



pracuj.pl

Rodzice w pracy. Życie na pełen etat

Raport Pracuj.pl

Badanie zrealizowane przez ARC Rynek i Opinia



Grażyna Rzehak

Członek Zarządu Grupy Pracuj

Nie ma wątpliwości, że narodziny dziecka zmieniają nie tylko naszą codzienność, lecz także sferę zawodową. To właśnie wtedy najsilniej mierzymy się z wyzwaniami dotyczącymi łączenia kariery i życia prywatnego. Raport Pracuj.pl „Rodzice w pracy” przedstawia sytuację polskich pracujących matek i ojców. Przyjrzelśmy się rodzicom na trzech etapach: podczas urlopu, tuż przed powrotem na rynek pracy, aż po ponowne życie na etacie. Szczególną uwagę poświęciliśmy kobietom, które wciąż najsilniej odczuwają wyzwania związane z łączeniem życia rodzinnego z pracą. Zachęcamy do zapoznania się z wynikami badań Pracuj.pl, historiami pracujących matek i opiniami ekspertów, których zaprosiliśmy do skomentowania raportu.

Pamiętajmy o zawodowych wyzwaniach matek i ojców – nie tylko w dniu ich święta.

Zapraszam do lektury.



EKSPERCI: KOMENTARZE DO RAPORTU



Dr Paula Pustułka

socjolog, SWPS



Dr Sylwia Spurek

zastępczyni Rzecznika Praw Obywatelskich



Violetta Rymaszewicz

Konsultant ds. Strategicznego HR



Karolina Stępniewska

Redaktor Prowadząca, Mamotoja.pl



Łukasz Marciniak

Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży, Grupa Pracuj



Sylwia Sosnowska

HR Manager, Grupa Pracuj



Konstancja Zyzik

Talent Acquisition & Employer Branding Team, Grupa Pracuj

WSTĘP

Słodko-gorzka praca rodzica **5-7**

ROZDZIAŁ 1.

Na urlopie. Rodzic na pełen etat **8-14**

Świadomi, ale nie zawsze gotowi	9
Najczęściej wybierane urlopy	10
Aktywność podczas urlopu	13

ROZDZIAŁ 2.

Przed powrotem. Nadzieje i obawy **15-19**

Główne motywacje do powrotu	15
Uczucia związane z powrotem	17
Oczekiwania dotyczące pracy	19

ROZDZIAŁ 3.

Po urlopie. Nowe-stare możliwości **20-27**

Powrót na stare czy na nowe?	21
Udogodnienia i work-life balance	22
Benefity – co dostajemy a czego chcemy	25

Podsumowanie **28-33**

Metodologia **34**

LEGENDA



Komentarz
eksperta



Sekcja dotyczy
matek i ojców



Cytaty z wywiadów
z matkami



Ciekawe
informacje



Sekcja dotyczy
wyłącznie matek

Słodko-gorzka praca rodzica



Obraz wyłaniający się z badań Pracuj.pl pokazuje zarówno aspiracje i chęci, jak i obawy oraz trudności dotyczące młodych rodziców. Z jednej strony chcą się rozwijać zawodowo, a z drugiej – boją się powrotu na rynek pracy po przerwie poświęconej na wychowanie dziecka. Ich motywacją do reaktywowania kariery również często, jak kwestie finansowe, są ambicje. Dotyczy to zwłaszcza młodych matek, które nawet na urloпах macierzyńskich podejmują kroki mające na celu płynny powrót do aktywności zawodowej.

Respondenci dzielą się niemal równo na dwie grupy rodziców: tych, którzy czują wsparcie pracodawców w łą-

czeniu drogi zawodowej z życiem prywatnym oraz tych, którzy takiego poczucia nie mają. Niewątpliwie rośnie w stosunku do ubiegłych lat liczba dostępnych benefitów oferowanych młodym rodzicom przez zatrudniające ich firmy. Jak pokazują badania Pracuj.pl, elastyczny czas pracy, praca zdalna czy dodatkowe urlopy dla rodziców w wielu miejscach pracy są na porządku dziennym.

Szczegółowe odpowiedzi ojców i matek badanych przez Pracuj.pl dostarczają kilku interesujących obserwacji dotyczących młodych rodziców na polskim rynku pracy.



Najpopularniejszy urlop:
6-12 miesięcy



Postawa podczas urlopu:
Rozwój osobisty



Główny powód powrotu:
Kwestie finansowe



Najbardziej pożądaný benefit:
Wyprawki szkolne



Ojcowie:
Krótkie urlopy i role finansowe



Matki:
Długie przerwy, duże obawy



Sylwia Sosnowska

HR Manager, Grupa Pracuj

Rola rodzica to jedna z najważniejszych funkcji społecznych, jakie pełni. Nasze relacje rodzinne potrafią być wspaniałym motorem do działania i motywacją, która pozwala rozwijać się nam zawodowo. To przede wszystkim od pracodawcy i realizowanej przez niego strategii HR zależy, na ile środowisko pracy wspiera lub utrudnia rozwój kariery rodziców w organizacji. Ważna jest działalność zwiększająca świadomość naszych praw wśród nas, rodziców. Badanie Pracuj.pl „Rodzice w pracy” to ciekawy portret młodych polskich ojców i matek. Informacje w nim zawarte mogą być przydatne dla każdego uczestnika rynku pracy.



Dr Paula Pustułka

Uniwersytet SWPS, socjolog

Wyniki przeprowadzonego badania pokazują stale podkreślane trudności w jednoczesnym nawigowaniu życia zawodowego oraz życia rodzinnego. Tak zwany konflikt ról, objawiający się poczuciem niepewności, pojawia się w obliczu konieczności godzenia wysokich wymagań stawianych współcześnie zarówno rodzicom, jak i pracownikom. Wyraźne jest upłciowienie tego zjawiska: to przede wszystkim kobiety doświadczają napięć związanych z obowiązkami opiekuńczymi oraz ich godzeniem z aktywnością na rynku pracy.



Violetta Rymaszewicz

Konsultant ds. Strategicznego HR

Moim zdaniem trzy wnioski z badania „Rodzice w pracy” są szczególnie ważne. Z badań wynika, że w odczuciu aktywnych zawodowo matek małych dzieci, nie wszyscy pracodawcy ułatwiają godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Drugi wniosek podkreśla, że większość badanych kobiet nie skorzystała z udogodnień i benefitów po powrocie do pracy. Trzecim wskazaniem jest rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami rodziców a benefitami rodzicielskimi, które oferują pracodawcy.



Dr Sylwia Spurek

Zastępczyni Rzecznika Praw Obywatelskich

Zgodnie z wynikami badań Rzecznika Praw Obywatelskich „Godzenie ról rodzinnych i zawodowych. Równe traktowanie rodziców na rynku pracy”, opublikowanych w 2015r., zapewnienie opieki nad małym dzieckiem stanowiło wyzwanie dla pracujących rodziców. Przyczyny tkwiły m.in. w braku odpowiedniej opieki instytucjonalnej dla dzieci czy elastycznych form zatrudnienia. Badania pokazały także, że odpowiedzialnością za opiekę nad dziećmi obarczane są przede wszystkim kobiety, a ojcowie praktycznie nie korzystają z dłuższych urlopów rodzicielskich, poza zarezerwowanym dla nich 2-tygodniowym urlopem ojcowskim. Podkreślaliśmy wówczas, że w celu ułatwienia kobietom powrotu na rynek pracy, a mężczyznom - skorzystania z uprawnień związanych z ojcostwem, konieczne są systemy zachęcające do dzielenia urlopu pomiędzy matki i ojców, np. w postaci zarezerwowania części urlopu do wyłącznej dyspozycji każdego z rodziców.

Badania zaprezentowane w niniejszym raporcie potwierdzają nasze wnioski oraz pokazują, że niewiele się zmieniło. Podczas gdy z 2-tygodniowego urlopu ojcowskiego korzysta 64% ojców, to z urlopu rodzicielskiego od 6 miesięcy do 12 miesięcy – tylko ... 1 %. Znacząca większość, bo 71% rodziców, wyraża przekonanie, że chciałaby mieć zapewnione (a nie ma) żłobek lub przedszkole przy pracy. Opinię, że pracodawca ułatwia pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, wyraża mniejszość kobiet. To powoduje, że oboje rodzice mogą mieć kłopoty, by realizować swoje plany zawodowe i spełniać się w relacjach z dziećmi oraz może prowadzić do nierównego traktowania kobiet – w obszarze zatrudnienia, a mężczyzn – w obszarze życia rodzinnego. A przecież każdy z nas powinien móc w pełni i swobodnie decydować o swoich wyborach w zakresie aktywności zawodowych.

