

Publikacja / Publication	Home sweetwork. Praca w wersji Ikea, Jeran Agnieszka, Basińska Anita
Adres publikacji w Repozytorium URL / Publication address in Repository	http://bw.swps.edu.pl/info/article/SWPS994c66630a274ce49ecc47afc2e1b494/
Data opublikowania w Repozytorium / Deposited in Repository on	Apr 7, 2017
Cytuj tę wersję / Cite this version	Jeran Agnieszka, Basińska Anita: Home sweetwork. Praca w wersji Ikea, KULTURA POPULARNA, vol. 49, no. 3, 2016, pp. 136-147

Agnieszka Jeran,
Anita Basińska

**Home
sweet
work.**

Praca w wersji Ikea

DOI: 10.5604/01.3001.0009.8050

Przemiany społeczne i kulturowe pociągają za sobą zmiany w podejściu do domu i mieszkania, do pełnionych przez nie funkcji, stawianych im wymogów. Dom miał i ma kojarzyć się z miejscem odpoczynku, spokoju, czasem wolnym spędzanym z bliskimi. Zamieszkiwać według Heideggera oznacza zatrzymywać się lub pozostawać, odczuwać spokój, być zadowolonym lub być w domu na swoim miejscu (Urry, 2009: 182). *Home, sweet home* – to proste hasło zawierające uczucia, z jakimi powinien się kojarzyć dom. Idea domu (przynajmniej współcześnie, od czasów rewolucji przemysłowej, a i to w odniesieniu nie do wszystkich zawodów) to idea miejsca wolnego od pracy, stawianego w opozycji do pracy i sfery publicznej. Dom miał być schronieniem – miejscem odpoczynku, bliskości, poczucia bezpieczeństwa (Jacyno, 2007). Istotne są zatem dwa konteksty: emocjonalny – gdy dom oznacza miejsce, które „uważa się za miejsce w przestrzeni najbardziej własne, intymne” (Jałowiecki, Szczepański, 2006: 28) i ludzi, z którymi wiążą się silne uczucia, oraz funkcjonalny – dom to budynek, konkretna wydzielona przestrzeń, która spełnia pewne funkcje, przede wszystkim mieszkalne, i zaspokaja potrzeby – wśród nich potrzebę bezpieczeństwa oraz relacji intymnych pozostającą w dynamicznej równowadze w potrzebie prywatności (por. Wallis, 1990: 28–30).

Celem artykułu jest poszukiwanie odpowiedzi na pytania: jak przemiany w świecie pracy oddziałują na dom jako azyl? Czy nie jest tak, że człowiek traci swój mikroświat, w którym mógł odciąć się od życia zewnętrznego? Czy nie zaciera się granica pomiędzy sferą prywatną i publiczną, między życiem zawodowym i prywatnym, rodzinnym? I przede wszystkim – jakie są proponowane rozwiązania tych dylematów? To tylko niektóre pytania, jakie się nasuwają, gdy myśli się o pracy w domu. Jednocześnie jednak rzadko się pamięta, jak niedawne jest to rozdzielenie funkcji, związane jest bowiem wprost z przeniesieniem pracy zawodowej poza dom, co wzięło się z rewolucji przemysłowej i w pewnym sensie nigdy nie dotknęło rolników, a tylko częściowo rzemieślników czy przedstawicieli wolnych zawodów. Pracownia malarska, biblioteka naukowca, gabinet dentystyczny, ale i warsztat stolarza czy mechanika samochodowego nadal niejednokrotnie są włączone, organicznie wrosnięte w dom i jego otoczenie. Codziennosc przedstawicieli tych zawodów to łączenie w jednym miejscu, pod jednym adresem, choć często w wyróżnionych pomieszczeniach, pracy i niepracy, to jest pracy i reszty życia – prywatności, odpoczynku, spotkań towarzyskich czy rozrywki. Kontekst podjętych poszukiwań interpretacyjnych tworzą ramy wyznaczone przez poprzemysłowe przekształcenia pracy.

Kontekst: praca i niepraca

Ścisłe rozdzielenie czasu i miejsca pracy oraz odpoczynku – przy swoich przemysłowych korzeniach – jest typowe dla tych pracowników, dla których wykonywanie zadań zawodowych pozostaje zgodne z fabrycznym schematem, chociaż nie zawsze musi dotyczyć produkcji. Zgodne z tym schematem są bowiem również sprzedaż, praca we wszelkiego typu urzędach czy usługi, które świadczone są w wydzielonym, przeznaczonym do tego miejscu (siedzibie przedsiębiorstwa). Najpełniej rozdzielenie czasu i miejsca wykonywania pracy oraz odpoczynku po pracy dostrzec można w definicji tak zwanego standardowego zatrudnienia – jest to „praca najemna, podporządkowana, zależna, nawiązana na podstawie bezterminowej umowy o pracę, wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, w stałych godzinach i w określonym miejscu

Agnieszka Jeran – socjolog i towaroznawca, adiunkt w Instytucie Socjologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, naukowo interesuje się przemianami pracy, wolontariatem i metodami badań społecznych, a.jeran@wp.pl

