



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

nadesłany: 14.11.2021 r. – przyjęty: 20.12.2021 r.

Anna SOBCZAK*

Praca zdalna w warunkach pandemii COVID-19. Problemy efektywności i nierówności społecznych

**Remote work in the COVID-19 pandemic.
Issues of efficiency and social inequality**

Abstrakt

Wprowadzenie. Pandemia COVID-19 spowodowała zmianę trybu świadczenia pracy – ze stacjonarnej (w miejscu pracy) na zdalną. Wywołało to szereg konsekwencji zarówno dla pracodawców, jak i pracowników w zakresie organizacji pracy, a także potwierdziło istniejące oraz stworzyło nowe formy nierówności społecznych.

Cel. Celem artykułu jest próba scharakteryzowania pracy zdalnej w warunkach pandemii COVID-19, ze szczególnych uwzględnieniem jej efektywności, a także nierówności społecznych.

Materiały i metody. W pracy wykorzystano metodę analizy oraz syntezy źródeł literaturowych.

Wyniki. Pandemia COVID-19, pogłębiła niektóre istniejące już formy nierówności społecznych; wystąpiło zjawisko nierównego dostępu do pracy zdalnej. Analizy dotyczące jej efektywności ukazały wciąż funkcjonujący nierówny podział obowiązków domowych między kobietą i mężczyzną, wynikający z kulturowanego w wielu społeczeństwach patriarchalnego modelu rodziny i przypisywania kobietom „tradycyjnych” ról społecznych.

Wnioski. Praca zdalna stanie się – po ustaniu pandemii – w części sektorów rynku pracy i części przedsiębiorstw normą. W związku z tym konieczne jest rozwijanie podczas

* e-mail: sobczak.anna@amu.edu.pl

Zakład Socjologii Edukacji, Wydział Studiów Edukacyjnych, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wieniawskiego 1, 61-712 Poznań, Polska

Department of Sociology of Education, Faculty of Educational Studies, Adam Mickiewicz University in Poznan, Wieniawskiego 1, 61-712 Poznan, Poland.

ORCID: 0000-0002-6174-9045

edukacji szkolnej i w szkołach wyższych tych kompetencji cyfrowych, które są niezbędne w warunkach pracy zdalnej. Ważne jest także podjęcie działań społecznych zmierzających do eliminacji nierówności społecznych ograniczających dostęp do pracy zdalnej, jak i negatywnie oddziałujących na efektywność pracy zdalnej kobiet.

Słowa kluczowe: rynek pracy, praca zdalna, praca z domu, nierówności społeczne, kompetencje cyfrowe.

Abstract

Introduction. The COVID-19 pandemic caused transformation of the mode of work provision from stationary (on-site) to remote working. This brought a number of consequences for both employers and employees in terms of work organization as well as confirmed existing and created new forms of social inequality.

Aim. The aim of this article is to attempt to characterize remote work in the conditions of the COVID-19 pandemic, with special attention to its effectiveness as well as social inequalities.

Materials and methods. The paper uses the method of analysis and synthesis of literature sources.

Results. The COVID-19 pandemic exacerbated some already existing forms of social inequality; the phenomenon of unequal access to remote work occurred. Analyses of its effectiveness revealed the still functioning unequal division of household responsibilities between women and men, resulting from the patriarchal family model cultivated in many societies and the assignment of “traditional” social roles to women.

Conclusions. Remote work will be a post-pandemic norm in some sectors of the labour market and some businesses. Therefore, it is necessary to develop those digital competences that are necessary in remote working conditions during school education as well as in higher education. It is also important to undertake social activities to eliminate the social inequalities that limit access to remote working and that negatively affect the effectiveness of the remote working of women.

Keywords: labour market, remote working, working from home, social inequality, digital competence

W literaturze przedmiotu wskazuje się bardzo często, że przemiany współczesnego rynku pracy jako integralnej części gospodarki są niezwykle dynamiczne i trudno przewidzieć, jakie będą występować na nim tendencje w perspektywie kilkunastu, a nawet kilku lat. Potwierdza to pandemia COVID-19, która w krótkim czasie zmieniła kształt niemal wszystkich dziedzin życia społecznego, w tym również funkcjonowanie rynku pracy, zarówno jeśli chodzi o kwestie makroekonomiczne, np. stope bezrobocia czy wskaźnik zatrudnienia, jak i sam charakter świadczenia pracy.

Jedną z głównych zmian, które zaszły w wielu społeczeństwach wraz z pojawieniem się pandemii COVID-19 jest wzrost liczby osób wykonujących swoje obowiązki zawodowe w formie pracy zdalnej. Jak twierdzą Veronica Popovici oraz Alina Lavinia Popovici (2020, s. 470) możemy w tym kontekście mówić o „prawdziwej rewolucji

