



MACIERZYŃSTWO, A PRACA ZAWODOWA Kobiet

Raport z badań ilościowych
dla
Fundacji Świętego Mikołaja

Informacje o badaniu

W wrześniu i październiku 2006 roku Instytut Badań Opinii Społecznej i Rynku Millward Brown SMG/KRC przeprowadził na zlecenie Fundacji Świętego Mikołaja badania społeczne dotyczące sytuacji zawodowej matek małych dzieci.

Głównym celem badań była diagnoza sytuacji matek na rynku pracy oraz zebranie materiałów do kampanii społecznej mającej na celu zwrócenie uwagi społeczeństwa na sytuację pracujących matek.

Program badawczy składał się ze wstępnej fazy jakościowej oraz badań ilościowych. W ramach badania jakościowego przeprowadzono 4 Zogniskowane Wywiady Grupowe z kobietami w Warszawie i Krakowie. Wyniki tego badania zostały przedstawione w oddzielnym raporcie.

Faza ilościowa składała się z trzech rodzajów badań:

1. Omnibus
2. Sondaż 'Matki'
3. Sondaż 'Pracodawcy'

Na kolejnych stronach przedstawiamy szczegółowy opis każdego z nich.



Informacje o badaniu

1. Omnibus

Cele

- Porównanie postrzegania własnych szans i zagrożeń na rynku pracy (analiza porównawcza ze względu na płeć, posiadanie dzieci, wiek, wykształcenie)
- Oczekiwania dotyczące pracy (optymalny wymiar pracy, dyspozycyjność, elementy brane pod uwagę przy ocenie atrakcyjności pracy, praca idealna)
- Poziom zadowolenia z własnej sytuacji zawodowej
- Ocena występowania dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy
- Poznanie faktów dotyczących pracy respondenta:
 - Zwolnienia lekarskie związane z chorobą własną i dziecka
 - Praca w dni wolne
 - Praca 'po godzinach'
 - Dyspozycyjność
 - Otrzymanie awansu lub podwyżki

Metoda

Wywiady ankierskie wspomagane komputerowi (CAPI) w domach respondentów

Próba

Wielkość próby N=1000 (w tym ok. 450 osób pracujących zawodowo)

- Reprezentatywna dla populacji 15-75 lat
- Analizy dotyczące pracy zawodowej wykonano na osobach w wieku 18-65 lat N=850
- Ogólnopolska, losowa z bazy PESEL

Informacje o badaniu

2. Sondaż 'Matki'

Cele

- Poznanie częstości występowania poszczególnych doświadczeń matek (zarówno pozytywnych i negatywnych) w relacji z pracodawcą
 - reakcja pracodawcy na informację o ciąży
 - występowanie problemów w pracy związanych z ciążą
 - przebieg powrotu do pracy po urodzeniu dziecka
- Ważność pracy zawodowej w życiu matki
 - poziom aspiracji zawodowych,
 - oczekiwania względem pracy po urodzeniu dziecka
 - wpływ urodzenia dziecka na karierę zawodową kobiety
- Ocena stosunku pracodawców do matek
 - postrzeganie szans na rynku pracy po urodzeniu dziecka
 - zagrożenie utratą pracy
- Stosunek innych pracowników do matek małych dzieci

Metoda

Wywiady ankieterskie wspomagane komputerowi (CAPI) w domach respondentów

Próba

Wielkość próby N=504

- Matki dzieci w wieku 12-48 miesięcy
- Próba ogólnopolska, losowa z bazy PESEL

Informacje o badaniu

3. Sondaż 'Pracodawcy'

Cele

- Stosunek pracodawców do kobiet zachodzących w ciążę i mających małe dzieci
- Ocena szans kobiety z małym dzieckiem na znalezienie pracy w danej firmie
- Postrzeganie wpływu posiadania małego dziecka na jakość pracy, motywację, zaangażowanie itp.
- Część eksperymentalna: wpływ płci i posiadania dziecka na ocenę potencjału pracownika.

Metoda

Wywiady kwestionariuszowe w firmach z właścicielami i szefami personalnymi wraz z krótką ankietą do samodzielnego wypełnienia.

Próba

Wielkość próby N=300

- Wywiad z osobą odpowiedzialną za zatrudnianie pracowników
- Firmy państwowe (N=100)
- Małe i średnie firmy prywatne (do 20 osób) – N=100
- Duże firmy prywatne (powyżej 50 pracowników) N=100

Forma raportu

W oparciu o zebrane informacje, przygotowane zostały osobne raporty tematyczne łączące wyniki z przeprowadzonych badań ilościowych:

1. Cięża, a praca zawodowa
2. Powrót do pracy
3. Mama w pracy
4. Mama robi karierę





I. Cięża, a praca zawodowa

PROJEKT: MACIERZYŃSTWO, A PRACA ZAWODOWA KOBIEC

Raport z badań ilościowych
dla
Fundacji Świętego Mikołaja

Spis treści

I. Cięża, a praca zawodowa

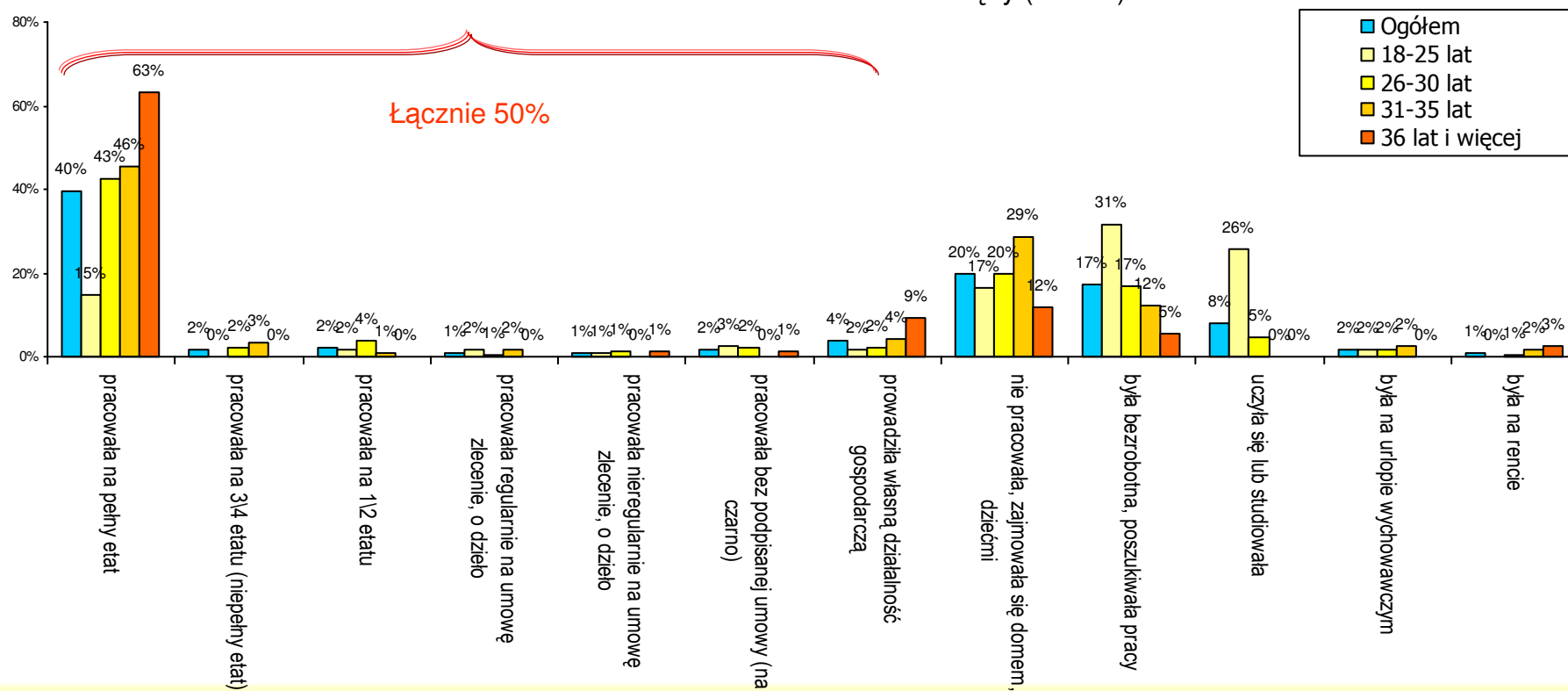
1. Sytuacja zawodowa kobiet zachodzących w ciążę
2. Obawy kobiet przed problemami w pracy spowodowanymi ciążą
3. Poinformowanie pracodawcy o ciąży
4. Reakcja pracodawcy
5. Opinie pracodawców na temat pracy kobiet w ciąży
6. Problem macierzyństwa na rozmowie kwalifikacyjnej

1. Sytuacja zawodowa kobiet, kiedy dowiedziały się o ciąży

- W chwili kiedy dowiedziały się o ciąży pracowała połowa kobiet, z tego 40% pracowało na pełnym etacie.
- Najbardziej pracowały kobiety w wieku 18-25 lat (23%), najczęściej w wieku ponad 35 lat (75%). Istotna jest też rola wykształcenia - pracowało 34% kobiet w wykształceniu podstawowym i zawodowym oraz 68% z ponadśrednim.

Jaka była P sytuacja zawodowa kiedy dowiedziała się P o zajściu w ciążę (z Pani ostatnim dzieckiem)? Czy wtedy ...

Podstawa: matki dzieci w wieku 12-48 miesięcy (N=504)

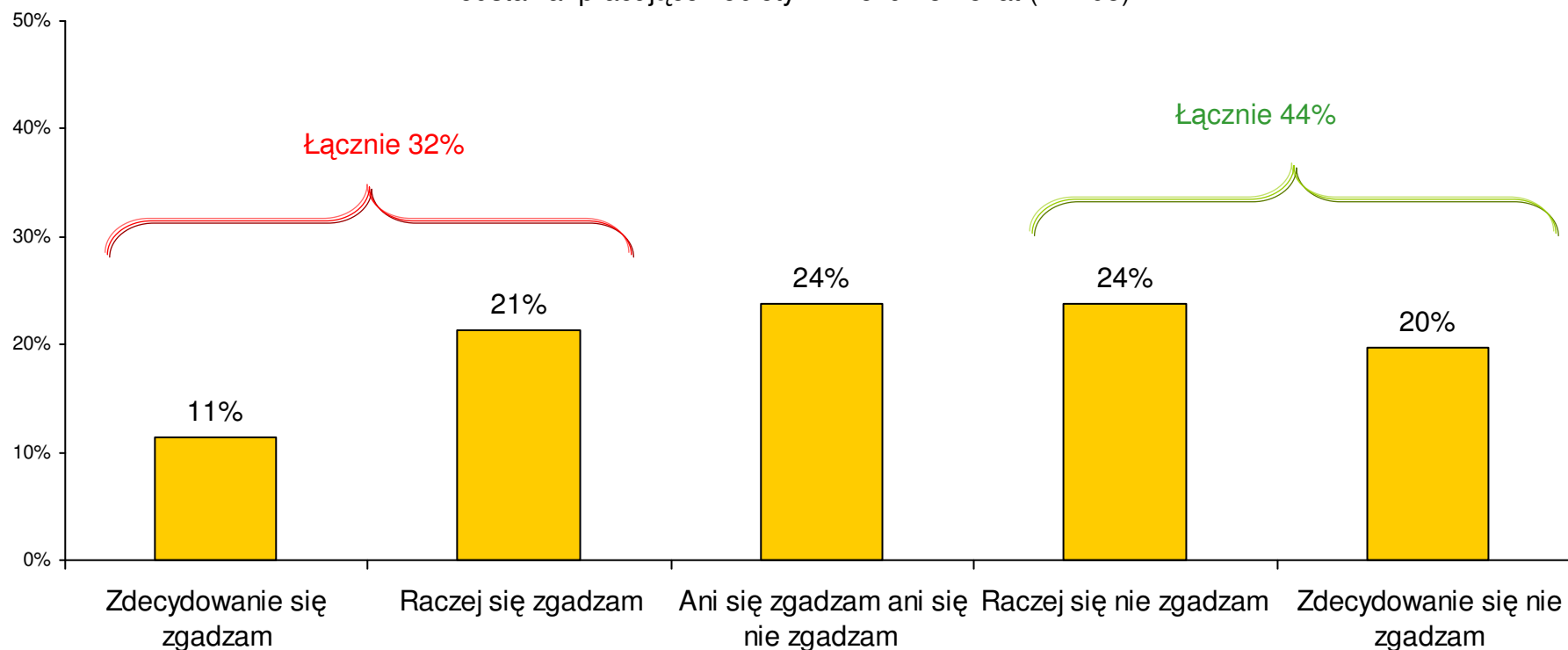


2. Obawy kobiet przed problemami w pracy związanymi z ciążą

- Prawie jedna trzecia pracujących kobiet obawia się problemów w pracy spowodowanych ciążą.
- Szczególnie dotyczy to kobiet z wykształceniem podstawowym i zasadniczym (ponad 50%!).

Obawiam się, że jeśli zaszłabym w ciążę mogłabym mieć problemy w pracy

Podstawa: pracujące kobiety w wieku 18-45 lat (N=108)

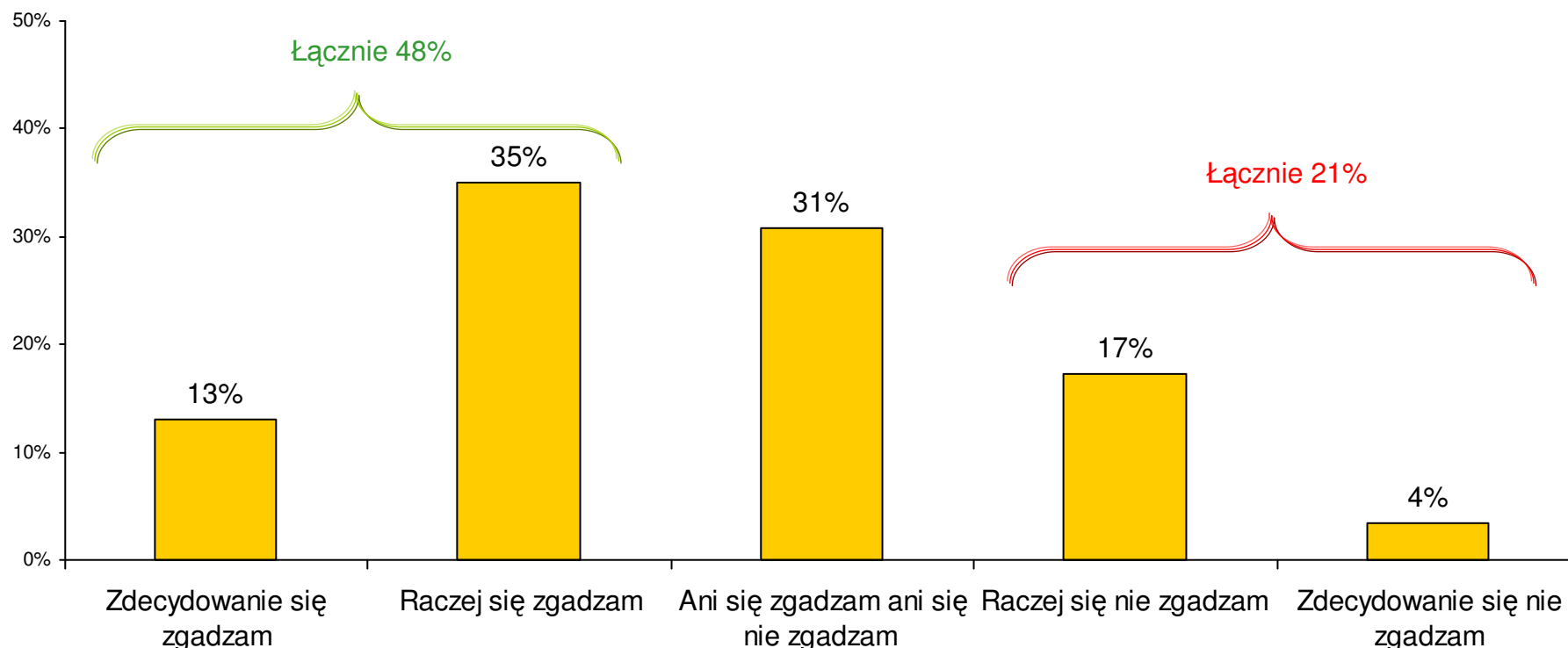


2. Obawy kobiet przed problemami w pracy związanymi z ciążą

- Większość pracujących kobiet ocenia, że ich pracodawcy przyjęliby pozytywną lub neutralną postawę do faktu zajścia w ciążę.
- Jednak co piąta kobieta twierdzi, że pracodawca przyjąłby to negatywnie. Szczególnie dotyczy to kobiet w wieku do 25 lat (30%).

Mój pracodawca ze zrozumieniem przyjąłby fakt zajścia przeze mnie w ciążę

Podstawa: pracujące kobiety w wieku 18-45 lat (N=108)

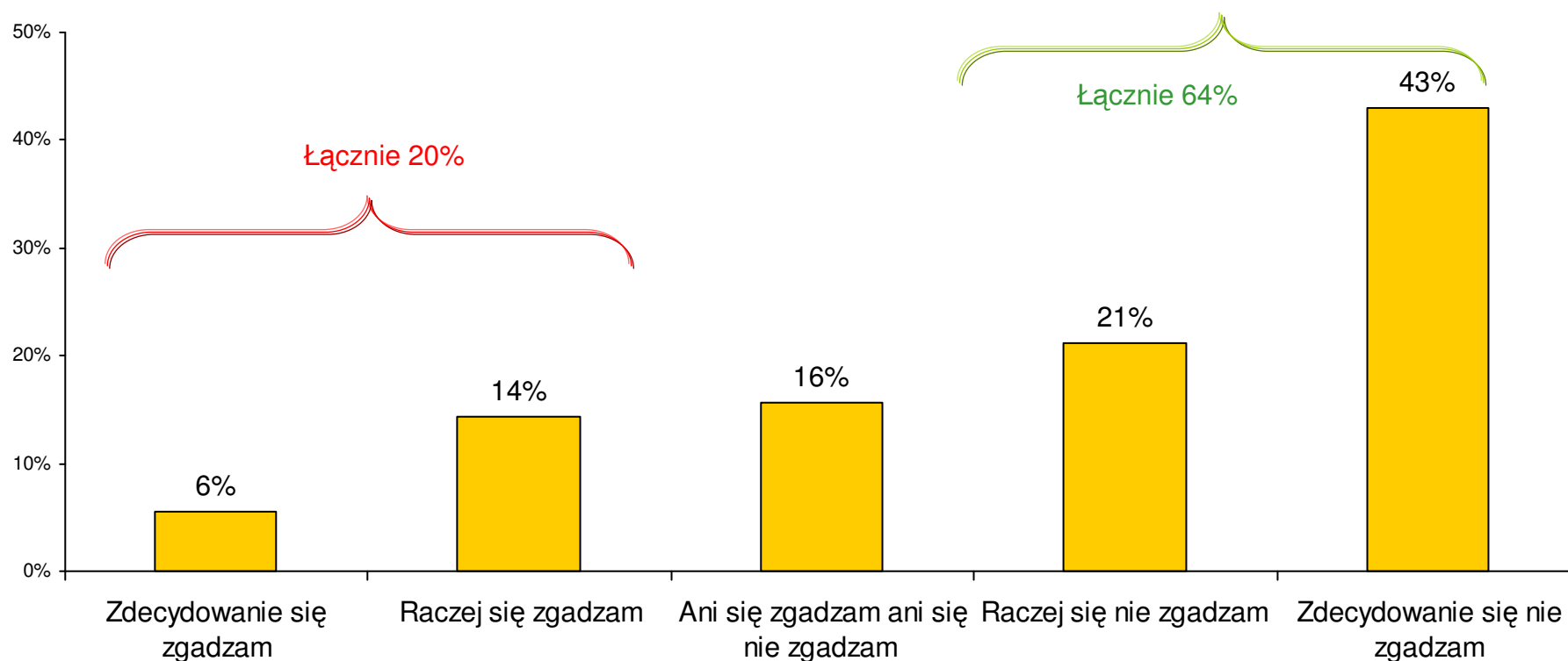


2. Obawy kobiet przed problemami w pracy związanymi z ciążą (Omnibus)

- Co piąta pracująca kobieta odkłada urodzenie dziecka.
- Szczególnie dotyczy to kobiet z miast powyżej 500 tysięcy (32%).

Odkładam urodzenie dziecka w obawie przed utratą pracy

Podstawa: pracujące kobiety w wieku 18-45 lat (N=108)

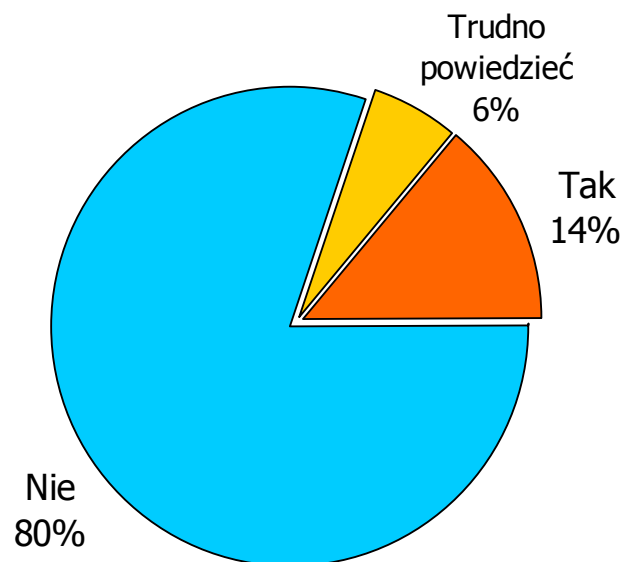


2. Obawy kobiet - Odkładanie decyzji o urodzeniu dziecka (sondaż Matki)

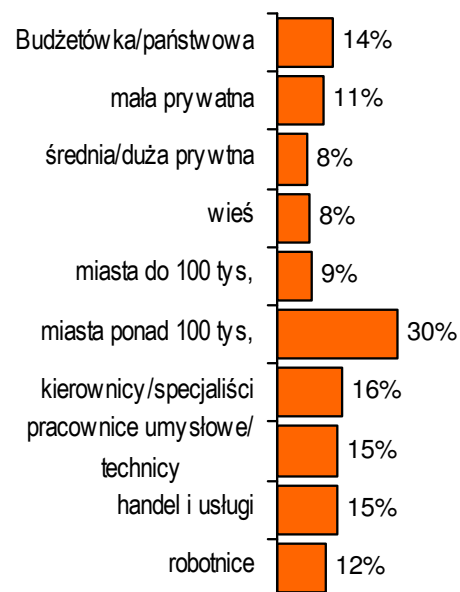
- 4/5 matek stwierdziło, że nie odkładało decyzji o urodzeniu dziecka ze względu na obawę przed stratą pracy.
- Problem ten może dotyczyć ok. 14-20% kobiet - co potwierdza dane z badania Omnibus.
- Najczęściej dotyczyło to kobiet z miast powyżej 100 tysiąc mieszkańców.

Czy odkładała Pani w czasie decyzję o posiadaniu dziecka ze względu na obawę przed utratą pracy?

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem dziecka (N=223)



% odpowiedzi 'TAK'

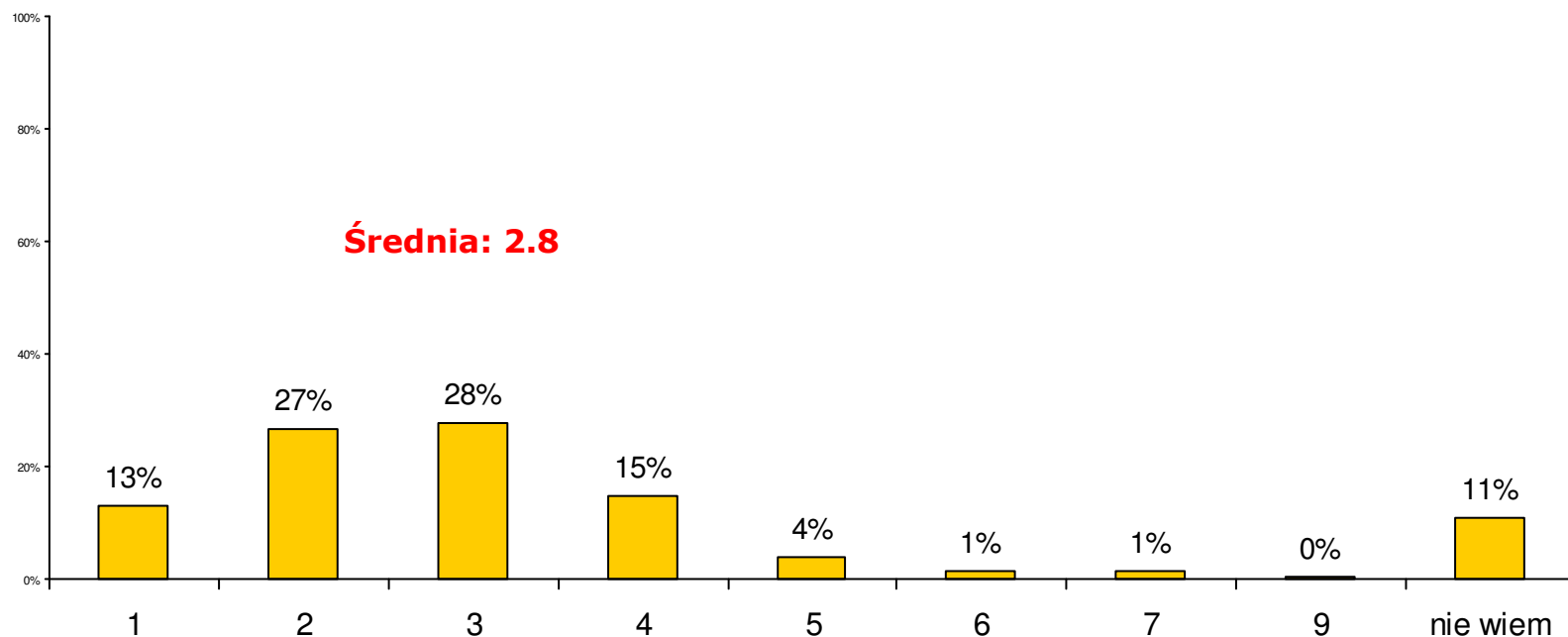


3. Poinformowanie pracodawcy o ciąży

- Dwie trzecie kobiet powiedziało pracodawcy o ciąży przed upływem 3 miesiąca ciąży.

W którym miesiącu ciąży powiedziała Pani o ciąży swojemu przełożonemu w pracy?

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem dziecka (N=223)



Miesiąc ciąży, w którym poinformowano pracodawcę

3. Poinformowanie pracodawcy o ciąży

- Co 7 kobieta twierdzi, że odwlekała poinformowanie szefa o ciąży. Powodem był strach przed zwolnieniem.

Czy odwlekała Pani moment poinformowania swojego przełożonego o tym, że jest Pani w ciąży?

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem dziecka (N=223)



Dlaczego odwlekała P moment poinformowania przełożonego o ciąży?

Podstawa: kobiety które odwlekały poinformowanie (N=32)

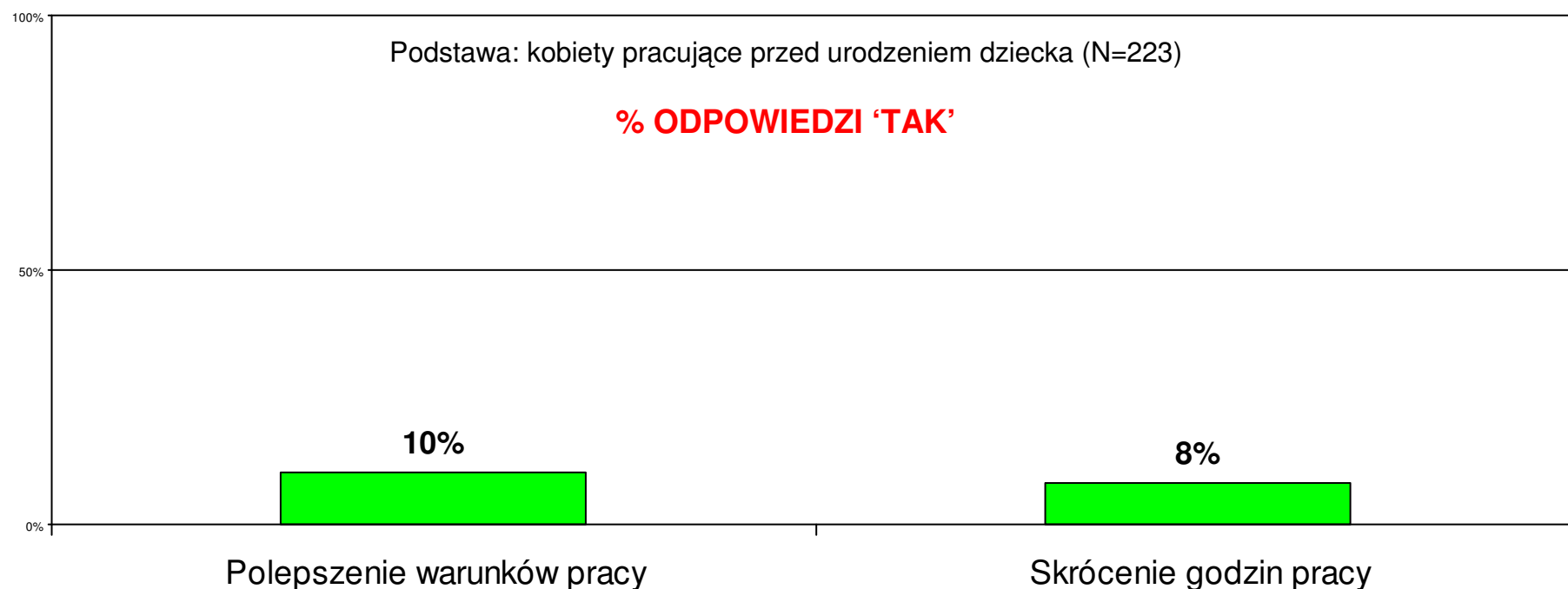
(w nawiasie liczba odpowiedzi)

- Bałam się że mogą mnie zwolnić (17)
- bałam się reakcji, konsekwencji (4)
- słyszałam, że po 3 miesiącu/16 tygodniu nie mogą już zwolnić (3)
- bo mieli mi przedłużyć umowę / kontrakt (3)
- bo szef nie lubi jak się w jego firmie zachodzi w ciążę
- bo dostałam propozycje awansu
- ze względu na plotki
- na wszelki wypadek
- nie wiem, bez powodu (2)

3. Poinformowanie pracodawcy o ciąży

- Kobiety same bardzo rzadko proszą pracodawców o polepszenie warunków lub skrócenie godzin pracy.

Czy poprosiła Pani osobiście swojego pracodawcę o ...

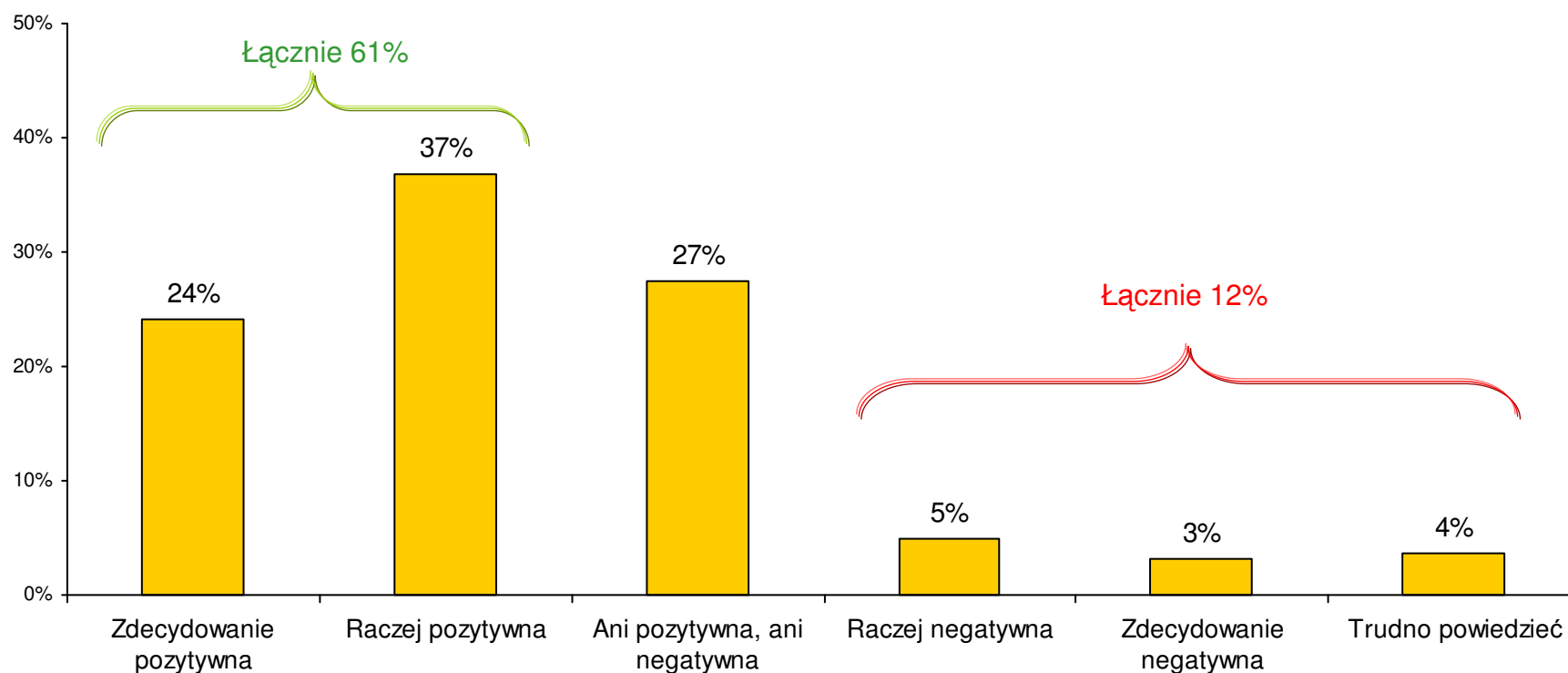


4. Reakcja pracodawcy

- W zdecydowanej większości przypadków reakcja szefa była pozytywna lub neutralna.
- Negatywnej reakcji nie zaprzeczyło 12% kobiet. Negatywna reakcja spotykała najczęściej najmłodsze matki (do 25 lat) 23%, a najrzadziej kobiety zatrudnione w sferze budżetowej (5%).

Jaka była reakcja pracodawcy / przełożonego na informację o Pani ciąży? Czy była to reakcja ...

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem dziecka (N=223)

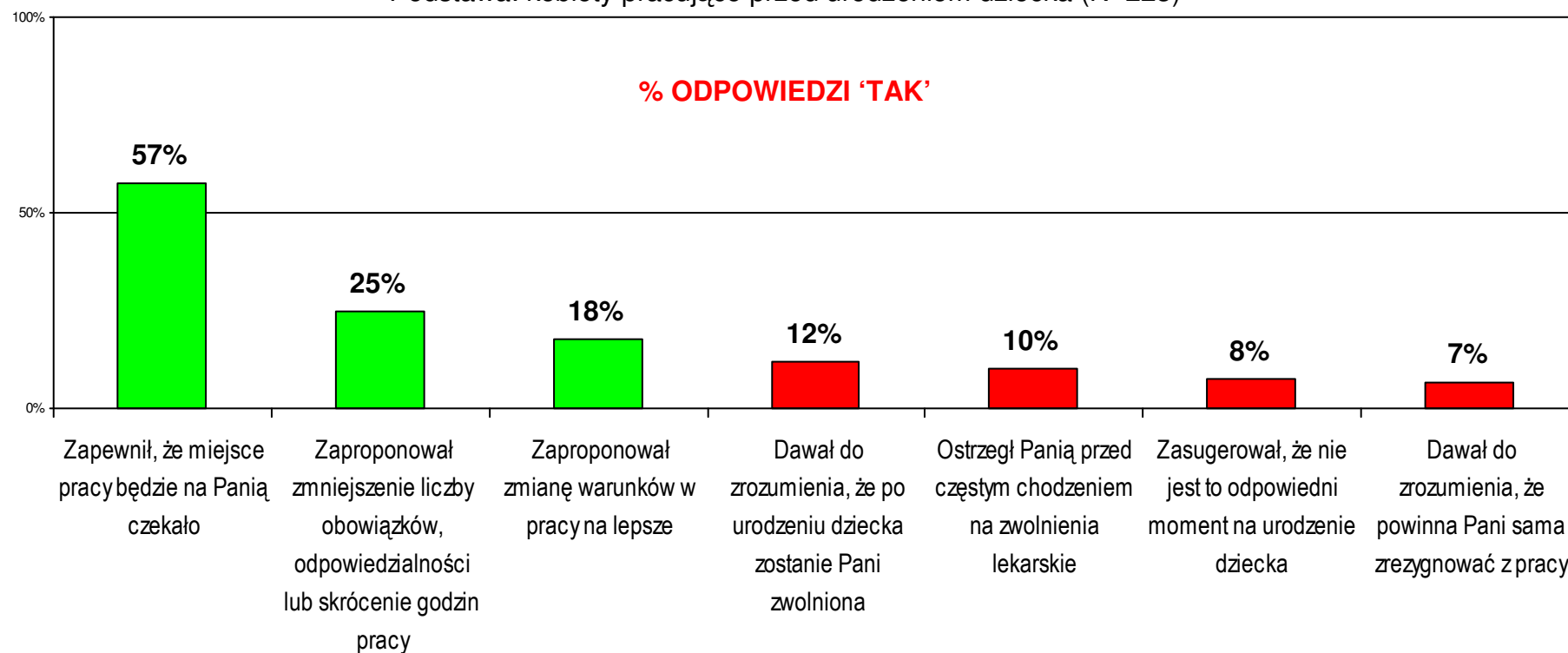


3. Reakcja pracodawcy

- Pracodawcy na informację o ciąży kobiety najczęściej reagowali pozytywnie, mówiąc, że miejsce pracy będzie czekało ona kobietę (57%). Zdarzało się tak najczęściej w firmach ze sfery budżetowej (84%) lub dotyczyło kobiet mających już 2 dzieci, mających ponad 36 lat i pracujących na stanowiskach kierowniczych, jako specjalistki oraz w biurach.
- O bezpieczeństwie miejsca pracy najrzadziej były zapewniane kobiety w wieku 18-25 lat (36%) oraz pracownice handlu i usług (40%).
- Tylko w 25% przypadków pracodawca spontanicznie oferował polepszenie warunków pracy lub zmniejszenie obowiązków.
- Groźba zwolnienia była sugerowana wobec co 8 pracującej kobiety. W ponad połowie przypadków groźba ta została faktycznie spełniona po zakończeniu urlopu macierzyńskiego i kobieta została zwolniona lub zmuszona do odejścia.

Czy po tym jak poinformowała P pracodawcę o swojej ciąży, Pani pracodawca ...

