

Praca totalna, czyli czy da się być prawnikiem na pół gwizdka? Kontrola normatywna w zawodach prawniczych

mgr Małgorzata Joanna Adamczyk
Akademia Leona Koźmińskiego, Warszawa
mjadamczyk@kozminski.edu.pl

Publikacja powstała w ramach projektu *Międzykulturowa analiza pracy opartej na wiedzy na przykładzie profesjonalnych prawników*, który został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer 4116/B/H03/2011/40.

Abstrakt

Niniejszy artykuł stara się przedstawić wybraną interpretację wątków powracających podczas badań etnograficznych przeprowadzanych w latach 2011-2013 wśród przedstawicieli i przedstawicielek różnych zawodów prawniczych, studentów i studentek jednego z silnie umiędzynarodowionych amerykańskich programów LLM. Z użyciem pojęcia kontroli normatywnej oraz wybranych cytatów z przeprowadzanych wywiadów zilustrowany zostaje wszechogarniający charakter pracy rozpowszechniony w kulturze profesjonalnej prawników, który bywa jednak łagodzony przez kulturę organizacyjną lub narodową. Dla lepszego uwypuklenia problemu wprowadzone zostaje pojęcie pracy totalnej oraz postawiona zostaje teza, że nie tylko, jak w dotychczasowej literaturze, kulturę organizacyjną czy korporacyjną, ale także kulturę profesjonalną można uznać za narzędzie kontroli normatywnej w przypadku pracowników intelektualnych.

Słowa kluczowe: badania terenowe; biowładza; czas pracy; etnografia; kontrola normatywna; kultura pracy; kultura profesjonalna; praca totalna; prawnicy; prawniczki; storytelling; studia LLM; zawody prawnicze

Prawniczka je kolację wraz z mężem.

- *Nic z tego nie rozumiem – ustawa wprost mówi jedną rzecz, tymczasem sędzia Asherman odrzucił...*
 - *Kochanie – przerywa jej mąż – czy choć raz, ten jeden raz, nie moglibyśmy porozmawiać o czymś innym niż prawo lub sprawa, którą zajmujesz się w pracy?*
 - *Przepraszam. O czym chciałbyś porozmawiać?*
 - *Na przykład o seksie?*
 - *Dobrze.*
- Po chwili milczenia żona pyta:*
- *Jak myślisz, jak często sędzia Asherman uprawia seks?*

(Galanter, 2005 : 146)

Powyższy dowcip pochodzi z książki Marca Galantera, za pośrednictwem badania krążących żartów i anegdot zgłębiającego postrzeganie przedstawicieli i przedstawicielek zawodów prawniczych. Amerykański badacz zauważa, że popularność tego typu historyjek pokazuje nie tylko to, w jaki sposób kultura popularna przedstawia na co dzień prawniczki i prawników, ale także w jaki sposób grupa ta nierzadko myśli sama o sobie, bowiem mnóstwo tego typu dowcipów i opowieści krąży, wciąż powtarzanych na nowo, wśród osób wykonujących na co dzień zawody prawnicze. Powyższy żart jest zaś jednym z wielu, mającym obrazować pracoholizm tej grupy zawodowej oraz wszechogarniający charakter zawodów wykonywanych przez jej członkinie i członków. Tym samym prawnik lub prawniczka jawią się jako osoby, które nie potrafią w pełni wyłączyć myślenia o prawie i rzeczach z nim związanych czy też choćby chwilowo odetchnąć od „prawniczej mentalności”, czymkolwiek ta ostatnia miałaby być.

Niniejszy artykuł, choć niewątpliwie wykorzystywać będzie także narracje żartobliwe, nie na nich będzie się jednak koncentrował. Jego celem jest bowiem pokazanie, na podstawie przeprowadzonych badań etnograficznych, właśnie owego wszechogarniającego charakteru zawodów prawniczych – tak, jak jest on rozumiany przez samych aktorki i aktorów społecznych owe zawody wykonujących (Greenwood & Levin, 2007). Wspomniane wyżej etnograficzne i netnograficzne badania terenowe, mające miejsce w latach 2011-2013 pod kierunkiem Dariusza Jemielniaka, miały na celu analizę założeń i przekonań o pracy prawników i prawniczek podzielanych m. in. przez międzynarodowych studentów programu LLM na jednym z prestiżowych amerykańskich uniwersytetów. Po zakończeniu prac terenowych wśród członków i członkiń tej grupy to właśnie przekonanie o „totalnym” charakterze pracy w zawodach prawniczych okazało się być, przynajmniej wedle moich interpretacji zebranego materiału, podzielane stosunkowo najczęściej. Stąd też taki a nie inny temat niniejszego artykułu. Warto przy tym jednak zaznaczyć,