w historii pracy zdalnej”. Przejście części pracowników na taką formę pracy związane było z wprowadzonymi przez rządy wielu państw na całym świecie obostrzeniami czy też zaleceniami, które miały na celu spowolnienie rozprzestrzeniania się koronawirusa SARS-CoV-2, a także ochronę jednostek przed utratą zdrowia i/lub życia. Pandemia COVID-19 oprócz tego, że wywołała szereg oczywistych negatywnych i wręcz dramatycznych konsekwencji, paradoksalnie przyczyniła się również do powstania pewnych zjawisk, które można postrzegać pozytywnie. I tak, należy podkreślić, że na jej skutek najpewniej nastąpi szybsza popularyzacja tej formy świadczenia pracy, jaką jest praca zdalna, o czym Katarzyna Mierzejewska oraz Michał Chomiccki (2020, s. 42-43) piszą w sposób następujący: „tempo wzrostu jej [pracy zdalnej – A.S.] popularności niewątpliwie przyspieszy dzięki pandemii COVID-19, która zadziałała jak katalizator – intensyfikując ten proces i jednocześnie potwierdzając efektywność pracy zdalnej jako równorzędnej formy świadczenia pracy”. Także Mari Sako (2021) wskazuje, że pandemia przyspieszyła zachodzące już wcześniej zmiany w kontekście upowszechniania się pracy zdalnej.

Co więcej, przejście większej liczby osób na tryb pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19 pozwoliło na dogłębniejsze zbadanie jej istoty, rozpoznanie pozytywnych, a także negatywnych stron jej wprowadzenia dla pracowników oraz przedsiębiorstw. Umożliwiło również analizę sposobów postrzegania pracy zdalnej przez przełożonych i pracodawców. Jedną z kwestii, którą „wyeksponowała” pandemia COVID-19 i związana z nią konieczność ograniczenia kontaktów międzyludzkich, także w sferze zawodowej, jest nierówny dostęp do pracy zdalnej przez różne grupy pracowników. W kontekście omawianego zjawiska mamy również do czynienia z pewnym aspektem nierówności płciowej. Warto w tym miejscu przytoczyć słowa Richarda Blundella, Jonathana Cribba oraz Sandry McNally (2021, s. 3), którzy wskazują, że „pandemia zwiększyła wiele istniejących nierówności, a także wprowadziła nowe”.

Celem artykułu jest próba scharakteryzowania pracy zdalnej w warunkach pandemii COVID-19, ze szczególnych uwzględnieniem jej efektywności, a także nierówności społecznych przejawiających się na jej tle. Na samym początku moich analiz odniosę się jednak do samego zjawiska pandemii COVID-19 i wprowadzonego w związku z nim ograniczenia w funkcjonowaniu w trybie stacjonarnym wielu instytucji, w tym placówek oświatowych oraz szkół wyższych.

Pierwsze przypadki zakażeń koronawirusem SARS-CoV-2, który wywołuje chorobę układu oddechowego, określaną w skrócie jako COVID-19 miały miejsce w grudniu 2019 roku w Chinach, w mieście Wuhan (World Health Organization, 2020a). Z czasem koronawirus rozprzestrzenił się w tym kraju coraz bardziej, jak również zaczęto odnotowywać jego obecność w innych państwach na świecie. Pierwszy przypadek COVID-19 w krajach europejskich pojawił się we Francji 24 stycznia 2020 roku. Kilka dni później zostały wykryte cztery przypadki zachorowań

w Niemczech, kolejne natomiast 30 stycznia we Włoszech (World Health Organization, 2020b). To właśnie Włochy w niedługim czasie od pierwszego wykrytego zachorowania na COVID-19, bo już mniej więcej w połowie marca 2020 roku stały się drugim krajem, zaraz po Chinach, z największą liczbą zachorowań (World Health Organization, 2020c).

Na skutek rozpowszechniającego się na świecie koronawirusa Światowa Organizacja Zdrowia (ang. *World Health Organization*, WHO) 30 stycznia 2020 roku uznała epidemię COVID-19 za stan zagrożenia zdrowia publicznego o zasięgu międzynarodowym, a 11 marca 2020 roku ogłosiła, że mamy do czynienia z pandemią COVID-19 (Balkhair, 2020). Do 12 listopada 2021 na świecie odnotowano 252 703 998 przypadków zachorowań na COVID-19 (Redakcja Medonet, 2021).

W Polsce pierwszy przypadek COVID-19 odnotowano 4 marca 2020 roku (Dolot, 2021). Jak dotąd liczba osób zakażonych koronawirusem SARS-CoV-2 w Polsce wyniosła – według stanu na 12 listopada 2021 roku – 3 175 769 (Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, 2021).

Trzeba dodać, że jedną z konsekwencji pandemii było przejście wielu przedsiębiorstw i instytucji na tryb pracy zdalnej. Ponadto, decyzją Ministra Edukacji Narodowej 12 marca przedszkola, szkoły oraz placówki oświatowe publiczne, a także niepubliczne zaprzestały prowadzenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych. Miało to służyć zapobieganiu rozprzestrzenianiu się koronawirusa (Ministerstwo Edukacji i Nauki, 2020a). Również Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego zadecydował o zawieszeniu (także od 12 marca) działalności dydaktycznej prowadzonej przez uczelnie nadzorowane przez MNiSW (Ministerstwo Edukacji i Nauki, 2020b). Spowodowało to przyjęcie zdalnego trybu nauczania w szkołach wyższych.

