

Tu się pracuje!

Jacek Gądecki
Marcin Jewdokimow
Magdalena Żadkowska

Tu się pracuje!

Socjologiczne studium
pracy zawodowej prowadzonej w domu
na zasadach telepracy

© Copyright by Authors
Kraków 2017
ISBN 978-83-65705-46-4

Recenzja:
prof. zw. dr hab. Krzysztof T. Konecki

Redakcja: Elwira Zapałowska
Korekta: Oskar Ostafin
Skład: Joanna Bizior
Projekt okładki: Agata Wajer-Gądecka

Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki
przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2013/09/D/HS6/00437

Publikacja wydana na licencji CC BY-NC-ND 4.0



Wydawnictwo LIBRON – Filip Lohner
al. Daszyńskiego 21/13
31-537 Kraków
tel. 12 628 05 12
e-mail: office@libron.pl
www.libron.pl

SPIS TREŚCI

| | |
|---|----|
| PODZIĘKOWANIA | 7 |
| WSTĘP | 9 |
| 1. Wszyscy jesteśmy telepracownikami? O autoetnograficznych inspiracjach pracy | 9 |
| 2. Jakie były cele naszych badań? | 12 |
| 3. Do kogo skierowana jest ta książka? | 14 |
| 4. Struktura książki | 15 |
| ROZDZIAŁ 1 | |
| Telepracca – próba ujęcia teoretycznego | 19 |
| 1.1. Pułapki nowej gospodarki | 19 |
| 1.2. Elastyczność czy wiotkość pracy? | 24 |
| 1.3. Niekompletna skrzynka narzędziowa. Zaplecze teoretyczne badań | 33 |
| 1.4. Jak definiujemy telepracę? | 41 |
| 1.5. Kim byli nasi badani? | 50 |
| ROZDZIAŁ 2 | |
| Nasza skrzynka narzędziowa | 55 |
| 2.1. Od języka do działania | 55 |
| 2.2. Od krajobrazu pracy do czasobrazu pracy | 60 |
| 2.3. Od miejsca prywatnego do miejsca pracy | 62 |
| 2.4. Od jednostki do pary | 68 |
| ROZDZIAŁ 3 | |
| Praca w domu, czyli gdzie? | |
| Trudności z ponowoczesnym miejscem pracy | 73 |
| 3.1. Rejon kluczowy – dom | 74 |
| 3.2. Od domu nowoczesnego do domu ponowoczesnego | 77 |
| 3.3. Dom nawykowy i praca refleksyjna | 79 |
| 3.4. Konsekwencje – negocjując granice | 80 |

| | |
|--|----|
| 3.5. Praca w domu jako praca w pracy – oksymoronizm pracy i domu w ujęciu przestrzennym | 88 |
|--|----|

ROZDZIAŁ 4

Czas w pracy i praca na czas.

| | |
|---|-----|
| O dyscyplinie i orkiestracji w kontekście telepracy | 109 |
| 4.1. Doświadczenie czasościsku | 113 |
| 4.2. Ekonomizacja czasu – produktywność i zaoszczędzony czas | 117 |
| 4.3. Stara a nowa dyscyplina czasu | 123 |
| 4.4. Koordynacja i kontrola nad czasem pracy | 127 |
| 4.5. Od standaryzacji do orkiestracji | 131 |

ROZDZIAŁ 5

| | |
|---|-----|
| Role: od makro- do nanozmian | 151 |
| 5.1. Przekroczenie granic między rolami | 152 |
| 5.2. Rytuały i rutyny | 168 |
| 5.3. Komunikowanie o roli | 172 |

ZAMIAST ZAKOŃCZENIA

| | |
|--|-----|
| W stronę krytycznej antropologii projektowania | 177 |
|--|-----|

REKOMENDACJE TAKTYCZNE

| | |
|---|-----|
| (10 PRZYKAZAŃ DLA REFLEKSYJNEGO TELEPRACOWNIKA/CZKI) | 183 |
|---|-----|

| | |
|---------------------|-----|
| BIBLIOGRAFIA | 185 |
|---------------------|-----|

| | |
|-------------------|-----|
| ZAŁĄCZNIKI | 195 |
|-------------------|-----|

| | |
|-------------------------|-----|
| NOTKI O AUTORACH | 211 |
|-------------------------|-----|

PODZIĘKOWANIA

Chcielibyśmy podziękować przede wszystkim naszym badanym, w tym zwłaszcza osobom, które wykonują pracę w domu na zasadach telepracy. Dzięki ich zaangażowaniu w projekt możliwe było przekonanie partnerek i partnerów do wzięcia udziału w badaniu. Dziękujemy im także za podjęcie trudów spisywania swoich dni roboczych, fotografowania swoich miejsc pracy i kolejne spotkania. Dziękujemy też naszym rodzinom za cierpliwość w trakcie realizacji tego projektu, który dla nas był również ważnym doświadczeniem telepracy: oznaczał obecność „kolegów i koleżanek z pracy” w domach o niekoniecznie odpowiednich porach dnia czy w ważnych momentach naszego życia.

Podziękowania należą się też założycielkom portalu Mamopracuj.pl, które pomogły nam w rekrutacji telepracowników i telepracownic chętnych do wzięcia udziału w badaniach, informując o naszym projekcie: Agnieszce Czmyr-Kaczanowskiej i Joannie Gotfryd. Jesteśmy winni wdzięczność osobom, które pomogły nam na kolejnych etapach realizacji projektu, w tym w porządkowaniu baz danych: Wojtkowi Kowalikowi i Wojtkowi Kobyłańskiemu; osobom, które zechciały podzielić się swoimi opiniami i uwagami na temat realizowanych badań, w tym współpracownikom i współpracowniczkom z Katedry Socjologii Ogólnej i Antropologii Społecznej WH AGH, badaczom i badaczkom zajmującym się badaniem par z naszej nieformalnej grupy: Joannie Jasińskiej, Mateuszowi Haławie, Joannie Mizieleńskiej, Marcie Olcoń-Kubickiej, Filipowi Schmidtowi i Agacie Stasińskiej oraz Mateuszowi Haławie i Marcie Songin-Mokrze za uważną lekturę. Dziękujemy też wydawcy Filipowi Lohnerowi i redaktor Elżbiecie Krok z wydawnictwa Libron za komfortowe warunki pracy nad publikacją.

Książka *Tu się pracuje!* jest owocem projektu badawczego zatytułowanego „A więc siedzisz w domu? Etnograficzne studium odpłatnej pracy domowej wykonywanej na zasadach telepracy”, realizowanego przez nasz

PODZIĘKOWANIA

zespół od sierpnia 2014 roku dzięki wsparciu Narodowego Centrum Nauki (DEC-2013/09/D/HS6/00437), a więc także dzięki Wszystkim Państwu, którzy płacąc podatki, sfinansowali nasze badania. Mamy nadzieję, że książka dostępna nieodpłatnie w formie e-booka będzie najlepszą formą wyrażenia naszej wdzięczności!

Gdańsk–Kraków–Warszawa, lipiec 2017 r.

1. Wszyscy jesteście telepracownikami? O autoetnograficznych inspiracjach pracy

Książka ta stanowi podsumowanie projektu badawczego „A więc siedzisz w domu? Etnograficzne badania osób wykonujących odpłatną pracę w domu na zasadach telepracy”. Pytanie, które pojawiło się w tytule tego projektu, padło z ust znajomych jednego z autorów i stanowiło komentarz do stwierdzenia, że jego żona pracuje jako graficzka, korzystając z biura ulokowanego w domu. Wypowiedź ta, zresztą nieosamotniona, stanowiła impuls do podjęcia wątku telepracy, okazała się też być obecna w opowieściach badanych.

Pomysł na badanie pracy w życiu domowym zrodził się z doświadczeń każdego z nas, zaangażowanych w projekt. Praca naukowo-dydaktyczna (badaczki/naukownicy) wiąże się z koniecznością poszukiwania przestrzeni i miejsca do pracy w domu na zasadach bardzo podobnych do telepracy (zob. np. Mills i Rath 2012, Gornall i Salisbury 2012) oraz czasu na realizację „zadań do wykonania w domu”, poza uniwersytetem, w czasie wolnym od zajęć dydaktycznych (Kowzan i in. 2016 piszą też o „fikcji wakacji”). Potocznie mówi się tu „o syndromie wiecznie nieodrobionego zadania domowego” i daleko idącej neoliberalizacji uczelni wyższych (zob. Gill 2009).

Przyglądając się naszym osobistym zmaganiom z ustaleniem granic między tym, co rodzinne, domowe i osobiste, a tym, co zawodowe i naukowe, wszyscy troje napotykalismy trudności związane z łączeniem i przenikaniem się powyższych sfer – począwszy od podejmowanej tematyki badań (obowiązki domowe – Żadkowska 2016, zamieszkiwanie – Jewdokimow, czy dom jako konstrukt społeczny – Gądecki 2009, 2012) przez przeżywane doświadczenia domowe (urodzenie i wychowywanie dzieci, szukanie dodatkowych źródeł finansowania budżetu domowego, kwestie zdrowia) po pracę wykonywaną również z domu i procesy negocjowania własnej przestrzeni z rodziną.

Autoetnografia własnej pracy z domu urefleksyjniała się tym bardziej, że jako mieszkańcy trzech różnych, oddalonych od siebie miast (Gdynia, Kraków i Warszawa) mogliśmy przyglądać się sobie w naszych domach (również

on-line) i mieć wgląd w nasze kalendarze podczas realizacji wspólnego projektu. Praca w projekcie odbywała się właśnie na zasadach telepracy, stanowiąc tym samym materiał do badania. Nasze próby z wykorzystaniem różnych narzędzi służących planowaniu pracy zespołowej na odległość (w tym liczne aplikacje, takie jak: Trello, Asana, Google docs, Skype, Zoom.us) oraz stawianie i negocjowanie granic nie tylko podnosiły naszą refleksyjność względem badanego zagadnienia, ale wpływały także na doprecyzowywanie i rozwijanie narzędzi badawczych (zmiany scenariuszy wywiadów, uzupełnianie metod).

Autoetnograficzna perspektywa towarzyszyła nam przez cały czas trwania projektu, wpływając na narzędzia i zagadnienia (pytania badawcze). Odsyła to do procesualności naszego badania. Choć cele badawcze się nie zmieniały, to narzędzia już tak: od wywiadów indywidualnych z telepracownikami do wywiadów z partnerami i wywiadów prowadzonych w parach, od scenariuszy wywiadów do dzienniczków czasu i badań wizualnych. Te nowe metody i narzędzia badawcze, aplikowane w miarę postępowania projektu, wynikały z odkrywania przez nas kolejnych warstw problemowych. Należy podkreślić, że ze względu na brak adekwatnych narzędzi dostępnych telepracownikom w ich „skrzynce z narzędziami”, o którym obszerniej piszemy w rozdziale pierwszym i drugim, przechodziliśmy też od metod werbalnych do innych. To pozwoliło nam na, jak sądzimy, pełniejsze zbadanie różnych kwestii, m.in. problemu powszechnych reprezentacji telepracy, częściowo nawykowego charakteru badanych praktyk czy konieczności oddolnej refleksji dotyczącej badanej problematyki, a także naszej roli i miejsca w procesie badania.

Autoetnografia zaproponowana w tym tekście powinna więc być odczytywana raczej jako autoetnografia o charakterze analitycznym (Anderson 2006)¹. Takie podejście do tej formy autorefleksji (mimo mniej lub bardziej nasilonej krytyki, zob. Denzin 2006) jest o tyle istotne, że nie tylko opisuje własne doświadczenia badacza, ale i konfrontuje je ze spostrzeżeniami innych. Pozwala tym samym uniknąć poważnego niebezpieczeństwa, jakim jest niewątpliwie utożsamienie przeżywania kultury z jej poznaniem. Jednocześnie umożliwi badaczom dokonywanie zmian w poglądach i uzupełnianie relacji

¹ O wielości podejść do autoetnografii i i zakresie jej zastosowań więcej w tekście *Autoetnografia – technika, metoda, nowy paradygmat? O metodologicznym statusie autoetnografii* (Kacperczyk 2014).

w trakcie pracy w terenie, a czytelnikom śledzenie ich na bieżąco. W ten sposób dokonywane jest „przesunięcie teorii i metody w kierunku działania” (Holman 2009: 177), co pozwala prezentować rzeczywistość w procesie zmiany, doświadczaniu i kreacji, czyli w sposób, w jaki faktycznie winna być ujmowana rzeczywistość współczesnego domu, w którym ścierają się obie sfery – pracy i życia prywatnego.

Przy dostrzegalnej obecności badaczy w tekście chcieliśmy uniknąć popadania w nadmierny „egocentryzm”. Traktujemy więc autoetnografię analityczną jako skuteczne narzędzie służące osiągnięciu najważniejszego celu tego tekstu, a więc uzyskaniu możliwie głębokiego zrozumienia tego, czym może okazać się odpłatna praca prowadzona **w** czy **z** domu. Jak pisze Anderson, autonarracja w:

[...] autoetnografii analitycznej jest używana częściowo po to, by rozwinąć i wyklarować uogólnione teoretyczne sposoby zrozumienia procesów społecznych. Podejmując to nomotetyczne zobowiązanie, etnografowie analityczni muszą unikać egocentrycznych dygresji. Muszą oni także ograniczać się do egocentryzmu wynikającego z etnograficznego nakazu dialogicznego zaangażowania [w relacje – autorzy] z innymi w społecznych światach, które starają się zrozumieć (Anderson 2006: 385).

Dlatego nie piszemy już o naszych rozwiązaniach dotyczących telepracy czy o zmianach, jakie wdrożyliśmy pod wpływem projektu, badanych i pogłębiającej się autorefleksji.

Temat okazał się interesujący nie tylko dla nas, ze względu na wagę w życiu prywatnym, ale także dla znajomych – reprezentantów różnych zawodów. W trakcie rozmów z innymi osobami okazywało się, że godzenie sfery pracy i życia prywatnego jest coraz poważniejszą troską dla wielu z nich. Znajdując się na podobnym etapie życia (mieszkanie własne bądź wynajmowane, pojawienie się dziecka czy dzieci), formułowali często podobne opinie, przeżywali też podobne sytuacje w swoich domach. Relacje między sferą prywatną i zawodową brały więc początek w materiale autoetnograficznym: spontanicznie i sporadycznie prowadzonych notatkach i zapiskach z notatników, systematycznie uzupełnianego kalendarza-planera czy korespondencji e-mailowej.

2. Jakie były cele naszych badań?

Polskie opracowania ujmowały dotąd telepracę głównie jako atrakcyjne narzędzie pozwalające godzić życie prywatne i zawodowe, zwłaszcza w przypadku kobiet (Sowińska-Milewska 1999). Brakowało pogłębionych, jakościowych badań, które przyjmowałyby odmienne perspektywy dyscyplinarne (na przykład wykraczające poza nauki ekonomiczne, czy klasyczną socjologię pracy lub socjologię organizacji) oraz inną optykę – skoncentrowaną nie tyle na pracodawcy i jego wątpliwościach, ile na samym telepracowniku.

W kontekście wyznaczonym przez elastyczność, wynikającą z samozatrudnienia i odpłatnej pracy w domu, ważne wydawało się nam pokazanie szerszej perspektywy w analizowaniu odpłatnej pracy prowadzonej w domu przy użyciu narzędzi teleinformatycznych. Naszym celem było więc 36-miesięczne badanie dotyczące wpływu odpłatnej pracy domowej o charakterze telepracy na przestrzeń prywatną oraz na kształtowanie praktyk życia codziennego i zawodowego we współczesnym polskim domu. Telepraca, traktowana i promowana we współczesnej Polsce jako narzędzie zapewniające elastyczne formy zatrudnienia, zwłaszcza dla kobiet, okazuje się jednak niemałym wyzwaniem, które prowadzić może do poważnych problemów i ograniczeń w życiu rodzinnym. Jest też praktyką redefiniującą to, co tradycyjnie ujmuje się jako przestrzeń współczesnego domu.

W naszych badaniach przyglądaliśmy się przestrzeni domu przez pryzmat życia pary, która tę przestrzeń współzamieszkuje, aranżuje, a tak naprawdę re-zamieszkuje i re-aranżuje od nowa, nawet po kilka razy dziennie, gdy naprzemiennie staje się ona domem oraz miejscem pracy. W związku z wytycznymi badania w większości przypadków obserwowaliśmy pary, w których tylko jedna z osób pracuje z domu². W rzeczywistości okazało się, że praca wkracza dziś do domu prawie w każdej sytuacji i osoby „wychodzące do pracy i z pracy” tak naprawdę do końca nigdy z niej nie wychodzą i „przynoszą pracę do domu”. Ma to olbrzymi wpływ na negocjacje domowe (Kosakowska-Berezecka i in. 2016a i 2016b). Odbywają się one nieustannie

² W związku z długim okresem trwania badań konfiguracje związków intymnych badanych ulegały zmianom: część z nich wchodziła w nowe relacje, część pozostawała sama albo ich relacje z partnerem nie opierały się na stałym współzamieszkiwaniu.

w parach, w konsekwencji ustalając kalendarze dnia codziennego i kalendarze dni „bez pracy”. Perspektywa pary wydaje się kluczowa dla zrozumienia dynamiki przestrzeni domu. Praca staje się kolejnym obowiązkiem *quasi-domowym*, wobec którego mają być ustalone podziały, odpowiedzialności i granice. Tradycyjna perspektywa przyglądania się jednostkom związana jest z ryzykiem utracenia tego, co dzieje się tak między dwojgiem ludzi, jak w samej nowej „jednostce obserwacji”, jaką jest para (de Singly 2000, Gądecki 2012, Halawa 2015, Kaufmann 1993, 1995, 2016, Mizielińska 2017, Olcoń-Kubicka 2016, Schmidt 2015, Żadkowska 2016, 2017). To para mieszka, pracuje, wychowuje dzieci, zajmuje się domem i odpoczywa. Jedna z osób nie może wykonywać powyższych czynności, nie wywierając jednocześnie wpływu na wykonywanie ich przez drugą osobę. Dlatego praca w domu ma tak wielkie znaczenie dla codzienności pary.

Elastyczne formy zatrudnienia, a do nich bez wątpienia należy telepraca, niosą w sobie założenie o produktywnym i korzystnym wpływie swobodnego podejścia do pracy na różne aspekty życia: organizację czasu, przestrzeni oraz samej pracy. Elastyczność jako idea oznacza możliwość płynnego, bezproblemowego dostosowania się elementów tego, co będziemy w tej pracy określać mianem **układu pracy**, a więc rodzaju asamblażu obejmującego przestrzeń, czas, zadania, role społeczne – wspólnie konstytuujące różne formy pracy.

Patrząc z perspektywy koncepcji podmiotu, elastyczność zakłada, że to podmiot (jednostka) sprawnie, sprawczo i skutecznie łączy ze sobą elementy w taki sposób, aby dobrze, czyli produktywnie i efektywnie, pracować (operacyjna sprawność i skuteczność). Czy rzeczywiście telepraca to swobodny, bezproblemowy i płynny proces wytwarzania „układów pracy” przez pracujący podmiot? Jaką rolę we (współ)wytwarzaniu „układu pracy” odgrywają inni aktorzy społeczni (partnerzy i partnerki, dzieci oraz współpracownicy) oraz aktorzy pozaspołeczni (technologie, urządzenia i materialne zaplecze w postaci przestrzeni i układów obiektów)? Nasze badania pokazują, że popularny w kontekście świata pracy termin „elastyczność” należałoby raczej zastąpić pojęciem „**wiotkość**”, dokładniej odzwierciedlającym sytuację telepracowników, funkcjonujących w realiach osłabienia granic między domem a pracą (o którym piszemy szerzej w rozdziale pierwszym), a pojęcie „zarządzania czasem” zastąpić określeniem „**orkiestracja**”, jako bardziej adekwatnie oddającym złożoność koordynowania pracy i życia prywatnego.

Nasz projekt stanowił, już w punkcie wyjścia, propozycję badań, które nie miały koncentrować się wyłącznie na telepracowniku, ale byłyby w stanie wskazać na wpływ, jaki telepraca wywiera zarówno na osobę pracującą, jak i jej bliskich, a także na znaczenie tego sposobu wykonywania pracy dla konstruowania materialnej i symbolicznej przestrzeni domu, ról rodzinnych, zawodowych i związanych z płcią społeczno-kulturową. Naszym celem była pogłębiona analiza przestrzeni prywatnej oraz praktyk życia codziennego we współczesnym polskim domu w kontekście telepracy. Pragniemy przede wszystkim zgromadzić wiedzę pozwalającą na:

- weryfikację pewnych twierdzeń związanych z telepracą jako formą zatrudnienia (w tym wątki technologiczne, organizacji pracy i samooceny telepracowników),
- przedstawienie dynamiki i obrazu zmian współczesnego polskiego domu, rozumianego jako złożona rzeczywistość społeczno-przestrzenna, która ulega modyfikacjom pod wpływem prowadzonej w nim pracy odpłatnej,
- wskazanie na relacje związane z rolami wynikającymi m.in. z funkcjonujących przekonań i praktyk dotyczących płci społeczno-kulturowej w Polsce, w tym zwłaszcza miejsca odpłatnej i nieodpłatnej pracy w gospodarstwach o podwójnych przychodach,
- rozwinięcia metodologii badań nad przestrzeniami definiowanymi jako (zasadniczo) prywatne i nad parami intymnymi.

3. Do kogo skierowana jest ta książka?

W pracy odnosimy się do badań własnych, cytujemy badania innych zespołów zajmujących się telepracą, koncentrując się na wymiarze raczej mało obecnym w refleksji nad tym fenomenem. Znaczy to tyle, że nie odnosimy się do kwestii opłacalności i efektywności tego typu działań dla firm i zespołów. Książka nie jest więc przewodnikiem przewidzianym wprost dla prezesów firm i menedżerów podejmujących w firmach decyzje o tym, czy dany pracownik bądź pracownica mogą telepracować w ramach struktury organizacji. Nie dowiedzą się oni tutaj wiele o kwestiach zaufania i kontroli zaistniałych między firmą a pracownikiem pracującym elastycznie i na odległość (choć te wątki pojawiły się marginalnie w badaniach). Nie będziemy pisać o tym, czy ani na ile

telepraca mobilizuje, podnosi efektywność i sprzyja rozwojowi, a przynajmniej nie w duchu przewodników HR. To książka o trudzie bycia telepracownikiem i telepracownicą, która pokazuje fikcję popularnych i oficjalnych narracji o telepracy, prezentowanej jako pasmo zadowolenia i sukcesów w godzeniu różnorodnych ról. Jesteśmy krytyczni i sceptyczni w stosunku do tego, co o telepracy się mówi, widząc zideologizowane źródła tych narracji. Jednocześnie nie znaczy to, że naszym celem jest wyłącznie demystyfikacja *status quo*. Po pierwsze, chcemy pokazać, jak ten mechanizm jest skonstruowany i jak działa, poprzez procesy interioryzacji, w samych telepracownikach. Po drugie, staramy się stworzyć zestaw może nie tyle rekomendacji, ile de certea'u'wskich taktyk, umożliwiających pracę na takich zasadach i w takich warunkach. Stajemy więc, a przynajmniej staramy się stanąć, po stronie podmiotów – telepracowników – i wyposażać ich w taktyki nie tyle oporu, ile pracy, która będzie bardziej im odpowiadała, czy też mówiąc inaczej, będzie godna.

To książka o tym, jak telepraca wpływa na świat domowy telepracowników i ich relacje z bliskimi: partnerami i partnerkami, dziećmi (tu na przykład warto zacytować wymowne pytanie dziecka jednej z telepracujących par: „Mamo i Tato, a Wy to nie chcieliście nikim zostać?”). Opowiada o trudach konstruowania codzienności i pracy wykonywanej w domu oraz współwystępowania w wielu rolach, a także nieustannych negocjacjach między domem a pracą. Staramy się w pracy oddać sporo miejsca naszym badanym: ich opowieści i doświadczenia mogą stanowić ważne wskazówki dla tych, którzy rozważają decyzję o pracy z domu. Dodatkowo w ramach podsumowań rozdziałów w formie tabel konfrontujemy przewodnikowe i poradnikowe pomysły podsuwane telepracownikom z ustaleniami, jakie poczyniliśmy w trakcie naszego projektu badawczego. Być może pozwoli to na podjęcie bardziej świadomej decyzji dotyczącej tej formuły pracy i, w kontekście szerszych teoretycznych rozważań, bardziej świadome opracowanie i realizowanie własnych wzorów organizowania codzienności.

4. Struktura książki

Książka składa się z pięciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym budujemy tło teoretyczne naszych badań, odwołując się do metafory kultury jako „skrzynki narzędziowej” autorstwa Ann Swidler (1986, 2001). Próbujemy

też zdefiniować telepracę i telepracowników, odnosząc się bezpośrednio do kontekstu naszych badań. Już w tym miejscu warto zaznaczyć, że zgodnie z naszą definicją **telepracownikiem i telepracownicą jest osoba pracująca z dala od swojego pracodawcy lub klienta, z wykorzystaniem komputera i internetu do celów komunikacyjnych.**

Rozdział drugi to z kolei rekonstrukcja naszych praktyk badawczych – autoetnograficznie inspirowany, dynamiczny zapis podejmowanych decyzji i działań, które wpłynęły na charakter projektu. Traktujemy go jako rodzaj urefleksyjnionej, spisanej historii badania, w ramach której dokonywaliśmy różnorodnych wyborów (stąd podtytuły utrzymane w konwencji „od... do...”) uwarunkowanych specyficzną problematyką badawczą i dostosowywanych do potrzeb jej pełniejszego zrozumienia. Piszemy tu m.in. o kwestiach: poziomu i jednostek analizy, metod badania, które wykraczają poza analizy wywiadów indywidualnych czy dyskursów, a koncentrują się na działaniach, nie tyle nawet jednostek, ile wspomnianych już „układów pracy” obejmujących współmieszkańców, przestrzenie i technologie obecne w domu.

W kolejnych rozdziałach analizujemy to, jak „narzędzia” znane ze „skrzynek narzędziowych” pracowników tradycyjnych funkcjonują w przypadku osób wykonujących telepracę. Wszystkie z nich można uporządkować według następujących trzech ogólnych kategorii: 1) przestrzeni, 2) czasu oraz 3) ról społecznych, które wspólnie konstruują praktyki telepracy. Kategorie te w znacznej mierze porządkują też naszą książkę. Dlatego w rozdziale trzecim analizujemy przestrzeń, mówiąc o przemianach sfery prywatnej, czyli zmianie (czy serii zmian) domu, rozumianego jako miejsce realizacji pasji, ekspresji siebie, w przestrzeń o charakterze *quasi*-publicznym, przestrzeń pracy, związaną z działalnością zawodową przynajmniej jednego z jego mieszkańców. W kolejnym, czwartym rozdziale, piszemy o tym, jak zawłaszczenie przestrzeni prywatnej przez przestrzeń pracy prowadzi do zderzenia dwóch różnych systemów czasu: charakterystycznego dla domu czasu cyklicznego z czasem linearnym i pracowniczym, oraz wielości rytmów, które nakładają się (mniej lub bardziej harmonijnie) na siebie, konstruując codzienność telepracowników i ich bliskich. W rozdziale piątym analizujemy to, jak układają się relacje między rolami społecznymi. To – naszym zdaniem – ostatni i najważniejszy element procesu konstruowania świata telepracy. Płynne „używanie” i przechodzenie między rolami ma charakter procesualny, a nie

substancjalny – nie jest to zbiór postaw i wartości, ale ciągła narratywizacja, usensownianie swojej roli i pozycji jako telepracownika.

Zakończenie ma status refleksji nad wykorzystaniem naszych ustaleń – poświęcamy go tematyce relacji między antropologią a projektowaniem. Badania, jak wspomnieliśmy wcześniej, miały charakter badań podstawowych, ale wzbudziły zainteresowanie praktyków: m.in. projektantów zainteresowanych tworzeniem rozwiązań przydatnych z perspektywy obecności telepracy w przestrzeni domu. Dlatego, odpowiadając na potrzeby praktyczne, zastanawiamy się w zakończeniu nad możliwością styku badań jakościowych, prowadzonych przez socjologów i antropologów społecznych, ze światem projektowania praktycznych rozwiązań. Kluczem do tych poszukiwań jest pojęcie „widoczności pracy” (por. Star i Strauss 1999 czy Suchman 1995). „Widoczność” ma istotne znaczenie dla praktyki: może okazać się kluczem w projektowaniu rozwiązań dla domów, w których odbywa się telepraca. Jest to o tyle istotne, że domy przyszłości będą jednocześnie coraz mniejsze, jak i coraz silniej związane z pracą prowadzoną właśnie w formule telepracy³.

³ Tak przynajmniej wyglądają trendy mieszkaniowe według badań The American Institute of Architects czy też przewidywania dotyczące płynnych domów przyszłości formułowane przez ekspertów Ikea (zob. Brownlee 2015).

Telepraca – próba ujęcia teoretycznego

W tym rozdziale zarysowujemy krótko szeroką perspektywę, w jakiej należy analizować zjawisko telepracy – jako fenomen silnie łączący się z przemianami współczesnych sposobów wykorzystywania pracy i kontekstów z nim związanych. Przechodzimy od pojęć „nowej gospodarki” przez terminy „work-life balance” (dalej także jako WLB) po to, aby lepiej opisać uwarunkowania, które wpływają na funkcjonowanie telepracy. Dalej prezentujemy tło teoretyczne naszego projektu badawczego oraz definiujemy fenomen telepracy, odnosząc się m.in. do wymiarów czasoprzestrzennego oraz nowego, technologicznego telepracy oraz form jej wykonywania związanych z technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi (ICT).

1.1. Pułapki nowej gospodarki

By zrozumieć głębokość zmian, jakich doświadczamy współcześnie w Polsce m.in. za sprawą telepracy, cofnijmy się na moment do „końca historii”, czyli lat dziewięćdziesiątych XX wieku, i spójrzmy na to, jak antropolodzy i antropolożki opisywali wtedy rzeczywistość gospodarczą w początkach neoliberalizmu w dawnym bloku wschodnim, odnosząc się do popularnego pojęcia „kultury audytu” (Strathern 2000). Stephen J. Collier, na przykład, relacjonował swoją pracę w Rosji w kategoriach reformy neoliberalnej, w której aktorzy, formalnie wolni, są oceniani, zgodnie z racjonalnością rynkową (Collier 2005). Jeszcze ciekawsze zdają się ustalenia Elizabeth Dunn z jej badań w Polsce. Warto wrócić do jej książki *Prywatyzując Polskę*, by przyjrzeć się, już z perspektywy dwóch dekad, temu, jak skutecznie zinternalizowaliśmy neoliberalne wzory pracy (Dunn 2017). Badając produktywność w rzeszowskiej fabryce bobofrutów przejętej przez Gerbera, Dunn obserwowała, jak kultura audytu kształtowała jaźń pracowniczą: rozliczalność (to definiowane

na wiele sposobów *accountability*), audyt i kontrola jakości to tylko niektóre z metod, za pomocą których amerykańscy menedżerowie włączali polskich robotników do grona samosterownych i samokontrolujących się pracowników. Dunn opisuje, jak amerykańscy menedżerowie realizowali strategię zarządzania jakością (TQM), nakłaniając pracowników do wypełnienia i podpisania dzienniczków kontroli jakości i, *de facto*, przejęcia indywidualnej odpowiedzialności za poszczególne procesy. Zastosowane wtedy technologie audytowe i programy szkoleń oznaczały wprowadzenie zupełnie nowej formy dyscypliny w Polsce: neoliberalnej rządnomysłności. Tak ukształtowana „przedsiębiorcza jaźń” czy neoliberalny podmiot są ważne dla definiowania tak współczesnego pracownika, jak i obywatela. Od badań Dunn minęły dwie dekady, które dosyć istotnie zmieniły obraz naszej rzeczywistości, naszą sytuację jako obywateli oraz jako pracowników, a także znacznie rozszerzyły obszary naszej samokontroli. Lata dziewięćdziesiąte XX wieku to przecież początek tzw. nowej gospodarki, który to termin jest kluczowy z perspektywy badań nad telepracą.

Określenie „nowa gospodarka” (*new economy*), które pojawiło się na przełomie wieków, zarówno w literaturze naukowej, jak i w prasie nie było nigdy do końca jasne. Pierwotnie odnosiło się do okresu boomu z końca połowy lat dziewięćdziesiątych XX wieku, napędzanego przez rozwój firm z branży internetowej. Wraz z upadkiem bańki dot.com w roku 2000 i okresem „wielkiego umiarkowania” (Chang 2015: 96) termin ten stopniowo przestał się odnosić wyłącznie do tego wąskiego, choć rozwijającego się sektora gospodarki. Funkcjonował nadal w wymiarze społecznym i publicystycznym: głównie dla określania daleko idących zmian w różnych sferach życia – od organizacji życia codziennego, przez nowe formy pracy, alternatywne praktyki polityczne, aż po nowe style życia. Choć nie ma zgody co do tego, czym jest nowa gospodarka, to jej wpływ na pracę mężczyzn, zmiany uwarunkowań finansowych czy pracowniczych powoduje, że termin ten stał się bardzo popularny. Mimo braku tej konceptualnej i empirycznej jasności „znalazł miejsce we wszelkiej maści publikacjach, od komunikatów rządowych przez białe księgi i bardziej populistyczne artykuły prasowe po teorię społeczną” (Perrons i in. 2005: 53).

Pojawienie się zjawiska określanego mianem „nowej gospodarki” znacząco rozszerzyło czasowe i przestrzenne granice pracy odpłatnej, pozwoliło ludziom na bardziej „elastyczną pracę” i (potencjalnie) lepsze godzenie pracy

odpłatnej z innymi działaniami, w tym pracą bezpłatną czy opieką nad osobami zależnymi. Nowa gospodarka, poprzez zmianę podejścia do czasu pracy, miała być postrzegana m.in. jako jedna z większych szans dla kobiet w XXI wieku, związana właśnie z elastycznymi formami pracy⁴. Dała impuls do promowania i wdrażania polityk i programów równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Dodatkowo kolejne dyrektywy Unii Europejskiej obligowały państwa i przedsiębiorców do realizowania polityki równości płci, a ta zakłada właśnie dbałość o „work-life balance”⁵. Realizacja zaleceń unijnych wygląda różnie w zależności od tego, czy obowiązkiem dbania o WLB, jak ma to miejsce w państwach neoliberalnych, obarcza się pracowników/ce i rodziców, czy jak to się dzieje w krajach socjaldemokratycznych – stosowne regulacje wprowadzane są na poziomie prawa krajowego. Przykładem takiej różnicy jest prawo związane z urlopami rodzicielskimi (Żadkowska, Kosakowska-Berezecka i Ryndyk 2017). W krajach pierwszego typu rodzice sami decydują o tym, czy ojciec weźmie urlop rodzicielski, a w krajach drugiego typu niewzięcie urlopu przez ojca skutkuje stratą jego części.

Z drugiej strony zwiększenie intensywności i wydłużenie godzin pracy związane było z bardziej krytycznymi interpretacjami „nowej gospodarki”: jako źródła prekarnych, fragmentarycznych i niepewnych wzorów pracy, które tylko utrudniają osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Ulrich Beck (2000, 2002), Manuel Castells (2008), Anthony Giddens (1999) i Richard Sennett (2006, 2012) to tylko najbardziej znani z teoretyków społecznych, którzy zwrócili uwagę na nadchodzący wielkimi krokami „wiek niepewności”⁶. Precyzując nieco tę szeroką problematykę,

4 Wiąże się także z rewolucją technologiczną w sferze biznesu i handlu.

5 Według dyrektywy unijnej 2010/41/EU Parlamentu Europejskiego: równoważenie życia rodzinnego i pracy, czynnika ważnego dla równości płci, stanowi wyzwanie nie tylko dla pracowników i pracownic, ale też dla osób samozatrudnionych i ich partnerów/ek, którzy pomagają im w prowadzeniu działalności. Tak zwany pakt równościowy na lata 2011–2020 zakłada promowanie lepszego WLB wśród kobiet i mężczyzn na wszystkich etapach kariery zawodowej, w celu osiągnięcia równości płci, wzrostu zatrudnienia kobiet i stawienia czoła wyzwaniom demograficznym.

6 Dostarczyli nam także różnorodnych i bogatych źródeł „proroczych” stwierdzeń dotyczących m.in. końca stałej pracy. Zwrócili uwagę na nadchodzące zmiany

można wskazać na trzy zasadnicze wątki odnoszące się do wpływu nowej gospodarki na zmiany społeczne i wzory pracy.

Po pierwsze, zmieniający się charakter pracy oraz powszechna świadomość jej wzmożonej intensywności (Kelliher i Anderson 2009) zmieniają jej miejsce i podnoszą niepewność związaną z tą sferą życia. Bez wątplenia argument Becka przemawia na poziomie codziennego doświadczenia. Wielu ludzi pracę postrzega jako miejsce niestabilności, ryzyka i braku bezpieczeństwa. Niepewność związana z umowami krótkoterminowymi, pracą tymczasową i samozatrudnieniem stała się „żywiółem życia” we współczesnym społeczeństwie zachodnim⁷ (Mythen 2005: 135).

Po drugie, praca odpłatna staje się coraz bardziej inwazyjna (Taylor 2002), co oznacza, że istotnym elementem doświadczenia współczesności pozostaje postępująca kolonizacja życia ludzkiego przez pracę zarobkową. Nie wynika to wyłącznie z konieczności zaspokajania naszych (coraz mocniej podsycanych) potrzeb ekonomicznych. Praca coraz silniej oddziałuje na poczucie tożsamości i poczucie własnej wartości wynikające z jej wykonywania oraz możliwości nawiązywania znaczących relacji z innymi ludźmi. Inwazyjność dotyka wiele gospodarstw domowych o podwójnych dochodach, a zwłaszcza pracujących rodziców, którzy – mniej lub bardziej dzieląc się obowiązkami – stosują różnorodne sposoby rozdzielania czasu między odpłatną i nieodpłatną pracę. Tego typu sytuacje z całą wyrazistością ujawniają trudności z koordynowaniem działań między partnerami. Chodzi tu m.in. o problemy codzienności związane z godzeniem różnych harmonogramów i lokalizacji, pracą zawodową w różnych miejscach czy dowożeniem dzieci do szkół... Zmieniający się charakter pracy oznacza

technologiczne i ich społeczne konsekwencje oraz rolę politycznego zaplecza we wspieraniu tych zmian. Wśród teoretyków jedni stwierdzili, że praca staje się coraz rzadszym dobrem i że większość z nas będzie miała do niej jedynie nieregularny dostęp. Inni ukazywali „wiek niepewności” w kategoriach anglo-amerykańskiego spisku korporacji i rządów zamierzającego do zakwestionowania europejskiego modelu społecznego i przenoszenia na pracowników kosztów związanych z chorobami, kształceniem i świadczeniami emerytalnymi (zob. Fevre 2007).

⁷ Podzielamy tutaj sceptycyzm związany z ideą rozszerzenia outsourcingu i podwykonawstwa (zob. Fevre 2007) i podważamy ideę elastyczności jako takiej. Wydaje nam się jednak, że nie można kwestionować związków między elastycznością a niepewnością (jak np. Mythen 2005).

również, że granice między płatną pracą a resztą życia stają się coraz mniej wyraźne (Nippert-Eng 1996).

Trzecią kwestią, silnie powiązaną z poprzednią, pozostaje sprawa promowania i realnych postępów w realizacji postulatu równości płci w sferze pracy – zwłaszcza w kontekście prowadzonych przez nas badań nad relacjami między odpłatną a nieodpłatną pracą domową. Generalnie rzecz biorąc, w przypadku obowiązków domowych, niezależnie od wykształcenia i wieku, mężczyźni spędzają na nieodpłatnej pracy domowej mniej czasu i odpowiadają za mniejszą liczbę zadań; kobiety, które mają dzieci, pracują więc zasadniczo na drugim, nieodpłatnym etacie. Pojęcie „równości” w odniesieniu do obowiązków domowych jest trudne do określenia: równość nie jest przecież wyłącznie funkcją czasu spędzonego na pracach domowych. Zakres i skala różnic między płciami zależy od wielu konfiguracji, ale różnice te mimo wszystko istnieją we wszystkich gospodarstwach domowych, nawet tych „egalitarnych”. To, co wydaje się szczególnie istotne w kontekście telepracy i jej oficjalnych reprezentacji jako atrakcyjnego rozwiązania dla kobiet to przede wszystkim:

[...] zebranie konkretnych dowodów na to, jak żyją ludzie i na czym polega ich codzienne radzenie sobie z sytuacjami [...] wtedy dotrzemy do pełniejszego obrazu [...]. Ten „inny obraz” może oznaczać konieczność przemyślenia nie tylko tego, kto odpowiada za co w gospodarstwach domowych, ale także sposobu definiowania, interpretowania i rozumienia różnych rodzajów pracy w gospodarstwach domowych (Doucet 1995: 281).

Jak zauważa Sam Ladner, w przypadku pracy prowadzonej z domu na zasadach telepracy dochodzi do „podwójnego utowarowienia pracy”. Oznacza to, że współcześnie pracownicy muszą sprzedawać swoją pracę nie jeden raz, ale dwukrotnie. W praktyce dopiero wtedy zostają uznani za skutecznych (Ladner 2009: 301). Tu pozwalamy sobie przytoczyć uwagi partnera jednej z badanych telepracownic:

- A wbrew pozorom wcale nie [podniosło to efektywności pracy – autorzy], bo, odnosiłem takie wrażenie, że ona pracowała więcej.
- Mhm.
- Pracowałaś tak naprawdę w dwa etaty.

- Mhm.
- Normalnie człowiek by pracował w jednym etacie, a tak, pracując w domu, pracuje na dwóch etatach. To jest taki mniej więcej wymiar czasu i poświęcenia energii (DI_DLA_KK6)⁸.

Oznacza to, że albo pracownicy wykonują swoją pracę w domu jednocześnie w wersji odpłatnej i nieodpłatnej, albo to ich partnerzy/partnerki są nią dodatkowo obciążeni. Mężczyźni i kobiety inaczej negocjują te relacje: rola kobiety jako żony i matki kształtuje jej sytuację inaczej niż rola męża i ojca⁹.

1.2. Elastyczność czy wiotkość pracy?

Rozwój globalnej gospodarki, wymagający od jednostki aktywności 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu, zwiększył zapotrzebowanie na uruchomienie i rozwój elastycznych i zdalnych form pracy, ale rozwój technologii komunikacyjnych umożliwia wykonywanie pracy „zawsze i wszędzie” (Chesley 2005: 1237). W obliczu tych zmian teorie „work-life balance” nie wystarczą do odzwierciedlenia złożoności i płynności współczesnych powiązań między pracą a życiem rodzinnym.

Debata dotycząca godzenia pracy i życia prywatnego nie wynika jedynie z liczby dodatkowych godzin spędzonych na pracy¹⁰, a raczej z intensyfikacji pracy i zmian w charakterze pracy zawodowej. Zmiany takie obejmują m.in. większą presję rynkową na wolne zawody (na przykład prawnicy, lekarze, architekci), malejącą kontrolę pracy w silnie kontrolowanych dotąd środowiskach pracy (centra obsługi telefonicznej) oraz prekariat i projektariat związany z funkcjonowaniem na współczesnym rynku. Otoczenie w środowisku pracy, podobnie jak w gospodarstwach domowych, kreuje nierówności

⁸ Początek kodu DI odnosi się do sytuacji wywiadu prowadzonego w parze, tj. z udziałem osoby telepracującej i jego/jej partnera.

⁹ Więcej o przejściach między rolami piszemy w rozdziale piątym.

¹⁰ Choć jeśli weźmiemy pod uwagę średnią tygodniową liczbę godzin, jaką spędzają w pracy Polacy (42,1 godzin w tygodniu w 2016 roku, przy 42,7 godzin w tygodniu w 2008 roku; dane Eurostatu), to nadal lokuje nas ona w czołówce europejskiego „zapracowania”.

w życiu zawodowym: pracownicy funkcjonujący w trudnych warunkach (*call center*), podobnie jak samotni rodzice, mają znacznie mniejszą swobodę działania niż inni. Zamiast mówić o „równowadze między życiem zawodowym a prywatnym”, będziemy odwoływać się tu do innej grupy teorii: teorii granic, która pokazuje to, jak aktywnie przemieszczamy się między sferą pracy a sferą życia rodzinnego w sytuacjach, w których rozmycie ról może być powszechne.

„Work-life balance” czy też „równowaga między życiem zawodowym a życiem prywatnym” jest powszechnie używanym i coraz popularniejszym terminem, którym można się posługiwać, mówiąc o wyzwaniach związanych z łączeniem odpłatnej pracy z innymi wymiarami życia. Określenie, które ma anglosaskie korzenie, zdołało zyskać popularność w wielu innych krajach zachodnich, a także poza nimi, głównie za sprawą korporacji międzynarodowych wdrażających programy zawierające elementy „równowagi między życiem zawodowym a prywatnym”. Mówiąc o WLB na poziomie praktyk godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym, myślimy o sposobie zwiększania autonomii pracowników, zwłaszcza w dwóch wymiarach. Praktyki WLB przede wszystkim **zwiększają liczbę potencjalnych powiązań**: oferują więcej form, w jakich pracownicy są w stanie powiązać pracę z życiem prywatnym. Tak jest na przykład, gdy pracownicy mają prawo do pracy w niepełnym czy w elastycznym wymiarze godzin bądź współdzielenia pracy (*job-sharing*). Praktyki te **ułatwiają także zmianę relacji między domem a pracą**, na przykład za sprawą powrotów do firm, płatnych urlopów czy urlopów rodzicielskich.

Można powiedzieć, że praktyki równoważenia życia zawodowego i prywatnego to te, które zwiększają wrażliwość i autonomię pracownika w negocjowaniu dwóch zasadniczych dla współczesnej pracy elementów, tj. „obecności” w miejscu pracy i „uwagi” poświęconej pracy. Zatrudnienie można potraktować w kategoriach „wykupienia” przez pracodawców dwóch elementów, to znaczy: 1) czasu pracownika, rozumianego jako **uwaga poświęcona pracy**, 2) jego **obecności w miejscu pracy**, oczywiście przez odpowiednią część roboczego dnia, tygodnia czy roku (zob. Harvey 1999). Czas i przestrzeń pracy mają więc swoje granice, które są przeciwstawiane czasowi i miejscom wolnym od pracy. Współczesna złożoność krajobrazu pracy wymaga od nas, co podkreślamy w tej książce wielokrotnie, negocjacji tych granic: zarówno ustalenia tego, gdzie leżą, jak i zarządzania procesem przekraczania czy kontrolowania ich przenikalności. Do tego typu negocjacji dochodzi na przestrzeni całego naszego życia (wchodzenie na rynek pracy i opuszczanie go),

corocznie (odpoczynek w święta, wyjazdy na wakacje i wakacyjne powroty) i codzienne (wstawanie do pracy czy przełączanie się z trybu pracy zawodowej na nieodpłatną pracę domową).

Z naszego punktu widzenia istotnym zagadnieniem pozostają kwestie dotyczące przestrzennej lokalizacji pracy: tego, co nazywamy „obecnością” (przejsciem pracy z biura do domu). Ta może być analizowana w kategoriach, które określamy mianem makroprzejęć w roli (zob. rozdział piąty) – wielkich zmian związanych z przyjęciem nowej roli – roli telepracownika. Jako taka jest ona względnie nieproblematyczna: to znaczy wnosi istotną zmianę w życiu firmy i telepracownika, ale rodzi więcej problemów dla tej pierwszej, zwłaszcza w sytuacji braku zaufania i niepokoju związanych z efektywnością pracy. W codziennej praktyce pracy i życia prywatnego o wiele bardziej problematyczną kategorią pozostaje uważność – ta wymaga nieustannego jej podtrzymywania czy przełączania między sferą prywatną a zawodową, odnosząc się do mikro- czy nawet nanoprzejęć w roli. Mówienie o WLB zyskuje na popularności wraz ze wzrostem liczby mężczyzn i kobiet, którzy muszą się zmierzyć z coraz bardziej wymagającymi pracodawcami, funkcjonować w coraz silniej nastawionych na rywalizację środowiskach pracy. Założenie, że praca ulokowana w domu pozwala na lepsze godzenie sfery prywatnej i zawodowej, jest podawane w wątpliwość. Dla wielu pracowników obowiązki zawodowe „wdzierają się” do życia prywatnego. To prowadzi do dalszego wzrostu presji i rosnącego poczucia „braku czasu”. Pod hasłem WLB kryje się dość powierzchowny obraz różnorodnych wyzwań, przed którymi staje współczesny pracownik i którym należy sprostać: po pierwsze, pojęcie WLB wydaje się sugerować, że praca nie jest częścią życia (opozycja *work* versus *life*), po drugie, zdaje się ignorować różnice między pracą płatną a niepłatną, na przykład przez niedocenywanie nieodpłatnej pracy opiekuńczej, wydającej się jedynie kolejnym elementem „niezwiązanym z pracą zawodową”.

Termin WLB nie może być pominięty, gdy mowa o różnych wyzwaniach z perspektywy pary i w kontekście płci kulturowej. Na obowiązki domowe kobiety przeznaczają średnio 2,5 raza więcej czasu niż mężczyźni. Przyglądając się praktykom telepracy, ważne jest wzięcie pod uwagę zaburzeń w godzeniu pracy zawodowej z domową z uwzględnieniem różnicy płci¹¹. Podział

¹¹ Jednocześnie odpłatna praca prowadzona w domu prezentowana i reklamowana jako sposób, dzięki któremu kobiety mogą z powodzeniem łączyć pracę i życie

obowiązków będzie bowiem wymagał pozostawania „w pobliżu obowiązków”, obciążając tym samym ich wykonaniem osobę pracującą właśnie w domu. Płeć będzie natomiast miała znaczenie w „obciążeniu mentalnym” i asertywności wobec przyjmowania i wykonywania nieodpłatnej pracy domowej. Z drugiej strony świadome przyglądanie się własnej pracy w domu w celu znalezienia czasu „tylko dla siebie” i „tylko dla rodziny” może skutkować nową reorganizacją domu¹². W narracjach badanych par wielokrotnie pojawia się poczucie, że pracując, „kradnę czas na dom”, i jednocześnie, że zajmując się domem czy dziećmi, „kradnę czas pracy”. Nieustanne „wrywanie czasu”, które przewija się w narracjach telepracujących osób, dobitnie pokazuje, jak delikatna i wrażliwa (wiotka) jest kondycja telepracownika/telepracownicy, ulokowanych w przestrzeni dzielonej przez wszystkie możliwe typy zobowiązań i obowiązków.

Tak. Ja w ogóle miałem, mi się kojarzyła praca w domu prawie zawsze z wyrzutami sumienia, w stosunku do pracy, czasami takimi zdobytymi, popartymi tym, że no to się nie dałem pracy trochę, że nie zmarnowałem pogody, czegoś, ale od strony pracy to zawsze było kosztem pracy, to zawsze było tak, że czegoś nie zrobiłem, miałem wyrzuty sumienia na temat swojego niskiego tempa, niezdzężenia, niezrobienia czegoś (DI_DLA_TM2).

Tu pojawia się doświadczenie „ubóstwa czasowego”, stanowiącego wypadkową liczby przepracowanych godzin, czasu, w którym te godziny są wypracowywane, oraz intensywności samej pracy (Warren 2003). Chociaż w ogólnych

rodzinne. Takie jej ujęcie stawia jednak zasadnicze pytanie o kwestie ról przypisywanych płci społeczno-kulturowej (Felstead i Jewson 2000). Tradycyjnie to właśnie kobiety są odpowiedzialne za opiekę nad dziećmi i nieodpłatną pracę domową. W rodzinach o podwójnych dochodach kobiety wciąż są odpowiedzialne za nieodpłatną pracę w domu (Mirchandani 1999, Żadkowska 2016).

¹² Taką pracę para może wykonywać, starając się obierać kurs „na równowagę”. Autorki podręcznika *Nawigator pary. Podręcznik dla par* pokazują, jak ważne jest dbanie o równowagę we dwoje i stawianie jej za wspólny priorytet, niezależnie od tego, jak daleko od domu odbywa się praca odpłatna i jak bardzo przeplata się z pracą nieodpłatną, z życiem osobistym i życiem rodzinnym (Kosakowska-Berezecka i in. 2016a).

statystykach średni wymiar indywidualnych tygodniowych godzin pracy nie musi się zwiększać, to ogólny wzrost zatrudnienia wśród kobiet oznacza, że łącznie (w ramach gospodarstw domowych) liczba godzin pracy wzrosła znacząco: coraz więcej osób doświadcza przepracowania (przy braku wzrostu indywidualnych godzin pracy), ponieważ z jednej strony „rodziny nie mogą już polegać na bezpłatnym wsparciu kobiety w domu, a [z drugiej strony – autorzy] – struktura pracy nie zmieniła się w stopniu wystarczającym, na tyle, aby przystosować się do zmian zachodzących w prywatnym życiu pracowników” (Jacobs i Gerson 1998: 450)¹³. Dlatego gdy analizujemy telepracę pod kątem WLB, musimy mieć świadomość genderowych, ekonomicznych i klasowych uwarunkowań i różnic, które dotyczą osób telepracujących. Zmienne te wpływają na wybory osób pracujących w domu, charakter wykonywanej pracy, miejsca i stacje robocze, jakie wykorzystują codziennie w pracy, oraz zakres kontroli sprawowanej nad własnym czasem i innymi zasobami.

W tym kontekście można spojrzeć m.in. na kwestię swobody w gospodarowaniu czasem w duchu WLB. Swoboda ta może być definiowana jako jeden z istotnych przywilejów klasy średniej (Epstein i Kalleberg 2001). Pracownicy wywodzący się z wyższych grup społeczno-ekonomicznych są w stanie bardziej kontrolować to, kiedy i jak działają, niż przeciętni pracownicy fizyczni, a ich dni robocze są rzadziej wyznaczane przez logikę

¹³ Teorie ekonomiczne wyjaśniające charakter i tendencje dotyczące podziału nieodpłatnej pracy domowej między kobietami i mężczyznami od lat sześćdziesiątych XX wieku koncentrują się na znaczeniu dwóch czynników, to znaczy dostępności czasu i zasobów w ramach gospodarstwa domowego. Modele skoncentrowane na kwestii dostępności czasu opierają się na założeniu, że osoby spędzające więcej czasu na pracy odpłatnej (zwykle mężczyźni) będą miały też mniej czasu na realizację nieodpłatnej pracy domowej. Spędzając czas w pracy, będą jednocześnie dysponowały innymi zasobami. Zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy powinno zmniejszyć ilość czasu spędzanego przez nie w domu przy jednoczesnym zwiększeniu dostępnych im zasobów, a w konsekwencji doprowadzić do wzrostu zaangażowania mężczyzn w nieodpłatną pracę domową. Te racjonalne teorie ekonomiczne zostały zakwestionowane przez teorie normatywne, uznające, że przypisanie głównej odpowiedzialności za pracę domową kobietom jest związane z kulturowymi oczekiwaniami wobec ról żony i matki, co sprawia, że to wobec nich stawia się oczekiwania dotyczące prac domowych. Czystość i porządek są odzwierciedleniem kompetencji kobiet jako „żon i matek”, a nie męskich kompetencji „męża czy ojca” (Bianchi i in. 2000: 195).

zegara, cechują się większą elastycznością. Jeśli pracownicy mają poczucie większej kontroli nad swoim czasem pracy, to i poziom satysfakcji z pracy staje się wyższy, obniża się poziom stresu. Wtedy też pracownicy czują, że są w stanie równoważyć swoje życie prywatne i zawodowe. Im wyższa jest więc pozycja w hierarchii zawodowej, tym postulat „elastyczności” staje się łatwiejszy do zrealizowania i bardziej dostępny. Co więcej, w przypadku klasy średniej elastyczność możliwa jest przede wszystkim dlatego, że prace domowe są zlecane osobom trzecim, zajmującym się pracami porządkowymi czy opieką nad dziećmi. Podsumowując, prawdopodobieństwo znalezienia tego, co Barbara Adam określa mianem „właściwego czasu” (Adam 1995), jest silnie uwarunkowane klasowo, dzięki wielu dostępnym możliwościom zsynchronizowania wypoczynku, życia rodzinnego i zawodowego.

Niezależnie jednak od zajmowanej pozycji klasowej metafora WLB jest niebezpieczna. Jak piszą o metaforze balansowania i jej praktycznych konotacjach Diane F. Halpern i Susan Elaine Murphy: „równowaga jest delikatna, a każdy fałszywy ruch w jedną stronę spowoduje, że elementy z drugiej strony zaczną zsuwać się w dół. Komunikat zawarty w tej metaforze równoważenia jest jasny – spędzaj za dużo czasu w pracy, a twoja rodzina będzie cierpieć i *vice versa*” (Halpern i Murphy 2005: 3). Patrząc na WLB krytycznie, możemy odczytać tę koncepcję w duchu, w jakim patrzymy na założenia związane z zarządzaniem czasem w rozdziale czwartym, tj. jako przykład „neoliberalnego” kapitalizmu promującego, pod pozorem wolności, indywidualizmu i elastyczności, raczej interesy pracodawcy niż pracownika. Skrajnym przejawem tego osobistego oddania pracy pozostaje jej wizja jako „nowego wypoczynku”. Nie tylko część zawodów, ale nawet aranżacja przestrzeni firm, zwłaszcza tych związanych z branżą kreatywną, jest na tyle atrakcyjna, że perspektywa długich godzin spędzonych w pracy ma być odbierana jako „fajda”, a nie obowiązek: pozwala skutecznie „odpocząć” w pracy. Jak pisze Suzan Lewis, „wybór” ten jest silnie związany z wartością, jaką jest ukończenie „projektu” we współczesnej kulturze: „osiągnięcia stają się głównym źródłem poczucia własnej wartości i tożsamości, źródłem podstawowych zmian w charakterze pracy” (Lewis 2003: 353)¹⁴.

¹⁴ Ten „nowy wypoczynek” kojarzy się też z przywoływanymi przez nas obrazami pracujących na hamakach telepracowników. Sami badani, nawet jeśli zdarza im

W przypadku WLB lojalność pracowników jest tak dalece posunięta, że została połączona z idylliczną obietnicą osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, a nie z wyraźnymi wartościami ekonomicznymi lub organizacyjnymi (na przykład rozwojem własnej kariery, zwiększeniem zysków firmy), tym samym WLB odzwierciedla szersze zmiany kulturowe, podkreślające wartość osobistej, a nie zawodowej satysfakcji. Podobnie jak w przypadku czasu pracy, o którym piszemy w rozdziale czwartym, w koncepcji WLB tkwi przekonanie, że odpowiedzialność za pracę spoczywa na samym pracowniku. Można zatem uznać, że WLB stanowi odpowiedź na problemy pracy w neoliberalizmie. MacInnes redefiniuje WLB, stwierdzając, że równowaga, która teoretycznie dotyczy kontrastu między pracą a życiem, jest zasadniczo kwestią relacji władzy między różnymi grupami społecznymi (MacInnes 1998: 54) oraz napięć pomiędzy społeczeństwem a rynkiem. Można powiedzieć, za Karlem Polanyi, że to efekt „wielkiej zmiany” – przejścia od społeczeństwa z wyspami rynku do rynku z wyspami społeczeństwa (Polanyi 2010). Debata na temat równoważenia życia osobistego i zawodowego „doprowadziła do szybkich rozwiązań, takich jak elastyczne polityki w zakresie pracy, o ograniczonej często skuteczności, ponieważ nie kwestionują one założeń dotyczących genderowego charakteru pracy lub ograniczeń dotyczących indywidualnego wyboru” (Gambles i in. 2007: 369).

Warto w tym miejscu wspomnieć jeszcze o pojawiającej się w niektórych firmach nowej kategorii – zwinności (*agility*). Ma ona być związana zarówno z zarządzaniem sytuacyjnym, jak i z uelastycznieniem współpracy (włączając takie wyzwania, jak: *job sharing*, *mentoring*, praca zdalna czy *home office*). Wszystkie one narażają tożsamość jednostki na negatywne skutki. Zwinność – pozytywna co do intencji otwarcia organizacji na zmianę, zaangażowania w godzenie przez pracowników życia zawodowego z rodzinnym – staje się wyzwaniem i może nieść zagrożenie, wokół którego pojawiać się będą zjawiska negatywne dla wykonywania pracy: od obniżania własnej wartości, przez poczucie niemocy i bezradności w związku z realizacją wszystkich celów, po wypalenie zawodowe.

