

Dorota Mroczkowska 

Małgorzata Kubacka 

Uniwersytet im. A. Mickiewicza w Poznaniu

W kieracie codzienności – dynamika obszarów granicznych wśród osób zatrudnionych na etat i samozatrudniających się

DOI: <http://dx.doi.org/10.18778/1733-8069.15.1.08>

Abstrakt Celem tekstu jest podjęcie tematu pracy wokół granic (*boundary work*) czy zarządzania granicami (*boundary management*) z uwzględnieniem trybu zatrudnienia oraz statusu rodzinnego badanych osób. Proponowana perspektywa krytycznie podchodzi do dominujących koncepcji *work-life-balance*, podkreślając dynamiczny i niekończący się proces wzajemnych oddziaływań, w ramach którego granice między pracą a życiem codziennym i rodziną są na co dzień przez jednostki wytwarzane, podtrzymywane, negocjowane oraz przekraczane. Odwołując się metodologii badań jakościowych, chcemy zobaczyć, jak respondenci rozumieją i definiują obszary graniczne oraz jak wygląda proces codziennego zarządzania granicami w zależności od trybu pracy. W tekście dyskutujemy realizowane strategie zarządzania granicami: strategię racjonalnego regulowania granicy i różne strategie kontestowania i zacierania granicy przez badane osoby.

Słowa kluczowe życie codzienne, praca, czas wolny, zarządzanie granicami, kontestowanie granic, *work-life balance*, teorie obszarów granicznych

Dorota Mroczkowska, dr, socjolog, psycholog, psychoterapeuta, adiunkt w Zakładzie Socjologii Życia Codziennego w Instytucie Socjologii na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się wokół socjologii codzienności, socjologii czasu wolnego, emocji oraz obszarów granicznych. Podejmuje też tematykę zaburzeń jedzenia i problemów jedzeniowych jako problemu społeczno-kulturowego i psychologicznego. Kierownik lub członek wielu zespołów badawczych, autorka ekspertyz dla firm tj. Millward Brown, Public Profits czy CorporateProfiles Consulting. Autorka

3 monografii w obszarze czasu wolnego i zaburzeń jedzenia oraz ponad 50 artykułów (w tym naukowych i popularnonaukowych).

Adres kontaktowy:

Instytut Socjologii UAM w Poznaniu
Zakład Socjologii Życia Codziennego
Wydział Nauk Społecznych
ul. Szamarzewskiego 89c, p.117
60-568 Poznań
e-mail: drmrocz@amu.edu.pl

Małgorzata Kubacka, mgr, socjolog, doktorantka w Zakładzie Socjologii Życia Codziennego w Instytucie Socjologii na Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Jej zainteresowania badawcze koncentrują się wokół socjologii emocji oraz codzienności. Przygotowuje rozprawę doktorską poświęconą problematyce nudy. Publikowała m.in. w „Kulturze Współczesnej”, „Kulturze i Społeczeństwie”, „Przeglądzie Socjologii Jakościowej” i „Stanie Rzeczy”. Uczestniczka wielu konferencji, współorganizatorka warsztatów metodologicznych w Fundacji Naukowej im. Floriana Znanieckiego oraz IS UAM oraz członkini zespołu

w kilku projektach badawczych (m.in. koordynatorka prac archiwizacyjnych w Łodzi w projekcie Archiwum Badań nad Życiem Codziennym: <http://archiwum.edu.pl/>).

Adres kontaktowy:

Instytut Socjologii UAM w Poznaniu
Zakład Socjologii Życia Codziennego
Wydział Nauk Społecznych
ul. Szamarzewskiego 89c, p.117
60-568 Poznań
e-mail: malgorzata.kubacka@amu.edu.pl

Celem poniższego tekstu jest podjęcie tematu pracy wokół granic (*boundary work*) czy zarządzania granicami (*boundary management*) z uwzględnieniem trybu zatrudnienia oraz statusu rodzinnego badanych osób. Wychodzimy z założenia, iż kierunek przeobrażeń współczesności wiedzie od fazy intensywnej i głęboko zalegitymizowanej specjalizacji funkcjonalnej do fazy, którą znamionują już nie tyle rozmaite dążenia do rozgraniczenia, separacji i wytyczania funkcji, lecz która charakteryzuje się zastępowaniem myślenia opartego na alternatywach funkcjonalnych przez myślenie oparte na koniunkcjach i hybrydach. W coraz większym stopniu, na skutek globalizacji, rozwoju postfordystycznego rynku pracy, technologii informacyjno-komunikacyjnych czy mobilnych, całość doświadczenia jednostkowego coraz trudniej sprowadzić do konkretnych miejsc czasowo i przestrzennie lokowanych albo kwantyfikować do ściśle określonych i jednoznacznych domen codziennej egzystencji (Lewis, Cooper 1999; Valcour, Hunter 2005).

Jak wskazują Allen, Cho i Meier (2014) (por. Madden, Jones 2008; Global Workplace Health and Wellness Report 2013), w odniesieniu do społeczeństwa amerykańskiego, w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat granice między systemami pracy i rodziny stały się coraz bardziej przepuszczalne z kilku powodów. Po pierwsze, od 2002 roku liczba Amerykanów, którzy zgłosili, że sprawdzają swoje e-maile dotyczące pracy wieczorami, podczas weekendów czy urlopów znacznie wzrosła. Po drugie, recesja gospodarcza z pierwszej dekady XXI wieku w połączeniu z większym dostępem do technologii przyczyniła się do tego, iż ponad połowa wszystkich przedsiębiorstw w Stanach Zjednoczonych ma siedzibę w domach. Po trzecie, rośnie liczba osób pracujących w trybie telepracy, a 45% pracowników deklaruje, że wykonuje co najmniej część pracy w domu. W związku z przemianami zatrudnienia niektórzy badacze proponują nawet zastąpienie terminu „elastyczność pracy” pojęciem „wiotkości”, które pełniej

oddaje osłabienie granic między pracą a domem (Gądecki, Jewdokimow, Żadkowska 2017). Badania OECD wskazują, iż Polska zajmuje drugie miejsce wśród państw członkowskich pod względem ilości czasu spędzanego w pracy: 7,5% pracowników pracuje ponad 50 godzin tygodniowo, a połowa aktywnych zawodowo myśli o zobowiązaniach zawodowych w domu. Badania pokazują też, iż większa liczba godzin przypada na pracodawcę i pracującego na własny rachunek (40,8 godz.) niż na pracownika najemnego (38,3 godz.) (Gotowska 2014: 67). Tym samym coraz bardziej istotne i interesujące, tak teoretycznie, jak i badawczo, są te sytuacje, gdy całość mikroporządku nie pracuje na rzecz wielofunkcyjności czy separowania funkcji i funkcjonalnego wydzielenia sfer porządku społecznego, lecz na rzecz swoistych hybryd, swoistego ich zacierania i szarzenia (*grey areas*) czy wytwarzania sfer granicznych (*border and boundary spheres*) jako przestrzeni codziennej egzystencji. Te ostatnie wskazują zarówno na ich konkretny, czasoprzestrzenny, fizyczny i psychologiczny wymiar (*border theory*) (Clark 2000), jak i na wymiar poznawczy, odnoszący się do znaczeń, jakie ludzie przypisują granicom między sferą rodziny i pracy (*boundary theory*) (Zerubavel 1991; 1996; Nippert-Eng 1996a) oraz kwestię związaną z łatwością i częstotliwością przechodzenia pomiędzy rolami (*flexibility and permeability*) (Ashforth, Kreiner, Fugate 2000). Wskazani badacze podkreślają, iż współcześnie mamy do czynienia z dynamicznym i niekończącym się procesem, w ramach którego granice między pracą a życiem codziennym i rodziną są na co dzień przez jednostki wytwarzane (*constructed*), podtrzymywane (*maintained*), negocjowane (*negotia-*

ted), oraz przekraczane (*crossed*). Owa dynamika stanowi o swoistej dialektyce tego, co jednostkowe i społeczne, subiektywne i obiektywne, a także wyznacza kontinuum od wysokiej segmentacji (nieelastyczne i nieprzepuszczalne granice ról) do wysokiej integracji (elastyczne i przepuszczalne granice ról) (Nippert-Eng 1996a). Jednostki w coraz większym stopniu i na coraz większym obszarze zmuszone są do funkcjonowania w obszarach granicznych (*everyday border crosser*), co wskazuje na widoczny i nierzadko pracochłonny charakter starań o uzyskanie harmonii, balansu i wolności.

