

MAGDALENA STANKOWSKA

PRACA ZDALNA A MACIERZYŃSTWO.
ANALIZA KORZYŚCI I TRUDNOŚCI
WYNIKAJĄCYCH Z PRACY ZDALNEJ
W OPINII MATEK MAŁYCH DZIECI

REMOTE WORK AND MOTHERHOOD.
ANALYSIS OF BENEFITS AND DIFFICULTIES RESULTING FROM REMOTE
WORK IN THE OPINION OF MOTHERS OF SMALL CHILDREN

Abstract. In the COVID-19 pandemic, many mothers and fathers began for the first time with a life that is at risk for their children, due to the widespread lockdown. In 2023, changes were introduced to the Labor Code regarding remote work in the post-pandemic reality. The aim of the article is to analyze the risks and hazards of remote activities for parents of children from the perspective of women – mothers. Studies have been conducted that have shown that remote work for parents of children has benefits for them, including: saving time and money, easier reconciliation of work and family responsibilities, and better work efficiency. But it also brings with it many difficulties, such as disturbing children at work, lack of air space for working at home, working “after hours”, difficult communication with co-workers, a sense of alienation and, finally, lack of activity associated with a sense of monotony. Optimum solution for parents of small children (especially mothers) may occur when the children are away from home at the time.

Keywords: motherhood; remote work; telework; small child; benefits; difficulties; family practices.

WPROWADZENIE

Wobec współczesnych kobiet kieruje się wiele oczekiwań odnośnie do pełnienia roli matki i godzenia jej z aktywnością zawodową. Rodzicielstwo i praca to konkurujące ze sobą sfery życia jednostki. Obie te sfery mogą być źródłem

Dr MAGDALENA STANKOWSKA – Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie Instytut Pedagogiki, Zakład Profilaktyki Społecznej i Pracy Socjalnej; adres do korespondencji: ul. Szczęśliwicka 40, 02-353 Warszawa; e-mail: mstankowska@aps.edu.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0058-6825>.

Artykuły są objęte licencją Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe (CC BY-NC-ND 4.0)

szczęścia i satysfakcji, ale mogą też wywoływać napięcia, konflikty i trudności (Rostowska, 2009). Możliwość elastycznych form zatrudniania i pracy zdalnej były przywoływane w dyskusji o ułatwieniach w obszarze godzenia aktywności zawodowej z obowiązkami rodzinnymi od dawna, wymieniane jako jeden ze środków służących realizacji koncepcji *work-life balance* (Pietras, 2017). Elastyczne formy zatrudnienia to też najczęściej wybierane w badaniach przez matki małych dzieci udogodnienie w obszarze godzenia aktywności zawodowej z macierzyństwem (Czajka, 2021, s. 99). Praca zdalna jest, w świetle badań przeprowadzonych na reprezentatywnej grupie Polaków, jedną z najczęściej wskazywanych form wspierania rodzin, stanowiących również zachętę do posiadania dzieci (Bożewicz, 2022). Z kolei brak możliwości godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym może być przyczyną wycofywania się jednostek z aktywności zawodowej, a także odkładania lub rezygnacji z rodzicielstwa. Jak pokazują analizy GUS-u (2022) dotyczące osób biernych zawodowo, przyczyną pozostawania poza zatrudnieniem dla 12,2% kobiet i 1,4% mężczyzn są obowiązki rodzinne. Natomiast wśród przyczyn dobrowolnej dzietności wymieniana jest też niemożność łączenia pracy zawodowej z posiadaniem dzieci lub lęk przed utratą pracy (Omyła-Rudzka, 2023, s. 8).

Pandemia COVID-19 i kolejne lockdowny zmieniły życie praktycznie wszystkich, również rodziców małych dzieci (Stankowska, 2022). Wiele matek i ojców rozpoczęło pierwszy raz w życiu pracę zdalną w towarzystwie swoich dzieci. W kwietniu 2020 wykonywanie pracy zdalnej deklarowało 21% osób ankietowanych przez CBOS (Cybulska, Pankowski 2020). W październiku 2021 jedynie 8% badanych mogło cały czas pracować zdalnie, a 22% w określonych okolicznościach (Stankowska, 2021). Według danych GUS (2023), w grudniu 2022 jedynie 3,4% ogółu pracujących Polaków pracowało z domu, zaś w świetle danych z badania przeprowadzonego przez Maison & Partners (2022) odsetek osób pracujących wyłącznie zdalnie bądź głównie zdalnie w 2022 roku wyniósł 10%.

W Polsce już w latach dziewięćdziesiątych pojawiały się publikacje, także naukowe, dotyczące telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia, korzystnej dla pracownika i pracodawcy (Chobot, 1996), a od 2007 roku istniały regulacje prawne dotyczące telepracy. Po upływie ponad trzech lat od początku pandemii COVID-19, w 2023 roku, polski ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie do Kodeksu pracy zapisów, które regulują szczegółowo zasady wykonywania pracy zdalnej nie tylko w pandemicznej rzeczywistości. W świetle nowych regulacji praca zdalna może być wykonywana poza miejscem pracy całkowicie lub częściowo. Pracodawca powinien uwzględnić wnioski o pracę zdalną kobiet w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do czwartego roku życia oraz

sprawującego opiekę nad członkiem najbliższej rodziny lub innym współdomownikiem, posiadającym orzeczenie o niepełnosprawności bądź znacznym stopniu niepełnosprawności, jeśli jest to możliwe ze względu na organizację i rodzaj pracy. W Kodeksie pracy jest też mowa o okazjonalnej pracy zdalnej, która przysługuje każdemu pracownikowi w wymiarze 24 dni w ciągu roku i jest udzielana na wniosek pracownika (Dz.U. 2023 poz. 1465).