W odniesieniu do takich pojęć WLB jak elastyczność czy zwinność proponujemy termin „**wiotkość**”. Wiotkość nie zaprzecza swobodzie i płynności,

się pracować w hamaku, w przydomowym ogrodzie, są bardzo sceptyczni wobec takich wyobrażeń.

ale w przeciwieństwie do elastyczności konotuje problemy i częściowy brak możliwości działania czy wystarczającej energii po stronie podmiotu pracującego. Oznacza, wbrew oczekiwaniom WLB, nie tyle operacyjną sprawność i skuteczność, ile pewnego rodzaju pasywność, polegającą na poddaniu się warunkom środowiskowym¹⁵. Podczas gdy elastyczny podmiot pracujący wierzy w to, że poradzi sobie z trudnościami („mogę być jednocześnie w tym samym czasie i dobrym ojcem, i świetnym pracownikiem”), to wiotki podmiot pracujący wie już, że pewnych trudności nie da się przezwyciężyć, a sama próba ich pokonania jest bardzo trudna („wiem, że bycie jednocześnie, w tym samym czasie, i ojcem, i pracownikiem jest niemalże niemożliwe”). O ile elastyczność oznacza sprężystość, o tyle wiotkość – częściową pasywność, plastyczne dostosowywanie się, częściowe poddanie się warunkom środowiskowym bądź pełne do nich przystosowanie, walkę o rozpoznanie pracy (jej widoczność), albo wprost praktyki oporu wobec przyjętej koncepcji pracy. Wiotkie formy zatrudnienia to takie, w których wymaga się od jednostki płynnego podejścia, ale – z założenia – wiadomo już, że osiągnięcie owej płynności będzie trudne, a rezultat końcowy niepewny. Jednostka pracująca w wiotkiej formie zatrudnienia jest zmęczona – zmęczona pracą, zmęczona przygotowaniem do pracy, zmęczona przekonywaniem siebie i innych, że jest zadowolona z tej formy pracy, a nawet że w ogóle pracuje, a nie „siedzi w domu”¹⁶. Nie oznacza to, że wszyscy nasi badani to wiotkie podmioty telepracy w takim sensie, że stanowią pracowników odczarowanych, pogodzonych ze swoją sytuacją i zdystanowanych do niej. Dyskurs elastyczności jest silnie zinterioryzowany przez większość z nich; chociaż trudno im się pracuje w domu, to cenią sobie wiele w tej formie. Mówiąc inaczej, lubią samodyscyplinę służącą wzrostowi efektywności zawodowej, a także życiowej, bo sfery pracy i życia nie tak łatwo się dla nich odróżniają.

¹⁵ Pojęcie wiotkości można odczytywać też w duchu teorii strukturacji Anthony'ego Giddensa jako podejście oferujące nam pełniejsze zrozumienie ludzkiej sprawności. Teoria strukturacji, koncentrując się na relacji między ludzkimi aktorami a szerszymi systemami i strukturami społecznymi, w jakich są oni osadzeni, prezentuje znaczenie podmiotu ludzkiego jako podmiotu działającego, jednocześnie rozpoznając struktury, w jakich przyszło mu funkcjonować.

¹⁶ <http://www.bbc.com/capital/story/20170418-how-working-from-home-ruins-everything> [dostęp: 19.04.2017].

W tym sensie koncepcja wiotkości nie jest wnioskiem pochodzącym ze świata przeżywanego osób badanych, ale z naszego namysłu teoretycznego nad badanym zagadnieniem. Należy to podkreślić i powiedzieć wyraźnie: bardziej sceptyczni są badacze niż badani.

Co więcej, pojęcie wiotkości wiąże się nie tylko z podmiotem pracującym, ale i jego krajobrazem pracy: o ile w modelu industrialnym granice między domem a pracą były trwałe i solidne, o tyle w warunkach późnej nowoczesności zostają one osłabione, a skrajnym przejawem tego osłabienia pozostaje właśnie telepraca. Wiotkość odnosi się nie tylko do osobistych przymiotów pracowników, ale i do ich otoczenia: granice stają się coraz bardziej wiotkie, a ich przenikalność traktować można w kategorii osłabiania i „podmywania” fundamentów, na jakich opiera się dom i życie prywatne.

Dlatego zamiast odwoływać się do pojęć elastyczności i równowagi, będziemy nawiązywać w tej książce do teorii określanych mianem „teorii granicy między życiem prywatnym a zawodowym”, które w naszym przekonaniu lepiej oddają złożoność relacji między życiem prywatnym i zawodowym. Owe teorie mogą stanowić odpowiedź na ograniczenia koncepcji równoważenia, ponieważ: 1) odwołują się do wyraźnych różnic między życiem zawodowym a prywatnym, w dwóch sferach o odmiennych celach czy kulturze, nie zakładając, że da się je zrównoważyć, 2) zdejmują odpowiedzialność za równoważenie z samej wyłącznie osoby telepracującej (co jest niewątpliwie obciążające) i w związku z tym 3) rozszerzają sprawstwo na innych aktorów społecznych i nie-społecznych, w tym partnerów, dzieci, współpracowników, ale i na zaplecze przestrzenne i materialne, sprzęty i technologie powiązane ze sferą pracy i życia (określanych przez nas mianem „elementów układu telepracy”).

Sądźmy, że zamiast o równoważeniu powinniśmy raczej, za Christiną Nippert-Eng, mówić o tzw. pracy granicznej, to znaczy o „strategiach, zasadach i praktykach stosowanych w celu tworzenia, utrzymywania i modyfikowania granic kulturowych” (Nippert-Eng 1996: 7). Wypracowywanie procedur i nabywanie dodatkowych umiejętności ułatwia telepracownikom zaspokajanie różnych oczekiwań i odgrywanie różnych ról. Możemy wskazać dwie formy „pracy granicznej”: 1) „umiejscowienie” – to znaczy wyznaczenie granicy między sferami prywatną i zawodową, oraz 2) „transcendencję”, utrzymującą granicę „w jednym miejscu, a jednocześnie pozwalającą nam przeskakiwać w tę i z powrotem” pomiędzy pracą a życiem prywatnym

(Nippert-Eng 1996: 8). Telepracownicy, organizując swoje życie wokół odgrywanych ról domowych i zawodowych, „w toku negocjacji określają te elementy, które mają zostać zintegrowane, oraz te, które mają pozostać od siebie oddzielone: stosując praktyki «segregacji» (budowania wyraźnych różnic między rolami) czy «integracji» (budowa elastyczności i łatwiejsze przechodzenie między rolami)” (Ashforth, Kreiner i Fugate 2000: 474). Nasza książka jest w dużej mierze właśnie opowieścią o trudach „pracy granicznej”.

1.3. Niekompletna skrzynka narzędziowa. Zaplecze teoretyczne badań

Metafory w życiu codziennym dostarczają nam odpowiednich narzędzi, aby zrozumieć skomplikowane światy, w jakich funkcjonujemy. W kontekście naszych badań jedną z najbardziej obiecujących efektywnych metafor pozostaje metafora kultury jako skrzynki narzędziowej (*culture as a toolkit*) Ann Swidler (1986, 2001). Inne stosowane powszechnie metafory, do których (w ten czy inny sposób) będziemy się odwoływać w tekście, to koncepcje kultury rozumianej jako „repertuar” i „habitus” według Pierre’a Bourdieu (2005) czy jako system „kodów” Jeffrey’ego Alexandra (2010). Nasze zainteresowania badawcze koncentrują się jednak na koncepcji Swidler. Robimy tak z kilku względów.

Przede wszystkim chodzi o zabieg czysto retoryczny: skoro mówimy o świecie (tele)pracy, to odwołanie się do „zestawu narzędzi” wydaje się naturalne, bo jeśli badamy świat pracy, to musimy pojąć, jakiego instrumentarium potrzebuje telepracownik czy telepracownica. Zapożyczona koncepcja skrzynki narzędziowej jest więc przydatna i może być wykorzystana także do stworzenia formy tej książki: pozwala odwoływać się do konkretnych narzędzi obecnych bądź niezbędnych w takiej podręcznej skrzynce narzędziowej każdego obecnego i potencjalnego telepracownika czy telepracownicy.

Są jednak i inne, ważniejsze z punktu widzenia badań argumenty stojące za przyjęciem koncepcji Swidler. Chodzi nam m.in. o jej silne powiązanie z dynamiką przemian kulturowych (w tym zwłaszcza kwestię adekwatności oraz nieadekwatności konkretnych narzędzi) oraz o podkreślenie roli czynnego zaangażowania różnych aktorów społecznych, którzy nie tylko funkcjonują w danym świecie, ale często próbują także modyfikować aspekty kultury.

Co dla nas szczególnie ważne, aktorzy ci nie funkcjonują w tej kulturze samodzielnie. Oddając głos samej Swidler:

Jeśli kultura jest systemem komunikacyjnym, to jej znaczenia nie są ani ustalone, jak mógłby sugerować to strukturalistyczny wizerunek kodu semiotycznego, ani luźno powiązane, tak jak zestaw przenikających się powiązań, które opisywał Wittgenstein. Inaczej, **kultura przekazuje znaczenia poprzez przestrzeganie i odstępstwa od lokalnych oczekiwań lub konwencji** [wyróżnienie – autorzy]. Istnieją trzy aspekty tej niespójnej spójności. Po pierwsze, kultury komunikują się poprzez wybrzmiewanie (zazwyczaj małych) zmian w ustalonych oczekiwaniach, co oznacza, że systemy znaczeń są z konieczności bardziej innowacyjne i niestabilne, niż zwykle sobie to wyobrażamy. Po drugie, częściowo z powodu tej innowacyjności, systemy semiotyczne posiadają często **silne lokalne źródnicowanie** [wyróżnienie – autorzy], tak że niewielka subkultura, a nawet podgrupa w ramach subkultury, może eksperymentować z nowymi odmianami ustanowionych systemów znaczeń. Po trzecie, ta lokalna odmiana oznacza, że chociaż poszczególne kody semiotyczne mają własności systemowe, to **ludzie zawsze muszą trzymać się wielu z nich** [wyróżnienie – autorzy]. Zatem problem znaczenia i spójności kulturowej nie może być rozwiązany bez jakiegoś sposobu zrozumienia tego, w jaki sposób ludzie przełączają się z jednego kodu na inny, jakie sygnały kontekstowe sygnalizują, który kod jest obowiązujący oraz tego, jak ludzie utrzymują równocześnie wiele interpretacji dostępnych działań, tylko okazjonalnie krystalizując sytuacje i znaczenia (Swidler 2001: 183–184).

Podsumowując, podejście Swidler jest ważne dla zrozumienia roli kultury w badaniach nad telepracą, bo dzięki niemu widzimy kilka rozróżnień o kapitalnym znaczeniu z punktu widzenia naszych badań.

Po pierwsze, socjolożka ta rozróżnia to, co nazywa życiem „ustalonym” i „nieustalonym”. Życie ustabilizowane odnosi się więc do okresów, w których istniejące orientacje kulturowe nie są kwestionowane, ponieważ wystarczająco dobrze mediują między działaniami jednostek a otaczającym ich światem. Z kolei w przypadku życia „nieustalonego” przekonania kulturowe znajdują się w sytuacji kryzysu i są podważane z powodu realnych lub dostrzeganych

rozbieżności między zachowaniem jednostek a stanem świata¹⁷. Życie nieustalone obejmuje więc okresy, w których pojawiają się pytania i poszukiwania „lepszyc”, to znaczy bardziej odpowiednich, zasobów kulturowych.

Po drugie, pojęcie „zestawu narzędzi”, czy też „skrzynki narzędziowej”, różni się od tych podejść, które uznają kulturę za dosyć jednostronne dyktowanie określonych przekonań i zachowań. Swidler podkreśla, że jako aktorzy społeczni mamy pod ręką znacznie więcej materiałów niż te, które aktualnie wykorzystujemy, a aktorzy społeczni znają wiele repertuarów, których nie są nawet świadomi. Nie dysponują wiedzą na temat tego, co jest dostępne, zarówno im samym, jak i innym. W tym sensie badani mogą mówić o sobie, o innych osobach i o „idealnym telepracowniku” jedynie w kategoriach wykorzystywanych przez siebie samych narzędzi kulturowych.

Po trzecie, takie podejście do kultury silnie akcentuje fakt, że nie wszystkie dostępne nam narzędzia są użyteczne i prawdziwe – kultura podsuwa nam wiele błędnych rozwiązań oraz nieodpowiednich pojęć. Wyłącznie od jednostki zależy to, na ile będzie ostrożnym użytkownikiem kultury, albo to, jak dalece innowacyjnym czy twórczym adaptatorem znalezionych materiałów kulturowych się okaże:

Faktycznie, większość z naszego aktywnego zaangażowania kulturowego w życie codzienne nie jest pełnym radosnym uczestnictwem we wspólnych rytuałach, **lecz wymagającą pracą polegającą na odrzucaniu, krytykowaniu lub filtrowaniu kultury** [wyróżnienie – autorzy], z którą się stykamy (Swidler 2001: 15).

Dalej, wyjaśniając koncepcję aktywnego zaangażowania i kultury, Swidler pisze: „ludzie, w pewnym sensie, wybierają spośród różnorodnych zasobów kulturowych i wykorzystują je na różne sposoby [...]. Nie ma różnych kultur: są różne sposoby mobilizowania i użytkowania kultury, różne sposoby

¹⁷ Ciekawe, że do metafory naprawiania czy majsterkowania (*repair*) odnoszą się też (zupelnie pomijając Swidler) inni badacze zajmujący się współczesnym światem pracy, w tym telepracy. Pisząc o praktykach „naprawiania”, traktują je jako „odpowiedzi na zakłócenia oraz przerwania w zaplanowanej sekwencji przestrzeni i czasu przeznaczony na wykonywanie zadań związanych z pracą” (Felstead, Jewson i Walters 2005: 19).

powiązania kultury z działaniem” (Swidler 2001: 22–23). Pojęcia kulturowe nie krążą jednak „swobodnie”. Są wyrażane i przekazywane, ale ich trwałość na poziomie indywidualnym i zbiorowym zależy od ich osadzenia w doświadczeniu – obserwowanym lub osobistym.

Jesteśmy przekonani, że kultura polskich telepracownic i telepracowników nie jest domkniętą skrzynką narzędziową, ale – trzymając się tej wyjściowej metafory teoretycznej – jest po prostu otwartym pudłem, w którym, dość gorączkowo, poszukują oni/one narzędzi pozwalających im realizować swoje ambicje zawodowe, godzić życie rodzinne i zawodowe oraz kształtować przestrzeń domów czy mieszkań. Według nas ich poszukiwania i „kulturowe wynalazki” skutkują zmianami w tradycyjnych miejscach pracy (wspomniane już pokoje do odpoczynku i relaksu, likwidacja *open space*, pozwolenie na picie alkoholu w pracy). Przez „kulturę telepracy” rozumiemy nie tylko określone idee kulturowe powiązane z elastyczną gospodarką, ale również praktyki kulturowe, a zwłaszcza behawioralne oraz fizyczne przejawy tej kultury, wytwarzane przez samych telepracowników oraz w ich otoczeniu. Te „lokalne znaczenia”, do których dotarliśmy w trakcie prezentowanych tutaj badań jakościowych, stanowią jedynie wierzchołek góry lodowej dostępnej analitykom kulturowym, jako że z definicji milczące założenia czy wiedza praktyczna nie są do końca dostępne badaczom (choć możliwe do zaobserwowania na przykład w zachowaniach). Ważne wydaje się więc dotarcie do tego, co jednostki mają pod ręką nie tylko w sytuacji planowania, ale i wyjaśniania swoich działań i zachowań, oraz przeanalizowanie tego.

Telepracę traktujemy jako specyficzny rodzaj pracy. Charakteryzuje się ona tym, że odbywa się w przestrzeni domu, w sferze definiowanej jako prywatna, a więc takiej, która w porządku nowoczesnym traktowana była jako przeciwieństwo miejsca zarobkowania i sfery publicznej¹⁸, oraz jest realizowana za pośrednictwem nowych narzędzi i rozwiązań technologicznych. Przeniesienie, czy też „powrót”, pracy do sfery prywatnej stanowi wyzwanie dla osób pracujących w tej formie. Wyzwanie to, o czym wspomnieliśmy już

¹⁸ Trudno mówić tutaj o „tradycyjnym” rozumieniu, bo fenomen miejsca pracy jest relatywnie nowy. W książce tej mówimy o telepracy, a nie pracy prowadzonej w domu, nie interesuje nas bowiem, co podkreślamy po raz kolejny, wątek pracy chałupniczej, ważny, choć „lepiej” osadzony w domowej rzeczywistości, taki, który ma długą historię.

wcześniej, będzie miało różny charakter w zależności od płci, wieku, miejsca w strukturze społecznej oraz wcześniejszych doświadczeń zawodowych pracowników. W naszym przekonaniu, najogólniej rzecz biorąc, polega ono na konieczności indywidualnego skonstruowania zestawu praktyk telepracy. Choć te praktyki nie zawsze są foremne i jasne, to można je jednak wydzielić. Są warte zbadania, ponieważ nie są wyłącznie indywidualnymi zwyczajami czy zachowaniami, czy też jedynie odpowiedzią na niespodziewane wydarzenia. Są konkretnie obserwowanymi wzorcami zachowań, które często tworzą relacje społeczne, albo stają się miejscami zakwestionowania tych relacji.

Pracując w domu, osoby wykonujące telepracę sięgają do skrzynki z narzędziami, z której wybierają dostępne elementy i łączą je ze sobą w różne konfiguracje. To, że każdy pracownik musi być *bricoleurem*, wynika ze słabości społecznych reprezentacji telepracy. Co więcej, w przypadku polskich realiów brak jest też „przekonującej” reprezentacji telepracy – te dostępne ograniczają się w zasadzie do stosowanych powszechnie stockowych zdjęć: matki z dzieckiem na ręku siedzącej przy stole przed ekranem srebrnego MacBooka lub mężczyzny, który pracuje zdalnie, siedząc w leżaku na plaży. Tymczasem „czasowa i przestrzenna elastyczność, postrzegana powszechnie w kategoriach przywileju, nagrody i dodatkowych korzyści, nie uwzględnia w praktyce tego, że praca na odległość opiera się na czerpaniu zasobów z przestrzeni i czasu domu” (Perin 1998: 52). Zarówno dla osób funkcjonujących w ten sposób, jak i dla ich partnerów oraz partnerek ten pożądaný styl pracy, jakim jest praca w domu, miesza się z nieustannymi ingerencjami, nowymi niedogodnościami i krzyżowaniem się czasu wolnego z tym przeznaczonym na pracę. Stąd te reprezentacje są przez telepracowników deszyfrowane jako nieautentyczne, zideologizowane, reklamowe¹⁹.

Warto więc, w kontekście relatywnie nowego i nadal marginalnego fenomenu, jakim jest w Polsce telepraca, odwołać się do podejścia Swidler, które traktuje kulturę inaczej: raczej jako szereg zasobów, dostępnych dla reinterpretacji i twórczego wykorzystania przez jej użytkowników. Ta zdolność do

¹⁹ Dzięki Bourdieu wiemy już, jak silne mogą działać ograniczenia kulturowe: zarówno w kategoriach dostępności niektórych zasobów kulturowych, jak i w zakresie interpretacji, które mogą nam zaferować. Chociaż zasoby kulturowe są praktycznie towarami publicznymi, to jednak zakres interpretacji może być wysoce ograniczony, na przykład przez kanonizację konkretnych znaczeń.

reinterpretacji zasobów kulturowych, wykorzystywania ich na nowe sposoby wynika bezpośrednio z potencjału twórczego ludzkiej sprawczości. Z tej perspektywy, w sytuacji gdy reprezentacje zbiorowe są nieprzydatne i wyraźnie zideologizowane (choć po części zinterioryzowane), jednostka musi podjąć wysiłek samodzielnego i chałupniczego konstruowania ról (telepracownika, partnera, rodzica) oraz zestawu praktyk kulturowych związanych z prowadzeniem życia zawodowego i prywatnego w oparciu o różne zasoby. Proces ten może być negatywny – telepraca budowana jest wtedy w opozycji do „domu” i sfery prywatnej oraz wyraźnie jej kosztem. Praktyki telepracy istotnie bowiem modyfikują nawyki zamieszkiwania, które (z zasady) pozostają bezrefleksyjne. Dla części telepracowników jest to jednak proces pozytywny – oznacza wyzwolenie od kieratu wspólnotowości i szansę na osiągnięcie indywidualizacji poprzez pracę, którą traktują jako ważny moment w indywidualnej karierze zawodowej, rodzaj osobistego osiągnięcia.

Prezentowana przez nas książka dotyczy jednak nie tylko konstruowania praktyk, ale i narzędzi, a przede wszystkim ról społecznych jako elementów kształtowania pracy w warunkach telepracy. Ta odbywa się w konkretnym otoczeniu materialnym i społecznym, gdzie budowa roli telepracownika podlega daleko idącym negocjacjom z najbliższymi – partnerami, członkami rodziny, współpracownikami, przełożonymi i podwładnymi, klientami czy nawet sąsiadami. Osoba pracująca w domu znajduje się w sytuacji wielości ról – musi balansować pomiędzy rolą pracownika, ojca/matki, partnera/partnerki, przełożonego/podwładnego czy współpracownika itd. Wychodząc do biura, mamy do czynienia z sytuacją względnie klarowną – stajemy się pracownikiem; rozpoczynając dzień pracy w domu, nie uwalniamy się do końca od praw i obowiązków przypisanych roli partnera czy ojca. Podobnie ma się sytuacja powrotu z pracy do domu (omówiona szerzej w rozdziale piątym). Dla jej oddania zapożyczamy pojęcie „mikrozmian roli” (Ashforth 2001, Ashforth, Kreiner i Fugate 2000) jako terminu dobrze opisującego kondycję społeczną osoby pracującej w domu.

Jeśli otworzymy skrzynkę narzędziową, którą dysponują telepracownicy, to możemy dostrzec w niej stare, jedynie częściowo użyteczne narzędzia, których nie da się już zastosować w budowaniu środowiska telepracy, a także kilka takich, które należy odpowiednio dostosować do nowych okoliczności. Części narzędzi jeszcze w niej brak: należy wymyślić je od nowa. To jednostka jest zobowiązana utworzyć z tych elementów własny,

indywidualny zestaw praktyk. Parafrazując i adaptując koncepcję Swidler, można powiedzieć, że obecna skrzynka z narzędziami jest zepsuta (część ze stosowanych narzędzi nie funkcjonuje) bądź niekompletna. Stanowi bowiem nie tyle zestaw środków, które jednostka twórczo może wykorzystywać, ile zbiór niespójnych i sprawiających trudności narzędzi, które jednostka musi przekształcać, modyfikować i reperować, takich jak na przykład: Internet – jak poradzić sobie z wciąganiem i stratą czasu na FB; przestrzeń domu – jak poradzić sobie z tym, że wygodne wnętrze domu kusi obietnicą relaksu, czy z partnerem – który chce w domu z nami odpocząć i nie rozumie, dlaczego „siedząc w domu”, nie możemy wywiesić prania, przygotować obiadu itd. Niezrozumienie wynika nie tyle ze złej woli partnera, ile ze społecznych, powszechnie podzielanych reprezentacji domu jako sfery niepracy. Brak współżycia, autentycznej reprezentacji pracy w domu (którą pokazują nasze zdjęciowe autonarracje przygotowane przez badanych) powoduje, że jednostka musi sama podejmować trud nie tylko tworzenia praktyk, ale również przekonywania otoczenia o sensowności własnej pracy i w ogóle o tym, że „siedząc w domu”, pracuje.

W skrzynce znajdziemy m.in.: praktyki zarządzania czasem, nawyki dyscypliny, programy do organizacji pracy, jak terminarze na komputery i smartfony, dostępną przestrzeń mieszkania, nawyki mieszkaniowe, zakazy i nakazy związane z rolami społecznymi. Wszystkie te narzędzia, jak wspominaliśmy we wstępie, można uporządkować według trzech ogólnych kategorii: czasu, przestrzeni i ról społecznych, które uczestniczą w konstruowaniu praktyk telepracy i które z naszej perspektywy są najbardziej istotne:

- 1) przestrzeń – a więc przemiana sfery prywatnej, domu jako miejsca realizacji pasji, ekspresji siebie, w przestrzeń o charakterze *quasi-publicznym*, przestrzeń zawodową;
- 2) czas – zawłaszczenie przestrzeni prywatnej przez przestrzeń pracy prowadzi do zderzenia dwóch różnych systemów czasu: czasu cyklicznego (domowego) z czasem linearnym (zawodowym), co w konsekwencji skutkuje wielością rytmów, które nakładają się (mniej lub bardziej harmonijnie) na siebie, (re)konstruując codzienność telepracowników i ich bliskich, oraz do konfliktu kalendarzy – zawodowego, rodzinnego, codziennego i odświętnego;
- 3) role społeczne – ostatnim, być może najważniejszym, elementem tego procesu konstruowania jest wytwarzanie narracji o sobie jako

telepracownika, telepracownicy. Dostępne role społeczne są elementami konstruowania praktyk telepracy. W sytuacji telepracy są one ważne na przynajmniej trzech poziomach: 1) indywidualnym: refleksja nad sobą jako osobą podejmującą się telepracy, 2) w kontakcie z najbliższymi – partnerami i dziećmi (oddzielenie siebie jako pracownika od siebie jako partnera, zwłaszcza w kontekście wykonywania odpłatnej i nieodpłatnej pracy w domu) oraz 3) w relacji z dalszymi osobami: członkami rodziny czy sąsiadami. W procesie tego wielowymiarowego konstruowania siebie jako telepracownika telepraca staje się praktyką emancypacyjną czy empowermentową, maskowaną lub jawną koniecznością. Płynne „używanie” ról ma charakter procesualny, a nie substancjalny – nie jest to zbiór postaw i wartości, ale ciągła narratywizacja, usensownianie swojej roli i pozycji jako telepracownika. Dlatego poza wywiadami indywidualnymi zdecydowaliśmy się na wywiady z partnerami i wywiady w parach. W rozmowach tych widać, jak jednostki nie zgadzają się ze sobą, proponują różne interpretacje itd. Ta niespójność odsłania ważną, czasami bolesną procesualność konstruowania praktyk telepracy.

Narzędzia wymagają też odpowiednich umiejętności: zarówno od samych telepracowników, jak i ich najbliższych czy współpracowników. Interesuje nas to, jak w domu, w życiu codziennym konstruowana jest kultura telepracy. Podkreślamy raz jeszcze, że mówiąc o telepracy jako o nowym fenomenie, mamy na myśli nie to, że wcześniej, na przykład w czasach PRL-u, w domu się nie pracowało, ale że obecnie, ze względu na rozpowszechnienie nowych technologii, praca w domu zmienia charakter²⁰.

²⁰ Jak pokazują na przykład badania Juliusza Dominowskiego (1982) przeprowadzone w latach siedemdziesiątych XX wieku, w 700 gospodarstwach domowych w nowo wybudowanych mieszkaniach w Warszawie, Gdańsku i Łodzi w różny sposób pracowało ponad 50 procent mieszkańców. Autor łączy tu w jedną kategorię pracy w domu zarówno codzienną pracę stałą, jak i dorywczą, wykonywaną kilka razy w tygodniu. „Większość wykonujących te czynności w mieszkaniu stanowią osoby z wykształceniem powyżej średniego” (s. 200–201), co wskazuje na to, że chodzi o pracę niefizyczną. Jest to tym bardziej istotne, że mowa tu o okresie sprzed rewolucji internetowej, która zmieniła charakter pracy w domu.

1.4. Jak definiujemy telepracę?

Badania dotyczące telepracy stanowią jeden z ciekawszych przedmiotów zainteresowania współczesnych nauk społecznych. Ten obszar badań wykorzystuje wiedzę z wielu dyscyplin oraz jest eksplorowany przy użyciu różnych metodologii, na różnych poziomach: od jednostki – pracownika, organizacji – przedsiębiorstwa, po analizy o zasięgu globalnym – ukazujące rolę telepracy w światowej gospodarce. Zmiany technologiczne, gospodarcze i społeczne wywarły wpływ na organizację życia jednostek, przekształcając strukturę i kulturę pracy oraz czasu wolnego i relacje w organizacjach, pomiędzy pracodawcami, pracownikami i w rodzinach.

Telepraca, mimo uregulowań prawnych wprowadzonych w 2007 roku, pozostaje w Polsce nadal zjawiskiem nowym i marginalnym. Kodeks pracy definiuje telepracownika jako: „pracownika, który wykonuje pracę (odpłatnie, osobiście, określony rodzaj pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem) i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej” (art. 675 par. 2 k.p.). Wyniki przeprowadzonych badań udowodniły, że telepraca w Polsce rozumiana jest (zarówno przez pracodawców, jak i pracowników) najczęściej po prostu jako praca w domu (Kucharski 2008). Można wskazać na sześć zasadniczych obszarów tematycznych dotyczących badań nad telepracą na świecie:

- 1) zagadnienia definicyjne – skoncentrowane na badaniu i ustaleniu zakresu telepracy,
- 2) zagadnienia związane z zarządzaniem personelem pracującym w domu,
- 3) wpływ telepracy na mobilność,
- 4) zagadnienia związane z kulturą organizacyjną i izolacją telepracowników,
- 5) ustalenie granic między domem a pracą,
- 6) wpływ telepracy na pracownika i rodzinę (Ellison 1999).

Z naszej perspektywy istotne pozostają głównie dwa ostatnie obszary badawcze. Wynika to przede wszystkim z faktu, że polska literatura przedmiotu ogranicza się zasadniczo wyłącznie do trzech z wymienionych zagadnień, tj. 1 (zob. np. Spytek-Bandurska 2015) i 2 (Grucza i in. 2012, Załęga 2009), a w mniejszym stopniu 4 (tu zob. Szymczak 1999), w tym do tak zwanej humanizacji telepracy (Makowiec 2016, Skowron-Mielnik 2009). Teksty pisane z perspektywy nauk ekonomicznych czy zarządzania koncentrują się

na możliwościach i ograniczeniach telepracy związanej z promocją tej formy zatrudnienia przy wykorzystaniu funduszy strukturalnych UE. Wskazują co prawda na utrudnienia, jakie rodzi ta forma zatrudnienia, ale przyjmują perspektywę pracodawcy, pomijając często rzeczywistość telepracownika (por. np. Sowińska-Milewska 1999).

Definiując telepracę, wychodzimy z szerszego pojęcia, jakim jest praca w domu. Obejmuje ono różnorodną gamę form zarobkowania: od pracy nakładczej przy szyciu po pracę graficzki freelancerki. Wszystkie te formy określane są mianem „produkcji zlokalizowanej w domu” (Felstead i Jewson 2000: 1). Obraz ten dodatkowo komplikuje jeszcze cała rzesza osób wykonujących część swojej pracy w siedzibie firmy, a częściowo w domu. Dlatego warto zastosować typologię relacji społecznych związanych z pracą prowadzoną w domu, która pozwala wyłonić kilka kategorii.

Różnice kulturowe, ekonomiczne i społeczne sprawiają, że praca domowa może być traktowana jako przejaw ekonomii nieformalnej, jak ma to miejsce w przypadku krajów rozwijających się. W tym kontekście praca w domu okazuje się skuteczną strategią przetrwania w warunkach kryzysu ekonomicznego: zajęciem niepewnym, niskodochodowym i niezapewniającym żadnych zabezpieczeń społecznych. W krajach wysokorozwiniętych z kolei promowana jest jako rozwiązanie pozwalające godzić pracę zawodową z życiem rodzinnym i opieką nad osobami zależnymi. Z punktu widzenia Unii Europejskiej rozpowszechnienie telepracy okazuje się narzędziem realizacji strategii lizbońskiej służącej zwiększeniu konkurencyjności i dynamiki gospodarki opartej na wiedzy, zrównoważonym wzroście ekonomicznym, spójności społecznej i lepszych miejscach pracy.

Definiowanie tego zjawiska na gruncie polskim nie jest łatwe, również z powodu obecności wielu pojęć synonimicznych. Dlatego wskazując na różne kryteria definicyjne, perspektywy badawcze, staramy się jednocześnie prowadzić czytelnika tropem, który wyznaczylismy sobie jako badacze, przygotowując niniejsze studium. Określenia „telepraca”, „praca mobilna”, „e-praca” są często stosowane do opisu rzeczywistości pracowników decydujących się na pracę w domu. Problem z pojęciem „telepracy” wiąże się nawet nie tyle z jego wieloznacznością, ile przede wszystkim z jego użytecznością w opisie bardzo różnorodnej, a dodatkowo bardzo dynamicznie zmieniającej się sytuacji osób podejmujących pracę i pracujących w domu. Zasadnicze pytanie brzmi: na ile termin „telepraca” jest w stanie dobrze scharakteryzować

rzeczywistość pracowników wykonujących swoją działalność zarobkową zdalnie, przy kuchennym stole we własnym mieszkaniu?

Telepraca w zasadzie powinna być rozpatrywana w kilku planach równoległe (aktorzy ludzcy, pozaludzcy, w tym sprzęty i przestrzenie) oraz zawsze dynamicznie – jako zestawienie nie tyle strategii, które zakładają funkcjonowanie planu i kontrolowanie rzeczywistości, ile taktyk – praktyk, które są konstruowane w odpowiedzi na sytuację. Jak wskazują badania, a przede wszystkim własne, niejednokrotnie frustrujące doświadczenia: „pracować w domu oznacza doświadczać dwóch światów znaczeń i organizacji w jednym miejscu” (Felstead i Jewson 2000: 14).

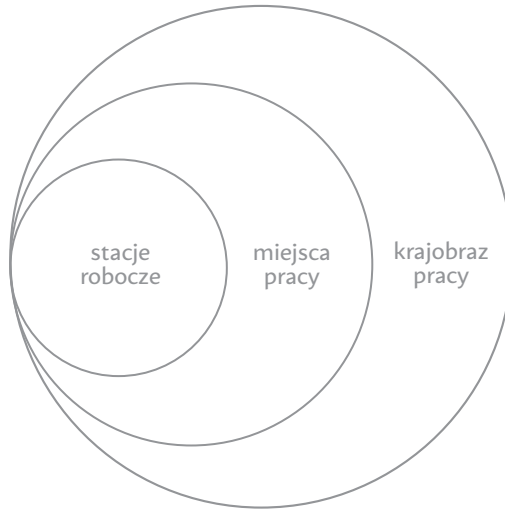
Można wskazać na kilka kryteriów wykorzystywanych do definiowania rzeczywistości telepracowników w ramach socjologii pracy, w tym kwestii o kluczowym dla nas znaczeniu, to znaczy odnoszących się do miejsca pracy (dom, lokalizacje poza domem), roli technologii informacyjnych i komunikacyjnych stosowanych w codziennej działalności (jak szeroko stosowane są w tej pracy nowe technologie), a także kryteriów związanych z formą działalności (czy jest to działalność podstawowa, czy dodatkowa). Tu w celu wprowadzenia do naszych badań chcielibyśmy skoncentrować się wstępnie na trzech aspektach związanych z telepracą, wyznaczających też kryteria definicyjne: 1) przestrzeni pracy, 2) jej formie oraz 3) jej technologicznych aspektach.

1.4.1. Przestrzenie i czas pracy

Odnosząc się do kryterium miejsca, należy zwrócić uwagę na to, że telepraca może być wykonywana w różnych okolicznościach, na przykład w trakcie podróży (jak w przypadku przedstawicieli handlowych, trenerów i coachów, konsultantów, ekspertów czy pracowników naukowych). Generalnie można wskazać, że rzeczywistość współczesnego pracownika jest mało „umiejscowiona”, w tym sensie, że trudno wyznaczyć arbitralnie jedno miejsce jego pracy.

W praktyce mamy współcześnie do czynienia z całym zestawem lokalizacji i miejsc pracy, które współkształtują to, co Alan Felstead, Nick Jewson i Sally Walters określają mianem „krajobrazu pracy”. Analizując współczesną przestrzeń pracy, możemy więc mówić, za wspomnianymi autorami, o trzech jej kategoriach. Pierwszą, najbardziej ograniczoną z nich jest poziom tzw. stacji roboczych (*work stations*), które pozostają bezpośrednimi lokalizacjami, gdzie dokonujemy pracy. Są to m.in. pokoje pracy, biurka czy

komputery. Stacje robocze zostają ukonstytuowane wokół ucieleśnionego procesu pracy: związanego z sięganiem, dotykiem czy operowaniem różnymi urządzeniami. Drugim poziomem pozostają „miejsca pracy” (*work places*), czyli budynki czy inne przestrzenie, gdzie zlokalizowane są „stacje robocze”. W naszym przypadku takim miejscem pracy jest właśnie dom. Trzecią i najszerszą kategorię stanowi właśnie „krajobraz pracy” (*work landscape*) – cała sieć stacji roboczych i miejsc pracy, jakie zajmują jednostki w toku swojego życia zawodowego (Felstead, Jewson i Walters 2005: 15–16).



Rys. 1. Od stacji roboczej do krajobrazu pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie Felstead, Jewson i Walters 2005.

W przypadku telepracowników, których objęliśmy badaniem, kluczowym kryterium pozostawało zlokalizowanie stacji roboczych w ramach jednego miejsca pracy, jakim jest przestrzeń prywatna: mieszkanie bądź dom rodzinny. Zależało nam na dobraniu osób, które faktycznie spędzają gros czasu na pracy prowadzonej w oraz z domu. Traktując to kryterium jako zasadnicze w definicji tych praktyk, zadaliśmy sobie wiele trudu, by poznać przestrzenie pracy naszych rozmówców, spotykając się z nimi bezpośrednio w domach czy prosząc ich, dodatkowo, o przygotowanie auto-foto-etnografii na temat miejsc ich pracy. Ponadto uznaliśmy, że konieczne jest również przyjęcie

szerzej perspektywy przestrzennej. Perspektywy, którą odzwierciedla kolejny termin pojawiający się w kontekście telepracy, a więc „telecommuting”²¹. W związku ze specyfiką tej pracy, a także interesującymi nas aspektami przestrzennymi założyliśmy, że w badaniu biorą udział wyłącznie telepracownicy z trzech aglomeracji: Trójmiasta, Warszawy i Krakowa, niekoniecznie mieszkający w ich centrach, ale także na ich obrzeżach, na terenach podmiejskich, którzy większość swoich budżetów (rozumianych jako „budżet czasu” oraz „finansowy”) przeznaczają na tę formę pracy.

Zwrócenie uwagi na budżet czasu w tym miejscu jest ważne nie tyle ze względu na kwestię równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym, ile z uwagi na kolejne definicyjne wyzwanie – wszak wielu z nas zdaje sobie sprawę z tego, że w realiach współczesnego rynku pracy podział na telepracowników oraz pracowników biurowych (i jak wspomnieliśmy we wstępie, także naukowych) wykonujących pracę w domu jest utrudniony: wszyscy faktycznie pracujemy w domu na zasadach telepracy i trudno znaleźć tych, którzy nie pracują już po godzinie 15.00. W tym kontekście zwracamy uwagę na typologię Penny Gurstein (1995) opartą na użytecznym i zdroworozsądkowym podziale na: 1) zatrudnionych telepracowników, pracujących z dala od biura pracodawcy, 2) samodzielnych przedsiębiorców pracujących z domu, tych, którzy pracują w domu w ramach zadań dodatkowych, 3) i wreszcie tych, którym okazjonalnie zdarza się „przynosić pracę do domu po godzinach”. W celu przewyżczenia tych szerokich kategoryzacji i dla wyraźnego oddzielenia telepracowników od generalnie zapracowanych Polaków zdecydowaliśmy się skupić wyłącznie na telepracownikach na stałe pracujących w swoich domach i z nich.

Oznacza to, że praca wykonywana przez nich w i z domu jest głównym źródłem utrzymania (przedstawiciele grup 1 i 2) albo zajmuje znaczną część

²¹ Zgodnie z nim forma zarobkowania przypisana do domu powinna, przynajmniej teoretycznie, przyczynić się do ograniczania liczby codziennych dojazdów (*commutingu*), poprawiając jakość życia zarówno w wymiarze jednostkowym czy rodzinnym, poprzez wzrost ilości wolnego czasu i redukcję stresu związanego z dojazdem, jak i w szerszej, miejskiej skali, z powodu redukcji korków ulicznych. Stąd dodatkowym elementem służącym opisaniu zjawiska telepracy pozostaje dla nas ważny kontekst miejski: chcieliśmy stwierdzić, czy faktycznie prowadzenie pracy z domu to „telecommuting”, a ograniczenie dojazdów pojawia się w narracjach samych badanych. Wracamy do nich w rozdziale czwartym, poświęconym czasowi.

ich aktywności, choć niekoniecznie musi stanowić zasadnicze źródło dochodu w skali całej rodziny (nie wszyscy telepracownicy są na przykład głównymi żywicielami rodzin bądź też nie we wszystkich gospodarstwach domowych przychody z tytułu telepracy stanowią najważniejszą pozycję). Pozwoliło to w pewnej mierze zawęzić ostatecznie grupę badanych. Nadal pojawiały się jednak istotne pytania, na które chcieliśmy uzyskać odpowiedź w trakcie badań, związane m.in. z miejscem telepracy w biografii zawodowej (epizodyczne i przejściowe czy też stałe), sposobami wykorzystywania innych, dodatkowych lokalizacji, takich jak na przykład kawiarnie, biura coworkingowe.

1.4.2. Forma i zakres pracy

Drugim, ważnym kryterium definiującym telepracę pozostaje jej forma i zakres. O ile pojęcie pracy domowej wiązane jest na przykład z tradycyjną pracą chałupniczą, opartą na wytwarzaniu dóbr, o tyle telepraca powinna być rozumiana jako praca „oparta na wiedzy” (Hopkinson i in. 2002). Chociaż w badaniu staraliśmy się rekrutować głównie pracowników funkcjonujących w ramach „gospodarki wiedzy”, to mieliśmy świadomość, że świat telepracowników jest dalece bardziej złożony.

Mówiąc o formie pracy, warto zwrócić jeszcze uwagę na kolejną kwestię, czyli status zatrudnienia osób pracujących na zasadach telepracy. Wśród różnorodnych definicji telepracy obecnych w literaturze przedmiotu spotykamy skrajne podejścia w tej kwestii: z jednej strony wybrani badacze odmawiają uznania samozatrudnionych za telepracowników (Pyöriä 2003), z kolei z drugiej strony inni twierdzą, że ta forma stosunku pracy jest charakterystyczna dla dużej części telepracowników (Hotopp 2002).

W przypadku naszych badań uznaliśmy, że osoby samozatrudnione, ze względu na specyfikę polskiego rynku pracy, powinny być jak najbardziej uwzględnione w badaniach, i faktycznie grupa ta jest wśród nich silnie reprezentowana. Wielu rozmówców miało własne firmy w trakcie prowadzenia badań albo w przeszłości bądź też planowało założyć je w najbliższej przyszłości. Dlatego też uznaliśmy, że nie ma powodu, aby wykluczyć ich z grona telepracowników na tym etapie badań.

Przyjęcie tak szerokiego spektrum było istotne w kontekście zbadania poczucia kontroli nad pracą i życiem osobistym. Ta, zależnie od formy pracy, może przybierać charakter mniej lub bardziej uwewnętrzniony, dając wgląd

w szeroki wachlarz praktyk. Z jednej strony można przyjąć, że osoby pracujące na rzecz pracodawców zewnętrznych są silniej osadzone w praktykach telepracy ze względu na występowanie zewnętrznych agend kontroli (utożsamianych z koordynatorami, menedżerami, działami *etc.*), z drugiej jednak strony fakt samozatrudnienia i odczuwana presja klientów mogą okazać się równie, jeśli nie bardziej dojmujące/dopingujące dla samozatrudnionego telepracownika, a przy braku formalnego nadzoru wymagają od niego/niej daleko posuniętych praktyk dyscyplinujących.

1.4.3. Udomowienie technologii informatycznych a praca prowadzona z domu

Trzecim, zasadniczym elementem definicyjnym jest zastosowanie nowych technologii komunikacyjnych. Można się zgodzić z Cath Sullivan (2003), która w swoim przeglądzie definicji telepracy uznaje, że kluczowym kryterium wyróżniającym ten typ pracy pozostaje włączenie do praktyk pracowników technologii informatycznych. Jak sama zaznacza, nowsze prace empiryczne wykazują, że stopień wykorzystania technologii informacyjnych wzrasta: nie ogranicza się do dostarczania ostatecznego rezultatu pracy, ale obejmuje też szeroką komunikację z pracodawcami, współpracownikami i klientami²².

Tym, co odróżnia współczesną telepracę od dawnych prac chałupniczych, jest m.in. sposób, w jaki świat zewnętrzny przenika do sfery domu. Przyjmując kategorie otwartości/zamknięcia domu na otoczenie, można powiedzieć, że w przypadku współczesnych pracowników mamy do czynienia z wyraźnym „zamknięciem” domu: przestrzeń prywatna nie gości klientów, współpracowników czy kontrahentów w tym znaczeniu, w jakim miało to miejsce w przypadku wcześniejszych form obecności pracy w domu – coraz rzadziej osoby te pojawiają się fizycznie w domu, by zostawić materiały albo odebrać wytworzone produkty, dzwonią do drzwi w trakcie rodzinnego obiadu²³.

²² Kiedy mówimy o technologiach miejsca pracy, mamy na myśli „elektroniczne narzędzia, zarówno stacjonarne, jak i mobilne, które są używane w związku z wykonywaniem pracy do komunikowania się i/lub wykonywania pracy, bądź w tradycyjnym miejscu pracy, bądź z dala od niego” (por. Thomas 2014: 3).

²³ Tutaj odnosimy się do podziału zaproponowanego w kontekście szeroko rozumianej pracy w domu – prócz kategorii „integracji” i „separacji”, które stosujemy

W tym sensie technologia pozwala na zamknięcie przestrzeni prywatnej przed fizyczną obecnością osób i przedmiotów związanych z pracą (materiały, półprodukty *etc.*)²⁴.

Współczesny dom, nawet biorąc pod uwagę tylko czysto prywatne i rekreacyjne aspekty, jest silnie nasycony technologiami teleinformatycznymi (Morley 2011). Znajdziemy w nim mnóstwo interaktywnych urządzeń służących domowej rozrywce: powszechny w miastach dostęp do szerokopasmowego internetu, bezprzewodowe routery, platformy telewizji cyfrowej i konsole – wszystkie te rozwiązania technologiczne odzwierciedlają skalę zmian kulturowych. Obecność technologii ICT w domu silnie powiązana jest z elementami nie tylko konsumpcji, ale też produkcji, i to, współcześnie, przynajmniej w trzech znaczeniach.

Po pierwsze, „dom” w przestrzeni zdominowanej przez internet coraz częściej produkuje i gromadzi dane o znaczącej wartości rynkowej – obecne w naszych domach rzeczy: telewizory smart, inteligentne lodówki i inne sprzęty, przesyłają mnóstwo informacji o naszym życiu, zachowaniach konsumenckich i prywatnych. Po drugie, mieszkańcy domu, traktowani jako prosumenci, komunikują się i tworzą nowe treści w ramach działalności, którą tradycyjnie nazwalibyśmy „prywatną”, nierozpoznawanej powszechnie w kategorii pracy. Po trzecie wreszcie, praca jest obecna w domu w znaczeniu, jakie prezentujemy tutaj: poprzez fakt wykonywania pracy zarobkowej przy wykorzystaniu technologii informatycznych.

W kontekście obecności technologii w domu możemy mówić o jej „udomowieniu”. Pojęcie to jest dla nas użyteczne jako narzędzie opisu praktyk związanych z przestrzeniami oraz z technologią, zakłada bowiem

w naszej książce w kontekście wewnętrznych granic między pracą a życiem prywatnym w ramach domu, można wskazać i na zewnętrzne granice, wyznaczone przez pojęcia „otwarcia” i „zamknięcia” domu (zob. Felstead i Jewson 2000: 146–148).

²⁴ O ich znaczeniu świadczy choćby wpływ, jaki technologie ICT wywarły na charakter wielu „tradycyjnych” zawodów, które współcześnie są realizowane przy użyciu telenarzędzi (por. Baines i Gelder 2003). Dzięki użyciu ICT możemy potraktować na przykład współczesnych rzemieślników pracujących w domu jako telepracowników: projektują obiekty za pomocą technik komputerowych albo sprzedają je z wykorzystaniem internetu, tworząc mniej lub bardziej popularne e-sklepy, na przykład z ręcznie wytwarzaną biżuterią.

wzajemność relacji między technologią a użytkownikiem. Jak pisze Turo Lehtonen, „udomowienie” nie sugeruje jednostronnej kontroli, ale pociąga za sobą zaangażowanie, „jako że pojęcie to odnosi się do procesu uczenia się, w którym rzeczy i ludzie wzajemnie na siebie oddziałują” (Lehtonen 2003: 364), dzięki czemu możemy inaczej rozumieć, na czym polega korzystanie z nowych technologii. Ten wysoki poziom „udomowienia” technologii odnosi się zarówno do sprzętów (*hardware*), takich jak na przykład nowe, lżejsze i bardziej wytrzymałe laptopy, jak i do oprogramowania (*software*): do licznych aplikacji podnoszących osobistą wydajność czy ułatwiających zarządzanie czasem. Udomowienie otwiera nas też na inną perspektywę, bliską teorii aktora sieci, to znaczy oddającą sprawczość różnym kategoriom aktorów: od użytkowników (telepracowników), przez okazjonalnych użytkowników (członków rodzin), po sprzęty (laptopy i inne mobilne urządzenia wykorzystywane w pracy, a traktowane jako stacje robocze, które ogniskują światy pracy w domu) i technologie nieumiejscowione (wi-fi) czy aplikacje wpływające na życie aktorów ludzkich i pozaludzkich (wyłączanie i programowanie urządzeń, przełączanie użytkowników między czasem pracy a życiem prywatnym).

Współczesne technologie informacyjne i komunikacyjne obecne w domu pozwalają przede wszystkim na stałą dostępność i współobecność. Już w dziedzinie rozrywki i komunikacji prywatnej możemy zaobserwować ciągły przyrost nowych technologii medialnych w sferze domu, które przekładają się na różnorodne ułatwienia dostępności i łączności między ludźmi. Dostęp do informacji i rozrywki sprawia, że czujemy się „zawsze podłączeni”. Technologia buduje nową przestrzeń domu, która jest zmienna i wielowarstwowa. Dodanie nowego, elektronicznego wymiaru pozwala członkom rodziny na wejście do wspólnej przestrzeni domu, niezależnie od miejsca, w którym aktualnie się znajdują. Można powiedzieć, że życie rodzinne staje się „przenośne” w tym samym stopniu co liczba nowych gadżetów umożliwiających ten trend: możliwość odwołania się do banku rodzinnych zdjęć, umawiania się na podstawie wirtualnych kalendarzy czy sprawdzania listy zakupów uaktualnionej przez partnera na naszym telefonie. Poczucie wspólnotowości traci swój ucieleśniony wymiar, ale jednocześnie staje się coraz bardziej fragmentaryczne. Niesie to też wyraźne konsekwencje dla pracy w domu, wykonywanej zdalnie, przy użyciu technologii komunikacyjnych (por. Golden i Geisler 2007).

Mówiąc o świecie pracy w domu i o technologicznym uwarunkowaniu tego procesu, raz jeszcze należy się odwołać do pojęcia granic, a właściwie ich przenikalności: współobecność i nieustanne podłączenie w znaczącym stopniu ograniczają możliwość stawiania granic między domem a pracą. Większość badaczy twierdzi, że wykorzystanie technologii prowadzi do zwiększenia przepuszczalności granic właśnie ze względu na możliwość nieograniczonego dostępu: zawsze i wszędzie. Na przykład Suzan Lewis i Cary Cooper (1999: 389) sugerowały, że w przypadku telepracowników granice pracy i rodziny są „coraz bardziej rozmyte”, a argumenty te powtórzyli m.in. Monique Valcour i Larry Hunter, którzy stwierdzili, że telepraca jest „wyraźnie powiązana z większą przepuszczalnością granicy pomiędzy sferą pracy a domu” ze względu na przestrzenne, czasowe i psychologiczne pokrywanie się ról w pracy i rodzinie (Valcour i Hunter 2005: 71).

Podsumowując te wstępnie zarysowane trudności definicyjne, jakie wywołuje termin „telepraca”, możemy odnieść się do definicji minimalnej telepracy oraz telepracownika i przyjąć, że **jako telepracowników traktujemy w ramach badań te osoby, które pracują z dala od swojego pracodawcy lub klienta, z wykorzystaniem komputerów i internetu do celów komunikacyjnych** (por. też Ellison 1999, Hardill i Green 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 nie mówić o telepracy, ale o „**pracy prowadzonej w domu na zasadach telepracy**” albo szerzej – o „**pracowniku zakotwiczonym w domu**” (Wilks i Billsberry 2007).

1.5. Kim byli nasi badani?

W poszukiwaniu osób do badań kierowaliśmy się założeniami dotyczącymi „destandaryzacji” pracy, o których pisali m.in. Ulrich Beck (2002) i Manuel Castells (2008). Zależało nam na uchwyceniu zasadniczych wymiarów jej nietypowego charakteru, to znaczy lokalizacji pracy, czasu pracy oraz – w mniejszym zakresie – formy zatrudnienia, w tym w znacznym stopniu samozatrudnienia i elastycznego zatrudnienia.

Tab. 1. Główne wymiary standardowego i niestandardowego modelu pracy

| Wymiary | Praca standardowa | Praca niestandardowa |
|---------------------|--|--|
| Wymiar umowy | Wysoce uregulowany i zbiorowo negocjowany | Zderegulowany i indywidualnie negocjowany |
| Wymiar przestrzenny | Przestrzennie skoncentrowany, miejsce pracy odseparowane od domu | Przestrzennie zróżnicowany, wiele miejsc pracy |
| Wymiar czasowy | Praca pełnoetatowa, stała | Zróżnicowany czas, nietrwała |
| Wymiar genderowy | Mężczyzna, żywiciel rodziny, kobieta, nieodpłatna praca domowa | Podwójne przychody, podział prac domowych |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Edgell 2011.

Badani musieli spełnić trzy kryteria, aby kwalifikować się do włączenia do naszego projektu. Po pierwsze, musieli korzystać z domu jako głównego miejsca pracy: istotne było dla nas to, że osoby telepracujące spędzają zasadniczą część dnia i tygodnia roboczego, pracując właśnie z domu. Nie kwalifikowały się do badań osoby, które funkcjonują na przykład w przestrzeniach coworkingowych czy których praca w domu stanowiłaby wyłącznie uzupełnienie pracy wykonywanej w siedzibie firmy²⁵. Po drugie, ważne dla nas było to, że badani opierają się w swojej pracy na technologiach ICT, przynajmniej w celu komunikowania się z klientami. Po trzecie, osoby telepracujące objęte naszym projektem powinny, według przyjętych przez nas założeń, telepracować przez dłuższy czas w ramach tej formy pracy, a telepraca powinna być ich głównym zajęciem (to znaczy zajmować zdecydowanie najwięcej czasu poświęcanego na pracę w ciągu tygodnia), choć niekoniecznie stanowiła główne źródło dochodu w gospodarstwie domowym. Myśleliśmy więc o telepracy bardziej w kategoriach jej roli w wypełnianiu budżetu czasu, a nie budżetu domowego.

²⁵ Przyjeliśmy, że osoby te powinny głównie pracować w jednej lokalizacji, tj. w domu, choć i tutaj opinie badaczy nie są aż tak jednoznaczne. Dodatkowo podłużny charakter projektu pozwolił nam przyglądać się zmianom w telepracy, jej przejściowości czy epizodyczności – część badanych zrezygnowała z tej formy pracy w trakcie badania.

W ramach doboru próby nie stawialiśmy wyraźnie kryterium formy zatrudnienia, zakładając, że część, jeśli nie większość, badanych będzie freelancerami i osobami samozatrudnionymi, które niekoniecznie podlegają kontroli ze strony zwierzchników, pracujących w macierzystej firmie. Zależało nam na uchwyceniu pełnej różnorodności przypadków „umownego” wymiaru pracy. W praktyce nasi badani funkcjonowali w bardzo zróżnicowanych warunkach zatrudnienia: od świadczenia pracy na zasadach umowy zlecenia, która odpowiadała niekiedy definicji pracy prekarnej i miała mały udział w przychodach partnerów, po zatrudnienie przez firmy międzynarodowe na kontraktach menedżerskich z wieloma profitami wykraczającymi dalece poza tradycyjne ubezpieczenie społeczne, które generowały podstawowe lub równorzędne przychody do tych dostarczanych przez partnera lub partnerkę. Jak wspomnieliśmy wcześniej, także samozatrudnienie (w sumie tak funkcjonowało 15 badanych) wydawało się nam ważnym, zwłaszcza w polskim kontekście telepracy, sposobem regulowania stosunku pracy, szczególnie bowiem wystawiało telepracowników na problemy związane z równoważeniem życia zawodowego z prywatnym, w sytuacjach, w których „klient ma zawsze rację” i w których nie można delegować swojej odpowiedzialności na żadne inne agendy zewnętrzne.

Ostatnim kryterium zaprezentowanym w tabeli, świadczącym o deregulacyjnym charakterze pracy pozostaje kwestia płci społeczno-kulturowej. W naszym projekcie pierwotnie staraliśmy się o dobór parytetowy, jednak na etapie rejestracji chętnych do badań zdecydowaliśmy się na zachowanie proporcji między zgłaszającymi się do badań kobietami i mężczyznami, która zresztą odzwierciedlała ogólne trendy w podejmowaniu telepracy, zdominowanej raczej przez kobiety²⁶. Mieliśmy świadomość, że płeć jest tą zmienną, która ma ważny wpływ zarówno na postrzeganie telepracy przez samych badanych, jak i konstruowanie jej obrazu (reprezentacje, oczekiwania). Wiedzieliśmy, że telepraca z jednej strony może dawać poczucie elastyczności w zarządzaniu czasem i obowiązkami kobietom, zwłaszcza matkom, ale z drugiej strony może wpłynąć na rozwój ich działalności zawodowej. Spodziewaliśmy się też innych niezamierzonych konsekwencji związanych ze społeczną rolą „żywiciela rodziny”, z którymi konfrontować będą się

²⁶ Kobiety stanowią dwie trzecie telepracujących i tyle samo badanych.

mężczyźni pracujący w domu. Zachęcaliśmy więc ich do wzięcia udziału w badaniu. Faktycznie ostatecznie w projekcie uczestniczyło 10 mężczyzn i 24 kobiety. Badani byli w różnej sytuacji życiowej, dotarliśmy zarówno do osób bezdzietnych, jak i posiadających od jednego do trójki dzieci²⁷. Były to osoby między trzydziestym a czterdziestym rokiem życia²⁸. Kiedy rozpoczynaliśmy nasz projekt, to znaczy w 2014 roku, telepraca była dosyć egzotyczną formą zatrudnienia, a fakt podjęcia pracy na zasadach pracy zdalnej sam w sobie okazywał się ważnym dowodem na uznanie i zaufanie, jakim cieszyły się osoby, które często jako pierwsze w firmie zostały oddelegowane do tej formy pracy. Ten pionierski rys pojawił się w kilku wywiadach prowadzonych zwłaszcza z telepracownikami. Wskazane powyżej kategorie stanowiły kryteria screeningowe w rekrutacji, która odbywała się poprzez specjalnie stworzony do tych celów portal.

Dodatkowym, ważnym kryterium doboru badanych była oczywiście ich zgoda na udział w długotrwałym badaniu. Zgoda ta musiała być wyrażona zarówno przez nich, jak i ich partnerów, którzy – wspólnie – decydowali się na uczestniczenie w całym przedsięwzięciu. Naszym badanym zaoferowaliśmy niewielką gratyfikację finansową, stanowiącą formę rekompensaty za czas poświęcony na badania. Co warte podkreślenia, badani zaangażowali się w projekt i nie zrezygnowali ani z uczestnictwa w kolejnych stadiach badania, ani z autoetnografii, ani z zachęcenia partnera/partnerki do wzięcia udziału w wywiadzie indywidualnym i w wywiadzie łączonym. Część par natomiast w trakcie projektu badawczego zmieniła swój status: urodziły się im kolejne dzieci, część par się rozstała (partnerzy/partnerki przestali w związku z tym brać udział w badaniu), a część osób wróciła do trybu pracy poza domem. Szczególnie cenne okazało się właśnie zadbanie o poszerzenie grupy docelowej o partnerów i partnerki, a także zastosowanie przeplatających się technik badawczych, które miały na celu lepsze zrozumienie dynamiki relacji rodzinnych (Gabb i Fink 2018).

²⁷ Szczegółowe zestawienie danych o badanych można znaleźć w załączniku 7.

²⁸ Wiek badanych podajemy zgodnie z momentem rozpoczęcia udziału w projekcie.

