

---

DOI: <https://doi.org/10.34768/r1.2023.v492.02>

**Piotr Binder**\*

Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8081-5274>

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

**OD PRZYMUSU DO WYBORU. MŁODZI DOROŚLI  
A PRACA ZDALNA W CZASIE PANDEMII  
W PODŁUŻNYCH BADANIACH JAKOŚCIOWYCH**

FROM COERCION TO CHOICE. YOUNG ADULTS AND REMOTE WORK DURING THE PANDEMIC IN QUALITATIVE LONGITUDINAL RESEARCH

**Keywords:** remote work, young adults, boundary theory, life course, qualitative longitudinal research.

The analyses, inspired by boundary theory and the life course perspective, addressed the compatibility of remote work with the specificities of early adulthood. The empirical basis was a longitudinal qualitative study, i.e., 54 interviews with young adults conducted in 2020-2021. The interpretations suggest that working from home (especially hybrid work) was perceived not only as a friendly experience but also as worthwhile and desirable in the future. Therefore, they differ from the pre-epidemic findings, highlighting the mismatch between remote work and this period of life. Remote work was associated with a gradual change in respondents' lifestyles, encouraging a focus on close relationships that partly compensated for losing social contacts. Those living with a partner could better manage the boundaries between work and non-work. However, over time, single

---

\***Piotr Binder** – doktor nauk społecznych w dyscyplinie socjologia; zainteresowania naukowe: wpływ pandemii na przemiany stylów życia, praca zdalna, metodologia badań jakościowych.

people also became more open to remote work. The study underscores the role of the longitudinal perspective in analysing long-term experiences, as it emphasizes the ambiguity of the consequences of the pandemic period in participants' narratives.

## OD PRZYMUSU DO WYBORU. MŁODZI DOROŚLI A PRACA ZDALNA W CZASIE PANDEMII W PODŁUŻNYCH BADANIACH JAKOŚCIOWYCH

**Słowa kluczowe:** praca zdalna, młodzi dorośli, teoria granic, bieg życia, podłużne badania jakościowe.

W analizach inspirowanych teorią granic (*boundary theory*) oraz perspektywą biegu życia podjęto zagadnienie kompatybilności pracy zdalnej ze specyfiką wczesnego etapu dorosłości. Empiryczną podstawę stanowiło podłużne badanie jakościowe tj. 54 wywiady z młodymi dorosłymi zgromadzone w latach 2020-2021. Interpretacje wskazują, że praca z domu (zwłaszcza hybrydowa) była postrzegana nie tylko jako doświadczenie przyjazne, ale warte zabiegów i pożądane w przyszłości. Odbiegają więc od przedpandemicznych ustaleń podkreślających niedopasowanie pracy zdalnej i tego okresu w życiu. Zdalny tryb pracy łączył się ze stopniową modyfikacją stylów życia badanych i sprzyjał koncentracji na bliskich więziach, które częściowo rekompensowały straty w kontaktach towarzyskich. Posiadanie zamieszkujących wspólnie partnerów umożliwiało skuteczniejsze zarządzanie granicami pomiędzy pracą a nie-pracą, niemniej z czasem do pracy zdalnej przekonywali się również single. Przeprowadzone badania podkreślają też rolę perspektywy longitudinalnej w analizach doświadczeń długotrwałych, z uwagi na to, iż uwypukla ona niejednoznaczność konsekwencji okresu pandemii w narracjach uczestników.

### Wprowadzenie

Przedstawione rozważania wpisują się w nurt refleksji na temat przemian, jakim podlega praca, a w szczególności społecznych skutków popularyzacji jej zdalnego trybu w okresie pandemii COVID-19 (GUS 2021, Felstead 2022). Niniejszy artykuł poświęcony jest pracy zdalnej młodych dorosłych, którzy doświadczyli pracy z domu w okresie stanu zagrożenia epidemicznego w Polsce. Do podjęcia tego zagadnienia skłaniał fakt, iż w literaturze przedmiotu praca zdalna młodych dorosłych w Polsce nie była dotychczas systematycznie badana. Intencją było częściowe wypełnienie tej luki po-

przez analizę doświadczeń pracujących w tym trybie, aktywnych zawodowo, usamodzielnionych i nieposiadających dzieci młodych dorosłych. W tekście podjęto się odpowiedzi na pytanie, czy relatywnie pozytywna ocena skutków przeniesienia pracy do domu wyrażana w początkach pandemii (por. Binder 2021) ulegnie utrwaleniu, czy też rozwiązanie to zostanie odrzucone (Ellison 1999), jako niekompatybilne z potrzebami i wartościami ludzi na pograniczu dorosłości (Zielińska 2020; Sawicka, Karlińska 2021; Szafraniec 2022). Ramy interpretacyjne stanowiły dwa źródła inspiracji teoretycznych tj. teoria granic zorientowana na przenikanie się sfer pracy oraz domu w kontekście aktywności zawodowej (Nippert-Eng 1996, Ashforth i in. 2000) oraz perspektywa biegu życia (Ammons, Markham 2004) akcentująca wagę miejsca w biografii (Arnett 2001; Zielińska 2020; Trzop, Zielińska 2022). Podstawę empiryczną analiz stanowiły 54 częściowo strukturyzowane wywiady zgromadzone w ramach dwóch fal (2020-2021) podłużnych badań jakościowych (Thomson, McLeod 2015; Neale 2019). Efektem analiz jest obraz pracy zdalnej obejmujący ewolucję sfery zawodowej, jej oddziaływanie na przemiany w życiu osobistym i stylu życia uczestników badań oraz ich zawodowe plany na przyszłość. Przedstawione interpretacje pozwoliły jednocześnie uwypuklić rolę perspektywy longitudinalnej w badaniach długotrwałego doświadczenia pandemii, co prowadziło do wniosku o niejednoznacznym charakterze jej konsekwencji.

### **Młodzi dorośli i praca zdalna w badaniach okresu pandemii**

W dotychczasowych publikacjach dotyczących pandemii dominują opracowania oparte na badaniach realizowanych w jej początkach, często pod wpływem impulsu, jakim było zagrożenie COVID-19. Cechą wspólną wielu z nich jest statyczne i jednowymiarowe ujęcie globalnej epidemii jako kryzysu. Dotyczy to również badań ukierunkowanych na doświadczenia młodych dorosłych, które również wyraźnie akcentują przede wszystkim negatywne konsekwencje tego zjawiska, jak opóźnienie wejścia w dorosłość (Trzop, Zielińska 2022), utrudnienie realizacji celów rozwojowych (Baran, Hamer 2021), czy interpretują wpływ pandemii, odwołując się do pojęcia traumy (Długosz 2021). Szczególnie akcentowane w dostępnych badaniach były niepożądane konsekwencje psychospołeczne tego zjawiska dla młodych (Baran, Hamer 2021), zachwianie ich dobrostanu (Doliński 2021) neurotyzacja (Długosz 2021), a także zaostrzenie problemów psychicznych (Łukianow i in. 2020, Głowacka i in. 2022), czy negatywny wpływ nauki zdalnej i przebywania w zamknięciu na kondycję psychofizyczną (Trzop, Zielińska 2022). Elementem łączącym badania ukierunkowane na młodych dorosłych był też kontekst edukacji akademickiej (która w okresie przedpandemicznym

była niemal wyłącznie skupiona na modelu face-to-face) i dominacja badań z udziałem studentów (Długosz i in. 2021; Doliński 2021; Krzaklewska i in. 2021; Hetmańczyk i in. 2022; Trzop, Zielińska 2022).

W literaturze przedmiotu zarysowuje się wyraźna luka w odniesieniu do młodego pokolenia w kontekście ich doświadczeń zawodowych. Analizy danych GUS dotyczących początków pandemii wskazywały, że pandemia COVID-19 wpłynęła negatywnie przede wszystkim na sytuację zawodową osób młodych (GUS 2021), co wpisuje się w pewien zakorzeniony w literaturze przedmiotu ostatniego trzydziestolecia sposób pisania o sytuacji młodych na rynku pracy. Niemniej już okres poprzedzający pandemię zawierał w sobie komponent zasadniczej zmiany. Z uwagi na systematycznie spadające bezrobocie sytuacja na rynku pracy stopniowo przestawała być strukturalną barierą wchodzenia w dorosłość (Szafraniec 2022). Jednocześnie transformacyjnej logice oraz liberalnej narracji pracy, jako wehikułu sukcesu i awansu, coraz wyraźniej przeciwstawiała się narracja postmodernistyczna pracy jako sposobu na samorealizację, samospelnienie, ogólny rozwój (Sawicka, Karlińska 2021), a sytuację młodego pokolenia interpretowano w opozycji do logiki moralnej powinności sukcesu (Boni 2021, Szafraniec 2022). Pandemia nałożyła się na te zjawiska i stworzyła nowy kontekst, w którym bardziej dostępna stała się praca oparta na praktykach cyfrowych, do której młode pokolenie wydawało się doskonale przygotowane.

Samo zjawisko pracy zdalnej ma długą tradycję badań akademickich (por. Binder 2021). W polskich naukach społecznych do pandemii zagadnienie to nie wzbudzało szerszego zainteresowania i było ujmowane przede wszystkim jako nietypowa forma zatrudnienia. Po wybuchu pandemii odnotowano pewien wzrost zainteresowania tą tematyką (por. Binder 2023). Jednym ze wspólnych wątków dla literatury polskiej i światowej jest interpretacja pracy zdalnej i jej skokowego wzrostu, zwłaszcza w początkowym okresie pandemii, w kategoriach eksplozji (Mączyńska 2021, Felstead 2022), czy rewolucji na rynku pracy (Neeley 2021, GUS 2021). Potrzeba kreowania pracy o charakterze elastycznym jest też globalnie rozpoznawana przez pracodawców, jako wyraźne oczekiwanie po stronie potencjalnych pracowników (RANDSTAD 2022).

Przedmiotem dyskusji bywa również społeczny zasięg, czy też trwałość przemian na rynku pracy związanych z popularyzacją pracy zdalnej. Źródłem wątpliwości są przede wszystkim wyniki pomiarów tego zjawiska, które z jednej strony w zależności od źródła różnią się od siebie znacząco, albo wskazują niewielkie zmiany skali pracy zdalnej (por. Gardawski i in. 2022). Jest to związane z tym, że praca zdalna nie ma szeroko podzielanej definicji i jako przedmiot badań jest operacjonalizowana w zróżnicowany sposób. By-

wa ona zarówno zrównywana z telepracą<sup>1</sup> (ma to miejsce w badaniach GUS, por. GUS 2021), jak i ujmowana szeroko (jak w badaniach Eurostatu) jako praca wykonywana „zwykle” bądź „czasami” w sposób zdalny (Sostero i in. 2020). Na problematyczne kwestie metodologii nakłada się aspekt prawny. W Polsce pracę zdalną w okresie pandemii umożliwiały tymczasowe regulacje związane z ogłoszonym na terenie kraju w 2020 roku stanem epidemii, które przestały obowiązywać we wrześniu 2022. Następnie do wiosny 2023 roku praca zdalna pozostawała zjawiskiem nieuregulowanym przez Kodeks pracy, a pracodawcy nadawali kształt temu rozwiązaniu na poziomie regulaminów pracy, bądź w trybie indywidualnych porozumień z pracownikami<sup>2</sup>.

