Частот а	Процент ы
Город с населением 100-500 тыс.	113	17,1
Город с населением 500-950 тыс.	145	21,9
Город с населением до 100 тыс.	99	15,0
Город-миллионник	193	29,2
Поселок городского типа	72	10,9
Сельский населенный пункт	39	5,9
Всего	661	100,0

Укажите, в каком типе жилья Вы проживаете большую часть времени?		
	Частот а	Процент ы
В коммунальной квартире	3	0,5
В собственной квартире/доме	486	73,5
В собственной комнате	8	1,2
В съемной квартире/доме	112	16,9
В съемной комнате	8	1,2
Другое	7	1,1
У родственников	37	5,6
Всего	661	100,0

Какое у Вас на данный момент семейное положение (официально зарегистрированное)?		
	Частот а	Процент ы
Вдова	6	0,9
Замужем	541	81,8
Не замужем	81	12,3
Разведена	33	5,0
Всего	661	100,0

Сколько членов Вашей семьи проживает вместе с Вами (не включая вас)?		
	Частот а	Процент ы
1	14	2,1
2	171	25,9
3	220	33,3
4	163	24,7
5	70	10,6
6	17	2,6
7	6	0,9
Всего	661	100,0

Сколько у Вас детей?		
	Частот а	Процент ы
1	273	41,3
2	242	36,6
3	116	17,5

Больше 3	30	4,5
Всего	661	100,0

WORK1. Когда Вы вышли на работу, ребенку было: (один ответ, полуоткрытый) (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
до 2 месяцев	10
до 6 месяцев	9
до 1 года	9
до 1,5 лет	31
до 3 лет	40

WORK2. Почему Вы вышли раньше окончания декрета? (любое кол-во ответов, полуоткрытый) (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Из-за финансовой необходимости	62
Чтобы не жертвовать карьерным ростом / не потерять навыки	8
Устала от отсутствия самореализации	16
Работа не препятствовала уходу за ребенком	31
Появилась дополнительная помощь (родственники, няня) по уходу за	17
Другое	1

WORK3. В каком формате Вы работали до декрета и работаете сейчас? Работала до декрета (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
В офисе/На рабочем месте	73
Дома/Дистанционно	14
Гибридный формат	14

WORK3. В каком формате Вы работали до декрета и работаете сейчас? Работаю сейчас (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
В офисе/На рабочем месте	41
Дома/Дистанционно	32
Гибридный формат	27

WORK4. Выберите наиболее подходящий ответ: “По окончании отпуска по уходу за ребенком я”: (один ответ, полуоткрытый) (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Вернулась на прежнее место работы	42
Вернулась на прежнее место работы, но сменила сферу деятельности	7
Вернулась в ту же сферу, но сменила место работы	19
Сменила и сферу деятельности, и место работы	22
Начала свой бизнес	3
Стала фрилансером	5
Другое	2

WORK 5. Какими способами работодатель поддерживал с Вами связь во время Вашего отпуска по уходу за ребенком? (любое количество ответов, полуоткрытый) (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Я работала сама на себя	3
Мне писали из отдела кадров и приглашали оформить различные необходимые документы (выплаты в период отпуска по уходу за ребенком и др.)	37
Мне приходила корпоративная рассылка о новостях компании	14
Меня приглашали на встречи, инициированные работодателем	6
Поддерживала связь через моего руководителя	28
Работодатель выходил ко мне с предложением увольнения	1
Работодатель не поддерживал со мной связь	26
Другое	1

WORK6. Как Вам кажется, Вашему работодателю было важно Ваше возвращение к рабочим обязанностям? (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Да	85
Нет	15

WORK 7. С какими трудностями Вы столкнулись при выходе на работу? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты: (любое количество ответов, полукоткрытый) (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Трудности, связанные с ребенком (уход, здоровье, детский сад и т.д.)	53
Трудности, связанные с работодателем (изменение условий труда, зарплата, отношение и т.д.)	10
Трудности, связанные с коллективом (адаптация, конфликты, отсутствие поддержки и т.д.)	9
Психологические трудности (стресс, тревога, отсутствие мотивации и т.д.)	15
Трудности, связанные с логистикой (транспорт, расстояние до работы и т.д.)	10
Трудности с организацией рабочего времени и личной жизни	33
Недостаток профессиональных навыков или опыта	16
Ухудшение состояния здоровья (личного)	7
Не было трудностей	7
Другое	1

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке) Сохранение права на получение пособия по обязательному социальному страхованию при выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Не слышала про такую возможность	30
Слышала, но не пользовалась	24
Воспользовалась, в целом мотивирует	34
Воспользовалась, в целом НЕ мотивирует	3
Затрудняюсь ответить	8

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке) Предоставление льгот по оплате жилья и ЖКУ не менее 30% от общего размера оплаты услуг (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Не слышала про такую возможность	57
Слышала, но не пользовалась	17
Воспользовалась, в целом мотивирует	8
Воспользовалась, в целом НЕ мотивирует	6
Затрудняюсь ответить	12

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке) Ежегодная выплата работающим родителям, имеющим двух или более детей (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
---	--------------

Не слышала про такую возможность	55
Слышала, но не пользовалась	23
Воспользовалась, в целом мотивирует	8
Воспользовалась, в целом НЕ мотивирует	5
Затрудняюсь ответить	9

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке) Приоритетное поступление ребенка из многодетной семьи в детский сад (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Не слышала про такую возможность	41
Слышала, но не пользовалась	33
Воспользовалась, в целом мотивирует	9
Воспользовалась, в целом НЕ мотивирует	8
Затрудняюсь ответить	9

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке) Предоставление помимо перерыва для отдыха и питания дополнительных перерывов для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Не слышала про такую возможность	53
Слышала, но не пользовалась	20
Воспользовалась, в целом мотивирует	10
Воспользовалась, в целом НЕ мотивирует	8
Затрудняюсь ответить	8

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке) Предоставление многодетным матерям ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию в удобное время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Не слышала про такую возможность	55
Слышала, но не пользовалась	23
Воспользовалась, в целом мотивирует	7
Воспользовалась, в целом НЕ мотивирует	5
Затрудняюсь ответить	10

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке) Предоставление возможности посещать мероприятия, направленные на знакомство матерей, находящихся в декрете, с работодателями (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Не слышала про такую возможность	57
Слышала, но не пользовалась	17
Воспользовалась, в целом мотивирует	8
Воспользовалась, в целом НЕ мотивирует	8

Затрудняюсь ответить	9
----------------------	---

PROGRAM_WORK. Укажите, пользовались ли Вы представленными ниже мерами поддержки и, если да, то как Вы считаете: смотивировали они Вас на выход из отпуска по уходу за ребенком или нет? (один вариант по строке) Предоставление возможности безвозмездно посещать ДПО/ курсы/ мероприятия, направленные на восстановление и развитие трудовых компетенций матерей находящихся в декрете (отвечали только работающие - 13%)	Процент ы
Не слышала про такую возможность	57
Слышала, но не пользовалась	16
Воспользовалась, в целом мотивирует	10
Воспользовалась, в целом НЕ мотивирует	9
Затрудняюсь ответить	7

ВABY1. Возникает ли у Вас желание выйти на работу? Если да, то когда у Вас возникло это желание впервые? (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
Не возникает	22
До 1 месяца ребенка	3
До 6 месяцев ребенка	11
До 1 года ребенка	13
До 1,5 лет ребенка	18
До 3 лет ребенка	19
Не помню, когда возникло впервые	14

ВABY2. Когда Вы планируете выйти на работу? (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
До окончания отпуска по уходу за ребенком	33
После окончания отпуска по уходу за ребенком	62
Не планирую выходить на работу	4

ВABY3. Какие причины мешают Вам выйти на работу прямо сейчас? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты. (любое количество ответов, полукоткрытый) (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
Отсутствие мест в детских садах	21
Высокая стоимость услуг дошкольного образования	5
Неподходящий график работы	25
Несоответствие собственных навыков требованиям на рынке труда	3
Низкая заработная плата	7
Необходимость ухода за другими членами семьи	7
Проблемы с личным здоровьем	2
Проблемы со здоровьем ребенка	5
Личный выбор оставаться с ребенком	43
Отсутствие подходящих вакансий в моем регионе	7
Прекращение соц. выплат или льгот от государственных структур и р	5
Другое	8

ВABY4. Что могло бы Вам помочь вернуться на работу? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты. (любое количество ответов,	Процент ы
---	--------------

полуоткрытый) (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	
Помощь родственников в уходе за ребенком	44
Финансовая поддержка для оплаты услуг няни или дошкольного образования	24
Возможность гибкого графика или удаленной работы	56
Повышение заработной платы	27
Обучение и повышение квалификации для соответствия требованиям	9
Улучшение условий труда	11
Наличие комнат временного пребывания ребенка на рабочем месте	15
Другое	2

ВВУ5. Что является для Вас наиболее важным при принятии решения о выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком? Пожалуйста, выберите все подходящие варианты. (любое количество ответов, полуоткрытый) (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
Гибкий график или возможность удаленной работы	63
Конкурентоспособная заработная плата	28
Наличие социальных гарантий (медицинская страховка, оплачиваемы	30
Возможности для карьерного роста и профессионального развития	25
Поддержка работодателя в уходе за детьми (детская комната, финанс	28
Хорошие отношения в коллективе и поддержка со стороны коллег	27
Не планирую возвращаться к работе после отпуска по уходу за ребен	5
Другое	1

ВВУ6. Сколько часов в день Вы готовы уделять работе? Отметьте на шкале количество часов (1-8), которые Вы готовы работать (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
0	1
1	2
2	2
3	4
4	11
5	17
6	18
7	11
8	25
9	9
Среднее, в часах	5,9

ВВУ7. Какими способами работодатель поддерживает с Вами связь во время вашего отпуска по уходу за ребенком? (любое количество ответов, полуоткрытый) (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
Я работаю сама на себя	6
Мне пишут из отдела кадров и приглашают оформить документы	22
Мне приходит корпоративная рассылка о новостях компании	8
Меня приглашают на встречи, инициированные работодателем	5
Поддерживаю связь через моего руководителя	20
Работодатель выходил ко мне с предложением увольнения	2
Работодатель не поддерживает со мной связь	47
Другое	5

ВВВУ8. Как Вам кажется, Вашему работодателю важно Ваше возвращение к рабочим обязанностям? (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
Да	61
Нет	39

PROGRAM 1.1. Отметьте, о каких мерах государственной поддержки матерей в отпуске по уходу за ребенком Вы слышали (любое количество ответов, полуоткрытый): (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
Сохранение права на получение пособия по обязательному соц страх	50
Предоставление льгот по оплате жилья и ЖКУ	22
Ежегодная выплата работающим родителям	12
Приоритетное поступление ребенка из многодетной семьи в д/сад	40
Предоставление доп. перерывов для кормления ребенка	10
Предоставление многодетным матерям ежегодного оплачиваемого от	21
Предоставление возможности посещать труд.мероприятия	3
Предоставление возможности безвозмездно посещать ДПО	10
Не слышала ни о каких	21
Другое	0

PROGRAM 1.2. Воспользовались ли Вы какой-либо из представленных государственных мер поддержки? Отметьте все меры поддержки, которыми пользовались (любое количество ответов, полуоткрытый): (отвечали только те, кто находится в декрете - 86% от выборки)	Процент ы
Сохранение права на получение пособия по обязательному соц страх	22
Предоставление льгот по оплате жилья и ЖКУ	12
Ежегодная выплата работающим родителям	7
Приоритетное поступление ребенка из многодетной семьи в д/сад	11
Предоставление доп. перерывов для кормления ребенка	2
Предоставление многодетным матерям ежегодного оплачиваемого от	3
Предоставление возможности посещать труд.мероприятия	3
Предоставление возможности безвозмездно посещать ДПО	3
Не пользовалась никакими мерами поддержки	58
Воспользовалась другой мерой поддержки	1