Anita Basińska – doktor socjologii; adiunkt w Katedrze Wzornictwa (School of Form) SWPS Uniwersytetu Humanistyczno-społecznego, na Wydziale Zamiejscowym w Poznaniu, naukowo interesuje się kulturą organizacyjną, wolontariatem i designem, anitabasinska@wp.pl

pracy, z reguły w siedzibie pracodawcy” (Wratny, 2007). Najistotniejsze dla niniejszych analiz składowe tej definicji obejmują jednoznaczne wydzielenie czasu (stałe godziny) i miejsca (z reguły siedziba pracodawcy) wykonywania obowiązków zawodowych. Zatrudnienie o odmiennym charakterze przypisywane jest często do kategorii zatrudnienia nietypowego lub elastycznego, przy czym określenie „praca elastyczna” ma zasadniczo szerszy zakres i obejmuje inne niż standardowe rozwiązania w zakresie:

1. formy zatrudnienia – innej niż w oparciu o bezterminową umowę o pracę, na przykład umowy cywilnoprawne, leasing pracowniczy czy samozatrudnienie;
2. treści pracy – co zwykle dotyczy wielofunkcyjności pracowników lub realizowania zadań w trybie projektowym bądź w zespołach zadaniowych (Borkowska, 1998: 43).

Nieco odmienną typologię przywołuje Lucyna Machol-Zajda (2008: 16–17), wskazując na występowanie obok elastyczności ilościowej, organizacyjnej i płacowej, także elastyczności lokalizacyjnej. Z punktu widzenia rozważań dotyczących relacji praca–dom znaczenie ma przede wszystkim elastyczność miejsca związana z wykonywaniem zadań zawodowych w miejscu zamieszkania lub w innych lokalizacjach odmiennych niż siedziba pracodawcy – taką pracę określa się mianem telepracy, pracy zdalnej lub pracy na odległość. Upowszechnienie takiego sposobu realizowania zadań zawodowych związane jest z przemianami technologicznymi w zakresie przetwarzania i przekazywania danych, jednak uwarunkowania te stanowią tylko część przesłanek stojących za popularnością pracy zdalnej – istotniejsze wydaje się przekształcanie relacji pracownik–pracodawca.

Istotna jest zatem kwestia kontroli nad strukturą czasową różnych aspektów życia: okresów aktywności i odpoczynku, tym bardziej, że „struktura czasu pracy nie jest po prostu kontrolowana, lecz stanowi przedmiot negocjacji. Nie praca, lecz czas pracy jest wymieniany w tej relacji” (Adam, 2008: 494). Praca w swojej tradycyjnej wersji wiąże się ze ścisłym rozdzieleniem czasu, w jakim pracownik swoją aktywność oddaje pracodawcy i czasu, jaki pozostaje pod jego osobistą kontrolą, czasu własnego. Tymczasem praca zdalna czy – ogólniej – praca elastyczna wiąże się z częściowym przynajmniej oddaniem kontroli nad czasem wykonywania zadań w ręce pracownika – to on/ona planuje, kiedy i co robi, może swobodnie przeplatać aktywności zawodowe i prywatne (choć należy zauważyć, że w wielu przypadkach jest to wolność iluzoryczna). Niezależnie od tego, czy zadania zawodowe wykonywane są poza siedzibą pracodawcy przez jeden dzień, czy stale, taka forma ich wykonywania wymaga nie tylko odpowiednich warunków technicznych, ale także organizacyjnych zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika, w tym – odpowiednich kompetencji ogólnych. Agata Hilarowicz wskazuje na takie cechy jak: zdyscyplinowanie, umiejętność planowania i kontrolowania własnego czasu, zdolność do pracy w sytuacji pozbawienia kontaktów społecznych i przynależności do grupy (Hilarowicz, 2010: 56). Z kolei Janet W. Salaff na podstawie badania telepracownic w Kanadzie zauważa, że wprawdzie dzięki pracy zdalnej pracownik zachowuje kontrolę nad własnym czasem pracy i podziałem zadań, ale ponieważ nie pracuje sam, lecz w łączności ze współpracownikami i klientami, zakres jego samodzielności jest ograniczony, natomiast wsparcie uzyskiwane od współpracowników dużo mniejsze (Salaff, 2002: 479).

Zmiany podejścia do relacji z pracodawcą i stopniowa emancypacja pracowników, a w pewnym sensie – poszerzanie się zakresu obowiązywania schematu

typowego dla wolnych zawodów na szereg innych grup zawodowych – oznaczają, że zasięg profesji, w których możliwa jest telepraca w miejscu zamieszkania znacznie się poszerza. Aleksander Ślązak wymienia takie zawody jak: pisarz, księgowy, programista, grafik, ekonomista, konsultant (Ślązak, 2012: 221), z kolei Justyna Sikora wskazuje raczej branże: konsulting, przetwarzanie danych komputerowych, usługi finansowe i księgowość, badania, programowanie komputerowe, sprzedaż i marketing, zarządzanie firmą i zasobami ludzkimi, oraz wolne zawody: architekci, projektanci, księgowi, tłumacze, archiwiści, naukowcy, korektorzy tekstów, redaktorzy (Sikora, 2012: 87). Jeśli jednak spojrzeć bardziej ogólnie na pracę wykonywaną w miejscu zamieszkania, to ujawni się znamienne braki na tych listach zawodów, w których typowe jest organizowanie sobie samodzielnego miejsca pracy – czy to umysłowych (np. prawniczych), czy chociażby rzemieślniczych (np. szewc, mechanik samochodowy, krawcowa). Dokładniejsze prześledzenie możliwości i realiów wykonywania pracy w domu obejmie zatem zarówno zawody i branże niejako przedprzemysłowe (choćby rzemieślnicze), jak i przemysłowe (zwłaszcza usługi związane z przetwarzaniem informacji i aktywności twórcze, kreatywne). Chociaż praca zdalna wciąż jeszcze nie jest zjawiskiem powszechnym, to jednak trendy wskazują na jej rosnące znaczenie (por. Ślązak, 2012; Lister i Harnish, 2011; Grycuk, 2013).