W artykule oraz w leżących u jego podstaw badaniach przyjęto szeroką definicję pracy zdalnej jako długotrwałego wykonywania obowiązków zawodowych, spoza siedziby pracodawcy, za pośrednictwem komputera z dostępem do Internetu oraz telefonu (ICT). Chociaż zapośredniczony sposób wykonywania obowiązków teoretycznie umożliwia pracę z niemal dowolnego miejsca, niemniej w warunkach pandemicznych, była ona wykonywana przez badanych przede wszystkim z miejsca zamieszkania, co miało związek z ograniczeniami pandemicznymi. Istotna była również skala tego doświadczenia w wymiarze indywidualnym. Dla części badanych podlegała ona wahaniom i ulegała natężeniu w okresach zwiększonego zagrożenia, kiedy najczęściej była wykonywana w sposób konsekwentnie zdalny. Z kolei w sytuacji częściowego znoszenia pandemicznych ograniczeń, częściej było praktykowane rozwiązanie z pogranicza pracy zdalnej oraz stacjonarnej – praca hybrydowa. Jest ona tu traktowana jako szczególny przypadek pracy zdalnej.

### Inspiracje teoretyczne

Z uwagi na to, że kluczową rolę w przeprowadzonych analizach stanowiła perspektywa badanych, to jak radzą sobie z potencjalnie sprzecznymi rolami społecznymi w trudnych warunkach pracy zdalnej wymuszonej przez sytuację epidemiczną oraz przenikanie się pozornie odrębnych domen, jakimi są dom i praca, za ogólną ramę teoretyczną przyjęto teorię granic (*boundary theory*), która jest szeroko stosowana w badaniach poświęconych telepracy oraz pracy zdalnej (Nippert-Eng 1996; Ashforth i in. 2000; Ammons, Markham 2004). Z jednej strony konsekwencją przeniesienia pracy zawodowej do

---

<sup>1</sup>Telepraca jest terminem pokrewnym, została wprowadzona do Kodeksu pracy w roku 2007 (art. 675 par. 2 k.p.), a do wybuchu pandemii cieszyła się niewielkim zainteresowaniem.

<sup>2</sup>Z dniem 7.04.2023 weszły w życie nowe przepisy regulujące pracę zdalną, jednocześnie uchylając przepisy dotyczące telepracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 240).

przestrzeni prywatnej jest nieuniknione przesunięcie przestrzennych i czasowych granic rozdzielających te sfery. Z drugiej, skuteczne zarządzanie pracą w domu wymaga stałych negocjacji w celu utrzymania granic oraz tworzenia reguł przechodzenia pomiędzy rolami pracownika, oraz pozostałymi rolami pełnionymi w życiu (Felstead, Jewson 2000; Felstead 2022). Zakres możliwych rozwiązań konwencjonalnie mieści się pomiędzy czytelnym rozdzieleniem sfer pracy oraz domu (*segmentacja*) oraz ich pełną integracją (Nippert-Eng 1996, Ashforth i in. 2000). Zarówno utrzymanie granic, jak i akceptacja ich rozmycia łączą się z określonymi kosztami, co ma z kolei wpływ zarówno na dobrostan badanych, jak i ich relacje z innymi. Proces przechodzenia pomiędzy rolami staje się łatwiejszy wraz z rozwojem indywidualnego podejścia, wypracowaniem schematów postępowania, co podkreśla istotną rolę doświadczenia w pracy zdalnej (Felstead, Jewson 2000; Felstead 2022). Jednocześnie możliwe jest wystąpienie efektu miodowego miesiąca tj. sytuacji, w której w początkach tego doświadczenia badani koncentrują się przede wszystkim na pozytywnych aspektach zdalnego trybu pracy, co skłania badaczy do refleksji nad trwałością preferencji tego typu rozwiązań (Ellison 1999, Bloom 2020).

Drugim źródłem inspiracji teoretycznych była perspektywa biegu życia podkreślająca wagę miejsca w biografii (*lifecycle effect*) jako istotnego aspektu doświadczeń badanych (por. Ammons, Markham 2004). Przemawiało za tym powszechne w społeczeństwach postindustrialnych zjawisko wydłużonego wchodzenia w dorosłość (Schwartz i in. 2005) oraz wielość wzorów i modeli tego procesu (Sarnowska i in. 2018; Zielińska, Wrobel 2018). Doprowadziło to, do wyodrębnienia fazy *emerging adulthood*, która charakteryzuje się brakiem zobowiązań wynikających z dorosłości, przy możliwości korzystania ze wszystkich jej przywilejów (Arnett 2001; Zielińska 2020; Trzop, Zielińska 2022). Jest to ważne w kontekście rozważań nad pracą, ze względu na systematyczny spadek jej znaczenia wśród młodych, osłabienie jej normatywnego statusu oraz narastającej tendencji do separowania pracy i życia (Sawicka, Karlińska 2021). Efektem tych zjawisk jest detronizacja pracy, która w młodym pokoleniu traci pozycję jednej z kluczowych wartości na rzecz więzi w życiu prywatnym (tamże), a nawet podważanie jej sensu (Graeber 2018). Ponadto, choć praca wykonywana z domu jest rozwiązaniem elastycznym, które umożliwia jej dostosowanie do indywidualnych potrzeb (Ammons, Markham 2004), to już w klasycznej literaturze przedmiotu podkreślano jej niedopasowanie do stylu życia ludzi młodych (Ellison 1999). Powyższe ustalenia, w zestawieniu z wynikami badań realizowanych w początkach pandemii, skłaniały do namysłu nad pytaniem o kompatybilność pracy zdalnej z życiem młodych dorosłych w perspektywie

badania podłużnych. Uznano, że odpowiedź na nie pozwoli lepiej zrozumieć, w jakim zakresie na tym etapie życia (*life course stage*) praca zdalna może pozostawać przyjaznym i akceptowanym rozwiązaniem.

### Metodologia i charakterystyka uczestników badań

Część empiryczna opiera się na danych zgromadzonych w latach 2020-2021 w ramach dwóch projektów badawczych.<sup>3</sup> Badania rozpoczęte w pierwszych tygodniach pandemii były następnie kontynuowane z udziałem uczestników zrekrutowanych w roku 2020 w formie podłużnego badania jakościowego (Millar 2007; Thomson, McLeod 2015; Neale 2019). Dobór badanych był celowy, przy czym dla czterech cech uczestników ustalono określone kwoty. Były to typ sytuacji życiowej (młodzi dorośli, rodzice oraz seniorzy), płeć, miejsce zamieszkania (miasto wojewódzkie, mniejsze miasto, wieś) oraz makroregion (północny, centralny, południowy). Projekt badania zakładał rekrutację dwukrotnie większej liczby młodych dorosłych oraz rodziców niż seniorów (tj. proporcje 2:2:1), oraz równy udział badanych w odniesieniu do trzech pozostałych cech. W związku z zagrożeniem epidemicznym główną techniką stosowaną w realizacji wywiadów były wideo-wywiady online (Paulus, Lester 2021; Thunberg, Arnell 2021). Jednocześnie w sytuacjach trudności technicznych dopuszczano możliwość rozmów telefonicznych<sup>4</sup>.

Do przedstawionych w części empirycznej analiz wybrano łącznie 54 wywiady (tj. po 27 wywiadów z lat 2020 i 2021). Obejmowały one wszystkich młodych dorosłych, którzy w analizowanym okresie pracowali w trybie zdalnym i wzięli powtórny udział w badaniu. Cztery dodatkowe wywiady z pracującymi zdalnie młodymi dorosłymi, którzy nie wzięli udziału w kontynuacji badań, nie zostały uwzględnione w tej liczbie i służyły jako materiał pomocniczy (Neale 2019).

W badaniu, młodych dorosłych zdefiniowano jako osoby pełnoletnie do 35 roku życia, usamodzielnione finansowo od rodziców, zamieszkujące oddzielnie i nieposiadające dzieci. Analizowana grupa była zbalansowana ze względu na płeć (12 kobiet i 15 mężczyzn). W momencie rozpoczęcia badań

---

<sup>3</sup>Pierwszy projekt ( $n = 150$ ) nosił tytuł „Uwarunkowania zmiany postaw społecznych i stylu życia w kontekście aktualnych wyzwań związanych ze zmianami klimatu na przykładzie pandemii COVID-19 w Polsce” i został zrealizowany wiosną i latem 2020 w IFiS PAN przez zespół: Piotr Binder, Hanna Bojar, Dariusz Wojakowski na zlecenie Instytutu Ochrony Środowiska (umowa nr PZ. 022.19.2020.CC-CD). Projekt drugi ( $n = 109$ ) nosił tytuł „Społeczne skutki pandemii. Wybrane kategorie społeczno-demograficzne w perspektywie stylów życia – badanie podłużne”. Zrealizowano go rok później również w IFiS PAN w ramach zlecenia wewnętrznego nr 16 przez zespół Piotr Binder, Hanna Bojar, Marta Karkowska, Dariusz Wojakowski, Kinga Zawadzka.

<sup>4</sup>Szerzej na temat metodologii zrealizowanych badań (Binder 2022b).

najmłodszy badany miał 23 lata, najstarszy 35 lat, a średni wiek w grupie wynosił 28 lat. W tym czasie wśród uczestników dominowały osoby w stałych związkach, a dziesięcioro z nich było singlami. Większość pracujących zdalnie młodych dorosłych posiadała już wykształcenie wyższe, a wszyscy pozostali (6 osób) byli pracującymi studentami, z których część ukończyła studia pomiędzy pierwszą a drugą falą badania<sup>5</sup>. Z perspektywy zawodowej badani wpisywali się w szeroką kategorię specjalistów. Pod względem formy zatrudnienia były to przede wszystkim osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (19 osób). Pozostali badani prowadzili własną działalność gospodarczą (5 osób) lub pracowali na podstawie umów cywilno-prawnych (3 osoby), co wynikało z ich wyboru lub faktu łączenia zatrudnienia ze statusem studentów<sup>6</sup>. Zdecydowana większość uczestników wpisujących się w tę kategorię mieszkała w miastach wojewódzkich, jednocześnie część tej grupy przeprowadziła się tam z mniejszych miast i wsi po ukończeniu szkoły średniej. Rozbudowaną informację na temat uczestników badań uwzględnionych w analizach przedstawiono w aneksie.

### **Praca zdalna młodych dorosłych w badaniach**

Podstawą analiz były transkrypcje nagrań wywiadów (verbatim). Dane poddano następnie analizie tematycznej (Braun, Clarke 2006; Bryman 2012). Proces ten obejmował: zapoznanie się ze zbiorem danych, kodowanie, wstępną systematyzację wątków (*themes*), rozwijanie i aktualizowanie powracających tematów, oraz definiowanie i nazywanie wątków (Braun, Clarke 2021, s. 35-36). Systematyczne kodowanie zostało wykonane przy wsparciu programu MAXQDA 2022 (Kuckartz, Rädiker 2019). Analizy były ukierunkowane na zmiany, jakie nastąpiły w życiu uczestników badań w latach 2020-2021. Możliwość powrotu do tych samych osób oraz porównanie wywiadów z lat 2020, oraz 2021 umożliwiło uchwycenie wielokierunkowości zmian, z jakimi w przypadku młodych dorosłych wiązało się przejście na zdalny tryb pracy. Specyfika doświadczeń pracujących zdalnie i przenikanie się w ich codziennych doświadczeniach płatnej pracy z kontekstem osobistym, były powodem uwzględnienia również pozazawodowych aspektów życia badanych, co zadecydowało o ostatecznym kształcie przedstawionych analiz. Schematyczne ujęcie powracających wątków zostało przedstawione w ta-

---

<sup>5</sup>Odzwierciedla to zjawiska obserwowane zarówno w pomiarach polskich (CBOS 2021, s. 9) jak i europejskich badaniach porównawczych (Sostero i in. 2020, s. 13), gdzie absolwenci uczelni wyższych zdecydowanie dominują wśród pracujących zdalnie.