INFO1. Из каких основных источников Вы получаете информацию о мерах поддержки матерей в отпуске по уходу за ребенком? Отметьте не более 3 вариантов ответов (до трех ответов, полуоткрытый)	Процент ы
Знакомые, друзья, родственники	41
Государственные организации (Госуслуги, центры поддержки)	53
Негосударственные новостные источники (ТВ, соцсети, печатные изд	27
Государственные новостные источники (ТВ, соцсети, печатные издан	26
Специализированные онлайн-сообщества (форумы, блоги, каналы, груп	21
Не интересуюсь этой темой	3
Другое	0
Загрудняюсь ответить	6

INFO2. Каких государственных инициатив и мер поддержки, стимулирующих матерей в декрете к выходу на работу, не хватает, по Вашему мнению? (любое количество ответов, полуоткрытый)	Процент ы
Улучшение качества обеспечения услуг детских садов/яслей (в т.ч. к	41

Расширение программ по переподготовке и повышению квалификации	19
Компенсация части затрат на няню и частные детские сады	40
Включение в мат.капитал статьи на развитие женского предпринимат	12
Развитие сети доступных детских садов и яслей с гибкими схемами п	38
Стимулирование работодателей к созданию более гибких условий тр	59
Предоставление льгот на покупку транспорта для матерей в дек	26
Поддержка психологического и физиологического здоровья матери	31
Сейчас существует достаточное количество мер поддержки	6
Другое	1

VALUES1. Представьте себе ситуацию: женщина совсем недавно стала матерью и имеет достаточный финансовый доход. Сейчас она стоит перед выбором: стоит ли ей продолжать работать или посвятить все свое время заботе о ребенке. Что бы Вы ей посоветовали?	Процент ы
Выйти на работу	20
Полностью посвятить себя материнству	80

VALUES2. Представьте себе ситуацию, в которой из-за высокой рабочей нагрузки Вы не успеваете вовремя забрать ребенка из детского сада. К какому варианту решения проблемы Вы прибегнете вероятнее всего?	Процент ы
Задержусь на работе	59
Уйду с работы	41

VALUES3. Пожалуйста, выберите из представленных вариантов три ценности, наиболее важных лично для Вас: (до трех ответов)	Процент ы
Творческая самореализация	11
Интеллектуальное развитие	20
Семья и материнство	90
Материальный достаток	75
Известность, признание	2
Физическое здоровье и красота	62
Профессионализм и профессиональная реализация	21
Другое	0

CHWORK1. Хотели бы Вы сменить профессию или место работы?	Процент ы
Да, место работы	21
Да, профессию	15
Да, и то, и другое	36
Нет	28

CHWORK2. Отметьте, какие способы поддержки профессиональной квалификации и переподготовки во время декретного отпуска Вы знаете?	Процент ы
Проектная работа	4
Волонтерство	9
Активность в родительских сообществах	6
Внутреннее обучение у работодателя	12
Карьерные мероприятия центров занятости	20
Курсы повышения квалификации (ДПО)	37
Профессиональная переподготовка в ВУЗах	18
Не знаю никакие	42
Другое	0

СНWORK3_1. Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться? (один ответ по строке) Проектная работа	Процент ы
Пользовалась	8
Хотела бы воспользоваться	31
Не хотела бы воспользоваться	62

СНWORK3_2. Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться? (один ответ по строке) Волонтерство	Процент ы
Пользовалась	8
Хотела бы воспользоваться	36
Не хотела бы воспользоваться	55

СНWORK3_3. Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться? (один ответ по строке) Активность в родительских сообществах	Процент ы
Пользовалась	15
Хотела бы воспользоваться	28
Не хотела бы воспользоваться	57

СНWORK3_4. Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться? (один ответ по строке) Курсы у работодателя	Процент ы
Пользовалась	15
Хотела бы воспользоваться	50
Не хотела бы воспользоваться	35

СНWORK3_5. Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться? (один ответ по строке) Карьерные мероприятия центров занятости	Процент ы
Пользовалась	15
Хотела бы воспользоваться	50
Не хотела бы воспользоваться	34

СНWORK3_6. Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться? (один ответ по строке) Курсы повышения квалификации (ДПО)	Процент ы
Пользовалась	22
Хотела бы воспользоваться	54
Не хотела бы воспользоваться	24

СНWORK3_7. Отметьте, какими способами поддержки профессиональной квалификации и переподготовки Вы пользовались, хотели бы или не хотели бы воспользоваться? (один ответ по строке) Профессиональная переподготовка в ВУЗах	Процент ы
Пользовалась	17
Хотела бы воспользоваться	48

Не хотела бы воспользоваться	35
------------------------------	----

FAMILY1. Рассматривали ли Вы вариант, при котором другой член Вашей семьи, а не Вы, уходит в декретный отпуск? (один ответ)	Процент ы
Да, рассматривала	15
Нет, не рассматривала	79
Я одна воспитываю ребенка/детей	6

FAMILY2. Кто чаще всего помогает Вам в уходе за ребенком? (до 2-ух ответов)	Проценты
Муж/отец ребенка	61
Родители (в т.ч. мужа/отца ребенка)	33
Братья/сестры (ваши и/или мужа/отца ребенка)	7
Старшие дети	23
Другие родственники	3
Няня	1
Никто не помогает	13
Другое	0

FAMILY 2.1 Какую именно помощь Вам предоставляют? (любое количество ответов, полуоткрытый) (отвечали только те, кому помогают другие люди в уходе за ребенком)	Проценты
Сидят с ребенком/детьми, пока заняты родители	71
Забирают ребенка/детей из детского сада, кружков	13
Гуляют с ребенком/детьми	47
Проводят с ребенком/детьми время на выходных	34
Помогают по дому, ходят в магазин	55
Другое	1

FAMILY3. Ходит ли Ваш младший ребенок на данный момент в детский сад/ясли? (один ответ)	Проценты
Да, в государственный	20
Да, в частный	4
Нет	76

FAMILY 3.1. Почему Вы НЕ отдали ребенка в детский сад/ясли? (любое количество ответов, полуоткрытый) (отвечали только те, чьи дети не ходят в д/сад)	Проценты
Еще слишком маленький	73
Все еще стоим в очереди в детский сад	25
Все успеваю сама	3
С ним сидят родственники, друзья, няни	2
Ребенку не понравилось, капризничал, не привык к чужим людям	1
Некомпетентные няни, воспитатели	1
Нет подходящего учреждения рядом с домом	5
Другое	4

Приложение 3. Транскрипты групповых интервью

Фокус-группа № 1.

М: И для начала предлагаю познакомиться, рассказать что-то о себе, пару слов, чем вы занимаетесь, ваше имя назвать.

- Так, всем привет. Надеюсь, меня слышно. Меня зовут Лена. На данный момент моему ребенку год исполнился, 27 июня. Я выпускница Университета Дружбы Народов, Института мировой экономики и бизнеса в 2016 году я закончила. До декретного отпуска я работала в Сбере, сначала работала во внутреннем аудите, потом занималась дата-аналитикой в команде машинного обучения, и последнее место, откуда я ушла в декретный отпуск, я была бизнес-аналитиком в команде разработчиков.

- Так, меня зовут Иулия, мне 22 года, я из города Хабаровска. Я в декрете совсем недавно, около двух месяцев, ребёнку моему месяц. Работала в воинской части. У меня экономическое образование, поэтому занималась учётом в воинских частях. Поэтому вот так.

- Добрый день. Меня зовут Ани. Я врач-дерматовенеролог. Я окончила ординатуру в этом году. Вот оканчиваю сейчас, сдаю ГОСы. И в сентябре сейчас буду сдавать аккредитацию, и всё, получаю диплом. У меня сын, ему годик. И я вторым беременна. То есть я прямо в декрете, но всё равно я не брала академический отпуск. Я всегда в стационаре работала. То есть вела достаточно в плане карьеры активный образ жизни. Потому что со стороны у меня была помощь от бабушки сына, поэтому я в целом успевала и могла себе это позволить. Сейчас, так как экзамены, у меня есть возможность с ним проводить больше времени.

М: А чтобы теперь задать тон нашему разговору, попрошу вас назвать какие-то ассоциации, можно прям по очереди называть, какие-то ассоциации к словам. Первое слово – это материнство. То есть, что вам первое приходит в голову, какие эмоции вы испытываете?

- Трудно, но испытываешь какое-то счастье любовь какую-то вот такую вот, которая лично у меня теплотой, я такую любовь еще не испытывала, такое первое чувство какое-то необычное. Может потому, что я первый месяц мама, мне как-то сложно пока сказать об этом. Еще не было первых зубов, такого прямо, ну я, наверное, счастлива, но материнство безумно трудно. Я бы сказала так. Первые слова вот такие

- Для меня материнство — это очень сильная забота о ком-то, то есть такого не чувствуешь. Наверное, больше всего любят родители, братья, сёстры, но ты всё равно не чувствуешь, что ты обязана о человеке заботиться настолько сильно, что он настолько сильно от тебя зависим. И ты этим воодушевляешься, ты мотивируешься и хочешь всё больше и больше отдавать, но взамен вообще ничего, и даже не ждёшь, готов терпеть все слёзы, истерики. Поэтому для меня материнство — это полностью отдача без ожидания чего-то в ответ. Этому надо в жизни учиться, надо это уметь. Поэтому я думаю, материнство этому и учит. И терпению, конечно, и очень много любви. Очень много любви.

- Материнство – это вызов, во-первых. Потому что каждый день, это каждодневная работа. Преодоление себя, преодоление трудностей, через которые мы проходим. Это такой своеобразный вызов и это безусловная любовь, когда ты любишь

человека не за что-то, не потому что он что-то делает и не делает, а просто потому, что он есть вот то есть это забота это трудности с которыми вы сталкиваемся каждый день и безусловная любовь

М: А теперь давайте подумаем, какие эмоции, ассоциации у вас приходят к слову «работа».

- Самореализация и, наверное, способ получения средств для того, чтобы существовать. Ну вот раньше для меня работа была поводом к общению, просто выйти из дома и никого об этом не предупреждать, не согласовывать, ничего. Я просто вышла и пошла разгрузиться в первую очередь. Сейчас для меня работа ассоциируется с нехваткой, я по ней скучаю. Я скучаю просто выйти, просто пообщаться, не думать там о том, что оставила ли я поесть и нужно ли мне домой ну как-то для меня это сейчас не хватает я по ней скучаю, потому что я чувствовал, что я развиваюсь, что я не стою на месте, что банально я пишу каждый день, читаю каждый день, заполняю что-то. Для меня это график жизни. То, что я делаю каждый день, одно и то же работаю, меня это дисциплинирует. Сейчас мне этого, безусловно, не хватает. Вот для меня такие ассоциации.

- Вот для меня работа – это что-то очень важное, Грустно, что нет такой возможности именно выходить на работу, все 8 часов проводить на ней. Поэтому немного грустно и тяжело я это переношу. Но в целом это всегда дисциплина, это достижение целей. Как-то вот в декрете не замечаешь достижения своих целей, а тут ты видишь и радуешься, и считаешь себя какой-то важной частью общества. А дома, когда нет отдачи от других людей, ну то есть семья — это да, но всё равно от коллег нет отдачи. Ты не видишь людей в той же сфере, как вы продвигаетесь. То есть от этого не хватает конкуренции, одобрения, понимания. То есть работа — это круто.

М: Спасибо большое за ваше мнение. Тогда мы переходим уже к следующему вопросу. И весь тон беседы, как мы поняли, уже будет, происходить и отталкиваться мы будем от темы совмещение материнства с работой вот и вы проходили опрос и как мы понимаем все здесь присутствующие не работают сейчас находится в декретном отпуске вот но все-таки хотели бы мы спросить вот удастся ли вам сейчас немного подрабатывать или вы сейчас полностью посвящаете свое время семье?