Na urlopie. Rodzic na pełen etat



Na świecie przywitaliśmy nowego potomka, więc idziemy na urlop. Czy wiemy, na jakich zasadach jest on przyznawany i jak korzystać ze swoich praw? Świadomość w tym zakresie wykazuje zdecydowana większość rodziców, choć znacznie mniej ojców i matek ocenia swoją wiedzę jako bardzo dobrą. Co ciekawe, wśród ojców wyraźnie więcej jest osób, które przyjmują skrajne postawy w tym zakresie.

Znając swoje prawa, możemy wybrać preferowaną formę urlopu. W przypadku większości matek pierwszy okres życia dziecka oznacza od kilku do kilkunastu mie-

sięcy przerwy w aktywności zawodowej. Ojcowie decydują się na tak długie przerwy znacznie rzadziej. Liczba mężczyzn deklarujących wzięcie urlopu rodzicielskiego jest znikoma (1%).

Badania Pracuj.pl pokazują, że podczas urlopu większość matek stara się wykorzystać dodatkowy czas na rozwój osobisty. Badane Polki podejmują działania mające na celu pozostanie na bieżąco z nowinkami w swojej branży, rozwijają pozazawodowe pasje, przeglądają oferty pracy albo rozważają zmiany w życiu zawodowym.



Dr Paula Pustułka

Uniwersytet SWPS, socjolog

Przeglądając się bliżej danym dotyczącym urlopów można w pierwszej chwili ucieszyć się trendem „zaangażowanego ojcostwa”, gdyż aż 64% badanych panów wykorzystało urlop ojcowski. Niestety biorąc pod uwagę, jak długo po urodzeniu dziecko pozostaje pod opieką wyłącznie rodzicielską, dwutygodniowe uczestnictwo oraz niewykorzystywanie żadnych urlopów przez mężczyzn są wskaźnikami dużego obciążenia opiekuńczego kobiet.



Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), w 2017 roku z prawa do urlopu na opiekę nad dziećmi skorzystało rekordowe 708 tysięcy osób. To o 39 tysięcy więcej niż rok wcześniej. Wzrost wynikał przede wszystkim z czynników demograficznych i większej liczby urodzeń. Jak wykazują dane MPiPS, w 2017 roku z jakiegokolwiek formy urlopu skorzystało 519 tysięcy Polek, natomiast tylko 188,7 tysiąca Polaków – o 2,5 razy mniej. Ciężar wychowania najczęściej spada więc na matki, co potwierdza także raport Pracuj.pl.

Świadomi, ale nie zawsze gotowi



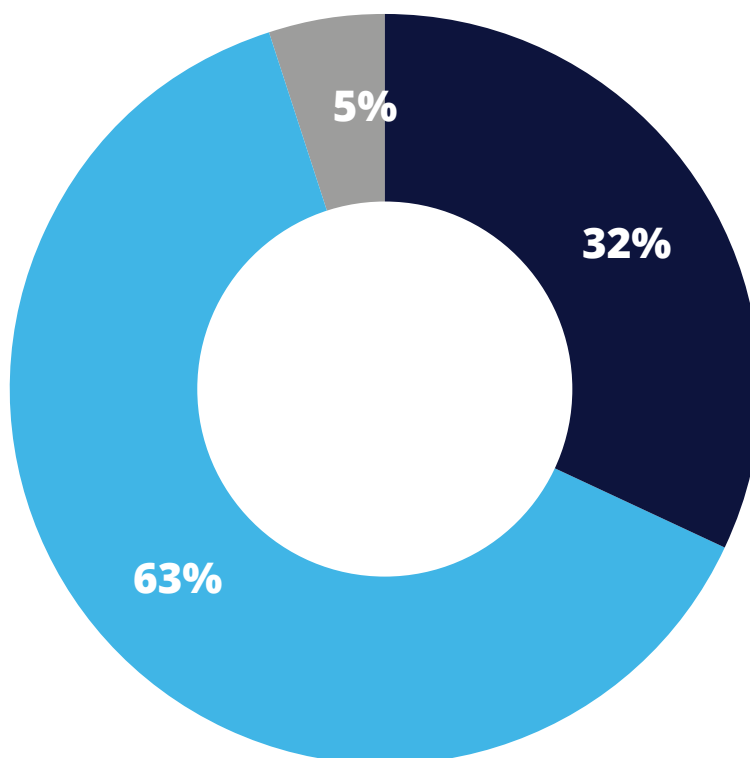
Według badań Pracuj.pl, przyzwoitą znajomość zasad przydzielania urlopów w związku z narodzinami dziecka deklaruje większość pracujących rodziców. Blisko dwie trzecie z nich (63%) twierdzi, że wiedzą mniej więcej, z czego i na jakich zasadach mogą skorzystać w obliczu pojawienia się nowego potomka. Taką opinię wyrażają częściej kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 66 i 55%).

Co ciekawe, według badań ojcowie przeważają z kolei wśród osób uważających się za bardzo dobrze poinformowane w zakresie praw do urlopu rodzicielskiego. Taką opinię podziela 32% wszystkich rodziców i 36% badanych mężczyzn. Panowie częściej wykazują się jednak słabą znajomością zasad przydzielania urlopów – przyznaje się do niej co 10 ojców i 1 na 25 z matek.



Jak oceniasz swoją wiedzę o zasadach udzielania urlopów związanych z wychowaniem dziecka?

- Bardzo dobrze, wiem dokładnie z czego i na jakich zasadach mogę skorzystać ja i partner/ka
- Raczej dobrze – mniej więcej wiem, z czego i na jakich zasadach mogę skorzystać ja i partner/ka
- Źle – niewiele wiem o zasadach udzielania urlopów związanych z wychowaniem dziecka



Najczęściej wybierane urlopy



Jak wynika z badania, zdecydowanie najczęściej wybranym przez rodziców urlopem związanym z wychowaniem dziecka jest urlop rodzicielski trwający od 6 do 12 miesięcy. Decyduje się na niego 47% rodziców. Średnią w tym zakresie zdecydowanie zwyżają matki – na tę formę decyduje się blisko 7 na 10 badanych Polek (67%). Krótsze i dłuższe urlopy należą u pań do rzadkości - tylko co dziesiąta pracująca matka decyduje się na urlop krótszy niż pół roku, a 7% - na przerwę trwającą do 2 lat. Panowie znacznie rzadziej decydują się na dłuższe

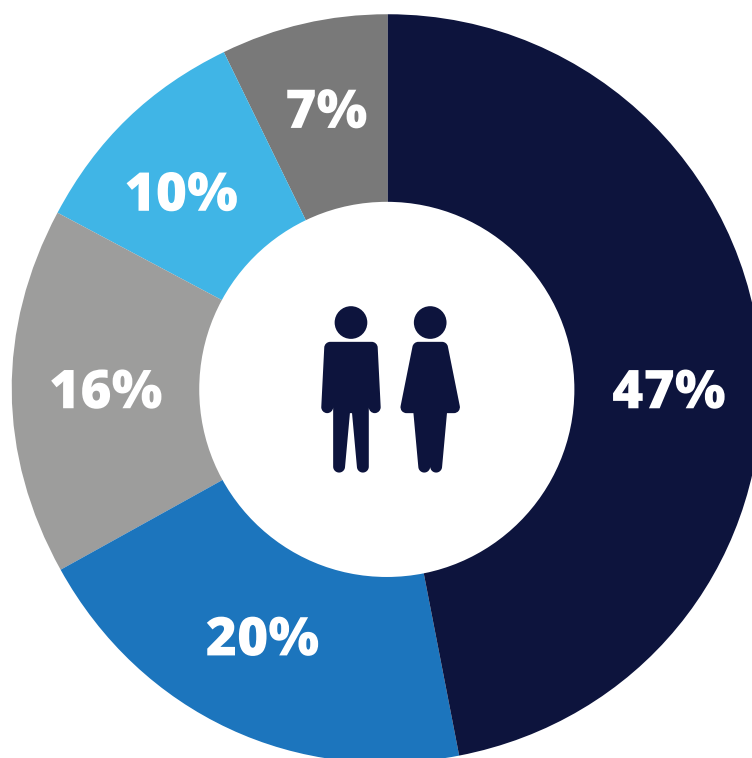
urlopy związane z narodzinami dziecka – przerwę od 6 do 12 miesięcy deklarował tylko 1 na 100 badanych.