<sup>6</sup>Przedstawione w tekście analizy koncentrują się na zagadnieniach związanych elastycznością miejsca i czasu wykonywania pracy. Uczestników nie dotyczyło zjawisko pracy prekarnej związane z elastycznością kontraktu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą (por. Mrozowicki i in. 2020).



beli 1 (poniżej). Dopełnieniem tak skonstruowanego obrazu pracy zdalnej w doświadczeniu młodych dorosłych jest ich wizja zawodowych perspektyw na przyszłość oraz ogólna ocena doświadczeń pandemicznych, która odbiega od dominującego w literaturze ujęcia pandemii jako traumy<sup>7</sup>.

Tabela 1

Młodzi dorośli a praca zdalna – powracające wątki

I fala badania (2020)	II fala badania (2021)
<b>Praca zdalna w czasie pandemii</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– niepewność i konieczność pracy zdalnej</li> <li>– niewielkie doświadczenia pracy zdalnej</li> <li>– różnorodność reakcji i wielość modeli pracy zdalnej</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– preferencja elastycznych form pracy</li> <li>– kumulacja doświadczeń i rozwój kompetencji</li> <li>– homogenizacja stosunku do pracy zdalnej i jej modeli</li> </ul>
<b>Praca zdalna a kontekst osobisty</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– zaburzenie rytmu życia i inicjacja zmian</li> <li>– zwiększenie budżetu czasu i jego wypełnianie</li> <li>– zawieszenie życia towarzyskiego i koncentracja na bliskich więziach</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– utrwalanie zmian i modyfikacje stylów życia</li> <li>– optymalizacja wykorzystania czasu</li> <li>– częściowy powrót życia towarzyskiego i intensyfikacja bliskich więzi</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne

## Praca zdalna w czasie pandemii

### *Od konieczności pracy zdalnej do preferencji elastycznych form pracy*

Początek pandemii łączył się z dużymi i nagłymi zmianami w życiu zawodowym młodych dorosłych. Przejście na zdalny tryb pracy było dla wielu uczestników badania symbolicznym początkiem pandemii: „takim przełomowym momentem był dzień, kiedy szef zebrał nas na zebranie i powiedział, że [...] sytuacja jest na tyle poważna, że zdecydował o pracy w domu” (K, PB\_65)<sup>8</sup>. Praca zdalna była zmianą niezależną od badanych, która została im narzucona ze względu na pandemiczne ograniczenia (lockdown). Jednocześnie była ona w tamtym czasie traktowana jako rozwiązanie przejściowe, na bliżej nieokreślany czas epidemicznego kryzysu.

<sup>7</sup>Choć projekty, w ramach których gromadzono dane, miały charakter zespołowy to zarówno kodowanie danych jak ich analiza mają charakter autorski.

<sup>8</sup>Przywoływane fragmenty wypowiedzi oznaczone są kodami składającymi się z oznaczenia płci (K – kobieta lub M – mężczyzna) oraz sygnatury wywiadu. W przypadku wywiadów realizowanych w ramach drugiej fali badania (2021) sygnatury wywiadów poprzedzone są cyfrą 2.

Aspektem, który akcentowała część badanych, była początkowa niepewność sytuacji zawodowej w newralgicznym okresie początków kariery zawodowej: „spędzało mi to sen z powiek, zwłaszcza że jak wybuchła pandemia, ja byłam jeszcze na okresie próbnym, więc mój lęk był uzasadniony, bo jak się pozbywać to kogoś na próbnym” (M, JT\_38). Nagłe zmiany w pracy wiązały się również z obawami o kwestie finansowe i stabilność źródła dochodu: „W firmie sytuacja jest raczej stabilna, więc na razie się nie martwię, ale no staram się być rozsądna, żeby w razie utraty części czy całkowitego dochodu, mieć po prostu zabezpieczenie” (K, OD\_124). W odniesieniu do tego okresu badani wspominali o utracie bonusów, dodatków, okresowym ograniczeniu liczby godzin pracy i związanej z tym redukcji wynagrodzenia, lub wskazywali na ogólne pogorszenie warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Zjawiska te były jednak przez badanych łączone przede wszystkim z pierwszymi tygodniami i miesiącami nowego doświadczenia, jakim była pandemia.

Z perspektywy drugiej fali badania związane z pandemią zaburzenia w życiu zawodowym były odczuwane przez uczestników badania tylko do pewnego stopnia. Wyraźnie podkreślał to fakt, iż dla wielu badanych okres 2020-2021 był m.in. czasem intensywnych zmian związanych z przebiegiem ich karier, sukcesami, porażkami, a niejednokrotnie decyzjami o zmianie pracy, dla których pandemia była tylko tłem. Nawet obawy o charakterze finansowym przybierały formę okresowych zawirowań, a sam fakt pracy w trybie zdalnym nie wpływał na pogorszenie sytuacji uczestników badań.<sup>9</sup>

Specyfiką tego okresu było stopniowe utrwalanie się rozwiązań przyjmowanych rok wcześniej jako przejściowe, w tym pracy zdanej i hybrydowej. Po ponad roku doświadczeń młodzi dorośli wyraźnie okrzepli w zdalnym trybie pracy i przystosowali się do nowych warunków: „Przez ten okres po prostu przywykłam do czegoś takiego jak home office” (K, 2\_JZ\_110). Tryb, do którego byli wcześniej zmuszeni przez okoliczności, stał się w tym czasie rozwiązaniem preferowanym przez młodych dorosłych: „mój pracodawca nie ma z tym problemu, żeby nadal pracować w 100% zdalnie. To jest mój wybór” (M, 2\_JT\_38). Powracały przede wszystkim dwa argumenty. Po pierwsze, praca zdalna sprawdziła się w wybranych kontekstach zawodowych: „pandemia może się skończyć, ale to pokazało, że niektóre zawody można wykonywać zdalnie” (M, 2\_PB\_66). Po drugie, młodzi doceniali możliwość elastycznej organizacji pracy: „to jest super zmiana. Zależy jak kto sobie radzi z siedzeniem w domu, no bo ja wiem, że pierwsze dwa czy

---

<sup>9</sup>O tym, iż w czasie pandemii większość pracowników utrzymała lub zwiększyła swoje zarobki pisali też inni badacze (por. Gardawski i in. 2022, s. 59).

trzy miesiące radziłem sobie źle, ale jak się człowiek przyzwyczaja, to jest po prostu gamechanger” (M, 2\_JT\_39).

Pracy zdalnej sprzyjała również otwartość na to rozwiązanie wielu pracodawców: „dostaliśmy od szefostwa dowolność” (K\_2\_KC\_23). Była to cenna zmiana dla młodych dorosłych wzmacniająca ich podmiotowość i sprawczość, często mogli oni bowiem podejmować nie tylko decyzję czy pracować zdalnie, ale w jakim zakresie. Umożliwiało to dostosowanie pracy do indywidualnych preferencji. Wyraźnej zmianie uległ też kontekst wykonywania pracy. Ważną różnicę stanowiło też to, że praca zdalna w roku 2020 była łączona z poczuciem fizycznej izolacji: „wszyscy byliśmy zamknięci w domu” (M, 2\_JT\_38). Praca zdalna po lockdownie i bez zaleceń dotyczących samoizolacji była już odmiennym i znacznie bardziej przyjaznym doświadczeniem: „home office już nie jest taki straszny” (K, 2\_JZ\_110).

*Od niewielkiego doświadczenia pracy zdalnej do rozwoju (miękkich) kompetencji*

Przeniesienie pracy do domu w początkach pandemii w sposób nagły i nieplanowany rodziło szereg wyzwań. Wśród młodych dorosłych nie należały do nich jednak kompetencje cyfrowe. Żaden z młodych uczestników badań nie wskazywał, że kwestia ta stanowiła trwałą przeszkodę w wykonywaniu pracy<sup>10</sup>. Istotną rolę odgrywała natomiast kwestia posiadanego doświadczenia. Z uwagi na wczesny etap swoich karier i ograniczoną dostępność zdalnych form pracy przed pandemią (por. Binder 2023) młodzi dorośli miewali zwykle niewielką styczność z tym trybem pracy: „Wcześniej też mieliśmy taką możliwość, ale nie korzystałam z tego aż tak często [...] bo to było to kilka dni tak naprawdę w miesiącu, teraz jest to codziennie” (K, ES\_137). Tego typu doświadczenia odgrywały łagodzącą rolę. Jednak nawet w gałęziach, gdzie praca zdalna była rozpowszechniona już przed pandemią (jak IT), praca rzadko była wykonywana w sposób konsekwentnie zdalny. Różnica skali doświadczeń była wyraźnie odczuwalna przez badanych: „(t)o jest ten plus branży, że mamy taką możliwość w IT [...] zdarzało mi się pracować po kilka dni, ale dwa miesiące? Nigdy mi się nie zdarzyło, żeby tyle siedzieć na zdalnej” (M, ES\_142).

Na doświadczenia indywidualne badanych nakładał się kontekst pracodawców, którzy nie byli przygotowani na zmiany tej skali i często nie potrafili odnaleźć się w nowych warunkach. Zarządzanie pracą w trybie zdalnym stawało się dla nich problematyczne. W zgromadzonych wywiadach sygnały o nadmiernej kontroli ze strony pracodawców należały do wyjątków i wią-

<sup>10</sup>O kompetencjach cyfrowych i „braku cyfrowych analfabetów” w kontekście pracy zdalnej okresu lockdownu pisał również Wiesław Gumuła (2021, s. 28-29).

zały się z pewnego rodzaju poczuciem bezradności ze strony przełożonych: „teraz mamy te codzienne narady i jakby musimy się spowiadać, że tak powiem ze wszystkiego co robimy” (K, JZ\_112). Wyraźnie powracającym motywem wypowiedzi młodych były również kwestie związane z brakiem nadzoru i koniecznością samodzielnego panowania nad dyscypliną pracy: „Trzeba tutaj mieć większą samodyscyplinę i samemu bardziej się kontrolować” (M, JZ\_114). Było to związane z zarządzaniem granicami pomiędzy pracą oraz życiem pozazawodowym jako jednym z kluczowych zjawisk w zakresie pracy zdalnej: „to siedzenie w domu powodowało i nadal powoduje, że nie mam takiej granicy wyjścia z pracy. Ta praca, że tak powiem, rozlewa na cały dzień” (K, JZ\_106).<sup>11</sup>

Po upływie roku od pierwszych wywiadów kontekst rozmów na temat pracy zdalnej uległ zasadniczej zmianie. Kumulacja doświadczeń pozwoliła badanym na skuteczną adaptację do nowych warunków oraz spojrzenie na początki pandemii z innej perspektywy: „Początki były to dosyć ciężkie, ale nauczyłem się jak działać. Muszę przyznać, że bardzo dobrze zorganizowałem sobie czas pracy, dlatego nie mam już problemów” (M, 2\_AND\_11). Pomimo intensyfikacji wykorzystania narzędzi elektronicznych kwestia kompetencji cyfrowych konsekwentnie nie stanowiła wyzwania dla młodych. Konieczność rozszerzania posiadanych umiejętności była zwykle traktowana jako element rozwoju zawodowego. Młodzi wyraźnie akcentowali jednak, że okres ten wymagał od nich przede wszystkim zdobywania kompetencji miękkich, takich jak budowanie relacji i umiejętności współpracy: „trzeba było skupić się na komunikacji i sensie przekazywania informacji i też te relacje trochę z pracownikami się rozluźniły, więc też staraliśmy się jakoś to nadrabiać” (K, 2\_OD\_124). W połączeniu z ograniczonym doświadczeniem zawodowym kwestie te wpływały negatywnie na atmosferę pracy oraz relacje w zespołach. Z upływem czasu badani rozwijali się jednak również i w tym zakresie: „[musiałem nauczyć się – P. B.] tylko i wyłącznie takiego kontaktu firmowego między ludźmi [...] Jednak praca wykonywana w firmie, ułatwia pomoc wzajemną kolegów pracujących obok” (M, 2\_ES\_148).