- У меня это второе, я сейчас полностью посвящена семье. Скажу честно, я до декрета и вообще до ребенка занималась написанием работ различных, курсовых, практик за денежку, и, соответственно, меня попросили написать диплом, я сначала согласилась, потом, познав все материнство, я, соответственно, это не взяла, и сейчас пока я ничем, честно, не занимаюсь, вообще, ну, ничем, то есть у меня жизнь по графику. Встала, поела, ребенок, встала, поела ребенок, то есть полностью посвящена семье, и когда я начну этим заново заниматься, я пока не знаю, потому что нужна спокойная обстановка лично для меня, тоже материал посмотреть, его структурировать, что-то убрать, что-то добавить. И, конечно, ребёнок пока не даёт этого сделать. У меня такая ситуация. А: Вот у меня очень похожая ситуация. Я устроилась сначала, попробовала онлайн удалённую работу, я устроилась. Сначала одну попробовала онлайн, удалённую работу. Не нашла время. Просто не хватило времени. Потом устроилась на вторую, как мне казалось, более лёгкую, меньше требующую времени,

как фриланс. Но в итоге опять у меня не хватило времени. Хотя кажется, что можно вечером два часа уделить. Во-первых, никому не нужен такой работник даже на фрилансе. Во-вторых, просто этих двух часов нет. Хотя в начале, когда кажется, что возможно совмещать. Но вот у меня тоже пока что не получается.

- У меня накладывается слишком много факторов, из-за которых я пока на данный момент в том числе не могу работать. Первый из факторов – на время декретного отпуска мы переехали в другую страну. Работа моя текущая, из которой я ушла в декретный отпуск, она подразумевает нахождение на территории Российской Федерации. Это одна из причин. Вторая причина, я по большей части воспитываю ребенка одна, без какой-либо помощи. Вот. И все, кто есть дома, мы дома живем с мужем, с его братом и с женой брата, все получается с 9 утра до 9 вечера на работе. То есть все это время я нахожусь с ребенком одна, соответственно, возможности какой-то подработать и где-то что-то поделывать дополнительно, кроме как заняться ребенком и домом, у меня, к сожалению, нет. Это вторая причина. И третья. Я, на самом деле, после выпуска и, в принципе, после всего этого достаточно много проработала, достаточно много посвящала себя работе и каким-то дополнительным занятиям, я просто сейчас решила действительно посвятить все возможное время ребенку, семье и, наверное, каким-то путешествиям. Потому что сейчас есть такая возможность. Я сейчас уехала в другую страну, и после возвращения через неделю я опять поеду путешествовать. И, короче, смысл в том, что до двух лет детям бесплатные билеты – это большая возможность, особенно в честь того, что я нахожусь в Азии, очень большая возможность того, чтобы повидать какие-то страны. Поэтому это одни из таких причин, почему я на данный момент не готова и не могу работать. Вот, как-то так.

М: А вот вообще, например, вот ты уже говорил, да, что кто-то пробовал, а может, кто-то тоже пытался что-то найти или вот искал, вот в какой сфере вы искали, может, это тоже, вот как нам сказали, был фриланс или удаленный формат? Может что-то такое было, какой встречался случай?

- Я искала у меня неплохо получается быстро набирать тексты, ну в принципе неплохо пользуюсь вордом, и я думала набирать тексты, потому что это не требует такой повышенной мозговой деятельности как писать работы для других людей, так как ты несешь ответственность, что пишешь. Здесь как бы просто перенабрать текст, еще что-то я нашла пару вакансий, но у меня возник страх, так как это чужой человек, если он установит сроки, а если я не справлюсь, а если ребенок там не даст мне спать всю ночь, я лучше выберу сон чем, я пойду писать что-то за деньги, ну вот когда у меня встал выбор пойти зарабатывать деньги или выспаться, я всегда выбираю выспаться поэтому я искал эту работу, нашла, но были страхи, что раз, обманут, а два, чувство ответственности, что я просто не смогу из-за ребенка что-то сделать. Мне не дадут посидеть, что-то пописать, и, соответственно, подведу другого человека. А я слишком ответственно к этому подхожу, что я это сделать не могу. Поэтому я отказалась от такого варианта.

- Мне предлагали вот на тот момент, это было, наверное, месяца 4 назад, мне предлагали подработку службы поддержки, но опять же там был может быть достаточно гибкий, но достаточно фиксированный график и в принципе с маленьким

ребенком очень сложно надеяться на какой-то фиксированный график, особенно если под рукой никого нет, никому вот элементарно на время дать ребенка, вот поэтому в тот момент я отказалась, а сейчас честно неделю назад что у меня руки зачесались, я полезла на сайт сбера вот у сбера есть филиал там, где я проживаю сейчас на данный момент в Индии, и у Сбера есть индийский филиал. И я узнала, что, оказывается, есть вакансии в том городе, в котором мы проживаем, в Бангалоре. И я сказала об этом мужу, муж очень повеселел, потому что, если я устраюсь здесь на работу, возможно, мы здесь можем даже, грубо говоря, остаться. И единственное, все теперь упирается в то, чтобы отдать ребенка где-то с полутора лет, наверное, если попытаться отдать хотя бы на полдня его в Daycare. Вот, если получится, допустим, его там определить в какой-то садик, ну, вот, не знаю, в Монте-Сори скулкакую-то, либо что-то такое, вот, и на полдня мне хотя бы начать выходить, то я достаточно быстро смогу, допустим, поменять работу и выйти уже на новые места. И смотрела, я, кстати, была в вакансии именно бизнес-аналитика, откуда я уходила. Такая же вакансия, только на английском языке, соответственно.

М: Так, я так понимаю, добавлений больше не будет. Можем перейти к следующему вопросу. Вот мы с вами, пока вы говорили, затрагивали уже такую тему, причины вот эти, почему в какой-то момент неудобно сесть за работу, чего вы боитесь, какие-то страхи. А вот что для вас является наиболее важным сейчас при принятии решения о выходе на работу? То есть какие факторы могут повлиять? Например, представим себе идеальную картинку. Вот, значит, тут для меня всё идеально, поэтому я могу выйти на работу. А что вот это идеальное для вас? Может, какие-то факторы, например зарплату такую, или график, или побольше времени, или помощь. То есть что-то такое, об этом говорим.

- Что касается меня, идеально для меня считается это, если, например, вечером на часов 4-5 есть возможность полностью, чтобы кто-то следил за ребёнком полностью, чтобы я об этом не думала, доверяла этому человеку, и я полностью буду погружена в то, чем я буду заниматься на работе. Вот это идеальные условия.

- Ну, в моем случае, если касается именно работы, если мне предложат вариант, вот смотри, вот тебе задача, например, набрать тот же текст, мы тебя не ограничиваем, мы тебя беспокоить не будем, но до конца недели ты должна его сдать. Финансовая составляющая меня не настолько напрягает. Я как-то в данный момент времени не особо в этом нуждаюсь. Но вот самореализации хотелось бы. Если бы мне предоставили свободный график, и человек, которому я нанималась, мне доверился, что она ответственная, она сделает, как все надо, но ей надо время, я бы была готова пойти на такие условия. Ну, в текущий момент времени.

- У меня примерно все то же самое, что у предыдущих мам. Вопрос в том, чтобы еще ребенок не так сильно от меня зависел. На данный момент уже, на самом деле, все меньше и меньше. Первый год, наверное, было сложно его даже оставить с кем-то с точки зрения того, что он был очень привязан к нам. Сейчас, опять же, как говорила первая мама, забыла, к сожалению, имя, нужен человек, которому я могу доверять и которому я гарантированно могу отдать ребенка, допустим, на то время, если, допустим, с детским садиком не получилось, не знаю, по каким-то причинам, чтобы был человек, которому я могу позвонить или подойти, что-то сказать, сказать,

пожалуйста, вот мне сейчас нужно, чтобы ты посидел с ребенком, и я доделаю работу. И вариант проектной работы, конечно же, предпочтительнее с точки зрения того, чтобы не было фиксированных дедлайнов, чтобы к этому времени я должна сделать вот это, но при этом как-то размытого времени, чтобы я могла заниматься работой в то время, которое у меня свободно. То есть я уложила ребенка спать, посидела, немножко поработала. Или же, допустим, отдала ребенка в Дейкер, немножко поработала. Ну, тут такой, наверное, формат проектной работы скорее предпочтительный. То есть, да, если как-то так.

М: А вот давайте вспомним время тогда, когда вы еще только забеременели. И как тогда для вас это воспринималось? Думали ли вы, что вы выйдете досрочно, например, из декретного отпуска? Или вы вообще о таком не думали? Какие мысли были именно в плане работы?

- У меня были мысли, что я такая мать-ака активистка я щас до полутора лет посижу, ребенка в сад, она сама туда входит сюда ходит, сама все делает, а я занимаюсь своим саморазвитием. Так скажем сейчас же у меня немного поменялось на насчет этого мнение, что блин, а вдруг ее обидит а вдруг она не сможет к этому возрасту там взять мне прийти что-то рассказать у меня уже возникает страх, что я не могу просто взять и ребенка, так скажем, откинуть раньше было такое мнение ну как бы чего ребенок, он там сам может проще 5 10 я понимаю, что вот в конкретный момент времени онв очень от меня зависит, что я не могу взять вот так просто от себя отлучить. Соответственно, появляется вот это чувство повышенной ответственности. И я задумываюсь, что, скорее всего, нет, я ещё посижу. Поэтому я не задумывалась, как это будет. Мне казалось, да всё будет вообще идеально, всё будет классно, она будет там сама себе лежать, там есть и так далее. Сейчас, конечно, мнение поменялось, и я о работе не задумываюсь, и поскорее туда вернуться у меня больше такой мысли нет. Да, мне не хватает этого момента, что я могу просто отключиться от семьи, и все. Ну, для ответственности за ребенка на первом месте. Вот у меня вот так. Спасибо большое.

- Ну, я когда уходила в декрет, я перед тем, как уйти в декрет, отгуляла все дни отпуска, поэтому в декрет я ушла неделю на три раньше. И, в принципе, я понимала, что там просто как раз сменился руководитель на том месте, где я работала, когда я приходила на должность бизнес-аналитика. Поэтому будущее компании меня, ну, не то, что будущее компании, а будущее команды, в которой я работала, что я до двух, либо до трех лет ребенка я посижу с ребенком, с точки зрения того, чтобы как-то его немножечко адаптировать, подготовить, потом сепарировать, как это все происходит. И сейчас, если честно, с учетом того, что все обстоятельства из переезда мы совсем начали меняться в тот момент, когда я уже родила, мне просто муж пришел и сказал перед фактом, что мы сейчас переезжаем через месяц. Мы переехали, когда ребенку было 4 месяца. И тут просто вопрос в том, что его сейчас мужа перевели на очень хорошую должность я сейчас вообще задумываюсь о том, а надо ли мне вообще вот работать, с точки зрения именно вот возвращаться на ту же самую работу там идти в ту же самую компанию, в которой я работала вот я сейчас задумываюсь вообще может быть не просто стать мамой может второго ребенка. Вот. Ну, то есть мысли о том, чтобы вот-вот прям вот надо вернуться на ту же должность, в ту же компанию, у меня, честно, нет. Возможно, для самореализации, может быть, там, не знаю, каким-то репетитором с

детишками поработать, либо же вообще, не знаю, может быть, каким-нибудь воспитателем, опять же, в Day-care попросить. Это просто достаточно низкие требования для этого всего. Но так, чтобы прямо сейчас, прямо срочно вернуться, мне кажется, нет. Мне проще лучше посидеть с ребенком. Тяжело, конечно, но в целом пока я не готова к работе.

- Вот у меня тоже было, как у первой мамы, там я не представляла, что будет настолько... не будет настолько возможности выйти куда-нибудь, то есть банально поехать куда-нибудь. Это нужно кого-то просить. То есть я очень ограничена в этом плане. И я представляла, что тоже в полтора годика я отдам ребёнка в Ясли, и сама буду свободна, и буду ходить на работу хоть до шести вечера. Но, как оказалось, что ребёнок не бывает готов к этому времени. Они часто болеют, иммунитет привыкает, поэтому приходится брать больничные. Ну, то есть очень мало возможности выйти на работу, хотя до этого представляешь, что просто отдашь в ясли, и всё будет как в те времена.

