

# Praca zdalna w czasie pandemii i jej implikacje dla rodzin z dziećmi – badanie jakościowe

Piotr Binder



Instytut Filozofii i Socjologii PAN

DOI: <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.1.05>

## Słowa kluczowe:

praca zdalna,  
rodzina, COVID-19,  
wideo konferencje,  
CAQDAS

**Abstrakt:** Artykuł stanowi głos w dyskusji na temat społecznych skutków doświadczenia pandemii obserwowanych na przecięciu sfery pracy zdalnej oraz życia rodzin z dziećmi. Koncentruje się na wpływie przeniesienia pracy zawodowej do domu na podział pracy w rodzinach. Prezentowane rozważania inspirowane są literaturą na temat przemian ról płciowych oraz teorią granic. Część empiryczna została oparta na 23 częściowo ustrukturyzowanych wywiadach z rodzicami, którzy doświadczyli pracy zdalnej w związku z pandemią. Analiza tematyczna skoncentrowana na trzech wymiarach pracy (zawodowej, opiekuńczej i nieodpłatnej pracy w domu) umożliwiła ukazanie heterogeniczności zmian, z jakimi wiązało się przejście jednego lub dwojga partnerów w rodzinach z dziećmi na zdalny tryb pracy. Prezentowane badania potwierdzają, że w zależności od tego „czyja” praca zawodowa została przeniesiona do domu, rozwiązanie to mogło pogłębiać nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami lub sprzyjać bardziej egalitarnym podziałom pracy w rodzinie. Jest to zależność znacząca nie tylko w kontekście przyszłych badań, ale i dla możliwych reinterpretacji już zgromadzonych danych. Analiza zgromadzonych wywiadów umożliwiła również opracowanie trzech pandemicznych modeli pracy zdalnej w rodzinach z dziećmi. Ich szczegółowa charakterystyka opisana w artykule pozwala zrozumieć skutki zastosowania modelowych rozwiązań w wymiarze indywidualnym oraz ich wpływ na funkcjonowanie rodzin jako całości. Przedstawiona typologia została rozszerzona o kwestie newralgicznych elementów kontekstu funkcjonowania rodzin, które determinowały, w jakim zakresie prezentowane modele były realizowane w rodzinach uczestników badań.

**Piotr Binder** jest socjologiem, jego zainteresowania obejmują socjologię problemów społecznych oraz metodologię badań jakościowych. Od marca 2020 r. koordynuje podłużne badania jakościowe poświęcone społecznym skutkom pandemii. Członek PTS oraz ESA (RN36 Board Member).

## Adres kontaktowy:

ul. Nowy Świat 72, pok. 261

00-330 Warszawa

e-mail: [pbinder@ifispan.edu.pl](mailto:pbinder@ifispan.edu.pl)

W poniższym artykule rozważaniom został poddany wpływ doświadczenia pracy zdalnej okresu pierwszej fali pandemii na podział pracy w rodzinie oraz zaangażowanie w nią jej członków. Powiązanie tych sfer uznano za uzasadnione, ponieważ rozważania nad pracą zawodową nie są możliwe bez uwzględnienia kontekstu domu i opieki nad dziećmi, podobnie jak niemożliwa jest refleksja nad podziałem pracy w rodzinie bez odwołania do

sytuacji zawodowej jej członków. Tekst stanowi głos w dyskusji na temat społecznych skutków doświadczenia pandemii. Jego opracowaniu towarzyszyło pytanie o to, czy doświadczenie pracy zdalnej w rodzinach z nieletnimi dziećmi pogłębia, czy też osłabia nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami w kontekście różnych wymiarów pracy.

W ujęciu teoretycznym rozważania te są osadzone z jednej strony w kontekście refleksji nad przemianami wzorów rodzinnych (Ciabattari 2021) i skonfliktowanych oczekiwań wobec ról społecznych kobiet i mężczyzn (Acker 1990; Gerson 2010; Hochschild, Machung 2012), natomiast z drugiej, odwołują się do zakorzenionej w polu refleksji nad pracą zdalną teorii granic (Ashforth, Kreiner, Fugate 2000; Clark 2000; Ammons, Markham 2004). Podstawę empiryczną stanowiły wywiady jakościowe z osobami, których tryb pracy uległ w pierwszych miesiącach pandemii zmianie na zdalny<sup>1</sup>. Odwołanie do danych jakościowych umożliwiło przybliżenie heterogeniczności konsekwencji doświadczenia pracy zdalnej. Analiza skoncentrowana jest na trzech wymiarach pracy: pracy zawodowej, pracy opiekuńczej oraz nieodpłatnej pracy w domu i ich oddziaływaniu na funkcjonowanie rodziny w szczególnym czasie zagrożenia epidemicznego. Dopelnienie rozważań stanowi refleksja nad kontekstem funkcjonowania rodzin, w których pracowano zdalnie.

Artykuł ten stanowi wkład do literatury przedmiotu w dwojaki sposób. Po pierwsze, przeprowadzone badania pozwoliły zweryfikować empirycznie, iż dla pełnego zrozumienia implikacji pracy zdalnej w czasie pandemii dla rodzin z dziećmi niezbędne jest uwzględnienie tego „czyja” praca zawodowa

została przeniesiona do domu. Kwestia ta ma zasadnicze znaczenie w rozważaniach na temat tego, czy praca zdalna będzie stymulowała pogłębianie nierówności w podziale pracy pomiędzy kobietami a mężczyznami, czy też będzie sprzyjała kreowaniu rozwiązań bardziej egalitarnych. Po drugie, przeprowadzone analizy pozwoliły na zaprezentowanie w części empirycznej trzech pandemicznych modeli pracy zdalnej i ich szczegółową charakterystykę. Były to kolejno: model podwójnej zmiany – realizowany w rodzinach, w których zdalnie pracowała wyłącznie kobieta; model drugiej zmiany – praktykowany w rodzinach, w których zdalnie pracował wyłącznie mężczyzna; model dzielonej podwójnej zmiany, w ramach którego oboje rodzice pracowali zdalnie. Modele te pozwalają zrozumieć, dlaczego w zależności od konstelacji praca zdalna w zróżnicowany sposób wpływa na nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz jakie skutki przynosi praktyka rozwiązań modelowych dla rodzin jako całości. Ich rozszerzeniem była analiza newralgicznych elementów kontekstu funkcjonowania rodzin, które miały decydujący wpływ na to, w jakim zakresie sytuacje modelowe były realizowane przez uczestników badania. W części zamykającej poddano dyskusji wnioski płynące z badań w świetle inspiracji teoretycznych, podkreślono ich społeczną wagę oraz zarysowano spektrum zagadnień wymagających dalszych badań.

## Rodzina a praca zdalna okresu pandemii w badaniach

Rozważania na temat rodziny stanowią trwały element refleksji socjologicznej. Klasyczne z dzisiejszej perspektywy opracowania interpretowały przemiany rodzin w kategoriach ich kryzysu (Parsons i in. 1956; Tyszka 1974; Adamski 1982). Pod koniec XX wieku coraz powszechniej akceptowano pogląd, iż kry-

<sup>1</sup> Przedstawione analizy nie obejmują spektrum zjawisk związanych z platformizacją i *gig economy* (por. Lehdonvirta i in. 2019).

zys dotyczy nie tyle instytucji rodziny, ile normatywnych wyobrażeń o tym, czym jest rodzina (Casper, Bianchi 2002). Ta reorientacja socjologii rodziny jako subdyscypliny miała charakter trwały. Założenie, że rodzina jest instytucją społeczną lub systemem, jak przyjmowano w badaniach osadzonych w perspektywie strukturalno-funkcjonalistycznej (Parsons i in. 1956), jest zastępowane podejściem zorientowanym na praktykowanie rodziny (*doing family*), przyjmującym, że rodziny są formami relacji i sposobami życia, które są stale kształtowane (Szlendak 2010; Sikorska 2019; Schneider, Kreyenfeld 2021).

Szereg zjawisk w refleksji nad rodziną syntetycznie oddaje popularna w socjologicznej literaturze fraza „ciągłość i zmiana” (Casper, Bianchi 2002; Titkow 2007; Česnuitytė i in. 2017; Ciabttari 2021). Pomimo zmian w kierunku większej akceptacji egalitaryzmu we współczesnej literaturze socjologicznej podkreśla się, iż tradycyjne normy dotyczące płci utrzymują się, reprodukując założenie, że to przede wszystkim kobiety powinny sprawować opiekę nad dziećmi i zajmować się pracami domowymi, a mężczyźni powinni być przede wszystkim odpowiedzialni za utrzymanie rodziny (Petts, Carlson, Pepin 2021; Thébaud, Kornrich, Ruppanner 2021). Powiązane z nimi są oczekiwania w miejscu pracy, takie jak wzór idealnego pracownika (*ideal worker norm*), które również wzmacniają nierówności płci poprzez założenie, że mężczyźni będą bardziej zaangażowani w pracę zawodową niż kobiety (por. m.in. Williams, Blair-Loy, Berdahl 2013; Lott, Klenner 2018).

W refleksji na temat rodziny do czasu pandemii pisało się również o zmianach w kierunku równouprawnienia, wskazując m.in. w różnych kontekstach krajowych, że w perspektywie ostatnich dekad ojcowie podnosili swój poziom zaangażowania w kontakty z dziećmi (por. np. Amato, Meyers, Emery 2009; Szlen-

dak 2010; Sikorska 2019; Suwada 2021). Jednocześnie to nadal matki częściej dostosowują godziny pracy do potrzeb rodziny, pracują w niepełnym wymiarze godzin lub rezygnują z pracy zawodowej. Praca opiekuńcza, jak i nieodpłatna praca w domu nie tylko w kontekście polskim, ale szerzej w społeczeństwach zachodnich pozostawały domeną kobiet (por. Bożewicz 2019; Alon i in. 2020; Morgan i in. 2021). Refleksję socjologiczną uzupełniały analizy ekonomiczne wskazujące np., że różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w krajach Zachodu są ściśle związane z (oczekiwanym i rzeczywistym) urodzeniem dziecka (Kleven i in. 2019; PARP 2020). Na tym tle ogromne znaczenie dla kwestii równouprawnienia mają zmiany społecznych oczekiwań i norm związanych z podziałem pracy w domu (Alon i in. 2020: 2).

Dla niniejszych rozważań kluczowe znaczenie miało pytanie o wpływ, jaki na funkcjonowanie rodzin wywarło doświadczenie pandemii w kontekście skokowego wzrostu liczby pracowników zdalnych (CBOS 2020; Godlewska-Majkowska i in. 2020; Sostero i in. 2020; Yavorsky, Qian, Sargent 2021)<sup>2</sup>. Choć literatury na temat wpływu doświadczenia pracy zdalnej w okresie pandemii na rodziny i podział obowiązków w nich przybywa w szybkim tempie, gromadzone wnioski mają wieloznaczny charakter. Poniżej przedstawione zostaną najważniejsze z dotychczasowych ustaleń<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Zdalne świadczenie pracy dotyczyło przede wszystkim osób z wykształceniem wyższym, wpisujących się w szeroką kategorię specjalistów. W pierwszych miesiącach pandemii pracę w ten sposób świadczyło pomiędzy 20% do ponad 30% zatrudnionych (por. CBOS 2020: 5; Sostero i in. 2020: 22). Różnice w pomiarach wynikały zarówno ze stosowanych metod, jak i przyjmowanych kryteriów, a w szczególności tego, czy za pracowników zdalnych uznawano wyłącznie osoby pracujące całkowicie zdalnie, czy również zatrudnionych świadczących pracę w ten sposób czasami, jak w badaniach *European Labour Force Survey* (Sostero i in. 2020).

<sup>3</sup> Przegląd polskiej i zagranicznej literatury poświęconej pracy zdalnej z okresu poprzedzającego pandemię został przedstawiony w innym miejscu (Binder 2021).

Po pierwsze, możliwość zdalnego wykonywania pracy chroniła m.in. przed bezrobociem lub koniecznością zawieszenia prowadzonej działalności (Williams, Kayaoglu 2020; Alon i in. 2021; Petts i in. 2021). Niezależnie od praktyk z okresu przedpandemicznego w odniesieniu do krajów europejskich (w tym Polski) kobiety są częściej zatrudnione na stanowiskach, które mogą być wykonywane z domu (*teleworkable positions*), głównie za pośrednictwem komputerów i ICT (Sostero i in. 2020: 21–22). Tendencja ta znajdowała również potwierdzenie w Stanach Zjednoczonych (Yavorsky i in. 2021).

Po drugie, przeniesienie pracy zawodowej do domu zmieniało rytm funkcjonowania rodzin i łączyło się z wielorakimi konsekwencjami. Choć od początków refleksji nad pracą zdalną używano argumentu, iż jest to rozwiązanie ułatwiające matkom łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, to często pomijano, iż w takich scenariuszach ich obciążenie pracą było znacznie większe, bowiem poza obowiązkami zawodowymi obarczone były również nieodpłatną pracą w domu (*domestic labor*) oraz pracą opiekuńczą (*childcare*) (por. Ellison 1999; Mirchandani 2000; Kurowska 2020). Okres pandemii dodatkowo to utrudnił, co było to związane z powszechnymi na świecie decyzjami o zamknięciu szkół oraz brakiem dostępu do innych form opieki nad dziećmi (Drozdowski i in. 2020; Wenham, Smith, Morgan 2020; Łukianow i in. 2021; Morgan i in. 2021).

W efekcie, jest to sprawa trzecia, kobiety w początkach pandemii wykonywały nieproporcjonalną część nieodpłatnej pracy w domu oraz częściej zajmowały się opieką nad dziećmi (Szcudlińska-Kanoś, Marzec 2021), co tylko częściowo wyjaśniał fakt, iż pracowały one rzadziej i w mniejszym wymiarze godzin, na co wskazywały przykłady niemiecki (Wanger 2021), brytyjski (Andrew i in. 2020; Sevilla,

Smith 2020) czy amerykański (Petts i in. 2021). Na przykładzie Stanów Zjednoczonych wskazywano również, iż dramatyczny wzrost nieodpłatnej pracy w domu i konieczność opieki nad dziećmi wpływały na dalsze ograniczanie przez matki pracy zawodowej oraz ich odpływ z rynku pracy w znacznie większym stopniu niż ojców (Petts i in. 2021)<sup>4</sup>.

Po czwarte, badania realizowane w czasie pandemii wskazują, iż to matki pracujące z domu częściej niż ojcowie jednocześnie zajmowały się pracą opiekuńczą i pracą zawodową. Prowadziło to do szczególnie niekorzystnego dla nich modelu podwójnej zmiany (*double duty*), który osłabiał wydajność pracy zawodowej matek, a w perspektywie może mieć niekorzystny wpływ na dalszy rozwój ich karier (Alon i in. 2021). Wskazywano tu na oddziaływanie efektu żonglowania zadaniami (*task juggling*), który analizowany jest w literaturze na temat wielozadaniowości (Coviello, Ichino, Persico 2014; Adams 2020). Choć mierzenie tego zjawiska stanowi metodologiczne wyzwanie, argumentowano, iż ze względu na obecność dzieci w domu matki pracowały w krótszych sekwencjach czasu, robiły dłuższe przerwy niż mężczyźni, co prowadziło do wolniejszego (mniej efektywnego) wykonywania pracy (Alon i in. 2020; Lyttelton, Zang, Mucksick 2020).

