

Percepcja elastyczności godzin pracy a poczucie równowagi praca – życie kobiet

Gabriela Matwiej

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Wydział Ekonomiczny

e-mail: gabrielagrzywna@gmail.com

DOI: 10.24427/az-2022-0005

Streszczenie

Aspekt poczucia równowagi praca – życie jest znaczący w obecnym rynku pracy. Warunkuje efektywność oraz poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy. Wpływa także na kondycje psychiczną i fizyczną zatrudnionych. Celem artykułu jest zaprezentowanie równowagi work-life balance kobiet i jej kreowaniu przez praktyki HR. Badaną kwestią są elastyczne godziny pracy. Pod uwagę wzięto także dzietność respondentek. Przebadane kobiety były w różnym wieku. Pochodziły one z województwa lubelskiego. Do realizacji celu wykorzystano kwestionariusz ankiety opracowany przez S. Easton i D. Van Laar, który zawierał w sobie 6 wskaźników. W badaniu wzięły udział 243 kobiety. Otrzymane wyniki zebrano przed marcem 2020 r., zanim rozpoczęła się w Polsce epidemia koronawirusa. Otrzymane wyniki wskazują na umiarkowany poziom zadowolenia z poziomu work-life balance kobiet. Zauważono także, że kwestia posiadania dzieci nie jest tu znacząca i różnicująca wyniki. Po przeprowadzonym badaniu można wnioskować, że kobiety, które pracują i zajmują się domem odczuwają umiarkowany konflikt na płaszczyźnie WLB. Posiadanie dzieci nie wpływa na poziom tejże zmiennej.

Słowa kluczowe

równowaga praca-życie, elastyczne godziny pracy

Wstęp

Wiele przemian społecznych i strukturalnych spowodowało znaczną poprawę jakości życia. Społeczeństwo jest bardziej wykształcone, a kobiety aktywniejsze zawodowo. Upowszechniony został model dwojga pracujących rodziców (dual earner

model). Można zauważyć także, że zarówno matka, jak i ojciec, w równym stopniu, angażują się w życie rodzinne [Kotowska, 2009]. Osoby wykonujące pracę zawodową są bardziej zadowolone i przejawiają większą radość z życia, niż te pozostające bez pracy [Watson i in., 2010]. W starszych pozycjach literatury można odnaleźć stwierdzenia, że potrójna rola kobiet (praca, dom i dzieci) wpływa negatywnie na ich samopoczucie [Macran i in., 1996]. Depresje oraz nasilenie negatywnych uczuć są bardziej powszechne u społeczności płci żeńskiej [Diener i in., 1999]. Równowagi-praca-życie są istotne dla satysfakcji z życia zawodowego pracowników.

Interesujące jest zatem poznanie odpowiedzi na pytanie czy elastyczne godziny pracy, praktykowane przez HR, mają swoje odzwierciedlenie w poziomie work-life balance kobiet. Czy dietność ma wpływ na odczuwany poziom WLB? W artykule zaprezentowano wyniki badań, które otrzymano po wypełnieniu przez kobiety kwestionariusza ankiety.

1. Work-life balance

Z roku na rok znacznej zmianie ulega polityka zawodowa. Pracownicy oraz pracodawcy kładą coraz większy nacisk na harmonijne życie. Zwracają uwagę na ważności umiejętności łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym. Sam termin work-life balance tłumaczy się, jako równowaga praca-życie osobiste. Samo zerknięcie się z problemem nie świadczy o jego istnieniu. Ma miejsce wtedy, gdy pojawia się rzeczywisty problem z godzeniem tych dwóch sfer. Człowiek praktykujący WLB jest w stanie rozdysonować czas pomiędzy cztery obszary [Smoder, 2012]:

1. Czas dla siebie.
2. Czas na bliskich.
3. Czas na obowiązki zawodowe.
4. Czas na życie społeczne.

Sama idea wywodzi się ze Stanów Zjednoczonych. Powstała w latach 80 XX w. Pracownicy zaczęli bowiem zwracać uwagę nie tylko na otrzymywane wynagrodzenie, ale także na panującą atmosferę w miejscu pracy czy możliwość efektywnego łączenia życia osobistego i zawodowego [Mazur-Wierzbička, 2012, s. 141]. Workers Preferences and Workplace Ability z 2014 roku [Kelly Services, 2014, s. 7] podaje, że aż 42% polskich pracowników uznało wyższość idei WLB nad zarobkami czy możliwością otrzymania awansu.