Założenia badawcze

W niniejszym artykule odwołujemy się do wybranych fragmentów projektu badawczego realizowanego w okresie wrzesień–grudzień 2017 roku, pod tytułem *W kieracie codzienności: dynamika granic praca–życie w trzech typach organizacji w Polsce*¹. Do badania wybrane zostały cztery przypadki maksymalnie zróżnicowane (*maximum variation cases*; Flyvbjerg 2006) ze względu na **typ organizacji**: osoby samozatrudniające się (w tym prowadzące firmę rodzinną i mikroprzedsiębiorstwo) i pracujące w korporacji, przy czym nacisk kładziemy przede wszystkim na tryby zatrudnienia, a mniej na uprawianą profesję oraz **typ gospodarstwa domowego**: małżeństwa z dziećmi, małżeństwa bezdzietne, single i samotni rodzice. W badaniu udział brali: (1) singielka zatrudniona

¹ Projekt został zrealizowany przez pracowników i doktorantów w Zakładzie Socjologii Życia Codziennego Instytutu Socjologii UAM, a sfinansowany z dotacji funduszu statutowego Instytutu Socjologii.

w korporacji jako szeregowy pracownik; (2) bezdzietna kobieta, mikroprzedsiębiorca, prowadząca kawiarnię wraz z partnerem; (3) samozatrudniony mężczyzna posiadający czwórkę dzieci oraz (4) mężczyzna pracujący w korporacji na stanowisku średniego szczebla, samotnie wychowujący córkę. Badania oparte zostały o podejście etnograficzno-interpretacyjne w socjologii (Angrosino 2010; Kostera, Krzyworzeka 2012), podkreślające istotę obserwacji oraz dostępu do naturalnego środowiska codziennych aktywności respondentów. Kontakt z badanymi trwał cztery tygodnie. **Pierwszy etap** stanowił nieustrukturyzowany wywiad wstępny (Gubrium 2012; Kvale 2012; Sedman 2015), którego celem było lepsze poznanie badanych, ich codziennych rutyn, sposobu myślenia o pracy i czasie poza pracą oraz wstępna identyfikacja obszarów granicznych. **Drugi etap** bazował na pamiętnikach czasowo-przestrzennych, uzupełnianych przez siedem dni przez każdego respondenta. Konstrukcja pamiętników czasowo-przestrzennych uzupełniona została przez „Pomocnik emocjonalny”², a inspirowana była metodą pobierania próbek ESM (Experience Sampling Method) Csikszentmihalyi’ego (Hektner, Schmidt, Csikszentmihalyi 2007) oraz metodą rekonstrukcji dnia DRM (Day Reconstruction Method) Kahnemana (2007: 520). **Trzecim etapem** badania był częściowo ustrukturyzowany wywiad pogłębiony (Kvale 2012). W trakcie tego wywiadu starano się uzyskać informacje o cechach

i znaczeniu obszarów granicznych, sposobach ich codziennego wytwarzania, podtrzymywania i negocjowania. Wywiad oparty był na określonym wcześniej zbiorze tematów, pogłębianych przez interlokutorów o wydarzenia, opisy, emocje z pamiętnika czasowo-przestrzennego oraz „Pomocnika emocjonalnego”.

Podstawowe pytania – problemy stawiane w poniższym tekście dotyczą tego, w jaki sposób poszczególne osoby wyznaczają granicę między rolą zawodową i rodzinną oraz jak przechodzą między nimi, aby osiągnąć równowagę między pracą a rodziną. Chcemy skupić się tym samym na obszarach problematycznych, które dotyczą, po pierwsze tego, czym są obszary graniczne i na jakie przestrzenie jednostki najczęściej wskazują (*boundary identity*), a po drugie tego, jak wygląda proces codziennego zarządzania granicami (*boundary management*) w zależności od wskazanych zmiennych.

Percepcja obszarów granicznych

Współcześnie obszar graniczny jest miejscem, w którym, jak wskazuje Allen (2014:100), „w jednym doświadczeniu spotykają się różne domeny codzienności”. Nasza respondentka dookreśla:

To miejsca mieszania się, gdzie robię kilka różnych rzeczy, nierzadko równocześnie, w zależności od potrzeby i konieczności. (KS3)

Poniższa tabela wskazuje przykłady obszarów granicznych najczęściej wskazywanych przez badanych podczas uzupełniania dzienników.

² „Pomocnik emocjonalny” – arkusz z wypisanymi, w formie rozsypanek wyrazowych, uczuciami i stanami emocjonalnymi. Badani proszeni byli o uzupełnienie swych codziennych aktywności i działań o towarzyszące im stany uczuciowe i emocjonalne, wykorzystując „Pomocnik emocjonalny”.

Tabela 1.

Badany	Obszary graniczne
Kobieta, samozatrudniona (właścicielka kawiarni), w związku partnerskim, bezdzietna (KS1)	<p><i>Irytuje mnie, że musimy jeść obiad w kawiarni – zamiast, jak człowiek, w domu, albo restauracji,jemy „na kolanie”, między jednym klientem a drugim.</i></p> <p><i>Cholerne pranie rzeczy z pracy w domu w czasie wolnym.</i></p> <p><i>Codziennie obserwuję z domu, co się dzieje w kawiarni zerkając w kamerę.</i></p> <p><i>Ustalanie listy zakupów i zakupy do pracy i do domu w tym samym czasie.</i></p> <p><i>Gdy jestem cały dzień w pracy, z pracy organizuję dom, wyprowadzam psa.</i></p> <p><i>Kiedy wykonuję różne aktywności w domu a dotyczą pracy.</i></p> <p><i>Kiedy muszę koniecznie zrobić pewne rzeczy, najczęściej w sprawie pracy, to robię to nieważne gdzie jestem, np. też na spacerze z psem.</i></p>
Mężczyzna, samozatrudniony (firma rodzinna), w związku małżeńskim, czwórka dzieci, pracuje w domu (MS2)	<p><i>U mnie rano i wieczór, kiedy robię wszystko na raz – praca, dzieci, śniadanie, kolacja, odprawianie do szkoły, wywózka do żłobka – wtedy najbardziej zacierają się granice między pracą a domem.</i></p> <p><i>Kiedy przygotowuję paczki do wysyłki, zajmując się młodym. Podczas śniadania i obiadu zwykle czytam i odpowiadam na maile odnośnie pracy.</i></p>
Kobieta, pracownica korporacji, singielka (KE3)	<p><i>W domu sporządzam plan weekendu (sprawdzam, gdzie znajdują się hotele, jak się tam dostać, co warto zwiedzić), pakuję się na wyjazd, uzupełniam dzienniczek (od badaczek), sprawdzam przy okazji maile z pracy.</i></p> <p><i>Rozmawiam z koleżanką przez Skype (prywatnie), włączam komputer służbowy, odczytuję/wysyłam maile i ustalą termin spotkania z dostawcą (w hotelu).</i></p> <p><i>Uczestniczę w imprezie służbowej (jem, piję, tańczę itp.)</i></p>
Mężczyzna, pracownik korporacji, samotnie wychowuje córkę (ME4)	<p><i>Irytacja dziś nastąpiła, kiedy to w czasie odrabiania lekcji musiałem zająć się rozwiązaniem problemu zawodowego.</i></p> <p><i>Dziś napotkałem na dwie trudności, które obie można powiedzieć poszarpały rozgraniczenie życia prywatnego, a zawodowego. Chodzi o telefon z rana, podczas porannego śniadania, który sprawił, że musiałem natychmiast działać. Podobna sytuacja była na zebraniu rodziców w szkole – także musiałem wyjść na chwilę i załatwić temat.</i></p> <p><i>Dopinanie szczegółów związanych z wyjazdami kierowców i wspólna gra na komputerze z dzieckiem.</i></p>