W efekcie przeplatania czasu pracy z czasem niepracy zacięra się także miejsce pracy z miejscem przeznaczonym na życie rodzinne i odpoczynek. Nieuniknione staje się zatem wypracowanie sposobów łączenia przestrzeni dedykowanej wykonywaniu zadań zawodowych i życiu prywatnemu, swoistego zarządzania fizycznymi i symbolicznymi granicami oddzielającymi te sfery (Ward, 2006). Analizy Janet W. Salaff odnoszące się do strategii organizowania przestrzeni do pracy relacjonowanych przez kobiety, które zdecydowały się na pracę w domu, ujawniły z jednej strony – dużą ich elastyczność (jako miejsce wykonywania zadań zawodowych wskazywano różne przestrzenie domu, łącznie z ogrodem), z drugiej – strategię wyłączenia przestrzeni z życia rodzinnego (wydzielony pokój lub część pokoju przekształcona w biuro). Rozwiązania te wymagały nie tylko reorganizacji przestrzennej, ale także przyswojenia nowych zasad przez członków rodziny – na przykład nauczania dzieci, kiedy nie powinny przeszkadzać w rozmowie telefonicznej lub przyzwyczajenie dorosłych, że obecność w domu nie oznacza ciągłej dostępności (Salaff, 2002). Istotny jest także wątek rozgraniczania sfer pracy i niepracy przez sposób używania przedmiotów – na przykład laptop służy do pracy, gdy używany jest przy stole, a na kanapie – do celów prywatnych; stół stanowi biurko do czasu powrotu dziecka ze szkoły, potem jest to miejsce spotkań (Ward, 2006). Takie praktyki ujawniają codzienne zmaganie się z rozdzielaniem tego, co zawodowe, od tego, co prywatne. Jest to o tyle trudne, że obie aktywności dzieją się w tym samym miejscu, w tej samej scenerii z używaniem tych samych przedmiotów, mebli, a nawet technologii. Skoro zatem „jako przedłużenie człowieka materialna postać pomieszczenia mieszkalnego odzwierciedla granice kulturowe między różnymi czynnościami zamieszkiwania – pracą, wypoczynkiem, jedzeniem, spaniem...” (Dant, 2007: 78), to materialność i jej zaprzęgnięcie w procesy zarządzania aktywnościami z różnych sfer stanowią wyraz decyzji pracownika-domownika kształtującego swoją przestrzeń pracy, zgodnie nie tylko z osobistymi preferencjami, ale i wytycznymi kultury czy norm.

Kwestię wykonywania pracy zdalnie, w domu, można również rozpatrywać w kontekście oszczędności czasu. O ile pracodawca zyskuje na elastyczności lokalizacyjnej chociażby dzięki zmniejszeniu kosztów prowadzenia biura, o tyle pracownik korzysta przede wszystkim z oszczędności czasu – na przykład

unikając dojazdów do pracy. Można zatem zastanawiać się, na ile praca zdalna jest w stanie w pewnym stopniu ratować życie rodzinne. Zamiast przerwy na kawę czy posiłek spędzonej ze współpracownikami pozwala poświęcić kilkanaście czy kilkadziesiąt minut na wspólny posiłek z dzieckiem lub partnerem, a zamiast wychodzenia z domu, gdy dzieci jeszcze śpią – wyprawić je do szkoły i nadal zacząć pracę o czasie.

Na łączenie pracy z domem można spojrzeć zatem dwojako. Z jednej strony praca zdalna sprawia, że dom może utracić swoje podstawowe funkcje azylu. Z drugiej strony praca w domu może dać szansę bycia razem z rodziną, spędzania razem czasu podczas pełnienia obowiązków, a z punktu widzenia jednostki – umożliwić pracowanie tak, jak się lubi, w wygodnym otoczeniu, z przerwami na odpoczynek lub posiłek, gdy ma się ochotę.

Metoda i źródła

Kwestię niebagatelną, bo dotyczącą rosnącej grupy pracowników, stanowi więc sposób połączenia w jednej przestrzeni codziennej aktywności zawodowej i pozazawodowej, znajdowanie rozwiązań, które umożliwiają znalezienie równowagi. Istotne są także przemiany tych rozwiązań i stopnia ich akceptacji, a więc dynamiczne ujęcie zagadnienia – wszak dyskurs o elastyczności jest stosunkowo nowy. W przeprowadzonej analizie wykorzystano zatem nie wypowiedzi, biografie czy badania ankietowe, ale dokumenty o znaczeniu wzorcotwórczym – katalogi reklamowe szwedzkiej firmy IKEA.

