

Od incydentów do pracy zdalnej. Przedpandemiczne doświadczenia pracujących z domu w czasie lockdownu

Piotr Binder

 0000-0001-8081-5274

Polska Akademia Nauk,
Instytut Filozofii i Socjologii,
ul. Nowy Świat 72, 00-330 Warszawa

Abstrakt

W tekście podjęto próbę analizy jednego z aspektów zmiany społecznej, jakim jest postępujący proces „uelastyczniania” pracy. Punktem wyjścia była teza zakładająca, że techniczne i organizacyjne komponenty pracy zdalnej oraz praktyki wykonywania części obowiązków zawodowych w sposób zdalny uległy popularyzacji na długo przed pandemią, choć nie wskazywały na to przedpandemiczne pomiary takich form zatrudnienia jak telepraca. Empiryczną podstawę tekstu stanowiło 49 częściowo strukturyzowanych wywiadów jakościowych z osobami pracującymi zdalnie w początkach pandemii. Przedstawione analizy były inspirowane z jednej strony koncepcją (*teleworkability*), która umożliwia wyjście poza binarną opozycję stacjonarne–zdalne, z drugiej teorią granic (*boundary theory*), która wyczula na zmiany dokonujące się na styku sfery zawodowej i prywatnej. Efektem analiz jest ugruntowana w danych typologia przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej. Jej interpretacje wskazują, że komponenty pracy zdalnej stopniowo przenikały do życia zatrudnionych, czego konsekwencją było uelastycznienie przestrzennych i temporalnych ram pracy, przy jednoczesnym naruszeniu granic pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Procesy te stanowiły jednocześnie źródło cennych doświadczeń dla zatrudnionych, którzy w początkach pandemii zostali zmuszeni przez okoliczności do pracy zdalnej. Spektrum kontekstów zawodowych, w których przemiany te obserwowano, wskazuje na szersze, kulturowe tło zmian, jakie mają miejsce w sferze pracy.

Słowa kluczowe: praca zdalna, *teleworkability*, teoria granic, COVID-19, badania jakościowe

From incidents to remote work. Pre-pandemic experiences of working from home during the lockdown

Summary

The paper attempts to analyze one of the aspects of social change, which is the progressive process of making work more flexible. The starting point was the thesis assuming that remote work's technical and organizational components and the practice of performing some professional duties remotely were popularized long before the pandemic. However, it was not indicated by the pre-pandemic measurements of forms of employment such as teleworking. The empirical basis of the text was 49 semi-structured qualitative interviews with people working remotely at the beginning of the pandemic. The presented analyzes were inspired, on the one hand, by the concept of teleworkability, which makes it possible to go beyond the binary remote – non-remote opposition, and on the other, by the boundary theory, which sensitizes to changes taking place at the intersection of professional and private spheres. The analysis results are grounded in data typology of pre-pandemic experiences of remote work. Its interpretations indicate that remote work components gradually penetrated employees' lives, resulting in more flexible spatial and temporal frameworks while violating the boundaries between work and private life. These processes were also a source of valuable experience for employees forced to work remotely at the beginning of the pandemic. The spectrum of professional contexts in which these changes have been observed indicates a broader cultural background of transformations in the work sphere.

Keywords: remote work, teleworkability, boundary theory, COVID-19, qualitative research

Wprowadzenie

Jedną z konsekwencji pandemii COVID-19 była popularyzacja zdalnego trybu świadczenia pracy. W początkach epidemii koronawirusa w krótkim czasie całe grupy zawodowe i branże zostały postawione przed koniecznością przeniesienia pracy do domu. Na rynku pracy wywołało to zmianę o bezprecedensowej skali, która nie była wcześniej zaplanowana – co budziło uzasadnione obawy o jej efekty. Choć zmiana ta miała miejsce w warunkach, które dla części zatrudnionych były ekstremalnie trudne, to z perspektywy czasu praca zdalna okazała się być w znacznej mierze skutecznym rozwiązaniem. W licznych kontekstach zawodowych umożliwiła ona zachowanie ciągłości zatrudnienia w warunkach zagrożenia epidemicznego. Wielu branżom umożliwiła nie tylko stosunkowo łagodne przejście przez najtrudniejszy okres pandemii, ale nawet stała się impulsem wzrostu [Godlewska-Majkowska 2020; PARP 2021; PRP 2021].

W tekście postawiono tezę, że choć przedpandemiczne pomiary zjawiska pracy zdalnej wskazywały na jej niewielką skalę, to komponenty pracy zdalnej i praktyki wykonywania części pracy w sposób zdalny, tj. w czasie prywatnym w przestrzeni (domu), uległy popularyzacji na długo przed wybuchem pandemii. Z kolei stopniowy charakter tego zjawiska skłaniał do odwołania do koncepcji *teleworkability*

akcentującej, iż praca zdalna może być wykonywalna, a więc i wykonywana w sposób zdalny jedynie w pewnym zakresie [Flisi i Santangelo, 2022; Sostero i in., 2020]. Zjawisko to prowadziło do przesuwania granic między pracą a domem i życiem prywatnym, co skłaniało do odwołania również do teorii granic (*boundary theory*) jako źródła inspiracji teoretycznych [Ammons i Markham 2004; Ashforth i in. 2000; Nippert-Eng 1996].

Na podstawie 49 wywiadów z osobami, które pracowały zdalnie w początkach pandemii, systematycznej analizie poddano przedpandemiczne doświadczenia pracy zdalnej. Opracowana typologia wskazuje na to, że praktyki zdalnego wykonywania obowiązków zawodowych występowały (choć z różnym natężeniem) we wszystkich typach przedpandemicznych doświadczeń uczestników badań. Było to związane z jednej strony z upowszechnianiem wykorzystania technicznych i organizacyjnych komponentów pracy zdalnej jako rozwiązań i narzędzi pracy w wielu kontekstach zawodowych oraz specjalizacjach. Z drugiej strony, stanowiły one odpowiedź na postępujący wzrost zapotrzebowania pracowników i pracodawców na elastyczne rozwiązania w sferze zawodowej w odniesieniu do czasu i miejsca jej świadczenia¹. Skłania to do ogólniejszego wniosku o kulturowym wymiarze społecznych zmian wywołanych przez postępujące procesy modernizacji.

Od telepracy do pracy zdalnej

Praca wykonywana w sposób zdalny była przedmiotem refleksji od lat 70. XX w. Do wybuchu pandemii COVID-19 była określana w literaturze przede wszystkim jako *telecommuting* i *telework* [Nilles i in. 1976], których polskim odpowiednikiem była „telepraca”. Termin ten został w 2007 r. wprowadzony do Kodeksu pracy (art. 675 par. 2 k.p.). Do wybuchu pandemii telepraca cieszyła się niewielkim zainteresowaniem i relatywnie rzadko bywała przedmiotem oryginalnych badań w polskich naukach społecznych². W najobszerniejszych z nich była określana jako nowa, egzotyczna i marginalna [Gądecki i in. 2017] bądź nietypowa forma zatrudnienia [Spytek-Bandurska 2015]. Częściowo wyjaśniał to fakt, iż w momencie wykonywania pierwszych pomiarów dotyczących pracy zdalnej stanowiła ona niewielki, bo jedno-procentowy udział w rynku pracy w Polsce [Kotnarowski 2006]. W kolejnych latach badania ilościowe potwierdzały, iż telepraca jako forma zatrudnienia nie ulegała

- 1 Niniejsze rozważania koncentrują się na sprawach związanych z elastycznością miejsca i czasu wykonywania pracy. Analizy te nie obejmują kwestii elastycznych form zatrudnienia w kontekście elastyczności kontraktu między pracodawcą i pracownikiem oraz związanego z tym zagadnienia prekaryzacji pracy [por. Mrozowicki i in. 2020].
- 2 Przegląd przedpandemicznej literatury poświęconej telepracy oraz pracy zdalnej przedstawiono w innym miejscu [por. Binder 2021].

popularyzacji. Dane Eurostatu wskazują na to, że w okresie 2009–2019 rozwiązanie to nie zyskiwało w Polsce na znaczeniu. Obraz ten zmieniał się, kiedy obok osób, które „zwykle” wykonują swoją pracę w trybie zdalnym, uwzględniano również tych, którzy pracowali w ten sposób „czasami”. Wówczas udział telepracowników w rynku pracy wzrastał do 8% [Sostero i in. 2020: 14].