Po upływie roku od pierwszego badania wyraźnie mniejszą rolę odgrywała też sprawa organizacji czasu pracy oraz kwestia granic pomiędzy pracą a nie-pracą. Ta ostatnia często nie stanowiła już krytycznego problemu, choć nadal bywała wyzwaniem dla badanych: „no to dalej muszę sobie z tym radzić, żeby jakies rozpraszacze niwelować, starać się poświęcać tylko pracy, bo w domu jest ciężiej o samodyscyplinę. Ale też z drugiej strony łatwiej, bo nie trzeba tyle czasu poświęcać kolegom z zespołu” (M, 2\_ES\_145).

<sup>11</sup>Wątek zacierania się granicy pomiędzy czasem pracy, a czasem odpoczynku akcentowali również autorzy „Pamiętników pandemii” (Głowacka i in. 2022).

*Od różnorodności do homogenizacji percepcji pracy zdalnej i jej organizacji*

W początkach pandemii praca zdalna wywoływała wśród młodych dorosłych paletę różnorodnych reakcji. Z jednej strony wiązały się one z poczuciem zamknięcia (lockdown) oraz brakiem motywacji do pracy (wspomniana samodyscyplina). Z drugiej w wypowiedziach badanych pojawiały się też świadectwa ekscytacji nowymi doświadczeniami: „jak mieliśmy zapowiadane, że będzie praca zdalna, to był całkiem duży entuzjazm” (M, ES\_145). Ponadto trudna sytuacja epidemiczna sprawiała, że badani postrzegali ją również jako dodatkowe zabezpieczenie przed zakażeniem. To sytuacje, kiedy musieli pojawiać się w pracy, traktowali jako zagrożenie: „ja w ogóle jestem poirytowana tym, że muszę [czasami – P.B.] jeździć do biura [...] prawda jest taka, że nie wszyscy w firmie zachowują środki ostrożności” (K, ES\_144).

Nowa sytuacja w połączeniu z brakiem doświadczenia generowała całe spektrum podejść do pracy w domu. Na jednym krańcu znajdowali się badani rozpoczynający pracę z laptopem w łóżku, chwilę po przebudzeniu: „od czasu, kiedy pracuję z domu cały czas, to właściwie nie nastawiam budzika” (M, ES\_142). Na drugim znajdowały się osoby, które utrzymaniem wcześniejszych rytuałów i formalnym strojem podkreślały fakt bycia w pracy, nawet jeżeli była wykonywana w domu: „normalnie szykuję się do pracy, koszula a nie żadna piżama i w łóżeczku, tylko normalnie pracuję przy stanowisku” (M, PB\_66). W tym czasie powszechna wśród badanych była krytyczna ocena efektywności własnych wysiłków: „produktywność, no z tym bywa różnie” (K, PB\_65), z czym łączyły się refleksje, iż czas pracy mógłby być lepiej wykorzystywany. Należy podkreślić, iż pierwsze miesiące pandemii były okresem testowania różnych rozwiązań, a nowy porządek był przez uczestników badań dopiero wypracowywany.

Jednocześnie pomimo szeregu trudności, już w początkach pandemii młodzi dorośli oceniali doświadczenie pracy zdalnej przede wszystkim w sposób neutralny i pozytywny (por. Binder 2021). Badani, którzy na tym etapie akcentowali kwestie negatywne byli przede wszystkim singlami. Na ich oceny wpływała zarówno sytuacja osobista (np. samodzielne zamieszkiwanie), jak i tęsknota za wcześniejszym trybem życia: „czasem home office jest okay, ale praca zdalna nie jest dla typów wyjściowych” (K, JZ\_110). Jednak nawet w tej podgrupie część uczestników dobrze odnajdywała się w tej formie pracy: „mam skłonności większe do introwertyka, więc tutaj, jeżeli o to chodzi, to dla mnie lepiej jest pracować w odosobnieniu” (M, PB\_66)<sup>12</sup>. Te wstępne obserwacje skłaniały do refleksji na temat tego,

<sup>12</sup>Na temat kosztów pandemii dla introwertyków w młodym pokoleniu pisał również

czy młodzi dorośli będą doświadczali efektu miodowego miesiąca (Ellison 1999, Bloom 2020).

Rok później doświadczenia młodych dorosłych wskazywały na stopniowe ujednolicanie schematów działania w kontekście pracy zdalnej. Fakt, iż nie była ona już wyłącznie rozwiązaniem przejściowym, skłaniał badanych do zadbania o lepsze warunki pracy, tzn. wykraczające poza sprawny laptop i stabilne łącze internetowe. Mogło to oznaczać zmiany różnej skali, od zakupu ergonomicznego krzesła, nawet po zmianę mieszkania: „to też był tak naprawdę bodziec do tego, żebyśmy intensywnie zaczęli szukać większego mieszkania i skończyło się na tym, że je kupiliśmy” (K, 2\_KC\_18). Dużo większą rolę odgrywała dbałość o higienę pracy i wyraźne granice pomiędzy pracą, a życiem pozazawodowym oraz świadome przeciwdziałania „rozlewaniu się” pracy na cały dzień: „Myślę, że tutaj dużą rolę odgrywają [...] takie praktyki, które pozwalają nam zachować higienę pracy. Myślę, że przekładają się na organizację czasu pracy. Takie kwestie jak wyciszenie notyfikacji np. na komunikatora, które rozpraszaają nas [...] takie drobne rzeczy, które pozwalają nam się skoncentrować na konkretnym zadaniu” (K, 2\_ES\_137).

Raz jeszcze wyraźny akcent w wypowiedziach badanych padał na kwestie „efektywności” i „wydajności” pracy z domu. Stanowiły one ważny punkt odniesienia w procesie kształtowania nowych rytuałów składających się na indywidualne podejście do pracy z domu: „jak już widzę, że jestem mniej produktywny, to zmieniam miejsce pracy i tam się bardziej ożywiam” (2, M\_ES\_145). Były one też podstawowym kryterium oceny pracy zdalnej jako rozwiązania organizacyjnego: „na pewno pandemia pokazała pracodawcom, że pracownicy mogą być tak samo efektywni gdzieś tam w domu, jak są w pracy” (M, 2\_JT\_38). Analiza wywiadów zgromadzonych w drugim roku pandemii pozwala na stwierdzenie, że wśród uczestników badań pozytywny stosunek do pracy zdalnej uległ utrwaleniu, a zadowolenie ze zmian w organizacji pracy nie było związane wyłącznie z efektem miodowego miesiąca (Ellison 1999, Bloom 2020). Jednocześnie do pracy zdalnej przekonała się część uczestników, którzy w początkach pandemii mieli wiele wątpliwości: „teraz jestem zdecydowanie bardziej otwarta na pracę z domu. Widzę, że można to sobie dobrze zorganizować i to wszystko działa” (K, 2\_OD\_137). Decyzje o powrocie do pracy w pełni stacjonarnej stanowiły wyjątki i dotyczyły wyłącznie dwóch uczestniczek, które ze względu na poczucie samotności nie odnajdywały się w tym trybie pracy: „teraz szukam i wiem, że to na pewno nie będzie to praca zdalna, ponieważ nie odpowiada mi taki tryb pracy” (K, 2\_OD\_125).

## Praca zdalna a kontekst osobisty

*Od zaburzenia rytmu życia, przez utrwalanie zmian do modyfikacji stylów życia*

Pandemia była dla badanych źródłem zaburzenia dotychczasowego rytmu życia. Przeniesienie pracy do domu dodatkowo intensyfikowało to zjawisko. Dla młodych aktywnych zawodowo ludzi szczególnie dotkliwe było skrajne ograniczenie mobilności i zawężenie przestrzeni możliwości (por. Doliński 2021). Zmiany te łączyły się ze znacznymi kosztami emocjonalnymi, które skłaniały część uczestników (nie tylko singli) do okresowych powrotów do rodziców: „często przebywam u rodziców, bo akurat mam dość mały metraż [...] więc dla dobrostanu psychicznego bardzo dużo czasu spędzam u rodziców, którzy mają dom z działką” (M, AND\_6).

Niewielkie powierzchnie, jakimi dysponowali badani, były również przeszkodą w organizacji wygodnego miejsca pracy. Młodzi dorośli najczęściej zamieszkiwali w wynajmowanych pokojach (single) oraz małych wynajmowanych mieszkaniach (pary), co sprawiało, że oddzielanie przestrzeni pracy i wypoczynku najczęściej nie było możliwe: „te dwadzieścia siedem metrów na dwie osoby to jest jednak bardzo mało, nawet nie ma gdzie uciec i trzasnąć drzwiami” (M, ES\_148). Konieczność zintegrowania pracy zawodowej z przestrzenią domową oddziaływała na organizację całego ich życia. Z jednej strony akcentowane były wątki związane z pogorszeniem jakości życia, w związku z poczuciem izolacji, ograniczeniem ruchu i spadku kondycji: „na początku były takie dwa czy trzy tygodnie, które spędziłem, przesiadając się z fotela na kanapę, a połowę dni w tygodniu w ogóle nie wychodziłem z domu” (M, JZ\_114). Z drugiej, unikalne okoliczności wytworzyły przestrzeń do zmian ukierunkowanych na jego poprawę. W relacjach młodych dorosłych powracały zwłaszcza eksperymenty kulinarne i zmiany w diecie, ćwiczenia w domu (np. z aplikacją), czy regularne spacer: „gotowanie na pewno jest ważne, to jest takie centrum dnia. Dla mojej dziewczyny na pewno joga, bo to codziennie praktykuje. Ważne dla nas też stały się spacer, które sprawiają nam szczerą przyjemność. Kiedyś zmuszałem się do tego” (M, ES\_145).

Po upływie roku od pierwszego badania przynajmniej część zmian, które miały mieć charakter przejściowy uległa utrwaleniu: „teraz tak naprawdę chyba trudno jest sobie przypomnieć, jak to było przed pandemią, kiedy oboje chodziliśmy do biura i spotykaliśmy się popołudniami w domu” (K, 2\_OD\_124). Doświadczenia badanych wskazywały też, że modyfikacje ich stylów życia związane z przeniesieniem pracy do domu stały się rozłożonym w czasie, postępującym procesem: „pandemia stworzyła taką

przestrzeń i mogłem dostatecznie długo eksperymentować w tym zakresie” (2\_KZ\_95). Stopniowa adaptacja do pracy zdalnej w połączeniu z możliwościami, jakie dawały elastyczne rozwiązania w zakresie pracy zawodowej, sprzyjały refleksyjnemu podejściu do życia i wprowadzanych do niego zmian. Najczęściej przywoływanym przykładem były wysiłki ukierunkowane na zmiany prozdrowotne: „zaczęliśmy zwracać bardziej uwagę na to, żeby była tu zdrowa żywność, bo wcześniej ze względów bardziej na pośpiech i na brak czasu bardzo często to jedzenie takie było trochę byle jakie. To teraz [...] zastanawiamy się wspólnie, co byśmy chcieli zjeść i to planowanie jest trochę bardziej spokojne, bo mamy na to czas” (K, 2\_ES\_144).

