



The CLEAN PAPER

WHAT THE PAPER SAYS · WHAT IT DOESN'T · WHY IT MATTERS

Praca zdalna może oszczędzić dojazdów. Może też odebrać drobne kontakty społeczne, które zapewniała praca.

Badanie w Science obejmujące 588 322 pracowników w USA szacuje, że praca w zawodach, które po pandemii w znacznie większym stopniu przeszły na tryb zdalny, stała się również bardziej samotna, a w tych zawodach silniej wzrósł dystres psychiczny, szczególnie wśród osób mieszkających samotnie. To nie jest ogólny argument przeciw pracy zdalnej ani nakaz powrotu do biura. To ostrzeżenie, że elastyczność ma ukrytą zmienną projektową: kontakt społeczny.

Written by Cinzia Vaglio · Cross-checked by Laura Nesso · Edited by Michele Renda · Figures by Nova Vela
· AI-assisted, human-reviewed

Paper: *Home alone: Remote work, isolation, and mental health*, Natalia Emanuel, Emma Harrington and Amanda Pallais, Science 392, eaec7671 (2026) · DOI: 10.1126/science.aec7671

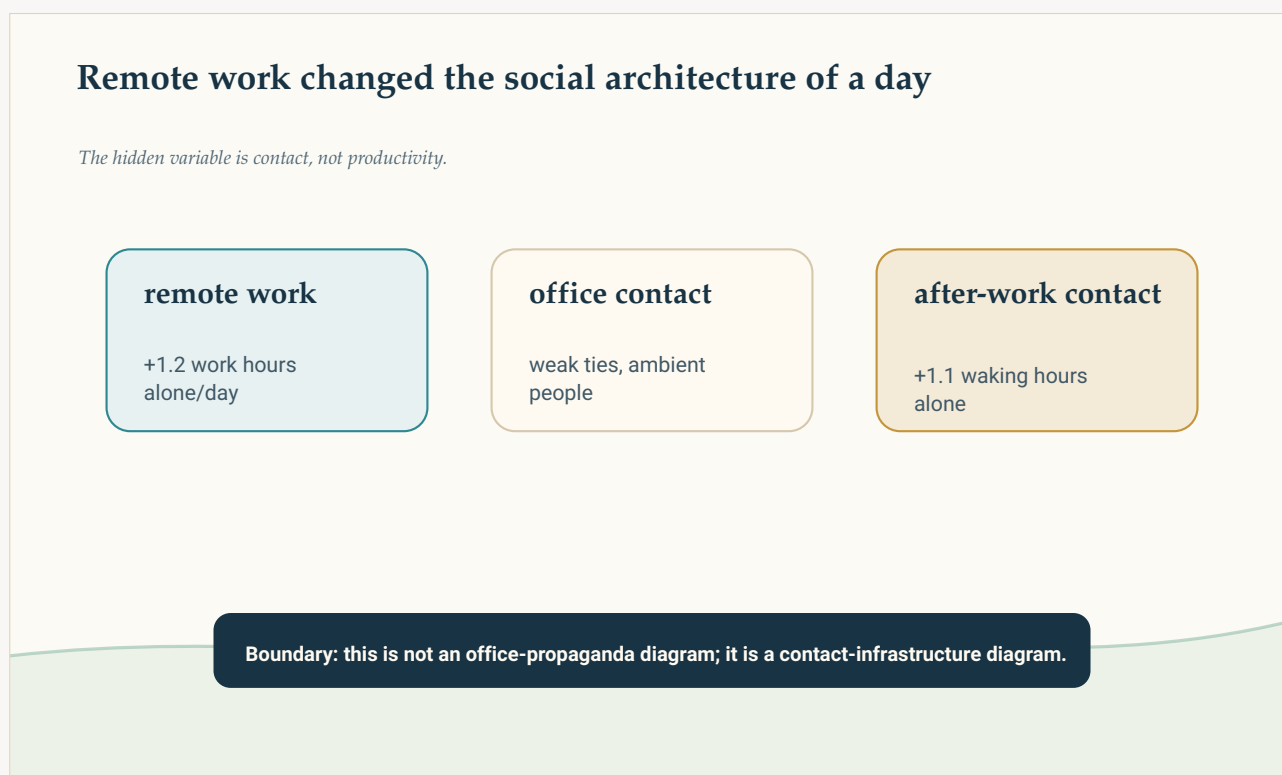
Praca zdalna wyeliminowała nie tylko dojazdy

Typowy spór o pracę zdalną dotyczy produktywności, elastyczności i dojazdów. Czy ludzie mogą wykonać w domu tyle samo pracy? Czy to lubią? Czy zgodziliby się za to na niższą pensję? Czy firmy powinny zmuszać ich do powrotu?

