

WSPÓŁCZESNE MIGRACJE OSÓB MŁODYCH

Wybrane zagadnienia

pod redakcją
Romualda Jończego
i Justyny Rokitowskiej-Malcher



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
Wrocław 2024

Recenzja

Diana Rokita-Poskart

Redakcja wydawnicza

Aleksandra Śliwka

Korekta

Justyna Mroczkowska-Lepka

Skład i łamanie

Małgorzata Myszkowska

Projekt okładki

Beata Dębska

Na okładce wykorzystano zdjęcie z zasobów AdobeStock, Wikipedia

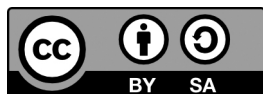
© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2024

Nota copyright obowiązuje do 30 czerwca 2025.

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie wymaga pisemnej zgody Wydawcy

Od 1 lipca 2025 publikacja dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-
-Na tych samych warunkach 4.0 Międzynarodowe (CC BY-SA 4.0).

Skrócona treść licencji na <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.pl>



ISBN 978-83-67899-77-2 (dla wersji papierowej)

ISBN 978-83-67899-78-9 (dla wersji elektronicznej)

DOI: 10.15611/2024.78.9

Druk i oprawa: TOTEM

7. *Workation*: nowy trend migracji wśród młodych dorosłych

Anna Wójcik-Lubzińska

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

e-mail: anna.wojcik-lubzinska@ue.wroc.pl

ORCID: 0000-0002-4995-9269

Cytuj jako: Wójcik-Lubzińska, A. (2024). *Workation*: nowy trend migracji wśród młodych dorosłych. W: R. Jończy, J. Rokitowska-Malcher (red.), *Współczesne migracje osób młodych – wybrane zagadnienia* (s. 110-123). Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.

DOI: 10.15611/2024.78.9.07

7.1. Wprowadzenie

Praca w malowniczej scenerii – czy to z widokiem na góry, szumem morskich fal w uszach, w hamaku pod palmami, czy przytulnie przy kominku w ustronnej górskiej chacie, a nawet w historycznym centrum Gdańska lub na sielskiej wsi Podlasia – przestaje być marzeniem, a staje się rzeczywistością coraz bardziej dostępną dla wielu Polaków. Zjawisko *workation* umożliwia połączenie pracy zdalnej z elementami wakacyjnymi, takimi jak zwiedzanie, uprawianie sportów czy relaks, bez konieczności wykorzystywania rocznego limitu dni urlopowych. Konceptualizacja doświadczeń migracyjnych określanych nowym pojęciem *workation* nie jest jeszcze szeroko eksplorowana w literaturze przedmiotu. Okres pandemii COVID-19 wymusił na niektórych sektorach gospodarki praktykę pracy zdalnej. Pomimo obserwowanego obecnie powrotu do tradycyjnej pracy stacjonarnej, praca zdalna pozostaje dużo bardziej popularna, niż to miało miejsce przed pandemią.

W niniejszym rozdziale podjęta została próba opisu zjawiska *workation* jako trendu migracyjnego szczególnie nabierającego znaczenia wśród ludzi młodych, a przede wszystkim młodych dorosłych. Studia literaturowe zostały uzupełnione wynikami przeprowadzonych badań pilotażowych. Za główny cel tego artykułu przyjęto zrozumienie zjawiska *workation* poprzez przegląd dostępnych definicji, identyfikację jego głównych rodzajów, zbadanie potencjalnych motywacji i skutków tego trendu. Wyodrębniono następujące pytania badawcze:

PB1: Jakie są główne rodzaje *workation*?

PB2: Czym zjawisko *workation* różni się od zjawiska cyfrowych nomadów?

PB3: Jakie są główne motywacje wyjazdów na *workation*?

PB4: Jakie mogą być potencjalne skutki *workation*?

Aby dokładniej zrozumieć, jak *workation* funkcjonuje wśród młodych dorosłych, konieczne jest najpierw określenie, kim są osoby młode. Definicja osób młodych skupia się zwykle na kryterium wieku. Osoby młode kategoryzuje się zwykle ze względu na rok urodzenia, przynależność do określonej grupy wiekowej (15/18-29, 18-35, 20-35) czy też rok wystąpienia określonych zdarzeń życiowych, takich jak zakończenie edukacji przypadającej zwykle na okres między 15 a 24 rokiem życia lub rozpoczęciem pierwszej pracy. Jednakże, jak zwraca uwagę Szczepaniak-Sienniak (2023), jako przykład odniesienia do wyodrębnienia kohorty wiekowej wykorzystać można okres budowania kompetencji zawodowych, który jest niezbędny dla uzyskania lepszego dostępu do rynku pracy czy stabilnego zatrudnienia. Ze względu na wydłużający się okres niezbędny do uzyskania tych kompetencji grupę osób młodych, w tym przypadku mierzoną czasem skolaryzacji, rozszerzyć można na osoby w wieku 15/25-34, a nawet na późniejsze lata. Uwzględniając powyższe klasyfikacje, a także mając na względzie, że zjawisko *workation* będące tematem niniejszego rozdziału odnosi się do osób aktywnych zawodowo i mających kwalifikacje umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej, na potrzeby tej publikacji młodych definiuje się jako osoby między 18. a 34. rokiem życia. Zaznaczyć przy tym należy, że kategoria młodych dorosłych (*young adults*) jest jeszcze szersza i obejmuje przedział wiekowy między 15. a nawet 40. rokiem życia (Szczepaniak-Sienniak, 2023).