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem dziecka (N=223)

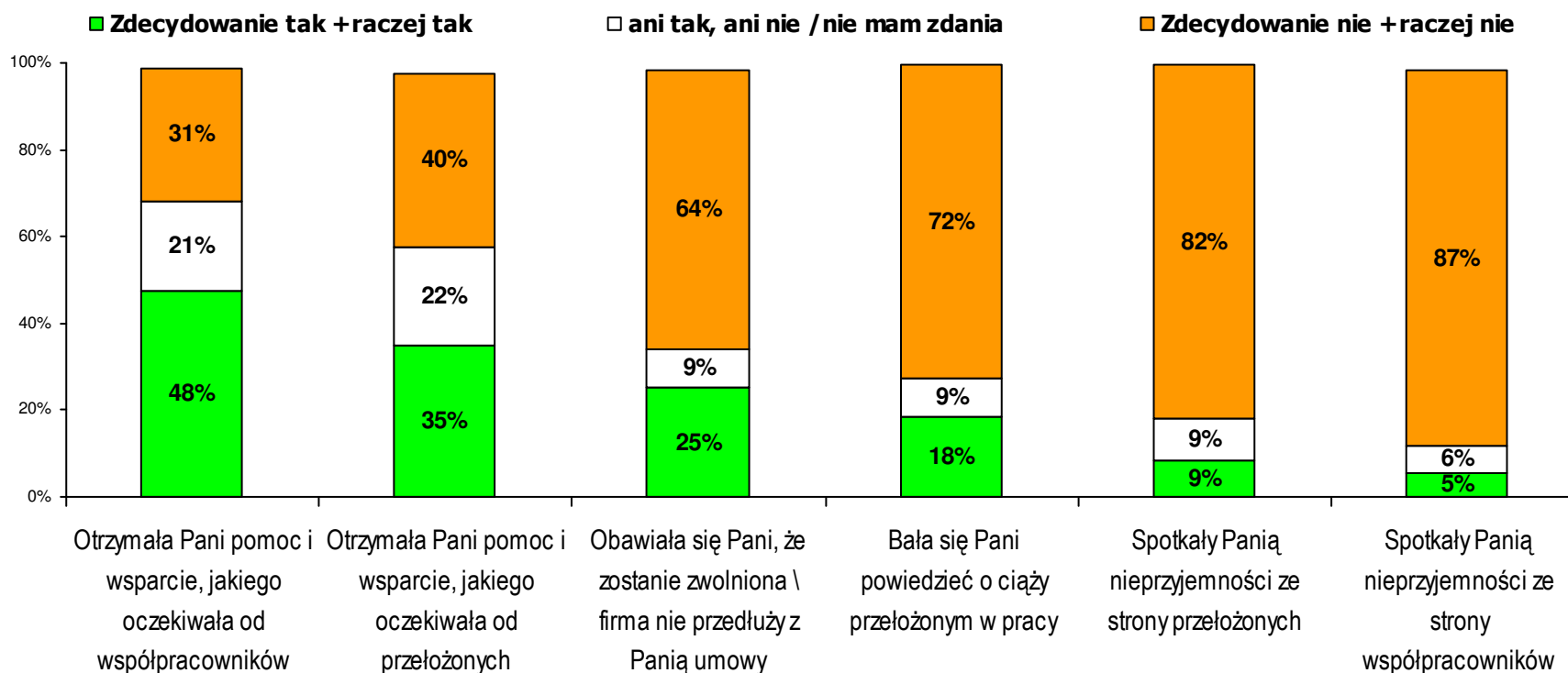


4. Reakcja pracodawców na ciążę

- Choć nieprzyjemności ze strony przełożonych spotykają kobiety dość rzadko to jednak aż 40% kobiet uważa, że nie otrzymały wsparcia jakiego oczekiwały od swoich szefów.
- Mniej niż połowa matek jest też zadowolonych ze wsparcia jakie otrzymały od współpracowników, a jedynie co trzecia kobieta ze wsparcia swoich przełożonych.
- Co czwarta pracująca kobieta obawiała się, że zostanie zwolniona w związku z ciążą. Najczęściej obawy te się nie sprawdzały. Spośród kobiet obawiających się zwolnienia tylko co czwarta została faktycznie zwolniona lub zmuszona do odejścia po urodzeniu dziecka.

Proszę powiedzieć czy w związku z Pani ciążą ...

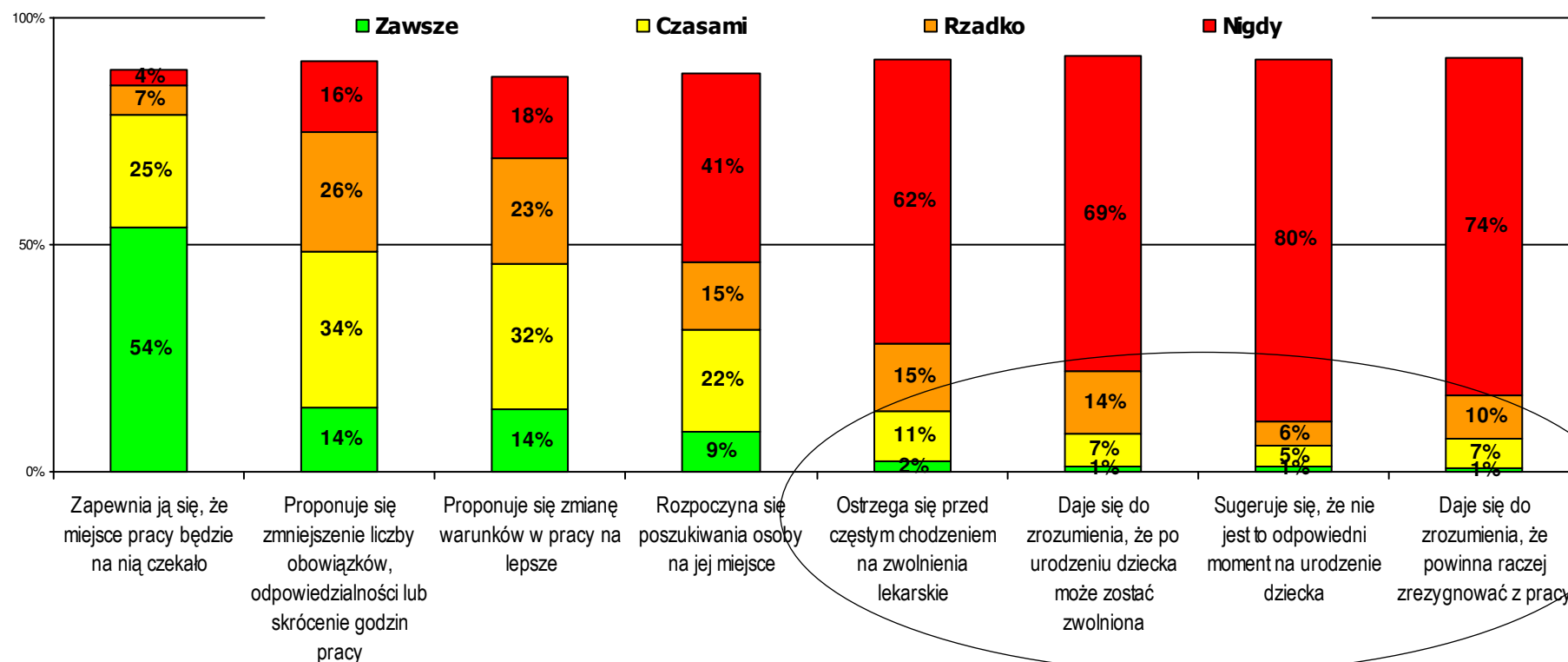
Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem dziecka (N=223)



4. Reakcja pracodawców na informację o ciąży

- Ponad połowa pracodawców zawsze zapewnia kobiety w ciąży, że stanowisko pracy będzie na nie czekało. Najbardziej robią tak szefowie małych firm prywatnych (tylko 43%). Regułą w firmach nie są też ułatwienia dla kobiet w ciąży (polepszenie warunków pracy lub zmniejszenie liczby obowiązków, odpowiedzialności etc.) Ma to miejsce w mniej niż połowie firm.
- Najczęstszą formą szykan związanych z ciążą są ostrzeżenia przed chodzeniem na zwolnienia lekarskie. Zdarzają się one (często lub czasami) w 13% firm (najczęściej przyznają się do tego w małych firmach prywatnych 17%).
- W blisko 8% firm szefowie przyznają, że zawsze lub często daje się kobietom do zrozumienia, że powinny albo same zrezygnować z pracy, albo że zostaną zwolnione po porodzie. Sytuacje te mają miejsce w firmach zatrudniających mało kobiet (do 9), w których nie ma kobiet na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych ani kobiet z małymi dziećmi. Natomiast w firmach zatrudniających większą liczbę kobiet (ponad 10) sytuacje takie zdarzają się zdecydowanie rzadziej.

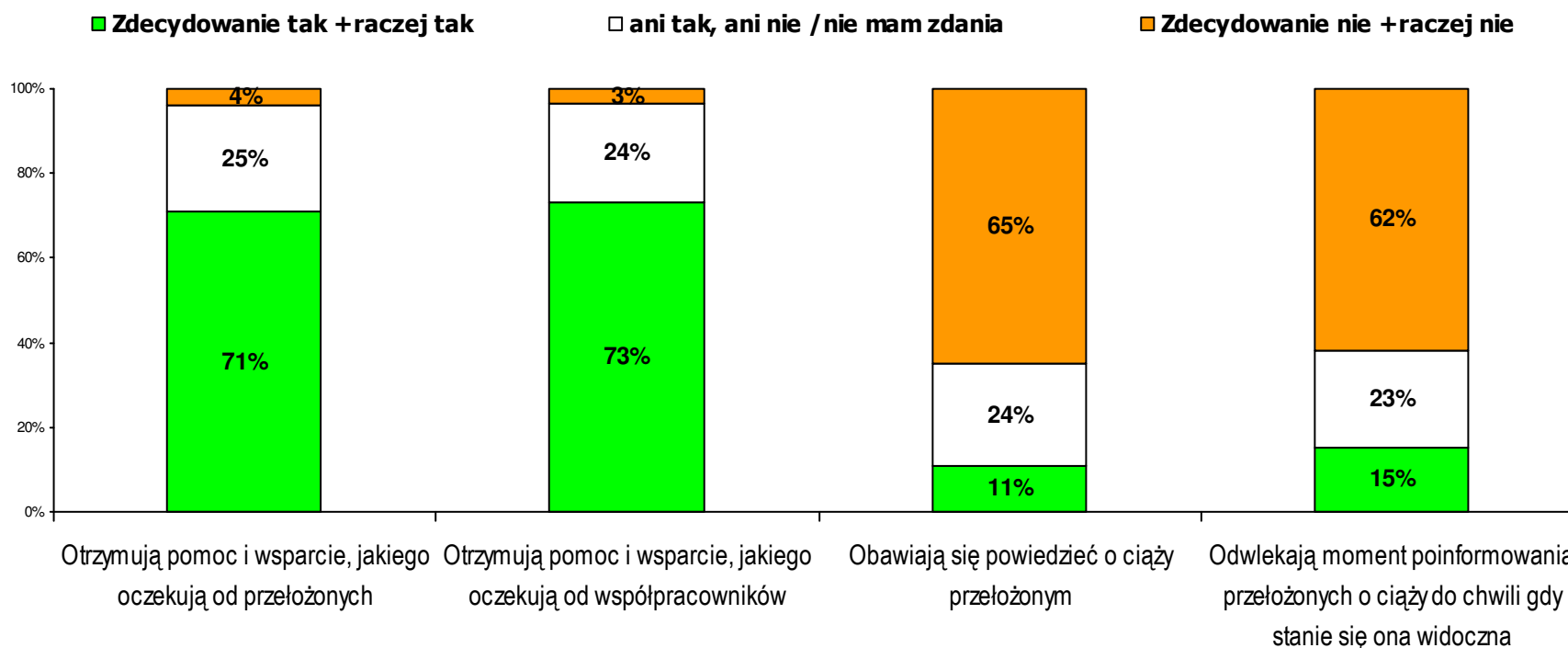
Jak w P firmie kierownictwo reaguje w sytuacji gdy pracownica informuje o tym, że jest w ciąży? Podstawa: pracodawcy (N=302)



4. Reakcje pracodawców na ciążę - deklarowane wsparcie dla kobiet

- Zdaniem 15% pracodawców kobiety odwołują się do momentu aż stanie się ona widoczna. Twierdzą tak najczęściej szefowie małych firm prywatnych (18%).
- Zdaniem tylko co 9 szefa kobiety obawiają się poinformowania o ciąży.
- Pracodawcy są zdania, że kobiety w ich firmach otrzymują potrzebne wsparcie zarówno od szefów jak i od współpracowników.

Proszę powiedzieć, czy na podstawie informacji jakie P posiada, w P firmie kobiety, które zachodzą w ciążę ... Podstawa: pracodawcy (N=302)

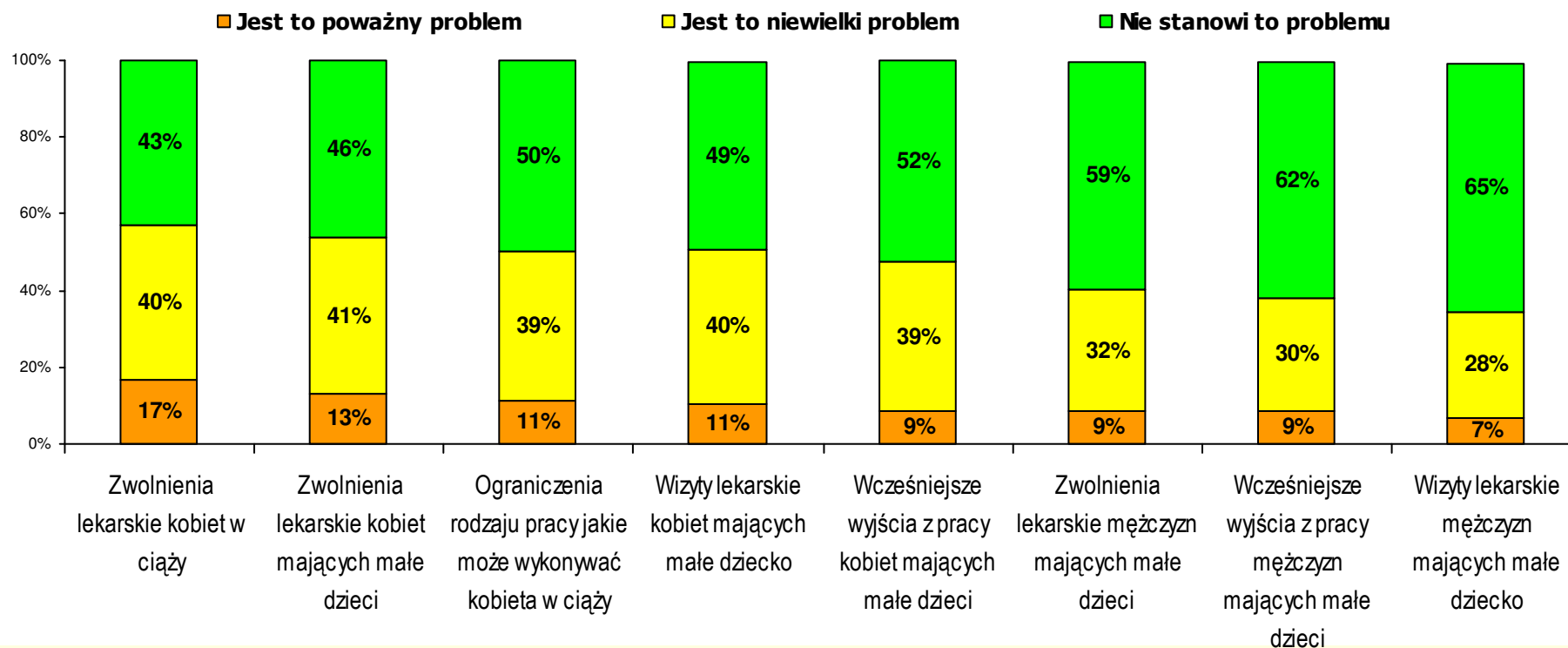


5. Opinie pracodawców na temat pracy matek

- Utrudnienia związane ze zwolnieniami lekarskimi i opieką nad dzieckiem nie stanowią, zdaniem pracodawców, poważnego problemu dla firm.
- Utrudnienia te były wymieniane również w przypadku mężczyzn, jednak wskazywało je 10-15% firm mniej.
- Stosunkowo największym problemem dla firm są zwolnienia lekarskie kobiet w ciąży, które uznano za poważny problem w co 6 firmie.

Na ile w przypadku firmy problemem są:

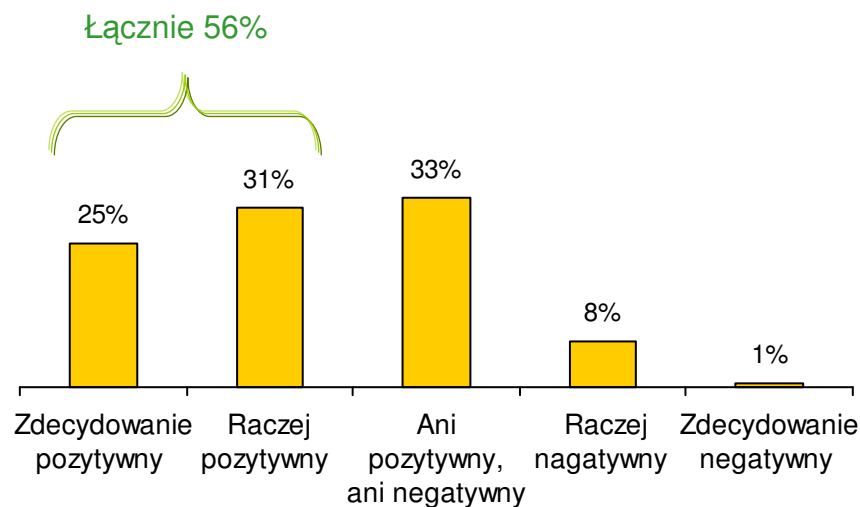
Podstawa: pracodawcy (N=302)



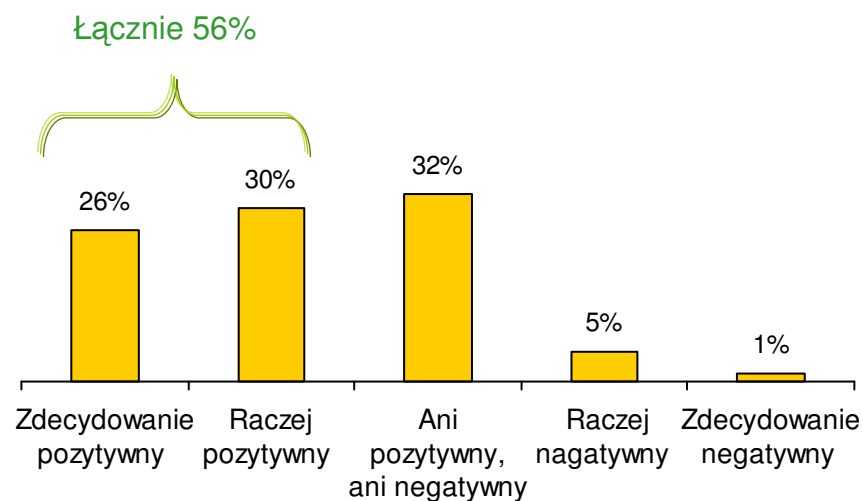
5. Opinie pracodawców na temat pracy matek - ogólny stosunek

- Pracodawcy niezależnie od wielkości firmy deklarują pozytywny stosunek do zatrudniania kobiet z małymi dziećmi i do pracy kobiet ciąży.
- Deklarowany stosunek jest tym lepszym im więcej kobiet pracuje już w firmie i im większy odsetek wśród pracowników stanowią kobiety.

Jak by P określił stosunek P firmy do zatrudniania kobiet z małymi dziećmi?



Jak by P określił stosunek firmy do kobiet pracujących w P firmie, które zachodzą w ciążę?

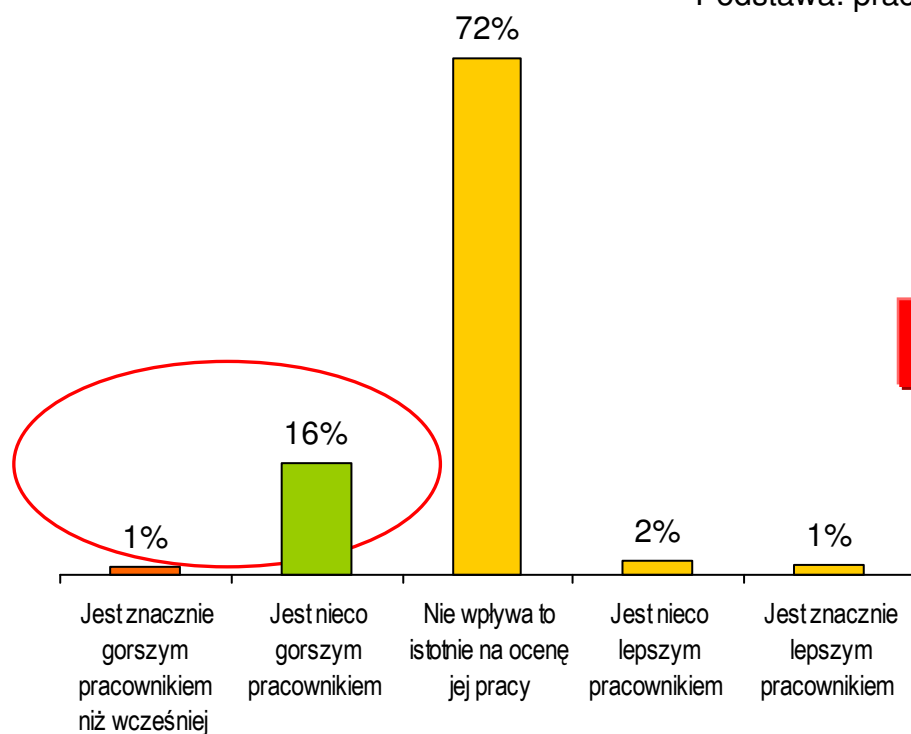


5. Opinie pracodawców na temat pracy matek

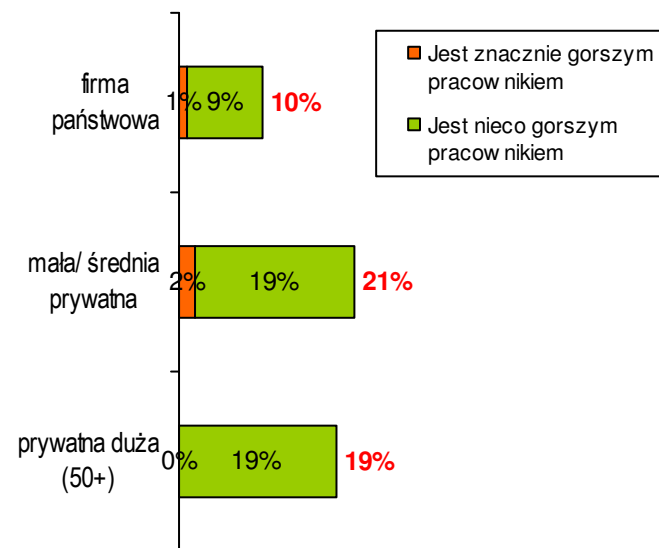
- Cięża zdaniem większości pracodawców nie ma istotnego wpływu na ocenę kobiety jako pracownika.
- Jednak w przypadku firm prywatnych co 5 pracodawca twierdził, że ciąża powoduje, że kobieta jest gorszym pracownikiem.

Czy, w zadaniu, kobieta, która jest w ciąży, w porównaniu do okresu przed zajściem w ciążę...

Podstawa: pracodawcy (N=302)



% odpowiedzi 'Znacznie+nieco gorszym' zależnie od typu firmy

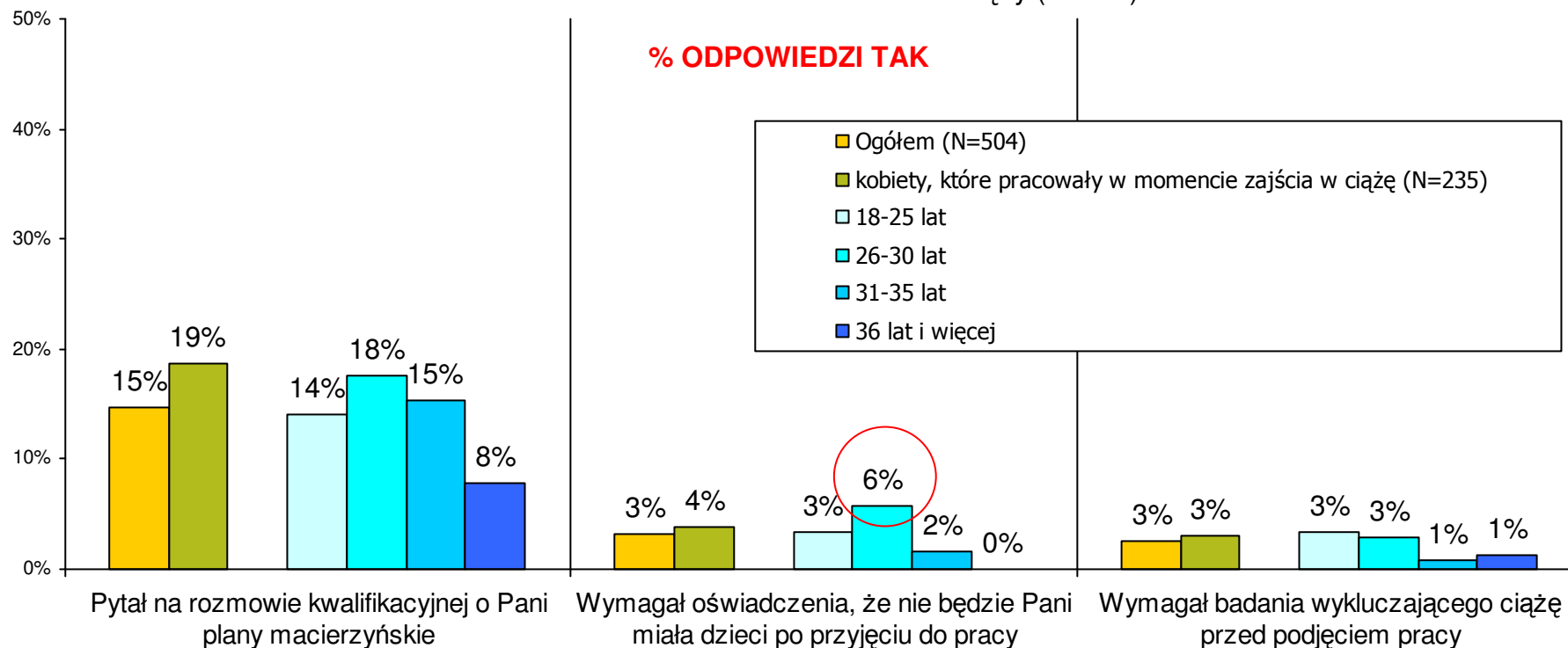


6. Rozmowa kwalifikacyjna

■ Pytanie dotyczące planów macierzyńskich podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie jest regułą. Spotkało się z nim osobiście 15% kobiet.

Czy spotkała się Pani osobiście z sytuacją, w której pracodawca ...

Podstawa: matki dzieci w wieku 12-48 miesięcy (N=504)



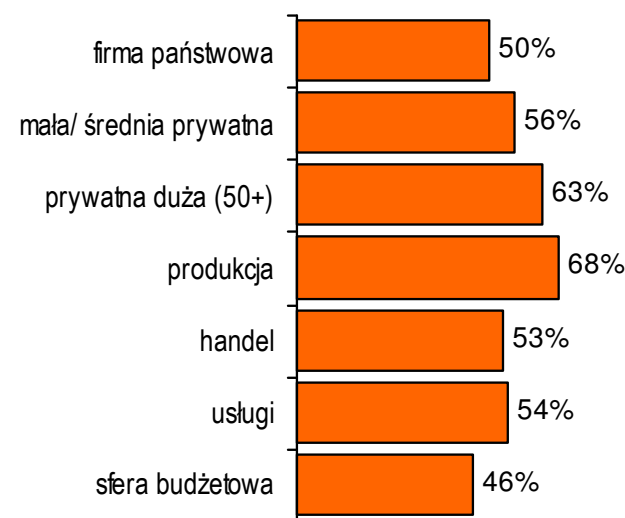
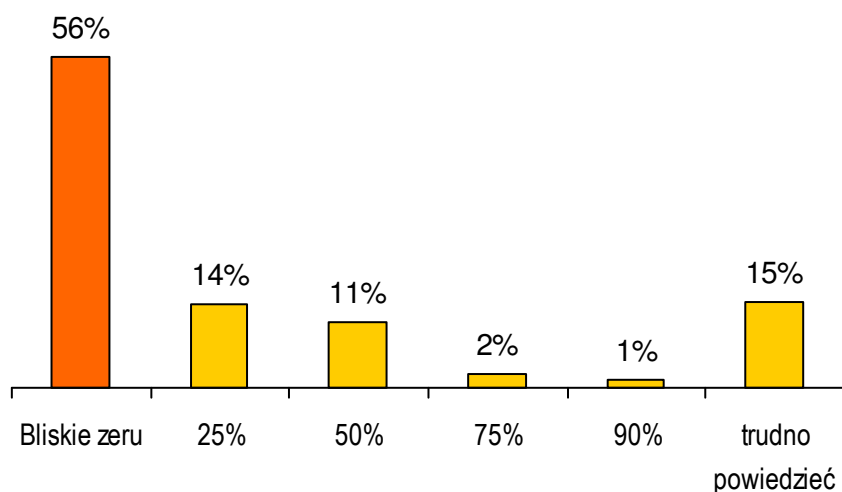
6. Szanse na znalezienie pracy przez kobietę w ciąży

- Szansę na znalezienie pracy przez kobietę w mało zaawansowanej ciąży są określane najczęściej jako bliskie zeru.
- Nieco większe szansa kobieta w ciąży ma w sferze budżetowej i w firmach państwowych.

Jak oceniliby Pan / Pani szanse na znalezienie pracy przez kobietę w mało zaawansowanej ciąży w branży, w której P pracuje?

Podstawa: pracodawcy (N=302)

% odpowiedzi 'Bliskie zeru' zależnie od typu firmy



Podsumowanie

I. Ciąża, a praca zawodowa

1. Sytuacja zawodowa kobiet zachodzących w ciążę

- Połowa kobiet w chwili gdy dowiaduje się o ciąży pracuje, z tego ok. 40% pracuje na etacie w pełnym wymiarze godzin. Kobiety najczęściej pracują w małych firmach prywatnych oraz w sferze budżetowej. Taka struktura pracodawców wynika również z tego, że ponad 45% przychodzących na świat dzieci rodzi się na wsiach.
- 17% kobiet zachodzących w ciążę jest bezrobotnych, przy czym współczynnik ten jest szczególnie wysoki u kobiet w wieku 18-25 lat, gdzie sięga 31%. Odsetek kobiet określających się jako bezrobotne istotnie spada po urodzeniu dziecka (wśród matek dzieci wieku 12-48 miesięcy wynosi niecałe 13%). Część bezrobotnych kobiet zaprzestaje szukania pracy poświęcając się wychowaniu dziecka.
- 40% matek ma wykształcenie średnie, a 25% ponadśrednie (w tym blisko 17% wyższe magisterskie). Prawie $\frac{3}{4}$ matek posiada doświadczenie zawodowe, pracując wcześniej najczęściej jako robotnicy wykwalifikowani, pracownicy umysłowi oraz w handlu i usługach.

2. Obawy kobiet przed problemami w pracy związanymi z ciążą

- Jedna trzecia wszystkich pracujących kobiet w wieku 18-45 lat obawia się problemów w pracy w przypadku zajścia w ciążę. Szczególnie obawiają się tego kobiety z podstawowym i zasadniczym wykształceniem (ponad 50%).
- Z powodu strachu przed negatywną reakcją pracodawcy 20% kobiet odkłada urodzenie dziecka na później. Dotyczy to szczególnie kobiet z największych miast (30%).

Podsumowanie

I. Cięża, a praca zawodowa

3. Poinformowanie pracodawcy o ciąży

- Kobiety najczęściej informują pracodawcę o ciąży przed upływem 3 miesięcy. Do zwłoki spowodowanej strachem przed zwolnieniem przyznaje się 14% matek.
- Kobiety same nie występują z inicjatywą w sprawie polepszenia warunków pracy podczas ciąży. Wydaje się, że wynika to z lęku oraz nieznamomości praw przysługujących kobiecie.

4. Reakcja pracodawcy na ciążę

- Strach przed poinformowaniem pracodawcy o ciąży okazywał się zwykle nieuzasadniony. Po przekazaniu informacji o ciąży kobiety najczęściej spotykały się z pozytywną reakcją swoich szefów (61%).
- 57% szefów w takiej sytuacji zapewniało o tym, że miejsce pracy będzie czekało na kobietę. Jednak już tylko co czwarty szef zaproponował polepszenie warunków pracy lub zmniejszenie liczby obowiązków.
- Kobiety z takiej reakcji szefów nie były zadowolone. Potrzebne wsparcie i pomoc otrzymywały najczęściej od współpracowników (48%), a tylko 1/3 kobiet stwierdziła, że uzyskała je od swojego szefa.
- Szefowie ze swojej perspektywy zdają się nie dostrzegać oczekiwań kobiet (o których te z kolei nie mówią wprost). 71% szefów jest bowiem przekonanych, że w ich firmach kobiety w ciąży otrzymują od przełożonych potrzebne wsparcie i pomoc.
- Różne negatywne reakcje spotkały ok. 12% kobiet. Najczęściej polegały na sugerowaniu możliwości zwolnienia z pracy (co w połowie takich przypadków zostało zrealizowane po zakończeniu urlopu macierzyńskiego) lub ostrzeżeniu przed częstymi zwolnieniami lekarskimi.

Podsumowanie

I. Ciąża, a praca zawodowa

5. Opinie pracodawców na temat pracy kobiet w ciąży

- Większość pracodawców nie uważa okresu ciąży u kobiety za bardzo problematyczny dla swojej firmy. Wszelkie niedogodności związane z ciążą, a następnie wychowaniem dziecka zdaniem szefów stanowią co najwyżej 'niewielki problem'. Jako problem najczęściej wymieniano zwolnienia lekarskie związane z ciążą (dla 17% firm to problem poważny, dla 40% - niewielki) i zwolnienia lekarskie kobiet mających małe dzieci (13% poważny, 41% niewielki).
- 17% pracodawców uważa, że kobieta w ciąży jest gorszym pracownikiem niż wcześniej. 72% pracodawców jest zdania, że ciąża nie wpływa na jakość pracy kobiety.
- Postawy pracodawców były tym przychylniejsze, im więcej kobiet pracuje już w firmie i im większy odsetek wśród pracowników stanowią kobiety. Najmniej przychylnie do kobiet w ciąży i matek małych dzieci nastawieni byli szefowie małych firm prywatnych.

6. Problem macierzyństwa na rozmowie kwalifikacyjnej

- O plany macierzyńskie na rozmowie kwalifikacyjnej było kiedykolwiek pytane 19% spośród pracujących kobiet. Bardzo rzadko zdarzają się natomiast próby wymuszania oświadczeń lub zmuszanie kobiet do badań wykluczających ciążę.
- Zdaniem większości pracodawców kobieta w mało zaawansowanej ciąży ma raczej zerowe szanse na znalezienie pracy w ich branży. Tylko 15% pracodawców daje kobiecie 50% lub więcej szans na znalezienie pracy (najczęściej w sferze budżetowej).



II. Powrót do pracy

PROJEKT: MACIERZYŃSTWO, A PRACA ZAWODOWA KOBIEC

Raport z badań ilościowych
dla
Fundacji Świętego Mikołaja

Spis treści

II. Powrót do pracy

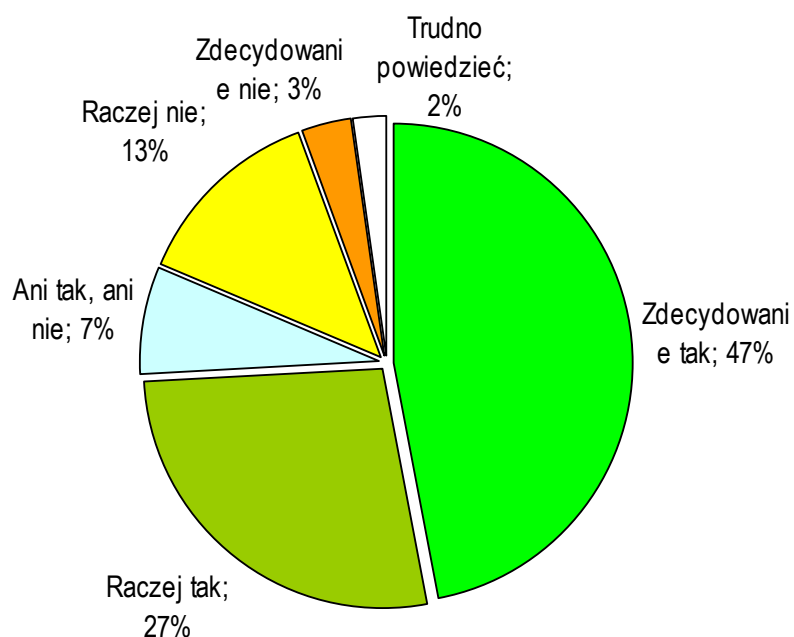
1. Fakt i czas powrotu do pracy
2. Zmiany sytuacji w pracy po powrocie
3. Opinie i motywacje kobiet dotyczące powrotu do pracy
4. Oczekiwane ułatwienia i postrzegane przeszkody
5. Powrót kobiety do pracy – perspektywa pracodawcy
6. Opinie pracodawców na temat urlopów macierzyńskich

1. Plany powrotu do pracy

- Trzy czwarte kobiet planuje powrót do pracy zawodowej po urodzeniu dziecka. Głównym powodem są kwestie finansowe. Są one szczególnie istotne dla kobiet z wykształceniem podstawowym/zawodowym, pracujących na stanowiskach robotniczych oraz handlu i usługach. Drugim istotnym powodem jest chęć kontaktu z ludźmi. U kobiet na wyższych stanowiskach dochodzą ponadto silna potrzeba bycia na bieżąco w sprawach zawodowych oraz poczucia niezależności jakie daje praca.
- Do pracy nie zamierzało wracać 16% kobiet; głównym powodem była chęć jak najdłuższego przebywania z dzieckiem.

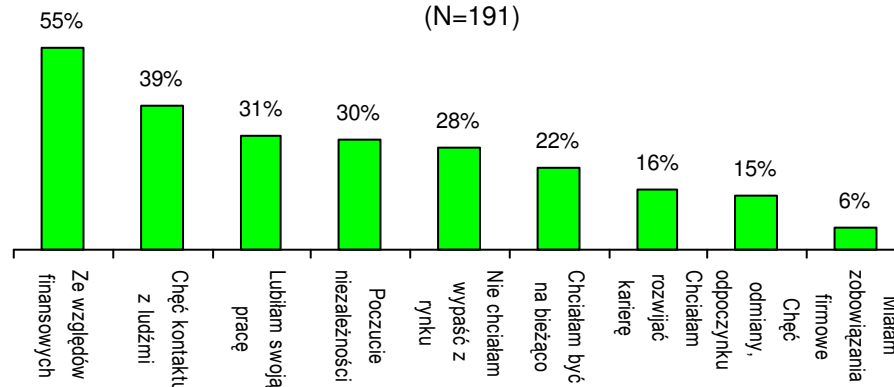
Czy będąc w ciąży planowała Pani powrót do pracy zawodowej po urodzeniu dziecka?

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem dziecka (N=223)



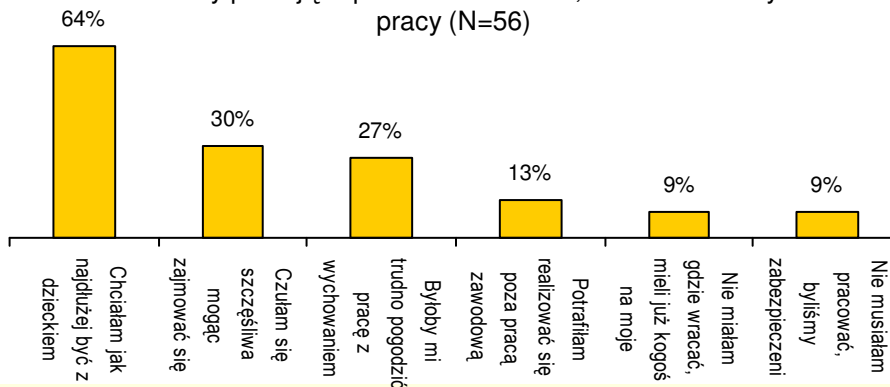
Dlaczego chciała P wrócić do pracy?

