



„Wychowanie w Rodzinie” t. XXIV (1/2021)

nadesłany: 12.10.2021 r. – przyjęty: 2.12.2021 r.

Sławomira KAMIŃSKA-BEREZOWSKA*

Bezpieczeństwo pracy zdalnej w oświacie w dobie pierwszej fali COVID-19 a konflikt ról zawodowych i rodzinnych – refleksje z badań

The safety of remote working in education during the first COVID-19 wave vs. the conflict of teachers' professional and family roles

Abstrakt

Wprowadzenie. Przedmiotem rozważań jest problem – szeroko rozumianego – bezpieczeństwa pracy zdalnej podczas pierwszej fali pandemii koronawirusa, rozpatrywany w aspekcie zakładanego konfliktu ról zawodowych i rodzinnych pracowników oświaty. Kwestie konfliktu ról leżą na pograniczu zainteresowań socjologii pracy i socjologii rodziny, a więc z tych perspektyw zostaną przeanalizowane w oparciu o przeprowadzone badania.

Cel. Celem artykułu jest opis podstawowych sposobów postrzegania bezpieczeństwa pracy zdalnej nauczycieli w aspekcie ich wieku, jak też trudności w wypełnianiu przez nich ról zawodowych i rodzinnych, sporządzony w oparciu o badania socjologiczne przeprowadzone w województwie łódzkim.

Materiały i metody. W analizach wykorzystano materiały z socjologicznych badań jakościowych, które dotyczyły zmian organizacji pracy ze względu na COVID-19 w różnych sektorach polskiej gospodarki podczas pierwszej fali pandemii (czyli od marca 2020 roku przez kolejne sześć miesięcy) w województwie łódzkim.

Wyniki. Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że konflikt ról w grupie badanych pracowników miał miejsce, ale mocniej dotknął osoby młodsze. Rekomendacje wynikające

* e-mail: slawomira.kaminska-berezowska@us.edu.pl

Institut Socjologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Śląski w Katowicach, Bankowa 11, 40-007 Katowice, Polska

Institute of Sociology, Faculty of Social Sciences, University of Silesia in Katowice, Bankowa 11, 40-007 Katowice, Poland

ORCID: 0000-0002-0707-6185

z badań dotyczą przede wszystkim wyzwań podwyższenia szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracy, w tym w zakresie bezpieczeństwa ekonomicznego, w obszarze przestrzeni i higieny pracy, jak również w obszarze zarządzania czasem i wsparcia udzielanego pracującym przez zarządzających.

Słowa kluczowe: praca zdalna, wiek, konflikt ról zawodowych i rodzinnych, COVID-19.

Abstract

Introduction. The research focuses on widely understood remote working safety during the first COVID-19 wave in the context of the assumed conflict of the professional and family roles of teachers. Issues related to this conflict of roles are of interest to the sociology of work and the sociology of family; hence in the conducted research they are analysed from these two perspectives.

Aim. The purpose of the article is to describe fundamental ways of perceiving the remote working safety of teachers in terms of their age and difficulties encountered by them in fulfilling their professional and family roles, on the basis of the sociological research conducted in Łódź province.

Materials and methods. Research materials included material from qualitative sociological research concerning changes in organisation of work in various areas of the Polish economy during the first COVID-19 wave i.e., for six months starting in March 2020, in Łódź province.

Results. The research has confirmed the conflict of professional and family roles in the analysed group of teachers, but that it had a bigger impact on those younger research participants having children. Teachers aged 51+ described their remote working more positively in comparison to younger teachers participating in the research. Recommendations resulting from the research indicate predominantly indicate challenges related to increasing broadly understood work safety along with economic safety, workspace, and hygiene safety in remote working, as well as time management, and managerial support.

Keywords: remote work, age, conflict of professional and family roles, COVID-19.

Wstęp

W warunkach pandemii koronawirusa problem bezpieczeństwa pracy w aspekcie ochrony zdrowia pracujących stał się jednym z podstawowych wyzwań gospodarki i życia społecznego. Choroby, w tym te zakaźne, nie omijają żadnego z obszarów życia gospodarczego, ale w niektórych branżach można ograniczyć ich rozprzestrzenianie się przez zastosowanie różnych rygorów sanitarnych. W Polsce powszechnie stosowanym sposobem na ograniczenie rozprzestrzeniania się COVID-19 było rozgęszczenie pracujących przez wprowadzenie pracy zdalnej. Warto zauważyć, że zdalną formę świadczenia pracy wprowadzono równocześnie w wielu obszarach życia zawodowego. W oświacie, po wybuchu pandemii koronawirusa w marcu 2020 roku, zdecydowano się na wprowadzenie nauczania zdalnego. Same koncepcje e-szkoły funkcjonowały w literaturze przedmiotu już wcześniej (zob. Osiecka-Chojnacka,

2009), lecz pod wpływem pandemii doszło do zmiany formy nauczania, która nie była w ten sposób uprzednio planowana, lecz została wprowadzona nagle i powszechnie. Dodatkowo, na ten fakt, nałożyło się także wprowadzenie, w nieznaną wcześniej skalę, pracy zdalnej w innych branżach, w wyniku czego można zakładać, że u wielu pracujących doszło do raptownej zmiany życia rodzinnego, w którym mógł pojawić się konflikt ról rodzinnych i zawodowych, będący ceną za ochronę zdrowia pracujących. W związku z powyższym istotne wydaje się postawione tutaj zadanie opisanie sposobów postrzegania bezpieczeństwa pracy zdalnej przez nauczycieli i ich doświadczeń w wypełnianiu ról zawodowych i rodzinnych w oparciu o badania socjologiczne przeprowadzone w województwie łódzkim.