Mężczyźni preferują w większości urlopy ojcowskie (64%) – w wymiarze do 2 tygodni. Blisko co trzeci ojciec w ogóle rezygnuje z dodatkowego urlopu związanego z narodzinami dziecka (29%). W tylko 25% przypadków panowie decydują się na dzielenie urlopu rodzicielskiego z matką – 75% badanych Polek wykorzystało go w pełni samodzielnie.



Z którego z wymienionych urlopów Pan/Pani korzystał/korzystała?

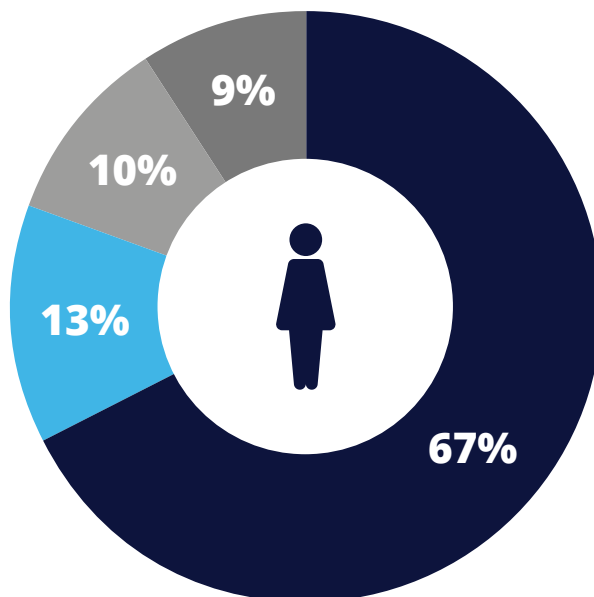
- Rodzicielskiego od 6 do 12 miesięcy
- Ojcowskiego
- Z żadnego
- Rodzicielskiego do 6 miesięcy
- Wychowawczego do 2 lat





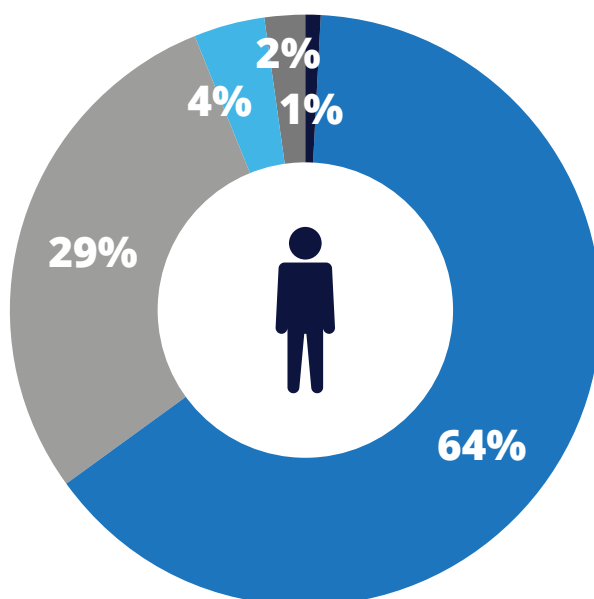
Matki

- Rodzicielskiego od 6 do 12 miesięcy
- Rodzicielskiego do 6 miesięcy
- Z żadnego
- Wychowawczego do 2 lat



Ojcowie

- Rodzicielskiego od 6 do 12 miesięcy
- Ojcowskiego
- Z żadnego
- Rodzicielskiego do 6 miesięcy
- Wychowawczego do 2 lat





Dr Paula Pustułka

Uniwersytet SWPS, socjolog

Tylko około 15% par, w których mężczyzna był na urlopie, wykazało egalitarny model partnerstwa przejawiający się wyrównaną długością przerwy zawodowej. Uptłoiwienie urlopów wydaje się być „samospełniającym się proroctwem”. Kobiety spodziewają się trudności w powrocie na rynek pracy, więc decydują się na pozostanie w domu. To z kolei utwierdza gorszą pozycję finansową kobiet w związkach i przekłada się na pragmatyczne decyzje rodzinne. Oczywiście obecność rodzica jest bezsprzecznie ważna na pierwszych etapach życia dziecka, ale realizacja tego wymogu powinna w większym stopniu angażować oboje rodziców.



Łukasz Marciniak

Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży, Grupa Pracuj

Jak pokazują wyniki badania Pracuj.pl, większość przebadanych mężczyzn decyduje się na wybór dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Z jednej strony widać wciąż faktyczną dysproporcję między urlopami matek i ojców, z drugiej strony jednak można tu wyciągnąć także pozytywne wnioski. Mężczyźni częściej niż kilka lat temu sięgają po ustawowo gwarantowane im prawa. Co mogłoby zachęcić ich do jeszcze większego zaangażowania? Niektóre kraje europejskie zapewniają dłuższe urlopy tylko dla ojców. Dobrym przykładem w tym zakresie jest Finlandia, w której mężczyźni mogą dysponować 8-tygodniowym urlopem rodzicielskim, a także Słowenia, gdzie panowie mają do dyspozycji 90 dni wolnego. Na inny pomysł równego wsparcia rodziców w wychowaniu postawiła Islandia, gdzie każde z rodziców otrzymuje po 3 miesiące urlopu, a dodatkowy kwartał roku na urlopie rodzice mają prawo podzielić między siebie wedle uznania.



Oczami Polek

On wziął tylko te dwa tygodnie, które przysługują tacie. Myśleliśmy o tym. On się nawet zastanawiał, ale gdzieś to się rozmyło. Tym bardziej, że mi też było dobrze z dzieckiem. Karmię i karmiłam piersią i to zaburzyło tę wizję. Jak byłam na macierzyńskim, to on w jego połowie zmienił pracę. Też miał pierwsze miesiące po zmianie pracy dość intensywne (...). Wiem, że zawodowo jestem trochę w plecy. Patrze, że mój partner się rozwinął, a ja stoję w miejscu. On zmienił pracę, wskoczył wyżej, przy okazji zrobił sobie szkolenia.

Aktywności podczas urlopu



Badania Pracuj.pl poświęciły aktywnościom podczas urlopu oddzielny panel, skierowany wyłącznie do matek. Okazuje się, że pracujące matki podczas urlopu starają się dbać o rozwój osobisty. Śledzą branżowe informacje, pielęgnują pozazawodowe pasje oraz zapoznają się z ofertami dostępnymi na rynku. Czas urlopu macierzyńskiego to także okazja do przemyśleń nad dotychczasową karierą.

Młode matki w co trzecim przypadku (32%) starają się być na bieżąco z nowinkami w specjalizacji, w której rozwijały się dotychczas. Nieco mniej, bo 29% kobiet, rozgląda się za nowymi możliwościami zawodowymi u innych pracodawców. Zdecydowanie rzadziej podczas urlopu panie biorą udział w szkoleniach i kursach zawodowych (15%).

Istotną grupę badanych przez Pracuj.pl matek stanowiły te, które przerwę po porodzie traktują jako czas na rozwój pasji niezwiązanych z wykonywaną profesją (31%). Dla co czwartej badanej Polki urlop macierzyński to czas na rozważenie zmiany zawodowej: otwarcia własnej działalności czy przebranżowienia się (łącznie 25%). Co ciekawe, ta liczba w dużym stopniu pokrywa się z ostatecznymi decyzjami badanych Polek. 26% z nich po powrocie na rynek pracy rzeczywiście zmienia pracodawcę lub otwiera własną działalność. Dysproporcję między planami, a rzeczywistością widać jednak w przypadku decyzji o „pójściu na swoje”. O ile przed urlopem aż 15% z matek myślało o otwarciu własnej działalności, to na ten krok ostatecznie decyduje się tylko 5% z nich.



Jaka była Twoja sytuacja w trakcie ciąży i urlopu macierzyńskiego?