Najczęściej wskazywane obszary graniczne wyznaczone są przez jednostki na podstawie kilku kryteriów. Po pierwsze, poprzez relacje przestrzenne (np. jeśli aktywność, którą informatorzy wiążą z pracą, ma miejsce w domu). Po drugie, poprzez relacje czasowe (np. jeśli niemożliwe jest czasowe rozgraniczenie aktywności podejmowanych w sferze życia i pracy oraz gdy konieczne staje się jednoczesne wykonywanie czynności przynależących do różnych porządków). Po trzecie, poprzez relacje pomiędzy rolami pełnionymi w rodzinie i rolami zawodowymi (np. zachodzi konieczność jednoczesnego pełnienia roli rodzica oraz roli pracownika). Po czwarte, poprzez pracę mentalną (psychologiczną) związaną na przykład z trudnością oderwania myśli i emocji od pracy. Piąte kryterium wyznaczone jest przez fizyczną, materialną przynależność do jednej z domen życia (np. przedmioty służbowe wykorzystywane w celach prywatnych). W dalszej części tekstu omawiamy główne sposoby zarządzania praktykami podejmowanymi w obszarach granicznych znajdujących się między domeną pracy i życia.

Zarządzanie granicami (*boundary management / boundary work*)

Jednostki tworzą różnorodne założenia dotyczące modelowego i rzeczywistego podziału na sferę pracy oraz sferę życia osobistego i rodzinnego. We wszystkich tych obszarach, w których różne domeny codzienności przenikają się wzajemnie, powstaje przestrzeń dla działań zorientowanych na radzenie sobie z problemem niejednoznaczności podziału. Codzienne zarządzanie granicą czy praca wokół granic (*boundary management / boundary work*) rozu-

miane są jako działania umysłowe i behawioralne, na które składają się „strategie, wartości i codzienne praktyki realizowane w celu kreowania, podtrzymywania oraz modyfikowania społecznych i kulturowych kategorii” (Nippert-Eng 1996a: 7 [tłum. własne]). Równocześnie miejsce mają działania związane z przekraczaniem granicy, które Simmel (1955) metaforycznie określił, jako przejście przez most, a Zerubavel (1991) jako skok poznawczy między kategoriami (*cognitive leap between categories*). Są to działania zogniskowane wokół codziennej walki z różnorodnymi systemami temporalnymi (*battle with different temporal system*), w celu poznawczego i emocjonalnego ich opanowania/zbalansowania.

„Kiedy praca włązi z buciorami w życie” – rozmywanie się granic wśród osób samozatrudniających się

Zarówno właścicielka kawiarni, jak i mężczyzna prowadzący firmę rodzinną wskazują na wysoką przepuszczalność granic związaną z realizowaniem zasadniczo większości działań i ról życiowych w jednym miejscu pracy. Pierwsza badana podkreśla, iż:

Prawie codziennie są takie momenty, że my rozmawiamy o pracy przy śniadaniu, przy obiedzie, przy kolacji i im mniej się widzimy w ciągu dnia tym tego jest więcej (...) [praca] włązi ci z buciorami w życie, w robotę, nie i nie ma sensu tego zmieniać, przecież nie będziemy ustalali, że o pracy rozmawiamy tylko do godziny siedemnastej, a potem już nie. (KS1)

Praca graniczna rozpoczyna się u respondentki zasadniczo od momentu otwarcia oczu, najpierw ma

charakter *stricte* psychologiczny, związany z myśleniem o pracy:

Rano jak się budzę, jak jeszcze nie jest otwarte, to dziewczyny już tu są, od szóstej i robią pączki. Wiem, że coś tam się dzieje, ktoś coś robi. I o dziesiątą otwieracie. I wiem już, że jest otwarte. (KS1)

Chwilę później rozpoczyna się szereg działań zamazujący tryby prywatne i pracy tak na poziomie fizycznym, jak i poznawczym. Podczas porannej kawy ma miejsce panoptyczny nadzór pracowników z zainstalowanej w domu kamery, pierwsze wpisy na portalach społecznościowych przedstawiające ofertę dnia, pierwsze telefony odnośnie zamówień podczas spaceru z psem. „Nawet, jeśli jeszcze nie idę do pracy, to idę, wirtualnie” – wskazuje nasza respondentka. I dodaje:

To przede wszystkim praca na poziomie mediów społecznościowych. Jeszcze coś, tutaj mamy kamerę, która obserwuje całą salę i czasem ją włączam i „O zobaczę czy są klienci”. Czasem jak się rozłączy kamera to „O kurczę, nic nie widzę, nie wiem, czy są klienci, czy nie ma klientów” i czasem mówię „O kurde, ale jest roboty, nie wiem, czy dziewczyny się wyrobią”. Nie to, że mam cały czas włączoną. Po prostu do niej zaglądam i ją włączam, ale zaglądam. (KS1)

Przy czym „graniczność” realizowana w domu pozwala jedynie zachować porządek domowy i dyscyplinę czasową poprzez rutyny, symboliczne działania czy przedmioty, takie jak noszenie określonych ubrań, podążanie za określonymi reżimami cielesnymi lub wkraczanie w określone miejsca (zawsze to samo miejsce przy stole, ten sam kubek do

kawy, piżama, szlafrok lub ubiór domowy). Stosowane rytuały przejścia (zmiana ubioru, zatrzaśnięcie drzwi domowych, przejazd do pracy), mimo iż wyznaczają formalną granicę między domem a pracą, mają wymiar *stricte* symboliczny, bowiem trudno tu o fizyczne wychodzenia z jednej roli i przygotowywania się do wejścia w inne. Przestrzeń pracy (podobnie jak domu) staje się równoczesnym miejscem doświadczeń pracowniczych, osobistych, towarzyskich, gdzie w zależności od ram interakcyjnych i okazji dochodzi do przełączenia na wskazane tryby. Daje to w pełni wyraz Goffmanowskiemu „dystansowi wobec wszystkich pełnionych ról”, co z jednej strony pozwala swobodnie przemieszczać się pomiędzy nimi, jednak nie pozwala na dłużej się zatrzymać i wysycić relacji, tak poznawczo, jak i emocjonalnie. Różne badania wskazują, iż wspomniana „permanentna dostępność” prowadzi do dezintegracji kontaktów społecznych, które to, mimo iż są częstsze, to jednak bardziej powierzchowne (Tietze, Musson 2002: 326).