S. Borkowska pisze, że work-life balance to umiejętność łączenia pracy zawodowej z innymi obszarami życia (dom, rodzina, hobby, życie społeczne) [Borkow-

ska, 2004, s. 54]. Rozwiązania te mają charakter systemowy oraz wspomagają pracowników osiągnąć satysfakcję i zadowolenie we wszystkich płaszczyznach życia [Tchibo, 2015].

Z badań CBOS z 2019 r. wynika, że dla 84% Polaków najważniejszą wartością jest rodzina. Chcą zatem mieć możliwość pełnego uczestniczenia w życiu swoich najbliższych [CBOS, 2019]. Im więcej człowiek pracuje, tym mniej ma czasu na inne zajęcia. Wypoczynek i relaks są także bardzo ważne dla dobrego funkcjonowania i samopoczucia pracownika. Spełniają także kilka ważnych funkcji: umożliwiają rozwój zainteresowań, nowych umiejętności, dają rozrywkę oraz poczucie przynależności do społeczeństwa [Bywalec i Rudnicki, 2002, s. 98].

Praktykowanie WLB wpływa na mentalność oraz psychikę człowieka. Ma także znaczenie na efektywność wykonywanej pracy czy powierzane zadania zawodowe. Wskaźnik lepszego życia Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) umiejscowił Polskę na 27 miejscu w roku 2019 [OECD, 2019]. Na współczynnik ten składa się kilka elementów, a jednym z nich jest sfera WLB. Respondenci byli pytani o ilość wolnego czasu w ciągu doby.

Przepracowanie jest następstwem zaburzeń równowagi pomiędzy pracą, a życiem osobistym. W następstwie pracownik często bierze urlop lub przebywa na zwolnieniu lekarskim, jest wypalony i zmęczony. Pogorszeniu ulega także jego wydajność w pracy. Z danych Eurostatu wynika, że Anglicy spędzają w pracy 42,3 godziny tygodniowo, na drugim miejscu pod względem przepracowanych średnio godzin plasuje się Cypr (42,3 godz.), następnie Austria (41,4), Grecja (41,2) oraz Polska i Portugalia. Analizując tydzień roboczy, to najdłuższy mają górnicy oraz osoby pracujące w przemyśle budowniczym [Eurostat, 2018].

Work-life balance można także rozpatrywać jako instrument przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw. Elastyczne godziny pracy, możliwość wykonywania swoich obowiązków zdalnie, czy udogodnienia dla rodziców, pozytywnie wpływają na ogólny wizerunek przedsiębiorstwa, na rynku pracy. Eliminowane są bariery związane z rodzicielstwem. Atmosfera w pracy także ulega poprawie, pracownicy czują się dobrze i chętnie wypełniają powierzone zadania. Pracodawcy osiągają znacznie lepsze wyniki pracy przy niższych nakładach finansowych. Nie muszą utrzymywać dużych biurów, czy ograniczać godzin pracy (niektórzy mogą pracować rano, inni po południu, czy wieczorem). Rodzice małych dzieci chętnie korzystają ze żłobków, przedszkoli ulokowanych przy miejscach pracy, pakietów medycznych czy dofinansowań na wakacyjne wyjazdy [Leoński, 2015; Szydło i Widel-ska, 2017].

2. Praktyki HR – elastyczne godziny pracy

Kilka lat wcześniej, gdy dominował rynek pracodawcy, a poziom bezrobocia był na dosyć wysokim poziomie dużo łatwiej było pozyskać pracownika. Obecnie już sam proces rekrutacji generuje wysokie koszty, a potencjalni kandydaci oczekują także innych korzyści, aniżeli te płacowe [Albrychiewicz- Słocińska i Robak, 2017]. Przedsiębiorstwa starają się zainteresować rynek swoją ofertą pracy. Najczęściej wybieraną formą są rozwiązania z zakresu work-life balance, do których należą elastyczne formy zatrudnienia oraz elastyczne godziny pracy.