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem i chcące wrócić do pracy (N=191)



Dlaczego nie chciała P wrócić do pracy?

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem, które nie chciały wrócić do pracy (N=56)

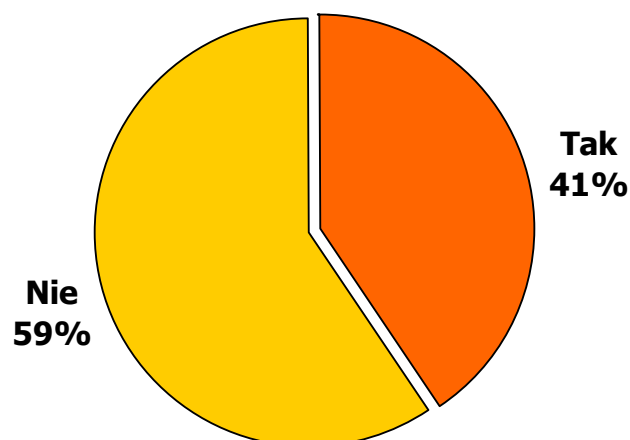


1. Powrót do pracy

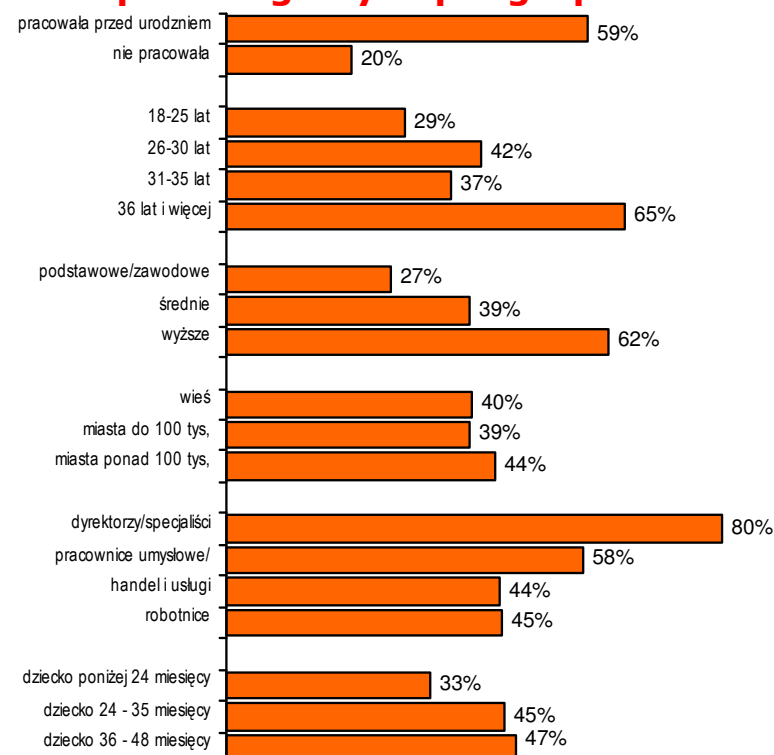
- Swoje plany po urodzeniu dziecka zmieniło 19% kobiet. Zmiany te w równym stopniu dotyczyły decyzji o podejmowaniu jak i o niepodejmowaniu pracy.
- Po urodzeniu dziecka pracę podjęło 41 % matek. Najczęściej były to kobiety pracujące wcześniej (59%), w wieku ponad 35 lat, z wykształceniem wyższym i zatrudnione jako kierowniczk, specjalistki etc.

Czy po urodzeniu dziecka (chodzi o ostatnie P dziecko) podjęła Pani pracę zawodową?

Podstawa: matki dzieci w wieku 12-48 miesięcy (N=504)



% odpowiedzi 'TAK' w poszczególnych podgrupach

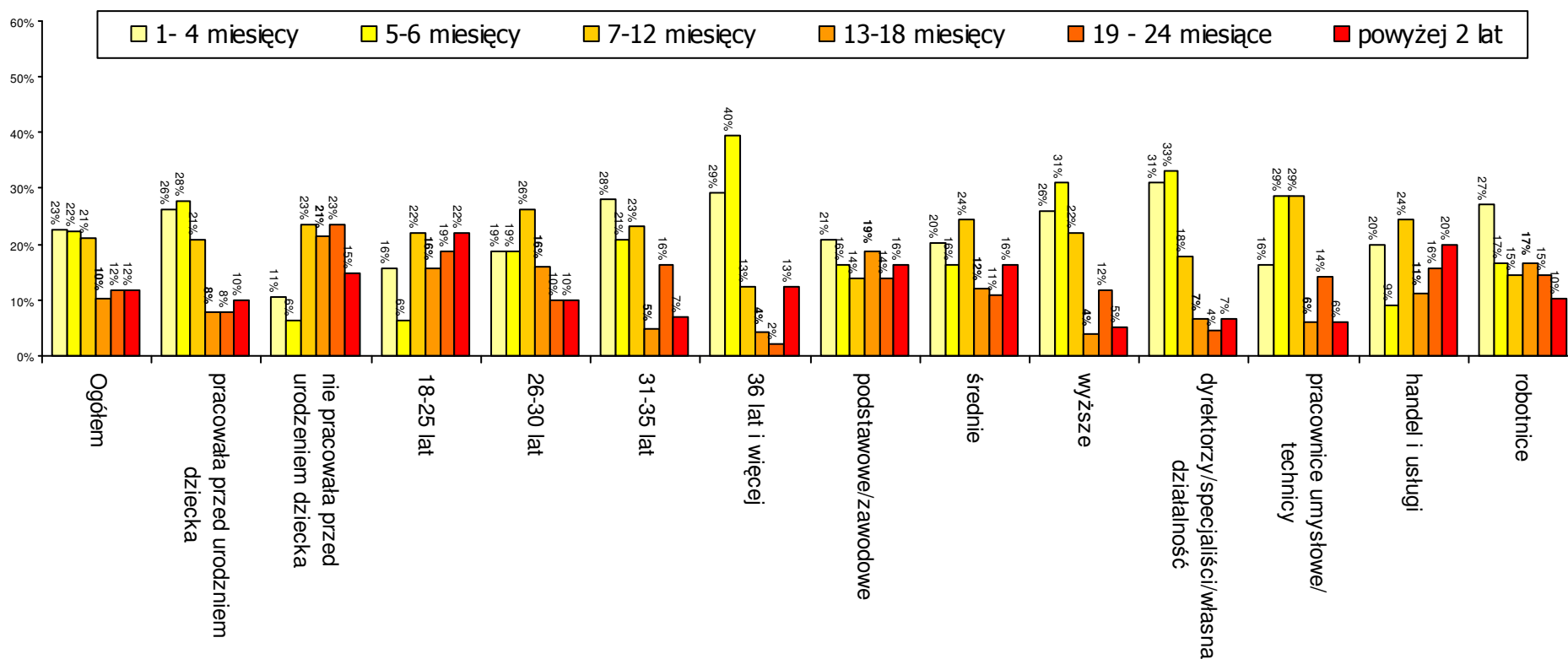


1. Powrót do pracy

- Kobiety, które podjęły pracę zawodową rzadko podejmowały ją zaraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (tylko 23%). Kobiety najczęściej rozpoczynały pracę w ciągu kilku następnym miesięcy - mediana (po tylu miesiącach pracuje już połowa kobiet) to: 7-8 miesięcy; średnia: to 12 miesięcy.
- Najszybciej pracę podejmują kobiety w wieku 36 i więcej lat, z wyższym wykształceniem i na wyższych stanowiskach.

Po jakim czasie od urodzenia dziecka zaczęła P pracować?

Podstawa: matki, które podjęły pracę po urodzeniu dziecka (N=194)

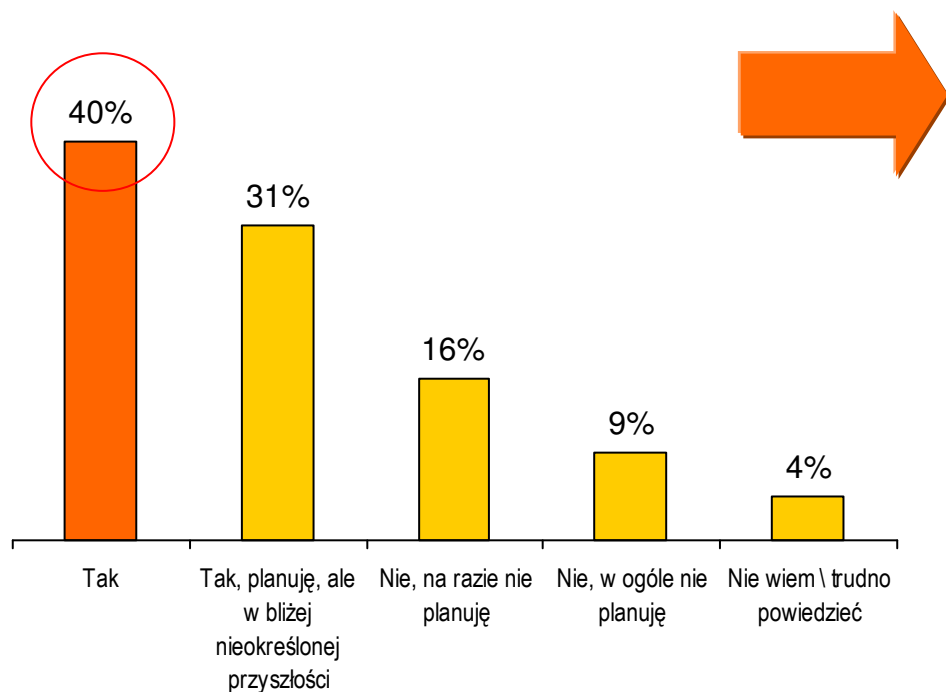


1. Powrót do pracy

- Po urodzeniu dziecka 41% ogółu matek podjęło pracę zawodową. Spośród pozostałych - 71% planuje podjęcie pracy w przyszłości (najczęściej w ciągu 2 lat od porodu).
- Łącznie więc 83% wszystkich matek już podjęło albo zamierza podjąć pracę zawodową.

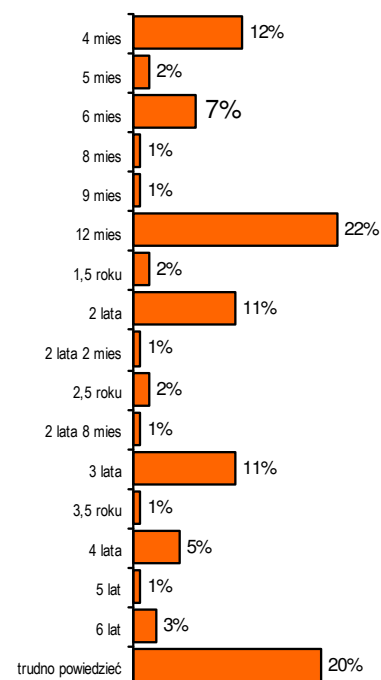
Czy planuje P w przyszłości podjęcie pracy zawodowej?

Podstawa: matki, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka (N=300)



Jeśli tak, to kiedy - po jakim czasie od urodzenia dziecka?

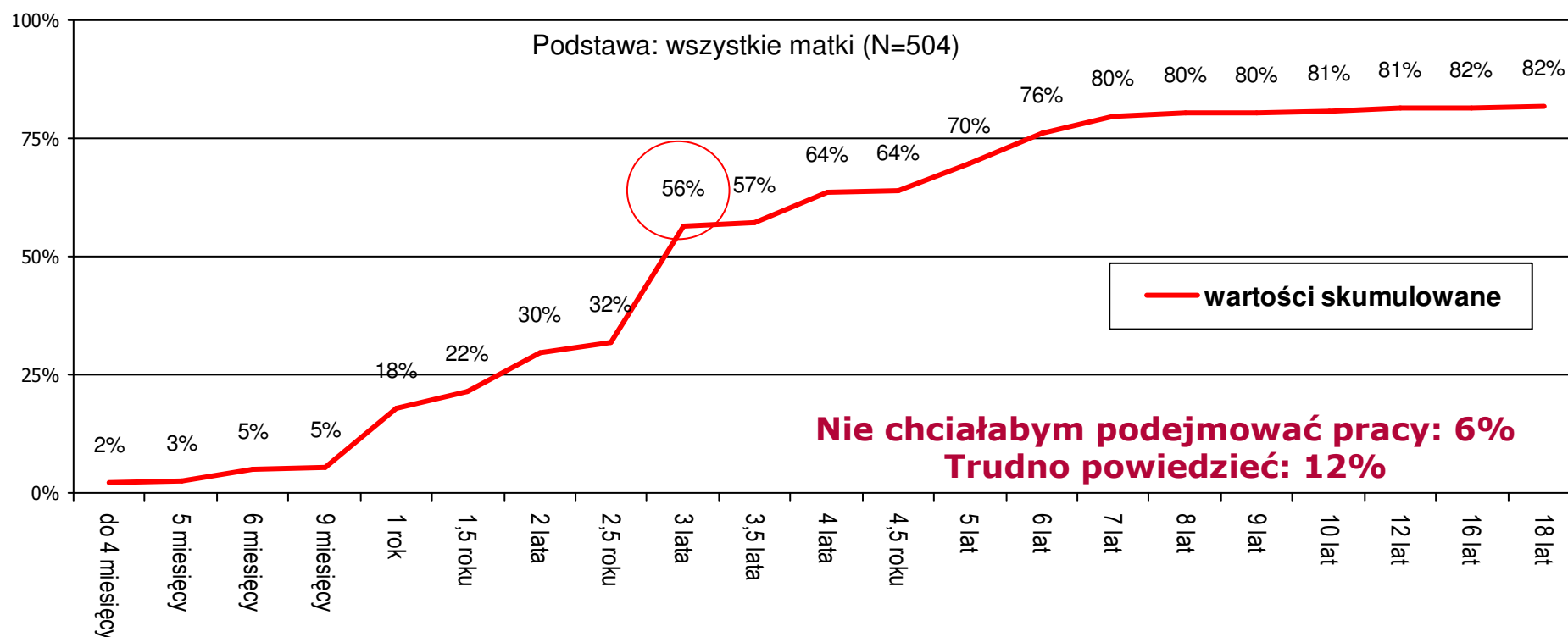
Podstawa: matki, które nie podjęły jeszcze pracy po urodzeniu dziecka ale to planują (N=119)



1. Powrót do pracy – idealny czas

- Zdaniem większości matek optymalny czas na powrót do pracy to 3 lata od urodzenia dziecka.
(Mediana i średnia = +/-36 miesięcy.)

Proszę pomyśleć teraz o sytuacji idealnej. Po jakim czasie od urodzenia dziecka chciałaby Pani podjąć pracę zawodową, gdyby miała Pani całkowitą swobodę wyboru i brak przymusu ekonomicznego?

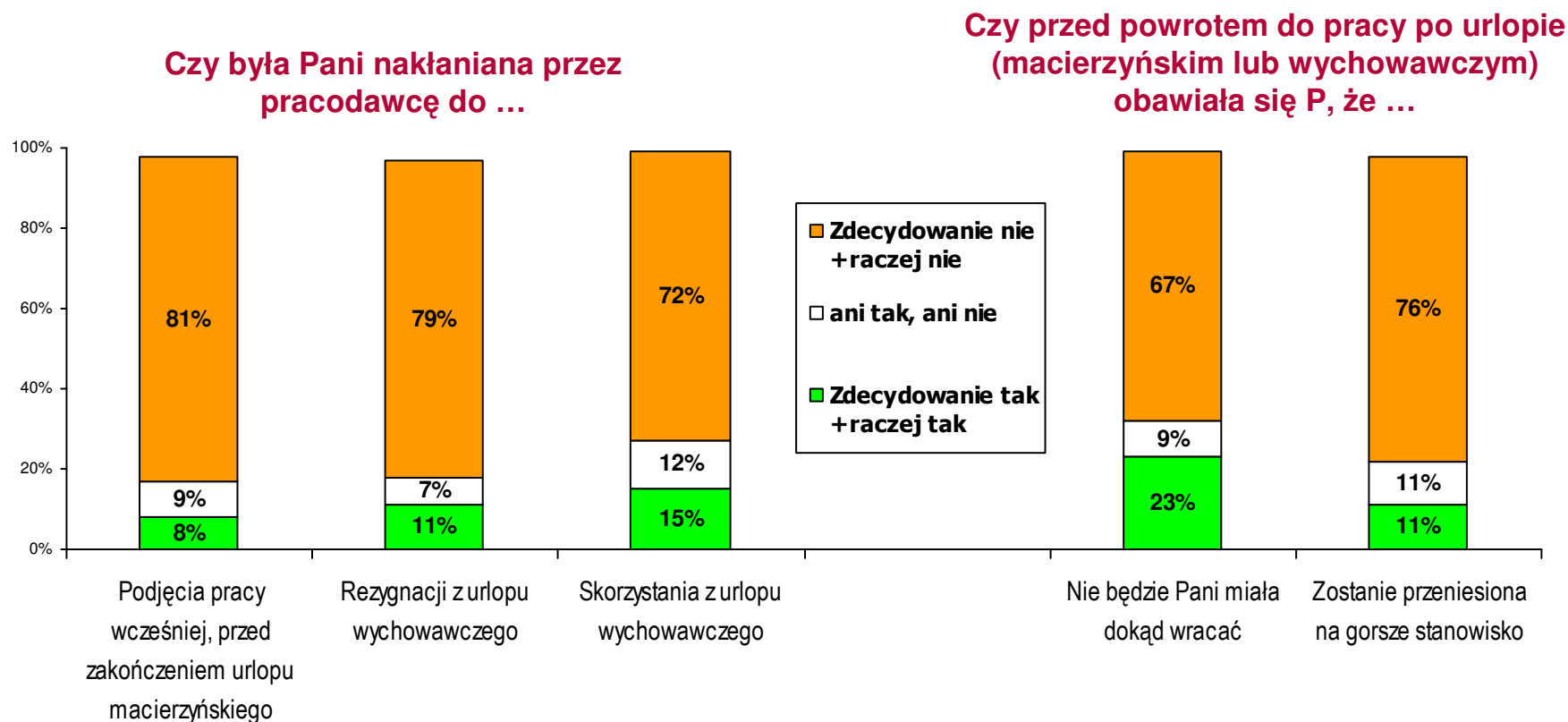


1. Powrót do pracy

- Co 9 kobieta przyznaje, że była nakłaniana do rezygnacji z urlopu wychowawczego. Pracodawcy częściej nakłaniali do skorzystania z tego urlopu.
- Co czwarta kobieta obawiała się, że nie będzie miała dokąd wracać, znacznie rzadziej kobiety obawiały się, że zostaną przeniesione na niższe stanowisko.

Czy któraś z wymienionych sytuacji miała miejsce w związku z Pani ciążą i urodzeniem dziecka.

Podstawa: kobiety pracujące na etacie przed urodzeniem dziecka (N=218)

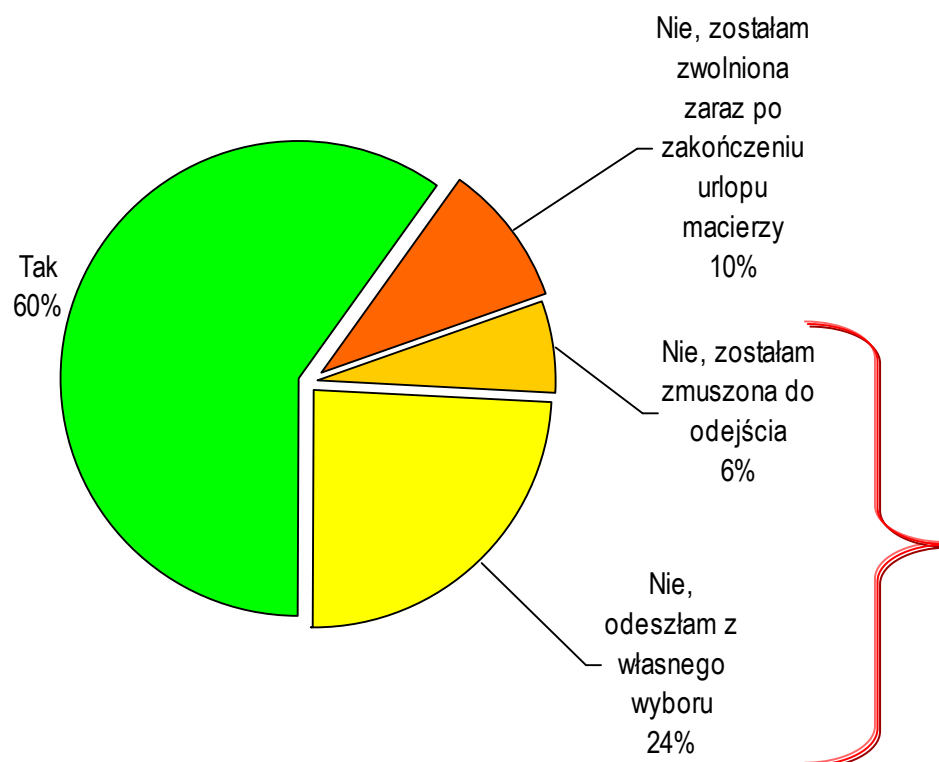


2. Zmiany po powrocie

■ Zaraz po powrocie z urlopu do pracy zostało zwolnionych 10% kobiet, 6% zostało zmuszonych do odejścia, a 24% odeszło z własnego wyboru (zwykle ze względu na chęć jak najdłuższej opieki nad dzieckiem).

Czy po urlopie macierzyńskim (wychowawczym) wróciła P do tej samej pracy?

Podstawa: kobiety pracujące przed urodzeniem dziecka (N=218)



Co było powodem, że nie wróciła P do tej samej pracy po urlopie macierzyńskim?

(w nawiasie liczba odpowiedzi)

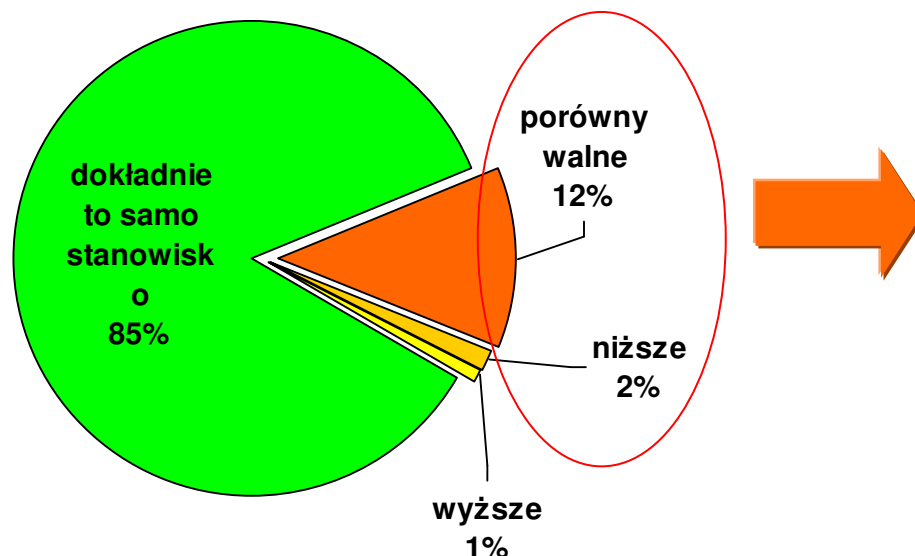
- nie przedłużono ze mną umowy, zlikwidowano moje stanowisko (14)
- wołałam zajmować się jak najdłużej dzieckiem (13)
- zostałam na urlopie wychowawczym (9)
- likwidacja firmy (6)
- nie byłam zadowolona z pracy (4)
- nie miałam z kim zostawić dziecka (4)
- zmiana warunków finansowych (2)
- założyłam własną działalność (2)
- sytuacja rodzinna, choroba dziecka (5)

2. Zmiany po powrocie - stanowisko

- Kobiety po powrocie otrzymywały zazwyczaj to samo stanowisko. W nielicznych przypadkach było to stanowisko porównywalne.

Proszę powiedzieć, czy gdy wróciła P do pracy po urlopie macierzyńskim otrzymała Pani ...

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)



Kto zdecydował o zmianie Pani stanowiska po urodzeniu dziecka?

Podstawa: N=18

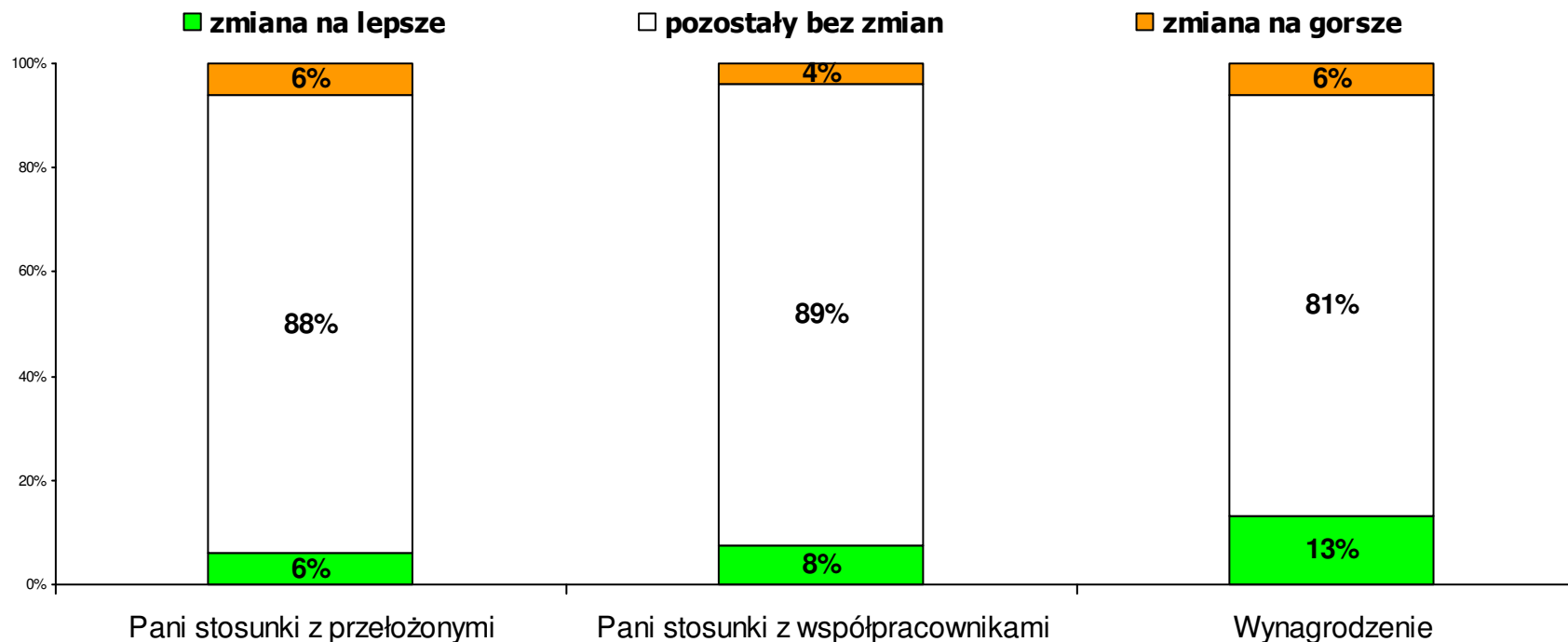


2. Zmiany po powrocie – stosunki w pracy i wynagrodzenie

- Po powrocie kobiety do pracy zwykle nie następują zmiany w stosunkach z przełożonymi i współpracownikami oraz wynagrodzenie.

Proszę powiedzieć, czy gdy wróciła P do pracy po urlopie macierzyńskim uległy zmianie ...

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)



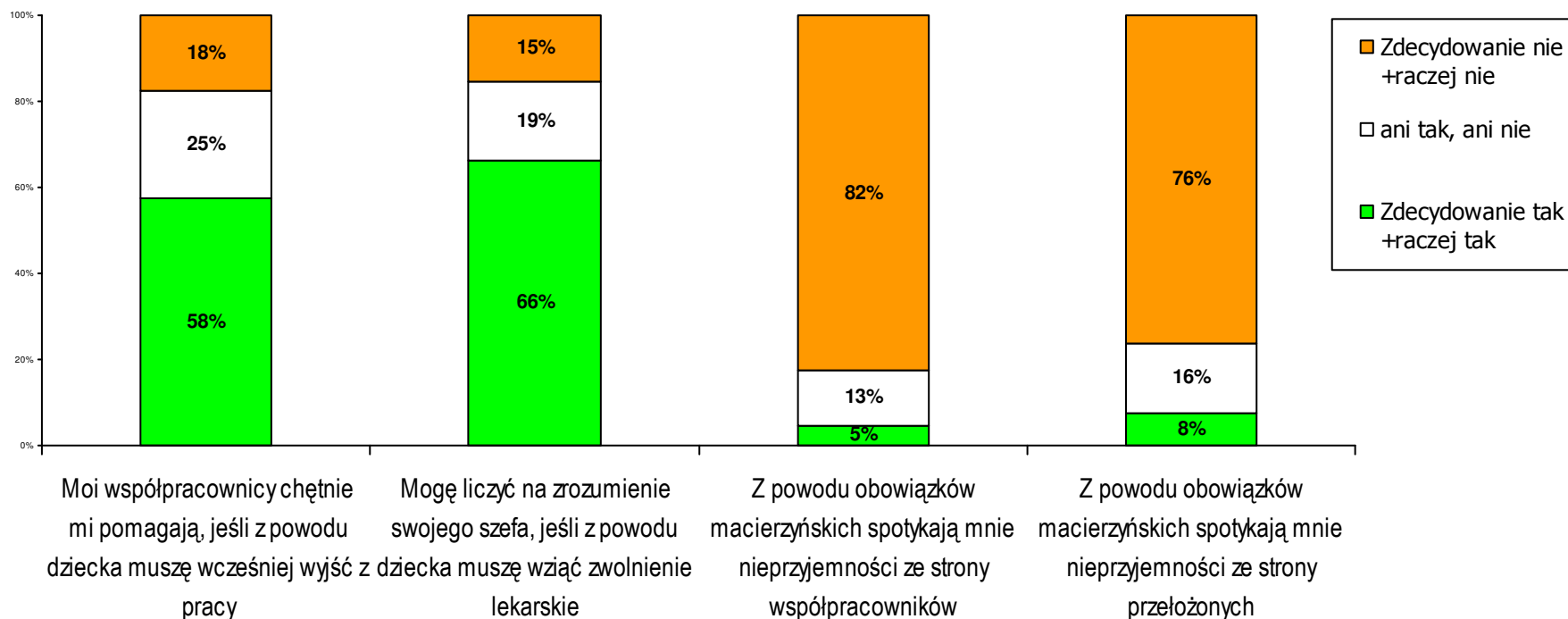
2. Zmiany po powrocie – stosunki w pracy

- Kobiety w pracy mogą na ogół liczyć na pomoc współpracowników i zrozumienie szefów w związku ze zwolnieniami i chorobami dziecka. Na nieprzyjemności z tego powodu skarży się 8% kobiet.

Na ile prawdziwe są odczytane stwierdzenia dotyczące Pani sytuacji po powrocie do pracy, po urodzeniu dziecka ...

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)

Stosunki z przełożonym i współpracownikami ...

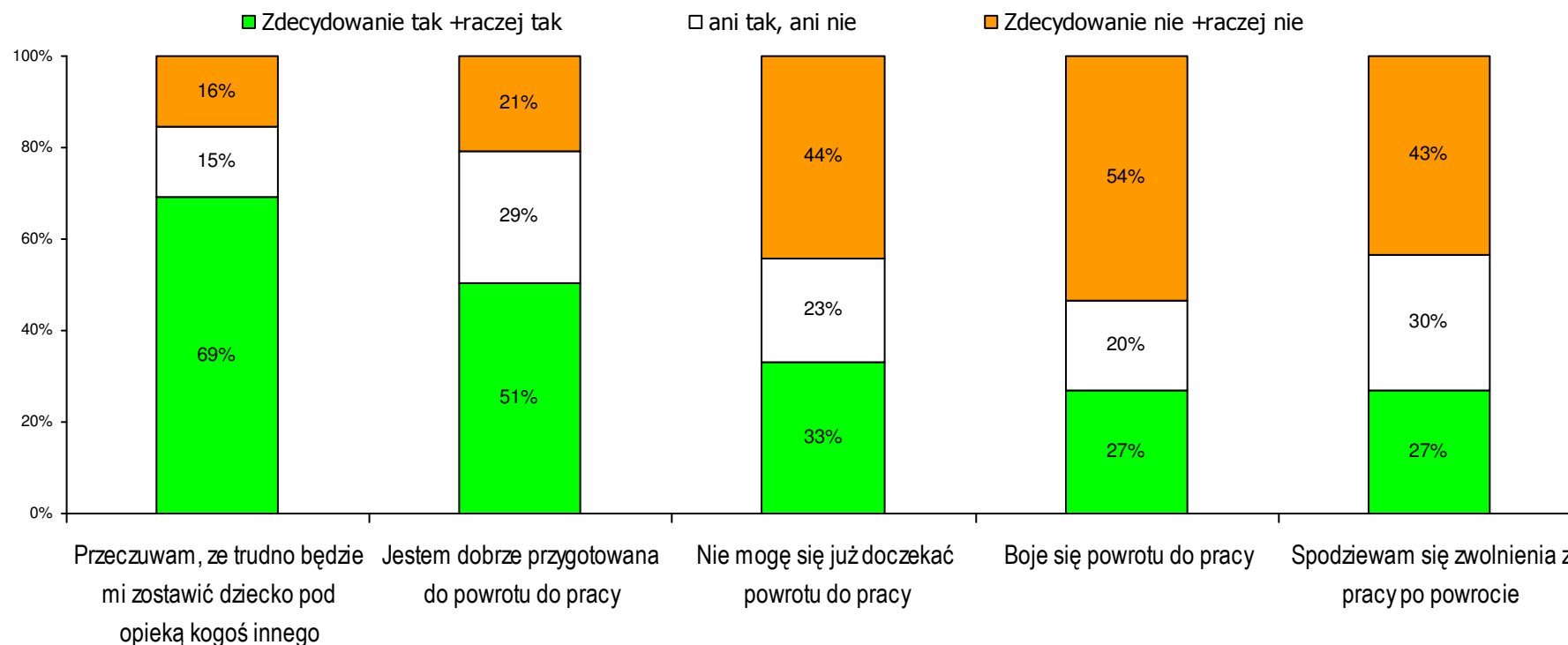


3. Opinie i motywacje kobiet - strach przed powrotem do pracy

- Dla matek przed powrotem do pracy szczególnie trudna jest rozłąka z dzieckiem i zostawienie go pod opieką innych osób.
- Choć generalnie czują się dość dobrze przygotowane do powrotu do pracy to jednak tylko 1/3 nie może się doczekać powrotu do pracy.
- Powrotu do pracy i możliwego zwolnienia obawia się 27% matek przebywających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych.

**Przeczytam teraz jeszcze kilka bardziej ogólnych stwierdzeń dotyczących pracy kobiet.
Na ile zgadza się P lub nie zgadza z każdym z nich.**

Podstawa: matki, które nie podjęły jeszcze pracy, ale pracowały przed urodzeniem dziecka (N=97)

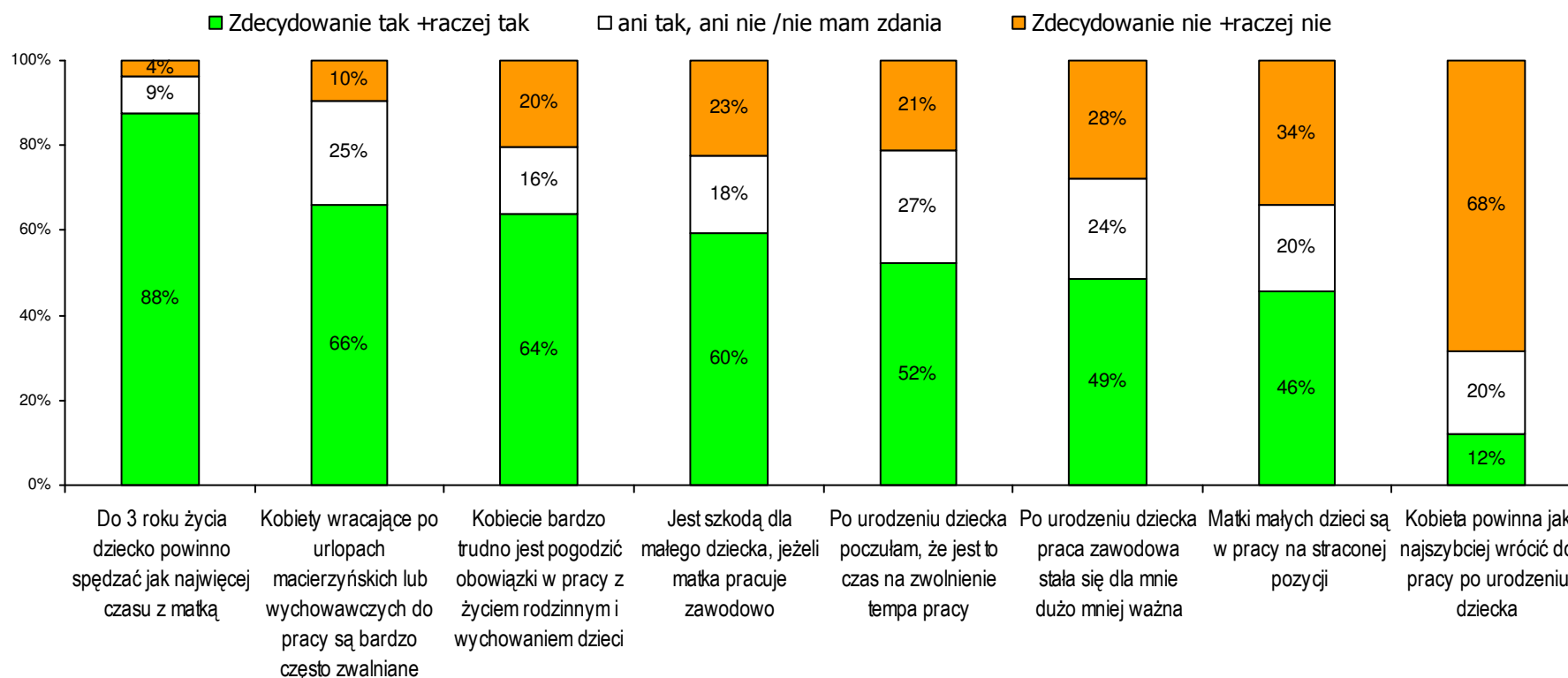


3. Opinie i motywacje kobiet dotyczące powrotu do pracy

- Kobiety są zgodne, że dziecko do ukończenia 3 rż powinno jak najwięcej czasu spędzać z matką, a matka wcale nie powinna jak najszybciej wracać do pracy.
- Dominuje też opinia że matki, po urodzeniu dziecka są bardzo często zwalniane z pracy. Jest to przekonanie podzielane równie często przez kobiety niepracujące jak i pracujące, które bez problemów wróciły do pracy.
- Połowa kobiet uważa, że urodzenie dziecka jest czasem na zwolnienie tempa pracy, zdanie te podzielają kobiety bez względu na swój status zawodowy, poziom wykształcenia, czy też zajmowane stanowisko.
- Z drugiej strony ponad 20% kobiet nie zgadza się z tymi stwierdzeniami, uważając że pogodzenie obowiązków nie jest trudne, a dziecko nic nie traci na tym że matka pracuje zawodowo.

Przeczytam teraz jeszcze kilka bardziej ogólnych stwierdzeń dotyczących pracy kobiet. Na ile zgadza się P lub nie zgadza z każdym z nich.