Sytuacja uległa zmianie w początkach pandemii. Od tego czasu mamy też do czynienia z wyraźną zmianą w terminologii, gdyż „telepracę” w znacznej mierze zastąpiła podlegająca wyłącznie doraźnym regulacjom prawnym „praca zdalna”³. Choć nadal jest to praca wykonywana osobiście, odpłatnie, na rzecz pracodawcy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (ICT), to jednocześnie jest to formuła znacznie bardziej elastyczna w zakresie miejsca i czasu jej świadczenia. Pozostaje również nieuregulowana przez Kodeks pracy, co powoduje, iż gros spraw z nią związanych jest przedmiotem ustaleń pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

Dostępne pomiary skali zjawiska pracy zdalnej w 2022 r. nie pozostawiały wątpliwości, że zjawisko pracy z domu wykonywanej za pośrednictwem ICT uległo znacznemu wzrostowi w pierwszych miesiącach pandemii COVID-19. Jednocześnie dostępne pomiary tego zjawiska znacząco się od siebie różniły. Realizowane w zbliżonym okresie (II kwartał 2020 r.) badania wskazywały na 10,2% [GUS 2020], 21% [CBOS 2020] oraz ponad 31% w badaniach Eurostatu [Sostero i in. 2020] udziału pracujących zdalnie w ogóle zatrudnionych. Wpływ na to mogło mieć wiele czynników od stosowanej metodologii i charakterystyki próby, po dokładny czas realizacji badań, co niezwykle istotne w kontekście labilnej sytuacji pracujących zdalnie w obliczu zmienności obowiązujących wówczas ograniczeń nakładanych na życie społeczne i gospodarcze. W kontekście przedstawionych rozważań nie mniejsze znaczenie mają również przyjmowane definicje pracy zdalnej, czy też szerzej – jej konceptualizacje stawiające akcent na pracę, która w całości bądź zwykle wykonywana jest w sposób zdalny.

Wybuch globalnej epidemii w polskich naukach społecznych przyczynił się do pewnego wzrostu zainteresowania zjawiskiem pracy wykonywanej z domu. W publikowanych dotychczas badaniach poświęconych pracy zdalnej można wyodrębnić kilka nurtów refleksji. Pierwszym z nich są opracowania zorientowane na katalogowanie wad i zalet pracy zdalnej [Czaplewska i in. 2022; Mączyńska 2021; Smóder 2021]. Jest to wątek o długiej tradycji w literaturze poświęconej telepracy. Część analiz opartych zarówno na danych ilościowych, jak i jakościowych jest skoncentrowana na specyfice pracy zdalnej w szczególnym okresie pandemii [Binder 2021; Kolańska 2021; Woźniak-Jęchorek 2022]. Odrębny zestaw stanowią badania dotyczące wybranych grup i kategorii społecznych, w tym: kobiet [Javorcik

3 Ustawa z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. 2020, poz. 374).

2021], rodzin z dziećmi [Binder 2022b], nauczycieli [Kamińska-Berezowska 2021], pracowników socjalnych [Boryczko i Dunajska 2022], migrantów [Popyk 2021] czy warszawiaków [Choczyński 2021]. Ostatni zarysowujący się nurt reprezentują publikacje przyjmujące tezę, iż zmiana, jaka dokonała się na rynku pracy w związku z popularyzacją pracy zdalnej, może mieć charakter trwały. W tych opracowaniach wiele uwagi poświęca się zarysowującym się perspektywom na przyszłość, w których praca zdalna zajmuje istotne miejsce [Dojwa-Turczyńska 2021; Sobczak 2021; Woźniak-Jęchorek 2022]. W literaturze przedmiotu nie podejmowano jednak dotychczas refleksji na temat tego, dlaczego zmiana tak znaczącej skali okazała się możliwa do zrealizowania i w znacznej mierze skuteczna. Celem artykułu jest częściowe wypełnienie tej luki poprzez analizę przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej udokumentowanych w zgromadzonych wywiadach jakościowych.

Inspiracje teoretyczne

Przedstawionym rozważaniom towarzyszą dwa źródła inspiracji teoretycznych. Pierwszym jest nurt refleksji nad pracą i jej organizacją w obliczu zmian technologicznych [Cohen 2016; Green 2013]. Zmiany technologiczne postępujące na przestrzeni ostatnich kilku dekad przyczyniły się do ekspansji pracy wykonywanej w sposób zdalny i stopniowego rozdzielania miejsca pracy od tradycyjnych przestrzeni, takich jak biura [Messenger 2019; Messenger i Gschwind 2016]. Z uwagi na stopniowy charakter tych przemian przywołana została koncepcja *teleworkability* [Flisi i Santangelo 2022; Sostero i in. 2020]. Współczesna praca zdalna jest coraz częściej wspierana przez szereg rozwiązań nazywanych tu komponentami pracy zdalnej. Należą do nich zarówno rozwiązania techniczne (jak e-mail, komunikatory, platformy online), jak i organizacyjne (elastyczna organizacja czasu pracy, częściowa redukcja dojazdów do pracy), co rozszerza spektrum miejsc, ale i czasu, w którym może być wykonywana. Na tym tle zasadne jest wychodzenie poza binarną opozycję stacjonarna–zdalna i przyjęcie założenia, że praca może być możliwa do wykonania w sposób zdalny (*teleworkable*) jedynie w pewnym zakresie [Flisi i Santangelo 2022: 122–123; Sostero i in. 2020: 28–30]. „Techniczna możliwość” jest w tym ujęciu pewnym teoretycznym potencjałem, w praktyce ograniczanym przez takie kwestie jak zakres bezpośrednich społecznych interakcji w pracy na danym stanowisku oraz wdrożenie konkretnych rozwiązań, tj. komponentów technicznych i organizacyjnych.

Z uwagi na to, iż wzrost znaczenia pracy zdalnej przyczynia się do redefinicji wzajemnych relacji między pracą zarobkową a życiem osobistym, przedstawione analizy były też inspirowane teorią granic (*boundary theory*), która jest szeroko omawiana w badaniach poświęconych telepracy oraz pracy zdalnej

[Ammons i Markham 2004; Ashforth i in. 2000; Nippert-Eng 1996]. Nieodłączną konsekwencją przenoszenia pracy i obowiązków zawodowych do przestrzeni prywatnej (nawet jeżeli jej zakres jest ograniczony) jest przesunięcie przestrzennych i temporalnych granic rozdzielających te sfery [Felstead 2022]. Zgodnie z założeniami teorii granic skuteczne zarządzanie pracą w domu wymaga stałych negocjacji w celu utrzymania granic oraz tworzenia reguł przechodzenia pomiędzy rolami pracownika oraz pozostałymi rolami pełnionymi w życiu [Felstead i Jewson 2000]. Przyjmuje się, że zakres możliwych rozwiązań mieści się pomiędzy dwoma typami idealnymi, tj. czytelnym rozdzieleniem sfer pracy oraz domu (segmentacja) oraz ich pełną integracją [Ammons i Markham 2004; Felstead i in. 2001; Ashforth i in. 2000]. Zarówno utrzymanie granic, jak i akceptacja ich rozmycia łączą się z określonymi kosztami, co ma z kolei wpływ tak na ich własny dobrostan (*spillover effect*), jak i relacje z innymi (*crossover effect*). Jednocześnie przechodzenie pomiędzy rolami staje się łatwiejsze z czasem, w miarę tego, jak rozwijane są indywidualne skrypty, schematy i strategie, co podkreśla istotną rolę doświadczeń pracy zdalnej, które zostały poddane analizie w niniejszym opracowaniu [Felstead i Jamson 2000].

Wychodząc z powyższych założeń, przedmiotem rozważań można uczynić pracę zdalną rozumianą jako wykonywaną z innego miejsca niż siedziba pracodawcy, za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej (ICT) przy wykorzystaniu wspomnianych wcześniej zarówno technicznych, jak i organizacyjnych jej komponentów.