Termin elastyczne formy zatrudnienia, często określane jako niestandardowe pochodzi z literatury anglosaskiej: flexible forms of employment [Kallenberg, 2000; Domański, 2007]. Pojęcie tłumaczy się jako pracę w innej formie niż tradycyjna, która łączy się z 40- godzinnym czasem pracy, umową na czas nieokreślony, jednozmianowym, ośmiogodzinnym trybem pracy. Pracownik przychodzi do siedzimy firmy i przebywa tam przez pięć dni w tygodniu (od poniedziałku, do piątku) [Dobrowolska, 2010]. Musi on wypracować określoną ilość godzin w okresie rozliczeniowym. Elastyczne formy pracy są udogodnieniem dla pracowników, ale nie wpływają negatywnie na pracodawcę. Koszty pracy nie zwiększają się, a czasami nawet ulegają obniżeniu [Al Falahy, 1986].

Elastyczne godziny pracy są korzystne dla osób, które muszą godzić pracę zawodową z innymi obowiązkami. Należy jednak pamiętać, że taki sposób zarobkowania wymaga od jednostki dyspozycji psychicznych, które pomagają efektywnie działać, a tym samym odczuwać zadowolenie i satysfakcję z wykonywanej pracy [Bańka, 1995].

Elastyczne godziny pracy bardzo często charakteryzują samo zatrudnienie. Taki typ pracy może pozwolić kobietom na lepsze radzenie sobie z obowiązkami zawodowymi oraz rodzinnymi. Z drugiej strony większe wymagania oraz stres związany z prowadzeniem własnej działalności mogą znacznie obniżać dobrostan społeczno-emocjonalny jednostek [Bericat, 2016].

3. Metodyka badań

Celem badań było sprawdzenie czy elastyczne godziny pracy kobiet mają wpływ na odczuwany poziom równowagi praca- życie osobiste. Wykorzystano kwestionariusz ankiety opracowany przez S. Easton & D. Van Laar [Easton i Van Laar, 2018]. Udzielane odpowiedzi umieszczane były na pięciopunktowej skali (1 oznaczało: zdecydowanie się nie zgadzam, a 5- zdecydowanie się zgadzam). Pytanie związane

z poziomem odczuwanego stresu miało odwróconą skalę, wartość 5 przybrała by tu odpowiedź potwierdzającą, a 1 odrzucającą stwierdzenie.

Postawiono następujące pytanie badawcze:

1. Czy elastyczne godziny pracy, praktykowane przez HR, mają swoje odzwierciedlenie w poziomie work-life balance kobiet?
2. Czy poziom work-life balance jest zróżnicowany w związku z posiadaniem i nieposiadaniem dzieci?

3.1. Ogólne samopoczucie (GWB)

Ogólne samopoczucie (GWB) ocenia czynnik w jakim stopniu dana osoba czuje się dobrze. Ogólne dobre samopoczucie jest rozumiane jako wpływanie i bycie pod wpływem pracy. Dlatego GWB zawiera szerszy aspekt samopoczucia psychicznego, jak również ogólne zdrowie fizyczne. Kiedy ludzie czują się dobrze, to bardziej prawdopodobne jest, że będą też dobrze pracować i cieszyć się ze swojej pracy. W sytuacji gdy czują się niespokojnie lub źle, niezależnie od tego, czy pracują w niebezpieczeństwie lub borykają się z trudnościami w domu, to wpływa to na efektywność pracy. Czynniki odnoszą się do 6 pytań dotyczących samopoczucia i zadowolenia z życia, np. Jestem ogólnie zadowolona ze swojego życia.

3.2. Równowaga między pracą, a życiem prywatnym (HWI)

Work-life balance ocenia, w jakim stopniu pracownicy czują, że mają kontrolę nad tym, kiedy, gdzie i jak działają. To może odzwierciedlać indywidualne postrzeganie, że pracownik ma spełnione życie wewnątrz i na zewnątrz pracy, z obopólną korzyścią dla indywidualnych potrzeb, biznesu i społeczeństwa. W ramach działania WRQoL, HWI sprawdza w jakim stopniu pracodawca wspiera pracownika w opisywanym aspekcie. Czynniki ten zawierał 3 pytania, np. Mój pracodawca zapewnia mi odpowiednie udogodnienia i elastyczność, abym mogła dopasować moją pracę do życia rodzinnego.

3.3. Satysfakcja z pracy i kariery zawodowej (JCS)

JCS reprezentuje poziom satysfakcji, jaki miejsce pracy zapewnia osobie zatrudnionej. Co sprawia, że czuje się dobrze: poczucie spełnienia, wysoka samoocena i realizacja potencjału. Współczynnik ten jest koncepcyjnie związany jest z warunkami pracy (WKS) w ramach obecnego modelu QoWL. Czynniki ten zawierał 6 pytań np. Mam jasny zakres celów i zadań dotyczących wykonywania mojej pracy.