Po piąte, wnioski z badań ilościowych realizowanych w początkowym okresie pandemii wskazywały, że wzory podziału pracy w rodzinach trudno dopasować do standardowych modeli teoretycznych stosowanych w analizach gospodarstw domowych

<sup>4</sup> Podobne analizy w odniesieniu do Polski nie były dotychczas publikowane. W artykule Anny Kurowskiej na temat wpływu pracy zdalnej na zdolność rodziców z dziećmi do łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym (*work-life balance*), który ukazał się w 2020 r., autorka odwoływała się do danych ilościowych z lat 2012/2013 oraz 2014/2015 i nie uwzględniała w analizach kluczowego dla niniejszych rozważań faktu, kto z partnerów pracował zdalnie (Kurowska 2020).

(Sevilla, Smith 2020). Nie wyjaśniają ich np. względne koszty alternatywne, a więc podejście w ramach którego specjalizacja w rodzinie jest odpowiedzią na bodźce ekonomiczne (Becker 1965; Chiappori, Lewbel 2015). Ten wątek był szerzej analizowany w kontekście brytyjskim, gdzie analizy pandemicznych budżetów czasu prowadziły do wniosku, iż przewaga komparatywna na rynku pracy nie wyjaśnia, dlaczego matki wykonują o wiele więcej obowiązków domowych niż ojcowie (por. Andrew i in. 2020). Pozostawiało to badaczy z racjonalizacjami odwołującymi się do norm społecznych, według których to kobiety ponoszą główną odpowiedzialność za dom i dzieci.

Kumulacja negatywnych z perspektywy kobiet zjawisk niepokoiła badaczy, prowadząc ich do wniosków o możliwym pogłębieniu dotychczasowych asymetrii płci. Polscy badacze w szerszym ujęciu akcentowali możliwy negatywny wpływ doświadczenia pandemii na procesy modernizacyjne. Wyrazem tego miałyby być obserwowany przez nich proces retradycjonalizacji relacji w rodzinie rozumianej jako „reset procesów równouprawnienia” (Drozdowski i in. 2020: 33–34; Krajewski 2020).

Nie jest to jednak jedyny kierunek refleksji związany z oddziaływaniem pandemii na relacje w rodzinie. Titan Alon, który wraz z zespołem, analizując przedpandemiczne budżety czasu Amerykanów, jako jeden z nielicznych śledził zależności związane z tym, kto w domu pracuje zdalnie, sugerował, że kryzys związany z COVID-19 może przynieść pewne zmiany, które mogą w dłuższej perspektywie zmniejszyć nierówności płci na rynku pracy (Alon i in. 2020). Było to związane ze zmianami obserwowanymi w rodzinach, w których oboje rodziców pracowało zdalnie i w bardziej zrównoważony sposób dzieliło się pracą, lub w rodzinach, gdzie to mężczyźni stawali się podstawowymi opiekunami dzieci. Na większe zaangażowanie ojców,

zwłaszcza w opiekę nad dziećmi, wskazywały wyniki analiz niemieckiego panelu socjo-ekonomicznego (Kreyenfeld, Zinn 2021). Tego rodzaju zmiana była odnotowana w badaniach surveyowych realizowanych w Wielkiej Brytanii (Andrew i in. 2020; Sevilla, Smith 2020). Mechanizm ten potwierdzał się również w amerykańskich badaniach budżetów czasu z okresu pandemii (Lyttelton i in. 2020) oraz w badaniach realizowanych na platformach online (Petts i in. 2021). Wyniki polskich badań surveyowych również wskazywały, iż w pierwszym roku pandemii ojcowie spędzali więcej czasu ze swoimi dziećmi (Tato.Net 2020). Choć ogólnie to kobiety nadal wykonywały większość pracy opiekuńczej, to ojcowie wyraźnie częściej angażowali się w ten wymiar pracy.

Zależność ta jest ważna z dwóch podstawowych powodów. Po pierwsze, w krótkiej perspektywie większe zaangażowanie ojców w pracę opiekuńczą oraz szerzej – w nieodpłatną pracę w domu działa jak swoisty bufor, który zabezpiecza matki przed koniecznością redukcji aktywności zawodowej lub odejściem z rynku pracy (Petts i in. 2021). Po drugie, nawet jeżeli zaangażowanie pozazawodowe ojców nie dorównywało zaangażowaniu matek, to w dłuższej perspektywie krok w kierunku bardziej egalitarnych rozwiązań może przyspieszyć zmiany wyjątkowo trwałych norm społecznych wobec ról płciowych (Andrew i in. 2020).

Swego rodzaju uzupełnieniem optymistycznego spojrzenia na możliwe konsekwencje pandemii dla rodzin jest fakt, iż pomimo szoku pracy zdalnej w pierwszych tygodniach i miesiącach pandemii całościowa ocena tego doświadczenia była neutralna lub pozytywna, co znajdowało potwierdzenie w opublikowanych wynikach badań zarówno ilościowych (Błaszczak 2021), jak i jakościowych (Binder 2021).

Podsumowując, zarysowujący się w badaniach realizowanych w okresie pandemii obraz pracy zdalnej i jej konsekwencji dla rodzin jest złożony i niejednoznaczny. Jest to częściowo związane ze specyfiką zgromadzonych i opublikowanych już wyników badań, z których przytłaczająca większość ma charakter ilościowy. W tym kontekście szczególnie istotna wydaje się szczegółowa analiza nie tylko konsekwencji pracy zdalnej jako takiej, ale modeli wypracowanych na gruncie dotychczasowych doświadczeń, uwzględniających to, czyja praca zawodowa została przeniesiona do domu. Takie podejście w oparciu o dane jakościowe, choć pozbawione waloru reprezentatywności, pozwala winnym światło spojrzeć na dostępne wyniki badań, potencjał tego rozwiązania, jak i pułapki związane z przeniesieniem biura do domu.

## Inspiracje teoretyczne

Niniejsze rozważania odwołują się do dwóch źródeł inspiracji. Pierwszym była ogólna refleksja nad przemianami wzorów rodzinnych akcentująca kulturowe oczekiwania wobec ról płciowych oraz konflikt pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami rodzinnymi (Ciabattari 2021). Odwołuję się tu do figury „drugiej zmiany” oddającej niedopasowane oczekiwania dotyczące pracy zawodowej i nieodpłatnej pracy w domu (Hochschild, Machung 2012). Hochschild wskazywała, iż zmieniające się role płciowe, w szczególności udział kobiet w rynku pracy, zakwestionowały tradycyjne normy, a w konsekwencji uczyniły pracę domową obszarem konfliktów i negocjacji. Efektem tego jest nieproporcjonalnie duży w stosunku do mężczyzn zakres prac wykonywanych przez kobiety poza pracą zawodową.

Istotne dla mnie były również rozważania Kathleen Gerson zainteresowanej tym, czy młodemu poko-

leniu uda się stworzyć egalitarne relacje rodzinne (Gerson 2010). Podkreślała przy tym, że choć rewolucja dotycząca przemiany ról płciowych nie została dokończona, to retradycjonalizacja relacji rodzinnych nie jest możliwa. Inspirujące było jej zainteresowanie rodzinami, a nie tylko tworzącymi je partnerami oraz stosowane przez nią pojęcie „rodzin udanych” (*successful families*) rozumianych jako takie, które były w stanie zapewnić swoim członkom zasoby finansowe, społeczne i emocjonalne. Sugerowała przy tym, iż tym, co sprzyjało „udanym rodzinom” były zarówno elastyczność ról płciowych, jak i elastyczność ram pracy zawodowej.

Te aspekty mogą być skutecznym remedium na skonfliktowane oczekiwania wobec ról społecznych, związane z wciąż silnym oddziaływaniem przywoływanego już „wzoru idealnego pracownika” (*ideal worker norm*), zakładającego, iż mężczyźni (w odróżnieniu od kobiet) będą traktowali pracę zawodową priorytetowo. Ów wzór zakorzeniony jest w fundamentalnej dla rozważań nad rodziną i rolą płci ideologii odrębnych sfer (*separate spheres ideology*), zakładającej, iż aktywność na rynku pracy oraz życie rodzinne funkcjonują odrębnie (Ciabattari 2021: 22–23). Założenie to, choć błędne już w odniesieniu do tradycyjnych form zatrudnienia, w przypadku pracy zdalnej zyskuje odcień ironiczny. Nie zmienia to faktu, iż rodzice nadal mierzą się z tym, że pracodawcy formułują oczekiwania, które faworyzują osoby zaangażowane w pracę i nieobciążone rodzinnymi obowiązkami (Acker 1990; Benard, Correll 2010; Kasymova i in. 2021).

Drugim źródłem inspiracji jest najczęściej stosowana w polu analiz nad pracą zdalną teoria granic (Ashforth i in. 2000; Clark 2000; Ammons, Markham 2004). Zakłada ona, iż wykonywanie pracy w domu wymaga stałego przechodzenia pomiędzy rolą zawodową

a rolą domową i związanych z tym zmian psychologicznych oraz behawioralnych, co pozostaje aktualne również w czasie pandemii (Andrew i in. 2020; Petts i in. 2021). Pracujący z domu muszą negocjować granice między rolami społecznymi, które skonceptualizowane są jako spektrum od pełnej segmentacji do pełnej integracji (Felstead, Jewson 2000). Krzyżowanie się (*cross-over*) sfer życia zwiększa interakcje między nimi, co może prowadzić do ubocznych efektów zarówno dla życia zawodowego, jak i rodzinnego (Demerouti, Bakker, Schaufeli 2005; Bakker, Westman, Hetty van Emmerik 2009). Perspektywa ta jest użyteczna w analizach tego, w jaki sposób jednostki radzą sobie z potencjalnie współzależnymi rolami i z nakładaniem się pozornie oddzielnych domen życia, jakimi są dom i praca, oraz umożliwia uwzględnienie elementów sytuacyjnych składających się na kontekst pracy zdalnej.

Powyższe inspiracje były pomocne w interpretacji danych zgromadzonych w wywiadach. Wpłynęły też na ostateczny kształt zaproponowanych w tekście pandemicznych modeli pracy zdalnej.

## Metodologia

Dane prezentowane w części empirycznej pochodzą z częściowo ustrukturyzowanych wywiadów zgromadzonych przez dziesięcioosobowy zespół badaczy terenowych pomiędzy kwietniem a czerwcem 2020 roku<sup>5</sup>. Okres realizacji obejmował czas od wprowadzenia maksymalnych w polskich warunkach ograniczeń sanitarno-epidemiologicznych do

<sup>5</sup> Wywiady przeprowadzono w ramach projektu „Uwarunkowania zmiany postaw społecznych i stylu życia w kontekście aktualnych wyzwań związanych ze zmianami klimatu na przykładzie pandemii COVID-19 w Polsce” w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN przez zespół: Piotr Binder, Hanna Bojar i Dariusz Wojakowski, na zlecenie Instytutu Ochrony Środowiska – Państwowego Instytutu Badawczego (umowa nr PZ.022.19.2020.CC-CD).

zniesienia większości z nich. Zgromadzono łącznie 150 wywiadów o średniej długości około godziny. Scenariusz wywiadu był podzielony na pięć bloków i obejmował kolejno: (1) portret codzienności, (2) życie domowe, (3) życie zawodowe, (4) przestrzeń publiczną i obywatelską oraz (5) poglądy na świat i zagrożenia. Badani byli pytani o różne wymiary ich doświadczeń, przy czym zainteresowanie badaczy koncentrowało się na okresie pandemii. Dobór uczestników miał charakter celowo-kwotowy i uwzględniał cztery cechy, tj.: płeć, makroregion (północny, centralny, południowy), typ miejsca zamieszkania (stolica województwa, mniejsze miasto, wieś), typ sytuacji życiowej (młodzi dorośli do 35 roku życia, rodzice mieszkający z dziećmi oraz seniorzy w wieku 65 lat i starsi)<sup>6</sup>. W związku z poważnym zagrożeniem epidemicznym zdecydowano, że główną techniką stosowaną do przeprowadzania wywiadów będzie rozmowa za pośrednictwem wideokonferencji, z wykorzystaniem dostępnych platform internetowych i komunikatorów internetowych (Archibald i in. 2019; Lobe, Morgan, Hoffman 2020), jednocześnie umożliwiając przeprowadzenie wywiadu telefonicznego w przypadku trudności technicznych lub braku odpowiedniej infrastruktury cyfrowej po stronie badanych.

Do przedstawionych w części empirycznej analiz wybrano 23 wywiady z rodzicami (13 z kobietami

<sup>6</sup> Projekt badania zakładał równy udział uczestników w odniesieniu do pierwszych trzech cech, tj. po 75 kobiet i mężczyzn, oraz po 50 uczestników w odniesieniu do uwzględnionych makroregionów i typów miejscowości. Z kolei w odniesieniu do czwartej cechy (typ sytuacji życiowej) założono dwukrotną przewagę młodych dorosłych oraz rodziców nad seniorami, czyli podział w proporcjach 60:60:30. Na etapie realizacji badania terenowego dopuszczono 1–2 osobowe przesunięcia w ramach każdej z cech uwzględnionych w konstrukcji próby losowo-kwotowej. Ponadto w ramach kategorii młodych dorosłych rekrutowano osoby usamodzielnione finansowo od rodziców, zamieszkujące oddzielnie i nieposiadające dzieci, co wyraźnie odróżniało ten typ sytuacji życiowej od pozostałych kategorii uczestników.

oraz 10 z mężczyznami), którzy w związku z pandemią doświadczyli pracy w trybie zdalnym, tzn. ich praca trwale lub okresowo została przeniesiona z siedzib pracodawców do domów. Należy zaznaczyć, iż z uwagi na zmienność stosowanych rozwiązań (zarówno w odniesieniu do uczestników badania, jak i ich partnerów), rozmówcy nie mogli być trwale przypisani do przedstawionych poniżej modeli, co również zostało poruszone w części empirycznej. Szczegółowe informacje na temat badanych uwzględnionych w prezentowanych analizach (w tym: wiek, wykształcenie, wykonywany zawód i miejsce zamieszkania) zawiera tabela załączona w aneksie. Zgromadzone wywiady zostały poddane dokładnej transkrypcji, a następnie zakodowane przy zastosowaniu pakietu MAXQDA 2020. Materiał został poddany analizie tematycznej (Braun, Clarke 2006; Bryman 2012; Kuckartz, Rädiker 2019) ukierunkowanej na rozpoznanie specyfiki modeli pracy zdalnej i ich implikacji dla rodzin. Skupiono się w niej na trzech czytelnych dla uczestników wymiarach pracy, tj. pracy zawodowej oraz rozdzielonych nieodpłatnej pracy w domu i pracy opiekuńczej (por. Sullivan 2013; Suwada 2021). Ze względu na podłużny charakter badania wszystkich uczestników poproszono o zgodę na kolejny kontakt z nimi. Uczestnicy zostali również zapewnieni o poufności badań, w związku z czym elementy ich wypowiedzi umożliwiające ewentualną identyfikację autorów zostały poddane anonimizacji.