Bezpieczeństwo pracy zdalnej a wyzwania ról zawodowych i rodzinnych

Praca zdalna należy, jak zauważa Dominik Owczarek (2018), do nowych form pracy w Polsce, a definiując ją można przyjąć, że jest to „sytuacja, gdy pracownicy mogą wykonywać swoją pracę z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie, korzystając z nowoczesnych technologii” (Owczarek, 2018, s.10). Owczarek konstatuje także, że ta nowa forma pracy może być wykonywana w oparciu o różne formy zatrudnienia, a więc nie tylko na umowę o pracę, gwarantującą zatrudnienie na pełnym etacie, lecz też na umowy cywilnoprawne czy jeszcze inne formy, jak, przykładowo, przez samozatrudnienie. Dodatkowo, miejsce tego typu pracy może być zmienne, ponieważ dopuszczalne jest zarówno mieszkanie pracownika, jak i szeroko rozumiany teren (np. przy pracy zdalnej dziennikarzy, projektantów graficznych czy architektów). W tym sensie pojawia się pytanie, czy każda z potencjalnych lokalizacji pracy spełnia warunki w zakresie bezpieczeństwa i higieny jej wykonywania, czy łączy się z odpowiednimi warunkami lokalowymi i sprzętowymi. Anna Głąb (2011) w swojej analizie bezpieczeństwa pracy w placówce oświatowej funkcjonującej stacjonarnie przyjmuje, że będzie ona obejmować kwestie typowe także dla innych zakładów pracy, a więc uwagę badawczą koncentruje na obszarach dotyczących infrastruktury i przestrzeni fizycznej (w tym budynku i istniejących w nim pomieszczeń, maszyn i urządzeń technicznych, stanowisk pracy, nauki oraz pomieszczeń higieniczno-sanitarnych), na kwestiach warunków pracy i nauki (w tym na czasie pracy, ryzyku wypadków przy pracy, chorobach zawodowych, problemach środków ochrony indywidualnej w postaci odzieży i obuwia roboczego, problemach posiłków profilaktycznych i napojów czy też na stanie bezpieczeństwa pożarowego), jak i na ogólnych problemach, związanych z funkcjonowaniem pracowników i uczniów (w tym dotyczących profilaktyki zdrowotnej pracowników i uczniów, ochrony pracy kobiet i młodocianych czy szkoleń bhp). Autorka zwraca też uwagę na nadzór

i kontrolę nad warunkami pracy i nauki przez odpowiednie organy, w tym przez Powiatową Państwową Inspekcję Sanitarną, Powiatową Państwową Straż Pożarną czy Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego. W przypadku pracy zdalnej warunki tego typu nadzoru są trudne do osiągnięcia, a poza tym nie zostały nadal w pełni uregulowane prawnie w „Kodeksie pracy”, choć są obecnie poddawane uwadze i rozwadze przez prawników (Paruch i in., 2021).

Obszary życia zawodowego i rodzinnego w perspektywie życia jednostki są ze sobą istotnie powiązane, co znajduje też czasem odzwierciedlenie w analizach z zakresu socjologii pracy, a sugestywnymi tego przykładami są badania Urszuli Swadźby (2001, 2012), które koncentrują się na etosie pracy czy przemianach życia społeczności śląskich. Analizy funkcjonowania jednostki w życiu zawodowym i rodzinnym bywają więc rozpatrywane łącznie, a oba te obszary życia społecznego są istotnie połączone, zwłaszcza w przypadku kobiet i ich możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych. W świetle dotychczasowych badań socjologicznych można powiedzieć, że praca zawodowa kobiet staje się też w ich opinii ważnym aspektem samorealizacji, a nie tylko sposobem zdobywania środków utrzymania (zob. Giddens, 2004; Swadźba, Żak, 2016), a więc godzenie ról zawodowych i rodzinnych zdaje się też nabierać ważnego społecznego znaczenia. Warto przy tym zaznaczyć, że proces socjalizacji do ról społecznych zachodzi głównie w rodzinie, a znacząco przyczynia się do tego transmisja międzypokoleniowych wartości. Dla ról społecznych pracujących dorosłych znaczenie ma więc system wartości wyniesiony z rodzin pochodzenia, ale wzorce sprawowanych przez siebie ról pracujący rodzice przekazują dalej też własnemu potomstwu. Role rodzinne i zawodowe są, jak wiadomo (zob. Sztompka, 2002), określane przez system wartości i norm związanych z pozycją społeczną, z właściwymi dla niej wzorcami i oczekiwaniami społecznymi dotyczącymi ich pełnienia. Wiążą się one ze zbiorem podstawowych obowiązków i przywilejów. Wielość ról społecznych w życiu rodzinnym i zawodowym może też skutkować dystansem wobec nich, co sugestywnie opisywał Erving Goffman (2008), a także z dylematami, jak je pełnić, aby rozwiązywać konflikty, które ich dotyczą. Jednym ze sposobów przewycięzania konfliktu ról jest ich wyraźne oddzielanie i troska o to, aby wskazywana przez Goffmana „kuchnia teatralna” (w sensie zakulisowych przygotowań do roli), nie była widziana przez nieuprawnioną do tego publiczność. W warunkach pracy zdalnej oddzielenie ról zawodowych i rodzinnych było jednak utrudnione. Innym ze sposobów radzenia sobie z konfliktami ról jest zmniejszenie zaangażowania w rolę, a temu, być może, w jakimś stopniu, mogła sprzyjać praca zdalna, która związana jest z kontaktem pośrednim i ujawnianiem tylko fragmentu wizerunku fizycznego nadawcy (choć nadal pozostaje problem dotyczący ujawnienia mniej pożądanego przez nadawcę aspektów wizerunku własnego czy bezpośredniego otoczenia). Zmiany organizacji

pracy wywołane koronawirusem wpłynęły także na potrzeby wypracowania zmodernizowanego wzorca roli zawodowej i rodzinnej, a więc w tym sensie brakowało gotowych przepisów i wzorców ról, czyli musiały być one wypracowywane adekwatnie do sytuacji. Na ten problem procesowości życia społecznego i pewnej swobody – czy wręcz konieczności ciągłego kształtowania ról społecznych w warunkach przedCOVIDowych – zwracali uwagę także przedstawiciele symbolicznego interakcjonizmu, w tym zwłaszcza Goffman. Autor ten dostrzegł także znaczenie stygmatyzacji jednostki jako elementu sprawiającego, że publiczność może niejako wypychać jednostki w pewne role społeczne (Goffman, 2005), a w tym znaczeniu sensie praca zdalna z pewnością mogła być też potraktowana jako sposób zdystansowania od presji otoczenia (i być może też zwiększenia swobody kształtowania czy modyfikowania pełnionej roli).