3.4. Kontrola w Pracy (CAW)

Współczynnik CAW odzwierciedla poziom, przy którym pracownik czuje, co może wykonywać zgodnie z odpowiednim poziomem kontroli w środowisku pracy. Czołowi autorzy w dziedzinie sugerują, że postrzeganie kontroli osobistej może silnie wpływać zarówno na przeżycia osób fizycznych, stresu i ich zdrowie. Czynnikiem ten posiadał 3 pytania, np. W miejscu pracy mogę wyrażać własne opinie i wpływać na zmiany w obszarze mojej pracy.

3.5. Warunki pracy (WCS)

WCS ocenia obszar, w którym pracownik jest zadowolony z podstawowych zasobów, warunków i bezpieczeństwa pracy niezbędnej do skutecznego wykonywania swoich zadań. Niezadowolenie z fizycznych warunków pracy, takich jak zdrowie oraz bezpieczeństwo i higiena pracy, może mieć istotny negatywny wpływ na QoWL pracowników. Czynnikiem ten zawierał 3 pytania, np. Mój pracodawca zapewni mi to, co jest potrzebne, abym mogła skutecznie wykonywać swoją pracę.

3.6. Stres w pracy (SAW)

Definicja ta opiera się na założeniu, że czyjeś doświadczenie stresu zależy od indywidualnego postrzegania sytuacji i wiary, że można sobie poradzić. Aspekt ten ma bezpośredni wpływ na jakość i efektywność wykonywanych obowiązków. Czynnikiem ten zawierał 2 pytania np. Często odczuwam nadmierny stres związany z pracą.

4. Charakterystyka próby badawczej

Dobór próby do badań empirycznych miał charakter losowy. Były to pracujące kobiety, w wieku od 25 do 55 lat. Wybrana metoda to kula śnieżna. Kwestionariusz ankiety umieszczono na platformie gmail, gdzie był on anonimowo wypełniany. Ostatecznie w ankiecie wzięły udział 243 kobiety (54% z przebadanych respondentek posiadało dzieci, a 46% nie posiadało)

Tabela nr 1 pokazuje średnie arytmetyczne i wyniki dotyczące odchylenia standardowego dla każdego z badanych wymiarów.

Tab. 1. Wyniki badań

Dobrostan	Równowaga praca- życie	Satysfakcja z pracy, kariery	Kontrola	Warunki pracy	Stres (R)
\bar{x} ; SD	\bar{x} ; SD	\bar{x} ; SD	\bar{x} ; SD	\bar{x} ; SD	\bar{x} ; SD
Wyniki badań własnych					
3,53; 1,18	3,49; 1,35	3,64; 1,19	3,63; 1,09	3,86; 1,04	2,93; 1,28

\bar{x} - średnia, SD – odchylenie standardowe; w przypadku stresu skala jest odwrócona

Źródło: opracowanie własne.

Z uzyskanych odpowiedzi wynika, że największą wartość uzyskała zmienna dotycząca warunków pracy (3,86). Można zatem powiedzieć, że wymiar ten jest na satysfakcjonującym poziomie. Najgorzej oceniono równowagę pomiędzy pracą, a życiem osobistym. Aspekt ten jest problematyczny dla respondentek. Zmienna dotycząca stresu w pracy jest na średnim poziomie.

W celu uzyskania rozkładu związanego z postawionym pytaniem badawczym utworzono poniższą tabelę.

Tab. 2. Poziom odczuwanego konfliktu pomiędzy pracą, a życiem osobistym

Równowaga praca- życie	Czy często w ciągu ostatniego roku odczuwała Pani konflikt związany z zachowaniem równowagi między pracą, a życiem?
\bar{x} ; SD	\bar{x} ; SD
3,49; 1,35	3,51; 1,13

\bar{x} - średnia, SD – odchylenie standardowe

Źródło: opracowanie własne.

Analizując wskaźnik Równowaga między pracą, a życiem prywatnym (HWI) brane są pod uwagę udogodnienia pracownicze, które polegają na elastyczności godzin pracy. Aspekt ten jest został oceniony średnio na poziomie 3,49. Samo pytanie odnoszące się do poczucia konfliktu na płaszczyźnie praca- życie osobiste jest na podobnym poziomie (3,51). Można zatem powiedzieć, że elastyczne godziny pracy doskonale wpisują się w potrzeby kobiet.