Nasza skrzynka narzędziowa

W niniejszym rozdziale zrelacjonujemy proces kompletowania przez nas badawczej skrzynki narzędziowej. Jest on formą rekonstrukcji naszych praktyk badawczych – dynamicznym zapisem podejmowanych decyzji i działań, autoetnograficznie inspirowanych, które wpłynęły na ostateczny kształt i charakter projektu. Podkreślimy raz jeszcze, że autoetnografia pozwoliła na wstępną konceptualizację relacji pomiędzy dwoma aspektami życia: prywatnością i pracą, dzięki czemu aspekty te zostały ujęte bardziej dynamiczne i mniej redukcjonistyczne. Innymi słowy, w przypadku niniejszego rozdziału należy mówić o rodzaju „historii powstania badania” (Alasuutari 1995)¹. Dlatego rozdział ten został podporządkowany kilku zasadniczym dylematom, które odzwierciedlały historię naszego projektu, opisanym w kategorii przejścia (od... do...) między koncepcjami, metodami czy przekraczania dotychczasowych praktyk badawczych, z którymi musieliśmy się zmierzyć w trakcie projektu.

Na etapie tworzenia konkretnych kategorii analitycznych nasza badawcza skrzynka narzędziowa była doposażana w dodatkowe narzędzia badawcze, tak by była „skrojona na miarę” czy też by uzyskała wymiar „stworzony na miarę” naszych potrzeb. Omówimy ją, stosując raz jeszcze wymienione kategorie: przestrzeni, czasu i ról społecznych. Na koniec rozdziału przedstawiemy też jej przydatność do badania par.

2.1. Od języka do działania

W całym procesie zależało nam także na uchwyceniu zarówno związanego z działaniem, jak i dyskursywnego wymiaru telepracy. Mówimy tu

¹ Zaznaczamy jednak po raz kolejny, że wątki autobiograficzne mają raczej charakter uwrażliwiający i inspirowały wątki poruszane w badaniach.

o rzeczywistości społecznej jako „dyskursywnej”, definiując dyskurs szeroko, jako „zbiór twierdzeń, pojęć, terminów i wyrażań, które ustanawiają sposób mówienia lub pisania o danej sprawie, określając tym samym sposób, w jaki ludzie rozumieją i odpowiadają na ten temat” (Watson 1995: 814).

Takie podejście wynikało przede wszystkim z uwikłania dyskursów o zamieszkiwaniu i telepracy w popularne i szeroko promowane wyobrażenia, związane z godzeniem ról zawodowych oraz prywatnych, i – jednocześnie – z ich niewystarczalności na poziomie pragmatycznym i analitycznym. Co więcej, mnożenie się i jednowymiarowość tych dyskursów dotyczących pracy w domu zostają zderzone z koniecznością ciągłych uzupełnień i konfrontacji w realiach codzienności. Osoby pracujące w domu muszą codziennie je przekraczać (dyskurs o telepracy) lub aktualizować (dyskurs o domu), aby jakkolwiek zorganizować swoją pracę. Z jednej więc strony musieliśmy prześwietlić dostępne dyskursy o telepracy (mówiące m.in. o łatwości tej formy pracy) i zdystansować się od nich, z drugiej jednak nie oddalać się od nich zbyt, ponieważ stanowią one po części sposób dyskursywizacji świata naszych osób badanych.

Język był dla nas nie tyle horyzontem doświadczenia, ile aktywnym aspektem układania praktyk telepracy, elementem w grze. Zaangażowanie języka widać zwłaszcza w sposobach definiowania przez badanych swoich ról i komunikowania o nich (zarówno w kontekście najbliższych – domowników, jak i innych osób – starych i nowych współpracowników, dalszej rodziny, przyjaciół czy nawet sąsiadów)². W wywiadach znalazły się elementy pokazujące, jak, oddolnie, jednostki ustosunkowują się do tych dyskursów, zwłaszcza w odniesieniu do pojęć, które są najsilniej powiązane z wyobrażeniami o telepracy, takich jak **elastyczność**, **zwinność** czy **WLB**, o których pisaliśmy w poprzednim rozdziale.

Zważywszy na nasze poprzednie doświadczenia i zainteresowanie badawcze, wiedzieliśmy, na ile istotna pozostaje sfera ludzkich praktyk, często tych niewysłowionych. Oryginalne znaczenie „zestawu narzędzi” Ann Swidler odwołuje się do pojęcia habitusu, podkreślając wzory zachowań (nawyki,

² Oczywiście język jest medium elastycznym, za pomocą którego można wyrazić również to, co nie mieści się w jego aktualnym słowniku – poprzez urefleksyjnienie konstruktywistycznego charakteru języka, owej de Saussure'owskiej arbitralności połączenia *signifiant* i *signifié*.

umiejętności i style). Koncentrując się na wymiarach poznawczych koncepcji Swidler, upatrując tym samym w jej podejściu źródeł zwrotu kognitywnego w socjologii, często zapominamy o roli działania w budowaniu znaczenia: powszechne gromadzenie danych w toku wywiadów, jak zauważa sama Swidler, nie wystarczy, by uchwycić sens rzeczywistości społecznej.

Docierając do historii i opowieści jednostek, jesteśmy w stanie zrozumieć indywidualne sensory, ale „kultura w działaniu” będzie dla nas dostępna w pełni dopiero na poziomie ponadjednostkowym³. Jak pisze sama Swidler: „w amerykańskich naukach społecznych pragnienie poznania kultury straszliwie pomieszano z pragnieniem poznania ludzkich umysłów” (Jeperson i Swidler 1994: 369). Odnosząc się do współczesnych badań kultury, konieczne jest rozwijanie metod pozwalających zrozumieć to, co zbiorowe i dynamiczne. Badania kultury wymagają zwrócenia uwagi na odrębność różnych poziomów pomiaru. Paradoks polega na tym, że choć kultura rozumiana jest jako własność zbiorowości, to za sprawą metod badawczych (wywiadów indywidualnych) zostaje domknięta jedynie w doświadczeniu indywidualnym. Jednak „aby lepiej uchwycić sposób, w jaki znaczenie jest produkowane i reprodukowane w życiu codziennym, koncentrujemy się na [...] głosach i działaniach, które stanowią przestrzeń relacyjną pomiędzy aktorami” (Watkins i Swidler 2009: 162).

Podobne stanowisko w odniesieniu do jednego z czołowych problemów nauk społecznych (to znaczy rozbieżności między mówieniem a działaniem) zajmują Colin Jerolmack i Shamus Khan. W artykule pod wymownym tytułem *Talk is cheap* piszą, że jako socjologowie zbyt chętnie opieramy się na założeniu, że zwerbalizowane podejścia (lub uczucia) stanowią przejawy „tendencji do działania”: „socjologowie rutynowo dążą do wyciągnięcia

³ Opieramy się na założeniu charakterystycznym dla interakcjonizmu, stanowiącym, że znaczenie i działanie są negocjowane i zależne od kontekstu (Blumer 2007), co oznacza, że należą one do sytuacji tak samo jak jednostki. Dlatego opowieści o telepracy samych telepracowników – ich przedstawienie własnych postaw i zachowań – mogą mieć jedynie ograniczoną wartość w wyjaśnianiu tego, co ludzie rzeczywiście robią, ponieważ mogą być zbyt odległe od faktycznych przeżytych doświadczeń. To, co ludzie mówią lub robią, zależy od ich „definicji sytuacji”; stąd badanie interakcji, czy tego, co Goffman (1981) nazwał „porządkiem interakcyjnym”, staje się dla nas kluczowym elementem wyjaśniania działania społecznego.

wniosków z tego, co ludzie mówią, zakładając, że jest to zgodne z tym, co robią” (Jerolmack i Khan 2014: 2). Tymczasem, oprócz zadawania pytań i rejestrowania odpowiedzi możemy na przykład sięgać po zapisy przygotowane przez samych badanych czy stworzone przez nich artefakty albo, po prostu, obserwować te działania w ich toku.

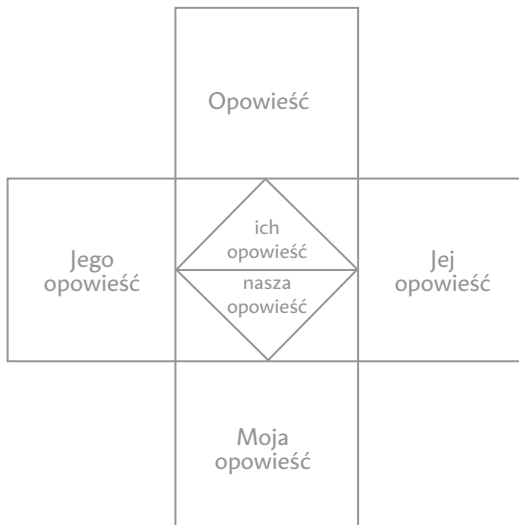
W naszym badaniu staraliśmy się zrealizować postulaty Swidler w ramach tego, co nazywa ona podejściem etnograficznym, przede wszystkim poprzez wprowadzenie wywiadów diadycznych, zastosowanie odpowiednich narzędzi i metod (dzienniki czasu pracy prowadzone przez pracowników na platformie internetowej naszego projektu „A więc siedzisz w domu?”) oraz wykorzystanie autofotoetnografii przeprowadzonych przez samych badanych i badane za pomocą jednorazowych aparatów fotograficznych, pozwalających na możliwie dokładne udokumentowanie codzienności osób telepracujących.

Aby uchwycić wspomniane głosy i działania, rozumiane jako postulowana przez Swidler przestrzeń relacyjna pomiędzy aktorami, zdecydowaliśmy się na uzupełnienie wywiadów indywidualnych z telepracownikami o te prowadzone z ich partnerami, a także, w ostatniej fazie projektu, o wywiady łączone. To zwiększenie liczby danych pozwoliło nam na pełniejsze zrozumienie wpływu telepracy na życie, ale podniosło też złożoność naszych analiz i wydłużyło ich czas.

Możemy, za Rosanną Hertz, prowadzącą badania nad życiem finansowym par, wskazać na występowanie co najmniej czterech odrębnych relacji (*accounts*): 1. „opowieści” – opowieści, która możliwa jest do uchwycenia przez prawdziwie obiektywną kamerę, 2. „jej opowieści” – jej relacji (w naszym przypadku telepracownik/telepracownica), 3. „jego opowieści” (w naszym przypadku partner/partnerka) oraz 4. „ich opowieści” – wynegocjowanej przez parę relacji na temat życia w układzie telepracy. Dodatkowo istnieją jeszcze: 5. „nasza opowieść”, która jest wspólna dla badacza i badanych, a także 6. „moja opowieść”, czyli opowieść badacza, wynikająca z refleksyjności samych badaczy (Hertz 1995: 447–448). Projekt zaczęliśmy od wywiadów indywidualnych. W pierwszej kolejności spotykaliśmy się z osobami pracującymi w domu (i z domu) na zasadach telepracy, które odpowiedziały na nasze ogłoszenia w portalach społecznościowych i na portalach branżowych⁴. Podpisując zgodę na udział

4 Przed zakwalifikowaniem się do badania chętni musieli wypełnić wyczerpującą, liczącą około 60 pytań kwestionariusz ankiety, z którego otrzymaliśmy

w projekcie, kandydaci mieli świadomość, że ich udział nie ogranicza się do wywiadu – wiedzieli o kolejnych krokach, jakimi były: samodzielne przygotowanie fotodzienniczka telepracownika i tygodniowa autoobserwacja, wywiad indywidualny z partnerem / partnerką oraz wywiad w parze. Wywiad z partnerem/partnerką miał na celu przyjrzenie się praktykom i wyzwaniom telepracy „od drugiej strony”. Dodatkowo prowadził też do zapoznania się z drugą osobą, co miało pozytywnie wpłynąć na realizację wywiadu z parą, zbudować zaufanie i zadbać o uczynienie badacza/ki osobą bezstronną zamiast „bycia znajomym/ą” jednej ze stron. Takie zastosowane przez nas zabiegi wynikały z naszych doświadczeń i literatury dotyczącej prowadzenia wywiadu z parą (Bjørnholt i Farstad 2014, Vogl i in. 2017, Żadkowska 2017).



Rys. 2. Sześć historii

Źródło: opracowanie własne na podstawie Hertz 1995.

szczegółowe dane dotyczące m.in. wykształcenia, wieku, konstelacji rodzinnej czy satysfakcji z wykonywania pracy z domu potencjalnych badanych. Z tej bazy dobieraliśmy, na zasadzie maksymalnego zróżnicowania próby, grupę telepracowników i telepracownic, z którymi kontaktowaliśmy się w sprawie badań.

2.2. Od krajobrazu pracy do czasoo obrazu pracy

Punktem wyjścia naszego projektu pozostawała przestrzeń domu. Jak zadeklarowaliśmy wcześniej, interesował nas „powrót pracy do domu” i to, jak ten zestaw praktyk modyfikuje przestrzeń oraz relacje między mieszkańcami. W toku prac dostrzegliśmy jednak konieczność podkreślenia i szerszego opisu wymiaru czasowego rzeczywistości domu i telepracowników. Zdawaliśmy sobie sprawę, że studium jakościowe musi opisać wymiar czasowy, ale pierwotnie nie przypisywaliśmy mu odpowiedniego znaczenia.

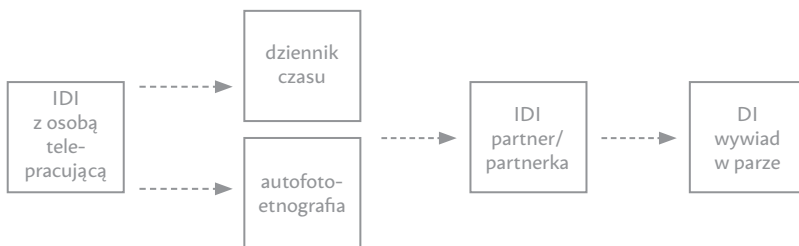
Rutyna codzienności, na którą składają się codzienne praktyki prywatne oraz porządek pracy, wymusza zupełnie inne postrzeganie czasu, wywołujące konflikty między mieszkańcami. Te „cykle codzienne”, o których wspomina Erving Goffman (1981), pozostają, jak zaznacza, często pomijaną jednostką analizy, choć pozwalają na uchwycenie sekwencji czy też rytmów, w jakie organizowane są codzienne zadania i działania. Dodatkowo w przypadku telepracy cykle obejmują przewidziane i nieprzewidziane działania oraz wydarzenia z dwóch światów: prywatnego i zawodowego, przyczyniając się tym samym do trudności w synchronizacji obu niezależnych rytmów.

Dla naszego postrzegania czasu kluczowa była koncepcja „czasoo obrazu” autorstwa Barbary Adam. Jej odwołania do czasu cyklicznego i naturalnego nabierają szczególnego znaczenia w kontekście zmian technologicznych i gospodarczych (Adam 1995, 1998). Obecność współczesnych technologii informacyjnych wyostrza różnicę między domem a pracą, tj. między czasem „naturalnym” a czasem przemysłowym i poprzemysłowym, czyli innymi rodzajami ekologii czasu (Adam 1995). W czasie postindustrialnym przedmioty zostają oddzielone od czasu – to czas współczesnej, globalnej produkcji oderwanej od naturalnych rytmów, od sezonowości. Współczesne technologie tworzą „czas cyfrowy”, podobny do przemysłowego „czasu zegara” w tym sensie, że stanowi abstrakcyjną reprezentację czasu. W tym kontekście, tj. napięcia między czasem cyklicznym a czasem naturalnym oraz przejścia od przestrzeni do czasu, pojęcie „czasoo obrazu” może stać się dobrym punktem wyjścia do obserwowania czasoprzestrzennej rzeczywistości telepracy.

Te wątki naturalnego, cyklicznego czasu i czasu pracy prowadzą nas wprost do analizy rytmów Henry’ego Lefebvre’a. Wywodzi się ona co prawda z innej tradycji badawczej, ale staje się bardzo interesującym narzędziem

do badania czasowego zorganizowania naszej codzienności (Lefebvre 2005). Lefebvre, analizując rytmy czasowe – biologiczne, psychologiczne i społeczne – wskazuje na to, co dla nas szczególnie ważne, a mianowicie na wagę wzajemnego powiązania przestrzeni i czasu w zrozumieniu tego, czym jest życie codzienne. Jak zauważa Kirsten Simonsen, propozycja Lefebvre’a „stawia pytanie o rozwój alternatywnych metodologii w celu uchwycenia bardziej nieprzejrzystych stron życia społecznego”, dla tego, co jest jeszcze niejasne, źle zdefiniowane albo łatwe do przeoczenia (Simonsen 2005: 9). Badania rytmu proponowane przez Lefebvre’a koncentrują naszą uwagę na takich zagadnieniach, jak nadawanie tempa działaniom czy samo tempo działań.

Pisząc o czasie, warto podkreślić, że projekt „A więc siedzisz w domu?” trwał trzy lata. Nasze spotkania z badanymi odbyły się trzykrotnie, w długich odstępach czasu.



Rys. 3. Fazy projektu badawczego „A więc siedzisz w domu?”

Źródło: opracowanie własne.

Nasi respondenci mieli różny staż pracy w domu. W trakcie wywiadów ważne dla nas było wysłuchanie ich historii i doświadczeń dotyczących telepracy. W różnych momentach realizacji projektu niektórzy badani rezygnowali z tej formy pracy, podejmowali zatrudnienie poza domem albo „wracali do domu” po raz pierwszy lub po raz kolejny. Chcieliśmy uchwycić i móc porównać zmiany w procesie wdrażania się, zmieniania i niekiedy porzucania pracy. O dylematach i rozwiązaniach rozmawialiśmy w drugiej i trzeciej turze wywiadów, czyli z partnerami i partnerkami w wywiadach łączonych. W tych ostatnich użyliśmy też fotografii – w trakcie wywiadu z użyciem fotografii prezentowaliśmy każdej z badanych par kilka zdjęć pochodzących z autofotografii opracowanych przez badanych. Partnerzy dyskutowali

nad koniecznością zmian związanych z rozdzieleniem i z równoważeniem czasu pracy i czasu rodzinnego.

Drugą metodą, którą posłużyliśmy się przy badaniu wykorzystania czasu, były dzienniki telepracowników. Chcieliśmy zaobserwować i zrozumieć to, w jaki sposób telepracownicy przez dłuższy czas zarządzają swoją pracą i relacjami osobistymi, dlatego połączyliśmy kwestionariusze m.in. z dzienniczkami, które uznaliśmy za idealną metodę zbierania podobnych informacji na temat zarządzania elastycznością czasową. Badani zostali zaproszeni do prowadzenia dziennika przez jeden tydzień roboczy. Polegało to na zaznaczaniu 30-minutowych jednostek czasu i odnotowywaniu tego, co w każdej z nich robili, gdzie i z kim spędzali czas. Zebrane dane miały charakter ilościowy. Dodatkowo, choć dzienniki były wysoce sformalizowane (przygotowaliśmy do ich prowadzenia platformę na stronie projektu), badani mogli umieszczać komentarze odnoszące się do konkretnych „okienek” oraz podsumowywać i oceniać każdy dzień.

2.3. Od miejsca prywatnego do miejsca pracy

John Urry (2004) sugeruje, że tym, czym powinniśmy się zająć w badaniach współcześnie, jest cielesna współobecność w warunkach wzrastającej mobilności. Jak zauważa, możemy dostrzec pewne fundamentalne zmiany w zakresie tego, w jaki sposób, kiedy i wreszcie gdzie takie „małe światy” się ze sobą spotykają. Koncentrując się na nowych technologiach, współpracy na odległość i tym podobnych fenomenach, Urry zdaje się ignorować to, jak stosunki społeczne i fizyczna współobecność wyglądają w najbardziej lokalnych kontekstach, takich jak właśnie przestrzenie prywatne: domy czy mieszkania.

Problematyka współobecności, przemiany gospodarki usług czy rosnąca polaryzacja społeczna, choć widoczne w sferze zmediatyzowanych, globalnych relacji, zapośredniczonych technologicznie, przesłaniają inny wymiar współobecności, o niższym statusie, faktycznie urzeczywistnionym i cielesnym. Współobecność ta dotyczy właśnie styku dwóch przestrzeni – domu i pracy. Jak pisze Carol Wolkowitz:

Biorąc pod uwagę stosunek ciała i pracy, zajmuję się zwłaszcza kwestiami indywidualnej sprawczości [...] istnieje wiele sposobów na to, aby pracownicy, jako ucieleśnieni agenci, wytwarzali sobie

przeźreń na poziomie mikropolitycznym, i bardzo istotne jest ich udokumentowanie (Wolkowitz 2006: 5).

Podstawą naszych badań, przynajmniej u ich początku, pozostawała materialna rzeczywistość domu, to, co stanowiło prywatność i sferę prywatną, oraz to, w jaki sposób pojawienie się pracy zarobkowej w formie telepracy modyfikuje realia przestrzenne i społeczne domu. Można więc powiedzieć, że punktem wyjścia do badań pozostawał dom rozumiany jako przestrzeń prywatna. Do proponowanych badań nad przestrzenią prywatną i prowadzoną w niej odpłatną pracą staraliśmy się przyjąć podejście performatywne w rozumieniu bliskim Victorowi Turnerowi, który podkreśla znaczenie działań performatywnych w negocjowaniu różnych sytuacji i stanów w mniej lub bardziej ustalonej działalności prowadzonej w życiu codziennym.

Takie rozumienie performatywności podkreśla więc znaczenie powtarzalnych działań jako elementu wytwarzającego rzeczywistość społeczną bez konieczności odwoływania się do podmiotu tworzącego i wytwarzanego (por. Pink 2004). Aspekt tworzenia i współwytwarzania rzeczywistości został zlokalizowany na potrzeby tego tekstu w praktykach związanych z prowadzeniem odpłatnej pracy domowej. Warto też zastosować podejście performatywne do refleksji nad samą istotą domu. Zjawisko i miejsce, jakim jest dom, obejmuje obie te sfery, a jednocześnie rozciąga się w czasie między przeszłością: wspomnieniami i nostalgią, życiem codziennym, które rozgrywa się w teraźniejszości, oraz przyszłością: marzeniami i lękami związanymi z tym, co się dopiero ma zdarzyć. Współcześnie badania nad rzeczywistością domu postrzegają go nie jako ustanowioną, pewną i wyraźnie ograniczoną rzeczywistość przestrzenną, ale raczej jako twór zmienny mentalnie, społecznie i przestrzennie, obejmujący nie tylko poziom indywidualnej przestrzeni prywatnej czy jednego domostwa, ale i poziom globalny, w analizach zarówno materialnej, jak i symbolicznej rzeczywistości domu.

W konstruowaniu definicji domu należy wziąć pod uwagę również te procesy, dzięki którym budynki stają się szczególnymi typami miejsc nazywanych domami. Myślimy tu zarówno o lokalnych praktykach, jak i globalnych wpływach, wspólnie tworzących warunki, w jakich mieszkańcy i odwiedzający nawiązują wzajemne kontakty wewnątrz i wokół domów oraz przypisują im znaczenie. Współczesna koncepcja miejsca musi kłaść nacisk na ważne elementy zmiany, historii oraz na związki władzy w tworzeniu miejsc, które

mogą być zrozumiane jako artykulacje społecznych stosunków, z których jakaś część będzie przynależna światu (globalnemu), a te globalne stosunki w równej mierze co stosunki wewnętrzne, w ramach danego obszaru, wpłyną na jego charakter, na jego „tożsamość”. Dlatego warto myśleć o miejscach nie jako o obszarach na mapach, ale jako o nieustannie zmieniających się artykulacjach społecznych związków w czasie.

Chcieliśmy zająć się w naszym projekcie domem traktowanym nie tyle jako gotowa i zdefiniowana przestrzeń sceny, ile jako element performansu, który kształtowany jest w serii praktyk wytwarzania tej rzeczywistości. Ta zmiana w rozumieniu domostwa nie jako efektu końcowego, ale jako procesu wymaga oczywiście zmiany podejścia do tego zagadnienia i zadania innych pytań.

Zakładaliśmy, że zamiast odczytywać samą przestrzeń w trakcie badań, powinniśmy skoncentrować się na ustaleniu sposobów, w jakie praktyki pracy i życia domowego wpływają na rozumienie domu oraz pracy i prywatności. Zmiana ta bierze pod uwagę szerszy kontekst wytwarzania przestrzeni. Zamiast więc koncentrować się na przykład na relacji dom–kobieta, jako ustanowionej i mniej lub bardziej zdeterminowanej, podejście zorientowane performatywnie prezentuje szerszą perspektywę: pozwala poszukać odpowiedzi na pytanie o charakter związków między przestrzenią prywatną a formowaniem płci społeczno-kulturowej w serii wielu powtarzalnych praktyk życia codziennego, niekoniecznie kwantyfikowalnej. Takie rozumienie performansu zmienia również znaczenie pojęcia „twórcy”, i to w dwojakim sensie. Po pierwsze, odchodzimy od jednoznacznego podejścia do podmiotu (telepracownik, partner, dziecko), który traktowany jest jako zdeterminowany przez przestrzeń (uciekając od nadmiernego determinizmu i odbierając sprawstwo aktorom społecznym). Po drugie, co ważne dla naszej perspektywy (o czym piszemy dalej w kontekście badania par), uciekamy od wskazania jednego podmiotu (osoby telepracującej) odpowiedzialnego za godzenie tych sfer życia na rzecz bardziej otwartego podejścia zakładającego współudział wielu aktorów, w tym aktorów pozaspołecznych, w tworzeniu tego, co określamy mianem domu.

Fakt wykonywania pracy zarobkowej z domu stanowił do pewnego stopnia ułatwienie – staraliśmy się, by odwiedziny i pierwszy wywiad były silnie powiązane z tym, co zostało przez nas uznane nie tyle za dom, ile „miejsce pracy”. Studiowanie środowiska domowego rodzi przecież istotne problemy badawcze. Wiąże się z wkroczeniem w najintymniejszą i najbardziej osobistą

sferę życia człowieka. Dom jest też przestrzenią silnie nasyconą emocjami, łączącą – jak pisze Caren Warren – w sobie „dumą, wstyd i piętno [...] widoczne – przynajmniej w postaci werbalnych i fizycznych tropów – w interakcjach z osobami dopuszczonymi do odwiedzin domów” (Warren 2010: 427). Pojawienie się badacza w badanej przestrzeni jest tematem komplikującym sytuację badania. Przestrzeń domu/pracy i jej nieczytelne granice konfrontują się z osobą trzecią, badaczką/badaczem, która wkracza do tej przestrzeni jako intruz (źródło) lub gość („zły gość”), nie w pełni podlegający kontroli gospodarza (Horolets 2016).

Można więc powiedzieć, że wkraczając do przestrzeni domowej, funkcjonowaliśmy raczej na zasadach etnografów organizacji. Te analogie ze światem „etnografii organizacji” wydają się uprawnione, jeśli przyjmiemy klasyczną, etnometodologiczną perspektywę badań organizacyjnych. Chodzi tu głównie o inspirację dla badań organizacyjnych, jaką były stwierdzenia Harolda Garfinkela dotyczące tworzenia porządku społecznego w miejscu pracy (Garfinkel 2007). Jego zdaniem porządek ten zależy od spójności i nieustannej, codziennej uwagi współpracowników (w naszym przypadku jednocześnie będących współdomownikami). Uwagi Garfinkela, które zainspirowały badaczy współczesnych organizacji, są dla nas szczególnie ważne, zwłaszcza w kontekście współkształtowania rzeczywistości pracy przez partnerów telepracownic i telepracowników oraz innych domowników: nadawania znaczeń konkretnym sytuacjom, od tych najzwyklejszych (jak rytualne picie kawy) po skomplikowane, jak wyznaczanie reguł dotyczących podziałów między pracę odpłatną a nieodpłatną w toku codzienności.

W tym sensie nasze badania sytuują się w duchu szeroko rozumianej etnografii organizacji. Wyjaśniając, jak organizacje są społecznie i materialnie skonstruowane przez aktywności i starania konkretnych aktorów, wymaga ona skupienia się na pracy i konkretnych działaniach, które stanowią rutynę organizacji. Współcześnie bowiem:

[...] zarówno popularne, jak i akademickie próby uchwycenia postbiurokratycznej organizacji są częściowo utrudnione przez niewłaściwe koncepcje pracy [...]. Teoretycy organizacji być może powinni bardziej skupić się znowu na samej pracy [...] przywrócenie pracy do badań organizacji może przynieść korzyści tej dziedzinie (Barley i Kunda 2001).

To z kolei wymaga studiowania praktyk pracy i ich relacji na miejscu, czyli etnograficznie. Jedyne przez zanurzenie się w badanym otoczeniu badacz jest zdolny docenić, zrozumieć i przekazać znaczenie rzeczywistych praktyk organizacji. Jednocześnie podejście etnograficzne pomaga nam docenić fakt, że praktyki pracy nie odbywają się w próżni, a organizacyjne życie ludzi kształtowane jest zarówno przez indywidualną sprawczość, jak i konteksty historyczne oraz kulturowe. Staramy się zrozumieć to, jak konstruowane i realizowane są porządki w miejscu pracy (w naszym przypadku jednocześnie w domu). Przyglądamy się zjawiskom i procesom, które zależą często od zarządzania czasem w mikroskali, oraz szczegółom tego, jak budowane są czasoprzestrzenne sposoby zorganizowania miejsca pracy. W kontekście aktualnych przemian w zakresie pracy i badań nad organizacjami konieczne jest systematyczne badanie „konkretnych działań konstytuujących rutyny organizowania”. W tym sensie nasze badania realizują założenia etnografii organizacji prezentowanej na przykład przez Davida Nicoliniego, koncentrującej się właśnie na praktykach rozumianych jako:

[...] robienie rzeczy w czasie rzeczywistym i wypowiedzania się w konkretnym miejscu i czasie, które z kolei: (i) pociąga za sobą jakąś formę sprawczości, materialności i historii, (ii) zależy od innych zdarzających się praktyki i (iii) wywiera jakąś formę wpływu na świat. Praktyki, innymi słowy, nie są ani przedmiotami, nie znajdują się w głowach ludzi, ani nie są ujęte w procedurach lub programach. Praktyki istnieją tylko w takiej mierze, w jakiej zostały ukonstytuowane i rekonstytuowane (Nicolini 2009: 122).

Przyjęta przez nas strategia badawcza, o której wspominaliśmy powyżej (oparta na sekwencji wywiadów i uzupełniona o dodatkowe techniki i narzędzia użyte w badaniach), stanowiła próbę znalezienia równowagi między poprawnością metodologiczną a dokładną analizą praktyk prowadzoną w możliwie „naturalnym” otoczeniu⁵. W naszym przypadku ele-

⁵ Jak zauważają Arlene Vetere i Anthony Gale (1987), w przypadku prowadzonych badań trudniejsze okazuje się uzyskanie wglądu w codzienność ich uczestników oraz długi okres trwania tego procesu. Co więcej, obserwując zachowania i praktyki domowe badanych, badacze mogą (nawet nieintencjonalnie) sugerować

menty bezpośredniej obserwacji zostały zredukowane do trzech wywiadów prowadzonych w każdym gospodarstwie domowym. Spotkania takie, choć formalnie opierały się na schemacie wywiadu swobodnego, oferowały jednak nieocenione możliwości obserwacji dynamiki między życiem prywatnym a zawodowym: odbieranie pilnych telefonów w trakcie rozmów, konieczność odpowiedzi na e-mail czy rozmowa z dzieckiem zagląającym właśnie do pokoju stawały się naturalnym pretekstem do rozmów dotyczących negocjowania i wyznaczania granic między domem a pracą. W ten sposób wydarzenia z tła, które w klasycznej sytuacji wywiadu można uznać za przeszkodę, okazywały się niezwykle inspirującym źródłem informacji. W klasycznym wywiadzie pogłębionym te towarzyszące wydarzenia są zazwyczaj postrzegane jako rozpraszacze i spychane na margines czy wyciszane. Nasze rozwiązania można więc potraktować, za Margarethe Kusenbach, jako hybrydowe: łączące obserwację uczestników z rozmowami, co ma istotne znaczenie, jeśli chodzi o zbadanie roli miejsca w życiu codziennym. To podejście jest może „skromniejszą, ale także bardziej systematyczną i ukierunkowaną wersją spotkania z najważniejszymi informatorami – praktyką etnograficzną, która jest zalecana w praktycznych podręcznikach terenowych” (Kusenbach 2003: 463). Wywiad taki sprzyja naturalnym reakcjom po obu stronach, wrażliwych na kontekst, i tym samym pozwala uruchomić wspólną perspektywę.

Jednocześnie częścią procesu przeprowadzania wywiadu było także „zwiedzanie” domu – kuśiły nas bowiem jego kulisy („zakulisowa rzeczywistość”; por. Goffman 1981, Horolets 2016), szczególnie że ze swojego doświadczenia wiedzieliśmy, na ile praca przenika do wszystkich sfer odwiedzanej przestrzeni. Propozycję „zwiedzania” składaliśmy zwykle podczas pierwszej wizyty i rozmowy z osobą telepracującą. Przechadzka dostarczała nam także informacji na temat charakteru pracy i domu, pozwalając obserwować to, jakie przestrzenie wykorzystywane są do jakich celów, na ile są one od siebie oddzielone i na ile granice między strefami zostały ściśle ustalone.

istnienie wzorców określonej praktyki, które stanowią punkt odniesienia dla realnie występujących praktyk w domu badanych osób. Dlatego chcąc uzyskać (pośrednio) dostęp do ich życia i jednocześnie nie sugerować żadnych wzorców, zastosowaliśmy dwie metody uzupełniające: auto-foto-etnografię i dzienniczki czasu.

2.4. Od jednostki do pary

Wywiad łączony, z diadą bądź z parą (ang.: *joint interview*, *couple interview*, *conjoint interview* albo *dyadic interview*) (Polak i Green 2016), to specyficzna technika badawcza, której chcielibyśmy poświęcić miejsce w naszej książce, jako że idealnie (w połączeniu z innymi stosowanymi przez nas technikami) nadaje się do badania zjawiska telepracy i do analizowania trudności, konsekwencji i konfliktów wynikających z przyjmowania wielu ról społecznych, z funkcjonowania w światach mikro- czy nanoról. Jak podkreślaliśmy wcześniej, zdecydowaliśmy się na badanie par, a nie wyłącznie jednostek, dlatego że faktycznie sposób pracy jednostki nie zależy tylko od niej, ale także od partnera, rozumianego jako druga kluczowa osoba w domu. Jak zaznaczył partner jednej z telepracownic:

Cały czas jest to ryzyko przenoszenia tej pracy w życie osobiste. [...] Właśnie, to jest bardzo ważny aspekt, **jeżeli ja jestem w domu, to ja też uczestniczę w tej pracy. Mimo że ja nie dostaję za to wynagrodzenia**, ale cały czas jest coś, są pytania, jakieś kłopoty z komputerem, z oprogramowaniem, zawsze coś się pojawia. Co jest zrozumiałe, że wiadomo, że użyję swojej wiedzy i swojego doświadczenia (KK6).

Jak podkreślamy, stosując pojęcie „układu telepracującego”, para staje się faktycznie pracującym podmiotem, dlatego że od relacji, współpracy i ustaleń z drugą osobą zależy w telepracy bardzo wiele: czas pracy, miejsce pracy itd. To decyzja pary, a nie jednostki (tej, która faktycznie pracuje) przesądza o tym, jak ta praca w domu przebiega. Decyzje te oczywiście nie zawsze mają charakter świadomy i deliberatywny, to znaczy nie zawsze – mówiąc wprost – wszystko jest ustalone i przedyskutowane; czasami po prostu „tak się ułożyło”, co oznacza, że decydująca była tu nieurefleksyjniona społeczna wiedza czy wypracowane rutyny, które mogą być pomocne, ale w sytuacji zmiany okazują się też problematyczne.

Brak refleksji nie oznacza, że praktyki telepracy wytwarzane są bez udziału diady, po prostu partnerzy nieświadomie reprodukują pewną wiedzę społeczną – jednostki wnoszą do „układu telepracującego” różne aspekty wiedzy społecznej i różnie na tę wiedzę reagują. Celem badania diad było

więc badawcze uznanie faktu, że kształt pracy jednostki nie zależy tylko od niej. Do badania diad wybraliśmy głównego partnera, a pominęliśmy innych, na przykład dzieci, których wkład (choć również wnoszą różne elementy do układu telepracującego, choćby ze względu na swoją współobecność) jest jednak zdecydowanie mniejszy niż partnera głównego.

Mieliśmy wcześniejsze doświadczenia badania par wywiadem łączonym (Gądecki 2012, Żadkowska 2016, 2017). Dobrze zdawaliśmy sobie sprawę z tego, że metoda ta ma wiele zalet, ale też ograniczenia. Jak twierdzą Louisa Polak i Judith Green, analiza interakcji w czasie wywiadów łączonych pomaga poruszać przemilczane zazwyczaj w wywiadach indywidualnych kwestie i docierać do treści trudnych. Wywiady łączone zdaniem autorek dodają siły wiarygodności wypowiedzi (Polak i Green 2016). My też zaobserwowaliśmy, że respondenci tracą po części kontrolę nad wypowiedzianym, bo znajdują się w trakcie odgrywania praktyk czy tak zwanego *doing couple*. Christine Wimbauer i Mona Motakef (2017) zauważają, że wywiady z parami pozwalają zebrać dane na temat interakcji, negocjacji, odgrywania pary (*performance*) i reprezentacji, widzenia siebie przez parę. Dają dostęp do konkretnych praktyk wykonanych przez parę i do reprezentacji tych praktyk w czasie wywiadu (jako jego części) jako formy nie tylko „wytwarzania pary” (*doing couple*), ale też *doing gender*, *doing family*, *doing recognition* czy *doing inequality*. Wywiady z parami mogą pokazać nam relacje władzy i nierówności, dynamikę i procesualny charakter relacji społecznej⁶.

Partnerzy i partnerki telepracowników mogliby zostać całkowicie pominięci w studium telepracy i tym samym zniknęłaby cała sfera rzeczywistego oddziaływania telepracy na czas pary/rodziny, na przestrzeń domu/mieszkania i na dylematy związane z rolami czy też po prostu szansa na poznanie sytuacji z perspektywy drugiej strony. Ponadto wywiad łączony wydaje się sprawiedliwszy, daje bowiem równe szanse obojgu respondentom (Arksey 1996), inaczej niż w wywiadzie indywidualnym, podczas którego jedna osoba z małżeństwa/pary mówi o drugiej osobie bez jej obecności i bez możliwości

⁶ Hilary Arksey (1996) zwraca uwagę na zalety wywiadów łączonych związane z możliwością uzyskania bardziej zrozumiałych danych, konfrontacją opinii dotyczących tego samego zagadnienia i usłyszeniem głosu tych, którzy zwykle by nie mówili. W wypadku poruszanego przez nas tematu wydało nam się to niezmiernie ważne.

jej reakcji czy obrony. Niektóre kwestie wypowiedziane w wywiadach indywidualnych pozostają całkowicie nieznanymi drugiej stronie związku i w wywiadzie łączonym nadarza się okazja/szansa, ale też zagrożenie, że się ujawnią. Łatwiej jest w przypadku wywiadu łączonego zbudować relację zaufania, tak ważną w wywiadzie (Gudkova 2012). My zbudowaliśmy zaufanie, zaczynając od wywiadów indywidualnych. Nasze wnioski pokazują, że badając pary, należy dbać o symetrię. Niekorzystną sytuacją jest niesprawiedliwy układ sił respondentów–badacze spowodowany na przykład tym, że wywiad z dziadą ma miejsce pomiędzy wywiadami indywidualnymi lub jedna z osób z pary w ogóle w wywiadzie łączonym nie uczestniczy. Stwarza to poczucie wykluczenia, obcości i zagrożenia, trudno w takiej sytuacji budować zaufanie. Korzystając z tej metody, można ponadto dotrzeć do różnych aspektów wiedzy pary (każde z partnerów mówi inaczej o tym samym) i pomóc zapłacić luki w pamięci którejś ze stron (Arksey 1996, za: Seymour, Dix i Eardley 1995).

Z drugiej strony wywiady łączone niosą ryzyko dominacji jednego z respondentów, mogą prowokować zamieszanie i niezgodę między badanymi (Arksey 1996). Sytuacja wywiadu sama w sobie może budzić napięcia w parze ze względu na tematy nowe, kontrowersyjne, ukrywane czy niewygodne dla jednego albo dla obojga partnerów. Hilary Arksey pisze, że wywiad łączony jest krytykowany za ryzyko niewiarygodności; pary starają się siebie przedstawiać w korzystnym świetle, konstruują swój lepszy obraz, produkują dane bardziej uzgadniane, mogą „używać” sytuacji wywiadu do uprawomocnienia, usprawiedliwienia swych działań bądź unormalizowania sytuacji w związku (Arksey 1996). Argument ten jest całkowicie odmienny od argumentu Polak i Green omówionego wcześniej (2016). Arksey twierdzi, że wywiad z parą jest ryzykowny zarówno w momencie „namawiania” każdego z partnerów do wzięcia w nim udziału, jak i w trakcie badania, gdy trzeba „utrzymać” oboje partnerów w procesie badawczym (Arksey 1996, Pahl 1989). Nasze doświadczenia badawcze są zgoła odmienne. Pary łatwiej nam było utrzymać razem w procesie badania. Uczestnicy poświęcali swój czas wolny na udział w nim, mając zgodę drugiej osoby, dopingowali się nawzajem do wypełniania dzienniczków czy pisania blogów (w innych projektach np. Żadkowska 2017).

Nasze główne zainteresowanie metodą wywiadu łączonego wynika z socjologii spod znaku francuskiego badacza Jean-Claude’a Kaufmanna (Żadkowska 2012, 2016, 2017). Wywiad łączony w jego wydaniu to

jedna z opcji prowadzenia wywiadu rozumiejącego (Kaufmann 2010). Na czas rozmowy badacz powinien stać się przyjacielem, bliską osobą, której można o wszystkim powiedzieć. Podstawą uzyskania najgłębszych wyznań jest gwarancja anonimowości, podobna do tajemnicy lekarskiej (Kaufmann 2010). Oczywiście w przypadku wywiadu z parą istnieje dodatkowy poziom zaufania dotyczący tego, co nagle powiedziane zostaje między samymi badanymi. Dlatego badacz musi być jeszcze bardziej czujny niż w przypadku wywiadu z jednym respondentem. Musi ingerować, gdy otwiera się tylko jedna osoba, musi dbać o balans, radzić sobie z reakcją na komunikat, który nigdy wcześniej nie został wypowiedziany głośno⁷. Uważamy, że stały mi narzędziami w naszej skrzynce badawczej są: wyobraźnia socjologiczna, wrażliwość i kompetencje intelektualne (Wyka 1993), empatia i intropatia (Kaufmann 2010) oraz zaufanie i zaprzyjaźnienie się (Nowicka 2016). Bardzo często w czasie wywiadu zaangażowane są inne role odgrywane przez badacza, na przykład rola rodzica lub rola współmałżonka/partnera/partnerki. W tym konkretnym projekcie szczególnie ciekawe były nasze praktyki telepracownicze. Ciekawość świata badanych utrudniała niekiedy pozostawianie tylko w roli badacza. Dlatego uznaliśmy za konieczne oddanie samym badanym możliwości relacji ze światem, gdzie praca mieszka z domem, a dom z pracą.

Clive Seale i in. (2008) zwracają uwagę na różnice językowe w wywiadach związane z płcią respondentów. Według nich mężczyźni w wywiadach łączonych przeklinają mniej niż w indywidualnych. Redukcji ulegają skłonności kobiet do opowiadania o emocjach i o innych ludziach oraz mężczyźni do odnoszenia się do technologii informacyjnych. Kwestie zdrowia, włączając w to rodzenie i wychowywanie dzieci, uznawane są za głównie kobiece, dlatego autorzy doradzają, by nie badać ich w wywiadach łączonych, bo prymat przejmą panie (czy zostanie im on przekazany przez mężczyzn). Polecają, by na przykład kwestie ojcostwa badać wywiadami indywidualnymi. Niektórzy badacze sygnalizują tendencję kobiet do usuwania się w cień w obecności partnera (natomiast w wywiadach indywidualnych kobiety mówią dużo

7 Nie można pozostawać obojętnym na komentarze typu: „No, ty nigdy nic nie ugotowałeś”; z jednej strony – badacz nie jest terapeutą rodzinnym, ale z drugiej – nie może pozostawić pary samej sobie, będąc odpowiedzialnym za powstałą sytuację. Metafora terapii czy tajemnicy lekarskiej nie bez powodu ukazuje się w odwołaniach Kaufmanna (2010).

więcej). Mężczyźni są natomiast apodyktyczni, przerywają i mówią w imieniu obojga (Jordan i in. 1992, Shakespeare 1993). Obserwacja i analiza dominacji w sytuacji wywiadu z badaczem/ką stanowi wobec tego ważne źródło informacji o relacji w związku.

Jak twierdzi Jan Pahl (1989), łączony wywiad umożliwia wgląd w interakcję i relację władzy w parze dzięki obserwacji komunikacji niewerbalnej. Zarówno sposób usadzenia pary względem badanych (rysunki przestrzeni badania), jak i sposób wypowiedzania się dzięki wywiadowi łączonemu mówią nam wiele o dynamice związku i o władzy w nim. Pary przeżywające wywiad razem na kanapie, trzymające się za rękę, obejmujące w czasie opowiadania o swojej historii potwierdzają taką komunikacją niewerbalną omawiane kwestie i autentyczność wspomnień. Mówienie razem, na zmianę, uzupełnianie się, używanie wyrazu „razem” potwierdza wspólnotę działań, zgodę na zaistniały porządek rzeczy, wspólne tworzenie (*doing*) pary czy rodziny. W relacjach z badań (Żadkowska 2016, 2017) często odczuwalne jest pozytywne wrażenie, jakie robi dobra atmosfera wywiadu. Wpływa na nią autentyczne zaangażowanie pary w rozmowę. Skrępowanie jednego z respondentów, uczucia zawstydzenia lub zażenowania tak wspomnieniami, jak zachowaniem partnera/partnerki zaburzają rytm wywiadu i zaangażowanie w udzielanie wypowiedzi. Czasem jedno z badanych musi mierzyć się z rolą osoby odpowiedzialnej za rezultat wywiadu. I staje się osobą kluczową dla wywiadu, swoistym ambasadorem⁸.

⁸ Na atmosferę i sukces wywiadu ma również wpływ pleć badaczy.

Praca w domu, czyli gdzie? Trudności z ponowoczesnym miejscem pracy

Określenie „praca na odległość” podkreśla przestrzenny wymiar badanego zjawiska; wskazuje na pewne oddalenie sfer pracy i niepracy¹. Ale co właściwie jest odległe od czego? I skąd bierze się założenie o tym, że pracując na odległość, a więc **z** domu lub **w** domu, faktycznie znajdujemy się w jakimś oddaleniu? Sformułowanie „praca na odległość” zakłada, że praca powinna odbywać się w miejscu pracy, a dom czy mieszkanie, owe oddalone punkty, tym miejscem pracy nie są. Takie normatywne odróżnienie tych dwóch przestrzeni ma swoje korzenie w kategoriach antropologicznych – kulturowym definiowaniu domu i pracy – co wpływa na realizowanie tej czynności. Kulturowa definicja domu na pewnym poziomie wyklucza możliwość pracy w nim, a kulturowa definicja pracy konstruuje ją jako coś odbywającego się poza domem. Praca powinna wydarzać się w przestrzennym oddaleniu od domu, a dodatkowo praca i dom to kategorie kulturowo od siebie bardzo odległe.

W tym rozdziale bliżej przyjrzymy się nie tylko przestrzennemu wymiarowi telepracy, bazując na przeprowadzonych wywiadach, ale także dokonamy bliższego oglądu społecznych i kulturowych definicji i przemian pracy i domu oraz socjologicznych i antropologicznych teorii domu, bez omówienia których zrozumienie, co to znaczy pracować na odległość, jest niemożliwe.

¹ Pojęcie „niepracy” i „pracy” stosujemy za Kiran Mirchandani, która zauważa, że praca prowadzona w domu na zasadach telepracy eliminuje fizyczną odległość między pracą a niepracą (Mirchandani 1998).

3.1. Rejon kluczowy – dom

Punktem wyjścia do refleksji są: antropologia domu i przestrzeni oraz badania nad kulturą materialną. Już Alvin Toffler przewidywał w *Trzeciej fali* (2001), że rewolucja technologiczna przyczyni się do powrotu pracy do domu, a dom stanie się faktycznym centrum życia społecznego. Ten powrót do stanu preindustrialnego miał, w jego opinii, przyczynić się do pogłębienia i poprawy wzajemnych stosunków między domownikami oraz więzi sąsiedzkich i wspólnotowych.

Bez wątplenia antropologia domu pozwala dostrzegać znaczenia, uczucia, doświadczenia i związki, które istnieją i rozgrywają się w centrum ludzkiego życia:

[...] dom pozostaje kluczowym miejscem w społecznej organizacji przestrzeni. To tu przestrzeń staje się miejscem, a związki rodzinne oraz tożsamości płciowe i klasowe są ustalane, kwestionowane i przekształcane². Dom stanowi aktywny **moment** [wyróżnienie – autorzy] zarówno w czasie, jak i przestrzeni w tworzeniu indywidualnej tożsamości, relacji społecznych i zbiorowego znaczenia (Cieraad 1999: 6).

Możemy więc potraktować dom jako soczewkę skupiającą w sobie wszystkie kulturowe i społeczne przemiany zachodzące w lokalnej, narodowej czy wreszcie w ponadnarodowej skali.

W kategoriach Pierre'a Bourdieu dom stanowi istotną „strukturę strukturyzującą”, choć być może niepostrzeżoną powszechnie jako wartą tego, by się jej poważniej przyglądać. Pewnym wyjściem stosowanym przez badaczy i badaczki w naukach społecznych, w geografii czy architekturze jest skoncentrowanie się nie tyle na domu jako fenomenie fizyczno-kulturowym, ile na gospodarstwie domowym. Zabieg ten, w naszym przekonaniu, ogranicza w istotnej mierze czasowo-przestrzenno-materialny charakter tego „rejonu” rzeczywistości.

Niewątpliwie pojęcie domu łączy w sobie silnie zideologizowaną trójcę: rodzina, dom i wspólnota, które wzajemnie się definiują. Wyznacza charakter

² Między innymi to dzięki studiom feministycznym wiemy, że dom, traktowany jako szczególny rodzaj miejsca, może stanowić nie tylko przestrzeń przynależności, ale i wyobcowania. Może być on w równej mierze miejscem wywołującym pożądanie, jak i strach, budującym intymność albo generującym przemoc.

relacji rodzinnych oraz to, co stanowi intymną i prywatną sferę życia mieszkańców, co podlega negocjowaniu w ramach tego specyficznego rejonu, jakim pozostaje dom. Kulturową ciągłość, albo jej zerwanie, można odnaleźć jednak w tym, w jaki sposób ludzie organizują i zachowują się w swoich przestrzeniach domowych, oraz w kategoriach wspólnych im przekonani na temat tego, co właściwie tworzy dom.

Miejsca zamieszkania stanowią mikrokosmosy życia kultowego, które, przynajmniej w teorii, powinny być odczytywane i interpretowane zarówno przez uczestników świata przeżywanego, jak i przez badaczy tego świata (Chapman 2001). Odczytanie ich jest oczywiście zależne od przemian społecznych, kulturowych i politycznych³. Dom stanowi przecież wyraz oczekiwań, które w ostatnich latach przeszły istotne zmiany, zwłaszcza w naszym kręgu kulturowym.

Mysłąc o domu współcześnie, traktujemy go jako rejon funkcjonowania stosunkowo demokratycznej struktury rodziny opartej raczej na związkach przyjacielskich i romantycznych, na wspólnym podejmowaniu decyzji i udziale kobiet w rynku pracy niż na przestrzeni, w której obserwujemy hierarchiczną i patriarchalną strukturę znaną z innych, historycznie wcześniejszych modeli. Ten model reprezentuje oczywiście tylko jedną, mniej lub bardziej wyidealizowaną, wizję wspólnego podejmowania praktyk, wspólnych zainteresowań, przedsięwzięć związanych z życiem domowym, konsumpcją i wypoczynkiem.

Ten obraz nowoczesnego domu jako przestrzeni sprzyjającej kreowaniu harmonijnej wspólnoty mieszkańców coraz częściej stoi w konflikcie z innym ważnym nakazem współczesnym, to znaczy wyraźnymi zachętami do kreowania indywidualnej tożsamości, wolnej od innych zobowiązań. Silne naciski na jej wyrażanie i budowanie stawiają na pierwszym miejscu kwestię płci społeczno-kulturowej: pogodzenie dwóch oczekiwań (harmonijnej i partnerskiej wspólnoty oraz samorealizacji) i znalezienie przestrzeni do ich

³ Taki rodzaj antropologicznej refleksji znaleźć można na przykład w *House Life*. Książka ta dostarcza dziewięciu antropologicznych studiów nad domem i zamieszkiwaniem w Europie. Został on oparty na badaniach prowadzonych w wioskach Irlandii, Portugalii, Grecji i Serbii, dotyczy domu i kształtu życia rodzinnego, uwypuklając wpływ przemian gospodarczych i społecznych na tradycyjne formy zamieszkiwania i życia prywatnego (Sutton i in. 1999).

realizowania. Okazuje się to dla mieszkańców szczególnie skomplikowane, ponieważ funkcjonujemy jako jednostki niezależne, biorąc często główną odpowiedzialność za utrzymanie rodziny jako wspólnoty.

Antropologia domu, którą tutaj proponujemy i praktykujemy, jest antropologią współczesności: postrzeganą jako domena „innego”, dostrzeganego w bliskiej codzienności. Staramy się raczej spoglądać na to, co nowe i wypracowywane w codziennej rzeczywistości. Pragniemy zaproponować spojrzenie na objekty, praktyki, które zwyczajowo traktujemy jako oczywiste i codzienne, w nowy sposób.

Sposób, w jaki ludzie postrzegają, definiują rzeczywistość i społeczny świat, w głównej mierze opiera się, czego dowodzili Emile Durkheim i Marcel Mauss, na podziałach wywiedzionych z rzeczywistego, trójwymiarowego świata – wymiar bądź lokalizacja staje się cechą odpowiadającą zarówno „rzeczywistemu światu fizycznemu”, jak i „rzeczywistości społecznej”. Oczywiście różnorodność stosowanych reguł i podejść, zdeterminowana kulturowo, zaowocowała licznymi sposobami zarówno budowania terytoriów, układów społecznych, jak i tworzenia wyraźnych i ukrytych granic w przestrzeni i w społeczeństwie. Możemy więc mówić o wzajemnym przenikaniu i wzmacnianiu się fizycznych przestrzeni i map społecznych. Jak świetnie wykazał to Erving Goffman, podziały i hierarchie społeczne są możliwe do odczytania na poziomie mikroekologicznym właśnie przez analizę metafor przestrzennych obecnych na niewielkich przestrzeniach. Oczywiście w wielu przypadkach mapy te są skomplikowane, niejednokrotnie trudne do odczytania: istnieją przestrzenie wewnątrz innych przestrzeni, a różne rzeczywistości wzajemnie się na siebie nakładają. Aby spróbować je rozszyfrować, należy odczytywać proste mapy jedna po drugiej; każdy rodzaj relacji wymaga odnalezienia pojedynczych związków⁴.

4 Dom pozostaje więc i złożonym, i trudnym obszarem badań. Odczytanie domu: ludzkich opinii, zachowań i praktyk, wymaga od badaczy, zwłaszcza o zacięciu antropologicznym, wyobcowania z własnej kultury, które nie jest rzeczą prostą. Antropologowie przez dziesięciolecia badali domostwa w innych kulturach, dostarczając wielu informacji na temat odmienności w projektowaniu, organizowaniu domu, odmienności ról społecznych z nim związanych czy wreszcie sfery emocjonalnej związanej z tą przestrzenią. Nie tylko egzotyczne odmienności kulturowe przyciągały najczęściej uwagę antropologów, ale i obserwacje przestrzeni

3.2. Od domu nowoczesnego do domu ponowoczesnego

Patrząc z perspektywy zamieszkiwania na wyłanianie się społeczeństw nowoczesnych, wskazać można kilka tendencji (Jewdokimow 2011). Po pierwsze, ma miejsce miniaturyzacja rodziny i domu oraz wykształcenie się podziału na sferę prywatną i publiczną. Dom, rodzina i kobiety powiązane zostają ze sferą prywatną, natomiast praca, osoby niewchodzące w skład rodziny oraz mężczyźni – ze sferą pozadomową, publiczną. Po drugie, takie oddzielenie sfer powoduje zerwanie z poprzednią wielofunkcyjnością domu, w którym toczyła się praca, sprawowana była opieka nad jednostkami oraz praktykowany był kult religijny. Aktywności związane z tymi trzema sferami w nowoczesności zostaną wydelegowane do odpowiednich instytucji, a sama sfera domowa sprywatyzowana i „odideologizowana” – zostanie poświęcona kultywowaniu jaźni jednostki i tożsamości rodziny, stanie się kulisami życia społecznego, za którymi nie dzieje się nic wartego uwagi.

Sfery publiczne i prywatne przeplatały się do końca XVII i początku XVIII wieku. „Fabryki i miejsca biznesu przejęły funkcje pracy i produkcji, które do tej pory należały do rodziny, szkoły – funkcje edukacyjne, zakłady dla psychicznie chorych i zakłady karne – funkcje opieki i kontroli społecznej” (Hareven 1993: 233). W XIX wieku mieszkanie jest już „miejszem konsumpcji, wychowywania dzieci i prowadzenia prywatnego życia” (Hareven 1993: 233). Po trzecie, w miniaturyzacji tej uwidacznia się proces indywidualizacji

[...] oznaczający takie przemiany organizacji społecznej, które „wydobywały” jednostkę z uwarunkowań tradycji, umożliwiały wzrost jej autonomii i niezależności, a jednocześnie wykształciły nową formę kontroli społecznej – samokontrolę, stwarzały warunki

domów nowoczesnych w kulturze Zachodu, w tym polskich, dostarczają ciekawych spostrzeżeń. Wystarczy jednak sięgnąć do badań Christine Helliwell nad długim domem Dajaków z Borneo, by zrozumieć, że poszukiwanie formalnych struktur społecznych odpowiadających abstrakcyjnym odwzorowaniom przestrzeni przesłania niejednokrotnie rzeczywistość społeczną (Helliwell 1992). Doświadczając rzeczywistości długiego domu jako żywej przestrzeni, Heillwell odkryła zachowania społeczne, które są bardziej zmienne i płynne, niż mogłyby to sugerować wcześniejsze badania etnograficzne, udowadniając, jak łatwo jest błędnie zinterpretować przestrzeń jako „prywatną”.

dla refleksyjności zbiorowej i indywidualnej oraz wytworzyły przestrzeń prywatną – dom (Hareven 1993: 94).

Po czwarte, przed zmianą modernizacyjną zamieszkiwaniem kierowała tradycja, po zmianie – moda (Gądecki 2009, 2012, Zalewska 2015), która wytwarza w jednostce konieczność refleksji nad *status quo*: czy mieszkam odpowiednio? Czy mój dom ma odpowiedni, pasujący do mnie styl?

Zmiana późnonowoczesna inicjuje kolejne przekształcenia. „Najważniejsze zmiany jakościowe w odniesieniu do społecznych praktyk zamieszkiwania dotyczą rodziny i gospodarki (w tym rozwoju nowych technologii komunikacyjnych). W tym okresie rodzina elementarna dryfuje w kierunku rodziny ponowoczesnej” (Jewdokimow 2011: 112). Mirosława Marody i Anna Giza-Poleszczuk tak definiują rodzinę ponowoczesną – jest ona „ustanowion[a] mocą refleksyjności, która zresztą, w równiej mierze, co «komórka społeczna» ery nowoczesności, jest w jakiejś mierze kreacją społecznej ideologii, do której dołącza się naukowa diagnoza ekspertów” (Marody i Giza-Poleszczuk 2004: 209). Dom staje się oazą i przystanią, miejscem ucieczki od zagrażającego świata zewnętrznego. Upłynnia się jednak sama rodzina – obok modelu nuklearnego pojawiają się nowe układy: LAT, rodzina patchworkowa, gospodarstwa zamieszkiwane przez grupy znajomych, gospodarstwa transnarodowe. Postępuje też krytyka domu jako sfery prywatnej, rodzinnej, odspołecznej – dyskurs feministyczny ujawnia ideologiczne uwikłania prywatności i odczarowuje dom jako mir życia rodzinnego. W tej perspektywie jawi się on jako narzędzie opresji. W wymiarze społecznym krytyka ta wprowadza kolejny wymiar refleksyjności – element do konstruowania własnych domów przez różne jednostki. O ponowoczesności można też myśleć jako o wzmocnieniu indywidualizmu, co ujawnia się w odejściu od rodziny jako jednostki analiz na rzecz układu singli oraz w rozumieniu domu jako miejsca ekspresji jaźni, a nie konstelacji pary czy rodziny.