To rzeczywiste pytania, lecz pomijają cichszą zmienną: **zwykły kontakt społeczny**. Biuro nie jest wyłącznie miejscem wykonywania pracy. Dla wielu ludzi jest też źródłem drobnych, niewymagających interakcji: mijania kogoś, jedzenia wśród ludzi, zadawania pytań, przypadkowego usłyszenia rozmowy i przebywania w pomieszczeniu, które nie jest puste.

W nowej pracy w *Science* Natalia Emanuel, Emma Harrington i Amanda Pallais szacują, co stało się, gdy praca zdalna utrzymała się po pandemii. Nie stwierdzają, że jest zła dla wszystkich. Ustaliły, że praca w zawodach, które można było przenieść na tryb zdalny, stała się znacznie bardziej samotna, a dystres psychiczny wzrósł w nich silniej, szczególnie wśród osób mieszkających samotnie.

To inne twierdzenie niż „praca zdalna powoduje depresję”. Jest węższe i użyteczniejsze: miejsce pracy zmienia społeczną architekturę dnia.



Dzień pracy podzielony na pracę zdalną, biuro i kontakty po pracy, z ukrytą zmienną w postaci kontaktu społecznego, a nie produktywności: o 1,2 godziny więcej samotnej pracy i o 1,1 godziny więcej całego czasu czuwania w samotności dziennie; efekt jest silniejszy u osób mieszkających samotnie.

The same remote shift can mean different solitude

Household context changes how much contact disappears.

living with family

office contact falls, but ambient household contact remains

living alone

a remote workday can become a whole-day solitude block

Boundary: location is not the whole treatment; social contact is.

Ta sama zmiana na pracę zdalną ma różne skutki zależnie od gospodarstwa domowego: życie z rodziną zachowuje część kontaktu w tle; przy mieszkaniu samemu zdalny dzień pracy może stać się całym dniem samotności. Nie samo miejsce pracy decyduje, lecz kontakt społeczny.

Original diagram — The Clean Paper CC BY 4.0

Co zrobiły badaczki

Autorki nie porównały po prostu ludzi, którzy wybrali pracę zdalną, z osobami chodzącymi do biura. Takie porównanie byłoby silnie obciążone czynnikami zakłócającymi. Ludzie trafiają do zawodów, firm i form pracy z wielu powodów.

Zamiast tego porównały pracowników w zawodach, które realnie da się wykonywać z domu, z pracownikami zawodów zwykle wymagających fizycznej obecności. Inżynieria oprogramowania i marketing są przykładami zawodów nadających się do pracy zdalnej; pielęgniarstwo, przygotowywanie żywności i obsługa maszyn — nie. Klasyfikacja pochodzi z indeksu możliwości pracy zdalnej Dingela i Neimana.

Badanie wykorzystuje metodę różnicy w różnicach. Autorki pytają, czy po pandemii izolacja i zdrowie psychiczne zmieniły się silniej u osób w zawodach możliwych do pracy zdalnej niż u osób w pozostałych zawodach. Korzystają z pięciu reprezentatywnych w skali kraju badań amerykańskich z lat 2011–2024, wyłączając z głównego porównania przed–po lata 2020 i 2021, czyli szczyt pandemii.

Próba jest duża: 588 322 pracowników w połączonych źródłach danych. Wyniki obejmują dzienniki wykorzystania czasu, wynik dystresu psychicznego Kessler K-6, depresję, korzystanie z opieki

zdrowia psychicznego i leków na receptę.

Kluczowe jest to, że badanym czynnikiem nie jest osobista preferencja pracy zdalnej. Jest nim wykonywanie zawodu, którego organizacja pracy zmieniła się po pandemii znacznie bardziej.

Co się zmieniło

Praca zdalna rzeczywiście wzrosła znacznie bardziej w zawodach, które da się tak wykonywać. W 2024 roku ich pracownicy spędzali 31,1% dni pracy w pełni zdalnie, wobec 8,9% w zawodach wymagających obecności. Różnicowy wzrost po pandemii wyniósł 17,9 punktu procentowego.

Wraz z tą zmianą osoby w zawodach możliwych do pracy zdalnej spędzały **o 1,2 godziny więcej każdego dnia roboczego, pracując samotnie**, względem pozostałych pracowników. Praca opisuje to jako wzrost o 58,0%. Po przeskalowaniu tej zmiany przez różnicowy wzrost pracy zdalnej szacunek oznacza dodatkowe 6,6 godziny samotnej pracy w dniach zdalnych.