Katalogi reklamowe są ważnym narzędziem marketingowym – IKEA wydaje swój katalog co roku, od lat 50. XX wieku. Artykuły, blogi i komentarze poświęcone kolejnym wydaniom katalogu IKEA wskazują na jego wzorcotwórcze znaczenie – publikacja ich nowej edycji jest być może jedynym wydarzeniem z zakresu wzornictwa, które porusza Polaków (Lubaszewska, 2012), pojawia się także tradycja kolekcjonowania katalogów (Sobańska-Józwiak, 2012).

Katalogi IKEA to reklama produktów, ale i zestaw pomysłów oraz inspiracji, jak urządzić wnętrze. Można zapytać: na ile to IKEA poprzez katalogi stara się kreować zachowania, styl życia, a na ile zdjęcia i treści w katalogach są odpowiedzią na zachodzące zmiany społeczne? Trudno jednoznacznie odpowiedzieć na te pytania. Wszak język i fotografia to narzędzia, które są używane „przez człowieka nie w celach autotelicznych, ale po to, by dokonać tłumaczenia, odtwarzania, utrzymywania i przekształcania znaczeń, którymi wypełnione jest nasze życie wśród innych ludzi” (Burszta, 2008: 135).

W odniesieniu do źródeł przedmiotem analizy są wybrane fotografie zawarte w katalogach IKEA. W odniesieniu do metody – odwołujemy się do nurtu analiz wizualnych. W najprostszym ujęciu celem analizy wizualnej jest odpowiedź na pytanie, o czym opowiada zdjęcie. „Odwołujemy się do ogólnej wiedzy, by połączyć osoby i przedmioty w całą scenę, wydarzenie, historię [...]. Opisujemy określone typy działań i typy aktorów społecznych. «Historia» zawarta w obrazie odczytana zostaje jako celowo racjonalna całość [...]. Na tym poziomie interpretacji zdjęcie jest w dosłownym znaczeniu ilustracją określonej historii-narracji (lub wielu, w zależności od różnych zasobów wiedzy i interpretacji)” (Krzychała, 2008: 14).

Na podstawie zdjęć w katalogu można poznać i zrozumieć pewne wydarzenia, zjawiska, historię. Sposób przedstawienia, charakterystyka ujęcia mogą być podstawą uzyskania wiedzy, co firma chce przekazać czytelnikowi, a także jakie zachowania stara się wykreować. Katalog może więc być traktowany jako

narzędzie „zobrazowania” stylu życia, co jednak ważne – opisującego przede wszystkim codzienność, jest to bowiem z definicji obrazowanie przestrzeni i zachowań zwyczajnych, codziennych. Katarzyna Orszulak-Dudkowska wskazuje, że analizując katalogi reklamowe IKEA można odtworzyć i opisać styl życia „lansowany przez kreatorów tej marki [który] zamknąć można w kilku zasadniczych słowach: rodzinny, nowoczesny, estetyczny, komfortowy i praktyczny” (Orszulak-Dudkowska, 2013: 86).

Postawione pytania badawcze obejmują następujące kwestie:

1. czy w kolejnych katalogach zobrazowane są rozwiązania i aranżacje ukazujące przestrzeń dedykowaną „pracy w domu”?
2. w jaki sposób w aranżacjach tych obecni są ludzie korzystający ze zobrazowanych przestrzeni? Co robią bohaterowie upozowanych scen?
3. jaki przekaz słowny (hasła, opisy) towarzyszy obrazom wnętrz, mebli i innych przedmiotów dedykowanych „pracy w domu”?
4. czy w kolejnych katalogach (licząc rocznikami) dostrzegalne są zmiany ujmowania kwestii „pracy w domu”? Co zmienia się w analizowanych katalogach?

Analizą zostały objęte zdjęcia i treści tekstowe w katalogach IKEA z kilku wybranych lat: 1999, 2000, 2004, 2009, 2013 i 2014. Uzasadnieniem takiego wyboru materiału do analizy jest próba pokazania pracy w domu według IKEA oraz uchwycenia ewentualnych zmian mających odzwierciedlenie w kolejnych edycjach. Przeglądając katalogi IKEA, można zobaczyć przede wszystkim przedmioty, produkty, którymi wyposaża się i dekoruje wnętrza. Można również spojrzeć na ten katalog z perspektywy społecznej – poprzez relacje między ludźmi ukazane na zdjęciach. Można więc powiedzieć, że analiza łączy dwa punkty widzenia sprzężone ze sobą: projektowy – rzeczy, przedmioty i ich miejsce w przestrzeni oraz socjologiczny. Istotnym sloganem dla IKEA jest „Life at home”. Zdjęcia w katalogu to nie tylko prezentacja produktów, ale także stylu życia. Tym, co wspólne dla wszystkich katalogów dedykowanych rynkowi polskiemu¹ jest pokazywanie rodziny (w różnych konfiguracjach), zadowolonych ludzi przy codziennych czynnościach, czasami opatrzone krótkim komentarzem. Analiza została poprowadzona według kategorii będących jednocześnie tytułami/podtytułami w katalogach IKEA poświęconych pracy w domu. Odpowiedziawszy pozytywnie na pierwsze postawione pytanie (w każdym analizowanym od 1999 roku katalogu obecna jest część dedykowana rozwiązaniom wprowadzającym miejsce pracy w przestrzeń domu), można zatem przejść do kolejnych.