Tab. 3. Konflikt WLB, a dzietność

Czy posiada Pani dzieci?	Czy często w ciągu ostatniego roku odczuwała Pani konflikt związany z zachowaniem równowagi między pracą, a życiem?
Tak	\bar{x} ; SD 3,50; 1,13
Nie	\bar{x} ; SD 3,53; 1,14

\bar{x} - średnia, SD – odchylenie standardowe

Źródło: opracowanie własne.

Ponad połowa respondentek (54%) posiada dzieci, a więc może odczuwać syndrom napięcia ról. Muszą one godzić życie zawodowe, z prywatnym. Często jest tak, że w żadnej z tych sfer nie mogą osiągnąć zadowolenia i satysfakcji. Partnerski podział obowiązków coraz bardziej umacnia się w społeczeństwie, jednak nadal to kobiety odpowiadają za większość domowych obowiązków. Znaczna aktywizacja zawodowa kobiet wpłynęła na zanik tradycyjnego modelu rodziny, w którym mężczyzna odpowiada tylko za utrzymanie rodziny, a kobieta zajmuje się domem oraz dziećmi [Smoder, 2012].

Z przeprowadzonych badań wynika, że dla kobiet posiadających, jak i nieposiadających dzieci konflikt wynikający z konieczności godzenia obu życiowych ról jest na podobnym poziomie. WLB jest odczuwany praktycznie identycznie w sytuacji konieczności opieki nad dzieckiem i jej brakiem. Posiadanie potomstwa nie jest tu powodem zachwiania równowagi pomiędzy pracą zawodową, a życiem osobistym. Wcześniej wykonane badania pokazują, że poziom stresu i niezadowolenia jest wyższy u kobiet pracujących [Coltrane, 2000; Sironi i Mencarini 2006].

5. Wyniki badań oraz dyskusja

Przebadana grupa pracowników angielskich przejawia średnią satysfakcję z umiejętności godzenia pracy zawodowej z życiem osobistym [Easton i Van Laar, 2018]. Wskazani badacze wykorzystali ten kwestionariusz do badania różnych grup zawodowych. Dokonali także podziału wyników względem płci. Po analizie badań własnych okazuje się, że współczynnik HWI (w grupie kobiet), czyli związany z Work-Life Balance jest na podobnym poziomie u pracowników brytyjskich oraz polskich (3,58; 3,49).

Z badań przeprowadzonych przez GUS wynika, że dla 83% zbiorowości sprawowanie opieki nad dziećmi nie wpłynęło na zmianę sytuacji zawodowej. Nie przejawiali oni także trudności z godzeniem dwóch ról życiowych- pracy z życiem osobistym. Prawie 69% społeczności przyznało, że nie odczuwa konfliktu na płaszczyźnie WLB [GUS, 2018]. Analiza badań własnych, przeprowadzonych w 2020 r. wskazuje, że aż 55% respondentów często doświadcza konfliktu w godzeniu pracy z życiem osobistym. Liczby te mają tendencję wzrostową. Na taki stan rzeczy może mieć wpływ wzrost wymagań na rynku pracy oraz coraz większa ilość obowiązków stawianych przez pracodawców. Globalizacja, zmiany koniunkturalne, postęp technologiczny i informacyjny oraz nieustannie rosnąca konkurencja wymusza na pracownikach większą dyspozycyjność oraz zaangażowanie [Borkowska, 2011]. Dochodzą tu także sytuacje stresowe, które wynikają z mnogości obowiązków, intensywności pracy lub niepewności zatrudnienia [Machol- Zajda, 2008].

Ograniczeniem zaprezentowanych badań jest niereprezentatywność próby badawczej oraz jej mała wielkość. W przyszłości warto jest się pochylić nad wpływem epidemii Covid-19 na poczucie Work-Life Balance wśród kobiet. Całkowite przeniknięcie się dwóch, kluczowych sfer życia może powodować wiele frustracji i konfliktów. Konieczność pracy zdalnej mogła przyczynić się do powstania innych, odmiennych niż dotychczas trudności. Podział respondentek względem obszaru zatrudnienia mógłby także generować nowe wnioski. Każda branża jest inna oraz stawia odmienne wymagania względem zatrudnionych.