Jak zwracają uwagę Jończy i Rokitowska-Malcher (2022), współczesne migracje trudno jest mierzyć i kategoryzować ze względu na obecną mobilność i jej zróżnicowanie zarówno co do formy, jak i co do celu. Autorzy zwracają uwagę, że dla ekonomii szczególnie istotne pozostają te migracje, które oznaczają trwałą lub okresową zmianę miejsca zamieszkania wiążącą się ze zmianą miejsca wykonywania pracy. Analizując szerokie podejście do definiowania migracji – a mianowicie traktowanie migracji jako przemieszczeń przestrzennych w dosłownym znaczeniu – należy stwierdzić, że migracją nazywana jest każda zmiana lokalizacji człowieka, uwzględniająca przekroczenie granicy administracyjnej (Rokita-Poskart, 2016). Biorąc pod uwagę powyższe aspekty definicyjne oraz typologię migracji według ich przyczyn, wśród których wyróżnia się między innymi migracje turystyczne (Kacperska i in., 2019), należy podkreślić, że zjawisko *workation* wydaje się nowym, jeszcze niezbadanym tematem w dziedzinie mobilności. Migracje ludności polskiej stały się znacznie łatwiejsze wraz z rozpowszechnieniem podróży lotniczych i przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku, co umożliwiło swobodne przekraczanie granic. Wśród różnych typów migracji szczególną uwagę zwraca obecnie zjawisko *workation*, które polega na zmianie miejsca wykonywania pracy bez jednoczesnego zmieniania charakteru samej pracy. Rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz wzrost popularności pracy zdalnej, szczególnie widoczny w okresie pandemii COVID-19, stworzyły nowe możliwości wykorzystania różnych form *workation*.

7.2. *Workation* – definicje i typologie

Temat *workation* nie zdobył do tej pory szerokiego zainteresowania środowiska naukowego. Analiza dostępnej literatury ukazuje niewielką liczbę publikacji dotyczących *workation*, co może świadczyć o niedostatecznym zbadaniu tej tematyki. Ponadto definicja samego terminu *workation* nie jest jeszcze dobrze ugruntowana w literaturze naukowej. Na potrzeby niniejszej publikacji proponuje się rozumienie terminu *workation* jako pracy wykonywanej zdalnie, z miejsca innego niż miejsce zamieszkania, w którym pracownik przebywa na co dzień. W powszechnym rozumieniu *workation* (*workcation*) określane jest jako „praca zdalna w atrakcyjnych turystycznie miejscach” (My Company, 2023), „forma łączenia pracy zdalnej z wakacjami” (Deloitte, 2023). *Workation* to połączenie dwóch angielskich słów *work* (praca) i *vacation* (wakacje) w jedno. Innymi słowy, jest to typ wyjazdu, w którym łączy się pracę zawodową z pobytem „wakacyjnym”. W języku polskim spotkać można czasem odpowiednik tego słowa w postaci „praco-wakacji”, jednakże wydaje się, iż nie przyjęło się ono powszechnie i to angielski twór słowny można uważać za międzynarodowe określenie zjawiska.

Na podstawie dokonanego przeglądu literatury stwierdzić należy, iż do tej pory niewiele jest badań dotyczących analizy *workation*, większość z nich dotyczy konceptualizacji i próby zidentyfikowania zjawiska, które opisane jest jedynie w ograniczonym zakresie.

Pecsek definiuje *workation* jako „hybrydowy rodzaj turystyki, w którym turyści podróżują w celach wypoczynkowych lub dwojakich (biznesowych i turystycznych) i dzięki nowoczesnej technologii realizują zarówno pracę, jak i wypoczynek” (Pecsek, 2018). Z kolei Shin, Lee i Kim (Shin i in., 2023) piszą o *workation* jako „czasie, gdzie dana osoba odchodzi od swojego regularnego harmonogramu czasu pracy, aby pracować zdalnie, podczas pobytu w innej lokalizacji, gdzie jednocześnie podróżuje lub wypoczywa”. Autorzy ci przedstawiają jednocześnie trzy typy sytuacji, w których podróż (zmiana miejsca pobytu) łączy się z wykonywaniem pracy. Są to odpowiednio podróż rekreacyjna, podróż biznesowa oraz *workation*. Podróż rekreacyjna, nazywana również podróżą wypoczynkową, ma na celu zapewnienie przyjemności i relaksu. Zazwyczaj prowadzi do atrakcyjnych turystycznie miejsc i cechuje się dużą elastycznością zarówno pod względem trwania, jak i sposobu spędzania czasu. Głównym celem podróży rekreacyjnej jest sam proces podróżowania, a praca wykonywana jest raczej okazjonalnie, na przykład w postaci sprawdzania e-maili czy prowadzenia krótkich rozmów telefonicznych z klientami. Z drugiej strony, podróże służbowe są bezpośrednio związane z wykonywaną pracą. Zazwyczaj są one krótkie, prowadzą do obszarów miejskich, gdzie znajdują się biura lub fabryki, i mają ściśle określony program, który zazwyczaj nie dopuszcza większych zmian. Głównym celem podróży służbowej jest praca. Natomiast *workation* stanowi połączenie cech obu wymienionych rodzajów podróży. Charakteryzuje się większą elastycznością w planowaniu programu podróży oraz różnorodnością destynacji. *Workation*

umożliwia podróżowanie w celach rekreacyjnych, jednocześnie pozwalając na wykonywanie pracy zdalnej w dowolnym miejscu.