Zmiana nie kończyła się na zadaniach zawodowych. Łączny czas czuwania spędzany samotnie wzrósł **o 1,1 godziny w dniu roboczym** u osób w zawodach możliwych do pracy zdalnej względem pozostałych. Praca wskazuje też więcej całych dni w samotności i mniej aktywności społecznych po pracy.

Łatwo nie docenić tej części. Dojazd może być nieprzyjemny. Biuro może rozpraszać. Usunięcie biura likwiduje jednak również automatyczne źródło słabych więzi społecznych. Dla osób mających dostatecznie dużo kontaktu gdzie indziej może to niewiele znaczyć. Dla mieszkających samotnie — bardzo dużo.

Samotne mieszkanie nasila efekt

Najsilniejsze efekty występują wśród pracowników mieszkających samotnie.

Według pracy wzrost skrajnych form samotności koncentrował się właśnie w tej grupie. Osoby mieszkające samotnie i wykonujące zawód nadający się do pracy zdalnej znacznie częściej spędzały całe dni same oraz dni bez choćby przelotnego kontaktu z ludźmi w miejscach publicznych, takich jak siłownia, sklep czy restauracja.

Jest to intuicyjnie zrozumiałe. Osoba mieszkająca z partnerem, dziećmi lub innymi członkami rodziny może stracić przez pracę zdalną kontakt ze współpracownikami, ale zachować zwykłe interakcje domowe. Dla osoby mieszkającej samotnie zdalny dzień pracy może stać się całym dniem bez fizycznej obecności kogokolwiek.

Dlatego podział „zdalnie albo w biurze” jest zbyt toporny. Ta sama organizacja pracy może mieć różne konsekwencje społeczne w zależności od składu gospodarstwa domowego, sąsiedztwa, dojazdów, osobowości, zdrowia, obowiązków opiekuńczych i tego, czy dni biurowe są skoordynowane z innymi

ludźmi.

Zmieniło się także zdrowie psychiczne

Wskaźniki zdrowia psychicznego zmieniają się w tym samym kierunku co miary izolacji.

U pracowników w zawodach możliwych do pracy zdalnej dystres psychiczny wzrósł o około **0,1 odchylenia standardowego** względem pozostałych. W Panel Study of Income Dynamics wynik K-6 wzrósł o 0,3 punktu wobec średniej 3,0 sprzed pandemii. Wzrost był mniej więcej dwa razy większy wśród osób mieszkających samotnie.

Wzorzec nie ogranicza się do jednego pytania ankietowego. Praca odnotowuje podobne zmiany w depresji, korzystaniu z opieki w zakresie zdrowia psychicznego i leków na receptę. Osoby w zawodach możliwych do pracy zdalnej miały o 4,6 punktu procentowego większe prawdopodobieństwo wizyty u specjalisty zdrowia psychicznego, przy średniej 7,9% przed pandemią. Recepty na leki przeciw depresji lub stanom lękowym wzrosły o 1,8 punktu procentowego ze średniej 10,9%, a wszystkie recepty na leki związane ze zdrowiem psychicznym — o 1,9 punktu ze średniej 11,6%.

Ważne są testy placebo. U tych samych pracowników nie nastąpił odpowiadający im wzrost korzystania z innej opieki medycznej ani przyjmowania leków niezwiązanych ze zdrowiem psychicznym. Utrudnia to wyjaśnienie wyniku ogólnym wzrostem korzystania z opieki zdrowotnej.

Autorki szacują, że upowszechnienie pracy zdalnej odpowiada za mniej więcej jedną trzecią całkowitego wzrostu izolacji i dystresu psychicznego w okresie badania. To wystarczająco dużo, by miało znaczenie, lecz nie cała historia.

Czego to nie dowodzi

- **Nie** dowodzi, że praca zdalna jest zła dla wszystkich.
- **Nie** dowodzi, że konkretna osoba doświadczyła dystresu, ponieważ osobiście wybrała pracę z domu.
- **Nie** pokazuje, że praca biurowa jest automatycznie zdrowsza.
- **Nie** oddziela w pełni pracy zdalnej od hybrydowej.
- **Nie** rozpoznaje każdej podgrupy, która może korzystać z pracy zdalnej.
- **Nie** mierzy samotności pełną zwalidowaną skalą samotności lub sieci społecznej; miary izolacji zbudowano z dostępnych danych ankietowych.
- **Nie** usuwa każdego możliwego czynnika zakłócającego z epoki pandemii. Projekt zakłada, że po wyłączeniu lat 2020 i 2021 zawody możliwe i niemożliwe do pracy zdalnej podążałyby poza tym porównywalnymi trendami.
- **Nie** mówi, że produktywność, dostępność pracy dla osób z niepełnosprawnościami, elastyczność opieki lub czas dojazdu nie mają znaczenia.