### **Pandemiczne modele pracy zdalnej w rodzinach z dziećmi**

Przedstawione poniżej modele są zakorzenione w danych empirycznych i stanowią próbę typologicznego ujęcia trzech podstawowych scenariuszy dotyczących pracy zdalnej. Modele powstały w wyniku przeprowadzonej analizy tematycznej

zgromadzonego materiału ukierunkowanej na trzy wymiary pracy, tj. pracy zawodowej, pracy opiekuńczej oraz nieodpłatnej pracy w domu. Punktem wyjścia do konstrukcji modeli były interpretacje wypowiedzi badanych na temat ich doświadczeń w sytuacjach, kiedy: zdalnie pracowała wyłącznie kobieta (model podwójnej zmiany), zdalnie pracował wyłącznie mężczyzna (model drugiej zmiany), zdalnie pracowało oboje partnerów (model dzielonej podwójnej zmiany). Konsekwencją orientacji na implikacje pracy zdalnej dla rodzin było to, że model pierwszy eksponuje perspektywę kobiecą, a model drugi – perspektywę męską. Jednak zmienność sytuacji badanych umożliwiała uwzględnienie perspektywy „drugiej strony” pomimo tego, że nie były to badania z udziałem par. Należy też wyraźnie podkreślić, iż przedstawione modele są konstrukcjami teoretycznymi, a nie esencją doświadczeń przypisanych do nich uczestników badania. Jest to ważne, bowiem w początkowym okresie pandemii sytuacja zawodowa badanych była labilna, a te same osoby zmieniały tryb pracy (czasami nawet z pewną regularnością), w związku z czym trwała kategoryzacja badanych (przypisanie ich do modeli) nie była zasadna.

Część empiryczną otwiera tabela stanowiąca syntetyczne ujęcie opracowanych modeli. Następnie typy te zostały przedstawione w sposób szczegółowy z uwzględnieniem kluczowych zmian związanych z przejściem na zdalny tryb pracy, uwarunkowań trzech typów pracy oraz implikacji nowych rozwiązań dla funkcjonowania rodzin. dopełnieniem tego obrazu jest analiza kontekstu, w którym funkcjonują rodziny pracowników zdalnych ze szczególnym uwzględnieniem tych elementów, które modyfikują sytuację rodzin i mogą determinować zakres, w jakim wpisują się one w przedstawione tu modele.



Tabela 1. Modele rodzin pracujących zdalnie

Model podwójnej zmiany	Model drugiej zmiany	Model dzielonej podwójnej zmiany
<p><b>kluczowe zmiany:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kobieta (K) pracuje zdalnie</li> <li>- konieczność organizacji pracy zawodowej oraz opieki/edukacji dzieci w domu przez K</li> <li>- zwiększenie obciążenia K pracą opiekuńczą oraz nieodpłatną pracą w domu</li> <li>- efekt „zamknięcia” K w domu</li> <li>- znacznie mniejsze zmiany w doświadczeniu M</li> </ul>	<p><b>kluczowe zmiany:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mężczyzna (M) pracuje zdalnie</li> <li>- konieczność organizacji pracy zawodowej oraz opieki/edukacji dzieci w domu przez M</li> <li>- zwiększenie obciążenia M pracą opiekuńczą oraz częściowo nieodpłatną pracą w domu</li> <li>- brak efektu „zamknięcia” M w domu</li> <li>- tylko częściowe odwrócenie ról (w por. do modelu podwójnej zmiany)</li> </ul>	<p><b>kluczowe zmiany:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kobieta i mężczyzna (K i M) pracują zdalnie</li> <li>- konieczność wspólnej organizacji pracy zawodowej oraz opieki/edukacji dzieci w domu przez K i M</li> <li>- zwiększenie obciążenia K i M pracą opiekuńczą oraz nieodpłatną pracą w domu</li> <li>- możliwość podziału pracy opiekuńczej oraz pracy w domu między K i M</li> </ul>
<p><b>praca zawodowa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- praca K nieciągła, wykonywana częściowo, konieczność pracy późnymi popołudniami oraz w nocy, poczucie stałego przebywania w pracy, przemęczenie</li> <li>- praca M świadczona poza domem</li> </ul>	<p><b>praca zawodowa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- praca M nieciągła, wykonywana częściowo, konieczność pracy późnymi popołudniami oraz w nocy, poczucie stałego przebywania w pracy</li> <li>- praca K świadczona poza domem</li> </ul>	<p><b>praca zawodowa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- praca K i M nieciągła, wykonywana częściowo, konieczność pracy późnymi popołudniami oraz w nocy</li> <li>- stosowanie elastycznych rozwiązań</li> <li>- elementy priorytetowego traktowania pracy M</li> </ul>
<p><b>praca opiekuńcza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- priorytetowe zadanie K</li> <li>- znacznie mniejsze obciążenie M</li> <li>- zaangażowanie M po godzinach ich pracy zawodowej</li> </ul>	<p><b>praca opiekuńcza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- priorytetowe zadanie M</li> <li>- zaangażowanie M większe niż przed pandemią (zastąpienie opieki instytucji)</li> <li>- zaangażowanie K porównywalne do okresu przed pandemią</li> </ul>	<p><b>praca opiekuńcza:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- priorytetowe zadanie K</li> <li>- większe zaangażowanie M</li> <li>- elastyczne rozwiązania: wymiany i wsparcia w kluczowych momentach</li> </ul>
<p><b>nieodpłatna praca w domu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- najniższy priorytet przy natłoku obowiązków</li> <li>- nierzadko zaniechana ze względu na przeciążenie K innymi obowiązkami</li> <li>- tylko w części wykonywana przez M</li> </ul>	<p><b>nieodpłatna praca w domu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zwiększone, choć nadal wybiórcze, zaangażowanie M wymuszone częstszym przebywaniem w domu</li> <li>- gros bieżących prac wykonywanych przez K</li> <li>- M częściej w rolach asystentów lub wykonawców wybranych zadań</li> </ul>	<p><b>nieodpłatna praca w domu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bardziej egalitarny podział (więcej wspólnej pracy w domu)</li> <li>- częstsze wykonywanie pracy w domu na bieżąco (większa efektywność)</li> <li>- wybiórcze zaangażowanie M</li> <li>- wyraźny efekt specjalizacji M</li> </ul>
<p><b>implikacje dla rodziny:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mniej czasu wspólnego/rodzinnego</li> <li>- efekt „mijania się” partnerów</li> <li>- przeciążenie K pracą i obowiązkami</li> <li>- M – niewielkie zamiany</li> <li>- K – brak czasu na rozwój zawodowy oraz relaks, rezygnacja z zajęć własnych</li> </ul>	<p><b>implikacje dla rodziny:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mniej czasu wspólnego/rodzinnego</li> <li>- efekt „mijania się” partnerów</li> <li>- intensyfikacja więzi M z dziećmi</li> <li>- K – niewielkie zmiany</li> <li>- K i M pewien czas na rozwój zawodowy, relaks oraz zajęcia własne</li> </ul>	<p><b>implikacje dla rodziny:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- więcej czasu wspólnego/rodzinnego</li> <li>- efekt „weekendowej codzienności”</li> <li>- możliwy „przesyt” rodziną</li> <li>- intensywna współpraca K i M</li> <li>- K i M pewien czas na rozwój zawodowy, relaks oraz zajęcia własne</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne

## Model podwójnej zmiany

Kluczową zmianą w ramach tego typu rozwiązania było przejście kobiet na zdalny tryb pracy oraz znaczące zwiększenie ich obciążenia pracą opiekuńczą i nieodpłatną pracą w domu. Było to najmniej korzystne dla kobiet z omawianych tu rozwiązań, bowiem zakładało splątanie w jednym miejscu i czasie wszystkich kluczowych sfer życia, co potwierdzały w swoich wypowiedziach na temat doświadczeń z okresu pierwszej fali pandemii uczestniczki badania. Dodatkowym mechanizmem, który generowało to rozwiązanie, było swoiste „zamknięcie” kobiet w domu. Było ono w pierwszej kolejności związane z zaleceniami dotyczącymi samoograniczeń w odniesieniu do przebywania w przestrzeni publicznej. Efekt ten pogłębiały pandemiczne praktyki dnia codziennego, w ramach których to pracujący poza domem partnerzy kobiet przejmowali większość spraw do załatwienia, którymi zajmowali się „po drodze” i „przy okazji” przebywania poza domem: „Większość rzeczy na zewnątrz jednak załatwia mój mąż. Na przykład w drodze z pracy, tak. Bo skoro już był na zewnątrz, to się umawialiśmy tak, że na przykład zahacza jeszcze i wskakuje jeszcze po szybkie zakupy” (K\_PB\_64)<sup>7</sup>. Na tym tle sytuacja mężczyzn ulegała nieporównywalnie mniejszym zmianom, bowiem nieznacznie tylko wpływała na ich zaangażowanie w pracę opiekuńczą oraz pracę w domu.

Niezależnie od różnic związanych z zajmowanym stanowiskiem i doświadczeniem relacje pracujących zdalnie matek na temat łączenia pracy zawodowej i zajmowania się dziećmi były do siebie bar-

dzo zbliżone: „No to ciężko to wygląda, bo muszę równocześnie próbować pracować, odbierać telefony, odpisywać na maile, załatwiać sprawy i zajmować się dosyć absorbującą czterolatką, która oczywiście w tym samym momencie, kiedy rozmawiam przez telefon, koniecznie musi coś mi powiedzieć” (K\_AND\_1).

Szczególną okolicznością pierwszych miesięcy pandemii był brak dostępu do instytucji opiekuńczych i wychowawczych, co oznaczało, że kobiety miały szansę na uzyskanie wsparcia dopiero w momencie powrotu ich partnerów z pracy: „W ciągu dnia przez jakieś 9 godzin jestem sama z dziećmi. I w tym czasie próbuję i zajmować się nimi, i pracować. Czyli biegam między komputerem, telefonem, a dziewczynkami (...) więc w momencie, kiedy mój mąż wraca z pracy, przejmuje opiekę nad dziećmi. I ja wtedy robię jakieś rzeczy do pracy, których nie byłam w stanie zrobić w ciągu dnia” (K\_PB\_64). Powrót partnerów do domu z reguły nie oznaczał jednak, iż przejmowali oni wszystkie obowiązki i zajmowali dotychczasowe miejsce kobiet. Matki były wówczas jedynie częściowo lub na jakiś czas „odciążane”, co z kolei wymuszało na nich pracę wieczorami i w nocy: „Często też siadam wieczorem, jak już dzieci pójda spać i staram się nadgonić to, czego nie mogłam zrobić w ciągu dnia” (K\_JT\_33).

Przedłużający się okres pracy zdalnej skutkował u kobiet kumulacją zmęczenia i poczucia przytłoczenia obowiązkami. Efektem tej sytuacji było ich postępujące i kumulujące się zmęczenie oraz frustracja: „Ja właściwie jakby tak patrząc, jestem non-stop zmęczona, bo nie mam tego wolnego czasu” (K\_JT\_42). Konieczność łączenia w jednym czasie pracy zdalnej z innymi zobowiązaniami jednoznacznie negatywnie odbijała się na wydajności oraz terminowości pracy matek. Zdarzało się więc,

<sup>7</sup> Przywoływane fragmenty wypowiedzi oznaczone są kodami składającymi się z oznaczenia płci (K – kobieta lub M – mężczyzna) oraz sygnatury wywiadu. Rozbudowaną informację na temat uczestników badania uwzględnionych w tych analizach przedstawiono w aneksie.

że ich zaangażowanie w zadania zlecone przez pracodawców bywało bardzo ograniczone: „Robię tylko, co muszę, a nawet tego mi się nie chce” (K\_KC\_21).

Praca opiekuńcza, choć w warunkach pracy zdalnej w czasie pandemii była splątana z innymi rodzajami pracy, wyraźnie była traktowana przez kobiety w sposób priorytetowy. Im więcej uwagi wymagały dzieci (zwłaszcza młodsze), w tym większym stopniu absorbowała ona pracujące w domu kobiety. Był to wyraźnie obszar newralgiczny, w którym nawet niewielkie wsparcie zasadniczo zmieniało ich ocenę sytuacji: „Łatwiej mi było, jak mąż nie jeździł do pracy, jak siedział w domu i mogliśmy się bardziej wymieniać. On sobie wychodził z dziećmi na spacer albo na hulajnogę, a ja sobie robiłam coś tam w domu. (...) teraz nie ma takiej możliwości, by je na te trzy godziny zostawić, żeby coś tam zrobić” (K\_KC\_21). Dzieci w wieku szkolnym uczestniczące w lekcjach online również wymagały uwagi i dużego zaangażowania ze strony kobiet. W takich sytuacjach poczucie odpowiedzialności badanych za wykształcenie dzieci również kolidowało z możliwością świadczenia pracy: „Dla mnie to jest o tyle trudna sytuacja, że jeżeli ja tego czasu nie, dziecku nie wypełnię, jakoś nie zaaranżuję, no to niestety jest ucieczka w komórkę i w jakieś takie historie, na które niekoniecznie normalnie byłaby zgoda” (K\_PB\_71). W efekcie w „godzinach pracy” możliwość wykonywania pracy zawodowej mieli głównie mężczyźni, ponieważ dla kobiet priorytet zyskiwała praca opiekuńcza, a ich praca zawodowa ulegała przesunięciu na dalszy plan.

Zgromadzone relacje badanych wskazywały dość jednoznacznie na to, że w ramach modelu podwójnej zmiany nieodpłatna praca w domu otrzymywała najniższy priorytet. Jak już wspomniano, powra-

cający do domu mężczyźni tylko częściowo włączali się w domowe zajęcia, wybierając przede wszystkim zaangażowanie w pracę opiekuńczą, a w szczególności zabawę z dziećmi. W ramach tego scenariusza proza życia w postaci przygotowywania posiłków, prania czy sprzątania pozostawała przede wszystkim domeną kobiet: „Kiedy mąż jest w domu i jest w stanie zająć się dziećmi, to ja staram się nadgonić takie te rzeczy zawodowe. Natomiast pozostały czas dzielę między dzieci i obowiązki domowe, bo tutaj, no, jakoś nie ma ich mniej” (K\_JT\_33). Scenariusz ten był dla kobiet nie tylko niekorzystny, ze względu na obciążenie większością prac, ale również nieskuteczny. Kobiety, od których oczekiwano uporania się z obowiązkami zawodowymi oraz pracą opiekuńczą i pracą w domu, nie miały szansy na pomyślną realizację wszystkich tych zadań. Wobec braku wystarczającego zaangażowania ze strony partnerów część prac w domu nie była wykonywana, co prowadziło do obniżenia stosowanych przed pandemią domowych standardów: „Jeśli chodzi o czynności domowe, to powiem tak, no, mam wrażenie, że odpuszczamy sporą część rzeczy w tygodniu. Efekt jest taki, że jest dużo większy bałagan, bo mi brakuje tego czasu na okiełznanie tej przestrzeni” (K\_PB\_64).

