

## Wszyscy teraz siedzą w domu - a tu się pracuje!

dr hab. Jacek Gądecki, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

dr hab. Marcin Jewdokimow, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie  
dr Magdalena Żadkowska, Uniwersytet Gdański

Telepraca była traktowana i promowana we współczesnej Polsce jako narzędzie zapewniające elastyczne formy zatrudnienia, zwłaszcza dla kobiet. Od dwóch tygodni staje się rozwiązaniem bezpiecznym dla zdrowia. Począwszy od uczelni wyższych, przez szkoły po inne miejsca pracy oparte na używaniu komputera i internetu przenosimy nasze biura do domów.

Jak wykazują badania naukowe praca zdalna z domu to nie tylko poważne wyzwanie technologiczne i społeczne dla pracowników, szefów czy całych zespołów ale także poważna próba dla życia rodzinnego. Już kilka dni zamknięcia w domu uświadamia nam do jakich problemów i ograniczeń w życiu rodzinnym może prowadzić powrót pracy do domu.

Praktyka pracy zdalnej świadczonej z własnego domu istotnie zmienia tradycyjne pojęcie „domu” potocznie traktowanego jako przestrzeń *stricte* prywatna. Na pytanie dlaczego przeniesienie pracy do domu nie jest proste i wymaga poważnej pracy organizacyjnej odpowiadały nasze badania etnograficzne prowadzone wśród polskich telepracowników, którzy z domu pracowali przynajmniej rok.

Badania „*A więc siedzisz w domu? Etnograficzne studium odpłatnej pracy domowej wykonywanej na zasadach telepracy*” w ramach projektu NCN prowadziliśmy w latach 2014-2016. Zatrudnienie na zasadach telepracy występowało wtedy w 4,5% gospodarstw domowych w Polsce. Dziś, w związku z zaostreniami związanymi ze stanem zagrożenia epidemiologicznego, czasowo do domów zostają wysłane dziesiątki tysięcy pracowników. Najprawdopodobniej dzieje się to w warunkach eksperymentalnych - niewiele firm może pochwalić się gotowymi procedurami czy instrukcjami wykonywania pracy zdalnie. Nawet jeżeli procedury np. BHP, czy ochrony danych istnieją, nie spodziewamy się, że wraz z nimi pracownicy i pracowniczki mogą liczyć na wsparcie psychologiczne, doradcze (w zakresie nagłego łączenia życia zawodowego z rodzinnym) czy organizacyjno-architektoniczne związane tak z urządzeniem przestrzeni pracy, jak i z wyznaczeniem jej granic.

Dlatego, zachęcając wszystkich do przeczytania całej książki finansowanej z pieniędzy NCN (a więc Podatników) dostępnej za darmo on-line: <http://libron.pl/katalog/czytaj/id/267>, postanowiliśmy uaktualnić dostępne w książce rekomendacje socjologiczne powstałe jako efekt naszych badań<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Badania naszego zespołu opierały się na wywiadach przeprowadzonych z 36 telepracownikami i telepracowniczkami, jak i z ich partnerami i partnerkami), a także efekt naszego namysłu autoetnograficznego jako, że będąc jednocześnie rodzicami, partnerami i naukowcami wykonujemy znaczną część naszej pracy z domu. Książka jest efektem projektu badawczego pt. *A więc siedzisz w domu? Etnograficzne studium odpłatnej pracy domowej wykonywanej na zasadach telepracy* sfinansowanego ze środków NCN w ramach 9 edycji konkursu SONATA nr 220838

## **Jak organizować pracę w domu? Rekomendacje socjologiczne**

dr hab. Jacek Gądecki, Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie

dr hab. Marcin Jewdokimow, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie  
dr Magdalena Żadkowska, Uniwersytet Gdański

### **9 przykazań dla refleksyjnego telepracownika/czk**

Praca w domu stanowi nie tylko wyzwanie dla pracownika, ale też innych współdomowników. Dla pracownika oznacza konieczność zmiany nawyków życia domowego (co jest naprawdę trudne), a dla współdomowników stworzenie nowych sposobów i zasad życia domowego, które nie wytworzą się same, a powinny powstać poprzez wspólne omówienie nowo zaistniałej sytuacji oraz uzgodnienie nowych zasad życia domowego.