Wyniki

1999. Pracując w domu. Na luzie & profesjonalnie

„Jeśli musisz zmieścić sypialnię, pokój dzienny i miejsce do pracy na 35 m², wybierz wielofunkcyjne meble. Przy stole możesz jadać posiłki i pracować” – takim krótkim komentarzem opisane zostały fotografie, na których pokazany jest dom/pokój jako miejsce, w którym spotyka się życie codzienne z zawodowym.

¹ W porównaniu np. z rynkiem saudyjskim, gdzie przedstawieni są jedynie ojciec i dzieci, matka-kobieta ze względu na kwestie kulturowe „zniknęła” z edycji katalogu w 2012 roku.

Zdjęcia przedstawiają pokój, w którym na regale leżą zarówno rzeczy osobiste, prywatne, jak i biurowe, związane z pracą. W pokoju tym bawi się dziecko. Być może najbardziej wymowne jest ujęcie matki pracującej na komputerze przy stole, na którym siedzi dziecko i maluje, a na kolejnym widzimy krzątającego się mężczyznę/ojca w pomieszczeniu obok biura domowego. Przykuwa wzrok nie tylko brak rozdziału pomiędzy miejscem poświęcanym pracy a miejscem przeznaczonym dla życia rodzinnego, ale i ulokowanie obu aktywności w tym samym czasie – to nie tylko ten sam stół, ten sam regał, ta sama przestrzeń (np. brak drzwi oddzielających domowe biuro od salonu, sypialni czy kuchni), ale ta sama chwila. Brak wydzielenia przestrzeni do pracy i dla życia prywatnego podkreśla możliwość bezkonfliktowego łączenia tych sfer, a wręcz spójne ich współistnienie. Otwarte pozostaje pytanie: czy praca w tych warunkach może być efektywna? IKEA chyba częściowo zdaje sobie z tego sprawę – pojawia się bowiem uwaga: „To nieważne, czy pracujesz w domu od czasu do czasu, czy stale – jedno jest pewne: potrzebujesz miejsca, gdzie można się skupić”. Czy jednak można się skupić, jeśli na blacie stołu (przy którym za kilka godzin być może wszyscy wspólnie zjedzą obiad) po lewej stronie stoi komputer, a po prawej siedzi po turecku kilkuletnia dziewczynka (córka)?

2000. Kiedy praca jest przyjemnością, życie jest zabawą

Zdjęcia w katalogu z 2000 roku przedstawiają miejsca do pracy – takie, które czasem trudno sobie wyobrazić w tej roli, na przykład blat kuchenny, biurko w sypialni, stolik pod komputer na kółkach, który można ustawić w dowolnym miejscu, a wszystko pod hasłem przyjemności i zabawy. Na kolejnych fotografiach ukazany jest ojciec pracujący przy biurku i bawiące się obok dziecko, na szafce na dokumenty leży lalka, kilka kroków dalej obszar zgoła innej, choć równie rodzinnej przestrzeni przywołuje ogrodowa konewka. Ponownie wspólne dla pracy i rodziny są nie tylko miejsce, ale i czas – spędzanie go z najbliższymi, łączenie pracy dorosłego i zabawy dziecka, w pewnym sensie traktowanie ich jako równie ważnych. Istotne jest też to, że każdy „robi swoje” oddzielnie, ale przebywają razem. Zdjęcia te wskazują na możliwość sprawnego łączenia obowiązków, a także sugerują zachowanie równowagi pomiędzy pracą a czasem wolnym. Ważne jest to, że można pracować w miejscu, w którym chcemy (urządzonym tak, jak chcemy), a gdy się zmęczymy – odpocząć, zrobić sobie przerwę, usiąść na kanapie. Chociaż „Charakter współczesnej rodziny sprawia, że aranżacją mieszkania rządzi dialektyka otwierania i zamykania przestrzeni w taki sposób, by uwzględnić zdemokratyzowany charakter rodzinnych relacji – potrzebę izolacji i potrzebę bycia razem” (Jacyno, 2007: 43), to przestrzenie ukazane na omawianych zdjęciach katalogu IKEA są przede wszystkim obszarami otwartymi. Trudno wyobrazić sobie ich zamykanie i izolację, skoro biuro płynnie przechodzi w salon lub wręcz jest po prostu chwilowo (choć może codziennie) zaanektowanym na potrzeby pracy fragmentem kuchni czy sypialni.