Dr Paula Pustułka

Uniwersytet SWPS, socjolog

Co piąta respondentka w trakcie urlopu nie podejmowała żadnych działań związanych z życiem zawodowym. Chociaż spora grupa kobiet realizowała pasje, przebranżawiała się i starała się być „na bieżąco” w swoim obszarze, zebrane dane nie pozwalają ocenić jak intensywne były te działania i czy przyczyniły się do faktycznego złagodzenia trudności związanych z zakończeniem urlopu. Znacząca większość powrotów kobiet na poprzednie stanowiska sugeruje niewielką dynamikę karier w odniesieniu do macierzyństwa.



Oczami Polek

Myślałam sobie, że chętnie porobiłabym coś samodzielnie, np. szycie rzeczy dla dzieci. Byłam bliska tego i prawie kupiłam maszynę do szycia, ale okazało się, że im dziecko starsze, tym wymaga więcej uwagi. Mogłoby się skończyć robieniem po nocach, kiedy byłabym zmęczona. Odpuściłam, nie poradziłam sobie. Mój mąż ma firmę, więc wiem, że otworzenie firmy w Polsce nie jest łatwe i przyjazne.

Przed powrotem. Nadzieje i obawy



Pierwsze miesiące w życiu dziecka to ważny etap dla rodziców. W końcu jednak przychodzi czas na powrót do życia zawodowego. Najczęstszą motywacją do podjęcia tej decyzji jest sytuacja finansowa oraz chęć dalszego rozwoju zawodowego.

Przebadane matki wykazują dość mieszane uczucia, jeśli chodzi o zakończenie urlopu macierzyńskiego. Pracujące Polki objęte badaniem wiążą z powrotem do pracy zarówno duże nadzieje, jak i spore obawy. Głównym towarzyszącym im uczuciem jest niepewność oraz strach przed wyzwaniem zawodowymi. Niewiele mniej z nich jednak

odczuwa radość i ekscytację. Pozytywne uczucia rzadziej wykazują kobiety w starszych grupach wiekowych.

Do najczęstszych powodów do niepokoju wskazywanych przez badane matki należą obawa o efektywność pracy po przerwie oraz jakość wykonywania obowiązków służbowych w obliczu łączenia ich z wychowaniem dziecka. Istotny odsetek pań obawia się, że po powrocie zmieni się zakres ich obowiązków, choć większa grupa jest przekonana, że może liczyć po powrocie na wcześniejsze zasady zatrudnienia. Niemal równie często jednak kobiety cieszą się wizją powrotu do pracy.

Główne motywacje do powrotu

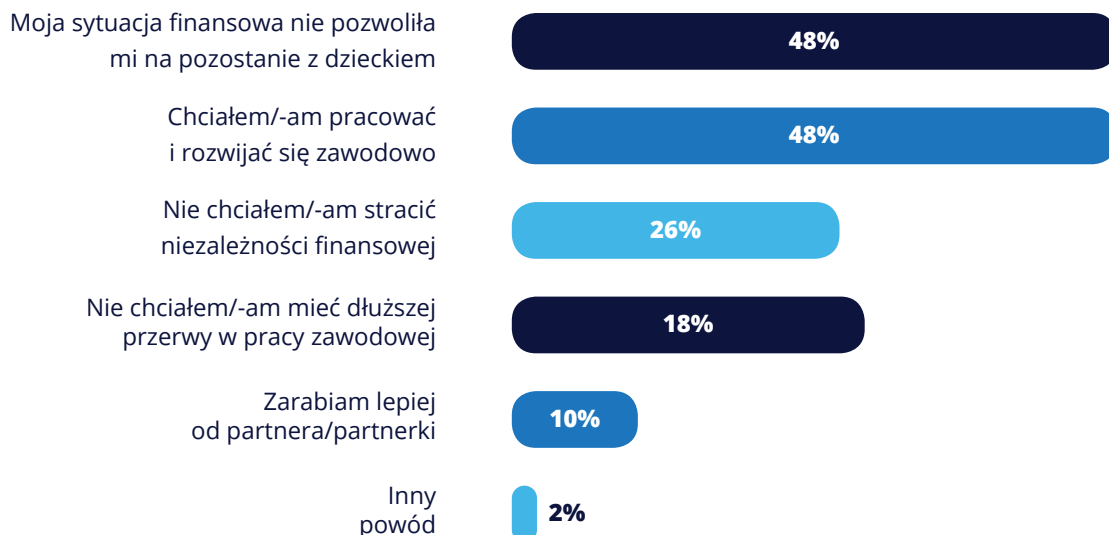


Według badań Pracuj.pl, młode matki i młodych ojców do powrotu do pracy motywują w dużej mierze kwestie związane z budżetem domowym. Z jednej strony sytuacja finansowa nie pozwala im zostać z dzieckiem w domu (48% wskazań); z drugiej nie chcą tracić niezależności finansowej. Co znaczące, tylko 5% kobiet jako powód decyzji o powrocie na rynek pracy wskazało fakt, że zarabiają lepiej niż partner.

Poza motywami finansowymi przebadani rodzice, wracając na rynek pracy, kierują się chęcią samorozwoju – wskazywali ją równie często, co niezadowalającą sytuacją finansową. Nie bez znaczenia jest także obawa, że wypadną z rynku na dłuższy czas – taki powód powrotu do pracy podało 18% respondentów.



Dlaczego zdecydowałeś/aś się na powrót do pracy po urlopie?



48% przebadanych rodziców jako powód powrotu do pracy wskazało zarówno sytuację finansową, jak i chęć rozwoju zawodowego.



Według badań przeprowadzonych w 2017 roku przez portal FlexJobs w Stanach Zjednoczonych, 91% tamtejszych rodziców deklaruje, że podejmują pracę ze względu na potrzeby finansowe, w dużej części – koszty związane z wychowywaniem dzieci. 66% rodziców twierdzi, że wraca na rynek pracy nie tylko z potrzeby, ale także chęci rozwoju. Najważniejszym powodem wykonywania pracy jest konieczność zbierania oszczędności na podstawowe potrzeby, np. ratę kredytu, zakupy (78%), na emeryturę (64%) oraz koszty związane z wychowywaniem (61%) i edukacją dzieci (61%).



Karolina Stępniewska

Redaktor Prowadząca, Mamotoja.pl

Istotnym powodem szybszego niż pożądanego powrotu do pracy jest, według badania, sytuacja ekonomiczna polskich rodzin. Jak widać z odpowiedzi ankietowanych, to właśnie potrzeby finansowe są główną przyczyną wczesnego powrotu do życia zawodowego. W ankiecie, którą przeprowadziliśmy w serwisie Mamotoja.pl, większość respondentek odpowiedziała twierdząco na pytanie, czy gdyby pieniądze nie były problemem, zdecydowałyby się na pozostanie w domu z dzieckiem. Cieszy mnie jednak fakt, że prawie połowa odpowiedzi w raporcie Pracuj.pl wskazuje na potrzebę rozwoju zawodowego i że to także decyduje o powrocie do pracy.

Uczucia związane z powrotem



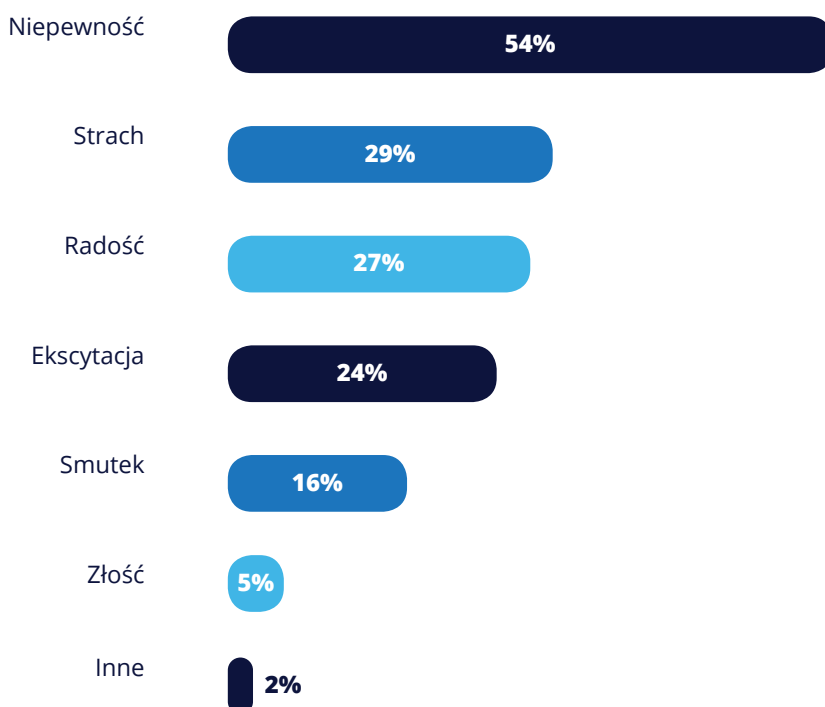
Jak pokazują wyniki badań Pracuj.pl, młode matki odczuwają przed powrotem do pracy często sprzeczne uczucia, będące odzwierciedleniem czekających na nie po powrocie wyzwań zawodowych. Kończąc urlop macierzyński, panie odczuwają przede wszystkim niepewność – zwraca na nią uwagę więcej niż połowa przebadanych matek (54%). Drugim najczęściej występującym uczuciem jest strach – odczuwa go niemal co trzecia pracująca matka (29%). Do zestawu negatywnych emocji zaliczają się także smutek (16%) oraz złość (5%).