Pojęcie pracy zdalnej jest stosunkowo często używane zamiennie z takimi określeniami, jak *telepraca*, *praca z domu* lub *praca z dowolnego miejsca* (Popovici, Popovici, 2020). Często też – posługując się wyrażeniem pochodzącym z języka angielskiego – potocznie mówi się o niej *home office*, co w dosłownym tłumaczeniu oznacza „domowe biuro” (Dolot, 2021). W tym miejscu trzeba jednak zaznaczyć, że w literaturze przedmiotu część autorów podkreśla, że praca zdalna nie jest tożsama z terminem *telepraca*. Ewelina Zander-Zięcina (2020), odwołując się do przepisów Kodeksu Pracy, wskazuje, że telepraca dotyczy przede wszystkim tego, w jaki sposób dostarczane są efekty pracy przez pracownika, który wykonuje swoje zadania zawodowe poza siedzibą firmy. Chodzi tutaj między innymi o wysyłanie informacji przełożonemu lub pracodawcy drogą elektroniczną na przykład za pomocą faxu czy też e-maila. Zatem, jak słusznie zauważa przywołana autorka, (Zander-Zięcina, 2020, s. 245) „o świadczeniu pracy w tej formie nie będzie świadczyć sam fakt wykonywania pracy poza zakładem pracy, lecz sposób przekazywania pracodawcy jej ukończenia”. Z kolei pracę zdalną można definiować jako tę, która jest wykonywana częściowo lub

w całości w miejscu innym niż właściwe miejsce pracy. Zatem praca zdalna może być świadczona z jakiegokolwiek lokalizacji stanowiącej alternatywę dla miejsca, w którym zazwyczaj pracownik wypełnia swoje zawodowe obowiązki, biorąc pod uwagę wykonywany zawód, a także formę zatrudnienia (International Labour Organization, 2020).

Sama idea pracy zdalnej nie jest nowa. Jej początki sięgają lat 70. XX wieku, a konkretnie 1973 roku, kiedy to przez rosnące ceny benzyny dojazdu do miejsca pracy stały się droższe. Przyjęto wówczas „politykę” pracy z domu, dzięki której pracownicy nie musieli codziennie pojawiać się w zakładach pracy. Oczekiwano od nich jedynie, że będą przychodzili do swojego miejsca pracy co jakiś czas. Pracownicy mogli także we własnym zakresie ustalać swój harmonogram pracy, a to z kolei pozwalało im na zagospodarowanie czasu na przykład na odbiór dzieci ze szkoły. Dzięki braku konieczności regularnego dojeżdżania do miejsca pracy oszczędzali czas, a także rzadziej korzystali ze zwolnień lekarskich (Choudhury, 2020).

Pojęcie telepracy (to właśnie ją można uznać za początki idei pracy zdalnej) zostało po raz pierwszy zdefiniowane przez Jacka Nillesa również w latach 70. XX wieku (Bailey, Kurland, 2002). Wskazał on, że jest to praca, która nie wymaga fizycznego przemieszczania się osób jej wykonujących i której wyniki można przekazywać z wykorzystaniem technik informatycznych, a więc poprzez telekomunikację oraz komputery (Nilles, 1976, za: Dolot, 2021). Należy przy tym podkreślić, że wzrost świadczenia pracy w formie zdalnej nastąpił na początku XXI wieku. Miało to między innymi związek z postępem technologicznym, który ułatwił wykonywanie pracy poza zakładem pracy (Choudhury, 2020). Według danych Eurostatu (2020) w ostatnich latach w krajach Unii Europejskiej wzrósł odsetek osób w wieku 15-64 lat, które czasami pracowały z domu z 6,0% w roku 2009 do 9,0% w roku 2019. Jednak równocześnie trzeba też zaznaczyć, że liczba pracowników zatrudnionych w krajach Unii Europejskiej, zazwyczaj pracujących z domu była w tym samym okresie dość niewielka i utrzymywała się na poziomie około 5%. W roku 2019 wynosiła dokładnie 5,4%. Warto w tym miejscu również wskazać, że odsetek pracowników pracujących z domu przed pandemią COVID-19 w poszczególnych krajach Unii Europejskiej dość znacznie się różnił. Najwięcej osób pracujących zwykle z domu wśród wszystkich państw członkowskich UE w 2019 roku było w Holandii i Finlandii, gdzie 14,1% wszystkich zatrudnionych zazwyczaj wykonywało swoją pracę z domu. Trzecie oraz czwarte miejsce przypadło odpowiednio Luksemburgowi (11,6%) oraz Austrii (9,9%). Natomiast najmniejszy odsetek osób pracujących z domu w 2019 roku odnotowano w Bułgarii (0,5%), Rumunii (0,8%), na Węgrzech (1,2%), a także na Cyprze (1,3%) (Eurostat, 2020). W Polsce w tym samym roku wskaźnik ten wyniósł 4,6% (Eurostat, 2021). W konsekwencji pandemii COVID-19 odsetek osób pracujących zdalnie w poszczególnych krajach Unii Europejskiej znacząco wzrósł, w większości przypadków

o kilkadziesiąt punktów procentowych. Dla przykładu – z danych Eurostatu z przełomu lutego oraz marca 2021 roku, a więc z okresu, gdy na świecie przetaczała się już kolejna fala pandemii wynika, że w Holandii odsetek ten wzrósł do 59,6%, Finlandii do 58,6 %, natomiast w Luksemburgu do 55,9%. Mniejszy wzrost zanotowano w tych krajach, w których również przed pandemią COVID-19 praca zdalna była wykonywana przez niewielką liczbę zatrudnionych. Dla przykładu na skutek pandemii COVID-19 odsetek osób wykonujących pracę z domu wzrósł w Bułgarii zaledwie do 17,8%, Rumunii do 27,1%, a na Węgrzech do 28%. W Polsce w analizowanym okresie wskaźnik ten wzrósł do 39,9% (Eurofound, 2021).