2004. Praca w domu. Pracuję z rodzicami

W katalogu z 2004 roku zmienia się perspektywa – praca widziana jest oczyma dziecka: „Kiedy rodzice zajęci są «dorosłą» pracą, dość długo są cicho i siedzą skupieni. To dobra okazja, żeby zająć się na poważnie rysowaniem,

kolorowaniem, malowaniem”, „Dobrze jest mieć schowek na swoje rzeczy blisko mamy, zwłaszcza kiedy pracuje. Nigdy nie wiadomo, kiedy będzie potrzebowała mojej pomocy”. Nacisk na bycie razem rodziców z dziećmi został zawarty już w nagłówku tej części katalogu. Podkreślona jest ważność pracy zarówno rodziców, jak i dzieci – rodzic i dziecko powinni mieć swoje miejsce do pracy, ale ponownie w duchu wspólnej czasoprzestrzeni – nie w oddzielnych pomieszczeniach, każde za własnymi zamkniętymi drzwiami. Zatem na zdjęciach znów pojawia się ojciec z dziećmi: przy jednym stole mężczyzna pracuje, starsze dziecko się uczy, młodsze stoi obok ojca i obserwuje, co robi. Przenosi nas to w pewnym stopniu do przedfabrycznej rzeczywistości warsztatu rzemieślniczego i poznawania zawodu dzięki przekazowi międzypokoleniowemu, do wątków naśladownictwa i socjalizacji do ról zawodowych. Wspólna przestrzeń to chociażby szafka na kółkach, na której można postawić wszystko (zabawki, segregatory, książki), którą da się swobodnie przemieścić i dowolnie wykorzystać do swoich celów. Na drugim zdjęciu ukazana jest matka, która z uśmiechem przerywa pracę, by sprawdzić, co robi dziecko (lub może jest to reakcja na rozmowę dziecka z misiami). Ostatnie zdjęcie przedstawia kobietę, która zrobiła sobie przerwę w pracy albo po prostu przeniosła pracę w inne miejsce pokoju, może bardziej wygodne (krzesło jest odsunięte od biurka, kobieta siedzi z książką na ławce pod ścianą) – „Pracuj po swojemu, tam, gdzie akurat w danej chwili masz ochotę”.

2009. Miejsce pracy. Praca w domu, dom w pracy. Tam, gdzie jest Ci wygodnie, każda praca wychodzi najlepiej

Wprowadzająca myśl: „Zapomnij o osobnym miejscu do pracy, myśl przestrzenne. Niemal każde miejsce w Twoim domu możesz przystosować” sugeruje plastyczność przestrzeni, jej otwartość na kolejne funkcje związane z pracą. Jeszcze bardziej niż w poprzednich edycjach katalogów podkreślono, że każda przestrzeń może zostać zaadaptowana jako miejsce do pracy, na przykład blat nad półką na buty, na którym można położyć laptopa, wolna przestrzeń pod schodami. „Pracuje każdy kąt. Po prostu trzeba dobrze wykorzystać wolne miejsce, które pomoże Ci w różnych obowiązkach”. Przestrzeń i przedmioty można zaprząć do pracy – i to w sposób, który ją ułatwi i uprzyjemni. Głównym mottem jest: „Pracuj tak jak lubisz”. Na tych zdjęciach nie ma rodzin – jest jedna osoba sportretowana przy pracy. Dom pokazany jest jako miejsce samorealizacji, ale jednocześnie praca robi tu wrażenie czegoś, na co wystarczają fragmenty przestrzeni i fragmenty czasu – nie tyle narzuca ona swoje wymagania przestrzeni domu, co „wciska się” w stworzone przez dom wolne miejsca.

2013. Wszyscy mamy coś do zrobienia. Miejsce do pracy spotyka się z życiem codziennym

W katalogu z 2013 roku IKEA wygłasza swoją ideologię pracy: „Praca jest nieodzowną częścią życia i właściwie nigdy się nie kończy. Składa się na nią mnóstwo codziennych zadań i obowiązków, ale również pasje i zainteresowania. Dlatego ważne, aby nasze miejsce do pracy było urządzone tak,

by pracowało nam się w nim choć trochę łatwiej i przyjemniej. [...] Miejsce do pracy ma funkcjonować jak biuro, ale my powinniśmy czuć się w nim jak w domu. Z dobrym nastawieniem i w odpowiednim otoczeniu praca może stać się jedną z większych przyjemności w życiu”. Praca traktowana jest zatem niemal jako wartość autoteliczna, nie jest obciążeniem, chociaż jest obowiązkiem. Uderza wyrażona wprost deklaracja, że praca nigdy się nie kończy, co prowadzi o krok dalej dotychczasowe przenikanie się czasowe i przestrzenne pracy – teraz nie są to już sfery przeplatające się, lecz praca stała się tym, co pochłonęło cały czas życia. A skoro już pochłonęło, to niech chociaż będzie to przyjemne. W katalogu wracają zdjęcia rodzica z dzieckiem – każde jest zajęte swoją pracą, ale przebywają razem w jednym pomieszczeniu. Praca jest przy tym rozumiana szeroko, nie tylko jako działalność zawodowa, ale różne inne obowiązki wykonywane w domu, w czasie po pracy, przez dorosłych i przez dzieci. „Dzieci też potrzebują wygodnego miejsca do pracy. Książniczki i roboty same się przecież nie narysują”. Na kolejnych zdjęciach nie ma ludzi, są jedynie aranżacje ukazujące łączenie sfery pracy i życia codziennego na małych przestrzeniach. „Inspiracja może przyjść w każdej chwili”, „Kreatywność pasuje do każdego wnętrza” – te hasła podkreślają, jak ważne jest odpowiednie miejsce do pracy, wykonywanie jej w miejscu, w którym człowiek czuje się dobrze, aczkolwiek trudno mieć nadal pewność, że chodzi o pracę zawodową (kategorie pracy zawodowej i kreatywnej, przynależąc do różnych porządków, nie wykluczają się, ale też nie muszą się pokrywać).