W wymiarze społeczno-gospodarczym ponowoczesność oznacza przejście od gospodarki produkcji do gospodarki konsumpcji i dematerializacji pracy. Wyształcone w nowoczesności miejsca pracy – fabryki, zakłady itd., czyli miejsca poza domem – przestają być jedynymi miejscami, w których można pracować (por. Miller 2016). Dzięki nowym technologiom pracować można wszędzie, również w domu. Następuje kryzys przestrzeni industrialnych, co skutkuje aterytorializacją pracy, co umożliwia jej „powrót” do domu (Jewdokimow 2011).

„Powrót” ten należy jednak rozumieć nie jako wracanie do sytuacji przednowoczesnej – zmienił się kontekst. „Powrót” oznacza łatwiejsze lub trudniejsze

dystansowanie się od nowoczesnej idei domu, przepracowywanie jej, zmienianie samemu lub z pomocą ekspertów. Telepraca wpisuje się w ten szerszy wymiar zmian – oznacza powtórne wprowadzenie pracy do domu. Proces ten rozpatrujemy we wskazanych wyżej wymiarach. Najlepiej ujął to jeden z badanych:

Moja [...] jest taka, że ja tak naprawdę uważam, że fajnie jest przejść przez ten okres pracy w domu, żeby stwierdzić, że to jest coś, co nie działa, tak, że to może cię zmobilizować do tego, żeby albo tej pracy nie robić, którą podjąłś w domu, albo ją robić poważnie i przenieść się do biura, albo wykroić sobie przestrzeń, twardą przestrzeń do pracy, której na innym piętrze, której nikt nie może przerwać i myślę, że tak po prostu zawsze będzie, nawet jakbym miał po prostu odejść z tej działalności i mieć jakąś bardziej działalność, nie wiem, naukową czy jakąś, to nie wyobrażam sobie jej w domu, przez to, że po prostu masz tak ostro po tym okresie zarysowane plusy i minusy tego, i tych minusów jest strasznie dużo, to jest bariera wejścia rozpoczęcia jakiegś działalności jest mała, natomiast nawet jak jest pusty dom i są wszyscy gdzieś poza i w zasadzie jest cały dostępny dla ciebie, do pracy, to mijasz się, tak niefajnie go zaśmiecisz w sumie taką, a przez to, że pracujesz na przykład przez wideo, no to wideo też jest takie, że myśmy musieli stworzyć w firmie kodeks pracy przez wideo, żeby klienci nie czuli się..., takiego [...] z powodu tego, że pracują z kimś, kto jest w domu. Co ostatnio wyszło w tych wiadomościach, w BBC jak był korespondent i dziecko mu wparowało (TM2).

3.3. Dom nawykowy i praca refleksyjna

Jak pokazują liczne badania (Jewdokimow 2011, Jewdokimow i Łukasiuk 2012), zamieszkiwanie to praktyka w dużej mierze unawykwiona, co oznacza, że odbywa się bez refleksji. Dom to sieć nawyków, a więc działań nieurefleksyjnych. Taka sytuacja powoduje, że tym trudniej jest jednostkom dokonać zmian wymaganych przez przeniesienie pracy do domu. Jednostki zmagają się nie tyle – i nie tylko – z refleksyjnym podejściem do problemu, ile – również – z koniecznością przekształcenia sieci nawyków. Dlatego telepracownicy wkładają tak dużo wysiłku w zaplanowanie pracy. Muszą wytworzyć nowe sieci nawyków, a jednocześnie zmienić wcześniejsze, których do końca nie potrafią wypowiedzieć, czyli urefleksyjnić.

Telepraca to praca urefleksyjnienia sytuacji zamieszkiwania i przekształcenia jej w wymiarach: materialnym, przestrzennym i czasowym oraz tożsamościowym. Złączenie sfery domowej z kobiecością powoduje, że mężczyźni muszą zwalczyć nawyk myślenia, że praca w domu jest dla nich feminizująca. Z kolei kobiety muszą wykazać, że faktycznie pracują, a nie prowadzą dom (zajmowanie się domem nie jest traktowane jako praca; ten wątek powraca w wywiadach). Nie jest to jednak tylko kwestia nawyków, ale również stereotypów. Mężczyźni i kobiety mierzą się nie tylko z jednostkowymi nawykami, ale też społecznymi reprezentacjami.

Pracując w domu, mężczyźni narażają się na ryzyko „utrąty męskości”, jako że „siedząc w domu”, wycofują się w oczach innych z roli tradycyjnego „żywiciela rodziny”. Partnerki mężczyzn pracujących w domu, które do pracy wychodzą, tym bardziej pomniejszają wagę ich pracy, są widziane jako te, które „utrzymują dom i jego”. Z kolei kobiety pracujące z domu mają trudność z przekonaniem siebie i innych, że rzeczywiście pracują i zarabiają. Narażone są na trudności związane z zamykaniem drzwi domu i ról domowych przed „sobą w pracy”. Kilku mężczyzn – choć nie wszyscy – przyznaje się do kłopotów ze zbudowaniem autorytetu wartościowego pracownika, dom odejmuje im poczucie pewności siebie i zagraża męskości, której ważną składową jest posiadanie porządnej pracy czy „wychodzenie do pracy”. Jeden z badanych (40 lat) na pytanie, czy nie zamieniłby trzydniowego tygodnia pracy w domu na pięciodniowy (teraz dwa razy w tygodniu jeździ do biura), powiedział: „Mama by mnie chyba zabiła” (TM1).

3.4. Konsekwencje – negocjując granice

Decyzja dotycząca podjęcia pracy zarobkowej w domu oznacza, że „telepracownicy i inni członkowie rodzin mogą zostać zmuszeni do artykułowania i wprowadzania zasad i przekonań dotyczących domowego czasu i przestrzeni, które nie są potocznie wyrażane w wyraźnej i bezpośredniej formie” (Felstead i Jewson 2000: 143)⁵. Konsekwencje telepracy dla relacji rodzinnych wskazują

⁵ W pewnych okolicznościach kobiety mogą traktować odpłatne zatrudnienie w domu jako zdobycie władzy i kontroli (por. m.in. Felstead i Jewson 2000: 149–150, López-Estrada 2002).

więc na paradoksalne konsekwencje pracy w domu. Z jednej strony, pracując w domu, oszczędza się czas związany z dojazdem do pracy (w Polsce szacowany średnio na godzinę czy dwie dziennie) i pracuje się według bardziej elastycznego harmonogramu, z drugiej strony jednak praca w domu oznacza zatarcie różnic między sferami osobistą i zawodową (Halal 1996).

Jeżeli przyjrzeć się praktykom indywidualnym, można zauważyć, że dzień telepracownika z dziećmi dzieli się zasadniczo na dwie części: opiekę nad potomstwem i pracę. Gdy zapada wieczór i dzieci zasypiają, dom wypełniać zaczyna niebieskawa poświata, której źródłem są ekrany laptopów. Relaks traktowany jest jak luksus, a dzień dzieli się na odpłatną i nieodpłatną pracę w domu. Istnieją wręcz dowody na to, że telepraca wzmacnia zagrożenie pracoholizmem (Olson 1988). Choć część z autorów i autorek (m.in. Beach 1989) sugeruje, że integracja między domem a pracą jest strategią idealną, która buduje harmonię między jednym i drugim światem, to jednak podkreśla się, że praca w domu może doprowadzić do konfliktów (Christensen 1993).

Ponadto, jak dowodzi Minna Salmi (1996), odmienne doświadczenia z telepracą nie stanowią absolutnie przeciwstawnych typów, ale raczej zakładają istnienie pewnego kontinuum. Na praktyki te ma wpływ nie tylko, jak możemy podejrzewać, płęć społeczno-kulturowa, ale i inne zmienne, jak na przykład: typ wykonywanej pracy, wykształcenie, wiek, doświadczenie w pracy w domu oraz charakter nieodpłatnej pracy domowej (López-Estrada 2002).

Praca w domu oznacza jednak zawsze konieczność ciągłego negocjowania granic nie tylko między światem zewnętrznym a domem, ale także, a może przede wszystkim, wewnątrz niego. Negocjowanie to sprowadza się do podziału zadań i działań (tu wprowadzane są podziały obowiązków, rozdzielane są pewne typy zadań, związanych z nieodpłatną pracą domową i opieką nad zależnymi), rozdzielenia przestrzeni i czasu niezbędnych do wykonywania zadań związanych z pracą odpłatną i nieodpłatną prowadzoną w domu (por. Kaufmann 1995). Christena Nippert-Eng (1996), pisząc o związkach między domem i pracą, koncentruje się na granicach, które kształtują sferę praktyk społecznych:

Granice, wszystkie granice, są konstruowane społecznie, są sztuczne i arbitralne. Ponad naturalnym nieporządkiem rzeczy nakładamy granice na wszystko, w tym nasze codzienne zajęcia, miejsca i ludzi, z którymi możemy te zajęcia realizować. Granice te mogą być czysto

psychiczne, jak w granicach konceptualnych wyznaczonych wokół kategorii. Częściej jednak granice są także odzwierciedlone w fizycznych formach – i skutkują nimi – które wzmacniają i ukazują ich ważniejsze podstawy świadomościowe (Nippert-Eng 1996: XI).

Konstruowanie i funkcjonowanie codziennych praktyk związanych z pracą w domu ma poważne konsekwencje dla społecznych i symbolicznych wyobrażeń na temat domu i pracy, co ma swoje przełożenie również na wyobrażenie ról i relacji związanych z płcią społeczno-kulturową. W związku z tym praca może przybierać różny charakter: od zajęć, które mają cechy jawnego wyzysku, po te, które przyczyniają się do wyzwolenia i wzmocnienia pozycji kobiet (Beach 1989). Jak zauważa Christena Nippert-Eng, praca w domu oznacza nieustanne odtwarzanie i przetwarzanie wewnętrznych granic. Praca nad ich kształtowaniem zależy od i jest odzwierciedleniem trzech czynników:

- 1) stopnia, w jakim ludzie z innych sfer przenikają do danej sfery,
- 2) stopnia, w jakim przedmioty (obejmujące określone narzędzia po dekoracje) i atmosfera otoczenia są podobne/różne,
- 3) stopnia, w jakim nasze myślenie, działanie i sposoby prezentowania siebie w sferach są podobne/odmienne (Nippert-Eng 1996: 8).

Ważne jest wytyczenie różnych granic: na przykład granica fizyczna polegająca na wyznaczeniu osobnego miejsca pracy może umocnić behawioralne i psychologiczne granice czy sposoby postrzegania czasu pracy i czasu prywatnego. O ile granice fizyczne są łatwe do wyznaczenia i podtrzymania, o tyle te społeczne, psychologiczne i behawioralne okazują się trudniejsze w zarządzaniu. Problemy w utrzymaniu granic wynikają m.in. z zakresu oczekiwań kierowanych wobec telepracowników przez pozostałych członków rodziny (na przykład dzieci) (Heck, Rowe i Owen 1995). O ile rozpoznanie tych potrzeb stanowi podstawę negocjowania granic, o tyle należy przedsięwziąć dodatkowe kroki, by granice te podtrzymać (Surman 2002).

Osoby pracujące w domu odczuwają liczne napięcia związane z przenikaniem się obu sfer: prywatnej i publicznej, pod jednym dachem:

[...] istnieją dwie przeciwne strategie w łączeniu domu i pracy. Te typy idealne – definiowane jako krańcowe przypadki kontinuum odpowiedzi – odnoszą się do sposobu, w jaki funkcjonujący w domu producenci/teki definiują i użytkują przestrzeń i czas w domu [...].

Jedno podejście, jak się uważa, polega na ustanowieniu wyraźnego rozróżnienia między sprawami domowymi a pracą. Strategia ta stara się odtworzyć tradycyjne podziały w ramach gospodarstwa domowego. Inna strategia reprezentuje połączenie tych dwóch rodzajów działalności, tworząc syntezę, która przekształca i redefiniuje dom (Felstead i Jewson 2000: 144–145).

W dodatku wprowadzenie telepracy ma różne konsekwencje dla telepracowników płci męskiej i żeńskiej, a także dla innych domowników. Jak zauważa López-Estrada w kontekście badań prowadzonych przez nią wśród pracujących w domu kobiet w Tijuanie, badając to zjawisko, należy brać pod uwagę moment życia, w jakim znajdują się badane: „kobiety jako pracujące w domu mogą spotkać się z sytuacjami konfliktu i integracji w różnych punktach tej trajektorii” (López-Estrada 2002). Pewne sytuacje i uwarunkowania powodują konflikty, a inne przyczyniają się do satysfakcjonujących rozwiązań. Jak stwierdza badaczka, czynniki takie, jak: kontrola nad procesem pracy, elastyczne planowanie, wsparcie rodziny i zaangażowanie innych jej członków w pracę, mogą ułatwiać integrowanie świata prywatnego i świata pracy.

Tab. 2. Czynniki determinujące integrację bądź konflikt w domowej pracy kobiet

| Uwarunkowania | Integracja | Konflikt |
|---------------------------------------|--------------------------|---|
| Typ zajęcia | Zorientowane na dom | Niezorientowane na dom |
| Wykształcenie | Brak wykształcenia | Wykształcenie profesjonalne, półprofesjonalne |
| Etap życia | Średni bądź zaawansowany | Wcześniejsze etapy |
| Liczba lat spędzonych na pracy w domu | Więcej niż 10 lat | Mniej niż 5 lat |
| Charakter pracy w domu | Ciągły | Czasowy, ciągły, sezonowy |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: López-Estrada 2002.

Tab. 3. Warunki użytkowania przestrzeni wpływające na integrację bądź konflikt

| Integracja | Konflikt |
|---|--|
| Kontrola nad procesem pracy | Wzajemne zakłócenia między pracą a rodziną |
| Elastyczne plany | Dłuższe dni pracy |
| Dozwolona obecność członków rodziny w miejscu pracy | Niedozwolona obecność dzieci w miejscu pracy |
| Wsparcie rodziny | Brak wsparcia rodziny |

Źródło: opracowanie własne na podstawie: López-Estrada 2002.

Granica na styku dom–praca przebiega różnie dla każdego, w dużej mierze zależy to od oczekiwań związanych z następującymi kwestiami: zawodu, organizacji pracy, grupy współpracowników i pozycji hierarchicznej wewnątrz niej, płci społeczno-kulturowej, struktury rodzinnej, płacy małżonka, roli w wychowaniu dzieci i znaczenia nieodpłatnej pracy domowej⁶. Każdy z tych statusów społecznych uosabia historyczne, kulturowe normy dotyczące znaczenia domu i pracy. Ponadto każda osoba negocjuje te statusy w obrębie określonych warunków fizycznych. Własne doświadczenia w wykonywaniu pracy odpłatnej w domu wskazują, że faktycznie można

⁶ Konsekwencje wyboru telepracy różnią się w zależności od płci osoby korzystającej z tej formy pracy. Badania stwierdziły, że tzw. strategia integracyjna jest powszechniej stosowana przez kobiety niż mężczyźni (Haddon i Lewis 1994, Haddon i Silverstone 1995), a zwłaszcza te z nich, które wychowują małe dzieci (Salmi 1996). W wielu badaniach wskazywano na to, że zarówno kobiety, jak i mężczyźni oceniali pracę w domu pozytywnie o tyle, o ile pozwalała ona kobietom otrzymać wynagrodzenie, a jednocześnie nie prowadziła do „zaniedbywania” prac domowych zdefiniowanych kulturowo jako żeńskie (Gringeri 1994). Beach (1989) stwierdziła, że kobiety z przebadanej przez nią próby były bardziej skłonne traktować dom jako miejsce zarobkowania, ich pracy towarzyszyły dzieci (głównie w wieku przedszkolnym), miały one krótszy, częściej przerwany dzień pracy i realizowały więcej obowiązków domowych. Felstead i Jewson (2000) utrzymują, że każda rodzina wytwarza charakterystyczny wzór przestrzennych i tymczasowych strategii dla łączenia domu i pracy.

mówić o dwóch typach idealnych strategii, które za Silvią López-Estradą (2002) powtarzamy:

- **strategia segregacji** (z silnymi wewnętrznymi podziałami w domu między przestrzeniami i miejscami płatnej pracy a życiem domowym),
- **strategia integracji** (w której podziały są słabe) – kontrola nad procesem pracy, elastyczne planowanie, wsparcie rodziny i zaangażowanie innych jej członków w pracę wzmacniają strategię integracyjną.

Faktycznie jednak trudno, w ramach praktyk codziennych, mówić o nich jako o jednorodnych i spójnych strategiach. Te przybierają raczej charakter szeregu praktyk służących bądź podtrzymywaniu „porządku”, gdy dąży się do wprowadzenia segregacji różnego typu, bądź też powszechnego doświadczenia nieuporządkowania obu sfer, gdy te wzajemnie i niemal niezauważalnie się przenikają albo też wprost kolonizują się. Obie strategię występują jednak równolegle, a praca wykonywana w domu nigdy i nigdzie nie jest ani czystą segregacją, ani czystą integracją.

Wydaje się, że pierwszy rodzaj strategii faktycznie nie ogranicza się do kontrolowania przestrzeni i wspomnianych już różnorodnych granic, ale przede wszystkim oznacza zaangażowanie w projekt własnej tożsamości. Strategia ta obejmuje działania wewnętrzne, służące budowaniu wewnętrznego ładu i uporządkowania oraz nadawaniu znaczeń obu sferom życia, to znaczy pracy i sferze prywatnej. Segregacja czy integracja, niezależnie od różnic w tych traktowanych jako typowo idealne strategiach, sprowadzają się bowiem do wspólnego mianownika, jakim jest osobista zdolność do planowania i samokontroli. Oba strategiczne podejścia zakładają bowiem wysoki poziom naszego sprawstwa, możliwość pełnej kontroli i planowania, którą sugeruje pojęcie strategii.

Z drugiej strony istnieje przecież cały świat aktantów, które zupełnie niezależnie od naszych silnych postanowień wdzierają się w światy obu sfer. I w tym przypadku możemy patrzeć na strategię integracyjną jako ten rodzaj działania, który doprowadza, zwłaszcza przy braku wspomnianego poczucia sprawstwa, do „inwazji” czy „kolonizacji” świata domu przez świat pracy i odwrotnie. Pojawienie się urządzeń, technologii i przedmiotów z jednej sfery w rzeczywistości zarezerwowanej dla tej drugiej (laptop podczas obiadu, prywatna rozmowa przez telefon komórkowy w trakcie wykonywania pracy przy biurku) pozwala doświadczyć nieporządku. Kontrola zostaje osłabiona, gdy przedmioty te przechodzą niemal niezauważenie, a granice stają się

zamazane. Mogą też zupełnie zaniknąć, gdy na przykład pozbawieni miejsca do pracy, musimy poszukiwać go w sypialni czy w kuchni.

Pomyślne wykonywanie pracy w domu, telepraca, wymaga ponownego unawykwienia oraz zbudowania odpowiedniej narracji o tej pracy (co można też rozumieć jako konstruowanie tożsamości telepracownika) i negocjacji dotyczącej jej wykonywania. Ze względu na to, że telepraca jest pracą wykonywaną w domu, przyjrzyjmy się tej specyficznie skonstruowanej przestrzeni. W ostatniej fazie badania (wywiadach z parami) zapytaliśmy telepracowników, gdzie pracują i czy miejsce pracy zmieniło swoje usytuowanie w trakcie realizacji projektu:

No i częściej jednak jak zorganizowałem sobie tutaj ten kawałek biurka, to usiłowałem go bronić rozpaczliwie przed resztą domu. Nie jest to łatwe, bo po prostu za każdym razem trzeba tam mocno odgruzować było, żeby poznajdywać swoje notatki z dnia poprzedniego, odłożyć inne rzeczy, od zabawek po jakiegokolwiek inne historie. Więc, trudno to nazwać gabinetem, to jest marzenie ściętej głowy, że na takiej przestrzeni, jaką dysponujemy, można mieć taką przestrzeń, która jest zabezpieczona przed ingerencją kogokolwiek, nie wspomnę już o robiących swój bałagan kotach. I chyba tyle (TM5).

Niekoniecznie znajduje to zrozumienie wśród innych domowników, którzy mówią, że praca jest obecna absolutnie „wszędzie”:

Gdyż jakby praca M5 w domu mi tam w żaden sposób nie przeszkadzała, bez względu na to, czy siedział w tym kuchnio-salonie, czy w pokoju dziecięcym. Nie lubię, kiedy przesiaduje z laptopem w łazience, bo wtedy blokuje tę łazienkę na bardzo długo. Ale zdarza się, że jakby tam w waniencie, czy gdzie tam se siedział małżonek, to tam coś jeszcze na tym kompie próbował robić (żona TM5).

W kurczącej się przestrzeni domu, na przykład wraz z pojawieniem się potomstwa (niektórzy z naszych badanych doczekali się trójki dzieci), dochodziło wręcz do licytacji o miejsce pracy oraz nieustannego ustalania priorytetów dotyczących tego, co jest ważniejsze, na przykład praca czy dzieci:

- Tak. Na pierwszym piętrze są pokoje dzieci, nasza sypialnia. Kiedyś tam było moje biuro, ale T., czyli trzecie dziecko, przejęło mały pokoiok, tak że..., i w tym momencie, jest też łazienka i w tym momencie strych jakby też zmienił się, poddasze zmieniło funkcję z takiej bawialnianej na moje biuro (TK9).
- Degradacja mojej przestrzeni biurowej. Ale absolutnie... (TK9)
- Miała gabinet, teraz nie ma (mąż TK9).
- Miałam gabinet, zamykany na drzwi, co było bardzo istotne, bo ja dużo mam telekonferencji, a teraz nie mam i cały czas myślę o tym, żeby jakiś parawan sobie zrobić jednak, jak w open space takie są, żeby się odgrodzić jednak przed hałasem (TK9).
- Znaczy ja mam poczucie straty, że nie mam tej swojej takiej, takiejgo mojego pokoiuku, tak jak było to, było gdzieś tam wszystko gdzieś tam zorganizowane to biurko... (TK9)

I druga para z małym trzecim dzieckiem:

- Pokój dziecięcy to był mój gabinet, ale już nie jest, bo mi go P. zabrał na pokój dziecięcy (TM2).
- Według mnie **możemy powiedzieć od razu, że dzieci nam zabraly wszystko**⁷ (żona TM2).
- Łącznie z sypialnią (TM2).
- Z niemowlakiem się nie da pracować w domu, **nie ma rytmu żadnego** (żona TM2).

Na pytanie, gdzie zdarza im się pracować, rodzina z małym trzecim dzieckiem opowiada (K i M T2):

- Inne.
- Czyli na strychu?
- Na krużganku.
- Na strychu i na barze w kuchni, i w salonie na kanapie.
- Czyli leżąc lub stojąc.
- Tak.
- Nie, no na barze... to...
- Można usiąść, a na tarasie nie, na balkonie?

⁷ Wszystkie wyróżnienia w cytatach wypowiedzi badanych pochodzą od autorów.

- Nie.
- A w łazience?
- Nie.
- A jak musisz gadać i nie chcesz, żeby ktoś słyszał, to gdzie?
- Wchodzę do pokoju dziecięcego jakiegoś, albo do sypialni.
- Pierwszy wolny.
- A jak gdzieś coś robisz takiego, co, jako praca w domu, albo...
- No to na barze.
- W salonie.
- Który się nie zamyka?
- Nie.
- Ja mam u góry, który też się nie zamyka.
- Ale masz biurko, to i tak jest taki etap dużo wyższy niż mam, ponieważ teraz nic nie mam, mój komputer leży w kuchni na stałe.
- Znacząca różnica jest taka, że jak jest niezamykane już, to pomieszczenie, w którym można by było pracować, to tej pracy praktycznie nie da się.

Dochodzi do sytuacji, kiedy badani zostają pozbawieni wcześniej ustalonego i przygotowanego specjalnego miejsca na pracę. Rzeczywiście, zaczynają pracować wszędzie i marzą o powrocie do przestrzeni biura. Zresztą kilkoro z nich tak właśnie zdecydowało. Ci, którzy przetrwali, wydają się bardziej pilnować „nieruchomości” pracy, a na pytanie, czy kiedyś zmienili jej miejsce, odpowiadają:

Właściwie nigdy. No teraz był remont, było malowanie, to siedział w kuchni za karę, ale to się źle tam czuł. Źle, bo ja urzędowałam na komputerze obok i już był rozproszony (żona TM1).

3.5. Praca w domu jako praca w pracy – oksymoronizm pracy i domu w ujęciu przestrzennym

W tym podrozdziale podejmujemy zagadnienie pracy w domu w kontekście przestrzennym, a więc jednym z trzech wymiarów (poza wymiarem ról społecznych i temporalnym), w których badamy to zjawisko. Powrót pracy do

domu oznacza *de facto* delokalizację w odniesieniu do nowoczesnego wzoru, który – jak pokazaliśmy wyżej – oddziela przestrzeń prywatną i publiczną, domową i tę związaną z pracą. Ze względu na kulturowe oznaczenia tych przestrzeni (intymność, prywatność i kobiecość *versus* wspólnotowość, anonimowość, męskość) owa delokalizacja nie ma wyłącznie charakteru *stricte* przestrzennego, nie stanowi po prostu przeniesienia czynności A do miejsca B, to znaczy pracy w przestrzeń zamieszkiwania, ale oznacza zarazem ruch na mapie kulturowej.

Jest to ruch łączący nowoczesne antypody, ruch, dla którego brak zalegitymizowanej drogi (wspominaliśmy wcześniej o nieautentyczności dostępnych powszechnie społecznych reprezentacji telepracy). Telepracownik i telepracownica wbrew obietnicy podróżowania na zasadach Baumanowskiego **turysty** (efektywność, produktywność, radość, spełnienie zawodowe) okazują się **włóczęgami** (zagubienie, chaos, wątpliwości), zmuszonymi samodzielnie, oddolnie wykonać trudną pracę przekształcenia delokalizacji w relokalizację. Praca w domu jest kulturowym oksymoronem, co nie znaczy, że jest niemożliwa. Oczywiście pracuje w ten sposób wiele osób.

Jak pokazują przeprowadzone badania, relokalizacja wymaga dokonania kilku przekształceń w odniesieniu do przestrzeni, z których wszystkie łączy konieczność urefleksyjnienia. Jak pisaliśmy wyżej w tym rozdziale, dom jest przestrzenią unawykowaną, a praktyki zamieszkiwania – zbiorem nieurefleksyjnionych czynności. Stąd urefleksyjnienie stanowi duże wyzwanie. Dotyczy ono następujących obszarów, stanowiących zarazem przestrzenie konstruowania praktyki pracy w domu:

- 1) granic domowych, a następnie ich renegocjacji ze współmieszkańcami,
- 2) miejsca pracy, czyli rejonizacji pracy; wydzielenia miejsc, w których się pracuje, a w których jednocześnie nie obowiązują zasady życia domowego, prywatnego,
- 3) czasu pracy, czyli temporalizacji pracy; wydzielenia czasu, w którym, będąc w domu, pracuje się, czyli przebywa się w pracy.

Rozmówcy i rozmówczynie na różne sposoby wytwarzają granice przestrzeni pracy w przestrzeni domowej:

Nie wyobrażam sobie, żeby to pracowało na tej zasadzie, że tu mam garanki, a obok segregator, czy..., bardzo przepraszam, że w sypialni na przykład. Myślę, że trzeba rozdzielić pewne rzeczy, to jest

przeźreń 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 (KK2).

Wyraźne oddzielenie obu przestrzeni jest strategią przyjmowaną przez większość osób badanych. Stanowi ona nie tylko sposób na zapewnienie sobie spokoju do pracy, ale również – w perspektywie kulturowej – sposób utrzymania podziału na strefę domową i strefę pracy. Mimo że pracuje się w domu, pracuje się faktycznie w wydzielonej z przestrzeni domowej przestrzeni nie-domu – przestrzeni pracy:

Na przykład w poprzednim mieszkaniu miałam pokój swój oddzielny, który był biurkiem, i to był wynik tego, że wcześniej już pracowałam i przeszkadzało mi to, że mam biurko w salonie i nie mogę się zrelaksować, więc mieliśmy inne mieszkanie, które miało dodatkowo taki pokój, który był biurkiem, i ja go zamykałam wieczorem, sobie szłam do salonu i już byłam wolna (WK3).

Ja nawet przez jakiś czas wynajmowałam biuro, tak żeby właśnie mieć takie poczucie, że trzeba gdzieś wyjść, do tego biura, żeby tak móc oddzielić pracę od domu, żeby nie robić z domu po prostu miejsca pracy. Ale z drugiej strony to można to odwrócić, można po prostu z miejsca pracy zrobić dom, prawda? No. Tak że zależy, jak się na to spojrzy. Myślę, że to jest szczególnie dotkliwe w mniejszych mieszkaniach, na przykład jak ludzie mają jakieś kawalerki, bo to jest faktycznie wtedy jedna przestrzeń, tak? Gdzie się śpi, gdzie się pracuje i gdzie się właściwie wszystko robi. Jeszcze, nie daj Boże, aneks kuchenny, nie, do tego (WK5).

Tak, znaczy, bo to też mi się wydaje, że to jest istotne, żeby mieć osobne pomieszczenie, jeżeli są warunki do tego, albo chociaż miejsce, w którym jest ta praca. I ja miałam gabinet, teraz gabinet jest na poddaszu, zobaczymy, jak to będzie, miałam po prostu mały gabinet, który służył tylko do mojej pracy i – no, tam też był nasz domowy komputer, co się wiązało z tym, że ja po godzinach pracy nie wchodziłam tam w ogóle, zamknięte jest

i jakby też taka była nawet blokada psychiczna, żeby cokolwiek zrobić, więc czasem rachunków już wieczorem nie popłaciłam, po prostu dopiero następnego dnia, jak już siadłam do komputera mojego służbowego, wtedy na przykład odpalałam, no to już tam rachunku to, ale po prostu to była taka strefa, że to jest ten pokój, i kropka (TK9).

W przypadku, gdy warunki przestrzenne nie pozwalają na wydzielenie oddzielnego pomieszczenia do pracy, lub (w rzadkich przypadkach) w sytuacji, gdy osoby pracujące w domu nie chcą tego zrobić, przestrzenie pracy i domu zazębiają się i przenikają, tworząc przestrzenie hybrydowe – przestrzenie „praco-domu”:

Znaczy tak naprawdę miejsce, które wykorzystuję, to jest głównie mój pokój, który jest jednocześnie moją sypialnią. I tam mam biurko i komputer, i tam najczęściej siedzę i pracuję. Mam muzykę, którą sobie puszczałam w czasie pracy (KK4).

Sypialnia jest miejscem, na które szczególnie należy zwrócić uwagę. Jak słusznie zauważa Kaufmann (2015), pokój małżeński stanowi, po pierwsze, całkiem nowy „wynalazek” w historii zamieszkiwania, a po drugie, jest przestrzenią, która wiele mówi nam o współczesnym społeczeństwie. Spotyka się w niej bowiem i utopia miłości romantycznej, i idea prywatnej, autonomicznej przestrzeni tylko „dla mnie” (Kaufmann 2015). Jedna z informaterek Kaufmanna pisze: „Ja, która pracuję z domu, zmuszam się, żeby pracować przy biurku, ale cóż to za komfort móc wysłać maile z mojego łóżka!” (Kaufmann 2015: 11). Pary, które najpierw, na początku związku dzielą ze sobą choćby jednoosobowy, dmuchany materac, z biegiem lat usuwają „wymościć sobie” coraz więcej przestrzeni (Kaufmann 2015). Wokół łóżka (mojej strony łóżka) zaczynają pojawiać się książki, tablety, laptopy, a za nimi maile, świat zewnętrzny i praca.

W wypadku osób pracujących w domu pojawienie się pracy w sypialni jest szczególnie inwazyjne, gdy mieszkają z partnerem/ką, z rodziną. O ile młode osoby, niebędące w związkach (na przykład studenci biorący udział w naszych warsztatach – zob. zakończenie) przyznają się do pracowania „z łóżka” czy z „kanapy”, by, jak mówią, „zmiękczyć”, „udomowić”, „uprzyjemnić

pracę”, o tyle uczestnicy badania zgodnie opowiadali o porzucaniu idei pracy „w łóżku” jako „mało higienicznej”.

Próby zachowania tego „rejonu” jako przestrzeni *stricte* prywatnej są bardzo trudne. Nawet jeśli praca nie pojawia się w sypialni w trakcie dnia roboczego albo już została z niej wyprowadzona, to pojawia się w rozmowach partnerów, co burzy intymność tego miejsca:

Próbowałam na przykład wprowadzać takie ograniczenia... [dotyczące tego – autorzy] kiedy rozmawiamy o pracy. Bo rozmawiamy razem, Bartek mi pomaga tam od strony strategicznej takich przemyśleń, to robimy to po południu, czyli w jego czasie wolnym, **i on najchętniej robi o dziesiątej wieczorem, jak się kładę do łóżka z książką, więc był taki moment, że wprowadziłam taki limit, że w sypialni nie rozmawiamy w ogóle o pracy, ale się nie da.** Bo się na przykład nie widzimy i widzimy się tylko tam, i wtedy już... I to nie jest fajne, i nie jest fajne to, że nie ma właśnie takiej prywatności, że nie możesz nic zaplanować (TK1).

Sypialnia jest jednak w wielu badanych przez nas sytuacjach pierwszym miejscem, gdzie ulokowano „domową stację roboczą”. Jest to o tyle zrozumiałe, że w wielu mieszkaniach to sypialnie (prócz łazienek) są jedynymi pomieszczeniami, w których znajdują się drzwi umożliwiające „odcięcie się” od świata domu:

Zaczęło się od sypialni. Miałam takie biurko. Zresztą teraz przy nim pracuję. Było dokładnie tak, że weszło do kącika w mojej sypialni w poprzednim mieszkaniu (KK5).

No mam kącik w sypialni swój roboczy, oddzielony niby troszeczkę (KK6).

Przestrzeń sypialni wydaje się więc atrakcyjną propozycją dla nowych telepracowników. O ile jednak początki bywają obiecujące, o tyle wraz z upływem czasu sypialnia staje się coraz mniej atrakcyjną, a nawet silnie destrukcyjną przestrzenią. Jak zaznacza jedna z badanych telepracownic z dużym doświadczeniem w telepracy:

Gdzieś na początku pracy dla kogoś pracowałam 6 godzin dziennie z własnej sypialni. To było najbardziej efektywne 6 godzin w moim życiu. Ponieważ tam w innych pokojach było dziecko. Więc jakby ograniczyłam wyjścia z pokoju do minimum. Gdzie jedzenie i czynności fizjologiczne. I po pół roku takiej pracy zaczęło mi brakować oglądania twarzy innych osób. I objawiało się to takim poczuciem, jakby zaczęłam źle oceniać swoją pracę. To znaczy tak. Bo ja wykonywałam jakąś pracę, wysyłałam ją mailem i czekałam na reakcję. I jasne jest, że nikt nie odpowiada od razu. Ale ja jakbym tego nie wiedziała. Ja czekałam, że ktoś mi odpowie od razu, bo jakby samą siebie oceniałam przez pryzmat mojej pracy, zaangażowania i tak dalej, dla organizacji pozarządowej. Więc czekałam na odpowiedź od razu. Jak tej odpowiedzi nie było, to sobie wyobrażałam, że jest beznadziejne, że źle to oceniają, że to krytykują w zespole, bo reszta pracowała sobie w Warszawie, w zespole. Więc jakby dochodziło do jakichś takich procesów niebezpiecznych w mojej głowie (KK1).

Podobnie wygląda praca innych matek-telepracownic, które (o ile to tylko możliwe) starają się pracować przy stole ulokowanym w sferze dziennej domu: salonie połączonym z kuchnią, jednak te rutyny muszą ulec zmianie, gdy któreś z dzieci jest chore albo gdy w domu pojawia się niania. Wtedy sypialnia pozostaje jedyną sferą, do której można się „wycofać”, zyskując minimum odosobnienia niezbędnego do spokojnej pracy:

[...] pracuję z sypialni, tam przeważnie pracuję teraz, ponieważ jest tam to biurko, to pracuję z pokoju. **No i na pewno byłoby lepiej, gdybym mogła się odciąć zupełnie od życia rodzinnego w tym czasie.** Fakt faktem, że ja się nauczyłam jakby nie zwracać na to uwagi i da się tak. Kiedyś Ela tutaj, Ela, czyli niania, zapytała, czy ja słyszałam, jak Różia płakała, bo coś ten, i ja w ogóle nawet tego nie słyszałam. Nawet w pokoju z otwartymi drzwiami i nie zarejestrowałam, że płacze. Ale jednak jak one przychodzą z tych przedszkoli, to jakiś harmider jest, a ja akurat mam coś, na czym muszę się bardzo skupić, to jest to uciążliwe (TK4).

To znaczy wcześniej, jak moje dziecko było w domu z nianią, to ja pracowałam w sypialni, gdzie mam małe biurko i takie pseudobiuro,

jakieś takie biurowe rzeczy. Natomiast z racji, że to jest małe biurko, mały stół, ciemny pokój, zimny pokój, to nie, to o wiele lepiej mi się pracuje przy stole w kuchni, [...] jeżeli jest taka sytuacja, że dziecko jest chore i na przykład jest z nianią, a ja wtedy pracuję w domu, no to wtedy przenoszę się do sypialni, do tego małego biurka. Ale tak to raczej... I nawet jak wieczorami pracuję, to pracuję tutaj. Dzieci już śpią, a mąż sobie siedzi przy swoim komputerze i sobie w coś tam gra, coś sobie czyta. Ale jakby to jest taka namiastka spędzania czasu razem, w jednym pomieszczeniu przynajmniej (KK3).

Podsumowując, o ile to tylko możliwe, przestrzeń sypialni, zdaniem wielu telepracowników i telepracownic, powinna być wyłączona z przestrzeni pracy, ale w toku wielu zmian życiowych (makroprzejęć, o których piszemy w rozdziale piątym) istnieje tendencja do „spychania pracy” do tego pomieszczenia. Jednak jak zaznacza pracująca w domu copywriterka, która zajmuje dwupokojowe mieszkanie ze swoim partnerem (nie mają dzieci), kompletnie nie zamierza wracać do pracy w sypialni, jak było w poprzednim mieszkaniu. Praca w sypialni jest „nie feng-shui” i „niszczy jedyną domową przestrzeń, która się ostała”:

Sypialnia tutaj najbardziej ucierpiała, ze względu na to, że to feng shui się jakoś zaburzyło, i ta energia. Bo biuro było przy sypialni (DI_DLA_KK6).

Można więc powiedzieć, że sypialnia jest kluczowym rejonem, w którym ściera się mit elastycznej telepracy z mitem prywatnego domu. Praca w łóżku jest spełnieniem wymogu elastyczności – osoba pracująca w sypialni, na swój sposób, dokonuje silnego zanegowania granic sfery domowej i pracowej. Z jednej strony praca w łóżku w pewnym sensie jest erotyzowana, staje się obiektem dostarczającym przyjemności i takąż praktyką. Z drugiej strony ta sytuacja uświadamia podmiotowi, że faktyczna przyjemność leży gdzie indziej, także w utrzymaniu sfery prywatności. Dlatego wśród osób badanych na początku pracy w domu pojawia się tendencja do pracy w łóżku – jako realizacja postulatu elastyczności, a następnie po doświadczeniu tej sytuacji – obrona sypialni przed pracą. Praca w łóżku to dobry sposób na odczarowanie telepracy.

Pojawienie się obiektów związanych z pracą pozwala spojrzeć na kwestię przenikania granic, które jest współdziałaniem aktorów społecznych i pozaspołecznych. Małe obiekty i technologie, które zostały zoptymalizowane, zminiaturyzowane i możliwie mobilne, wnikają do sfery domu w sposób pozornie naturalny i bezproblemowy. Patrząc jednak na zdjęcia prezentujące świat codzienny osób telepracujących, możemy zwrócić uwagę na to, jak „porządek” i „bałagan” współwystępują w przestrzeni domu – przestrzeni stanowiącej (przynajmniej teoretycznie) jeden z nielicznych rejonów, nad którymi jednostki powinny sprawować kontrolę.



Fot. 1. Przenikanie obiektów: technologie i sprzęty związane z telepracą

Źródło: badanie własne, kod zdjęcia: zdjęcie nr 19, zbiór nr 14.

Funkcjonowanie obiektów z dwóch porządków w tych samych przestrzeniach pozwala nam w pewnej mierze zobiektywizować i scalić światy pracy i niepracy czy domu i nie-domu. Patrząc na to, jak obiekty te przenikają się w życiu codziennym, doświadczamy też z jednej strony autentycznej telepracy, a z drugiej – jej tymczasowości. Obiekty, przenikając między sferą prywatną a zawodową, wypełniając te same stacje robocze czy zakątki domów, pozwalają nam dojrzeć, w jaki sposób ludzie próbują zintegrować obie sfery i jak budują autentyczne doświadczenia w ramach rzeczywistości telepracownika. W tym sensie te małe obiekty i ich usytuowanie

są w stanie powiedzieć wiele o fenomenie widoczności i niewidoczności pracy w domu: z jednej strony przedmioty związane z pracą kolonizują przestrzeń domu, z drugiej – żeby nie zakłócać porządku prywatnego, muszą szybko „znikać” z pola widzenia, by pozwolić zachować pozory prywatności i porządku przynależnych sferze domu.

„Nieład”, widoczny na zdjęciach wykonanych przez osoby badane w ramach projektu fotograficznego, można więc faktycznie określić jako rezultat przenikania się granic przestrzennych; jest pewnego rodzaju stanem naturalnym dla przestrzeni, której funkcje zmieniają się regularnie w czasie; to efekt przenikania się granic przestrzeni o różnej funkcjonalności:

No to biurko, na biurku jest bardzo dużo różnych przedmiotów, choć podobno umysł jest świeższy, jak ich nie ma. Staram się co jakiś czas porządkować, żeby nie było tragedii, no ale jakichś takich zapisków, no, to tam leży sporo. No i na biurku jest komputer, czasem dwa, jak jest potrzeba, jest drukarka, no i książki, sterta książek, no i obok jest stolik ze stertą książek, i jeszcze kolejny stolik ze stertą książek, które mogą być ewentualnie w tym momencie potrzebne (KK7).

Jak wiem, że nikt nie przychodzi do domu, to tak sobie leży i tydzień. To nie jest taki problem, ale psychicznie podejrzewam, że jak siedzę sobie na kanapie i widzę ten stos papierów, to trochę mnie irytuje. To znaczy, bo ja go widzę, więc wiem, że ja jutro będę musiała się za niego zabrać, więc to jest dla mnie irytujące. Może nie tyle irytujące, ale stresujące, że ja tę pracę widzę cały czas. Nawet jak odpoczywam, to ja ją widzę. Jak miałam to biuro oddzielnie, to ja po prostu tego nie widziałam i tyle (WK3).



Fot. 2. Przenikanie się granic przestrzennych i wynikający z niego „nieład” na stanowisku pracy

Źródło: badanie własne, kod zdjęcia: zdjęcie nr 19, zbiór nr 14.



Fot. 3. Przenikanie się granic przestrzennych na stanowisku pracy i wynikający z niego „nieład”

Źródło: badanie własne, kod zdjęcia: zdjęcie nr 17, zbiór nr 7.

Nie jest oczywiście tak, że „nieład” jest cechą charakterystyczną mieszkań, w których się pracuje. W zbiorze zdjęć spotykamy też „posprzątane” stanowiska pracy. W tych przypadkach albo granice przestrzenne są wyraźniejsze, albo temporalizacja pracy wyraźniej określona.



Fot. 4. „Posprzątane” miejsce pracy

Źródło: badanie własne, kod zdjęcia: zdjęcie nr 21, zbiór nr 16.

Niektórzy badani (rzadko w grupie naszych osób badanych) pracują gdziekolwiek w domu, co oznacza aterytorializację pracy w domu. Miejsce pracy organizowane jest doraźnie – jest tam, gdzie są urządzenia potrzebne do pracy:

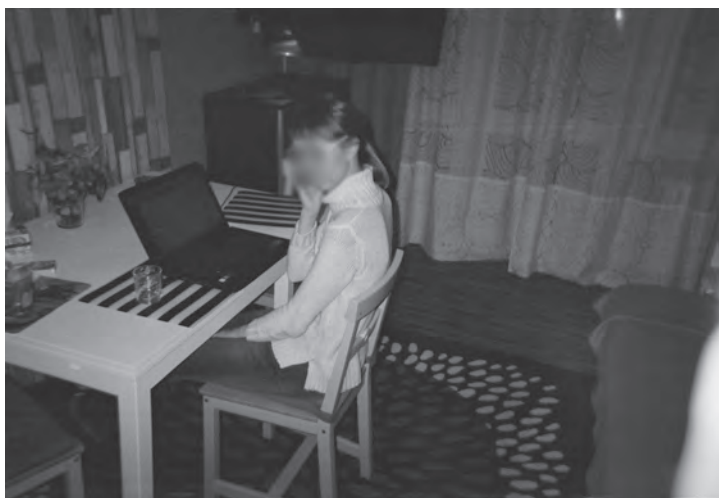
Jakby potrzebuję tylko miejsca dosłownie pod myszkę i pod laptopa (TM1).

Więc, no chciałabym mieć taki kącik, taki stały czy coś. A nawet kawałek stołu, ja naprawdę dużo nie potrzebuję. Z laptopem można nawet na łóżku pracować (TM5).

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 pracuję. No nie masz takiego wrażenia, że to jest takie miejsce pracy, jak powinno być, i na pewno chciałabym, żeby w przyszłości to miejsce wyglądało inaczej. Ale nie narzekam, pracować można z każdego miejsca (TK10).

Rozmówczyni TM5, która krytycznie ocenia praktykę pracy w domu, stwierdza, że jej biuro znajduje się w teczce:

Gdybyśmy mieli taką enklawę w domu, którą możemy przeznaczyć tylko na tego typu historie. Sądzę, że ocena byłaby inna. Pomijam już szuflady... Moje biuro w większości znajduje się w tej teczce, która jest za tobą, tam są najważniejsze papiery, dopóki jej na przykład nie zawiozę do księgowości. Tam trzymam jakieś faktury kosztowe, jakieś umowy, aneksy, coś, co przychodzi pocztą (TM5).



Fot. 5. „Posprzątane” miejsce pracy

Źródło: badanie własne, kod zdjęcia: zdjęcie nr 21, zbiór nr 15.

Większość rozmówców i rozmówczyń potrzebuje jednak oddzielenia obu przestrzeni. Jeśli taka sytuacja nie ma miejsca, traktują ją w kategoriach planu do zrealizowania:

Chciałabym mieć własny gabinet do pracy. Albo pracuję z sypialni, tam przeważnie pracuję teraz, ponieważ jest tam to biurko, to pracuję z pokoju (TK4).

Oddzielenie obu przestrzeni stanowi podstawowy sposób konstruowania miejsca pracy w domu – wymaga ono obudowania regułami domowymi, które umożliwiają pracę w specjalnie do tego celu wytworzonej przestrzeni:

Pomocy [mowa o rodzinie – autorzy] na pewno nie stanowią. Przeszkody też do końca nie. No oni starają się jednak nie wchodzić do tego gabinetu, chyba że coś chcą albo im się wydaje, że bardzo potrzebują w tej sekundzie czegoś. Raczej starają się..., no rozumiem to, że taki jest charakter mojej pracy, i szanują zazwyczaj te zamknięte drzwi. Więc ani pomoc, ani wielka przeszkoda to też nie jest (KK8).

No właśnie pierwszą regułą jest to, że zamknięte drzwi w gabinecie oznaczają: nie przeszkadzaj, no nie, i czasami...

Nie masz wywieszki?

Nie mam wywieszki, ale generalnie jest to wszystko i jest to przestrzegane, nie? I dziewczęta najmłodsze też jakoś...

Boją się?

Znaczy nie, no wiedzą, że nie teraz po prostu, wiedzą, że nie teraz i jestem w pracy, jest to taka wyraźna cezura (KM3).

Reguły te są niezbędne, gdyż faktycznie wytworzona przestrzeń do pracy jest łatwo przekraczalna – tak fizycznie, jak audialnie:

Mąż pracował wtedy przy stole w salonie i żeśmy do siebie... On nie miał drzwi do dużego pokoju. Myśmy tak do siebie... On słyszał moje wszystkie telekonferencje. Jak już odkryłam, że tak, to mnie

boli... to... W starym telefonie nie miałam słuchawek i mąż słyszał całą telekonferencję. Zdarzało mu się śmiać z drugiego pokoju, jak ktoś jakiś żart opowiedział. Więc śmiałam się, że jak ja pójde na jakiś urlop czy coś, to on będzie mógł mnie zastąpić w dowolnym momencie (KK5).

Ulokowanie pracy w domu, owa relokalizacja, powoduje, że dom przestaje być wyłącznie sferą prywatną, przeznaczoną do spędzania czasu wolnego i odpoczynku od pracy, a staje się sferą prywatno-publiczną, pewnego rodzaju pomieszaniem porządków. Trwałość kategorii „dom” i „praca”, „prywatne” i „publiczne”, a tym samym wyzwanie, jakie stanowi dla jednostki relokalizacja, wytworzenie oksymoronicznej przestrzeni prywatno-publicznej, widać wyraźnie w wyobrażeniach osób badanych na temat ich przyszłego miejsca pracy oraz sposobach organizacji miejsca pracy, które wygląda jak biuro, jest oddzielone od przestrzeni domowej, jest zamykane:

Znaczy do pracy tak, fajnie jest mieć takie osobne pomieszczenie, rzeczywiście przeznaczone ku temu. No ja tutaj tak to wymogłam sobie, bo pomieszczenie jest takie, że z niego jest jakby przejście, jest przechodnie, ale wiadomo, że to jest to miejsce. Nie wyobrażam sobie, żeby to pracowało na tej zasadzie, że tu mam garnki, a obok segregator, czy..., bardzo przepraszam, że w sypialni na przykład. 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).

Rozmówczyni KK4 podkreśla konieczność przestrzennego oddzielenia miejsca pracy od miejsca zamieszkiwania, choćby symbolicznym korytarzem. Nakładanie się tych przestrzeni, działanie w przestrzeni kulturowo oksymoronicznej jest dla niej czymś, co chciałaby zmienić:

Bym zrobiła osobne biuro, gdzie bym miała wszystkie sprzęty i pomoce do pracy, typu drukarka, komputer, biurko, lampka i tak dalej. I byłby to osobny, zamykany pokój, do którego wchodziłabym

tylko wtedy, kiedy bym pracowała [...]. Myślę, że może niekoniecznie musiałabym mieć biuro osobno, ale przynajmniej musiałabym do niego przejść chociaż jakiś korytarz, żeby mieć ten podział (KK4).

Dla rozmówczyni KK1 jej miejsce pracy w domu jest aterytorialne: „pracuję tam, gdzie jestem i jest mój komputer”. W jej przypadku wymarzone miejsce pracy byłoby przestrzenią wyglądającą jak biuro: „Jakieś biurko, tablica, czy półki, które sprawiają, że będzie ładnie”.

Przywołane cytaty pokazują, że relokalizacja pracy do domu pozostaje dla osób badanych czynnością niedokończoną. Nie tyle pracują oni w domu, ile z przestrzeni domowej wydzielają miejsce do pracy. Tym samym nie tylko dokonują zanegowania nowoczesnego podziału na sferę pracy i sferę domu, lecz także jest to odwzorowane w przestrzeni domowej. Innymi słowy, mowa o pracy w domu jest myląca – osoby badane nie pracują w domu, ale w przestrzeni pracy wydzielonej z przestrzeni domowej. Nowoczesny podział zostaje utrzymany w mocy.

Można powiedzieć, że określenie „praca w domu” jest więc skrótem myślowym. Uproszczenie to jednak realnie wpływa na życie osób badanych, gdyż mimo że „pracują one w domu”, to jednak starają się z niego również uciec. Sposobem na pracę w domu okazuje się bowiem zmiana miejsca pracy:

- To na przestrzeni lat się zmieniało, bo i miałam biuro, i wykonywałam pracę w domu, i jakieś coworkerskie też lokalizacje wybierałam. Wszystko po to, żeby za bardzo mózgu sobie nie zmęczyć stałym siedzeniem w domu, więc jakoś tam starałam się to różnicować (WK1).
- Jak z M. byliśmy i z N. na tym jednym projekcie, tam trzeba było napisać jakby część tego projektu, stworzyć jakąś tam koncepcję, prawie 100 stron tego trzeba było, to powiem ci, że to już była masakra, siedzenie w domu. Marcin nawet zaczął mówić: wyjdź, idź gdzieś, siądź w jakiejś kawiarni, żeby już nie siedzieć. Ja już nie mogłam patrzeć na to mieszkanie, bo potrzebne jest, może mnie, może wszystkim, tylko to trzeba odkryć, zachowanie jakiejś takiej higieny, że jeżeli jesteś w domu i w tym domu śpisz, jesz, przebywasz z członkami swojej rodziny i pracujesz, to wydaje mi się, że można zwariować.
- Czyli ty tak nie robisz?

- Nie. Musi być to wychodzenie, musi być ta zmiana otoczenia... (WK1).
- Ale też myślę, że w dużej mierze pomagało mi na samym początku, akurat w tym czasie pracowałam na odległość, mieszkaliśmy we Francji i tam chodziłam właśnie w Paryżu do Biblioteki Narodowej. I wymyśliłam sobie ten sposób chodzenia do biblioteki, żeby się zdyscyplinować, że jak gdyby taka trochę wizja pseudopracy, czyli muszę wstać rano, ubrać się, umalować, nie mogę siedzieć w piżamce sobie do 12.00 i przed komputerem, tylko że się zdyscyplinuję (WK3).

Zmiana miejsca pracy nie jest związana tylko z napięciem kulturowym, odczuwaniem sprzeczności działania w kategoriach kulturowych, ale także z napięciem psychicznym, niemożliwością zapewnienia sobie pewnego rodzaju różnorodności, która wydarza się dość naturalnie w sytuacji pracy z innymi ludźmi, a musi być wymuszana, gdy pracuje się samemu/samej:

Żeby sobie znaleźć jakiś wentyl, jakoś wychodzić czasem z tym komputerem gdzieś. Nie siedzieć tylko w czterech ścianach. Znaleźć sobie grupę, albo do tego biura coworkingowego od czasu do czasu. Nawet nie zawsze, nie codziennie, ale **to jest ożywcze, to jest takie otwierające** (KK1).

Innym wymiarem tego napięcia psychicznego jest samotność, o której mówiła część rozmówców i rozmówczyń:

No nie, no trochę jest, no czasami trochę brakuje ludzi. Powiem szczerze, że jak ja wtedy to biuro wynajmowałam, to też miałam takie poczucie, że nie chcę tak się wrzucać w taką samotność zupełnie. Fakt faktem, że ja wtedy..., ta moja praca wtedy, na samym początku, to było, nie wiem, 5 lat..., nie, 5 lat nie to będzie, nie wiem, 4 lata temu, mniej więcej, to troszeczkę też na czym innym polegała, ja miałam więcej takiego faktycznie siedzenia przy komputerze. A teraz mam bardzo dużo jakichś tam spotkań, wyjazdów, właściwie to non stop gdzieś tam jeżdżę, i może przez to też nie czuję tego, że taka samotnia w tym jest, prawda? Natomiast wtedy mi to trochę doskwierało i też ten

aspekt ludzki był jednym z przyczynków, żeby wynająć biuro, i to właśnie w coworkingu, a nie gdzieś samemu. Bo to jakby byłoby przeniesienie dokładnie tej samej sytuacji, prawda, tylko do innego pomieszczenia, tylko właśnie gdzieś tam do ludzi, nie? Żeby była jakaś tam interakcja, jakieś tam, nie wiem, kontakty po prostu (WK5).

I wtedy w tym momencie urodziła się H., i to troszkę się zmieniło, ale już przy H. poszłam do biura coworkingowego, właśnie po to, żeby widzieć ludzi dorosłych, na chwilę. Zobaczyć, jaka to jest różnica. Zażartować w trakcie pracy. Tego mi brakowało (KK1).

Sposobem na ucieczkę z domu jest też instytucja coworkingu, coraz bardziej popularna forma pracy dla osób pracujących pojedynczo i potrzebujących kontaktu z innymi oraz zmiany:

No, ja czasami się spotykam z tymi osobami, które akurat pracują w okolicach Trójmiasta, w kawiarni po prostu. Kiedyś powiedziałam naszej takiej szefowej administracji, że bym chciała, żeby oni przyszli do mnie do domu, ona powiedziała, że powiedziała, że prosi mnie, żebyśmy jak już, to spotkali się gdzieś, gdzie jest grunt neutralny, żeby to nie było w domu. Więc nie spotykamy się w domu. I oprócz tego jeżdżę do biura w Berlinie, tam siadam po prostu, gdzie jest wolne miejsce. Ogromne biuro z pięknymi takimi... nie ma open space, tylko są piękne takie, każdy ma swój pokój. Więc tam jest bardzo ładnie (TK4).

Bo stwierdziłam, że ja..., mimo wszystko..., bo ja wynajmowałam biuro w coworkingu, tak? Bo miałam wrażenie, że może to właśnie bardziej będzie tak mnie zmuszało do tego, żeby wyjść z domu, żeby się zorganizować, a nie tam siedzieć na przykład w piżamie do 12.00, co się bardzo często zdarzało. Dlatego ja chciałam powiedzieć, że bardzo się staram, żeby ten..., tak dzień sobie organizować, żeby wstać, ubrać się i dopiero do tego komputera usiąść. Nie zawsze się da, tak? To nie jest tak, że tak się zawsze da, natomiast mam wrażenie, że wtedy tak sobie..., no trochę narzucić taki..., mimo wszystko pewną dyscyplinę. Natomiast z tym biurem to tak było, że w gruncie rzeczy ja się zorientowałam, że i tak gro prac wykonywałam

w domu. Płaciłam za to biuro, a właściwie i tak w dużej mierze pracowałam z domu, i stwierdziłam, że chyba to nie ma sensu, po prostu, na dłuższą metę, że to jest jakiś taki zbędny też wydatek, miesięczny (WK5).

REKOMENDACJE TAKTYCZNE DOTYCZĄCE MIEJSCA PRACY

Do propozycji poradzenia sobie z przestrzennym ulokowaniem pracy w domu, w tym zorganizowaniem „miejsca pracy”, np. biurka, dobrze jest podejść w sposób refleksyjny, to znaczy wziąć pod uwagę specyfikę swojego mieszkania oraz relacji ze współmieszkańcami, jeśli tacy są. Kluczowe wydaje nam się tu wyjście od zaproponowanych przez nas Rekomendacji taktycznych (patrz strony 183–184), czyli prowadzenia dialogu ze współmieszkańcami na temat specyfiki Twojej pracy, Waszych ról społecznych oraz granic miejsca i czasu pracy. Innymi słowy, propozycje dostępne na przykład na blogach są dobre o tyle, o ile Wam pasują. Można je wypróbować, ale nie należy ich traktować jako punktu dojścia – wtedy z pomocy stają się przeszkodą, celem do osiągnięcia samym w sobie, a nie pomocą w pracy w domu. Warto pamiętać, że dostępne propozycje opracowują konkretne osoby, znajdujące się w pewnej sytuacji życiowo-zawodowej, a tym samym rozwiązania dobre dla nich nie muszą okazać się dobre dla Ciebie.

Poniżej prezentujemy przykład procesu organizowania miejsca pracy, który może stać się punktem wyjścia dla Twojej refleksji na ten temat. W 2017 roku Jacek Gądecki i Magdalena Żadkowska (współautorzy niniejszej publikacji) przeprowadzili warsztaty ze studentami School of Form. W czasie zajęć uczestnicy i uczestniczki mieli dokonać analizy SWOT dwóch pomieszczeń domowych – salonu i sypialni oraz dwóch mebli, które miałyby koncentrować wykonywanie zadań związanych z pracą zawodową: łóżka i stołu. Następnie w ramach projektu zaliczeniowego mieli zmienić mieszkanie według opracowanego przez prowadzących scenariusza:

Tomek i Magda mają po 35 lat. Tomek jest informatykiem. Magda jest nauczycielką języka polskiego w szkole podstawowej. Często pracuje w domu wieczorami – poprawia prace domowe, przygotowuje zajęcia. W firmie Tomka zaszły ostatnio zmiany. Badania pracowników wykazały, że chcieliby mieć możliwość pracy z domu przez dwa dni w tygodniu. Takie rozwiązanie opłaca się również firmie. Tomek musi zorganizować sobie miejsce do pracy (8 godzin dziennie w dwa wybrane dni tygodnia). Zaprojektuj zmiany w mieszkaniu, zwróć również uwagę na potrzebę miejsca do pracy dla Magdy (dotychczas pracowała późnymi wieczorami przy stole kuchennym).