Bassiyouny i Wilkesmann zauważają, że tradycyjne rozgraniczenie między turystyką biznesową a wypoczynkową staje się w obecnym świecie przestarzałe (Bassiyouny i Wilkesmann, 2023). *Workation* definiują oni jako celową decentralizację miejsca pracy poprzez wykorzystanie pracy zdalnej możliwej dzięki technologiom informacyjno-cyfrowym. Zwracają uwagę, że termin *workation* (*workationers*) jest przydatny w odróżnieniu od cyfrowych nomadów osób, które decydują się pracować poza domem, spędzając czas na pracy i rekreacji, ale nie zachowują się i nie identyfikują siebie jako cyfrowych nomadów.

Tymczasem Voll, Gauger i Pfnur definiują zjawisko *workation* w dość ogólny sposób jako „pracę elastyczną pod względem lokalizacji, niezwiązaną z konkretnym miejscem, gdzie dziedziny pracy i wypoczynku/wakacji są ze sobą splecione (...) pracownicy łączą strefę prywatną i biznesową, pracując tymczasowo w miejscu wakacyjnym w celu integracji pracy, życia prywatnego i wypoczynku” (Voll i in., 2023). Zwracają uwagę na konieczność odróżnienia *workation* od przestrzeni co-workingowych, stworzonych w celu budowania poczucia wspólnoty wśród pracowników, w odróżnieniu od tradycyjnych biur *home office*. Przestrzenie coworkingowe nie niosą za sobą elementu wakacyjnego, dlatego nie mogą być definiowane jako *workation*, gdzie aspekt tworzenia społeczności ma raczej podrzędne znaczenie. Autorzy, mówiąc o zjawisku *workation*, odwołują się do socjologicznego terminu trzeciego miejsca Oldenburga. Koncepcja ta rozróżnia „pierwsze miejsce” w życiu człowieka, którym jest dom, „drugie miejsce” oznaczające pracę oraz „trzecie miejsce”, czyli miejsce nieformalnych spotkań społecznych, służące głównie nawiązywaniu i podtrzymywaniu więzi społecznych, mające na celu oddzielenie domu i pracy (Oldenburg, 1997). Autorzy, wykorzystując koncepcję „miejsc”, podkreślają coraz większą elastyczność, którą oferują technologie cyfrowe, a następnie proponują klasyfikację miejsc pracy według sześciu typów, przedstawionych w tab. 7.1.

Tabela 7.1. Rozwój miejsc pracy

Podział	Miejsce wykonywania pracy	Przykłady
Pierwsze miejsce	dom	telepraca, praca z domu
Drugie miejsce	biuro	praca w przestrzeni biurowej firmy
Trzecie miejsce	elastyczne/dzielone przestrzenie biurowe	praca z przestrzeni coworkingowych, centra biznesowe
	miejsca publiczne	praca z kawiarni, restauracji, biblioteki
Czwarte miejsce	wiele lokalizacji	praca hybrydowa
Piąte miejsce	<i>workation</i>	tradycyjne <i>workation</i>
		<i>coworkation</i>
		<i>workation</i> odosobnieniowe
Nadbudowa	przestrzeń cyfrowa	<i>metaverse</i> , cyberprzestrzeń

Źródło: (Voll i in., 2023).

Dokonując klasyfikacji *workation* na trzy wymienione typy, Voll, Gaugner i Pfnur (2023) pogrupowali je według powodów wyjazdu, grup użytkowników, lokalizacji, długości pobytu oraz typu aktywności podejmowanych w trakcie *workation*. Tradycyjne *workation* (w najwęższym jego znaczeniu) to po prostu praca w miejscu, które jest atrakcyjne turystycznie. Osoba, która uczestniczy w *workation*, mieszka i wykonuje pracę w tym samym miejscu, na przykład w hotelu, wynajętym apartamencie czy domku letniskowym, i korzysta z dostępnych możliwości rekreacyjnych oferowanych przez daną lokalizację. Na przykład ktoś pracujący na wybrzeżu może spędzać dni na wykonywaniu obowiązków zawodowych, a popołudnia i wieczory na plaży. Tego typu wyjazdy zazwyczaj mają charakter indywidualny (lub odbywają się w niewielkim gronie) i zwykle są krótkoterminowe lub średnioterminowe, jednak nie muszą mieć ściśle określonego czasu trwania (np. można zdecydować się na przedłużenie lub skrócenie pobytu ze względu na warunki pogodowe). *Coworkation* ma z kolei zwykle formę wyjazdu z konkretną datą rozpoczęcia i zakończenia lub określonym czasem trwania. Dotyczy zwykle myślącej podobnie społeczności lub konkretnej grupy. Ten typ *workation* wykazuje pewne podobieństwa do działania przestrzeni coworkingowych, skupia się na społeczności, która pracuje razem, mieszka razem i często ma też wspólnie zorganizowany czas wolny. W Polsce ten rodzaj świadczenia jest już dostępny w niektórych firmach jako oficjalny benefit. Może to obejmować na przykład organizację wyjazdu pracowników danej firmy z określonego zespołu lub projektu na kilka dni lub tygodni do atrakcyjnych turystycznie miejsc. Firm oferujących taki benefit na rynku polskim jest coraz więcej, szczególnie w obszarze szeroko rozumianego IT (Wesoła, 2022). Ostatnim wyróżnionym przez autorów typem *workation* jest tzw. *workation retreats*, które przetłumaczyć można dosłownie jako praca na wycofaniu. Podstawową różnicą między tym a dwoma poprzednimi typami *workation* jest zmiana głównego celu ze *stricte* turystycznego na skupianie na pracowniku i dodatkowo ofercie rekreacyjnej. Nacisk kładziony jest na wycofanie się ze znanego otoczenia pracy i zapewnieniu profesjonalnej przestrzeni do pracy wraz z wypoczynkiem i dodatkowymi aktywnościami. Przykładem może być np. miejsce oferujące popołudniowe zajęcia jogi po pracy bądź możliwość nauki jazdy konnej. Miejsca takie niekoniecznie znajdują się w tradycyjnie atrakcyjnych regionach turystycznych, ale mogą być umiejscowione w odosobnionych lub agroturystycznych lokalizacjach.