Na podstawie dotychczas przeprowadzonych licznych badań i analiz można wymienić następujące korzyści dla pracownika wynikające z pracy zdalnej: mniej czasu spędzonego na dojazdach, oszczędność wydatków np. na paliwo i żywności, elastyczne godziny pracy, samodzielne aranżowanie stanowiska pracy, koncentracja na wykonywanych zadaniach, mniej czasu spędzanego na przygotowaniu do pracy, indywidualny, spokojny czas pracy, więcej czasu spędzanego z rodziną, wygoda (możliwość spania dłużej, praca w swobodnym stroju), unikanie zachorowań. Z perspektywy pracodawcy korzyścią wynikającą z pracy zdalnej jest redukcja kosztów zatrudnienia oraz większe możliwości w obszarze rekrutacji pracowników (Infor, 2022; Ipsen i in., 2021; Maison & Partners, 2022; Sońta i Zych, 2022).

Zauważono również trudności, jakie wiążą się z pracą zdalną, m.in.: większe koszty związane np. z użyciem prądu, rzadsze kontakty ze współpracownikami, konieczność korzystania z prywatnej przestrzeni do wykonywania obowiązków zawodowych, rozleniwienie, spadek efektywności pracy, zła organizacja pracy zdalnej w firmie, zaburzenie równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym, ograniczone relacje społeczne, zbyt duże przeciążenie obowiązkami zawodowymi, np. praca w nocy lub w nietypowych godzinach, przeszkadzanie członków rodziny w pracy, większe obciążenie psychofizyczne, brak ruchu, poczucie bycia przywiązany do komputera w większym stopniu niż w przypadku tradycyjnej formy pracy, obniżona motywacja do pracy, rozpraszenie w pracy przez członków rodziny (zwłaszcza przez dzieci), zaburzona struktura dnia (Ipsen i in., 2021; Kucera i in., 2021; Maison & Partners, 2022).

Celem artykułu jest analiza korzyści i trudności, jakie wiążą się z pracą zdalną matek małych dzieci na podstawie przeprowadzonych badań własnych jakościowych (wywiadów) z matkami małych dzieci w 2021 roku.

1. PERSPEKTYWA TEORETYCZNA

Inspirację teoretyczną dla przeprowadzonych badań i analiz stanowi teoria praktyk rodzinnych D.H.J. Morgana (2011). Morgan postrzega siebie nie jako twórcę teorii praktyk, lecz osobę, która uporządkowała tę problematykę, powstała

już wcześniej na gruncie socjologii rodziny. Według Morgana rodzina jest ciągle konstruowana i rekonstruowana w praktykach rodzinnych. Praktyki rodzinne definiuje on jako codzienne procesy i aktywności, które są udziałem członków rodziny i często rutynowo odtwarzane. Jednak uczestnikom praktyk przypisana jest również sprawczość, kreatywność w odniesieniu do praktyk, które nierzadko bywają modyfikowane, dochodzi do pewnego rodzaju pęknięć w ich obrębie. Przejście w tryb pracy zdalnej z pracy tradycyjnie wykonywanej w biurze wywołało pewne pęknięcia w obrębie wcześniej stosowanych praktyk rodzinnych oraz konieczność wypracowania nowych praktyk.

W świetle poglądów D.H.J. Morgana w praktyki rodzinne, oprócz osób je wykonujących, zaangażowani są również obserwatorzy. Sytuacja przejścia w tryb pracy zdalnej i organizowania spotkań online w ramach pracy spowodowała, że obserwatorzy mogą nawet oglądać za pomocą obrazu z kamery to, co dzieje się w tle, za pracownikiem czy słuchać np. krzyków dochodzących z innych pomieszczeń w sytuacji, gdy osoba ma włączony mikrofon, a niekiedy nawet rozmawiać z dziećmi, które spontanicznie, wbrew wcześniejszym ustaleniom, wchodzą do pokoju, gdzie jest pracujący rodzic i nawiązują dialog.

Teoria praktyk rodzinnych jest dosyć często wykorzystywaną inspiracją dla familiologów. W Polsce analizom dotyczącym zastosowania teorii praktyk rodzinnych szczególnie dużo miejsca w badaniach i rozważaniach naukowych poświęca M. Sikorska (2018), choć odwołują się do niej również inni współcześni badacze życia rodzinnego, m.in. M. Buler i P. Pustułka (2020). Sama M. Sikorska (2019, s. 5) stoi na stanowisku, że: „perspektywa praktykowania rodziny, jako podejście, które uwzględnia szeroką, inkluzywną definicję rodziny, bierze pod uwagę dynamikę życia rodzinnego i koncentruje się na tym, jak rodziny są wytwarzane w codziennych działaniach jednostek, jest pojęciem wyjątkowo użytecznym i adekwatnym do badania współczesności”.

2. CHARAKTERYSTYKA BADAŃ WŁASNYCH

Korzyści wynikające z pracy zdalnej i trudności, jakie się z nią wiążą były przedmiotem dociekań wielu naukowców, zwłaszcza od roku 2020. Jednak są to na ogół badania ilościowe. Brakuje pogłębionych analiz odnoszących się do tych kwestii. Interesujące analizy dotyczące pracy zdalnej rodziców w pandemii przedstawił P. Binder. Badane przez niego osoby oceniały na ogół pozytywnie doświadczenie pracy zdanej. Jednak jego badania były realizowane wśród rodziców dzieci w różnym wieku, a ja w realizowanym projekcie badawczym