Z podobnymi problemami boryka się 40-letni mężczyzna, ojciec czwórki dzieci posiadający handlowo-wysyłkową firmę rodzinną, którą prowadzi w domu. Sam organizuje sobie czas i przestrzeń pracy, którą wyznaczają okresy poszukiwania zleceń i znacznie dłuższe przeznaczone na ich realizację, co powoduje, iż dynamika i przepuszczalność granic ustanawiane są cyklicznie czy sinusoidalnie, w zależności od ich natężenia. Jak sam wskazuje:

Jest to takie poprzeplatane jak w sinusoidzie, czyli czasami tego czasu wolnego jest dużo, kiedy tej pracy nie ma. W momencie, kiedy ta praca jest, musi być zrobiona, wtedy tego czasu wolnego jest mało lub nie

ma go wcale. Wtedy wszystko podporządkowane jest pracy. (MS2)

Funkcjonuje zatem w dwóch zasadniczych trybach: trybie uszczelniania, kiedy sfera życia kolonizowana jest niemal w całości przez pracę, co powoduje permanentne zagęszczenie czy czasowe piętrzenie działań przy równoczesnej konieczności realizowania rutynowych aktywności; oraz tryb uelastyczniania, który pozwala, choć trochę, zachować balans między pracą a życiem. Jak wskazuje badany, dużo wysiłku i zorganizowania wymaga cykliczne przełączanie dotychczasowych praktyk i nawykowych działań na odmienne tryby, zachowaniowe, poznawcze oraz emocjonalne. Na tej płaszczyźnie dokonuje się bowiem trudna praca emocjonalna związana tak z ekspresją i tłumieniem w obecności rodziny napięcia albo niepożądanymi emocjami, w szczególności, gdy respondent działa w trybie napiętrzenia i nadmiaru obowiązków związanych z pracą.

Podobnie jak u właścicielki kawiarni poranek ma u niego charakter i przebieg graniczny – budzenie i przygotowywanie do szkoły i przedszkola dzieci, przygotowanie śniadania, sprawdzanie maili i, nierzadko, pakowanie paczek na poranne wysyłki. Czwórka dzieci nie zawsze pozwala rozpocząć pracę w ustalonym terminie, a granice są renegotjowane w zależności od sytuacji, potrzeb domowych i nieprzewidywalnych zdarzeń (np. ciągłe choroby trzyletniego syna). Wiele codziennych i rutynowych zadań wskazywanych przez badanych i związanych z pracą, to jest: sprawdzanie czy odpisywanie na e-maile, obsługa mediów społecznościowych, przeplata się (w codziennych ich harmonogramach) z działaniami domowymi, to jest: praniem, sprzą-

taniem, rozwożeniem i zabieraniem dzieci ze szkół i przedszkola, jak i na zajęcia pozalekcyjne, robieniem zakupów czy przygotowywaniem posiłków. Tym samym przerwy w pracy nie mają charakteru oficjalnych „przerw”, lecz są powiązane z trybami wykonywanych zadań i to od nich zależy długość ich trwania czy częstotliwość, a nierzadko ich brak. Częste, niespodziewane aktywności związane na przykład z pozostaniem dziecka w domu z powodu choroby czy dodatkowymi pracami wokół kawiarni potęgują doświadczenie fragmentaryzacji, jak wskazuje badany handlowiec: „rozdrobnienia, permanentnego nachodzenia, łączenia różnych codziennych drobiazgów”, co przekłada się na codzienny proces mikroregulacji, polegający na dynamicznym przełączaniu się między rolami aktualnie zajmowanymi (Ashforth, Kreiner, Fugate 2000). Trudne staje się w takich sytuacjach wdrażanie polityki „zamkniętych drzwi” wyznaczających granicę między sferami pracy a życia. Stąd przerwane – ze względu na inne obowiązki – zadania związane z pracą nierzadko kontynuowane są w późnych godzinach wieczornych, w nocy czy przenoszone na weekendy, gdzie – w przypadku rodziny z dziećmi – żona przejmuje na ten czas obowiązki z nimi związane. Weekend traci tym samym swoją funkcję rozgraniczającą, przestaje być tabu, jeśli chodzi o pracę, a jest, jak określiła to właścicielka kawiarni, „czystą utopią niepracującego”.

„Mój *work-life balance* nie jest tak kolorowy, jak myślałam” – pozorne wydzielenie pracy i życia wśród etatowców

Kiedy wśród osób samozatrudnionych przenikalność staje się aspektem niepodlegającym dys-

kusji, oddzielanie pracy i życia dla osób pracujących w korporacji jest wartościowane pozytywnie. Oddzielanie czasu pracy od czasu wolnego, jak i czasu „dla siebie” stanowi dla osób z korporacji coś więcej niż wartość, przesuwają się w stronę jednostkowej kompetencji, która jest niezbędna dla uzyskiwania oczekiwanych rezultatów w obu tych sferach. Modelowe rozwiązania wyrażane są poprzez użycie języka charakterystycznego dla ideologicznych elementów zawierających się w filozofii *work-life-balance*. Włączony przez korporacje do systemów wartości, misji czy zadań koncept ten odciska piętno na świadomości badanych zatrudnionych w wielkich firmach i staje się punktem odniesienia dla wytyczania własnych granic między pracą a życiem.

W trakcie pierwszej rozmowy, poprzedzającej uzupełnianie dziennika, wśród pracowników korporacji także bardzo często padały stwierdzenia o konieczności rozdzielania pracy i życia. Ta konieczność przybierała niekiedy nawet formę zbliżającą się do obsesyjnego wręcz dbania o istnienie wyraźnej granicy oddzielającej oba porządki. Co więcej, pracownicy korporacji deklarowali, że posiadają umiejętność zarządzania swoimi życiowymi aktywnościami w taki sposób, by obie sfery nie nakładały się na siebie. Po uzupełnieniu dziennika ich opinia uległa zmianie: badani zauważali, że to praca wyznacza porządek racjonalności w ich życiu prywatnym oraz rodzinnym, a równowaga jest jedynie tym, czego chcieliby doświadczać częściej i czego uczą się w swojej pracy. Singielka zatrudniona w korporacji, poproszona o przedstawienie wrażeń lub własnych obserwacji po uzupełnieniu dziennika w trakcie drugiej rozmowy wprost za-

uważyła, że „(...) mój *work-life balance* nie jest tak kolorowy, jak myślałam” (KE3).

Po drugim etapie badań informatorzy pracujący w korporacjach uznali, że proponowany odgórnie model rozdzielania sfery zawodowej i osobistej jest niemożliwy do realizacji w praktyce. Obrazowo opisał ten stan samotny rodzic:

(...) z samej natury nie da się tego oddzielić, bo (...) wychodząc z pracy, czasami muszę pracować, a mam na przykład spotkanie prywatne ze znajomymi albo grilla. Musi to być przeplatane, no. Byłoby bzdurą, gdybym to oddzielał, bo będąc na grillu, musiałbym powiedzieć, że przepraszam, ale muszę wracać do pracy. A tak tylko chwila, muszę coś załatwić. (ME4)

Oddzielanie obu sfer nie przebiega równomiernie. Chodzi raczej o chronienie sfery życia osobistego, prywatnego, czasu wolnego przed ekspansywnym porządkiem pracy, który zawłaszcza i przenika do innych obszarów. Najczęściej podawanym przykładem przez badanych jest praca w domu po godzinach, której niekiedy oczekują pracodawcy. Takie sytuacje postrzegane są, jako zaburzenie, wtargnięcie w obszar życia, czasu dla siebie czy odpoczynku.