Autorka, analizując doświadczenia związane z praktyką *workation* opisywane na portalach internetowych, blogach oraz opierając się na nieformalnych rozmowach i przeprowadzonym pilotażowym badaniu ankietowym, proponuje rozszerzenie podziału stworzonego przez Voll, Gaugner i Pfnur (Voll i in., 2023) o dwa dodatkowe typy *workation*, które plasują się pomiędzy *workation* tradycyjnym a *workation retreats*. Jednym z nich jest wyjazd do rodziny, przyjaciół lub znajomych – poszczególne osoby mogą zdecydować się na zabranie ze sobą pracy i wykonywanie jej w trakcie spędzania czasu z bliskimi. W tym kontekście możliwe jest przeznaczenie określonych godzin dnia na wykonywanie pracy zdalnej,

niezależnie od tego, czy jest to dom/mieszkanie rodziny lub przyjaciół, lokalna kawiarnia czy też pobliska przestrzeń coworkingowa. Po wykonaniu obowiązków zawodowych pracownik może wartościowo spędzić czas z rodziną lub przyjaciółmi. Przykłady można znaleźć między innymi w postach udostępnionych na portalu X (daw. Twitter): „wyjeżdżam na workation do rodziców na odludzie i będę pływać kajakami, chodzić po lesie, jeść pyszne pomidory, czytać książki i jeździć nad morze” (Chaciński, 2023). Badania w tej dziedzinie są niezbędne, aby potwierdzić skalę tego zjawiska oraz jego znaczenie. Można jednak przypuszczać, że będzie ono w dużej mierze związane z migracjami edukacyjnymi, które rozumie się jako napływ studentów do ośrodka akademickiego w celu kształcenia się, co często prowadzi do podjęcia późniejszej pracy zawodowej w tym samym miejscu. Osoby podejmujące pracę zawodową poza miejscem zamieszkania mogą odwiedzać swoje domy rodzinne, spędzając czas z rodzicami czy dalszą rodziną, na przykład podczas świąt lub wakacji, jednocześnie pracując zdalnie. Podobnie jeśli ktoś z rodziny lub przyjaciół mieszka w atrakcyjnym turystycznie miejscu, takim jak góry czy wybrzeże, wizyty u tych osób mogą mieć charakter wyjazdu wakacyjnego, podczas którego korzysta się z lokalnych atrakcji lub po prostu ucieka od rutyny dnia codziennego, przy niższych kosztach niż tradycyjne *workation*. Kolejnym specyficznym typem *workation* wydaje się *workation* z dziećmi w trakcie wakacji, które może być określane jako *parenting workation*. Dla rodziców mających dzieci w wieku szkolnym i przedszkolnym problem stanowiło dotąd zapewnienie opieki nad dziećmi w trakcie dwumiesięcznych wakacji ze względu na zazwyczaj jedynie dwa tygodnie urlopu. Dla części osób rozwiązaniem wydaje się wyjazd na *workation*. *Workation* z dziećmi może także przyczynić się do wzmocnienia więzi rodzinnych. Wspólne wyzwania i przygody sprzyjają zbliżeniu się rodziców i dzieci (Raiter-Łuksza, 2023). Naturalnie konieczne jest zorganizowanie czasu i miejsca pobytu w taki sposób, aby móc wykonywać swoje obowiązki zawodowe. Starsze dzieci mogą same spędzać czas w ciągu dnia, przy młodszych może pomóc zabrana na wakacje babcia lub niania albo można skorzystać z coraz popularniejszych animacji oferowanych przez ośrodki wypoczynkowe.

Zjawisko *workation* wiąże się z coraz bardziej zacierającym się podziałem tzw. równowagi między pracą a życiem prywatnym (*work-life balance*). Przy pracy zdalnej trudno jest wyznaczyć wyraźną granicę między pracą a życiem domowym, nazywanym również pierwszym miejscem w ujęciu Oldenburga. Osoby pracujące w domu (*home office*) mogą być skłonne do wykonywania obowiązków domowych, takich jak pranie czy nadzór nad pracą szkolną dzieci, podczas pracy. Z drugiej strony, często nie wyłączają one komputera po zakończeniu wyznaczonego czasu pracy, odpowiadając na przykład na e-maile od klientów nawet późnym wieczorem.

7.3. *Workation* a cyfrowi nomadzi

W kontekście *workation* istotne jest dokładne rozgraniczenie tego zjawiska od zjawiska nomadyzmu cyfrowego (tab. 7.2). Pomimo że oba podejścia obejmują pracę zdalną i podróże, istnieją istotne różnice dotyczące czasu pobytu, częstotliwości podróży oraz nadrzędnych wyborów dotyczących stylu życia. Termin „cyfrowi nomadzi” został po raz pierwszy użyty jeszcze w XX wieku przez Matkimoto i Manners (1995), którzy określili nim nowy styl życia, w którym ludzie są wolni od ograniczeń czasu i miejsca dzięki postępowi w rozwoju urządzeń mobilnych i szybkich sieci komunikacyjnych. Dla cyfrowych nomadów Internet i komunikacja są niezbędne do wykonywania ich pracy (podobnie jak dla osób przebywających na *workation*), jednakże praca jest dla nich tylko jednym z elementów. Większość swojego czasu poświęcają na odkrywanie nowych lokalizacji, dzielenie się doświadczeniami i współpracę z innymi. Prowadzą styl życia otwarty na inne kultury i ciągle zdobywanie nowych doświadczeń (Majewski, 2022). Podróż nie jest tylko elementem życia, ale stanowi dla nich stały punkt odniesienia. Mimo różnorodności definicji nomadyzmu cyfrowego, istnieje kilka kluczowych cech, które charakteryzują cyfrowych nomadów (Makimoto i Manners, 1995). Są to m.in.:

- ciągłe bycie w ruchu i duża mobilność,
- angażowanie się w pracę zdalną prowadzoną za pośrednictwem platform cyfrowych i komputerów,
- w przeważającej mierze przynależność do młodszej grupy demograficznej,
- korzystanie z narzędzi i technologii ułatwiających pracę zdalną,
- przyjęcie stylu życia skupionego na odkrywaniu nowych miejsc i poszukiwaniu przygód.