Na wykonywanie ról społecznych istotnie wpływa również etap cyklu życia i wiek jednostki. Cykl życia jednostki ma pewien uniwersalny charakter i w sensie modelowym składa się z okresu narodzin i dzieciństwa, młodości, życia dorosłego, jak i dojrzałości związanej dalej ze starością i śmiercią. Anthony Giddens (2004) zauważa, że ten modelowy cykl życia jednostki może jednak w faktycznym życiu ulegać zmianom, a dalej – razem z Philipem Suttonem – stwierdza, że „te na pozór naturalne lub biologiczne fazy życia w rzeczywistości składają się na bieg ludzkiego życia, który należy uznać za konstruowany społecznie” (Giddens, Sutton, 2014, s.166). Podobnie, za konstruowany społecznie można uznać początek starości, bo faktycznie jej postrzeganie zmienia się, na co wpływa też wydłużanie się średniej ludzkiego życia, co oddziałuje również na zmiany w organizacji pracy współczesnej gospodarki (zob. Kamińska-Berezowska, 2020). Wiek można także kategoryzować w kontekście cyklu życia rodziny jednostki i pełnionych przez nią ról rodzinnych, jak i ról zawodowych. Szczególnie interesującą w tym kontekście kategorią jest więc wiek określany jako „przedpole starości” i wiązany z aktywnością zawodową po ukończeniu 51 lat życia (zob. Mossakowska, Więcek, Błędowski, 2012). Ta ostatnia kategoria wiekowa zwróciła szczególną uwagę także autorki niniejszych rozważań.

Bezpieczeństwo pracy zdalnej w oświacie – refleksje z badań

Przedstawiony w niniejszych analizach materiał badawczy jest częścią szerszego projektu badawczego pt. „Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim”, który został zrealizowany pod kierownictwem naukowym Sławomiry Kamińskiej-Berezowskiej przez Radę Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Łódzkiego w ramach projektu „Dialog oparty o wiedzę”,

współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Unii Europejskiej¹. Cały projekt został zrealizowany od lipca 2020 do czerwca 2021 roku i dotyczył problemów postrzegania bezpieczeństwa zmian organizacji pracy podczas pierwszej fali pandemii COVID-19 przez pracujących w różnych branżach w województwie łódzkim. Badania zostały oparte na socjologicznych metodach jakościowych, w ramach których łącznie zrealizowano 180 indywidualnych wywiadów pogłębionych (zob. Babbie, 2003), w następujących branżach: oświata i nauka, transport, górnictwo i energetyka, przemysł, usługi publiczne, budownictwo i przemysł drzewny, handel, usługi, kultura i sztuka.

Przedmiotem niniejszych analiz jest jedynie fragment powyższego projektu, a dokładnie 26 indywidualnych wywiadów pogłębionych, które zostały przeprowadzone w oświacie. Wywiady te zrealizowały od października do grudnia 2020 roku dobrze przygotowane do tematu absolwentki studiów społecznych. Podstawowe pytanie badawcze w branży oświata dotyczyło sposobu postrzegania, szeroko rozumianego bezpieczeństwa pracy świadczonej podczas pierwszej fali pandemii koronawirusa. Warto także podkreślić, że badania jakościowe są wykorzystywane do rozpoznawania zjawisk mało znanych i opisanych (zob. Kostera, 2007), a za takie należy uznać zmiany organizacji pracy w dobie COVID-19 (zwłaszcza w czasie pierwszej fali pandemii, choć warto ponownie zaznaczyć, że same wywiady przeprowadzono już po ustaniu pierwszego okresu pandemii). Dobór próby badawczej miał charakter celowy, a więc wyniki badań nie są reprezentatywne i nie można ich uogólniać, choć służą zrozumieniu i opisaniu percepcji badanych (zob. Babbie, 2003). Badania przeprowadzono przy udziale i wsparciu przedstawicieli związków zawodowych skupionych w centrali OPZZ, w tym zwłaszcza zrzeszonych w Związku Nauczycielstwa Polskiego. Uczestników badań rekrutowano metodą kuli śnieżnej (zob. Babbie, tamże), a więc rozpoczęto je dzięki nauczycielom zrzeszonym w związkach zawodowych skupionych przy Radzie OPZZ w województwie łódzkim, a następnie osoby, z którymi przeprowadzono wywiad, wskazywały koleżanki i kolegów (na analogicznych stanowiskach i zatrudnionych w oświacie w województwie łódzkim). Tym sposobem wśród badanych znalazło się 25 nauczycieli różnego szczebla (w tym 2 nauczycieli wychowania przedszkolnego, zajmujących stanowisko dyrektora przedszkola), a 1 wywiad przeprowadzono z pracownikiem oświaty, będącym dyrektorem żłobka. Spośród 26 wywiadów w branży oświatowej, 23 przeprowadzono z kobietami, a jedynie 3 z męż-

¹ Projekt „Wpływ koronawirusa na organizację pracy w województwie łódzkim” zrealizowany przez Radę OPZZ Województwa Łódzkiego w ramach projektu „Dialog oparty o wiedzę” był dofinansowany z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014 – 2020 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, zgodnie z umową o dofinansowanie numer POWR.02.20.00-00-8.

czyznami, co generalnie wpisuje się w sfeminizowany charakter tej pracy. W zakresie wieku biorących udział w badaniach, rozkład był następujący: 8 osób było w wieku od 31 do 40 lat, 10 osób miało od 41 do 50 lat, 4 osoby – od 51 do 60 lat i również 4 były w wieku 61 lub powyżej. W obszarze przynależności związkowej odnotowano wśród badanych 13 członków ruchu związkowego, 12 osób niezrzeszonych, a 1 nie podała danych w tym zakresie. Każdy wywiad był rejestrowany dźwiękowo i transkrybowany. Ze względu na jakościowy charakter badań w przedstawionych analizach nie ma już odniesień ilościowych, a jedynie są przybliżone kategorie percepcji analizowanych problemów przez badanych wraz z fragmentami ich wypowiedzi.