że o ile celem badań było poznanie, zrozumienie i przedstawienie perspektywy samych osób badanych bez prób wpasowywania ich w z góry założone ramy teoretyczne ani bez prób weryfikacji hipotez postawionych z góry (badanie było więc, by użyć terminologii Latourowskiej, performatywne, a nie ostensywne – por. Latour, 1986, za: Jemielniak, 2002), to jednak tytuł artykułu jest nieuchronnie efektem syntezy wywiadów dokonanej przez jego autorkę, a nie przez informatorki i informatorów. Przyznając powyższe, tym samym, korzystając z narzędzi antropologii interpretatywnej (Geertz, 1973) czy refleksyjnej (Alvesson & Sköldbberg, 2000; Barnard, 2006 : 213-224; Bourdieu & Wacquant, 1992; Kuligowski, 2001), metodologicznie niejako podwójnie opowiadam się po stronie konstruktywizmu społecznego (Berger & Luckmann, 1966; Jemielniak, 2002). Świadomie chciałabym bowiem zaakcentować tu procesualność procesu badawczego czy też procesu tworzenia wiedzy, tak jak go rozumiem za Bergerem i Luckmannem. Z jednej strony w oczywisty sposób społecznie konstruowane są narracje przedstawiane przez informatorów i informatorki w wywiadach, z drugiej jednak także badacze i badaczki, przez samo zainicjowanie procesu badawczego, zaczęli brać udział w procesie współtworzenia założeń i przekonań na temat pracy prawników i prawniczek. Badając owe przekonania i założenia, zarazem je wydobywali na światło dzienne, problematyzowali, nazywali i, przekuwając w kolejną narrację, (re)konstruowali. Także omawianie ich poniżej, w dalszych częściach pracy, znów, poprzez proces nazywania, będzie ich współtworzeniem, co jednak nie powinno stanowić przeszkody w próbach ich rekonstrukcji. Takie głęboko auto-refleksyjne podejście, choć na pierwszy rzut oka może wydawać się skomplikowane, pozwala jednak uniknąć wielu dylematów etycznych związanych z badaniami terenowymi i np. nie patrzeć już na respondentki i respondentów jako na ewentualne „ofiary” takiego a nie innego ukierunkowania pytań badawczych (tak np. Alvesson & Billing, 1997 : 26) – w takim ujęciu nie są oni bowiem ofiarami, lecz równorzędnymi partnerkami i partnerami badaczek i badaczy. Wreszcie, nawet jeśli częściowo dane poddane analizie będą „wynikiem zbiorowych stereotypów”, jak ujmuje to Dariusz Jemielniak (2007a), to jednak owe prawnicze (auto)stereotypy uznać należy za sposób nadawania sensu rzeczywistości (Boje, 1991) istotny w inkulturacji do kultury profesjonalnej¹. Ze względu na wspomniane wyżej metodologiczne opowiedzenie się po stronie konstruktywizmu społecznego ważne jest więc dla mnie nie tyle dotarcie do „rzeczywistości

1 Sami informatorzy i informatorki zdają sobie zresztą sprawę, że często mówią stereotypami, nie przeszkadza im to jednak budować swojego obrazu środowisk prawniczych na podstawie tego typu klisz. Jedna z rozmówczyń stwierdziła na przykład, że jej zdaniem osoby pracujące w prawniczych korporacjach mają tendencję do schematycznego myślenia, po czym natychmiast zreflektowała się: „Może to jakieś moje uprzedzenie, przepraszam wszystkich prawników i prawniczki” („They think too much inside the box. Maybe it's a prejudice I have. I apologize to all lawyers” [0004]).

po prostu”, ile raczej – przedstawienie (auto)narracji, które ją tworzą (Czarniawska, 2004; Czarniawska-Joerges, 1997, 1998; Ibarra & Barbulescu, 2010; Kerby, 1991; Slay & Smith, 2010) i które pojawiły się w przeprowadzonych wywiadach. Jak stwierdzają Miller i Glassner, w tych ostatnich „nie ma żadnej rzeczywistości do odkrycia” (1997); można jednak powiedzieć, że jest w nich przy tym mnóstwo o p o w i e ś c i do odnalezienia lub wręcz – do współtworzenia (więcej o storytellingu por. Koch, 1998; Lewis, 2011; Liu, Xing, & Starik, 2012). Rola słuchacza czy słuchaczki jest przy tym równie ważna co rola opowiadacza czy opowiadaczki, jako że obie strony uczestniczą we „współ-odkrywaniu” ukrytych sensów będącym jednocześnie ich współtworzeniem (Wilkins, 2000 : 146).

