Informacja prasowa Gdańsk, 22 maja 2023

**Zawodowe życie polskich mam – nie chcą pracować w domu**

**74 proc. mam aktywnych zawodowo przyznaje, że swoje obowiązki służbowe woli wykonywać w miejscu pracy, a nie w domu, bo łatwiej im się wtedy skoncentrować na zadaniach, wynika z najnowszego badania Grupy Progres. Mimo że część z nich ma wsparcie w opiece nad dzieckiem, to nadal kobiety poświęcają więcej czasu na zajmowanie się rodziną niż mężczyźni. Niejednokrotnie rezygnują przez to z etatu – w grupie osób w wieku produkcyjnym, które są bierne zawodowo ze względów rodzinnych lub osobistych, panie stanowią większość – 59 proc. Panów jest mniej – 41 proc. (GUS).**

Praca w domu, kiedy za ścianą jest dziecko, to wyzwanie dla wielu rodziców – częściej dla kobiet, które na ogół biorą na siebie większość obowiązków opiekuńczych. Tylko w ubiegłym roku zasiłek macierzyński pobierało z ZUS 635 348 osób, w tym 182 539 osób z tytułu urlopu ojcowskiego, rok wcześniej było to odpowiednio – 668,9 tys. (zasiłek macierzyński) i 185,2 tys. (urlop ojcowski). Średnia liczba dni spędzonych na zasiłku macierzyńskim wynosiła 140 dni na osobę, w przypadku urlopu ojcowskiego było to 12 dni (2022 r.). Część osób nie wykorzystuje przysługujących im dni wolnych związanych z rodzicielstwem i szybko wraca do firmy.

Kobiety, które po urodzeniu dziecka decydują się na ten krok, często drugi etat mają w domu, gdzie w wolnych chwilach zajmują się najmłodszymi członkami ich rodziny. Do 40 godzin tygodniowo poświęcanych na pracę zawodową dochodzą jeszcze te, które wymagają równie dużej aktywności w życiu prywatnym. Z badania Grupy Progres wynika, że niemal połowa polskich matek (46 proc.) w dni robocze (poniedziałek-piątek), gdy wróci z pracy, spędza z dzieckiem średnio od 4 do 5 godzin na dobę (20-25 godz./5 dni). Nieco mniej, bo 40 proc. badanych poświęca na to od 3 do 4 godzin dziennie (15-20 godz./5 dni), 9 proc. szacuje, że jest to 6 do nawet 8 godzin (30-40 godz./5 dni), a 6 proc. od 1 do 2 godz. (5-8 godz./5 dni).

*– Badanie potwierdza, że mamy w naszym kraju są bardzo zapracowane. Większość w dni powszednie bierze na siebie dodatkowe pół, a czasem nawet cały etat wynikający z obowiązków rodzinnych, co na dłuższą metę może być dość obciążające. Jednak wyraźnie pokazuje, że pracodawcy, którzy uważają, że dziecko negatywnie wpływa na pracę kobiety i sprawia, że jej aktywność spada przez rodzicielstwo, są w błędzie. Niestety, takie stereotypowe myślenie nadal występuje w krajowych firmach –* **mówi Magda Dąbrowska, wiceprezes Grupy Progres.**

Nie inaczej pod względem aktywności pań jest też w innych krajach i chociaż rzeczywista liczba godzin, które kobieta spędza z dzieckiem, może się różnić w zależności od wielu czynników, tj. wiek dziecka, struktura rodziny, obowiązki zawodowe i indywidualne preferencje, to długość czasu poświęcanego na obowiązki rodzinne jest spora. Według raportu opracowanego przez Bureau of Labor Statistics matki zatrudnione w Stanach Zjednoczonych, które mają dzieci w wieku poniżej 6 lat, spędzają średnio około 2,7 godziny dziennie na bezpośredniej opiece nad dzieckiem. W badaniu przeprowadzonym przez OECD średnia liczba godzin spędzonych przez matki z dziećmi w krajach członkowskich OECD wynosiła około 2-3 godzin dziennie (2019 r.).

Mimo że godzenie życia zawodowego i rodzinnego nie jest łatwe, to polskie mamy, które mają etat, radzą sobie z tym całkiem dobrze. Zlecone przez przełożonego zadania wolą jednak wykonywać w miejscu pracy niż zdalnie (w domu z dzieckiem), bo łatwiej im się wtedy skupić – deklaruje tak 74 proc. ankietowanych w badaniu Grupy Progres. 26 proc. preferuje dom jako miejsce do wykonywania obowiązków zawodowych. Przyznają one, że nie rozprasza ich w tym obecność dziecka. Polki biorące udział w badaniu przyznają też, że w utrzymaniu aktywności zarodowej niezbędne jest nie tylko wsparcie bliskich, ale też samego przełożonego.