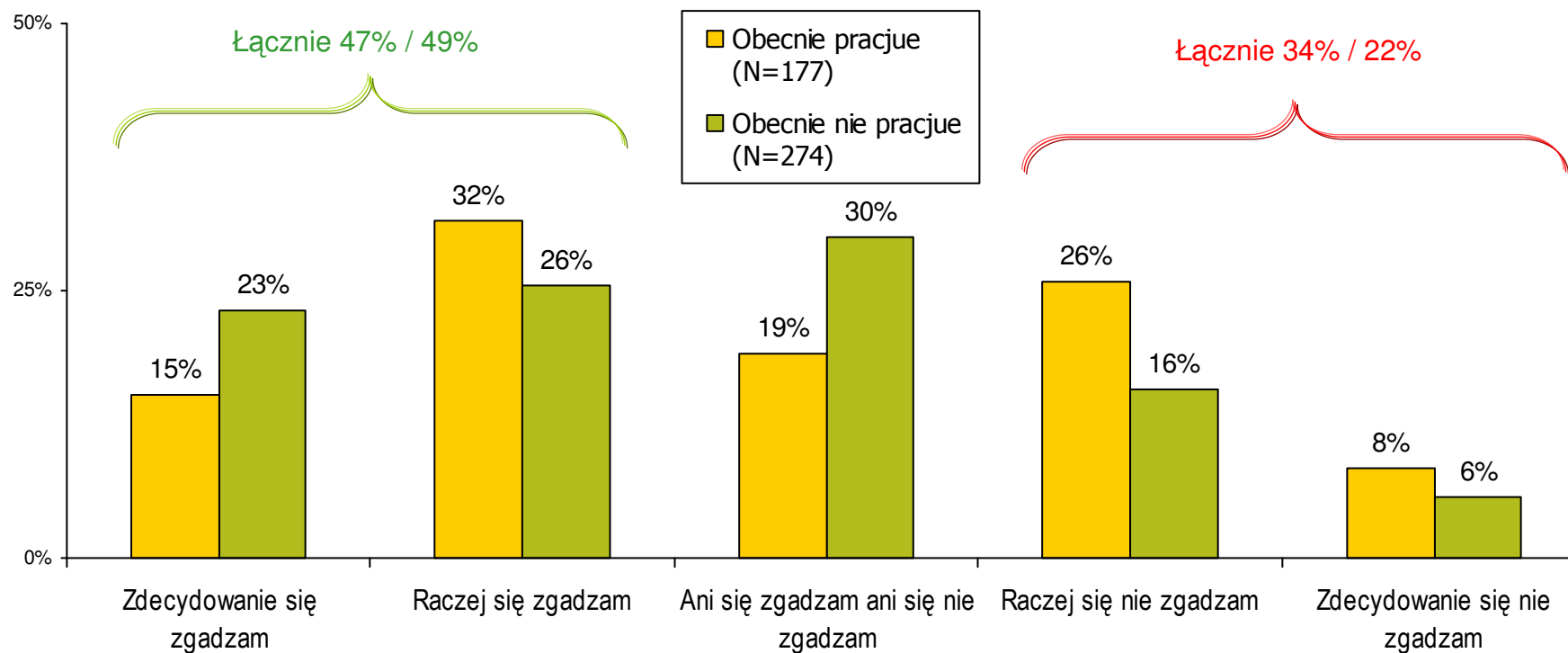
Podstawa: wszystkie matki (N=504)



3. Opinie i motywacje kobiet dotyczące powrotu do pracy

- Blisko połowa kobiet zgadza się że po urodzeniu dziecka praca stała się znacznie mniej ważna.
- Uważają tak najczęściej kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym (60%).

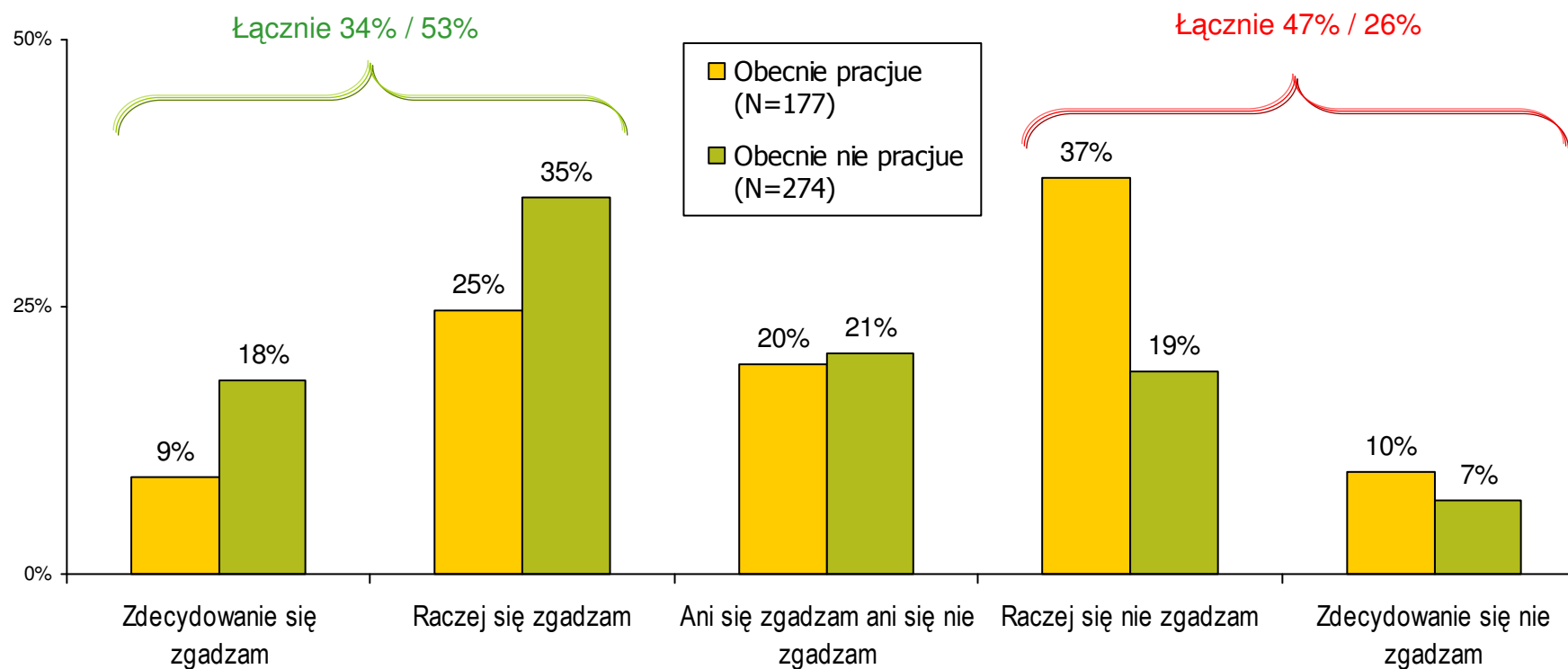
Po urodzeniu dziecka praca zawodowa stała się dla mnie dużo mniej ważna



3. Opinie i motywacje kobiet dotyczące powrotu do pracy

- Ogółem 46% matek uważa, że matki małych dzieci stoją w pracy na straconej pozycji.
- Jest to pogląd często oparty na opinii innych. Zgadzają się z nim bowiem najczęściej kobiety nie pracujące (53%) w porównaniu do 34% pracujących. Wśród pracujących kobiet tylko 9% uważa zdecydowanie tak.
- Najbardziej z tym poglądem zgadzały się też kobiety zatrudnione w dużych firmach prywatnych (24%).

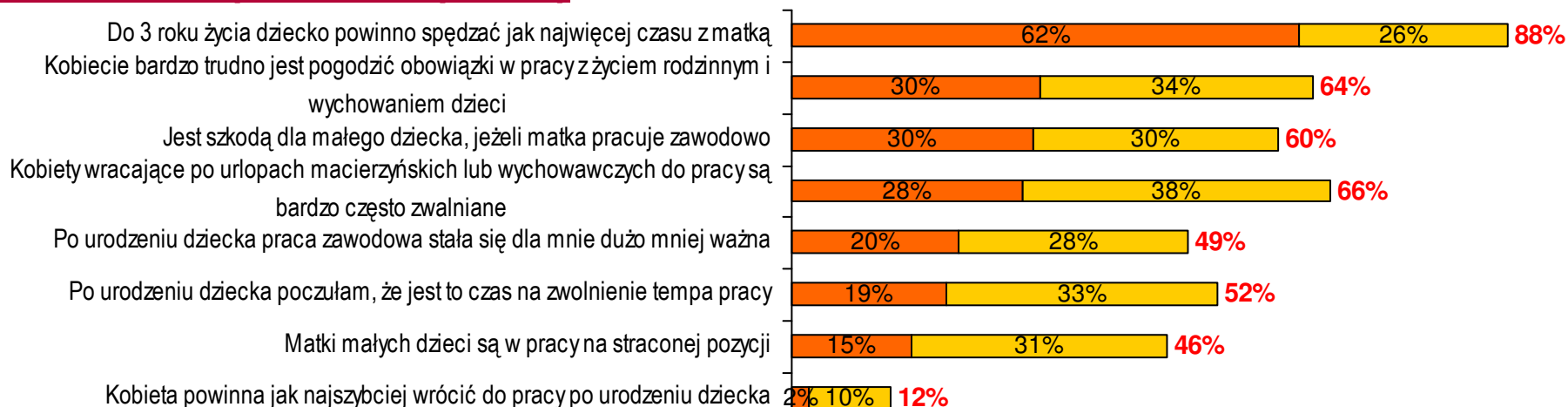
Matki małych dzieci są w pracy na straconej pozycji



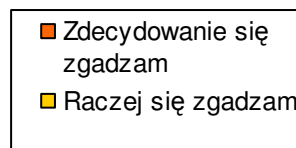
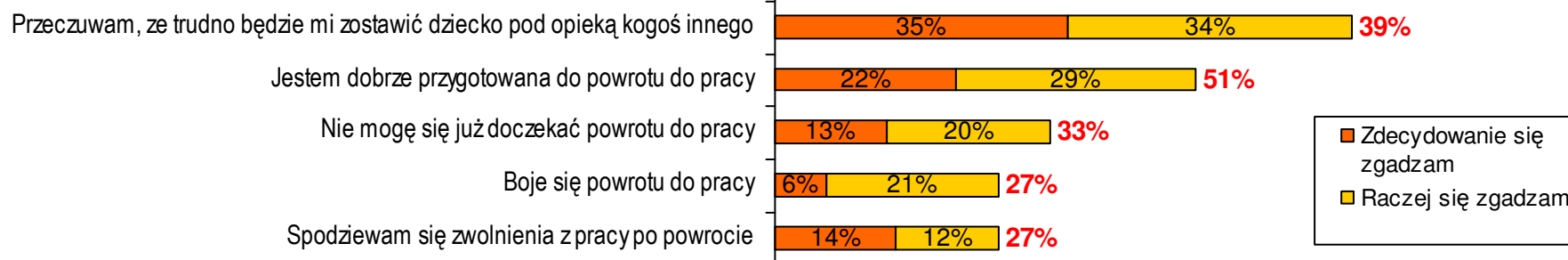
3. Opinie i motywacje kobiet dotyczące powrotu do pracy

**Przeczytam teraz jeszcze kilka bardziej ogólnych stwierdzeń dotyczących pracy kobiet.
Na ile zgadza się P lub nie zgadza z każdym z nich.**

Podstawa: wszystkie matki (N=504)



Podstawa: matki, które nie podjęły jeszcze pracy, ale pracowały przed urodzeniem dziecka (N=97)

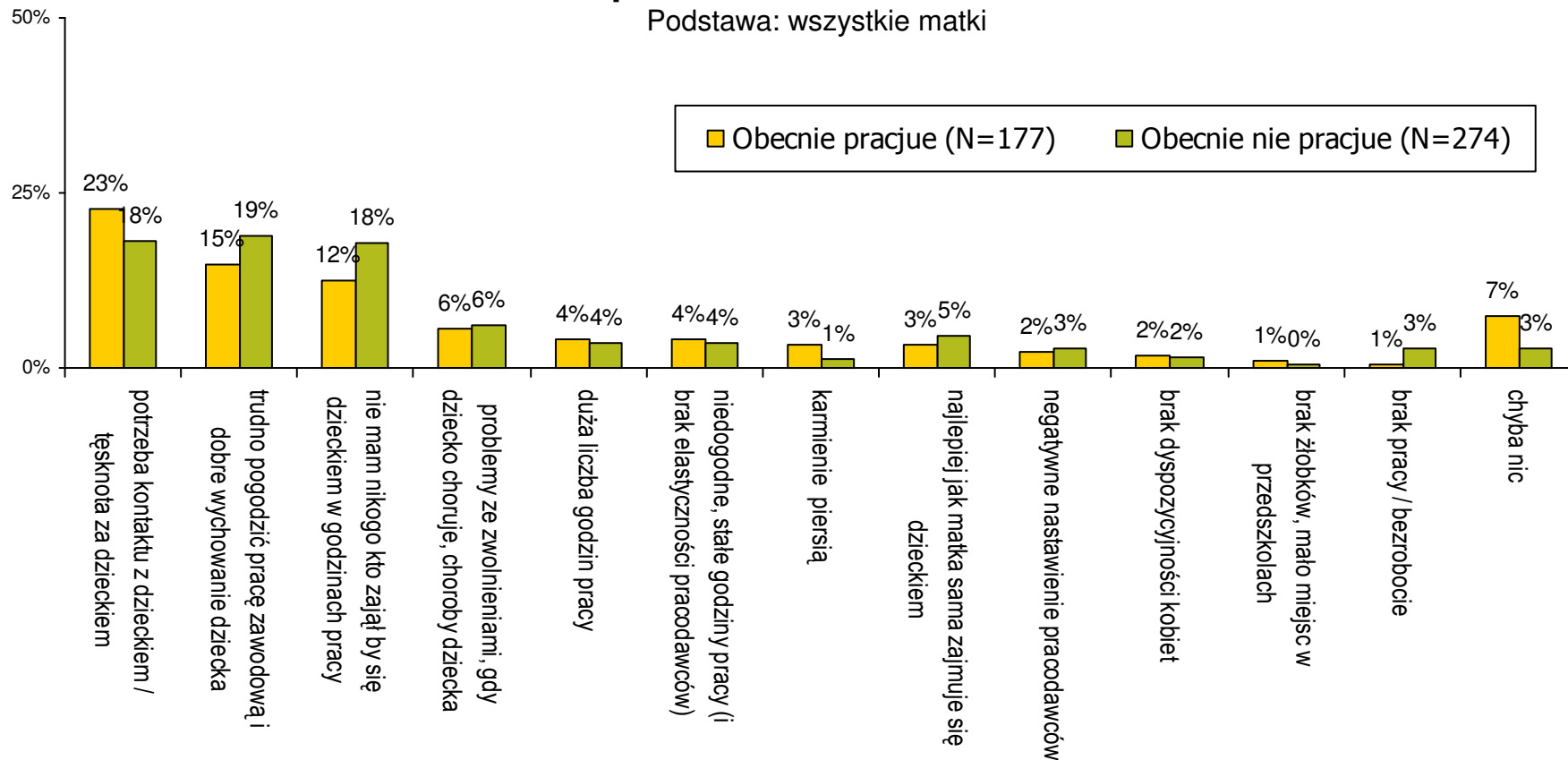


4. Postrzegane przeszkody

- Za najbardziej przeszkadzające kobiety które obecnie pracują wymieniały czynniki natury psychologicznej (konieczność rozstania z dzieckiem, tęsknota za dzieckiem).
- Kobiety obecnie nie pracujące dodawały do tego nadmiar obowiązków uniemożliwiający łączenie pracy i wychowania dziecka oraz brak osoby która mogłaby zająć się dzieckiem.
- Stosunkowo rzadko wskazywano czynniki zewnętrzne oraz leżące po stronie pracodawcy.

Co, Pani zdaniem, najbardziej przeszkadza kobietom w pracy zawodowej po urodzeniu dziecka?

Podstawa: wszystkie matki

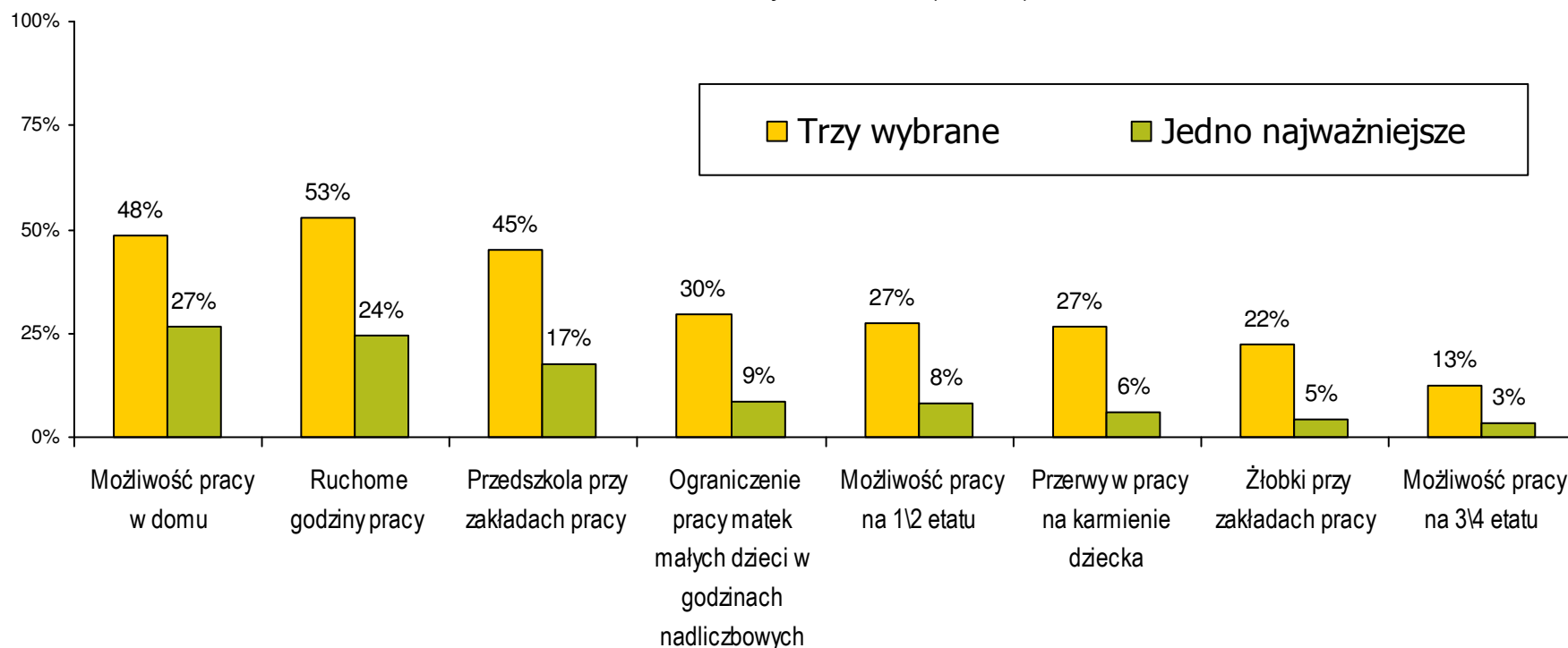


4. Oczekiwane ułatwienia

- Matki uznały za najważniejsze możliwość pracy w domu, zgodę na ruchome godziny pracy oraz zakładania przedszkoli przy zakładach pracy.

Które z udogodnień dotyczących pracy kobiet z małym dzieckiem uznałyby P za najważniejsze w swojej sytuacji?

Podstawa: wszystkie matki (N=504)



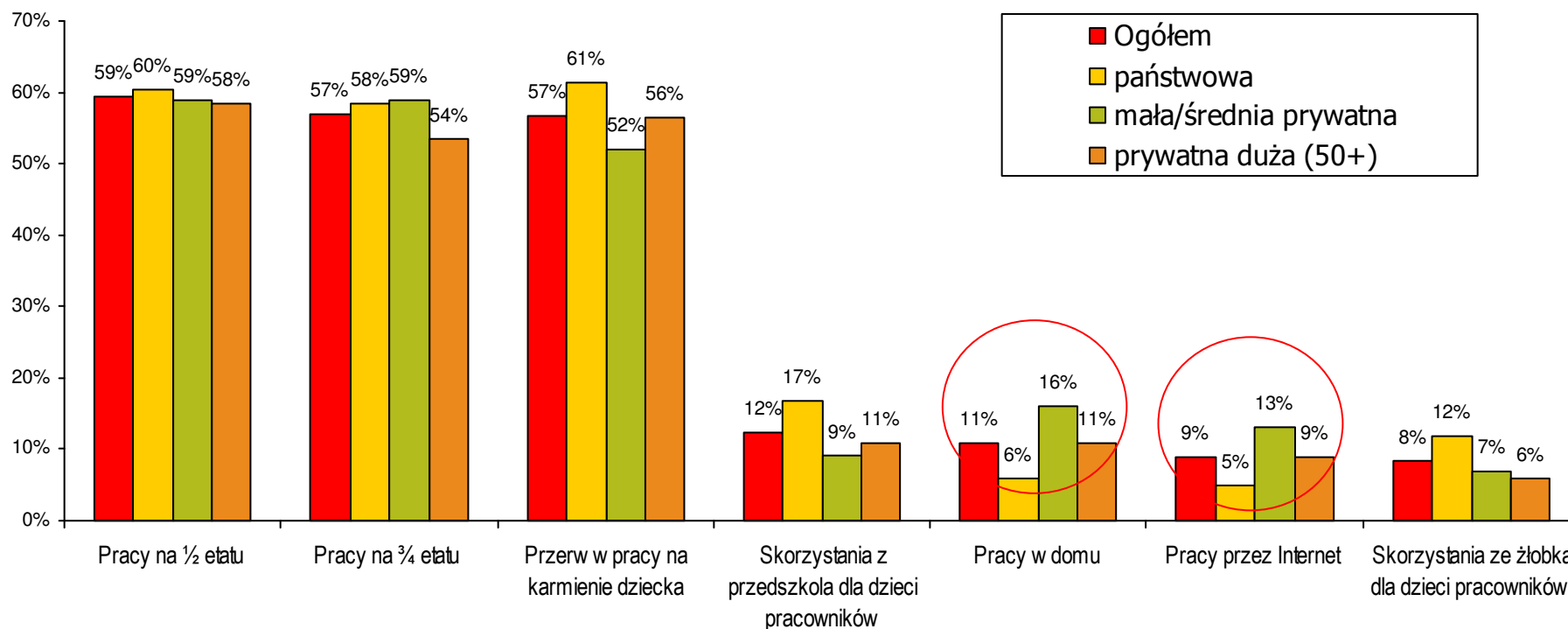
4. Dostępność ułatwień w firmach

- Większość firm daje matkom możliwość pracy w skróconym wymiarze godzin i pozwala na przerwy na karmienie dziecka.
- Jednak w zaledwie co 10 firmie matki mają możliwość pracy przez Internet albo w domu. Szczególnie mało elastyczne są tu firmy państwowe, gdzie taka możliwość istnieje tylko w co 20 firmie.
- Bardzo rzadko kobiety mogą też korzystać z przedszkola dla dzieci pracowników (tylko w co 8 firmie). Przedszkola nie występują częściej nawet w firmach, w których pracuje ponad 50% kobiet.

Czy w firmie kobiety po urodzeniu dziecka mają możliwość...

Podstawa: pracodawcy (N=302)

% ODPOWIEDZI 'TAK'

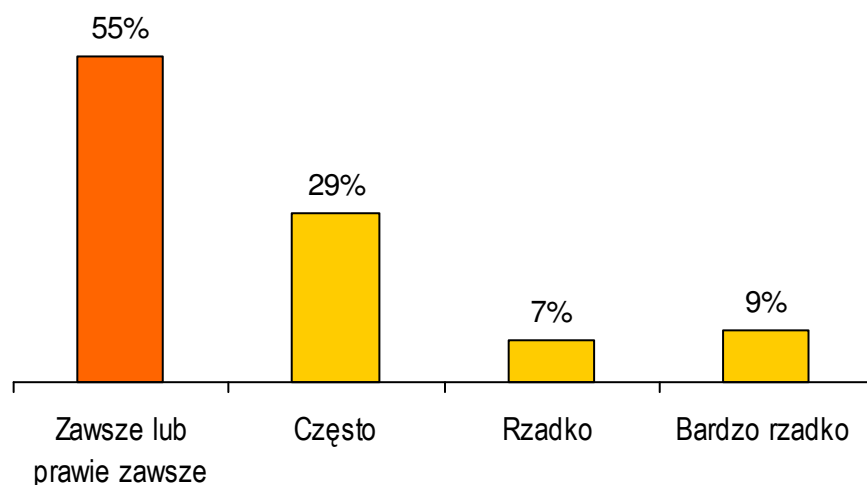


5. Powrót kobiety do pracy – perspektywa pracodawcy

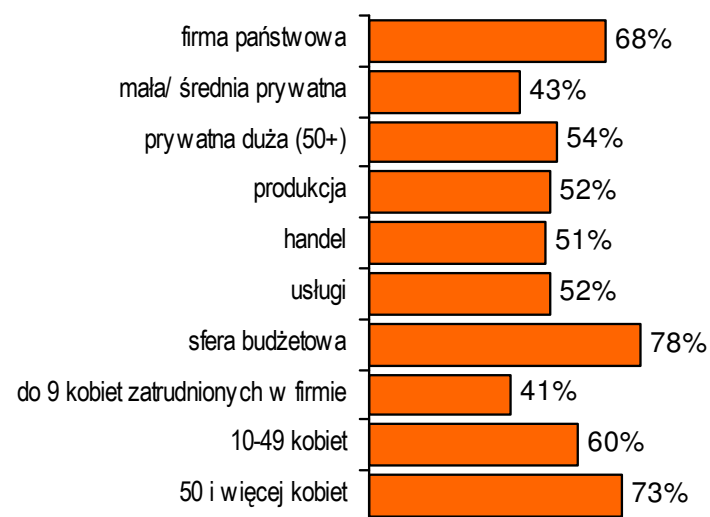
- Ponad połowa szefów twierdzi, że kobiety wracają zawsze lub prawie zawsze do ich form po urlopie macierzyńskim. Najczęściej dotyczy to firm państwowych, sfery budżetowej oraz firm zatrudniających ponad 50 kobiet. Najrzadziej małych firm prywatnych.
- Rzadko lub raczej rzadko kobiety wracają do pracy zdaniem 16% szefów.

Jak często kobiety po urodzeniu dziecka i po urlopie macierzyńskim wracają do pracy w P firmie?

Podstawa: pracodawcy (N=302)



% odpowiedzi 'zawsze lub prawie zawsze' zależnie od typu firmy



5. Powrót kobiety do pracy – perspektywa pracodawcy

- Głównym powodem zaprzestania pracy nie jest decyzja kobiety, ale działanie firmy – zwolnienie lub „redukcja etatów” w firmie.

Z czego to wynika, że kobiety rzadko wracają do pracy w tej firmie?

Podstawa: przedstawiciele firmy, które odpowiedziały,
że kobiety wracają rzadko i bardzo rzadko (N=48)

(w nawiasie liczba odpowiedzi)

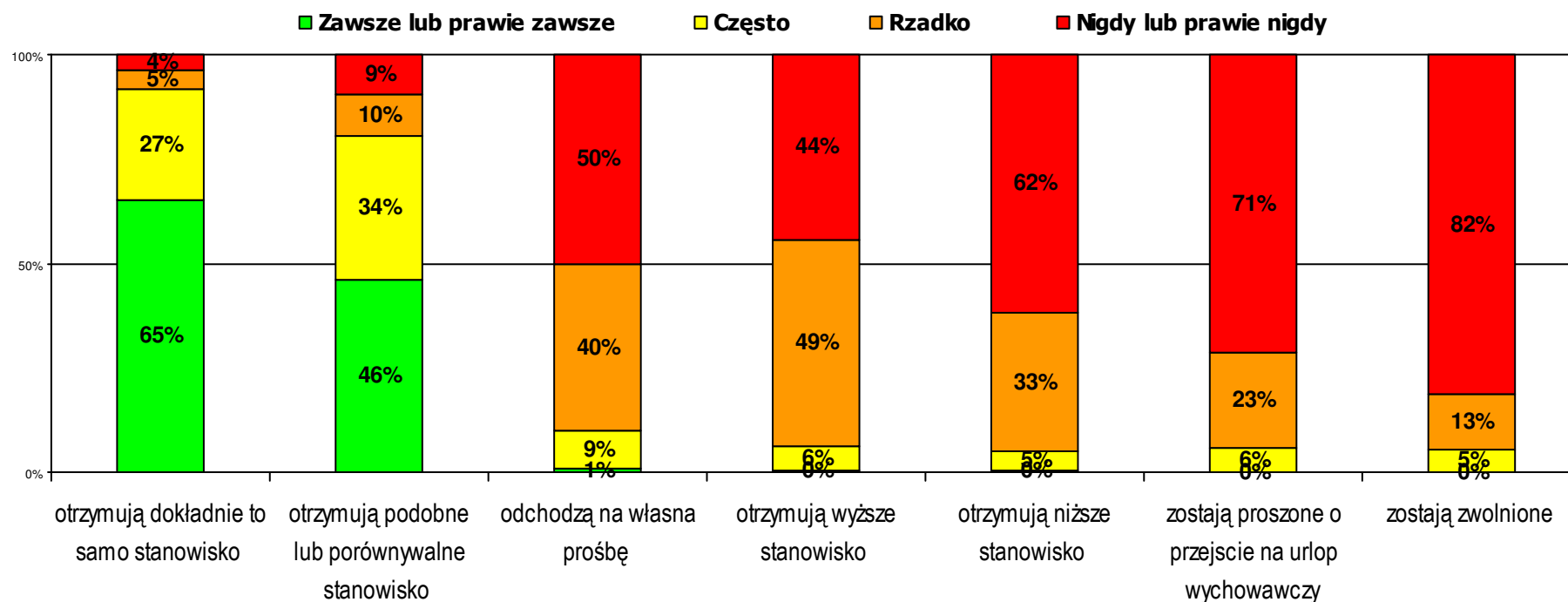
- zakończenie umowy, brak etatu, redukcja, na to miejsce jest ktoś inny (8)
- to mała firma ... i nie opłaca się zatrudniać kobiet z dziećmi (7)
- firma 'źle toleruje zwolnienia lekarskie' (4)
- drogie żłobki i przedszkola przy niskiej płacy powodują, że bardziej opłaca się zostać w domu (4)
- wybór kobiety, chęć zostania z dzieckiem (4)
- wina kobiet: są nieprodukcyjne, wygodnickie, nieodpowiedzialne (4)
- kobiety przedłużają urlop wychowawczy (3)
- za niskie zarobki (3)
- niekorzystne godziny pracy (2)
- za ciężka praca (2)

5. Powrót kobiety do pracy – perspektywa pracodawcy

- Zdaniem 2/3 szefów kobiety wracające do pracy po urlopie macierzyńskim otrzymują zawsze takie samo stanowisko. Jedynie 9% twierdziło, że zdarza się to rzadko lub nigdy.
- Co 10 szef twierdził, że kobiety po urlopie zawsze lub często odchodzą na własną prośbę (w małych firmach prywatnych było to już 15%).
- Jedynie co 20 szef, przyznawał, że często zdarza się, że kobiety zostają zwalniane. Zdaniem 82% szefów zwolnienie kobiety wracającej z urlopu macierzyńskiego nie zdarza się w ich firmach nigdy lub prawie nigdy.

Jak często zdarza się, że kobiety, które wracają do pracy po urlopie macierzyńskim ...

Podstawa: pracodawcy (N=302)

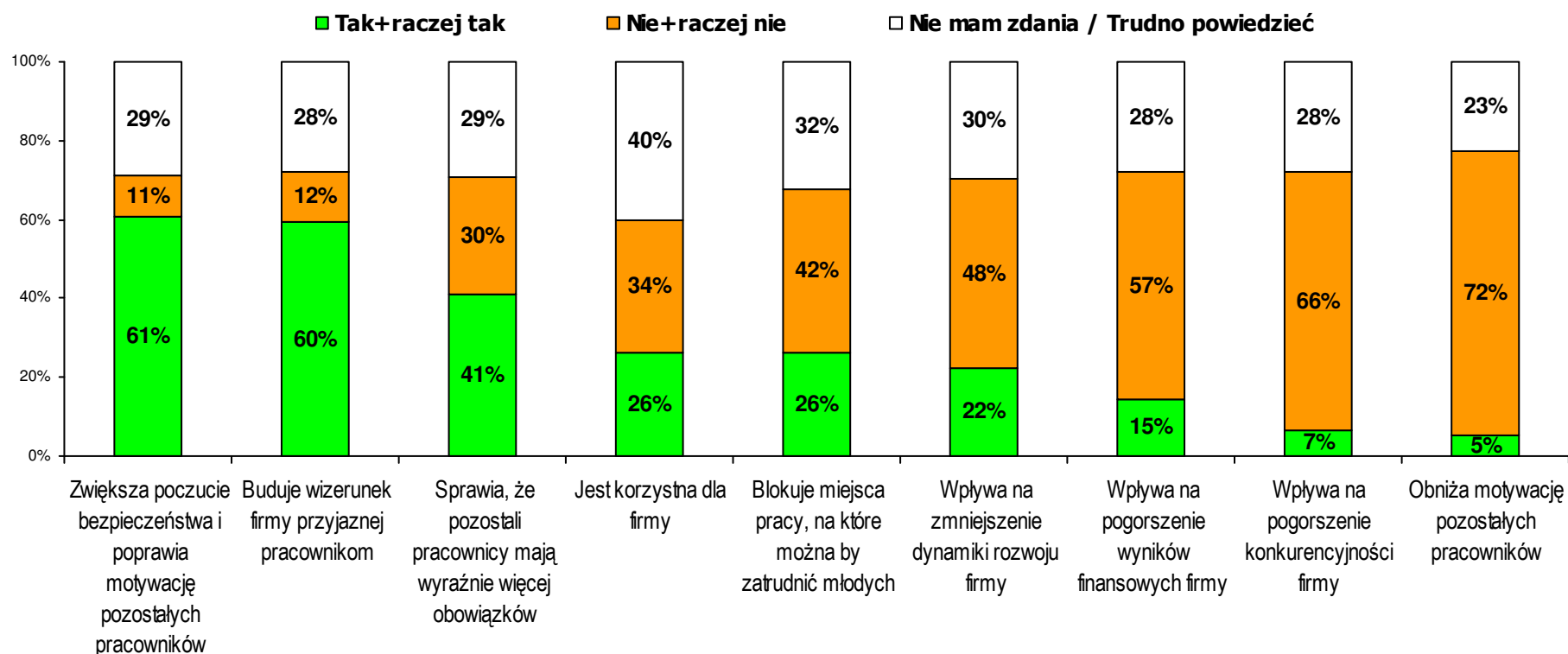


6. Opinie pracodawców na temat urlopu wychowawczego

- Większość pracodawców dostrzega więcej pozytywnych stron utrzymywania miejsca pracy dla kobiet w czasie urlopu wychowawczego. Działanie takie zwiększa poczucie bezpieczeństwa i motywację pracowników oraz buduje wizerunek firmy jako przyjaznej pracownikom. Te pozytywne elementy najczęściej wskazywały firmy zatrudniające ponad 50% kobiet.
- Dostrzeganym negatywnym aspektem jest zwiększenie liczby obowiązków pozostałych pracowników, szczególnie widoczne w małych i średnich firmach prywatnych. Inne aspekty negatywne (jak spadek konkurencyjności, pogorszenie wyników finansowych, motywacji, blokowanie miejsc młodym) były wskazywane również istotnie częściej w małych i średnich firmach prywatnych. Jednak także i wśród nich ilościowo przeważały wskazania pozytywne.

Czy konieczność utrzymywania miejsca pracy dla kobiety w czasie urlopu wychowawczego ...

Podstawa: pracodawcy (N=302)

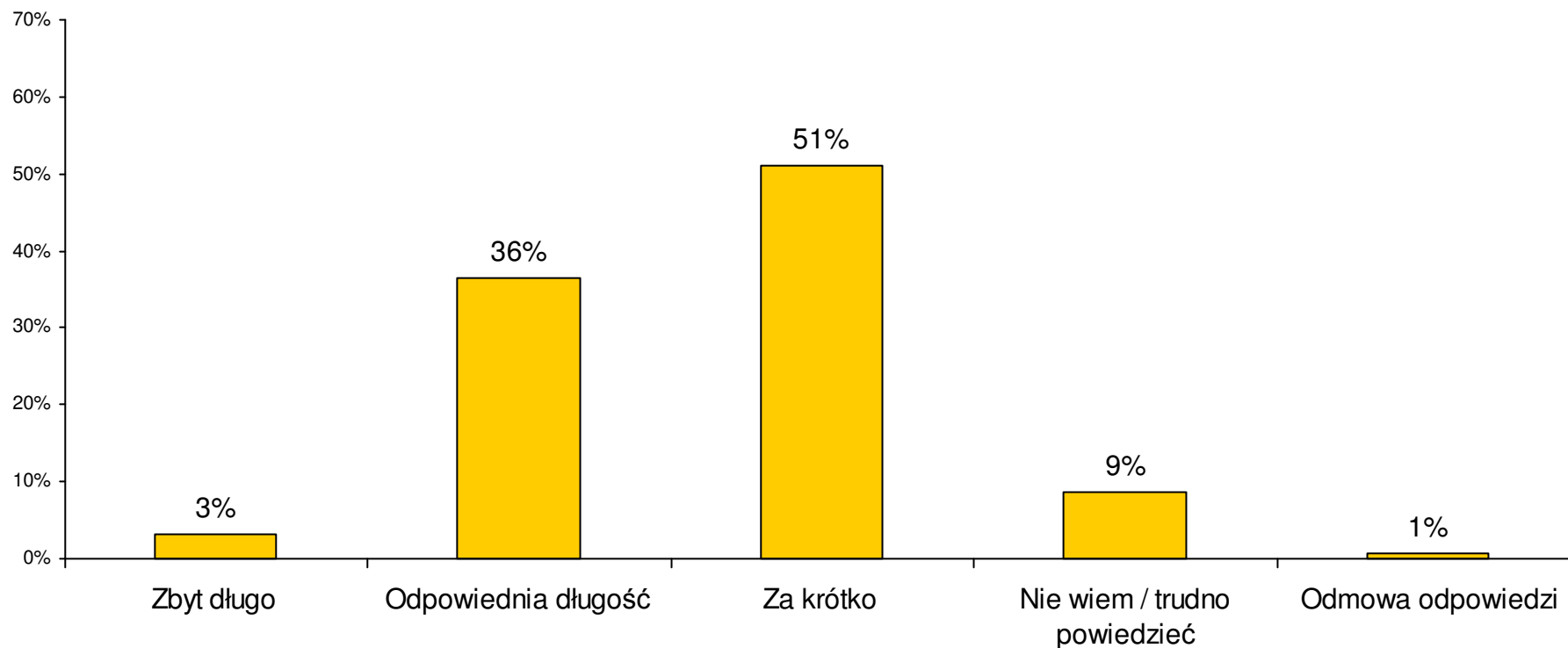


6. Opinie pracodawców na temat urlopu wychowawczego

■ W trakcie trwania badania długość urlopu wynosiła 16 tygodni. Większość pracodawców była zdania, że jest to za krótko. Już po zakończeniu badania okres ten został wydłużony do 18 tygodni.

Obecnie długość urlopu macierzyńskiego wynosi 16 tygodni. Czy P zdaniem jest to...?