Pewnego rodzaju dopełnieniem tego obrazu była perspektywa niektórych mężczyzn. Pracując poza domem, potrafili oni nie dostrzegać tego, jak duże nakłady sił są niezbędne w czasie pandemii ich partnerkom, aby mogły uporać się (choćby częściowo) ze wszystkimi rodzajami pracy w jednym czasie i miejscu. Dobrze oddaje to przykład odpowiedzi jednego z uczestników na pytanie o to, czy w czasie pandemii poświęcał więcej, czy mniej czasu na zajmowanie się domem: „Raczej robi się tego tyle, ile wcześniej. No bo dzień się raczej nie wydłużył. Nie wiem, no, tych ubrań mi nie trzeba prac jakoś czę-

ściej. No nie, wydaje mi się, że nie. To znaczy, ja tego nie widzę” (M\_ES\_141).

Jak już wspomniano, model podwójnej zmiany wywoływał relatywnie niewielkie zmiany w sytuacji mężczyzn oraz był najtrudniejszy i najbardziej obciążający dla kobiet. Jednocześnie było to najmniej korzystne rozwiązanie dla samych rodzin, w których rodzice najczęściej „mijali się” zarówno w godzinach pracy (zawodowej), ale również poza nimi: „Bardzo ciężko jest nam wygospodarować trochę czasu, który moglibyśmy spędzić razem. Zawsze ktoś coś nadrabia. Kiedy już jest ta chwila oddechu, to nie mogliśmy się dograć, bo mąż dużo wcześniej niż ja wstawał, więc wiadomo, wcześniej się kładł” (K\_JT\_33).

Stały pośpiech oraz przeciążenie kobiet obowiązkami miały również wpływ na pogorszenie ogólnej atmosfery w domach uczestników badania: „Tak jak przed kwarantanną zdarzały nam się czasem potyczki z mężem, tak teraz bywają momenty, że musimy się zamknąć każde w swojej dziupli i nawet nie patrzeć na siebie, bo (...) z takiej zgodnej rodziny to czasem u nas zdarzają się karczemne awantury” (K\_JT\_33).

Na koniec w relacjach kobiet wyraźnie wybrzmiewał wątek poczucia deprywacji związanego z brakiem czasu: „Mam wrażenie, że czasu nie mam w ogóle” (K\_PB\_64). Nieprzerwane zaangażowanie w różnego rodzaju zadania wymuszało na nich konieczność rezygnacji ze spraw dla nich ważnych, których brak artykułowały w swoich wypowiedziach: „Musiałam zrezygnować z rozwoju zawodowego. Prowadziłam też zajęcia z jogi, a tego teraz nie ma po prostu” (K\_KC\_21). W wariantcie radykalnym prezentowanego modelu kobiety nieprzerwanie pełniły rolę usługową w stosunku do swoich

partnerów, dzieci czy pracodawcy, co pozbawiało je na dłuższy czas jakiegokolwiek możliwości zdystansowania się od ciężących na nich zobowiązań.

## Model drugiej zmiany

Rozwiązanie to było zwykle źródłem największych zmian w podziale obowiązków pomiędzy kobietami i mężczyznami, a więc przynosiło najwyraźniejszą korektę w podziale pracy. Kluczowy był fakt, że w ramach tego modelu to kobiety wychodziły z domu w celach zawodowych, a mężczyźni mieli za zadanie łączenie obowiązków zawodowych z pozostałymi typami pracy. Nie było to jednak proste odwrócenie ról w stosunku do modelu podwójnej zmiany. Mężczyźni przejmowali pracę opiekuńczą, zastępując niedostępne instytucje opiekuńcze, co umożliwiało ich partnerkom wyjście do pracy, jednak szereg zadań, zwłaszcza tych związanych z nieodpłatną pracą w domu, nadal spoczywał na kobietach. Wśród rozmówców reprezentujących ten typ nie zaobserwowano też efektu „zamknięcia” w domu. W sytuacji zagrożenia pandemicznego to z reguły mężczyźni robili zakupy spożywcze oraz załatwiali szereg spraw poza domem, co wyraźnie odróżniało ich sytuację od położenia kobiet w modelu podwójnej zmiany.

Na ogólnym poziomie ocena doświadczeń łączenia zdalnego wykonywania obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi i obowiązkami domowymi wyraźnie zbliżała do siebie narracje pozostających w domu mężczyzn i kobiet: „Pracuję chyba wyłącznie, jak mam czas wolny. Wtedy siadam do pracy. Ale ogólnie jestem raczej zajęty, bym powiedział, bo dziecko zajmuje nawet wiele godzin dziennie. Więc jak mam taką chwilę, że mogę coś zdziałać i dla siebie zrobić, to siadam i dłubię przy komputerze w kwestiach zawodowych” (M\_KC\_19). Ko-

nieczność przeplatania pracy zawodowej innymi czynnościami wymagała od mężczyzn pracujących zdalnie zastosowania omawianych powyżej rozwiązań, w tym przekładania obowiązków zawodowych na czas po powrocie ich partnerek z pracy, a więc na późne popołudnia i wieczory. Podobnie jak u pracujących w domu kobiet wywoływało to u mężczyzn poczucie stałego przebywania w pracy: „Mam cały czas z tyłu głowy, że jestem w pracy i dzwonię, i piszę, i muszę być w stałym kontakcie. Jest to takie całkowicie inne. Czas niby płynie wolniej, ale nie udaje mi się jakoś tak całkowicie odciąć od pracy, tak że nie muszę o tym myśleć” (M\_AND\_4).

Jednocześnie pracujący zdalnie mężczyźni wyraźnie podkreślali wagę swoich zobowiązań zawodowych, przywiązanie do nich i silne napięcie związane z tym, że pracując w domu, nie są w stanie poświęcić pracy zawodowej wystarczającego zaangażowania: „Moja praca wymaga pełnego jakby tutaj zaangażowania i czy ja to robię z domu, czy z pracy, pracę muszę wykonać i to nie ma tutaj znaczenia. Moje szefostwo tego ode mnie wymaga” (M\_KZ\_105). Ta charakterystyczna potrzeba podkreślania przez pracujących zdalnie, iż wykonywana przez nich praca ma pełnowartościowy charakter była już odnotowywana w przedpandemicznych badaniach nad pracą zdalną (por. Gądecki, Jewdokimow, Żadkowska 2017: 79–80). Z kolei podkreślanie oczekiwań ze strony pracodawcy, który niezależnie od okoliczności oczekuje pełnego zaangażowania pracownika, stanowiło czytelną ilustrację oddziaływania wzoru idealnego pracownika w praktyce życia zawodowego.

W warunkach pandemicznych (zwłaszcza w okresie zamknięcia gospodarki), w godzinach pracy swoich partnerek, mężczyźni pozostający w domu

przejmowali pełnię pracy opiekuńczej, co zasadniczo odróżniało to rozwiązanie od pozostałych typów sytuacji. Była to największa zmiana na poziomie rodzin, a jednocześnie taka, którą uczestnicy badania przyjmowali ze znaczną otwartością oraz satysfakcją: „Teraz, jak mamy małe dziecko, to... To tyle czasu pochłania, że właśnie czasami ciężko na godzinę w ciągu dnia usiąść i popracować. No ale na szczęście mam ten komfort, że mogę... Mogę właśnie z tego zrezygnować i jakoś sobie to inaczej rozkładać w czasie” (M\_KC\_19).

Podkreślenia wymaga fakt, iż rola mężczyzn jako opiekunów ewoluowała, a repertuar ich zadań uległ rozszerzeniu w stosunku do czasu przed pandemią. Nie mogli oni bowiem wyłącznie spędzać więcej czasu na zabawach i spacerach z dziećmi, ale musieli również podać im posiłki, dopilnować ich udziału w szkolnych zajęciach w trybie online oraz stymulować ich rozwój: „Odnosnie zabaw, to trzeba było dziecku zapewnić zajęcia. Ja nie należę do ludzi, którzy sadzają dziecko przed telewizorem, włączają im kanał z bajkami i są zadowoleni, że dziecka nie ma” (M\_KZ\_105).

Był to jedyny wymiar życia rodzinnego, w którym role kobiet i mężczyzn uległy w znacznej mierze odwróceniu. Pracujący w domu ojcowie mogli spędzać ze swoimi dziećmi nawet więcej czasu niż ich matki. Zdarzało się, że rozwiązanie takie było kontynuowane również po ponownym otwarciu instytucji opiekuńczych i edukacyjnych: „Ja synka odwożę sama, tak mniej więcej na ósmą. Mąż odbiera Filipa ze żłobka o piętnastej, bo mąż pracuje tylko do czternastej. Wracają sobie do domu, jakoś tam zajmują sobie czas aż do mojego powrotu, no i ja wracam, myślę, że koło osiemnastej, (...) więc moje dziecko spędza więcej czasu z ojcem niż ze mną” (K\_JZ\_109).

W zakresie nieodpłatnej pracy w domu sytuacja była odmienna od pracy opiekuńczej. Relacje badanych na ten temat wskazywały na pewną tylko skłonność mężczyzn do przyjmowania bardziej egalitarnych rozwiązań. W tym wymiarze mężczyźni pracujący w domu nie zastępowali swoich partnerek, a to, na ile byli skłonni podjąć się nowych zadań, było kwestią indywidualną:

Więcej czasu niż zwykle poświęcam na zajmowanie się domem, tak to można ująć. To jest jakieś tam pranie. Żelazka się jeszcze na razie nie złapałem. Przed pandemią mniej robiłem, zdecydowanie. Więcej gotuję. Myślę, że to jest poszukiwanie innych smaków i w ogóle jakichś innych rzeczy, na które wcześniej nie było czasu. No i sprzątania jest więcej, zdecydowanie, było mniej tego takiego generalnego sprzątania, a w tej chwili to się rozumie samo przez się. (M\_AND\_4)

Zaangażowanie mężczyzn było wymuszone częstym przebywaniem w domu i wyraźnie miało wybiórczy charakter. Odpowiadając na bezpośrednie pytania o te sprawy, mężczyźni byli raczej skłonni przedstawiać siebie w rolach wspierających i asystujących, np.: „Zajmuję się sprawami domowymi, przede wszystkim dzieckiem, a żonie jakoś pomagam w kuchni” (M\_KC\_19). Powracająca w relacjach badanych „pomoc” mogła być rozmaicie zdefiniowana, wyraźnie różniła się jednak od prac wykonywanych wspólnie obserwowanych w trzecim modelu, kiedy oboje partnerów pracowało zdalnie. Zaangażowanie mężczyzn mogło więc oznaczać, że podają swoim dzieciom posiłki, które zostały wcześniej przygotowane przez ich partnerki. Ale mogli oni również zupełnie dystansować się od szeregu codziennych prac, upatrując swoich zadań w zupełnie innych sferach: „Ze mnie kucharz jest taki średni, powiedziałbym, że żaden, więc w tej kwestii się

nic nie zmieniło. Na pewno więcej czasu się poświęca w domu, bo więcej się w tym domu przebywa. (...) To znaczy, tutaj takimi rzeczami domowymi to zajmuje się koleżanka-partnerka i ona jakby domem zarządza. Ja koszę trawę, robię zakupy i takie rzeczy robię. To z podziałów jakby damsko-męskich” (M\_KZ\_105).

Fakt, iż to mężczyźni pozostawali w domu nie wywoływał więc zasadniczych zmian w podziale tego typu obowiązków. Niezmiennie przypadały one w udziale przede wszystkim kobietom, których partnerzy – o ile było to możliwe – unikali przejmowania codziennych obowiązków (por. Suwada 2021: 77 i nast.). Była z tym związana powracająca w wypowiedziach mężczyzn i przekazywana w żartobliwym tonie narracja o „zaganianiu” ich do prac domowych przez partnerki: „Żona się stara dobrze trzymać porządek w domu i mnie zagania do sprzątania raz w tygodniu. Więc jest dosyć czysto. Tak jak i było, tak i teraz jest. To się nic nie zmieniło” (M\_ES\_143).

Pracujący zdalnie mężczyźni, których partnerki wykonywały obowiązki zawodowe poza domem, wyraźnie rzadziej i mniej otwarcie mówili na temat wpływu nowych doświadczeń związanych z pracą na ich relacje rodzinne. Jednocześnie dopytywani o te sprawy przez badaczy terenowych miewali tendencję do unikania wypowiedzi lub reakcji żartobliwych i zdawkowych. Ze zgromadzonych wywiadów wynikało, iż, podobnie jak w przypadku modelu podwójnej zmiany, kluczową konsekwencją tego rozwiązania było mniej czasu spędzanego wspólnie przez wszystkich członków rodziny: „No troszkę się zmieniło. No, wiadomo, właśnie mniej wyjeżdżamy, mniej chodzimy na spacer. Tak że się trochę zmieniło” (M\_KC\_19). Fakt, iż jeden z rodziców musiał w ciągu dnia opiekować się dzieckiem

(lub dziećmi) również tu skutkowało koniecznością nadrabiania pracy zawodowej popołudniami i wieczorami, różnymi godzinami snu, a w efekcie generował efekt „mijania się” zamieszkujących wspólnie partnerów, co z perspektywy rodziny było okolicznościami niekorzystnymi.

Jednocześnie stała obecność ojców w domu oznaczała wyraźną intensyfikację kontaktów z dziećmi i dawała szansę na wzmocnienie więzi z nimi, o czym uczestnicy badania mówili znacznie chętniej i z nieskrywaną satysfakcją. Charakterystyczne było porównywanie tego doświadczenia do okresu urlopowego, a więc czasu oderwania od ustalonego porządku, kiedy badani mogli skupić się na kontaktach z własnymi dziećmi i poświęcić im więcej uwagi (np.: „przypomina mi to trochę wakacje” [M\_AND\_4]).

Drugim, obok intensyfikacji kontaktów ojców z dziećmi, pozytywnym skutkiem tego rozwiązania było poczucie badanych, iż mają oni pewien czas przeznaczony dla siebie, który mogą wykorzystać na zaspokojenie własnych potrzeb rozwoju zawodowego czy rozrywki: „Mam czas na rzeczy, na które nigdy nie miałem czasu, bo brakowało na przykład na czytanie książek, na doskonalenie się, bo teraz wiadomo, że dużo szkoleń jest online i w takiej formie też biorę udział, próbuję” (M\_AND\_4). Nie był to więc koniecznie czas wolny od wszelkich zobowiązań. Mógł to być czas dojazdu do pracy kobiet i możliwość posłuchania audiobooka lub poświęcenie godziny przeznaczonej na sen pracujących w domu mężczyzn, ale dawało to obojgu partnerów (choć oddzielnie) możliwość zdystansowania się od codziennych obowiązków: „Nie mam czasu wolnego (...). Chociaż czasem jak wysupłam jakąś godzinę, to lubię odpalić sobie grę komputerową” (M\_ES\_143).