Niemniej powracającym wątkiem były również wypowiedzi dotyczące wymiaru emocjonalnego, w których badani wskazywali na wagę, jaką przywiązują do kwestii dobrostanu psychicznego, poszukiwania tego typu wsparcia, czy decyzji o podjęciu terapii: „miałem bardzo dużo czasu, żeby pomyśleć, myśleć o życiu, o tym, w jaki sposób funkcjonuję i to też jeden z elementów, który mnie pchnął na terapię” (M, 2\_ES\_142). W ogólniejszym wymiarze możliwość zadbania o siebie przesuwiała młodych dorosłych w kierunku bardziej zrównoważonego stylu życia. Nie oznacza to jednak, że byli wolni od np. „małych grzechów konsumpcyjnych” (M, 2\_ES\_51), które przedstawiali ze znaczną dozą autoironii: „chcieliśmy już kupić swój, własny większy telewizor, konsole do gier, nie wiem, jakieś głośniki [...], więc jeśli jeszcze kiedyś pandemia wróci, to przynajmniej będę przygotowany na każdą ewentualność” (M, 2\_JT\_38).

#### *Od zawieszenia planów do pandemicznego przyspieszenia*

Przejsie na zdalny tryb pracy wiązało się z eliminacją (znacznej części) dojazdów do pracy i ograniczeniem wychodzenia z domu. Bezpośrednim tego efektem, było znaczne zwiększenie budżetów czasu uczestników badań. W okresie pandemicznego zawieszenia specyfiką sytuacji młodych dorosłych w odróżnieniu od np. rodziców (Binder 2021, 2022a) było to, że mogli go przeznaczyć przede wszystkim na własne potrzeby, zyskując „czas na wszystko, czego brakowało i więcej” (K, JZ\_110). Na tym etapie młodzi wyraźnie podkreślali swoje trudności z jego wypełnieniem: „ciężko sobie tak do końca zorganizować czas, żeby był on fajnie spędzony, kiedy się siedzi cały czas w domu” (K, PB\_65). Sytuacja ta ciążyła zwłaszcza zamieszkującym samotnie singłom: „mimo że mam więcej czasu, to na mnie to wpływa wręcz odwrotnie, bo gorzej mi się funkcjonuje i robię mniej” (K, JZ\_110). Powracającą w tej sytuacji konkluzją uczestników badań było to, że czas, który uzyskali, jest przez nich w znacznej mierze marnowany.

Pomimo oczywistych utrudnień, sposoby organizacji czasu były bardzo różnorodne. Wśród przywoływanych przykładów powtarzały się dłuższy



sen, platformy streamingowe, gry komputerowe i planszowe oraz wiele innych: „jednak Netflix to nie wszystko [...] to jest dobry czas na eksperymenty, ja zająłem się nagle modelarstwem” (M, JT\_38). Również w wymiarze osobistym już w początkach pandemii młodzi dorośli akcentowali, iż mają poczucie, że czas powinni spędzać bardziej produktywnie.<sup>13</sup> Wyrazem tego było wiele przykładów efektywnego spędzania czasu, w który wpisywały się nauka języków obcych, czy szerzej rozwój posiadanych kompetencji (zwykle online): „uczę się w kierunku dalszego rozwoju w kadrach, podjąłem się zrobienia takiego certyfikatu, który jest uznawany głównie w UK i na świecie” (M, JT\_39). Były to jednak decyzje ad hoc, podejmowane w sytuacji, którą charakteryzowała tymczasowość. Większość życiowych projektów uczestników była w tym czasie wstrzymana<sup>14</sup>: „miałem dużo planów [...] one były w perspektywie pięciu lat, ale to na razie zostało zawieszono” (M, AND\_6).

Drugi rok pandemii był okresem, kiedy restrykcje związane z pandemią były nadal wyraźnie odczuwane. Nie były jednak już tak przytłaczające, w czym pewną rolę odgrywała wyraźna adaptacja do sytuacji pandemicznej: „mimo że były te ograniczenia, że człowiek ma czasami dość siedzenia w domu, to mi w tym domu jakoś tak było dobrze i przyjemnie” (K, 2\_JZ\_110). Jednocześnie podejście badanych do czasu i sposobów jego wykorzystania ulegało istotnym zmianom. Przede wszystkim była to w życiu badanych faza powrotu do realizacji dużych projektów życiowych i licznych zmian: „To był okres, to taki okres, który strasznie szybko minął [...] dużo się u mnie działo” (K, 2\_ES\_137). Do wyjątków należały osoby, dla których był to okres spokojny i stabilny: „kupiliśmy kota, to chyba największa zmiana” (M, 2\_KZ\_95).

Uwagę zwracały powtarzające się w większości wywiadów kwestie mieszkaniowe. Dotyczyły one zarówno zmian wynajmowanych mieszkań, dostosowania posiadanych do aktualnych potrzeb (w tym remonty), zmiany mieszkania na większe, kredytu i kupna pierwszego mieszkania, a nawet przeprowadzki do innego miasta w związku ze zdalnym wykonywaniem pracy: „przeprowadziłem się do mieszkania, które jest oddalone o 150 km mojego od miejsca pracy” (M, 2\_ES\_148). Czas pomiędzy pierwszą i drugą falą badania był również okresem wchodzenia przez badanych w nowe społeczne role. Uczestnicy znajdowali partnerów i przestawali być singlami, kończyli dotychczasowe związki i wchodzili w nowe, a także zawierali małżeństwa.

<sup>13</sup>Temat „produktywności” w okresie lockdownu interpretowanej w kategoriach zobowiązania dyktowanego przez ideologię późnego kapitalizmu był również przedmiotem uwagi autorów „Pamiętników pandemii” (por. Głowacka i in. 2022).

<sup>14</sup>Na kwestię opóźniania realizacji planów życiowych młodych zwracali uwagę również inni badacze (por. Trzop, Zielińska 2022, s. 10).

W odróżnieniu od początków pandemii, dla których charakterystyczne było poczucie swoistej życiowej pauzy, rok później wyraźne było ich przechodzenie do kolejnych faz biografii: „wcześniej żyłam życiem studenckim, nawet jeśli zarabiałam, teraz współpracuję z firmą-korporacją. Nie wiem, czy to tylko pandemia, czy dojrzewam, ale mi to odpowiada” (K, 2\_KC\_24). Powracającym i istotnym w tym kontekście wątkiem były wskazania badanych na to, że zmiana warunków ich funkcjonowania i specyfika doświadczeń pandemicznych przyspieszyła szereg decyzji w różnych aspektach ich życia: „ta sytuacja przełożyła się na decyzję, żeby niektóre rzeczy przyspieszyć lub zrobić w innej kolejności niż pierwotnie planowałam. Chyba ostatecznie to wyjdzie na dobre” (K, 2\_JZ\_110). Była to wyraźna zmiana w sposobie przeżywania czasu w porównaniu z poczuciem zawieszenia typowym dla początków pandemii<sup>15</sup>.

*Od zawieszenia życia towarzyskiego do koncentracji na bliskich więziach*

Przeniesienie pracy do domu w okresie lockdownu wpłynęło również na sferę relacji. Dla pracujących zdalnie ograniczeniu uległa znaczna część kontaktów zawodowych, dostęp do wielu form rozrywki i rekreacji, a życie towarzyskie, które stanowiło ważny element ich stylu życia, zostało wstrzymane: „nasze kontakty ze znajomymi były oparte na częstych imprezach typu domówki, na które było zapraszane po kilkanaście osób, więc to totalnie zamarło” (M, ES\_145). Nowa sytuacja była impulsem do podtrzymywania kontaktów drogą elektroniczną z wykorzystaniem znanych i dostępnych narzędzi: „takie rozmowy na grupkach, na Messengerze, odbywają się teraz częściej niż przed pandemią. Pojawiły się też spotkania wirtualne z kamerką, czego wcześniej w ogóle nie robiliśmy” (K, ES\_137). Powtarzającym się wątkiem w wypowiedziach młodych było ich poczucie, iż w fazie początkowej ta forma kontaktów uległa intensyfikacji, spotkania online mogły być dłuższe i spokojniejsze, a kręgi towarzyskie ulegały nawet pewnemu rozszerzeniu: „wiele starych znajomości odnowiłem, co jest super sprawą” (M, ES\_146).

Czas zamknięcia i samoizolacji wyraźnie przenosił jednak punkt ciężkości na bliskie relacje i związki, w których kontakty bezpośrednie pozostały możliwe, ze względu na wspólne zamieszkiwanie. Badani zaczęli przeżywać je w inny sposób, a przede wszystkim poświęcać im znacznie więcej uwagi: „więcej czasu tak naprawdę mamy dla siebie. Tak normalnie to właśnie w biegu żyjemy” (K, KZ\_95). W sytuacji, kiedy pary zamieszkiwały razem, młodzi wyraźnie cenili sobie możliwość przebywania razem: „na dobre wy-

<sup>15</sup>Na akceleracyjny potencjał oddziaływania pandemii i zmian przez nią wywołanych zwracali uwagę również inni badacze (por. Gumuła 2021; Trzop, Zielińska 2022).

*szło to, że mamy znacznie więcej czasu ze sobą*” (M, KC\_22). Atutami były zarówno możliwość lepszego poznania siebie, bliskości i rozmowy, jak i pozytywny wpływ faktu posiadania partnera na organizację dnia. Pomagało to badanym w zachowaniu proporcji pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym.

Z kolei single oraz osoby w związkach osób mieszkających oddzielnie akcentowali wyraźnie negatywny kontekst emocjonalny swoich doświadczeń: „podtrzymywanie związków, jeśli ktoś nie mieszka razem to, stwierdzam, najtrudniejsza sprawa” (M, JT\_39). Ich poczucie izolacji było nierzadko potęgowane przez fakt, że mieszkania, w których wynajmowali pokoje w czasie lockdownu w znacznej mierze opustoszały, jak i przez powodowane troską o bliskich jednoczesne ograniczenie bezpośrednich kontaktów z najbliższą rodziną.

W drugim roku pandemii w wywiadach wyraźny był wątek stopniowego i częściowego powrotu do kontaktów towarzyskich, które nadal utrudniała sytuacja epidemiczna: „dbam o to, żeby nie były to osoby przeziębione, zawsze pytamy, czy czują się okay” (K, 2\_ES\_144). Badani jednocześnie podkreślali, że jakość ich kontaktów towarzyskich ucierpiała, a część z nich uległa osłabieniu lub nie przetrwała: „trochę nam się jakby właśnie ten kontakt rozjechał” (K, 2\_KC\_24). W tym kontekście powracał też wątek ulotności więzi i kontaktów zapośredniczonych przez technologię: „z osobami, z którymi się nie spotykałem, kontakt siłą rzeczy się urwał, bo nie pisaliśmy na co dzień do siebie na Messengerze” (M, 2\_JT\_38). W sytuacji pracujących zdalnie wpływ na to miała kwestia pewnego przesytu technologiami, które nieustannie towarzyszyły badanym: „Nie próbowaliśmy za bardzo jakoś ze znajomymi wideokonferencji robić. Chyba wszyscy mieli już tego dosyć w pracy” (K, 2\_OD\_124)<sup>16</sup>.

