Informacja prasowa Gdańsk, 26 maja 2025

**Notowania mam na rynku pracy rosną. Pracodawców przyjaznych mamom nie brakuje.**

**Ponad połowa pracodawców (64%) uznaje macierzyństwo za atut w procesie rekrutacji, a 52% przedsiębiorców deklaruje, że zatrudniło kobietę wracającą po dłużej przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, wynika z badania Grupy Progres. Macierzyństwo coraz rzadziej jest postrzegane jako bariera w rozwoju zawodowym, a coraz częściej jako wartość dodana. Same zainteresowane nie oczekują specjalnego traktowania, a jedynie podstawowych form wsparcia. 40% kobiet, które wróciły do pracy po urlopie macierzyńskim, wskazuje, że onboarding zorganizowany przez pracodawcę pomógł im skutecznie wdrożyć się na nowo w obowiązki zawodowe.**

* Ponad 90% matek deklaruje chęć powrotu na rynek pracy po urodzeniu dziecka, jednak prawie połowa tego nie realizuje (fundacja Rodzic w mieście).
* 40% kobiet wracających po urlopie macierzyńskim wskazuje, że onboarding ułatwił im ponowne wdrożenie się w pracę.
* W 2024 r. aktywnych zawodowo było prawie 8 mln kobiet, a 105,7 tys. nie wróciło do pracy po urodzeniu dziecka (GUS).
* ZUS wskazuje, że w I kwartale 2025 r. zasiłek macierzyński pobierało 268,5 tys. osób, co przełożyło się na 18,17 mln dni wypłat świadczeń.
* 64% badanych uznaje macierzyństwo za atut, a 52% zatrudniło kobiety wracające po dłuższej przerwie związanej z opieką nad dzieckiem.
* 70% pracodawców uważa, że matki są silnie zmotywowane do rozwoju, a 80% dostrzega u nich rozwinięte kompetencje miękkie.
* Coraz więcej firm wdraża konkretne rozwiązania wspierające matki: elastyczne godziny pracy, praca zdalna, część etatu, programy szkoleniowe, wsparcie psychologiczne, dodatki pozapłacowe – dofinansowanie opieki, wyprawki, urlopy, wydarzenia rodzinne.
* Zmiany są szczególnie ważne w kontekście demograficznym – mimo spadku liczby urodzeń, w 2024 r. urodziło się ponad 250 tys. dzieci, a grupa matek pozostaje istotna społecznie i zawodowo.
* Świat również zmierza w kierunku wspierania rodziców: 189 krajów wprowadziło urlopy macierzyńskie (średnio 102 dni), 115 krajów ma urlopy ojcowskie (średnia 7 dni).

W 2024 r. w Polsce aktywnych zawodowo było niemal **8 milionów kobiet**. Jednocześnie w urzędach pracy zarejestrowało się ponad **411 tysięcy bezrobotnych pań**, z czego **105,7 tysiąca nie wróciło do pracy po urodzeniu dziecka** (GUS). Opieka nad dziećmi i obowiązki rodzinne wciąż pochłaniają wiele czasu. W pierwszym kwartale 2025 roku **zasiłek macierzyński pobierało w Polsce 268,5 tysiąca osób**, a łączna liczba dni wypłacanych świadczeń wyniosła 18,17 miliona – informuje ZUS. Mimo tych wyzwań kobiety skutecznie łączą życie rodzinne z pracą zawodową. Co więcej, na realizację obowiązków służbowych poświęcają prawie tyle samo czasu, co mężczyźni – jak pokazują dane GUS, **tygodniowy czas pracy** wynosi przeciętnie 40,5 godziny w przypadku mężczyzn i **37,5 godziny u kobiet**.

Z raportu fundacji Rodzic w mieście wynika, że ponad **90% matek deklaruje chęć powrotu do pracy po urodzeniu dziecka**, niemal połowa tego nie realizuje – przyczyną często są bariery systemowe oraz brak elastyczności ze strony pracodawców.

*– Na szczęście coraz więcej firm dostrzega potencjał mam, aktywnie wspierając je zarówno w powrocie na rynek pracy, jak i w rozwoju zawodowym.* *Co więcej, aż 64% pracodawców traktuje macierzyństwo jako atut, a nie przeszkodę* – **podkreśla Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres**. – *To pozytywna zmiana, na którą zbyt długo czekaliśmy, ale cieszy fakt, że wreszcie się dzieje, a kolejne organizacje wprowadzają prokobiece rozwiązania. Jest to tym bardziej istotne, że mimo spadającej liczby urodzeń, grupa mam pozostaje znacząca – w samym 2024 r. w Polsce przyszło na świat ponad 250 tysięcy dzieci* – **dodaje Magda Dąbrowska.**

Zmianę myślenia pracodawców potwierdza też badanie „Badanie „#MotherEmpower. Wizerunek matek w oczach pracodawców” przeprowadzone z inicjatywy firmy Bosch. Jego wyniki wskazują, że aż **70%** respondentów **dostrzega w matkach silną motywację do rozwoju kariery zawodowej**, a ponad **80%** uważa, że **doświadczenie macierzyństwa wzmacnia kompetencje miękkie** – tak cenione na rynku pracy.