М: Вот мы знаем, что некоторые мамы всё-таки выходят на работу досрочно, кто-то у кого-то получается, как-то совпадают вот эти факторы, о которых мы с вами говорили, причины, какие-то идеальные обстоятельства возникают. Как вы думаете, есть у этого какие-то преимущества, вот этого досрочного выхода из декрета?

- Я считаю, для ребёнка именно нет никаких преимуществ до трёх лет. Если есть возможности финансово, не нужно помогать своему мужу, скажем так, в семье хватает всего, то если есть возможность, лучше побыть с ребенком. А для мамы, ну, только в плане самореализации, что она не потеряет в плане работы эти два года. Спасибо. Ну вот я, например, считаю, что чудо женщин не бывает. Кто бы ни пытался говорить, что все такие идеальные, я успеваю и то, на работе и в общем ребенок и сам в туалет ходит, и сам ест и разговаривает, и я так успешно реализована, я таких женщин как бы не знаю и не считаю, что, выйдя на работу ты там сможешь перед кем-то показаться, что вот ты такая все можешь. Я считаю, что где-то будут прорехи и скорее всего это будет дома либо ребенку будет не хватать мамы, либо мужу будет не хватать жены. Ты где-то да не будешь успевать. Поэтому, если в этом есть финансовая составляющая, что тебе не хватает, если муж там не справляется, или помощи нет, тебе нужно кормить семью, я за такой вариант. Но если такой острой необходимости нет, то я считаю это не нужно. Успеешь реализоваться и встанешь вровень с той женщиной, которая вышла допустим спустя полутора лет ребенку либо спустя три года, я считаю что никак вот это не зависит. Может, есть, конечно, профессии, где возраст преимуществует, там, чем моложе, тем лучше, там, в ногу со временем, но, в принципе, если работа терпит, можно подождать, я считаю, это ни к чему ранее, на работу. Ну, я считаю, это не нужно.

- Я согласна с этой точки зрения по поводу того, что работа, в принципе, может потерпеть. А еще, знаете, с точки зрения того, что детство у ребенка одно. Работа у нас, я не знаю, вернемте мы эту работу, на которой мы работали, или мы что-то будем менять в жизни. Сколько раз мы поменяем еще работу в жизни, непонятно, но детство у нашего ребенка одно. Если мы в это детство будем с ним только в год-полтора, отдаем его на весь день куда-то и все выпинываем, все, до свидания. Мы, мне кажется, и сами пропускаем этот этап и не даем ребенку, как сказать, в полной мере насладиться детством именно качественным с родителем. С точки зрения раннего выхода на работу,

наверное, да это разумно только если есть финансовая необходимость. И если вот есть просто, вот есть люди, которые вот, у меня есть примеры даже в нашей компании, есть люди, которые выходили там, допустим, когда ребенку исполнился месяц, два, они раз и вышли. Это чаще всего какие-то руководители, во-первых, которые могут себе позволить с материальной точки зрения нанять каких-то нянь, помощниц по дому и прочее, то есть, ну, вот, обставить свой дом полностью персоналом, который будет качественно и в полной мере обслуживать и ребенка, и их, и все, вот как бы они в этот момент будут ходить на работу. Вот, и с точки зрения, наверное, еще, как сказать, материальной составляющей и с точки зрения сферы деятельности. Вот я, допустим, когда уходила уже в декретный отпуск из IT-сферы, и она достаточно быстро развивающаяся. И когда я вернусь обратно, я уже, мне кажется, мне нужно будет как старому человеку объяснять, куда тыкать, куда жмякать, там, не знаю. Потому что она выходила куча обновлений во всех приложениях, в которых мы работали. С точки зрения раннего выхода на работу, вот большое преимущество, наверное, что человек не сильно отстанет от тех технологий, тех способов, методов, которые используются в его работе. Наверное, вот так.

М: А вот мы заметили по общему ходу беседы, что в основном больше с негативной точки зрения, то есть не хватает времени, мы это рассматриваем, или там как-то будет негативно это сказываться на ребёнке. Вот Елена, например, сказала какие-то преимущества, какие еще мы можем преимущества какие-то добавить к этому. Ну, там, например, если у мамы, вот ей просто очень сильно нравилось работать, и она вот вышла в декрет, и она уже просто уже не может сидеть, вот выходит. Может, что-то такое есть из преимуществ? Если подумать, просто вот какие-то преимущества.

- Преимущества раннего выхода на работу?

М: Ну да, вот просто...

- Ну нет, с точки зрения, тут, конечно, разные есть, знаете, мнения по поводу, в общем, отдать ребенку в полтора года, например, там куда-то. Это в ясли понятно, что мама к этому не готовы, но есть очень достаточно тоже популярное мнение, то что ребенку в принципе нужно, чем раньше, тем лучше социализироваться и видеть кого-то кроме мамы. Вот ну то есть, наверное, здесь можно одним из плюсов рассматривать раннюю социализацию ребенка, понятно, что там мама у него в жизни будет, но вот сюда включаются какие-то дополнительные люди, вот, допустим, в моем случае каждый день это я ребенок, я ребенок, я ребенок, вот, и ребенок видит только маму. Потом я начала в какой-то момент социализироваться, выходить и обрывать какими-то новыми связями, там, не знаю, дружить с девочками, мы там ходим, там, знакомимся. Вот, ну, то есть я в какой-то момент начала обрывать этими связями. В принципе, ранний выход мамы на работу – это социализация и для ребенка с себе подобными, и для мамы, вот, не только с мамами, чтобы не поехать ку-кухой, вот, с какими-то людьми, для которых она не просто мама, но еще и профессионал, какой-то эксперт в чем-то. Вот, то есть тут такой вопрос.

- Ну, я, наверное, могу сказать, скорее всего, как бы это сейчас ни звучало смешно, физическая активность. Вот, наверное, из-за этого я бы вышла. Объясню, почему. Сейчас я привязана к ребёнку. Да, выйти там на улицу погулять, это имеет

место быть, но ребёнку месяц как бы это. Стоит учитывать, что прогулки бывают не всегда такие, что я просто иду и спокойно воздухом дышу, например. У меня очень большое расстояние на работе. Я работаю в воинской части, у нас там всё строго по пропускам. И у меня банально, чтобы дойти до кабинета, мне надо пройти до меня достаточное количество шагов. И вот я могу сказать, что из-за этого я бы пошла. Что вот походить, никто тебя не трогает, ты спокойно дошла, но ушла по работе я там очень много бегу с этажа на этаж мне вот этого не хватает такой человек энергичный очень и мне вот это не хватает раз одним поговорил с другим поговорил с третьим поговорила и 2 наверное чего бы я вышла меня там видят не как маму, меня там видят как сотрудника с которым можно посоветоваться поговорить попросить о помощи и вот это приятно, когда тебя ценят как сотрудника вот этого мне не хватает. Мне сказали, ой мы бы тут без тебя не справились, ой нам вот этого здесь не хватало. Меня не видят там как маму и вот это приятно, вот это два, наверное, факторы, за которые бы я вышла наверно на работу.

М: Можем перейти к следующему вопросу. Представьте, что Вам предложили внести какие-то изменения в проект разрабатываемых мер по стимулированию и мотивированию мам к досрочному выходу из декрета на работу. Какие меры Вы бы предложили? Или, может, какие-то Вы уже знаете. Можете сначала рассказать, какие знаете, а затем, какими бы еще дополнили?

- Я могу сказать так, что я работаю в бюджете, в бюджетной организации. То есть мы работаем не на прибыль, а на общий результат, поэтому каких-то там проблем с выходом на больничный, или вот я брала учебный отпуск пока училась в университете на заочном, у меня нет. В этом я нехватку не испытываю. Единственное, что бы я хотела добавить: могу сказать, что в бюджете зарплаты небольшие, это факт, кто бы и что не говорил. Я бы хотела, чтобы маме сохранили пособие по декрету до 3 лет, например, и дополнительно платили бы зарплату. Но я сейчас ориентируюсь на свою заработную плату. Если взять меня одну с ребенком, мне этих денег хватать не будет, это однозначно. Либо при выходе на работу давали какую-то няню от государства. Либо чтобы было такое заведение, чтобы у меня не возникало проблем: а готова я сейчас ребенка взять? А будет ли это стоить дорого? Чтобы это были какие-то квалифицированные специалисты, которые проверенные, чтобы у моего ребенка сто процентов не обидели и не сделали плохо. Вот я за такой вариант.

М: А если с точки зрения графика, например? Сейчас есть такая мера поддержки: мамам досрочно вышедшим из декрета предоставляют больше времени для перерыва на обед в целях кормления ребенка. Как бы вот к этому отнеслись? Это бы помогло?

- Ну, вот честно у меня нет острой необходимости в предоставлении мне какого-то необходимого времени, чтобы покормить ребенка. У меня просто все на работе так построено, не строгий график. У нас, конечно, с 9 до 6 рабочий график, но если моя работа делается, я все успеваю раньше, можно идти домой. То есть у меня такое лояльное отношение начальства: все успела - иди. То есть если я к ним подойду и скажу: можно ли мне уйти на обед не с часу до двух, а с 12 до 2, я могу даже этого не спрашивать. Но при этом до 6 работа, которую я должна сделать сегодня, должна быть сделана. Вот у меня такое отношение. Это нуждаются те, у кого прям строгое

начальство, когда надо прямо отпрашиваться куда-то. У меня такого нет. Я ушла в декрет на 9 месяце беременности, но я ходила и к врачам, начальник спокойно вообще понимал, что я спокойно пошла к врачу. Потому что я ответственный сотрудник. Он знает, что я все сделаю. И он не испытывал какого-то, что я там не предупредила и не сказала, что плохой сотрудник. У нас как то все нормально в этом плане. Вот могу так. У меня единственное - финансовый напярк в этом может встать, потому что если вдруг мне придется финансово себя самой с ребенком обеспечивать, этих денег не хватит, моей зарплаты, моих декретных этого не хватит. На Дальнем Востоке очень высокие цены. Это так есть.

М: Спасибо большое. Я видела, Елена еще тоже хотела что-то сказать по мерам, какие есть и какие бы дополнили?

- Я очень очень долго размышляла. На самом деле, все таки достаточно много. Сложный вопрос. Мне бы перерыв на кормлении точно бы никак не помог, потому что живу я рядом с Новогиреево, а работа у меня была на Кутузовской. То есть элементарно, пока я доеду, допустим, либо это, либо ребенка устраивать куда-то в какое-то заведение дошкольное рядом с работой, либо мне работать, допустим, из дома. Наверное, такими положительными мерами были бы оплата няни в случае работы из офиса, ну, не знаю, какая-то надбавка к зарплате за то, чтобы у меня была какая-то няня. Либо пусть работодатель сам ее предоставляет, либо какая то группа детская. Я просто помню, когда я уходила, у нас строилось последнее большое здание сзади, которое будет большое. И я очень мечтала еще до того, как я забеременела, что на тот момент у меня будет в этом здании будь то бассейны, тренажеры, что-то еще. Я очень мечтала, что там откроют просто группу для малышей. То есть я, допустим, там утром беру ребенка с собой, оставляю его в этой группе, работаю. Но опять же, тут поощрительные меры. Была бы возможность работать неполный рабочий день и, возможно, гибкий график: день работы дома, день работы в офисе. Для того, чтобы взаимодействовать с заказчиками, личные встречи проводить. Вот тут вопрос. Было бы классно, если бы был какой-то детский сад именно в офисе, в котором я работаю. Было бы очень классно. То есть няня, детский сад и гибкий график, возможность работать какие-то дни из дома, какие-то дни работать из офиса в случае необходимости. Вот, наверное, так.

М: Спасибо большое, Елена. Может быть, у вас есть еще какое-то мнение по мерам, которые существуют? Как вы их оцениваете? Или что бы добавили, что бы вам хотелось использовать какие то меры поддержки?