postanowiłam skoncentrować się wyłącznie na rodzicach małych dzieci. Jest to grupa na tyle specyficzna, również w kontekście analizowanej pracy zdalnej, że warto jej się bliżej przyjrzeć. Rodzice małych dzieci to osoby przeciążone obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu, zwłaszcza w sytuacji, kiedy oboje rodzice są aktywni zawodowo (Mikołajczyk i Stankowska, 2021). Dzieci do siódmego roku życia nie mogą, w świetle regulacji prawnych, zostawać same w domu, wymagają szczególnej uwagi, co chwilę też chorują. Rodzice małych dzieci to często grupa, której pozycja na rynku pracy nie jest stabilna. Podejmują oni wysiłki, żeby awansować i więcej zarabiać, potrzebując środków finansowych na utrzymanie dzieci czy kupno większego mieszkania. Wydaje się też, że praca zdalna, właśnie w towarzystwie małych dzieci, może być szczególnie trudna ze względu na ich niesamodzielność i potrzebę bliskości z rodzicami. Badania realizowane na początku pandemii COVID-19 (w kwietniu 2020) pokazały, że aż 79% rodziców odczuwa większe trudności związane z wykonywaniem pracy zdalnej niż pracownicy niesprawujący opieki nad dziećmi (Pracuj.pl, 2020). Z kolei według badań przeprowadzonych przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (2022) to właśnie kobiety i rodzice małych dzieci są najwiękšzymi entuzjastami pracy zdalnej.

Przeprowadzono wywiady pogłębione na podstawie przygotowanego wcześniej scenariusza wywiadu z matkami małych dzieci. Zastosowano dobór celowy. Kryterium doboru był wiek dziecka (kobieta musiała mieć przynajmniej jedno dziecko w wieku przed rozpoczęciem edukacji szkolnej), fakt bycia w związku (formalnym bądź nieformalnym), zamieszkiwanie w mieście. Wywiady przeprowadzono w okresie od lutego do kwietnia 2021, kiedy miała miejsce tzw. trzecia faza pandemii COVID-19 w Polsce, gdzie odnotowano największą liczbę zgonów. W tym czasie też na trzy tygodnie zamknięto placówki, w których przebywały dzieci badanych, co utrudniło realizację badania i spowodowało, że część osób, która początkowo deklarowała chęć udziału w badaniu, ostatecznie wycofała zgodę ze względu na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi. Wywiady realizowano online, w formie wideorozmowy, przy użyciu różnych narzędzi internetowych, dostosowując się do preferencji osób badanych.

Badane kobiety były w wieku 30-43 lata. Wszystkie miały wykształcenie wyższe lub wyższe niepełne. W procesie rekrutacji badanych ważne było, aby kobiety były w różnych sytuacjach zawodowych, pracowały w różnym zakresie godzinowym, wykonywały różne zawody (m.in. pracownica socjalna, księgowka, programistka, nauczycielka akademicka, fotografka, właścicielka żłobka, blogerka kulinarna, pracownica banku koordynatorka projektów, urzędniczka, młodsza specjalistka w korporacji, korektorka, redaktorka), miały różną sytuację mieszkaniową

(mieszkały w małych mieszkaniach, dużych mieszkaniach i segmentach, domach) i były matkami różnej liczby dzieci (jednego, dwojga, trojga), założono bowiem, że te trzy zmienne będą miały największy wpływ na pracę zdalną kobiet. Wszystkie badane były aktywne zawodowo przed urodzeniem dzieci, natomiast w momencie przeprowadzenia wywiadu siedem z nich pracowało na pełen etat bądź więcej, pięć zadeklarowało, że pracuje w niepełnym wymiarze godzin, trzy prowadziły własną działalność gospodarczą, trzy przebywały na urlopie macierzyńskim, a dwie – na urlopie wychowawczym. Siedem spośród 20 kobiet miało jedno dziecko, dziewięć – dwoje dzieci, cztery – troje dzieci. Wszystkie dzieci rozmówczyń w wieku przedszkolnym uczęszczały do przedszkoli, a dzieci w wieku powyżej półtora roku – do żłobków lub dziennych opiekunów. Dzieci młodsze były z matkami w domu. Po przeprowadzeniu 20 wywiadów osiągnięto subiektywne przeświadczenie, że osiągnięto nasycenie danych, czyli gromadzenie nowych danych nie będzie generować nowych spostrzeżeń i wątków tematycznych.

Opracowując zebrany materiał badawczy wykorzystano sześciopięciową analizę tematyczną według modelu zaproponowanego przez V. Braun i V. Clarke (2006). Wyróżniły one następujące po sobie kolejno etapy analizy danych: zaznajomienie się z danymi, generowanie kodów, generowanie początkowych tematów, przeglądanie tematów, definiowanie i nazywanie tematów, generowanie raportu. W poniższym artykule, ze względu na ograniczenia dotyczące objętości tekstu, zostaną opisane szczegółowo dwa spośród wyróżnionych w toku analizy wątków tematycznych, dotyczących pracy zdalnej rodziców małych dzieci: korzyści wynikające z pracy zdalnej i trudności wynikające z pracy zdalnej¹.

3. KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z PRACY ZDALNEJ DOSTRZEGANE PRZEZ MATKI MAŁYCH DZIECI

Rozmówczynie dostrzegały wiele korzyści wynikających z pracy zdalnej. Wśród nich najczęściej wymieniały oszczędność pieniędzy i czasu związaną z tym, że nie muszą dojeżdżać do pracy lub robią to sporadycznie: *Bywało tak, że naprawdę dużo czasu spędzaliśmy na dojazdach, bo mieszkamy pod Wrocławiem, a pracowaliśmy we Wrocławiu oboje i trzeba było dojechać. I to głównie ten czas związany z dojazdami i koszty – benzyna nie jest tania. Było tankowanie*

¹ Projekt badawczy miał szerszy zakres tematyczny i dotyczył też m.in. relacji w związku w trakcie pandemii, relacji z dziećmi. Jeśli zaś chodzi o wątki tematyczne dotyczące zagadnienia pracy rodziców małych dzieci w trakcie pandemii, to wyróżniono następujące wątki tematyczne: 1) zmiany w pracy wynikające z pandemii COVID-19; 2) zorganizowanie przestrzeni w domu w trakcie pracy zdalnej; 3) korzyści wynikające z pracy zdalnej; 4) trudności wynikające z pracy zdalnej.