*– Wielu pracodawców wprowadza prorodzinne rozwiązania, które wspierają młode mamy w powrocie do pracy po przerwie zawodowej wynikającej z urodzenia dziecka. Najczęściej jest to elastyczny etat, możliwość pracy zdalnej albo w wybranym czasie. Obserwujemy, że takich działań w firmach nie brakuje, jednak przełożeni muszą popracować nad początkowym etapem tzn. onboardingiem młodej mamy, która po dłuższej nieobecności wraca do firmy. Często jest rzucana na zbyt głęboką wodę –* **mówi Magda Dąbrowska, wiceprezes Grupy Progres.** *– Co prawda 68 proc. przełożonych przeprowadza proces wdrażania w obowiązki zawodowe, jednak dotyczy on głównie ludzi nowozatrudnionych, a nie tych mających przerwę. To duży błąd, bo rodzic wracający do pracy po urlopie macierzyńskim lub ojcowskim – trwającym od kilku do kilkudziesięciu tygodni – spotyka się z zupełnie innym stanem rzeczy i trzeba go od nowa wdrażać w projekty. Niestety onboardingi rodziców to w firmach nadal rzadkość –* **dodaje Magda Dąbrowska***.*

**Mama nie chce pracować z tatą**

Panie mają też jasno sprecyzowane oczekiwania co do innego z aspektów życia rodzinnego. Deklarują, że chcą pracować, ale nie ze swoimi drugimi połówkami. 73 proc. ankietowanych kobiet mających rodzinę przyznaje, że nie chce mieć relacji służbowych i pracować z osobą, z którą są związane. Jedynie 27 proc. badanych twierdzi, że chciałoby pracować ze swoim partnerem. Zgodnie przyznają jednak, że potrzebują wsparcia w efektywnym godzeniu życia zawodowego z macierzyństwem.

Jego brak z jakiejkolwiek strony często jest bowiem powodem rezygnacji z etatu. Większość mam (63 proc. ankietowanych przez Grupę Progres), gdy do niego wróci, to raczej nie myśli o rezygnacji z pracy i zajęciu się jedynie dzieckiem. Takie myśli ma 37 proc. uczestniczek badania.

Mimo że nasi rodacy starają się, by rodzina nie była powodem decyzji o rezygnacji z pracy, to nadal wiele osób nie wraca do niej, gdy ich dziecko przychodzi na świat. Na zostanie w domu decydują się głównie kobiety, dla których kwestie rodzinne i osobiste są kluczowymi powodami uniemożliwiającymi im kontynuowanie aktywności zawodowej (w 2022 r. było ich 26 tys. według GUS). Jak podaje urząd statystyczny, innymi z czynników decydujących o bierności zawodowej kobiet są: likwidacja firmy albo stanowiska lub zaprzestanie prowadzenia własnej działalności gospodarczej i zakończenie pracy na czas określony, dorywczej, sezonowej.

Z raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) wynika, że powrót do pracy po urodzeniu dziecka to wyzwanie dla wielu mam, nie tylko w Polsce. Nowe dane ILO dotyczące przerwy w zatrudnieniu pokazują, że kobietom, które chcą pracować, znacznie trudniej jest znaleźć pracę niż mężczyznom. Wśród osób w wieku od 25 do 54 lat różnica między płciami w aktywności zawodowej wyniosła 29,2 proc. w 2022 r., przy czym jedynie 61,4 proc. pań i aż 90,6 proc. panów było aktywnych zawodowo. Według ILO tego wyniku nie można tłumaczyć wyłącznie większymi trudnościami kobiet w znalezieniu pracy. Niedawno zaktualizowane dane wskazują bowiem, że głównym czynnikiem obniżającym ich aktywność zawodową i obserwowanym na całym świecie może być wychowywanie dzieci. W przypadku osób w tej samej grupie wiekowej (od 25 do 54 lat) z co najmniej jednym dzieckiem poniżej szóstego roku życia, różnica w aktywności zawodowej zwiększa się z 29,2 proc. do 42,6 proc., a grupa kobiet aktywnych zawodowo zmniejsza się z 61,4 proc. do 53,1 proc. W przypadku mężczyzn rośnie – z 90,6 proc. do 95,7 proc.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Grupa Kapitałowa Progres**jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.) i Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.).

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

e-mail: k.tyniec@bepr.pl lub kom. +48 500 690 965