Organizacja pracy w domu zależy od wielu czynników, wśród których najważniejsze są: (1) posiadanie lub nieposiadanie dzieci, które przebywają z nami w trakcie pracy w domu -> posiadanie dzieci to oczywiście dodatkowe wyzwania dla pracy w domu, (2) przestrzeń domu -> im większa jest zamieszkiwana przestrzeń, tym łatwiej o organizację pracy, (3) typ pracy -> jedne zawody łatwiej nadają się do pracy na odległość, inne - trudniej.

Pamiętając o tych różnicach, przedstawiamy poniżej zbiorcze rekomendacje oparte na doświadczeniach długoletnich telepracowników i telepracowniczek pracujących w przestrzeni domu dłużej niż rok, które są wynikiem naszych socjologicznych badań, pozwalających lepiej zorganizować pracę w domu.

1. Czas pracy i nie-pracy - kiedy pracować w domu? Podziel dzień na czas pracy i nie-pracy - nie zakładaj, że pracujesz przy okazji, pracuj w wyznaczonym czasie, który znają też inni współdomownicy. Dla gospodarstw domowych z dziećmi: Jeśli w domu pracuje więcej niż jedna osoba i trzeba jeszcze dzielić czas na opiekę nad dziećmi, uzgodnijcie razem podział czasu: kto kiedy zajmuje się dziećmi, a kto pracuje. Taki domowy grafik pracy można przedstawić współpracownikom z firmy, żeby wskazać im, kiedy kontakt z nimi będzie utrudniony. Badania pokazują, że brak uzgodnionego podziału czasu między zadania i między współdomowników prowadzi do poważnych napięć, konfliktów i jest kontrproduktywny.
2. Przestrzeń - gdzie pracować w domu? Na czas pracy w domu zamieszkiwaną przestrzeń należy przystosować w taki sposób, aby miejsce pracy było wyraźnie wydzielone - może to być pokój lub jego część, do którego dostęp w czasie pracy będzie ograniczony. Przestrzeń wypełniają nie tylko przedmioty, ale też dźwięki i zapachy. Zwłaszcza te drugie mogą utrudniać koncentrację - słuchawki i odtwarzacz muzyki to jedno z podstawowych narzędzi pracy na odległość. Jak w przypadku czasu, tak i tu

badania pokazują, że brak uzgodnionego podziału przestrzeni między zadania i między współdomowników prowadzi do napięć, konfliktów i jest kontrproduktywny.