co najmniej raz na tydzień, teraz czasami spokojnie nam wystarczy na dwa tygodnie. To jest duża różnica (K9 – prowadząca własną działalność gospodarczą matka jednego dziecka). Pracujący zdalnie rodzice nie wydają też pieniędzy na catering czy jedzenie „na mieście”. Zaoszczędzone w ten sposób kwoty mogą przeznaczyć na inne potrzeby rodziny czy poszczególnych jej członków. Wymienione wyżej korzyści były najczęściej wskazywane przez badane, a ponadto najczęściej zauważane, m.in. w badaniu realizowanym przez portal Pracuj.pl (2022), gdzie 64% badanych wskazywało na oszczędność czasu związaną z brakiem dojazdów do pracy, a 42% zauważało oszczędność na wydatkach na paliwo i żywność.

Praca zdalna to również, według jednej badanej, oszczędność czasu, który przeznaczana się na praktyki „szykowania się” do pracy, związane z zadbaniem o swój wygląd przed wyjściem z domu, co wymagało wcześniejszego wstawania: *Nie muszę wstawać wcześniej, żeby się wyszykować. Wiemy wszyscy, że kobieta potrzebuje dużo czasu, żeby wyjść z chałupy i jako tako wyglądać, chociażby zrobić makijaż i ubrać się, wziąć buty na przebranie* (K11 – pracująca na 7/8 etatu matka dwójki dzieci²). Praca z domu pozwala też na to, aby lepiej zadbać o swoje potrzeby biologiczne. W domach, gdzie oboje rodzice pracują zdalnie i nie tracą czasu na dojazdy jest lepsza organizacja życia rodzinnego, mniejszy poranny pośpiech, więcej spokoju, większe partnerstwo w zakresie podziału domowych obowiązków i więcej obecności rodziców w życiu dzieci, co jest kluczową zmianą w obrębie codziennych praktyk rodzinnych: *Jesteśmy dużo więcej ze sobą. Jak mój mąż jeszcze pracował, a ja byłam na wychowawczym, to ciągle czekanie na niego, ja cały dzień byłam sama, a tutaj jest to, że jest się razem, że można się zamienić, że on rano dzieci odprowadza, ja odbieram, że można się podzielić obowiązkami, że rano dużo sprawniej można wyszykować dzieci, zrobić śniadanie, jest mniej nerwów, bo to się rozkłada, nie jest to skupione na jednej osobie. Ta obecność ze sobą, że te dzieci są jeszcze w takim wieku, że nas potrzebują, że możemy z nim być, że dla nich ważna jest ta nasza obecność* (K12 – pracująca na 5/8 etatu matka dwójki dzieci).

Praca zdalna w opinii matek małych dzieci niesie też ze sobą korzyści dla całej rodziny. Dzięki niej rodzina więcej czasu spędza razem: *można razem obiad zjeść, możemy porozmawiać ze sobą. [...] Wartością dla mnie jest rodzina i wspólny czas, więzi* (K18 – pracująca dorywczo matka jednego dziecka).

² Podając czas pracy badanych uwzględniono ich deklaracje dotyczące tego, ile faktycznie godzin w tygodniu zajmuje im aktywność zawodowa. Część kobiet przyznawała, że pracując zdalnie, pracuje mniej niż to wynika z ich umowy o pracę, np. w umowie o pracę mają zapis, że powinny pracować 8 godzin dziennie, a w rzeczywistości pracują 7 lub nawet 6 godzin.

Niektóre badane zauważyły, że dzięki pracy zdalnej, którą mogą wykonywać w dowolnym momencie w ciągu dnia (i w nocy) po prostu dają radę godzić aktywność zawodową z rodzicielstwem. Badane matki przyznawały, że w trakcie godzin pracy zdarza im się wykonywać obowiązki domowe. Nie widzą w tym nic niewłaściwego tłumacząc to tym, że w biurze też nie pracowałyby nieprzerwanie przez 8 godzin, a jedna z nich nawet przyznała, że dzięki takim praktykom ma: *takie mniejsze poczucie straty czasu* (K9 – prowadząca własną działalność matka jednego dziecka). Zdaniem innej rozmówczynie, czas, który w pracy wykorzystalaby na plotkowanie z koleżanką, pracując zdalnie przeznaczają na obowiązki związane z prowadzeniem domu: *jesteś w domu, to co ci szkodzi wstawić pranie, a potem szybko je powiesić, to jest 5 minut, a jak bym była w pracy, to bym przez ten czas plotkowała z koleżanką* (K13 – pracująca na pełen etat matka dwójki dzieci). Powyższe wypowiedzi potwierdzają konkluzję, płynącą z przeprowadzonych badań przez J. Gądeckiego, M. Jewdokimowa i M. Żadkowską (2017), że kobiety czas zaoszczędzony dzięki pracy zdalnej przeznaczają głównie na obowiązki domowe.

Dzięki temu, że mężczyźni badanych kobiet pracują zdalnie, to mniej w ciągu doby jest tego czasu, kiedy to matki samodzielnie zajmują się domem i dziećmi, zmianie ulegają praktyki związane ze sprawowaniem opieki nad dziećmi. Zdarza się, że kobiety zostawiają dzieci z ojcami pracującymi z domu, a same w tym czasie zawożą inne pociechy do placówek na zajęcia dodatkowe, idą na zakupy lub np. do fryzjera. Zatem praca zdalna mężczyźni wiąże się z większym ich zaangażowaniem w praktyki związane z opieką nad dziećmi. Podobne konkluzje wysnuwa L. Morska (2022, s. 23), zauważając, że: „wymuszone pozostawanie w domu z powodu pracy zdalnej pozwoliło im [mężczyznom – przyp. M.S.] rozwinąć się w roli ojców i poświęcać dzieciom całą swoją uwagę”.