Opinie badanych dotyczące pracy zdalnej w oświacie mają charakter ambiwalentny, bo z jednej strony jest ona postrzegana jako pewien przywilej, gwarantujący indywidualną ochronę bezpieczeństwa zdrowotnego, a z drugiej strony przywoływany jest fakt przymusu tego rodzaju pracy. Jako zobrazowanie takiego podejścia można przywołać następującą wypowiedź:

To w ogóle był trudny okres, bo od razu zostaliśmy rzućni na głęboką wodę, mieliśmy 2 dni na napisanie całych procedur, bo zarządzenie przyszło chyba w niedzielę wieczorem (czy w sobotę), a my od środy mieliśmy ruszyć. Wszystko przez Ministra było zrzucone na naszą głowę, żadnego wsparcia od nikogo – ani od Ministerstwa, ani od Samorządu, nikt nam nie dał, nie mówię gotowca, do zarządzenia trzeba dopisać jeszcze milion rzeczy i jeszcze trzeba wiedzieć, na co zwrócić uwagę. Były rzeczy ważne i ważniejsze, my też nie wiemy czy to dobrze robimy. Ile szkół, ilu dyrektorów, tyle procedur. Trudny i bardzo stresujący to był czas. Do tego rodzice, którzy dzwonili, zaniepokojeni pytali, to był trudny czas (w. 19/kobieta, 41-50 lat).

Uwagę zwraca charakteryzowanie pracy zdalnej jako okresu trudnego i opisywanego metaforą „rzucenia na głęboką wodę” czy „rozpoznania bojem”, ale z wielu wypowiedzi wynika, że badanym udało się przejść przez tą przymusową zmianę stylu pracy ze skutkiem pozytywnym. Wyjątkowy charakter trudności nowej formy pracy jest wiązany przede wszystkim z raptownością jej wprowadzenia, brakiem wcześniejszego przygotowania sprzętowego, szkoleniowego czy deficytem zdalnych pomocy naukowych. W ten sposób opisywana jest praca zdalna w oświacie niezależnie od typu szkół czy wieku osób udzielających wywiadów.

Podkreślany jest też brak wsparcia ze strony organów prowadzących, ale w badaniach nie odnotowano pretensji do zarządzających placówkami szkolnymi. Zwracono za to uwagę na to, jak dużym wyzwaniem była zmiana formy pracy i jak wiele indywidualnej zaradności wymagała, w tym podjęcia decyzji na jakich platformach podjąć zdalne nauczanie, ponieważ w tym zakresie także nie było jednoznacznych wytycznych.

Bardzo wyraźnie został zarysowany w badaniach problem bezpieczeństwa ekonomicznego badanych. W tym zakresie generalnie wskazywano na brak obaw o stabilność zatrudnienia oraz terminowość wypłat wynagrodzeń, lecz opisywano poczucie ogólnie niskiego poziomu wynagrodzeń w tej branży. Przykładem jest tu następująca wypowiedź:

Jeżeli chodzi o nauczycieli to wynagrodzenia nie były niższe. Na początku padały pytania, co z godzinami ponadwymiarowymi, czy będą płacone. Myśmy mieli takie cotygodniowe sprawozdania, lekcje były rejestrowane, to było dlatego wymierne, czy ten nauczyciel faktycznie je miał czy nie. Po rozmowie z organem prowadzącym... I również był przepis jednoznaczny, że jeżeli nauczyciel realizuje program, to u nas rzeczywiście nie było z tym problemem. Spotkałam się natomiast z takimi problemami, ze strony obsługi, Pań woźnych, Pań sprzątających, jak to będzie, bo faktycznie nie było takiej pracy, jak zwykle. Te osoby do lipca zrobiły wszystko, szkoła była wyśmienicie przygotowana do nowego roku szkolnego. Trochę się uspokoiły, są zatrudnione na czas nieokreślony dostają normalnie pensje, choć nie wiadomo, jak to będzie od września (w. 1/kobieta, 31-40 lat)

Zauważano także problemy odmienności sytuacji personelu dodatkowego w oświacie, w tym dozorców, osób sprzątających czy tych zajmujących się pracami administracyjnymi. Personel dodatkowy, jak wskazały badania, bywał czasem zatrudniany w oparciu o umowy cywilnoprawne, a więc dla tej kategorii pracujących charakter stabilności zatrudnienia był zdecydowanie mniej pewny i nie związany z wieloma dodatkami socjalnymi (np. z dodatkami stażowymi czy tzw. „wczasami pod gruszą”). Jeśli chodzi o nauczycieli, niezależnie od ich wieku, to należy podkreślić, iż z wypowiedzi wynika, że chociaż podstawy wynagrodzeń nauczycielskich się nie zmniejszyły, to globalny dochód uzyskiwany przez wielu z nich uległ zmniejszeniu ze względu na brak wielu nadgodzin (w tym dotyczących pracy z uczniami wymagającymi dodatkowego indywidualnego wsparcia, brak godzin i zajęć świetlicowych czy tych związanych z kółkami zainteresowań, wycieczkami itd.). Z uwagi na to można powiedzieć, że praca zdalna była „ekonomicznie bezpieczna, ale...” z wieloma zastrzeżeniami.