Pracy zdalnej, traktowanej jako przeciwstawienie świadczenia pracy w formie stacjonarnej w zakładzie pracy, przypisuje się szereg korzyści, zarówno dla osób ją wykonujących, jak i organizacji, która zatrudnia pracowników w jej ramach. W odniesieniu do pracownika można wskazać na oszczędność czasu, który był przeznaczany na dojazdy do zakładu pracy, więcej czasu na pracę, w której nie występują czynniki rozpraszające czy też zakłócające, brak konieczności dostosowywania się do „biurowej” polityki firmy, lepsza równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym (więcej czasu na spędzanie go z rodziną, na domowe obowiązki czy też takie kwestie, jak ćwiczenia fizyczne czy wizyty u lekarza), a także mniejszy poziom stresu sytuacyjnego i wzrost dobrego samopoczucia (Cook, 2019). Jako korzyści dla organizacji wynikające z wprowadzenia pracy zdalnej wymienia się między innymi: wzrost efektywności i produktywności pracowników, oszczędności wynikające z niższych kosztów utrzymania biur, mniejszą absencję pracowników, możliwość przyciągnięcia do firmy „talentów”, a także możliwość sprostania zmiennym oczekiwaniom pracowników (Cook, 2019). Jednak z drugiej strony podkreśla się także negatywne strony pracy zdalnej, wśród których wymienia się – w odniesieniu do pracowników – między innymi brak bezpośrednich kontaktów społecznych oraz izolację (Cook, 2019), co z kolei może wpływać destruktywnie na ich samopoczucie; natomiast w kontekście organizacji wskazuje się na mniejsze możliwości kontroli pracy pracowników (Licite-Kurbe, Leonovica, 2021).

Wydaje się, iż w badaniach, których przedmiotem była praca zdalna najwięcej uwagi poświęcone zostało kwestii efektywności oraz produktywności pracowników. Warto w tym miejscu przytoczyć wyniki badań przeprowadzonych na 16 000 chińskich pracowników biura podróży, a dokładnie jego infolinii, którzy zostali losowo przydzieleni do jednej z dwóch grup – osób pracujących przez dziewięć miesięcy z domu oraz osób pracujących przez ten sam okres w biurze. Naukowcy przeprowadzający badania wskazali, że u osób pracujących z domu odnotowano 13% wzrost wydajności (Bloom, Liang, Roberts, Ying 2015). W tym 9% wzrostu wydajności wiąże się z przeznaczaniem większej ilości czasu na pracę podczas pojedynczej zmiany, z uwagi na mniej przerw w pracy, a także mniejszej liczby dni wolnych od pracy z powodu zwolnień

lekarskich. Natomiast pozostałe 4% wynikają z większej liczby połączeń na minutę, co – jak twierdzą autorzy badań – jest pozytywnym skutkiem bardziej komfortowego oraz cichego miejsca pracy w domowym zaciszu niż na stanowisku w zakładzie pracy (Bloom, Liang, Roberts, Ying 2015). Warto dodać, że pracownicy pracujący z domu przejawiali również wyższy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy, a liczba odejść z firmy zmniejszyła się wśród nich o 50% (Bloom, Liang, Roberts, Ying 2015). Wyniki tych badań opublikowane zostały w 2015 roku, a więc nie dotyczyły pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19, która zasadniczo mogła zmienić sytuację pracowników zdalnych, jeśli chodzi o środowisko ich pracy. Dlatego też z całą pewnością nie należy przyjmować, że są one reprezentatywne również dla pracy zdalnej wykonywanej w warunkach pandemii. Jedną z głównych różnic, która wystąpiła w pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19 dotyczyła tego, że na skutek zawieszenia funkcjonowania pałcówek oświatowych, dzieci oraz młodzież pozostawały całe dni w domu, a więc opieka, a także pewne konteksty kształcenia musiały być podjęte przez pracujących zdalnie rodziców. Praca zdalna podczas pandemii mogła być utrudniona również ze względu na to, że w jednym gospodarstwie domowym (zwłaszcza w tych, których powierzchnia mieszkania nie jest duża) pracowały zdalnie także inne zamieszkujące je osoby. Zwraca na to uwagę Anna Dolot (2021, s. 38.), która wskazuje, że „choć obecność w domu pozostałych członków rodziny mogłaby wydawać się charakterystyczna również dla sytuacji sprzed pandemii COVID-19, to jednak intensywność oddziaływania tego czynnika w czasie pandemii znacząco wzrosła”.