Podstawa: pracodawcy (N=302)



Podsumowanie

II. Powrót do pracy

1. Fakt i czas powrotu do pracy

- Spośród kobiet, które pracowały przed urodzeniem dziecka większość (74%) planuje powrót do pracy. Kwestie finansowe są głównym lecz nie jedynym powodem powrotu. Często wymieniano również chęć kontaktu z ludźmi, a kobiety na wyższych stanowiskach dodawały ponadto chęć bycia na bieżąco w sprawach zawodowych oraz potrzebę poczucia niezależności.
- Pracę podjęło 47% matek z dziećmi, które ukończyły 3 lata. Najwięcej pracujących jest wśród kobiet w wieku ponad 35 lat i z wykształceniem wyższym.
- Kobiety zwykle podejmowały pracę po upływie 7-8 miesięcy od urodzenia dziecka. Najszybciej wracały do pracy kobiety w wieku 36 i więcej lat, z wyższym wykształceniem i na wyższych stanowiskach. Jednak jako idealny czas na podjęcie pracy najczęściej wymieniano 36 miesięcy po urodzeniu dziecka.

2. Zmiany sytuacji w pracy po powrocie

- Co czwarta z pracujących kobiet będąc w ciąży obawiała się utraty pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.
- Obawy te często się sprawdzały; zaraz po powrocie z urlopu do pracy zostało zwolnionych 10% matek, a 6% zostało zmuszonych do odejścia. Jednak jeszcze więcej (24%) kobiet odeszło z własnego wyboru. Najczęstszym powodem była chęć jak najdłuższej opieki nad dzieckiem, często przy braku możliwości znalezienia i opłacenia innej opieki dla dziecka.
- Kobiety, które wróciły do pracy otrzymywały to samo stanowisko, nie ulegały też zmianie stosunki z przełożonymi i współpracownikami oraz wynagrodzenie.

Podsumowanie

II. Powrót do pracy

3. Opinie i motywacje kobiet dotyczące powrotu do pracy

- Kobiety są zgodne, że dziecko do ukończenia 3 rż powinno jak najwięcej czasu spędzać z matką, a matka wcale nie powinna jak najszybciej wracać do pracy. Powszechna wśród matek jest również opinia, że matki po urodzeniu dziecka są bardzo często zwalniane z pracy. Jest to przekonanie podzielane równie często przez kobiety niepracujące jak i pracujące, również te które z powodzeniem powróciły do pracy.
- Połowa matek uważa, że urodzenie dziecka jest czasem na zwolnienie tempa pracy, opinię taką dzielają kobiety bez względu na swój status zawodowy, poziom wykształcenia, czy też zajmowane stanowisko. Również blisko połowa matek twierdzi, że po urodzeniu dziecka praca zawodowa stała się dla nich znacznie mniej ważna.
- Przeciwnego zdania jest ponad 20% kobiet, które uważają, że pogodzenie obowiązków macierzyńskich z pracą nie jest aż tak trudne, nie należy zwalniać tempa pracy, a dziecko nie musi tracić na tym, że matka pracuje.
- Blisko połowa pytanym matek (46%) zgadza się ze stwierdzeniem, że matki małych dzieci stoją w pracy na straconej pozycji. Jest to pogląd oparty na opinii obiegowej, a rzadziej wynikający z własnych doświadczeń. Zgadza się z nim bowiem najczęściej kobiety niepracujące (53%) w porównaniu do 34% pracujących.

4. Oczekiwane ułatwienia i postrzegane przeszkody

- Za najbardziej przeszkadzające w powrocie do pracy, kobiety które już pracują uznają czynniki natury psychologicznej (konieczność rozstania z dzieckiem, tęsknota za dzieckiem). Kobiety niepracujące dodawały do tego nadmiar obowiązków uniemożliwiający łączenie pracy i wychowania dziecka oraz brak osoby, która mogłaby zająć się dzieckiem. Stosunkowo rzadko wskazywano czynniki zewnętrzne oraz leżące po stronie pracodawcy.
- Za najbardziej pożądane ułatwienia matki uznały: możliwość pracy w domu, zgodę pracodawcy na ruchome godziny pracy oraz potrzebę zakładania przedszkoli przy zakładach pracy.

Podsumowanie

II. Powrót do pracy

5. Powrót kobiety do pracy – perspektywa pracodawcy

- Ułatwienia, których matki oczekiwałyby najbardziej były stosunkowo rzadko oferowane przez pracodawców. Zaledwie w co dziesiątej firmie matki mają możliwość pracy przez Internet lub w domu. Szczególnie mało elastyczne są tu firmy państwowe, gdzie taka możliwość istnieje tylko w co dwudziestej firmie.
- Pracodawcy (szczególnie z małych firm prywatnych) przyznają, że powodem tego, że kobieta nie wraca do pracy jest często polityka firmy (zakończenie umowy, brak etatu, redukcja, brak opłacalności zatrudniania kobiet z dziećmi, nietolerowanie zwolnień lekarskich itp.).
- Co 10 szef twierdził, że kobiety po urlopie zawsze lub często odchodzą na własną prośbę (w małych firmach prywatnych 15%). Zdaniem 82% szefów zwolnienie kobiety wracającej z urlopu macierzyńskiego nie zdarza się w ich firmach nigdy lub prawie nigdy.

6. Opinie pracodawców na temat urlopów macierzyńskich

- Większość pracodawców dostrzega więcej pozytywnych stron utrzymywania miejsca pracy dla kobiet w czasie urlopu wychowawczego. Zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i motywację pracowników oraz buduje wizerunek firmy jako przyjaznej pracownikom.
- Najczęściej wymienianym negatywnym aspektem jest zwiększenie liczby obowiązków pozostałych pracowników, szczególnie widoczne w małych i średnich firmach prywatnych. Inne negatywne aspekty: to blokowanie miejsc pracy młodym (wskazywane przez 26% szefów) i zmniejszenie dynamiki rozwoju firmy (22%).
- Pracodawcy generalnie popierali wydłużenie urlopów macierzyńskich.



III. Mama w pracy

PROJEKT: MACIERZYŃSTWO, A PRACA ZAWODOWA KOBIEC

Raport z badań ilościowych
dla
Fundacji Świętego Mikołaja

Spis treści

III. Mama w pracy

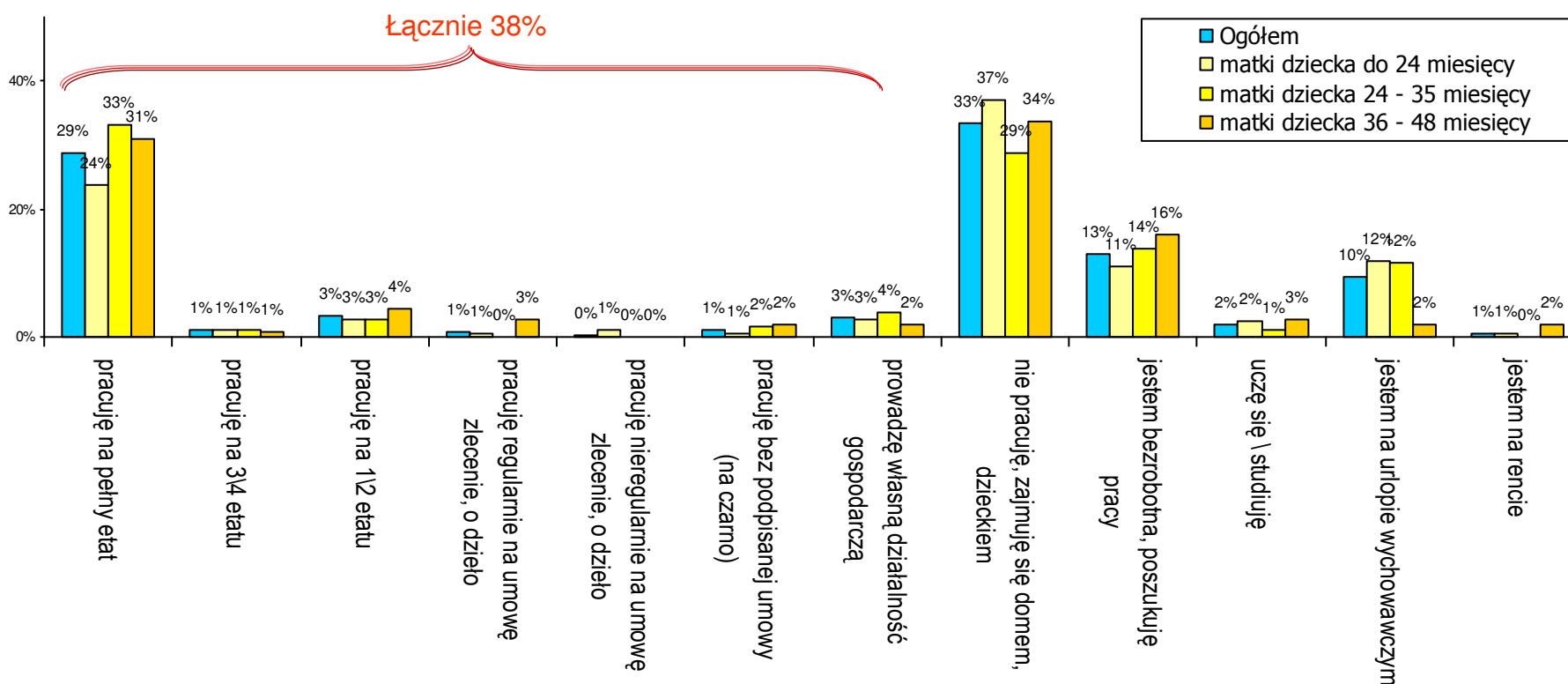
1. Sytuacja zawodowa matek małych dzieci
2. Fakty na temat pracy matek
3. Opinie pracodawców
4. Wysokość zarobków
5. Wpływ płci i posiadania dziecka na atrakcyjność pracownika i poziom zarobków - eksperyment
6. Porównanie opinii kobiet i mężczyzn na temat pracy zawodowej (szanse znalezienia, preferencje)

1. Obecna sytuacja zawodowa matek

- Łącznie 38% matek dzieci w wieku 18-48 miesięcy pracuje zawodowo (biorąc pod uwagę różne wymiary etatu, umowy zlecenia lub własną działalność gospodarczą). Odsetek pracujących rośnie do 43% w grupie kobiet z dziećmi powyżej 2 lat.
- Matki pracują zazwyczaj na pełny etat (29%), bardzo rzadkie są przypadki zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzinowym.
- Co trzecia matka zajmuje się dzieckiem oraz domem i nie szuka pracy. Jako poszukujące pracy/ bezrobotne określiło się 13% matek.

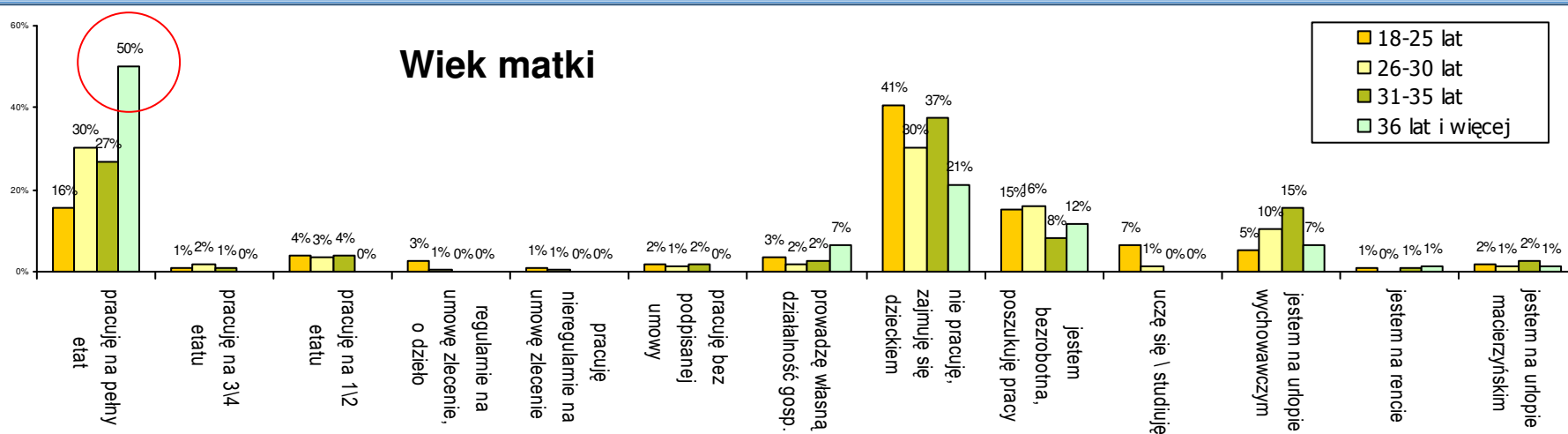
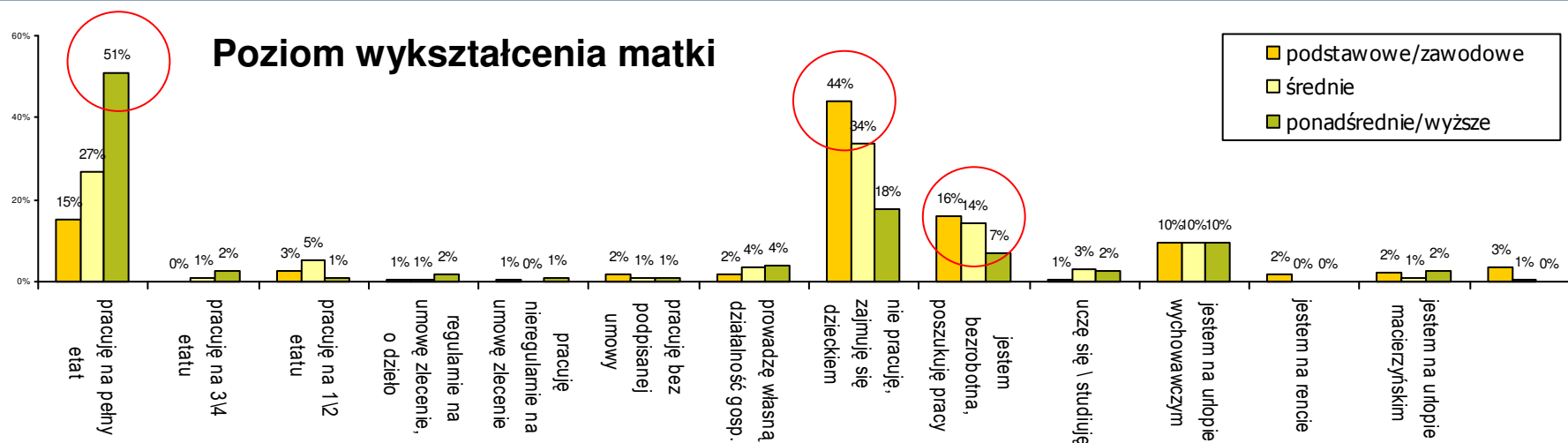
Jaka jest obecnie Pani sytuacja zawodowa? Proszę wskazać jedną odpowiedź z karty.

Podstawa: matki dzieci w wieku 12-48 miesięcy (N=504)



1. Obecna sytuacja zawodowa, a wiek i wykształcenie matek

- Istnieje silna zależność między pracą zawodową a wykształceniem matki. Pracuje (niezależnie od wymiaru i formy prawnej pracy) ponad 60% matek z wykształceniem ponadśrednim i zaledwie 22% z podstawowym i zawodowym. Im wyższe wykształcenie tym mniej matek jest bezrobotnych.
- Wyraźnie częściej pracują również matki mające 36 i więcej lat, a najrzadziej najmłodsze, które nie ukończyły 26 lat.

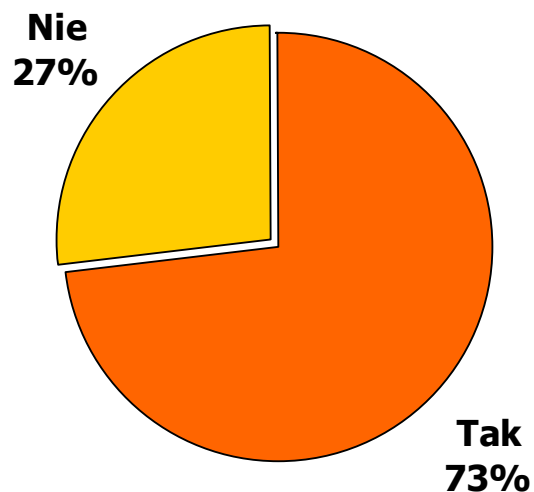


1. Obecna sytuacja zawodowa matek – status zawodowy

- Doświadczenie zawodowe posiada blisko $\frac{3}{4}$ matek małych dzieci. Najczęściej kobiety te pracowały w handlu i usługach oraz jako robotnicy wykwalifikowani.

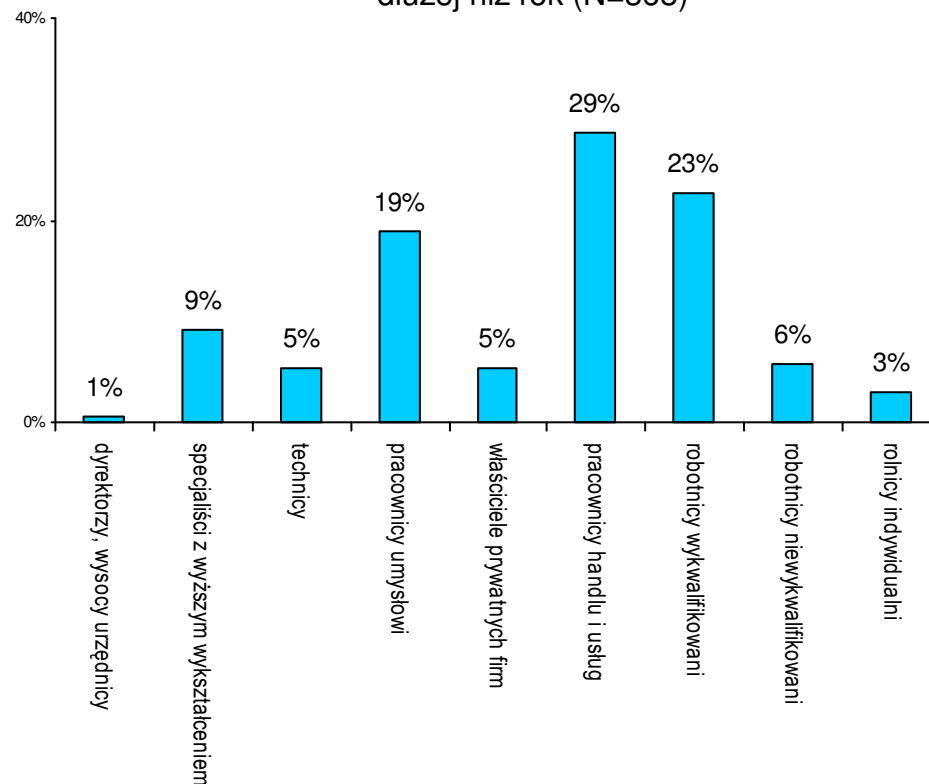
Czy pracowała Pani dłużej niż rok?

Podstawa: matki dzieci w wieku 12-48 (N=504)



Status zawodowy

Podstawa: matki, które obecnie pracują lub pracowały dłużej niż rok (N=368)

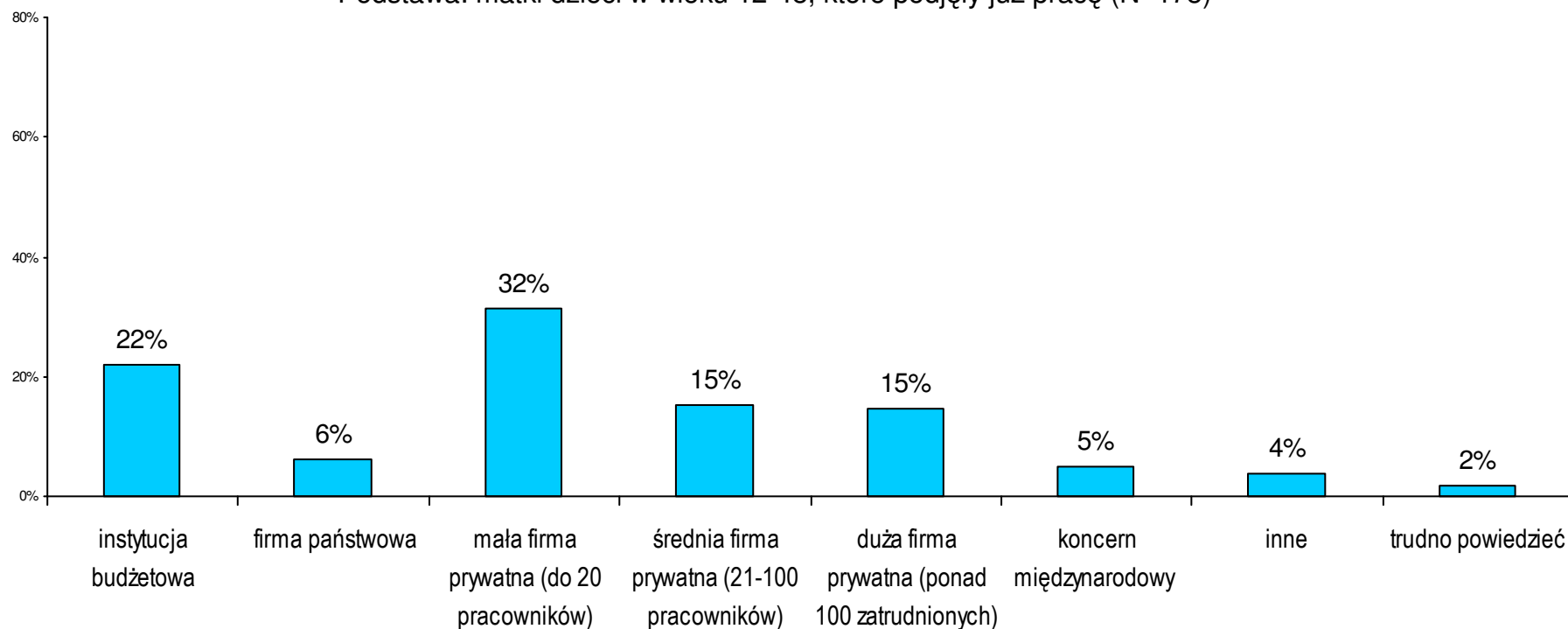


1. Obecna sytuacja zawodowa matek – typ pracodawcy

- Głównym pracodawcą kobiet z małymi dziećmi są małe prywatne firmy zatrudniające do 20 pracowników oraz instytucje i firmy państwowe.

W jakiego rodzaju firmie / przedsiębiorstwie P pracuje ?

Podstawa: matki dzieci w wieku 12-48, które podjęły już pracę (N=178)

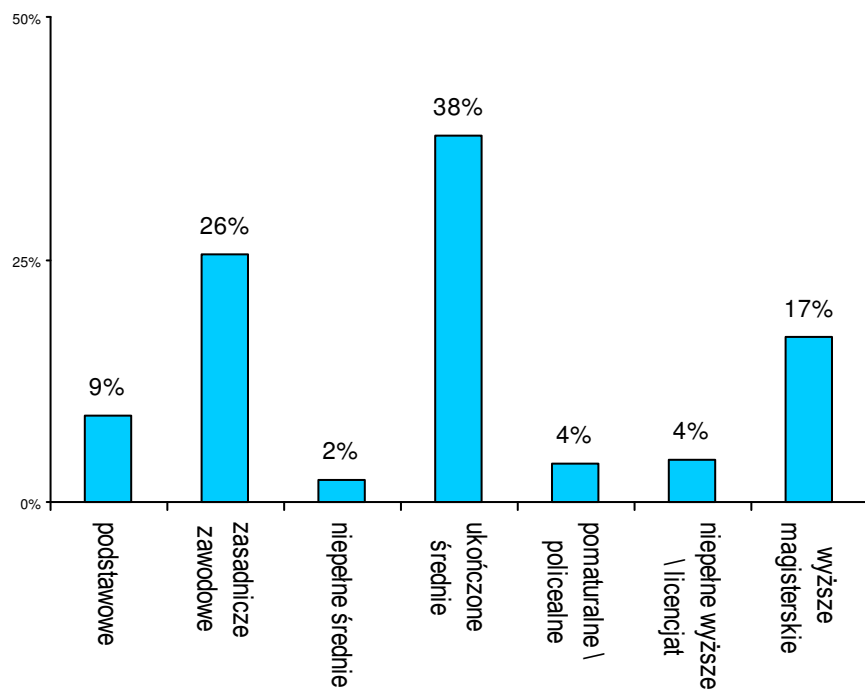


1. Sytuacja matek – wykształcenie i miejsce zamieszkania

- Kobiety najczęściej mają wykształcenie średnie, choć wyższym magisterskim legitymuje się blisko 17% matek.
- Ponad 45% wszystkich dzieci w Polsce rodzi się na wsiach, w miastach powyżej 100 tys mieszkańców, które oferują najwięcej miejsc pracy rodzi się 24% dzieci.

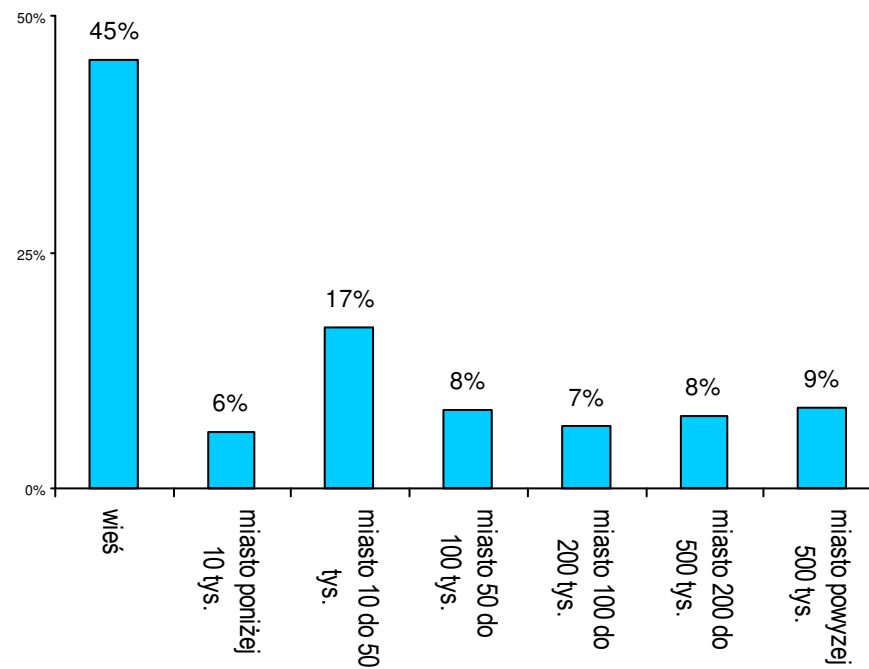
Wykształcenie ukończone

Podstawa: matki dzieci w wieku 12-48 (N=504)



Wielkość miejscowości zamieszkania

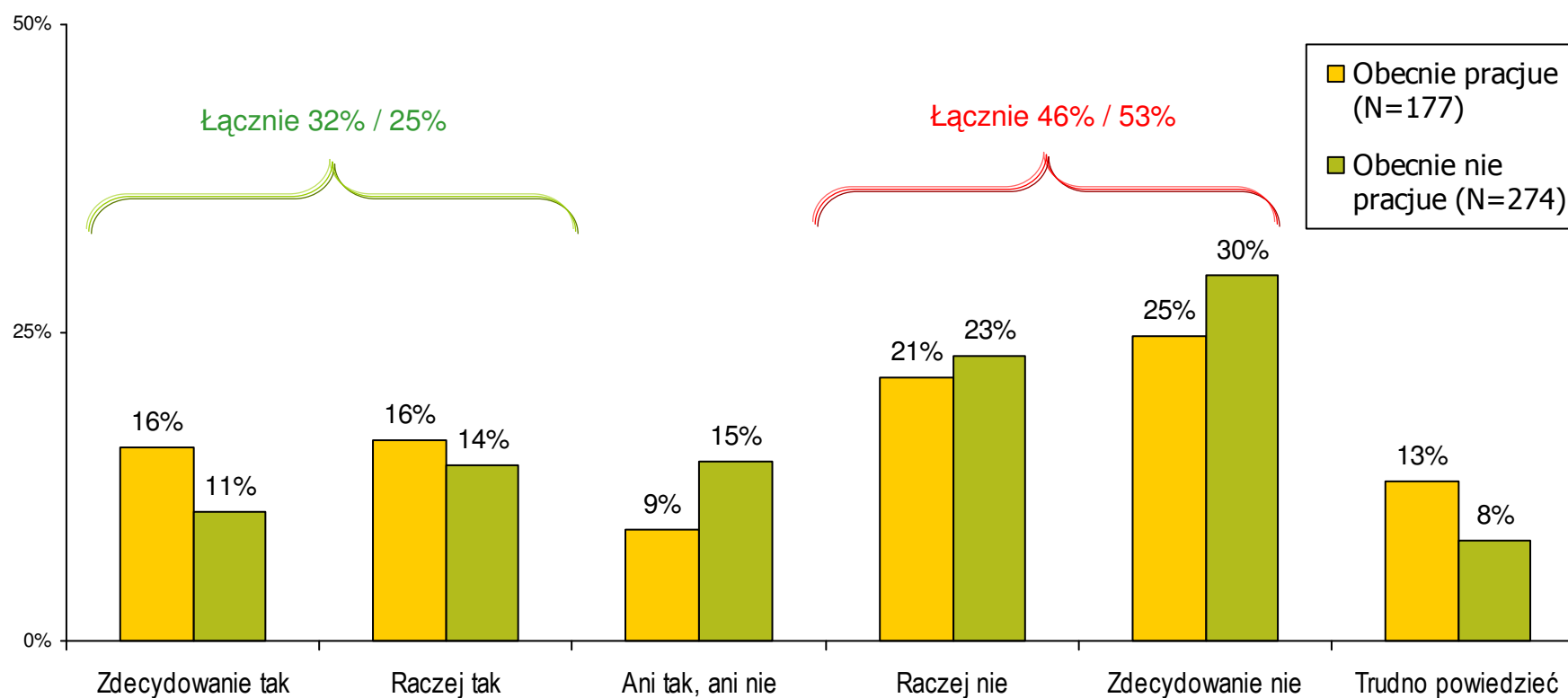
Podstawa: matki dzieci w wieku 12-48 (N=504)



2. Planowanie kolejnego dziecka

- Kolejne dziecko planuje połowa kobiet mających jedno dziecko i tylko 10% mających już dwójkę dzieci.
- Kobiety, które obecnie pracują częściej planują kolejne dzieci, następane dziecko chce mieć 32% pracujących kobiet i 25% niepracujących.

Czy planuje / rozważa Pani urodzenie następnego dziecka?

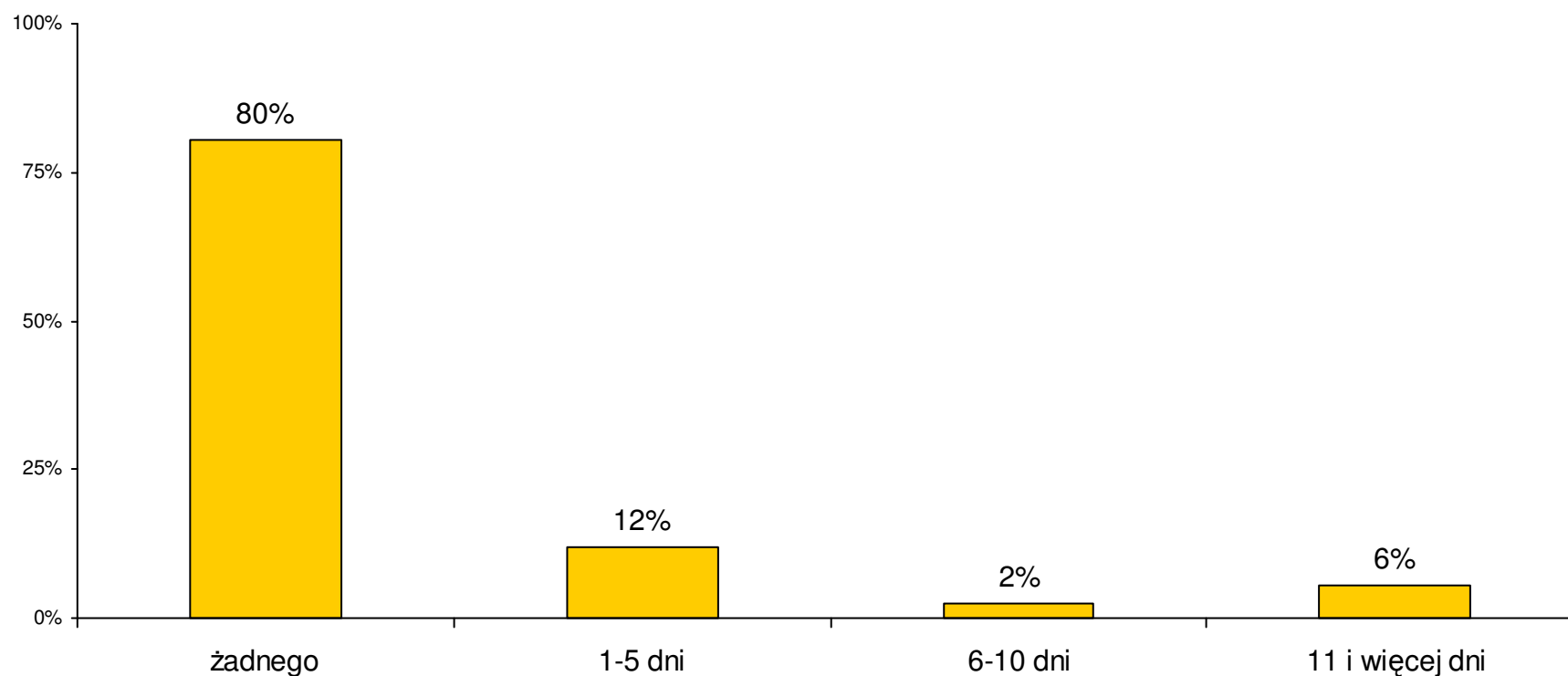


2. Fakty na temat pracy matek – zwolnienia

- 1/5 matek brała w ciągu ostatnich 3 miesięcy zwolnienie lekarskie na dziecko.

Ile dni zwolnienia z powodu dziecka wzięła Pani w ciągu ostatnich trzech miesięcy?

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)



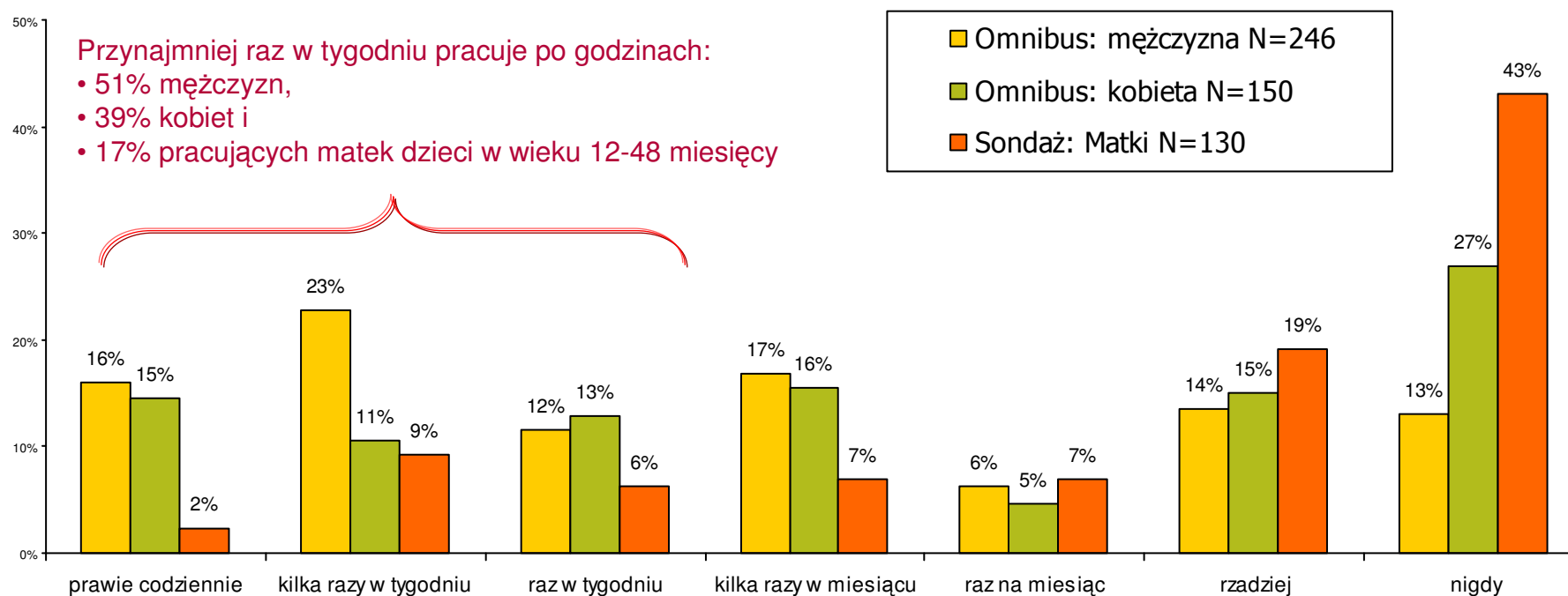
2. Fakty na temat pracy matek – praca po godzinach

- Mężczyźni częściej niż kobiety pracują po godzinach. Matki małych dzieci najrzadziej pracują po godzinach.

Jak często zdarza się P pozostawać w pracy po normalnych godzinach pracy?

Omnibus - podstawa: osoby pracujące na etacie

Sondaż Matki - podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie



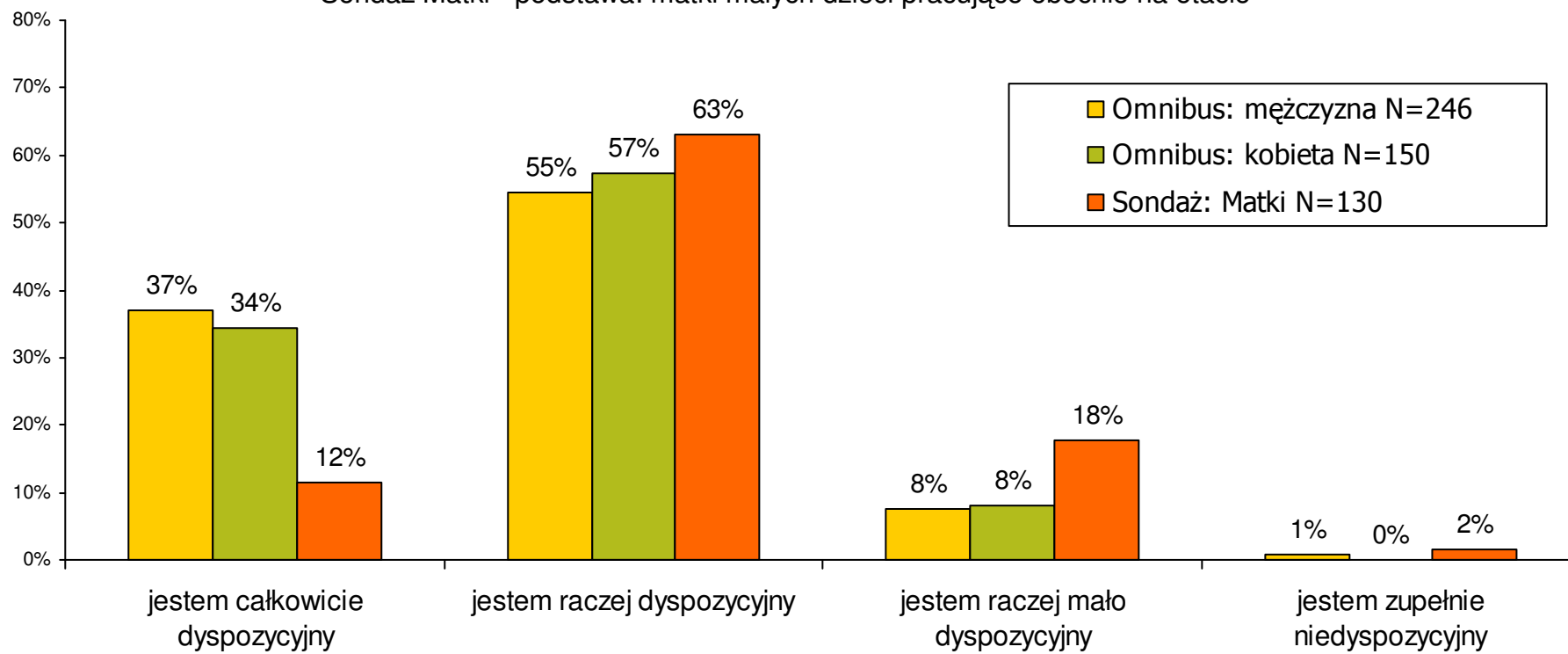
2. Fakty na temat pracy matek – dyspozycyjność

- Nie ma istotnych różnic między ogółem pracujących kobiet i mężczyzn jeśli chodzi o ocenę własnej dyspozycyjności w pracy. Na tym tle pracujące matki małych dzieci rzadziej deklarują pełną dyspozycyjność, częściej twierdząc, że są raczej dyspozycyjne.
- Całkowitą lub częściową dyspozycyjność deklaruje 92% mężczyzn i 91% ogółu kobiet oraz 75% pracujących matek małych dzieci.