Ograniczenie kontaktów szczególnie ciążyło singlom, którzy ponosili największe koszty emocjonalne odosobnienia. Dla nich remedium na samotność stanowiło wchodzenie w nowe związki, znalezienie współlokatora lub powrót do pracy stacjonarnej. Jeżeli te rozwiązania nie były możliwe, zdarzało się, że przez dłuższy czas towarzyszył im stan apatii: „W sumie po prostu nie było tych kontaktów i tylko cały czas liczę na to, że one się odnowią” (K, 2\_OD\_125). To zasadniczo odróżniało ich sytuację od osób, dla których związki partnerskie i małżeństwa stanowiły emocjonalny azyl.

Badani w związkach z reguły podtrzymywali swoje ogólnie pozytywne oceny wpływu przeniesienia pracy do domu na ich relacje z najbliższymi.

---

<sup>16</sup>Jednym z pojęć jaki zagościło w badaniach na temat doświadczenia pandemii jest „zmęczenie Zoomem” (*Zoom fatigue*) rozumiane jako wyczerpanie wynikające z długotrwałego korzystanie z komunikacji za pośrednictwem komputera (por. Nadler 2020).

Był to dla nich przede wszystkim okres rozwoju i konsolidacji bliskich relacji. Jednocześnie wyraźnie wskazywali oni na to, że związki kształtowane w pandemicznych warunkach charakteryzowała odmienna dynamika i większa intensywność relacji, co stanowiło dla nich swoisty test: „Wiedomo, że w takim czasie kumulacji spędzania czasu, że nikt nie wychodzi z domu, to albo w jedną, albo w drugą stronę pójdzie: albo degradacja, albo polepszenie” (M, 2\_JT\_39).

### **Perspektywy zawodowe na przyszłość i ocena pandemii**

Analizy materiału gromadzonego w pierwszym roku pandemii wskazywały, że już w czasie, kiedy praca zdalna była rozwiązaniem przejściowym, doświadczenia badanych były na tyle dobre, że młodzi dorośli deklarowali zainteresowanie kontynuacją pracy w tym trybie w przyszłości: „w przyszłości chciałbym więcej pracować zdalnie” (K, KZ\_95). Jednocześnie analiza wywiadów prowadziła do wniosku, iż badani byliby znacznie bardziej usatysfakcjonowani pracą zdalną, gdyby była ona zbalansowana jakąś częścią pracy wykonywanej poza miejscem zamieszkania: „Liczę na to, że w przyszłości będzie więcej pracy zdalnej. Mój wymarzony rozkład pracy zdalnej i pracy na miejscu to jest dwa dni zdalnie, trzy dni z biura” (M, KC\_22).

Rok później młodzi dorośli byli nastawieni na utrwalenie rozwiązań rozpowszechnionych w czasie pandemii: „z tego co widzę, to już staje się standardem” (M, 2\_OD\_122), a do rzadkości należały w badaniu osoby, które przyszłość wiązały z pracą na zasadach przedpandemicznych. Pozostali badani podkreślali, że jest to dla nich nie tylko wygodne rozwiązanie, ale przede wszystkim, iż z zadowoleniem przyjmują to, w jaki sposób zmieniło się ich życie: „praca zdalna to jest największy sukces pandemii w ogóle i mój osobiście również, że da się to wszystko pogodzić” (M, 2\_JT\_39).

Wyraźne było również przejście od względnie pozytywnych opinii na temat nowego trybu pracy do przywiązania do pracy zdalnej, a następnie aktywnych zabiegów o jej utrzymanie: „każdy z mojego zespołu będzie się rękami i nogami bronił przed powrotem do biura” (M, 2\_ES\_145). W drugim roku badań możliwość pracy zdalnej zyskała na tyle duże znaczenie, że skłaniała do radykalnych decyzji w sytuacji konieczności powrotu do pracy stacjonarnej: „wiele osób zwolniło się po informacji, że będą na siłę ściągani do biur” (M, 2\_OD\_122). To nowe rozwiązanie w krótkim czasie zyskało więc duże znaczenie w życiu badanych: „to jak najbardziej dla mnie ma wartość” (M, 2\_MK\_76).

W grupie badanych były osoby, które swoje plany wiązały z pracą wykonywaną w sposób konsekwentnie zdalny. Mogło się to wiązać z przeprowadzką do innego miasta, planowaniem takiej zmiany, czy też rozważaniem

możliwości łączenia pracy z podróżowaniem po świecie (*workation*), które w drugim roku pandemii nadal pozostawało raczej wizją na przyszłość. Rozwiązaniem preferowanym przez większość uczestników była możliwość łączenia pracy zdalnej z regularnym bezpośrednim kontaktem z firmą oraz współpracownikami, co przyczyniało się w efekcie do poczucia równowagi: „Ten model właśnie hybrydowy jest idealny. Z jednej strony, jest ta elastyczność, nie traci się czasu na dojazdy, da się pracować w innych godzinach niż te przysłowiowe 9-17, to bardzo dużo daje. Z drugiej strony nie brakuje takiego kontaktu personalnego [...] To są czyste zyski dla pracownika i pracodawcy” (M, 2\_KZ\_95)<sup>17</sup>.

Ocena pracy zdalnej i preferowane wizje zawodowej przyszłości młodych dorosłych pozostawały w wyraźnym związku z szerszą oceną ich doświadczeń w okresie pandemii. Już w jej początkach wśród młodych uczestników badania całościowe oceny pandemii nie koncentrowały się na aspektach negatywnych: „bilans nie jest jednoznaczny, ale nie powiedziałbym, że jest w stu procentach negatywny” (K, LK\_51). Akcenty były rozkładane w zróżnicowany sposób, niemniej część uczestników wyraźnie odnalazła się w nowej rzeczywistości: „na moje to cała kwarantanna i pandemia jest na plus” (M, ES\_148).

Wątkiem powracającym w ogólnych ocenach było – raz jeszcze – poczucie spowolnienia upływu czasu. Początki pandemii były swoistą pauzą w życiu badanych: „mam takie poczucie, że dosyć mocno zwolnił czas i jakby przez moment wszyscy się zatrzymali” (M, KC\_22). Dla części uczestników stwarzało to okazję do autorefleksji i oceny dotychczasowego stylu życia: „żyję w zdecydowanie w wolniejszym tempie [...] było dla mnie całkiem dobre, ponieważ za bardzo gnałam jak dotąd” (K, OD\_125). Wypowiedzi te wskazywały na satysfakcję z przywrócenia proporcji w myśleniu o sobie, świecie oraz życiowych priorytetach: „w życiu codziennym przykładam wagę do takich mało ważnych rzeczy, a w obliczu tego kryzysu, jakiś takich tragicznych informacji wkoło, no to trochę przewartościowałam pewne rzeczy” (K, KZ\_93).

Podsumowania, których badani dokonywali z perspektywy roku 2021, uwzględniały znacznie szerszy horyzont czasowy. Wyraźnie było w nich przesunięcie akcentów, a w wypowiedziach badanych mocniej podkreślane było podejście pragmatyczne: „po prostu dostosowałam panującą sytuację pod siebie i wykorzystywałam ją w taki sposób, jak można było najlepiej [...] mimo

---

<sup>17</sup> Wyniki realizowanych w zbliżonym czasie (jesień 2021) badań ilościowych wskazują, iż osoby młodsze wyraźnie częściej niż pozostałe kategorie wiekowe chciałyby pracować w miejscu zamieszkania oraz ogólną preferencję modelu hybrydowego (por. Gardawski i in. 2022, s. 39-40).

tego, że to pandemia była generalnie ograniczeniem dla mnie, to i tak udało mi się wypracować bardzo dużo rzeczy” (K, 2\_JZ\_110). Ogólna ocena okresu pandemii w ramach drugiej fali badania zachowywała charakter neutralny i umiarkowanie pozytywny, zwłaszcza jeżeli uczestnicy nie doświadczali żadnych traumatycznych zdarzeń: „Nauczyliśmy żyć w tej pandemii, choć na początku to było bardzo ciężkie. Ale ogólnie nie oceniam tego jakoś bardzo negatywnie, nie wydarzyło się w moim życiu nic takiego strasznego. Oboje zachowaliśmy pracę, wszystko jakby jest w porządku, nie zachorowaliśmy. Z mojej perspektywy to nie był jakoś bardzo zły czas” (K, 2\_JZ\_112).

Pandemia była przedstawiana jako wyzwanie: „mocniej mnie przycisnęła psychicznie i emocjonalnie, skupiałem się na tym co mogę zmienić” (M, 2\_KZ\_95). Jednocześnie wyzwania te były traktowane przez młodych jako źródło motywacji do działania: „trzeba było albo wykonać kolejny krok, albo się cofnąć i wrócić do rodziców. No w moim przypadku no ja wybrałam własną drogę. Ja już sobie nie wyobrażam mieszkania z rodzicami” (K, 2\_KC\_24). W relacjach największych optymistów pandemia bywała nawet porównywalna do niepowtarzalnej okazji: „to jest szansa [...] jak człowiek ma świadomość takiej wyjątkowości, to łatwiej go to skłania do zmian” (2\_ES\_145). Te elementy składały się na wizję pandemii jako względnie udanego okresu w życiu pracujących zdalnie badanych: „jestem bardzo wdzięczna za ten rok [...] myślę, że nie było wcale tak źle” (K, 2\_JZ\_106).

### **Podsumowanie**

W artykule poddano analizie doświadczenia aktywnych zawodowo młodych dorosłych, którzy w okresie pandemii pracowali w trybie zdalnym. Przedstawionym rozważaniom towarzyszyło pytanie o kompatybilność pracy zdalnej z potrzebami młodych dorosłych. Przedmiot zainteresowań skłaniał do odwołania do dwóch źródeł inspiracji teoretycznych. Z jednej strony była to teoria granic (Nippert-Eng 1996, Ashforth i in. 2000) uwrażliwiająca na konsekwencje przenikania się sfer domu oraz aktywności zawodowej w kontekście pracy zdalnej, z drugiej perspektywa biegu życia (Ammons, Markham 2004) podkreślająca wagę miejsca w biografii (Arnett 2001; Zielińska 2020; Trzop, Zielińska 2022). Połączenie tych perspektyw w ramach przeprowadzonych analiz potwierdziło swoją zasadność.