Metodologia badania

Empiryczną podstawę artykułu stanowi analiza 49 częściowo strukturyzowanych indywidualnych wywiadów jakościowych z osobami, które w trakcie realizacji badania pracowały zdalnie. Wywiady te zostały wybrane spośród 150 trwających około godziny rozmów zgromadzonych przez dziesięcioosobowy zespół badaczy terenowych pomiędzy kwietniem a czerwcem 2020 r., tj. w czasie od wprowadzenia tzw. lockdownu do zniesienia większości ówczesnych ograniczeń⁴. Dobór uczestników badania był celowy i obejmował cztery cechy: płeć, makroregion (północny, centralny, południowy), miejsce zamieszkania (stolica województwa, mniejsze miasto, wieś), typ sytuacji życiowej (młodzi dorośli do 35 lat, rodzice oraz seniorzy

4 Wywiady zostały zrealizowane w ramach projektu „Uwarunkowania zmiany postaw społecznych i stylu życia w kontekście aktualnych wyzwań związanych ze zmianami klimatu na przykładzie pandemii COVID-19 w Polsce” zrealizowanego w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN przez zespół w składzie: Piotr Binder, Hanna Bojar i Dariusz Wojakowski na zlecenie Instytutu Ochrony Środowiska – Państwowego Instytutu Badawczego (umowa nr PZ. 022.19.2020.CC-CD).

w wieku 65 lat i więcej)⁵. W związku z obowiązującymi ograniczeniami życia społecznego i ekonomicznego główną techniką stosowaną w realizacji wywiadów były wideokonferencje online [Paulus i Lester 2021; Thunberg i Arnell 2021]. Jednocześnie w sytuacjach trudności technicznych lub braku odpowiedniej infrastruktury dopuszczano możliwość rozmów telefonicznych⁶.

Pracujący zdalnie stanowili grupę zbalansowaną pod względem płci, z niewielką przewagą kobiet (27 osób) nad mężczyznami (22 osoby). Zdecydowana ich większość (29 osób) zamieszkiwała w jednym z dziewięciu uwzględnionych w badaniu miast wojewódzkich, blisko o połowę mniej (14 osób) w mniejszych ośrodkach miejskich, natomiast jedynie sześciu pracowników zdalnych zamieszkiwało na wsi. Dysproporcje zarysowały się również z perspektywy sytuacji życiowej. Większość pracujących zdalnie stanowili młodzi dorośli do 35 roku życia (27 osób), 19 osób należało do kategorii rodziców, a trzy osoby były seniorami. Pod względem wykształcenia były to w przytłaczającej większości osoby posiadające wykształcenie wyższe (45 osób), a w czterech przypadkach średnie.

Z perspektywy klasyfikacji zawodów pracę zdalną wykonywali głównie specjaliści, przede wszystkim niższych szczebli, zatrudnieni zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Reprezentowali oni zróżnicowane branże, wśród których wyraźnie zaznaczyły się: ekonomia i zarządzanie, technologie informacyjno-komunikacyjne (IT), nauczyciele różnych szczebli, specjaliści z dziedziny prawa, nauk społecznych i kultury, specjaliści z zakresu nauk technicznych oraz zdrowia. W grupie tej znaleźli się też urzędnicy średniego i niższego szczebla administracji państwowej oraz samorządowej, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą oraz pracownik NGO.

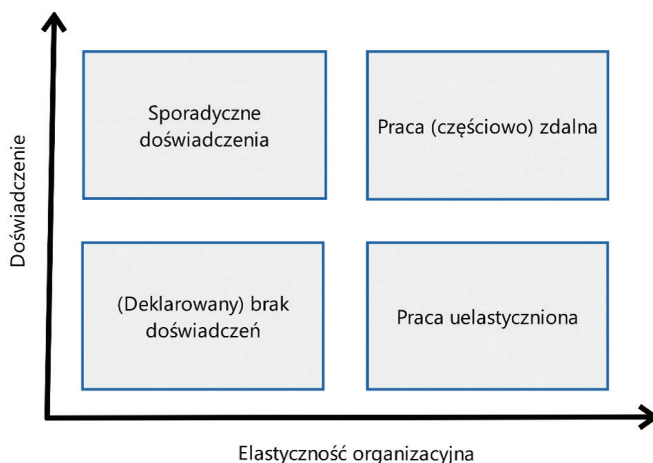
Analiza zgromadzonych danych

Uwzględnione w przedstawionych tu analizach wywiady zostały poddane systematycznej analizie tematycznej [Braun i Clarke 2006; Bryman 2012] przy wsparciu programu MAXQDA [Kuckartz i Rädiker 2019]. Kodowanie, analizy i interpretacje były ukierunkowane na przedpandemiczne doświadczenia zawodowe uczestników badań, ze szczególnym uwzględnieniem pracy zdalnej, jej zakresu oraz treści. Efektem analiz była ugruntowana empirycznie typologia przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej. Jej opracowanie obejmowało: (1) selekcję wymiarów analizy,

5 W odniesieniu do pierwszych trzech cech projekt badania zakładał równy udział uczestników. Z kolei w odniesieniu do cechy czwartej (typ sytuacji życiowej) założono dwukrotną przewagę młodych dorosłych oraz rodziców nad seniorami, czyli podział w proporcjach 60:60:30.

6 Szczegółowe informacje na temat przyjętych rozwiązań metodologicznych zostały przedstawione w [Binder, 2022a].

(2) grupowanie przypadków i analizę prawidłowości empirycznych, (3) analizę znaczących relacji i konstruowanie typów, a następnie (4) charakterystykę opracowanej typologii [Kluge 2000; Kuckartz 2014]. Podstawą były dwa wymiary (atrybuty) doświadczeń uczestników badań, tj. ich zakres oraz elastyczność organizacyjna pracodawców. Umożliwiły one scharakteryzowanie czterech typów przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej wraz z zarysowującymi się w ramach każdego z nich scenariuszami zawodowymi. Pomagają one zrozumieć, dlaczego nagle i niezapowiedziana zmiana trybu pracy na zdalny w początkach pandemii odbyła się w wielu kontekstach zawodowych względnie płynnie.



Rycina 1. Typologia przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej

Źródło: opracowanie własne.

(Deklarowany) brak doświadczeń

Pierwszy typ charakteryzowały dwie cechy. Z jednej strony był to brak możliwości wykonywania obowiązków w sposób zdalny u aktualnego i poprzednich pracodawców. Z drugiej był to deklarowany brak doświadczeń pracy zdalnej:

To w ogóle był mój pierwszy w tym momencie okres, kiedy pracowałam zdalnie. Nawet jak studiowałam, to nigdy nie miałam w ten sposób zajęć (K_KC_23)⁷.

⁷ Przywoływane cytaty są oryginalnymi wypowiedziami uczestników badań. W części przypadków zostały one poddane niezbędnej edycji (eliminacja powtórzeń, wtrąceń lub elementów żargonu), jednak z zachowaniem ich sensu. Cytowanym fragmentom towarzyszą kody składające się z oznaczenia płci (K – kobieta lub M – mężczyzna) oraz sygnatury wywiadu.

Określenie „deklarowany” wiązało się z tym, że nie było to „oficjalne” rozwiązanie przyjęte bądź zalecane przez pracodawcę. Jednocześnie w części wywiadów powracał wątek, iż komponenty pracy zdalnej bywały jednak wykorzystywane przez pracowników, nawet jeżeli sami badani nie uznawali ich za przejaw pracy zdalnej. Praktyki zdalne przekraczały więc granice ich przestrzeni zawodowej, wkraczały w ich przestrzeń prywatną, prywatne urządzenia oraz czas po pracy, nawet jeżeli były uznawane za jedynie drobną ich część, ułatwiającą radzenie sobie z codziennymi obowiązkami zawodowymi:

[...] to się ograniczało bardziej do wrzucenia jakiejś informacji na stronę internetową, na Facebooku, ewentualnie rozpisanie, co robimy w tym tygodniu, kiedy jest wyjazd na mecz, co trzeba zabrać. To można było przez telefon zrobić w formie Messengera czy jakiegoś e-maila. W takiej formie jak teraz to się nie zdarzało nigdy (M_AND_4);

[...] zdarzało mi się tam coś podszykować, jak miałam jakiś termin nagły [...] albo coś dokończyć. Ale to nie ma absolutnie przełożenia na taką pracę zdalną, bo wieczorem coś naszykowałam i to zupełnie inaczej wyglądało (K_JT_33).