Warto tutaj przytoczyć wyniki badań jakościowych dotyczących produktywności pracowników zdalnych w Indonezji podczas pandemii COVID-19, które zostały przeprowadzone na grupie 50 osób z wykorzystaniem metody wywiadu pogłębionego (Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, Hamid, 2020). Wynika z nich, że wydajność większości pracowników wykonujących swoje obowiązki zawodowe zdalnie spadła, co – jak tłumaczą autorzy badań – jest związane z posiadaniem niewystarczających narzędzi do pracy zdalnej, jak na przykład komputera czy połączenia internetowego, a także innymi czynnikami, takimi jak przebywanie w jednym miejscu przez dość długi czas oraz ograniczeniami w kontaktach społecznych, między innymi ze współpracownikami (Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, Hamid, 2020). Wyniki badań wskazały także na pewną rozbieżność pomiędzy poziomem wydajności mężczyzn oraz kobiet. Jasno z nich wynika, że produktywność kobiet jest mniejsza niż mężczyzn, co związane jest z przypisywaniem kobietom, zarówno przez społeczeństwo, jak i normy religijne roli „opiekunki” domu i rodziny, a więc najogólniej mówiąc – z wykonywaniem większej ilości obowiązków domowych i opieką nad dziećmi (Mustajab, Bauw, Rasyid, Irawan, Akbar, Hamid, 2020). Należy w tym miejscu przytoczyć także wyniki badań A. Dolot (2021) dotyczące pracowników zdalnych podczas pandemii COVID-19 w Polsce. Również one rzucają pewne światło na wystę-

pujące nierówności płci na tle pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19. Analiza zebranego materiału wykazała, że aż 82% kobiet (więcej niż mężczyzn) mających niepełnoletnie dzieci za trudność w pracy zdalnej uznały obecność w domu dzieci, a także konieczność sprawowania opieki nad nimi oraz uczestniczenia w ich nauce zdalnej. Jak pisze wspomniana autorka (Dolot, 2021, s. 41-42) „wydaje się zatem, że to w głównej mierze na kobiety (zatrudnione i pracujące zdalnie) spadł obowiązek opieki nad dziećmi. [...] przeprowadzone badania potwierdzają pokutujący nadal w polskim społeczeństwie model kobiety, na której spoczywa nie tylko obowiązek pracy zawodowej, ale również opieki nad dziećmi”.

Innym przejawem nierówności społecznych, który został „uwypuklony” przez pandemię COVID-19, jest nierówny dostęp do pracy zdalnej przez różne grupy zawodowe. Oczywiście przed pandemią również nie wszyscy pracownicy mogli pracować z innego miejsca niż właściwe miejsce pracy. Natomiast w obliczu pandemii, osoby mogące przejść na pracę zdalną były podwójnie uprzywilejowane, bo to one właśnie miały możliwość większej ochrony swojego zdrowia aniżeli osoby codziennie opuszczające swoje miejsce zamieszkania w celu przemieszczenia się do zakładu pracy i podejmowania aktywności zawodowej w warunkach znacznie podwyższających ryzyko zachorowania ze względu na obecność innych ludzi.

Już przed pandemią praca zdalna była – jak to określił Drew Desilver (2020, za: Wang, Liu, Beijing, Parker, 2021, s. 2) „luksusem dla ludzi stosunkowo zamożnych”. Bin Wang, Yukun Liu, Jing Qian Beijing, Sharon K. Parker (2021) podkreślają, że zdecydowaną część pracowników zdalnych stanowiły osoby o wysokich dochodach, a także pracownicy zaliczani do tak zwanych *white collars* – w dosłownym tłumaczeniu „białe kołnierzyki”. Termin ten oznacza grupę pracowników umysłowych, którzy zajmują stanowiska o charakterze biurowym. Wśród nich znajdowali się specjaliści, kierownicy oraz menedżerowie. Również Diane E. Bailey i Nancy B. Kurland (2002) w swoich analizach dotyczących pracy zdalnej podkreśliły, że jest ona zazwyczaj dedykowana „pracownikom wiedzy”. Inaczej mówiąc, pracę zdalną przed pandemią COVID-19 wykonywali najczęściej pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, które odnosiły się do zadań poznawczych i równocześnie innych niż prace manualne (A. Mergener, 2020, za: Irlacher, Koch, 2021).

Również w okresie pandemii można było zauważyć powyższe zależności. Należy wskazać, że pracownicy fizyczni, a więc ci na niższych szczeblach hierarchii pracowniczej, w większości przypadków nie mieli możliwości wykonywania pracy zdalnie, w przeciwieństwie do osób, wykonujących zawody znajdujące się na jej wyższych poziomach. Dlatego też pojawiły się głosy, że dzisiaj wykonywanie pracy zdalnej stało się symbolem wysokiego statusu społecznego jednostki (Galinsky, 2021).

Bez wątplenia pandemia COVID-19 wyeksponowała te nierówności społeczne, które odnoszą się do funkcjonowania rynku pracy. W celu zachowania dystansu spo-

lecznego i zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa na pracę zdalną przeszli głównie pracownicy-specjaliści oraz kadra kierownicza, wykonująca swoje obowiązki w takich dziedzinach, jak: technologie informacyjne, finanse, prawo czy też edukacja. Natomiast w najmniejszym stopniu z pracy zdalnej mogli skorzystać pracownicy fizyczni zatrudnieni w przemyśle czy handlu. O nierównym dostępie do pracy zdalnej w czasie pandemii COVID-19 ze względu na wykonywany zawód i związane z nim zadania pisali także Priyanka Gandhi, Silky Madan oraz Praveen Arora (2021, s. 3311), którzy zauważyli, że „jeśli produkcja przemysłowa jest na jednym końcu, to IT jest na zupełnie przeciwnym końcu” kontinuum wyznaczającym możliwość pracy zdalnej.