**Od opieki po integrację**

W polskich firmach **nie brakuje pomysłów na różnorodne formy wsparcia mam**, zarówno o charakterze organizacyjnym, jak i materialnym. Do najczęstszych należą **pakiety medyczne** i **ubezpieczenia na życie**, które często można rozszerzyć na członków rodziny, a także **możliwość pracy zdalnej, elastyczne godziny czy zatrudnienie na część etatu.**

**38% przedsiębiorstw wspiera mamy wracające do pracy po urlopach macierzyńskich**, rodzicielskich i wychowawczych poprzez specjalne programy szkoleniowe, pomagające odświeżyć wiedzę i wdrożyć się na nowo w zawodowe obowiązki. Niektóre organizacje rozumieją również emocjonalne wyzwania towarzyszące łączeniu ról zawodowych i rodzicielskich – oferują więc pracownikom **konsultacje psychoterapeutyczne** ze specjalistami od tematyki rodzicielstwa.

Nie brakuje też inicjatyw wspierających rodziców samodzielnie wychowujących dzieci – oferuje je **35% firm. Do najpopularniejszych dodatków pozapłacowych należą: dofinansowanie do opieki nad dzieckiem** – żłobków, przedszkoli czy usług niani oraz inne formy wsparcia materialnego, jak wyprawki szkolne, prezenty dla nowo narodzonych dzieci czy finansowanie wakacyjnych wyjazdów.

Rodzice mogą liczyć również na **dodatkowe dni wolne** – np. urlop na dziecko po wykorzystaniu ustawowego limitu – oraz na wydarzenia integrujące rodzinę z miejscem pracy, takie jak pikniki, Mikołajki czy Dzień Dziecka. W sytuacjach nagłych firmy często pozwalają pracownikom przyprowadzić dziecko do biura, nie robiąc z tego problemu – wychodząc naprzeciw realnym potrzebom swoich zespołów.

**Świat dla mam**

Na świecie rośnie świadomość znaczenia wsparcia rodziców wracających na rynek pracy, co widać m.in. w polityce urlopów rodzicielskich. **Do 2024 r. aż 189 krajów wprowadziło ustawowy urlop macierzyński, którego średnia długość wynosi obecnie 102 dni.** Coraz więcej państw uwzględnia także ojców – urlopy ojcowskie są dostępne w 115 krajach, choć ich mediana to zaledwie 7 dni. **Równolegle dużym wyzwaniem pozostaje dostępność i koszt opieki nad dziećmi, które często ograniczają możliwości zawodowe matek.** Przykładowo, w Kanadzie i Niemczech, rodzice zmagają się z brakiem miejsc w żłobkach i przedszkolach – listy oczekujących są tam długie, co utrudnia szybki powrót do pracy po zakończeniu urlopu rodzicielskiego. To pokazuje, że nawet w rozwiniętych gospodarkach infrastruktura wspierająca rodziny wciąż wymaga rozwoju.

– *Jeśli chcemy realnie wspierać matki na rynku pracy, musimy zacząć od eliminacji stereotypów, które wciąż wpływają na postrzeganie kobiet wychowujących dzieci* – **podkreśla Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres.** – *Kluczowe jest także zwiększenie dostępności i elastyczności usług opieki nad dziećmi oraz promowanie równego podziału obowiązków rodzicielskich między matkami a ojcami. Równolegle powinniśmy wspierać pracodawców w tworzeniu przyjaznych środowisk pracy, które sprzyjają łączeniu życia zawodowego z rodzinnym. W tym procesie niezwykle ważną rolę musi odegrać także państwo i jego instytucje, zapewniając odpowiednie wsparcie i ramy prawne* – **dodaje Magda Dąbrowska.**

**Państwowa Inspekcja Pracy zapowiedziała, że w 2025 roku skupi się na ochronie praw pracujących rodziców, ze szczególnym uwzględnieniem matek.** Przepisy Kodeksu pracy gwarantują osobom wychowującym dzieci szczególną ochronę prawną oraz oferują rozwiązania pozwalające godzić obowiązki rodzicielskie z zawodowymi. W ramach planowanych działań PIP przeprowadzi około 200 kontroli, które mają na celu ocenę przestrzegania tych przepisów oraz identyfikację obszarów wymagających większej uwagi. Szczególne znaczenie mają zmiany wprowadzone 26 kwietnia 2023 roku – m.in. wydłużenie urlopu rodzicielskiego, przyznanie jego nieprzenoszalnej części dla każdego z rodziców, prawo do elastycznej organizacji pracy czy nowe przepisy dotyczące urlopu opiekuńczego i pracy zdalnej. Dzięki wdrożeniu unijnej dyrektywy work-life balance, polskie prawo coraz lepiej dostosowuje się do potrzeb współczesnych rodzin, a PIP deklaruje aktywny nadzór nad jego stosowaniem w praktyce.

\*\*\*

**Badanie Grupy Progres „Rynek pracy 360”** przedstawia punkt widzenia – pracowników i pracodawców. W badaniu udział wzięło **450 pracodawców z całej Polski**, reprezentujących różne branże i sektory gospodarki – od przemysłu i produkcji, przez handel, logistykę, usługi, aż po sektor IT oraz administrację. Respondenci to osoby odpowiedzialne za procesy rekrutacyjne, zarządzanie zasobami ludzkimi oraz decyzje kadrowe w swoich organizacjach – w tym dyrektorzy HR, menedżerowie działów personalnych oraz właściciele firm.

\*\*\*

**Holding Grupy 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 za granicą. 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.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\***

**Biuro prasowe Grupy Progres:**

Kamila Tyniec

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