Generalnie jak ocenił(a)by P swoją dyspozycyjność?

Omnibus - podstawa: osoby pracujące na etacie

Sondaż Matki - podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie

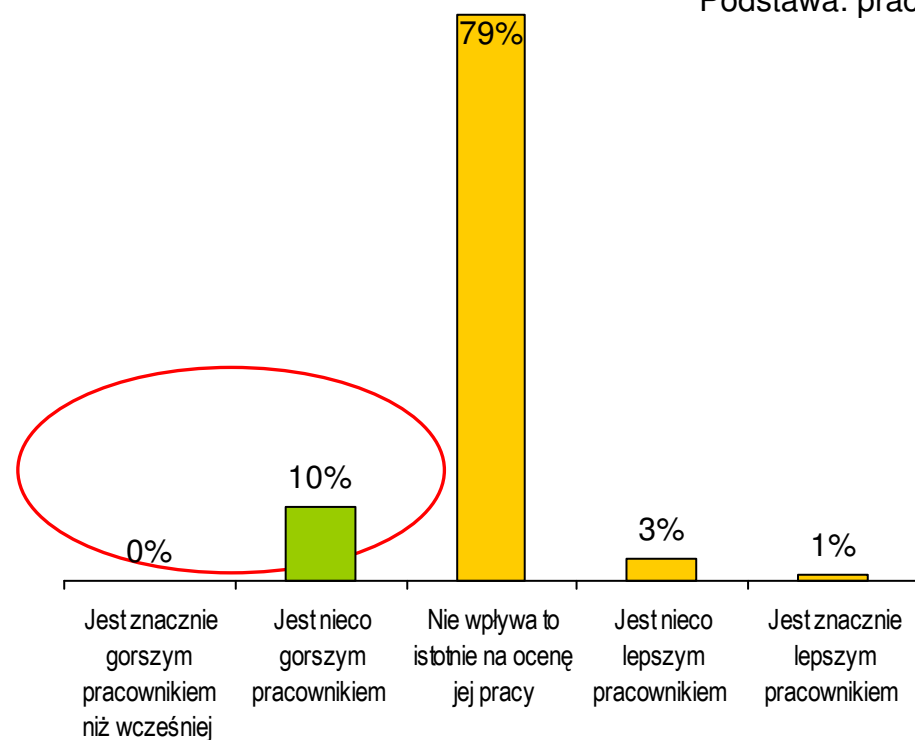


3. Opinie pracodawców na temat pracy matek

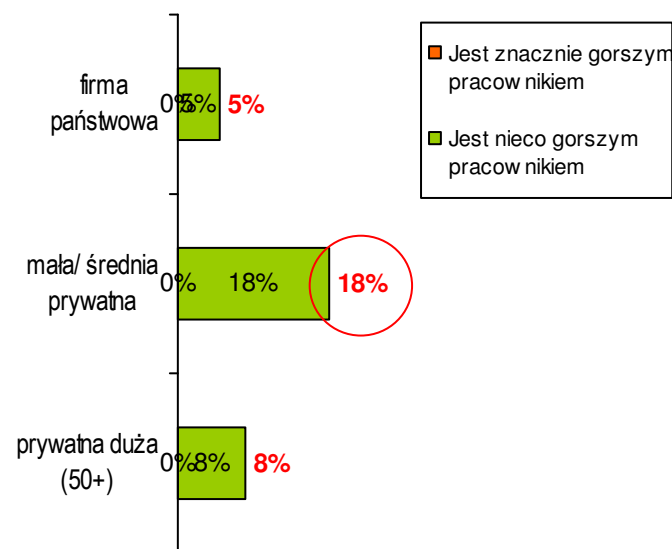
- Wychowywanie małego dziecka, zdaniem większości pracodawców, nie ma istotnego wpływu na ocenę kobiety jako pracownika.
- Jedynie w małych firmach prywatnych (do 20 pracowników) co 6 pracodawca uważał że kobiety z dziećmi są gorszymi pracownikami.

Czy, P zdaniem, kobieta, która wychowuje małe dziecko (do 5 lat), w porównaniu do okresu przed urodzeniem dziecka...

Podstawa: pracodawcy (N=302)



% odpowiedzi 'Znacznie+nieco gorszym' zależnie od typu firmy

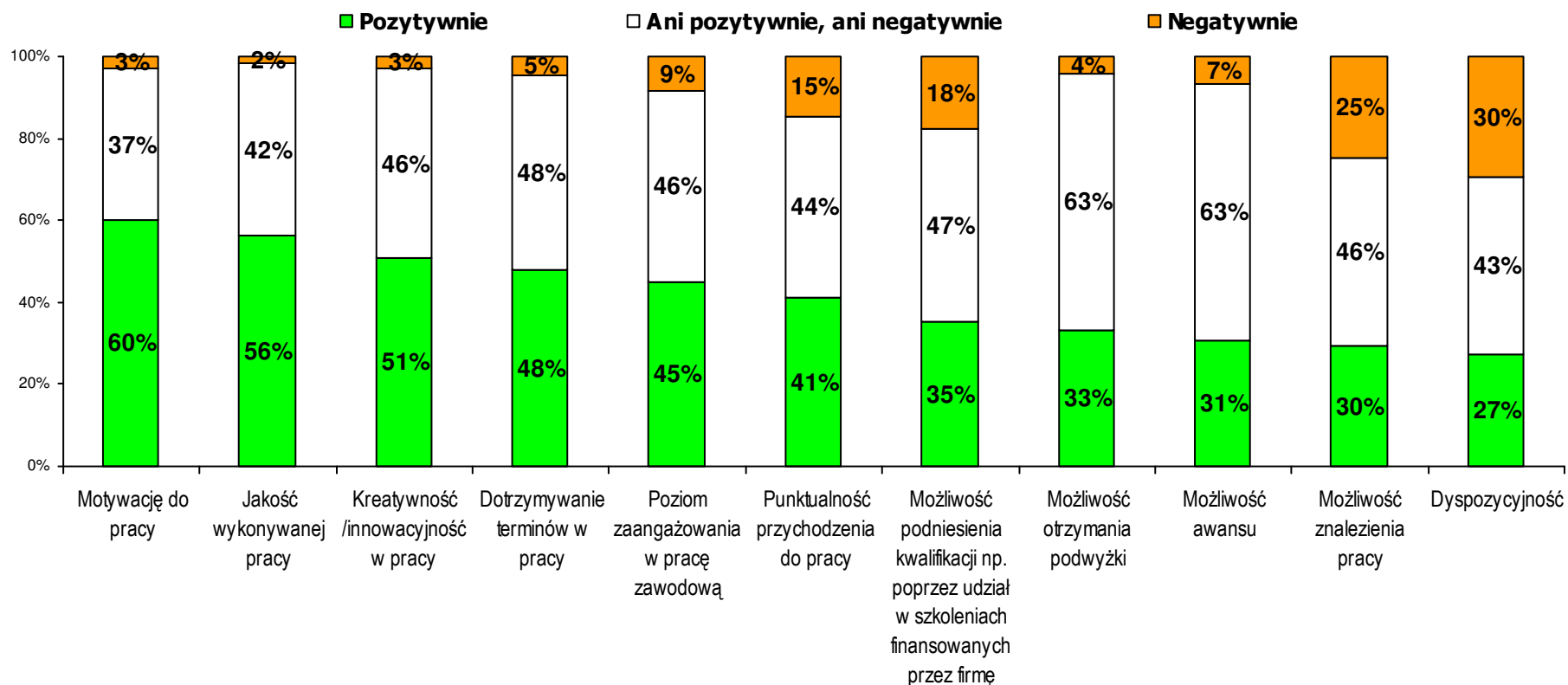


3. Opinie pracodawców na temat pracy matek

- Pracodawcy uważają, że posiadanie małego dziecka nie wpływa negatywnie na różne wymiary oceny jakości pracy kobiety.
 - Na wiele z tych wymiarów wpływ jest wyraźnie pozytywny np. na motywację, jakość pracy, kreatywność.
 - Posiadanie dziecka może jednak negatywnie wpłynąć na możliwość znalezienia pracy i na dyspozycyjność kobiet.
- O negatywnym wpływie na możliwość awansu, znalezienia pracy i podnoszenia kwalifikacji najczęściej przekonani byli właściciele małych firm prywatnych.

Na ile, fakt posiadania przez kobietę małego dziecka (do lat 5) wpływa na jej ...

Podstawa: pracodawcy (N=302)

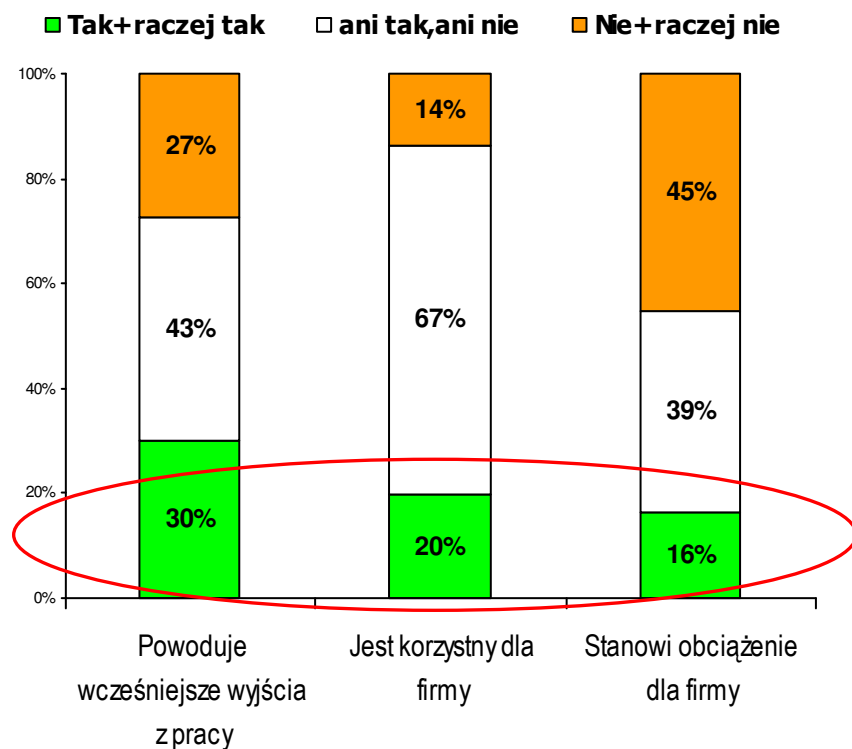


3. Opinie pracodawców na temat pracy matek

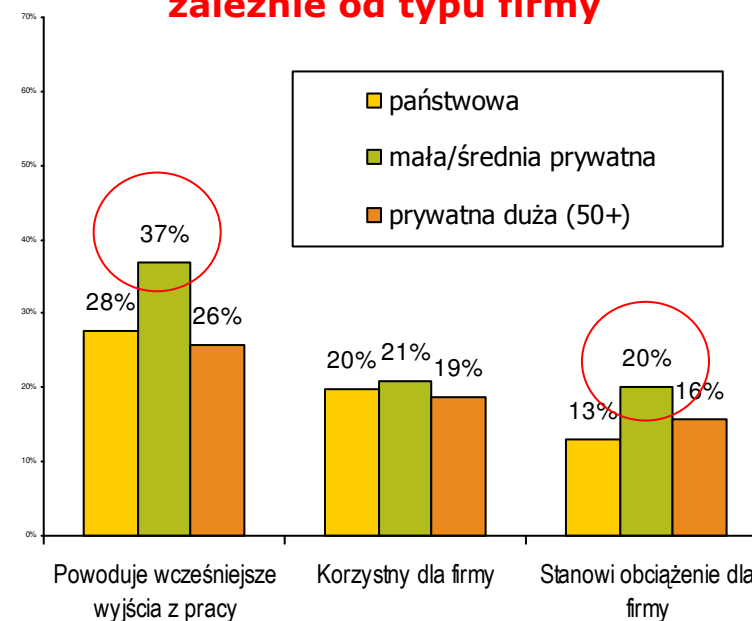
- Posiadanie przez kobietę małego dziecka zdaniem pracodawców nie ma wpływu na sytuację firmy.
- O tym, że stanowi to obciążenie dla firmy mówił co 6 pracodawca. Najczęściej tego zdania byli właściciele małych firm prywatnych (mówił tak co 5), najrzadziej dyrektorzy firm państwowych.
- Właściciele małych firm prywatnych najczęściej też uważali, że posiadanie małego dziecka powoduje wcześniejsze wyjścia z pracy.

Na ile, fakt posiadania przez kobietę małego dziecka (do lat 5) jest korzystny dla firmy...

Podstawa: pracodawcy (N=302)



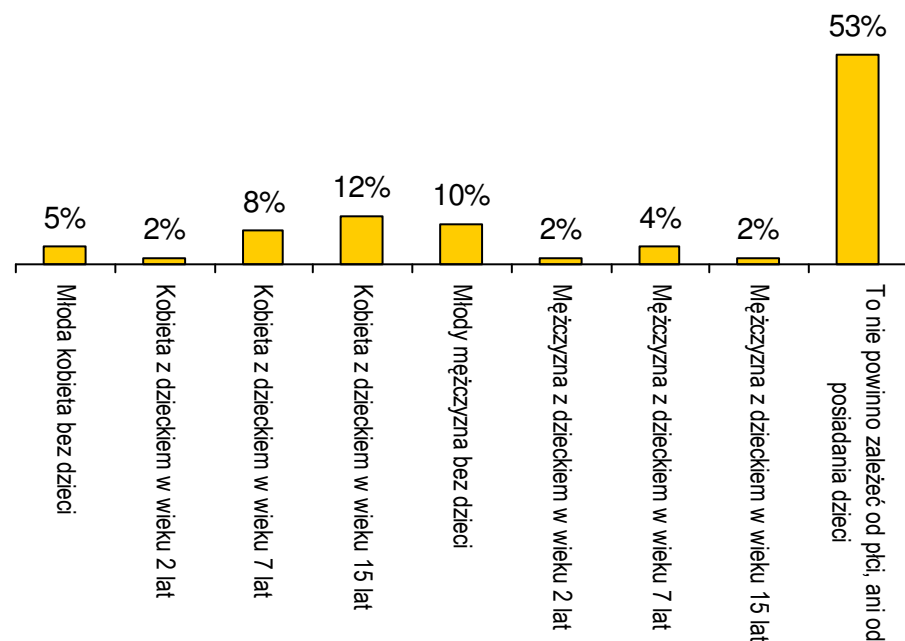
% odpowiedzi 'Tak' zależnie od typu firmy



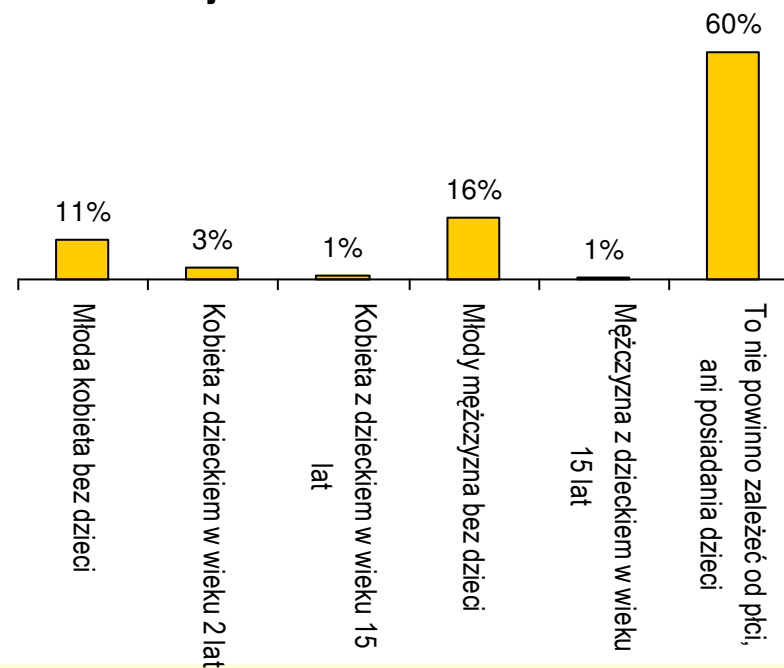
3. Preferencje w zatrudnianiu i zwalnianiu

- Najatrakcyjniejszymi osobami do zatrudnienia są kobiety z dziećmi mającym ponad 15 lat i młodzi mężczyźni bez dzieci. Małe firmy prywatne najczęściej preferują bezdzietnych mężczyzn.
- Osobami, które część pracodawców bierze w pierwszej kolejności pod uwagę przy zwalnieniach są młodzi mężczyźni kobiety bez dzieci.

Kto ze wskazanych na karcie pracowników powinien zostać w pierwszej kolejności przyjęty do pracy, jeśli wszystkie z tych osób miałyby podobne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe?



Kto ze wskazanych na karcie pracowników powinien zostać w pierwszej kolejności wyznaczony do zwolnień grupowych, jeśli by takie musiały mieć miejsce w P firmie, jeśli wszystkie z tych osób miałyby podobne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe?

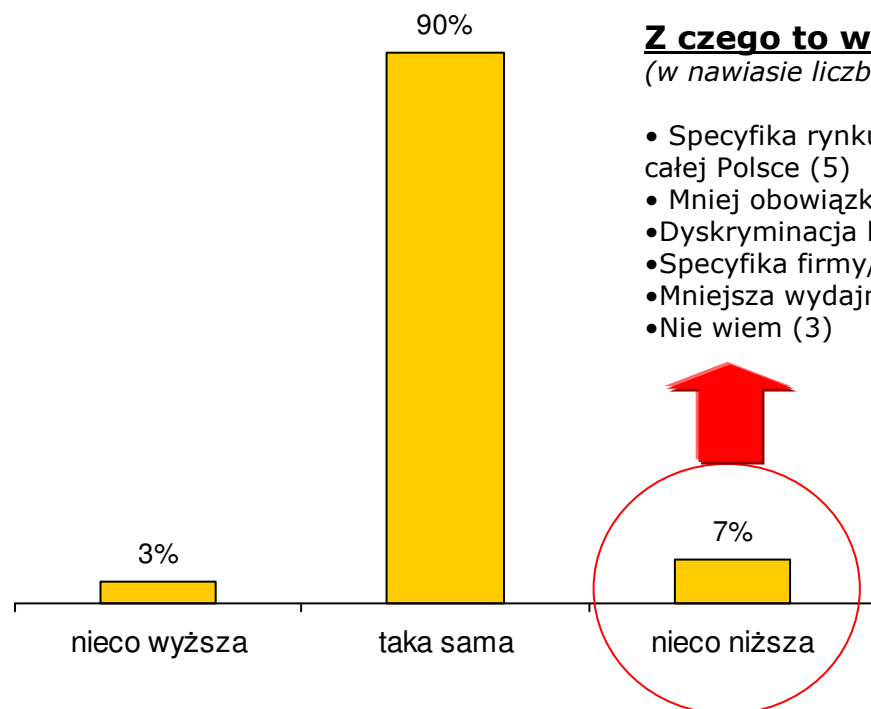


4. Wysokość zarobków kobiet w porównaniu z mężczyznami –badana firma

- Szefowie deklarują, że kobiety w ich firmach zarabiają tyle samo co mężczyźni. W 7% firm kobiety zarabiają 'nieco mniej', najczęściej w firmach produkcyjnych oraz tam gdzie kobiety stanowią mniej niż 20% załogi.
- Zdaniem szefów firm, w których występują różnice w zarobkach, są one spowodowane tradycją i specyfiką rynku pracy.

Jaka w Pana / Pani firmie jest wysokość zarobków kobiet w porównaniu do zarobków mężczyzn na podobnych stanowiskach i o podobnym stażu pracy?

Podstawa: pracodawcy (N=302)

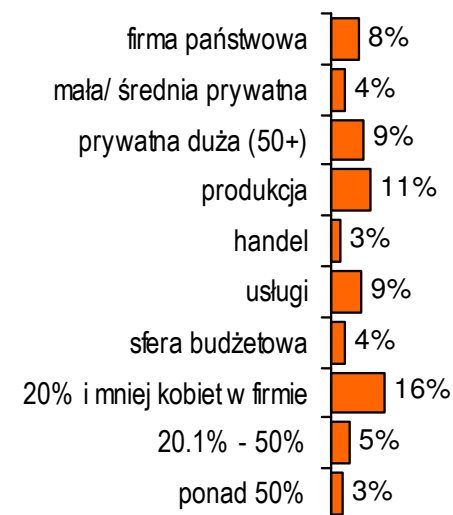


Z czego to wynika?

(w nawiasie liczba odpowiedzi)

- Specyfika rynku pracy, tak jest w całej Polsce (5)
- Mniej obowiązków (3)
- Dyskryminacja kobiet (3)
- Specyfika firmy/ branży (2)
- Mniejsza wydajność/jakość pracy (2)
- Nie wiem (3)

% odpowiedzi 'nieco niższa' zależnie od typu firmy

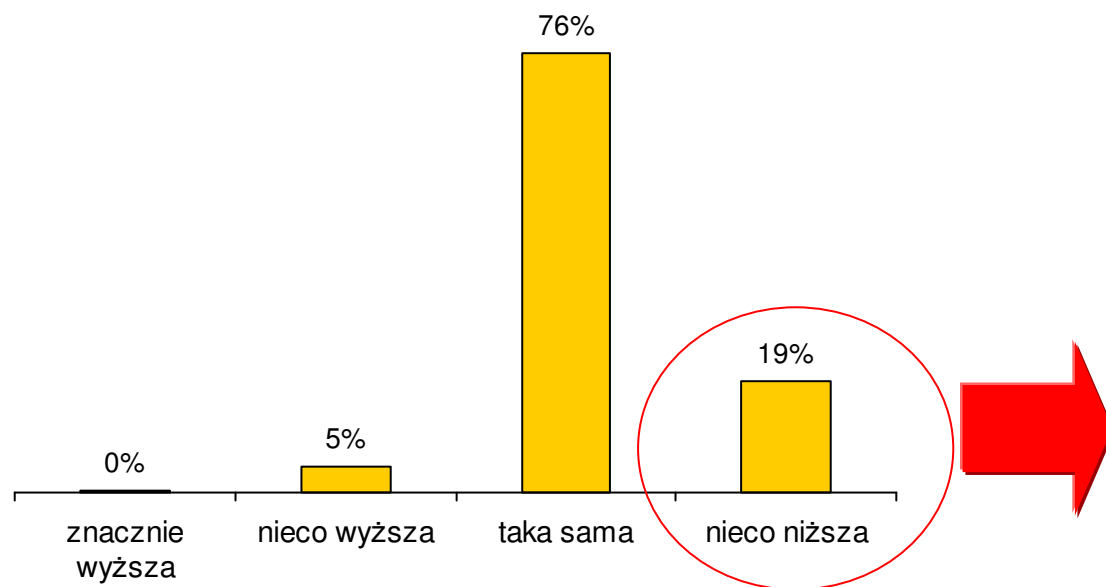


4. Wysokość zarobków kobiet w porównaniu z mężczyznami – inne firmy

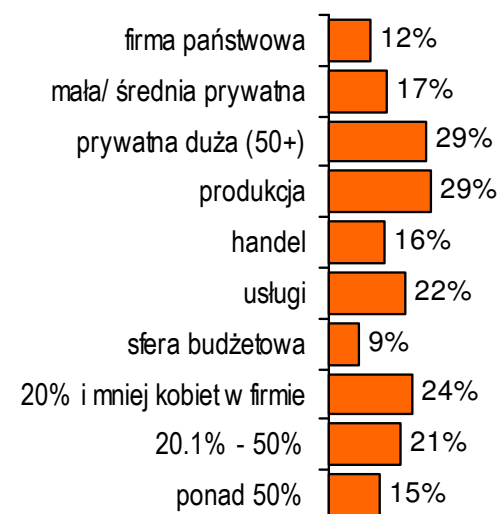
- Wśród pracodawców panuje dość częste przekonanie że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni w innych firmach o podobnym profilu. Takie postrzeganie sytuacji na rynku pozwala znaleźć, wygodne uzasadnienie faktu, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni w firmie respondenta poprzez odwołanie się do zewnętrznej normy.

**A jak wygląda to wg Pana / Pani w innych firmach o podobnym profilu?
Jaka w innych firmach jest wysokość zarobków kobiet w porównaniu do zarobków
mężczyzn na podobnych stanowiskach i o podobnym stażu pracy?**

Podstawa: pracodawcy (N=302)



**% odpowiedzi
'nieco niższa'
zależnie od typu firmy**



5. Wpływ płci i faktu posiadania dzieci na postrzeganie potencjalnych pracowników - eksperyment

- Każdemu z pracodawców prezentowaliśmy jeden z czterech różnych opisów potencjalnego pracownika. Opisy różniły się płcią osoby oraz faktem posiadania dzieci (w domyśle małych bo wszystkie osoby miały po 32 lata).



Pracownik A

Anna ma 32 lata i średnie wykształcenie ekonomiczne. Przez ostatnie pięć lat pracowała na podobnym stanowisku, ale w zupełnie innym typie firmy. Nie ma doświadczenia w działalności firmy takiej jak Pańska / Pani, ale deklaruje gotowość nauki i otwartość na nowe doświadczenia. Z poprzedniej pracy była zadowolona, ale ze względu na zmianę miejsca zamieszkania musi szukać innej firmy. Od ostatniego pracodawcy ma bardzo dobre referencje.
Anna nie ma męża, ani dzieci.



Pracownik B

Michał ma 32 lata i średnie wykształcenie ekonomiczne. Przez ostatnie pięć lat pracował na podobnym stanowisku, ale w zupełnie innym typie firmy. Nie ma doświadczenia w działalności firmy takiej jak Pańska / Pani, ale deklaruje gotowość nauki i otwartość na nowe doświadczenia. Z poprzedniej pracy był zadowolony, ale ze względu na zmianę miejsca zamieszkania musi szukać innej firmy. Od ostatniego pracodawcy ma bardzo dobre referencje.
Michał nie ma żony, ani dzieci.



Pracownik C

Anna ma 32 lata i średnie wykształcenie ekonomiczne. Przez ostatnie pięć lat pracowała na podobnym stanowisku, ale w zupełnie innym typie firmy. Nie ma doświadczenia w działalności firmy takiej jak Pańska / Pani, ale deklaruje gotowość nauki i otwartość na nowe doświadczenia. Z poprzedniej pracy była zadowolona, ale ze względu na zmianę miejsca zamieszkania musi szukać innej firmy. Od ostatniego pracodawcy ma bardzo dobre referencje.
Anna ma męża i dwoje dzieci.



Pracownik D

Michał ma 32 lata i średnie wykształcenie ekonomiczne. Przez ostatnie pięć lat pracował na podobnym stanowisku, ale w zupełnie innym typie firmy. Nie ma doświadczenia w działalności firmy takiej jak Pańska / Pani, ale deklaruje gotowość nauki i otwartość na nowe doświadczenia. Z poprzedniej pracy był zadowolony, ale ze względu na zmianę miejsca zamieszkania musi szukać innej firmy. Od ostatniego pracodawcy ma bardzo dobre referencje.
Michał ma żonę i dwoje dzieci.

5. Wpływ płci i faktu posiadania dzieci na postrzeganie potencjalnych pracowników – propozycje płacy

- Wyraźnie najniższą ofertę płacową otrzymała kobieta z dziećmi. Było to o 41 zł mniej od średniej oferowanej pensji.
- Najwyższą kwotę zaproponowano mężczyźnie bez dzieci (25 zł ponad średnią), a następnie kobiecie bez dzieci (13 zł ponad średnią). Mężczyzna z dziećmi otrzymał kwotę zbliżoną do średniej.
- Obie osoby z dziećmi uzyskały niższe propozycje pensji niż osoby bez dzieci.

Jakiej wysokości wynagrodzenie (brutto) zaproponował(a)by Pan / Pani tej osobie?



Pracownik A

1 531 zł

W stosunku do średniej:

+ 13,5 zł

(+ 0.9%)

Std dev: 499

W stosunku do średniej w danej firmie niższą płacę otrzymało: 51%



Pracownik B

1 543 zł

W stosunku do średniej:

+ 25.5 zł

(+1.7%)

Std dev: 659

W stosunku do średniej w danej firmie niższą płacę otrzymało: 45%



Pracownik C

1 476 zł

W stosunku do średniej:

- 41.5 zł

(- 2.7%)

Std dev: 422

W stosunku do średniej w danej firmie niższą płacę otrzymało: 60%



Pracownik D

1 520 zł

W stosunku do średniej:

+2.5 zł

(+ 0.1%)

Std dev: 569

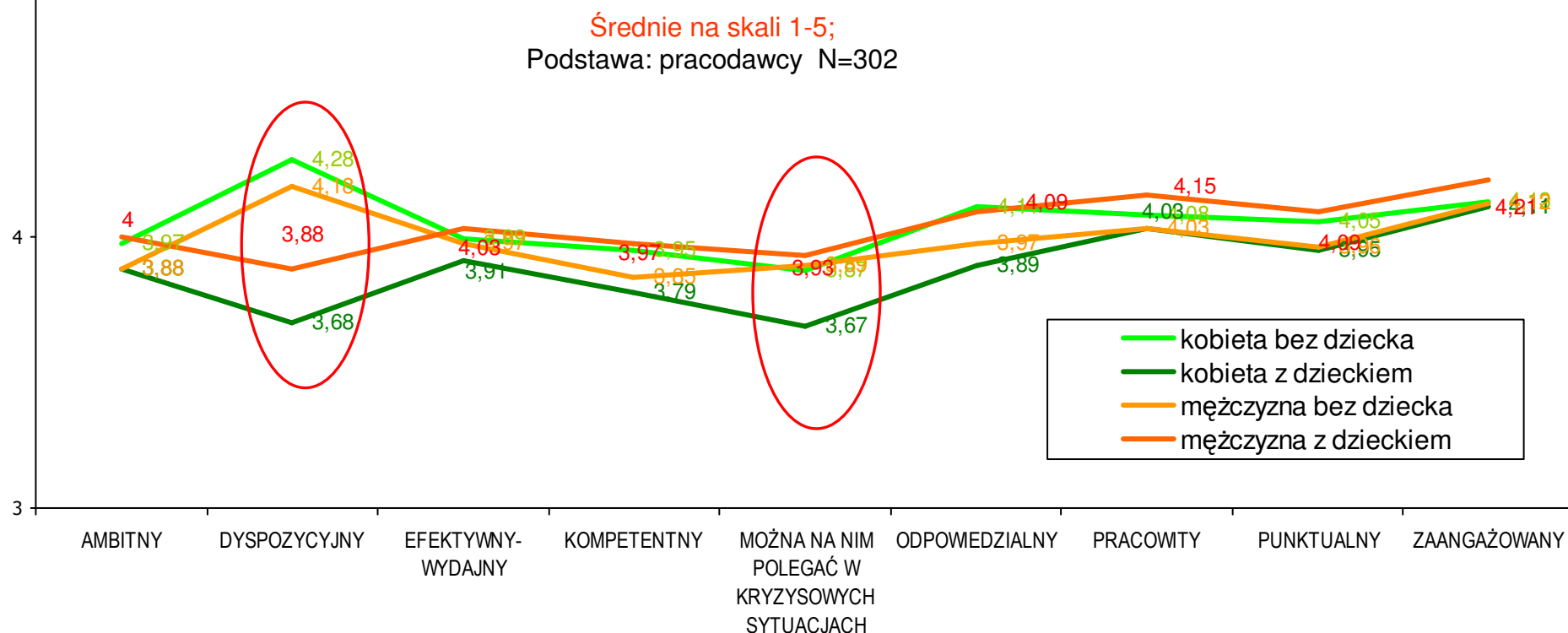
W stosunku do średniej w danej firmie niższą płacę otrzymało: 56%

Średnia ogółem (N=293): 1 517 zł; Firma państwowa: 1 482 zł; Mała prywatna: 1 468 zł; Duża prywatna: 1 600 zł

5. Wpływ płci i faktu posiadania dzieci na postrzeganie potencjalnych pracowników

- Różnice w postrzeganiu pracowników dotyczyły wymiarów: dyspozycyjności i poleganiu na osobie w sytuacjach kryzysowych.
- Pracodawcy uznali, że na kobiecie z dzieckiem najmniej można polegać w sytuacjach kryzysowych i jest ona najmniej dyspozycyjna.
- Za najbardziej dyspozycyjnych uznano osoby bez dzieci - kobietę oraz mężczyznę.

Proszę wyobrazić sobie, że poszukuje Pan / Pani pracownika na stanowisko średniego szczebla w administracji i księgowości. Przeczytam teraz opis takiej osoby i poproszę o jej ocenę na kilku wymiarach. Zdajemy sobie oczywiście sprawę, że taka ocena będzie bardzo uproszczona i w realnej sytuacji musiał(a)by P wiedzieć o pracowniku więcej. Chodzi nam jednak tylko o P wrażenia, na podstawie przytoczonego opisu. Teraz przeczytam kilka wymiarów, na których oceni P opisanego pracownika. Dla każdego z wymiarów proszę używać skali od 5 = zdecydowanie posiada tę cechę, do 1 = zupełnie nie posiada tej cechy.

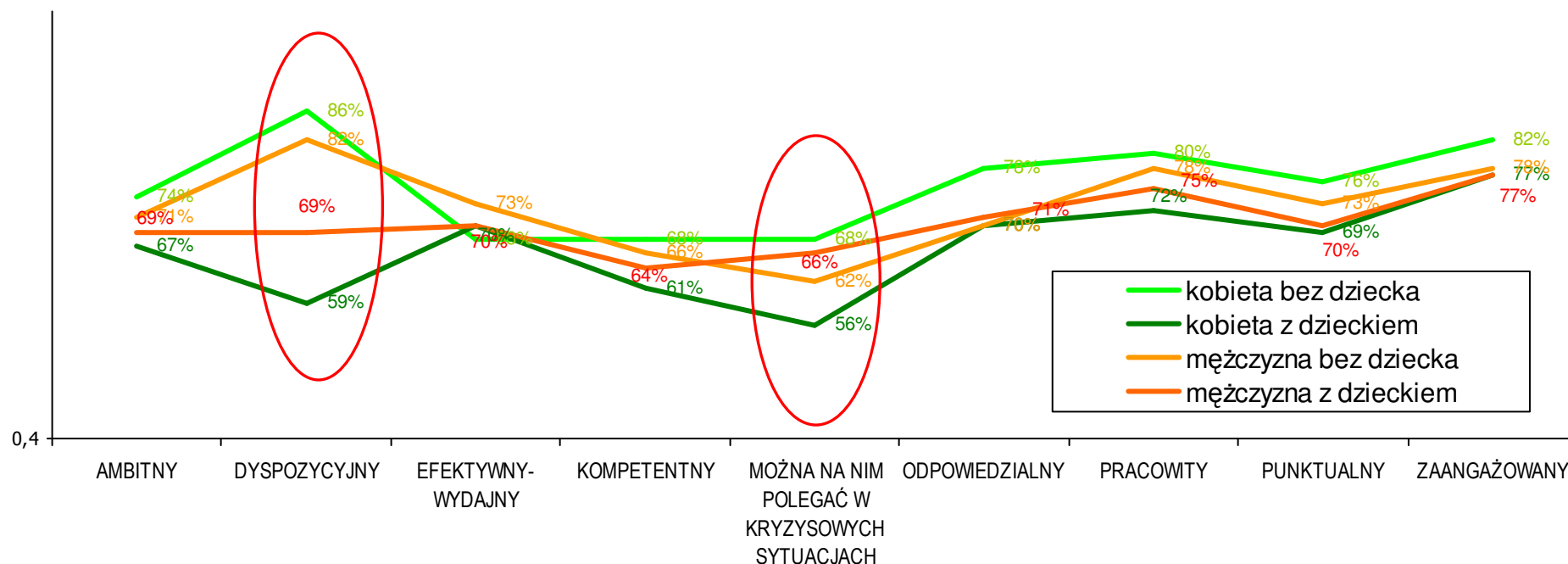


5. Wpływ płci i faktu posiadania dzieci na postrzeganie potencjalnych pracowników

- Pracodawcy uznali, że na kobiecie z dzieckiem najmniej można polegać w sytuacjach kryzysowych i jest ona najmniej dyspozycyjna.
- Za najbardziej dyspozycyjnych uznano osoby bez dzieci - kobietę oraz mężczyznę.

Proszę wyobrazić sobie, że poszukuje Pan / Pani pracownika na stanowisko średniego szczebla w administracji i księgowości. Przeczytam teraz opis takiej osoby i poproszę o jej ocenę na kilku wymiarach. Zdajemy sobie oczywiście sprawę, że taka ocena będzie bardzo uproszczona i w realnej sytuacji musiał(a)by P wiedzieć o pracowniku więcej. Chodzi nam jednak tylko o P wrażenia, na podstawie przytoczonego opisu. Teraz przeczytam kilka wymiarów, na których oceni P opisanego pracownika. Dla każdego z wymiarów proszę używać skali od 5 = zdecydowanie posiada tę cechę, do 1 = zupełnie nie posiada tej cechy.