Skalę nierównego dostępu do pracy zdalnej świetnie oddają wyniki analiz dokonanych przez Jonathana I. Dingela oraz Brenta Neimana (2020) dotyczące prawie 1000 zawodów i ich „potencjału”, jeśli chodzi o wykonywanie ich poza „stacjonarnym” zakładem pracy. Stwierdzili oni, że 37% zawodów w Stanach Zjednoczonych może być wykonywanych całkowicie zdalnie. Jak dodali, zazwyczaj charakteryzują się one wyższym wynagrodzeniem aniżeli zawody, których przedstawiciele nie mogą pracować zdalnie ze względu na rodzaj wykonywanych obowiązków (Dingel, Neiman, 2020). Zawody, które znajdują się na szczycie listy z największymi możliwościami pracy zdalnej to te związane z informatyką i matematyką (100%), edukacją i szkoleniami (98%), prawem (97%), biznesem i finansami (88%), a także zarządzaniem (87%). Na jej przeciwległym końcu znalazły się natomiast zawody związane z produkcją (0,01%), z instalacją, konserwacją i naprawą (0,01%), zawody budowlane i wydobywcze (0,00%), zawody związane z przygotowaniem i podawaniem posiłków (0,00%), zawody związane z utrzymaniem czystości i porządku w budynkach oraz na terenach zielonych (0,00%) (Dingel, Neiman, 2020).

Trzeba więc raz jeszcze podkreślić, że praca zdalna – szczególnie w warunkach pandemii – jest pewnego rodzaju przywilejem. Przy czym warto również – powołując się na przytoczone powyżej badania – wspomnieć, że analiza tych samych zawodów w 85 państwach wykazała, że kraje z gospodarkami mniej rozwiniętymi, z niższym dochodem posiadają mniejszy udział stanowisk pracy, które mogą zostać „przeniesione” poza zakład pracy. Państwa rozwijające się i „rynkı wschodzące”, w których poziom PKB na mieszkańca jest niższy niż jedna trzecia PKB Stanów Zjednoczonych, mają o połowę mniej miejsc pracy, które można wykonywać w formie zdalnej (Dingel, Neiman, 2020). Tak więc nierówności społeczne w kontekście dostępu do pracy zdalnej występują nie tylko wówczas, kiedy weźmiemy pod uwagę sytuację różnych grup zawodowych w danym kraju, lecz istnieje także duża przepaść w tym zakresie pomiędzy krajami rozwiniętymi, a tymi o niższym PKB. Podczas pandemii, jak już wspomniano wcześniej, mogliśmy również zaobserwować znaczne rozbieżności pomiędzy zawodami, jeśli chodzi o możliwość przejścia na pracę zdalną w celu

ograniczenia kontaktów społecznych, a tym samym zmniejszenia ryzyka zachorowania na COVID-19. Można zatem stwierdzić, że po raz kolejny jednostki zajmujące wysoką pozycję społeczną, wynikającą między innymi właśnie z wykonywanego zawodu, pod pewnymi względami już uprzywilejowane wobec tych znajdujących się na niższych szczeblach drabiny społecznej, uzyskały znaczącą przewagę na rynku pracy w warunkach pandemii COVID-19. Należy także zauważyć, że te same grupy, które miały możliwość przejścia na pracę zdalną, w mniejszym stopniu były narażone na utratę pracy. Problem bezrobocia w okresie pandemii COVID-19 dotyczył przede wszystkim osób zatrudnionych na stanowiskach pracy w takich sektorach, jak usługi czy sprzedaż, których funkcjonowanie było w największym stopniu ograniczone lub też praktycznie niemożliwe z uwagi na restrykcje epidemiczne wprowadzane przez rządy państw. Duża grupa pracowników tych branż to ludzie młodzi, a także jednostki z niższym wykształceniem (Blundell, Cribb, McNally, 2021).

W kontekście nierówności społecznych dotyczących pracy zdalnej w czasie pandemii trzeba również wskazać, iż w krajach rozwijających się, takich jak Indie, Bangladesz czy kraje afrykańskie czynnikiem ograniczającym dostęp do niej jest, wspomniany już wcześniej, brak lub posiadanie gorszej jakości połączenia z Internetem, brak odpowiedniego sprzętu multimedialnego (komputer czy też słuchawki) oraz niewystarczające warunki mieszkaniowe. Jak zaznaczają Saayan Chattopadhyay oraz Sushmita Pandit (2021), w Indiach znaczna część pracowników z klasy średniej nie ma odpowiednich warunków do pracy zdalnej z uwagi na brak miejsca w ich mieszkaniu na wydzielenie odpowiedniej przestrzeni do wykonywania zawodowych obowiązków podczas pandemii w domu.