## Model dzielonej podwójnej zmiany

W ramach trzeciego z charakteryzowanych modeli praca dwojga rodziców została przeniesiona do domu, gdzie musiała zostać połączona z koniecznością sprawowania opieki nad dziećmi. Dla części rodzin sytuacja ta również miała charakter ekstremalny, zwłaszcza w nieprzystosowanych do tego warunkach: „Tak naprawdę ciężko jest teraz opowiedzieć cokolwiek o naszym życiu, bo to jest jakaś codzienna walka o to, żeby przejść przez ten dzień” (K\_JZ\_109). Wyraźnemu zwiększeniu uległo obciążenie pracą obojga rodziców, a w relacjach badanych można było dostrzec pewne przesunięcia podziału pracy pozazawodowej. Dużą rolę odgrywał fakt, że partnerzy mieli możliwość stosowania elastycznych rozwiązań i podziału pomiędzy siebie pracy opiekuńczej oraz pracy w domu, co zasadniczo odróżniało ten model od pozostałych.

Fakt, iż badani mogli zamiennie sprawować opiekę nad dziećmi nie rozwiązywał kwestii przerw w pracy. Rzadko zdarzało się więc, aby pracujący w domu rodzice mogli wykonywać pracę zawodową w sposób ciągły. Zwykle była ona przerywana różnymi zajęciami oraz częściowo przenoszona na czas położenia dzieci do snu. W dużej mierze wpływ na to miały warunki mieszkaniowe, w których trudno było wygospodarować przestrzeń, w której możliwa jest praca przy komputerze w skupieniu: „Większość pracy swojej zdalnej też wykonujemy dopiero wtedy, kiedy się dzieci położą spać. Więc generalnie to jest chyba największa różnica. Z tym, że, no, jest trudno. Po prostu trudno pogodzić tę pracę w domu z opieką nad dziećmi” (K\_PB\_63).

Choć teoretycznie kobiety i mężczyźni znajdowali się w tej samej sytuacji, to jednak w ich stosunku do obowiązków zawodowych brakowało symetrii.

W wypowiedziach badanych powracał wątek tego, iż pracy mężczyźni nadawany był status priorytetowy. W praktyce oznaczało to, że nawet w warunkach zamknięcia gospodarki (*lockdown*) to raczej mężczyźni mieli możliwość odseparowania się od domowników i pracy zawodowej bądź aranżowali sobie możliwość wyjścia w tym celu z domu: „Moja praca polega na tym, że muszę zrobić jakieś rzeczy, natomiast nie muszę tego robić w danej chwili. Mogę to zrobić i po godzinach biurowych. Natomiast mąż ma spotkania przez większą część dnia. Więc wtedy on jest na górze zupełnie niedostępny dla dzieci” (K\_PB\_63).

Nawet w parze, w której małżonkowie wykonywali ten sam zawód, to mężczyźni mieli warunki pracy zdecydowanie bliższe przedpandemicznym i mógł w ciągu dnia skoncentrować się na swoich obowiązkach zawodowych, a kobieta musiała sobie ten czas wypracować, co dobrze oddaje poniższy dłuższy cytat z wypowiedzi:

Jesteśmy z mężem umówieni, że ja wstaję rano do dziecka. Zajmuję się dzieckiem, mąż jeszcze dosypia. Ja szykuję wszystkim śniadanie, oporządam syna. Wiadomo, takie poranne czynności. Mąż w międzyczasie wstaje. No i on ma możliwość, żeby zajęcia prowadzić u siebie w pokoju na uczelni. Czyli on wychodzi. Ja w tym czasie zajmuję się dzieckiem, gotuję obiad, sprzątam, robię pranie. Takie typowe czynności domowe. No i potem koło 12:00 syn idzie spać, bo jest jeszcze mały, ma jeszcze drzemkę taką w ciągu dnia. Zwykle śpi 3 godziny, więc ja w tym czasie już mam wszystko przygotowane, posprzątam i mogę sama sięść do pracy takiej zdalnej ze studentami czy tam w ogóle jakieś czynności związane z pracą na uczelni wtedy mogę wykonać. No i mąż wraca, to mniej więcej się pokrywa z tym, że syn wstaje. Jemy obiad i już potem mąż się zajmuje dzieckiem. (K\_JT\_36)

Na uwagę zasługuje fakt, że opisany powyżej plan dnia był w tej rodzinie stosowany tylko w dniach, kiedy partner prowadził zajęcia ze studentami, ale nie ulegał odwróceniu w czasie, kiedy zajęcia ze studentami prowadziła partnerka.

Praca opiekuńcza w rodzinach pracujących zdalnie była również silnie splątana z pracą zawodową. Dlatego też podobnie jak w przypadku pracy zawodowej elastyczne podejście do zadań (wymienianie się partnerów) pozostawało podstawową strategią badanych: „Zmieniamy się, jak jest to możliwe w ciągu dnia. Pełnimy na zmianę opiekę nad dziećmi” (K\_PB\_63). Możliwość skorzystania z zastępstwa, nawet na krótki czas, miała duże znaczenie dla badanych. W sytuacji, kiedy w ich pracy zawodowej niezbędna była szybka reakcja, fizyczna bliskość partnera lub małżonka była niezwykle cenna, bowiem stwarzała pole manewru, które nie było dostępne w pozostałych modelach: „Wypracowaliśmy coś takiego, że jeżeli on ma przerwę między tymi spotkaniami, to wtedy zajmuje się dziećmi. Ja mogę bieżące sprawy z pracy sobie ogarnąć w tym czasie. Albo też bierze młodsze dziecko na górę na drzemkę w ciągu dnia i jak ona zasypia, to on pracuje w tym czasie” (K\_PB\_63).

Sama obecność mężczyźni w domu stwarzała pewien potencjał do bardziej egalitarnego podziału obowiązków. Choć materializował się on jedynie częściowo, to w pracy opiekuńczej dokumentowany był w tym badaniu w najpełniejszym wymiarze. Mężczyźni pracujący w domu poświęcali więcej uwagi swoim dzieciom i częściej spędzali z nimi czas, co jest punktem wyjścia do budowania silniejszych więzi. Ojcowie wykraczali przy tym poza sferę spacerów i zabawy, zajmując się również stymulacją rozwoju i wsparciem dzieci starszych w obowiązkach szkolnych: „Córka jest zasypywana



ilością prac domowych, no, które, które de facto my musimy prowadzić i, i ją jakby mobilizować. Wcześniej to załatwiała szkoła, teraz my jesteśmy jakby od tego” (M\_KZ\_92). Należy jednak pamiętać, że praca opiekuńcza była tylko jednym z aspektów codziennych obowiązków, a sam fakt tego, że zaangażowanie ojców wyraźnie wzrastało, nie oznaczał, że balansowało ono zaangażowanie matek.

Pomimo szeregu zmian w życiu codziennym narzuconych przez pandemię, sfera nieodpłatnej pracy w domu była w znacznej mierze na nie odporna. Badani dawali temu wyraz, relacjonując swoje zaangażowanie w prowadzenie domu. Zgromadzony materiał wskazuje, że również w rodzinach, gdzie obydwójce partnerów pracowało zdalnie, w codzienne prace związane z gotowaniem, sprzątaniami i praniem jednoznacznie bardziej zaangażowane były kobiety: „Kto gotuje? No niestety jakoś tak wyszło, że ja. Chociaż generalnie staramy się z mężem równouprawnienie jakoś uprawiać, ale, no, nie wiem, czemu wyszło tak, że ja gotuję” (K\_JZ\_109).

Obecność mężczyzn była wyraźna, niemniej występowała ona w innych niż kobiety rolach. Tym, co odróżniało ich narracje były częste odwołania do perspektywy „my”, która oznaczała wspólne wykonywanie prac domowych, takich jak gotowanie. Mężczyźni pełnili wówczas role wspierające, a kobiety wiodące: „Bardzo płynnie przeszliśmy na takie żywienie domowe, ale też wcześniej dużo gotowaliśmy i raczej jesteśmy osobami, które potrafią sobie zorganizować ten obszar życia takiego rodzinnego” (M\_LK\_50). Przejście obojga partnerów na zdalny tryb pracy nie zmieniało istotnie zależności, które ukształtowały się przed pandemią. Choć mężczyźni byli częściej obecni w domach, to ich zwiększone zaangażowanie w prace, które należy wykonywać w domu codziennie, nie było wyraźnie

akcentowane ani przez kobiety, ani przez nich samych. Jeżeli więc zmiana w tej sferze następowała, to miała raczej charakter pewnych przesunięć w podziale pracy niż jej zasadniczą reorganizację.

Było to związane z odmiennym rozumieniem „zajmowania się domem”, które wyraźnie odróżniało perspektywy mężczyzn i kobiet. Przybliżając swoje zaangażowanie w prace domowe z okresu pierwszej fali pandemii, mężczyźni nie decydowali się na to, aby odciążyć swoje partnerki w gotowaniu, sprzątaniu, praniu czy prasowaniu, ale podejmowali się prac odkładanych, planowanych na przyszłość bądź takich, które przed pandemią zleciłiby fachowcom: „No, zdecydowanie więcej czasu poświęcam na wykonywanie prac domowych. Z uwagi na to, że praktycznie przebywamy cały czas w domu, zająłem się bardziej ogrodem, zająłem się malowaniem, remontowaniem pewnych rzeczy, które były odkładane na później, jak poprawa montażu klamek, kontaktów, malowanie mebli i podobne” (M\_AND\_14).

Fakt, iż w rodzinach z dziećmi dwójka partnerów wykonywała swoją pracę w sposób zdalny był dla nich często wyzwaniem organizacyjnym i emocjonalnym. Choć model dzielonej podwójnej zmiany nie owocował rewolucją w podziale obowiązków, to z perspektywy kobiet było to rozwiązanie bardziej zrównoważone, stwarzało bowiem możliwość zastosowania rozwiązań bardziej elastycznych i częściowo bardziej egalitarnych, które najwyraźniej zarysowały się w ramach pracy opiekuńczej. W tym kontekście bardzo istotny jest fakt, że ogólna ocena tego doświadczenia przez badanych okazywała się najczęściej pozytywna, przy czym kluczową zaletą powtarzającą się w wypowiedziach badanych była możliwość spędzania większej ilości czasu z rodziną: „Wcześniej a to ja sobie gdzieś wyszłam, a to mąż sobie gdzieś wyszedł, zawsze mieliśmy coś za-

planowane. A teraz spędzamy więcej ze sobą czasu i też mamy więcej czasu dla naszego dziecka. Myślę, że to jest zaleta” (K\_AND\_1). Był to wątek który łączył niemal wszystkich uczestników badania wpisujących się w ten model: „Żyjemy wolniej, jakbym miał określić jednym słowem (...). Mam wrażenie, że mam zdecydowanie więcej czasu dla rodziny” (M\_AND\_14).

Relacje badanych na temat wpływu pracy zdalnej na ich życie rodzinne nie były jednostronne. Była w nich więc mowa zarówno o blaskach tego rozwiązania w postaci „weekendowego charakteru” pandemicznej codzienności, jak i cieniach w postaci spięć między partnerami: „Wiem, że wielu ludzi się kłóci ze sobą. Nam też się parę razy zdarzyło, ale jakoś tak już bez przesady” (K\_JZ\_109). Jednocześnie warto podkreślić, że o negatywnych aspektach intensywnego bycia razem badani mówili znacznie mniej, ograniczając się do lakonicznych stwierdzeń, np. „Ma to wszystko swoje plusy i minusy” (K\_OD\_127).

Powodem do satysfakcji było dla badanych doświadczenie efektywnych wspólnych wysiłków: „Zaczęliśmy spędzać więcej czasu ze sobą, lepiej się poznajemy. Wcześniej każdy był w pogoni za swoimi obowiązkami, za swoim życiem zawodowym (...). W tym momencie zaczęliśmy bardziej ze sobą współpracować” (M\_AND\_14). To stwierdzenie i samo określenie relacji jako „współpraca” powracało w relacjach zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Choć była to kooperacja w warunkach determinowanych przez ograniczenia związane z epidemią, jej efekty miały szansę być satysfakcjonujące dla obu stron: „Dobrze żeśmy się z mężem zorganizowali, że tak powiem. Ta organizacja tutaj weszła na wyższy poziom, dlatego że po prostu mamy narzucone restrykcje. Teraz jesteście obydwój zado-

woleni. Każdy ma czas dla siebie, każdy wie, co ma robić, każdy wie, jaki jest podział obowiązków, kto gotuje, kto zmywa, kto sprząta. Wszystko jest, że tak powiem, dokładnie omówione” (K\_JT\_36).

## Konteksty rodzin pracujących zdalnie

Przedstawione powyżej modele mają charakter narzędzi poznawczych przybliżających doświadczenia rodzin, których członkowie pracowali zdalnie. Pomimo tego, że wyodrębnione modele charakteryzowała duża spójność, to szereg elementów kontekstu związanych z pandemią i sytuacją badanych silnie oddziaływał na to, czy w rodzinach badanych były one w pełni realizowane. Namysł nad społecznymi konsekwencjami pracy zdalnej i jej wpływem na rodziny z dziećmi wymaga przybliżenia tych spraw, dlatego poniżej przedstawione zostaną trzy grupy zagadnień mających newralgiczny charakter dla rodzin uczestników badań i jednocześnie duży wpływ na zakres realizacji opracowanych modeli. Będą to kwestie związane z organizacją pracy zawodowej, wsparciem w opiece nad dziećmi oraz szczególnymi okresami w życiu rodzin.

Zaproponowane modele mają charakter statyczny. Jednocześnie życie zawodowe w pierwszych miesiącach pandemii charakteryzowała duża niestabilność, a sytuacja badanych podlegała wielu zmianom. W doświadczeniach badanych mogło to oznaczać zarówno konieczność pełnego powrotu do pracy stacjonarnej (np. w biurze) lub powrotu jedynie częściowego, który wytwarzał nową sytuację pracy hybrydowej łączącej w różnych proporcjach pracę stacjonarną z pracą w domu. Źródłem tego typu zmian bywały również same rodziny, w których wspomniane już i popularne „wymienianie się” rodziców mogło przybrać formę naprzemiennej realizacji pierwszego i drugiego modelu. Tego typu

praktyki były próbą równoważenia konsekwencji ponoszonych przez partnerów. Dawały im też możliwość praktycznej weryfikacji, które z rozwiązań najlepiej odpowiada ich potrzebom. Umożliwiało to m.in. wprowadzenie w marcu 2020 r. dodatkowego zasiłku opiekuńczego przyznawanego rodzicom z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły<sup>8</sup>. Z kolei przejścia pomiędzy modelami mogły odbywać się zarówno regularnie (np. co tydzień), jak i w miarę potrzeb rodziców: „O 9:00 zaczynam pracę, ponieważ teraz jest mój tydzień, kiedy ja pracuję, bo wymieniamy się z mężem zasiłkiem opiekuńczym” (K\_JZ\_109).