- Что первое мне на ум пришло. Я еще когда ходила на работу, у нас зашла речь о молочной кухне. Вот я знаю, что в Москве есть молочная кухня. У нас раньше она в Хабаровске тоже была, но в какой-то момент времени это отменили. Вот я бы хотела, чтобы у нас ввели что-то такое, когда у ребенка начинается прикорм, в шесть месяцев. Я бы хотела, чтобы я могла оформить заявку, прийти раз в месяц и получить какие то баночки, пюрешки в плане, какие то там каши. Потому что смесь, пока мне нет в ней нужды, у меня ребенок полностью на ГВ. Но я имею в виду, что-то такое Блин, я бы хотела, чтобы я раз в месяц пришла, и мне там какие-нибудь порошки натуральные дали там. Потому что тоже мне как маме надо иногда в пищу молочное употреблять. И ты ищешь эти натуральные порошки с маленьким сроком годности. А тут раз ты

пришел, и тебе все это выдали на месяц, и ты, счастливая, идешь домой. Тебе не надо ходить по магазину, смотреть составы, не составы. Я бы хотела, чтобы было так у нас в регионе, но, видимо, считают, что нам это не нужно. Вот мне этого не хватает. А так больше вспомнить не могу ничего.

- Вот, кстати, в идеальном мире именно по закону, по законодательству еще и лекарствами должны обеспечивать. А с точки зрения опыта молочной кухни могу сказать, что у меня прописка. Область нам выдают каждый месяц по 1 000 ₺. Что я могу купить на эту 1 000 ₺? Вопрос, конечно, интересный, но мне ее просто переводят каждый месяц до полутора лет ребенка. Что я с ней должна буду делать? Но вопрос, конечно, открытый. С учетом того, что одна, допустим, баночка пюре стоит 60 рублей. Вопрос стоит, и что я должна купить за 1000? Поэтому в идеальном мире - классно, молочная кухня, обеспечение лекарствами. Потому что основные лекарства, там и витамин Д, и парацетамол какой-то, должны предоставлять от государства. Кто это делает - непонятно.

- Еще бы я хотела добавить. Я смотрю иногда в ютубе про Южную Корею и наткнулась на видеоролик. Я бы хотела, чтобы у нас это ввели. Почему-то жизнь стала мобильнее. То есть мы сейчас постоянно в ритме жизни живем. А в плане сдать те же анализы, отстаиваю очередь вот эту большую очередь. И я бы хотела, чтобы у нас были введены карточки, потому что там есть эти карточки, туда кладется энная сумма денег. И беременная может пойти сдать платный анализ и расплатиться. Я бы хотела, чтобы у меня в мою беременность была эта карточка беременной, чтобы я не ехала там по прописке в поликлинику или в женскую консультацию на анализ, который сдается с 8 до 9. И все, в другое время нельзя. А поехала бы в ту же платную поликлинику, в которой мне удобно по времени, к 10 сдала бы кровь и расплатилась этой карточкой от государства, потому что мне бесплатный анализ положен. А на работе в этот день я отпроситься не могу. А не сдавать анализы я тоже не могу, потому что, извините, я несу ответственность за человека, который находится внутри меня. Я бы хотела, чтобы у меня была такая карточка с какой-то суммой денег, я не знаю, 1100, допустим, на девять месяцев, чтобы я раз там расплатилась - взяла, купила себе те же пеленки, чтобы ездить с ними на анализы, раз я расплатилась - и все ту же сумку в роддом собрать. Я этой карточкой расплатилась и все. Просто ребенку дают после родов пособие, а о маме, которой тоже нужна забота, как-то не особо задумываются. В общем, такой тоже неприятный момент. Вот, наверное, два этих фактора для меня были бы в приоритете.

М: Спасибо большое. А вот что вы думаете о каких-то, например, информационных ресурсах, которые вас оповещают, что есть такая-то работа с гибким графиком, в которой Вы могли бы попробовать себя. Какая-то реклама. Вот как они развиты? Хорошо или плохо? Или вообще Вас это не интересует?

- Вообще любые предложения, которые мне поступали, не знаю, банально на почту придут или на сайт, или где-то объявления, или реклама какая-то рабочая удаленно. У меня всегда страх. Меня там обманут. Я не знаю, почему я боюсь идти в какую-то такую сферу, которая удаленно, где нет такого, что ты пришел с трудовой книжкой, ты видишь своего работодателя, вот у тебя какое-то чувство ответственности. А здесь у меня страх. Меня обманут, кинут. Я не хочу в это идти, потому что я проделал какой-то труд. Те же 2 часа, которые я могла спокойно поспать вместе с

ребенком, я просидела за этой работой, отправила свой результат, а мне просто сказали: извините, мы вам не оплатим. У меня как-то всегда такой страх. Поэтому к работе удаленной и вообще к такому направлению я очень скептически отношусь. У меня нет надежности. Вот если мне кто-то знакомый сказал, что я в этом работаю, можешь тоже идти. Я бы пошла сама. Нет-нет, как бы однозначно.

М: Елена, а Вам как кажется?

- Про ресурс? Про ресурсы точно могу сказать, что я не видела таких ресурсов. Я об их существовании, в принципе не знаю. То есть если у государства или у работодателя, или еще кого-то есть такой ресурс, то, пожалуйста, как-нибудь мамам молодым сообщайте, рассказывайте, особенно если это действительно какие-то проверенные. Потому что вот насколько я читала, насколько я в инфополе все это видела, есть очень много удаленной какой-то работы, которая потом мало того, что не оплачивается, так еще и просят перевести какие-то деньги за комиссию. Пожалуйста, переведите и все. Люди переводят, все обманывают. И? То есть очень много именно обмана: мало того, что не заплатят, еще и обманут. Наверное, в этой части, если есть какой-то ресурс, насколько я знаю, у моего работодателя такой ресурс был. Информационный портал, куда заходишь, там какие-то работы предлагались, в том числе там помощь искусственному интеллекту. То есть какой-то портал был. Но опять же информация на этом портале была датирована 2020-ым годом, потом уже все, видимо, заглохло. То есть даже если что-то и было, то оно уже не особо поддерживается. Поэтому если есть какой-то перечень надежных ресурсов, источников, то было бы было бы классно, чтобы молодым мамам, там, может быть, письмом от Госуслуг как-то все это. А вы знаете, что у нас есть такой портал, где вы можете сделать вот это, вот это, вот это. То есть понятно, что не пойду, не оставлю ребенка, не пойду работать какой-то поварихой, но перепечатать какой-то текст или перевод какой-то сделать или, допустим, составить какую-то смету расходов, доходов. То есть какие-то такие вещи я вполне могла бы сделать, если бы мне пришло письмо красивое, мне бы об этом сообщили. Я бы такая: да, класс! Элементарно чтобы не растерять свой навык и чем-то позаниматься. Сейчас у меня этим информационным ресурсом выступает муж. Так как я была аналитиком, у него на работе периодически нужно делать аналитику, он ко мне приходит с ноутбуком и говорит: так, смотри. Он мне показывает большой массив данных, а я такая: о, в этом шар. сейчас все сделаю. То есть какие-то отчеты для его работы я делаю, потому что у него в команде те аналитики, которые есть, они не могут делать, допустим, вещи, связанные с аудитом каким-то. Он как руководитель проводит аудит определенный. Смотрят экранное время приложения, которыми они пользуются, количество клиентов, привлеченных, отвлеченных. Ну, то есть какие-то такие вещи, которыми его подчиненные не могут заниматься. Он дает это мне, я это аккуратненько делаю. То есть я к тому, что вот эту мою потребность какую-то именно в использовании своих навыков я получаю от него.

М: Спасибо большое. А вот как вы думаете, такая мера поддержки как связь с работодателем. То есть когда Вы уходите в декретный отпуск, и при этом работодатель поддерживает с Вами связь, говорит о каких-то мероприятиях, которые будут проходить, либо приглашает Вас на корпоративы, либо предлагает Вам поработать 2 часа в день или 1 час в день. Ну, какое-то минимальное. Просто

поддерживает с Вами связь, общается. Как вы считаете, вот это вообще важно поддерживать эту связь с мамами?

- Мне кажется, да. Ну, просто у меня так получилось, что у меня предыдущая руководительница из прошлой команды, она тоже ушла в декрет, она родила на год раньше. И единственный человек, с которым я общаюсь с работы - это моя бывшая руководительница. А с текущей командой текущий руководитель и текущий эйчар связывались со мной только один раз. Там просто два этих отпуска: один отпуск по беременности и родам, другой отпуск по уходу за ребенком. И у нас в этом приложении рабочем, когда у меня в табеле, там же пишется отпуск такой-то, у меня было написано: отпуск до 17 октября 2023 года. И вот мне пишут: почему у тебя эта дата стоит? Ты что, собралась завтра выходить? А у меня еще ребенок маленький на груди. Я такая: куда выходить? Чтобы что? Как это? Это был единственный раз, когда со мной связались и спросили: Лена, привет! Как дела? Ты что, завтра выходишь на работу? Это был действительно единственный раз, когда со мной связались. Так бы, наверное, было неплохо. Я с точки зрения того, что уходила, я, как я уже говорила, из той команды, с которой я не особо много работала и не буду обманывать, которая мне не особо нравилась. Я единственное, с кем поддерживаю связь, это действительно с моими бывшими руководителями. С этой девочкой, которая родила на год раньше, и с молодым человеком, который у меня был промежуточным руководителем. С ними я поддерживаю связь, потому что Лера непонятно, где окажется, и, возможно, я попрошусь к ней в команду, потому что мы с ней уже работали. Она знает, как я работаю, и либо я к мужчине, к этому приду, потому что он помнит, как я работаю. Он тоже сейчас собрал новую команду, но с точки зрения там инвестиции в свою будущую работу, чтобы не оставаться в той команде, которая мне не особо понравилась, я сама поддерживаю с ними связь. А так, чтобы со мной работодатель связывался, что то рассказывал: да нет. Ну и плюс еще скажут давайте там типа на корпоративы или еще что-то, давайте на дни рождения складываться. И буду я по 1 000 рублей всем скидывать своих декретных. С зарплаты в 20 000 рублей буду сейчас всем на дни рождения складываться. Поэтому как-то так.

- Но мне, например, не нужна связь с работодателем. Скорее всего, связь с коллективом - да. В ней я нуждаюсь, но оно у меня в принципе сейчас есть. Я вот уже месяц в декрете, что месяц с работы хожу. В принципе, я общаюсь с девчонками с работы, и вообще никаких проблем не возникает. Что касается там, выйти на час, на два поработать - мне бы это хотелось. Но в связи с юридической формой моей организации, бюджет - это невозможно. Начальник из своего кармана мне дать не может. Если бы это была коммерция и, может быть, согласилась на эту черную зарплату, выйдя на 2 часа, мне бы условно 2000 заплатили. Но в связи с тем, что это бюджет, это надо делать табель, это надо направлять в вышестоящий орган, потому что мы еще подчиняемся. Все это так затратно и трудно, что ради 2 часов договориться сидеть ради этих 2000. Я, честно, не вижу в этом смысла. Плюс, когда я уходила в декрет, у меня поменялось начальство. То есть там сейчас новый начальник, и мы с ним поработали буквально неделю. Я поняла, что мы с ним мыслим по-разному. То есть если прошлый начальник: мы с ним были на одной волне, я слово - он добавляет, мы друг друга понимаем. Но с новым: мы с ним вообще разного поля ягода. И я считаю,

реально, что в жизни делается все к лучшему. Я не жалею, что сейчас ушла в декрет, потому что это были бы постоянные конфликты. И сейчас поддерживать связь я не особо хочу, я в этом не нуждаюсь. Вот у меня такая ситуация.

М: Спасибо большое. А как вы думаете, если бы с Вами поддерживал ваш работодатель связь, что бы было классно, чтобы он делал. То есть я перечислила вам какие-то меры. А что бы было именно для вас классно, если бы вот вам написал работодатель и что-то предложил, что бы вы хотели?