Jeśli chodzi o czas pracy zdalnej w oświacie, to można go zakwalifikować jako „życie w niedoczasy”. W wypowiedziach rozmówców bardzo wyraźnie zarysowana jest kwestia zdecydowanie większego zakresu zadań do opanowania i wykonania niż przy uprzednio świadczonej pracy stacjonarnej. Ten stan rzeczy potwierdza następująca wypowiedź:

Takie przedmioty, jak polski, matematyka, chemia, fizyka – takie, które na miejscu wymagają dużo pracy, to na pewno czas się wydłużył. Wydłużył się też dlatego, że rodzice i uczniowie nie szanowali pory dnia ani godziny, tylko o godz. 21.00 wysyłali lekcje i jeszcze dzwonili czy doszło i dlatego trudno, żeby nauczyciel nie reagował. Inaczej wyglądała plastyka, w-f, muzyka. To była praca na zasadzie zadania, odebrania prac, odesłania informacji zwrotnej (w. 14/ kobieta, 41-50 lat)

Jak wynika z badań, były różnice w zakresie gospodarowania czasem w zależności od przedmiotu czy typu szkół, ale wyzwaniem dla wszystkich było odnalezienie się w nowej sytuacji w kontekście nabycia czy usprawnienia technicznych aspektów umiejętności komunikacji zdalnej, a także przygotowania czy pozyskania materiałów dydaktycznych dopasowanych do niej. W efekcie problem mieli nawet nauczyciele wychowania fizycznego, którzy skazani byli częściowo na uczenie teorii związanej z tym przedmiotem (aspekty sprawności fizycznej i zdrowego stylu życia czy gier zespołowych), a w jakimś stopniu na zdalne zadawanie ćwiczeń fizycznych możliwych do wykonania w warunkach domowych. Dodatkowo, jak wynika z badań, nauczyciele uczestniczyli w cyfryzacji społeczeństwa i wykonywali wiele nadprogramowej pracy w tym zakresie, ponieważ część rodziców, jak się okazało, przed pandemią nie posiadała nawet adresów mailowych, jako że nie odczuwała takiej potrzeby, po wybuchu pandemii wywołanej przez koronawirus, stało się to niezbędne, podobnie jak korzystanie z różnego typu platform. Część z badanych nauczycieli nie tylko uczyła więc zagadnień merytorycznych związanych z własnym przedmiotem, lecz też – w trosce o to by nie stracić kontaktu z uczniami – była dla rodziców wsparciem technicznym.

W zakresie przestrzennych warunków pracy odnotowano w badaniach różnice dotyczące młodszych i starszych kategorii badanych, przy czym do tej drugiej grupy zaliczono osoby w wieku 51 lat i powyżej. Różnice między młodszymi i starszymi grupami można pokazać na przykładzie następujących wypowiedzi:

Proszę Pani, to było notoryczne, mam dwoje dzieci, tu zawsze ktoś się kręcił, co prawda one też miały lekcje. Mimo, że mieszkam w domu to wszystko się niosło, mimo tego, że drzwi są pozamykane, to ja słyszałam, co mój syn mówi, był taki pogłos. Warunki polowe, a poza tym Internet – masakra. Nie mogłam więcej z dziećmi łączyć się, bo to nie miało technicznie sensu. Bez przerwy się rozłączało. Wiem też od dziewczyn, które pracowały na Teams czy learning apps, że miały to samo (w. 3/kobieta, 31- 40 lat).

Ja miałam ten komfort, że mam już dorosłe dzieci. Syn jest już jest w technikum i też pracował zdalnie, córka już ze mną nie mieszka więc mogłam z dziećmi ustalić konkretne godziny, o której się spotykamy i nic mi nie przeszkadzało

w tym czasie. I ten komfort, że ja i syn mamy swój komputer (w. 13/ kobieta, 51- 60 lat)

Z analizy danych wynika, że dla kategorii młodszych osób, biorących udział w badaniach, czyli poniżej 51 lat, typowe były problemy związane z koniecznością dzielenia się przestrzenią, a czasem także sprzętem z innymi domownikami. Odnotowano wśród tych rozmówców prowadzenie negocjacji z innymi domownikami w zakresie tego, kto, kiedy, z jakiego sprzętu i w jaki sposób będzie mógł skorzystać, przy czym chodziło zwłaszcza o możliwość pełnego używania kamery i głośnego wykorzystywania mikrofonu. Zauważono też stosunkowo niewielki metraż pomieszczeń domowych lub brak ich dźwiękoszczelności. Dostrzeżono również kreatywność w korzystaniu z wspólnej przestrzeni, na przykład w wypowiedziach pojawił się termin *stół wielofunkcyjny*, który, w zależności od potrzeb raz pełnił rolę miejsca do spożywania posiłków, a innym razem zmieniał się w biurko do zdalnego nauczania. W analogiczny sposób były wykorzystywane inne sprzęty i pomieszczenia domowe, w tym także łazienka, która bywała miejscem, w którym można się skupić czy nawet przygotować pomoce naukowe. Przedmiotem negocjacji bywało też pytanie o to, kto ma zająć się małoletnim potomstwem, co wiązało się z napięciem w zakresie wykonywania ról zawodowych i rodzinnych. W tym kontekście odnotowano występowanie konfliktu ról i stres związany z trudnościami bezproblemowego wypełniania wzywań zawodowych i rodzicielskich. Paradoksalnie być może, w stosunkowo komfortowej sytuacji znaleźli się nauczyciele w wieku 51 lat lub powyżej, ponieważ w ich przypadku potomstwo nie wymagało już opieki i technicznego wsparcia w zakresie komunikacji zdalnej. Można powiedzieć wręcz, że w rodzinach pracujących nauczycieli, należących do starszych grup wiekowych i posiadających dorosłe, wspólnie z nimi jeszcze mieszkające potomstwo, przekaz wiedzy informatycznej w zakresie korzystania z komunikacji zdalnej następował właśnie od młodszych do starszych, czyli w sposób odwrotny niż w rodzinach prokreacyjnych z małoletnim potomstwem.