(...) bywało, że coś nagle..., że kierowniczką do mnie zadzwoniła, że mam coś przygotować na jutro. To była ósma, jak skończyłam, było wpół do dziesiątej, to dla mnie jest okres całkowitego zaćmienia umysłu. To mówiłam: „kurczę, po prostu *work-life balance* nie działa”. Teraz mi zależy (...), ale nie jest to fajne, albo jesteś w delegacji już wieczorem i coś musisz nadganiać. (KE3)

Istnieje jednak rodzaj biernej zgody, akceptacji takiego stanu rzeczy przy jednoczesnej świadomości, że nie jest to pożądane rozwiązanie. Badanej singielce zależało na pracy w korporacji, dlatego też wieczorami wykonywała zadania wyznaczone przez kierowniczkę pomimo zmęczenia i poczucia zburzenia balansu. Czynienie granicy przepuszczalną służyło w tym przypadku wyższemu celowi – utrzymaniu zatrudnienia i chęci dalszego rozwoju zawodowego. Osoby zatrudnione w korporacjach znacznie rzadziej niż samozatrudnione wspominają o konieczności jednoczesnego zarządzania sferą domową i sferą pracy podczas wykonywania codziennych zadań. Zatrudnienie na etacie w większym stopniu wyznacza granice przestrzenne pracy, co zmniejsza konieczność oddawania się nieustannej wielozadaniowości. Nie oznacza to jednak, że taka wielozadaniowość w ogóle nie występuje. Ma ona raczej inny wymiar: praca w korporacji wśród badanych przypadków polegała na realizowaniu zadań wyznaczonych przez kierownictwo lub politykę firmy. W efekcie cały proces budowania dla siebie miejsca pracy nie dotyczy osób zatrudnionych na etat, co można widzieć, jako uszczelnienie granicy. Momenty rozszczelniania podziału praca–życie u pracowników korporacji dotyczą innych jakości oraz są inaczej interpretowane przez samych badanych. Świadomość istnienia granic jest znacznie większa, a przechodzenie pomiędzy oboma porządkami znacznie częściej ma charakter wyłączania się z jednej sfery, by wejść w drugą, a nie, jak w przypadku osób samozatrudnionych, jednoczesnego działania w obu porządkach.

Próba balansowania granic odbywa się również w sposób, który początkowo może wydawać się

kontrintuicyjny. W praktyce, pomimo deklaracji chęci wyznaczania sztywnych granic zgodnie z filozofią *work-life balance*, ustalanie linii podziałów odbywa się poprzez kontestowanie granic. Przenikanie się obu porządków niekoniecznie musi prowadzić do konfliktów, jak często argumentują badacze (Greenhaus, Beutell 1985). Wręcz przeciwnie – prowadzi do stanu harmonii (zawsze względnej) między pracą a życiem i rodziną (Grzywacz, Butler 2005). Za przykład mogą posłużyć wszelkie działania korporacji, które zorientowane są na wytworzenie w pracy rodzinnej atmosfery i poczucia wspólnotowości oraz na zbudowanie przekonania, że to pracownik sam decyduje o tym, jak, gdzie i kiedy pracuje. Innymi słowy – są to wszystkie strategie uelastyczniania sfery zawodowej oraz czynienia granic praca–życie podatnymi na przekształcenia. Badana pracowniczka korporacji doceniała to, że jej pracodawca proponuje rozwiązania burzące sztywne podział obu sfer:

[nazwa korporacji] dba mniej więcej o to, żeby rozdzielać te rzeczy. Łączyć i rozdzielać. Z jednej strony czujesz się jak w domu w tej pracy i masz możliwość pracy w domu, nie czujesz, że idziesz do pracy, że to jest jakby taka przyjemność. Ale z drugiej strony masz też elastyczność pracy, masz też elastyczne godziny, więc możesz skończyć, o której chcesz, możesz skoczyć do urzędu, bo jest otwarty do dwunastej czy czternastej. Więc to jest dla mnie duży, duży plus. (KE3)

Tym sposobem osoba zatrudniona zyskuje poczucie wolności i możliwości wyboru. Elastyczność granicy często jest jednak częściowo pozorna. Tak naprawdę w korporacjach decyzje o pozwoleniu

na opuszczenie stanowiska pracy podejmowane są przez przełożonych, a pracownika niejednokrotnie źle ocenia się za „zbyt częste” korzystanie z elastycznych godzin pracy. Jak można przypuszczać, kwestionowanie granicy, jeśli jest wdrażane odgórnie przez instytucje, spełnia funkcję stabilizującą sferę pracy i życia nawet w sytuacji, gdy zakładana elastyczność jest ograniczana. Elastyczność granicy jest znacznie lepiej oceniana, jeśli porządek życia prywatnego kolonizuje porządek pracy. Innymi słowy, jednostki budują wokół wyobrazonego podziału na pracę i życie membranę, która w idealnej wersji jest jedynie częściowo oraz jednokierunkowo przepuszczalna.

Wszystko to odbywa się przy jednoczesnej deklaracji, że podział między pracą a życiem powinien być jednoznaczny. Ta deklaracja oznacza jednak w praktyce coś innego: praca nie powinna zajmować miejsca w czasie wolnym. Zajmuje go jednak bez względu na tworzone ułatwienia: wyznacza logikę organizowania całej tej sfery życia, które jednostki określają, jako „prywatna”. Układ ten często jawi się badanym, jako zupełnie naturalny, co w pewnym sensie zbliża „etatowców” do pracowników samozatrudnionych. Wciąż jednak pojawiają się pewne istotne różnice. Pracy na etat nie wykonuje się cały czas, praca na etat, jeśli wykonywana w czasie wolnym, jest zdarzeniem incydentalnym, doskonale pamiętanym przez badanych, jako stan, który odbiega od codzienności, a nie jest codziennym wyzwaniem. Samotny rodzic, pracownik korporacji, opisuje przenikanie się granic jako stan, do którego jest przyzwyczajony i nad którym nie musi się zastanawiać. Podczas wywiadu odruchowo chciał sprawdzić, czy dzwonił do

niego ktoś z pracy. Wykonywanie pracy zawodowej w czasie poza nią stanowi dla niego element praktycznie niezauważalnej rutyny. Ostatecznie jednak porządek nachodzenia granic jest definiowany przez czasowo-przestrzenny aspekt wykonywania pracy na etat. Pracownik korporacji nie musiał więc sprawdzać nieodebranego połączenia, ponieważ miał pewność, że nikt z pracy nie mógł do niego dzwonić w czasie, w którym nikt nie wykonuje zadań zawodowych.

Po prostu żyję. (...) dobrze, że jest dzisiaj jedenasta, wszystkie samochody są na bazie. Bo ten telefon, który już dzwonił w kieszeni już chciałem sprawdzać, ale to na pewno nie jest nic zawodowego, więc nie sprawdzam. Tak to bym przeprosił i bym powiedział, że muszę zobaczyć, co tam robią. Więc, tak jak widać, żyję tym i tym. (ME4)

Mentalne zmagania (*mental battle*) – pomiędzy pamiętaniem a zapominaniem

Granice, jak wskazałyśmy, mają więc nie tylko temporalny i przestrzenny wymiar, lecz również psychologiczny (Nippert-Eng 1996a; Nippert-Eng 1996b; Ashforth, Kreiner, Fugate 2000; Clark 2000), który określa, jakie myśli, emocje oraz zachowania są właściwe w pracy i poza pracą. Negocjowanie porządku pracy i życia odbywa się nie tylko na poziomie praktyk i podejmowanych działań, lecz również na poziomie świadomego ustalania granic we własnych myślach. Jednostki nieustannie podejmują pracę, której celem jest określenie, w jakim porządku aktualnie przebywają i, przede wszystkim, jak powinny dopasować swoje wystąpienia do społecznego kontekstu. W sferze zasobów wie-

dzy podręcznej zarówno obszar pracy zawodowej, jak i życia prywatnego działa zgodnie z odmienną logiką. Już sam fakt świadomości istnienia stref granicznych, trudnych do jednoznacznego oddzielenia wymusza na jednostkach nieustanne balansowanie pomiędzy tymi dwoma porządkami.

Badani pracownicy korporacji oraz osoby posiadające własne firmy rzadko znajdują się w sytuacjach, które jednoznacznie mogą zdefiniować, jako przynależne do sfery zawodowej lub prywatnej. Zmuszeni są więc do tego, by jednocześnie funkcjonować w porządkach wymagających innych przedstawień. Balansowanie pomiędzy pracą i życiem jest szczególnie trudne, ponieważ oba porządki przenikają się i są dodatkowo spajane poprzez uczucia. Emocje, zwłaszcza negatywne, krążą pomiędzy pracą a życiem i, jak dowodzi *spill over theory* (Sonnentag, Binnewies 2013), zmieniają funkcjonowanie pracowników zarówno w domu, jak i poza nim.