Tabela 7.2. Podstawowe różnice między osobami na *workation* a cyfrowymi nomadami

	Cyfrowi nomadzi	Osoby na <i>workation</i>
Czas pobytu	różna długość pobytu w różnych miejscach, ciągle bycie w drodze	różna długość pobytu (od kilku dni do kilku miesięcy)
Częstotliwość	ciągła podróż	raz, kilka razy do roku
Destynacja	międzynarodowa	krajowa lub międzynarodowa
Styl życia	ciągła podróż, stała praca zdalna, nawet jeśli ma się „lokalizację domową”	podróż przez określony czas, powrót do zwykłego miejsca pracy (biuro, dom)

Źródło: opracowanie własne.

Cyfrowi nomadzi różnią się stylem życia od osób, które korzystają z *workation*. Jednym z dodatkowych elementów definicji cyfrowych nomadów jest według Hannonen (2020) komponent międzynarodowości. O ile o *workation* mówić można nawet w kontekście wyjazdu kilkudziesiąt kilometrów od miejsca zamieszkania, o tyle

dla cyfrowych nomadów międzynarodowość stanowi podstawowy element ich podróży. Cyfrowi nomadzi wybierają mobilność i celowe zaangażowanie w podróże, by pracować zdalnie w różnych lokalizacjach o odmiennych kulturach.

7.4. Konsekwencje *workation*

Idea pracy spoza biura, zwanej telepracą, wprowadzona została już w latach osiemdziesiątych XX wieku przez firmy, takie jak Yahoo (Messenger i Gschwind, 2016). Wraz z rozwojem laptopów, smartfonów oraz niezwykle postępowym Internetu trzy dekady później obserwuje się powszechność tego zjawiska, przynajmniej w odniesieniu do pewnych zawodów. Ze względu na mnogość określeń „Pracę zdalną można (...) interpretować jako metodę organizacji pracy, w ramach której wykonywana jest ona całkowicie lub częściowo poza siedzibą organizacji przy użyciu technologii teleinformatycznych” (Król, 2023). Na gruncie wprowadzonych w Polsce w kwietniu 2023 roku zmian prawnych regulujących pracę zdalną po zakończeniu okresu pandemii (Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, 2022) przewiduje się zarówno pracę zdalną całkowitą, jak i hybrydową (częściowo w domu, częściowo w firmie), stosownie do potrzeb konkretnego pracownika i pracodawcy, oraz wprowadza 24 dni okazjonalnej pracy zdalnej w roku kalendarzowym, co może zwiększyć liczbę osób stale pracujących zdalnie bądź ułatwić wyjazdy typu *workation*, zwiększając tym samym wymiar zjawiska. O skali zwiększającej się popularności zjawiska świadczy między innymi liczba postów publikowanych z hasztagiem #workation na popularnych portalach społecznościowych. W pierwszych dniach lutego 2024 było ich 399 tysięcy na Instagramie (Instagram, b.d.) i prawie 300 tysięcy na Facebooku (#workation, b.d.). Także wśród ofert biur podróży pojawiają się hotele i destynacje skierowane do osób korzystających z tej konkretnej formy wyjazdów. TUI czy Itaka proponują swoim klientom specjalnie wyselekcjonowane pod kątem pracy zdalnej hotele z gwarantowanym dostępem do Internetu (Itaka, b.d.; Kandziora, b.d.), a Slowhop skupia się na bardziej kameralnych ofertach miejsc, gdzie można pracować, obcując z naturą (Slowhop, b.d.). Powstają także specjalne portale internetowe służące wyszukiwaniu „najlepszych” miejsc do pracy zdalnej, jak Nomandlist.com (*Go nomad...*, b.d.).

Pomimo że forma wykonywania pracy zdalnej istniała już od dłuższego czasu, trend ten nabrał szczególnego znaczenia po okresie pandemii COVID-19. Jak zwraca uwagę Madsen (2022), istnieje kilka czynników, które wpłynęły na rozwój opisywanego zjawiska. Po pierwsze, rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych sprawił, że praca zdalna może zwiększać produktywność. Po drugie, zmieniło się podejście do pracy zdalnej, która przestała być dostępna tylko dla niewielkiej grupy tzw. cyfrowych nomadów, którzy mogą pracować wszędzie, gdzie mają stabilne połączenie internetowe, a stała się „normą” dla znacznie większej siły roboczej w związku ze szczególnymi warunkami pracy wymuszonymi przez pandemię COVID-19.