Jednocześnie jednak więcej niż co czwarta respondentka deklaruje, że przed powrotem do pracy odczuwała radość (27%). Tylko nieco mniej, bo 24% badanych Polek uznało, że w związku z zakończeniem urlopu macierzyńskiego odczuwały ekscytację.

Badania Pracuj.pl wykazały ciekawą zależność dotyczącą wieku matek. Zauważalna jest tendencja bardziej negatywnego podejścia do powrotu na rynek pracy u kobiet w starszych grupach wiekowych. Kobiety do 25 roku życia znacznie częściej odczuwają ekscytację z tego powodu (42%). Natomiast matki w wieku 25-29 lat częściej, niż inne deklaruowały strach (37%).



Jakie uczucia towarzyszyły Ci głównie z okazji powrotu do pracy po urlopie?





Karolina Stępniewska

Redaktor Prowadząca, Mamotoja.pl

Powrót do pracy po urlopie wychowawczym wiąże się z trudnymi emocjami – z jednej strony kobieta odczuwa niepewność dotyczącą swoich kompetencji zawodowych i obawia się trudności w odnalezieniu się w pracy po długiej przerwie, z drugiej musi zmierzyć się z rozłąką z dzieckiem, co nierzadko odbywa się ogromnym kosztem emocjonalnym i następuje zanim mama i/lub dziecko są na to gotowi.

Lęk to główna emocja towarzysząca pracującym matkom i w tym kontekście należy rozpatrywać ich stosunek do życia zawodowego. Wyniki raportu potwierdzają to, o czym czytamy w komentarzach naszych czytelniczek: kobiety boją się zachodzić w ciążę z obawy o utratę pracy, a jeśli już decydują się na macierzyństwo, przez cały okres trwania urlopu rodzicielskiego towarzyszy im strach o to, czy będą miały gdzie wracać.



Dr Paula Pustułka

Uniwersytet SWPS, socjolog

Powrót kobiet do pracy wiąże się z ambiwalencją: z jednej strony radością i ekscytacją, z drugiej zaś niepewnością i strachem. Wyniki badania wydają się empiryczną ilustracją znanej z badań dychotomii między fatherhood penalty i motherhood premium, które to zjawiska mówią o tym, że mężczyźni czerpią korzyści zawodowe z zostania ojcem (przypisuje im się cechy związane z odpowiedzialnością), podczas gdy matki stereotypowo postrzegane są jako pracownicy mniej solidni (np. z uwagi na statystycznie niepotwierdzone przeświadczenie, że kobieta będzie więcej nieobecna, bo dziecko będzie chorować).

Stereotypy te ujawniają się w odpowiedziach matek, spośród których aż 40% bało się wyzwań związanych z ponownym wdrożeniem się do pracy. Badania pokazują też kulturową prymarność relacji matka-dziecko (42% matek spodziewało się negatywnych emocji w związku z rozłąką), choć warto byłoby też zastanowić się nad usytuowaniem kobiet w szerszym kontekście – np. relacji ze współpracownikami, które w świetle światowych badań sieci społecznych mają istotne znaczenie dla satysfakcji pracujących rodziców.

Oczekiwania dotyczące pracy



Jakiej sytuacji oczekują badane matki po powrocie na rynek pracy? Jak pokazują wyniki badań Pracuj.pl, ich obawy i nadzieje są bardzo różnorodne. Kobiety bardziej niż zmiany stanowiska lub zakresu obowiązków obawiają się trudności związanych z wdrożeniem się po nieobecności oraz jakości swojej pracy. Wiele z nich cieszy się równocześnie perspektywą powrotu na ścieżkę kariery.

4 na 10 polskich matek badanych przez Pracuj.pl boi się, że nie będą mogły efektywnie pracować po długiej przerwie – tylko mniej niż co trzecia (28%) nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Jeszcze więcej kobiet uważało, że w powrocie będzie im przeszkadzać rozłąka z dzieckiem (42%) – z tym stwierdzeniem nie zgadza się 25% pań. Jednocześnie jednak niemal równie często respondentki cieszą się wizją powrotu do pracy (39%).

Niepokojącym akcentem jest fakt, że mimo praw przysługujących matkom na urlopie macierzyńskim blisko co trzecia badana (30%) obawia się, że po powrocie zmieni się zakres ich obowiązków lub stanowisko. Jednocześnie jednak więcej, bo 39% jest przekonanych, że mogą liczyć na powrót na starych zasadach.

42% matek boi się wpływu rozłąki z dzieckiem na efektywność pracy

40% obawia się, że będzie trudno wdrożyć im się do pracy po długiej przerwie

39% cieszyło się z wizji powrotu do pracy zawodowej



Sylwia Sosnowska
HR Manager, Grupa Pracuj

Wyniki badania wyraźnie pokazują, że badane matki nie mają pełnej świadomości, na co mogą liczyć po powrocie do pracy. Uczucia takie jak strach przed utratą efektywności, obawy o możliwość łączenia wychowania z sukcesem zawodowym, a także niepewność co do stabilności etatu – to wyzwanie dla pracodawców. W tym przypadku znów wracamy do bardzo istotnego aspektu działalności firmy – czyli spójnej, przyjaznej i zrozumiałej strategii HR. Matki i ojcowie powinni mieć świadomość, jak ich pracodawca prowadzi proces ponownego wdrożenia do zespołu i zadań. Pomocne w spokojnym powrocie do pracy może być wsparcie od pracodawcy w zakresie mentoringu dla wracających na rynek pracy rodziców. Bez zrozumiałych zasad ponownego wejścia na stanowisko wyniki badań będą się w najbliższych latach powtarzały.



Oczami Polek

Pierwsze tygodnie są trudne. Myślami człowiek jest jeszcze cały czas w domu. Zastanawiałam się "co ja tu robię?". Ja tęskniłam, dziecko tęskniło. Na początku nie mogłam się skupić na pracy i czekałam na moment, kiedy tylko będę mogła wyjść do domu. Nie zakładałam sobie skrzynek mailowej na telefonie jeszcze przez miesiąc, żeby móc być bardziej skupionym na dziecku. Myślę, że byłoby super, gdyby wychodziła inicjatywa od strony pracodawcy, że za miesiąc wracasz i może chciałabyś się wdrożyć. Z osobą, która nie była przez 1,5 roku w firmie jest trochę jak z nowym pracownikiem.

Po urlopie. Nowe-stare możliwości



I po urlopie – czas więc sprawdzić, co na nas czeka po powrocie na stale zmieniający się polski rynek pracy. Jak w praktyce wygląda ponowne wejście na ścieżkę kariery w przypadku badanych matek? Według ustaleń Pracuj.pl, kobiety najczęściej decydują się na powrót do tego samego pracodawcy na dawne stanowisko. Szczególnie często na ten krok decydują się kobiety w starszych grupach wiekowych.

Matkom w związku z ich sytuacją rodzinną przysługują dodatkowe prawa, ale większość z nich nie decyduje się na ich wykorzystanie. Mniejszość badanych pracujących Polek deklaruje, że korzystała z przerwy na karmienie czy

możliwości pracy na część etatu. Matki częściej deklarują brak wsparcia od pracodawcy w zakresie łączenia pracy z życiem osobistym niż pozytywne zaangażowanie w tej kwestii. Jednocześnie jednak blisko połowa twierdzi, że nie spotkały się z trudnościami po powrocie do pracy.