Zagadnienia metodologiczne

Kwestii dotyczących metody i procesu badawczego, które muszą być tu wyjaśnione, jest kilka. Po pierwsze, wielostanowiskowe badania etnograficzne (Atkinson, Delamont, Coffey, Lofland, & Lofland, 2001; Hammersley & Atkinson, 2007; Marcus, 1995) polegały na przeprowadzaniu obserwacji uczestniczącej (i, co za tym idzie, notatek terenowych oraz zapisów dziennikowych), otwartych wywiadów nieustrukturyzowanych oraz, w mniejszym zakresie, *shadowingu* (McDonald, 2005) wśród studentek i studentów programu LLM jednego z amerykańskich uniwersytetów z Ligi Bluszczonej. W efekcie dwoje badaczy zgromadziło liczne notatki terenowe, dzienniki z badań oraz transkrypcje 45 wywiadów (samych wywiadów przeprowadzono nieco więcej, jednak część nie została transkrybowana ze względów technicznych). Dla zapewnienia anonimowości informatorów i informaterek, na potrzeby transkrypcji rozmówcom i rozmówczyniom nadano numery oraz usunięto z już gotowych transkrypcji padające w wywiadach imiona lub inne dane mogące zidentyfikować wypowiadające się osoby, po czym zniszczono oryginalne nagrania audio. Starannie wybrane (uznane za szczególnie reprezentatywne) cytaty z wymienionych wyżej, stranskrybowanych wywiadów przywoływane będą w dalszych akapitach jako ilustracja rozwijanych dalej argumentów. Traktować je przy tym należy przede wszystkim jako historie czy opowieści mające być źródłem sensów symbolicznych, swoiste drogowskazy mające pomagać aktorkom i aktorom społecznym w interpretowaniu ich zawodowej rzeczywistości; wszak podobnie jak organizacje postrzegać można jako utkane z opowieści (Boje, 2008), tak też i opowieści stanowią budulec kultur profesjonalnych.

Po drugie, wspomniane wyżej etno- i netnograficzne badania wśród studentek i studentów

programu LLM stanowiły część większego projektu badawczego, obejmującego także pracowniczki i pracowników kancelarii prawnych w Polsce i w USA. Osobiście brałam jednak udział wyłącznie w tej części badań, która dotyczyła osób w danym momencie studiujących w ramach programu LLM. Stąd też, wychodząc z ducha etnografii interpretacyjnej mówiącej o nierozdzielności badań terenowych, teorii, praktyk pisania i końcowego tekstu (Denzin, 1997; Bielecka-Prus, 2012), zdecydowałam się zawęzić swoje interpretacje do materiałów zebranych w tej części projektu, w którą zaangażowana byłam osobiście (brałam jednak pod uwagę transkrypcje także tych wywiadów, które na tym samym etapie badań, tj. wśród studentek i studentów programu LLM, przeprowadzał Dariusz Jemielniak).

Po trzecie, owa grupa studentów i studentek, które obserwowano i z których przedstawicielkami i przedstawicielami rozmawiano w ramach badań terenowych, była silnie zróżnicowana zarówno narodowościowo, jak i zawodowo (skupiała osoby wykonujące najróżniejsze zawody prawnicze) oraz organizacyjnie (nawet osoby wykonujące teoretycznie taki sam zawód często wykonywały go w ramach diametralnie różniących się od siebie organizacji, nie wspominając już o tym, że różne zawody prawnicze wiążą się często z różniącymi się typami kultur organizacyjnych). Łączącym ich wspólnym mianownikiem było wykonywanie zawodu związanego z prawem oraz decyzja o kontynuowaniu prawniczej edukacji na poziomie niewymaganym już do wykonywania owego zawodu, a co za tym idzie – spędzenie jednego roku akademickiego, w ramach programu LLM, na jednym z prestiżowych amerykańskich uniwersytetów zaliczanych do Ligi Bluszczowej. Tym samym przeprowadzane badanie dostarczało o wiele głębszego wglądu w kulturę zawodową prawników i prawniczek, pozwalało bowiem obserwować przedstawicielki i przedstawicieli rozmaitych prawniczych profesji, pochodzących przy tym z różnych kultur etnicznych i organizacyjnych.