Literatura

1. Al Falahy F. (1986), *Elastyczny czas pracy. Jego efekty, znaczenie i przyszły kształt*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica, 053.
2. Albrychiewicz- Słocińska A., Robak E. (2017), *Pozyskiwanie pracowników z pokolenia Y-wybrane praktyki organizacyjne z zakresu marketingu rekrutacyjnego*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie, 28(1), s.147-161.
3. Bańka A. (1995), *Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności związanym z rozwojem zawodowym, pracą i bezrobociem*, [w:] A. Bańka, R. Derbis (red.), *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo oraz bezrobotnych*, Gemini, Poznań, s. 16-34.
4. Bericat E. (2013), *The socioemotional well-being index (SEWBI): Theoretical framework and empirical operationalisation*, Social Indicators Research, 119(2), s. 599-626.
5. Bericat E. (2016), *The subjective well-being of working women in Europe*. In *Handbook on Well-Being of Working Women*, Springer, Dordrecht, 15, s. 633-651.

6. Borkowska S. (2011), *Ile pracy, ile życia poza nią?*, w: Borkowska S.(red.). Programy praca-życie, Z teorii i Praktyki, 22, IPISS, Warszawa.
7. CBOS News, <https://www.cbos.pl/>
8. Coltrane S. (2000), *Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work*, Journal of Marriage and Family, 62(4), s. 1208-1233.
9. Diener E., Suh E., Lucas R., Smith H. (1999), *Subjective well-being: Three decades of progress*, Psychological Bulletin, 125(2), s. 276-302.
10. Dobrowolska M. (red.). (2010), *Elastyczne formy zatrudnienia szansą na pracę*, Wydawnictwo KMB Press, Katowice.
11. Domański H. (2000), *Struktura społeczna*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.
12. Easton S.A., Van Laar D.L. (2018), *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life*, University of Portsmouth, Portsmouth.
13. Eurostat: średnio Europejczyk pracuje 40,3 godz. w tygodniu, <https://www.pulshr.pl>
14. Ferree M.M. (1984), *Class, housework, and happiness: Women's work and life satisfaction*, Sex Roles, 11(11/12), s. 1057-1074.
15. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc>
16. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosc/5475/32/1/1/praca_a_obowiazki_rodzinne_w_ii_kwartale_2018_r..pdf
17. <http://www.happinesseconomics.net/ocs/index.php/heirs/relationalgoods/paper/view-File/136/4>
18. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/#/11111111111>
19. Kallenberg A. (2000), *Non-Standard employment relations*, Annual Review of Sociology, 26.
20. Kotowska I.E. (2009), *Zmiany aktywności zawodowej kobiet a modele rodziny w Europie*, w: Być rodzicem we współczesnej Polsce. Nowe wzory w konfrontacji z rzeczywistością, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 146-178.
21. Leoński W. (2015), *WORK-LIFE BALANCE jako praktyka koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu*, Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie, 42(1), s. 127-137.
22. Machol-Zajda L. (2008), *Rozwój elastycznych form pracy*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, 5, s. 11-27.
23. Macran S., Joshi H., Dex S. (1996), *Employment after childbearing: A survival analysis*, Work, Employment and Society, 10, s. 273-296.
24. Sironi M., Mencarini L. (2006), *Happiness, housework and gender inequality in modern Europe*, European Sociological Review, 28(2), s. 203-219.

25. Smoder A. (2012), *Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balance*. Polityka Społeczna, 39(1), s. 14-19.
26. Szydło J., Widelska, U. (2017), *Research into the labor market seen from the perspective of working women*, Economics and Social Development, 26th International Scientific Conference on Economic and Social Development - "Building Resilient Society", Zagreb, ed. Vojko Potocan, Pavle Kalinic, Ante Vuletic, Book of Proceedings, s. 490-498.
27. Watson D., Pichker F., Wallace C. (2010), *Second European quality of life survey: Subjective well-being in Europe*, Eurofound, Dublin.

The perception of the flexibility of working hours, the sense of the price of women's work-life

Abstract

The aim of the article is to present women's work-life balance and its creation through HR practices. The issue under study is flexible working hours. Their fertility was also taken into account. The surveyed women were of different ages. They came from the Lublin Province. A questionnaire developed by S. Easton & D. Van Laar, which contained 6 indicators, was used to achieve the goal. The survey questionnaire was hosted on the gmail website. It was transferred using the snowball method. 155 women took part in the study. The obtained results were collected before March 2020, before the corona virus epidemic began in Poland. The obtained results indicate the average level of satisfaction with the level of women's work-life balance. It was also noticed that the issue of having children is not significant and differentiating the results.

Key words

satisfaction, professional life, young women, working women