- Я работаю в той организации, в которой очень много людей в принципе. И если бы был профсоюз мамочек какой-то или, допустим, было бы какое-нибудь объединение, допустим, мам. Взять, допустим, элементарно наш дивизион, в котором я работала, или хотя бы наш блок, в котором я работала. Понятно, что там у нас полмиллиона людей на нашу компанию работает, но хотя бы какой-то узкий круг людей - нас бы поместили в какой-то чат и, допустим, высылали бы от работодателя какие-то мастер-классы, чтобы не растерять навык. Или классно, если бы сообщали: сегодня проводим мастер-класс с врачом, консультантом по ТВ. И там все молодые мамы нашей компании.. То есть, во-первых, это поддержка нас как мам, во-вторых, поддержка нас как сотрудников. Просто в последний год моей работы в компании я параллельно была мастером в команде. И если бы с точки зрения того, чтобы хотя бы навыки какие-то не растерять: такие ребята, мы видим, что вы в декретном отпуске, приходите, пожалуйста, мы вам расскажем последние тенденции в области IT и прочее. Я с удовольствием, особенно в нерабочее время подключалась бы, послушала, потому что сейчас все равно хочется развиваться уже. Блин, за год у меня бы мозги, наверное, сошли с ума, если бы я ничего не делала. Потому что мозг это мышца, которую нужно периодически подкармливать. И с точки зрения того, чтобы какие-то тенденции и обновления узнать, что кнопка какая то в приложении появилась. И я вспоминаю времена ковида, когда у нас в работе получается тех, кто брал больничный, им звонили: сначала им звонил робот, потом им начал звонить человек. С точки зрения: а как вы себя чувствуете? И первое время, блин, задолбали звонить. Каждый день звонят и спрашивают. Потом, когда начал уже звонить реальный человек и спрашивать: как вообще, чего? Блин, это было так приятно, что действительно работодатель помнит обо мне. Вот там еще приходило рассылки начали, что вы не одни, помните, что если что консультации психологов у нас бесплатные. Заходите, подключайтесь. А сейчас у меня ощущение, что, ну, работодатель, грубо говоря, на меня забил. Понятно, что мы там в декретном отпуске, они боятся нас, может быть, трогать с точки зрения того, что у нас нет на это времени. Но, наверное, было бы приятно, чтобы, во-первых, с нами поддерживали какую-то регулярную связь с помощью каких-то там мастер-классов, рассылок и всего прочего. Во-вторых, с точки зрения просто спросить как дела. Ну, я же сотрудник, я же работала в этой компании, я посвятила этой компании 6 лет своей жизни. Но я, наверное, заслуживаю того, чтобы меня лишний раз работодатель спросил как я? А если у меня трудовая депрессия? А если я повеситься каждый день хочу? Нет, не хочу, конечно. Но в моменты сильных истерик такое действительно бывает. Лишний раз спросить, сверить часы, спросить, как у мамы состояние, как у нее дела, и предложить лишний раз какую то там поддержку и помощь. Было бы классно

работодателю. Это как раз из опыта более годовалого ребенка говорит. Было бы очень приятно, честно.

М: И еще один вопрос, вот именно про работу некоммерческих организаций. Вот, может быть, слышали? Ну, вот первый вопрос: слышали или нет об НКО, которые помогают мамам в декрете? Например, кто-то проводит какие-то мастер классы, предлагает разные вакансии, проводит форумы. Вот Вы что то такое слышали и если слышали, то можете рассказать какой то свой опыт? Может, Вы где то просто видели или где-то участвовали в каких-то форумах?

- Я могу за два момента сказать. Первый момент. К нам в Хабаровск приехала семья, они мамочка в декрете со своим мужем. Они устраивают Мама-фест. И как мама с ребенком я ходила, когда была беременна, это был седьмой месяц беременности. Мы туда пришли. Там было построено все в формате форума. Там были детские магазины, магазины колясок, врачи клиники. И, в общем, они проводили мероприятия в плане, что показывали всякие презентации, рассказывали, как правильно ухаживать за новорожденным, рассказывали какие то принадлежности для новорожденного, потом дали всякие сертификаты. Из тех, что я запомнила, там была сессия бесплатная с психологом. То есть профилактика послеродовой депрессии и бесплатное посещение педиатра, который бы рассказал об уходе за ребенком, о налаживании грудного вскармливания. Вот это мне помогло. Ну и понятно, скидки на закупку детской одежды на коляске вот такое. И второй момент но я еще для него не готова ни морально, ни физически отлучиться от ребенка. Я не знаю, есть ли это в других регионах, либо это только в нашем. Так я не буду ничего говорить, скажу только за наш момент у нас можно обратиться в центр занятости, несмотря на то, что ты работающая мама. Официально я трудоустроены, Но я же нахожусь в декрете. Можно обратиться в центр занятости, и там есть вакансии. И я задумываюсь пройти в общем, курсы. Они длятся четыре месяца от государства для мамы в декрете. В общем, на сестринской дело. И там дадут там диплом о прохождении переквалификации. Вот я хочу туда пойти. Это абсолютно бесплатно. Это такая поддержка мамы в декрете. Я бы хотела, но пока я не настроена. И третий момент, о котором я слышала, но я в нем не нуждаюсь, просто ознакомлен, что для мам, которые занимаются своим бизнесом, либо хотят открыть малый бизнес у нас в Хабаровске приезжает специальный форум, сюда можно подать заявку, представить свою идею именно для мамы в декрете, и тебя могут от региона профинансировать сумму там от 100000 до 1000000. Но шанс высокий. Точнее, шанс низкий я имею в виду. Но сумма, которую там предлагают, достаточно весомая для поддержки и развития твоего бизнеса. Вот я о таком еще слышала. Но для меня это сейчас не необходимость. У меня нет своего бизнеса, я просто знаю, что это есть. Вот я знаю, это от меня было вот так.

М: Спасибо большое.

- Извиняюсь, отвлеклась немножко. А я вот, собственно, тоже во время беременности была на похожем форуме в Москве. Он проводился на станции метро Авиамоторная, если я правильно помню, в каком то зале для беременных мастер классы, одежда, роддома. Вот Из того, что я помню по обучению сейчас, да, действительно, я видела всякие курсы по господдержке, смены деятельности. Это что то, потому что у нас в чате мама, мама, подружка мы об этом обсуждали. И как раз,

наверное, тут один из минусов, которые я услышала про все это, это очень, так сказать, бюрократия, история История про то, что мамы просто плюнули. Они там ходили, пытались. Одна пыталась отучиться на веб дизайнера, другая пыталась тоже то ли на системного аналитика, то ли еще на кого то отучиться, пока сидела в декрете, потому что там мы плюс минус все. А с детьми одинаковые по возрасту. Вот смысл в том, что надо было вот здесь возьми справку, вот тут возьми справку от работодателя, а вот здесь возьми справку, что ты взял справку. Ну, короче, все это настолько бюрократия, что они в какой то момент плюнули и сказали А нам это надо? Вот. Ну, то есть про эту меру я слышала. Но, к сожалению, сама я с точки зрения того, что мне сейчас работодатель вряд ли все это одобрит, плюс я физически не могу появляться, не то, что не могу, я не планирую пока приезжать в Россию и соответственно, учиться где то я дополнительно тоже не смогу. Но про меру, про такое я слышала. А именно НКО, которые там занимаются чем то таким? Нет, к сожалению, я не слышала. Просто несколько раз попадались такие штуки типа вот наша некоммерческая организация сейчас вот вам выкладывает до один марта ссылочку на ну, не на марафон, а на эти вебинары вот этого вот психолога или еще чего то. Но какие то такие вещи я встречала. Но опять же, все лежит в папке посмотрю потом, а когда наступит это потом непонятно. То есть А так вот про какие то форумы, НКО, которые таки мы поддерживаем, и поэтому мы делаем это часто. Нет, не слышала.

М: Спасибо вам большое. Вот наша беседа уже подходит к концу, и, в принципе, мы все с вами обсудили, и как вот это ощущается, и какие у вас планы по поводу работы, и какие меры поддержки есть. Сейчас мы заканчиваем нашу беседу. Вы можете сказать пару слов просто понравилось вам или нет? Можете сказать какие то комментарии, пожелания?

- Спасибо большое. Все понравилось. Вот это был для меня законный способ на час и 15 минут оставить своего ребенка со свекровью, закрыться в комнате. И в принципе, хорошо провести время, хотя бы поговорить с кем то, кроме своего ребенка и свекрови. Так что да, спасибо вам большое. Хотела еще, знаете, что добавить? Когда я говорю, Я просто Ну, сейчас я на данный момент нахожусь в Непале, это страна, где Эверест, а проживаю я в Индии и в Индии. Когда я говорю людям, что у меня декрет, три года на меня смотрят с открытым ртом, потому что мы должны наслаждаться нашим временем. Потому что в Индии декрет шесть месяцев и все. То есть через шесть месяцев они выходят. Где они оставляют ребенка и что они с ним делают, непонятно. Поэтому даже несмотря на то, что мы жалуемся о боже мой, нас не поддерживают, и вообще нас работодатель не любит и все такое прочее. Когда я еще сказала про материнский капитал, а они такие типа да, в смысле государство дает полмиллиона рублей просто за то, что ты родила ребенка. Я говорю да. Несмотря на то, что где то нам кажется, что у нас все хреново и нас не поддерживают, на самом деле очень сильно поддерживают И 3-летний декрет, из которого можно три года не выходить, это действительно, это не какая то там непонятная вещь, это действительно для нас такая привилегия, которую мы не ценим. Так что спасибо вам большое за то, что нас собрали.

- Я тоже хочу сказать спасибо, что пообщалась с другим кругом общения, кроме своего ребенка, который еще не умеет разговаривать. Поэтому, слава богу, это сейчас мой первый. Мои первые слова в обиходе, а тут хоть сложно. Подчиненные

предложения складываются? Для меня пока уже утеряны. Навык на длительный период времени. Поддерживаю, что в нашем государстве достаточно неплохо. Да, есть чего не хватает? Ну, как бы есть банально. У меня была личная проблема, у меня был не особо виден живот. Вот так я скажу. Я до восемь го месяца ходила, никто не знал, что там беременна. И как бы есть моменты, которые раздражают, что здесь не уступили, здесь не пропустили, здесь что то я бегаю там. Никто с сочувствием не относится. Есть вот это. Но все, что касаето финансово, в принципе, все неплохо.

М: Большое спасибо! Вы очень помогли нашему исследованию, было приятно пообщаться с вами.

Фокус-группа № 2

- Меня зовут Светлана, я агент по недвижимости, в декрете всего полтора года, получается уже. Занимаюсь музыкой в декрете. Я стала больше уделять времени творчеству.

- Здравствуйте. Меня зовут Ольга, я товаровед в магазине Магнит. Нахожусь в декрете уже год, и пока нахожусь в декрете. Вышла неофициально также товароведом в местный магазинчик.

- Любовь, 45 лет, город Калининград. Первый декрет, первое материнство.

М: Хорошо, спасибо. У меня будет вам первый вопрос. Когда кто-то говорит о материнстве или вы слышите, или еще что-то, какие ассоциации вам приходят в голову? Что первое вам приходит на ум?

- Радость, любовь.

- Ответственность большая очень. Внимание, Любовь также.

- Радость тревоги, заботы.

М: А когда мы говорим о работе, что первое приходит в голову?

- Также люди, деньги.

- Деньги в основном.

- Работа, очень хочется на работу. Очень хочется.

М: Хорошо. Вы сейчас все в декрете, но, тем не менее, расскажите. Удастся ли вам немного, не знаю, работать, подрабатывать, совмещать как-то материнство и работу?

- Да, мне удается совмещать с работой. Я в принципе не останавливалась, потому что моя работа в дистанционном формате, в принципе, и до декрета выглядела. Поэтому я как работала до декрета, так и сейчас продолжаю.

- Да. Ну, я как уже говорила, что да, я вышла в магазинчик на подработку. Уже сколько? Месяца два, наверное, да, получается.

М: А это как? Это несколько часов, это полный рабочий день.