2014. Praca zespołowa. Dzieci chcą przebywać tam, gdzie ich rodzice

W rok później IKEA poszła jeszcze dalej. „Zatem nie bój się naginać zasad, by stworzyć dom, który będzie taki, jak ty i twoje życie” – to hasło oddaje pełne i dwukierunkowe przenikanie się sfer zawodowej z prywatną. Praca wykonywana w domu nie jest przymusem, jedynym możliwym pomysłem na bycie rodzicem i pracownikiem jednocześnie – jest pomysłem na kreatywność i równowagę, na dobry przekaz międzypokoleniowy i budowanie silnych więzi. Praca zespołowa to praca dzieci i dorosłych w jednej przestrzeni. „Dobrym pomysłem jest stworzenie mniejszej kopii «dorosłego» miejsca do pracy i ustawienie jej tuż obok. W ten sposób wszyscy możecie być razem – razem pracować i rysować, sprawdzać maile i sprawdzać kredki”. Wydaje się to podpowiedzią IKEA nie tylko na wspólne spędzanie czasu, ale i na przygotowywanie dzieci do obowiązków zawodowych. Praca i czas wolny, dorośli i dzieci w jednym czasie i w jednym miejscu – w domu wszystko może ze sobą współgrać. Dla IKEA nie istnieje praca nudna, brudna, niebezpieczna czy mało chlubna, praca, w której nie powinny uczestniczyć dzieci.

Podsumowanie

W kolejnych katalogach IKEA zmieniają się nie tylko aranżacje i rozwiązania poświęcone pracy w domu, ale także samo podejście do pracy. W pierwszych analizowanych edycjach zarówno miejsce poświęcone pracy w domu (wyróżniony obszar, wyraźne rozdzielanie funkcji), jak i sposób jego aranżacji pokazują pracę w domu w pewnym sensie jako konieczność, dla której trzeba znaleźć miejsce.

Pojawiają się zatem wielofunkcyjne meble, aranżowanie różnych przestrzeni na biuro. Praca przeplata się z życiem prywatnym i ma wydzielone miejsce. Dwa ważne hasła w tych katalogach to skupienie i wygoda – wyróżnione miejsce pracy pozwala na jej wysoką jakość i zaangażowanie się w nią. W następnych katalogach pojawia się coraz częściej kategoria przyjemności i traktowanie pracy nie tylko jako sfery przeplatającej się ze sferą prywatną, ale wprost traktowanie pracy i domu jako jednego życia, bez rozdziału tych obszarów. Katalogi zachęcają więc do myślenia przestrzennego, które pozwoli każde miejsce zaadaptować do pracy. Ważnym hasłem jest komfort bycia w domu, nawet gdy pracujemy. Nie tyle praca „wycina” fragment przestrzeni domu, co przestrzeń domu staje się gotowa na ciągłe przeplatanie czasu, wymogów i aktywności pracy i domowości.

W katalogu z 2014 roku następuje już coś więcej niż pełne przenikanie się pracy z domem. Podkreślają to aranżacje opatrzone komentarzem dzieci, a wszystkie czynności wykonywane przez dzieci i dorosłych traktowane są w kategoriach pracy. Praca zyskuje charakter totalny, choć jednocześnie przestaje być trudem czy zniewoleniem. Wprawdzie wszystko jest pracą, ale też jest to przyjemne, kreatywne, radosne.

We wszystkich analizowanych katalogach na zdjęciach obecni są ludzie, zazwyczaj pełne rodziny, czasem jedynie matka lub ojciec z dzieckiem, chociaż zmienia się narracja – mówią dorośli lub dzieci. To obrazy zadowolonych, szczęśliwych rodzin. Tylko w katalogu z 2009 przeważają zdjęcia samych wnętrz.

Zamiast wniosków

Trudno odnosić się krytycznie do wielofunkcyjności i pracy w domu, kiedy ujawni się, że jedna z autorek pisze te słowa przy kuchennym stole, a druga w pociągu... Inaczej mówiąc – coraz częściej pracujemy niemal wszędzie i taka sytuacja dotyka przedstawicieli rosnącej liczby zawodów. Wśród wielu z nich ta czasowa i lokalizacyjna elastyczność nie jest niczym nowym – gdy rozpatrujemy przypadek osób wykonujących wolny zawód, całkiem naturalne wydaje się, że pracują niekoniecznie w „siedzibie pracodawcy”, niekoniecznie „w godzinach pracy”. Jednak czy IKEA – namawiając swoich klientów na pracę w przenikającej się czasoprzestrzeni pracy i domu, do codziennego (a nie incydentalnego) łączenia obu tych sfer, tworzenia przestrzeni umożliwiającej „pracę w domu” – zachęca do pracy wygodnej, pełnej inspiracji i kreatywności („Daj się ponieść kreatywności. Dzięki solidnym meblom i wielofunkcyjnym rozwiązaniom stworzysz pokój na każdy dzień – pokój, w którym zrealizujesz każdy pomysł”)? Czy raczej skazuje ich na niższą efektywność pracy (związaną z wielozadaniowością i brakiem wsparcia ze strony współpracowników) i w konsekwencji pogarszanie życia prywatnego, gdy konieczne staje się nadrabianie zaległości, gdy pojawia się irytacja na czterolatkę domagającą się uwagi i gdy partner nie rozumie, dlaczego o godzinie 16:00 nie czeka na niego obiad? Można też spojrzeć na to inaczej – przy deficycie czasu wolnego praca w domu może oznaczać, że jednak więcej godzin spędzamy z rodziną, chociażby spotykając się w czasie posiłku czy po prostu nie tracąc czasu na codzienne dotarcie do/z miejsca pracy.