Praktyki wykonywania części pracy w sposób zdalny znajdowały więc zastosowanie nawet w ramach typu „(deklarowanego) braku doświadczeń”. W tym kontekście zasadne jest pytanie o to, w jakim stopniu praca badanych wpisujących się w ten model mogła być wykonywana w sposób zdalny. Zakres ten był zróżnicowany i uwarunkowany specyfiką specjalizacji oraz miejsca pracy. Niemniej powracającym wątkiem była konstatacja, iż brak doświadczeń nie był związany z technicznym brakiem możliwości przynajmniej częściowego wykonywania pracy na danym stanowisku w sposób zdalny (*teleworkability*):

Moja praca jest biurowa i polega na dzwonieniu i pisaniu e-maili, i nie muszę niczego fizycznie wykonywać. Więc to, czy ja jestem w domu czy w budynku firmy, niewiele tak naprawdę zmienia (K_OD_124).

Kluczową kwestią w kontekście tego typu doświadczeń był brak zgody i otwartości na rozwiązania niestacjonarne ze strony właścicieli przedsiębiorstw oraz kadry zarządzającej:

[...] u nas nie było za bardzo takiej praktyki pracy zdalnej. To się dosłownie z dnia na dzień wydarzyło (K_KC_20).

Kwestia nieufności ze strony kadry kierowniczej oraz kontroli i nadzoru jest stałym wątkiem badań nad pracą zdalną [por. Ellison 1999]. W relacjach osób, które deklarowały brak doświadczeń pracy z domu przed pandemią, wagę tej kwestii podkreślały dwa wątki. Z jednej strony były to relacje dotyczące próśb do pracodawców o możliwość częściowego wykonywania obowiązków w sposób zdalny. Takowe nie spotykały się jednak ze zrozumieniem, nawet jeżeli dotyczyły drobnej części łącznych nakładów pracy, która miałaby być wykonywana poza siedzibą firmy:

[...] był taki moment, że próbowaliśmy przekonać pracodawcę, że nasz system pracy jest typowo zadaniowy i że okazjonalnie można by było wprowadzić tryb zdalny, ale nie było na to zgody (K_PB_71).

Z drugiej strony, w wywiadach powracała kwestia trudności związanych z wprowadzeniem pracy zdalnej nawet w początkowym okresie konfrontacji z pandemią, kiedy stosowane obostrzenia miały najbardziej radykalny charakter:

[...] w mojej firmie umożliwiono w końcu pracę zdalną, ale odbyło się to z dużym oporem osób zarządzających (K_OD_124).

Analiza zgromadzonych wywiadów pozwoliła na wyodrębnienie trzech scenariuszy zawodowych wpisujących się w ten typ przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej. Pierwszy z nich dotyczył grona uczestników zatrudnionych w podmiotach państwowych oraz samorządowych. Było to m.in. związane z faktem, iż praca zdalna nie jest rozwiązaniem regulowanym przez Kodeks pracy. Z kolei zbliżona do niej telepraca jest rozwiązaniem kompleksowym, zbiurokratyzowanym i w efekcie rzadko praktykowanym. Pracodawców tych cechowała więc znacznie mniejsza otwartość na elastyczne rozwiązania, co budziło rozczarowanie pracowników:

[...] wcześniej to nie było praktykowane [...] i serio to jest taka trochę zaściankowość, gdy nie ma takiej możliwości (K_KC_20).

Drugi scenariusz dotyczył osób zatrudnionych w małych firmach prywatnych, które praktykowały klasyczne wzorce organizacji. W tym wypadku nawet podstawowe kwestie, takie jak obieg dokumentów, mogły sprawiać, że typowo biurowa praca nie mogła być wykonywana zdalnie bądź była znacząco utrudniona:

[...] niektóre problemy, które mamy, wymagają sięgnięcia do dokumentów, więc w tym momencie, jeżeli ja nie mam tych dokumentów przy sobie, to nie jestem w stanie tego zrobić zdalnie (K_ES_138).

W trzeci scenariusz zawodowy wpisywali się badani znajdujący się na początkowym etapie swoich karier. Byli to zwłaszcza młodzi dorośli, którzy posiadali jedynie ograniczone doświadczenia zawodowe. Dla części uczestników była to pierwsza praca, czasami łączona dodatkowo z kontynuacją studiów:

[...] cały czas studiuję. Właściwie zaczęłam pracować od stycznia i to jest moja pierwsza praca, więc zaraz będę miała takie no zaledwie półroczne doświadczenie (K_JZ_112).

Małe doświadczenie łączyło się też z miejscem pracownika w hierarchicznej strukturze firmy:

[...] ja dopiero od 4 miesięcy pracuję w mojej firmie. Praca zdalna jest u nas możliwa dopiero od stanowiska seniora, a ja na razie jestem juniorem (M_KC_22).

Sprawiało to, że „bonus” w postaci pracy zdalnej mógł być dostępny dla młodych pracowników dopiero w pewnym horyzoncie czasowym.

Sporadyczne doświadczenia

Drugi typ przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej był wyraźnie odmienny. Charakteryzowały go sporadyczne i nieregularne doświadczenia pracy zdalnej ze strony pracowników oraz mała otwartość pracodawców na elastyczne formy świadczenia pracy. Innymi słowy, choć możliwość pracy zdalnej bywała dopuszczana, pracodawcy zdecydowanie ograniczali pracowników pod tym względem:

[...] tak, zdarzało mi się, ale bardzo rzadko (K_LK_60);

[...] na palcach jednej ręki może bym policzyła takie przypadki. U nas w firmie akurat nie jest to przyjęte jako..., nie mamy po prostu takiej możliwości, żeby powiedzieć: „jutro pracuję z domu” i sobie to tak organizować (K_PB_65).

Również w ramach tego typu doświadczeń badani podkreślali, iż przeszkodą w wykonywaniu pracy w sposób zdalny nie były jej szczególne uwarunkowania czy techniczne bariery

[...] w moim wypadku praca zdalna nie różni się niczym od pracy stacjonarnej. Nie ma to dla mnie żadnego znaczenia, ponieważ ja pracuję przez komputer, poprzez panel administracyjny (M_LK_46).

Analiza wywiadów pozwoliła na wyodrębnienie trzech scenariuszy również w ramach tego modelu doświadczeń. Podstawową ścieżką było podejście do pracy zdalnej jako odstępstwa od normy, którą była praca w siedzibie pracodawcy. Praca zdalna była więc rozwiązaniem stosowanym wyłącznie w drodze wyjątku:

[...] mieliśmy taką możliwość i zdarzało się jakby pracować w domu, jak była taka konieczność. Więc nie było tak, że nigdy wcześniej z tego nie korzystałam (K_JZ_110);

[...] to były pojedyncze przypadki. Jak miałem taką potrzebę, musiałem coś w domu załatwić, to informowałem przełożonego i pytałem, czy jest możliwość, żebym pracował zdalnie (M_PB_66).

Popularnym rozwiązaniem było traktowanie możliwości pracy zdalnej jako swobodnego zamiennika zwolnienia lekarskiego lub dnia urlopu na żądanie pracownika:

[...] tak, ale to było na zasadzie zaledwie może kilku dni, kiedy byłam lekko przeziębiona, ale nie chciałam iść do lekarza, [...] tylko w drodze wyjątku, jak rzeczywiście ktoś się źle czuje, to wtedy tak (K_PB_65).

Z kolei wśród rodziców, którzy mieli tego typu doświadczenia, „wyjątkową” okolicznością bywała często choroba ich dzieci:

[...] zdarzało, ale to na zasadzie takiej, że jak potrzebowałem jechać do lekarza z dzieckiem, to mówiłem [...], że ja jestem dzisiaj zdalnie, będę miał dwie godziny przerwy, załatwię, co mam załatwić i po prostu ten czas był lepiej wykorzystany (M_JZ_120).

Drugim scenariuszem były krótkotrwałe epizody pracy zdalnej. W wypowiedziach uczestników badań doświadczenia te określano jako zdarzenia, sporadyczne doświadczenia, doraźne rozwiązanie czy też próby:

[...] parę lat temu miałam taką pierwszą próbę, miałam jednego ucznia, ale bardzo krótko..., ale przynajmniej Skype się nauczyłam (K_AND_3).

W tym wypadku powracającym wątkiem były doświadczenia niezwiązane bezpośrednio z podstawowym miejscem zatrudnienia bądź wpisujące się w kategorię „zajęć dodatkowych”. Mogły być one nadprogramowe i krótkotrwałe, jak prace dorywcze:

[...] wykonywałam taką pracę związaną trochę z moim zawodem na początku, czyli jako projektant graficzny. Ale to były takie dorywcze zlecenia (K_KC_24).