Respondenci opowiadają o próbach łączenia obu porządków, a szczególnie chętnie przywołują wszystkie sytuacje odbiegające od normy, które pamiętają jako mało komfortowe. Singielka pracująca w korporacji podczas wyjazdu spędzała czas po pracy razem ze swoją szefową. Wychodziły wspólnie na zakupy i razem jadły kolację. W jednym z wpisów do dziennika badana napisała o stresie, który towarzyszył opisanej sytuacji:

(...) po pracy spędzam czas z szefową (...), czuję, że mam dużo zaległości. Czuję się nieswojo, gdy prywatnie spędzam czas z szefową, lekko zestresowana i zagubiona, jeśli chodzi o zaległości. (KE3)

Podczas wywiadu informatorka szczegółowo wyjaśniła, że nie chodziło tylko o konieczność wytłumaczenia się z zaległości poza miejscem pracy, lecz także o całą sytuację spotkania z przełożoną. Badana starała się zaprezentować z jak najlepszej strony, nie popełnić gafy, nie dopuścić do tego, by konwersacja została przerwana i rozważnie odpowiadać na pytania. Musiała umiejętnie balansować między wymogami spotkania towarzyskiego i zawodowego. Nieustannie znajdowała się w sferze pomiędzy tym, co formalne i nieformalne:

(...) nie jesteśmy jakby zaznajomione ze sobą i rzadko, kiedy spędzamy ze sobą, tylko ze sobą, czas. Więc w związku z tym jeszcze nie do końca (...) wiem, jak postępować wobec niej, jest fantastyczna, jest bardzo na luzie i ma dużą wiedzę, no, ale jeszcze nie wiem, na ile sobie pozwolić. Poza tym nie lubię bardzo, jak jest takie... krępująca cisza (...). Wymyślam jakieś głupoty do gadania i też z drugiej strony myślę sobie „Boże, nie gadaj głupot!”. I to jest taka sytuacja, że niby fajnie, ale z jednej strony możesz sobie poplotkować, a z drugiej może porozmawiasz o pracy. Dlatego tak nieswojo się czułam. (...) No (...) nie możesz z szefową siedzieć (...) i jakby całkowicie zapomnieć o pracy, szczególnie, kiedy to jest twój kierownik. (...) na kolacji jednak pilnujesz się, no, bo wiadomo, że się pilnujesz. (KE3)

Ciągłe bycie pomiędzy tymi dwoma porządkami sprawia, że badana świadomie operowała i negocjowała granice każdego z nich. Starła się cieszyć spędzaniem czasu z szefową, ale jednocześnie nie mogła zapomnieć o tym, że występuje na nim w dwóch rolach: pracownika oraz koleżanki z pracy. Negocjowanie (*mental battle*) miało więc

wymiar nieustannego testowania i określania granic oraz dopasowywania własnego zachowania do kontekstu sytuacyjnego. W konsekwencji czuła się „nieswojo”, a uczucie to można potraktować jako wskaźnik konieczności jednoczesnej prezentacji siebie na dwóch oddzielnych poziomach, konieczności wynikającej z braku jednoznacznego oddzielenia pracy zawodowej od życia osobistego. Z jednej strony badana musiała pokazać, że jest kompetentnym pracownikiem, z drugiej – że jest osobą, z którą można ciekawie porozmawiać i spędzić czas wolny. Przechodzenie pomiędzy rolami formalnymi i nieformalnymi stanowi źródło stresu, ale też nie da się go uniknąć w sytuacjach takich jak opisana w przypadku singielki pracującej w korporacji. Współczesna kultura organizacyjna korporacji wymaga nieustannego balansowania pomiędzy wspomnianymi rolami. Efektywność oceniana jest z perspektywy skutecznego przechodzenia pomiędzy nimi i sprawnego poruszania się między porządkami wysuwającymi różne (a nawet sprzeczne) oczekiwania względem tego, jak jednostka powinna się zachować. Jednak tym elementem, który jest brany pod uwagę w pierwszej kolejności i nadrzędnie wyznacza sposób zachowania, jest praca, nie życie towarzyskie. Przenikanie się tych porządków można więc uznać za indukowane poprzez konteksty formalne. Spotkanie z szefową na kolacji i wspólne zakupy z nią są przykładem sytuacji, w której dominującym kontekstem jest kontekst zawodowy. O sukcesie w zarządzaniu granicą decyduje więc to, na ile trafnie i subtelnie jednostka dobiera elementy, strategię oraz zachowania przynależne do życia prywatnego, by uczynić spotkanie zawodowe przyjemniejszym, lecz nie nieformalnym. Stres badanej wy-

kał więc także ze świadomości, że jej ocena zależy od tego, na ile uda się jej spełnić wymogi sytuacji granicznej.

Od sytuacji opisanych powyżej uciekła inna badana ponad trzy lata temu na rzecz stworzenia własnej kawiarni i pracy na własnych zasadach. Już na początku podjęcia tematu stwierdziła jednak, iż „być sobie żaglem, sterem i okrętem na własnej działalności jest trochę przereklamowane”. Podczas gdy w korporacji można doświadczać nieustannego balansowania, praca na własny rachunek zawłaszcza całość codziennych doświadczeń. Obie osoby samozatrudnione wskazywały na trudności, graniczące niemalże z niemożliwością, już nie tyle fizycznego, ale przede wszystkim psychologicznego oderwania się od pracy (*psychological detachment*), co powoduje, iż, jak wskazuje Sonnentag (2012), kwestie związane z pracą zaprzatają umysł i emocje. Poniższe wypowiedzi obrazują ich stanowiska.

(...) nigdy się nie pozbędziesz myślenia o tym, bo to jest Twoje i nic Ci to nie zapewni... Jak nie będzie to funkcjonować, to nie będziesz mieć źródła utrzymania. To nie jest tak, że firma, w której pracuję upadnie, to znajdziesz sobie nową pracę. To jak kawiarnia upadnie, to nie otworzysz nowej, bo nie będziesz mieć kasy. Skoro tu nie wyszło to sorry. (KS1)

Ten, kto pracuje dla siebie, nie ma godzin czysto pracownika instytucji pracującego przykładowo od siódmej do piętnastej. Każda praca, która jest pracą na własny etat, na własny rachunek, człowiek musi godzić się z tym, że sam musi sobie organizować w 100% działanie. Jest to pewnego rodzaju rygor. (...) człowiek sam sobie musi zorganizować poukladać,

tak, żeby to było jak najbardziej efektywne, przez co ciągle, nieustannie trzeba myśleć o pracy. (MS2)

i samokontrola też zupełnie inna. Inne kompetencje wykorzystywane, zupełnie coś innego. (KS1)

Odmiennej rodzaj odpowiedzialności powoduje, iż trudno się mentalnie wyłączyć, zapomnieć. R. Sennet w swoich pracach pokazywał, jak trudnym wydaje się wymóg elastyczności i ciągłego podejmowania ryzyka obowiązujący w świecie pracy. Podobnie Snyder (2016) pisał o problemach pojawiających się na skutek elastyczności zatrudnienia, wskazując, iż początkowe poczucie wolności i ekscytacja nowymi zadaniami zamieniają się z czasem w rodzaj reżimu stawiającego przed pracownikami wyzwania, którym nie sposób sprostać i które oddziałują zarówno na ciało, jak i umysł jednostek pochłoniętych coraz bardziej wizją niepewnej przyszłości. Wskazywane przez badaną „przereklamowanie pracy na własny rachunek” dotyczyło trwania w rygorze, samodyscyplinie czy zinternalizowanym mechanizmie „wewnętrznego zegara”, który nie odbiega od instytucjonalnych form kontroli działalności zawodowej. Wartością pozostaje tylko wolność do działania na własnych zasadach (zarządzania czasem, aktywnościami, stylem życia sposobem czy sposobem ubieraniem się), co miało wyraz choćby w takiej wypowiedzi:

Tam to jednak cały czas było czuwanie, ale zupełnie inne. Zupełnie inaczej się ubierałam, chodziłam w sukienkach, rajstopach, butach na obcasach. Zawsze perfekcyjnie ubrana, przygotowana, pomalowana i teraz w dupie mam. Sweter, jeansy, adidas i pff. Koszulki swetrowe, żeby jak najmniej je pobrudzić. Najlepiej w kwiaty kolorowe, żeby nie było widać plamy z czerwonej porzeczeki. Więc zupełnie inny rodzaj przygotowania, czuwania, samokontroli

Dyskusja i zakończenie

Zaprezentowane podejście do zarządzania granicami między pracą a życiem przez pracowników korporacji i osób samozatrudnionych jawi się jako szeroki, ale przede wszystkim złożony badawczo obszar różnych sfer porządku społecznego (rodzina-praca-wypoczynek), które, przenikając się, są oparte na odmiennych logikach racjonalności oraz sposobach doświadczania. Wzajemna relacyjność wskazywanych sfer pokazuje, iż coraz trudniejszy, a często niemożliwy, staje się proces ich wydzielenia, zaś sama idea „balansowania” rozumiana jak *equilibrium*, czy szerzej, jako wystarczająca ilość czasu na wypełnienie zobowiązań w domu i pracy, staje się bardziej postulatem politycznym, ideologicznym i nie przekłada się na codzienne praktyki oraz działania jednostek. Jak pokazują badania, strategie pracy granicznej (*border management*) oddają metaforę żonglowania, piętrenia, nachodzenia, w mniejszym stopniu „zamkniętych drzwi”, czy nietykalnych granic. Te pierwsze, rezonują z trudnościami (odmiennymi żądaniami i zadaniami), jakie jednostka napotyka poprzez przebywanie na co dzień w zgoła odmiennych porządkach.

Wszelkie działania wokół granic służą zarówno możliwości integracji, jak i utrzymywaniu równowagi oraz stwarzają zagrożenia związane z rozpadem i niestabilnością. Nierzadko dzieje się tak, iż praca na własny rachunek oznacza „żonglowanie” codziennymi zobowiązaniami w odmienny sposób i w innym czasie niż w przypadku pracy na etat.

Czas pracy stał się współcześnie bardziej elastyczny dla każdego z badanych: żaden z nich nie przyjął ani zwyczaju ośmiogodzinnego trybu pracy jako podstawowego, ani weekendu jako czasu wolnego od pracy. Nie oznacza to jednak, że modele te całkowicie zniknęły, lecz raczej, że rozmyły się tradycyjne granice, a punkt przecięcia aktywności zawodowych i prywatnych stanowią różny tryby czasowe, nieustannie podważane przez nachodzenie różnych domen racjonalności.

Można powiedzieć, że we wskazanych przypadkach badanych mamy cały czas do czynienia z różnymi strategiami zarządzania granicą praca–życie. **Pierwsza z nich**, którą nazywamy **strategią racjonalnego regulowania granicy**, opiera się na próbie racjonalizowania konieczności wykonywania pracy zawodowej poza jej godzinami poprzez wskazywanie na własne motywacje i cele życiowe. Często obawa przed utratą zatrudnienia i chęć rozwoju kariery stają się czynnikami uzasadniającymi (nie)pożądaną przepuszczalność granicy. Ta strategia może być charakterystyczna dla osób zatrudnionych w korporacjach, które nie zajmują wysokich stanowisk (analizowany w badaniu przypadek singielki zatrudnionej na etat). **Druga strategia polega na kontestowaniu granicy** w taki sposób, by w praktyce przestawała ona mieć znaczenie i by nie istniała konieczność podejmowania wysiłku skierowanego na utrzymywanie balansu. W tym przypadku **przepuszczalność** granic jest naturalizowana. Tą strategią posługiwał się badany samotny rodzic zatrudniony w korporacji, który pracował w systemie określonym przez C. Kaufman-Scarborough (2006) stylem polichronicznym rozumianym jako między innymi jednoczesne prowadzenie służbowych roz-

mów telefonicznych i spędzanie czasu z rodziną. Nie sposób pominąć płciowego aspektu obu strategii. Jak wskazuje Carreri (2015), mężczyźni częściej uważają, że posiadają większą kontrolę nad zarządzaniem granicami między pracą a życiem, zaś kobiety częściej czują się zmuszone, by funkcjonować w obszarach granicznych, które utrudniają im efektywne działanie w obu sferach. Niewykluczone jest więc, że kontestowanie granicy może być strategią częściej stosowaną przez mężczyzn, zaś jej regulowanie poprzez racjonalizację – przez kobiety.

Trzecia i czwarta strategia wpisują się w szerszą kategorię rozmywania granicy, przy czym u właścicielki kawiarni ma **wymiar totalnego zatarcia granic**, a u właściciela sklepu internetowego oznacza **balansowanie pomiędzy uszczelnianiem i uelastycznianiem**. U podstaw pracy w domu leży paradoks polegający na tym, że łączy ona zarówno pracę i dom, co, jak się okazuje, pozornie tylko daje możliwość bardziej zintegrowanych narracji, gdyż jednocześnie fragmentaryzuje przez wprowadzanie do sfery prywatnej czy pracy różnych i odmiennych domen codziennego funkcjonowania. Proces ten, jak zobaczyliśmy, utrudnia w znaczący sposób zaangażowanie się w którykolwiek z tych obszarów. Paradoksów we wzajemnych relacjach „pracy” i „domu” będzie przybywało, gdyż mamy do czynienia odmiennymi polami społecznymi, ekonomicznymi i kulturowymi, których relacje chcemy uczynić spójnymi, przewidywalnymi, a przede wszystkim zbalansowanymi.

Niepewność wskazanych procesów, wpisane weń współczesne ryzyka, ambiwalencje i paradoksy stanowią o ciągłych wyzwaniach tak dla osób samo-

zatrudniających się, jak i pracujących na etat oraz rodzin, ale też stanowią dla badaczy społecznych bogate pole do obserwacji, analizowania i komentowania procesów zmian społeczno-kulturowych. Zainteresowanie badaczy posługujących się teorią obszarów granicznych winno w coraz większym stopniu koncentrować się na sposobach łączenia obu porządków w nowe role a nie tylko przechodzenia pomiędzy konkretnymi rolami (Ashforth, Kreiner, Fugate 2000). Za założeniem o istnieniu niejasno zarysowanych obszarów granicznych powinno iść założenie mówiące o tym, że sytuacje graniczne wytworzą graniczne role, zachowania, praktyki i doświadczenia. Przechodzenie między pracą a życiem

tworzy nową jakość, której nie da się analizować wyłącznie z perspektywy par opozycji i przechodzenia w nowe stany. Innymi słowy, wszystko to, co znajduje się w obszarze granicznym, będzie wykazywać raczej tendencję do hybrydyzacji, niż do prostego przechodzenia na przykład od roli formalnej do nieformalnej. Jak już wspomniano, relacja między sferami nie jest propozycją dwóch wykluczających się alternatyw, lecz kontinuum. Kontinuum to jest również wielowymiarowe, a jego obszary obejmują (ale nie ograniczają się do) elastyczność i przepuszczalność, co z kolei powoduje, iż relacje między integracją a indywidualnym samopoczuciem ogładamy w całej gamie ich złożoności.

Bibliografia

Allen Tammy D., Cho Eunae, Meier Laurenz L. (2014) *Work-Family Boundary Dynamics*. „Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour”, vol 1, s. 99–121 [dostęp 2.08.2018]. Dostępny w Internecie: <orgpsych.annualreviews.org>.