Zmianami, które w mniejszym stopniu wpływały na opisane typy sytuacji, bywało skrócenie czasu pracy i związane z nim obniżenie wynagrodzenia. Miało to więc istotne dla rodzin konsekwencje finansowe. Jednocześnie obniżało presję związaną z łączeniem obowiązków zawodowych ze sprawowaniem opieki nad dziećmi i uwalniało pewne zasoby czasu: „W mojej pracy od 1 maja czas pracy został zredukowany do sześciu godzin, co wiąże się też z obniżką wynagrodzenia, więc na pewno tego czasu będzie więcej” (M\_LK\_50).

Ważną kwestią były też wcześniejsze doświadczenia pracy zdalnej badanych. Nawet jeżeli były one ograniczone, to zarówno łagodziły przejście na nowy tryb pracy, jak i pomagały we wdrożeniu się w nowy rytm funkcjonowania, w którym praca zdalna stawała się (ponownie) codziennością: „Jak

<sup>8</sup> W pierwszym roku pandemii dodatkowy zasiłek opiekuńczy na dziecko przysługiwał przez blisko pięć miesięcy pomiędzy marcem a lipcem 2020. Rodzice lub opiekunowie sprawujący osobistą opiekę nad dziećmi otrzymywali 80% wynagrodzenia stanowiącego podstawę jego wymiaru (Dz. U. z 2020 r. poz. 374, z późn. zm.).

wszystko się zamknęło, uniwersytety, cały świat, to znowu pracuję w domu. To dla mnie był to w sumie, był to powrót do starych zasad tak naprawdę” (M\_ES\_143). Kiedy badani mieli bogate doświadczenia związane z pracą zdalną, mogli znaleźć się w sytuacji, w której odczuwane przez nich zmiany zawodowe były relatywnie niewielkie, co z kolei łączyło się z mniejszym oddziaływaniem na wewnątrzrodzinną dynamikę: „[Już przed pandemią] mogłam sobie na to pozwolić, żeby obsługiwać te firmy wyłącznie przez Internet i przez telefon. I generalnie do tego dążyliśmy z moją współpracowniczką, żeby wszystko było obsługiwane zdalnie, więc niewiele się zmieniło” (K\_ES\_139).

Druuga grupa spraw wiązała się z brakiem dostępu do instytucji opiekuńczych i wychowawczych w początkowym okresie pandemii. Ta kwestia silnie wpływała na rodziny z dziećmi i znacząco zwiększała nakłady pracy opiekuńczej rodziców. Efekt ten pogłębiały oficjalne (w tym rządowe) zalecenia dotyczące ograniczania kontaktów społecznych, które teoretycznie eliminowały możliwość wsparcia w tym zakresie zarówno o charakterze komercyjnym (np. odpłatna opieka opiekunki nad dziećmi), jak i ze strony członków rodziny. W szczególnej sytuacji znajdowali się ci spośród badanych, którzy regularnie korzystali ze wsparcia swoich rodziców (dziadków), bowiem seniorzy ze względu na swój wiek zostali zakwalifikowani do grupy podwyższonego ryzyka poniesienia śmiertelnych konsekwencji zakażenia nieznanym wówczas wirusem: „Brakuje mi tego, żebym mogła odstawić syna na parę godzin do teściów, żebym mogła odetchnąć” (K\_JZ\_109). Odbijało się to nie tylko na komforcie rodziców, ale i bezpieczeństwie dzieci: „Czasami syn zostaje sam. Teoretycznie nie powinien zostawać, bo nie ma 13 lat, ale trzeba pracować i zarabiać pieniądze” (M\_KZ\_105).

Zgromadzone wywiady dokumentują, iż pomimo daleko idącej dyscypliny w przestrzeganiu okolicznościowych ograniczeń w pierwszych miesiącach pandemii, po początkowym szoku związanym z nową sytuacją oraz na skutek kumulacji zmęczenia związanego z łączeniem pracy zawodowej i opiekuńczej, badani jeszcze w czasie pierwszej fali pandemii powracali do korzystania z różnych form wsparcia w opiece nad dziećmi: „Nas jeszcze ratuje to, że od pewnego czasu zawozimy dzieci do dziadków. Na przykład na cztery–pięć dni. Więc... To wtedy już to w ogóle zupełnie wygląda inaczej u nas w domu, bo cały czas możemy poświęcić pracy” (K\_PB\_63). W ocenie rodziców tego typu praktyki nie miały cech zachowań ryzykownych i zwykle łączyły się z wdrożeniem jakiejś formy „wewnątrzrodzinnych procedur bezpieczeństwa”, takich jak np. ścisła samoizolacja całej rodziny przez kilka dni przed odwiezieniem dzieci do dziadków. Takie przygotowania stanowiły znaczące dodatkowe utrudnienie dla badanych, ale jednocześnie przynosiły im upragnioną pomoc „wytchnieniową”.

Najbardziej skrajnym, choć jednocześnie możliwym i praktykowanym rozwiązaniem była przeprowadzka całej rodziny (np. do dziadków) i związana z tym zmiana jej statusu z nuklearnej na wielopokoleniową. Bywało to argumentowane przez badanych zarówno możliwością otrzymania wsparcia w opiece nad dziećmi, jak i lepszymi warunkami życia w okresie dokuczliwych ograniczeń związanych z sytuacją epidemiologiczną: „Na czas pandemii przeprowadziliśmy się na wieś, do mojej teściowej, która tam nam troszeczkę pomaga z synem. No i jest tam miejsce do tego, żeby wyjść. Więc jest to troszeczkę lepsza okolica niż nasze blokowisko” (M\_ES\_141).

Ostatnia grupa spraw mająca duży wpływ na to, w jakim zakresie realizowane były zaproponowane

modele pracy zdalnej, dotyczyła szczególnych okresów w życiu rodzin. Nawet jeżeli formalnie rodziny uczestników badania wypisywały się w jeden z opracowanych scenariuszy, mogły one funkcjonować w rytmie znacząco odbiegającym od zwykłego dla nich czasu z powodów niezwiązanych z pandemią. Do takich sytuacji należały np. okresy oczekiwania na dziecko (zwłaszcza kiedy kobiety były już na zwolnieniach lekarskich w domu) bądź okres urlopu macierzyńskiego. Kobiety nie świadczyły wówczas pracy zawodowej, znaczną część czasu spędzały w domu, w związku z czym nie odczuwały znaczących zmian dotyczących rytmu życia: „Będąc na macierzyńskim, to wszystkie dni są takie same [śmiech]. Więc dla mnie się akurat nic nie zmieniło. Tyle, że przez dwa miesiące nie wychodziłmy z domu, tak (...). Jeśli mam coś do zrobienia w domu, to siedzę w domu i to robię” (K\_LK\_54).

Jednocześnie w takiej sytuacji rytm życia mężczyzn pracujących zdalnie daleko odbiegał od przedstawionego w modelu drugiej zmiany. Nawet jeżeli pracowali oni zdalnie, to sposób funkcjonowania takich rodzin był zbliżony raczej do modelu podwójnej zmiany, bowiem to przede wszystkim ich partnerki były obciążone nieodpłatną pracą w domu oraz pracą opiekuńczą. Nie oznaczało to braku zaangażowania mężczyzn, ale jednocześnie nie przejmowali oni pracy opiekuńczej „w ciągu dnia”, co wyróżniało model drugiej zmiany<sup>9</sup>.

Duży wpływ na funkcjonowanie rodzin miały też również okresy, kiedy rodziny się reorganizowały w związku ze zmianą miejsca zamieszkania, zaawansowanymi remontami, wykończeniem miesz-

<sup>9</sup> Obserwacja ta jest zgodna z wynikami brytyjskich badań ilościowych, w których również obserwowano pogłębianie się asymetrii płci w sytuacji, kiedy matki przestawały pracować zawodowo. Wykonywały wówczas znacznie więcej pracy niż ich partnerzy w analogicznym położeniu (Andrew i in. 2020).

kania czy budową domu. Początkowy okres pandemii był bardzo często „zagospodarowywany” nie tylko na realizację drobnych, choć odkładanych prac, ale również realizację większych projektów. Nawet jeżeli prace takie realizował zewnętrzny wykonawca, to obecność w domu pracujących zdalnie mężczyzn sprzyjała intensyfikacji ich osobistego zaangażowania, co z kolei w znacznej mierze wyłączało ich z udziału w codziennej pracy w domu oraz pracy opiekuńczej: „Teraz wyrównałem wszystkie skarpy, takie przewyższenia terenu, jest dość nierówno, no więc je zabezpieczałem (...). Próbuje doprowadzić do tego, żeby dom był skończony” (M\_JZ\_120).

Przedstawione powyżej newralgiczne elementy kontekstu stanowią ważne uzupełnienie zaproponowanych pandemicznych modeli pracy zdalnej. Ich uwzględnienie w analizach pomaga połączyć zmienną sytuację badanych i ich rodzin ze statycznymi konstrukcjami zaproponowanych modeli. Umożliwia to nie tylko lepsze zrozumienie sytuacji badanych, ale i różnorodność konsekwencji, z jakimi łączy się przeniesienie życia zawodowego do domu.

## Dyskusja i wnioski

Niniejsze rozważania stanowią głos w dyskusji na temat społecznych konsekwencji pracy zdalnej. Towarzyszyło im pytanie o implikacje tego trybu pracy dla rodzin z dziećmi i podziału pracy w nich w kontekście aktywności zawodowej, nieodpłatnej pracy w domu oraz pracy opiekuńczej. Stanowią one wkład do literatury przedmiotu z dwóch powodów. Po pierwsze, po weryfikacji empirycznej wskazują one, iż dla pełnego zrozumienia implikacji pracy zdalnej dla rodzin z dziećmi niezbędne jest uwzględnienie w badaniach tego, kto pracuje

zdalnie. Badania nad implikacjami pracy zdalnej dla rodzin powinny uwzględniać kwestię tego, czy praca zawodowa została przeniesiona do domu, ponieważ sam tryb pracy zdalnej jest rozwiązaniem organizacyjnym o charakterze neutralnym. Ocena skutków jego zastosowania wymaga wypełnienia go treścią praktyk społecznych. Zrealizowane badanie wskazuje, że ten aspekt ma decydujące znaczenie w kontekście tego, czy praca zdalna sprzyja wyrównywaniu, czy pogłębianiu nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami (por. Adams 2020). Jest to zależność znacząca nie tylko dla przyszłych badań. Jej uwzględnienie w analizach już zgromadzonych danych może przyczynić się również do ich nowych interpretacji. Jest to pierwszy w polskiej literaturze przedmiotu artykuł, w którym systematycznie przeanalizowano to zjawisko.

Po drugie, analiza zgromadzonych wywiadów umożliwiła opracowanie trzech pandemicznych modeli pracy zdalnej (w zależności od tego, czy zdalnie pracowała kobieta, mężczyzna czy oboje partnerzy) oraz ich szczegółową charakterystykę poszerzoną o konteksty funkcjonowania rodzin. Pomagają one zrozumieć – i jest to również nowość – dlaczego w zależności od tego, który model jest realizowany w rodzinie, przeniesienie pracy zawodowej do domu może skutkować pogłębieniem nierówności pomiędzy kobietami a mężczyznami lub sprzyjać bardziej egalitarnemu podziałowi pracy w rodzinie. Efektem analiz wywiadów z pracującymi rodzicami są trzy zróżnicowane i wewnętrznie spójne pandemiczne modele pracy zdalnej, które nie tylko przybliżają heterogeniczność następstw doświadczenia tego typu pracy, ale umożliwiają również prześledzenie zależności pomiędzy skonfliktowanymi oczekiwaniami wobec ról społecznych a kwestią granic pomiędzy pracą a domem.

W ramach modelu podwójnej zmiany zdalnie pracowały wyłącznie kobiety, co prowadziło do radykalnego zaostrzenia niekorzystnych dla nich tendencji. Rozwiązanie, które w przedpandemicznej refleksji nad pracą zdalną było prezentowane często jako przyjazne kobietom, a zwłaszcza matkom (por. Ellison 1999; Kurowska 2020; Mirchandani 2000), oznaczało w praktyce zwiększenie presji związanej ze sprzecznymi oczekiwaniami wobec nich jako pracowników i rodziców. Zmiany w odniesieniu do pracujących poza domem mężczyzn były relatywnie niewielkie, bowiem zachowywali oni możliwość segmentacji pracy zawodowej i domu (Felstead, Jawson 2000; Ammons, Markham 2004). Rozmycie granic pomiędzy pracą zawodową kobiet a ich nieodpłatną pracą w domu przy jednoczesnym utrzymaniu tych granic po stronie ich partnerów znacząco ograniczało możliwość stosowania przez pary elastycznych rozwiązań (Gerson 2010). W efekcie taki model skrzyżowania (*cross-over*) sfery zawodowej i rodzinnej (Demerouti i in. 2005; Bakker i in. 2009) już w krótkiej perspektywie odbijał się negatywnie zarówno na dobrostanie fizycznym i psychicznym matek, jak i na ich pracy zawodowej. Znaczące zwiększenie obciążenia kobiet różnego rodzaju pracą wzmacniało ponadto zależności bliskie tradycyjnym rolom płciowym, wyraźnie przenosząc akcent w ich życiu na sferę domu (por. Ciabattari 2021: 20–22). Na koniec było to jednocześnie rozwiązanie najmniej korzystne dla rodzin, bowiem jego realizacja odbijała się negatywnie na ich funkcjonowaniu jako całości, czego wyrazem był m.in. efekt „mijania się” partnerów oraz znaczna redukcja czasu spędzanego wspólnie.