- Так как это да, максимально гибкий график, когда два часа в день, когда шесть в день в зависимости от загруженности.

М: Спасибо, Любовь.

- Я выполняю некоторые функции, но не в полном режиме.

М: А насколько вы загружены?

- До 4 часов в день, преимущественно вечером.

- У нас свое ИП, я бухгалтер, поэтому как бы да. Но хотелось бы еще куда-нибудь.

М: Еще новую работу или больше на эту?

- Новую работу.

М: А почему новую работу?

- Деньги.

М: А что для вас является главным или важным при принятии решений?

Вопрос При принятии решения о выходе на работу. Что ключевое вас могло бы сподвигнуть выйти? Вот сподвигнет выйти на работу.

- Что сподвигло? Сподвигнет работать. Это комфорт. Для меня важнее всего моё свободное время. Есть ли у меня время есть работать, я работаю. То есть мой ребенок, например, спит или с ним кто-то занимается. У меня появилось окошечко, я села, поработала. Иначе, если, например, у меня требуется время с ребенком заниматься, то тогда я просто не работаю и все.

М: То есть свободное время?

- Да.

- Мне кажется, да. Больше комфорт. Оплата труда достойная.

М: Вот на что вы в первую очередь обращаете внимание, когда принимали решение вернуться?

- Оплаты труда, скорее всего.

М: Хорошо, спасибо. Любовь.

- Восстановление прежней активности, которая была до декрета, Восстановление материального статуса, безусловно. Ну и, в общем то, да, это два основных момента.

М: Спасибо, Наталья. Что было ключевым?

- Материально, чтобы было более свободно себя можно было чувствовать. Ну и плюс, чтобы не терять и навыки рабочие, не засиживаться в декрете.

М: А что значит не засиживаться?

- Я бухгалтер, много нюансов каждый год меняется. И чтобы это все не растерять, чтобы быть в курсе и опыт как бы не терять.

М: А почему это важно?

- Для меня это важно, чтобы потом быть конкурентоспособным. Когда я вернусь в декрет.

М: Хорошо, спасибо. А когда вы были беременны? Еще до родов. Вы планировали вернуться на работу досрочно или вы думали сидеть до окончания декретного отпуска? И изменились ли ваши планы вот сейчас, после родов уже?

- Отвечу я тогда. Да, перед выходом в декрет я думала, что очень быстро выйду на работу. Я думала, что буду нанимать няню. Я из города Москва. То есть здесь как бы такой ритм, что прямо необходимо работать, мне кажется. Но сейчас мне очень понравилось в декрете, я прямо, можно сказать, засиделась, и пока не планирую прямо торопиться в офис. Мне дистанционный формат пока подходит.

М: А почему? А почему вы решили? Что понравилось, скажем так?

- Понравилось. Материнство вообще это такие эмоции, которые раньше я не испытывала. Любовь, забота вместо постоянной гонки за деньгами здесь это что-то такое. Тем более ребенок же он у нас. Дети вырастают, уходят. Это такой маленький отрывок из моей жизни. Мне кажется, что я буду долго очень вспоминать и приятными эмоциями.

- Я не думала, что я выйду на работу, но сложилось так, что пришлось выйти досрочно.

М: А какие обстоятельства вас подтолкнули к этому?

- Разошлась с бывшим молодым человеком. То есть финансовый уровень упал, и пришлось тянуть дальше самой.

М: Понял. Спасибо вам, Любовь.

- Да, мысли о возврате на работу были. Планировала я вернуться раньше, но немножко отодвинулся период выхода в связи с продолжением грудного вскармливания. Вот поэтому сейчас завершим грудное вскармливание и пойдем активничать.

М: А почему вы хотели выйти на работу раньше? Почему вы так хотели?

- Ну, моя профессия предполагает быть в курсе изменений. Поэтому надо быть. Надо быть в струе, так скажем, профессиональной. Иначе потом восстановить позиции и стоять на рынке труда будет сложнее.

М: Понятно. Светлана, а почему вы планировали выйти раньше?

- Ну, наверное, тоже по этой же причине. Потому что не хотелось терять марку, так скажем. Хотелось быть актуальной.

М: Актуальной в контексте. В смысле чего?

- Ну вот, например, у меня есть своя база клиентов, с которыми я работаю по недвижимости. И по мере того, что я ушла из офиса, у меня остались только клиенты, которые обо мне помнят, которые сами ко мне обращаются. Их в четыре раза меньше, чем те, которых я ищу сама. То есть у меня сократилась клиентская база. Соответственно, я немножко поленилась, так скажем.

М: Понятно. А как вы думаете, почему некоторые мамы выходят на работу раньше официального срока?

- Наверное, у нас очень распространено среди ответов тоже, что материальная недостаточность. Ну, как бы, и это первый, наверное, фактор. А второй уже просто с ума сходит. Четырех стенах сидеть хочется, общения живого. Может быть, просто хочется наряды выгулять, сходить куда-нибудь. Поэтому, наверное, я тоже в мае пойду в офис.

- Примерно по той же причине: сходишь с ума, надо изменить обстановку, потому что это дом, прогулки, прогулки, дом и больше никуда.

- Соглашусь, соглашусь. В общем то, восстановление социальной активности, безусловно, и материальный, и материальный достаток, увеличение, так скажем, дохода, возвращение на прежний уровень. Ну, что сказать? Материнство — это, конечно, прекрасно. Я соглашусь со Светланой, это много радостей, но это и большая эмоциональная нагрузка, и работа. В этой связи она даст разгрузку, безусловно. Как смена занятий? Есть отдых, потому что женщина дома. В таких рамках, что мало таких

женщин, которым это подходит. В наше время эта активность задействована. Есть темперамент, в конце концов, он требует расширения границы. Поэтому вот так вот.

М: Хорошо. Спасибо, А. Светлана, а какие преимущества у выхода из декрета досрочно, на Ваш взгляд? Есть ли они.

- Преимущества именно досрочно, да?

М: Да.

- Ну, скорее всего, это вот для меня, это я быстрее себя приведу в форму, потому что я буду более активно, потому что дома мы чем занимаемся: кушаем, лечимся. Чем быстрее выйду на работу, тем быстрее я приведу себя в форму, начну хотя бы краситься, потому что дома я также краситься и вообще хорошо выглядеть. Наверное, для меня это было бы первым преимуществом. И социальный контакт, конечно.

М: Еще что-нибудь.

- Но больше пока не приходит ничего.

М: Хорошо.

- Да. Также вспоминаешь о себе в этой рутине, что можно заняться собой, пообщаться с людьми. В принципе, все больше преимуществ любви нет.

М: Хорошо. Любовь, добавьте что-то?

- Ну, у меня знаете как? У меня очень активная бабушка, души не чает. У нее единственная внучка. У нас в нашей семье преимущественно будет то, что она будет. Больше проводить времени с внучкой, потому что она говорит отдайте мне ее. Это раз. Во-вторых, наверное, будет у меня максимальный размер пособия по уходу за ребенком, Поэтому. Поступающих денежных средств плюс зарплата будет преимущественно.

М: Спасибо. Ольга, а испытываете ли вы какие-то опасения насчет выхода из декрета пораньше?

- Да, в принципе нет. Только единственное, что внимание ребенку будет меньше уделяться, чем хотелось бы. В остальном, в принципе все.

М: Светлана, какие трудности или опасения перед выходом на работу пораньше?

- Ну, вот тоже я переживаю о том, что буду меньше видеться с ребенком. Потом у нас тоже грудное вскармливание. Я хочу как можно дольше его протянуть, этот телесный контакт с ребенком. И в целом это здоровье. Залог здоровья грудное молоко. Поэтому опасения, если придется, например, все-таки прервать из за этого грудное вскармливание, что это будет стресс для ребенка, безусловно.

М: Любовь?

- Ну, у меня опасения, наверное, минимальные. Единственное только самоорганизация, как после длительного периода, в общем-то, свободной жизни снова войти в график с учетом того, что есть ребенок. Потому что организовать можно не только себя, но и ребенка. Но у меня есть ряд преимуществ, которые снимают эти опасения. У меня бабушка, у меня супруг и все тети у нас. У нас все очень сильно ориентированы на помощь. Поэтому я как то, ну, переживаю, но не сильно.

М: Хорошо, спасибо. А если сейчас говорить не про вас, а в целом, какие опасения? С какими проблемами, трудностями могут столкнуться мамы перед

выходом на работу? Что может заставить их не выходить? Например, барьеры какие у них могут быть?

- Отсутствие помощи, отсутствие помощи, потому что не всегда ребенок достиг того времени, что нужно отдать в садик или в ясли, или. Не с кем оставить, некому поручить помочь. Да, это трудности достаточно серьезного уровня, чтобы остаться в декрете, продолжить искать какие-то иные, допустим, источники дохода.

М: Понятно. Спасибо, Ольга. Тот же самый вопрос к вам, если не конкретно про вас, а в целом что может останавливать перед выходом досрочно? Какие-то опасения, страхи, проблемы, трудности?

- Также не с кем оставить ребенка, допустим. Также может остановить выход на работу. Потеря какой-нибудь? Из пособий. Сейчас, конечно, хорошо, что до полутора лет платят, но после полутора лет там пособие, допустим, человеку не сильно больше.

М: Понятно. Светлана добавь что-то.

- Ну, наверное, я подумала это из разговора. Не на моем примере, а на примере подруг. Надо было их тоже, кстати, сюда пригласить на эту встречу. Мне кажется, девчонки в декрете сильно так разлениваются, что потом страх выйти в принципе в социум как я буду выглядеть? А если у меня не получится? А вот есть сферы, начинают выбирать, а вот это недостойная меня сфера, а вот это достойное. Но я боюсь туда пойти. Просто кампаниями занимаются. Вместо каких-то конкретных действий и решений начинается какая-то вот депрессия. Наверное, в этом девчонки утопают, и поэтому их это даже они не могут в принципе выйти из этой депрессии.

М: А вот вы сказали или мне показалось про внешний вид. То есть насколько это важно, насколько это может или как-то или больше самоощущение.

- Конечно. Если я в депрессии, то, естественно, мой внешний вид прямо кричит об этом. Если я за собой ухаживаю, я опять же в тонусе. Если я работаю, то у меня и жизненной энергии больше, и к ребенку я подойду. Я с ним разговариваю, улыбаюсь. Он видит, что мама не в депрессии, что ну хоть как-то можно общаться. И с мужем тоже. Очень важно наладить контакт. Когда ты в депрессии, это вообще невозможно. То есть в этот момент, мне кажется, две параллельных вселенных в одной квартире. Потому что все взаимосвязано. Работа, она все-таки нас держит в тонусе, и мы и выглядим лучше, и общаемся, и в семье климат лучше, если мама работает.

М: Понятно. Спасибо. Ольга, а какие факторы могут помешать вам выйти на работу раньше срока? Могли бы остановить вас?

- Не знаю. Возможно состояние здоровья ребенка. Я 100% останусь дома. Никакая работа не нужна. Больше не буду. На грудном вскармливании нахожусь, но все равно нахожу время уйти. Какое-то время отработать.

М: Спасибо, Любовь. Какие препятствия?

- Только грудное вскармливание.

М: Что вас могло заставить?

- Что меня может мотивировать выйти на работу раньше, да? Ну, наверное, только моя усталость от бытовухи. Только это вот прямо я устала от этих четырех стен. Пока я не устала. Но как только я устану, я сразу же выйду.

М: Понятно. Хорошо. Следующий вопрос. А представьте, что нам с вами троим четверым предложили внести какие-то предложения в проект для мер

поддержки матерей в декрете, которые направлены на помощь матерям на выходе на работу. И какие это могут быть меры, какие виды поддержки, чтобы они стимулировали досрочный выход из декрета?

- Как помочь? Убрать все пособия? Тогда все рванут работать.

М: Объясните.