Angrosino Michael (2010) *Badania etnograficzne i obserwacyjne*. Przełożyła Maja Brzozowska-Brywczyńska, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Ashforth Blake E., Kreiner Glen E., Fugate Mel (2000) *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions*. „The Academy of Management Review”, vol. 3, s. 472–491.

Ashforth Blake E. (2001) *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Carreri Anna (2015) *Italian Parents in Precarious Work: How Normative Beliefs Affect Social Understandings of the Work Family Boundary* [w]: Samantha K. Ammons, Erin L. Kelly, eds., *Work and Family in New Economy*, s. 1–34. United Kingdom, North Ame-

rica, Japan, India, Malaysia, China: Emerald Group Publishing Limited.

Clark Campbell Sue (2000) *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*. „Human Relations”, vol. 6, s. 747–770.

Desrochers Stephan, Sargeant Leisa D. (2004) *Boundary/Border Theory and Work-Family Integration*. „Organization Management Journal Bibliography”, vol. 1, s. 40–48.

Flyvbjerg Bent (2006) *Five Misunderstandings About Case-study research*. „Qualitative Inquiry”, vol. 12, s. 219–245 [dostęp 10.07.2018]. Dostępny w Internecie: <<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1304/1304.1186.pdf>>.

Forsber Lucas (2009) *Managing Time and Childcare in Dual-Earner Families*. „Acta Sociologica”, vol. 52, s. 162–175.

Frone Michael R., Yardley John K., Markel Karen S. (1997) *Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface*. „Journal of Vocational Behavior”, vol. 50, s. 145–167.

Gądecki Jacek, Jewdokimow Marcin, Żadkowska Magdalena (2017) *Tu się pracuje! Socjologiczne studium pracy zawodowej prowadzonej na zasadach telepracy*. Kraków: Libron.

Gotowska Małgorzata (2014) *Work Life Balance w modelu równowagi życia (bytu)* [w]: Renata Tomaszewska-Lipiec, red., *Relacje praca-życie pozazawodowe. Droga do zrównoważonego rozwoju*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Kazimierza Wielkiego, s. 61–71.

Gubrium Jaber F., ed. (2012) *The Sage handbook of interview research: the complexity of the craft*. 2nd ed. Los Angeles, London: Sage Publications.

Global Workplace Health and Wellness Report (2013) [dostęp 2.09.2018]. Dostępny w Internecie: <https://gccmarketing.blob.core.windows.net/sitecontent/2013_Global_Workplace_Health_and_Wellness_Report.pdf>.

Greenhaus Jeffrey H., Nicholas J. Beutell (1985) *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. „The Academy of Management Review”, vol. 10, s. 76–88.

Grzywacz Joseph G., Adam B. Butler (2005) *The Impact of Job Characteristics on Work-to-Family Facilitation: Testing a Theory and Distinguishing a Construct*. „Journal of Occupational Health Psychology”, vol. 10, s. 97–109.

Hektner Joel M., Schmidt Jennifer A., Csikszentmihalyi Mihaly (2007) *Experiencing Sampling Method. Measuring the quality of everyday life*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.

Kahneman Daniel (2007) *Pułapki myślenia. O myśleniu szybkim i wolnym*. Przełożył Piotr Szymczak, Poznań: Media Rodzina.

Kanter Rosabeth Moss (1977) *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.

Kaufman-Scarborough Carol (2006) *Time Use and the Impact of Technology: Examining Workspaces in the Home*. „Time & Society”, vol. 15(1), s. 57–80.

Kreiner Glen (2002) *Boundary preferences and work-family conflict: A person-environment fit perspective*. Paper presented at the

annual meeting of the Academy of Management Conference, Denver, CO.

Kostera Monika, Krzyworzeka Paweł (2012) *Etnografia* [w:] Dariusz Jemielniak, red., *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 167–185.

Kvale Steiner (2012) *Prowadzenie wywiadów*. Przełożyła Agata Dziuban. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Lewis Suzan, Cooper Cary L. (1999) *The work-family research agenda in changing contexts*. „Journal of Occupational Health Psychology”, vol. 4, s. 382–393.

Madden Mary, Jones Sydney (2008) *Networked Workers*. Washington, DC: PewRes. Cent [dostęp 24.07.2018]. Dostępny w Internecie: <http://www.pewinternet.org/files/old-media/Files/Reports/2008/PIP_Networked_Workers_FINAL.pdf>.

Nippert-Eng Christena (1996a) *Home and Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*. Chicago: University Chicago Press.

Nippert-Eng Christena (1996b) *Calendars and keys: The classification of “home” and “work.”* „Sociological Forum”, vol. 11, s. 563–582.

Pleck Joseph H. (1977) *The work-family role system*. „Social Problems”, vol. 24, s. 417–427.

Seidman Irving (2015) *Interviewing As Qualitative Research a Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. New York: Teachers College Press.

Sennett Richard (2006) *Korozja charakteru: osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*. Przełożyli Jan Dzierzgowski, Łukasz Mikołajewski. Warszawa: Muza.

Simmel Georg (1955) *Conflict and the web of group-affiliations*. New York, NY: Free Press.

Sonnentag Sabine, Binnewies Carmen (2013) *Daily affects pill over from work to home: Detachment from work and sleep as moderators*. „Journal of Vocational Behavior”, vol. 83, s. 198–208.

Snyder Benjamin H. (2016) *The Disrupted Workplace. Time and the Moral Order of Flexible Capitalism*. New York: Oxford University Press.

Tietze Susanne, Musson Gillian (2002) *When 'Work' Meets 'Home'. Temporal flexibility as lived experience*. „Time & Society”, vol. 11, s. 315–334.

Vivi Bach Pedersen, Suzan Lewis (2012) *Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship*. „Work Employment Society”, vol. 26 (3), s. 464–480.

Valcour P. Monique, Hunter Larry W. (2005) *Technology, Organizations, and Work-Life Integration*. [Iw:] Kossek Ellen Ernst, Lambert Susan J., eds., *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, s. 61–84.

Valtonen Anu (2004) *Rethinking free time, a study on boundaries, disorders, and symbolic goods*, Helsinki: School of Economics.

Zerubavel Eviatar (1991) *The fine line*. New York: Free Press.

Zerubavel Eviatar (1996) *Lumping and splitting: Notes on social classification*. „Sociological Forum”, vol. 11, s. 421–423.

Small Bus. Success Index 2009 [dostęp 24.07.2018] Dostępny w Internecie: <<https://rockresearch.com/2009-small-business-success-index-released>>.

Cytowanie

Mroczkowska Dorota, Kubacka Małgorzata (2019) *W kieracie codzienności – dynamika obszarów granicznych wśród osób zatrudnionych na etat i samozatrudniających się*. „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 15, nr 1, s. 136–153 [dostęp dzień, miesiąc, rok]. Dostępny w Internecie: <www.przegladsocjologiijakosciowej.org>. DOI: <http://dx.doi.org/10.18778/1733-8069.15.1.08>.

On the Treadmill of Everyday Life: Work-Family Boundary Dynamics Among Working Full-time and Self-employed People

Abstract: The article aims to examine the subject of boundary work and management, taking into account the employment mode and family status of the researched persons. The proposed perspective is critical towards prevailing work-life-balance concepts and emphasizes the dynamic and interminable process of mutual influences in which the boundaries between work, everyday life, and family are produced, maintained, negotiated and crossed on a daily basis by individuals.

Drawing on qualitative research, we want to see how respondents understand and define the term border areas and what the forms of the day-to-day boundary management process are, depending on the mode of work.

In our text we discuss implemented border management strategies: the strategy of rational regulation of the border as well as various strategies of contesting and blurring the border among the researched persons.

Keywords: everyday life, border areas, work, leisure, border management, border contestation, work-life balance, boundary theory