Benefitami, które pracodawcy najczęściej oferują pracownikom, są m.in. elastyczny czas pracy, dodatkowe urlopy, możliwość pracy zdalnej oraz okazjonalne prezenty dla rodziców (np. z okazji Dnia Dziecka). Natomiast sami rodzice coraz częściej wyrażają zainteresowanie innymi świadczeniami, m.in. żłobkiem i przedszkolem w miejscu pracy.



Konstancja Zyzik

Talent Acquisition & Employer Branding Team, Grupa Pracuj

Z punktu widzenia zarządzania talentami, jakość powrotu do pracy przez rodziców to dla kandydatów i pracowników bardzo ważna wskazówka, jak organizacja radzi sobie ze wsparciem zespołu w ważnych momentach ich życia. Rozdźwięk między oczekiwanymi a otrzymywanymi benefitami czy niski udział matek, które korzystają z przysługujących im praw pokazuje, że jest w tym obszarze wciąż wiele do poprawy. Do najlepszych praktyk firm w zakresie wsparcia pracujących rodziców w pierwszych latach życia ich dziecka należą m.in. elastyczne urlopy rodzicielskie, dodatkowe dofinansowania, transparentna strategia wsparcia rodziców czy wspomniane coraz częściej żłobki i przedszkola firmowe. Takie elementy świadczeń pracowniczych to na pewno ważny czynnik, brany pod uwagę przy wyborze firmy przez pracowników.



Oczami Polek

Miałam bardzo niefajny powrót. Pod koniec urlopu, wiedziałam, że u mnie w firmie było przejście. Były zmiany kadrowe i wtedy dowiedziałam się, że stanowisko na którym ja byłam będzie likwidowane i dostawałam różne alternatywy. Cały czas mnie zachęcano do wyboru stanowiska, które było na niższym poziomie niż poprzednie. Cały czas mówiłam pracodawcy, że zgodnie z polskim prawem nie mogą mi dać stanowiska na innym poziomie (...) W końcu podpisałam wypowiedzenie. Dostałam nową robotę na lepszych warunkach, jeszcze z samochodem służbowym.

Powrót na stare czy na nowe



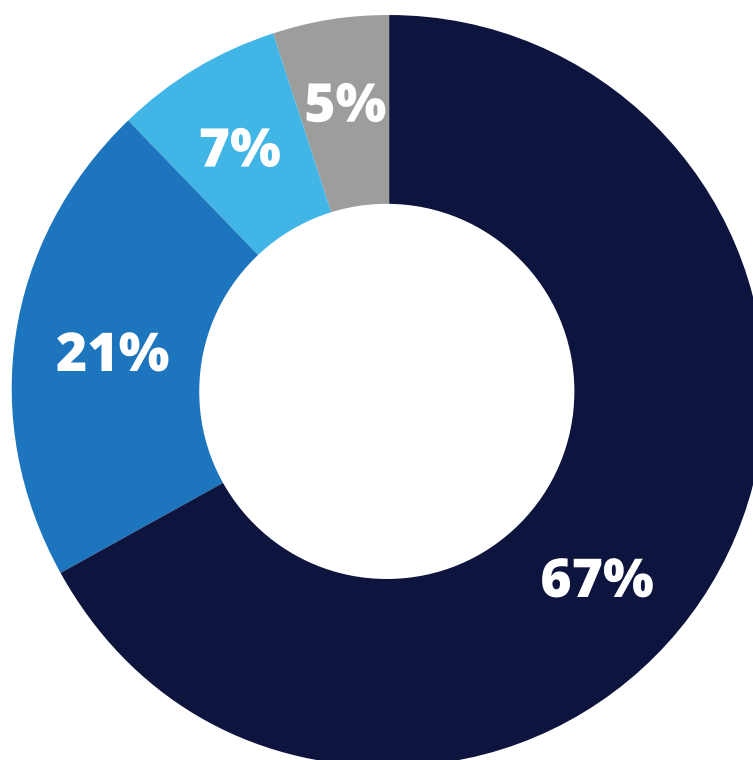
Według ustaleń Pracuj.pl, kobiety najczęściej decydują się na powrót do tego samego pracodawcy na dawne stanowisko z tym samym zakresem obowiązków. Taką formę wybiera więcej niż 2/3 pracujących matek (67%). Szczególnie często na ten krok decydują się kobiety w starszych grupach wiekowych – wybiera 78% badanych Polek w wieku 35-39 lat.

Na zmianę swojego statusu decyduje się 33% badanych matek – najczęściej wybraną nową formą zatrudnienia jest zmiana pracodawcy (21%). 7% matek decyduje się na pracę dorywczą – tę formę częściej wybierają pracujące Polki do 25 roku życia objęte badaniem. Tylko co 20 kobieta decyduje się po urlopie na otwarcie własnej działalności.



Kroki podjęte po urlopie związanym z opieką nad dzieckiem

- Po urlopie wróciłam do tej samej firmy
- Po urlopie zmieniłam pracodawcę
- Po urlopie pracuję dorywczo
- Po urlopie otworzyłam własną działalność



Udogodnienia i work-life balance



Jak wykazują badania Pracuj.pl, ponad połowa kobiet (60%) po powrocie do pracy nie korzysta z udogodnień związanych z macierzyństwem. Na przerwę na karmienie zdecydowała się tylko co czwarta badana polska matka (24%), a na pracę na niepełny etat – nieco więcej niż co piąta (22%). Na ten krok zdecydowanie częściej decydują się respondenci na początku kariery zawodowej – kobiety w wieku do 25 lat deklarowały pracę na niepełny etat w 46% przypadków.

Czy badane matki czują wsparcie pracodawcy w łączeniu życia prywatnego z zawodowym? Zdania wśród nich są podzielone. Co trzecia pytana kobieta nie zgadza się z tezą,

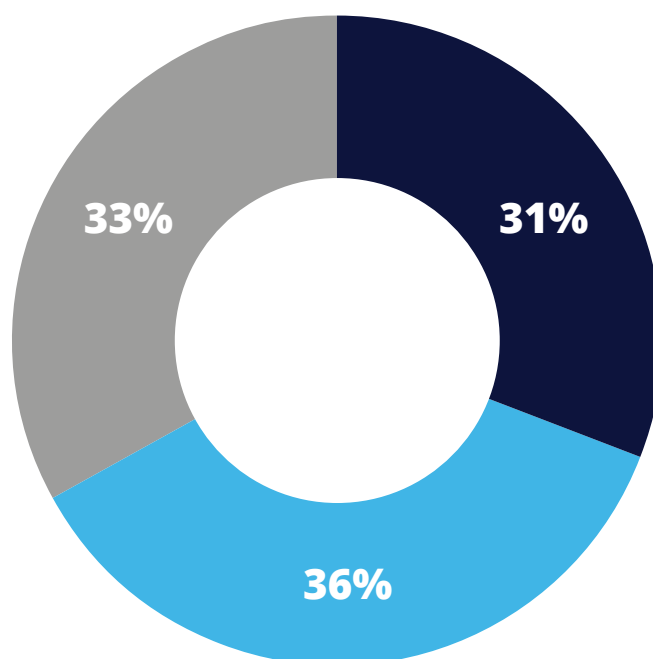
że jej firma wspiera ją w zachowaniu równowagi, jednak tylko nieco mniej, bo 31% odczuwa takie wsparcie. Optymizmem może napawać fakt, że blisko połowa respondentek nie odczuwała trudności związanych z powrotem na rynek pracy (48%).

Badane Polki dostrzegają także, że kompetencje zdobywane w związku z obowiązkami rodzica (organizacja czasu, wielozadaniowość) są dla nich przydatne przy wykonywaniu obowiązków zawodowych – twierdzi tak blisko co druga matka (48%). Z tezą tą zdecydowanie nie zgadza się tylko co czwarta pani (24%).



Czy uważa Pani, że pracodawca ułatwił Pani pogodzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym?