Przykład powyższego warsztatu stanowi praktykę łączenia wniosków z badań w projektowaniu wnętrza, z uwzględnieniem rzeczywistych potrzeb telepracowników, adekwatnych do ich sytuacji mieszkaniowo-rodzinno-zawodowej. W wyniku takiej pracy powstały rozwiązania odnoszące się do widzialności: kwestii szybkiego przechowywania,

chowania i odstawiania. Ponadto uzyskaliśmy dogłębną analizę mocnych i słabych stron pracy w sypialni, na łóżku i pracy przy stole w kuchni czy jadalni.

Jak już wspomniano, zadaniem uczestników zajęć była analiza SWOT salonu i sypialni oraz łóżka i stołu. Łóżko okazało się miłym i miękkim, aczkolwiek niehigienicznym miejscem do pracy, powodującym zmęczenie i dewastującym ostatki „domowości”. Stół w jadalni miał dużo więcej plusów ze względu na swoją stabilność, „twardość”, „przestawialność”, możliwość mobilizacji organizmu i umysłu. W projektach studenckich widać inspirację i uwzględnienie wniosków z warsztatu: wybór padał na stoły w kuchni, które zamieniają się z „jedzeniowych” w te służące do pracy, dzięki możliwości ich złożenia i przeniesienia, by mogły łączyć te dwie funkcje, ale w sposób zamienny, a nie naraz. Jeżeli osoby przenoszą pracę również do sypialni, to organizują tam „twarde miejsce”. Obrazują to wypowiedzi uczestników warsztatu:

To może być po stronie plusów pracy w łóżku, w tym sensie, że to łóżko mi przypomina w pewnym momencie szybciej niż stół, że ta praca nie jest aż taka ważna, że w życiu się liczą inne rzeczy i jakby to gdzieś mi pomaga odzyskać ten balans, kosztem oczywiście wykonania zadania (S1).

Higieną taką trochę i osobistą i trochę taką tej samej przestrzeni. No bo jednak w łóżku spędzamy powiedzmy, nie wiem, od 22:00 do 7:00 rano, 8 godzin, jak kto woli, a tutaj natomiast wykorzystujemy tę przestrzeń, tę pościel, przez większą ilość czasu. Ale też jemy w tym łóżku, pijemy, więc pojawiają się tam różne dziwne rzeczy. Okej, minusem też jest to wyznaczenie granic, czyli jakby dostęp do tej przestrzeni, jeżeli dobrze zrozumiałem ten aspekt, dostęp do tej przestrzeni jest ograniczony dla innych członków rodziny. Czy to są zwierzaki, czy to są dzieciaki, czy to jest współmałżonek, czy partnerka (S2).

I przez to, że możemy w łóżku robić tak dużo różnych czynności, no to one gdzieś nam konkurują z tą pracą. Brak rozgraniczenia praca–dom (S3).

I trudność... Dzielenia przestrzeni. Jeżeli dzielimy tę przestrzeń z drugą osobą i ta druga osoba chce spać, a my niestety musimy dokończyć swoją pracę, no to robi się jakiś konflikt pomiędzy nami (S4).

Równomierne oświetlenie. Jak mamy stół, to zazwyczaj mamy lampy nad nim, więc mamy też właśnie taką higienę pracy, czyli możemy spokojnie sobie wszystko zauważyć. Otwarta forma pracy, różne możliwości pracy. Czyli właśnie to, co mówiłem przy twardości. Czyli właśnie możemy siedzieć, możemy

stać nad stołem i możemy sobie na tym stole robić, albo siedzieć z laptopem, albo, nie wiem, szyć na maszynie, albo rysować (S5).

No a jeśli chodzi o minusy, to często jest tak, że stół jest wspólnej takiej przestrzeni, czyli jadalnie rzadko są zamknięte w domach, więc tutaj może to powodować rozproszenie innymi członkami rodziny, lub zwierzętami i tak dalej. Stół też jest wtedy nieosobisty, bo zazwyczaj stół jest wspólny, wtedy inni członkowie rodziny mogą też korzystać z tego stołu i może nam wtedy to przeszkadzać. Lub na przykład przy gotowaniu często pewnie jest tak, że musimy wszystko sprzątać z tego stołu, żeby jednak usiąść i zjeść z innymi członkami rodziny. Brak możliwości zmiany pozycji, to tutaj chodziło... (S6).

No i tutaj oczywiście nam wchodzi bałagan, tak jak wcześniej już powiedzieliśmy, że w związku z tym, że stół może być duży, to w połączeniu z jedzeniem i z kawą, to tutaj może się tworzyć bałagan (S7).

Fajnie, że stół jest mobilny, bo łóżko jakby może niekoniecznie, a ten stół już prędzej gdzieś przesuniemy, jeżeli będzie taka potrzeba. Jest to bardziej przyjazne miejsce pracy, jeżeli ktoś sobie może coś udekorować, typu jakieś inspirujące zdjęcie, albo tym podobne. Ja na przykład jak pracuję, to muszę mieć wszystko w zasięgu ręki, czyli tu mam ołówek, tu mam kartę i zawsze ołówek jest z lewej, a kartka jest z prawej (S8).

Czas w pracy i praca na czas. O dyscyplinie i orkiestracji w kontekście telepracy

W tym rozdziale zajmiemy się czasowymi wymiarami praktyk telepracowniczych, analizując m.in. kwestie tego, jak osoby pracujące w domu na zasadach telepracy kontrolują i synchronizują swój czas. Punktem wyjścia pozostanie dla nas znaczenie czasu we współczesnej, przemysłowej gospodarce, kwestia jego kontrolowania i odpowiedzialności za to, kto tę kontrolę sprawuje. Niezależnie od ocen wpływu nowej gospodarki na przemiany społeczne pewne jest to, że aktorzy społeczni muszą współcześnie intensywnie rekonstruować i reinterpretować definicje i symbole związane z czasem (Adam, Whipp i Sabelis 2002). Przykładem niech będą, po pierwsze, promowane współcześnie elastyczne harmonogramy pracy i możliwość pracy zdalnej. Pozwalają one – przynajmniej w ramach proponowanych rozwiązań – najlepiej planować własny czas i nim dysponować. Po drugie, należy wymienić aplikacje na urządzenia mobilne i stacjonarne, kalendarze służące planowaniu czasu, które można synchronizować i współdzielić z innymi (Golden i Geisler 2007). Rozwiązania te rodzą kolejne problemy z zarządzaniem czasem, czy też, kierując się terminologią zapożyczoną z przewodników i podręczników samoorganizacji, z „zarządzaniem sobą w czasie”. Rozpowszechnione dyskursy proponują potraktować zarządzanie czasem jako sposób pracy w kontekście ponowoczesnej gospodarki. Tworzą tym samym nowe wyzwania dla współczesnych pracowników i pracownic, którzy zostają zdani na siebie w kwestii planowania dnia, a czasem nawet doby pracy. Dystansując się od logiki i kontekstu zarządzania (opisanych w rozdziale pierwszym), wolimy mówić o orkiestracji, a więc zadaniu koordynowania czasu, ról i przestrzeni, w których znajdują się osoby pracujące w domu. W praktyce orkiestracji ważnym elementem czy aktorem są też technologie, nie tylko biernie umożliwiające dowolny sposób organizacji

pracy, ale również narzucające pewne sposoby działania. Badania pokazują różne style orkiestracji czasowej.

Osoby pracujące w domu, przy użyciu narzędzi informatycznych są pracownikami „elastycznymi”, których działania bardzo silnie wpisują się w logikę zarządzania czasem. Czas jest dzisiaj, być może bardziej niż kiedykolwiek, przywiązany do logiki wolności gospodarczej: zarządzając czasem i planując go, coraz częściej pielęgnujemy w sobie specyficzny rodzaj przedsiębiorczości, gdzie – wychodząc od autonomicznych decyzji (osadzonych w szerszej racjonalności ekonomicznej) – pozwalamy rozkwitać zarządzaniu i planowaniu w kolejnych sferach naszych zachowań czy obszarach życia codziennego (por. Sennett 2006).

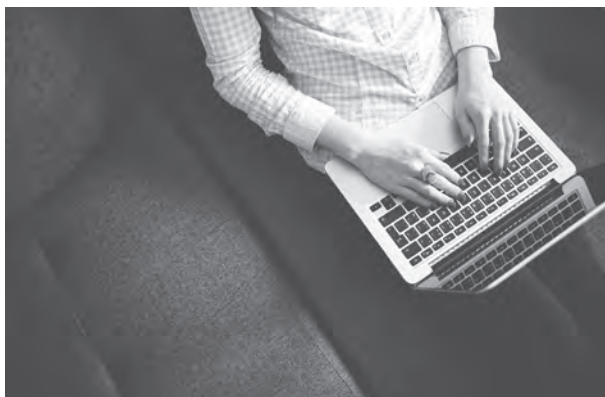
Działania te wykraczają dalece poza sferę samej gospodarki. Ulrich Beck widzi w tym charakterystycznym dla współczesności „przejęciu czasu” rodzaj altruistycznego indywidualizmu, opartego na nowej etyce, łączącej wolność osobistą z zaangażowaniem w relacje z innymi. Jak zauważa: „w centrum nowej etyki stoi pojęcie jakości życia. Co zakłada? Po pierwsze to, że kontrola nad «czasem własnym» jest ceniona bardziej niż wyższe dochody lub sukces zawodowy. [Czas – autorzy] jest kluczem, który otwiera drzwi do skarbów obiecywanych nam przez erę samostanowionego życia” (Beck i Beck-Gernsheim 2002: 212). W późnej nowoczesności czas zostaje zindywidualizowany i sprywatyzowany, staje się kolejnym „zasobem” jednostki, a nie – jak dotąd – mechanizmem regulacji zbiorowości. „Zasoby” czasu pozwalają jednostce na praktykowanie samorealizacji, na podnoszenie jakości życia czy po prostu na „życie pełnią własnego życia”. Tym samym czas zindywidualizowany jest warunkiem kultury indywidualizmu, na tej samej zasadzie co zindywidualizowana przestrzeń. Ma to znaczący wpływ na nowe postrzeganie pracy i stabilizacji, w momencie gdy najwyżej ceniony jest samorozwój i mobilność.

Ten ponowoczesny porządek i znaczenia czasu przeplatają się z mitycznym myśleniem zarówno o domu jako o miejscu swobody, prywatności, pewnego rodzaju bezczasowości, w które wchodzimy, przekraczając próg domu, jak i o czasie wolnym jako czasie wolnym od pracy, przeznaczonym na relaks, na „bycie sobą”. Mityczność ta towarzyszyła (jako wyzwanie i punkt odniesienia) naszym badaniem. Stanowi ona też podstawę dla programów i instytucji wytwarzających ideę pracy na odległość i reklamujących takie rozwiązania. Wyraźnie ukazują to dwie poniższe fotografie, stanowiące dobry przykład wizualnych reprezentacji pracy na odległość. Nie widać tu kontroli i niedoczasu, które towarzyszą telepracownikom, ale spokój, nadmiar czasu, ofertę bycia sobą.



Fot. 6. Potoczne wyobrażenie telepracy

Źródło: <https://www.pexels.com/photo/laptop-mockup-notebook-outside-4778/>.



Fot. 7. Potoczne wyobrażenie telepracy

Źródło: <https://www.pexels.com/photo/author-blog-create-creative-267569/>.

Aby się ukonstytuować, podmiot ponowoczesny potrzebuje nie tylko „czasu wolnego” (co w trybie nowoczesnym znaczyło: wolnego od pracy), ale też „czasu dla siebie” (co w trybie ponowoczesnym pracy zupełnie nie wyklucza, a może prowadzić do odbierania jej jako wypoczynku, a rozwoju zawodowego jako realizacji osobistej pasji). W tym strukturalnym związku

widzieć należy źródło popularności sposobów organizacji czasu własnego, takich jak chociażby aplikacje komputerowe do zarządzania czasem. Ujawnia się tu również ekonomiczny wymiar czasu, który przesiąka czy kolonizuje życie codzienne. Czas zindywidualizowany jest „zasobem”, co oznacza, że jednostka dążąca do samorealizacji musi nim odpowiednio zarządzać i rozporządzać, inwestować i go kumulować. Z jednej więc strony podmiot ponowoczesny chce mieć jak najwięcej czasu dla siebie, żeby wreszcie „być sobą”, z drugiej strony zawsze tego czasu będzie mu brakować, skoro jest tak rzadkim zasobem – każda wydana godzina musi być zrationalizowana. „Nicnierobienie” oznacza marnotrawienie, a więc stoi w sprzeczności z samosterowanym, ekonomicznym podmiotem ponowoczesnym. Czas zindywidualizowany jest zarazem czasem zekonomizowanym.

Jednocześnie przemiany w postrzeganiu czasu i radzeniu sobie z nim zachodzą w warunkach postępującego jego przyspieszenia. Przy czym można wskazać przynajmniej trzy analitycznie i empirycznie odrębne kategorie tego procesu (za Rosa 2003): pierwszą i najbardziej oczywistą pozostaje przyspieszenie w sferze transportu, komunikacji i produkcji, które można określić jako przyspieszenie technologiczne, drugą jest przyspieszenie tempa zmian społecznych, trzecią kategorię stanowi kluczowe przyspieszenie tempa życia. W tym kontekście najbardziej paradoksalna pozostaje relacja między pierwszą a trzecią kategorią: tylko teoretycznie przyspieszenie technologiczne oznacza, że mniej czasu wydajemy na produkcję czy transport. Powinniśmy obserwować wzrost ilości wolnego czasu, a co za tym idzie spowolnienie tempa naszego życia. Jeśli industrializacja przyczyniła się do pojawienia się nowych form czasu, skupionych wokół przerw, sekwencjonowania oraz okresów wykonywania zadań, to w późnej nowoczesności moglibyśmy oczekiwać, że formy te ulegną zmianie, a presja czasu zostanie, przynajmniej częściowo, rozluźniona. Tymczasem, choć formalnie możemy być bardziej „elastyczni”, to dyscyplina czasu zamiast przybierać formy zewnętrzne względem nas, została silnie zinternalizowana i staje się samodyscypliną.

Wiemy sporo na temat tego, jak zmienia się czas w miejscu pracy, albo też tego, jakim zmianom podlega czas prywatny, w tym czas spędzany w domu, pod wpływem technologii. Stosunkowo niewiele uwagi poświęca się zjawisku pracy prowadzonej zdalnie z domu i temu, jak ten rodzaj pracy wpływa na sposób pojmowania czasu i praktykowania pracy zdalnej (Felstead i Jewson

2000). Przewidywania dotyczące telepracy, ogólnie rzecz biorąc, skłonne są ignorować naturę „czasu domu”, jego znaczenie i codzienne zarządzanie nim przez telepracowników oraz ich rodziny:

[...] pracodawcy, pionierzy i dostawcy technologii albo zakładają łatwość przyswojenia telepracy w ramach czasu rodzinnego i domowego, albo, paradoksalnie, zakładają kontynuowanie tradycyjnych podziałów czasowych między czasem pracy i domu oraz zamazanie granic pozwalające na elastyczną organizację pracy (Steward 2000: 58).

4.1. Doświadczenie czasościsku

Gdy mowa o tych zmianach i o kontekście telepracy, warto zwrócić uwagę zwłaszcza na pracę Arlie Hochschild jeszcze z lat dziewięćdziesiątych XX wieku pod znamienym dla naszej pracy tytułem *Ściskanie czasu: kiedy praca staje się domem i dom staje się pracą* (Hochschild 1997). To inspirujące studium przypadku pozwala dostrzec wiele przemian, jakie zaszły na przestrzeni dwóch dziesięcioleci w sferze społecznej, gospodarczej i genderowej, oraz w kontekście tematyki czasu zmian w jego codziennym wykorzystywaniu i konceptualizowaniu. Poczucie braku czasu nie oznacza jedynie „zagrożenia czasu”, ale prowadzi do radykalnych zmian w sposobie postrzegania rzeczywistości „pracy” i „domu”.

Tak jak niegdyś dom był prezentowany jako schronienie dla zmęczonego mężczyzny-pracownika, który wracał doń pod koniec dnia pracy, tak współcześnie miejsca pracy dla wielu pracujących rodziców stały się – zdaniem Hochschild – schronieniem przed wymaganiami życia rodzinnego. Rodzice, w obliczu daleko idącego tytułowego „czasościsku” (*timebind*) i nadmiernych oczekiwań pracodawcy, opracowali wiele sposobów radzenia sobie z priorytetami, m.in. wykształcili w sobie przekonanie, że ich dzieci nauczyły się niezależności nawet w wieku trzech miesięcy, i rozwinęli tzw. potencjalne ja. To drugie „ja”, które pojawia się w sytuacji planowania spędzania czasu z dziećmi, jest tylko dodatkiem do praktykowanego powszechnie „prawdziwego ja”, pozostającego w pracy biurowej, często po godzinach. Niewielu z badanych przez Hochschild pracowników zdecydowało się na pracę w niepełnym wymiarze godzin.

W kontekście „czasowości” możliwość pracy zdalnej, realizowanej z domu, bez konieczności pojawiania się w firmie, jawi się jako jakość szczególnie kusząca. Możliwość elastycznej pracy przeradza się bowiem w konieczność samodzielnego planowania czasu i jest silnie powiązana z neoliberalną logiką: oddanie władzy nad planowaniem czasu jednostce ma zachęcać do wzięcia odpowiedzialności oraz przyjęcia „przedsiębiorczego podejścia” w samoorganizacji czasu. Przejawem tych przemian jest m.in. tendencja do tego, by pracy nie definiować dłużej ani w kategoriach „roboczogodzin”, ani konkretnych i wyraźnie określonych „obowiązków”, ale raczej w kategoriach indywidualnych i zespołowych „celów do osiągnięcia”.

Decyzja o podjęciu tej formy pracy stanowi istotny moment w trajektoriach zawodowych badanych. Normy czasowe są silnie powiązane z kwestiami drogi kariery i z kryteriami oceny samej pracy i mobilności pracownika. Stają się źródłem samooceny jako mechanizmu rozwoju osobistego i społecznego uznania. Istnieją „społecznie oczekiwane okresy”, stosowane w ocenie postępów jednostek w ich życiu osobistym czy zawodowym. Innym ważnym aspektem czasu związanym z pracą (i telepracą) pozostaje związek między czasem a rozumieniem oczekiwań, statusu zawodowego i mobilności. Opinie na temat tego, jakie stanowiska i rodzaj pracy są odpowiednie dla danego wieku i płci, wiążą się z kwestiami „odpowiedniego czasu”, który oczywiście różni się w zależności od płci społeczno-kulturowej: łączenie pracy i domu jest postrzegane w kategoriach konfliktu, a nie odmiennego sposobu alokowania czasu. Dlatego na pewno w przypadku wielu telepracujących kobiet, z którymi rozmawialiśmy w trakcie badań, rozpoczęcie pracy jest traktowane w kategoriach sukcesu i osiągnięcia:

Zaczęłam w 2006 roku, listopad, od takiej małej firmy, która się zajmuje badaniami klinicznymi w Krakowie. Oni byli tylko oczywiście praca w biurze, praca w biurze. No i dobrze. Jeżeli ktoś wchodzi w ten zawód, to rzeczywiście było to potrzebne. Pracowałam tam przez 4 lata. Mniej więcej po 3 latach już... Bardzo szybko się zorientowałam, że generalnie w tej branży ludzie pracują z domu, i sobie myślę, a, to by było fajne. I wtedy miałam dość małe dziecko, i stwierdziłam, że przydałoby mi się, bo do przedszkola, z przedszkola i tak dalej. Ale to nie było oczywiście na początku możliwe. I mniej więcej po 3 latach stwierdziłam, że może jest czas zacząć

rozmawiać o pracy z domu. Ale to było bardzo trudne [...] zapytałam się, czy byłaby taka możliwość na ten czas trudnych zmian życiowych, żebym jeden dzień pracowała w domu. Że będą poniedziałek, wtorek, środę będę pracować w domu, czwartek, piątek. Bardzo szybko się zorientowałam, że to jest po prostu genialne, bo ja mam tyle czasu w tę środę, mimo że robię dokładnie to samo, co bym robiła. Nagle mam czas na wszystko, żeby iść do lekarza z synem. Wszystko, co miałam do załatwienia, żeby się załatwiło. Natomiast ta firma mniej więcej po pół roku zaczęła się dopytywać, no to kiedy już się wreszcie otrząśniesz i wrócisz do biura. Ja zupełnie nie rozumiałam, dlaczego to jest dla nich taki wielki problem. Bo mój szef wtedy akurat też w Niemczech pracował, więc to było biuro, które było... tak naprawdę pani księgowa nad tym pieczę trzymała i tylko byli takimi wolnymi elektronami w biurze. Więc zupełna bzdura. No i wtedy stwierdziłam, że może jest czas poszukać pracy, w której będę mogła się po pierwsze rozwijać, a po drugie pracować całkiem z domu. I wtedy... Bo to, że pracowałam ten jeden dzień w domu, bo bardzo dużo firm mówiło z kolei: no dobrze, ale do domu wysyłamy tylko osoby z doświadczeniem w pracy z domu, bo to trzeba umieć. Więc ja po to jakby ciągnęłam tę pracę w domu, żeby pokazać, no jak to, przecież pracowałam w domu i już mam tutaj u siebie, prawda, że byłam... Nikt nie musiał wiedzieć, że to był jeden dzień w tygodniu. I tak poszłam do innej firmy i wtedy już zaczęłam na sto procent pracować w domu (KK5).

W przypadku badanych telepracownic przejęcie odpowiedzialności traktowane jest często w kategoriach ważnej wartości – samorealizacji. Wypracowanie tej samodyscypliny staje się nagrodą samą w sobie:

[...] naprawdę zauważyłam, że zrobiłam się znacznie bardziej zdyscyplinowana. Jestem naprawdę pod wielkim wrażeniem tego, jak potrafię się zdyscyplinować sama, kiedy wiem, do czego dążę [...]. Ja potrafię w swoich rzeczach siedzieć po prostu non-stop i coś robić, i się w ogóle nie nudzić, a idę do pracy na pół etatu i po prostu ona mnie zaczyna denerwować po dwóch godzinach (KK4).

Jak to ujmuje jedna z telepracownic, ta forma pracy pozwala na przejęcie kontroli nad tą ważną sferą życia, jaką jest planowanie czasu, i odpowiedzialności za nią:

Mogę pracować z ludźmi, ale jeżeli mogę z nimi nie pracować, to bardzo się z tego cieszę. Więc dla mnie to jest plusem, no to, że po prostu dowodzę swoim czasem (KK7).

Z kolei cytowani poniżej mężczyźni (obaj obecnie nie pracują już w domu, po około dwóch latach jeden przeniósł firmę do zewnętrznego biura, natomiast drugi zatrudnił się w dużej firmie, a działalność gospodarczą pozostawił, „aż się zakończy”, w domu) mieli dużą świadomość delikatności prezentacji własnego statusu i swojej pozycji tak na rynku pracy, jak klasowej w związku z wykonywanym przez nich zawodem konsultanta czy doradcy:

Generalnie praca w domu wzmacnia to, jaką masz pozycję gdzieś, czyli na przykład jak jesteś szefem firmy, to możesz z pracownikami swoimi zrobić pracę w domu, nawet siedząc na kłopot, po prostu, jak pracujesz dla dużych właścicieli, to oni są zawsze albo w domu, albo na wyspie, albo są na polu golfowym i po prostu, to jest ich praca z tego, ale dla wszystkich pracowników, wymaga się od nich, że oni są w biurze, i że są ubrani do pracy, a nie przy okazji ciebie obsługują, jest ta hierarchia, się jeszcze przez wideo zaostrza (DI_DLA_TM2).

To, że czasami nie mogę spokojnie wykonać jakiejś ważnej dla mnie rozmowy telefonicznej, która może o wielu rzeczach zdecydować, ponieważ muszę się zastanawiać, czy akurat ktoś głósno nie wejdzie po schodach i pies nie zacznie drzeć pyska... Ja się nie wstydzę tego, że pracuję w domu, natomiast biorę to pod uwagę, jako jakiś element taktyczny budowy własnego wizerunku, i wiem, że nie wszyscy uznają to za okoliczność zupełnie nieistotną dla nich. Ciągłe żyjemy w jakichś tam czasach, im bardziej masz lśniący samochód i wyższy biurowiec, tym jesteś lepszym biznesmenem. I nie ma żadnego znaczenia to, co masz do powiedzenia, czy jakie rozwiązanie możesz zaproponować, po ile i tak dalej. To przez pryzmat takich rzeczy jesteś oceniany i oceniana, i szczekający pies, który nie jest standardowym wyposażeniem luksusowych biur, nie buduje po prostu mojego wizerunku i nie mam o to do niego pretensji, jest zwierzakiem, jemu jest wszystko jedno, z kim ja rozmawiam przez telefon, natomiast takie rzeczy czasami mi przeszkadzają. To są drobne kwestie, ale potrafią irytować i jeśli

się pojawiają w niekorzystnych okolicznościach, to tym bardziej potęguje się to wrażenie (DI_DLA_TM5).

4.2. Ekonomizacja czasu – produktywność i zaoszczędzony czas

Jeśli przyjmiemy popularną, poradnikową perspektywę „planowania czasu”, to „czas” (w ujęciu tego typu publikacji) przestaje być domeną „możliwości”, stając się wyraźnie „ograniczonym zasobem”, którym należy umiejętnie gospodarować. Porady w popularnych przewodnikach i poradnikach, zwłaszcza te dotyczące usprawniania, zabezpieczenia czasu itd., przyjmują właśnie taką optykę: traktują czas jako zasób, który powinien zostać oddany do użytku i zoptymalizowany, zgodnie z zasadą „czas to pieniądz”. Mieści się to w zakresie pojęć „zarządzania czasem” czy „planowania czasu”, a takie umiejętności są postrzegane jako ważne w posttradycyjnym społeczeństwie. W tym znaczeniu badani cenią sobie telepracę – ta forma wykonywania pracy pozwala bowiem intensywniej zaangażować się w realizację obowiązków zawodowych i jednocześnie zaoszczędzić nieco czasu: nie trzeba poświęcać go na dojazdy, wypełniać częstymi przerwami w tradycyjnym biurze ani poświęcać na niepotrzebne kontakty ze współpracownikami. W rezultacie można wykonać więcej pracy w krótszym czasie. Jak zaznaczają dwie telepracownice w kontekście zalet tej formy pracy:

Natomiast plusy. No zdecydowanie... Ja to zaczęłam tak przeliczać: 2 godziny dziennie na dojazd i powrót do pracy niewyjęte. Nawet w Krakowie przy dobrej komunikacji miejskiej to jest dojeść na przystanek, czekanie na tramwaj. Godzina w jedną stronę. To znaczy to jest 10 godzin tygodniowo. To jest cały jeden dodatkowy dzień pracy plus dojazd do tej pracy, który spędzamy w dojazdach. I pomyślałam, co ja mogę zrobić na tę jedną piątą etatu, którą dodatkowo zarabiam na tym. Muszę Panu powiedzieć, że zmieściłam trzy dodatkowe inne etaty. Może nie etaty, ale takie dodatkowe inne zajęcia, którymi się... Ja jeszcze dodatkowo uczę na [nazwa uczelni], robię doktorat, mając taką pracę, którą mam, mam oczywiście dziecko, więc to dziecko musi być jakby zawieszona do szkoły i przywieziona ze szkoły,

i tak dalej, wybudowaliśmy dom, nadzorując budowę i tak dalej. No i zajmuję się jakimiś tam innymi społecznymi akcjami (KK5).

Natomiast plusy, no to ja na przykład teoretycznie mogę pracować z ludźmi, ale jeżeli mogę z nimi nie pracować, to bardzo się z tego cieszę. Więc jakby dla mnie to jest plusem, no po prostu, że ja dowodzę swoim czasem. Mam zresztą takie predyspozycje do zarządzania ludźmi i jestem dość, no można powiedzieć: ekspansywna w tym. W związku z tym... Znaczy, jak pracowaliśmy zespołowo, to było wszystko w porządku, ale zazwyczaj było tak, że ja byłam szefem, ja byłam menedżerem i ja jakby decydowałam o tym. I jakby do tej pory to mam, tylko że po prostu decyduję o sobie (KK7).

Kluczowe jest to, jak efektywność pracy przekłada się na indywidualne korzyści, to znaczy jak wykorzystywany jest czas zaoszczędzony w toku działań telepracowników. Mówimy tutaj o czasie zaoszczędzonym, nie przesądzając o sposobach jego wykorzystywania. Trudno wskazać bowiem jednoznacznie, że czas zaoszczędzony jest czasem wolnym, czy w ogóle można rozpatrywać go w kategorii „czasu dla siebie”. Część z osób telepracujących wykorzystuje wypracowany czas na prace domowe czy odpoczynek (czas własny):

Jestem jakby na normalnym stanowisku, ale na pewno mogę wyjść w trakcie dnia, nie opowiadając się nikomu, że tu wychodzę i wrócić za tyle. [...] Natomiast chodzę po dziewczynki do przedszkola, odprowadzam jednak na zajęcia dodatkowe. Wychodzę sobie na spacer, ja codziennie idę na spacer na molo, gdzieś tam dalej do Sopotu i to jest dla mnie ten największy plus (TK4).

Dla części z nich oznacza on możliwość zaangażowania się w kolejne zadania związane z pracą, w imię przyjemności, jaką z niej czerpią, czy aspiracji zawodowych:

Więc to uważam za osobisty sukces, ale to się też wiąże z tym, że ja po prostu w czasie wolnym, jeżeli miałabym definiować czas wolny, to ja bym robiła to. To znaczy, gdybym ja pracowała od 8.00 do 16.00 na etacie i wróciła do domu, to ja bym zjadła obiad

i pisałabym to. I to byłby mój czas wolny, bo to byłby mój wybór. Bo po prostu to jest coś, co ja lubię, co mnie interesuje, co mnie ciekawi, ja nie robię tego z przymusu i dlatego trudno jest mi mówić o tym czasie wolnym, bo ja robię coś, co lubię, i dlatego jestem szczęśliwa, że jestem w domu i mogę więcej czasu przeznaczyć na to, co akurat chcę w tym momencie robić (KK7).

To, co przewidywalne i łatwe do zauważenia, to fakt, że telepracownice, mimo że funkcjonują w dosyć egalitarnych związkach, generalnie wykorzystują ten czas na większe zaangażowanie w świat domu, a telepracownicy na wypoczynek czy dodatkowe zadania. To uświadamia nam, jak silne są kulturowe uwarunkowania wpływające na dystrybucję i podział obowiązków domowych. Przykładem takiego zróżnicowania będzie sposób wykorzystania czasu przeznaczonego zwyczajowo na *commuting* – dojazdy do pracy. Dzięki pracy w domu czas osobisty poświęcany na przygotowanie się do pracy może zostać odzyskany na potrzeby własne, jak w przypadku mężczyzny, który stwierdził, że:

Odliczając dojazdy do pracy, bo trzeba to też wykonać, to myślę, że **staram się koło 2 godzin wygospodarować jeszcze dla siebie**, żeby czy to zagrać, czy jakiegoś Facebooka przejrzeć, ewentualnie poczytać (KM1);

albo – jak w przypadku pracującej w domu kobiety – przekształcony w czas produktywny, na przykład poświęcany dzieciom:

[...] wcześniej pracowałam w firmie, gdzie musiałam dojeżdżać prawie 1,5 godziny w jedną stronę. **Jak się ma dzieci, to jest..., to wtedy już nie pozostaje..., żadnego czasu nie zostaje dla dzieci. I to jest ba..., to jest chyba największy plus** (KK3).

To rodzi ważne pytanie o status „czasu wolnego”, o którym już wspominaliśmy. Pojęcie to, zwłaszcza w przypadku telepracujących partnerek oraz mam, jest bardzo problematyczne i trudne do zdefiniowania. O ile stosunkowo łatwo można było uzyskać odpowiedzi na pytania dotyczące czasu wolnego od pracy, o tyle pytania o czas wolny wymagały doprecyzowania, do tego stopnia, że już

w trakcie pierwszych wywiadów wprowadziliśmy osobną kategorię – „czasu dla siebie”. Czas dla siebie jest wygospodarowywany głównie na aktywność fizyczną, od spacerów po ćwiczenia, bieganie czy, jak w przypadku jednego z naszych badanych, na hobby, jakim jest majsterkowanie. Charakterystyczne jest jednak to, że jak ujęło to kilkoro badanych, czas ten jest w zasadzie „wrywany”:

Muszę o to zawalczyć i chyba każdy musi o to zawalczyć. W sensie wyrwać sobie ten kawałek przestrzeni, bo dzieci są gotowe zagospodarować ją całą. Ale chodzę na pilates, czyli na gimnastykę. Dla rodziny, żebym była zdrowa. A jak nie muszę otwierać komputera, nie muszę nic robić, to albo czytam, albo oglądam sobie jakiś film, który relaksuje mnie (KK1).

Jak mam taki moment, że widzę, że jest mąż, dzieci tam coś się zajęły, to ja sobie idę na rower, więc idę na godzinkę. Albo są takie spotkania networkingowe „Latające kręgi” dla przedsiębiorczych kobiet i ja też uważam, że to jest czas dla siebie, bo jak idę i tam opowiadam o biznesie, jak spędzam fajnie czas, **no to jest dla mnie, że wychodzę z domu, jadę do tych kobiet, nie ma małych dzieci w pobliżu i to jest też dla mnie czas dla siebie (WK6).**

Jest to czas fragmentaryczny. To znaczy taki może nie fragmentaryczny, ale pofragmentowany po prostu, że to są takie powiedzmy 2–3 kwadransy rozrzucone na cały dzień, znaczy po 3, po 2–3 kwadransy. Ten czas poranny trochę jest dla mnie. Ten 6.00 rano to jest tak trochę staram się go traktować, że **wstaję przed wszystkimi po to, żeby z nimi zacząć, a jednocześnie mieć chwilę dla siebie właśnie tam, wtedy jakieś hobby, jakieś plany, coś takiego (KM3).**

Szczególnie wymowna jest w tym kontekście narracja telepracownicy, która odwołując się do kategorii „elastyczności zatrudnienia”, nieustannie powraca do kwestii wypracowania „dodatkowego czasu” w związku z tą formą pracy, podkreślając jednocześnie, że czas „zaoszczędzony” na efektywnym wykonywaniu zadań pracowniczych inwestowany jest w nieodpłatną pracę domową, w tym czynności opiekuńcze czy takie jak na przykład pranie. Przez cały wywiad kategorie „elastyczności” i „nieodpłatnej pracy domowej” silnie się przeplatają i wzajemnie uzupełniają. Oto obszerniejszy fragment przywoływanej rozmowy:

- Ile dziennie masz czasu wolnego? **Czy jest coś takiego jak czas wolny?**
- No... No i tak, i nie. To znaczy, jeśli pytasz o ten czas po 15.00, to..., no to jest to czas wolny od pracy, ale jest to czas, który poświęcam na rodzinę, na przykład na dzieci, **na wyjście z nimi na spacer. I czasami, jeżeli jest coś fajnego, co robimy, to jest to dla mnie odpoczynek, a czasami jest to przykry obowiązek niestety.** No nie wiem, wyjście na plac zabaw i pilnowanie młodszego dziecka na placu zabaw nie należy do rzeczy, które ja jakoś bym lubiła bardzo. Jeżeli mamy w opcji jedziemy na jakąś fajną małą wycieczkę, albo jedziemy coś fajnego zrobić, to wtedy jest to dla mnie odpoczynek.
- Jak radzisz sobie ze stresem, ze zmęczeniem? Czy masz sposoby radzenia sobie z tymi rzeczami?
- Nie mam. Nie. Znaczą na pewno [...] albo taka totalna prokrastynacja się zdarza. **No, czasem, nie wiem, też pomagają jakieś właśnie rzeczywiście wyjście na balkon, na słońce, przewietrzenie się, albo jak jest totalny jakiś dzień do kitu, to po prostu wcześniej kończę pracę.**
- Zdarzają się dni, że w ogóle nie pracujesz?
- Nie. Ze względu myślę też na, nie wiem, jakieś poczucie odpowiedzialności, że jakby ja pracuję na własne konto, ale mam współpracowników, którzy w podobny sposób pracują. **To znaczy taki dzień się może zdarzyć, jeżeli ja mam coś ważnego do zrobienia, na przykład 5 godzin czekania w kolejce do endokrynologa w szpitalu dziecięcym, to wtedy tak (KK3).**

Wywiady z osobami telepracującymi potwierdzają ustalenia poczynione przez Susanne Tietze i Gillian Musson, które piszą, że

[...] decyzje, które jednostka musi podjąć w odniesieniu do tempa pracy, dotyczą działań, które mają zastąpić „zaoszczędzony czas” – takie decyzje są kluczowe dla poczucia jaźni i budowania tożsamości. Kwestia tego, co zrobić z zyskami efektywnej pracy i tym samym zaoszczędzonym czasem, jest kluczowa dla tego, w jaki sposób nasi respondenci skonstruowali poczucie jaźni (Tietze i Musson 2002: 327).

Niezależnie od tego, czy mamy do czynienia z samotnym freelancerem, czy przedsiębiorczynią, internalizacja pracy jest silnie obecna. Jak zauważa Aihwa Ong, neoliberalizm pisany przez małe „n” to właśnie technologia rządzenia „wolnymi podmiotami”. Problem neoliberalizmu sprowadza się do kwestii tego, jak zarządzać ludźmi, by ci panowali nad sobą – polega na strategicznej odpowiedzi na problemy ludności i przestrzeni w celu uzyskania optymalnych korzyści. Neoliberalizm został zdefiniowany jako sposób „zarządzania poprzez wolność”, który wymaga wręcz od ludzi tego, aby byli wolni i samorządni w różnych dziedzinach codziennego życia – zdrowia, edukacji, biurokracji..., choć ta strategia samorządności nie jest jednorodnie stosowana do wszystkich grup społecznych i sfer życia społecznego (Ong 2007). Tak swoją rzeczywistość niezależnego, wolnego strzelca, przedstawia telepracownica. Za powszechnymi, instagramowymi autoprezentacjami pracy prowadzonej w kawiarni, z kubkiem latte, skrywa się wewnętrzny niepokój towarzyszący momentom „wytchnienia”:

Ta samodyscyplina, o której ja bardzo często mówiłam, jest tak u mnie silna, takie wyrzuty sumienia mam. Na przykład powiedzmy, że mam jakiś deadline, mam jakieś rzeczy do zrobienia, ale równie dobrze mogę sobie ten dzień wolny zrobić na przykład i pojechać sobie do Łazienek na spacer, bo jest piękna pogoda, prawda? To ja mam tak wielkie poczucie winy, że nie powinnam wychodzić i że to jest dzisiaj dzień pracy, bo od poniedziałku do piątku to jest tydzień pracy, że ja nie powinnam wyjść. I nie wychodzę. I bardzo rzadko mi się zdarzają takie momenty, że na przykład wychodzę rano i sobie robię spacer, idę sobie Krakowskim Przedmieściem, albo idę sobie do Łazienek na lody, opalę się, jem sobie obiad na mieście. Bardzo rzadko, naprawdę. Nie zdarzyło mi się chyba, odkąd tu jestem, żeby zrobić coś takiego. To jest na tyle silne poczucie winy, że jest na przykład środa i nie powinnam nigdzie wychodzić (WK₃).

Nawet jeśli elastycznie funkcjonujący pracownicy mają więcej czasu wolnego (w sensie dostępnego im budżetu czasu), to jest to jednak okupione zwiększonym stresem i presją czasu, poczuciem jego ściskania. To pokazuje tylko, jak nieadekwatne i problematyczne są narracje i definicje dotyczące telepracy promowane współcześnie, m.in. w Polsce. Odpowiada to systemowym naciskom na wytwarzanie uległych, pracowitych i odpowiedzialnych

pracowników. Osoby niespełniające powyższych wymogów ujmowane są już nie tyle jako jednostki złe, bo „niezdyscyplinowane”, a te, które „mają problem z samodyscypliną”, które prokrastynują itd.

4.3. Stara a nowa dyscyplina czasu

Normy społeczne określające to, jak wiele czasu powinniśmy spędzać w pracy, są niemal tak stare jak zasady określające podział pracy. Wzorce wykorzystania czasu są społecznie budowane, podtrzymywane i wspierane m.in. przez tradycje stanowiące o tym, kiedy musimy i powinniśmy, a kiedy nie wolno nam pracować. Wzory te są formułowane przez mniej lub bardziej wyraźnie definiowane grupy czy osoby – i w ich interesie – wymagające od nas pracy zgodnie z przyjętymi przez nie regulacjami. Oczywiście, te konwencje i reguły są ograniczane także przez uwarunkowania, na które nie mieliśmy i nie mamy po dziś dzień większego wpływu: pory roku, długość dnia i nocy oraz fizyczne ograniczenia ludzkiego organizmu. Chociaż często traktowane jako nieuniknione i niezmiennie, warunki pracy podlegały przemianom przez wieki m.in. za sprawą nowych technologii, zmian w strukturze społecznej i organizacyjnej czy redefinicji ludzkich możliwości i ograniczeń. Widać więc wyraźnie polityczny charakter alokacji czasu, ponieważ zasady jego porządkowania wskazują wprost na ideologie stojące za określaniem harmonogramów pracy.

Wielu badaczy społecznych i filozofów polityki, od czasów Adama Smitha i Karola Marksa, pisało o ramach czasowych jako istotnych determinantach rytmu świata pracy, zwracając szczególną uwagę – nawet jeśli nie odwoływali się do „czasu” jako kategorii teoretycznej – na przymus związany z tempem pracy, na kontrolę przejmowaną nad czasem pracowników przez pracodawców oraz na konsekwencje stosowania czasu w różnych formach świadczenia pracy. Kwestie wpływu pracy w niepełnym wymiarze godzin, czy też nadmiaru pracy i przepracowania, na pracowników i ich rodziny, i szerzej, na społeczeństwo nieustannie powracają w narracjach zarówno praktyków, jak i teoretyków. Można powiedzieć, że

[...] ludzkie doświadczenie czasu to tylko jeden z elementów praktyki czasu. Pomimo ograniczeń dotyczących doświadczanego przez

człowieka czasu, wyjaśnionego przez fenomenologię, używane technologie rozszerzają i modyfikują myśli, doświadczenia i działania [...]. Czas zegarowy składa się z wielu pojęć, urządzeń i praktyk, które współgrają ze zmiennymi historycznymi i geograficznymi w ramach różnych wspólnot praktyk. Praktyki związane z czasem są zależne od niedoskonałej współpracy tych elementów, ale łączą się w planowanie wypoczynku, mierzenie postępów w wykonywaniu zadań i w zapisywanie historii (Moran 2015: 291).

W społeczeństwach uprzemysłowionych proces synchronizowania czasu okazał się kluczowy dla rozwoju gospodarczego. Barbara Adam (1995, 1998) ukazuje, jak zmienne, takie jak: „czas”, „synchronizacja” i „tempo pracy”, ustanawiają ramy, w obrębie których praca jest zewnętrznio zorganizowana oraz wewnętrznio doświadczana. Odnosząc się do „dyscyplinującej mocy czasu”, można uznać, że stanowiła ona jeden z fundamentów rozwoju społeczeństwa przemysłowego. Dyscyplina czasowa w życiu codziennym może być uznana za jedną z zasadniczych cech charakterystycznych dla rozwoju industrialnej rzeczywistości. Zdaniem E.P. Thompsona fakt przejścia z tradycyjnej „orientacji na zadania” (kierowanej przez logikę potrzeb) na nowoczesną „orientację na czas” (kierowaną logiką regularności) stanowił równoległe przejście od czasu pracy postrzeganego jako czynność naturalna, nieregulowana i nieograniczona w wyraźny sposób do czynności prowadzonych już pod dyktando zegara (Thompson 1967).

Pierwotna, przedindustrialna orientacja na zadania charakteryzuje się m.in. tym, że jest bardziej zrozumiała niż praca zorientowana na czas. Chłop czy nakładca zdaje się brać udział w czymś, co jest obserwowalną koniecznością. Z kolei społeczność, w której orientacja na zadania jest powszechna, zdaje się mniej rozgraniczać między „pracą” a „życiem”. Spotkania społeczne i te poświęcone pracy są wymieszane i nie ma przy tym poczucia jakiegoś wielkiego konfliktu między pracą a „przemijaniem dnia codziennego” (Thompson 1967).

W opinii telepracownic i telepracowników to właśnie czas industrialny jawi się w kategoriach braku efektywności. Jedna z badanych, odnosząc się do wcześniejszych doświadczeń w pracy laboratoryjnej, wskazuje na brak efektywnego wykorzystania czasu w poprzedniej pracy, charakterystyczny dla minionej epoki i odpowiadający starszym pokoleniom:

Tak właściwie, to ja miałam bardzo krótki moment, kiedy pracowałam w laboratorium, i coś, co mi tam dokuczalo, to było to [...], że niezależnie od tego, czy były zlecenia, czy nie było zlecenia dla laboratorium, trzeba było być od tej godziny do tej godziny... **I albo było tak, że w tym czasie było tyle roboty, że normalnie nie wiadomo było, „w co ręce włożyć”, albo były takie czasy, że kawa, śniadanie, spokojnie, lunch, siedzenie na internecie, więc ja się tam wynudziłam.** Nikt nie zmywał po sobie żadnych zlewek, tylko zostawili mi, bo ja wiedziałam, że po prostu ja coś muszę robić. Kwiatki jak korytarz długi i szeroki, wszystkie podlewane, przesadzone, wszystko ja to zrobiłam. **Więc stwierdzili, wiesz, dziewczyno, szkoda cię tutaj.** Nie, że kompetencji nie miałaś, tylko, no wiesz, zmarnujesz się tutaj. Pokolenie osób, które zostało przyjęte w okresie, kiedy, czy się stoi, czy się leży... (KK2)

Praca tradycyjna, będąca synonimem ośmiogodzinnego dnia pracy etatowej, jest charakterystyczna dla przeszłości i jako taka stanowi raczej obciążenie. Jak zaznacza jeden z badanych: „ja **wyrośłem w rodzinie, gdzie był kult pracy etatowej.** To znaczy jedno stanowisko, zawsze praca w jakimś konkretnym wyspecjalizowanym miejscu, o stałych godzinach” (KM3). Praca etatowa staje się dla wielu pracowników synonimem pracy nudnej i pozbawionej sensu, od której należy uciec. W tym kontekście ośmiogodzinny dzień pracy to przekleństwo, a telepraca staje się wybawieniem od kierunku pracy wykonywanej w rytm industrialnego zegara:

Więc taka praca, że nie ta 8.00–16.00 i karta odbijana, no to bym chyba nigdy już w życiu nie była w stanie, ale tak jak na przykład mamy w Warszawie to, to jest..., dlatego że właśnie bardzo telepraca tam się przyjęła (TK9).

Taki industrialny model pracy nie sprzyja kreatywności i jednostkom gotowym do samostanowienia. Telepraca ogranicza marnotrawstwo i optymalizuje czas własny:

Zyskuję na pewno bardzo dobre wykorzystanie czasu [...] możliwość bardzo dobrego wykorzystania czasu, bez tracenia na niepotrzebne jakieś czynności, które niczego nie wnoszą (TK3).

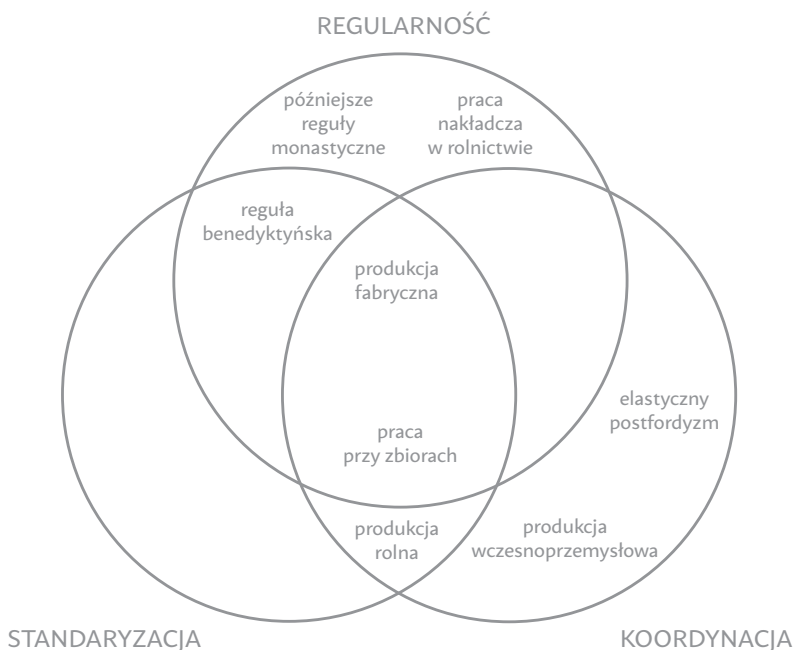
Jak zaznacza jedna z telepracownic, pracująca jako copywriterka, na zasadach wolnego strzelca:

To znaczy tak, tutaj **to ja jestem panem i ja wiem, kiedy ja się czuję na siłach, kiedy będę pracować efektywnie, i wiem, że mogę swój czas wykorzystać lepiej**. Bo jeżeli wymaga się ode mnie kreatywności na przykład od 8.00 do 17.00, tak jak wymagało się, no to powiedzmy sobie szczerze, że ja do tej godziny 10.00, 11.00 to byłam trupem. I jak wszyscy mówią mi, że, no, organizm mi się przestawia po jakimś czasie i się wstaje, nie, mój organizm się nie przestawia i ja nie wstaję. I choćbym nie wiem co robiła, to po prostu nie ma możliwości, żebym ja tworzyła na tym samym poziomie i z taką samą prędkością teksty, jak tworzę je właśnie, jak się wyśpię na przykład (KK7).

Paul Glennie i Nigel Thrift, wracając do koncepcji „dyscypliny czasu” Thompsona, zauważają, że jest ona często traktowana bezkrytycznie i zarezerwowana wyłącznie dla rzeczywistości industrialnej. Tymczasem, jak zaznaczają, „dyscyplina czasu” nie jest pojęciem ani jednorodnym, ani ograniczonym wyłącznie do ery przemysłowej. Wskazują przynajmniej na trzy zasadnicze pojęcia składające się na dyscyplinę czasu. Są to: 1) standaryzacja, czyli stopień, w jakim ścieżki czasoprzestrzenne różnych ludzi są do siebie podobne, 2) regularność, czyli stopień, w jakim czasoprzestrzenne ścieżki obejmują powtarzalne rutyny, oraz 3) koordynacja, polegająca na dążeniu do możliwie gładkiego połączenia i zdyscyplinowania ścieżek czasoprzestrzennych różnych osób. Koncepcja Thompsona reprezentuje, w ich mniemaniu, specyficzną kombinację wysokiego stopnia zaawansowania wszystkich trzech elementów (Glennie i Thrift 1996).

Wczesne zakłady przemysłowe wymagały synchronizowania planów wielu różnorodnych osób i koniecznego ich zestandaryzowania. Taylorowskie, naukowe podejście do zarządzania robotnikami opierało się jednak na ciągłej i wymagającej kontroli mierzonego czasu (Thompson 1967). Wraz z krzepnięciem uprzemysłowienia postępowała także internalizacja „dyscypliny czasu”, czego przejawem pozostaje m.in. sztywne rozdzielenie sfer „pracy” i „domu”. Obie te sfery stały się odmiennymi kulturowo obszarami, związanymi z różnymi rolami społecznymi i płciowymi („życiela rodziny”, „opiekunka domowego ogniska”), skryptami i praktykami, a także z różnymi reżimami przestrzennymi i czasowymi. Symbolicznym doświadczeniem tej

kontroli pozostawały fabryczne syreny wyznaczające jasno granice między domem a pracą.



Rys. 4. Przykłady różnych form dyscypliny czasu
 Źródło: opracowanie własne na podstawie Glennie i Thrift 1996.

Współcześnie, w dobie elastycznej akumulacji, dyscyplina czasowa wygląda inaczej: „charakterystycznie obejmuje znacznie wzmożoną koordynację, ale znacznie zmniejszone wymogi dotyczące standaryzacji i regularności [...] praca może być intensywna i zniewalająca przy braku wzorów standaryzacji, koordynacji czy regularności” (Glennie i Thrift 1996: 287–288). W kolejnych podrozdziałach zajmiemy się tymi trzema elementami dyscypliny pracy bardziej szczegółowo.

4.4. Koordynacja i kontrola nad czasem pracy

Odwołując się do trzech elementów, na które wskazują przywoływani Glennie i Thrift, możemy powiedzieć, że – w świetle nikłej standaryzacji i małej

regularności pracy badanych – dominującą dla telepracowników potrzebą staje się potrzeba skoordynowania działań.

W przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek koordynacja działań ze współpracownikami nie jest silnie wymagana, ale często osoby te pracują dłużej, niż by tego chwały. Poczucie skoordynowania towarzyszy zwłaszcza osobom bezdzietnym. W ich sytuacji planowanie działań, zarówno tych zawodowych, jak i prywatnych, jest zajęciem satysfakcjonującym i stanowi wyraźną zaletę telepracy. Tak swój system planowania opisuje bezdzietna telepracownica, prowadząca własną firmę z siedzibą w domu:

No i widzę siebie jako osobę, która może sobie spokojnie zarządzać swoim czasem dzięki temu, że właśnie mam takie szerokie pole działania, więc mogę po prostu swobodnie gdzieś tam planować sobie różne rzeczy. Mam kalendarz, który jest w telefonie i komputerze jest zsynchronizowany [...] i każdą rzecz, która jest ważna i którą muszę załatwić, zaraz sobie wpisuję w tym kalendarzu, po prostu już sobie planuję dzień. Szczególnie jeżeli mam jakieś rzeczy, które są konieczne do zrobienia o danej godzinie, i muszę sobie wpisać pracę, na przykład, nie wiem, spacer, wizyta u kota, pracę na etacie. Widzę, gdzie mam jeszcze okienka, i na przykład muszę jeszcze napisać zadanie domowe ze szkoły, to wtedy sobie wpisuję w tych miejscach. Ta rzecz się świetnie sprawdza, bo są przypomnienia. I to jest właściwie główny system planowania i też pozwala mi sprawdzać, w jakich okresach czasu miałam na przykład większy ruch, więcej zleceń (KK4).

Sytuacja planowania działań wygląda nieco inaczej w przypadku osób, które mają dzieci. Tu „praca na priorytetach” wygląda odmiennie. Podstawowe znaczenie mają jednak obowiązki domowe, a praca zostaje podporządkowana potrzebom nieodpłatnej pracy domowej:

Zastanawiałam się, czy tu są jakieś reguły. Na pewno staram się pracować na priorytetach. To znaczy ustalać sobie priorytety. I te priorytety dotyczą tak naprawdę nie tylko [tu nazwa firmy – auto-rzy], tylko jakby priorytetu w obrębie priorytetów. Jeżeli mam cały dzień do zagospodarowania, to na przykład bardzo ważne jest, że trzeba pojechać z autem do mechanika, bo zaraz się auto

zepsuje i wtedy będziemy uziemieni. To ma wyższy priorytet niż opublikowanie artykułu [...]. Bo ja pojedę do mechanika, załatwię, za chwilę opublikuję artykuł, nic się nie stanie. To znaczy nikt na tym nie ucierpi. Jakby na priorytetach. Potem, jeżeli już jakby pracuję, to patrzę sobie, co jest najbardziej pilne. I na przykład jeśli ktoś pracuje z kimś nad czymś, czyli efekt mojej pracy będzie też potrzebny komuś, to ma dla mnie wyższy priorytet. Jakby szybciej to zrobię, bo bowiem, że tego kogoś praca jest uzależniona też od tego, jak ja szybko to zrobię. A jeśli na przykład robię coś tylko i wyłącznie właśnie sama i tak naprawdę robię, nie wiem, coś tam muszę uzupełnić, jakąś bazę danych, to tego typu zadania mają najniższy priorytet, bo nikt na tym nie ucierpi. Znaczący może tak, przyzmat priorytetyzacji, jak bardzo ludzie cierpią na tym, jak czegoś nie robię (KK1).

Praca poddana zewnętrznej kontroli, to znaczy sprawowana na rzecz pracodawcy, którego nawet nie widać, dla wielu telepracowników i telepracownic jest z jednej strony dobra, bo gwarantuje niezależność i daje moc samostanowienia, a z drugiej strony pozwala na zachowanie poczucia, że ktoś – poza nimi samymi – jest jednak w stanie zweryfikować efekty tej pracy:

Jak ktoś tej dyscypliny jakby sobie nie wypracuje albo nie ma, no to wiadomo, że tu jest dużo więcej bodźców, w domu, i jakichś takich rzeczy, które mogą, nie wiem, odciągać, tak, od pracy. I nie ma też szefa, który by kontrolował [...]. Nie ma kogoś takiego, który by nadzorował to. Co też się przenosi na to, że jakby nie ma takiej szybkiej ewaluacji naszej pracy, w tym sensie, że... , bo może te osoby jakby, które pracują z domu, ale nie pracują na własny rachunek, bo jest też sporo osób, które dla firm po prostu pracują, tak, no to mają ten feedback, tak, dosyć dużo i często, natomiast ja gdzieś tam muszę sobie sama to wypracowywać na... , moim efektem jest wyprodukowany film, na co się czeka parę lat. Więc nie mam takiego feedbacku, prawda, na co dzień (WK5).

W przypadku części z badanych telepracowników (zwłaszcza tych, którzy nie mają dzieci) kontrola sprawowana nad czasem pracy jest zdecydowanie luźniejsza. Ich subiektywne poczucie czasu („chronoestetyka” – por. Nansen

i in. 2009) jest specyficzne, bo nie jest zakłócanie przez zewnętrzne czynniki, co pozwala im na pełne „zanurzenie się w pracy”:

Faktycznie tak jest, że wsiąkam w robotę czasami totalnie: budzę się o siódmej rano, siadam do laptopa i po popołudniu oni coś oglądają, czymś się zajmują, a ja siedzę z laptopem i coś tam, a to jakieś papiery do projektu, a to coś robię... (WK1)

Brak tradycyjnych rytmów dnia czy przyjętych wyraźnych granic między czasem pracy a czasem odpoczynku prowadzi do kompletnego zamazania granic czasowych:

Tak. Ale nie ma przerwy, nie ma początku, nie ma końca, tak jak nie ma godzin pracy w ciągu doby, **tak, nie ma w ogóle rytmu tygodniowego**. I na dłuższą metę to jest absolutnie nie do wytrzymania. Ciężko sobie zrobić weekend (TM5).

To może prowadzić nawet do pułapki pracoholizmu i ostatecznie zaprzeczać idei jakiegokolwiek równowagi między życiem prywatnym a zawodowym:

Powiem szczerze, że same tutaj pracodawczynie mnie sztorcowały, bo ja potrafiłam pracować w tych godzinach, co powiedziałam, potrafiłam jeszcze w nocy siedzieć, i jeszcze coś tam robić, jeszcze w sobotę, w niedzielę, aż po prostu mi kiedyś powiedziały, żebym po prostu przestała. To jest tak, że oczywiście jest to ważne, tylko pomyślała o tym, że ja mimo wszystko mam rodzinę, i że to nic nie da, że ja teraz będę kozakować, ileś tam tych godzin dziennie poświęcać, jak potem odleczę i nie będzie nic z tego (KK2).

W przypadku telepracowników, którzy pracują na rzecz pracodawcy zewnętrznego, kwestia koordynacji obejmuje czasami konieczność pracy w godzinach odpowiadających pracy biura lub przynajmniej gotowość kontaktu w wyznaczonym czasie.

4.5. Od standaryzacji do orkiestracji

Drugim elementem dyscypliny czasu w kontekście przyjętego wcześniej podziału, obok koordynacji, jest standaryzacja, czyli stopień, w jakim czasoprzestrzenne ścieżki różnych ludzi (współpracowników) są do siebie podobne. O ile w przypadku koordynacji obserwujemy proces usamodzielnienia i przejęcia sprawstwa za planowanie własnych zobowiązań zawodowych, o tyle w przypadku standaryzacji mamy do czynienia z koniecznością uwzględnienia wielu czasoprzestrzennych ścieżek. Standaryzacja ta jest bardzo ograniczona – ze względu na dynamicznie zmieniające się sytuacje oraz udział wielu aktorów, w tym przypadku przede wszystkim innych uczestników i uczestniczki „układów telepracy”, jak partnerzy, dzieci czy osoby trzecie, na przykład nianie.