Po czwarte, kilkakrotnie wspominałam już, że przeprowadzone badania składały się nie tylko z etnograficznej części terenowej, ale także z części netnograficznej. Przez netnografię rozumiem tu tak zwaną etnografię wirtualną. Ponieważ, choć jego pozycja staje się coraz bardziej ugruntowana, w niektórych dziedzinach wciąż traktuje się to podejście jako nowatorskie, winna jestem kilka słów wyjaśnienia, co właściwie mam na myśli. Chodzi mi o prowadzenie badań etnograficznych w środowisku społeczności wirtualnych (Boellstorff et al., 2012; Coleman, 2010; Gallagher & Freeman, 2011; Hancock, Crain-Dorough, Parton, & Oescher, 2011; Hine, 2005, 2008; Horst & Miller, 2012; Jemielniak, 2013a, 2013b; Kozinets, 2010; D. Miller & Slater, 2000), w których teren badawczy sytuuje się online. Będący w użyciu od ponad półtorej dekady (Kozinets,

1997) termin „netnografia” w tym konkretnym przypadku oznaczać ma prowadzoną przeze mnie ciągłą obserwację uczestniczącą grupy na facebooku dedykowanej studentkom i studentom charakteryzowanego wyżej programu LLM (dyplom 2013). Grupa owa służyła zarówno, aż do wakacji letnich 2013, komunikacji dotyczącej samych studiów (przygotowań do egzaminów, wspólnej pracy w bibliotece, ogłoszeń administracyjnych, okołoegzaminacyjnych wyrazów otuchy, rozmaitych wydarzeń mających miejsce na uniwersytecie, wspólnych spotkań czy wyjść, itd. itp.), jak i, także po zakończeniu programu, komunikacji zawodowej (informowanie o nowych osiągnięciach zawodowych, o szczególnie ciekawych ogłoszeniach o pracę, etc.) i towarzyskiej (to ostatnie stało się szczególnie widoczne po zakończeniu programu, gdy co jakiś czas na stronie regularnie pojawiają się wspólne zdjęcia różnych członków i członkiń grupy, na co dzień żyjących daleko od siebie, lecz akurat mogących się spotkać i pragnących podzielić się jakoś tym spotkaniem z pozostałymi osobami z grupy). Obserwacja przebiegu owej komunikacji i uczestniczenie w niej pozwalały zachować kontakt z informatorami i informatorkami, nie przerywać obserwacji uczestniczącej mimo odległości geograficznej dzielącej mnie od uniwersytetu, na który wszyscy oni uczęszczali, oraz, *last but not least*, zyskać głębszy wgląd m. in. w narracje dotyczące „totalnego charakteru” prawniczych profesji. Sami rozmówcy przyznawali zresztą w wywiadach, że facebook stanowił istotną część ich funkcjonowania w ramach programu LLM.

Wreszcie po piąte, jak już wspominałam, tworząc niniejszy tekst metodologicznie posiłkuję się antropologią interpretatywną (Geertz, 1973) i, przede wszystkim, refleksyjną (Alvesson & Skoldberg, 2000; Barnard, 2006 : 213-224; Bourdieu & Wacquant, 1992; Kuligowski, 2001), Neutralność doświadczenia antropologa lub antropolożki uznały one za fikcję i pozwoliły także samo doświadczenie badawcze uwzględniać w tworzonych tekstach (por. np. Pritchard, 2011) – tak, by badaczka lub badacz mogli otwarcie pokazywać, że, badając coś, nie tyle odkrywają jakąś zewnętrzną i niezależną wobec nich rzeczywistość, ile raczej (także pisząc na koniec procesu badawczego teksty dotyczące badań!) współtworzą określone konstrukty społeczne, za pomocą zadawanych pytań, poruszanych tematów czy zagadnień wybranych do opisanego wydobywając na światło dzienne akurat te a nie inne kwestie, podczas gdy inne pozostają w tym samym czasie w cieniu, poza rozumianym po Giddensowsku obszarem refleksyjności. Dzięki temu sproblematyzowane i poddane zastanowieniu zostaje również to, co wcześniej w badaniach etnograficznych niejednokrotnie uznawano za neutralne i niewpływające na wynik prac badawczych (np. płeć, wykształcenie czy pochodzenie klasowe lub kulturowe osoby prowadzącej badanie). Tym samym można zaobserwować, jak, w zależności od tych wcześniej niepoddawanych

refleksji kategorii takich jak wiek, wyznanie czy język ojczysty osoby prowadzącej wywiad, kształtuje się dostęp do pewnych faktów społecznych (Freedman, 1986). I choć otwarte uwzględnianie doświadczenia badacza lub badaczki oraz świadomość nieneutralności strategii tworzenia antropologicznych narracji uznać można za swoiste tabu w badaniach z zakresu zarządzania i teorii organizacji (Anteby, 2013), to jednak w kontekście tych konkretnych badań są one na tyle istotne, że nie sposób ich pominąć.