% ODPOWIEDZI 4+5 (TOP 2 BOX);
Podstawa: pracodawcy N=302

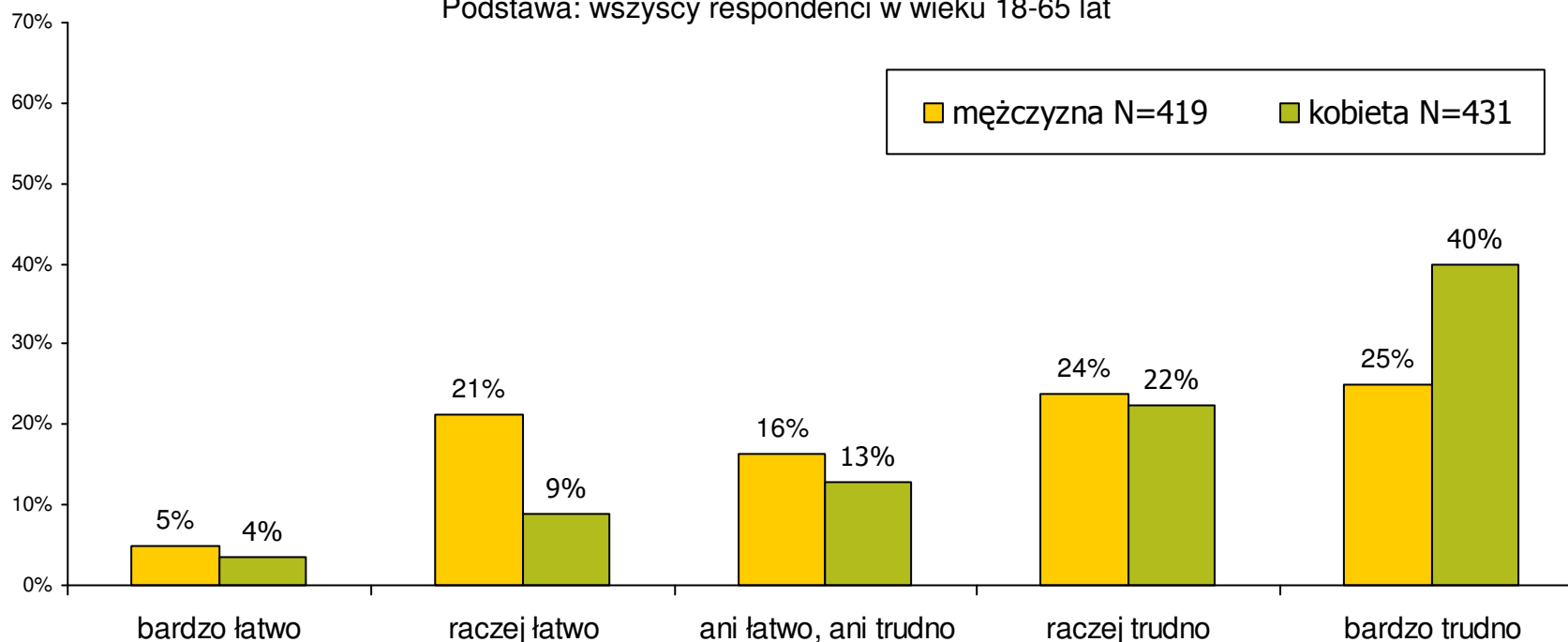


6. Porównanie postaw kobiet i mężczyzn - ocena szans na znalezienie pracy

- Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni uważają, że obecnie trudno byłoby im znaleźć satysfakcjonującą pracę. Szczególnie źle postrzegają swoje szanse kobiety które ukończyły 45 lat i mężczyźni w wieku ponad 55 lat (w grupach tych ponad 50% twierdzi, że było by to bardzo trudne).

Czy jeśli byłby P zmuszony obecnie szukać pracy, to na ile trudno było by P znaleźć pracę, którą mógłby P zaakceptować?

Podstawa: wszyscy respondenci w wieku 18-65 lat



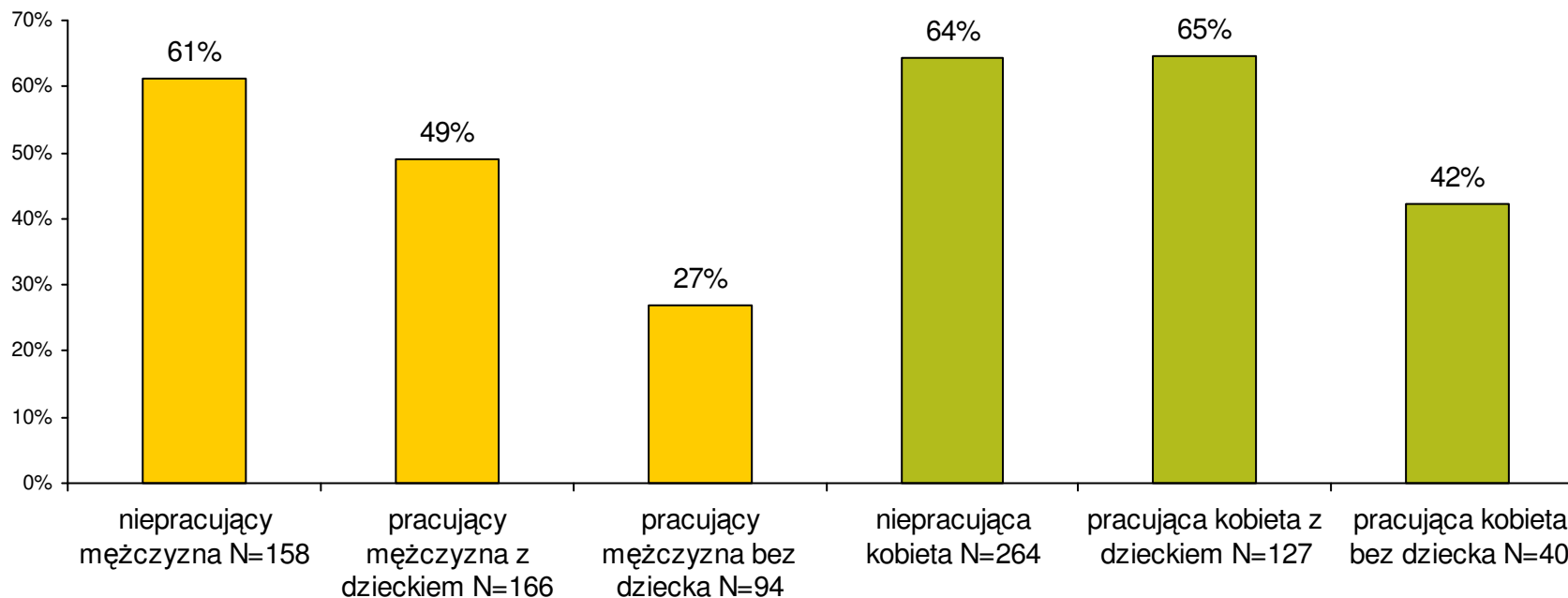
6. Porównanie postaw kobiet i mężczyzn - ocena szans na znalezienie pracy

- Na ocenę swoich szans na rynku pracy ma również wpływ wiek (młodzi są większymi optymistami) oraz posiadanie dzieci. Osoby młode i bez dzieci oceniają, że łatwiej byłoby im znaleźć pracę.
- Najgorzej swoje szanse na znalezienie dobrej pracy oceniają pracujące kobiety z dziećmi, kobiety które nie pracują obecnie oraz niepracujący mężczyźni. W najlepszej sytuacji są pracujący mężczyźni bez dziecka.

Czy jeśli byłby P zmuszony obecnie szukać pracy, to na ile trudno było by P znaleźć pracę, którą mógłby P zaakceptować?

SUMA ODPOWIEDZI: RACZEJ + BARDZO TRUDNO

Podstawa: wszyscy respondenci w wieku 18-65 lat



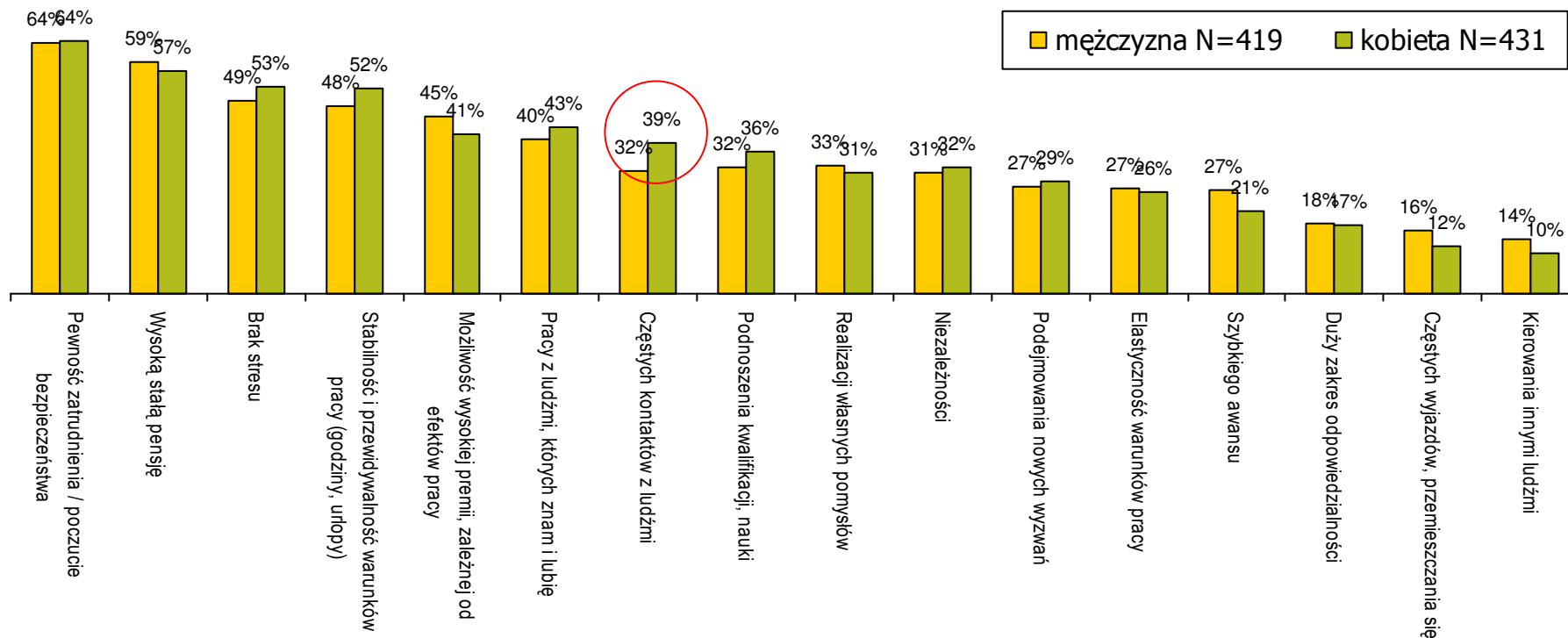
6. Porównanie postaw kobiet i mężczyzn - oczekiwania związane z pracą zawodową

- Zarówno kobiety jak i mężczyźni za najbardziej pożądane w pracy zawodowej uznali bezpieczeństwo i pewność zatrudnienia, wysoką pensję oraz brak stresu.
- Jedyną istotną różnicą między płaciami dotyczyła tego, że dla kobiet bardziej pożądane jest by praca pozwalała na częste kontakty z ludźmi.
- Dla kobiet mających dzieci w porównaniu do kobiet bez dzieci bardziej ważne są częste kontakty z ludźmi i brak stresu w pracy.

Na ile ważne jest aby P praca zawodowa dawała możliwość ...

SUMA ODPOWIEDZI: DECYDUJĄCE + BARDZO WAŻNE

Podstawa: wszyscy respondenci w wieku 18-65 lat

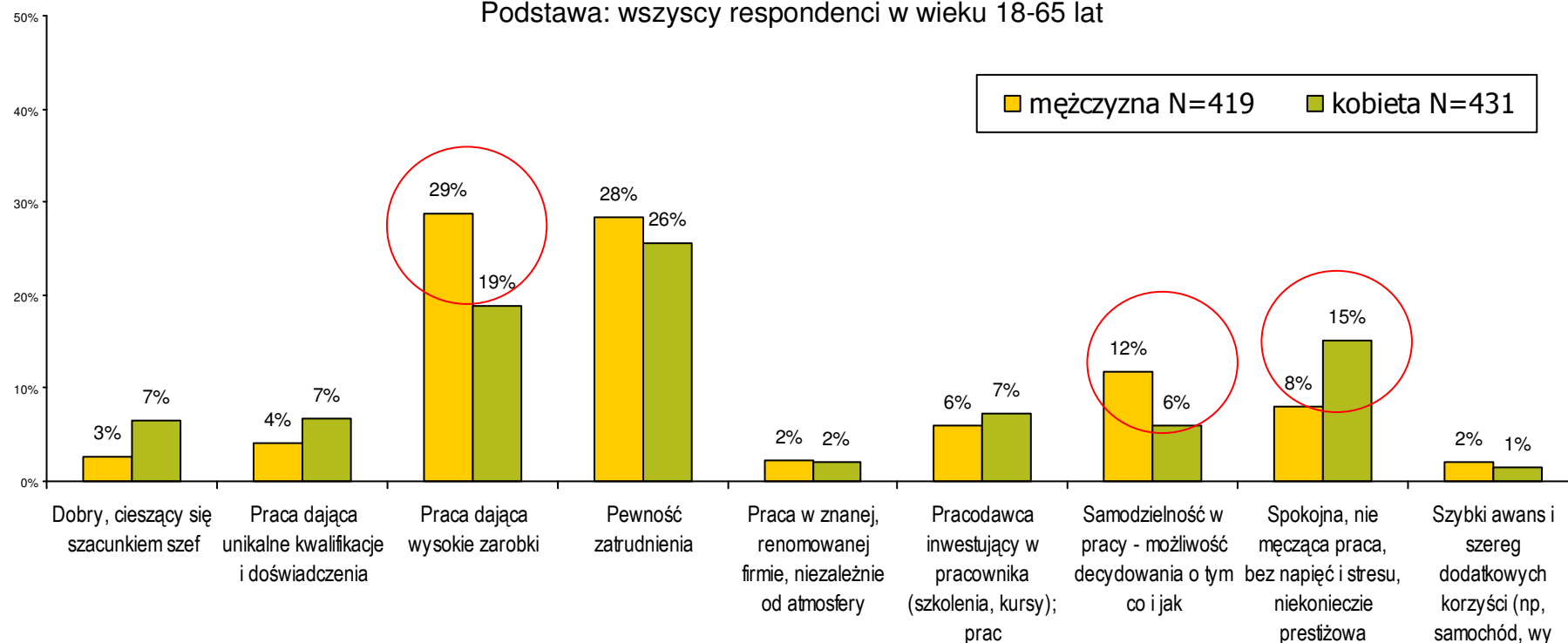


6. Porównanie postaw kobiet i mężczyzn – praca idealna

- Dla mężczyzn praca idealna częściej oznaczała wysokie zarobki i samodzielność, dla kobiet – pracę spokojną bez napięć i stresu.
- Mężczyźni mający dzieci większą uwagę zwracają na pewność zatrudnienia (35%), kobiety z dziećmi na brak stresów (17%).

Co P bierze pod uwagę mówiąc, że ktoś ma dobrą pracę. Proszę wskazać jeden najważniejszy element

Podstawa: wszyscy respondenci w wieku 18-65 lat

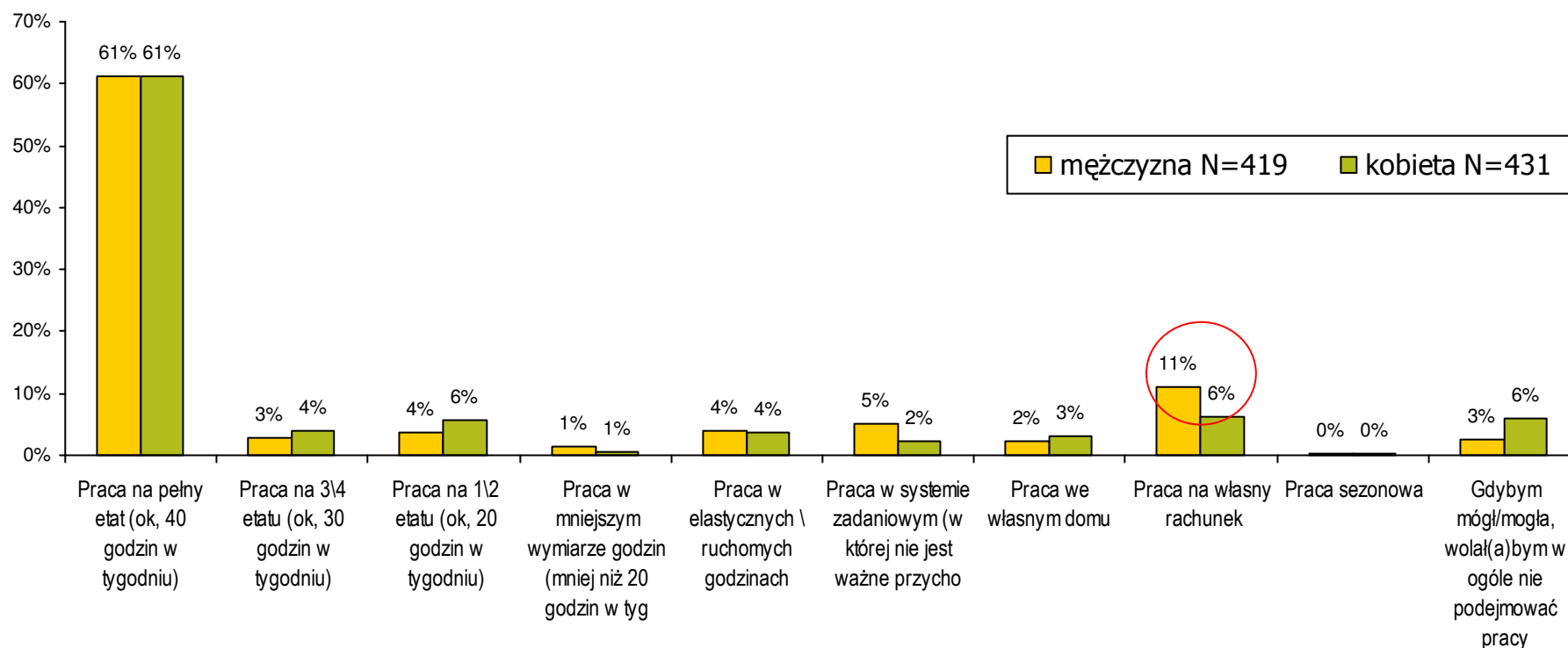


6. Porównanie postaw kobiet i mężczyzn – pożądany wymiar zatrudnienia

- Kobiety jak i mężczyźni mają takie same oczekiwania dotyczące wymiaru pracy zawodowej, najchętniej pracowałyby na pełny etat w wymiarze 40 godzin w tygodniu.
- Mężczyznom nieco bardziej odpowiadałaby praca „na własny rachunek”.

Która z możliwości pracy zawodowej by P najbardziej odpowiadała, gdyby miała P możliwość swobodnego wyboru rodzaju pracy?

Podstawa: wszyscy respondenci w wieku 18-65 lat

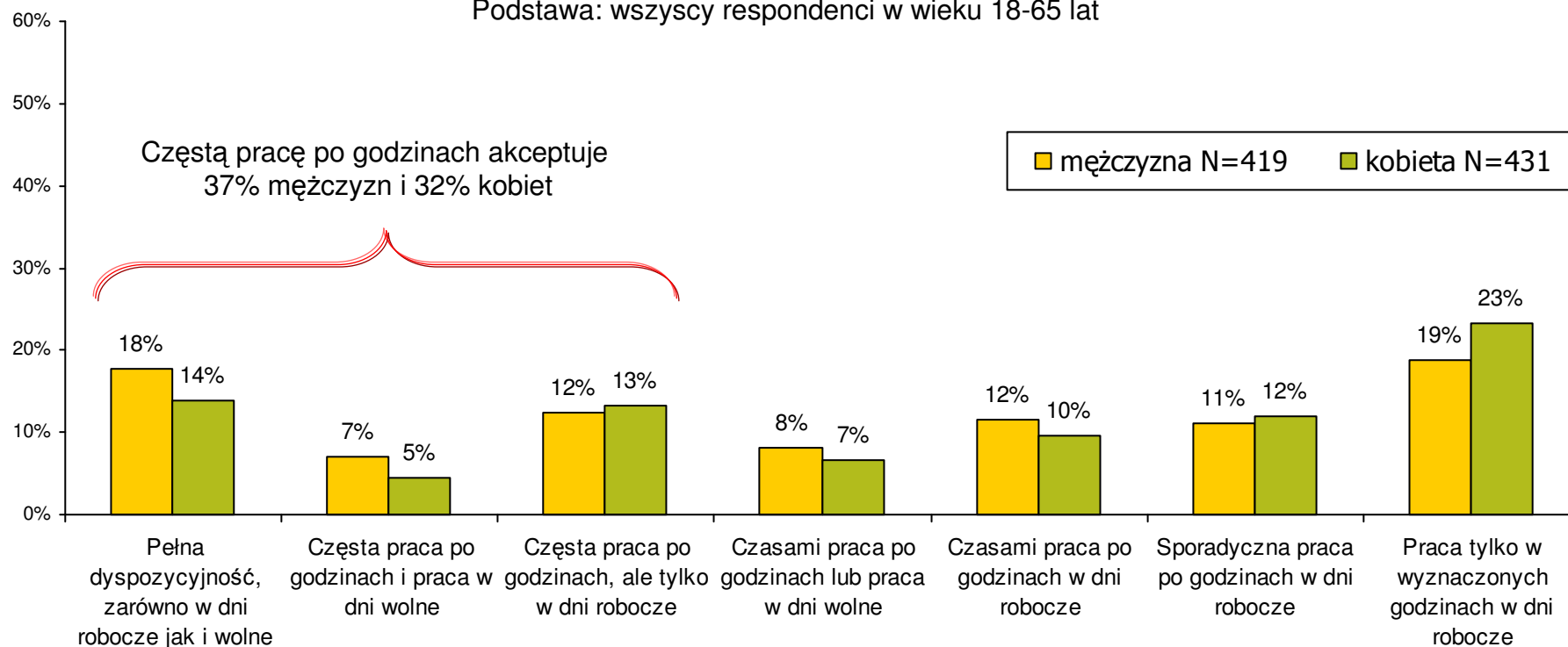


6. Porównanie postaw kobiet i mężczyzn – akceptowany poziom dyspozycyjności

- Mężczyźni nieco częściej niż kobiety akceptowali dwie skrajne sytuacje (pełna dyspozycyjność i częsta praca w dni wolne) jednak różnice między płciami są niewielkie.

Którą z możliwości ponadnormatywnego wymiaru pracy byłby P w stanie jeszcze zaakceptować, jeśli otrzymałby P bardzo dobrą ofertę pracy?

Podstawa: wszyscy respondenci w wieku 18-65 lat

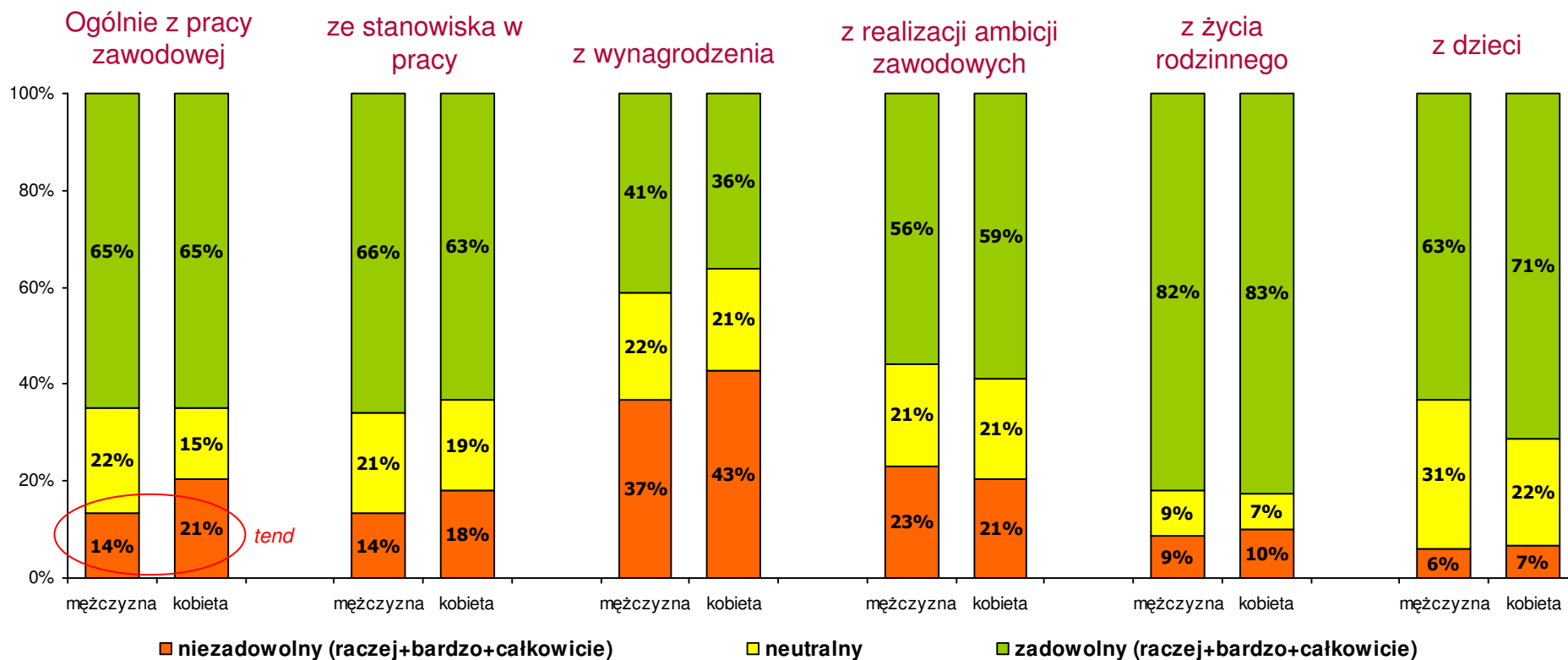


6. Porównanie postaw kobiet i mężczyzn - zadowolenie z pracy zawodowej

- Pracujące kobiety są częściej niezadowolone z pracy zawodowej niż mężczyźni.
- Kobiety mające dzieci są prawie dwukrotnie częściej niezadowolone z pracy niż mający dzieci mężczyźni.

Proszę, aby ocenił(a) P poziom swojego zadowolenia z różnych sfer życia

Podstawa: wszyscy pracujący

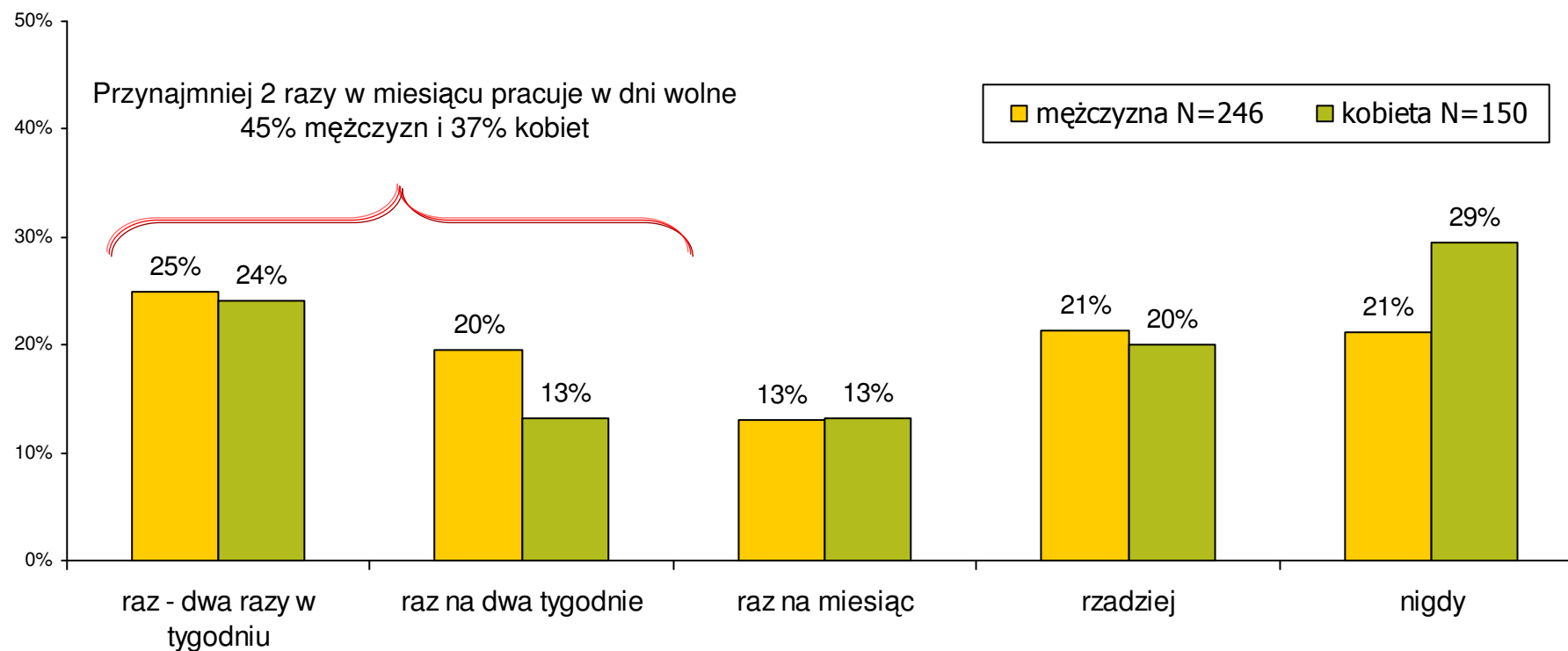


6. Fakty dotyczące pracy – praca w dni wolne

- Mężczyźni nieco częściej niż kobiety pracują w dni wolne.

Jak często zdarza się P pracować w dni normalnie wolne od pracy?

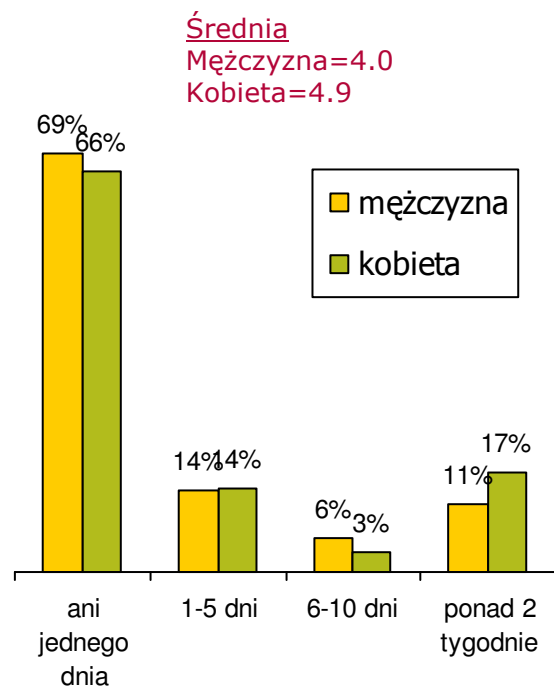
Podstawa: osoby pracujące na stałe



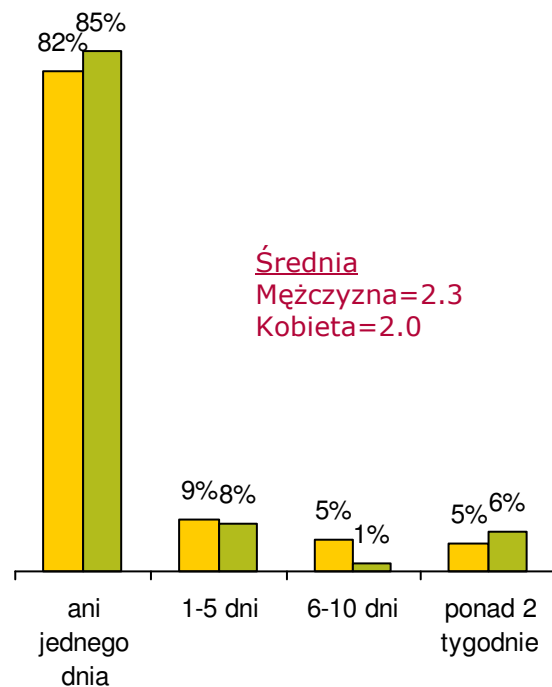
6. Fakty dotyczące pracy – absencja w pracy

- Nie wystąpiły istotne różnice w deklaracjach liczby opuszczonych dni w pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami.
 - Zwolnienia lekarskie na dzieci były brane znacznie rzadziej niż zwolnienia ze względu na chorobę własną.
 - To kobiety biorą zwolnienia lekarskie na dzieci jednak ich liczba jest śladowa (średnio 1 dzień na 10 miesięcy).
- Jakiegolwiek zwolnienie lekarskie ze względu na chorobę dziecka wzięło w ciągu ostatniego pół roku jedynie 7 % kobiet i 3% mężczyzn.

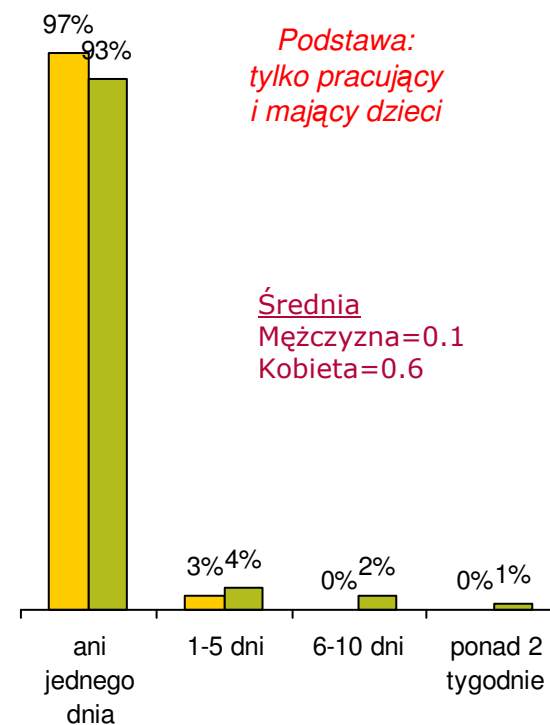
Ile ogółem dni nie było P w pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy?



Zwolnienia lekarskie z powodu choroby własnej



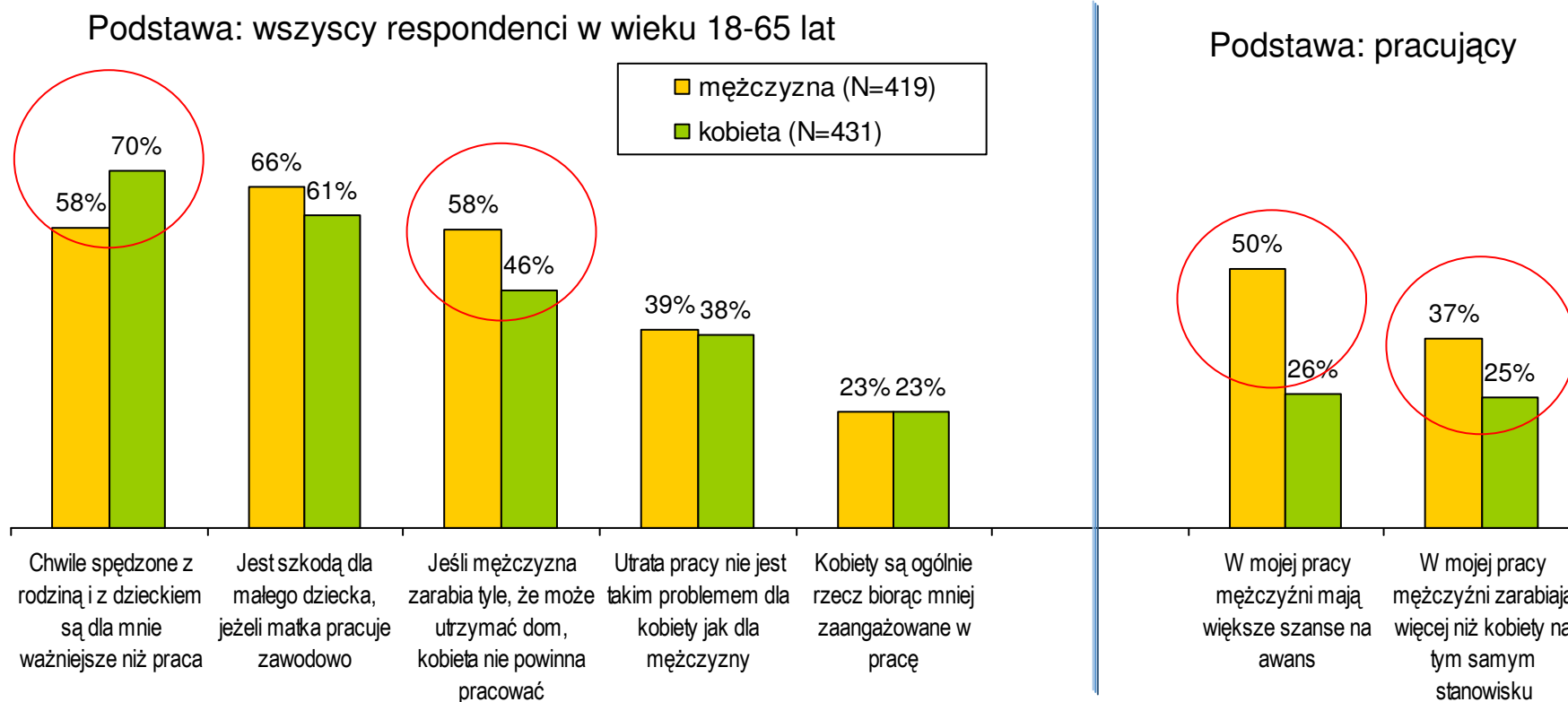
Zwolnienia lekarskie z powodu choroby dziecka



6. Porównanie postaw kobiet i mężczyzn - ogólne opinie na temat pracy

- Zarówno mężczyźni jak i kobiety w większości byli zgodni, że jest szkodą dla małego dziecka jeśli kobieta pracuje zawodowo. U obu grup przeważał też pogląd (choć u kobiet częściej) że chwile spędzone z rodzina i dziećmi są ważniejsze niż praca.
- 46% kobiet i 58% mężczyzn uważa, że kobieta nie powinna pracować jeśli mężczyzna zarabia wystarczająco dużo.
- Mężczyźni bardzo rzadko i nie częściej niż kobiety uważali, że kobiety są słabiej zaangażowane w pracę zawodową.
- Wystąpiły różnice w poglądach na dyskryminację między pracującymi kobietami i mężczyznami. Mężczyźni częściej niż kobiety twierdzili, że mają większe szanse na awans i zarabiają więcej na takim samym stanowisku. Kobiety rzadziej były skłonne przyznawać się, że są traktowane gorzej. Prawdopodobnie mężczyźni kierowali się tzw. „wiedzą potoczną” natomiast kobiety własnym doświadczeniem.

SUMA ODPOWIEDZI: ZDECYDOWANIE + RACZEJ SIĘ ZGADZAM



Podsumowanie

III. Mama w pracy

1. Sytuacja zawodowa matek dzieci w wieku 12-48 miesięcy

- Łącznie 38% matek pracuje zawodowo (biorąc pod uwagę różne wymiary etatu, umowy zlecenia lub własną działalność gospodarczą). Odsetek pracujących rośnie do 43% w grupie kobiet z dziećmi powyżej 2 lat.
- Matki pracują zazwyczaj na pełny etat (29%), wciąż bardzo rzadkie są przypadki zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzinowym (ok. 4%).
- Istnieje silna zależność między pracą zawodową i wykształceniem matki. Pracuje (niezależnie od wymiaru i formy prawnej pracy) ponad 60% matek z wykształceniem ponadśrednim i zaledwie 22% z podstawowym i zawodowym. Im wyższe wykształcenie tym mniej matek jest bezrobotnych. Wyraźnie częściej pracują również matki mające 36 i więcej lat, a najrzadziej najmłodsze, które nie ukończyły 26 lat.
- Głównym pracodawcą dla kobiet z małymi dziećmi są małe firmy prywatne zatrudniające do 20 pracowników (zatrudniają one jedną trzecią pracujących matek) oraz instytucje i firmy państwowe (22%).
- Ponad 45% matek małych dzieci mieszka na wsiach, w miastach powyżej 100 tys mieszkańców, które oferują najwięcej miejsc pracy mieszka 24% matek.
- Kobiety, które mają pracę częściej planują kolejne dzieci, następne dziecko chce mieć 32% pracujących kobiet i 25% niepracujących.

2. Fakty na temat pracy matek

- Mężczyźni generalnie częściej niż kobiety pracują po godzinach, a matki małych dzieci pracują po godzinach najrzadziej. Przynajmniej raz w tygodniu pracuje po godzinach: 51% mężczyzn, 39% kobiet i 17% pracujących matek dzieci w wieku 12-48 miesięcy.
- 63% matek małych dzieci twierdzi, że są raczej dyspozycyjne w pracy, jedynie rzadziej niż nieposiadający dzieci deklarują pełną dyspozycyjność.