Nawiązując do Lefebvre’owskiej metaforyki rytmów, zamiast standaryzacji będziemy mówić tutaj raczej o orkiestracji, by oddać zarówno zmienną naturę harmonogramów, jak i szeroki zakres zaangażowanych w upodabnianie ścieżek (dawną standaryzację). Jak piszą Bjorn Nansen, Michael Arnold, Martin R. Gibbs i Hilary Davis, orkiestracja „rozciga się poza indywidualne i osobiste planowanie, oznaczając konieczność negocjowania i organizowania własnych harmonogramów w odniesieniu do innych harmonogramów innych osób” (Nansen i in. 2009: 199). Orkiestracja oznacza konieczność zgrania dwóch osobnych rytmów – w przypadku telepracy planowanie dnia pracy splątane jest z zadaniami przypisanymi środowisku domowemu.

Wiele z rutynowych zadań związanych z pracą, takich jak: sprawdzanie poczty elektronicznej, pisanie dokumentów czy kontakty z klientami, jest tylko w luźny sposób powiązanych z harmonogramem. Telepracownicy między tymi zadaniami są zaangażowani w takie działania domowe, jak: pranie, wychowywanie dzieci, robienie zakupów czy obieranie ziemniaków. Możemy więc powiedzieć, że w przypadku pracy zawodowej wykonywanej w domu na zasadach telepracy spotykają się dwa rytmy: rytm domu i rytm pracy zawodowej, które w kategoriach szerszych możemy potraktować jako czas cykliczny i linearny:

Poświęćmy się wyłącznie rytmicznemu aspektowi codzienności. Badanie życia codziennego wykazało już tę banalną, a jednocześnie mało znaną różnicę pomiędzy cyklicznym a liniowym, między rytmiczowanymi czasami a czasami brutalnych powtórzeń. [...]

Codziennosc jest jednocześnie miejscem i teatrem konfliktu między wielkimi, niezniszczalnymi rytмами a procesami narzuconymi przez społeczno-ekonomiczną organizację produkcji, konsumpcji, obiegu i środowiska. Analiza życia codziennego pokazuje, jak i dlaczego czas społeczny jest sam w sobie produktem społecznym. Podobnie jak wszelkie inne produkty, takie jak przestrzeń, czas rozdziela się i rozszepia na użycie i wartość użytkową z jednej strony, a wymianę i wartość wymiany z drugiej strony. Z jednej strony jest sprzedawany, a z drugiej jest przeżywany (Lefebvre 2005: 73–74).

Czas domu to czas cykliczny, pojawiający się w sposób naturalny, jednocześnie regularny i rytmiczny cykl odpoczynku i świętowania:

[...] usunięcie czasu z jego materialnego kontekstu niesie implikacje dla sfery wewnętrznej, która jest głęboko zakorzeniona w doświadczeniu materialnym. W domu, czas jest liczony przez naturalnie wyłoniony, regularny, rytmiczny cykl odpoczynku i regeneracji. Regularnie pojawiające się święta, wypoczynek i praca budują najwcześniejsze ludzkie systemy mierzenia czasu [...]. Organizmy, od pszczoł do ostryg i myszy, wykazują czasowo spójne cykle oparte na zaspokajaniu potrzeb materialnych, odpoczynku i na relaksie (Ladner 2009: 289).

Rytm domu wyznaczają rytuały zbudowane z codziennych, tygodniowych i sezonowych rytμών zadań domowych: „czas posiłku”, „wakacje”, „usypianie”, „poranna kawa”...

Powrót pracy do domu, zwłaszcza w tak daleko posuniętej formie jak regularna telepraca, prowadzona codziennie z domu, oznacza często wprowadzenie innego, konkurencyjnego rytmu pracy, który ma charakter nie tyle cykliczny, ile linearny, nastawiony zwłaszcza we współczesnej gospodarce na projekt, wykonanie, zadanie. Rozważając próby zorkiestrowania rzeczywistości, skoncentrujemy się na trzech kwestiach. Chodzi nam o próby zsynchronizowania świata osoby telepracującej: 1) ze światem domu (partnerami i dziećmi, innymi osobami), 2) ze światem pracy (klientami oraz współpracownikami) oraz 3) ze światem udomowionych technologii, które odgrywają ważną rolę w tej synchronizacji.

4.5.1. Obecność klientów i współpracowników

Podejmując się zdefiniowania telepracy, zwróciliśmy uwagę na to, że współczesna forma pracy w domu różni się od tej tradycyjnej (chałupniczej) tym, że nie oznacza obecności klientów w domu. Faktycznie, zapraszanie tych ostatnich do domu nie jest współcześnie praktykowane, bo jest problematyczne, co nie oznacza, że nie ingerują oni w przestrzeń, a zwłaszcza czas domu. Brak fizycznej obecności nie oznacza braku skutecznego zagarniania czasu domu przez klientów, w zgodzie z maksymą, że klient ma zawsze rację i stoi na pierwszym miejscu. Takie sytuacje są kłopotliwe z dwóch względów. Po pierwsze, prestiżowych:

Wiesz, ja robiłem różne rzeczy [w trakcie rozmów z klientami – autorzy]: **wychylałem się przez okno, rozmawiałem, gwar ulicy, no jestem na ulicy, tak?** Jestem kryty, wiesz? Odebrałem telefon, będąc na ulicy. Cuda na kiju. Nie przesadzałem z tym, ale było to trudne, w niektórych sytuacjach. Wiesz, no ja nie mówię tego na bazie własnej wyobraźni. Miałem sytuacje, w których ktoś szybko kończył rozmowę i coś mu przestało pasować. Nie dodzwonił się tam, gdzie chciał, tak? **Chciał się dodzwonić do gigantycznego przedsiębiorstwa, które po prostu rozwija przed nim czerwone dywany i za 20 złotych robi mu taką robotę, że świat oszaleje, a dodzwonił się do jakiegoś typha w domu, który siedzi i nie ma nic do roboty, rozumiesz?** (TM5)

Jak ja się przygotowuję do rozmowy, to staram się, żeby nikogo nie było w domu, albo żeby ja była na dole. Sprawdzam sobie o czym wcześniej o czym rozmawialiśmy. Jakie były szczegóły ustaleń, co już wiemy i tak dalej. Przygotowuję się. Pozytywnie się nastawiam i dzwonię, tak, jakby z takim pewnym głosem, radosnym i tak dalej. Natomiast jak ktoś zadzwoni, no to jest czasem gorzej. No bo odbieram telefon, a nie zawsze jest to dobra sytuacja. Zdarza mi się, że nie odbieram telefonu, ale prędzej od kogoś, kogo znam, to wiem, że się na przykład nie obrazi, jak go nie odbiorę, oddzwonię za chwilę. Jak jest nieznaną telefon, to staram się oddzwonić. Często mi się zdarza, że mówię, że „bardzo przepraszam, w tej chwili nie mogę rozmawiać. Jestem w przedszkolu, jestem z dziećmi” i nie mogę rozmawiać (KK1).

Po drugie, ze względu na profesjonalne podejście do wykonywanych prac: relacje telepracujących osób dobrze oddaje pojęcie „kolonizacji korporacyjnej”, które wprowadziła Paige Edley, a które pozwala zauważyć to, jak normy i wartości profesjonalne ingerują w życie rodzinne i zakłócają je przez kształtowanie aspiracji, tworzenie potrzeb i narzucanie czasu (Edley 2001). My tymczasem dostrzegamy w przypadku telepracowników analogiczny proces, który można określić mianem „kolonizacji klienta”. Mimo że telepracownicy nie podlegają bezpośredniej kontroli czy presji menedżerskiej, a więc są w stanie (teoretycznie) dobrze godzić pracę i życie domowe, wybierając pracę w domu, czują potrzebę szybkiego reagowania na żądania klientów. Teoretycznie praca w domu na zasadach telepracy powinna oferować elastyczność i umożliwiać dosyć swobodne dysponowanie czasem, jednak u większości z badanych dominuje potrzeba ciągłej dostępności do pracy:

No, generalnie klient też ma priorytet pod tym względem, że stali klienci oczywiście są na górnej półce i dla nich, że tak powiem, zgłaszane przez nich rzeczy wypierają inne, które tam powiedzmy, miesiąc siedzę nad tą sprawą, dzwoni klient i się, że tak powiem, poświęca mu czas. Czy są jakieś zasady specjalne? No może jakaś taka niepisana umowa, że oni oczekują raczej szybkiej reakcji i szybkiej reakcji generalnie przede wszystkim, żeby, może nie tyle usunięcia jakiejś awarii, albo jakiejś rady, porady, ale szybkiej reakcji w ogóle, prawda, żeby szybko odpowiedzieć na maila, szybko odpowiedzieć na telefon, i to jest jak gdyby moja samodyscyplina, tego ja sam od siebie wymagam, nie, żeby szybko zareagować (KM3).

Głównym wyzwaniem jest opracowanie sposobów „wyłączenia” się z pracy. Niewielu z badanych jest w stanie wyraźnie postawić granice, które są szczególnie nieszczerne za sprawą telefonów. Inni telepracownicy stają się regulować swoje relacje z klientami, choć nie jest to łatwe:

Jak się sprowadziłem do [...] Krakowa, to miałem takiego klienta, który na autostradzie wokół Łodzi potrafił dzwonić 5.15, 5.20, nie? Mówię: dosyć. **Dla wyjątkowych klientów, którym wiem, że zależy i pali im się na budowie, czy coś, odbieram telefon przed 8.00. Dla innych nie. Już zauważyłem, że też się ludzie nauczyli, że do mnie dzwonią**

po 8.00. Na przykład są takie sytuacje, że widzę, że wyczekane jest, 8:01 albo 8:02 i dopiero dzwoni, nie? **A tak po prostu nie, wyciszam telefon, nie ma** [...] jak jest jakiś kociół, to po prostu nie odbieram, albo jak wiem, że muszę odebrać, bo jest jakaś pilna sprawa, to zostawiam wszystko i wychodzę na balkon. T. może płakać, H. może wszystko jedno co robić, muszę odebrać, idę na balkon (KM2).

Myszę, że jak ma się tej pracy dużo, to jednak wydajność jest większa, znaczy po prostu przeskakuje się od zadania do zadania, a nie ma jakichś takich przerywników, że ktoś tam coś zagadał, gdzieś ten telefon zadzwonił, nie wiem, ja **na przykład raczej nie odbieram telefonów w ciągu dnia, bo jest mi tak wygodniej, i wszystkich już nauczyłam, że mailem. No tak że wydaje mi się, że bardziej można ułożyć tę pracę pod siebie na pewno** (WK7).

Jak zatem widać, badani starają się separować życie zawodowe od prywatnego, jednak w sytuacji, gdy w grę wchodzi dobre relacje z klientami, muszą być dostępni¹. W znacznej mierze dotyczy to tych, którzy pracują na własny rachunek, własna działalność ma bowiem pierwszeństwo przed rodziną, co sprawia, że badani funkcjonują w czasie polichronicznym, w którym muszą zajmować się kilkoma rzeczami jednocześnie, a ważniejsze od przestrzegania harmonogramów jest po prostu zakończenie spraw:

[...] siedzę tutaj, mówię, cisnę, jak mam coś do zrobienia, chcę to jak najszybciej skończyć, zrobić to dobrze, już zostawić temat i zabrać się za nowe rzeczy. Nie lubię strasznie, jak mam rozpoczęte pięć rzeczy naraz, muszę kończyć wszystkie nie po kolei i potem nie wiadomo, co, gdzie, jak i kiedy (TK10).

O ile klienci skutecznie zawłaszczają czas domu, o tyle w przypadku kontaktów ze współpracownikami relacje praca i dom da się zgrać względnie

¹ Ten szczególnie charakter napięcia wynikający z nałożenia się relacji z klientem na (teoretycznie) czas domu wykorzystaliśmy w scenariuszach przygotowanych w ramach wywiadów w parze (zob. załącznik 4), a refleksje badanych opisujemy obszerniej w kolejnym rozdziale, w kontekście przechodzenia między rolami pracownika i partnera czy rodzica.

bezproblemowo. Dotyczy to zwłaszcza telekonferencji, czy to prowadzonych w gronie współpracowników w kraju, czy też w wielonarodowych zespołach. Tutaj możliwość bycia w dwóch rolach jednocześnie była postrzegana jako ważna zaleta telepracy. Taką możliwość daje szczególnie bycie na tak zwanym odsłuchu:

Mam teraz dużo takich, że jestem na „słuchowisku” tylko, że się nie muszę nic odezwać przez całe na przykład 2 godziny, no ktoś mówi, nie? Prezentuje coś i jakieś takie podstawowe rzeczy mówi, że nie muszę patrzeć na ekran, no to sobie biorę rękawice i grzebię w chwastach i w słuchawkach, nie? (DI_DLA_KK5).

Nie, zdarza się jak najbardziej, że siedzę, jest na przykład szkolenie albo jest taka sytuacja, że jest konferencja, w której ja nie muszę bardzo często się wypowiadać, bo to trwa 1,5 godziny, nagminnie schodzę sobie tutaj z komputerem i robię jedzenie. Po prostu w słuchawkach, właśnie dokładnie kroję i dokładnie, przez to, że kabel do słuchawek jest nie aż taki długi, leży tam przy płycie i wtedy ja mogę się poruszać. I to jest uważam zaletą jakąś (DI_DLA_TK5).

Specjaliści od „uważności” (*mindfulness*) nazwaliby jednak takie rozwiązania ryzykownymi, szczególnie gdy „druga rola” to rola rodzica (zwłaszcza gdy odwozi dzieci), a nie kucharza czy ogrodniczki:

Zakładam słuchawki i wychodzę, idę w ogóle odprowadzić [córkę] czy tam coś, to gadam, na przykład dzieci często mają mi za złe, że ja wracam na przykład z nimi od mamy, do tutaj domu, i tu przy bramie ściągam słuchawki, jak już dochodzę do domu [...] Ale ten moment, co się zazwyczaj z dzieckiem rozmawia w ogóle w samochodzie, że tam jak tam w szkole było, czy coś, ale to jest taka pora, co ludzie jeszcze pracują niestety, jak się o czwartej odbiera (DI_DLA_TM2).

Pracownicy „pod komputerem”, „pod mailem” często zaburzają rytm domu, wywołując konflikty między czasem domu a inwazyjnymi wymaganiami miejsca pracy. Jednym z najczęściej przywoływanych przez naszych badanych zdjęć pozostawało to, na którym na blacie kuchennym obok deski

do krojenia warzyw stał laptop. Ta sytuacja, w której oprócz przygotowywania posiłku wykonywana była praca zawodowa, wywoływała wiele emocji.



Fot. 8. Technologie i obecność pracy w domu

Źródło: badanie własne, kod zdjęcia: zdjęcie nr 21, zbiór nr 15
(zdjęcie wykorzystywane w trakcie wywiadów w parze).

Kilkoro z badanych zareagowało na zdjęcie bardzo negatywnie, stwierdzając, że czas posiłku jest dla nich absolutnie nienaruszalny, a samo gotowanie nie powinno być łączone z telepracą. Jedna z telepracownic, choć sama bardzo dużo pracuje, podkreśliła, że nie byłaby w stanie łączyć tych dwóch sfer:

- To jest straszne.
- Dlaczego zdjęcie wzbudza w Tobie takie emocje? (badacz)
- Ja w ogóle jestem bardzo uwrażliwiona na energetykę jedzenia [...] I teraz w momencie, w którym ja gotuję i moja uwaga nie jest na jedzeniu, tylko jest na przykład na pracy, i to, nie daj Boże, jest praca, która mnie denerwuje. Nie chcę jej robić albo, nie wiem, klient jest niemiły. Albo cokolwiek się dzieje, to wszystko to wrzucam tam do tego jedzenia [...]. Na pewno jest takie we mnie, może taka forma, może, nie wiem, higieny, że nie mieszam pracy z gotowaniem. Znacząco mogę oczywiście coś tam popisać, wrócić, pokroić marchewkę, ale pod warunkiem, że to jest dla

mnie przyjemne. Jedno i drugie, nie. Bo na pewno nie będę ruszać rzeczy, jak gotuję, które mnie denerwują. Bo wtedy ja sama nie zjem tego jedzenia (DI_DLA_KK7).

Podobnie reagowała para z trójką dzieci, której zależało na czasowym rozdzieleniu jedzenia od pracy:

- No przeginka [śmiej] (KM₃).
- Dla mnie jest to znany temat, bo ja pracuję często z kuchni, ale to, że tak powiem, bardziej traktuję to jako pracę społeczną, a nie stałe zatrudnienie, więc... (żona KM₃).
- Z czym to wam się kojarzy? (badacz)
- Ja wykorzystywałem sytuację, żeby właśnie wyjść z gabinetu, przerywać tę pracę, a nie ze sobą nosić do kuchni. Znaczący generalnie akurat ta praca mnie nauczyła, że tym bardziej należy zwracać uwagę na sytuacje, kiedy nie pracujesz. Bo i tak pracujesz cały czas (KM₃).
- Chyba że była bardzo taka sytuacja czasowa, tak, że R. musiał coś bardzo szybko zrobić, no to wtedy starałam mu się przynieść posiłek do gabinetu, ale to były raczej sytuacje rzadsze. Z zasady staraliśmy się na czas posiłku jednak od tej pracy oderwać (żona KM₃) (DI_DLA_KM₃).

Z kolei inna telepracownica wskazała na to samo zdjęcie jako dobrze ukazujące charakter pracy opartej w dużej mierze na telekonferencjach:

Tak, miałam kiedyś taką sytuację, że jakiś tam dyrektor chciał ze mną o czymś porozmawiać i była godzina 19.00, a to był akurat dzień, na który mieliśmy zaplanowane klopsiki, a klopsiki, jak wiadomo, to jest kupa roboty, trzeba się urobić po łokcie, dosłownie. Ja mu mówię, Peter, nie ma problemu, mogę z tobą rozmawiać, tylko jeśli pozwolisz, będę w tym czasie lepić klopsiki, i rozmawiałam z nim, właśnie mając telefon koło siebie, słuchawki w uszach, i robiłam mlem, mlem, mlem, mlem klopsikami. Tak to mniej więcej wyglądało, że potem, jak chciałam się rozłączyć, to mówię, nie rozłączę się, bo nie mam się jak rozłączyć. No to taka to trochę podobna sytuacja (KK₅).

4.5.2. Współobecność domowników

Współobecność domowników w ramach dnia pracy może być traktowana zarówno jako przeszkoda, gdy zakłóca w sposób nieprzewidywalny harmonogramy pracy, ale i jako pomoc we względnie harmonijnym zestrojeniu rytmów domu i pracy. Zorkiestrowanie czasu domowników pozwala na w miarę łatwe przejście z „trybu pracy” do „trybu życia prywatnego”, o ile zostało wypracowane rutynowo i zajmuje odpowiednio dużo czasu, krótko mówiąc, jeśli jest dobrze zaplanowane.

Analizując dzienniki czasu telepracowników, widać, że współobecność innych mieszkańców nie jest problemem, o ile nie „zakłóca” w sposób nagły pracy telepracownika, albo że czas pracy własnej zestrojony jest z harmonogramami współmieszkańców, tak by planować sobie wspólne przerwy w ciągu dnia albo po to, aby ułatwić przejście od pracy do prywatności w ramach synchronizacji momentów powrotu partnera czy partnerki do domu.

Można więc powiedzieć, że telepracownicy w dużej mierze polegają na harmonogramie innych osób i to te harmonogramy stanowią podstawę do wyznaczania czasu pracy. W przypadku rodziców najczęściej początek i koniec pracy jest związany z wyprawianiem dzieci do szkół czy przedszkoli oraz ich odbieraniem z placówek:

Tak, bo to mi też chwilkę zajęło, zanim zaczęłam to sobie tak ustawiać i wyłączyć się na całą resztę otoczenia, czyli wyłączam to, że tu jest niepoodkurzane, albo coś tam, bo to też tak trochę rozprasza. **A wydaje się, jesteś w domu, to możesz różne rzeczy zrobić, ale nie, to jest czas poświęcony na pracę, teraz się zajmij pracą.** Więc nawet stwierdziłam, że mam taki efekt, że zajmuję się pracą, jadę po synka do przedszkola, odbieram go i wracam do domu (KK2).

Wielu badanych traktuje czas opieki nad dziećmi sprawowanej przez innych członków rodziny lub przez zatrudnione nianie jako absolutnie nienaruszalny czas pracy własnej, i albo zamykają się oni w pokoju, albo po prostu opuszczają dom:

[...] sporadycznie zdarzało się, że teściowie przyjeżdżają tutaj, bo środy są teściów, ale to ja się wtedy staram wyjechać. I nawet wolę sobie pojechać do kawiarni gdzieś, na przykład mam tam Costę w [ns 00:29:19]. **Siadam i tam parę godzin sobie pracuję, żeby nie być, żeby też jej nie zaburzać jakiegoś takiego poczucia, że jak mnie nie ma, to mnie nie ma** (DI_DLA_TK9).

Telepraca w przypadku rodziców jest więc możliwa do zaplanowania i przeprowadzona w zgodzie z harmonogramem tylko wtedy, kiedy dzieci pozostają pod opieką osób trzecich:

O, teraz moje młodsze dziecko chodzi do przedszkola i rzeczywiście mam czas taki konkretny na tę pracę. Wcześniej, jak nie chodziła do przedszkola, była z doskoku niania, trochę tak o pracowałyśmy razem, więc to było, no, też trudne, ale wtedy jeszcze jakby bardziej ten dzień pracy był poszatowany, praca, dziecko, praca, dziecko (KK3).

W innych sytuacjach, takich jak choroby potomstwa albo brak niani, praca ulega kompletnemu rozregulowaniu. Jest wtedy nieustannie przerywana przez dzieci i trudna do wykonania:

Natomiast odkąd jest K. [najmłodsze dziecko – autorzy], to jest trochę inaczej. Jakby to on wyznacza. Jak on spał, czy był spokojny, **to on wyznaczał rytm pracy, więc wtedy ja pracowałam na akord, wiedząc na przykład, że mam półtorej godziny jego snu**. I teraz mi się już zapomniało, jak było wcześniej, tak? Więc jakby jego drzemki – **czy jego dobry czas sprawiał, że ja bez przerwy pracowałam. Bo wiedziałam, że mając godzinę, jestem w stanie napisać już jakiś tekst. Ale mając 15 minut, jestem w stanie tylko podpisywać na maile, ewentualnie wykonać jeden telefon**. Więc jakby w ten sposób ustalałam swój czas pracy i zadania do czasu, który mam. **Jeśli mam nianię, czyli jest to ten moment taki po prostu najlepszy, trzy razy w tygodniu, to wtedy...** (KK1)

Współobecność domowników i sposoby zorkiestrowania rzeczywistości domu i pracy pokazują nam istotny paradoks zachodzący pomiędzy

elastycznością a strukturą (Pearlson i Saunders 2001), który koresponduje z naszymi ustaleniami dotyczącymi „wiotkości”: telepracownicy zmagają się z nieustannym napięciem między pragnieniem zachowania elastyczności z jednej a potrzebą budowy struktury z drugiej strony. Elastyczność jest obietnicą, którą dawała decyzja o tej formie pracy, a struktura okazuje się kluczowa dla utrzymania granic pracy i zachowania wszystkich zalet telepracy i prywatności. Paradoksalnie więc uzyskanie szeroko wychwalanej elastyczności staje się możliwe tylko dzięki dodaniu struktury do sposobu pracy. Elastyczność bez wsparcia w postaci struktury przeradza się w wiotkość, a osobista kontrola i zbudowanie struktury pracy są najważniejsze dla redukcji napięć między pracą a domem.

4.5.3. Rola technologii w orkiestracji życia zawodowego i domowego

Kluczową funkcję w zestrojeniu świata pracy i domu w przypadku telepracowników pełnią technologie. Używając tutaj pojęcia „orkiestracji”, rozumiemy ją za Elizabeth Shove jako proces, „w którym nowe elementy, czy to pomysły na życie rodzinne, czy technologie takie jak lodówka lub zamrażarka, a także umiejętności, takie jak wystrój wnętrz, zmieniają konfigurację całości” (Hand i Shove 2004: 252). Teoretycznie, jak wspominaliśmy przy okazji definiowania telepracy, technologia powinna sprzyjać elastyczności i oddzieleniu sfery pracy od rzeczywistości domu. Telepracownik, siadając do komputera, daje znać, że rozpoczyna pracę, logując się do systemu (jeśli pracuje dla firmy zewnętrznej), wysyła też jasny sygnał pracodawcy i współpracownikowi. Fakt podłączenia urządzenia, najczęściej laptopa, byłby więc jasnym „rytuałem przejścia” między domem i pracą. Patrząc na to z perspektywy pracodawcy, sytuacja jest idealna: można powiedzieć, że dzisiaj kontrola czasu nie wymaga już notatnika czy stopera; pracownicy sami dostarczają tych informacji. Współczesne narzędzia, takie jak oprogramowanie komputerów osobistych czy smartfonów, są dalece bardziej zaawansowane, „są hipertaylorystyczne, eliminując wiele żmudnych obliczeń, których dokonywał Taylor dla pomiaru wydajności pracowników” (Ladner 2009: 288, por. także Lee i Liebenau 2002).

Taka „hipertaylorystyczna” wizja odtwarza powszechne wyobrażenie o pracy na odległość, która wykonywana jest bezproblemowo i jest bardziej efektywna. Tu wracamy do kwestii „pracy” i „niepracy” oraz trzeciego pojęcia – pracy

rzeczywistej. Jak zauważyła Kiran Mirchandani w swoich badaniach nad telepracownikami, zamiast identyfikować „pracę” na podstawie lokalizacji („praca” i „niepraca”), definiują oni pracę w kategoriach „pracy rzeczywistej” (*real work*), a więc takiej, która może być prowadzona poza „publiczną” sferą miejsca pracy (na przykład poza piciem kawy i spotkaniami z kolegami czy bezproduktywnym czasem spotkań). W opinii telepracowników sfera prywatna zapewnia lepsze środowisko „rzeczywistej pracy” niż miejsce pracy, pozwala bowiem na bardziej efektywne wykorzystywanie czasu (Mirchandani 1998). Jak pokazaliśmy wcześniej, efektywność tej pracy i udział „realnej pracy” w czasie dnia są dyskusyjne. Okazuje się, że technologia, a także charakter naszej pracy nie ułatwiają nam dobrego zestrojenia rytmu domu i pracy:

Jak wejść na Facebooka, a muszę na niego wchodzić, ponieważ ktoś komentuje na przykład. Czasami jak coś dobrego, no to fajnie, ale jak coś złego, to miło jest szybko odpowiedzieć. Jakoś w duchu rozwiązywania bez przemocy, sposób. I to jest potrzebne, trzeba jakoś zareagować, więc musimy tam wchodzić. A równocześnie wiem, że wtedy przepadam na chwilę. To znaczy wtedy ten czas jakoś mi się tak rozmywa. Ale wtedy szybko wyłączam i wracam do pracy (KK1).

Sporo czasu marnuję na takie rzeczy, że ja może nawet jestem uzależniona od tych wszystkich gadżetów i tak dalej, ale jakoś mi to specjalnie nie przeszkadza. Znaczący to się u mnie przenika, bo ja na przykład, nie wiem, no zajrzę na Facebooka, czytam jakiś post na temat, który mnie interesuje, muszę wrzucić post na Facebooka, bo promuję swoją firmę, coś tam. Tak że tak naprawdę to się nie przenika. Ja nie mogę powiedzieć, że o, nie będę teraz zaglądać na Facebooka, bo nie, bo to jest prokrastynacja, a innym razem zajrzę i to nie będzie prokrastynacja. Tylko siłą rzeczy, jak się zagląda na tego Facebooka, to się widzi różne rzeczy i czasami to wciąga (KK4).

Udomowienie technologii i procesy miniaturyzacji nie sprzyjają zgraniu pracy i domu. Po pierwsze, za sprawą redukcji liczby urzędzeń, które spełniały ograniczone funkcje, i z powodu przejęcia ich roli przez aplikacje wszystkie zadania i dokumenty związane z pracą można zawrzeć we wnętrzu komputera przenośnego, tabletu czy telefonu. Po drugie, tak w przypadku osób samozatrudnionych, jak i osób pracujących na rzecz

pracodawcy z domu urzędzenia te pełnią jednocześnie funkcje prywatne i służbowe – rzadko kto z badanych rozdzielał te sprzęty. Po trzecie wreszcie, urzędzenia te sprzyjają wielozadaniowości, a współczesny czas pracy jest czasem zakłóceń (Snyder 2016). Obserwując relacje zachodzące pomiędzy badanymi a ich sprzętami elektronicznymi i technologiami ICT, możemy zauważyć, że są one elementami wiążącymi ich z klientami i pozwalającymi zarabiać im na życie. To powiązanie może przybierać jednak również postać uwiązania: telefon, jak stwierdziła jedna z badanych, „jest jak smycz i ja nie mogę go nie odebrać” (TK1).

To jest coś, nad czym trudno mi jest zapanować, **ponieważ mam jednego iPhone’a, którego używam prywatnie i służbowo. No i mam maile w nim niestety służbowe. Więc zdarza mi się jeszcze przelecieć, co to tam przyszło wieczorem. Już leżę w łóżku, tak, i jeszcze coś, a czy tam nie ma jakiegoś pożaru [...]** To dla mnie problemem jest to, że bardziej jak coś, nie daj Boże, wpadnie, to się denerwuję. I potem jestem taka nabuzowana. I ja i tak nie wstanę i nie włączę. Zdarza mi się, że włączę komputer. Tylko zazwyczaj o, dobra, zajmę się tym rano. Ale już jestem podminowana i wtedy źle śpię. Więc z tym staram się walczyć (KK5).

Ta sama osoba dwa lata później zaznacza, że po zmianie pracodawcy wyraźnie zmieniła i rozgraniczyła sferę pracy i domu, dbając o osobny, służbowy aparat:

Natomiast teraz go [telefon – autorzy] po prostu zostawiam, to jest zupełnie nowa zmiana, natomiast **widziałam, że jest ten moment, kiedy, no, mogę ustalić w nowej pracy nowe zasady dla siebie i dla pracodawcy, nie muszą wiedzieć, że ja jestem pracoholikiem na przykład. W związku z tym telefon wyłączam i zostawiam, fajne uczucie** (DI_DLA_KK5).

Właśnie z przyczyn organizacyjnych, bo kupuję inny sprzęt. Musiałam dokupić sprzęt komputerowy inny, taki, który będzie mi bardziej służył do takich stricte programów, którymi się posługuję. Więc dlatego postanowiliśmy zakupić nowe sprzęty. **Jedno z drugim też się będzie wiązało, że jakoś też się to oddzieli, sprzęt profesjonalny i sprzęt prywatny** (KK6).

Tak jak możemy mówić o kolonizacji sfery prywatnej przez klientów, tak i analogicznie technologie kolonizują życie domowe przez swoją ciągłą współobecność. Nasze badania potwierdzają, że technologie służą utrzymywaniu relacji z klientami, a badani próbują je kontrolować – najprostszym sposobem na kontrolę była samodyscyplina:

- Kiedyś odbierałam telefon w nocy i wcześniej rano, teraz już...
- Wcześniej niż 7.00?
- Tak, o 22.00 już go po prostu nie odbieram. No i muszę być na standby'u, nie mam opcji, żeby sobie pójść do wanny położyć albo popalać się w ogrodzie, bo muszę być zawsze gotowa (TK1).

Urządzenia zachęcają do wielozadaniowości, do „robienia wszystkiego”. Jest to możliwe przy wsparciu nowych technologii i urządzeń – od ICT po AGD:

Nic nie, jakiś sprzęt domowy, nie ma priorytetu nad twoimi zadaniami, no bo w pracy masz często tak, że szukasz wymówki, musisz się zmobilizować, żeby coś zrobić, a **wtedy w domu każda rzecz ci po prostu przerywa i daje ci całkiem rozsądną wymówkę, że trzeba się zająć czymś innym, bo piszczy pralka, albo piszczy zmywarka**, albo ktoś się ciebie o coś pyta, a w pracy, tak jak w biurze, ja w tej chwili musiałem się przenosić z jednego biura do drugiego i przez 3 tygodnie musiałem być w domu, to nie zrobiłem nic w tym okresie, cały czas myśląc, że już w końcu pojadę do biura (TM2).

Badani stosują więc wiele taktyk, aby radzić sobie z przesuwaniem się granic między pracą a domem. Ich wypowiedzi zdradzają też poważne obawy o wpływ technologii na siebie i życie swoich rodzin: przymus bycia „podłączonym” (on-line, pod telefonem) wiązany jest ze stratą w wymiarze czasu wolnego (rodzinnego) i czasu dla siebie.

Można więc stwierdzić, że (wszech)obecność technologiczna nie jest rozwiązaniem sprzyjającym udanemu rozdziałowi pracy i życia prywatnego, a jedynie zwiększa naszą skłonność do „przejść” między rolami: gdy przez cały dzień otrzymujemy powiadomienia i maile dotyczące pracy, współpracownicy „pojawiają się” w naszych wiadomościach SMS, a posty w serwisach społecznościowych przeplatają wątki rozrywkowe z zawodowymi. Jak

zauważają antropolożki i antropolodzy zaangażowani w proces projektowania rozwiązań technologicznych pomocnych w zachowaniu równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, rozwiązania technologiczne, a zwłaszcza „aplikacje mobilne, nie wydają się najlepszym rozwiązaniem problemów z przekraczaniem granic, ponieważ nie oddalają od źródeł zakłóceń, ale coraz silniej wiążą z nimi użytkowników, na przykład smartfony czy laptopy” (Cecchinato, Cox i Bird 2016). W praktyce skuteczne działania w odniesieniu do technologii sprowadzają się do rozbudowanych rytualnych czynności związanych z otwieraniem lub zamykaniem komputera (znowu: widzialność pracy), wzmacniających granice pracy – komunikują mieszkańcom (i samym telepracownikom) rozpoczęcie i zakończenie pracy:

[...] **jeśli otworzę komputer, to mam już jakby chorobowe odruchy wymiotne.** Więc jakby wtedy na przykład wiem, że nawet gdy jest coś bardzo pilnego, znaczy pilne, ale nikt na tym nie ucierpi, **to po prostu nie otwieram tego komputera, nie zrobię** (KK1).

Ostatnio, czy nawet coraz częściej, ja szukam sobie, **kiedyś wszystko robiłem przy komputerze. I spożywałem posiłki, i pracowałem, i rozrywka przy komputerze, cały czas wolny generalnie wszystko było przy komputerze.** I uważałem to za przegięcie, i dawało to kiepskie owoce, ale w tej chwili, no i w związku z tym, **w tej chwili szukam w ogóle czasu poza komputerem, to znaczy tak samo jak praca się dla mnie kończy, tak samo też dla mnie na przykład wyłączenie komputera albo komórki to jest ten czas wolny dopiero, nie?** Czyli po prostu ja nie muszę tutaj podchodzić, niczego robić (KM3).

Podsumowując wątki czasu i telepracy, możemy wskazać na trzy zasadnicze style zorkiestrowania pracy i niepracy. Postaramy się przedstawić nasze wnioski dotyczące sposobów łączenia porządku cyklicznego i linearnego, odnosząc się do tych trzech możliwych typów czasu: monochromatycznego, zazębiającego i polichronicznego².

² Do analizy dzienniczków czasowych oraz wypowiedzi naszych badanych zdecydowaliśmy się zaadaptować „matrycę MDP”, którą opracowała Carol Kaufman-Scarborough. Autorka, badając zależności między zmianami technologicznymi a czasem pracy, postuluje wprowadzenie w przypadku analiz czasu

W badanych przez nas domach dominuje styl, który określilibyśmy mianem „zazębiającego” – w jego ramach działalność zawodowa jest podzielona na mniejsze fragmenty czasu, które są przeplatane odpoczynkiem rozumianym w kategoriach „czasu dla siebie” lub, częściej, pracą nieodpłatną. W ten sposób realizowana jest „elastyczność” w rozumieniu, o jakim mówią nasze badane telepracownice, zwłaszcza matki: styl ten zakłada bliskość przestrzenną pracy stacji roboczej oraz urządzeń i miejsc związanych z wykonywaniem nieodpłatnej pracy domowej (na przykład praca w kuchni), co pozwala na szybkie zatrzymanie i wznowienie zarówno pracy zarobkowej, jak i nieodpłatnej czy też monitorowanie obu sfer i przeplatanie się obu typów prac. W ten sposób „elastyczność” przekłada się na „efektywność” rozumianą jako zagospodarowanie czasu zaoszczędzonego na pracy odpłatnej. Wypracowany czas zostaje przeznaczony na działania takie, jak: pranie, gotowanie czy sprzątanie.

Drugim stylem, z którym mieliśmy do czynienia w ramach analizowanych dzienniczków czasu oraz który stosunkowo łatwo zidentyfikować w wypowiedziach rozmówców, to styl polichroniczny: „pełna polichroniczność charakteryzuje sytuację, w której dwa działania trwają jednocześnie” (Kaufman-Scarborough 2006: 68). W tym stylu praca zawodowa oraz inne działania realizowane są w ramach tych samych bloków czasu, a styl i czas pracy stanowią odpowiedź na zapotrzebowanie chwili. W ramach takiego stylu możliwe i akceptowalne jest wykonywanie kilku czynności jednocześnie, a przerwy, nawet te niespodziewane, nie są traktowane jako problematyczne, ale aprobowane. Polichroniczność ma miejsce w przypadku, gdy na przykład dwie osoby telepracują w jednej przestrzeni domu lub gdy druga osoba nie pracuje według ściśle określonego harmonogramu. Nie spotykamy jej jednak w domach, w których pojawiły się dzieci czy parter lub partnerka osoby telepracującej „wychodzi do pracy”. Nawet w sytuacji, w której jedna z osób zabiera od czasu do czasu swoją pracę do domu, nie godzi się zwykle ona na pełną polichroniczność, preferując styl „zazębiający”. Niewątpliwie praktykowanie takiego

domu matrycy, która pozwala „przeanalizować bardziej ekspansywny zestaw kombinacji działań, zakładając potencjał polichronicznych kombinacji pracy i niepracy”. Autorka sugeruje w ramach opracowanej matrycy dziewięć możliwych stylów. My, upraszczając jej koncepcję, przyjęliśmy, że w analizowanych przez nas sytuacjach możemy mieć do czynienia z trzema typami relacji między czasem pracy odpłatnej i nieodpłatnej (Kaufman-Scarborough 2006: 70).

stylu pracy jest możliwe m.in. dzięki rozwojowi mobilnych urządzeń oraz nowym technologiom informacyjnym, takim jak sieci wi-fi, które kompletnie uniezależniają nas od miejsca, pozwalają też na ciągłe, asynchroniczne działanie – nie trzeba ich podłączać czy wyłączać, są względnie niezależne od źródeł zasilania. Praca w stylu polichronicznym wprowadzona zostaje do wspólnych pomieszczeń, takich jak salony, co umożliwia jednoczesną pracę i utrzymywanie relacji z rodziną, a więc wspólne spędzanie czasu pracy wraz z domownikami.

Wreszcie niewątpliwie najrzadszymi przypadkami, z jakimi spotkaliśmy się w toku badań, były te układy telepracy, w których dominował „styl monochroniczny”. W jego ramach, aby zarządzać czasem pracy i czasem domu, tworzy się oddzielne i wyraźne harmonogramy. W takich przypadkach, jak sugeruje Carol Kaufman-Scarborough, oczekiwać można nie tylko wyraźnych podziałów czasowych, ale i przestrzennych (odrębnych pomieszczeń: gabinetów, zamkniętych na klucz drzwi sypialni), koniecznych dla utrzymania separacji. Dodatkowo w takich gospodarstwach sprzęt elektroniczny musi mieć określone miejsce i przeznaczenie. Analizując dzienniczki telepracowników, widać, że starają się oni pracować w ramach bloków zajęć, które pozostają względnie zwarte i odpowiadają godzinom pracy znanym z form industrialnych. Jako monochroniczny interpretujemy styl, w którym istnieją dwa harmonogramy, a więc nie mówimy tutaj o sytuacjach, w których praca zupełnie dominuje nad życiem prywatnym, kiedy – jak to ujął cytowany powyżej badany – „wsiąkamy w robotę” (WKI). Mowa tu o takiej formie zarządzania czasem, w której czynności zazwyczaj odbywają się regularnie. Dotyczy to zarówno działań takich, jak zakupy, pranie czy sprzątanie, jak i prac zarobkowych, które odbywają się bez przerw: „czynności są wykonywane pojedynczo, a jedna jest zakończona przed rozpoczęciem kolejnej” (Kaufman-Scarborough 2006: 77). Takie jasne rozgraniczenie możliwe jest wtedy, kiedy praca jest prowadzona bez zagrożenia niespodziewanymi przerwami, kiedy w domu pracuje się samemu, a w otoczeniu nie ma na przykład dzieci lub są one już samodzielne. Jej koniec następuje zwykle wówczas, gdy partner/dziecko wraca do domu. W przypadku współobecności w przestrzeni pracy innych osób, zwłaszcza dzieci, w celu zapewnienia ciągłości pracy telepracownicy o stylu monochronicznym korzystają jednak z pomocy innych osób: partnerów czy nian, które podejmują się wtedy opieki nad obecnymi w przestrzeni pracy osobami i zajmują się domem.

REKOMENDACJE TAKTYCZNE DOTYCZĄCE CZASU PRACY

Rekomendacje, które odnajdujemy na portalach poświęconych telepracy, wydają się potwierdzać nasze ustalenia badawcze. Przede wszystkim niezależnie od źródła silnie akcentowana jest potrzeba „ustalenia godzin biurowych”, a więc jasnego oddzielenia „czasu pracy” od „czasu bez pracy” (rozumianego jako czas nieodpłatnej pracy domowej):

Choć telepraca oferuje wiele elastyczności, nadal musisz trzymać się harmonogramu. Debby Carreau, założyciel i dyrektor generalny firmy outsourcingowej HR Inspired HR, powiedział, że jeśli nie stworzysz sobie okienka czasu na pracę, będziesz albo pracował przez całą dobę, albo rzucisz pracę (www.huffingtonpost.com/john-egan/10-tips-for-telecommuting_b_5433833.html).

Podobnie z fikcją elastyczności radzi zerwać inny portal:

To, że pracujesz w domu, nie oznacza, że praca powinna zdarzać się „kiedykolwiek”.

Wskazówki dla telepracowników generalnie odzwierciedlają dążenia do osiągnięcia „monochromatycznego” stylu pracy, jako relatywnie najprostszego i najefektywniejszego dla pracy, ale pomijają trudności w uzyskaniu takiego stanu. Jak podkreślamy, styl pracy zmienia się zasadniczo, gdy w domu przebywają na przykład dzieci. „Bezproblemowy” model monochromatycznego stylu pracy, postulowany przez najpopularniejszą listę rekomendacji dla potencjalnych telepracowników, jest, jak się okazuje, powiązany z kolejną rekomendacją:

Zapewnij opiekę nad dzieckiem. Praca w domu nie zastępuje opieki nad dziećmi. Musisz się upewnić, że możesz pracować, a nie zajmować się dziećmi (<http://careerstonegroup.com/blog/24/Advice-for-Teleworking-Nine-Tips-for-Workers-and-Managers>).

albo:

Znajdź dobrą opiekę nad dziećmi. [...] Telepraca jest świetna pod względem elastyczności, jakiej potrzebujesz, jeśli masz dzieci, ale gdy musisz pracować, musisz mieć też inne osoby, by doglądały twoich dzieci (<https://www.lifemework.com/2016/06/17/tips-for-teleworkers>).

Ważne rekomendacje dotyczą też rytuałów i rutyn związanych z czasem, w tym przede wszystkim momentów rozpoczęcia i zakończenia pracy: „Pomimo że poleganie w salonie może być kuszące, eksperci bardzo zalecają kąpiel i ubieranie się tak,

jakbyś zmierzał do pracy" lub „Stwórz i zachowaj rutynę. Telepraca nie jest pretekstem do spania do późna. Trzymaj się tych samych godzin pracy co Twoi koledzy”. Istotne okazuje się także „twarde” zerwanie z technologiami, nie tylko w trakcie pracy, kiedy telefon z aplikacjami skłania do prokrastynacji, ale przede wszystkim w momencie kończenia pracy. Jak wskazują badania nad technologiami i elastycznością pracy, aplikacje i urządzenia mobilne nie są rozwiązaniem, lecz raczej źródłem problemów. Jak sugeruje jedna z list typu *10 porad dla telepracowników* w punkcie trzecim:

Zamknij, nie przelęczaj w stan uśpienia [...]. Po zakończeniu codziennej listy spraw i godzinach pracy biura, zamiast trybu uśpienia, użyj funkcji zamykania urządzeń roboczych. [...] pomagasz sobie i pracodawcy, zapewniając odświeżonego, bardziej produktywnego i sprawnego pracownika w dniu jutrzejszym. Jest to również świetna technika, aby zniechęcić się do powrotu do pracy po godzinach! (<https://www.lifemeetswork.com/2016/06/17/tips-for-teleworkers>).

Wśród wielu zestawów porad kluczowych warto zwrócić uwagę na problem, który podkreślamy w podsumowaniu naszych badań, a określamy go mianem „problemu widoczności” tej formy pracy. Jak wskazuje jedna z list, „upublicznienie harmonogramu” powinno dotyczyć nie tylko „współpracowników” w firmie, ale także pozostałych członków „układu telepracy” znajdujących się w domu:

Jeśli godziny pracy mogą się zmieniać w tygodniu, sporządź harmonogram prac i opublikuj go w miejscu publicznym, aby rodzina mogła go zobaczyć – dzięki czemu mogą respektować czas pracy. Wyślij plan pocztą e-mail do pracodawcy lub współpracowników, aby wiedzieli, kiedy będziesz dostępny, lub regularnie aktualizuj swoje oprogramowanie do wysyłania wiadomości (<https://www.lifemeetswork.com/2016/06/17/tips-for-teleworkers>).

Podsumowując, choć rekomendacje są trafne, to ich zastosowanie może się okazać dla telepracowników trudne. Dotyczy bowiem zmiany rutyn i nawyków, które są głęboko zakorzenione. Proces wypracowywania czasu na telepracę jest długotrwały i zachodzi w przestrzeni, która jest już z natury silnie nawykowa i zrutynizowana, a dodatkowo często dzieje się to w samotności. Warto więc podejść do kwestii planowania czasu w sposób bardziej refleksyjny (zob. nasze Rekomendacje taktyczne, s. 183–184).

Role: od makro- do nanozmian

Przenosiny pracy do domu wymagają od badanych podjęcia działań służących rekonstruowaniu i podtrzymywaniu własnej tożsamości. Osoby podejmujące się tego rodzaju pracy angażują się w zbudowanie wielu ról, definiując to, co dla nich samych oznacza bycie pracownikiem, partnerem czy koleżanką. Te kwestie dotyczące konstruowania roli pojawiają się zarówno w ramach wielkich zmian, związanych z wejściem w daną rolę albo jej przedefiniowaniem w kontekście nowego sposobu pracy, jak i w praktykach codziennego ustanawiania i odgrywania ról. Są więc obecne w ramach codziennych rutyn czy odtwarzanych rytuałów, które – ostatecznie – służą stworzeniu nowej tożsamości i bezpieczeństwa ontologicznego. Praca nad rolą/rolami ma w znacznej mierze charakter indywidualny, to znaczy odbywa się poza zewnętrznymi agendami kontroli, zdefiniowanymi na przykład przez firmę. Polega na praktykowaniu kolejnych ćwiczeń z zakresu autodyscypliny i samozarządzania: sobą, czasem, miejscem pracy, przy jednoczesnym doświadczaniu na tym polu sporo niezależności i determinacji. Praca nad czasem i przestrzenią przeistacza się w rutyny i praktyki, jednak w tle zawsze stoi pytanie o to, kim się jest tu i teraz, w tej sytuacji.

Telepracownica czy telepracownik są więc pionierami w sposobie wyznaczania ról związanych z domem oraz pracą, które – w ich przypadku – zajmują takie same miejsca w czasie i przestrzeni. Jak wykazaliśmy w poprzednich rozdziałach, czas i przestrzeń są ważnymi mechanizmami dla tego wyznaczenia ról. Pomagają organizować dzień jednostki w dostrzegalnych rejonach, oferując przydatne wskazówki dotyczące tego, czym jest właściwe zachowanie roli. Przez większość czasu jednostki nie zastanawiają się nad wykonywanymi czynnościami, ale po prostu realizują ustalone procedury, określone przez przestrzeń oraz miejsca. Społeczeństwo oczekuje, że poszczególne osoby te procedury wypracują samodzielnie. Chociaż jednostki mają na tyle sił sprawczych, by wyrwać się z jednej roli i przejść do innych, na tej samej

czasoprzestrzennej ścieżce, to większość czasu pozostają w tej samej roli ze względu na chęć zachowania bezpieczeństwa ontologicznego.

Ervin Goffman (1981) zaznacza, że ustawienie jest ważnym elementem w ustalaniu właściwej roli nie tylko ze względu na zasoby w określonym otoczeniu, ale także z uwagi na oczekiwania związane z zachowaniem osób trzecich w rejonie¹. Oczekiwania te są specyficzne dla kontekstu: dana osoba może wybrać rolę, która zawiera w sobie dobrze zdefiniowane oczekiwania. Telepracownicy, zanim jeszcze zaczęli pracować w domu, dosyć dobrze zdefiniowali rolę i połączyli ją z rejonem kluczowym – domem, co w znacznej mierze spełniało oczekiwania ich współmieszkańców, przynajmniej początkowo. Teraz te role i oczekiwania muszą być negocjowane zarówno w domu, jak i w biurze.

O skali negocjacji i wysiłku wkładanego w „zasiedlanie” się pracy w domu najlepiej świadczą historie osób, które po okresie pracy w domu ponownie wróciły do „pozamieszkalnego” trybu pracy. We wspomnieniach tak telepracowników, jak ich partnerów/ek krytyka łączenia obu trybów (domowego i zawodowego) staje się wtedy o wiele bardziej nasiloną.

5.1. Przekroczenie granic między rolami

Telepracownicy balansują pomiędzy rolą pracownika a innymi rolami: opiekuna, partnera czy rodzica. To przechodzenie między rolami w przypadku telepracujących osób odbywa się w zasadzie „bez asekuracji”: negocjacje dotyczące roli (zarówno te wewnętrzne, jak i prowadzone z innymi aktorami) odbywają się bez zabezpieczenia ze strony ustalonych norm społecznych związanych z telepracą, ale również bez kulturowo „wydeptanych” czasoprzestrzennych ścieżek pomocnych w przejściu między rolami.

Prowadzenie pracy w domu nie tylko nie zgadza się z oczekiwaniami kulturowymi dotyczącymi czasu wolnego czy równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, ale oznacza także nieustanną walkę z historycznie ustalonymi normami, wedle których dom i praca są odrębnymi i odmiennymi biegunami rzeczywistości. Można powiedzieć, że opowieść

¹ Rejon to dowolne miejsce ograniczone do pewnego stopnia przez bariery percepcji.

o telepracy to w zasadzie historia o przekraczaniu granic: wskazaliśmy na to, że przenikalność granic czasowych i przestrzennych (przenikanie obiektów, zachowań czy osób) jest kluczowa w formowaniu i wykonywaniu telepracy i w znacznej mierze wpływa na integrację lub dezintegrację świata domu oraz pracy.

Ustanowienie fizycznych i czasowych granic może się jednak okazać niewystarczające w rozdzieleniu pracy zawodowej i życia prywatnego. W przypadku telepracowników bardzo istotne jest wyznaczenie sobie granic psychicznych, które opierają się na kognitywnych strategiach służących telepracownikom pomocą w oddzielaniu zadań podejmowanych w ramach pracy zarobkowych od tych na przykład w zakresie nieodpłatnej pracy domowej czy po prostu służących odpoczynkowi po pracy. Przyjrzymy się teraz problemom z „wchodzeniem” w odgrywane role i „wychodzeniem” z nich, szczególnie na poziomie mikro- i nanozmian dokonywanych nieustannie i do tego w sytuacji, w której goffmanowskie kulisy znajdują się również „na scenie”.

Jak wskazaliśmy we wstępie, można w zasadzie stwierdzić, że „wszyscy jesteście telepracownikami”. Po to, by dokończyć nasze zadania, przygotować się do pracy w kolejnym dniu czy po prostu „być na bieżąco” z informacjami istotnymi dla naszej pracy, decydujemy się na „zabieranie pracy do domu”. Dzięki technologii jesteśmy w stanie zajmować się pracą także „w” i „z” domu. Dostępność dla klientów, współpracowników czy przełożonych jest elementem charakterystycznym dla stylu współczesnej pracy. Ta gotowość do działania pozwala zachować poczucie kontroli nad pracą, nawet jeśli nie jest się w niej obecnym. Weźmy typową wielu z nas sytuację, która dotyczy tak prozaicznej sprawy jak wieczorne sprawdzanie poczty elektronicznej w domu.

Wyobraźmy sobie kogoś, kto sprawdza skrzynkę pocztową po godzinie 19.00. Może odpowiedzieć na wybrane e-maile, a w przypadku innych stwierdza, że zajmie się nimi później, następnego ranka. Choć później, po godzinie 21.00 nie zagląda już więcej do laptopa (ustanowienie granicy czasu) i chowa go do torby, którą stawia przy drzwiach wejściowych do domu (wyznaczenie granic fizycznych), to jednak nieustannie wraca myślami do korespondencji, którą otrzymał, a na którą musi odpowiedzieć (brak rozgraniczenia ról). Sytuacja ta obrazuje ewidentny (i dość powszechny) brak psychicznego wyznaczenia granicy pomiędzy pracą a domem. Nasze myśli krążą wokół tematu pracy, choć laptop, dawno odłączony od zasilania i sieci wi-fi, spoczywa w torbie. Przykład ten udowadnia, że:

[...] choć wyznaczenie fizycznych i czasowych granic używania technologii może okazać się niewystarczające dla oddzielenia od świata pracy, to te dwie płaszczyzny [czas i przestrzeń – autorzy] wyznaczania granic mogą okazać się pomocne w wyznaczaniu granic mentalnych² (Sonnentag i Braun 2013: 84).

Taka sytuacja nie miałaby miejsca w klasycznym modelu „chodzenia do pracy”. Jak pisze Kaufmann, dom zapewnia konieczność istnienia drugiego bieguna (w kontrze do pracy), sfery prywatnej, dającej otuchę i pocieszenie, w której spotyka się drugą jednostkę „inaczej skonstruowaną”, odmienną od klienta, szefa czy współpracownika. Jak twierdzi Kaufmann, jego informatorzy przyznawali się, że przekraczając próg domu, czuli „prawdziwą zmianę świata”, ogarniające ich ciepło – niemające nic wspólnego z temperaturą mieszkania, a właśnie z byciem u siebie, według odmiennych reguł (Kaufmann 2012: 126). Przynoszenie pracy do domu czy praca w domu *per se* każą współczesnym pracownikom samym zadbać o zmianę roli (w tej skali mikropracownik-domownik) i skonstruować rytuał przejścia.

Mówiąc o przekraczaniu granic w kontekście ról, warto odnieść się do badań Blake’a Ashfortha (Ashforth 2001) i jego współpracowników: Glena Kreinera i Mela Fugatego (Ashforth, Kreiner i Fugate 2000) dotyczących przechodzenia między mikrorolami oraz z roli, jaką w tym procesie odgrywiają rytuały, rozumiane jako zestawy praktyk ułatwiających mentalne przejście między pracą a domem (Nippert-Eng 1996). Badacze z zespołu Ashfortha wprowadzili rozróżnienie na dwa typy przejść między rolami: makro i mikro.

W pierwszym przypadku: do **przejścia w skali makroroli** dochodzi wtedy, gdy mamy do czynienia ze znaczną zmianą w pracy lub życiu rodzinnym,

² W tym kontekście warto wspomnieć o ustawowym zakazie wysyłania e-maili i dzwonienia do pracowników poza godzinami pracy w firmach liczących 50 pracowników i więcej. Benoit Hamon z francuskiego Zgromadzenia Narodowego powiedział BBC: „Wszystkie badania wskazują, że współcześnie wzrósł stres związany z pracą bardziej niż kiedyś i stres ten ma stały charakter. [...] Pracownicy fizycznie opuszczają biuro, ale nie opuszczają swojej pracy. Pozostają przywiązani przez rodzaj elektronicznej smyczy – niczym pies. Teksty, wiadomości, e-maile – skolonizują życie jednostki do chwili, w której on lub ona w końcu się załamie”. <https://money.good.is/articles/france-lets-you-disconnect> [dostęp: 04.05.2017].

taką jak na przykład przejście na emeryturę, zmiana pracy, pojawienie się partnera czy dzieci (Ashforth 2001):

Tam posiedziałam sobie rok i już po prostu po kilku miesiącach miałam dosyć tej pracy. No bo jakoś tak się nie odnajdowałam znowu w tym wszystkim. No i zostałam zwolniona, i się okazało, że wtedy akurat był taki projekt unijny dla osób zwolnionych z pracy, że przechodziło się szkolenie i dostawało się 40 tysięcy na start. Więc stwierdziłam, no świetnie, idealnie dla mnie, właśnie o tym marzyłam. Bo już od dłuższego czasu tak się zastanawiałam nad tym. I się zgłosiłam, i się udało (KK4).

Znaczy, to było też tak, że na przykład ja przez rok pracowałam u moich znajomych, którzy na początku chcieli mnie w biurze, siłą w tym biurze, znaczy, po prostu, żeby mnie oglądać, nie, bo to nie było innego powodu, żeby mnie tam trzymać tak naprawdę. I ja miałam tam pracować początkowo 6 godzin, potem, no, ja dostałam właśnie stypendium z ministerstwa na tę książkę, no i to się trochę już pokomplikowało, bo jednak to zaczęło zabierać coraz więcej czasu, no i też takie właśnie jeżdżenie, wywiady i tak dalej, to były rzeczy, które jakby kolidowały z takim sztywnym czasem pracy. Ja nie mogłam sobie tego wszystkiego tak poukładać, nie mogłam być na tyle elastyczna. I jakby ja wtedy poprosiłam moją koleżankę, czy ona mogłaby mnie zastąpić w biurze. Ona poszła do biura, a ja sobie zostałam zdalnie. Potem ona również przeszła zdalnie i obie sobie tak pracowałyśmy. Mój partner pracuje zdalnie, mam też znajomych z innych branż, którzy pracują zdalnie (KK7).

Jeden z badanych zauważa diametralną zmianę w rozpoczynaniu tygodnia pracy związanego z „miękkim” w wypadku pracy w domu i „twardym” łądowaniem w rzeczywistości zawodowej. Takie porównanie było dla niego możliwe dzięki zmianie na poziomie makro (którą zresztą przeżyła znaczna część naszych badanych), z pracownika korporacji stał się właścicielem własnej firmy i zorganizował biuro w domu (sytuacja z początku naszego projektu):

No poniedziałki – to jest taka bardzo fajna rzecz, że największa różnica dla mnie po odejściu z korporacji była taka, że rano w poniedziałek nic specjalnego się nie dzieje. To nie jest jakiś inny dzień,

w którym znowu muszę zacząć pracę. Nie jest to weekend, ale wcale nie ma tak, że muszę coś ustawić, żeby się ten dzień rozpoznał, wszyscy tak powoli ruszają i tam gdzieś do 12.00 chcemy się ogarnąć i zebrać (TM2).

Z kolei z **przejściami w skali mikro roli** mamy do czynienia na przykład w chwilach codziennych dojazdów do pracy i powrotów z niej. Ta sytuacja, gdy role pracownika i domownika rozdzielone są przestrzennie i czasowo, sprawia, że dojazd do pracy staje się właśnie typową sytuacją mikroprzejścia. Przejścia mikro różnią się od przejść makro pod dwoma względami. Po pierwsze, są przede wszystkim częstsze i bardziej powtarzalne niż przejścia w przypadku makroról (Ashforth, Kreiner i Fugate 2000). Po drugie, są mniej „opracowane” społecznie: są słabo zdefiniowane, mało zestandaryzowane, skonwencjonalizowane. W związku z tym wymagają od jednostki – osoby pracującej – wzmoczonego, indywidualnego „wypracowania granic”, bez wielkiego wsparcia ze strony otoczenia społecznego (Nippert-Eng 1996). Ashforth definiuje granice jako „formę psychicznego ogrodzenia (*mental fences*) [...] [stosowanego – autorzy] po to, by uprościć i uporządkować środowisko” (Ashforth 2001: 262).