Zrealizowane badania wskazują, że kontynuacja pracy w trybie zdalnym była przez młodych dorosłych nadal postrzegana jako doświadczenie w znacznej mierze przyjazne. W wywiadach wyraźnie zarysował się proces ewolucji stosunku do pracy z domu: od rozwiązania narzuconego, do preferowanego i wartego, by o nie zabiegać, nawet za cenę zmiany pracy. Wpływ na to miały kumulacja doświadczeń oraz postępująca adaptacja ba-

danych do nowych warunków, której rezultatem były efektywniejsze zarządzanie granicami i większa produktywność pracy w domu (Felstead, Jewson 2000; Felstead 2022). Sprzyjał też temu zmieniający się kontekst społeczny, w którym z uwagi na łagodniejsze obostrzenia pracy zdalnej nie towarzyszyła autoizolacja. Obserwacje te wskazują, iż w uwzględnionym horyzoncie czasowym przywiązanie do pracy zdalnej uczestników badań wykraczało poza fazę „miodowego miesiąca” (Bloom 2020). Są więc odmienne od przedpandemicznych ustaleń, które wskazywały na niedopasowanie pracy zdalnej do stylu życia młodych ludzi (Ellison 1999). Jednocześnie należy podkreślić, że uczestnicy badań preferowali przede wszystkim hybrydowy wariant pracy zdalnej pozwalający na czerpanie korzyści z elastycznych rozwiązań w zakresie świadczenia pracy, ale i na zachowanie bezpośrednich kontaktów zawodowych (por. Gardawski i in. 2022). Rozwiązanie to wzmacniało ich poczucie sprawczości, pozwalając im na jej lepsze dopasowanie do indywidualnych potrzeb i hierarchii wartości (Sawicka, Karlińska 2021). Ponadto praca zdalna nie wpływała negatywnie na przebieg ich ścieżki zawodowej na wczesnym etapie kariery, kiedy rozwój kompetencji i zdobywanie doświadczeń ma kluczowe znaczenie (Boni 2021, Szafraniec 2022). Odrębną kategorię stanowili badani, którzy świadomie rezygnowali z możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym, nawet jeżeli była dla nich dostępna i dostrzegali wiele zalet tego rozwiązania. Były to osoby, które przytłoczyło doświadczenie pracy w domu ze względu na brak wystarczającego wsparcia oraz niedopasowanie do ich preferencji i potrzeb (Ellison 1999; Ammons, Markham 2004). Wnioski na temat tej podgrupy należy jednak wyciągać ostrożnie, ponieważ wśród badanych wpisywały się w nią tylko dwie osoby.

Zakorzenie pracy w przestrzeni domu silnie oddziaływało na kontekst osobisty badanych. W tym wymiarze po zaburzeniach dotychczasowego rytmu życia w początkach pandemii doświadczali oni utrwalania zmian, które wpływały na postępujące modyfikacje stylów życia. Był to stopniowy proces, który najczęściej łączył się dla uczestników z większym dobrostanem fizycznym i psychicznym. Badania podłużne pozwoliły też na udokumentowanie tego, iż po okresie spowolnienia i pauzy w pierwszym roku pandemii (por. Głowacka i in. 2022) następował etap biograficznego przyspieszenia, realizacji dużych projektów i wyraźniejszej manifestacji markerów dorosłości takich jak kredyt hipoteczny, zmiana mieszkania na większe, związek małżeński, czy przeprowadzka do innego miasta (Zielińska, Wróbel 2018; Zielińska 2020). Posiadanie zamieszkujących wspólnie partnerów nie tylko sprzyjało koncentracji na bliskich relacjach (Sawicka, Karlińska 2021), ale również przyczyniało się do lepszego zarządzania granicami (Ashforth i in. 2000; Felstead, Jewson 2000), zachowania proporcji pomiędzy życiem zawo-

dowym i prywatnym oraz powstrzymywało powszechne w początkach pandemii zjawisko rozlewania pracy na cały dzień (Binder 2021). Umożliwiało to uczestnikom koncentrację na korzyściach czerpanych z pracy zdalnej również na tym etapie życia (Ellison 1999; Ammons, Markham 2004). Co więcej, zalety dostrzegane przez uczestników do pewnego stopnia rekompensowały również straty w sferze kontaktów towarzyskich, które wyraźnie ucierpiały w okresie badań. Z perspektywy drugiego roku pandemii praca zdalna była postrzegana jako rozwiązanie korzystne również przez znaczną część singli, choć okres pandemicznych ograniczeń był dla nich ogólnie większym wyzwaniem, zwłaszcza gdy zamieszkiwali samotnie (Baran, Hamer 2021). To również wśród nich dochodziło do wyraźnych zmian wcześniejszego stanowiska, które owocowały tym, że w ramach drugiej fali badania dostrzegali więcej zalet pracy zdalnej, a nawet zaczęli ją preferować.

Zgromadzone wywiady wskazują, iż w badaniach doświadczeń okresu pandemii niezbędne jest ujęcie procesualne. Podłużne badania jakościowe umożliwiły podejście diachroniczne do badanych zjawisk, stając się podstawą perspektywy dynamicznej. Jest to alternatywa w stosunku do statycznych ujęć bazujących na badaniach realizowanych w początkach tego okresu. Pandemia, która formalnie zakończyła się w dopiero w roku 2023<sup>18</sup>, była blisko trzyipółletnim okresem intensywnych zmian, które generowały wielowymiarowe konsekwencje społeczne. Choć pojęcie „globalnej epidemii” konotuje zjawiska jednoznacznie negatywne i koresponduje z pojęciem „traumy” (Baran, Hamer 2021; Długosz 2021; Doliński 2021), to doświadczenia uczestników badań wskazują, iż społeczna percepcja tego okresu nie była jednoznaczna. Analizowana w tekście zmiana trybu pracy na zdalny, choć była koniecznością, to dla wielu uczestników okazała się rozwiązaniem wygodnym, a młodzi ludzie z zadowoleniem przyjmowali wiele zmian, jakie wносиła do ich życia i upatrywali dla niej miejsca w swoich planach na przyszłość. Zaburzenie przedpandemicznego porządku, na którego kształt (w wymiarze indywidualnym) badania mieli nierzadko znaczny wpływ, prowadziło z czasem do osiągnięcia nowego stanu równowagi. Wyrazem tego było pragmatyczne wykorzystywanie możliwości związanych ze zdalnym trybem pracy do zaspokajania swoich potrzeb. W efekcie ich ogólne oceny okresu pandemii objętego badaniami odbiegały od figury traumy i miały zwykle charakter od neutralnych po umiarkowanie pozytywne.

Podsumowując, powyższe ustalenia podkreślają wagę, jaką w analizach dotyczących okresu pandemii odgrywają zmiany kontekstu społecznego

---

<sup>18</sup>Na terenie Polski stan zagrożenia epidemicznego spowodowany zagrożeniem wirusem SARS-CoV-2 został zniesiony 1.07.2023 (<https://www.gov.pl/web/rpp/koniec-stanu-zagrozenia-epidemicznego>).



i potencjał jakościowych badań longitudinalnych zorientowanych na zmiany w czasie. Są one istotne z uwagi na postępujące przemiany pracy, w tym popularyzację jej wykonywania w sposób zdalny. Eksponują one również znaczenie wychodzenia w analizach pracy zdalnej poza binarną opozycję stacjonarna-zdalna i uwzględniania również elastycznych rozwiązań w zakresie świadczenia pracy lokujących się na ich pograniczach online i offline. Praca zdalna zyskuje na znaczeniu w wymiarze globalnym i ma potencjał generowania zmian zarówno na rynkach pracy, jak i w stylach życia pracujących (Felstead 2022), niemniej pytania o charakter i trwałość jej oddziaływania pozostają otwarte.

### **Ograniczenia i dalsze badania**

Przedstawione rozważania łączą się z szeregiem ograniczeń. Dotyczą one pewnej kategorii młodych dorosłych, którzy byli usamodzielnieni finansowo od rodziców, zamieszkiwali oddzielnie, byli aktywni zawodowo oraz nie posiadali dzieci. Z faktu pracy zdalnej wynikał określony profil społeczno-zawodowy uczestników, w tym wyższe wykształcenie oraz zatrudnienie na stanowiskach specjalistów bądź zbliżonych. Ponadto, nawet jeżeli badani mieszkali poza dużymi ośrodkami lub wyprowadzili się z nich, to funkcjonowali w środowiskach zawodowych zakotwiczonych w kontekście wielkomiejskim. Na koniec, podstawą przedstawionych ustaleń są badania jakościowe, które nie dają podstaw do ekstrapolacji sformułowanych na ich podstawie wniosków na populację.

Analizowane w tekście zjawiska wymagają dalszych badań. Ich osadzenie w dłuższej perspektywie czasowej umożliwiłyby weryfikację trwałości zmian w sferze pracy, życiu pozazawodowym i stylach życia, oraz pogłębioną refleksję nad ich wymiarem pokoleniowym. Niezbędne jest też uwzględnienie następstw zmian wprowadzonych do Kodeksu pracy i związanego z nimi zastąpienia tymczasowych rozwiązań pandemicznych przez nowe przepisy regulujące kwestie pracy zdalnej. Na koniec, dalsze badania powinny uwzględnić również dynamiczne przemiany szerokiego kontekstu społecznego tj. specyfikę późnej fazy pandemii oraz „nowej normalności”, w której zagrożenie COVID-19 nie stanowi już jednego z najpoważniejszych społecznych wyzwań.

## Aneks

Informacja na temat uczestników badań uwzględnionych w analizach (stan na moment rekrutacji – wiosna 2020 rok)

Sygnatura	Informacje na temat uczestników badania
M_AND_6	mężczyzna, 30 lat, wykształcenie wyższe (doktorant), trener (własna działalność gospodarcza, szkolenia biznesowe), singiel, Warszawa
M_AND_11	mężczyzna, 25 lat, wykształcenie średnie (student), media assistant (umowa o pracę), w związku, Warszawa
K_KC_18	kobieta, 29 lat, wykształcenie wyższe, dział marketingu (umowa o pracę), w związku, Warszawa
M_KC_22	mężczyzna, 23 lata, wykształcenie średnie, rekruter w sektorze IT (umowa o pracę), w związku, Gdańsk
K_KC_23	kobieta, 27 lat, wykształcenie wyższe, rekruterka (umowa o pracę), singielka, Kraków
K_KC_24	kobieta, 27 lat, wykształcenie wyższe (kontynuacja studiów), graficzka (umowy cywilnoprawne), w związku, Katowice
M_JT_38	mężczyzna, 28 lat, wykształcenie średnie (nieukończone studia), specjalista ds. komunikacji (umowa o pracę), w związku, Warszawa
M_JT_39	mężczyzna, 27 lat, wykształcenie wyższe, specjalista ds. kadr (umowa o pracę), w związku, Warszawa
M_LK_51	mężczyzna, 28 lat, wykształcenie wyższe (doktorant), marketing (własna działalność gospodarcza), w związku, Kraków
K_PB_65	kobieta, 27 lat, wykształcenie wyższe (aplikacja radcowska), prawniczka (umowa o pracę), w związku, Kraków
M_PB_66	mężczyzna, 29 lat, wykształcenie wyższe, analityk (umowa cywilnoprawna), singiel, mniejsze miasto w woj. łódzkim
M_MK_76	mężczyzna, 35 lat, wykształcenie wyższe, prawnik (własna działalność gospodarcza), singiel, Warszawa
K_KZ_93	kobieta, 28 lat, wykształcenie wyższe, agentka ubezpieczeniowa (umowa o pracę), singielka, Warszawa
M_KZ_95	mężczyzna, 31 lat, wykształcenie wyższe, programista (własna działalność gospodarcza), żonaty, Kraków
K_JZ_106	kobieta, 33 lata, wykształcenie wyższe, specjalista ds. jakości (umowa o pracę), singielka, Warszawa
K_JZ_110	kobieta, 29 lat, wykształcenie wyższe, dział finansowy (umowa o pracę), singielka, Poznań
K_JZ_112	kobieta, 23 lata, wykształcenie średnie (studentka), asystentka w dziale kadr (umowa o pracę), zamężna, mniejsze miasto w woj. śląskim
M_JZ_114	mężczyzna, 33 lata, wykształcenie wyższe, konsultant IT (umowa o pracę), singiel, Gdańsk