3. Przestrzeń wirtualna - praca w domu skłania też niektóre osoby do innego niż w "biurze" sposobu korzystania z Internetu: ciągłej obecności w mediach społecznościowych czy sprawdzania wiadomości. Postaw sobie wyraźne granice także w rzeczywistości wirtualnej: w czasie pracy nie korzystam z mediów społecznościowych, nie czytam tekstowych wiadomości prywatnych.
4. Pamiętaj, aby decyzje o podziale czasu i przestrzeni podjąć wspólnie. Dla łatwiejszego przestrzegania ustaleń, można je spisać i umieścić w domu w widocznym miejscu. W przypadku niejasności zawsze będzie można się do tego "kontraktu" odnieść.
5. Wyłóż osobom, które z Tobą mieszkają, na czym polega Twoja praca, kiedy się odbywa i gdzie oraz co z niej wynika i ile przynosi budżetowi domowemu. Dzięki temu wszyscy będą wiedzieć, że "nie siedzisz w domu", ale pracujesz.
6. Praca w domu to nie "siedzenie w domu" - poinformuj znajomych i rodzinę, że nie mogą Cię odwiedzać w czasie pracy, bo - mimo że jesteś w domu - to pracujesz. Ustal też zasady telefonowania czy spotkań on-line nie związanych z pracą.
7. Praca w domu to także łączenie różnych ról w jednym czasie: ojca, matki, partnera, partnerki, pracownika, kolegi, przyjaciółki - w zależności od tego, z kim mieszkasz. Rola społeczna to zbiór praw i obowiązków przysługujących danej jednostce, odgrywającej daną rolę, np. bycie ojcem oznacza konieczność zajmowania się tak dziećmi, jak i wyłączenie wody, gdy gotuje się ona w kuchni. Z kolei, bycie pracownikiem oznacza konieczność wykonywania obowiązków zawodowych. W sytuacji pracy w domu granice między tymi rolami zamazują się, co prowadzi do napięć i konfliktów. Myślenie, że pracując w domu, swobodnie będzie się przeskakiwać między rolami, jest nieprawdziwe. Im więcej ról, będziesz chciał/a jednocześnie realizować, tym więcej problemów Ci to przyniesienie. Badania pokazują, że najskuteczniej założyć, że w czasie pracy w domu jesteś pracownikiem, a więc to inni współdomownicy są odpowiedzialni za wyłączenie gotującej się wody w kuchni.
8. Zadbaj o zdefiniowanie ról domowych, sprawdź czy nie tkwisz w pułapce męskie/kobiece - ten podział może Ci utrudniać pracowanie z domu - niezależnie czy jesteś mężczyzną czy kobietą. Kobieta pracująca w domu w uzgodnionym czasie pracuje a nie zajmuje się domem. Mężczyzna pracujący w domu w uzgodnionym czasie pracuje a nie zajmuje się domem.
  - a. dla kobiet trudno jest zazwyczaj nie pracować, nie sprzątać i nie gotować w przerwach pomiędzy pracą - niestety stereotypy cały czas są bardzo silne.
  - b. mężczyźni tracą umiejętność odmawiania, że czegoś nie zrobią w domu, podejmują zobowiązania, ale ich nie robią, w oczach innych tracą na wizerunku "żywiciela", z czym jest im trudno i dlatego praca w domu bywa dla nich dodatkowo frustrująca.
9. O pracy w domu często mówi się, że jest elastyczna (a więc: łatwa, bezproblemowa, przyjemna). Nasze badania pokazują, że w przypadku wielu osób pracujących w domu (a zwłaszcza posiadających dzieci) praca na odległość jest raczej wiotka, to znaczy, że wymaga od osoby pracującej w domu przystosowania się, zmiany swoich domowych

nawyków. Bądź gotowy/a na zmianę tych nawyków. Pamiętaj, że elastyczność jest pomocna, ale zbyt duża elastyczność, zwłaszcza dla pewnych typów ludzi, może okazać się szkodliwa. Wszystko polega na wyznaczaniu i negocjowaniu granic.

## **Uzupełnienie rekomendacji: tło teoretyczne i zaplecze rekomendacji**

### **Konsekwencje „powrotu” pracy do domu**

Oddzielenie domu i pracy w trakcie industrializacji miał ogromne znaczenie dla budowy indywidualnych i zbiorowych tożsamości. Dom w rzeczywistości przedindustrialnej był zarówno miejscem społecznej reprodukcji jak i produkcji. Rewolucja przemysłowa doprowadziła do oddzielenia sfery prywatnej od sfery pracy, co w konsekwencji, przyniosło poważne zmiany społeczne, dotyczące m.in. sfer płci społeczno-kulturowej, wypoczynku, pracy, ale i osobowości (Allan i Crow 1989). W gospodarce przemysłowej, związek między czasem i przestrzenią pracy i braku pracy pozostawał liniowy, sekwencyjny i chronologiczny: pracownik wychodził z domu i szedł do pracy, po czym powracał do domu. Współcześnie, granice te są coraz silniej zamazane. W realiach postindustrialnych, dzięki obecności technologii we współczesnym domu, sfery te mają szansę ponownie się połączyć. Gospodarstwa domowe, nasycone technologiami i urządzeniami elektronicznymi, umożliwiają współcześnie podjęcie pracy w domu.