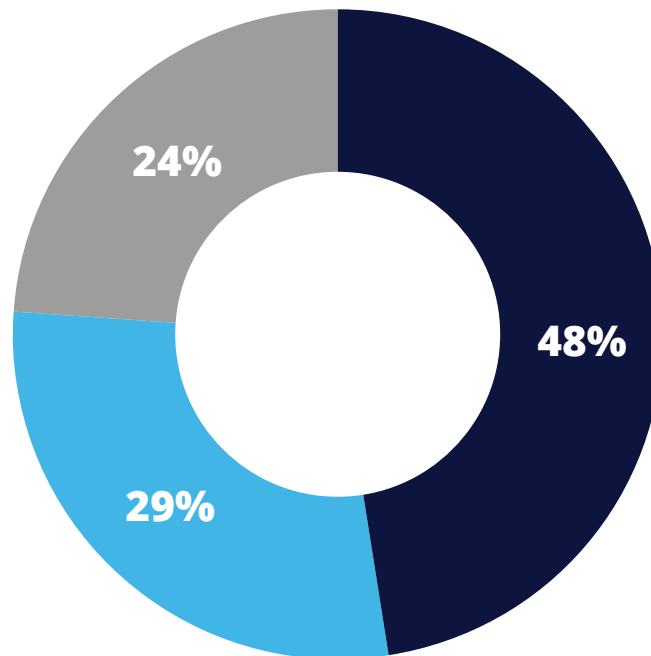
- Zgadzam się
- Ani się zgadzam, ani nie zgadzam
- Nie zgadzam się





Czy uważa Pani, że może wykorzystać swoje kompetencje rodzicielskie w pracy?

- Zgadzam się
- Ani się zgadzam, ani nie zgadzam
- Nie zgadzam się



Oczami Polek

Moja mała będąc pierwszy raz w żłobku w okresie zimowym zaczęła chorować. I miałam home office dość często. Jeżeli potrzebuję home office to nie ma żadnego problemu, na przykład gdy córka jest chora. Oczywiście, nie mogę z tym przeginać. Mój pracodawca mi jasno powiedział, że najważniejsze, żeby robota była zrobiona. Muszę wyjść wcześniej – w porządku. Jednak muszę zrobić projekty, które mam, muszę tego dopilnować.



Dr Paula Pustułka

Uniwersytet SWPS, socjolog

Dla niemal co czwartej respondentki powrót do pracy okazał się trudny. Jednocześnie bardzo pozytywnie odczytywać można wyniki powiązane z pewnym dowartościowaniem kompetencji typowo rodzicielskich (np. wielozadaniowość, organizacja pracy), które dla prawie połowy ankietowanych okazały się transferowalnymi umiejętnościami przydatnymi w sferze zawodowej. Być może spory udział średnich i dużych przedsiębiorstw wśród pracodawców respondentów (48% badanych zatrudnionych jest w firmach liczących więcej niż 50 osób) tłumaczy wyraźną tendencję tych pracodawców do działań na rzecz równowagi praca-dom (work-life balance). Na podstawie badania można stwierdzić, że prawie co trzeci pracodawca działa na rzecz niwelacji konfliktu ról na linii praca-dom.



Łukasz Marciniak

Dyrektor ds. Rozwoju Sprzedaży, Grupa Pracuj

Bardzo ciekawym i optymistycznym ustaleniem raportu jest fakt, że blisko połowa badanych matek postrzega umiejętności zdobyte w związku z wychowywaniem dzieci jako dodatkowy atut na rynku pracy. Matki – i rodzice w ogóle – zaczynają coraz wyraźniej dostrzegać swoją rolę w organizacjach oraz pozytywny wkład, który wnoszą do ich działalności. Fakt ten może tłumaczyć także rosnące oczekiwania wobec pracodawców w zakresie benefitów skierowanych do osób wychowujących dzieci. Wychowanie dzieci wyzwala u wielu pracowników większą empatię i zrozumienie wobec innych członków zespołu, daje też potrzebny dystans do codziennej pracy.



Według badań przeprowadzonych w 2017 roku przez portal FlexJobs w Stanach Zjednoczonych, 81% rodziców preferujących elastyczny czas pracy wskazuje, że główną przyczyną wyboru tej formy pracy jest chęć zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. 82% badanych twierdzi, że elastyczne modele pracy podwyższają lojalność pracowników wobec pracodawcy.

Benefits – co dostajemy a czego chcemy



Jak pokazują badania Pracuj.pl, rodzice jako najczęściej otrzymywane od pracodawców benefity dedykowane osobom posiadającym dzieci wymieniają elastyczny czas pracy (36%), prawo do dodatkowego urlopu (31%), prawo do pracy zdalnej (30%) oraz okazjonalne paczki z prezentami (30%), a także opiekę medyczną dla dzieci (29%).

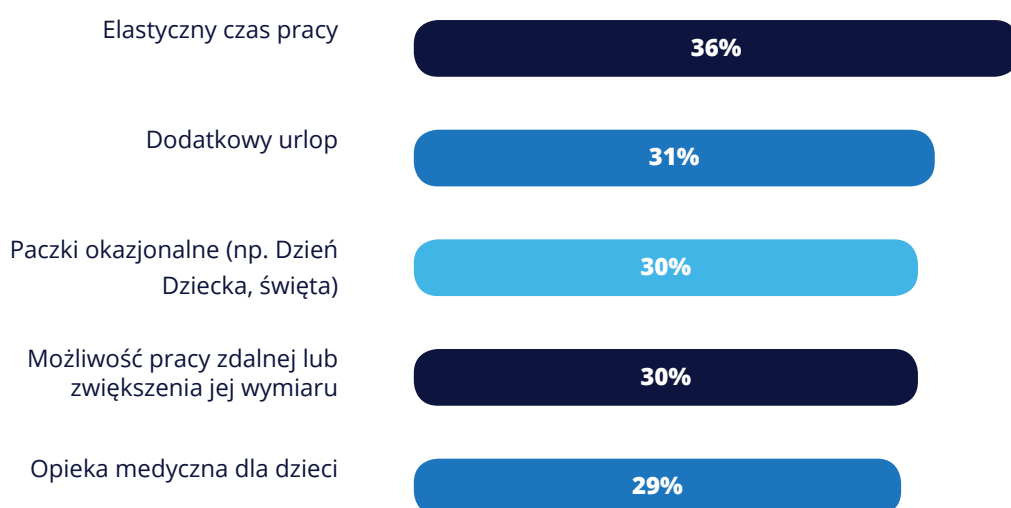
Warto zauważyć, że 5 najbardziej pożądanym przez pytanych rodziców benefitów jest zapewnianych przez co najwyżej 20% firm zatrudniających ojców i matki. Do świadczeń, których najbardziej brakuje rodzicom w miejscu pracy (odpowiedzi „nie mam i chcę mieć”) należy m.in. żłobek i przedszkole w miejscu pracy (71%). Dostęp do tego benefitu ma obecnie tylko 9% badanych rodziców.

Jeszcze popularniejszym oczekiwanym przez ojców i matki świadczeniem są wyprawki przedszkolne i szkolne (77%). Rodzice chętnie także skorzystaliby z becikowego od pracodawcy (68%) oraz pokrycia kosztów opieki okołoporodowej (65%).

Zdecydowanie najmniej oczekiwanym benefitem jest możliwość przyprowadzenia dziecka do pracy. 35% zapytanych rodziców nie ma i nie chce mieć takiej możliwości, 48% chętnie skorzystałoby z tej opcji. To benefit z największym „elektorem negatywnym”, co można interpretować jako chęć postawienia wyraźnej granicy między miejscem wykonywania pracy a życiem prywatnym.



Który z poniższych benefitów zapewnia Ci pracodawca – top 5:





Którego z poniższych benefitów nie masz, a chciałbyś otrzymywać – top 5:



Dr Paula Pustułka

Uniwersytet SWPS, socjolog

W raporcie zdiagnozowany jest rozdziew między ofertą benefitów a faktycznie pożądanymi rozwiązaniami. Choć ważny pozostaje obszar bezpośredniego wsparcia finansowo-materialnego (np. wyprawki), kluczowy staje się wymiar infrastrukturalny. Innymi słowy, aby dobrze realizować role zawodowe oraz rodzicielskie, znaczna grupa matek chciałaby móc skorzystać ze żłobkowo-przedszkolnej opieki instytucjonalnej w miejscu pracy.