Podsumowanie

III. Mama w pracy

3. Opinie pracodawców

- Wychowywanie małego dziecka, zdaniem 80% pracodawców, nie ma istotnego wpływu na ocenę kobiety jako pracownika. Zdaniem 10% pracodawców (najczęściej z małych firm prywatnych) matka jest gorszym pracownikiem, a zdaniem 4% lepszym (w porównaniu do okresu przed urodzeniem dziecka).
- Posiadanie małego dziecka pozytywnie wpływa na motywację, jakość pracy, kreatywność kobiety. Może jednak negatywnie wpłynąć na możliwość znalezienia nowej pracy i na dyspozycyjność (zdaniem właścicieli małych firm prywatnych).
- Posiadanie przez kobietę małego dziecka zdaniem szefów nie ma wpływu na sytuację firmy. Zdaniem 15% stanowi obciążenie dla firmy, jednak 45% jest przeciwnego zdania.
- Najatrakcyjniejszymi osobami do zatrudnienia dla pracodawców są młodzi mężczyźni bez dzieci oraz kobiety z dziećmi mającym ponad 15 lat. Natomiast małe firmy prywatne preferują bezdzietnych mężczyzn.

4. Wysokość zarobków

- Prawie co piąty pracodawca uważa, że kobiety (na tych samych stanowiskach i o tym samym stażu pracy) w innych firmach zarabiają mniej niż mężczyźni. W ich własnej firmie do tego typu różnic przyznaje się tylko 7% pracodawców. Różnica jest najczęściej tłumaczona sytuacją panującą na rynku pracy.

Podsumowanie

III. Mama w pracy

5. Wpływ płci i posiadania dziecka na atrakcyjność pracownika i poziom zarobków – eksperyment

- Każdemu z pracodawców prezentowaliśmy jeden z czterech różnych opisów potencjalnego pracownika: mężczyzna bez dzieci, kobieta bez dzieci, mężczyzna z dziećmi i kobieta z dziećmi.
- Wyraźnie najniższą ofertę płacową otrzymała kobieta z dziećmi. Było to o 41 zł mniej od średniej oferowanej pensji.
- Najwyższą kwotę zaproponowano mężczyźnie bez dzieci (25 zł ponad średnią), a następnie kobiecie bez dzieci (13 zł ponad średnią). Mężczyzna z dziećmi otrzymał kwotę zbliżoną do średniej. Obie osoby z dziećmi uzyskały niższe propozycje pensji niż osoby bez dzieci.
- Wystąpiły istotne różnice w postrzeganiu cech pracowników na wymiarach: dyspozycyjności i poleganiu na osobie w sytuacjach kryzysowych. Pracodawcy uznali, że na kobiecie z dzieckiem najmniej można polegać w sytuacjach trudnych i jest ona najmniej dyspozycyjna.

6. Porównanie opinii kobiet i mężczyzn na temat pracy zawodowej (szanse znalezienia, preferencje)

- Kobiety znacznie gorzej oceniają swoje szanse na rynku pracy. Szczególnie źle postrzegają je kobiety które ukończyły 45 lat.
- Pracujące kobiety są częściej niezadowolone z pracy zawodowej niż mężczyźni. Kobiety mające dzieci są prawie dwukrotnie częściej niezadowolone z pracy niż mający dzieci mężczyźni.
- Kobiety mające dzieci za ważniejsze w pracy uznały częste kontakty z ludźmi i brak stresu.
- Jedna czwarta pracujących kobiet twierdziła, że w ich miejscu pracy to mężczyźni mają większe szanse na awans i zarabiają więcej na tych samych stanowiskach.



IV. Mama robi karierę

PROJEKT: MACIERZYŃSTWO, A PRACA ZAWODOWA KOBIEC

Raport z badań ilościowych
dla
Fundacji Świętego Mikołaja

Spis treści

IV. Mama robi karierę

1. Postrzeganie szans na awans i podwyżkę
2. Awanse i podwyżki w ciągu ostatnich 12 miesięcy
3. Opinie kobiet

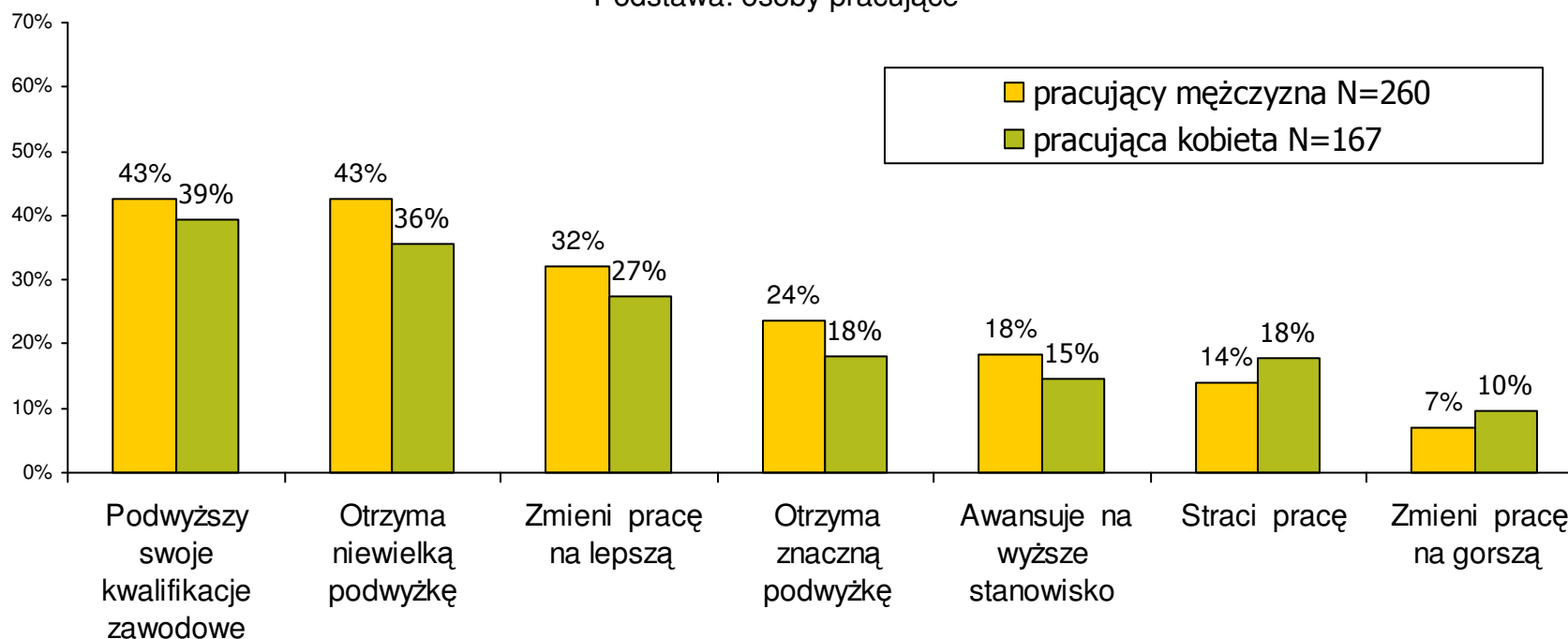
1. Postrzeganie szans na awans i podwyżkę

- W postrzeganiu swojej przyszłości zawodowej przez pracujące kobiety i mężczyzn pojawił się ostrożny optymizm. Obie grupy najczęściej wierzyły, że w niedalekiej przyszłości podwyższą swoje kwalifikacje zawodowe oraz otrzymają niewielką podwyżkę. Za bardzo mało prawdopodobne uważały jednak uzyskanie znacznego awansu i dużej podwyżki.
- Kobiety okazały się wyraźnie mniej optymistyczne niż mężczyźni, generalnie wskazując mniejsze prawdopodobieństwo pozytywnych sytuacji, a większe dla negatywnych. Kobiety częściej uważały, że mogą stracić pracę, a wyraźnie rzadziej - że otrzymają nawet małą podwyżkę.

Proszę ocenić na ile prawdopodobne jest, że w ciągu najbliższych 3 lat ...

(% odpowiedzi raczej + bardzo prawdopodobne)

Podstawa: osoby pracujące



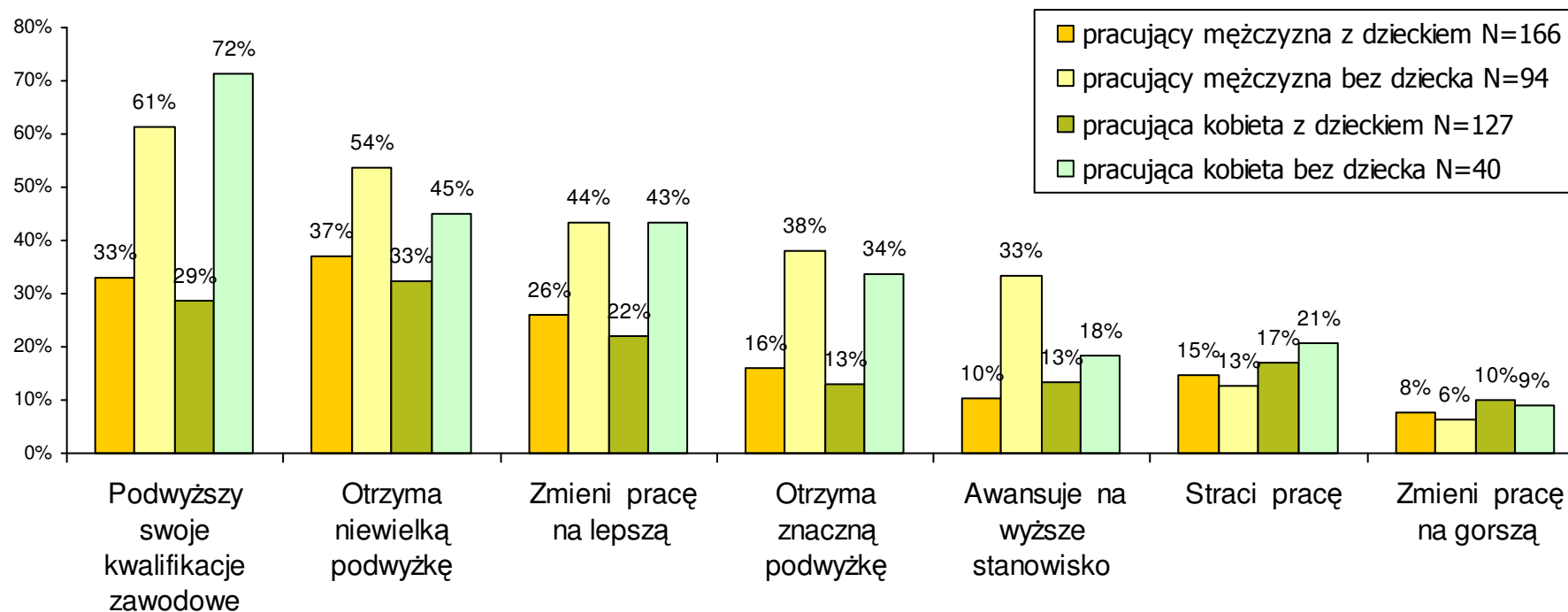
1. Postrzeganie szans na awans i podwyżkę

- Wysoki poziom optymizmu najsilniej jest związany z poziomem wykształcenia i wiekiem. Awansów i podwyżek najczęściej spodziewały osoby młode (do 25 lat) i z wyższym wykształceniem. Osoby o tym profilu nie miały zwykle jeszcze dzieci.
- Swoje perspektywy zawodowe najlepiej postrzegają mężczyźni i kobiety nie mające dzieci.
- Wiek posiadanego dziecka nie wpływał istotnie na poziom optymizmu zawodowego. Poziom optymizmu kobiet mających małe dzieci (do 4 lat) nie różnił się od istotnie od innych grup mających dzieci.

Proszę ocenić na ile prawdopodobne jest, że w ciągu najbliższych 3 lat ...

(% odpowiedzi raczej + bardzo prawdopodobne)

Podstawa: osoby pracujące



2. Fakty dotyczące awansów i podwyżek

- Nie wystąpiły istotne różnice między pracującymi kobietami i mężczyznami jeśli chodzi o otrzymywanie podwyżki lub awansu oraz występowanie z inicjatywą ich uzyskania.
- Większość mężczyzn oraz kobiet, którzy otrzymali podwyżkę /awans nie prosiło o nią.
- Mężczyźni minimalnie częściej występowali z inicjatywą prosząc o podwyżkę/awans niż kobiety (wynik nie jest jednak istotny przy tej wielkości próby).

Czy w ciągu ostatniego roku zdarzyło się P dostać awans i/lub podwyżkę?
Czy w ciągu ostatniego roku zdarzyło się P prosić o awans i/lub podwyżkę?

Podstawa: osoby pracujące na etacie

Mężczyzna N=244 (1)

Dostali i prosili	Nie dostali choć prosili	16.8%
10.2 %	6.6 %	
Dostali choć nie prosili	Nie dostali i nie prosili	83.2%
19.7 %	63.5 %	

29.9% **70.1%**

Kobieta N=151 (1)

Dostali i prosili	Nie dostali choć prosili	13.9%
9.3 %	4.6 %	
Dostali choć nie prosili	Nie dostali i nie prosili	86.1%
21.9 %	64.2 %	

31.1% **68.9%**

Matki N=130 (2)

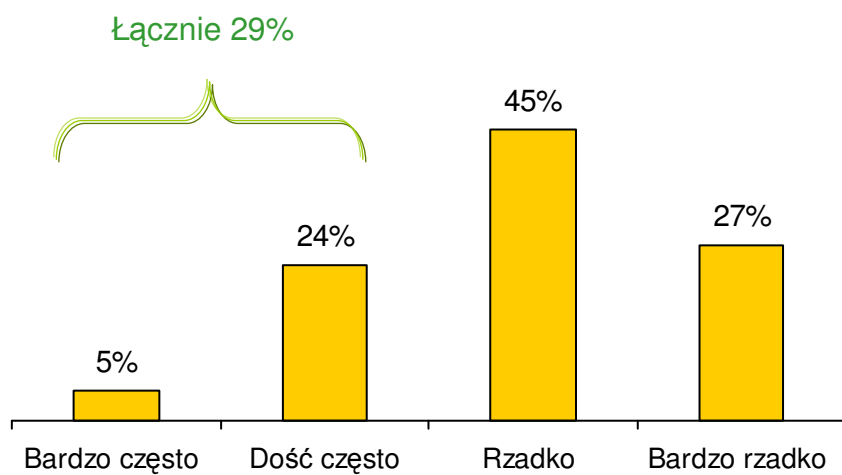
Dostali i prosili	Nie dostali choć prosili	12.3%
8.5 %	3.8 %	
Dostali choć nie prosili	Nie dostali i nie prosili	87.7%
22.3 %	65.4 %	

30.8% **69.2%**

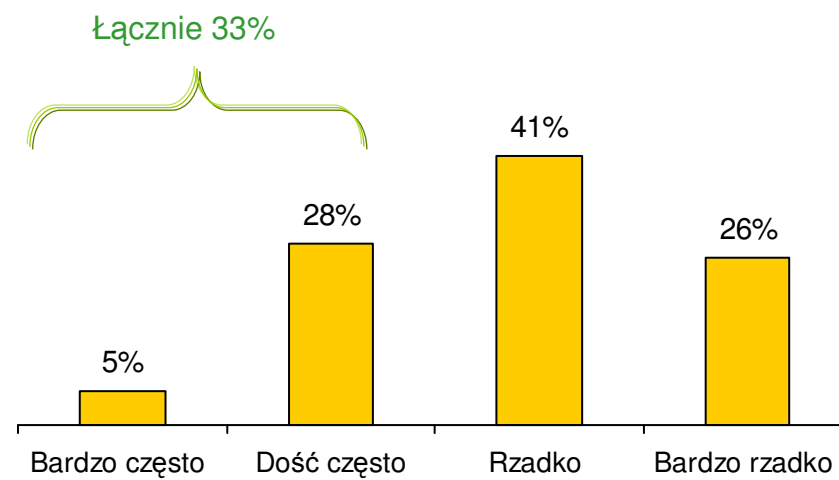
2. Awanse i podwyżki - aktywność kobiet

- Zdaniem szefów kobiety po powrocie do pracy rzadko starają się o podwyżkę i jeszcze rzadziej o awans.
- O podwyżkę wyraźnie częściej kobiety starają się w firmach prywatnych (38% podwyżkę vs 24% w państwowych).

Proszę opierając się na własnym doświadczeniu powiedzieć, jak często zdarza się, że kobieta, która wróciła do pracy po urodzeniu dziecka ... stara się o awans?



... stara się o podwyżkę?

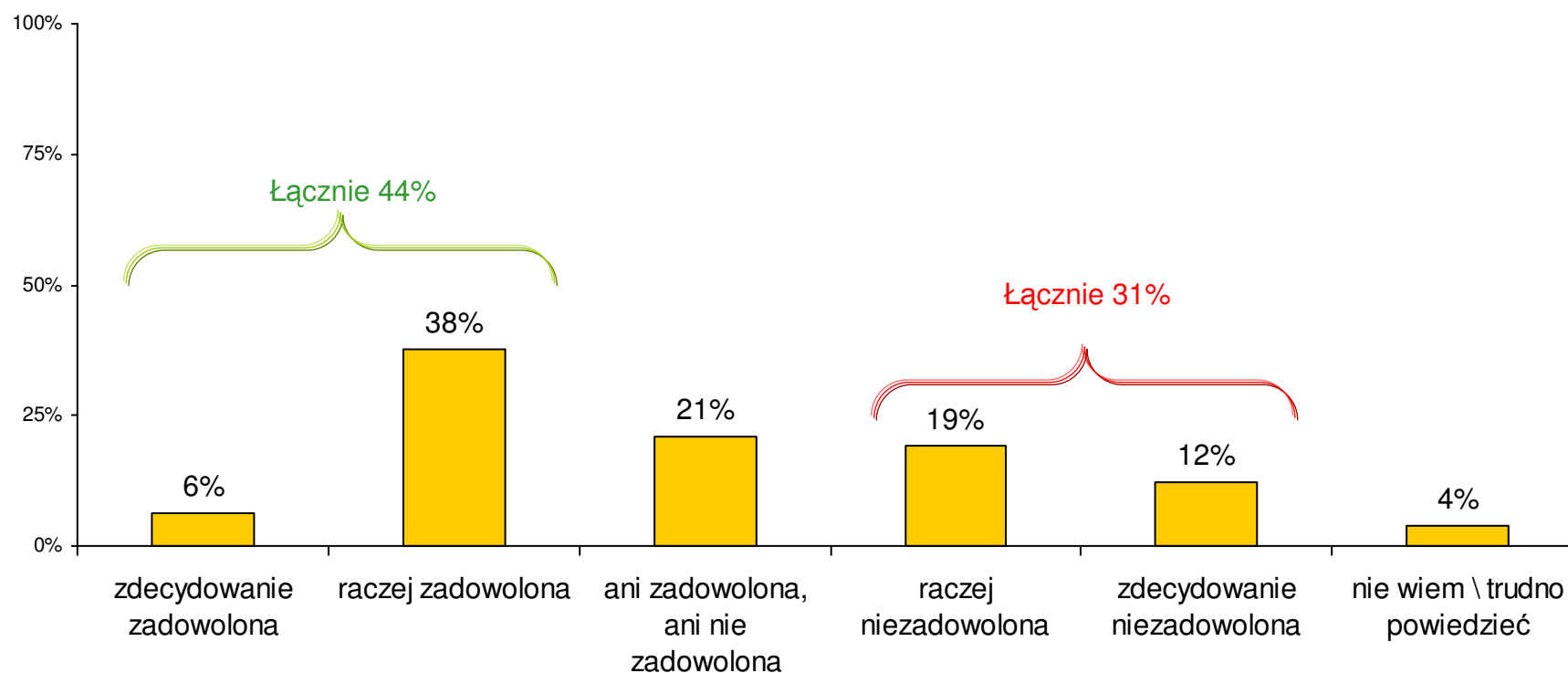


2. Zadowolenie matek z zarobków

- Matki są raczej zadowolone ze swoich zarobków. Poziom zadowolenia jest nieco wyższy niż w całej populacji kobiet (w porównaniu z badaniem Omnibus).

Na ile jest Pani zadowolona z poziomu swoich obecnych zarobków?

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)

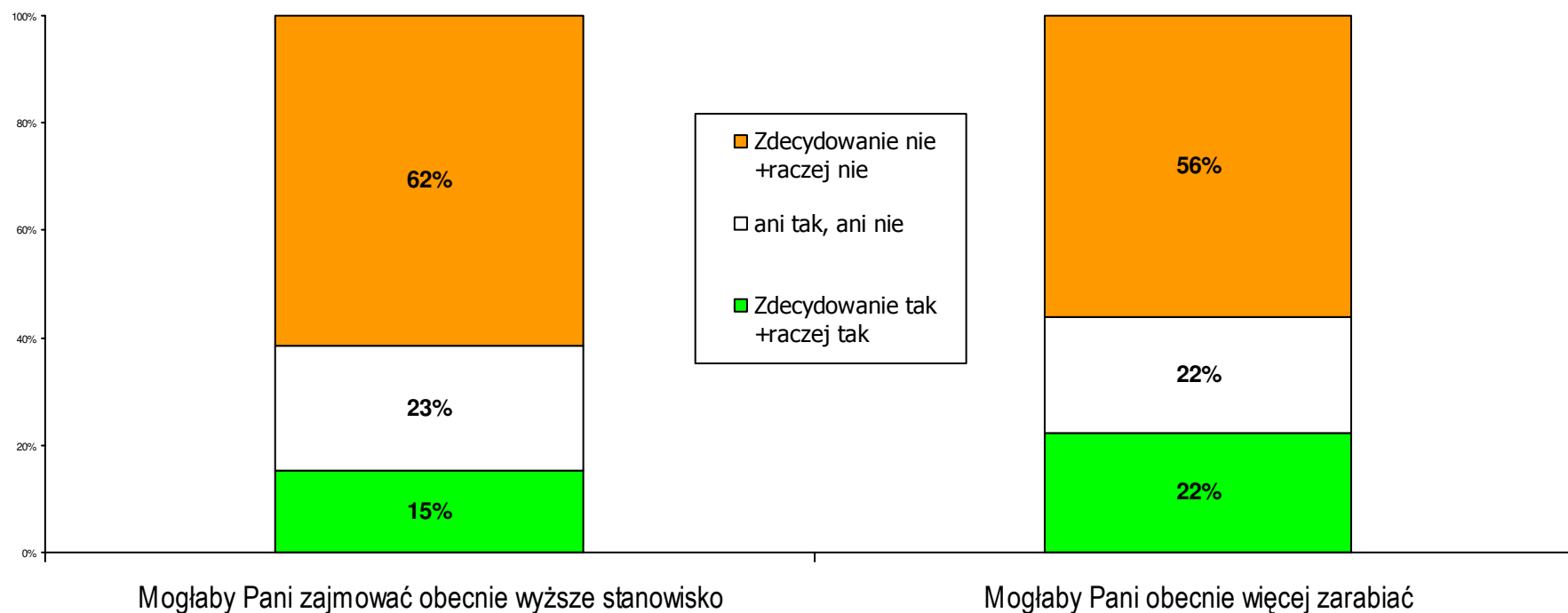


3. Opinie kobiet - dziecko, a awans i podwyżka

- Kobiety po urodzeniu dziecka rzadko mają poczucie, że gdyby nie ciąża to mogłyby osiągnąć awans lub podwyżkę.

Jak Pani sądzi, czy gdyby nie ciąża i urodzenie dziecka to ...

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)



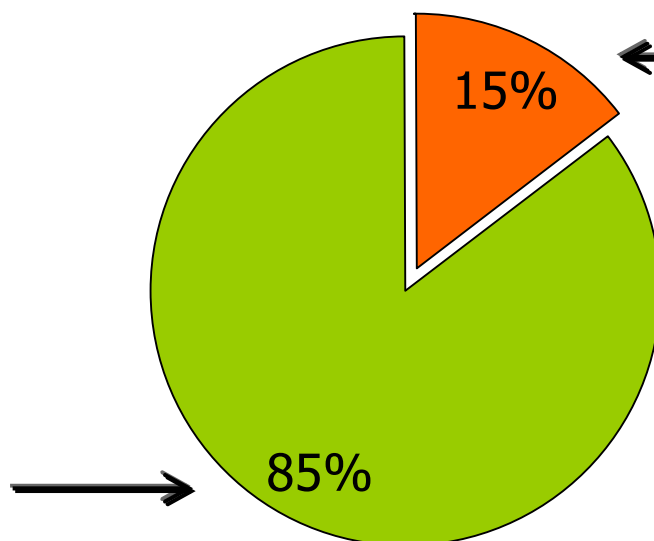
3. Opinie matek – preferencje pracy

- Kobiety zdecydowanie preferują pracę pozwalającą na punktualne wychodzenie do domu.

Odczytam teraz dwie możliwości pracy. Proszę powiedzieć, która z nich chętniej by Pani wybrała w swojej sytuacji?

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)

Mieć spokojną
choć słabiej
płatną pracę,
ale
pozwalającą
zawsze
wychodzić do
domu o czasie



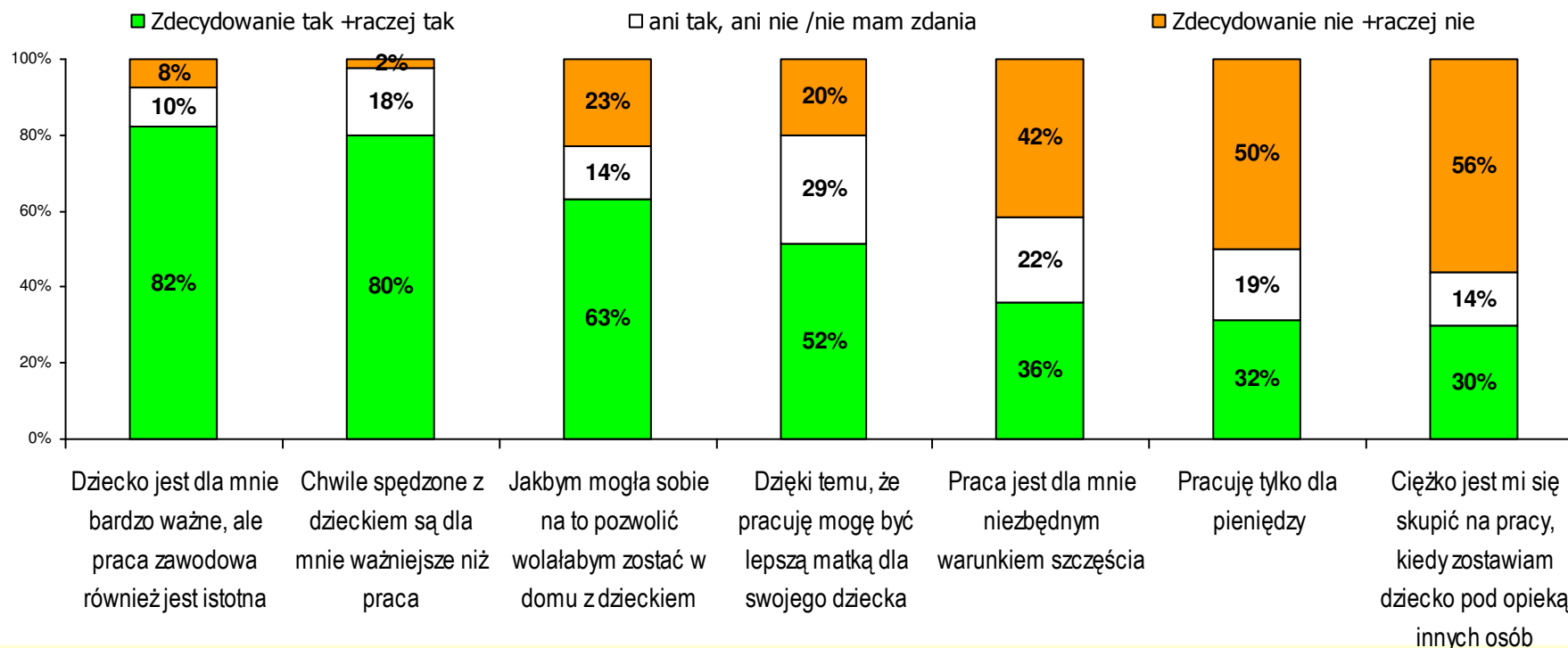
Mieć ciekawą i
dobrze płatną
pracę, ale
wymagającą
częstego
pozostawania po
godzinach

3. Opinie matek – motywacja do pracy

- Dla 80% pracujących matek małych dzieci chwile spędzone z dzieckiem są ważniejsze niż praca zawodowa, w tym dla ponad połowy zdecydowanie ważniejsze. Jednak matki w równym stopniu zgadzają się ze stwierdzeniem, że praca jest dla nich również istotna. Świadczy o silnej potrzebie godzenia obu wartości u większości kobiet.
- Mniej więcej dwie trzecie kobiet twierdzi, że jeśli by mogły to wolałyby zostać w domu z dzieckiem (w tym jedna trzecia jest na to zdecydowana). Również jedna trzecia kobiet twierdzi, że pracuje tylko dla pieniędzy. Najprawdopodobniej byłyby one skłonne zrezygnować z pracy jeśli pozwalałaby im na to sytuacja.
- Ponad połowa kobiet uważa, że dzięki pracy może być lepszą matką dla swojego dziecka, a jedna trzecia jest zdania, że praca jest niezbędnym warunkiem szczęścia.

Przeczytam teraz kilka stwierdzeń dotyczących Pani pracy zawodowej po urodzeniu dziecka. Na ile zgadza się P lub nie zgadza z każdym z nich.

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)

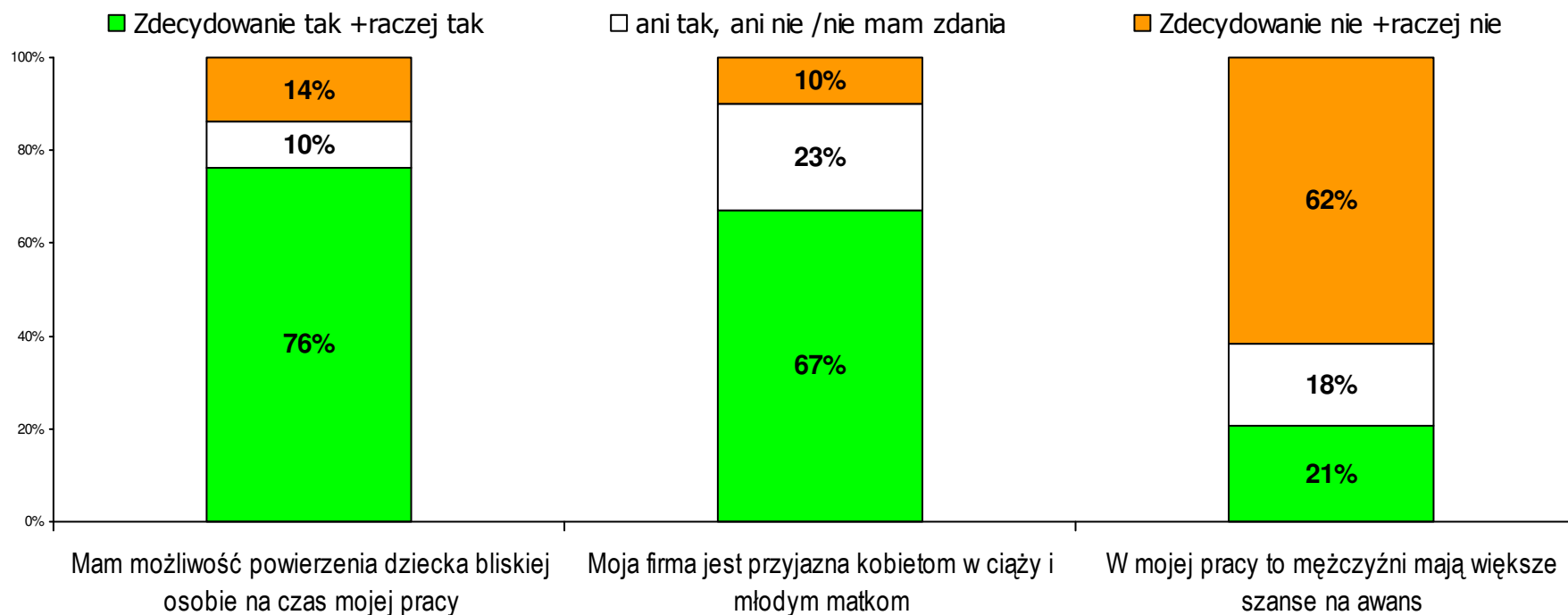


3. Opinie matek – stosunki w pracy

■ Większość matek, które pracują ma możliwość powierzenia dziecka na czas pracy osobie bliskiej. Twierdzą również, że generalnie pracują w firmach przyjaznym matkom, w których dyskryminacja nie jest zjawiskiem powszechnym (21% ogółem i tylko 7% kobiet zdecydowanie twierdzi, że w ich pracy to mężczyźni mają większe szanse na awans).

Przeczytam teraz kilka stwierdzeń dotyczących Pani pracy zawodowej po urodzeniu dziecka. Na ile zgadza się P lub nie zgadza z każdym z nich.

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)

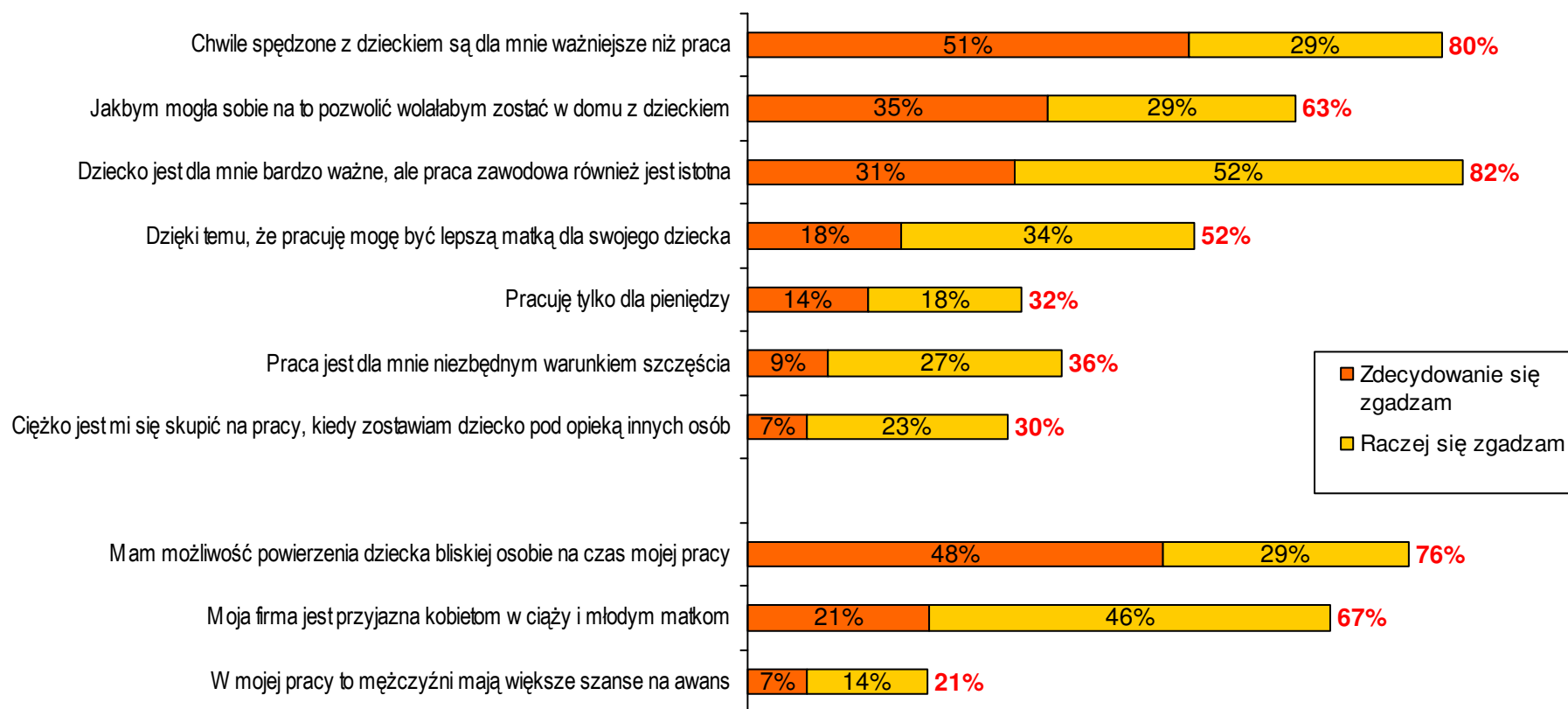


3. Opinie dotyczące pracy – motywacja / stosunki w pracy

Przeczytam teraz kilka stwierdzeń dotyczących Pani pracy zawodowej po urodzeniu dziecka.

Na ile zgadza się P lub nie zgadza z każdym z nich.

Podstawa: matki małych dzieci pracujące obecnie na etacie (N=130)



Podsumowanie

IV. Mama robi karierę

1. Postrzeganie szans na awans i podwyżkę

- Pracujące kobiety okazały się wyraźnie mniej optymistyczne niż mężczyźni, wskazując mniejsze prawdopodobieństwo pozytywnych sytuacji, a większe negatywnych. Kobiety częściej uważały, że mogą stracić pracę, a rzadziej, że otrzymają nawet małą podwyżkę.
- Tylko 18% kobiet jest zdania, że otrzyma znaczną podwyżkę, a jeszcze mniej, że awansuje (15%).
- Optymizm najsilniej jest związany z poziomem wykształcenia i wiekiem. Awansów i podwyżek spodziewały osoby młode (do 25 lat), z wyższym wykształceniem, nie mające jeszcze dzieci. Najwyższy poziom optymizmu odnośnie podwyżek, podniesienia kwalifikacji i zmiany pracy na lepszą występuje generalnie u bezdzietnych mężczyzn i kobiet. Jednak w przypadku możliwości awansu bezdzietnie kobiety postrzegały swoje szanse dwukrotnie gorzej niż bezdzietni mężczyźni.

2. Awanse i podwyżki w ciągu ostatnich 12 miesięcy

- Nie wystąpiły istotne różnice między ogółem pracujących kobiet, mężczyzn oraz pracującymi matkami dzieci w wieku 12-48 miesięcy jeśli chodzi o fakt otrzymania podwyżki lub awansu.
- Mężczyźni minimalnie częściej występowali z inicjatywą prosząc o podwyżkę lub awans niż kobiety (różnica nie jest jednak istotna statystycznie). W każdej z trzech analizowanych grup podwyżkę lub awans uzyskało po ok. 30%.

Podsumowanie

IV. Mama robi karierę

3. Opinie kobiet

- Mimo, że dla pracujących matek priorytetem są chwile spędzone z dzieckiem to praca zawodowa jest uznawana również za wartość. Świadczy to o silnej potrzebie godzenia obu wartości u większości pracujących kobiet.
- Ponad połowa pracujących kobiet uważa, że dzięki pracy może być lepszą matką dla swojego dziecka; jedna trzecia jest zdania, że praca jest dla nich niezbędnym warunkiem szczęścia.
- Większość matek, które pracują ma możliwość powierzenia dziecka na czas pracy osobie bliskiej. Twierdzą, że generalnie pracują w firmach przyjaznym matkom, w których rzadkie jest zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć.
- Mniej więcej dwie trzecie pracujących kobiet twierdzi, że jeśli by mogły to wolałyby zostać w domu z dzieckiem. Jedna trzecia kobiet jest na to zdecydowana. Również jedna trzecia kobiet twierdzi, że pracuje tylko dla pieniędzy. Najprawdopodobniej byłyby one skłonne zrezygnować z pracy jeśli pozwalałaby im na to sytuacja finansowa.
- Macierzyństwo i ciąża, zdaniem matek, nie opóźniły ich awansu i nie wpłynęły na otrzymanie podwyżki.

Dziękujemy za uwagę!