Powszechnie wiadomo, że małe dzieci często chorują, a jedną z obaw pracodawców przed zatrudnieniem matek małych dzieci jest właśnie lęk o to, że matki będą często brać zwolnienia ze względu na choroby dzieci. Dzięki pracy zdalnej badane rzadziej korzystają ze zwolnień, co może być też praktyką pozytywnie ocenianą przez pracodawców. Pracując z domu matki mogą na bieżąco obserwować swoje chore dziecko, być przy nim i, jak zauważa jedna z badanych, *nie muszą się martwić, że dziecko jest chore i muszą mu zorganizować opiekę* (K11 – pracująca na 7/8 etatu matka dwójki dzieci).

Trzy kobiety zauważyły, że praca zdalna ma także wpływ na zwiększenie ich efektywności w pracy, że dzięki niej nie tracą czasu na rozmowy „o niczym” w pracy. Co ważne, wzrost efektywności jest zauważalny tylko pod warunkiem, że gdy pracują, ich dzieci są w tym czasie w placówkach. Wtedy w domu panuje

cisza, spokój i nikt im nie przeszkadza: *Jest cisza, spokój i jakieś skupienie na efektywnej pracy* (K17 – pracująca na 7/8 etatu matka jednego dziecka).

4. TRUDNOŚCI POWIĄZANE Z PRACĄ ZDALNĄ DOSTRZEGANE PRZEZ MATKI MAŁYCH DZIECI

Jedną z zauważanych niekorzystnych konsekwencji pracy zdalnej dla jednostki jest brak aktywności fizycznej, którą badane bądź ich partnerzy mieli w drodze do i z pracy. Matki małych dzieci jeszcze przed pandemią COVID-19 narzekały na to, że brakuje im czasu na aktywność fizyczną w formie zorganizowanych zajęć (Mikołajczyk i Stankowska, 2021). Często dotarcie do pracy było jedyną okazją w ciągu dnia do podjęcia jakiejkolwiek aktywności ruchowej. W sytuacji pracy zdalnej nie mają nawet spaceru na przystanek autobusowy czy stację kolejową: *Jedynym minusem jest to, że nie ma tego ruchu tyle, co gdybym jeździła do pracy, bo chociażby dojście do pociągu, później przejście z pociągu do metra, z metra do tramwaju, z tramwaju do biura no to jednak jest ruch i wpływa to na sylwetkę* (K11 – pracująca na 7/8 etatu matka dwójki dzieci).

Osoby wykonujące pracę zdalną niejednokrotnie przywiązują mniejszą wagę do praktyk związanych z dbaniem o wygląd zewnętrzny, co powoduje spadek atrakcyjności i może być też negatywnie odbierane przez ich partnerów w związku: *Mój mąż, na przykład potrafi siedzieć cały dzień nieładnie ubrany, potrafi siedzieć od rana do nocy w dresach. Nie ma takiej dyscypliny, że wstaje rano, zje śniadanie, idzie umyć zęby i ubiera się normalnie. Tylko tu dresy, zarzuci jakąś koszulkę. To wydaje mi się być słabe, to na pewno mi nie pasuje* (K18 – pracująca dorywczo na umowę zlecenie matka jednego dziecka).

Praca w trybie zdalnym wiąże się również z trudnościami dotyczącymi wykonywania obowiązków zawodowych. Nie wszystkie zadania można wykonać tak szybko i sprawnie w domu, jak miało to miejsce w biurze, gorszy jest przepływ informacji, co może wydłużać czas pracy. Dla niektórych kobiet praca z domu powiązana jest również z monotonią, nudą, ze względu na ciągłe przebywanie w jednym miejscu, wśród tych samych osób. Środowisko pracy poza miejscem zamieszkania daje możliwość zaspokojenia potrzeby różnorodności.

W szczególnie trudnej sytuacji są matki powracające do pracy po dłuższej przerwie związanej z przebywaniem na urlopie macierzyńskim. Praca zdalna może utrudniać wdrożenie się do obowiązków zawodowych, zwłaszcza gdy w miejscu pracy zaszły istotne zmiany w czasie, gdy dana osoba nie pracowała: *Jak ja wróciłam po długiej alienacji na macierzyńskim, to doświadczyłam alienacji*

w pracy [...]. Powrót do tej pracy w takich warunkach, że nowi ludzie, w między czasie jak ja byłam na macierzyńskim dużo osób się wymieniło i ja ich nie znam. [...] Taka alienacja okropna i brak takiego spontanicznego kontaktu. Wszystko można załatwić przez Zooma, ale to nie to samo (K10 – pracująca na pełen etat matka dwójki dzieci).

Pewną trudnością, wiążącą się z pracą zdalną, może być odpowiednie zorganizowanie przestrzeni w domu, zwłaszcza gdy jest to małe mieszkanie, w którym dużo miejsca zajmują sprzęty i zabawki dziecięce, a specyfika pracy powoduje, że do jej wykonania potrzebna jest większa ilość narzędzi. Co istotne – w sytuacji, gdy i ojcowie, i matki pracują zdalnie, to częstą praktyką jest to, że mężczyzna pracuje w sypialni lub gabinecie, a kobieta w pokoju dziennym czy w kuchni, co sprawia, że ma ona mniej komfortowe warunki do pracy, mniej możliwości odseparowania się od domowników i pracy w ciszy. Można mówić tu o priorytetowym traktowaniu pracy mężczyzny, co wybrzmiewa również w badaniach realizowanych przez P. Bindera (2022, s. 97).