W trakcie badań nad pracą zdalną analizowano też problem dotyczący tego, na ile pozwala ona na elastyczność, którą tak mocno akcentuje, znana już od ostatnich dekad XX wieku, koncepcja Work-Life-Balance (zob. Tomaszewska-Lipiec, 2018). Warto przy okazji zauważyć, że koncepcja ta jest ciągle z jednej strony przedmiotem zainteresowania i promocji jako atrakcyjny sposób na godzenie aktywności zawodowej z obowiązkami macierzyńskimi (zob. Piotrowski, 2007), ale z drugiej strony – przedmiotem krytyki, która odnosi się też do sprowadzania życia pozazawodowego jednostki do życia rodzinnego (zob. Mroczkowska, Kubacka, 2020). Niżej badania pracy zdalnej podczas pierwszej fali koronawirusa wskazują przede wszystkim na bariery i trudności kształtowania warunków zdalnej pracy zawodowej i godzenia ról. Przyczyn owych trudności można szukać w braku wcześniejszego

zaplanowania i przygotowania do tego typu funkcjonowania, jak też w kłopotach związanych z oddzielaniem ról zawodowych i rodzinnych, które w rzeczywistości wzajemnie się przenikały, podobnie jak związane z nimi przestrzenie, służące zarówno do aktywności domowej i zawodowej. W efekcie wyzwania obu ról stały ze sobą w konflikcie, a więc pracę zdalną w trakcie pierwszej fali pandemii adekwatniej można opisywać nie tyle w ramach swobodnego i elastycznego wypełniania ról, co raczej w kategoriach walki o możliwość ich pełnienia pomimo pojawiających się przeszkód i barier. Już zresztą przed COVID-19 Jacek Gądecki, Marcin Jewdokimow i Magdalena Żadkowska (2017) zwrócili uwagę na fakt, że w wielu sytuacjach terminem właściwszym dla opisu pracy zdalnej jest nie tyle termin *elastyczność*, co raczej *wiotkość*. Zdecydowanie można było więc dostrzec przeciążenia dotyczące wymogów obu ról pod presją ich wymagań. Przeciążenia te nie wiązały się jednak, w przypadku osób biorących udział w badaniach, z presją podwójnych obowiązków rodzinnych, a więc pełnienia równocześnie ról wychowawczych w odniesieniu do własnego potomstwa i opiekuńczych wobec niesamodzielnych starszych osób w rodzinie. Ten ostatni przypadek był jednak znany także w okresie przedCOVIDowym i został w literaturze socjologicznej opisany przez Jolanę Grotowską-Leder i Katarzynę Roszak (2016), jako wiążący się z pokoleniem „sandwich”, czyli życiem w rodzinie, w której pokolenie aktywne zawodowo podejmuje się jednocześnie wykonywania pracy związanej ze wsparciem pokolenia młodszego (dzieci i/lub wnuków) i starszego (rodziców i/lub teściów). W niniejszych badaniach jednak nie odnotowano aż tak dużej kumulacji konfliktu ról rodzinnych, a i tak ich godzenie bywało bardzo dużym wyzwaniem. Dodatkowo, niezależnie od wieku i cyklu życia rodzinnego rozmówców, pojawiały się problemy przepustowości i niezawodności łączy internetowych.

W zakresie ocen całościowych, dotyczących pracy zdalnej także pojawiły się różnice między młodszymi a starszymi kategoriami wiekowymi badanych. Wyrazem tych odmienności są następujące przykładowe odpowiedzi:

Na okres pandemii myśmy się przeprowadzili do większego mieszkania i teoretycznie miałbym miejsce do pracy, ale mam 2 letnią córkę, starsza jeszcze nie chodziła do szkoły i moja praca odbywała się w salonie, gdzie jedna córka płakała, a drugie odrabiało lekcje zdalnie z przedszkola. Tak to wyglądało niewygodnie, bo musiałem mieć kontrolę nad dziećmi [...]. To nauczanie zdalne jest głupotą z każdego przedmiotu. Dzieci wróciły, bez względu na wiek, społeczne, wyobcowane, bez granic postępowania, bez zahamowań, z językiem rynsztokowym, a jeżeli chodzi o fizyczność uczniowie są grubi, mało sprawni to moje nauczanie nic nie wniosło (w. 15/ mężczyzna, 31-40 lat).

Jeśli są takie dzieci, które np. z racji swojej choroby nie chodzą do szkoły to w dalszym ciągu te platformy mogą służyć do tego, aby można się było z tym dzieckiem skomunikować. Także żeby to dziecko mogło mieć kontakt z klasą. Niektóre inne formy pracy jak sprawdziany, kartkówki można bardzo dobrze opracować na Teamsach i to zrobić na lekcji, gdzie jest to wszystko podliczone i nauczyciel ma to sprawdzone i nauczyciel ma dużo mniej pracy i ułatwia pracę, również szkolenia, które mają być przeprowadzone, mogą być zdalne i nie musimy siedzieć do 21 godziny w szkole tylko można to zrobić w domu. Również można zrobić prezentacje na Teamsach tam jest wiele możliwości (w. 12/ kobieta, 51- 60 lat).

Młodszy rozmówcy w bardziej dosadny sposób opisywali problemy pracy zdalnej, używali mocniejszych określeń, w tym nawet takich, które wprost definiowały zdalne nauczanie jako „głupotę”. Wywiady wskazują też, że to młodszy rozmówcy mocniej odczuwali napięcie i niepokój dotyczące braku możliwości prowadzenia życia towarzyskiego. Rozmówcy reprezentujący starsze ze względu na wiek kategorie badanych opisywali nową sytuację pracy w sposób stosunkowo pozytywny, w tym wskazywali możliwości wykorzystania zdalnego nauczania do kontaktów z uczniami chorymi, niepełnosprawnymi. Przez badanych w starszym wieku podkreślony został również nie tylko komfort braku dojazdów do pracy, lecz też możliwość kontynuowania tej formy kontaktów, przynajmniej w pewnych zakresach funkcjonowania szkolnego, w tym do przeprowadzania zebrań czy konsultacji uzupełniających. Odnotować tu więc należy fakt dostrzeżenia przez kadrę nauczycielską zalet mieszanego (hybrydowego) potencjalnego przyszłego funkcjonowania szkół. Obie kategorie badanych wyrażały troskę o możliwości dotarcia do wszystkich dotychczasowych uczniów, o to, by ich „nie zgubić” i w miarę możliwości aktywizować. Na marginesie warto też zauważyć, że nauczanie zdalne w kontekście problemów wykluczenia cyfrowego może także generować nowe nierówności szans życiowych, choć i tak równość była w Polsce – jak zauważa Sławomir Banaszak (2011) – raczej pożądanym ideałem niż faktem społecznym.