Na przykładzie dwóch wypowiedzi jednej z badanych bardzo dobrze widać, jak dom „wciąga”: jak zadania domowe są współobecne i bliskie. Jak z jednej strony taka sytuacja jest dla niej wygodna, a z drugiej – trudno jest jej zarządzać sobą i zmianą ról na poziomie mikro. Żeby to zrobić, umieszcza się ona w przestrzeni „biura” na poziomie skojarzeń z zachowaniami obecnymi w tradycyjnym miejscu pracy i regułami tam panującymi:

To jest bardziej..., nie, to takie tak, to na pewno jest elementem, który jest stały tak jakby w pracy domowej, ale dla mnie to jest takie, że oderwę się, rozprostuję, jeśli coś zrobię, na zasadzie, nie wiem, właśnie wyjścia na kawę w biurze albo pogadanie z kimś, no to ja po prostu idę sobie rozwiesić pranie, takie nawet trochę przyjemne czasami, bo coś innego, też odrywam myśli, czy właśnie, czy zmywarka, nie sprzątam, nie, nie sprzątam tak domu, żebym gdzieś tam łapała za odkurzacz i nie wiadomo co robiła, no ale to też nie leży w moim charakterze pewnie, że nie ciągnie mnie, ale tak, ale jakie tam to żeby pozmywać naczynia, czy pranie wstawić dwa razy, czy jedno, chociaż to takie jest, nawet czuję, że to jest obowiązek, no bo skoro już jestem, no to fajnie, żeby to było zrobione (TK9).

To ten mój pokój jest totalnym jakby oderwaniem, zamykam drzwi i mnie nie ma, wtedy, bo też tak sama sobie muszę powiedzieć, że właśnie wyjechałam do biura, koniec. Bo gdybym nie była w domu, to bym tego nie zrobiła, bo wtedy to jest to, że czasami jednak pokutuje, że no przecież jesteś w domu, prawda? (TK9)

W przypadku telepracy, gdy praca wykonywana jest w domu, obraz tych przejść mikro i makro dodatkowo się komplikuje: w związku z koniecznością godzenia pracy odpłatnej i nieodpłatnej w ramach tych samych czasoprzestrzennych ścieżek oraz przy braku wyraźnych granic między domem a pracą przechodzenie między rolami staje się jeszcze częstsze i bardziej powtarzalne. Przejścia mikro roli zdarzają się już nie dwukrotnie w skali dnia roboczego (wyjazd do i powrót z pracy), ale nawet kilkakrotnie w ciągu kilku godzin pracy. By podkreślić zakres i częstotliwość tych zmienności, Sabine Sonnentag i Ines Braun wprowadzają nawet pojęcia „nanogranic” i „nanoprzejść” (Sonnentag i Braun 2013: 83), które odpowiadałyby opisywanym przez nas sytuacjom pracowników wykonujących swoją pracę w domu, na zasadach telepracy. Dobrym przykładem uchwycenia tego, czym są „nanoprzejścia”, jest wypowiedź telepracownika:

W pracy [prowadzonej w domu – autorzy] jest, wiadomo, tak: tutaj trzeba obiad wstawić, tu ten, i to nie jest praca, ja nie mam tego czasu, że tak jak ktoś wychodzi na etat i wyłącza się z tego domu, z tego gotowania obiadu, z tych zakupów, z tego dziecka. Ja mam cały czas po prostu, muszę to robić w międzyczasie, nie? A to też jest plusem, że **jestem po prostu ośmiornicą, robię wszystko** (TK5).

Podłużny projekt badawczy umożliwia obserwowanie wielu zmian w życiu zawodowym i rodzinnym. Badanym rodziły się w czasie projektu dzieci, zmienili tryb pracy na mniej lub bardziej „domowy”, w historiach zawodowych ich partnerów i partnerek również zachodziły zmiany. W ostatniej fazie badań – w wywiadach z parami, udało nam się zwrócić uwagę właśnie na płynność zmieniania ról, na różne możliwe rytmy pracy i na wiotkość sytuacji telepracownika/cy.

Do zbadania rytmów i zmiany ról użyliśmy dodatkowego narzędzia w postaci scenariuszy, które dawaliśmy do przeczytania badanym parom.

Scenariusze odzwierciedlały ważny moment powrotu partnera z pracy (poza domem) do domu, w którym odbywa się telepraca. Scenariusz (zob. załącznik 4) miał dwa warianty: dla kobiety lub mężczyzny pracujących w domu na zasadach telepracy i odpowiednio dla ich partnera lub partnerki, którzy „wracają do domu” po pracy. Odnosił się do ważnego i trudnego momentu powrotu do domu i zderzenia dwóch rytmów oraz oczekiwań związanych z przygotowaniem posiłku, czystością w domu, a także zakończeniem pracy.

Zastosowanie scenariusza pozwoliło ujawnić emocje i poziom poirytowania, które pojawiały się na co dzień w większości domów. Kobiety pracujące w domu przyznawały się do uwewnętrznionego, stereotypowego wyrzutu sumienia, odwołującego się do zaniedbywania obowiązków domowych:

I co się pojawia często w naszych rozmowach, że jest taka, mimo że myślę, że dosyć partnersko już żyjemy i jakby jest to zrozumienie mojej pracy, na czym to polega i że to nie jest rozwiązywanie krzyżówek, to jest gdzieś tam taka niewypowiedziana i bardzo chyba podświadoma potrzeba, znaczy wymaganie tego, żeby faktycznie, jak już jestem w domu, to ja mogę ten obiad zrobić (TK9).

Jest to często wynik ich własnej percepcji roli matki/gospodyni, zupełnie nierozumiany przez partnera. Tak mówi o tym mąż TK9:

- Ona sobie sama wytwarza presję, która potem jakby sprawia, że jest w jakiś sposób obarczona. Ja nie mam totalnie takiego stylu, że lubię, wiesz, rzucić komputer i sięść do obiadu.
[...]
- Nie, no to ja mam w takim razie to jest absolutnie moja projekcja... Więc to uważam, że gdzieś tam w mojej głowie niepotrzebna jakaś presja, na którą... że mam takie poczucie, że powinnam to robić, ale nie ja mam ostatnio, nawet rozmawialiśmy o tym, że nie wiem, czwartki będą twoje, że ty będziesz po prostu od początku do końca przygotowywał.
- Dlatego że ty wywołujesz ten temat, bo starasz się jakby zapewniać taki jakiś rygor, no to ja ten czwartek jak najbardziej wziąłem, no żeby nie było.
[...]

- Więc ja mimo wszystko mam takie poczucie, że powinnam coś przygotować, więc właśnie często idę, robię te zakupy, i tak dalej też nie zawsze, bo po prostu też nie mam czasu i też chciałabym czasami po prostu przyjść tak zwane na gotowe. Czyli zejść z piętra i mieć.
- Nie da się przyjść na tak zwane gotowe, bo ty jesteś w domu (DI_DLA_TK9).

Sytuacja pracowania w domu uniemożliwia wyjście z impasu związanego z niemożnością całkowitej zmiany roli matki/gospodyni na rolę pracownicy i z powrotem. Badana przyznaje, że potrzebny byłby jej na to czas dłuższy niż zejście na dół po schodach z biura, które znajduje się na poddaszu ich domu. Jak jednak wynika z dialogu, który prowadzą dalej, chodzi bardziej o zmianę przestrzeni niż o wyraźne zdefiniowanie czasu pracy:

- Tak, więc u mnie nie ma powrotu, bo ja jestem i jakby to moje odpoczęcie od pracy i zejście z pracy jest na przykład..., zaczyna się jakby przygotowaniem posiłku, więc nawet czasami to jest fajne i ja już to często wyartykułuję, że na przykład zazdrościsz nieraz, i teraz te negatywy przyjdą, nawet powrotu z pracy, który może potwać nawet pół godziny, ty sobie posłuchasz radia, posłuchasz muzyki, a nie że ten transfer trwa minutę i jakby znowu jesteś wrzucona w obowiązki, prawda. Więc to jest takie...
- U mnie trwa 3.
- U ciebie trwa 3 minuty, tak, faktycznie. [śmiech].
- W moim przypadku akurat z tymi posiłkami to nie jest totalnie, że ja jestem jakoś do nich przywiązany, i takiego standardu nie wymagam. Nawet jak ty często pytasz, czy zrobić mi coś do jedzenia, i tak bardzo szybko sfruwasz tutaj, odsuwa mnie i w tym momencie zaczyna mi coś przyrządzać, mnie to irytuje. Co ja sobie nie umiem zrobić kanapki? Przecież jadłem obiad, bo jadłem go w pracy o 14.00 albo o 13.00, a w tym momencie ktoś mnie prawie że zagrada mi drogę do lodówki i mi robi jedzenie. To jest totalnie nie w punkt.
- Będę nad tym pracować.
- Ona ma jakiś po prostu kompleks.
[...]

- Właśnie ty zobrazowałeś mi to, że ja faktycznie cię odpycham przy dojsciu do deski do krojenia, no to to jest jakiś archetyp, który siedzi, mimo że tak jak już wcześniej opowiadaliśmy, ja nie miałam takiego modelu w domu, zupełnie, bo moja mama nie gotowała za bardzo, znaczy gotowała na niedzielę i tak dalej, ale praktycznie mój tata też nie miał żadnych wymagań. Zjadł kalafiora albo kanapkę z pomidorem wieczorem, bo też siedział cały dzień gdzieś tam w pracy i musiał jeść w ciągu dnia, no bo to by było bezsensu. Nie było czegoś takiego, że był obiad przygotowany, ciepła zupa na stole i kapie podane, absolutnie. Zresztą moja mama od zawsze pokazywała, że to nie o to chodzi, bo też jest kobietą pracującą i te role były bardzo takie wyrównane, i to siedzi w takim razie.
- To siedzi w tobie.
- I ja to mam (DI_DLA_TK9).

Mężowie partnerek pracujących w domu przyznawali się do rozumienia „męża Magdy” i współodczuwania mu – bohaterowi jednego z przygotowanych przez nas scenariuszy (zob. załącznik 4):

No ja mogę powiedzieć, że to jest standard u nas w domu. No to jest tak naprawdę standard naszego życia, tak, że wracam i tak naprawdę nie można nawet porozmawiać, bo K6 gorącą linię ma tam i to właśnie jest ten czas, no taka specyfika, że najważniejsze pewnie decyzje zapadają wtedy (mąż K6, DI_DLA_TK6).

Dodatkowo, gdy dzieci są starsze i bardziej samodzielne, nie ma jednego powrotu do rodziny, jest kilka powrotów do domu. K6 relacjonuje:

Koniec pracy. Tak, ale właśnie jeszcze jest coś takiego, że dzieci wracają i one nie wracają o tej godzinie, że jak mąż z pracy często, tak czasem też, ale wracają na przykład szybciej i wtedy jest, że ja po prostu mam tę pracę przerywaną, taką pomiędzy, nie, że muszę, jak jest, bo im się wydaje, że jak jestem w domu, no to jestem w domu, jestem do ich dyspozycji, a wcale tak nie jest. I potrafią dzwonić na przykład z dołu, żeby wrócić tam po nich, pod tę górę, bo im się nie chce wchodzić na przykład i najlepiej, jak jadę po dzieci, a za chwilę drugi dzwoni. I jakby tę moją odmowę przyjmują jako

wielką obrazę, nie, nie rozumieją do końca tego, taką jestem, taką złą matką, która odmawia, a przecież jestem w domu (DI_DLA_TK6).

Wtedy samoistnie w niekontrolowany sposób powraca „rola matki”. Rola pracowniczkki traci na mocy, jej obecność i konieczność „dociężenia” wywołują stres:

Tak, czasami też jest takie, jestem zestresowana, kiedy dochodzi do momentu, że oni wracają, bo już czuję się niekomfortowo, jak rozmawiam faktycznie z klientem i, no, jakiś taki jest nowy, obcy jeszcze trochę, a ktoś mi wpada do pokoju i krzyczy, mam, a coś tam, coś tam, że w sumie, no jest to takie mało profesjonalne, tak, i zawsze się tym bardzo stresuję (TK6).

Przykład zarówno respondentki TK9, jak i innych badanych kobiet pokazuje, jak wygląda nieustanne balansowanie między rolami matki/gospodyni i pracowniczkki czy też właścicielki firmy. Czas pracy i czas domu się zlewają, mieszają ze sobą:

No właśnie ta praca w domu to jest plus i minus jakby, bo z jednej strony jest się w domu i faktycznie jest coś takiego bardzo ważnego, a ja mogę dostosować, bo, no, nie mam jakichś tam takich napiętych spraw, no to dostosowuję to, ale z drugiej strony jest to kosztem tego, że potem na przykład muszę odpracować to w jakimś innym terminie i właściwie 24 godziny na dobę de facto nie wiem, czy jestem w domu, czy jestem w pracy. No i to jest zacieranie tych, że nie ma. Bo z jednej strony fajnie, no bo dostosowuję to do swoich potrzeb, a z drugiej strony źle, bo nie mam praktycznie takiego momentu, że wiem, że mogę się zrelaksować, odpocząć, tak, w każdej chwili może klient zadzwonić, w każdej chwili ktoś może coś ode mnie chcieć. I biorąc pod uwagę fakt, że to nie jest, znaczy rodzaj mojej pracy jest, no nie mogę sobie pozwolić na to, że wyłączę telefon i udaję, że mnie nie ma, nie, bo klienci są zbyt cenni, żeby ich tak traktować, także... (TK6)

Dodatkowo świadomość nieustannej konieczności negocjowania, samej ze sobą, tego, w którą rolę teraz wchodzę, czy jestem właśnie w „trybie

rodzina”, czy w „trybie praca”, czy pamiętam jeszcze o sobie, czy mam czas na przerwę, wpływa na galopowanie myśli, na rozchwianie tożsamości, na zdefiniowaną przez nas wcześniej **wiotkość**. Pożądana przez pracodawców i przez same pracowniczki **elastyczność** czy też **zwinność** obraca się tu przeciwko nim samym, powodując nieustanny wyrzut nieodgrywania tej czy innej roli:

Zawsze są jakieś kwestie przerwy, zawsze jest jakieś oderwanie się trochę, żeby nawet odetchnąć, i niestety będąc w domu, to to odetchnięcie polega na tym, że się wstawi zmywarkę, wstawi pranie, rozwiesi, i to są takie rzeczy, i to często ta frustracja w sumie wylewa się, prawda, tak, co jakiś czas się kumuluje i wtedy ja..., bo może jednak coś ugotować, może jakieś zakupy, więc jakby nie ma czasu dla mnie, w sensie takim, że sobie siądę z kawą, z koleżanką porozmawiam. Albo nawet sama ze sobą, bardzo rzadko to robię, tylko faktycznie coś zawsze się krzątam. I to jest, i to mnie denerwuje, i wiem, że powinnam jakby, i zresztą już mam taki jakby plan, że wbijam sobie na przykład lunch i biegnę, i idę biegać, żeby to był dla mnie ten czas. I tam gdzieś też czytałam jakiś artykuł właśnie o tym, że trzeba mieć jakiś czas tam dla siebie zupełnie, bo w domu można zwariować, jeżeli się tylko będzie praca i praca w domu, bo to wtedy nie ma tego odpoczynku. Więc to jest cały czas i to jakby mimo tylu lat nadal się tego uczę, żeby to jakoś tam umiejętnie rozdzielić. Natomiast to też jest jakaś zaleta pracy w domu. Że można te rzeczy, które normalnie by się skumulowały w 3 godziny nocne, można to zrobić gdzieś tam po drodze i jakby i już gdzieś tam coś jest nadgonione, prawda, w domu (TK9).

Przykład odwrotnego scenariusza wywoływał zupełnie inne reakcje. O ile w przypadku pracujących w domu kobiet badane przyznawały się do odpowiedzialności za to, by „dom stał się znowu domem”, o tyle w drugim rodzaju sytuacji kobiety albo odczuwały poczucie odpowiedzialności, widziały się w roli osób „przerywających pracę”, osób zmieniających przestrzeń, która pod ich nieobecność była miejscem pracy, w dom, albo wspólnie z partnerem przyznawały, że mają problem z włączeniem „trybu dom”, bo były w pracy.

No to zazwyczaj tak wygląda, że ja wpadam i się rzucam na gary, a Maciek pracuje w pracy. Tak właściwie, tak... (DI_DLA_TM1)

Co więcej, przytoczony scenariusz wydawał się im dziwny i „nie na miejscu”:

- M. nigdy nie gotuje, więc nie ma się co spodziewać, że mi obiad postawi (żona M1).
- Ale to nieprawda. Ale to nie jest prawda, że ja nigdy nie gotuję. Po pierwsze gotuję wodę czasem, a po drugie robię bardzo dobrą zupę gulaszową (M1).
- To znaczy tak, to prawda. Wnerwia mnie, jak jest w domu i potem ten, tak rzuca torbę, zagłada... Ja, no, zaglądam do lodówki, bo ja zawsze gotuję, tak, ale, no, tak może czasem bym wolała, jak mąż siedzi w domu w pracy, to przynajmniej nie jest gorzej niż przed wyjściem (żona M1, DI_DLA_TM1).

Są też poirytowane tym, że praca trwa nadal, że powrót jej i dzieci do domu nie prowadzi do redefinicji sytuacji – przejścia z trybu pracy do trybu życia prywatnego. Mężczyźni z kolei przyznają się, że traktują ten powrót jak wybicie z rytmu pracy, jak jej przerywanie:

- Czasem rzeczywiście, jak jest godzina 19.00 i Maciek coś tam jeszcze w tym komputerze, to mówię, no kurczę, jeszcze nie skończyłeś? No już chyba skończyłeś, zacząłeś o 7.00 czy tam o 6.00, no albo o 8.00 zacząłeś, to chyba już skończyłeś do 19.00 pracować, nie? Ale to w sumie rzadko jest, żebyś tam tak długo siedział przed komputerem (żona M1).
- No jest takie coś (M1).
- Jest takie coś, tak? Że ci przerywamy? (żona M1)
- Tak (M1).
- Wróciła stonka do domu (żona M1).
- Przychodzisz i mówisz, że jest obiad (M1).
- O, właśnie zrobić, właśnie przyjdę, i w ogóle że zrobiłam i już można zjeść, och, teraz trzeba przerwać pracę, o. I to jest drażniące (żona M1).

Wracający do domu są więc często znacznikiem zmiany roli i tym samym zakończenia pracy. Z jednej strony może być to wygodne rozwiązanie, „muszę na dziś już skończyć pracować”:

Może nie, że wracam z pracy, ale on ma często, jak jest, to jest taki moment, że już po prostu, nie wiem, no, czasami ktoś musi z nas Maję odprowadzić i w którymś momencie on musi przestać, żeby wziąć Ninę, albo odwrotnie, to już po prostu mu gestykułuję, wchodzę mu, macham, żeby przestał, no to rozmowę w końcu przerywa, ale tak, żeby sam ją przerwał, to chyba trudno by było, dopiero, jak się mu tam pokażę. Już się przyzwyczailiśmy do tego, więc... (DI_DLA_M_żona M2)

Z drugiej strony dla innych osób to dodatkowy stres i dyskomfort związany z brakiem kontroli nad rolą telepracownika:

Mówię pod względem swojego rysu charakterologicznego, to już bym miała jakiś stres, że mąż przychodzi, a ja tu jeszcze muszę załatwiać, a tu chciałabym być z nim już, a tu załatwić coś dobrze, jakąś sprawę z klientem (DI_DLA_KK6).

Analiza przejęć mikro nakłada się na wyznaczanie granic czasowych. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy biurowej, kojarzonej w wypowiedziach badanych jako ta od 8.00 do 16.00 (co oczywiście rzadko jest dziś normą), są rozmyte, o czym już pisaliśmy. Płynność tej granicy bardzo dobrze widać, gdy badani opowiadają o tych ramach czasowych:

Czasem pracowałaś się aż do 20.00.

Albo do 21.00. Tak że nie, teraz to pod tym względem na pewno, 17.00 już zaczynam takie czucie, że może jeszcze ostatnie rzeczyczko dokończę i na pewno 18.00 już wyłączam, czasem jeszcze coś sprawdzę, 18.30, ale już na pewno nie później (DI_DLA_KK5).

Wiesz co, ja potrzebuję zmian, muszę zmieniać otoczenie, muszę mieć taką swobodę. Przez kilka miesięcy pracowałam dla mojego

klienta, który oczekiwał ode mnie przebywania 8 godzin dziennie w biurze, a właściwie przy biurku była ta korporacja, i ja nie wytrzymałam, pracowałam tam od stycznia do końca kwietnia. Dłużej nie byłam w stanie, dlatego że jeżeli się przez ponad 10 lat pracuje na swoich warunkach, tylko na zasadzie rozliczania się z wykonanych zadań, to potem bardzo trudno jest znowu wejść w rytm. Tak jak właściwie większość ludzi pracuje w korporacjach, że 8 godzin dziennie, przy biurku, przy swoim stanowisku, gdzieś na jakimś open spejsie. Ja jestem przyzwyczajona do tego, że jeżeli mam coś koncepcyjnego zrobić, na przykład zaplanować cykl swoich działań, muszę się wyłączyć, muszę mieć ciszę, więc wybieram sobie takie miejsce, jest piękna pogoda, idę do parku albo siadam gdzieś w jakimś ogródku w kawiarni. Ja w ogóle lubię wysoko gdzieś przebywać, więc tu dziesiąte piętro, siąść na balkonie i na przykład tam pracować (WKI).

Dzięki możliwości „śledzenia” losów badanych i przechodzenia przez nich przez zmiany w makrorolach – nowa praca, zmiana jej trybu na pozadomowy – autorefleksja na temat trudności z ustalaniem granic i przechodzenia pomiędzy rolami na poziomie mikro i nano nabierała charakteru doświadczeń z „poła walki”. Budowała świadomość „pionierskości” w zakresie tworzenia nowych norm i przecierania nowych ścieżek w zachowaniach. Często badani demaskowali zagrożenia dla rodziny czy dobrostanu osobistego, jakie kryją się właśnie w telepracy.

Z mojej perspektywy teraz wiem, że mąż wrócił z pracy. I to jest bardzo ważne, bo tak **nigdy nie byłam pewna, czy on jeszcze pracuje, czy nie**, bo odbywały się różne procesy, takie, którym on musiał towarzyszyć, na nie patrzeć, a jednocześnie robił coś drugiego na komputerze i to było takie płynne. Ja nie wiedziałam, czy on odpoczywa, czy pracuje, bo...

[...]

A teraz to jak wraca, to realnie, faktycznie, no zdarza mu się, przeważnie raz w miesiącu, że ma ten jakby etap, gdzie musi po godzinach pracować nad rzeczami, które wchodzą właśnie na produkcję. **Ale tak naprawdę to jak wraca do domu, to jest już po pracy.**

I to jest najprzyjemniejsze?

[...] zero-jedynkowe, więc dla mnie to jest łatwiejsze po prostu...
(DI_DLA_KM2)

Na przykładzie historii respondentki KK6, która w czasie projektu zrezygnowała z pracowania w domu na rzecz przeniesienia pracy do zewnętrznego biura, widać bardzo dobrze konflikty ról. Decyzje na poziomie makro (najpierw o podjęciu pracy w domu, a potem o rezygnacji z takiej formy pracy) obrazują bardzo dobrze napięcia i potencjalne konflikty ról, jakie kryją się za telepracą:

- I zajmuję się tylko pracą. Przychodząc do domu, ja tu nie przynoszę..., no czego świadkiem, nie przynoszę do...
- Pracy tu nie przynosisz...
- Nie przynoszę.
- [...] i domu nie przenosisz do pracy.
- Też nie, o! Staram się to oddzielać i dom jednak jest dla nas azylem i takim miejscem, gdzie możemy dokonać chilloutu, że się tak wyrażę, i uspokoić, i zrelaksować. I jednak, pracując w domu, były takie momenty, że rozciągnąwszy to wszystko, to, co miałam zrobić, mogłam zrobić w kilka godzin, to się rozciągało aż do godziny 9.00...
- Na cały dzień i po prostu czas wolny też.
- I cały czas wolny, tak (DI_DLA_KK6).

Uwagi dotyczące historii telepracowania mają głęboko refleksyjny charakter. Badana konfrontuje w niej swoje wyobrażenia o telepracy z rzeczywistością, której doświadczyła, którą przeżyła. Pociągająca elastyczność i wolność okazały się pozorne, zamieniły się w „uwiązanie”:

Wie Pan co, zaczynając pracę w domu, myślałam, że człowiek będzie taki elastyczny i będzie wolny, ale to było takie nieprawdziwe założenie, gdyż ja właśnie się czułam bardziej uwiązana. Na przykład w południe już musiałam coś załatwić... Myślałam sobie, a, to zawsze sobie..., spotkam się z kimś w południe, coś załatwię, nie, bo już mnie stresowało, że gdzieś byłam, i już dostawałam telefony, bo ktoś coś, czegoś potrzebował, więc...

Pozorna wolność... pozorna wolność. A ja myślę, że nawet..., oczywiście to jest mój subiektywny pogląd na to, bo znam ludzi, na przykład mój przyjaciel pracuje w domu od 15 lat i bardzo sobie to chwali, no ale dla mnie to była pozorna wolność i czułam się jeszcze na krótszej smyczy, paradoksalnie, niż tam, wykonując pracę 8 godzin, na przykład siedząc, nie? (DI_DLA_KK6)

Potwierdza to też refleksja jej partnera:

- Ja myślałem, że będziesz miała więcej czasu wolnego.
- Ja też. A miałam mniej (DI_DLA_KK6).

Drugim przykładem zmian na poziomie ról makro było w przypadku naszych badanych pojawienie się kolejnego dziecka. Zostanie ponownie matką lub ojcem wpływało na zmiany przestrzenne – „dzieci zabierały wszystko”, gabinet czy miejsce pracy – i zmiany w zarządzaniu czasem, o czym pisaliśmy w dwóch poprzednich rozdziałach.

Jest dodatkiem do bycia mamą tak naprawdę. I dlatego ja w tym domu siedzę, bo ja już bym sobie dawno chodziła do biura i tam piła kawę. Ale to wtedy tu by wszystko było niezrobione, dzieci, nie wiem, gdzie by były. Więc generalnie, no tak, ja siedzę w domu, bo jestem matką siedzącą w domu z dziećmi (WK6).

Tak, nie mam fajrantu. Nigdy nie miałam czegoś takiego, poczucia, więc to też jest troszkę inne. Co się zmieniło? W momencie kiedy urodziła się Zosia, czy tam jak odchodziłam już Zosię, to umówiliśmy się, że pracuję z moim pracodawcą, że pracuję na pół etatu. I częściowo w ogóle z domu. I to tak naprawdę otworzyło mi oczy na to, że to się da, że to jest możliwe. Ja blisko biura mieszkalam, mogłam sobie pojechać, spotkać się z koleżankami, wykonywać swoją pracę 4 godziny dziennie. Wtedy kiedy Zosia była na spacerze na przykład (KK1).

Na przykład to, że jeśli mój synek jest chory, to w tym momencie nie muszę się martwić o jakieś L4, czy coś tam, tylko zgłaszam to, że tak jest teraz, że mogę trochę mniej efektywnie pracować. Chociaż

jakoś nie wychodzi to tak, ale najważniejsze jest to, że jest w domu, więc komfort, poczucie bezpieczeństwa. To lubię w tym. Lubię w tym też to, że cały czas mam dostęp, więc to nie jest tak, że jestem związana od tej i do tej godziny. Czyli jak w pewnym momencie nie mogę czegoś zrobić, albo nie mam pomysłu na coś, ale przyjdzie mi to o którejś tam godzinie, deczko późno na przykład, to też mogę sobie do tego wrócić. Więc to jest fajne. Telefon, czyli mimo wszystko kontakt taki, jak potrzebuję kontakt z ludźmi, czyli ustalić pewne rzeczy, to jest. To też lubię. Ale jak jest chory, to jest tak, że te 2 godziny to są takie godziny, za które jest mi płacone, więc są one ważne. Więc nawet jeżeli on jest chory w tym momencie, to pilnuję tych 2 godzin, słuchaj, pracuję teraz, albo się pobawisz, albo puścimy bajkę. Więc te 2 godziny na pewno robię, natomiast jeśli chodzi o te dodatkowe godziny do tej, to wtedy wszystko zależy od dnia i jego kondycji. Jeżeli widzę, że nie jest za bardzo w formie, to wtedy oczywiście te 2 godziny i siup, koniec (KK2).

5.2. Rytuály i rutyny

Jednym ze sposobów, w jaki osoby podejmujące telepracę przechodzą między mikrorolami, są rytuały. Widać to na przykładzie typowego mikroprzejścia, czyli przywoływanego wcześniej dojazdu do pracy: często mikroprzejścia pełnią ważną funkcję psychologiczną, dając ludziom szansę, by „nastroić się” do pracy rano, a zrelaksować po południu. Telepracownicy opracowują rytualne strategie na przykład w kategoriach rytuałów przejścia: „podejmowania pracy” i „kończenia pracy” bez wychodzenia z domu. Fakt, że telepracownicy rozwijają takie rytuały, sugeruje, że rozróżnienie między pracą a wypoczynkiem służy bardzo konkretnym celom. Koncentracja na tych otwierających i zamykających rytuałach przejścia pozwala zwrócić uwagę na to, że dzięki nim praca w domu uzyskuje wartość związaną ze sferą publiczną.

Christena Nippert-Eng (1996) identyfikuje kilka rytuałów, które pracownicy wykonujący pracę z domu na zasadach telepracy wykorzystują do zmiany ról z prywatnych na zawodowe. Do rytuałów pomagających w przejściu między rolami należy m.in. spożywanie napojów i jedzenia zarezerwowanego dla danej roli czy noszenie odpowiedniego stroju. Takim rytuałem może

okazać się kolejna, poranna kawa, która sygnalizuje koniec czasu prywatnego i „wejście” w świat obowiązków domowych. Może być to zmiana stroju na bardziej odpowiedni czy kojarzący się z pracą lub po prostu pożegnanie z bliskimi i zamknięcie się w pokoju albo w innym, wyznaczonym miejscu pracy.

Ważne miejsce w rytuałach przejścia zajmuje także technologia – telefony, komunikatory *etc.* (Bichard i in. 2014). Rytuały te okazują się nie tylko pomocne w psychicznym przejściu od/do pracy, ale jednocześnie pełnią wyraźną komunikacyjną funkcję: przekazują czytelną informację o zmianie i wejściu w nową rolę innym osobom zaangażowanym w jej współodgrywanie. Rytualne odgródzenie sfer pracy i wypoczynku powoduje zagrożenia, a rytuały przejścia „wzmacniają publiczny charakter pracy oraz prywatność niepracy: ten podział ma z kolei zasadnicze znaczenie dla legitymizacji i przywiązania wartości do samej pracy” (Mirchandani 1999: 92).

Drugim, obok rytuałów, sposobem, w jaki osoby zarządzają przejściami między mikrorolami, są rutyny. Gdy powitania rytualne informują obserwatora o naturze relacji między osobą a członkami roli, rutynowe działanie zegara o godzinie 7.30 daje stosunkowo niewiele informacji o tych relacjach. Rutyny domowe pojawiają się w odpowiedzi na konieczność nawigowania i negocjowania między pracą a życiem domowym: „życie domowe ma własne rytmy i rutyny [...] wspólne wartości i zasady, a także konflikty domowe. Wszystkie one kształtują sposób wkraczania telepracy do domu, czy też to, jak ona się w nim przyjmie” (Haddon i Silverstone 1995: 402).

Rutyny te obejmują m.in. dzielenie się z partnerem opieką nad dziećmi, przygotowywanie do pracy czy też, klasycznie, strategie unikania. Choć zwykle stają się one częścią codziennego harmonogramu, muszą czasami ulegać zmianie. Nawiązując do podwójnej hermeneutyki w rozumieniu Giddensa, można powiedzieć, że rutyny, które początkowo sprzyjają rozdzielaniu ról, z czasem – wraz ze zmieniającymi się sytuacjami – mogą stać się istotnymi ograniczeniami. Ich przepracowanie wymaga niejednokrotnie trudnych negocjacji, ponieważ rutyny stały się oczekiwaniami.

Część respondentów przyznawała się do posiadania sztywnych rytuałów, czy też jak określono by to na stronach poradników: „nawyków” (zob. ramka na końcu rozdziału) ułatwiających przechodzenie z roli domowej do służbowej. Początek pracy oznaczają najczęściej: kawa, prysznic, otwarcie gabinetu lub laptopa, przebranie się:

No więc ja staram się tak, żeby generalnie mój dzień pracy zacząć od prysznic. Czyli do czasu aż wezmę prysznic, jestem w piżamie. Ale zdarza się, nie ukrywam, że jak włączę komputer zaraz po śniadaniu, żeby szybko tylko sprawdzić. **Tylko te 50 maili.** No to zazwyczaj to jest szybko te 50 maili. Bo tam to jestem tylko w kopii na przykład, bo to tylko trzeba przejrzeć, co tam się zdarzyło. No chyba że jakaś bomba wybuchła, to wtedy mi się zdarza właśnie, że siedzę, ojej, już 11:30, a ja dalej w piżamie. No i wtedy zaczyna się. Wczoraj na przykład, a to już było pozapracowo, ale mieliśmy też taki dziwny poranek, że właściwie się kapnęłam koło którejś, że... No zdarza mi się na przykład – syna zawożę w piżamie do B. (KK5)

Dla mnie, jak mam zaplanowaną pracę w domu, to znaczy, że zawsze odwożę dzieci, dlatego bo wtedy wstaję i od razu mi się ten rytm włącza taki, że nie mam potem wyrzutów sumienia. Taki błąd, który można popełnić tutaj na tym etapie, to jest ze spaniem po prostu. Bo trzeba po prostu rozpocząć dzień pracy w domu i najłatwiej się go akceptuje od razu obowiązkiem (TM2).

No ja łóżko składam, więc po prostu zawsze je składam, wtedy już sypialnia nie przypomina sypialni, tylko właśnie biuro. Jeśli chodzi o jakieś specjalne porządki, to nie, nie robię takich porządków.

Jest jakiś sygnał, że oto zaczyna Pani pracę?

Zjem śniadanie, nakarmię kota, zrobię sobie herbatę, siadam przy biurku i robię parę rzeczy. A tak poza tym to nie, nie mam jakichś takich sygnałów (KK4).

Gdy zmienia się układ dnia, telepracownikowi zdarzy się zaniechać nawyków, ma to również wpływ na wykonywane role. Jak to ujęła jedna z badanych: KK6: „[...] pomieszanie z poplątaniem, czyli mieszanie życia, obowiązków dnia codziennego z..., i w tym samym czasie..., taka uwaga podzielona, robimy coś tu i robimy coś tu”:

[...] to tak jest, słuchawki na uszy... Żeby tego nie słyszeć wszystkiego. Ale to nie są jakieś bardzo dokuczające rzeczy, ale to jakby w tle się słyszy, co się dzieje, życie dookoła się słyszy innych ludzi i to w biurze masz jakby tylko tę pracę, a w ten sposób to jest tak,

że masz i to, i to. Przychodzi jakiś facet od gazu i coś lata po domu...
Jakieś takie rzeczy domowe (TK₃).

Dobrze obrazuje to kwestia stroju. Ubranie się „do pracy” sugeruje większość poradników (zob. ramka na końcu rozdziału), ale badani zauważają destruktywną rolę „piżamy” w ich identyfikowaniu się z pracą i satysfakcji z wykonywanych obowiązków:

Ale faktycznie, lepiej mi się pracuje, kiedy już jestem w ciuchach dziennych. No to też można powiedzieć, że to jakby oddziela tę noc od dnia, że dobra, w tym momencie już tam zrobiłam porządek z łóżkiem i przebrałam się, teraz już jestem gotowa do działania (KK₄).

To znaczy make-up ograniczam do minimum. Maluję na przykład rzęsy i wtedy czuję się lepiej, czuję się bardzo kobieca. Ubieram się w coś, co jest wygodne i... ale nie najlepsze ciuchy, takie średnio, takie zwykłe ciuchy. **Casual**. Ale to też jest tak, że ja nie mam doświadczeń korporacyjnych. Nigdy nie pracowałam w żadnym banku, więc nie posiadam takich jakichś zwykłych. Nigdy nie chodziłam w zwykłych ciuchach, znaczy moimi zwykłymi ciuchami nigdy nie były ciuchy eleganckie. Moje ciuchy były takie fajne ciuchy, w których mogę pójść na spotkanie z koleżanką, mogę pójść do pracy. Bo tak się ubieram, mniej więcej. Dzinsy czy spodnie, czy jakaś bluzka, T-shirt, ale w miarę jakoś tam trzymający się kupy (KK₁).

I nawet były takie sytuacje, że ja wstawałam..., ja tak od razu rano nie mogę jeść, więc wstawałam, już od razu tam do łazienki, komputer w piżamie i potem, jak już weszłam w tę pracę, bo rzeczywiście miałam dosyć taką zajmującą, bo to klienci, oferty i wszystko, więc czasami nawet nie miałam czasu, żeby zjeść śniadanie, bo okazywało się, że jest 12.00, a ja w piżamie siedzę przed komputerem.

[...]

Tak. I tu, siedząc w pracy, patrzę, godzina 12.00, a ja w piżamie, wszystko, łóżko... No tak było. No tak wyglądało, tak (DI_DLA_KK₆).

Zakończenie dnia pracy, jak już napisaliśmy przy okazji analizy scenariusza o powrocie do domu, w niektórych przypadkach ma wyraźniejszą granicę – mama/tata „wracają” z pracy, a niekiedy jest to dla reszty domowników i nawet samego telepracownika niejasne i niedokonane:

Znaczy muszę pilnować jakiegoś takiego..., znaleźć jakiś moment, w którym jakby decyduję: okej, koniec pracy, tak, i to akurat w przenośni i właściwie też dosłownie trzaskam klapą od laptopa, czyli zamykam laptopa, tak, i jest koniec, nie. Czasami chowam, jeżeli następnego dnia nie idę do pracy, to chowam i wtedy nie mogę robić, bo nie jestem w pracy, nic nie sprawdzam. Więc to jest taki..., trzeba..., muszę się starać, żeby to jakoś zaznaczyć odpowiednio, że już nie jestem w pracy, bo z biura wychodzę, ciach, już mnie nie ma (TMi).

5.3. Komunikowanie o roli

Przez ustanowienie roli jednostka komunikuje ją innym, a tym samym wskazuje, jak postępować w danej sytuacji. Jak mówi Goffman, informacje o osobie są pomocne w określeniu sytuacji, umożliwiając innym jej uczestnikom poinformowanie o tym, czego się od nich oczekuje, oraz o tym, czego z kolei mogą oczekiwać po wykonawcy roli. Poinformowani w ten sposób uczestnicy będą wiedzieli, jak działać tak, aby wywołać pożądaną odpowiedź (Goffman 1981). Role pozostają więc wynikiem negocjacji między osobą wykonującą rolę a osobami, z którymi ona oddziałuje. Negocjacje te to także zadanie z zakresu komunikacji. Komunikacja jest konieczna nie tylko do określania ról, ale również do utrzymania granic między wieloma rolami wykonywanymi przez konkretną osobę, na przykład rolą pracownika i partnera czy rodzica. Granica roli to zestaw oczekiwanych lub dopuszczalnych działań, negocjowanych między osobami o względnie jasnych dla siebie rolach. Przykładowo zachowanie roli pracownika spędzającego czas na pracy w domu może polegać na: odbieraniu telefonów, połączeniach konferencyjnych przez komunikatory, korespondencji e-mail czy tworzeniu plików. Przygotowanie obiadu czy pranie znajdują się poza granicami tej roli, ale mieszczą się w roli partnera czy rodzica. Dzisiejsza sytuacja, m.in. za

sprawą technologii ICT, umożliwiła powrót pracy do domu na większą niż wcześniej skalę i w zupełnie nowych kontekstach. Łatwiejsze stało się jednoczesne prowadzenie osobistych interesów w związku z inną pracą, a także dokonywanie szybkich i krótkich zmian w wykonywanych rolach w ramach tego, co określiliśmy mianem „krajobrazu współczesnej pracy”. Krajobraz ten jest płynny, a ścieżki czasoprzestrzenne, stanowiące wyraźne ułatwienie w przechodzeniu między rolami, zostały zatarte.

Telepracownik czy telepracownica, komunikując swoją rolę, przekazują informację o tym, czy są jeszcze w pracy, czy już ją zakończyli, wielu osobom – poczynając od partnerów/ek i dzieci, przez klientów, współpracowników i przełożonych, po koleżanki, rodzeństwo, rodziców, teściów, nianie, na sąsiadach kończąc. Wszyscy oni i one muszą też nauczyć się nowego typu zachowań i zaakceptować nową funkcję domową i związane z nią reguły:

I wiele koleżanek też tak myśli, nie, jest tam przekonanych, że ja po prostu siedzę w domu i ja tam zawsze mogę mieć czas na kawę, znaczy długo się jakby koleżanki próbowały umawiać w godzinach pracy, jakby ciężko im było zrozumieć, że ja tak naprawdę to pracuję wtedy, a nie spędzam ten czas i szukam chętnych, żeby go jakoś wypełnić, nie, to tak, to długo, długo takich osób zwłaszcza, które nie pracują, albo które pracują na etacie i myślą właśnie, że osoby siedzące w domu no to nie mają pracy (TK6).

- Czy na przykład moja mama, tak, by chciała, żeby, nie wiem, tam przyjechać i coś tam pomóc, i ciężko jej zrozumieć, że ja akurat teraz to wołałabym nie jechać, bo wołałabym się zająć pracą, niż jechać i tracić ten czas na to, żeby coś tam robić, tak, czy spotkać się w tym czasie. Jakby, no bo czym ja to mogę uzasadnić, no bo jestem w pracy, no ale przecież jesteś w domu, [śmiech] no właśnie (TK6).
- Ale chyba jest takie właśnie przekonanie, ponieważ ty często się o to złościłaś, nie, bo jak tam jeszcze ja cię o coś poprosiłam, czy ty byś coś odebrał w ciągu dnia, nie wiem, moje tam, moją receptę od lekarza, w międzyczasie zadzwoniła mama, no to tu przyjeżdż na chwilkę, no co, nie zdążysz wyskoczyć synku tam, tralala. Co chwilę tam siostra chciała też.

- Teściową na rehabilitację podrzucić, tak? No nie chcę stawiać wszystkiego na jednej szali, no bo to każda z tych rzeczy ma inną wagę, natomiast każda tego typu historia, no to, wyobraźmy sobie, no to jest półtora godziny, tak? Dwie?
- Właśnie, odmówiłeś mi odwizienia mamusi na rehabilitację. Teraz sobie przypominam.
- Wziąć, wyjąć to z tego programu dnia, tak z jednej strony, no, nie wiem, za piętnaście jedenasta musisz już gdzieś być tam, po mamusię wspomnianą, 9.30 ogarnęłaś tę rzeczywistość, siadasz, usiłujesz coś zrobić, za chwilę musisz skończyć, ubierasz się i wychodzisz, tak? Nie ma żadnego rytmu pracy (DI_DLA_TM5).

O ile badane kobiety miały większą trudność z komunikowaniem: „nie jestem” w domu, czyli nie wykonam teraz domowych czynności, nie przyjmę roli „córki” czy „koleżanki”, o tyle mężczyźni zwracali uwagę na poczucie konieczności udowadniania prestiżu i budowania autorytetu wobec klientów przez akcentowanie „bycia w pracy”. U podłoża takiej różnicy leży stereotypizacja przestrzeni domowej jako „niemęskiej”, mężczyzna przebywający w domu dziwi, jest oceniany jako taki, któremu „nie wyszło”, przestrzeń domu i pracy w domu jest bowiem przestrzenią kobiety (Bourdieu 2004, Arendell 2000, Coltrane 2000, Kaufmann 1995, Hochschild 1989).

REKOMENDACJE TAKTYCZNE DOTYCZĄCE ROLI

PODRĘCZNIKI I PORADNIKI W ASPEKTCIE GODZENIA RÓL Z JEDNEJ STRONY I JAKOŚCI WYKONYWANIA ICH Z DRUGIEJ FORMUŁUJĄ CAŁE DEKALOGI. OTO PRZYKŁADOWY:

1.
Zacznij dzień na sportowo.
2.
Ustal grafik.
3.
Wydziel sobie miejsce pracy.
4.
Żadnej pracy w piżamie.
5.
Zapewnij sobie spokój
6.
Pamiętaj o przerwach.
7.
Usuń „przeszkadzacze” intelektualne.
8.
Sprzątaj miejsce pracy po zakończeniu.
9.
Pracuj z ludźmi raz na jakiś czas.
10.
Bądź systematyczny.

Pamiętaj, efektywność twojej pracy w domu zależy od dyscypliny, cech twojej osobowości i nawet ilości wykonywanej pracy. Pracownicy, którzy lubią swoją pracę, wykonują ją rzetelnie i skutecznie zarówno w domu, jak i w biurze.

Porady dla pracujących w domu przygotował Jobsora's (<https://isokolka.eu/sokolka/16234-pozyteczne-rady-dla-pracujacych-w-domu>).

Jak widać, rady zawarte w przykładowym dekalogu są trafne (zgodne z opowieściami badanych), ale nie biorą pod uwagę trudności z ich zastosowaniem w realnym życiu. Badani narzekali dokładnie na ich wdrażanie, na ograniczenia tak przestrzenne, jak i czasowe, a także bardzo często finansowe, żeby móc zostać idealnym telepracownikiem.

Natomiast autorka blogu na portalu mamy-mamom w ramach radzenia czytelniczkom, „jak być profesjonalną”, udziela porad, które mają w tle wysoki potencjał wyrzutów sumienia, presji i poczucia porażki:

Staraj się być profesjonalna.

Wbrew pozorom to nie takie łatwe, ale trzeba próbować. Pamiętaj, że twoi klienci nie wiedzą i nie powinni wiedzieć, że pracujesz z domu. Nie widzą, że czasem odpisując na maila, trzymasz dziecko na kolanach, a rozmawiając przez telefon, gotujesz obiad. Oni muszą mieć wrażenie, że pracą zajmujesz się profesjonalnie, w biurze. Dobrze jest więc wypracować sobie pewne nawyki.

W telefonie uruchom sobie usługę poczty mailowej, by w każdej chwili mieć dostęp do skrzynki służbowej. Dzięki temu będziesz mogła szybko reagować na ważne wiadomości od klientów. W mailach i w rozmowach telefonicznych używaj formy „my” – „sprawdzimy to”, „opracujemy”, „przygotujemy”, by klient myślał, że ma do czynienia z prawdziwą firmą. Nie odbieraj telefonu przy dzieciach. Istnieje ryzyko, że zaczną hałasować lub mocno się czegoś domagać, co postawi cię w niezręcznej sytuacji. Oddzwoń więc, jak będziesz mieć możliwość nieskrępowanej rozmowy (<http://mamy-mamom.pl/mamo-pracuj-z-domu-rady-na-poczatek>).

Badane mamy (zresztą także mężczyźni i bezdzietni badani) dzieliły się z nami obawami o to, że role domowe i ich bliskość odbierają im poczucie profesjonalizmu. Że z jednej strony nie jest tak łatwo „wygłuszyć” dom, że czasem nie zdążą przebrać się z piżamy, i że z drugiej strony maile służbowe w telefonie to zabójcy urlopów i weekendów.

W stronę krytycznej antropologii projektowania

Zamiast tradycyjnego zakończenia postanowiliśmy podzielić się szerzej refleksjami dotyczącymi praktycznych aspektów organizowania telepracy, przede wszystkim w kontekście naszych badań. Jak podkreśliśmy we wstępie, badania te miały charakter podstawowy i nie zakładaliśmy, że będzie inaczej. Nasze zainteresowania badawcze skoncentrowane na relacji między światem telepracownika a jego otoczeniem: partnerami, rodzinami, a także przestrzeniami domu wydawały się nam ważne, bo – jak wspominaliśmy – raczej były pomijane na polskim gruncie. Rozpoczynając projekt, nie sądziliśmy jednak, że wnioski z niego mogą się przełożyć na konkretne praktyki projektowe.

Oczekiwania dotyczące rekomendacji pojawiały się już na etapie pierwszych spotkań z badanymi, i to właśnie z ich strony. Pragnęli oni podzielić się własnymi doświadczeniami¹ z innymi, stąd m.in. w ramach wywiadów z osobami telepracującymi prosiliśmy je o wskazanie zasadniczych wad i zalet tej formy pracy. Te rekomendacje oraz inne wnioski z prowadzonych przez nas wywiadów, analiz zgromadzonych materiałów fotograficznych i dzienników umieściliśmy w skrótovej formie na końcu każdego z trzech ostatnich rozdziałów, odnosząc się do ról, czasu i miejsca pracy.

Dodatkowo już w toku projektu, na końcowych etapach jego realizacji, oprócz wystąpień konferencyjnych proszeni byliśmy także o wystąpienia skierowane do designerów praktyków, w tym m.in. do adeptów projektowania, jak w przypadku wspólnego projektu School of Form i firmy Ikea oraz projektantów pracujących na rzecz firm meblarskich. To była dla nas nowa i interesująca

¹ Podkreślamy raz jeszcze, że nasi badani i badane to osoby praktykujące tę formę pracy w trudnych warunkach, takich, które sprzyjają raczej konfliktom niż integracji (zob. tabele 1 i 2). Spędzają oni w domu nie tylko wybrane dni tygodnia, ale pracują najczęściej pięć dni w tygodniu, za pośrednictwem technologii informatycznych, i to od dłuższego czasu.

sytuacja, która kazała postawić też kilka pytań dotyczących roli badaczy jakościowych, takich jak my, w projektowaniu krajobrazu współczesnej pracy.

Problematyka ta wydaje się z jednej strony nowa, z drugiej jednak pozwala sięgnąć do źródeł tego, co określiliśmy wcześniej mianem etnografii miejsca pracy (rozdział 2.3) Z pewnością o ile na początku projektu wyzwaniem dla nas były zagadnienia etnografii prowadzonej w przestrzeni prywatnej, o tyle w fazie jego podsumowywania punkt ciężkości przesunął się w stronę praktycznego wykorzystania wyników naszych badań. Mieliliśmy świadomość, że w toku pogłębionych badań jakościowych udało nam się zebrać bogate dane dotyczące codziennych praktyk pracowników i ich rodzin. Z kolei jako osoby zainteresowane kwestiami projektowania wiedzieliśmy, że potencjalne innowacje i wskazówki nie będą jednak możliwe do opracowania, jeśli – prócz zastosowania metod etnograficznych – nie zostanie uruchomione krytyczne podejście do rutynowych czynności i przestrzeni.

O (nie)widoczności telepracy

Źródła potencjału projektowego (w rozumieniu projektowania potencjalnych rozwiązań dla osób telepracujących) leżą, jak sądzimy, w tym, że podjęliśmy się badań sfery dotąd raczej niezauważonej czy też niewidocznej. Kwestia „(nie) widoczności” pojawiała się na kartach tej książki dotąd zazwyczaj w kontekście uznania i oceny telepracy w ogóle jako formy pracy. Jak staraliśmy się pokazać, ten rodzaj pracy odpłatnej realizowanej w domu musi zostać specjalnie uwidoczniony przez telepracowników („zobaczcie, teraz pracuję!”) po to, aby został doceniony. Przejścia między pracą a niepracą (przejście w rolach, zmiana trybu czy miejsca pracy) pozostają nieodłącznymi elementami wytwarzania i utrzymywania odpowiedniej „aury” wokół pracy: „pewien stopień społecznej niewidzialności jest niemal nieunikniony dla pracowników zatrudnionych w prywatnych domach, ponieważ ich praca jest wykonywana z dala od publicznego widoku” (Wolkowitz 2006: 166–167)². Uwidocznienie nie jest

² Nie mamy w przypadku telepracowników do czynienia z jakimkolwiek rodzajem strukturalnego wykluczenia, ale to, że ich praca jest wykonywana poza „widokiem”, skazuje ją na status pracy „nierealnej” (w odniesieniu do „pracy rzeczywistej”, o której pisaliśmy wcześniej).

tylko urefleksyjnieniem – działaniem niezbędnym do pracy w domu (pisa-
 liśmy o tym w rozdziale czwartym, poświęconym przestrzeni). Staje się ono
 również działaniem krytycznym w sensie społecznym. Uwidocznienie w per-
 spektywie domowej umożliwia osobom pracującym po prostu pracowanie, to
 znaczy wypracowanie zasad niezbędnych im do pracy (negocjowanie granic,
 ról i czasu). Uwidocznienie w perspektywie społecznej, czyli pokazanie tego,
 co znaczy pracować w domu, otwiera możliwości społecznej dyskusji nad tym
 zjawiskiem, co utrudnione jest przez prywatyzację pracy domowej (to, co
 odbywa się w domu, a więc w sferze prywatnej, jest – w liberalnym rozumieniu
 sfery publicznej – wyłączone ze społecznej dyskusji). Uwidocznienie pozwa-
 la rozpocząć społeczną dyskusję nad tym zjawiskiem, krytyczny jego ogląd,
 a także na podjęcie konkretnych działań zmierzających do zmiany tego zjawis-
 ka, na przykład przez projektowanie środowiska pracy czy zmianę legislacji.

Na „widoczność” możemy patrzeć też pod kątem projektowania rozwią-
 zań dla rodzin, w których odbywa się telepraca. Kwestie związane z pracą
 graniczną (zarządzaniem czasem i przestrzenią, praktykami i rutynami) oraz
 widoczność mogą pełnić istotną funkcję w uwrażliwianiu projektantów,
 którzy mierzą się z projektowaniem rozwiązań dla telepracowników i ich
 rodzin. Myślimy tu o widoczności pracy w sensie, w jakim pisze o niej Lucy
 Suchman – pionierka współczesnej antropologii projektowania. W odnie-
 sieniu do swoich badań w PARC pisze ona:

[...] w przypadku wielu form pracy usługowej uświadamiamy sobie,
 że im lepiej wykonana jest praca, tym mniej widoczna jest dla tych,
 którzy z niej korzystają. Tym, co uświadamiamy sobie rzadziej, jest
 fakt, że jej ujawnienie i uczynienie jej widoczną może kwestionować
 podstawy, na jakich różne formy pracy są różnie wynagradzane,
 zarówno symbolicznie, jak i materialnie (Suchman 1995: 58).

Etnografia krajobrazu pracy – przypadek telepracy

Patrzymy na nasze badania telepracy jako na rodzaj „etnografii miejsca pracy”
 rozumianej, zupełnie tradycyjnie, jako badania wykorzystujące techniki etno-
 graficzne, skierowanej do określonej grupy pracowników w kontekście miej-
 sca pracy (por. rozdział 2.3). Ten nurt badań ma długą historię rozpoczynającą

się od badań przemysłu wytwórczego, ale był on również stosowany w wielu innych kontekstach, na przykład w odniesieniu do restauracji (Paúles 1991) czy maklerów giełdowych (Abolafia 1996, Ho 2009). Etnografia, o której tutaj piszemy, jest jednak nieco inna z dwóch powodów.

Po pierwsze, dotyczy ona bardzo szeroko pojmowanych miejsc pracy: z jednej strony analizowaliśmy bowiem praktyki osób pracujących w domu, na zasadach telepracy, a z drugiej – pracę w biurze korporacji. Odnosząc się do pojęcia „miejsca pracy”, należy zwrócić uwagę na to, że współcześnie praca może być wykonywana w różnych okolicznościach, na przykład w trakcie podróży (jak w przypadku przedstawicieli handlowych). Generalnie można wskazać, że rzeczywistość współczesnego pracownika jest mało „umiejscowiona”, w tym sensie, że trudno wyznaczyć arbitralnie jedną stację roboczą czy miejsce pracy.

Po drugie, etnografia ta dotyczy nie tyle samych miejsc pracy oraz norm i relacji w nich panujących, ile w głównej mierze zasad aranżowania tych miejsc, czyli mniej lub bardziej świadomego projektowania przez zwykłych użytkowników (telepracowników majsterkujących w sensie antropologicznym czy dosłownym przy swoich stanowiskach w warunkach domowych). Odnosząc się do kontekstu antropologii projektowania, można wskazać na dwa ważne punkty styczne, na które zwrócił uwagę Tim Ingold i które w jego opinii łączą antropologię i projektowanie. Są to: 1) fetyszycacja innowacji, nacisk na nowe formy, które są z natury rzeczy nie do utrzymania; 2) rodzaj antropologicznego myślenia, w którym nawet drobna interwencja musi być poprzedzona drobiazgowym i retrospektywnym przeanalizowaniem kontekstu życia (Ingold 2014).

W gospodarce przemysłowej związek między czasem i przestrzenią pracy oraz brakiem pracy pozostawał liniowy, sekwencyjny i chronologiczny: pracownik wychodził z domu i szedł do pracy, po czym wracał do domowego ogniska. Współcześnie granice w tym układzie są coraz silniej rozmywane. W realiach postindustrialnych, dzięki „udomowieniu technologii”, czyli jej obecności we współczesnym domu, sfery te mają szansę ponownie się połączyć. Praca w domu, wykonywana za pomocą środków komunikacji elektronicznej i określana mianem telepracy, traktowana jest jako rozwiązanie istotnych problemów współczesnego społeczeństwa, w tym pozwala m.in. na redukcję korków w miastach, zmniejszenie zanieczyszczenia, a przede wszystkim uzyskanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

W wielu prognozach telepraca opisywana jest jako przejaw postępu oraz pożądana forma (a w każdym razie nieunikniona) pracy przyszłości.

W tych sytuacjach granice między pracą a życiem wewnętrznym stają się coraz bardziej wiotkie, a technologie cyfrowe jeszcze silniej oddziałują na życie rodzinne: zmiany wzorców życia, również dalsze zaostrzenie napięcia między domem a pracą z przesunięciem w kierunku zwiększonej mobilności związanej z pracą i innej, koczowniczej aranżacji domu. W przypadku opisywanych badań punktem wyjścia naszej etnografii było zrozumienie tego, jak telepraca wpływa na przestrzeń domu, który jest sferą wysoce zrutyinizowaną, bo zamieszkanie jest powszechnie traktowane w kategoriach nawykowości (Berger i Luckmann 2010, Schütz 2008). Naszym celem było wskazanie, jak przenikają się przestrzenie prywatne i przestrzenie pracy w rzeczywistości gospodarstw domowych.

Problematyka projektu dotyczyła istotnych i bardziej fundamentalnych kwestii godzenia ról zawodowych i prywatnych, a także konstruowania swojej tożsamości jako telepracownika. Zainteresowania nasze miały przede wszystkim charakter poznawczy: zależało nam na opisanie świata przeżywanego badanych i uświadomieniu sobie tego, czym, ogólnie, jest telepraca widziana nie z perspektywy pracodawców (tu często pojawia się wątek zaufania i kontroli), ale samych telepracowników i ich rodzin. Chodziło więc także o ustalenie tego, na ile medialne reprezentacje i stosowane w mediach społecznościowych autoprezentacje (Instagram, Facebook) faktycznie odzwierciedlają codzienność pracowników. W tym sensie istotna okazywała się krytyczna analiza rzeczywistości pracownika. Tymczasem badania etnograficzne z pogłębionymi wywiadami z telepracownikami, ich partnerami, wzbogacone materiałami fotograficznymi (auto-foto-etnografie) oraz dzienniczkami czasu i wywiadami w parach dostarczają zestawu całkiem wyraźnych rekomendacji i pomysłów projektowych, które mogą pomóc w aranżowaniu miejsca pracy dla osób pracujących w domu, przy użyciu narzędzi ICT.

W tym kontekście warto zaznaczyć, że jednym z głównych problemów telepracowników pozostaje na przykład „pilnowanie” czasu pracy i odpoczynku, czyli koordynacja czasu pracy. Mają one decydujący wpływ na zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Wyznaczanie sobie przerw, które pozwolą na zajęcie się sprawami domowymi czy sprawdzenie komunikatorów internetowych w celach prywatnych, jest istotną rzeczą.

Podsumowując, nasze etnografie pozwoliły nam na zrozumienie kontekstu interwencji (Grills 1998), w tym wzorów podejmowanych działań społecznych, struktury gospodarstw i znaczenia nadawanego pracy wśród rodzin telepracowników. Kontekst ten został oparty na obserwacji już istniejących interakcji oraz tych, które zostały stworzone przez nas w trakcie badań. Historie były zarówno obserwowane, jak i tworzone w ramach „kultury pisania” (Marcus i Fischer 1986). Podsumowaniem rozważań dotyczących roli antropologii w procesie projektowania niech będzie wyjątkowo lapidarne stwierdzenie Tima Ingolda: „projektowanie może być sposobem uprawiania antropologii, a antropologia sposobem projektowania tylko wtedy, gdy zdajemy sobie sprawę, że cele antropologii nie są bynajmniej zamknięte lub zredukowane do celów etnografii” (Ingold 2014: 2). Myśląc o antropologii projektowania, powinniśmy kierować się ku rodzajowi krytycznego projektowania – konkretnej perspektywie, którą można wykorzystać do kwestionowania i podważania m.in. praktyk takich jak telepraca, powszechnie traktowana jako wysoce elastyczna forma pracy. Ocenę tego, czy i na ile wpisuje się ona w praktykę równoważenia życia osobistego i zawodowego, pozostawiamy Czytelniczkom i Czytelnikom...