Violetta Rymaszewicz

Konsultant ds. Strategicznego HR

Dla matek po skończeniu urlopu macierzyńskiego dział HR powinny przygotować zestaw udogodnień i benefitów ułatwiających pogodzenie macierzyństwa i pracy zawodowej. Z cytowanego raportu wynika, że wszelkie formy elastycznego zatrudnienia są znaczącym ułatwieniem dla matek małych dzieci. Rozstanie z dzieckiem jest często bardzo trudnym doświadczeniem. Dział HR może skupić szczególną uwagę na tym, aby pomóc kobiecie przejść przez ten trudny okres i przygotować pakiet szkoleń mentoringowych lub konsultacji indywidualnych z psychologiem.



Konstancja Zyzik

Talent Acquisition & Employer Branding Team, Grupa Pracuj

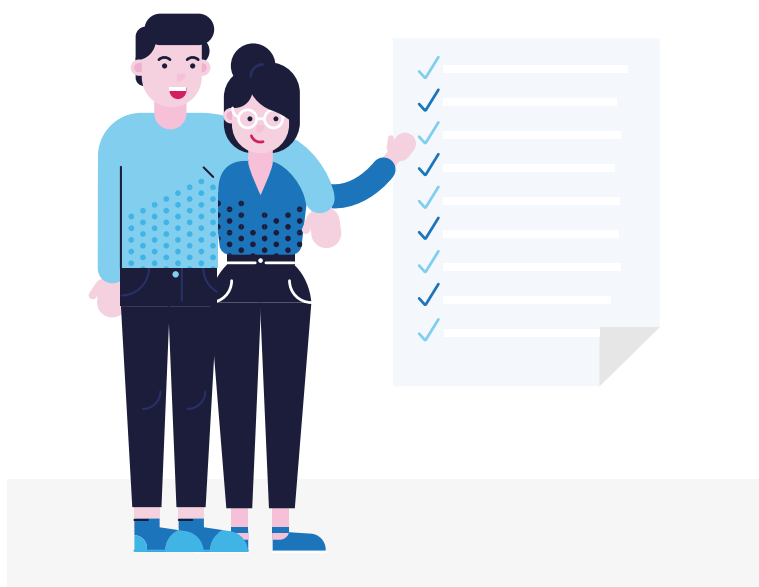
Najnowszy raport Pracuj.pl pokazuje, jaką ewolucję przeszedł w ostatnich latach polski rynek pracy. Jeszcze przed kilkoma laty takie udogodnienia dla rodziców, jak elastyczny czas pracy, możliwość zdalnej realizacji zadań czy opieka medyczna dla rodziny były bardzo istotnym atutem w rywalizacji o pracownika z dzieckiem. Dziś, choć nadal dostępne są w mniejszości firm zatrudniających respondentów, dla istotnej grupy stały się czymś niemal oczywistym. Dlatego na czele listy pożądanych, a wciąż nieotrzymywanych benefitów pojawiają się bardziej zaawansowane rozwiązania. To ważna wskazówka dla pracodawców, w jakich obszarach mogą szukać zachęt dla kandydatów do pracy.



Oczami Polek

Wśród benefitów istotny jest dla mnie pakiet opieki medycznej dla dzieci, chociaż czas oczekiwania na lekarza specjalistę jest prawie taki sam jak w przychodni publicznej. Na pewno ważna jest elastyczność, jeżeli chodzi o urlopy w czasie wakacji. Wtedy żłobki i przedszkola są zamknięte na dwa miesiące i dzieci mają po dwa miesiące wolnego.

Podsumowanie



63%

badanych rodziców uważa, że raczej zna zasady przydzielania urlopów związanych z wychowywaniem dzieci.

67%

respondentek wybrało urlopy rodzicielskie trwające od 6 do 12 miesięcy, natomiast

64%

badanych ojców – dwutygodniowe urlopy ojcowskie.





1/3

matek stara się być podczas urlopu na bieżąco z nowinkami w branży, kolejna

1/3

rozwija podczas urlopu pasje pozazawodowe.

48%

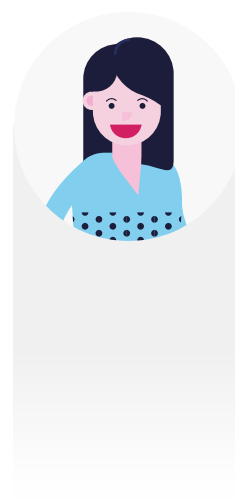
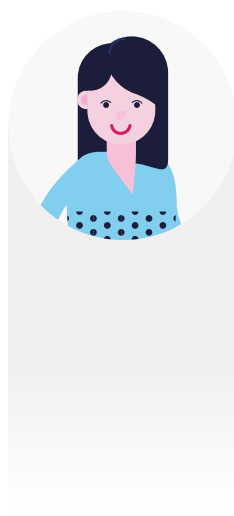
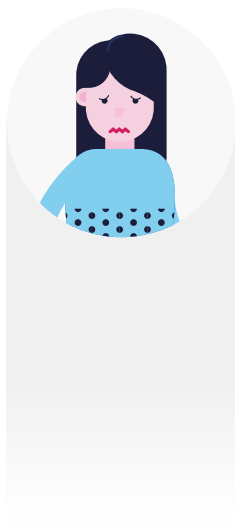
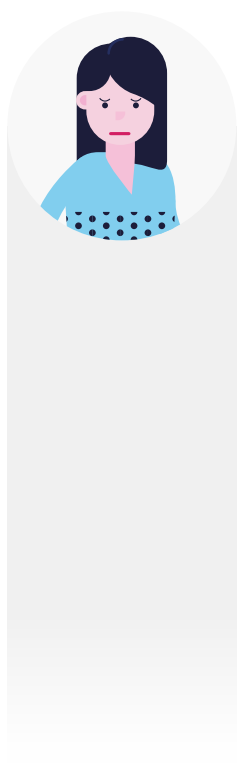
przebadanych rodziców jako powód powrotu do pracy wskazało zarówno sytuację finansową, jak i chęć rozwoju zawodowego.



Tylko

5%

kobiet wraca do pracy ze względu na fakt, że zarabiają lepiej niż partner.



Dominującymi uczuciami wśród matek wracających na rynek pracy są niepewność - **54%**, strach - **29%**, radość - **27%** oraz ekscytacja - **24%**.

4 na 10

pytanych matek boi się, że nie będą w stanie pracować równie efektywnie, co przed urlopem.

39%

z nich cieszy się jednocześnie na myśl o powrocie do pracy.



67%

matek wraca po urlopie do tego samego pracodawcy.



Aż

60%

badanych matek
nie korzysta z
przysługujących im
udogodnień.



1/3

respondentek twierdzi, że
pracodawca nie pomaga im
łączyć życia zawodowego
z osobistym, a kolejna

1/3

zgadza się z tym
stwierdzeniem

5 najbardziej oczekiwanych przez przebadanych rodziców benefitów, którymi nie dysponują, to: wprawki szkolne (77%), żłobek/ przedszkole firmowe (71%), becikowe (68%) i wyprawka dla nowonarodzonego dziecka (68%) oraz pokrycie opieki okołoporodowej (65%).



Metodologia

Badanie „Rodzice w pracy” zostało zrealizowane przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie Pracuj.pl w kwietniu 2018 roku. Pomiar został przeprowadzony na próbie N=506 pracujących osób w wieku 18-39 lat, posiadających dzieci w wieku do 4 lat. Pomiar zrealizowany został metodą CAWI (ang. Computer-Assisted Web Interview). W jego ramach respondenci samodzielnie wypełniali ankiety online, dostępne na panelu badawczym epanel.pl.

Celem badania było poznanie zwyczajów i motywacji związanych z urlopami rodzicielskimi wśród młodych rodziców pracujących w Polsce. Dodatkowy blok pytań był zadawany kobietom, które dzieliły się doświadczeniami dotyczącymi życia podczas urlopu wychowawczego i emocji towarzyszących powrotowi na rynek pracy. Wypowiedzi matek cytowane w raporcie pochodzą z dodatkowych wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z trzema osobami.

www.pracuj.pl

Kontakt:

Aleksandra Kowalewska

Specjalista ds. PR i CSR

Grupa Pracuj Sp. z o.o.
ul. Prosta 68, Warszawa
(+48) 698 171 306

aleksandra.kowalewska@pracuj.pl