Raz jeszcze należy zaznaczyć, że pandemia COVID-19 unaoczniała problem wielu nierówności społecznych, także w odniesieniu do dostępu do pracy zdalnej. Trzeba jednak zwrócić w tym miejscu uwagę na fakt, że pokazała również, jak ważne są kompetencje cyfrowe w momencie przejścia na pracę zdalną. Na te kompetencje składają się kompetencje informatyczne, informacyjne oraz kompetencje funkcjonalne (Wołejko, 2021). Te pierwsze odnoszą się do korzystania z Internetu, aplikacji i oprogramowania, a także posługiwania się komputerem oraz innymi urządzeniami elektronicznymi. Kompetencje informacyjne z kolei to nic innego jak wyszukiwanie i rozumienie informacji oraz ich selekcja i krytyczna ocena. Natomiast kompetencje funkcjonalne dotyczą praktycznego wykorzystania wszystkich wymienionych powyżej kompetencji w różnych sferach życia, w tym w pracy (Wołejko, 2021).

Pandemia COVID-19, która przyniosła z jednej strony wiele negatywnych konsekwencji, to z drugiej – na skutek konieczności przejścia w tryb pracy zdalnej, a także kształcenia zdalnego – wyznaczyła ważny kierunek zmian między innymi w działaniach edukacyjnych. Zwrócił na to uwagę również Piotr Wołejko (2021), który w swoich rekomendacjach wyszczególnił 5 głównych kwestii stanowiących obszary

do poprawy w kontekście rozwoju kompetencji cyfrowych. Dwie z nich dotyczą bezpośrednio edukacji. Jedną z tych rekomendacji sformułował w sposób następujący: „Modyfikacja systemu edukacji oraz szkolnictwa wyższego poprzez rozszerzenie zajęć budujących kompetencje cyfrowe” (Wołejko, 2021, s. 42). W tym przypadku podkreślił on, że system edukacji powinien uwzględniać wszelkie zmiany, które są efektem cyfryzacji (Wołejko, 2021). Umiejętności cyfrowe, które zdobędą uczniowie podczas kształcenia w szkole czy też studenci w trakcie studiów, z pewnością zostaną wykorzystane w przyszłej pracy zdalnej, a także mogą przelożyć się na jej lepsze efekty. Druga rekomendacja dotycząca edukacji została określona przez P. Wołejko (2021, s. 43) jako „Działania edukacyjne skierowane do grupy wiekowej 50+”. Mają one chronić przed wykluczeniem cyfrowym tę właśnie grupę osób, która stosunkowo rzadko korzysta z Internetu czy urządzeń elektronicznych (Wołejko, 2021). Bez wątpienia jest to ważny obszar do poprawy, jeśli chodzi o kształcenie osób dorosłych. Wiele jednostek powyżej 50 roku życia jest wciąż aktywna zawodowo i w ich przypadku brak kompetencji cyfrowych może utrudnić lub nawet uniemożliwić dostęp do pracy zdalnej.

Warto zauważyć, że praca zdalna w części przedsiębiorstw stanie się normą nawet po pandemii. Dlatego też wysiłki społeczne powinny skupiać się na eliminowaniu czynników przyczyniających się do nierówności społecznych ograniczających dostęp do pracy zdalnej niektórym jednostkom czy też grupom społecznym, jak i tych negatywnie oddziałujących na efektywność pracy zdalnej kobiet. Większy nacisk powinien być również kładziony na rozwijanie wymienionych powyżej kompetencji cyfrowych zarówno podczas edukacji szkolnej, jak i w szkołach wyższych.

Na zakończenie powyższych rozważań trzeba podkreślić, że zmiany jakie zaszły w podejściu do pracy stacjonarnej i zdalnej w związku z pandemią COVID-19 są do pewnego stopnia nieodwracalne. Nastąpiło swojego rodzaju „przesunięcie” w świadomości i praktyce społecznej. Praca zdalna oraz edukacja zdalna, które jeszcze do niedawna były zwykle komponentem drugoplanowym lub dodatkowym dla pracy „na miejscu”, zaczęły w wielu kontekstach dominować. To oczywiście przynosi różnego typu konsekwencje, z których część omówiłam w moim artykule.

Bibliografia

- Bailey, D. E., Kurland, N. B. (2002). A Review of Telework Research: Findings, New directions, and Lessons for the Study of Modern Work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400.
- Balkhair, A.A. (2020) COVID-19 Pandemic: A New Chapter in the History of Infectious Diseases. *Oman Medical Journal*, 35(2), 1-2.
- Bloom, N, Liang, J., Roberts, J., Ying, J. Z. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