Praca zdalna dla niektórych badanych matek wiąże się z praktyką wykonywania obowiązków zawodowych w godzinach ponadwymiarowych, pracą w godzinach nocnych, kiedy dzieci już śpią. Pracując z domu trudniej im skończyć pracę, zamknąć komputer. Jadwiga Daszkowska-Tobiasz (2022, s. 103) zauważyła także, że osoby pracujące zdalnie mają problem z oddzieleniem pracy od innych obowiązków i postawieniem granicy między czasem wykonywania pracy, a czasem wolnym. W skrajnych przypadkach może dojść do pracoholizmu, któremu praca zdalna sprzyja (Król, 2013).

Jedną z częściej wymienianych trudności związanych z pracą zdalną jest obecność dzieci w domu. Na początku pandemii żłobki i przedszkola były zamknięte, po powrocie do placówek dzieci czasem chorowały, czasem przebywały na kwarantannach, więc rodzice mieli okazję doświadczyć pracy zdalnej w towarzystwie małych dzieci. Niektórzy z nich pracowali oboje na raz jednocześnie zajmując się dziećmi. Inni stosowali praktykę pracy jednego rodzica na raz i wymiany w ciągu doby. Trudności związane z obecnością dzieci i pracującego rodzica w domu dotyczyły nie tylko tego rodzica, który w danym momencie pracował, ale też tego, który sprawował opiekę nad dziećmi. Matki, których partnerzy pracowali zdalnie narzekały na to, że trudno jest im tak zajmować się dziećmi, aby nie przeszkadzały ojcom w pracy z domu. *Czasem czuję się trochę jak na szpilkach, bo muszę zachować jakiś spokój, żeby mu nie przeszkadzać, więc to takie jest dla mnie stresujące, bo trudno jest wytłumaczyć dziewczynom, że muszą być cicho, że nie mają skakać, bo tata ciągle rozmawia przez telefon, więc musimy,*

albo wychodzimy, zimą też jest to trochę utrudnione (K20 – przebywająca na urlopie macierzyńskim matka dwójki dzieci).

Niektóre z rozmówczyń zauważały, że dzieci respektują to, że tata pracuje w domu i nie przeszkadzają mu, natomiast chcą uzyskać uwagę matki w momencie, gdy ona wykonuje obowiązki zawodowe: *Też jest inaczej jak ja pracuję i inaczej jak Piotrek pracuje, bo jak nawet Piotrek pracuje siedząc w fotelu u Gosi w pokoju, my możemy się tam bawić, ona go nie zaczepia. Natomiast jak ja pracuję, to staram się mieć wyłączony ten pokój, bo jak nie mam wyłączonego pokoju, to jest tylko kwestia czasu, kiedy Gosia przyjdzie do mnie i to jest koniec mojej pracy. Nie jestem w stanie pracować z małymi łapami, które są w stanie się do komputera dostać, albo jakieś tam pytania, czy chce się przytulić* (K17 – pracująca na 7/8 etatu matka jednego dziecka).

Praca zdalna w towarzystwie małych dzieci nie jest łatwa. W badaniu realizowanym przez A. Dolot (2020) aż 82% matek pracujących zdalnie wskazało obecność dzieci i opiekę nad nimi jako wyzwanie wiążące się z pracą z domu. Wśród rodziców niepełnoletnich dzieci była to najczęściej wskazywana trudność, jaka towarzyszy pracy z domu: *Wiadomo, że jak potrzebuję coś zrobić, a dwójka nad głową krzyczy, to wtedy czasami prowadzi do tego, że jestem teraz bardziej zdenerwowana niż mniej, więc myślę, że tutaj może mam już mniej cierpliwości w momencie jak są całą dobę ze mną i ciągle coś chcą* (K5 – pracująca na 3/4 etatu matka dwójki dzieci). Fakt, że łączeniu aktywności zawodowej z opieką nad dziećmi towarzyszy wiele silnych emocji, m.in. irytacja, złość, napięcie zauważyła również M. Frąckowiak-Sochańska, analizując wyniki badań własnych (2022, s. 100).

WNIOSKI

Jak pokazują dane przytoczone we wprowadzeniu, praca zdalna bądź hybrydowa jest udziałem znaczącej grupy osób, choć jest to mniejszość wśród ogółu pracujących. Jednak coraz częściej mówi się o tym, że możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej to kluczowa kwestia dla wielu osób szukających pracy (Kołodziejska i in. 2023). Można przypuszczać, że regulacje prawne z roku 2023 spowodują, że więcej matek i ojców małych dzieci przejdzie w tryb pracy zdalnej bądź hybrydowej. Przeprowadzone badania pokazały, że praca zdalna matek i ojców małych dzieci wiąże się dla nich z pewnymi korzyściami, jakimi są oszczędność czasu i pieniędzy, łatwiejsze godzeniem obowiązków zawodowych z rodzinnymi czy lepsza efektywność pracy, ale też niesie ze sobą wiele

trudności, np. przeszkadzanie dzieci w pracy, brak przestrzeni fizycznej do pracy w domu, pracę „po godzinach”, utrudnioną komunikację ze współpracownikami, poczucie alienacji czy wreszcie brak aktywności fizycznej i poczucie monotonii. Trudnościami i mankamentami pracy zdalnej, o których mówiły badane kobiety, a które nie wybrzmiewały w innych badaniach były: powrót do aktywności zawodowej w trybie zdalnym po przerwie związanej z przebywaniem na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, spadek atrakcyjności w oczach partnera związany z brakiem dbania o wygląd, trudności, jakich doświadcza opiekun dziecka (najczęściej drugi rodzic) w przypadku, gdy sprawuje opiekę nad dzieckiem w domu, w którym jest pracujący rodzic oraz fakt, że obecne w domu małe dzieci w większym stopniu przeszkadzają pracującym zdalnie matkom niż ojcom.