Trzeci scenariusz miał charakter branżowy i dotyczył przedstawicieli zawodów, w odniesieniu do których do wybuchu pandemii zgadzano się, że nie powinny być wykonywane w sposób zdalny. Przyczyną tego było założenie, iż zawody te nie mogą być w sposób pełnowartościowy wykonywane za pośrednictwem ICT. Przykładem takiej profesji byli psychoterapeuci:

[...] sporadycznie, z takimi pacjentami, którzy nie mogą wychodzić za bardzo, którzy nie mają siły albo mieszkają daleko (K_KC_21).

Innym przykładem byli wykładowcy akademicki, którzy do czasu wybuchu pandemii mieli często ograniczone doświadczenia związane ze zdalnym nauczaniem:

[...] nie. To znaczy, no dobrze, dwa, dwa razy w życiu. Dwa razy w życiu prowadziłem korepetycje online. I to tyle mojego doświadczenia. A teraz wszystkie zajęcia prowadzę online (M_ES_143).

Raz jeszcze jednak, pomimo małego doświadczenia, również i w tej grupie zawodowej wykorzystanie komponentów pracy zdalnej uległo rozpowszechnieniu. Praktyki pracy zdalnej mogły więc dotyczyć też pewnych drobnych aspektów pracy, jak korespondencja z uczestnikami zajęć, która w znacznej mierze zastępowała kontakty bezpośrednie podczas dyżurów:

Zdarzało mi się, że pracowałam zdalnie, np. odpowiadałam na pytania studentów drogą elektroniczną, ale nie tak intensywnie jak teraz. Teraz ta praca zdalna jest bardzo zintensyfikowana, ale wcześniej też miałam takie incydenty. Może tak ujmę (K_JT_36).

Rozmówcy wskazywali na konkretne narzędzia, które wykorzystywali okazjonalnie w swojej pracy, a które pojawiały się w tak nieoczywistych kontekstach, jak organizacja akademickich sekcji sportowych:

Tak, zdarzało mi się, ale to nie ma porównania do obecnej sytuacji. Oczywiście używałem Skype i Messengera, i innych środków, ale w tej chwili to przebiło znacznie. Życie nas zmusiło do tego (M_JT_31).

Praca uelastyczniona

Kolejny typ doświadczeń to praca uelastyczniona, którą wyróżniały następujące cechy. Pierwszą z nich była większa elastyczność pracodawcy, który dopuszczał możliwość zorganizowania zdalnego trybu świadczenia pracy. W ramach tego typu doświadczeń formuła *home office* na określenie dnia, kiedy praca wykonywana jest z domu, była praktykowana jeszcze przed pandemią. Co więcej, była regularnym komponentem życia zawodowego, a nie sporadycznym doświadczeniem. Drugą cechą charakterystyczną było relatywnie niewielkie doświadczenie pracy zdalnej zatrudnionych. Wiązało się to z faktem, że proporcja pracy, która mogła zostać wykonywana w sposób zdalny, była wyraźnie ograniczona. Najprostszym i najczytelniejszym ze stosowanych rozwiązaniem było ustalenie określonej liczby dni w miesiącu, w których zatrudnieni mogli pracować zdalnie:

[...] *mniej więcej dwa razy w miesiącu mogliśmy pracować zdalnie* (M_LK_51);

[...] *przed pandemią [...] regularnie raz w tygodniu, w każdy piątek, pracowałam zdalnie* (K_ES_144).

Powracającym wątkiem było również niepełne wykorzystywanie dopuszczalnego limitu dni pracy zdalnej:

[...] *przed pandemią mieliśmy do wykorzystania cztery dni home office w miesiącu. Nigdy nie było tak, że wykorzystywałam wszystkie dni, raczej jeden dzień w miesiącu, maksymalnie dwa* (K_KC_18).

Bogate spektrum doświadczeń zawodowych uczestników badania wskazywało na to, że regularność pracy zdalnej łączyła się ze zróżnicowaną częstotliwością bądź rytmem charakterystycznym dla danego środowiska zawodowego. Mogła więc być ona regularnie dostępna na pewnym etapie realizowanych projektów (M_JZ_114), być praktykowana w formie regularnych zdalnych dyżurów (M_ES_148) bądź być wykorzystywana regularnie w związku z określonymi potrzebami pracowników:

[...] *powiedziałbym, że z częstotliwością raz na dwa tygodnie, niekiedy może częściej. Nie były to konkretnie wyznaczone dni, ale zawsze, jak miałem więcej pracy koncepcyjnej, w spokoju, niezwiązanej ze spotkaniami. Wtedy wolałem zostać w domu, żeby się skupić* (M_KZ_95).

Ważnym aspektem tego typu doświadczeń było to, że możliwość wykonywania pracy w sposób zdalny w okresie przedpandemicznym bywała nierzadko ujmowana w kategoriach przywileju, dodatkowej gratyfikacji lub „benefitu” świadczącego o wysokim statusie pracownika w organizacji:

[...] *zawsze odbierałem taką wizję pracy z domu jako luksus. Jeżeli ktoś pracował z domu, to stawiałem to na podobnym pułapie, jak to, że ktoś ma bardzo przyzwoite zarobki* (M_ES_145).

Nawet w firmach, które umożliwiały przed pandemią pracę częściowo zdalną, przed pandemią nie była ona powszechnie dostępna, a korzystanie z niej mogło

wymagać – poza wspomnianym już miejscem w hierarchii – dodatkowych zabiegów ze strony pracowników i negocjacji z przełożonymi:

[...] zazwyczaj to było traktowane jako przysługa wobec mnie, że mogę sobie coś takiego zrobić (M_OD_122).

Połączenie zarysowanych tu cech składało się na obraz pracy w pewnym stopniu uelastycznionej, która stanowiła esencję tego typu doświadczeń:

[...] wcześniej rzeczywiście miałem tak, że praktycznie raz w tygodniu miałem taki dzień, kiedy mogłem spokojnie pracować z domu, bo moje stanowisko było w ten sposób uelastycznione (M_JT_38).

Również w ramach trzeciego typu doświadczeń analiza zgromadzonych wywiadów pozwoliła na wyodrębnienie trzech scenariuszy, w ramach których był on realizowany. Kluczowym elementem pierwszego z nich była specyfika pracodawcy. Uelastycznione stanowiska mogły zaoferować swoim pracownikom duże międzynarodowe koncerny, w ramach wypracowanych przez siebie modeli kultury organizacyjnej. Były one najczęściej pionierami nowych rozwiązań na polskim rynku pracy, nawet jeżeli nie zostały one uregulowane przez polski Kodeks pracy. Przykładem mógł być pracownik działu logistyki międzynarodowego koncernu paliwowego:

[...] tak, było to ograniczone do jednego dnia w tygodniu pracy (M_ES_145).

Odrębnego potraktowania wymagała branża IT, w której elastyczne modele pracy były najbardziej rozpowszechnione już przed pandemią [Sostero i in. 2020: 12]. Wynikało to z wielu czynników, w tym specyfiki pracy tego sektora, w którym powszechna jest współpraca rozproszonych przestrzennie programistów realizujących wspólnie duże rozwiązania informatyczne. Jednocześnie IT to nie tylko programiści, ale cała gama specjalistów o różnych profilach, którzy z czasem również zyskiwali możliwość pracy zdanej:

[...] to jest ten plus branży IT, że mamy taką możliwość, żeby pracować zdalnie (M_ES_142).

Trzeci scenariusz dotyczył osób, które prowadziły własną działalność gospodarczą. Ta ścieżka również dotyczyła szerokiej gamy specjalizacji tradycyjnie kojarzonych z wolnymi zawodami (jak np. prawnicy, M_MK_76). W ich przypadku fakt posiadania własnej firmy nie wykluczał stałej współpracy z różnego rodzaju podmiotami, zorganizowanej w sposób zbliżony do pracy na etacie i włączającej regularną obecność w biurze. Dążenie do uelastycznionej organizacji pracy stanowiło więc świadomy wybór tych badanych.