Praca w domu za pomocą środków komunikacji elektronicznej określana mianem telepracy traktowana jest jako rozwiązanie istotnych problemów współczesnego społeczeństwa w tym m.in. redukcji korków, zmniejszenia zanieczyszczenia, a przede wszystkim uzyskania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. W wielu prognozach, telepraca opisywana jest jako przejaw postępu, pożądana (a w każdym razie nieunikniona) forma pracy przyszłości (Baruch, 2000).

Niniejszy artykuł pragnie krytycznie odnieść się do zjawiska telepracy. Interesuje nas wpływ tej formy pracy na relacje między telepracownikami, a ich rodzinami oraz wpływ na praktyki codzienne związane z przestrzeniami domu. Tekst powstał w oparciu o pogłębione wywiady z 32 mężczyznami i kobietami pracującymi jako telepracownicy w trzech polskich miastach. W naszych badaniach przyjmujemy, że telepracownikami są osoby, które pracują z dala od swojego pracodawcy lub klienta, z wykorzystaniem komputerów i internetu do celów komunikacyjnych (por. też Ellison, 1999; Hardill 2003; Sullivan, 2003; Wilson i Greenhill, 2005). Wydaje się, że - w kontekście obserwowanej złożoności form i stylów pracy telepracowników uchwyconych w trakcie naszych badań oraz dynamiki tych przemian lepiej też nie mówić o telepracy, ale „pracy prowadzonej w domu na zasadach telepracy”, albo - szerzej - o „pracowniku zakotwiczonym w domu” (Linda Wilks i Jon Billsberry).

## Wyobrażenia a realia telepracy

W opinii wielu autorów (m.in. Beach 1989) integracja pomiędzy domem a pracą to idealna strategia, budująca harmonię między sferami pracy zawodowej i życiem prywatnym. Pracując w domu mamy, na przykład, szansę zaoszczędzić czas przeznaczony na dojazdy do pracy, a w Polsce to bagatela średnio 8 godzin w skali tygodnia. W praktyce jednak, konsekwencje podejmowania telepracy dla relacji rodzinnych pozostają bardzo niejednoznaczne. Powrót do stanu sprzed rewolucji przemysłowej, który jeszcze w latach siedemdziesiątych XX przewidywał Toffler, niekoniecznie przyczynia się do wzmocnienia i poprawy stosunków w gospodarstwach domowych czy sąsiedzkich więzi społecznych. Praca w domu może prowadzić do różnych konsekwencji i poważnych konfliktów (Christensen 1993). Widać więc, że różne doświadczenia telepracy tworzą bardzo szerokie *continuum* możliwych sytuacji (Salmi 1996)<sup>2</sup>.

Telepraca ma różne konsekwencje dla telepracowników męskich i żeńskich: może prowadzić do upodmiotowienia kobiet (Beach 1989), albo - wprost przeciwnie - nakładać na nie dodatkowe, nieodpłatne obowiązki (Arendell 2001). Można wskazać m.in. na fakt, że zarówno mężczyźni jak i kobiety oceniają telepracę pozytywnie wtedy, gdy nie prowadzi ona do zmian w sferze nieodpłatnej pracy domowej, definiowanej tradycyjnie jako praca kobiet (Gringeri, 1994, 103). Oznacza to tyle, że decyzja o podjęciu pracy zarobkowej w domu nie powinna zmieniać przyjętych wcześniej w gospodarstwie podziałów w pracach takich jak opieka nad dzieckiem, przygotowywanie posiłków, robienie zakupów, czy sprząatanie. Jest to o tyle ważne, że jak stwierdziła Betty Beach (1989), kobiety są bardziej skłonne do podejmowania pracy w domu, gdy wiedzą, że dzieci towarzyszą im w czasie pracy. Ten „lepszy kontakt z dzieckiem” oznacza jednak, że w praktyce pracy pojawiają się poważne problemy z dotrzymaniem terminów, czy harmonogramami prac: dni robocze matek, telepracownic były krótsze, prace często przerywane, a kobiety odpowiedzialne za więcej obowiązków domowych niż do tej pory.