Nowe regulacje prawne sprawiają, że rodzice dzieci do lat czterech są w pewien sposób uprzywilejowaną grupą, jeśli chodzi o możliwość pracy zdalnej. Czy spowoduje to, że rodzice małych dzieci, podobnie jak to miało miejsce w pandemii, będą pracować w towarzystwie swoich pociech? Czy rodzice będą rezygnować ze żłobków (zwłaszcza tych prywatnych, które dużo kosztują) i sami będą sprawować opiekę nad dziećmi, jednocześnie pracując? Jeśli tak, to jaki będzie miało to wpływ na jakość pracy i sprawowanej opieki nad dziećmi? Przeprowadzone badania pokazały, że praca zdalna w towarzystwie małych dzieci w domu jest trudna, nawet wtedy, gdy opiekę nad nimi sprawuje drugi rodzic. Dzieci dążą do kontaktu z pracującym rodzicem (zwłaszcza matką) i utrudniają koncentrację na pracy. Optymalną dla matek i ojców małych dzieci wydaje się sytuacja, kiedy dzieci są w placówkach, a rodzic pracuje z domu w ciszy i spokoju, ale oczywiste jest, że małe dzieci np. często chorują. Czy rodzice dzieci, które są chore będą rzadziej chodzić na zwolnienia, a częściej pracować z domu w towarzystwie swoich chorych pociech?

Praca zdalna rodziców małych dzieci to z pewnością temat wymagający dalszych eksploracji badawczych. Badane kobiety nie mówiły o trudnościach długoterminowych, jakie mogą być związane z pracą z domu, czyli np. mniejszych szansach na rozwój i awans zawodowy. Być może dla tej grupy ważniejsze jest to, aby utrzymać stanowisko pracy i jakkolwiek pogodzić aktywność zawodową z życiem rodzinnym (zwłaszcza w sytuacji niepewności pandemicznej), ale za jakiś czas dostrzegą, że praca zdalna miała negatywny wpływ na ich rozwój zawodowy czy awans, co może mieć miejsce zwłaszcza wtedy, gdy część osób będzie pracowała z siedziby organizacji, a np. tylko rodzice małych dzieci będą pracować zdalnie.

Z pewnością istnieje potrzeba przeprowadzenia pogłębionych analiz opinii pracodawców na temat pracy zdalnej. Czy pracodawcy tak samo będą traktować

pracowników zdalnych i tych pracujących w biurze przy awansach, podwyżkach? Czy nie będzie wśród nich niechęci wobec zatrudniania rodziców małych dzieci właśnie ze względu na ich uprzywilejowanie, jeśli chodzi o możliwość pracy zdalnej? Pracodawca musi przecież takiemu pracownikowi zapewnić sprzęt, czyli np. komputer, zwrócić koszty zużytego prądu ma nad nim mniejszą kontrolę.

Dużym ograniczeniem, jakie jest widoczne w przeprowadzonych badaniach, jest uwzględnienie wyłącznie perspektywy kobiet. Z pewnością rozszerzenie grupy badawczej i przeprowadzenie badań również wśród pracujących zdalnie ojców małych dzieci byłoby istotnym uzupełnieniem. Z kolei badania przeprowadzone wśród dzieci pracujących zdalnie rodziców pokazałyby, jaki wpływ na ich rozwój ma fakt, że ich rodzice pracują z domu.

BIBLIOGRAFIA

- Binder P. (2022), *Praca zdalna w czasie pandemii i jej implikacje dla rodzin z dziećmi – badanie jakościowe*, Przegląd Socjologii Jakościowej 18, nr 1, s. 82-110. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.1.05>
- Braun V. i Clarke V. (2006), *Using Thematic Analysis in Psychology*, Qualitative Research in Psychology 3, nr 2, s. 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Buler M. i Pustułka P. (2020), *Dwa pokolenia Polek o praktykach rodzinnych. Między ciągłością a zmianą*, Przegląd Socjologiczny 69, nr 2, s. 33-53. <https://www.doi.org/10.26485/PS/2020/69.2/2>
- Bożewicz M. (2022), *Ocena polityki rodzinnej rządu i zaspokojenie potrzeb prokreacyjnych Polaków*, Komunikat z badań CBOS, Nr 104/2022.
- Chobot A. (1996), *Pojęcie i znaczenie telepracy jako nowoczesnej formy zatrudnienia (aspekty prawnospołeczne)*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 58, nr 2. s. 95-104.
- Cybulska A. i Pankowski K. (2020), *Skutki epidemii koronawirusa w życiu zawodowym i budżetach domowych*, Komunikat z badań CBOS, Nr 56/2020.
- Czajka Z. (2021), *Rodzina i praca zawodowa – dylematy współczesnych młodych matek*, Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Daszkowska-Tobiasz J. (2022), *Spółczesność w dobie pandemii COVID-19. Ujęcie interdyscyplinarne*. Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Dolot A. (2020), *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, E-mentor, nr 1(83), s. 38-39, <https://doi.org/10.15219/em83.1456>
- Frąckowiak-Sochańska M. (2022), *Emocjonalna praca graniczna jako kategoria użyteczna w badaniach relacji pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym w czasie pandemii COVID-19*, Studia Socjologiczne, nr 2(245), s. 85-112.
- Gądecki J., Jewdokimow M. i Żadkowska M. (2017), *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*, Kraków: Wydawnictwo Libron.
- GUS (2022), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 1 kwartał 2022 r.*, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/4/46/1/aktywnosc_ekonomiczna_1_kw_2022.pdf [dostęp: 10.09.2023].