Praca (częściowo) zdalna

Ostatni element zaproponowanej typologii łączył w sobie dużą elastyczność organizacyjną firmy-pracodawcy oraz bogate przedpandemiczne doświadczenia pracy zdalnej zatrudnionych. Typowa praca zdalna rozumiana jako wykonywana spoza siedziby pracodawcy za pośrednictwem ICT mogła stanowić zróżnicowane proporcje łącznego czasu pracy, nie była jednak ograniczana przez pracodawców do typowych dla stanowisk „uzdalnionych” 2–4 dni w miesiącu. Zdalny tryb pracy był zdecydowanie bardziej dostępny i znacznie częściej praktykowany. Dla pracowników wpisujących się w ten typ doświadczeń to wizyty w biurze i bezpośrednie kontakty ze współpracownikami mogły być znacznie rzadziej praktykowane, co odróżniało ich od pozostałych uczestników badania.

Również w ramach tego typu doświadczeń zgromadzony materiał pozwolił na zarysowanie kilku zawodowych scenariuszy. W pierwszy z nich wpisywali się badani zatrudnieni na stanowiskach zaprojektowanych jako (w znacznej mierze) zdalne. Tworzono je więc z myślą o tym, że zajmujące je osoby będą pracowały poza miejscem wskazanym przez pracodawcę:

[...] od 8 lat pracuję zdalnie dla firmy, która ma swoją siedzibę w Danii. W związku z czym praca online jest dla mnie jak gdyby codziennością (M_OD_134).

Ta ścieżka mogła dotyczyć również osób prowadzących własne firmy. Różnica polegała wówczas na tym, że badani sami tworzyli dla siebie miejsca pracy o cechach odpowiadających ich potrzebom:

[...] przez ostatnie lata dość dużo pracowałam z domu. Taki był charakter mojej firmy, że mogłam sobie na to pozwolić, żeby obsługiwać klientów wyłącznie przez Internet i przez telefon. Generalnie do tego dążyliśmy z moją współpracą, żeby wszystko było obsługiwane zdalnie (K_ES_139).

Scenariusz drugi dotyczył rozwiązań wynegocjowanych z pracodawcą. Kartą przetargową pracowników mogły być zarówno ich kompetencje, doświadczenie, jak i dobre relacje z pracodawcą. Pozwalało to im wówczas na uzyskanie takich warunków współpracy, które zakładały pracę świadczoną w znacznej mierze w sposób zdalny:

[...] przez wiele miesięcy przed rozpoczęciem takiej oficjalnej pracy współpracowałam przy tworzeniu tego programu i pracowałam wtedy zupełnie zdalnie. Wpadałam do biura wtedy, kiedy to było konieczne (K_PB_64).

Ostatnim scenariuszem, jaki zarysował się w zgromadzonych danych, była ewolucja społecznych praktyk związanych z wykonywaniem pracy o określonej specjalizacji. Relacje wpisujące się w tę ścieżkę najlepiej obrazowały postępujący proces popularyzacji i akulturacji społecznych praktyk związanych z komunikacją elektroniczną w życiu zawodowym i zapośredniczeniu kontaktów przez nowe technologie:

Generalnie u mnie ta praca zdalna się bardzo mocno rozwinęła w przeciągu ostatnich dziesięciu lat. Jak zaczynałem pracę w 2002 r., to rzeczywiście wtedy były non-stop spotkania z klientami. Teraz w moim zawodzie pierwsze spotkanie jest przy podpisaniu umowy i rozpoznaniu życzeń klienta. Potem mnóstwo rzeczy odbywa się mailowo [...]. Obecnie na przestrzeni trzech miesięcy widzę się z klientami może ze trzy razy (M_KZ_92).

Niezależnie od specjalizacji praca wykonywana w tym trybie opierała się na komponentach technicznych i organizacyjnych rozpowszechnionych na długo przed pandemią. Podstawowym narzędziem pozostawał komputer z dostępem do Internetu:

[...] jako że jestem freelancerem, to z reguły pracuję zdalnie. Jeżeli nie prowadzę jakiegos szkolenia, to mój dzień pracy wygląda tak, że wstaję rano, robię coś na komputerze, przygotowuję sobie jakiś materiał i to jest jednak wszystko praca zdalna (M_AND_6).

Uwagę zwraca fakt, że narzędzia, które zyskały na znaczeniu w momencie wybuchu pandemii i które w znacznej mierze mogły być z nią kojarzone (jak wideokonferencje online), były nie tylko dostępne, ale i regularnie wykorzystywane w codziennej pracy osób pracujących zdalnie na długo przed pandemią:

Pracowałem wcześniej też w domu, czasem rzadziej, czasem częściej [...], więc ja aplikacji Teams używam na co dzień i używałem również wcześniej, bo mój zespół jest taki trochę międzynarodowy (M_JZ_114).

Dyskusja

Przedstawiona typologia przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej pozwala powrócić do tezy, która stanowiła punkt wyjścia rozważań. W czasie poprzedzającym pandemię wyniki badań ilościowych, których specyfiką jest pomiar zjawisk społecznych, wskazywały na relatywnie niewielką skalę zjawiska pracy zdalnej przed wybuchem pandemii koronawirusa. Wyniki analiz jakościowych wskazują, że mogło to być związane z przyjmowanymi konceptualizacjami tego zjawiska, w ramach których za pracowników zdalnych (telepracowników) uważane były osoby pracujące całkowicie lub przede wszystkim zdalnie. Zaproponowane tu spojrzenie na podane zagadnienie przez pryzmat praktyk częściowego wykonywania obowiązków zawodowych poza miejscem wskazanym przez pracodawcę z wykorzystaniem technicznych i organizacyjnych komponentów pracy zdalnej odsłania inną perspektywę.

Relacje badanych wskazują na to, że komponenty pracy zdalnej oraz elementy praktyk zdalnych były identyfikowane, choć w różnym natężeniu, we wszystkich typach przedpandemicznych doświadczeń. Proces ich upowszechniania przebiegał nierównomiernie. Jednocześnie zgromadzony materiał wskazuje, że już w okresie przedpandemicznym można zaobserwować postępujące uelastycznienie różnych wymiarów pracy oraz jej stopniowe przenikanie do sfery prywatnej, co mogło być

zarówno wyborem pracodawcy, jak i samych pracowników. Skala zaawansowania tych zmian była uzależniona od szeregu czynników, które przejawiały się w zarysowanych scenariuszach zawodowych nakreślonych w ramach każdego typu doświadczeń na podstawie powtarzających się w wywiadach wątków. Do najważniejszych należały:

- 1) **typ pracodawcy** (instytucje publiczne, samorządowe i tradycyjnie zorganizowane mniejsze firmy vs. duże korporacje i firmy zaangażowane we współpracę międzynarodową),
- 2) **specyfika środowiska zawodowego** (branże predestynowane do pracy zdalnej, w których zdalny tryb świadczenia obowiązków był popularny już przed pandemią vs. zawody, w odniesieniu do których panowała zgoda, iż nie powinny być wykonywane w sposób zdalny),
- 3) **doświadczenie i etap kariery** (młodzi pracownicy zdobywający pierwsze doświadczenia zawodowe vs. pracownicy doświadczeni).

Kluczowe znaczenie ma procesualny charakter tego zjawiska. Praca zdalna nie uległa rozpowszechnieniu wiosną 2020 r., a dopiero na skutek decyzji o wprowadzeniu tzw. lockdownu, kiedy pracownicy wielu branż zostali zmuszeni do pracy z domu. Praktyki zdalnego wykonywania części obowiązków udokumentowane w doświadczeniach uczestników stopniowo przekraczały kolejne bariery i ograniczenia związane z ich zastosowaniem. Poza kwestiami technicznymi (wykorzystywane technologie) oraz organizacyjnymi (przyjmowane rozwiązania) – które były kluczowe dla niniejszych rozważań – przekraczały one również bariery prawne (praca zdalna pozostaje nieuregulowana w Kodeksie pracy)⁸ oraz normy społeczne, co odnosiło się do zawodów, których nie uprawia się zdalnie, ponieważ wymagają bezpośrednich kontaktów społecznych. Czytelną ilustracją tego procesu były relacje osób, które już przed pandemią wykonywały swoją pracę w znacznej mierze zdalnie, a których ścieżka zawodowa odzwierciedlała stopniowe „uzdalnianie” pracy poprzez rozszerzanie zakresu spraw, które były wykonywane przy zastosowaniu komponentów technicznych i organizacyjnych.