Primo, okazało się, że ponieważ mam za sobą pięcioletnie prawnicze studia magisterskie, dużo łatwiej było mi nawiązywać dobry kontakt z rozmówcami i rozmówczyniami w czasie wywiadów, o ile ta kwestia jakoś w międzyczasie wypływała w nieformalnej rozmowie. Kwestia ta okazywała się także pomocna w czasie obserwacji uczestniczącej, gdy pewne prawnicze anegdoty, niekoniecznie oczywiste dla osób nie mających nic wspólnego z prawem, były dla mnie od razu jasne. Tym samym nawet samo rozumienie kultury profesjonalnej, bez przynależności doń, okazywało się cennym atutem. *Secundo*, dzięki wcześniejszemu długiemu pobytowi badawczemu Dariusza Jemielniaka wśród studentów i studentek poprzedniego programu LLM, jadąc (na krótko) przeprowadzać wywiady osobiście, jechałam na teren niejako gotowy na moje przybycie, nie musząc już wywahać czekających na mnie otwartych na oścież drzwi i np. nie musząc zupełnie od zera szukać rozmówców i rozmówczyń do wywiadów. Wreszcie *tertio*, przy transkrypcji wywiadów, które przeprowadzałam, dostrzegłam zupełnie niezamierzoną, a jednak zauważalną relację między czasem trwania wywiadu a kulturową bliskością mnie i moich rozmówców lub rozmówczyń (rozmowy z osobami wychowanymi w zachodnim kręgu kulturowym często były zauważalnie dłuższe). Widoczne były także pewne potknięcia językowe zarówno moje, jak i moich rozmówców i rozmówczyń, dla których angielski nie był językiem ojczystym, nie rzucające się w ucho w czasie rozmowy, a jednak mogące w kilku przypadkach znacząco wpłynąć na interpretację i wydźwięk niektórych z opowiadanych historii. Maskowanie tych kwestii za pozornie neutralną narracją byłoby zafałszowywaniem tworzonego obrazu, dlatego też narzędzia etnografii i antropologii refleksyjnej wydawały się tu szczególnie właściwe.

Praca totalna, czyli co?

Po wyjaśnieniu kwestii metodologicznych dalsze rozważania warto zacząć od doprecyzowania, co właściwie mam na myśli, pisząc o pracy totalnej. Pojęcie to rozumiem niejako analogicznie do wyróżnionych przez Goffmana instytucji totalnych (1961) i w sposób niepozbawiony nawiązań do rozważań Michela Foucault na temat panoptikonu i panoptyzmu

(Foucault, 1974). Gdy na przestrzeni życia zawodowego systemowe techniki totalizujące oraz (w intencji) indywidualizujące techniki stwarzania siebie przez jednostkę zbiegają się w jedno, jednostka poprzez samo-wiedzę niejako przykuwa się do swojej tożsamości, świadoma ciągłego nadzoru i permanentnej kontroli (lub też świadoma możliwości rozpoczęcia takiej permanentnej kontroli w każdej chwili). Pracę zawodową wykonywaną w sposób, który doprowadza do takiego stanu rzeczy jak w przytoczonym na początku artykułu dowcipie, uważam właśnie za pracę totalną, zwłaszcza jeśli opowieści ilustrujące totalny charakter prawniczych profesji nie są epizodyczne, lecz stanowią leitmotiv narracji zebranych w terenie.