W ramach podsumowania należy wskazać, że odpowiadając na poprzemysłowe przemiany pracy, przede wszystkim coraz częstsze przenoszenie pracy w przestrzeń domu, IKEA oferuje narzędzia organizowania potencjalnie

wygodnej i wielofunkcyjnej przestrzeni, a jednocześnie kreuje zapotrzebowanie na nie, przekonuje, że stanowi to element współczesnego stylu życia, być może (wciąż jeszcze) stylu, do którego Polacy aspirują. Osobną kwestię stanowi jednak to, że praca, która nie wiąże się z „wyjściem do pracy” nie zawsze jest postrzegana jako tak samo ważna jak ta w fabryce czy szpitalu. Za przemianami sposobu wykonywania pracy idą wyzwania związane ze zmianą tego, jak pracujemy – efektywna praca w miejscu, które jest wygodne, domowe, pełne potencjalnie „odciągających” od niej prywatnych spraw wymaga bardzo dużej samodyscypliny – jej IKEA (jeszcze?) nie ma w katalogu.

BIBLIOGRAFIA

- Adam B. (2008), *Czas społeczeństwa przemysłowego i władza*, [w:] Sztompka P., Bogunia-Borowska M. (red.), *Socjologia codzienności*, Kraków.
- Borkowska S. (1998), *Główne wyzwania wobec problemów pracy na przełomie wieków*, [w:] Czerniewska H., Stachurska-Marcińczak B. (red.), *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Warszawa.
- Burszta W. (2008), *Świat jako więzienie kultury: pomyslenia*, Warszawa.
- Dant T. (2007), *Kultura materialna w rzeczywistości społecznej*, przeł. J. Barański, Kraków.
- Grycuk A. (2013), *Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych*, „Studia BAS”, nr 4 (36).
- Hilarowicz A. (2010), *Spółeczny wymiar niestandardowych form zatrudnienia*, „Organizacja i Zarządzanie”, nr 10.
- Jacyno M. (2007), *Mieszkanie i „moralna architektura” kultury indywidualizmu*, [w:] Woroniecka G. (red.), *Co znaczy mieszkać. Szkice antropologiczne*, Warszawa.
- Jałowiecki B., Szczepański M. (2006), *Miasto i przestrzeń w perspektywie socjologicznej*, Warszawa.
- Krzychała S. (2008), *Spółeczność „opowiedziane” obrazem – dokumentarna interpretacja fotografii*, [w:] Kaczmarek J. (red.), *Do zobaczenia. Socjologia wizualna w praktyce badawczej*, Poznań.
- Lister K., Harnish T. (2011), *The State of Telework in the us*, „Telework Research Network”, June.
- Lubaszewska M. (2012), *Nowy katalog IKEA 2013 – stawiają na tkaniny*, http://www.domosfera.pl/wnetrza/1,94387,12344325,Nowy_katalog_IKEA_2013_stawiaja_na_tkaniny.html (dostęp 1.08.2015).
- Machol-Zajda L. (2008), *Rozwój elastycznych form pracy*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5.
- Orszulak-Dudkowska K. (2013), *Rola marki w kulturze. Przypadek IKEA*, [w:] Jagiełło E.A., Schmidt P. (red.), *Kultura i rynek. Interdyscyplinarne szkice humanistyczne*, Lublin.
- Salaff J.W. (2002), *Where home is the office*, [w:] Wellman B., Haythornthwaite C. (red.), *The internet in everyday life*, Malden–Oxford–Melbourne–Berlin.
- Sikora J. (2012), *Telepraca – o walorach i pułapkach elastycznego zatrudnienia*, „Rola Informatyki w Naukach Ekonomicznych i Społecznych”, nr 1.
- Sobańska-Jóźwiak K. (2012), *Pierwszy katalog IKEA*, <http://dobroprojekty-blog.blogspot.com/2012/07/pierwszy-katalog-ikea.html> (dostęp 25.07.2015).
- Ślązak A. (2012), *Przegląd badań dotyczących telepracy*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 30, Uniwersytet Szczeciński.
- Urry J. (2009), *Socjologia mobilności*, przeł. J. Stawiński, Warszawa.
- Wallis A. (1990), *Socjologia przestrzeni*, Warszawa.

- Ward K. (2006), *The Bald Guy Just Ate an Orange: Domestication, Work and Home*, [w:] Berker T. i in., *Domestication of Media and Technology*, New York, www.lse.ac.uk/media@lse/.../The_Bald_Guy.doc (dostęp 25.07.2015).
- Wratny J. (2007), *Problemy ochrony pracowników w elastycznych formach zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.