Konsekwencją stopniowego rozpowszechniania społecznych praktyk pracy zdalnej (nawet, jeżeli była ona wykonywana w ograniczonym zakresie) było stopniowe przesuwanie granic pomiędzy pracą a sferą prywatną. Doświadczenia badanych pod tym względem są wyraźnie zróżnicowane.

Odwołanie do komponentów pracy zdalnej miało miejsce w relacjach badanych deklarujących brak tego typu doświadczeń (typ pierwszy). Praktyki zdalne stosowane w kontekście zawodowym mogły zagościć w ich przeszłości zawodowej i przekroczyć granice sfery prywatnej. Były to jednak zdarzenia efemeryczne i uważane za mało znaczące, a sami badani często nie uważali ich za przejaw pracy zdalnej, a zaledwie drobne czynności wykonywane poza miejscem pracy. Istotny wydaje się jednak sam fakt ich obecności, zwłaszcza że znajdowały zastosowanie w kontekście niskiej elastyczności organizacyjnej pracodawców, którzy nie byli otwarci na pracę zdalną. Można je interpretować jako sygnał postępującej zmiany społecznej.

8 Stan prawny na październik 2022 r.

Doświadczenia pracy zdalnej były wyraźniej obecne w relacjach drugiego typu. Choć były one sporadyczne, to przywołujący je badani nie mieli wątpliwości, iż przed pandemią zdarzało im się pracować w sposób zdalny, niezależnie od tego, czy miało to charakter krótkotrwałego epizodu, odstępstwa od normy, czy też elastyczna formuła służyła jednocześnie innym celom (jak możliwość załatwienia prywatnych spraw). W relacjach badanych wykonywanie pracy z domu nie różniło się zasadniczo od pracy wykonywanej z biura i nie napotykało technicznych trudności. Rezultatem nielicznych i krótkotrwałych doświadczeń nie były jednak strategie radzenia sobie z pracą zdalną w przestrzeni domu [Ammons i Markham 2004; Felstead i Jewson 2000]. Podkreślano akcentowane przez badanych wpisujących się w ten typ poczucie ogromu zmian, jakich doznali w początkach pandemii, zmian określanych jako nieporównywalne z wcześniejszymi doświadczeniami.

Badani wpisujący się w typ pracy uelastycznionej (typ trzeci) reprezentowali wyraźnie odmienny typ doświadczeń. Choć w trybie zdalnym była wykonywana jedynie niewielka część ich obowiązków zawodowych, to rozwiązanie to było stosowane regularnie, a praca zdalna była więc trwałym komponentem ich życia zawodowego. Uzyskanie możliwości częściowej pracy zdalnej mogło wymagać odpowiednio wysokiego miejsca w hierarchii zawodowej, dodatkowych zabiegów u pracodawcy bądź samodzielnego wykreowania takiego stanowiska w ramach prowadzonej działalności. Granice pomiędzy pracą a domem ulegały więc trwałemu przesunięciu, choć w ograniczonym zakresie [Ashforth i in. 2000; Felstead 2022]. Możliwość elastycznego podejścia do tych sfer uatrakcyjniała stanowiska pracy i była obiektem świadomych zabiegów ze strony badanych. Doświadczenia tego typu procentowały w momencie konfrontacji z koniecznością przeniesienia pracy do domu w czasie pandemii. Choć wymagało to od nich adaptacji do nowych warunków, w których praca w domu stawała się elementem codzienności, to radzili sobie z rozwiązaniami, które praktykowali już wcześniej.

W pracę (częściowo) zdalną (typ czwarty) wpisywały się osoby, które w znacznej mierze wykonywały swoją pracę w sposób zdalny już przed pandemią. Badanych tych wyróżniało bogate doświadczenie pracy zdalnej. Z faktem, że było ono zwykle długotrwałe (tzn. liczone w miesiącach i latach), łączyło się to, iż w pracę w warunkach pandemicznych wkraczali oni z opracowanymi już strategiami zarządzania granicami oraz rolami. Już w okresie przedpandemicznym musieli przetestować dostępne im warianty, wypracować swoje podejście i ustalić, w jakich aspektach podlegały one wyraźnej segmentacji, a w jakich granice rozdzielające te sfery mogą się rozmywać [Ammons i Markham 2004; Ashforth i in. 2000; Felstead 2022]. Tym, co zdecydowanie łączyło relacje badanych wpisujących się w ten typ doświadczeń, był niewielki zakres odczuwanych zmian w życiu zawodowym w momencie wybuchu pandemii. Jednocześnie pewne aspekty adaptacji do nowych uwarunkowań dotyczyły ich również, z uwagi na to, jak radykalnym zmianom podlegał kontekst ich pracy zarówno w wymiarze zawodowym (pracodawcy i współpracownicy), jak i prywatnym (rodzina i najbliżsi).

Wnioski

W powyższym tekście podjęto próbę analizy aspektu zmiany społecznej, jaką są procesy „uelastyczniania” pracy w zakresie czasu i miejsca jej świadczenia. Choć proces ten postępował na długo przed pandemią COVID-19, jego efekty stały się wyraźne w sytuacji nadzwyczajnej, jaką był lockdown i związana z nim konieczność przeniesienia do domów pracy z wielu branży, gdzie stosowane są techniczne i organizacyjne komponenty pracy zadanej, a komputery oraz ICT stanowią podstawowe narzędzia wykonywania obowiązków. Punktem wyjścia było stworzenie alternatywy do binarnej opozycji *pracy stacjonarnej/pracy zdalnej* i przyjęcie założenia, iż praca może być wykonywana zdalnie tylko w pewnym stopniu [Flisi i Santangelo 2022; Sostero i in. 2020]. Następnie na podstawie zgromadzonych wywiadów jakościowych analizie poddano przedpandemiczne doświadczenia i praktyki (częściowego) wykonywania obowiązków zawodowych w sposób zdalny. Ich efektem było stworzenie typologii przedpandemicznych doświadczeń pracy zdalnej, za której podstawę uznano zakres analizowanych doświadczeń oraz elastyczność organizacyjną pracodawców.

Na poziomie mikro spojrzenie przez pryzmat praktyk zdalnego wykonywania pracy pozwala lepiej zrozumieć, że pracownicy, którzy w początkach pandemii zostali zmuszeni do zmiany trybu pracy, nawet jeśli takiej zmiany nie planowali, byli do niej przynajmniej częściowo przygotowani. Esencję tego procesu stanowiło stopniowe upowszechnianie i wzrost intensywności wykorzystywania technicznych i organizacyjnych komponentów pracy zdalnej oraz postępująca kumulacja doświadczeń związanych z wykonywaniem części obowiązków zawodowych z ich wykorzystaniem. Zjawiska te sprzyjały postępującemu procesowi częściowego rozdzielania pracy od tradycyjnych miejsc jej wykonywania [Messenger 2019].

W szerszym wymiarze analiza zgromadzonego materiału prowadzi do wniosku, iż ewolucja praktyk związanych z pracą zdalną, jak i rosnące zainteresowanie tym trybem pracy zostały zainicjowane na długo przed wybuchem pandemii [tamże]. Szerokie spektrum kontekstów zawodowych, w których rozwiązania te znajdowały zastosowanie, skłania do wniosku o kulturowym charakterze tych zmian, których ramy stanowiły postępujące procesy modernizacji oraz dynamiczne zjawiska, takie jak rozwój telekomunikacji/ICT.

Przedstawione badania wskazują, że zmiany na rynku pracy następujące od roku 2020 można rozpatrywać nie tyle jako rewolucyjne, ale jako dynamiczną intensyfikację trwającego już procesu. Ta ścieżka interpretacyjna pozwala też lepiej zrozumieć, dlaczego masowe przechodzenie na zdalny tryb pracy w związku z wybuchem pandemii odbyło się w sposób stosunkowo płynny oraz dlaczego praca zdalna stała się skutecznym rozwiązaniem, które pozwoliło utrzymać ciągłość zatrudnienia oraz uniknąć dramatycznego załamania gospodarczego.