W obszarze umiejętności technicznych badanych dostrzeżono, że starsi nauczyciele są postrzegani przez młodszych jako narażeni na większe kłopoty. Problem ten ilustruje następująca wypowiedź:

Tak, często nauczyciele informatycy starali się wspierać pozostałych, z racji tego, że nie bardzo można było się spotykać, to był taki duży problem natury prawno-organizacyjnej. To wszystko było bardzo trudne, bo szkolenie kogoś online z pracy online nastęcza kłopotów. No, ale jakoś powolutku, powolutku, wiadomo Ci młodszy nauczyciele na co dzień jeszcze korzystający z mediów społecznościowych mieli łatwiej, gorzej mieli starsi nauczyciele, a wiemy, że średnia wieku nauczycieli jest dość wysoka (w. 17/ mężczyzna, 41-50 lat).

Najogólniej można powiedzieć, że wśród kategorii młodszych badanych pojawiło się przekonanie, że w gorszej sytuacji znaleźli się starsi nauczyciele, ponieważ ich umiejętności i kompetencje informatyczne były oceniane jako słabsze. Faktycznie jednak, w wypowiedziach kategorii starszych nauczycieli nie odnotowano większego niż u młodszych zagubienia w zakresie zdalnego nauczania, jako że obie kategorie wiekowe opisywały problemy wiążące się z brakiem zdalnych materiałów dydaktycznych czy indywidualną koniecznością wyboru platformy do nauczania. Pewne różnice odnotować można jednak w sposobie podejścia do samokształcenia: starsi korzystali w tym zakresie z porad i wskazówek własnego potomstwa, a młodszy byli, oczywiście, pozbawieni tego typu konsultacji.

Obawy dotyczące cyberprzestępczości nie były, z kolei, uzależnione od wieku. W przeprowadzonych badaniach dostrzeżone zostały obawy nauczycieli związane przede wszystkim z naruszeniem ich prywatności, w tym dotyczące nieuprawnionego upowszechnienia wizerunku czy danych personalnych w internecie. Dodatkowo obawiano się też zachowań agresywnych (hejtu) i nieuprawnionego wykorzystania przesłanych materiałów czy pomocy naukowych. Problemy te ilustrują następujące przykłady wypowiedzi:

Nie ma żadnych zabezpieczeń. Ani nauczyciele nie są przystosowani, ani dzieci nie mają żadnych zabezpieczeń. My w naszej szkole mamy prowadzone postępowanie zgłoszone przez nas na policję. Każdy z nauczycieli miał sobie wybrać jakiś komunikator, na którym było mu najłatwiej pracować. Część nauczycieli prowadziła zajęcia na Discordzie, fakt, że nie jest to komunikator przeznaczony do tego typu rzeczy. Rzecz polega na tym, że jeden z nauczycieli udostępnił link, a uczeń któremu udostępnił mógł udostępnić komu mu się żywnie podobało i były włamy na lekcje, jakieś wulgarne odzywki na języku polskim zdarzyło się to trzykrotnie i Pani dyrektor zgłosiła to na policję i jest prowadzone postępowanie.(...) Nie ma żadnych zabezpieczeń, rady pedagogiczne też na początku mieliśmy na skypie, a one są protokółowane i też powinny być w jakiś sposób zabezpieczone, ale żaden z nauczycieli nie ma takiego zabezpieczenia. Nawet w szkole nie mamy informatyka więc, co tu dużo mówić (w. 2/ kobieta, 31-40 lat).

W obu placówkach (rozmówca pracował w dwóch różnych szkołach – wyjaśnienie S.K-B) otrzymałem platformy monitorowane przez dyrekcję szkół, w jednej to były teamsy, a w drugiej portal googlowski i tylko na tym operowałem. Nie miałem żadnej pewności, że ktoś mnie przez kamerę nie podgląda, chociaż ja ją z reguły zaklejam, mam swój program antywirusowy, ale to wszystko działa się tak szybko z godziny na godzinę. Ja miałem z tyłu głowy, że ktoś może kontrolować, wykraść dane, podsłuchiwać. Jestem też wychowawcą i na moją lekcję

wychowawcą zalogował się uczeń, który nie był w mojej klasie, ale nazywał się tak samo i obrażał, bluźnił na wszystkich uczestników. Byłem zdziwiony, że on to robi więc takiego zachowania przemocy doświadczyłem. Zgłosiłem to dyrekcji, co oni z tym zrobili, powiem -nie wiem. Z rozmów z nauczycielami wynikało, że nie tylko ja miałem taką sytuację (w. 15/mężczyzna 31-40 lat).

Typy obaw nauczycieli były związane więc ze stopniem wsparcia i zabezpieczeń, które mogli oferować zarządzający badaną placówką i informatycy w nich zatrudnieni. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na analizowane w literaturze typy cyberzagrożeń w oświacie, w tym na te wymieniane przez Julię Barlińską, Agatę Małecką i Joannę Świątkowską (2018), czyli dotyczące:

- agresji (np. szkodliwych treści ilustrujących przemoc czy okrucieństwo wobec ludzi bądź zwierząt),
- seksualności (w aspekcie pornograficznym i stymulowania do przesyłania fotografii o charakterze erotycznym),
- wyłudzenia i komercyjnego wykorzystywania danych (w tym z działaniem na ekonomiczną szkodę ofiary),
- nadużyć w zakresie wartości (w tym prowadzenia ataku na prywatność, upowszechniania wizerunku bez zgody zainteresowanych).

Naruszenia cyberbezpieczeństwa, na które wskazują niniejsze badania, dotyczyły jednak tylko kategorii działań o charakterze agresywnym, typu tzw. „włamów” na lekcje czy przechwytywania materiałów do sprawdzianów, przy czym sytuacje te były zgłaszane dyrekcjom szkół, a nawet policji. Nie odnotowano natomiast cyberprzemocy bezpośrednio narażającej wizerunek badanych osób, naruszających ich życie rodzinne czy skutkujących wyciekiem danych personalnych i stratami materialnymi.