- Blundell, R., Cribb, J., McNally, S. (2021). *COVID-19 And Inequality: An Integrated Policy Response For Skills, Employment And Welfare*. Pobrane z: https://www.g20-insights.org/wp-content/uploads/2021/09/TF6-COVID-19_AND_INEQUALITY-AN_INTEGRATED_POLICY_RESPONSE_FOR_SKILLS_EMPLOYMENT_AND_WELFARE.pdf.
- Chattopadhyay, S., Pandit, S. (2021). Freedom, Distribution and Work from Home: Rereading Engels in the Time of the COVID-19-Pandemic. *Triple*, 19(1), 140-153.
- Choudhury, P. (2020). Our Work-from-Anywhere Future. *Harvard Business Review*, November-December 2020, 58-67.
- Cook, S. (2019). *Making a Success of Managing and Working Remotely*. Ely, Cambridgeshire: IT Governance Publishing.
- Dingel, J., Brent, N. (2020). *How Many Jobs Can Be Done At Home?*. BFI White Paper, Becker Friedman Institute. Pobrane z: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf.
- Dolot, A. (2021). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. *e-mentor*, 1(83), 35-43.
- Eurofound (2021). *Working During COVID-19*. Pobrane z: <https://www.eurofound.europa.eu/data/COVID-19/working-teleworking>.
- Eurostat (2020). *How Usual Is It to Work from Home?*. Pobrane z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1>.
- Eurostat (2021). *Employed Persons Working from Home as a Percentage of the Total Employment, by Sex, Age and Professional Status (%)*. Pobrane z: https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp.
- Galinsky, A. (2021). *Remote Work is Now a Status Symbol. Here's How To Make a Workplace That Works for Everyone*. Pobrane z: <https://time.com/6089019/remote-work-status-symbol/>.
- Gandhi, P., Madan, S., Arora, P. (2021). Virtual Workplace: A New Normal for the Organisations. *Elementary Education Online*, 20(5), 3309-3314.
- International Labour Organization (2020). *COVID-19: Guidance for Labour Statistics Data Collection*. Pobrane z: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_745658.pdf.
- Irlacher, M., Koch, M. (2021). Working from Home, Wages, and Regional Inequality in the Light of COVID-19. *Journal of Economics and Statistics*, 241(3), 373-404.
- Licite-Kurbe, L., Leonovica, R. (2021). *Economic Benefits of Remote Work from the Employer Perspective*. Pobrane z: <https://www.sciencegate.app/app/document/download/10.22616/esrd.2021.55.034>.
- Mierzejewska, K., Chomiccki, M. (2020). Psychospołeczne aspekty pracy zdalnej. Wyniki badań przeprowadzonych w trakcie trwania pandemii COVID-19, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 3, 31-44.
- Ministerstwo Edukacji i Nauki (2020a), *Zawieszenie zajęć dydaktyczno-wychowawczych w przedszkolach, szkołach i placówkach oświatowych*. Pobrane z: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/zawieszenie-zajec-w-szkolach>.
- Ministerstwo Edukacji i Nauki (2020b), *Ministerstwo Nauki zawiesza zajęcia dydaktyczne na uczelniach do 25 marca, aby zapobiec rozprzestrzenianiu się COVID-19*. Pobrane z: <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/ministerstwo-nauki-zawiesza-zajecia-dydaktyczne-na-uczelniach-do-25-marca-aby-zapobiec-rozprzestrzenianiu-sie-COVID-19>.
- Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Akbar, M. A., Hamid, M. A. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. *The International Journal of Applied Business TJJAB*, 4(1), 13-21.
- Popovici, V., Popovici, A. L. (2020). Remote Work Revolution: Current Opportunities and Challenges for Organizations. *Ovidius University Annals, Economic Sciences Series*, XX (1), 468-472.

- Redakcja Medonet (2021). *Zasięg koronawirusa COVID-19 [MAPA aktualizacja 12.11.2021]*. Pobrane z: <https://www.medonet.pl/zdrowie/zdrowie-dla-kazdego,zasieg-koronawirusa-COVID-19--mapa-,artykul,43602150.html>.
- Serwis Rzeczypospolitej Polskiej (2021). *Raport zakażeń koronawirusem (SARS-CoV-2)*. Pobrane z: <https://www.gov.pl/web/koronawirus/wykaz-zarazen-koronawirusem-sars-cov-2>.
- Sako, M. (2021). Technology Strategy and Management From Remote Work to Working From Anywhere. Tracing temporary work modifications resulting in permanent organizational changes. *Communications of the ACM*, 64(4), 20-22.
- Wang, B., Liu, Y., Beijing, J. Q., Parker, S. K. (2021). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.
- Wołejko, P. (2021). Zapotrzebowanie na nowe kompetencje IT. W: *Księga rekomendacji oraz ekspertyzy: Praca zdalna 2.0. Rozwiązanie na czas pandemii czy trwała zmiana?* Pobrane z: <https://pracodawcyrp.pl/upload/files/2021/03/praca-zdalna-2-0-rekomendacje-i-ekspertyzy.pdf>.
- World Health Organization (2020a). *Novel Coronavirus (2019-nCoV) SITUATION REPORT - 1 21 JANUARY 2020*. Pobrane z: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200121-sitrep-1-2019-ncov.pdf?sfvrsn=20a99c10_4.
- World Health Organization (2020b). *An Unprecedented Challenge Italy's First Response to COVID-19*. Pobrane z: <https://www.dors.it/documentazione/testo/202005/COVID-19-Italy-response.pdf>.
- World Health Organization (2020c). *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Situation Report – 57*. Pobrane z: <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200317-sitrep-57-COVID-19.pdf?sfvrsn=a2692> Pobrane z: 2f2_2.
- Zander-Zięcina, E. (2020). Praca zdalna w kontekście proponowanych zmian w Kodeksie pracy. *Studia Prawnicze. Rozprawy i Materiały*, 2(27), 243-253.