## Wyznaczanie i odtwarzanie granic

Telepraca oznacza zatem ciężką pracę nad budowaniem i negocjowaniem granic między światem zewnętrznym a domem. Można założyć, zgodnie z tym co pisze Silvia López Estrada, że możliwe jest przyjęcie dwóch strategii łączenia życia zawodowego i prywatnego w domu: strategii segregacji, która opiera się na zastosowaniu silnych podziałów wewnętrznych pomiędzy przestrzeniami płatnej pracy a życia rodzinnego w domu oraz strategii włączania, gdy granice te nie mają zasadniczego znaczenia, a obie sfery się przenikają.

W praktyce, strategie te polegają na nieustannym wyznaczaniu i redefiniowaniu granic, a nie ograniczają się wyłącznie do jednorazowego aktu ustalenia granic przestrzennych: tu pracuję, a tu odpoczywam. Trwałość granicy zależy przynajmniej od trzech czynników:

- stopnia, w jakim telepracownik i inne osoby przekraczają wyznaczone granice,
- tego, jak poszczególne obiekty przenikają między sferą pracy a wypoczynku,
- wreszcie tego, w jakim stopniu telepracownicy zmieniają sposoby myślenia i działania zależnie od tego, czy pracują, czy też odpoczywają (Nippert-Eng 1996: 8).

---

<sup>2</sup> Zależą nie tylko od płci, ale również od takich czynników jak: rodzaj wykonywanej pracy, poziom formalnego wykształcenia pracownika, jego i jej wiek (oraz wiek partnerów), liczby i wieku potomstwa (López-Estrada, 2002).

Granice przestrzenne są tu szczególnie istotne. Idealem jest osobny pokój - gabinet, który uwalnia telepracownika od trosk domowych i pozwala za sobą zamknąć drzwi: „myślę, że trzeba rozdzielić pewne rzeczy, to jest przestrzeń do tego, i do tego, bo też człowiek inaczej funkcjonuje. To jest takie proste, ale zamykam drzwi i koniec, a jeśli to by nie było w ten sposób zrobione, tylko bym się przez cały dzień napotykała o te rzeczy, to czy chcę czy nie chcę, to myślę” [KK2].

Wydzielenie pokoju pozwala ograniczyć kontakty z innymi osobami: „możliwość wejścia, a przede wszystkim wyjścia i zamknięcia drzwi za sobą byłaby tutaj mega kluczowa. [...] Zwłaszcza po południu, wieczorami i tak dalej, bo wtedy też nierzadko muszę gdzieś zadzwonić, coś załatwić, czy ktoś do mnie dzwoni i to nie musi być jakiś tam kosmiczny kontrahent, który lepiej, żeby myślał, że siedzę właśnie na ostatnim piętrze wieżowca w Nowym Jorku, to nie o to chodzi. Po prostu ja muszę słyszeć, co ktoś do mnie mówi, a na 30 paru metrach z psami, dziećmi nie jest niestety zawsze możliwe” [TM5].

Zamknięty pokój gwarantuje odseparowanie od pozostałych domowników. Telepracownik jest osobą, która „wydziera” kilka godzin pracy, aby wykonać założone zadania, stąd dąży do tego, by być niedostępnym w swoich godzinach pracy dla innych. Wymaga to zarówno uprzejmości, jak i stanowczości, nie tylko wobec najbliższych, ale na przykład także znajomych czy nawet sąsiadów: „Sąsiedzi, zdając se sprawę z tego, że pracuję w domu od jakiegoś czasu, nie mieli najmniejszego problemu, żeby na przykład w dwu-, czy trzyosobowej delegacji o 12:15 „wbić mi prosto do chaty” bez zwracania uwagi na to, czy ja tu mam jakieś kwity rozłożone [...]. Jestem w domu, no to jestem w domu, oni też są w domu [...] i potrafili rozbić obóz na pół godziny.” [TM5].