W obecnym momencie trudno jest jednoznacznie określić skutki *workation*. Niemniej jednak już teraz można zauważyć, że *workation* ma wpływ nie tylko na osoby korzystające z tej formy pracy i wypoczynku, ale także na wiele różnych branż i obszarów geograficznych. Regiony turystyczne muszą dostosować się do nowej formy turystyki i sprostać wymaganiom gości, którzy przybywają do miejsca docelowego nie tylko w celach urlopowych, ale także do pracy (Voll i in., 2023). Z kolei pracodawcy coraz częściej muszą brać pod uwagę oczekiwania pracowników odnośnie do możliwości pracy zdalnej czy – szerzej – *workation*. Widać to szczególnie w branży IT, gdzie w popularnym serwisie zrzeszającym oferty pracy dla specjalistów *justjoin.it* (<https://justjoin.it/>) na 13 324 oferty 8892 to oferty pracy zdalnej (68% ofert w lutym 2024 roku). Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy będą musieli wziąć pod uwagę możliwości różnego charakteru pracy. Pracownikom *workation* pozwala też na pewne „rozciągnięcie” dni urlopowych i większą elastyczność w spędzaniu czasu z rodziną czy przyjaciółmi. Nie da się oczywiście pominąć wpływu *workation* na branżę turystyczną i hotelarską. Wiele miejsc wprowadza specjalne oferty i pakiety *workation*. Na poziomie krajowym trend *workation* jest szansą dla krajów postrzeganych jako egzotyczne i mających atrakcyjny klimat przez cały rok. Trend *workation* może być sposobem na przyciągnięcie w te regiony zdalnych pracowników i cyfrowych nomadów, którzy mogą stać się przyszłymi stałymi mieszkańcami i podatnikami (Madsen, 2022). Niektóre państwa w celu ułatwienia *workation* oferują specjalne wizy umożliwiające ich posiadaczom pobyt w danym kraju przez dłuższy czas podczas wykonywania pracy (Bohrer, 2024). W wielu przypadkach przyjmowane są atrakcyjne zasady opodatkowania, które zwalniają posiadacza wizy z obowiązku płacenia lokalnego podatku dochodowego. Lista krajów, które w 2024 roku oferowały taką możliwość, jest bardzo rozbudowana. Są na niej nie tylko destynacje tradycyjnie uznawane za atrakcyjne turystycznie, jak Hiszpania, Grecja, Chorwacja czy Aruba, ale także Paragwaj, Norwegia, Kanada czy Brazylia. Nie brakuje też bardziej egzotycznych kierunków, jak Namibia, Seszele czy Tajwan (Bohrer, 2024). Długość wizy czy warunki jej uzyskania mogą się różnić, niemniej jednak ich celem jest zachęcenie „praco-turystów” do odwiedzenia tego konkretnego kraju (Chevtava, 2021).

7.5. Badania własne

W ramach niniejszego rozdziału przeprowadzono badanie pilotażowe, oparte na technice CAWI (*Computer-Assisted Web Interviewing*), mające na celu skonceptualizowanie trendów i preferencji dotyczących wyjazdów *workation* wśród młodych dorosłych w Polsce. Do zebrania danych wykorzystano metodę kuli śnieżnej (Fatyga, 2015), co umożliwiło dotarcie do osób, które w niedalekiej przeszłości korzystały z *workation*. Prośba o wypełnienie ankiety została zamieszczona na grupach tematycznych związanych z *workation* w mediach społecznościowych (Facebook). Dodatkowo ankieta została rozesłana drogą nieoficjalną do pracowników dwóch

przedsiębiorstw działających na rynku wrocławskim. Jedno z nich oferuje *workation* jako benefit dla pracowników, podczas gdy drugie działa z wykorzystaniem hybrydowego modelu pracy, łączącego pracę zdalną z pracą stacjonarną w biurze. Uczestnicy zostali poproszeni o wypełnienie ankiety i przekazanie jej dalej do osób, które również mają doświadczenie z *workation*. W efekcie zebrano 85 odpowiedzi od respondentów w wieku od 18 do 34 lat, którzy w ciągu ostatniego roku (stan na luty 2024) przynajmniej raz wyjechali na *workation*. Kwestionariusz ankiety składał się z 17 pytań oraz krótkiej metryczki. Pytania miały na celu zbadanie różnorodnych aspektów *workation*, w tym motywacji do wyjazdów, ich częstotliwości i czasu trwania, a także oceny doświadczeń związanych z wyjazdem. Metryczka zawierała podstawowe informacje demograficzne uczestników, takie jak wiek, płeć, poziom wykształcenia i miejsce zamieszkania, co pozwoliło na analizę danych w kontekście cech społeczno-demograficznych respondentów. Badanie miało z założenia charakter pilotażowy i niereprezentatywny. Z tego względu nie można na jego podstawie wyciągać wniosków odnoszących się do całej populacji, lecz może ono jedynie wspomóc w konceptualizacji doświadczeń związanych z fenomenem *workation*, który dotychczas nie był dostatecznie eksplorowany w badaniach naukowych, szczególnie w odniesieniu do Polski. Dane pokazują pozytywne nastawienie do idei *workation*, z wieloma uczestnikami planującymi przyszłe wyjazdy, doświadczającymi wzrostu produktywności i kreatywności oraz wyrażającymi ogólne zadowolenie z ich doświadczenia *workation*. Niemalże 70% respondentów, którzy uczestniczyli w badaniu, ma wykształcenie wyższe, a dodatkowe 19% to studenci, co pozwala przypuszczać, że istnieje korelacja między tym faktem a dominacją specjalistów korzystających z nowoczesnych technologii informacyjno-telekomunikacyjnych, którzy mają możliwość wykonywania pracy zdalnej. Potwierdza to też analiza literatury dotyczącej *workation* czy cyfrowych nomadów (Bassiyouny i Wilkesmann, 2023; Pecsek, 2018). Wyniki przeprowadzonego badania nie wykazują znacznego odchylenia, jeśli chodzi o płeć czy przedział wiekowy (tab. 7.3).