Uwagi końcowe

W świetle przeprowadzonych badań można stwierdzić, że problem pracy zdalnej, będącej metodą zwiększenia ochrony zdrowia pracowników podczas pierwszej fali pandemii koronawirusa był istotnie powiązany z konfliktem ról zawodowych i rodzinnych nauczycieli, biorących udział w badaniach, zwłaszcza tych w wieku poniżej 51 lat i posiadających małe potomstwo. Ogólnie jednak wszyscy badani, niezależnie od wieku, wskazywali na bezprecedensowy typ sytuacji, w jakiej się znaleźli, co wiązali z poczuciem jej tymczasowości i wymuszonego charakteru, ale też z orientacją na powrót do nauczania stacjonarnego. Generalnie, zdecydowanie bardziej niechętnie i ostre opisy nauczania zdalnego były formułowane przez nauczycieli młod-

szych, a powszechnie był podkreślany, tym razem niezależnie od wieku, niski poziom bezpieczeństwa ekonomicznego w oświacie (niskie podstawy nauczycielskich wynagrodzeń), co łączyło się z postulatami zmiany tego stanu rzeczy.

W zakresie rekomendacji, wynikających z badań nad zarządzaniem czasem i przestrzenią w pracy zdalnej, wskazane wydaje się rozdzielenie granicami obszarów związanych z życiem zawodowym i prywatnym. Samo poszukiwanie granic dotyczących różnych aspektów i form pracy, w tym tej domowej, także należy do współczesnych wyzwań socjologii pracy i skupia dość szerokie grono badaczy, jak wskazują Elżbieta Kolasińska, Joanna Róg-Ilnicka i Adam Mrozowski (Kolasińska, Róg-Ilnicka, Mrozowski, 2017).

W szczególnych warunkach okresu pracy zdalnej w pandemii, który poddano analizie, postawienie granic pomiędzy tym, co zawodowe i rodzinne, bywało po prostu niemożliwe. W tym miejscu można jeszcze raz podkreślić stwierdzony brak równowagi pomiędzy tymi dwoma obszarami. Uogólniając wypowiedzi badanych, należy również podkreślić, że nauczanie zdalne było postrzegane jako skutkujące istotnym spłyceniem relacji i oddziaływań wychowawczych, a więc jako wymuszona konieczność lub potencjalne dopełnienie, lecz nie jako substytut nauczania stacjonarnego.

Bibliografia

- Babbie, E. (2003). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Banaszak, S. (2011). *Edukacja menedżerska w społeczeństwie współczesnym Studium teoretyczno-empiryczne*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Barlińska, J., Małecka, A., Świątkowska, J. (2018). *Cyberbezpieczeństwo: Charakterystyka, mechanizmy i strategie zaradcze w makro i mikro skali*. Warszawa: Texter.
- Gądecki, J., Jewdokimow, M., Żadkowska, M. (2017). *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej w domu na zasadach telepracy*. Kraków: Wydawnictwo Libron-Filip Lohner.
- Giddens, A. (2004). *Socjologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Giddens, A., Sutton, Ph. (2014). *Socjologia: kluczowe pojęcia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Głąb, A. (2011). Analiza warunków pracy i nauki w placówce oświatowej na przykładzie analizy stanu BHP w szkole średniej. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 1(7), 82-100.
- Goffman, E. (2008). *Człowiek w teatrze życia codziennego*. Warszawa: Wydawnictwo Aletheia.
- Goffman, E. (2005). *Piętno: rozważania o zranionej tożsamości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Grotowska-Leder, J., Roszak, K., (2016). *Sandwich generation? Wzory wsparcia w rodzinach trzypokoleniowych: na przykładzie mieszkańców dwóch gmin województwa świętokrzyskiego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kamińska-Berezowska, S. (2020). Wiek dojrzały i starość a problemy organizacji pracy w dobie postfordyzmu. W: Ł. Trembaczowski (red.), *Jakość pracy a stan więzi społecznych: Monografia poświęcona pamięci prof. Władysława Jachera w dziesiątą rocznicę śmierci* (ss. 165-180). Ka-

- towice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Kolasińska, E., Róg-Illicka, J., Mrozowicki, A. (red.) (2017). *Praca w XXI wieku Wymiary formalne i nieformalne*. Gdańsk: Wydawnictwo Naukowe Katedra.
- Kostera, M. (2007). Wprowadzenie. W: M. Kostera (red.), *Kultura organizacji: badania etnograficzne polskich firm* (ss. 9-20). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Mossakowska, M., Więcek, A., Błędowski, P. (red.) (2012). *Aspekty medyczne, psychologiczne, socjologiczne i ekonomiczne starzenia się ludzi w Polsce*. Poznań: Termedia Wydawnictwa Medyczne.
- Mroczkowska, D., Kubacka, M. (2020). Teorie pracy granicznej jako wyzwanie dla koncepcji Work-Life Balance: Perspektywy dla badania relacji praca-zycie. *Studia Socjologiczne*, 4 (239), 37-59.
- Osiecka-Chojnacka, J. (2009). E-szkoła. *Studia BAS Społeczeństwo informacyjne*, 3(19), 195-222.
- Owczarek, D. (red.) (2018). *Nowe formy pracy w Polsce*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Paruch, S., Stępień, R., Sych, P., Nicińska, A. (2021). *Kodeks pracy 2021*. Działdowo: Drukarnia TINTA Zbigniew Szymański.
- Piotrowski, B. (2007). *Elastyczne zatrudnienie, czyli jak pogodzić aktywność zawodową z obowiązkami macierzyńskimi*. Warszawa: Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Swadźba, U. (2001). *Śląski etos pracy: studium socjologiczne*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Swadźba, U. (2012). *Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana: socjologiczne studium społeczności śląskich*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Swadźba, U., Żak, M. (2016). *Od żony górnika do naukowca: zmiana systemu wartości i ról społecznych kobiet na terenach przemysłowych Górnego Śląska*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Sztompka, P. (2002). *Socjologia: analiza społeczeństwa*. Kraków: Wydawnictwo Znak.
- Tomaszewska-Lipiec, R. (2018). *Praca zawodowa – życie osobiste: Dysonans czy synergia*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.