- Очень много даже среди клиентов. Людей, которые сидят. Даже материнский капитал очень как то расслабляет, что вот нам дали, вот нам есть возможность куда то его использовать. Мы сейчас все мысли только этим заняты. Потом пособие ежемесячное до полутора лет государство платит единое пособие. Меня, наверное, все мамочки убьют за это. Но действительно, в регионах это чаще, конечно, распространено, что на эти деньги живут в основном больше хотят ничего делать. Вот приходят 10 или сколько 15 000 ₹ и хаут государство за то, что вот как мало денег, вот как недостаточно. То есть, вот у меня есть знакомая мамочка, у нее трое детей, и там всего то поскольку она, я уж не помню, поскольку это она получает, представляешь, И жалуется мне, что вот представляешь, как троих детей можно содержать на такую сумму. Так вопрос к тебе это же государство уже, это поддержка, это не полное обеспечение. Иди работай, А государство для тебя берет деньги, можешь в бассейн водить детей на эти деньги, а не жить, жить. Ты должна сама зарабатывать.

М: Понял? Спасибо, Ольга.

- Это, конечно, интересно было. А если ты одна в чужом городе с ребенком, тоже на няню, тогда нужно тоже зарабатывать. Но опасение оставить своего ребенка с чужим человеком. Не каждый. Не каждого человека знаю, что у него в голове.

М: Ну да, хорошо. А какие меры могли бы помочь досрочным выходу мамам из декрета? Что могло бы помочь.

- Что могло бы помочь? Мне кажется, даже не интересно сейчас выходить из декрета. Желание проводить с ребенком больше времени, наблюдать, как он растет, развивается, чему-то научить. Он преобладает над желанием выйти на работу.

М: Что думаете, свободный график или гибкий график?

- Ну, смотря насколько гибкий. Потому что у меня профессия, она предполагает, что я должна как минимум прийти утром либо открыть магазин, либо, если посменно, прийти вечером, часам к 11 и закрыть его. На это тоже нужно время и не совсем удобно. Либо так рано утром уходить, либо так рано поздно приходить. Да.

М: Ладно, хорошо, давайте так. Про гибкий график мы обсудили. А, например, увеличение мест в детских садах могло бы как-то помочь?

- Да, это вы точно сказали. Потому что, например, у меня на районе с трех лет берут садик, а многие мои из регионов подружки уже с двух отдали. То есть до трех лет сидеть, думаю, я сойду с ума.

- Ну, в садик вот я планирую отдать садик ребенку года в два, два и три.

М: А почему вот в это время?

- Ну, потому что вот эти два года это уже ребенок, уже что то умеет. Он умеет коммуницировать с человеком, его можно понять. То есть ему легче будет и легче воспитателям.

М: Понятно. А это бы как то сподвигло вас пораньше выйти на работу, если бы были детские сады, места в ясли с полутора лет, например.

- С полутора лет. Ну, как вариант, да.

М: Давайте сейчас из головы какие-нибудь создание информационных ресурсов, вакансий для матерей о проведении консультаций по вопросам трудоустройства. Это помогло? Не помогло. То есть какая-то помощь в этом смысле? А вы чувствуете, что её не хватает?

- А я думаю, нет, не нужна. Очень много информации. И без того мы устаем от этой информации. Везде и реклама. Мы хотим, наоборот, закрыться от всей этой информации и сидеть со своим ребенком, никуда не вылезать. Информации предостаточно абсолютно.

М: Ольга, вы как-то вы согласны?

- Я согласна, да. Потому что не найти информацию по, допустим, той же подработке, сидя дома, очень сложно.

М: По вашему мнению, работодатели могли бы что-то сделать для привлечения молодых мам на работу?

- Я Вам так скажу, работодатели вообще не заинтересованы брать молодых мам. Первый вопрос, когда ты приходишь на собеседование – а у Вас есть ребёнок? Почему они задают этот вопрос – потому что дети постоянно болеют, мама постоянно уходит с работы сидеть с ребёнком неделю, две, а то и месяц. Поэтому работодатели вообще не выгодно брать молодую маму к себе работать. И когда ты устраиваешься уже даже вся замотивированная, у тебя есть ребёнок, нужно обязательно дополнить, что у тебя есть кому сидеть, чтобы работодатель хотя бы обратил внимание, что ты не будешь отрываться от работы.

М: А Вы работаете сами на себя?

- Нет, у меня работодатель агентство недвижимости «Этажи», и я тут рассказываю про свою ситуацию, я ещё тогда не была беременна, я тогда устраивалась, только переехала в Москву. Первый вопрос был есть ли ребёнок. В принципе и в регионах так, я когда в регионе работала, первый вопрос про семейное положение. Или знаете, тоже планирование беременности, тоже спрашивают, а когда планируете беременность. Если есть муж, а нет ребёнка, а когда вы планируете ребёнка, работодателя это интересует, потому что им невыгодно брать мамочек.

М: Вы работали, потом ушли в декрет. Что бы он мог такого сделать, чтобы Вы досрочно вышли из декрета?

- Он в принципе всё для этого и делал. Они меня перевели на дистанционный режим. И тех, кто планы не выполнял, их просто увольняли, а я вперёд объясняя, что не буду выполнять планы, потому что я выхожу в декрет, мне предложили дистанционный формат, чтобы я максимально быстро вернулась на работу.

М: Ольга, как Вам кажется, что работодатели могли бы сделать?

- Тут скорее всё от ребёнка зависит?

М: Объясните

- Также как Светлана говорила ранее, что работодатель заинтересован в тех людях, которые желательны одинокие: без детей, без семьи, которые будут с головой в работе, всё будет круто.

М: А вот если он уже взял девушку на работу, а она забеременела и он хочет пораньше её

- я думаю, что в моём случае как бы ни бился работодатель, я бы не вышла. Потому что это надо полностью уходить в работу, а я пока не готова.

М: Любовь.

- Вы сейчас захотите услышать ответы обобщённые или про меня?

М: Давайте и так, и так.

- в моём случае как раз и получился сценарий, когда в конце декабря условно говоря, пришла на работу, новая работа, в конце января я узнаю, что в положении. И работодатель, это была неожиданность для всех, он положительно отнёсся, всю беременность поддерживали, не давали сильно напрягаться, отправили в декрет, я единственное что работала до последнего дня, в четверг я закончила работать, а в пятницу уже родила. Останавливает от выхода, что все с пониманием, не торопись, наслаждайся, занимайся ребёнком. У работодателя, моего начальника трое детишек, он очень всё это понимает. Вот, удалось найти достойную замену мне на период декрета. Человек, который вместо меня справляется, им довольны и мне нет необходимости торопиться, я если что-то делаю, то это частичная занятость, больше такая творческая работа, которая не требует полного погружения – это моя личная ситуация. Обобщённый, могу только на примере моих знакомых мамочек рассказать. Попытки побудить пораньше выйти из декрета есть, имеют место быть. Мотивируют возможностью сокращённого рабочего дня, дополнительными днями к отпуску, побуждают, что будут сокращать рабочий день, неофициально, но, если надо – уйдёте, пораньше, отвлечётесь. Где-то с пониманием относятся, больничный не оформляют на период нездоровья ребёночка – делают дистанционно, чтобы не терять в зарплате только так. Кто-то соглашаются, а кто-то нет: кто-то увечён материнством с полным погружением и уже в процессе возникает мысль не выходить вовсе, но там другая ситуация в семье достаток есть.

- я хотела дополнить: некоторые компании ПАО Сбербанк точно такое даёт, семьям с детьми льготы, бонусы различные, например, виде отпуска совместного. Например, мамочка вышла работать, выполняет план как-то и можно дать отпуск, льготы в плане медицинского обслуживания, например, частные клиники, бывают такие большие компании, которые предоставляют что-то типа льгот.

М: То есть если она пораньше вышла, чтобы простимулировать

- Даже не пораньше, просто семьям с детьми, но мамочку это может не задержать в декрете, благодаря работе в том числе у неё не будет очереди в больницу, как в Москве такое может быть, в хорошей клинике ребёнка обследовать

М: Любовь вот про творческую работу говорила это как-то другие функции передать?

- Нет, я юрист по профессии, занимаюсь составлением каких-то договоров и так далее. Творческая работа может быть в плане обзора законодательства, может быть какая-то судебная практика проанализировать это выводы именно для практической работы нашей компании, поэтому это такая не конкретная такая, а творческая работа.

М: Хорошо, спасибо, а вы поддерживаете связь с нынешним работодателем? Как Вам кажется, это способствовало, чтобы вы как-то пораньше на работу вышли или вообще никак не был причастен.

- Мы на связи, но исключительно как обстановка, какие планы, какие видения, может быть есть возможности проанализировать, но не побуждает к выходу.

- Ну вот в связи с тем, что я продолжаю работать дистанционно естественно мы постоянно на связи с руководителем. Плюс я посещаю какие-то мероприятия, мне же тоже нужно выходить гулять, там корпоративы, всё, что организация устраивает. И естественно работодатель каждый раз спрашивает, когда выйдешь в спортивный режим, когда уже будешь готова? Я один раз вопрос неправильно поняла и ответила, что уже начала попу качать, он такой – я про работу. Поэтому да, он, конечно, ждёт.

М: а вот Вы говорите, ходите на обще рабочие собрания, на корпоративы, а это Вас привлекает может выйти пораньше, эта связь она помогает Вам?

- Да, я прямо завишу, у меня эмоциональная привязка к нашей компании, почему я в принципе не уйду самостоятельно работать, я с ними, там много друзей, очень сплачает, хочется побыстрее, конечно, выйти.

М: Ольга, а Вы как поддерживаете связь с работодателем? Он способствовал более раннему выходу?

- да, конечно, мы созваниваемся, мне говорят, когда выйдешь? Поскольку мой работодатель находится в городе Тюмени, а я сейчас в регионе ХМАО нахожусь, такой возможности у меня нет.

М: А он предпринимает какие-то попытки, чтобы Вас из декрета побыстрее вернуть?

- просто интересуется когда выйду я, а выйду ли я вообще, но потом она переобувается, говорит сиди до трёх лет, нечего тут делать. Да, им тяжело, просят помощи. Но всё понимают и говорят сиди пока.

М: А сидите ли Вы в каких-либо сообществах, в организациях, группах, социальных сетях, которые помогают мамам в вопросах трудоустройства или вы где-то в другом месте это смотрите?

- у нас вот есть мамский чат, где мы обсуждаем детей, но ни в коем случае не обсуждает работу

М: А почему?

- потому что декрет — это такое время, когда хочется отстраниться от работы. Именно в чатах мамских, мы даже на улице выходим обсуждаем только наших детей, а работа это вот уже не с ними, это уже с коллегами

- нет, я ни в каких сообществах слава богу не состою, в мамских чатах не сижу

М: А почему «слава богу»?

- потому что это занимает много времени, которое можно посвятить ребёнку. Если какая-о консультация нужна по поводу здоровья ребёнка, у меня есть сестра педиатр, я к ней обращаюсь, вопросы задам и всё.

- я тоже не состою в группах, не обсуждаю

М: А почему?

- знаете так, а что так можно было? Наверное, просто нет интереса.

М: И я бы хотел попросить вас подытожить наш с Вами разговор.

- я хочу сказать, что это самое лучшее время в моей жизни. Я хочу ещё ребёнка.

- да, мысли в моей голове закрадываются время от времени, что этот ребёнок скоро вырастит и надо ещё одного, но потом гоним мысли эти прочь и выходим на работу.

М: А почему «гоним эти мысли прочь»?

- хочется вздохнуть полной грудью свободно, отдать ребёнка в садик и быть счастливой через 1–2 недели, когда он уже адаптируется

- я хочу сказать спасибо всем участникам и вам, если вы папа. Счастья здоровья, терпения, безусловно, терпения, всё случится, всё обязательно случится, как ребёночек пришёл к нам в семью, так и всё получит своё развитие. Немножко надо подождать, набраться терпения, позитива, надо искать его в любом источнике, даже стиснув зубы искать позитив, всё у нас получится, мы самые лучшие мамы и папы.

М: Чего я вам и желаю, спасибо, что приняли участие, для нас это очень важно, спасибо!