Tabela 7.3. Rozkład populacji w badaniu

Wiek/płeć	Kobieta	Mężczyzna	Nie chcę udzielać odpowiedzi
18-24	13	18	–
25-29	9	1	–
30-34	24	17	1
Suma	46	36	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

W pytaniu otwartym dotyczącym ogólnych wrażeń z *workation* przeważają odpowiedzi pozytywnie oceniające zjawisko, co potwierdza także 84% pozytywnych odpowiedzi („zdecydowanie tak” i „raczej tak”) dotyczących pytania, czy polecilibyś *workation* innym, i ponad 60% odpowiedzi pozytywnych dotyczących planów po-

wtórzenia *workation* w ciągu najbliższego roku. Niemniej jednak można zauważyć, że czasami takie wyjazdy są podyktowane brakiem wystarczającej liczby dni urlopowych lub wręcz niemożnością skorzystania z nich: „workation to był raczej przymus, np. za mało urlopu do wykorzystania lub konieczność bycia w pracy podczas wakacji. Jeśli to nie będzie konieczne wolę nie powtarzać łączenie pracy z wakacjami”. Można to także zaobserwować w pytaniu o największe wyzwania wynikające z *workation*, gdzie dwie najbardziej popularne odpowiedzi dotyczyły właśnie braku możliwości pełnego cieszenia się wyjazdem w taki sposób jak na wakacjach (65%) oraz gorszych warunków pracy (64%).

W badaniu zastosowano 5-stopniową skalę Likerta (Babbie, 2005) w celu sprawdzenia potencjalnego wpływu *workation* na poprawę zadowolenie z pracy, motywacji, produktywności i kreatywności (tab. 7.4). Jedynie w kontekście produktywności wydaje się, że *workation* nie ma na nią wpływu. Natomiast w odniesieniu do pozostałych wskaźników można wysunąć tezę, że *workation* wywiera pozytywny wpływ, co potwierdzają odpowiedzi skoncentrowane wokół wartości mediany 4 w 5-stopniowej skali oraz dominujące odpowiedzi „raczej tak”.

Tabela 7.4. Pozytywny wpływ *workation*

	Ogólne zadowolenie	Produktywność	Kreatywność	Motywacja	Zadowolenie z pracy
Średnia	4,18	3,05	3,39	3,47	3,64
Mediana	4	3	4	4	4
Moda	raczej pozytywny	trudno powiedzieć	raczej tak	raczej tak	raczej tak

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.



Rys. 7.1. Procentowy udział odpowiedzi na pytanie: jakie były powody Twojego wyjazdu na *workation*?

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Z perspektywy długoterminowej migracji doświadczenia związane z *workation* wydają się potencjalnym czynnikiem wywołującym rozważania na temat zmiany miejsca zamieszkania – tak odpowiedziało prawie 38% respondentów. Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące motywacji do wyjazdu na *workation* (rys. 7.1) zdaje się potwierdzać wcześniej zaproponowany podział na różne typy *workation*, z wyraźnym naciskiem na aspekt społeczny, czyli wyjazdy *workation* związane ze spędzaniem czasu z rodziną i/lub przyjaciółmi.

Dane empiryczne dokumentują zauważalne poparcie dla koncepcji *workation*, z licznymi uczestnikami wykazującymi zamiar przyszłych wyjazdów, a co za tym idzie – doświadczających wzrostu produktywności i kreatywności, a także wyrażających ogólne zadowolenie z doświadczeń związanych z *workation*. Analiza ta rzuca światło na rosnące znaczenie elastyczności w sferze zawodowej oraz potencjalne korzyści płynące z połączenia obowiązków zawodowych z podróżami, co może mieć istotny wpływ na ewolucję trendów na rynku pracy w przyszłości.

7.6. Podsumowanie

Podsumowując, warto zauważyć, że popularny trend *workation*, choć szeroko omawiany w dyskursie publicznym, jest zjawiskiem stosunkowo nowym i wymaga dalszego zgłębienia w ramach badań naukowych. Istnieje potrzeba prowadzenia badań nad motywacjami i skutkami *workation*, a także dopracowania samych definicji i typologii tego zjawiska. Możliwość łączenia pracy z wakacjami w przerwach między obowiązkami zawodowymi, po godzinach pracy czy w weekendy, wydaje się atrakcyjna dla wielu osób. Idea pracy do godziny 16 i późniejszego relaksu na basenie, plaży lub porannego spaceru po górach przed rozpoczęciem pracy może być kusząca dla wielu pracowników. W świetle analizy zjawiska *workation* jako trendu migracyjnego można zauważyć szereg istotnych spostrzeżeń oraz potencjalnych implikacji dla różnych obszarów życia społecznego i zawodowego. *Workation* może przyczynić się do decentralizacji gospodarki, szczególnie w obszarach turystycznych, poprzez stymulowanie lokalnej aktywności gospodarczej i wzrost popytu na usługi i produkty na miejscu. W ten sposób może przyczynić się do zrównoważonego rozwoju społeczno-ekonomicznego różnych regionów. Dodatkowo należy wziąć pod uwagę wpływ *workation* na jakość życia i rozwój społeczności lokalnych. Integracja pracowników zdalnych z lokalnymi społecznościami może przyczynić się do wymiany kulturowej, promowania różnorodności i wspierania lokalnych inicjatyw społecznych i kulturalnych. Nie można także zapominać, że wraz z rosnącą popularnością *workation* pojawiają się także wyzwania i zagrożenia, takie jak potencjalne nadużycia pracodawców w stosunku do pracowników i *vice versa* czy nierówności społeczne wynikające z dostępu do pracy zdalnej. Przyszłe badania powinny skupić się na analizie skutków rozwoju *workation* dla społeczeństwa, gospodarki i kultury pracy. Warto także zbadać, jakie zmiany w prawie pracy i turystyce mogą być konieczne w odpowiedzi na rosnące zainteresowanie tym trendem.