Ostatni punkt jest zasadniczy. Praca zdalna może być cenna. Sama praca naukowa zauważa, że wielu pracowników preferuje tryb zdalny lub hybrydowy, a inne badania znajdują korzyści dla zadowolenia, utrzymania pracowników i równowagi między pracą a życiem. Koszt społeczny nie jest tym samym co całkowity werdykt.

Jak silne są dowody?

Siłą pracy jest to, że nie opiera się na pojedynczej dogodnej ankiecie. Łączy dane o wykorzystaniu czasu, skale zdrowia psychicznego, korzystanie z opieki i miary dotyczące leków w wielu reprezentatywnych amerykańskich zbiorach danych. Autorki stosują również projekt na poziomie zawodu, więc nie porównują wyłącznie osób, które same wybrały pracę zdalną, z tymi, które jej nie wybrały.

Przeprowadzają kilka kontroli odporności i testów placebo. Efekty są silniejsze u osób mieszkających samotnie, dokładnie tam, gdzie mechanizm izolacji przewidywałby większy wpływ. Nie odpowiadają im zmiany opieki niezwiązanej ze zdrowiem psychicznym. Autorki sprawdzają też, czy wzorzec mogłaby wyjaśniać ekspozycja na generatywną AI; wyniki wiążą się z możliwością pracy zdalnej, nie z ekspozycją na AI.

Słabym punktem nie jest wielkość zbioru danych, lecz interpretacja. „Zawód możliwy do pracy zdalnej po pandemii” nie jest tym samym co „ta osoba pracuje z domu pięć dni w tygodniu”. Szacunki obejmują rozwiązania hybrydowe, skutki uboczne w miejscu pracy, zmiany na poziomie zawodów i wszelkie niezmierzone wstrząsy, które inaczej dotknęły pracę możliwą do wykonywania zdalnie.

Najostrożniejszy wniosek brzmi więc: badanie dostarcza poważnych dowodów, że popandemiczny wzrost pracy zdalnej zwiększył izolację i wiąże się z gorszymi miarami zdrowia psychicznego, szczególnie wśród osób mieszkających samotnie. Nie należy go czytać jako prostej recepty dla jednostki.

Implikacje dla projektowania

Praktyczny wniosek nie brzmi „wszyscy z powrotem do biura”. Brzmi: „nie projektuj pracy zdalnej tak, jakby miejsce było jedyną zmienną”.

Jeśli w trybie hybrydowym każdy przychodzi w inne dni, biuro nadal może być społecznie puste. Jeśli praca zdalna oznacza spotkania bez nieformalnego kontaktu, dzień może być jednocześnie wydajny i izolujący. Jeśli pracownik mieszka sam, w pełni zdalny tydzień może usunąć jedyną gwarantowaną okazję do przebywania wśród ludzi.

Autorki wskazują takie interwencje jak koordynowanie dni biurowych pracowników hybrydowych i wspieranie nieformalnych interakcji, również online. Nie jest to nostalgia za boksami biurowymi. To uznanie, że kontakt społeczny jest infrastrukturą.

Lepsze pytanie nie brzmi „zdalnie czy w biurze?”. Brzmi: jakie elementy ludzkiego kontaktu

poprzedni układ zapewniał przypadkiem i jak nowy może zapewnić je celowo?

Zwięzłe podsumowanie

Emanuel, Harrington i Pallais szacują, że popandemiczne upowszechnienie pracy zdalnej uczyniło dni pracy bardziej samotnymi i zbiegło się z gorszymi miarami zdrowia psychicznego, szczególnie wśród osób mieszkających samotnie. Pracownicy zawodów możliwych do pracy zdalnej spędzali dziennie około 1,2 godziny więcej samotnej pracy i łącznie o 1,1 godziny więcej czasu czuwania w samotności niż pracownicy pozostałych zawodów. Dystres psychiczny, korzystanie z opieki zdrowia psychicznego i recepty związane ze zdrowiem psychicznym wzrosły w tych zawodach bardziej, a pozostała opieka zdrowotna — nie. Wynik nie jest ogólnym argumentem przeciw pracy zdalnej. To ostrzeżenie projektowe: elastyczność może oszczędzać czas, a zarazem usuwać kontakt społeczny, przy czym najbardziej narażone na tę stratę bywają osoby, których domy już są puste.

Źródła

Emanuel, Harrington and Pallais, Home alone: Remote work, isolation, and mental health, Science 392, eaec7671 (2026)
<https://doi.org/10.1126/science.aec7671>