W ramach modelu drugiej zmiany to kobiety pracowały zawodowo poza domem i zachowywały możliwość utrzymania czytelnych granic pomiędzy pracą zawodową a domem (segmentacja), a analogiczne granice w odniesieniu do mężczyzn ulegały

rozmyciu (integracja) (Felstead, Jawson 2000; Ammons, Markham 2004). Skrzyżowanie sfery zawodowej i rodzinnej w tym wariantcie również znacząco ograniczało możliwość elastycznego podejścia do ról zawodowych i rodzinnych. Nie było to jednak proste odwrócenie modelu podwójnej zmiany. Od czasu powrotu z pracy to kobiety pozostawały obciążone większością pracy opiekuńczej oraz nieodpłatnej pracy w domu, które stanowiły treść ich „drugiej zmiany” (por. Hochschild, Machung 2012). Pracujący zdalnie mężczyźni w trakcie dnia dzielili czas pomiędzy pracą zawodową a pracą opiekuńczą, „zastępując” niedostępne placówki opiekuńczo-wychowawcze, dzięki czemu ich kontakty z dziećmi ulegały intensyfikacji. Dawali oni jednocześnie wyraz presji odczuwanej w związku z obowiązkami zawodowymi, co wskazywało na aktualność koncepcji wzoru idealnego pracownika (Acker 1990; Bernard, Correll 2010; Kasymova i in. 2021). Jednocześnie nie przejmowali oni wiodących ról w zakresie nieodpłatnej pracy w domu, a ich wkład ograniczał się raczej do różnego rodzaju „pomocy” i „asystowania”. Nawet w obliczu tak radykalnej zmiany organizacji rodzin jak przeniesienie pracy zawodowej mężczyzn do domu, wzory ich funkcjonowania (podział pracy) okazywały się relatywnie stabilne. Dla kobiet powracających do pracy stacjonarnej po okresie pracy zdalnej wymuszonej przez pandemię model ten łączył się z większym komfortem pracy zawodowej oraz ze zwiększonym poczuciem niezależności. W przypadku kobiet, które nieprzerwanie pracowały stacjonarnie, zmiany były mniej odczuwalne. Możliwość wyraźnej segmentacji sfer pracy oraz domu odciążała więc kobiety lub przynajmniej chroniła je przed częścią dodatkowej pracy w domu. Umożliwiała im też wykonywanie obowiązków zawodowych w pełnym zakresie. Ich sytuacja nie ulegała więc pogorszeniu. Niemniej model ten nie roz-

wiązywał problemu „drugiej zmiany”, negatywnie wpływał na pracę zawodową mężczyzn i również łączył się z negatywnymi konsekwencjami dla rodzin jako całości.

Model dzielonej podwójnej zmiany łączył się z rozmyciem granic pomiędzy domem a pracą w odniesieniu do obojga partnerów (Felstead, Jewson 2000; Ammons, Merkhham 2004). Przenikanie się sfery domu i pracy w odniesieniu do obojga rodziców, zwłaszcza w sytuacji braku dostępu do instytucji opiekuńczo-wychowawczych, skłaniało ich do ściślejszej współpracy. Jednocześnie model ten umożliwiał badanym stosowanie bardziej elastycznego podejścia do ich dotychczasowych ról i obowiązków (por. Gerson 2010), co również odróżniało ten model od poprzednich. Choć w tym wariantcie zwiększenie obciążeniem pracą dotyczyło zarówno kobiety, jak i mężczyzn, to należy podkreślić, że jej podział nie miał charakteru w pełni egalitarnego, tzn. nie łączył się ze zrównoważonym zaangażowaniem obojga partnerów we wszystkie typy pracy. Priorytet nadawany pracy zawodowej mężczyznom nawet w sytuacjach, kiedy oboje partnerów przechodziło na tryb zdalny raz jeszcze wskazywał na zasadność odwołania do koncepcji wzoru idealnego pracownika (Acker 1990; Benard, Correll 2010; Kasymova i in. 2021). Niemniej model ten, co należy podkreślić, umożliwiał przynajmniej częściową modyfikację trwałych wzorów rodzinnych w kierunku rozwiązań bardziej zbalansowanych. Podobnie jak w modelu drugiej zmiany, nawet w krótkiej perspektywie czasowej jego realizacja owocowała większym zaangażowaniem mężczyzn w pracę opiekuńczą. Ponadto zmiany w zakresie nieodpłatnej pracy w domu, choć – raz jeszcze – miały ograniczony charakter, to łączyły się w tym wariantcie z możliwością jej wspólnego wykonywania przez partnerów i dzielenia się nimi. Chociaż tylko częściowo

niwelowało to nierówności pomiędzy mężczyznami i kobietami, to satysfakcja z efektywnej współpracy partnerów oraz zadowolenie z przynajmniej części zmian wniesionych do rodzin funkcjonujących w ramach tego modelu prowadziła badanych do pozytywnych ocen ich doświadczeń.

Rozszerzeniem zaproponowanych modeli była analiza kontekstów funkcjonowania rodzin badanych, która umożliwiła wskazanie ich newralgicznych elementów związanych z organizacją pracy zawodowej, wsparciem w opiece nad dziećmi oraz szczególnymi okresami w życiu rodzin. Ten istotny element analiz umożliwiał połączenie statycznych konstrukcji modelowych z dynamiczną sytuacją badanych. Analiza kontekstów funkcjonowania rodzin pomaga również zrozumieć, jakie aspekty ich życia wpływały na to, że zaproponowane modele pracy zdalnej w rodzinach z dziećmi nie były w pełni realizowane lub decydowały o tym, że rodziny przemieszczały się pomiędzy sytuacjami modelowymi. Wnioski płynące z tej części analiz wskazują na to, jak istotne dla zrozumienia wpływu doświadczenia pracy zdalnej na organizację rodzin i podział pracy w nich jest uwzględnienie tych aspektów w badaniach.

Przedstawione badania i płynące z nich wnioski mają szansę zachować swoją aktualność również w rzeczywistości popandemicznej. Przemawiają za tym przynajmniej dwa argumenty. Po pierwsze, przedłużający się stan zagrożenia epidemicznego i związanych z nim ograniczeń prowadzi do utrwalenia szeregu rozwiązań oraz popularyzacji pracy zdalnej (Lyttelton i in. 2020). Aktualnie trudno konceptualizować pracę zdalną jako kategorię niszową czy nietypową (por. Spytek-Bandurska 2015; Gądecki i in. 2017), bowiem zyskała na znaczeniu w skali społecznej. Wielu pracodawców sceptycznych wobec tego rozwiązania przed pandemią dokonało inwestycji, aby umożliwić

pracownikom pracę w domu (Sevilla, Smith 2020). Spowoduje to utrzymanie jej większej dostępności oraz upowszechni elastyczne harmonogramy pracy, co ma z kolei szansę wpłynąć na bardziej elastyczne podejście matek i ojców do wypełniania swoich ról i podziału pracy w domu. Po drugie, uwagi na fakt, iż praca zdalna jest nadal sferą podlegającą tymczasowym regulacjom, ważne jest, aby kształtowanie regulacji prawnych w tym zakresie odbywało się ze świadomością tego, iż mają one zasadniczy wpływ na funkcjonowanie rodzin. Jednocześnie zmiany następujące w rodzinach na skutek tego typu doświadczeń mają charakter spontaniczny i nie są powiązane ze świadomie prowadzoną polityką, która była dotychczas ukierunkowana przede wszystkim na powstrzymanie rozprzestrzeniania się groźnego wirusa, a następnie gospodarczych skutków pandemii.

Dane zgromadzone w pierwszych miesiącach pandemii pozwoliły uchwycić szereg zjawisk związanych z rozpowszechnieniem zastosowania pracy zdalnej na masową skalę. Refleksja nad nimi wymaga jednak dalszych badań. W odniesieniu do wpływu pracy zdalnej na funkcjonowanie rodzin należy wskazać na co najmniej kilka zagadnień. Jednym z nich jest całościowa relatywnie pozytywna ocena tego doświadczenia przez pracowników zdalnych, która stanowi szeroki kontekst tego zjawiska. Istotną tu będzie kwestia tego, czy nie jest ona efektem mie-

siąca miodowego (*honeymoon effect*) (por. Ellison 1999; Bloom 2020). Druga sprawa to zarysowany w powyższych analizach potencjał zmian w kierunku bardziej egalitarnych modeli rodzin, który będzie ulegał dalszej konfrontacji z trwałymi podziałami w zakresie ról i podziału pracy w rodzinie. Empiryczne potwierdzenie skuteczności oddziaływania pracy zdalnej w tym zakresie będzie wymagało dalszych badań zarówno z perspektywy rodzin, jak i miejsc pracy, które reprodukują wzór idealnego pracownika (Acker 1990; Benard, Correll 2010; Kasymova i in. 2021). Kolejne zagadnienie to obserwacja szerszej palety modeli pracy zdalnej w rodzinach, uwzględniających również te, w których jeden z partnerów nie pracuje zawodowo, rodziców samodzielnie wychowujących dzieci, oraz obserwacja przemian modeli zarysowanych powyżej. Otwarta pozostaje kwestia systematycznych badań porównawczych o charakterze międzynarodowym, które uwzględnią specyfikę kontekstów krajowych zwłaszcza w odniesieniu do regulacji dotyczących pracy zdalnej i zatrudnionych w ten sposób rodziców. Ostatnia sprawa to szersza refleksja nad postępującymi procesami modernizacyjnymi i obawami o ich odwrócenie. Szereg zjawisk związanych z pracą zdalną w czasie pandemii ma charakter globalny. Może to stanowić przyczynek do ponownego namysłu nad zależnościami pomiędzy procesami uniwersalnymi dla społeczeństw zachodnich a tym, co konstytuuje polską specyfikę.

## Bibliografia

Acker Joan (1990) *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*. „Gender & Society”, vol. 4, no. 2, s. 139–158. DOI: 10.1177/089124390004002002.

Adams Abigail (2020) *The Gender Wage Gap on an Online Labour Market: The Cost of Interruptions*. „CEPR Discussion Papers”, s. 1–37.

Adamski Franciszek (1982) *Socjologia małżeństwa i rodziny: wprowadzenie*. Warszawa: PWN.

Alon Titan i in. (2021) *From Mancession To Shecession: Women's Employment in Regular and Pandemic Recessions*. Working Paper 28632. Cambridge, MA. DOI: 10.3386/w28632.



- Alon Titan i in. (2020) *The Impact of COVID-19 on Gender Equality*. Cambridge, MA. DOI: 10.3386/w26947.
- Amato Paul R., Meyers Catherine E., Emery Robert E. (2009) *Changes in Nonresident Father-Child Contact From 1976 to 2002*. „Family Relations”, vol. 58, no. 1, s. 41–53. DOI: 10.1111/j.1741-3729.2008.00533.x.
- Ammons Samantha K. Markham William T. (2004) *Working at Home: Experiences of Skilled White Collar Workers*. „Sociological Spectrum”, vol. 24, no. 2, s. 191–238. DOI: 10.1080/02732170490271744.
- Andrew Alison i in. (2020) *The Gendered Division of Paid and Domestic Work under Lockdown*. IZA DP No. 13500. Bonn (<https://www.iza.org/publications/dp/13500/the-gendered-division-of-paid-and-domestic-work-under-lockdown>) [dostęp 12.10.2021].
- Archibald Mandy M. i in. (2019) *Using Zoom Videoconferencing for Qualitative Data Collection : Perceptions and Experiences of Researchers and Participants*. „International Journal of Qualitative Methods”, vol. 18, s. 1–8. DOI: 10.1177/1609406919874596.
- Ashforth Blake E., Kreiner Glen E., Fugate Mel (2000) *All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions*. „Academy of Management Review”, vol. 25, no. 3, s. 472–491. DOI: 10.5465/AMR.2000.3363315.
- Bakker Arnold B., Westman Mina, Hetty van Emmerik I. J. (2009) *Advancements in Crossover Theory* „Journal of Managerial Psychology”, vol. 24, no. 3, s. 206–219. DOI: 10.1108/02683940910939304.
- Becker Gary (1965) *The Economic Journal a Theory of the Allocation of Time*. „The Economic Journal”, vol. 75, no. 299, s. 493–517.
- Benard Stephen, Correll Shelley J. (2010) *Normative Discrimination and the Motherhood Penalty*. „Gender & Society”, vol. 24, no. 5, s. 616–646. DOI: 10.1177/0891243210383142.
- Binder Piotr (2021) *The Social Experient of Remote Work Forced by the Pandemic from a Qualitative Research Perspective*. „Kultura i Społeczeństwo”, t. 65, nr 1, s. 65–86. DOI: 10.35757/KiS.2021.65.1.2.
- Bloom Nicholas (2020) *How Working from Home Works Out*. “Policy Brief” June 2020, Stanford Institute for Economic Policy Research ([https://drive.google.com/file/d/15nB9nscTj38bIADQYL-IQWlZUBNPeDI5\\_/view](https://drive.google.com/file/d/15nB9nscTj38bIADQYL-IQWlZUBNPeDI5_/view)) [dostęp 03.10.2021].
- Błaszczak Anita (2021) *Polacy polubili pracę zdalną. Nie chcą wracać do biur*. „Rzeczpospolita” (<https://www.rp.pl/rynek-pracy/art18880751-polacy-polubili-prace-zdalna-nie-chca-wracac-do-biur>) [dostęp 8.11.2021].
- Bożewicz Marta, red. (2019) *Współczesna polska rodzina*. Warszawa: CBOS.
- Braun Virginia, Clarke Victoria (2006) *Using Thematic Analysis in Psychology*. „Qualitative Research in Psychology”, vol. 3, no. 2, s. 77–101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa.
- Bryman Alan (2012) *Social Research Methods*. 4<sup>th</sup> Edition. New York: Oxford University Press.
- Casper Lynn M., Bianchi Suzanne M. (2002) *Continuity and Change in the American Family*. London: SAGE.
- CBOS (2020) *Skutki epidemii koronawirusa w życiu zawodowym i budżetach domowych*. Komunikat z badań nr 56 ([https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K\\_056\\_20.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2020/K_056_20.PDF)) [dostęp 12.01.2022].
- Chiappori Pierre André, LewbelArthur Lewbel (2015) *Gary Becker's A Theory of the Allocation of Time*. „Economic Journal”, vol. 125, no. 583, s. 410–442. DOI: 10.1111/ecej.12157.
- Ciabattari Teresa (2021) *Sociology of Families: Change, Continuity, and Diversity*. 2nd Edition. Thousand Oaks: SAGE Publications Inc.
- Clark Sue (2000) *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*. „Human Relations”, vol. 53, no. (6), s. 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001.
- Coviello Decio, Ichino Andrea, Persico Nicola (2014) *Time Allocation and Task Juggling*. „American Economic Review”, vol. 104, no. 2, no. 609–623. DOI: 10.1257/aer.104.2.609.
- Česnuitytė Vida i in., eds. (2017) *Family Continuity and Change. Contemporary European Perspectives*. London: Palgrave-Macmillan.
- Demerouti Evangelia, Bakker Arnold B., Schaufeli Wilmar B. (2005) *Spillover and Crossover of Exhaustion and Life Satisfaction among Dual-Earner Parents*. „Journal of Vocational Behavior”, vol. 67, no. 2, s. 266–289. DOI: 10.1016/j.jvb.2004.07.001.
- Drozdowski Rafał i in. (2020) *Życie codzienne w czasach pandemii. Raport z drugiego etapu badań*. Poznań: Wydział Socjologii UAM (<https://socjologia.amu.edu.pl/publikacje/504-zycie-codzienne-w-czasach-pandemii-pelny-raport>) [dostęp: 15.09.2021].
- Ellison Nicole B. (1999) *Social Impacts - New Perspectives on Telework*. „Social Science Computer Review”, vol. 17, no. 3, s. 338–356. DOI: 10.4135/9781473914742.n29.