Praktyka pokazuje, że warto znaleźć miejsce do pracy, nawet jeśli składa się ono wyłącznie ze stołu i krzesła. Kiedy jednak miejsce pracy w domu wygląda jak strefa wojny - to znaczy oprócz obiektów związanych bezpośrednio z pracą (stosów dokumentów) w miejscu pracy znajdują się brudne naczynia, czy kubki po kawie, to trudno o efektywną pracę. Pojawia się problem przenikania przez granice nie tylko osób, ale i przedmiotów, które wiążą się z życiem rodzinnym: tak jest na przykład, gdy pracuje się przy rodzinnym stole. Wtedy granice między pracą a życiem rodzinnym są bardzo trudne do utrzymania: „Brakuje mi takiego typowego miejsca pracy, biureczka z lampeczką, z krzeselkiem, z jakimś miejscem, gdzie bym tam mogła wszystkie swoje rzeczy poukładać, poustawiać [...]. Wiadomo, to jest stół, przy którym robi się dużo rzeczy, tu jemy, tu jak zapraszamy znajomych, to też przy tym stole siedzimy, a ja później tutaj też pracuje [...]. Ale nie narzekam, pracować można z każdego miejsca” [TK10].

Wielu z badanych telepracowników zaczynało od pracy w domu od sypialni. To rozwiązanie - wyłącznie pozornie - uwalnia od zakłóceń, bo pozwala na zamknięcie drzwi: „No ja łóżko składam, a wtedy sypialnia nie przypomina już sypialni, tylko właśnie biuro” [KK4]. Jednak, jak zaznaczają telepracownicy sypialnia powinna być ucieczką od świata i powinna zostać wolna od skażenia pracą: „ tam [w sypialni - autorzy] jest absolutnie wszystko, tam się walają ciuchy, tam, no naprawdę, dziada z babą tam brakuje” [KK9].

Wreszcie, istnieje trzeci, najtrudniejszy rodzaj granic: stawiania sobie granic w myśleniu o pracy i działaniu zależnie od tego, czy telepracownik właśnie pracują czy też odpoczywają. Warto zwrócić uwagę na symboliczne momenty (czy też rytuały), które ustanawiają momenty pracy.

W tym kontekście często pojawia się dyskusja dotycząca roli, jaką w pracy odgrywa strój. Poradniki dla telepracowników wskazują jasno, by zmieniać ubrania przystępując do pracy, co - jak dowodzą - pozwoli zmienić także swoje spojrzenie. Telepracownicy faktycznie podkreślali, że prawdopodobnie najlepszą cechą telepracy jest możliwość elastyczności w rozpoczęciu pracy i pracowania w wygodnej odzieży. Nie spotkaliśmy jednak wśród badanych pracowników gotowych na zostawanie w piżamie przez cały dzień, czy - przeciwnie - uznających, że konieczne jest przywdzianie oficjalnego stroju do pracy: „Na co dzień w domu się nie maluję, na przykład nie chodzę na obcasach. Raczej strój jest wygodny. Faktycznie, może niekoniecznie taki wyjściowy super. Najważniejsze, żeby był wygodny [...]. Ale zazwyczaj, jak muszę gdzieś wyjść, to jest taka sytuacja, że sobie nieraz złorzeczę, że muszę się teraz ubrać, wyjść, zrobić zakupy. Bo akurat taki typowy strój, można uznać to po prostu jako dresik. Wygodny, ciepły.” [KW3].

.....

Informacja dodatkowa:

Dysponujemy zdjęciami przygotowanymi przez telepracowników, którzy wykonywali je samodzielnie, dla zobrazowania codzienności. Kilka z tych zdjęć z przeniesieniem praw autorskich na zespół projektowy umieszczamy w katalogu

<https://drive.google.com/open?id=0BzyQOT07Ylt3c3hPS3UzYzhwbGc>