- GUS (2023), *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w czwartym kwartale 2022 r.*, 9.03. 2023, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5820/4/12/1/wplyw_epidemii_covid-19_na_wybrane_elementy_ryнку_pracy_w_polsce_w_czwartym_kwartale_2022_r.pdf [dostęp: 10.09.2023].
- Infor (2022), *Wady i zalety pracy zdalnej [BADANIE]*, <https://kadry.infor.pl/kadry/hrm/komunikacja/5410238,praca-zdalna-wady-i-zalety.html> [dostęp: 10.09.2023].
- Ipsen C., van Veldhoven M., Kirchner K. i Hansen J.P. (2021), *Six Key Advantages and Disadvantages of Working from Home in Europe during COVID-19*, *International Journal Environmental Research Public Health* 18, nr 4, artykuł nr 1826. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Kołodziejaska J., Rozbicka K., Sych P i Szlasa-Rokicki M. (2023) *Potrzeby i wyzwania związane z wdrażaniem w przedsiębiorstwach prywatnych modelu pracy zdalnej*, Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.
- Król M. (2013), *Telepraca a pracoholizm*, *Studia Ekonomiczne*, nr 148, s. 29-38.
- Kucera J., Krulicky T. i Navratilova P. (2021), *The trend of work from home and its advantages and disadvantages during the COVID-19 pandemic: a comparative study*, *Journal of Interdisciplinary Research*, nr 11(2), s. 145-150. <https://www.doi.org/10.33543/1102145150>
- Maison & Partners (2022), *Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej. Raport z badania jakościowego*, Warszawa 2022, https://zpp.net.pl/wp-content/uploads/2022/11/MP_dla-ZPP_Praca-zdalna_pracodawcy_czesc-jakosciowa_0811.pdf [dostęp: 10.09.2023].
- Mikołajczyk M. i Stankowska M. (2021), *Aktywność zawodowa a macierzyństwo. Perspektywa matek małych dzieci*, Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej.
- Morgan D.H.J. (2011), *Rethinking Family Practices*, London: Palgrave Macmillan.
- Morska L. (2022), *Spoleczeństwo w dobie pandemii COVID-19. Konteksty komunikacyjne i edukacyjne*, Rzeszów: Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Obwieszczenie Marszałka sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 16 czerwca 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Kodeks pracy (Dz.U. 2023 poz. 1465).
- Omyła-Rudzka M. (2023), *Bariery zamierzeń prokreacyjnych*, *Komunikat z badań CBOS*, nr 87/2023.
- Pietras A. (2017), *Pracownik w roli rodzica. Wpływ koncepcji work-life balance na łączenie pracy zawodowej z pełnieniem funkcji rodzicielskich*, [w:] M. Andryszczak, R. Badowiec, D. Gęsicka (red.), *Prawo-rodzina-praca*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, s. 45-66.
- Pracuj.pl (2020), *Praca w dobie koronawirusa. Nowa normalność zawodowa*, https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/266146/5a2c7695a1ada6a7b4683fb4d79e7dee.pdf [dostęp: 1.03.2024].
- Rostowska T. (2009), *Aktywność zawodowa małżonków a jakość ich życia*, [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny. Małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Warszawa: Wydawnictwo Difin, s. 60-80.
- Sikorska M. (2018), *Teorie praktyk jako alternatywa dla badań nad rodziną prowadzonych w Polsce*, *Studia Socjologiczne*, nr 2(229), s. 31-61.
- Sikorska M. (2019), *Praktyki rodzinne i rodzicielskie we współczesnej Polsce – rekonstrukcja codzienności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Sońta M. i Zych B. (2022), *Finally, We Could Have Slower Mornings and Proper Breakfasts!: Mapping Parenting Experience during Pandemic-Enforced Lockdown in Poland*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Sociologica, nr 81, s. 107-120. <https://doi.org/10.18778/0208-600X.81.06>
- Stankowska J. (2021), *Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia*, Komunikat z badań CBOS, Nr 152/2021.
- Stankowska M. (2022), *Sytuacja rodziców małych dzieci w trakcie pandemii COVID-19. Wybrane praktyki rodzinne*, Przegląd Socjologii Jakościowej 18, nr 1, s. 62-81. <https://doi.org/10.18778/1733-8069.18.1.04>
- Związek Przedsiębiorców i Pracodawców (2022), *Praca zdalna dla kobiet, matek i rodziny – ocena, oczekiwania i opinie. Analiza badania: „Oczekiwania, potrzeby i postawy pracowników dotyczące pracy zdalnej” pod kątem polityki rodzinnej*, <https://zpp.net.pl/praca-zdalna-dla-kobiet-matek-i-rodziny-ocena-oczekiwania-i-opinie-analiza-badania-oczekiwania-potrzeby-i-postawy-pracownikow-dotyczace-pracy-zdalnej-pod-katem-polityki-rodzi/> [dostęp: 1.03.2024].

PRACA ZDALNA A MACIERZYŃSTWO.
ANALIZA KORZYŚCI I TRUDNOŚCI WYNIKAJĄCYCH Z PRACY ZDALNEJ
W OPINII MATEK MAŁYCH DZIECI

Streszczenie

W czasie pandemii COVID-19 wiele matek i ojców rozpoczęło pierwszy raz z życia pracę zdalną w towarzystwie swoich dzieci, ze względu na powszechny lockdown. W 2023 roku wprowadzono do Kodeksu pracy zmiany dotyczące pracy zdalnej. Celem artykułu jest analiza korzyści i trudności, jakie wiążą się z pracą zdalną rodziców małych dzieci z perspektywy kobiet – matek. Badania pokazały, że praca zdalna rodziców małych dzieci wiąże się dla nich z pewnymi korzyściami, jakimi są m.in. oszczędność czasu i pieniędzy, łatwiejsze godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi czy większa efektywność pracy, ale też niesie ze sobą wiele trudności, np. przeszkadzanie dzieci w pracy, brak przestrzeni do pracy w domu, praca „po godzinach”, utrudniona komunikacja ze współpracownikami, poczucie alienacji czy wreszcie brak aktywności fizycznej i poczucie monotonii. Optymalna dla pracujących z domu rodziców małych dzieci (zwłaszcza dla matek) wydaje się sytuacja, kiedy dzieci są poza domem w trakcie ich pracy.

Słowa kluczowe: macierzyństwo; praca zdalna; małe dziecko; korzyści; trudności; praktyki rodzinne.