- Felstead Alan, Jewson Nick (2000) *In Work, At Home. Towards an Understanding of Homeworking*. London: Routledge.
- Gądecki Jacek, Jewdokimow Marcin, Żadkowska Magdalena (2017) *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*. Kraków: LIBRON – Filip Lohner.
- Gerson Kathleen. 2010. *The Unfinished Revolution: How a New Generation Is Reshaping Family, Work, and Gender in America*. Oxford: Oxford University Press.
- Godlewska-Majkowska Hanna i in. (2020) *Raport SGH i Forum Ekonomicznego 2020*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH. DOI: 10.33119/978-83-8030-386-7.2020.
- Hochschild Arlie Russell, Machung Anne (2012) *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Penguin Books.
- Kasymova Salima i in. (2021) *Impacts of the COVID-19 Pandemic on the Productivity of Academics Who Mother*. „Gender, Work and Organization”, vol. 28 (February), s. 419–433. DOI: 10.1111/gwao.12699.
- Kleven Henrik i in. (2019) *Child Penalties Across Countries*. NBER Working Paper 25524. DOI: 10.3386/w25524.
- Krajewski Marek (2020) *Retradycjonalizacja w czasach zarazy*. (<https://nowakonfederacja.pl/retradycjonalizacja-w-czasach-zarazy/>) [dostęp 23.09.2020].
- Kreyenfeld Michaela, Zinn Sabine (2021) *Coronavirus and Care: How the Coronavirus Crisis Affected Fathers' Involvement in Germany*. „Demographic Research”, vol. 44 (January), s. 99–124. DOI: 10.4054/DEMRES.2021.44.4.
- Kuckartz Udo, Rädiker Stefan (2019) *Analyzing Qualitative Data with MAXQDA. Text, Audio and Video*. Cham: Springer.
- Kurowska Anna (2020) *Gendered Effects of Home-Based Work on Parents' Capability to Balance Work with Non-Work: Two Countries with Different Models of Division of Labour Compared*. „Social Indicators Research”, vol. 151, no. 2, s. 405–425. DOI: 10.1007/s11205-018-2034-9.
- Lehdonvirta Vili i in. (2019) *The Global Platform Economy: A New Offshoring Institution Enabling Emerging-Economy Microproviders*. „Journal of Management”, vol. 45, no. 2, s. 567–599. DOI: 10.1177/0149206318786781.
- Lobe Bojana, Morgan David, Hoffman Kim A. (2020) *Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing*. „International Journal of Qualitative Methods”, vol. 19: 160940692093787. DOI: 10.1177/1609406920937875.
- Lott Yvonne, Klenner Christina (2018) *Are the Ideal Worker and Ideal Parent Norms about to Change? The Acceptance of Part-Time and Parental Leave at German Workplaces*. „Community, Work and Family”, vol. 21, no. 5, s. 564–580. DOI: 10.1080/13668803.2018.1526775.
- Lyttelton Thomas, Zang Emma, Musick Kelly (2020) *Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work*. „SSRN Electronic Journal”, s. 1–43. DOI: 10.2139/ssrn.3645561.
- Łukianow Małgorzata i in. (2021) *Poles in the face of forced isolation. A study of the Polish society during the Covid-19 pandemic based on 'Pandemic Diaries' competition*. „European Societies”, vol. 23, no. S1, s. 844–858. DOI: 10.1080/14616696.2020.1841264.
- Mirchandani Kiran (2000) *„The best of both worlds” and „cutting my own throat”: contradictory images of home-based work*. „Qualitative Sociology”, vol. 23, no. (2), s. 159–182. DOI: 10.1023/A:1005448415689.
- Morgan Rosemary i in. (2021) *Beyond a Zero-Sum Game: How Does the Impact of COVID-19 Vary by Gender?* „Frontiers in Sociology”, vol 6 (June), s. 1–11. DOI: 10.3389/fsoc.2021.650729.
- PARP (2020) *Analiza luki zatrudnienia oraz wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Raporty tematyczne – monitoring rynku pracy* (<https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/analiza-luki-zatrudnienia-oraz-wynagrodzen-kobiet-i-mezczyzn>) [dostęp 12.01.2022].
- Parsons Talcott i in. (1956) *Family: Socialization and Interaction Process*. London: Routledge.
- Petts Richard J., Carlson Daniel L., Pepin Joanna R. (2021) *A Gendered Pandemic: Childcare, Homeschooling, and Parents' Employment during COVID-19*. „Gender, Work & Organization”, vol. 28(S2), s. 515–534. DOI: 10.1111/gwao.12614.
- Schneider Norbert F., Kreyenfeld Michaela, eds. (2021) *Research Handbook of the Sociology of Family*. Cheltenham: Elgar Publishing.
- Sevilla Almuđena, Smith Sarah (2020) *Baby Steps: The Gender Division of Childcare during the COVID-19 Pandemic*. „Oxford Review of Economic Policy”, vol. 36, s. 169–186. DOI: 10.1093/oxrep/graa027.
- Sikorska Małgorzata (2019) *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*. Warszawa: Scholar.

- Sostero Matteo i in. (2020) *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?* Seville: European Commission.
- Spytek-Bandurska Grażyna (2015) *Telepraca jako nietypowa forma zatrudnienia w Polsce. Aspekty prawne i społeczne*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Sullivan Oriel (2013) *What Do We Learn About Gender by Analyzing Housework Separately From Child Care? Some Considerations From Time-Use Evidence*. „Journal of Family Theory & Review”, vol. 5, no. 2, s. 72–84. DOI: 10.1111/jftr.12007.
- Suwada Katarzyna (2021) *Parenting and Work in Poland. A Gender Studies Perspective*. Cham: Springer International Publishing.
- Szczudlińska-Kanoń Agnieszka, Marzec Małgorzata (2021) *Diagnoza sytuacji pracujących rodziców w czasie pandemii Covid-19* ([https://files.librus.pl/art/21/05/4/Raport\\_UJ\\_Diagnoza\\_pracujacych\\_rodzicow\\_w\\_czasie\\_pandemii\\_Librus.pdf](https://files.librus.pl/art/21/05/4/Raport_UJ_Diagnoza_pracujacych_rodzicow_w_czasie_pandemii_Librus.pdf)) [dostęp 12.01.2022].
- Szlendak Tomasz (2010) *Socjologia rodziny: ewolucja, historia, zróżnicowanie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tato.Net (2020) *Ojcowie w czasie pandemii – raport* ([https://sklep.tato.net/konfpliki/2020\\_raport.pdf](https://sklep.tato.net/konfpliki/2020_raport.pdf)) [dostęp 12.01.2022].
- Thébaud Sarah, Kornrich Sabino, Ruppanner Leah (2021) *Good Housekeeping, Great Expectations: Gender and Housework Norms*. „Sociological Methods & Research”, vol. 50, no. 3, s. 1186–1214. DOI: 10.1177/0049124119852395.
- Titkow Anna (2007) *Tożsamość polskich kobiet. Ciągłość, zmiana, konteksty*. Warszawa: Wydawnictwo IFiS PAN.
- Tyszka Zbigniew (1974) *Socjologia rodziny*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Wanger Susanne (2021) *Consequences of the Corona Crisis For Gender Inequalities in Working Hours in Germany*. Barcelona: European Sociological Conference, RN17 - Work, Employment and Industrial Relations.
- Wenham Clare, Smith Julia, Morgan Rosemary (2020) *COVID-19: The Gendered Impacts of the Outbreak*. „The Lancet”, vol. 395, no. 10227, s. 846–848. DOI: 10.1016/S0140-6736(20)30526-2.
- Williams Colin, Kayaoglu Aysegul (2020) *COVID-19 and Undeclared Work: Impacts and Policy Responses in Europe*. „The Service Industries Journal”, vol. 40, no. 13–14, s. 914–931. DOI: 10.1080/02642069.2020.1757073.
- Williams Joan C., Blair-Loy Mary, Berdahl Jennifer L. (2013) *Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma*. „Journal of Social Issues”, vol. 69, no. 2, s. 209–234. DOI: 10.1111/josi.12012.
- Yavorsky Jill E., Qian Yue, Sargent Amanda C. (2021) *The Gendered Pandemic: The Implications of COVID-19 for Work and Family*. „Sociology Compass”, vol. 15, no. 6, s. 1–13. DOI: 10.1111/soc4.12881.

## Aneks 1. Lista uczestników badania uwzględnionych w przedstawionych analizach

Lp.	Sygnatura wywiadu	Kanał komunikacji	Informacje na temat uczestników badania
1.	K_AND_1	Zoom	kobieta, 30 lat, wykształcenie wyższe, urzędniczka w urzędzie miasta i gminy, matka dziecka w wieku przedszkolnym, małe miasto (woj. śląskie)
2.	M_AND_4	Zoom	mężczyzna, 35 lat, wykształcenie wyższe, nauczyciel w szkole podstawowej, ojciec dziecka w wieku przedszkolnym, małe miasto (woj. podkarpackie)
3.	M_AND_14	telefon	mężczyzna, lat 47, wykształcenie wyższe, działalność gospodarcza (sektor spożywczy), ojciec trojki dzieci w wieku szkolnym, małe miasto (woj. kujawsko-pomorskie)
4.	M_KC_19	Skype	mężczyzna, 33 lata, wykształcenie wyższe, działalność gospodarcza (informatyka), ojciec niemowlęcia, wieś (woj. mazowieckie)

5.	K_KC_21	Skype	kobieta, 35 lat, wykształcenie wyższe, działalność gospodarcza (psychoterapia), matka dwójki dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym, duże miasto (woj. pomorskie)
6.	K_JT_33	Skype	kobieta, lat 40, wykształcenie wyższe, bankowość (monitoring kredytów), matka dwójki dzieci w wieku żłobkowym oraz szkolnym, małe miasto (woj. łódzkie)
7.	K_JT_36	Skype	kobieta, lat 38, wykształcenie wyższe, nauczycielka akademicka, matka dziecka w wieku żłobkowym, duże miasto (woj. śląskie)
8.	K_JT_42	Skype	kobieta, 42 lata, wykształcenie średnie, koordynatorka ds. medycznych, matka dorastającego syna, duże miasto (woj. pomorskie)
9.	K_LK_50	Skype	kobieta, 39 lat, wykształcenie wyższe, product manager (przedstawicielka marki), matka dwójki dzieci w wieku szkolnym, duże miasto (woj. mazowieckie)
10.	K_LK_54	Skype	kobieta, 25 lat, wykształcenie średnie, przedstawicielka handlowa, matka niemowlęcia, małe miasto (woj. podlaskie)
11.	K_PB_63	Zoom	kobieta, 38 lat, wykształcenie wyższe, pracowniczka działu kadr, matka dwójki dzieci w wieku żłobkowym i przedszkolnym, małe miasto (woj. mazowieckie)
12.	K_PB_64	Zoom	kobieta, 40 lat, wykształcenie wyższe, koordynatorka projektu w fundacji, matka dwójki dzieci w wieku żłobkowym i przedszkolnym, małe miasto (woj. mazowieckie)
13.	K_PB_71	Zoom	kobieta, 43 lata, wykształcenie wyższe, urzędniczka samorządowa, matka dziecka w wieku szkolnym, małe miasto, (woj. pomorskie)
14.	M_KZ_92	Skype	mężczyzna, 42 lata, wykształcenie wyższe, architekt wnętrz, ojciec dwójki dzieci w wieku żłobkowym i szkolnym, duże miasto (woj. pomorskie)
15.	M_KZ_105	telefon	mężczyzna, 43 lata, wykształcenie wyższe, kierownik robót elektrycznych w firmie budowlanej, ojciec dwójki dzieci w wieku szkolnym, wieś (woj. pomorskie)
16.	K_JZ_109	Zoom	kobieta, 32 lata, wykształcenie wyższe, presentation designer, matka dziecka w wieku żłobkowym, duże miasto (woj. mazowieckie)
17.	M_JZ_120	Skype	mężczyzna, 36 lat, wykształcenie wyższe, programista, ojciec dwójki dzieci w wielu niemowlęcym oraz przedszkolnym, wieś (woj. małopolskie)
18.	K_OD_127	Zoom	kobieta, 41 lat, wykształcenie wyższe, nauczycielka w szkole podstawowej, matka dwójki dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym, duże miasto (woj. mazowieckie)
19.	M_OD_134	telefon	mężczyzna, 59 lat, wykształcenie wyższe, przedstawiciel handlowy, ojciec trójki dzieci (jednego dorastającego i dwójki usamodzielnionych), wieś (woj. pomorskie)
20.	K_ES_138	Skype	kobieta, 42 lata, wykształcenie wyższe, kierowniczka biura, matka dorastającego dziecka, wieś (woj. małopolskie)
21.	K_ES_139	Skype	kobieta, 46 lat, wykształcenie wyższe, współwłaścicielka firmy, matka dorastającej córki, wieś (woj. mazowieckie)
22.	M_ES_141	Skype	mężczyzna, 34 lata, wykształcenie wyższe, strażak/ratownik, ojciec dziecka w wieku żłobkowym, małe miasto (woj. mazowieckie)
23.	M_ES_143	Skype	mężczyzna, 29 lat, nauczyciel akademicki, ojciec dwójki dzieci w wieku żłobkowym i przedszkolnym, małe miasto (woj. mazowieckie)

## Cytowanie

Binder Piotr (2022) *Praca zdalna w czasie pandemii i jej implikacje dla rodzin z dziećmi – badanie jakościowe*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 18, nr 1, s. 82–110 [dostęp dzień, miesiąc, rok]. Dostępny w Internecie: <[www.przegladsocjologiijakosciowej.org](http://www.przegladsocjologiijakosciowej.org)>. DOI: <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.1.05>

## Remote Work During the Pandemic and Its Implications for Families with Children: A Qualitative Study

**Abstract:** This paper discusses the social effects of the pandemic experience observed at the intersection of remote work and the lives of families with children. It concentrates on the impact of the transfer of professional work to home on the division of labor in families. The presented considerations are inspired by scholarly work on the transformation of gender roles and the theory of boundaries. The empirical part was based on 23 partially-structured interviews with parents who experienced remote work due to the pandemic. The thematic analysis focused on the three dimensions of work (professional work, care work, and unpaid work at home) and, as such, made it possible to reveal the heterogeneity of the changes associated with the transition of one or two partners in families with children to the remote work mode. The presented research confirms that depending on “whose” professional work was transferred to home, this solution could either deepen inequalities between women and men, or favor more egalitarian divisions of labor in the family. This is an important relationship for future research and possible reinterpretations of the already collected data. The analysis of the collected interviews also made it possible to develop three pandemic models of remote work in families with children. Their detailed characteristics described in this article allow the understanding of the effects of employing the model solutions in the individual dimension as well as their impact on the functioning of families as a whole. The presented typology was extended in order to include critical elements of the context of the functioning of families, which determined the extent to which the presented models were implemented within the families of research participants.

**Keywords:** remote work, family, COVID-29, videoconferences, CAQDAS