M_OD_122	mężczyzna, 32 lata, wykształcenie wyższe, analityk/menadżer (umowa o pracę), w związku, Warszawa
K_OD_124	kobieta, 35 lat, wykształcenie wyższe, specjalistka ds. eksportu (umowa o pracę), zamężna, Poznań
K_OD_125	kobieta, 24 lata, wykształcenie wyższe (kontynuacja studiów), copywriterka (umowa cywilnoprawna), singielka, Kraków
K_ES_137	kobieta, 31 lat, wykształcenie wyższe, menadżerka (umowa o pracę), w związku, wieś w woj. wielkopolskim
M_ES_142	mężczyzna, 31 lat, wykształcenie wyższe, UI designer (umowa o pracę), w związku, Poznań
K_ES_144	kobieta, 29 lat, wykształcenie wyższe, bankowość (umowa o pracę), zamężna, Białystok
M_ES_145	mężczyzna, 30 lat, wykształcenie wyższe, specjalista ds. logistyki (umowa o pracę), w związku, Kraków
M_ES_146	mężczyzna, 26 lat, wykształcenie średnie (student), turystyka (własna działalność gospodarcza), singiel, Katowice
M_ES_148	mężczyzna, 26 lat, wykształcenie średnie (student), konsultant/service desk (umowa o pracę), w związku, Gdańsk

## Literatura | References

- AMMONS S. K., MARKHAM W. T. (2004), Working at home: Experiences of skilled white collar workers, „Sociological Spectrum”, 24(2), s. 191-238, DOI: 10.1080/02732170490271744.
- ARNETT J. J. (2001), Conceptions of the Transition to Adulthood: Perspectives from Adolescence Through Midlife, „Journal of Adult Development”, 8(2), s. 133-143, DOI: 10.1023/A:1026450103225.
- ASHFORTH B. E., KREINER G. E., FUGATE M. (2000), All in a Day'S Work: Boundaries and Micro Role Transitions, „Academy of Management Review”, 25(3), s. 472-491, DOI: 10.5465/amr.2000.3363315.
- BARAN M., HAMER K. (2021), Młodzi dorośli podczas pandemii Covid-19, [w:] Młodzi dorośli: identyfikacje, postawy, aktywizm i problemy życiowe, red. K. Skarżyńska, Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji im. Marka Dietricha, Warszawa, s. 99-124.
- BINDER P. (2021), The Social Experiment of Remote Work Forced by the Pandemic from a Qualitative Research Perspective, „Kultura i Społeczeństwo”, 65(1), s. 65-86, DOI: 10.35757/kis.2021.65.1.2.
- BINDER P. (2022a), Praca zdalna w czasie pandemii i jej implikacje dla rodzin z dziećmi – badanie jakościowe, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, 18(1), s. 82-110, DOI: 10.18778/1733-8069.18.1.05.

- BINDER P. (2022b), Wywiady online w badaniach jakościowych okresu pandemii: inkluzywny potencjał, zagrożenie wykluczeniem i jakość gromadzonych danych, „Kultura i Edukacja”, 137(3), s. 38-62, DOI: 10.15804/kie.2022.03.04.
- BINDER P. (2023), Od incydentów do pracy zdalnej. Przedpandemiczne doświadczenia pracujących z domu w czasie lockdownu, [w:] *Badania problemów społecznych w (przed)pandemicznej rzeczywistości*, red. P. Bunio-Mroczek, A. Kacprzak, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 137-158, DOI: 10.18778/8331-185-2.09.
- BLOOM N. (2020), How working from home works out, SIEPR Policy Brief. June 2020, <https://siepr.stanford.edu/sites/default/files/publications/PolicyBrief-June2020.pdf> [data dostępu: 8.12.2022].
- BONI M. (2021), Młodzi 2020 – w poszukiwaniu tożsamości. Raport, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa, [https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2021/05/Mlodzi\\_2020.pdf](https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2021/05/Mlodzi_2020.pdf) [data dostępu: 8.12.2022].
- BRAUN V., CLARKE V. (2006), Using thematic analysis in psychology, „Qualitative Research in Psychology”, 3(2), s. 77-101, DOI: 10.1191/1478088706qp063oa.
- BRAUN V., CLARKE V. (2021), *Thematic Analysis. A Practical Guide*. SAGE Publications Ltd. London.
- BRYMAN A. (2012), *Social Research Methods*. Fourth edition, Oxford University Press, Oxford.
- CBOS (2021), Sytuacja zawodowa Polaków i gotowość zmiany zatrudnienia, Warszawa, [https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K\\_152\\_21.PDF](https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2021/K_152_21.PDF) [data dostępu: 8.12.2022].
- DŁUGOSZ P. (2021), *Trauma pandemii COVID-19 w polskim społeczeństwie*. Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.
- DŁUGOSZ P., KRYVACHUK L., SHYYAN O. (2021), *Praktyki społeczne w czasie pandemii COVID-19 wśród polskiej i ukraińskiej młodzieży*, Wydawnictwo Academicon, Lublin.
- DOLIŃSKI D. (2021), Optymizm czy trauma: młodeż w obliczu pandemii, [w:] *Młodzi dorośli: identyfikacje, postawy, aktywizm i problemy życiowe*, red. K. Skarżyńska, Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji im. Marka Dietricha, Warszawa, s. 125-138.
- ELLISON N. B. (1999), Social impacts – New perspectives on telework, „Social Science Computer Review”, 17(3), s. 338-356, DOI: 10.4135/9781473914742.n29.

- FELSTEAD A. (2022), *Remote Working. A Resarch Overview*, Routledge, London, New York, DOI: 10.4324/9781003247050.
- FELSTEAD A., JEWSON N. (2000), *In Work, At Home. Towards an understanding of homeworking*, Routledge, London and New York, DOI: 10.4324/9780203018965.
- GARDAWSKI J. I IN. (2022), *Polacy pracujący w czasie COVID-19*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- GŁOWACKA M. I IN. (2022), *Pamiętniki pandemii*, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa.
- GRAEBER D. (2018), *Bullshit Jobs. A Theory*, Simon&Shuster Paperbacks, New York.
- GUMUŁA W. (2021), *Niezwykłe spotkanie pandemii z finansalizacją w świecie relacji międzyludzkich*, [w:] *Dzienniki stanu pandemii. Czytane z perspektywy socjologii codzienności*, red. W. Gumuła, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków.
- GUS (2021), *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19*, [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5818/11/1/1/wybrane\\_aspekty\\_ryнку\\_pracy\\_w\\_polsce\\_aktywnosc\\_ekonomiczna\\_ludnosci\\_przed\\_i\\_w\\_czasie\\_pandemii\\_covid-19.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5818/11/1/1/wybrane_aspekty_ryнку_pracy_w_polsce_aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_przed_i_w_czasie_pandemii_covid-19.pdf) [data dostępu: 8.12.2022].
- HETMAŃCZYK H. I IN. (2022), *A Polish-German Comparative Study of Support Information for First-Year University Students Faced with the COVID-19 Pandemic at Selected Universities*, „The New Educational Review”, 1(67), s. 30-42, DOI: 10.15804/tner.22.67.1.02.
- KRZAKLEWSKA E. I IN. (2021), *Erasmus+ during the COVID-19 pandemic. The experiences of Erasmus students in Poland*, FRSE Publications, Warsaw, DOI: 10.47050/66515659.
- KUCKARTZ U., RÄDIKER S. (2019), *Analyzing Qualitative Data with MAXQDA*, Springer, Cham, DOI: 10.1007/978-3-030-15671-8.
- ŁUKIANOW M. I IN. (2020), *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”, s. 844-858, DOI: 10.1080/14616696.2020.1841264.
- MĄCZYŃSKA E. (2021), *Praca zdalna. Dobrodziejstwa i wynaturzenia*, „Polityka Społeczna”, 566-567(5-6), s. 10-18, DOI: 10.5604/01.3001.0015.2580.

- MILLAR J. (2007), The Dynamics of Poverty and Employment: The Contribution of Qualitative Longitudinal Research to Understanding Transitions, Adaptations and Trajectories, „Social Policy and Society”, 6(4), s. 533-544, DOI: 10.1017/S1474746407003879.
- MROZOWICKI A. I IN. (2020), Prekaryzacja pracy a świadomość społeczna i strategie życiowe ludzi młodych: ramy teoretyczne, [w:] *Oswajanie niepewności. Studia społeczno-ekonomiczne nad młodymi pracownikami sprekaryzowanymi*, red. A. Mrozowski, J. Czarzasty, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, s. 17-48.
- NADLER R. (2020), Understanding „Zoom fatigue”: Theorizing spatial dynamics as third skins in computer-mediated communication, „Computers and Composition”, 58, DOI: 10.1016/j.compcom.2020.102613.
- NEALE B. (2019), *What is Qualitative Longitudinal Research?*, Bloomsbury Academic, London, DOI: 10.5040/9781472532992.
- NEELEY T. (2021), *Remote Work Revolution: Succeeding from Anywhere*, Harper Business, New York.
- NIPPERT-ENG C. E. (1996), *Home and Work. Negotiating Boundaries through Everyday Life*, The University of Chicago Press, Chicago and London.
- PAULUS T. M., LESTER J. N. (2021), *Doing Qualitative Research in a Digital World*. SAGE Publications Inc., Los Angeles and London.
- RANDSTAD (2022), *Talent Trends 2022*, [https://content.randstadsourceright.com/hubfs/2022\\\_TTR/Randstad-Sourceright-2022-global-talent-trends-report.pdf?utm\\\_source=pocket\\\_mylist](https://content.randstadsourceright.com/hubfs/2022\_TTR/Randstad-Sourceright-2022-global-talent-trends-report.pdf?utm\_source=pocket\_mylist) [data dostępu: 8.12.2022].
- SARNOWSKA J., WINOGRODZKA D., PUSTUŁKA P. (2018), The changing meanings of work among university-educated young adults from a temporal perspective, „Przegląd Socjologiczny”, 67(3), DOI: 10.26485/PS/2018/67.3/5.
- SAWICKA M., KARLIŃSKA A. (2021), *To jest tylko moja praca. Paradoksy pracy we współczesnej Polsce*, [w:] *Wartości w działaniu*, red. M. Marody, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- SCHWARTZ S. J., CÔTÉ J. E., ARNETT J. J. (2005), Identity and Agency in Emerging Adulthood, „Youth & Society”, 37(2), s. 201-229, DOI: 10.1177/0044118X05275965.
- SOSTERO M. I IN. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, European Commission, Seville.
- SZAFRANIEC K. (2022), *Pokolenia i polskie zamiany. 45 lat badań wzdłuż czasu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- 
- THOMSON R., MCLEOD J. (2015), New frontiers in qualitative longitudinal research: an agenda for research, „International Journal of Social Research Methodology”, 18(3), s. 243-250, DOI: 10.1080/13645579.2015.1017900.
- THUNBERG S., ARNELL L. (2021), Pioneering the use of technologies in qualitative research – A research review of the use of digital interviews, „International Journal of Social Research Methodology”, s. 1-12, DOI: 10.1080/13645579.2021.1935565.
- TRZOP B., ZIELIŃSKA M. (2022), Dekompozycja roli studenta jako efekt nauczania zdalnego. Narracje studentów pierwszych lat o doświadczeniach związanych z wchodzeniem w dorosłość w czasach pandemii, „Youth in Central and Eastern Europe”, 9(13), s. 37-47, DOI: 10.24917/ycee.9158.
- ZIELIŃSKA M. (2020), Gotowi na dorosłość? Projekty życiowe i zasoby społeczne pokolenia 2.0, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
- ZIELIŃSKA M., WRÓBEL R. (2018), Socio-Demographic Aspects of «Emerging Adulthood» in the Context of Cultural In Poland Compared to Europe, „Rocznik Lubuski”, 44(1), s. 14-32.