Bibliografia

- Ammons S.K., Markham W.T. (2004), *Working at Home: Experiences of Skilled White Collar Workers*, *Sociological Spectrum*, 24(2): 191–238.
- Ashforth B.E., Kreiner G.E., Fugate M. (2000), *All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions*, *Academy of Management Review*, 25(3): 472–491.
- Binder P. (2021), *The Social Experiment of Remote Work Forced by the Pandemic from a Qualitative Research Perspective*, *Kultura i Społeczeństwo*, 65(1): 65–86.
- Binder P. (2022a), *Wywiady online w badaniach jakościowych okresu pandemii: inkluzywny potencjał, zagrożenie wykluczeniem i jakość gromadzonych danych*, *Kultura i Edukacja*, 3(137): 38–62.
- Binder P. (2022b), *Praca zdalna w czasie pandemii i jej implikacje dla rodzin z dziećmi – badanie jakościowe*, *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 18(1): 82–110.
- Boryczko M., Dunajska A. (2022), *Zdalna praca socjalna podczas pandemii. Doświadczenia z Polski po roku obowiązywania stanu pandemii*, *Praca Socjalna*, 37(1): 69–94.
- Braun V., Clarke V. (2006), *Using Thematic Analysis in Psychology*, *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77–101.
- Bryman A. (2012), *Social Research Methods, 4th edition*, Oxford: Oxford University Press.
- (CBOS) Centrum Badania Opinii Społecznej (2020), *Skutki epidemii koronawirusa w życiu zawodowym i budżetach domowych*, Warszawa, dostęp online: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_056_20.PDF (dostęp: 3.10.2022).
- Choczyński M. (2021), *Edukacja i praca warszawiaków – pomiędzy stacjonarnością a wirtualizacją*, [w:] S.H. Zaręba, J. Wróblewska-Skrzek (red.), *Między światem realnym a wirtualnym. Mieszkańcy Warszawy w czasie pandemii*, Poznań: Wydawnictwo Rys, s. 57–91.
- Cohen L.E. (2016), *Jobs as Gordian Knots: A New Perspective Linking Individuals, Tasks, Organizations, and Institutions*, [w:] L.E. Cohen, M.D. Burton, M. Lounsbury (red.), *The Structuring of Work in Organizations*, Bingley: Emerald Books, s. 25–59.
- Czaplewska A., Kotowska A., Laskowska K., Sliż P. (2022), *Identyfikacja barier i korzyści w realizacji pracy zdalnej z perspektywy różnych pokoleń pracowników w trakcie COVID-19*, [w:] P. Wróbel (red.), *Organizacje w warunkach gospodarki cyfrowej*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, s. 111–136.
- Dojwa-Turczyńska K. (2021), *Praca zdalna w dobie pandemii w świetle analizy wybranych danych wstępnych*, *Polityka Społeczna*, 569(8): 1–10.
- Ellison N.B. (1999), *Social Impacts – New Perspectives on Telework*, *Social Science Computer Review*, 17(3): 338–356.
- Felstead A. (2022), *Remote Working. A Research Overview*, London: Routledge.
- Felstead A., Jewson N. (2000), *In Work, At Home. Towards an Understanding of Homeworking*, London: Routledge.
- Felstead A., Jewson N., Phizacklea A., Felstead A., Jewson N., Phizacklea A., Walters S. (2001), *Working at Home: Statistical Evidence for seven Key Hypotheses*, *Work Employment and Society*, 15(2): 215–231.
- Flisi S., Santangelo G. (2022), *Occupations in the European Labour Market During the COVID-19 Pandemic*, *Intereconomics*, 57(2): 120–126.
- Gądecki J., Jewdokimow M., Żadkowska M. (2017), *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*, Kraków: LIBRON – Filip Lohner.
- Godlewska-Majkowska H. (2020, red.), *Raport SGH i Forum Ekonomicznego 2020*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH – Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Green F. (2013), *Skills and Skilled Work. An Economic and Social Analysis*, Oxford: Oxford University Press.

- (GUS) Główny Urząd Statystyczny (2020), *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w II kwartale 2020 r.*, Warszawa, dostęp online: https://stat.gov.pl/files/gfx/porta/informacyjny/pl/defaultaktualnosci/5820/4/2/1/wplyw_epidemii_covid-19_na_wybrane_elementy_rynk_u_pracy_w_polsce_w_drugim_kwartale_2020.pdf (dostęp: 3.10.2022).
- Javorcik B. (2021), *Covidowa pułapka: jak wirus stworzył błędne koło dla kobiet*, [w:] J. Żakowski (red.), *Almanach Concilium Civitas 2021/2022*, Warszawa: Fundacja Collegium Civitas, s. 125–130.
- Kamińska-Berezowska S. (2021), *Bezpieczeństwo pracy zdalnej w oświacie w dobie pierwszej fali COVID-19 a konflikt ról zawodowych i rodzinnych – refleksje z badań*, *Wychowanie w Rodzinie*, 24(1): 91–106.
- Kluge S. (2000), *Empirically Grounded Construction of Types and Typologies in Qualitative Social Research*, *Forum Qualitative Sozialforschung*, dostęp online: <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1124/2499> (dostęp: 3.10.2022).
- Kolasińska E. (2021), *Praca zdalna wpisana w pandemię COVID-19*, [w:] W. Gumuła (red.), *Dzienniki stanu pandemii. Czytane z perspektywy socjologii codzienności*, Kraków: Instytut Kultury: Zakład Wydawniczy Nomos, s. 287–305.
- Kotnarowski M. (2006), *Telepraca – raport z badania 1000 przedsiębiorstw*, Sopot: PBS DGA.
- Kuckartz U. (2014), *Qualitative Text Analysis: A Guide to Methods, Practice & Using Software*, Los Angeles: SAGE Publications Ltd.
- Kuckartz U., Rädiker S. (2019), *Analyzing Qualitative Data with MAXQDA. Text, Audio, and Video*, Wiesbaden: Springer International Publishing.
- Mączyńska E. (2021), *Praca zdalna. Dobrodrojeństwa i wynaturzenia*, *Polityka Społeczna*, 566–567(5–6): 10–18.
- Messenger J.C. (2019), *Telework in the 21st Century. An Evolutionary Perspective*, [w:] J.C. Messenger (red.), *Telework in the 21st Century*, Geneva: Edward Elgar Publishing, s. 1–34.
- Messenger J.C., Gschwind L. (2016), *Three Generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office*, *New Technology, Work and Employment*, 31(3): 195–208.
- Mrozowski A., Karolak M., Czarzasty J., Gardawski J., Drabina-Rózewicz A., Krasowska A., Andrejczuk M. (2020), *Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne*, [w:] A. Mrozowski, J. Czarzasty (red.), *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar, s. 17–48.
- Nilles J.M., Carlson F.R., Gray P., Hanneman G.J. (1976), *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. New York: John Wiley & Sons.
- Nippert-Eng C.E. (1996), *Home and Work. Negotiating Boundaries through Everyday Life*, Chicago: The University of Chicago Press.
- (PARP) Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (2021), *Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki*, Warszawa, dostęp online: <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/aspekty-pracy-zdalnej-z-perspektywy-pracownika-pracodawcy-i-gospodarki> (dostęp: 3.10.2022).
- Paulus T.M., Lester J.N. (2021), *Doing Qualitative Research in a Digital World*, Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC, Melbourne: SAGE Publications Inc.
- Popyk A. (2021), *Home as a Mixture of Spaces during the COVID-19 Pandemic: The Case of Migrant Families in Poland*, *Kultura i Społeczeństwo*, 65(3): 27–45.
- (PRP) Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (2021), *Praca Zdalna 2.0*, Warszawa, dostęp online: <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-i-ekspertyzy.pdf> (dostęp: 3.10.2022).
- Smoder A. (2021), *Praca zdalna w warunkach pandemii – wybrane zagadnienia*, *Polityka Społeczna*, 566–567(5–6): 26–35.

- Sobczak A. (2021), *Praca zdalna w warunkach pandemii COVID-19. Problemy efektywności i nierówności społecznych*, *Wychowanie w Rodzinie*, 24(1): 147–159.
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernandez-Macias E., Bisello M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?*, Seville: European Commission.
- Spytek-Bandurska G. (2015), *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Thunberg S., Arnell L. (2021), *Pioneering the Use of Technologies in Qualitative Research – A Research Review of the Use of Digital Interviews*, *International Journal of Social Research Methodology*, 25(6): 757–768.
- Woźniak-Jęchorek B. (2022), *Czynniki determinujące udział pracy zdalnej w całkowitym zatrudnieniu*, *Studia BAS*, 69(1): 29–48.