REKOMENDACJE TAKTYCZNE

(10 PRZYKAZAŃ DLA REFLEKSYJNEGO TELEPRACOWNIKA/CY)

1.

Nie zakładaj, że praca jest elastyczna, załóż raczej, że jest wiotka. Pamiętaj, że elastyczność jest pomocna, ale zbyt duża elastyczność, zwłaszcza dla pewnych typów ludzi, może okazać się szkodliwa.

2.

Nikt nie powie Ci, jak telepracować – społeczne reprezentacje raczej utrudniają Ci pracę. Sam/a musisz od początku wymyślić to, jak będziesz pracować. Im wcześniej to zrobisz, tym lepiej będzie Ci się pracowało.

3.

Myślenie, że swobodnie będziesz przeskakiwać między rolami, jest złudne. Im więcej ról będziesz chciał/a jednocześnie realizować, tym więcej problemów Ci to przyniesienie.

4.

Urefleksyjnij przestrzeń pracy i domu – zastanów się z Partnerem/ką nad tym, gdzie i kiedy pracujesz, i wyznacz sobie wyraźne granice.

5.

Urefleksyjnij czas pracy i niepracy – nie zakładaj, że pracujesz przy okazji, pracuj w wyznaczonym czasie.

6.

Czas i miejsce Twojej pracy są uzgodnione z innymi osobami, które z Tobą mieszkają. Pamiętaj, że rutyny są pomocne do momentu, w którym musisz je zmienić. Wtedy stają się obciążeniem!

7.

Nie przejmuj się tym, co mówią inni – pracujący w biurze mówią to, co mówią z zazdrości, i nie wiedzą, czego pragną.

8.

Wytłumacz osobom, które z Tobą mieszkają, na czym polega Twoja praca, kiedy się odbywa i gdzie oraz co z niej wynika i ile korzyści przynosi

budżetowi domowemu. Dzięki temu wszyscy będą wiedzieć, że „nie siedzisz w domu”, ale pracujesz.

9.

Zadbaj o zdefiniowanie ról domowych; sprawdź, czy nie tkwisz w pułapce określeń męskie/kobiece – ten podział może Ci utrudniać pracowanie z domu, niezależnie od tego, czy jesteś mężczyzną, czy kobietą.

10.

Kobietom z trudem zazwyczaj przychodzi nie pracować, nie sprzątać i nie gotować w przerwach pomiędzy pracą.

11.

Mężczyźni tracą umiejętność odmawiania zrobienia czegoś w domu, podejmują zobowiązania, ale ich nie realizują, w oczach innych tracą wizerunek żywiciela rodziny, z czym jest im trudno się pogodzić.

12.

Zadbaj o siebie lub o żonę/partnerkę pracującą w domu i zrób również godzinowy grafik obowiązków domowych z przypisaniem obowiązków do osób mieszkających w domu.

13.

W celu zrealizowania punktu nr 9 uświadom sobie to, jak jest, i zadbaj o nowy podział obowiązków domowych (ustalony z grafiką lub aplikacją w rękę).

BIBLIOGRAFIA

- Abolafia, M.Y. (1996). *Making Markets. Opportunism and Restraint on Wall Street*. Cambridge–London: Harvard University Press.
- Adam, B. (1995). *Timewatch. The Social Analysis of Time*. Cambridge: Polity.
- Adam, B. (1998). *Timescapes of Modernity. The Environment and Invisible Hazards*. London: Routledge.
- Adam, B., Whipp, R., Sabelis, I. (2002). *Choreographing Time and Management: Traditions, Developments, and Opportunities*. [w:] *Making Time. Time and Management in Modern Organizations*. R. Whipp, B. Adam, I. Sabelis (red.). New York: Oxford University Press, s. 1–128.
- Ahrentzen, S. (1990). *Home as a workplace in the lives of women*. [w:] *Place attachment*. I. Altman, S. Low (red.). New York: Plenum, s. 113–137.
- Alasuutari, P. (1995). *Researching culture. Qualitative method and cultural studies*. London: Sage.
- Alexander, J. (2010). *Znaczenia społeczne. Studia z socjologii kulturowej*. Kraków: Nomos.
- Anderson, L. (2006). *Analytic Autoethnography*. „Journal of Contemporary Ethnography”, 35(4), s. 373–395.
- Arendell, T. (2000). *Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade's Scholarship*. „Journal of Marriage and Family”, 62(4), s. 1192–1207.
- Aries, P. (2005–2006). *Historia życia prywatnego*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Arksey, H. (1996). *Collecting data through joint interviews*. „Social Research Update”, 15, <http://sru.soc.surrey.ac.uk?SRU15.html> [dostęp: 29.01.2017].
- Ashforth, B.E. (2001). *Role transitions in organizational life. An identity-based perspective*. Mahwah, NY: Erlbaum, Ashforth.
- 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, s. 472–491.
- Baba, M. (2014). *De-Anthropologizing Ethnography: A Historical Perspective on the Commodification of Ethnography as a Business Service*. [w:] *Handbook of Anthropology in Business*. R. Denny, P. Sunderland (red.), Oxford: Left Coast Press Inc., s. 43–68.
- Baines, S., Gelder, U. (2003). *What Is Family Friendly about the Workplace in the Home? The Case of Self-Employed Parents and Their Children*. „New Technology, Work and Employment”, 18(3), s. 223–234.
- Barley, S.R., Kunda, G. (2001). *Bringing Work Back In*. „Organization Science”, 12(1), s. 76–95.
- Beach, B. (1989). *Integrating Work and Family Life. The Home-working Family*. Albany: State University of New York Press.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.

- Beck, U. (2002). *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*. Warszawa: Scholar.
- Beck, U., Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Berger, P., Luckmann, T. (2010). *Spoleczne tworzenie rzeczywistości. Traktat z socjologii wiedzy*. Warszawa: PWN.
- Bianchi, S.M. i in. (2000). *Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor*. „Social Forces”, 79(1), s. 191–228.
- Bichard, J.A. i in. (2014). *Quotidian Ritual and Work-Life Balance: An Ethnography of Not Being There*. „Proceedings of EPIC”, s. 163–178.
- Bjørnholt, M., Farstad, G.R. (2014). *‘Am I rambling?’ on the advantages of interviewing couples together*. „Qualitative Research”, 14(1), s. 3–19.
- Blumer, H. (2007). *Interakcjonizm symboliczny. Perspektywa i metoda*. Kraków: Nomos.
- Bourdieu, P. (2004). *Męska dominacja*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Bourdieu, P. (2005). *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądzienia*. Warszawa: Scholar.
- Bourdieu, P. (2009). *Rozum praktyczny. O teorii działania*. Kraków: WUJ.
- Brownlee, J. (2015). *Ikea: 7 Predictions For What Your Home Will Look Like In 2020*. „Tech Forecast”, 3.16.15, <https://www.fastcodesign.com/3043407/ikea-on-7-predictions-for-what-your-home-will-look-like-in-2020> [dostęp: 10.04.2017].
- Butler, J. (2008). *Uwikłani w pleć. Feminizm i polityka tożsamości*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Castells, M. (2008). *Spółczesność sieci*. Warszawa: PWN.
- Cecchinato, M., Cox, A., Bird, J. (2016). *Work-Life Balance through Tangibles and the Internet of Things*. CHI’16 workshop: Tangibles 4 Health.
- Cieraad, I. (1999). *Introduction: anthropology at home*. [w:] *idem. At home. An anthropology of domestic space*, New York: Syracuse University Press, s. 1–12.
- Chang, Ha-Joon (2015). *Ekonomia. Instrukcja obsługi*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Chapman, T. (2001). *There’s no place like home*. „Theory, Culture & Society”, 18(6), s. 135–146.
- Chesley, N. (2005). *Blurring Boundaries? Linking Technology Use, Spillover, Individual Distress and Family Satisfaction*. „Journal of Marriage and Family”, 67(5), s. 1237–1248.
- Christensen, K. (1989). *Women and Home-based Work. The Unspoken Contract*. New York: Henry Holt and Company.
- Christensen, K. (1993). *Eliminating the Journey to Work: Home-based Work across the Life Course of Women in the United States*. [w:] C. Katz, J. Monk. *In Full Circles: Geographies of Women over the Life Course*. London–New York: Routledge.
- Collier, S.J., Ong, A. (red.) (2005). *Global Assemblages. Technology, Politics and Ethics as Anthropological Problems*. London: Blackwell.
- 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.
- Czarniawska, B., Mazza, C. (2012). *Consultants and clients from constructivist perspectives*. [w:] *The Oxford handbook of management consulting*. M. Kipping, T. Clark (red.). Oxford: Oxford University Press, s. 427–445.

- De Certeau, M. (2008). *Wynaleźć codzienność. Sztuki działania*. Kraków: WUJ.
- De Certeau, M. (2011). *Wynaleźć codzienność 2*. Kraków: WUJ.
- Denzin, N.K. (2006). *Analytic Autoethnography, or Deja Vu all Over Again*. „Journal of Contemporary Ethnography”, 35(4), s. 419–428.
- Dominowski, J. (1982). *Nowy standard mieszkaniowy a funkcjonowanie gospodarstw domowych*. [w:] *Mieszkanie – analiza socjologiczna*. E. Kaltenberg-Kwiatkowska (red.). Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 188–212.
- Doucet, A. (1995). *Gender Equality and Gender Differences in Household*. „Women’s Studies International Forum”, 18(3), s. 271–284.
- Dunn, E. (2017). *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Edgell, S. (2011). *The sociology of work. Continuity and change in paid and unpaid work*. London: Sage.
- Edley, P.P. (2001). *Technology, employed mothers, and corporate colonization of the lifeworld: A gendered paradox of work and family balance*. „Women and Language”, 24(2), s. 28.
- Ellison, N.B. (1999). *Social Impacts: New Perspectives on Telework*. „Social Science Computer Review”, 17(3), s. 338–356.
- Epstein, C.F., Kalleberg, A.L. (2001). *Time and the Sociology of Work*. „Work and Occupations”, 28(1), s. 5–16.
- Felstead, A., Jewson, N. (2000). *In work, at home. Towards an understanding of homeworking*. London: Routledge.
- Felstead, A., Jewson, N., Walters, S. (2005). *Changing places of work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Fevre, R. (2007). *Employment insecurity and social theory: the power of nightmares*. „Work, Employment & Society”, 21(3), s. 517–535.
- Gabb, J., Fink, J. (2017). *Couple Relationships in the 21st Century. Research, Policy, Practice*. Palgrave Macmillan Studies in Family and Intimate Life.
- Gambles, R., Lewis, S., Rapoport, R. (2007). *The Myth of Work-Life-Balance. The Challenge of our Time for Men, Women and Societies*. Chichester: Willey & Sons.
- Garfinkel, H. (2007). *Studia z etnometodologii*. Warszawa: PWN.
- Gądecki, J. (2009). *Za murami. Osiedla grodzone w Polsce – analiza dyskursu*. Wrocław: WUWr.
- Gądecki, J. (2012). *I love NH. Gentryfikacja starej części Nowej Huty*. Warszawa: IFIS PAN.
- Giddens, A. (1999). *Trzecia droga. Odnowa socjaldemokracji*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Gill, R. (2009). *Breaking the silence: The hidden injuries of neo-liberal academia*. [w:] *Secrecy and silence in the research process. Feminist reflections*. R. Flood, R. Gill (red.). London: Routledge, s. 228–244.
- Glennie, P., Thrift, N. (1996). *Reworking EP Thompson’s. Time, work-discipline and industrial capitalism*. „Time & Society”, 5(3), s. 275–299.
- Goffman, E. (1981). *Człowiek w teatrze życia codziennego*. Warszawa: PIW.
- Golden, A.G., Geisler, C. (2007). *Work-life boundary management and the personal digital assistant*. „Human Relations”, 60(3), s. 519–551.
- Gornall, L., Salisbury, J. (2012). *Compulsive Working, ‘Hyperprofessionality’ and the Unseen Pleasures of Academic Work*. „Higher Education Quarterly”, 66, s. 135–154.

- Grills, S. (1998). *Doing Ethnographic Research. Field Settings*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gringeri, C. (1994). *Getting by. Women homeworkers and rural economic development*. Lawrence: University Press of Kansas.
- Grucza, B. i in. (2012). *Elementarz telepracy*. Warszawa: PZPPLiT Lewiatan.
- Gudkowa, S. (2012). *Wywiad w badaniach jakościowych*. [w:] *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*. D. Jeleniak (red.). Warszawa: PWN, s. 111–129.
- Gurstein, P. (1995). *Planning for telework and home-based employment. A Canadian survey on integrating work into residential environments*. Ottawa–Vancouver: Canadian Mortgage and Housing Corporation and Centre for Human Settlements, University of British Columbia.
- Haddon, L., Lewis, A. (1994). *The experience of teleworking: An annotated review*. „International Journal of Human Resource Management”, 5, s. 195–223.
- Haddon, L., Silverstone, R. (1995). *Telework and the Changing Relationship of Home and Work*. [w:] *Information Technology and Society. A Reader*. N. Heap i in. (red.). London: Sage, s. 400–412.
- Halal, W.E. (1996). *The rise of the knowledge entrepreneur*. „Futurist”, 30(6), s. 13–16.
- Halawa, M. (2015). *In New Warsaw: Mortgage Credit and the Unfolding of Space and Time*. „Cultural Studies”, 29(5/6), s. 707–732.
- Halpern, D.F., Murphy, S.E. (red.) (2005). *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction. Changing the Metaphor*. Mahwah–New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Hand, M., Shove, W. (2004). *Orchestrating concepts: kitchen dynamics and regime change in Good Housekeeping and Ideal Home, 1922–2002*. „Home Cultures”, 1(3), s. 235–256.
- Hardill, I., Green, A. (2003). *Remote Working – Altering the Spatial Contours of Work and Home in the New Economy*. „New Technology, Work and Employment”, 18(3), s. 212–222.
- Hareven, T.K. (1993). *The Home and the Family in Historical Perspective*. [w:] *Home – a Place in the World*. A. Mack (red.). New York–London: New York University Press.
- Harvey, M. (1999). *Economies of time: a framework for analysing the restructuring of employment relations*. [w:] *Global Trends in Flexible Labour*. A. Felstead, N. Jewson (red.). London: Macmillan.
- Heck, R., Rowe, B., Owen, A. (1995). *What we know and do not know about the “home” and the “work” and the implications of both*. [w:] *Home-based employment and family life*. R. Heck, A. Owen, B. Rowe (red.). Westport, CT: Auburn House, s. 193–228.
- Helliwell, C. (1992). *Good Walls Make Bad Neighbors: The Dayak Longhouse as a Community of Voices*. „Oceania”, 62, s. 179–193.
- Hertz, R. (1995). *Separate But Simultaneous Interviewing of Husbands and Wives : Making Sense of Their Stories*. „Qualitative Inquiry”, 1(4), s. 429–451.
- Ho, K. (2009). *Liquidated. Ethnography of Wall Street*. Durham–London: Duke University Press.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. New York: Viking.
- Hochschild, A. (1997). *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Holt.
- Holman Jones, S. (2009). *Autoetnografia. Polityka tego, co osobiste*. [w:] *Metody badań jakościowych*. N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.). Warszawa: PWN, s. 175–211.

- Hopkinson, P., James, P., Maruyama, T. (2002). *Sustainable teleworking: Identifying and evaluating the economic, environmental and social impacts of teleworking*. Brussels: European Commission Information Society Technologies Programme.
- Horolets, A. (2016). *Badacz jako gość*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, 12(3), s. 54–69.
- Hotopp, U. (2002). *Teleworking in the UK*. „Labour Market Trends”, 110(6), s. 311–318.
- Ingold, T. (2014). *Design Anthropology is not, and Cannot be, Ethnography*, <https://kadk.dk/en/seminar-2-interventionist-speculation-august-2014> [dostęp: 06.04.2016].
- Jacobs, J., Gerson, K. (1998). *Who are the overworked Americans?* „Review of Political Economy”, 56(4), s. 442–459.
- Jepperson, R.L., Swidler, A. (1994). *What properties of culture should we measure?* „Poetics”, 22(4), s. 359–371.
- Jerolmack, C., Khan, S. (2014). *Talk Is Cheap. Ethnography and the Attitudinal Fallacy*. „Sociological Methods & Research”, 43(2), s. 178–209.
- Jewdokimow, M. (2011). *Zmiany społecznych praktyk zamieszkiwania*. Warszawa: Wydawnictwo UKSW.
- Jewdokimow, M., Łukasiuk, M. (2012). *Niedom. Socjologiczna monografia mieszkań migracyjnych*. Warszawa: Żak.
- Jordan, B. i in. (1992). *Trapped in Poverty? Labour-market decisions in low-income households*. London: Routledge.
- Kacperczyk, A. (2014). *Autoetnografia – technika, metoda, nowy paradygmat? O metodologicznym statusie autoetnografii*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, 10(3), s. 32–74.
- Kaufmann, J.-C. (1993). *Sociologie du couple*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Kaufmann, J.-C. (1995). *Trame coniugali. Panni sporchi e rapporto di coppia*. Bari: Dedalo.
- Kaufmann, J.-C. (2010). *Wywiad rozumiejący*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kaufmann, J.-C. (2012). *Niezwykła historia szczęśliwej miłości*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kaufmann, J.-C. (2015). *Un lit pour deux. La tendre guerre*. Paris: Lattès.
- Kaufman-Scarborough, C. (2006). *Time Use and the Impact of Technology: Examining workspaces in the home*. „Time & Society”, 15(1), s. 57–80.
- Kelliher, C., Anderson, D. (2009). *Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work*. „Human Relations”, 63(1), s. 83–106.
- Kjærsgaard, M.G., Smith, R.C. (2014). *Valuable Connections: Design Anthropology and Co-Creation in Digital Innovation*. „Ethnographic Praxis in Industry Conference Proceeding”, 1, s. 267–281.
- Kosakowska-Berezecka, N. i in. (2016a). *Nawigator pary. Podręcznik dla par*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kosakowska-Berezecka, N. i in. (2016b). *Para na kurs. Podręcznik trenerski*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Kowzan, P. i in. (2016). *Nie zostaje mi czasu na pracę naukową*. Gdańsk–Bydgoszcz–Warszawa: Nowe Otwarcie Uniwersytetu, https://wns.ug.edu.pl/sites/default/files/_nodes/strona-wns/55234/files/nie-zostaje-mi-czasu-na-pracc499-naukowc485-raport-nou3.pdf [dostęp: 29.10.2017].
- Kucharski, D. (2008). *Perspektywy telepracy w Polsce*. Raport Fundacji Promocji Kobiet.

- Kusenbach, M. (2003). *Street Phenomenology: The Go-Along as Ethnographic Research Tool*. „Ethnography”, 4, s. 455–485.
- Ladner, S. (2009). „Agency time”. *A case study of the postindustrial timescape and its impact on the domestic sphere*. „Time & Society”, 18(2), s. 284–305.
- Lee, H., Liebenau, J. (2002). *A New Time Discipline: Managing Virtual Work Environments*. [w:] *Making Time. Time and Management in Modern Organizations*. R. Whipp, B. Adam, I. Sabelis (red.). New York: Oxford University Press, s. 126–139.
- Lefebvre, H. (2005). *Rhythmanalysis: Space, Time and Everyday Life*, <http://cnc.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/030981680508600110> [dostęp: 15.10.2016].
- Lehtonen, T. (2003). *The Domestication of New Technologies as a Set of Trials*. „Journal of Consumer Culture”, 3(3), s. 363–385.
- Lewis, S. (2003). *The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure?*. „Leisure Studies”, 22(4), s. 343–345.
- Lewis, S., Cooper, C.L. (1999). *The work-family research agenda in changing contexts*. „Journal of Occupational Health Psychology”, 4(4), s. 382–393.
- López-Estrada, S. (2002). *Work, Gender, and Space: Women's Home-Based Work in Tijuana, Mexico*. „Journal of Developing Societies”, 18, s. 169–195.
- MacInnes, J. (1998). *The end of masculinity*. Buckingham: Open University Press.
- Makowicz, M. (2016). *Metodyka humanizowania telepracy*. „Monografie. Prace Doktorskie”, 28. Kraków: UEK.
- Mann, S., Holdsworth, L. (2003). *The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health*. „New Technology, Work and Employment”, 18(3), s. 196–211.
- Marcus, G., Fischer, M.J. (1986). *Anthropology as Cultural Critique. An Experimental Moment in the Human Sciences*. Chicago: University of Chicago Press.
- Marody, M., Giza-Poleszczuk, A. (2004). *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*. Warszawa: Scholar.
- McCabe, M. (2013). *360 on method*. „Journal of Business Anthropology”, 2(2), s. 155–161.
- Miller, P. (2016). *Freelance. Kariera zawodowa poza organizacją*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Mills, D., Rath, J. (2012). *Academia as Workplace*. „Higher Education Quarterly”, 66, s. 129–134.
- Mirchandani, K. (1998). *No longer a struggle? Teleworkers' reconstruction of the work-non-work boundary*. [w:] *Teleworking: international perspectives. From telecommuting to the virtual organisation*. P.J. Jackson, J.M. van der Wielen (red.). London: Routledge, s. 118–135.
- Mirchandani, K. (1999). *Legitimizing Work: Telework and the Gendered Reification of the Work-Non-work Dichotomy*. „Canadian Review of Sociology”, 36(1), s. 87–107.
- Mizelińska, J. (2017). *Różnym głosem. Rodziny z wyboru w Polsce*. Warszawa: PWN.
- Moran, C. (2015). *Time as a social practice*. „Time & Society”, 24(3), s. 283–303.
- Morley, D. (2011). *Przestrzeń domu. Media, mobilność i tożsamość*. Warszawa: Narodowe Centrum Kultury.
- Mythen, G. (2005). *Employment: Individualization and Insecurity: Rethinking the Risk Society Perspective*. „The Sociological Review”, 53(1), s. 129–49.

BIBLIOGRAFIA

- Najmiec, A. (2005). *Psychologiczne, społeczne i organizacyjne uwarunkowania telepracy*. „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka”, 1, s. 14–17.
- Nansen, B. i in. (2009). *Domestic orchestration: Rhythms in the mediated home*. „Time & Society”, 18(2/3), s. 181–207.
- Nicolini, D. (2009). *Zooming in and zooming out: A package of method and theory to study work practices*. [w:] *Organizational Ethnography. Studying the Complexities of Everyday Life*. S. Ybema i in. (red.). London: Sage, s. 120–138.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work. Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Nowicka, E. (2016). *Antropolog wobec innych i wobec siebie. Niektóre problemy etyczne uprawiania antropologii*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, 12(3), s. 40–53.
- Olcoń-Kubicka, M. (2016). *Oznaczanie i liczenie domowych pieniędzy*. „Studia Socjologiczne”, 3(222), s. 51–78.
- Olson, M.H. (1988). *Corporate culture and the homemaker*. [w:] *The New Era of Home-based Work. Directions and Policies*. K. Christensen (red.). Boulder, CO: Westview, s. 126–134.
- Ong, A. (2007). *Neoliberalism as a mobile technology*. „Transactions of the Institute of British Geographers”, 32(1), s. 3–8.
- Pahl, J. (1989). *Money and Marriage*. Basingstoke: Macmillan.
- Paules, G.F. (1991). *Dishing It Out: Power and Resistance among Waitresses in a New Jersey Restaurant*. Philadelphia: Temple University Press.
- Pearlson, K., Saunders, C. (2001). *There's No Place Like Home: Managing Telecommuting Paradoxes*. „Academy of Management Executive”, 15, s. 117–128.
- Perin, C. (1998). *Work, space and time on the threshold of a new century*. [w:] *Teleworking: International Perspectives*. P.L. Jackson (red.). London: Routledge, s. 40–55.
- Perrons, D. (2005). *Work, Life and Time in the New Economy: An Introduction*. „Time & Society”, 14(1), s. 51–64.
- Pink, S. (2004). *Home Truths. Gender, Domestic Objects and Everyday Life*. Oxford–New York: Berg.
- Polak, L., Green, J. (2016). *Using Joint Interviews to Add Analytic Value*. „Qualitative Health Research”, 26(12), s. 1638–1648.
- Polanyi, K. (2010). *Wielka transformacja: polityczne i ekonomiczne źródła naszych czasów*. Warszawa: PWN.
- Pyöriä, P. (2003). *Knowledge Work in Distributed Environments: Issues and Visions*. „New Technology, Work and Employment”, 18(3), s. 166–180.
- Rosa, H. (2003). *Social Acceleration: Ethical and Political Consequences of a Desynchronized High-Speed Society*. „Constellations”, 10, s. 3–33.
- Rybczyński, W. (1996). *Dom. Krótka historia idei*. Gdańsk–Warszawa: Marabut.
- Salmi, M. (1993). *The Everyday Time Structure and Home-based Work: Time-use and Flexibility in the Everyday Lives of Finnish Home Workers*. [referat na:] The 5th International and Interdisciplinary Congress on Women, San José, Kostaryka.
- Salmi, M. (1996). *Finland Is Another World: The Gendered Time of Homework*. [w:] *Home Workers in Global Perspective. Invisible No More*. E. Boris, E. Prugl (red.). New York: Routledge.

- Sankowska, A., Wańtuchowicz, M. (b.d.). *Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce*. http://www.swo.ae.katowice.pl/_pdf/210.pdf [dostęp: 20.11.2017].
- Schmidt, F. (2015). *Para, mieszkanie, małżeństwo. Dynamika związków intymnych na tle przemian historycznych i współczesnych dyskusji o procesach indywidualizacji*. Toruń: Wydawnictwo UMK.
- Schütz, A. (2008). *O wielości światów. Szkice z socjologii fenomenologicznej*. Kraków: Nomos.
- Seale, C. i in. (2008). *The effect of joint interviewing on the performance of gender*. „Field Methods”, 20(2), s. 107–128.
- Sennett, R. (2006). *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. Warszawa: Muza.
- Sennett, R. (2012). *Szacunek w świecie nierówności*. Warszawa: Muza.
- Seymour, J., Dix, G., Eardley, T. (1995). *Joint Accounts. Methodology and practice in research interviews with couples*. York: University of York, Social Policy Research Unit.
- Shakespeare, P. (1993). *Performing*. [w:] *Reflecting on Research Practice. Issues in health and social welfare*. P. Shakespeare, D. Atkinson, S. French (red.). Buckingham: Open University Press.
- Simonsen, K. (2005). *Bodies, Sensations, Space and Time: The Contribution from Henri Lefebvre*. „Geografiska Annaler”, 87B, s. 1–14.
- Singly, F. de (2000). *Libres ensemble. L'individualisme dans la vie commune*. Paris: Nathan.
- Skowron-Mielnik, B. (2009). *Elastyczny czas pracy – humanizacja czy dehumanizacja w organizacji pracy*. [w:] *Praca w perspektywie humanistycznej*. J. Sikora (red.). Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.
- Snyder, B.H. (2016). *The Disrupted Workplace. Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*. New York: Oxford University Press.
- Sonnentag, S., Braun, I. (2013). *Not always a sweet home: Family and job responsibilities constrain recovery processes*. [w:] *New frontiers in work and family research*. J.G. Grzywacz, E. Demerouti (red.). New York: Psychology Press, s. 71–92.
- Sowińska-Milewska, D. (1999). *Telepraca w praktyce*. Fundacja Centrum Promocji Kobiet.
- Spytek-Bandurska, G. (2015). *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Star, S.L., Strauss, A. (1999). *Layers of Silence, Arenas of Vó: The Ecology of Visible and Invisible Work*. „Computer Supported Cooperative Work”, 8, s. 9–30.
- Steward, B. (2000). *Changing times: the meaning, measurement and use of time in teleworking*. „Time & Society”, 9(1), s. 57–74.
- Strathern, M. (2000). *Audit Cultures. Anthropological Studies in Accountability, Ethics, and the Academy*. London–New York: Psychology Press.
- Suchman, L. (1995). *Making Work Visible*. „Communication of the ACM”, 38(9), s. 56–64.
- Sullivan, C. (2003). *What's in a Name? Definitions and Conceptualisations of Teleworking and Home-working*. „New Technology, Work and Employment”, 18(3), s. 158–165.
- Surman, E. (2002). *Dialectics of dualism: The symbolic importance of the homework divide*. „Ephemera”, 2(3), s. 209–223.
- Sutton, S.B., Pheasant, D.B., Lawrence-Zúñiga, D. (1999). *House Life. Space, Place, and Family in Europe*. London: Bloomsbury Academic.

- Swidler, A. (1986). *Culture in Action: Symbols and Strategies*. „American Sociological Review”, 51, s. 273–286.
- Swidler, A. (2001). *Talk of Love. How Culture Matters*. Chicago: University of Chicago Press.
- Szymczak, R. (1999). *Telepraca w czterech ścianach, czyli jak wytrzymać ze sobą*. „PTINT Praktyka i Teoria Informacji Naukowej i Technicznej”, 7, 1(25), s. 9–11.
- Taylor, R. (2002). *The future of work-life balance*. ESRC Future of Work Programme Seminar Series. Swindon: ESRC.
- Thomas, K.J. (2014). *Workplace Technology and the Creation of Boundaries: The Role of VHRD in a 24/7 Work Environment*. „Advances in Developing Human Resources”, 16(3), s. 281–295.
- Thompson, E.P. (1967). *Time, work-discipline, and industrial capitalism*. „Past & Present”, 38, s. 56–97.
- Tietze, S., Musson, G. (2002). *When “Work” Meets “Home”: Temporal Flexibility as Lived Experience*. „Time and Society”, 11(2/3), s. 315–334.
- Toffler, A. (2001). *Trzecia fala*. Warszawa: PIW.
- Turner, V. (2005). *Gry społeczne, pola i metafory. Symboliczne działanie w społeczeństwie*. Kraków: WUJ.
- Turner, V., Bruner, E. (red.) (2011). *Antropologia doświadczenia*. Kraków: WUJ.
- Urry, J. (2004). *Connections*. „Environment and Planning D: Society and Space”, 22(1), s. 27–37.
- Valcour, P.M., Hunter, L.W. (2005). *Technology, organizations, and work-life integration*. [w:] *Work and life integration. Organizational, cultural, and individual perspectives*. E.E. Kossek, S.J. Lambert (red.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, s. 61–84.
- Vetere, A., Gale, A. (1987). *Ecological studies of family life*. New York: Wiley.
- Vogl, S. i in. (2017). *Developing an analytical framework for multiple perspective qualitative longitudinal interviews (MPQLI)*. „International Journal of Social Research Methodology”, 29 Jun., s. 1–14.
- Warren, C. (2010). *Pride, shame and stigma in private spaces*. „Ethnography”, 11(3), s. 425–442.
- Warren, T. (2003). *Class and Gender-based Working Time? Time Poverty and the Division of Domestic Labour*. „Sociology”, 37(4), s. 733–752.
- Wasson, Ch. (2002). *Collaborative Work: Integrating the Roles of Designers and Ethnographers*. [w:] *Creating Breakthrough Ideas: The Collaboration of Anthropologists and Designers in the Product Development Industry*. S. Squires, B. Byrne (red.). Westport: Bergin & Garvey, s. 71–90.
- Watkins, S.C., Swidler, A. (2009). *Hearsay ethnography: Conversational journals as a method for studying culture in action*. „Poetics”, 37(2), s. 162–184.
- Watson, T.J. (1995). *Rhetoric, discourse and argument in organizational sense making: A reflexive tale*. „Organization Studies”, 16(5), s. 805–821.
- Wilks, L., Billsberry, J. (2007). *Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work*. „New Technology, Work and Employment”, 22(2), s. 168–177.
- Wilson, M., Greenhill, A. (2005). *Gender and Teleworking Identities in the Risk Society: A Research Agenda*. „New Technology, Work and Employment”, 19(3), s. 207–221.
- Wimbauer, C., Motakef, M. (2017). *Einleitung: Warum Paare, warum Paarinterviews? In das Paarinterview*. Springer Fachmedien Wiesbaden, s. 1–10.
- Wolkowitz, C. (2006). *Bodies at Work*. London: Sage.
- Wyka, A. (1993). *Badacz społeczny wobec doświadczenia*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.

BIBLIOGRAFIA

- Zalega, T. (2009). *Praca zdalna – obraz przemian w Polsce i wybranych krajach UE*. „Master of Business Administration”, 4(39), s. 35–45.
- Zalewska, J. (2015). *Consumer revolution in People's Poland: Technologies in everyday life and the negotiation between custom and fashion (1945–1980)*. „Journal of Consumer Culture” (w druku).
- Żadkowska, M. (2012). *Para w praniu. O współczesnej rodzinie i codziennych czynnościach w socjologii Jeana-Claude'a Kaufmanna*. „Studia Socjologiczne”, 205(2), s. 143–165.
- Żadkowska, M. (2016). *Para w praniu. Codzienność, partnerstwo, obowiązki domowe*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Żadkowska, M. (2017). *Kaufmann's comprehensive interview applied in a longitudinal study of migrant couples: notes from the field*. „Romanian Journal of Population Studies”, 11(1), s. 59–78.
- Żadkowska, M., Kosakowska-Berezecka, N., Ryndyk, O. (2017). *Two worlds of fatherhood – the comparison of Polish fathers in Poland and in Norway*. [w:] *Migration – Ethnicity – Nation. Studies in Culture, Society and Politics*. K. Slany i in. (red.). Frankfurt: Peter Lang International Publishing House (w druku).

ZAŁĄCZNIK 1

Dyspozycje do wywiadu z osobą telepracującą

1. Wprowadzenie. Zagadnienia ogólne

- Pierwsza część naszego wywiadu dotyczy sytuacji pracy i życia rodzinnego oraz Twoich ogólnych przemyśleń na ich temat.
- Opisz krótko, na czym polega Twoja praca? Czy jesteś z tej formy pracy zadowolony/a? Dlaczego tak? Dlaczego nie? Co byś zmienił/a?
- Jak ogólnie oceniasz taką formę pracy? Jakie są jej plusy i minusy?
- Jak wygląda Twoja praca w odniesieniu do pracy znajomych?
- Co najbardziej cenisz w swojej obecnej pracy? Czego w niej najbardziej nie lubisz? Czy praca jest ważną częścią Twojego życia? Jeśli tak, to dlaczego? Jeśli nie, to dlaczego?
- Opisz krótko swoją rodzinę (kto wchodzi w jej skład, jak spędzacie czas w dni robocze i w weekendy; jeśli w gospodarstwie są dzieci, to proszę, byś opowiedział/a, jak spędzasz z nimi czas, kto odbiera je ze szkoły, wozi na zajęcia; kto wyprowadza zwierzęta).
- Jak wyglądają Twoje obowiązki domowe? Czy myślisz o nich w kategoriach pracy (opieka nad dziećmi, zajmowanie się rachunkami, prasowanie, sprzątanie, mycie po posiłkach, zakupy, praca przy samochodzie, wyrzucanie śmieci itp.)?
- Czy w ciągu siedmiu dni przeciętnego tygodnia znajdujesz czas dla siebie? Czas przeznaczony na to, by robić to, co lubisz, na co masz ochotę? Jak się z tym czujesz (posiadaniem/brakiem)? Co czujesz, gdy wypoczywasz w trakcie takich wolnych chwil?
- Czy Twój/Twoja partner/ka pracuje w domu albo „przynosi” pracę do domu? Jak często się to zdarza i z jakich powodów? Co sądzisz o ilości czasu, który poświęca On(a) na pracę w domu? Co myślisz o ilości czasu, jaki poświęca na pracę w ogóle?
- Co o Twojej obecnej pracy sądzi rodzina? Czy inni są dumni z tego, czym się zajmujesz zawodowo, i z „domowej” formy Twojej pracy?

2. Biografia zawodowa i decyzja o telepracy

- Opowiedz o swoich wcześniejszych pracach, wymień plusy i minusy.
- Opowiedz o tym, jak zacząłeś pracować na zasadzie telepracy.
- A więc siedzisz w domu? – rozwinąć... stopień wkurzenia ☹ [prowokujemy biednych respondentów].
- Co zyskałeś/aś, zmieniając tryb pracy?
- Co tracisz?

3. Codzienność telepracownika/cy

Tutaj tematem są praktyki codzienne związane z realizacją telepracy; kolejne pytania dotyczą tego, jak świat domu i świat pracy się przenikają.

3.1. Czas pracy

- Ile godzin dziennie pracujesz? (pn.–pt.)
- Ile godzin pracujesz w weekendy?
- Opisz, jak wygląda Twój zwykły dzień w (tele)pracy. Godzina po godzinie. Do dopytania: jak wyglądają przerwy? Kiedy są? Co w ich czasie robisz?
- Oddzielenie pracy od surfowania w sieci i inne formy prokrastynacji.
- Czy zdarza Ci się odrywać od pracy (szczególnie tej na komputerze) i wykonywać inne działania w sieci?
- Jakże? Czy umiesz świadomie tym zarządzać?

3.2. Miejsce pracy

- Z czym kojarzy Ci się Twoje miejsce pracy w domu? Wolne skojarzenia.
- Opisz swoje miejsce pracy – miejsce, które wykorzystujesz jako miejsce przeznaczone do pracy.
- Czy potrzebne są Ci inne miejsca do pracy?
- Jak ubierasz się w/do pracy?

3.3. (Tele)praca a inni, relacje

- Jak wyglądają relacje z innymi współmieszkańcami w trakcie dnia (telepracy)?
- Czy inni domownicy stanowią utrudnienie czy pomoc? Opowiedz o tym.
- Język telepracy.

3.4. Oddzielenie pracy od surfowania w sieci i inne formy prokrastynacji

- Czy zdarza Ci się odrywać od pracy (szczególnie tej na komputerze) i wykonywać inne działania w sieci?

3.5. Urlop – poza ramę codzienności

- Jak wygląda Twój urlop od telepracy (wakacje)?
- Ile dni najdłużej odpoczywałeś/aś, nie pracując?

3.6. Dziedziczenie habitusu w kontekście pracy odpłatnej i nieodpłatnej

- Czym się zajmują/zajmowali Twoi rodzice zawodowo? Czy którekolwiek z nich pracowało zawodowo w domu? Jeśli nie, to czy zdarzało się im „przynosić pracę do domu”?
- Jakie wykształcenie mają Twoi rodzice?
- Czy w Twoim rodzinnym domu dużo rozmawiano o pracy?
- Czy rozumiałeś/aś jako dziecko, czym się zajmują rodzice? Jak to sobie wyobrażałeś/aś?
- Czy rodzice działali w jakich organizacjach zawodowych, związkach etc., czy uczestniczyłeś/aś w organizowanych przez ich zakłady pracy przedsięwzięciach: wyjazdy, paczki świąteczne etc.?
- Czy rodzice utrzymywali kontakty koleżeńskie, przyjaźnie z osobami z pracy?
- Jak sądzisz, czy doświadczenia i formy pracy zawodowej Twoich rodziców w jakikolwiek sposób wpłynęły/wpływają na Twoje postrzeganie relacji między pracą a życiem prywatnym?
- Czy jakieś inne osoby lub określone wydarzenia z przeszłości wpłynęły na Twoje postrzeganie podziałów na dom i pracę w życiu codziennym?

4. Zakończenie

- Jak widzisz swoją pracę za 10 lat? Czym się będziesz zajmował(a)?
- A jak widzisz świat pracy za 10 lat?
- Jakie widzisz zagrożenia dla osób pracujących w domu (w większej skali)?
- A dla ich relacji z bliskimi i dla ich prywatności?
- Jakim osobom odradzałbyś/łabyś pracę w domu?
- Jakim osobom poleciłbyś/łabyś?
- Jakie widzisz zyski z pracy w domu w większej skali?
- A dla ich relacji z bliskimi i dla ich prywatności?

ZAŁĄCZNIK 1

- Czy Ty widzisz negatywne skutki Twojej pracy w domu dla domowników?
- A pozytywne?
- Gdybyś przeprowadzał/a się do większego mieszkania/domu, o co zadbałbyś/łabyś, planując swoją przestrzeń do pracy?

ZAŁĄCZNIK 2

Dyspozycje do wywiadu z partnerem/ką osoby telepracującej

1. Czy jest zadowolony/a z tego, że partner/ka pracuje w domu?
2. Czym różni się praca partnera/ki od Twojej pracy?
3. Praca w domu a zmiany: jak wspominasz przejście partnera/ki na pracę w domu? Czy była to Wasza wspólna decyzja? Co rozpoczęcie pracy zmieniło w Waszym życiu:
 - czas wolny, a jakie miałbyś/miałabyś w tym zakresie oczekiwania, czy zostały one uwzględnione?
 - obowiązki domowe, a jakie miałbyś/miałabyś w tym zakresie oczekiwania, czy zostały one uwzględnione?
 - obowiązki względem dzieci, a jakie miałbyś/miałabyś w tym zakresie oczekiwania, czy zostały one uwzględnione?
4. Sytuacja finansowa
 - Jaką część Waszego wspólnego budżetu stanowi wynagrodzenie za pracę z domu?
 - A jakie miałbyś/miałabyś w tym zakresie oczekiwania, czy zostały one uwzględnione (na ile)?
 - Czy wykonywanie innego zawodu (inna forma zatrudnienia) wpłynęło na Waszą sytuację prawno-zawodową (awans/degradacja zawodowa)?
5. Sfera wyobrażeń
 - Czy wiesz, co robi w czasie „pracy w domu” Twój partner/ka?
 - Czy Twoim zdaniem zajmuje się czymś poza pracą zawodową?
 - Jak myślisz, jak długo się zajmuje innymi czynnościami? Jak wiele czasu poświęca na pracę?
6. Sfera zmian przestrzennych (granice): czy partner/ka ma swoją przestrzeń w domu przeznaczoną do pracy, czy podjęcie pracy w domu wpłynęło na zmiany:
 - przemeblowania, aranżacje,
 - nawyki, zachowania (rodzinne, Pana/i),
 - poczucie „naszości” (naruszenia przestrzeni prywatnej),
 - pojawianie się osób trzecich w domu (rodzina, znajomi, ale i nianie, pomoc domowa etc.)?

ZAŁĄCZNIK 2

7. Podsumowujące pytania

- Czy sam/sama chciałbyś/łabyś podjąć pracę w domu (razem z partnerem/partnerką albo samodzielnie)? (Wątek: „a więc siedzisz w domu?”).
- Co ona Pana/i zdaniem daje?
- Jak długo partner/ka będzie pracował/a w formie telepracy?
- Jak wyobrażasz sobie Wasz dom i losy zawodowe za pięć lat?

ZAŁĄCZNIK 3

Dyspozycje do wywiadu w parze

1. Historia mieszkania
 - Od kiedy mieszkacie?
 - Jakie zmiany wprowadziliście?
 - Podział przestrzeni – zwiedzamy razem dom.
 - Gdzie najlepiej się czujecie/jakie miejsce lubicie najbardziej?
2. Historia biura
 - Od kiedy praca jest w domu?
 - Gdzie się znajduje?
 - Co Was denerwuje w pracy w domu?
 - Jakie daje korzyści?
 - Co chcielibyście zmienić?
 - Emocje, jakie budzi w obu osobach (zazdrość, współczucie itd.), w kontekście pracy w domu i pracy poza nim – mapa.
3. Partnerstwo
 - Kontrola nad finansami i pracą; kto decyduje o zleceniach, wydatkach, zmianach pracy, jak o tym rozmawiacie?
 - O ile wyższe miałyby być zarobki, żebyś zmienił/a pracę z tej poza domem na tę w domu, z tej w domu na tę poza domem?
4. Praktyki rodzicielskie. Dzieci a praca
 - przeszkadzają – kiedy, jak?
 - pomagają – kiedy, jak?
 - korzyści z pracy w domu – dzieci;
 - redefinicja pracy – czym jest w oczach dzieci?
 - role płci a telepraca w oczach dzieci.
5. Praktyki domowe
 - kalendarze dom/praca – granice, części wspólne,
 - podział obowiązków domowych a telepraca,
 - zmiany,
 - co przeszkadza, co chcielibyście zmienić?
 - codzienność a odpoczynek,
 - codzienność a weekend,
 - opisz sytuację wychodzenia do pracy drugiej osoby; co czuje wychodzący/a, co czuje zostający/a?

ZAŁĄCZNIK 3

- opisz sytuację powrotu z pracy drugiej osoby; co czuje powracający/a, co czuje zostający/a?
6. Dobre praktyki – wynikające z telepracy.

ZAŁĄCZNIK 4

Scenariusze wykorzystane w wywiadzie z diadą

DLA KOBIETY PRACUJĄCEJ W DOMU – POWRÓT DO DOMU

Michał wraca z pracy. Jest 16.50.

Właśnie rozmawiasz przez telefon z ważnym klientem. Do mieszkania wchodzi Michał. Rzuca torby na podłogę, słyszysz, że od razu idzie do kuchni i zagląda do lodówki. Ty też jesteś głodna.

DLA MĘŻCZYZNY MAJĄCEGO ŻONĘ/PARTNERKĘ PRACUJĄCĄ W DOMU – POWRÓT DO DOMU

Wracasz z pracy. Jest 16.50.

Stawiasz torbę i siatki w korytarzu. Korytarz jest niezamieciony. Jesteś bardzo głodny, a w kuchni nic się nie gotuje. Magda siedzi z komputerem na kanapie w salonie i rozmawia głośno przez telefon.

DLA MĘŻCZYZNY PRACUJĄCEGO W DOMU – POWRÓT DO DOMU

Kasia wraca z pracy. Jest 16.50.

Właśnie rozmawiasz przez telefon z ważnym klientem. Do mieszkania wchodzi Kasia. Rzuca torby na podłogę, słyszysz, że od razu idzie do kuchni i zagląda do lodówki. Ty też jesteś głodny.

DLA KOBIETY MAJĄCEJ MĘŻA/PARTNERA PRACUJĄCEGO W DOMU – POWRÓT DO DOMU

Wracasz z pracy. Jest 16.50.

Stawiasz torbę i siatki w korytarzu. Korytarz jest niezamieciony. Jesteś bardzo głodna, a w kuchni nic się nie gotuje. Jacek siedzi z komputerem na kanapie w salonie i rozmawia głośno przez telefon.

ZAŁĄCZNIK 5

Instrukcja dla autoetnografii

Wkrótce dotrze do Państwa aparat fotograficzny, by w ramach foto-etnografii udokumentowali Państwo okoliczności pracy. Zdjęcia, wywołane przez nas, stanowiąc będą podstawę do kolejnych wywiadów i dokumentacji.

Prosimy o sfotografowanie tego, co najlepiej Pani/a zdaniem oddaje temat pracy w domu. Fotografie wykonane są jednorazowym aparatem z fleszem, który nie wymaga żadnych umiejętności ani specjalnej obsługi (jakość nie jest tu najważniejsza). Zawartość oraz forma (technika) zdjęcia jest dowolna – można fotografować ludzi, przedmioty, sytuacje, emocje, wydarzenia itd. Przykładowe tematy zdjęć mogą obejmować:

- pozytywne strony i szanse pracy w domu,
- negatywne strony i zagrożenia pracy w domu,
- moje miejsce/a telepracy,
- moje miejsce pracy a moje miejsce zamieszkiwania (dom),
- telepracownik i współmieszkańcy.

Prosimy wykorzystać wszystkie 27 klatek filmu, zależy nam na tym, aby całość fotodzienniczka zamknęła się w przeciągu jednego tygodnia (obejmującego dni wolne: sobota i niedziela). Prosimy o wykonanie min. 3 zdjęć każdego dnia. Zdjęcia prosimy opatrywać komentarzami wpisywanymi bezpośrednio w pola przygotowane na poniższej podstronie.

Aparat fotograficzny prosimy spakować do załączonej koperty, podpisać (logiem użytym przez Państwa w tej fazie badań) i przesłać na nasz adres.

ZAŁĄCZNIK 6

Instrukcja do prowadzenia dziennika czasu

Szanowni Państwo,
zapraszamy do wypełniania e-dzienniczka!

W ramach badania prosimy o rejestrowanie swoich działań przez jeden kompletny tydzień. Mogą Państwo zacząć wypełniać swój dzienniczek dowolnego dnia, ale potem już konsekwentnie uzupełniać go przez tydzień (to znaczy 7 dni, w tym także w sobotę i niedzielę).

By ułatwić Państwu zadanie, dzienniczek został mocno uporządkowany i w znacznej mierze zautomatyzowany. W ramach codziennej obserwacji obejmującej czas od godz. 8.00 do 22.00 prosimy o uzupełnienie: w części I. 5 sekcji, z zaznaczeniem momentu rozpoczęcia i zakończenia danej sytuacji.

1. Z kim spędzasz czas? Prosimy o oznaczenie sytuacji, w której jest Pan/i sam/a w domu, poprzez zaznaczenie odpowiednio: 1) kategorii sam, 2) pola rozpoczęcia czynności (np. 8.30–9.00) i przeciągnięcie go do momentu zakończenia samotnego pobytu, np. wszystkie kategorie do godziny „13.00–13.30”); analogicznie proszę zaznaczyć, kiedy przebywał/a Pan/i z rodziną, kiedy w domu obecna była opiekunka do dziecka etc. (możliwe do zaznaczenia opcje to: sam, z partnerem/ką, z dzieckiem, z dziećmi, z nianią, ze znajomymi, z innymi członkami rodziny, inne).
2. Co robisz? Prosimy o podsumowanie dnia poprzez określenie, co Pan/i robił/a w danych porach dnia. Podobnie jak w przypadku sekcji pierwszej i tu prosimy wybrać w pierw kategorię (np. jedzenie) i oznaczenie czasu jej wykonywania w ciągu dnia (powiedzmy od momentu rozpoczęcia „12.00–12.30” do momentu zakończenia „12.00–12.30”, co oznacza, że mieli Państwo przerwę na posiłek około południa); (możliwe do zaznaczenia opcje to: rozmowa prywatna – telefon, komunikator, rozmowa służbowa – telefon, komunikator, praca przy komputerze, jedzenie, rozmowa z domownikami, wypoczynek poza domem, wypoczynek w domu, zakupy, sprząatanie, inne).
3. Nad czym pracujesz? Tu wpisują Państwo swoje zajęcia w ramach otwartych pól, podając godziny, prosimy o określenie formy pracy, np. pisanie

ZAŁĄCZNIK 6

- maili, robienie zestawień etc., bez konieczności dokładnego precyzowania zakresu prac.
4. Gdzie jesteście? W tej sekcji mogą Państwo wybierać między dwiema zasadniczymi lokalizacjami. Prosimy o oznaczenie tego, gdzie przebywał/a Pan/i w ciągu dnia:
 - w domu (tu do wyboru: kuchnia, miejsce pracy, miejsce odpoczynku, inne),
 - poza domem (biuro coworkingowe, spotkanie biznesowe na mieście, podróż, zakupy, rozrywka, aktywność sportowa, inne).
 5. W przypadku każdej zaznaczonej odpowiedzi mogą Państwo udzielić wyjaśnień i uzupełnić informację, korzystając z pola „komentarz”. Wypełnienie komentarzy nie jest obowiązkowe.

W części II „Podsumowanie dnia” prosimy o uzupełnienie swoich dziennych zapisków o krótkie oceny i komentarze.

ZAŁĄCZNIK 7

Podstawowe informacje o badanych

Dane dotyczące badanych w momencie rozpoczęcia badania

| Kod. | Zawód wykonywany/status zatrudnienia | Orientacyjny wiek badanej/go | Status związku | Partner/ka telepracuje? | Liczba dzieci | Rodzaj miejsca zamieszkania |
|------|--|------------------------------|---|---|---------------|-----------------------------|
| KK1 | portal internetowy (własna działalność) | 36–40 lat | małżeństwo | nie, informatyk (z epizodem pracy w domu) | 2 (+1) | dom |
| KK2 | broker informacji (własna działalność) | 30–35 lat | małżeństwo | nie, pracownik naukowy | 1 (+1) | dom |
| KK3 | portal internetowy (własna działalność) | 36–40 lat | małżeństwo | nie, inżynier | 2 | mieszkanie |
| KK4 | firma zajmująca się opieką, (własna działalność) | 30–35 lat | brak stałego partnera | b.d. | 0 | mieszkanie |
| KK5 | menedżerka ds. badań farmaceutycznych (etat) | 36–40 lat | konkubinat | tak, firma księgowa | 1 | dom |
| KK6 | konsulting, (własna działalność) | 36–40 lat | małżeństwo | nie, menedżer sieci handl. | 0 | mieszkanie |
| KK7 | copywriterka (własna działalność) | 30–35 lat | konkubinat (zmiana partnera w trakcie trwania projektu) | nie, specjalista wąskiej branży | 0 | mieszkanie |
| KK8 | menedżerka ds. badań farmaceutycznych, etat | 36–40 lat | małżeństwo | nie, menedżer | 2 | dom |
| KK9 | architektka (własna działalność) | 30–35 lat | konkubinat | nie, inżynier | 0 | dom |
| KM1 | bibliotekarz (własna działalność) | 30–35 lat | małżeństwo | nie, praca na etacie | 1 | mieszkanie |
| KM2 | przedstawiciel handlowy | 30–35 lat | konkubinat | tak (częściowo), pracownik naukowy | 1 | mieszkanie |
| KM3 | informatyk (własna działalność) | 35–40 lat | małżeństwo | tak, praca dorywcza | 3 | mieszkanie |
| TK1 | właścicielka pensjonatu | 36–40 lat | małżeństwo | nie, praca w sektorze bankowym (dołączył do prowadzenia pensjonatu) | 2 | dom (pensjonat) |
| TK10 | public relations | 25–30 lat | konkubinat | tak | 0 | mieszkanie |
| TK4 | marketing | 36–40 lat | małżeństwo | tak, w domu rodziców | 2 (+1) | mieszkanie |
| TK5 | HR | 30–35 lat | małżeństwo | nie, b.d. | 1 (+1) | mieszkanie |
| TK6 | architektka wnętrz (własna działalność) | 41–45 lat | małżeństwo | nie, własna działalność | 2 | dom |
| TK8 | tłumaczka | 36–40 lat | konkubinacj, LAT (rozstała się w czasie projektu) | nie, b.d. | 0 | mieszkanie |

| Kod. | Zawód wykonywany/status zatrudnienia | Orientacyjny wiek badanej/ego | Status związku | Partner/ka telepracuje? | Liczba dzieci | Rodzaj miejsca zamieszkania |
|------|--|-------------------------------|---------------------------------------|--|---------------|-----------------------------|
| TK9 | projekt managerka w firmie farmaceutycznej (umowa o pracę) | 30–35 lat | małżeństwo | nie, praca w banku | 2 (+1) | dom |
| TM1 | informatyk (umowa o pracę), trzy dni w domu, dwa dni w biurze | 36–40 lat | małżeństwo | nie, lekarka | 2 | mieszkanie |
| TM2 | konsultant (własna działalność), w trakcie trwania projektu przestał pracować głównie z domu, stworzył biuro i przeniósł tam znaczną część pracy | 30–35 lat | małżeństwo | nie, analityczka biznesowa (w trakcie projektu przeszła na urlop macierzyński i wychowawczy) | 2 (+1) | mieszkanie |
| TM3 | architekt (pracuje u rodziców w domu w firmie ojca) | 36–40 lat | małżeństwo | tak, (partnerka TK4) | 2 (+1) | mieszkanie |
| TM4 | dziennikarz, PR-owiec | 46–50 lat | małżeństwo (rozwód w czasie projektu) | tak, (partner TK10) | 0 | mieszkanie |
| TM5 | konsultant, strony internetowe, reklama w internecie (własna działalność, zmiana na zatrudnienie w firmie) | 40–45 lat | małżeństwo | nie, pedagożka | 1 | mieszkanie |
| WK1 | blogerka (własna działalność) | 30–35 lat | małżeństwo | nie, pracuje w firmie | 2 | mieszkanie |
| WK2 | branża filmowa | 30–35 lat | brak stałego partnera | nd. | 0 | mieszkanie |
| WK3 | dziennikarka | 30–35 lat | brak stałego partnera | nd. | 0 | mieszkanie |
| WK4 | branża filmowa | 40–45 lat | brak stałego partnera | nd. | 0 | mieszkanie |
| WK5 | (własna działalność) | 46–50 lat | małżeństwo (dzieci się wyprowadziły) | nie, obecnie pracuje w biurze | 0 | mieszkanie |
| WK6 | prowadzi blog | 30–35 lat | stały partner | pracuje poza domem | 2 | mieszkanie |
| WK7 | (własna działalność) | 30–35 lat | stały partner | praca poza domem, w biurze | 0 | mieszkanie |
| WK8 | prowadzenie szkoleń (własna działalność) | 30–35 lat | małżeństwo | nie, obecnie pracuje w biurze poza domem (pracował przez pewien czas na zasadach telepracy) | 2 | mieszkanie |
| WM1 | dziennikarz | około 40 lat | brak stałego partnera | nd. | 0 | mieszkanie |
| WM2 | dziennikarz | około 30 lat | brak stałego partnera | nd. | 0 | mieszkanie |

NOTKI O AUTORACH

JACEK GADECKI

kierownik projektu, dr hab. socjologii, adiunkt na Wydziale Humanistycznym AGH w Krakowie, kierownik Katedry Socjologii Ogólnej i Antropologii Społecznej. Zainteresowania badawcze: antropologia architektury, antropologia i socjologia miasta, przestrzeń publiczna, ekonomia kultury i architektura jako taka. Realizował badania m.in. w Fundacji Bauhausu w Dessau i na CUNY w Nowym Jorku (stypendium Fulbrighta) dotyczące osiedli grodzonych w USA i Polsce. Po przeprowadzce do Krakowa prowadził projekt poświęcony marginalnej gentryfikacji w starej części Nowej Huty. Obecnie zaangażowany badawczo m.in. w zagadnienia inteligentnego miasta, przestrzeni innowacji oraz badania przestrzeni domu i pracy. Autor książek: *Architektura i tożsamość. Rzecz o antropologii architektury* (2005), *Za murami. Polskie osiedla grodzone – analiza dyskursu* (2009), *I love NH. Gentryfikacja starej części Nowej Huty?* (2012).

MARCIN JEWDOKIMOW

dr socjologii, kulturoznawca, adiunkt na Wydziale Nauk Humanistycznych UKSW, p.o. kierownika Katedry Kultury XX i XXI wieku w Instytucie Filologii Klasycznej i Kulturoznawstwa (WNH UKSW). Autor książek: *Zmiany społecznych praktyk zamieszkiwania* (2011), *Niedom. Socjologiczna monografia mieszkań migracyjnych* (2012, współautorka Magdalena Łukasiuk), *Kapitał kulturowy w działaniu. Światy społeczne Białowieży* (2013, wraz z Xymeną Bukowską, Barbarą Markowską i Pawłem Winiarskim), *Socjologia zamieszkiwania* (2014, pod redakcją Marcina Jewdokimowa i Magdaleny Łukasiuk), *Socjologia zamieszkiwania. Narracje, dyfuzje, interwencje* (2016, pod redakcją Marcina Jewdokimowa i Magdaleny Łukasiuk), *Diagnostyka genetyczna i choroba nowotworowa jako zjawiska społeczno-kulturowe* (w druku, pod redakcją Marcina Jewdokimowa i Tomiry Chmielewskiej-Ignatowicz), *Fotoesej – testowanie granic gatunku* (w druku, pod redakcją Marcina Jewdokimowa i Brygidy Pawłowskiej-Jądrzyk) oraz

NOTKI O AUTORACH

kilkudziesięciu artykułów naukowych z zakresu zamieszkiwania, religii i pamięci zbiorowej, badań wizualnych oraz edukacji.

MAGDALENA ŻADKOWSKA

dr socjologii, kulturoznawca, adiunkt w Zakładzie Socjologii Życia Codziennego w Instytucie Filozofii, Socjologii i Dziennikarstwa na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego. Analizuje życie domowe i zawodowe par w Polsce i na migracji. Bada podział obowiązków i negocjowanie godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Autorka książek: *Para w praniu. Codzienność, partnerstwo, obowiązki domowe* (2016), *Nawigator pary. Podręcznik dla par* (2016, współautorki Natasza Kosakowska-Berezecka, Magdalena Gajewska, Agnieszka Wroczyńska, Marta Znanińska) oraz *Para na kurs. Podręcznik trenerski* (2016, współautorki Natasza Kosakowska-Berezecka, Magdalena Gajewska, Agnieszka Wroczyńska, Marta Znanińska).