Wykaz literatury

- Babbie, E. (2005). *Badania społeczne w praktyce*. PWN.
- Bassiyouny, M. i Wilkesmann, M. (2023). Going on Workation – Is Tourism Research Ready to Take Off? Exploring an Emerging Phenomenon of Hybrid Tourism. *Tourism Management Perspectives*, (46). <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2023.101096>
- Bohrer, L. (2024). *The Ultimate List of Digital Nomad Visa Countries for 2024*. <https://www.lano.io/blog/which-countries-offer-remote-work-visas>
- Chaciński, B. (2023). Wakacje w pracy. *Polityka*, 30(3423), 93-93.
- Chevtava, (2021). Coworking and Coliving: The Attraction for Digital Nomad Tourists (s. 202-210), W. Wörndl, Ch. Koo, J.L. Stienmetz (red.). Springer.
- Deloitte. (2023). *Workation, czyli zyskująca na popularności forma łączenia pracy zdalnej z wakacjami*. Pobrano 12 lutego 2024 z <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/doradztwo-prawne/articles/newsletter-strefa-pracodawcy-podatki-i-prawo/Workation-czyli-zyskujaca-na-popularnosci-forma-laczenia-pracy-zdalnej-z-wakacjami.html>
- Fatyg, B. (2015). *Praktyki badawcze*. Instytut Stosowanych Nauk Społecznych UW.
- Go nomad and live anywhere*. (b.d.). <https://nomadlist.com/>
- Hannonen, O. (2020). In Search of a Digital Nomad: Defining the Phenomenon. *Information Technology and Tourism*, 22(3), 335-353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z> Instagram. (b.d.). Pobrano 12 lutego 2024 z <https://www.instagram.com/>
- Itaka. (b.d.). *Workation*. Pobrano 23 lutego 2024 z <https://www.itaka.pl/workation/>
- Jończy, R. i Rokitowska-Malcher, J. (2022). *Placowe warunki powrotu polskich migrantów zarobkowych do województwa opolskiego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Kacperska, E., Kacprzak, M., Kmiec, D., Król, A. i Łukasiewicz, K. (2019). *Migracje międzynarodowe w Europie: trendy, problemy, wyzwania*. Wydawnictwo SGGW.
- Kandziora, J. (b.d.). *Workation, czyli praca na wakacjach*. Pobrano 23 lutego 2024 z <https://www.tui.pl/blog/workation-czyli-praca-na-wakacjach/>
- Madsen, D. Ø. (2022). Workation. W: D. Buhalis (red.), *Encyclopedia of Tourism Management and Marketing* (s. 797-799). Edward Elgar Publishing.
- Majewski, M. (2022). Polish Digital Nomads. *Ekonomia XXI Wieku*, 2022(25), 19-27. <https://doi.org/10.15611/e21.2022.02>
- Makimoto, T. Manners, D. (1995). *Digital Nomad*. Wiley.
- My Company. (2023). Workation, czyli praca na hamaku. <https://mycompanypolska.pl/arttykul/workation-czyli-praca-na-hamaku/11160>
- Oldenburg, R. (1997). Our Vanishing „Third Places”. *Planning Commissioners Journal*, 25(4), 6-10.
- Pecsek, B. (2018). Working on Holiday: The Theory and Practice of Workation. *Balkans Journal of Emerging Trends in Social Sciences*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.31410/balkans.jetss.2018.1.1.1-13>
- Raiter-Łuksza, K. (2023). *Workation z dziećmi. Czy da się pogodzić pracę i rodzinne wyjazdy*. <https://www.mamamanager.eu/>
- Rokita-Poskart, D. (2016). Konsekwencje wewnętrznych migracji edukacyjnych w gospodarczym pejzażu miasta akademickiego (na przykładzie opolskiego ośrodka akademickiego). *Studia Migracyjne – Przegląd Polonijny*, 3(161), 205-222.
- Shin, H., Lee, J. i Kim, N. (2023). Workcation (Workation) Travel Experiences, Satisfaction and Revisit Intentions: Focusing on Conceptualization, Scale Development, and Nomological Network. *Journal of Travel Research*. <https://doi.org/10.1177/00472875231188717>
- Slowhop. (b.d.) 15 miejsc idealnych na workation. <https://slowhop.com/pl/workation>
- Szczepaniak-Sienniak, J. (2023). Zmiany wzorców zachowań młodych Polaków wobec rodziny w kontekście przechodzenia do dorosłości. W: J. Szczepaniak-Sienniak (red.), *Młodzi dorośli* (materiały z III Kongresu Demograficznego, cz. 11, s. 13-30). Zakład Wydawnictw Statystycznych.

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r., poz. 240)

Voll, K., Gauger, F. i Pfnür, A. (2023). Work from Anywhere: Traditional Workation, Coworkation and Workation Retreats: A Conceptual Review. *World Leisure Journal*, 65(2), 150-174.

Wesoła, B. (2022). *Workation coraz bardziej popularne w polskich firmach. Kto może skorzystać z takiej formy pracy i jakie ma ona zalety?* <https://strefabiznesu.pl/workation-coraz-bardziej-popularne-w-polskich-firmach-kto-moze-skorzystac-z-takiej-formy-pracy-i-jakie-ma-ona-zalety/ar/c3-16461243>

#workation. (b.d.). Pobrano 12 lutego 2024 z <https://www.facebook.com/hashtag/workation>