Warto jednak dodać, że praca totalna nie stanowi moim zdaniem zjawiska jakościowo nowego. Podobnie jak niektórzy badacze i badaczki uważają instytucje totalne nie tyle za osobną kategorię instytucji, ile za instytucje będące wcieleniem instytucjonalności *par excellence* (Wallace, 1971), tak też „praca totalna” ma oznaczać nie tyle rewolucyjnie nowy typ pracy, ile pracę wszechogarniającą i wszechobejmującą życie codzienne jednostki, pracą będącą „bardziej pracą” niż inne. W rozumieniu Samuela Wallace (1971) instytucje totalne to te z istniejących w społeczeństwie, które poszły o krok dalej jeśli chodzi o zakres władzy nad jednostką. Mamy tu więc do czynienia z różnicą stopnia: sprawowanie kontroli oraz fakt wywierania społecznej presji nie jest niczym nowym (robią to bowiem wszystkie instytucje), za to wszechogarniający jest ich zakres, obejmujący komunikację ze światem zewnętrznym (ściśle regulowaną lub wręcz uniemożliwianą), codzienne zachowania restrykcyjnie kontrolowane przez personel instytucji, a także osobny świat zachowań i norm społecznych, całkowicie definiujący tożsamość jednostki i jej relacje z innymi i uniemożliwiający niepodporządkowanie się wewnątrzinstytucyjnym normom (Wallace, 1971). Kontrola komunikacji ze światem zewnętrznym czy też definiowanie i nadzorowanie codziennych zachowań, norm, tożsamości i relacji to zjawiska powszechne zdaniem badacza w każdej instytucji, instytucja totalna jedynie eksponuje ich więcej, będąc tym samym po prostu bardziej „totalną” czy też „bardziej instytucją” niż inne. Każda instytucja jest więc w jakiś sposób totalizująca, natomiast te z nich, które wprost nazywamy instytucjami totalnymi, po prostu przejawiają owego totalizmu zdecydowanie więcej niż inne. Natura owej totalności może przy tym przejawiać się na różne sposoby oraz zmieniać się w czasie (przykładem tego ostatniego znakomicie wydają się statki rejsowe i wiele innych przestrzeni związanych z turystyką i turystami, por. np. Ritzer & Liska, 2004; Rojek & Urry, 1997).

Analogicznie chciałabym rozumieć pracę totalną: jako „pracę bardziej”, pracę mentalnie wszechobejmującą. Jak już podkreślałam, nie twierdzę, jakoby była ona zjawiskiem jakościowo

nowym, różni się bowiem od pracy *tout court* przede wszystkim stopniem natężenia i tym, ile pochłania zasobów poznawczych, zarówno indywidualnych, jak i kolektywnych (Cataldo & Prochno, 2005) – wszystko pod wpływem przede wszystkim zinternalizowanych norm w dużo większym stopniu niż zachęt zewnętrznych. Koncept ten wyróżniłam dlatego, że, choć nie pod tą nazwą, wydaje się jednak istotny w autonarracjach osób badanych, które często deklarowały, że choć fizycznie wychodziły z pracy, nigdy jej tak naprawdę nie opuszczały:

Pierwszą rzeczą, którą dostałam, był podłączony do sieci laptop. I już nie masz wymówek. I dali mi jeszcze Blackberry, więc już zupełnie – zero wymówek. Było po prostu niemożliwe, żeby nie dostać e-maila czy czegoś. Czułam się jak w pułapce. To dlatego, jak tylko dowiedziałam się, że zakwalifikowałam się na LLM, od razu pomyślałam „super, zmywam się!”ⁱ

[0004, tłumaczenie własne; cytaty w wersji oryginalnej znajdują się w przypisach końcowych]

Czasem się siedzi i nic nie robi, aż pod koniec koło północy ktoś – jakiś klient z, sam nie wiem skąd, skądś ze wschodu, odzywa się i mówi „A tak w ogóle, to potrzebujemy tego na jutro”, i „Ups, zapomnieliśmy że tu jest ósma rano, przepraszamy, u was jest przecież północ”. Tak, to się zdarza. Więc generalnie wynalezienie Blackberry uczyniło prawników niewolnikami ich własnych klientów. To aż tak proste. I zarazem niepokojące, zwłaszcza ci ludzie, którzy mówią „Ok, potrzebuję przerwy, jestem kompletnie wypalony”, jadą na dwutygodniowe wakacje i pierwszą rzeczą, którą robią, jest sprawdzenie Blackberry, jak tylko dotrą na lotnisko. [70]ⁱⁱ

W pracy totalnej mentalnie zawsze trzeba zachować gotowość do zawodowych zadań, także – gotowość powrotu do nich wbrew wcześniejszym planom:

Godziny pracy były fatalne. Dzień zaczynaliśmy zazwyczaj około 10:30, ale w nocy nie było wyraźnie wyznaczonych godzin końca pracy. Jak pracowałem pierwszy rok, zazwyczaj siedziałem do drugiej-trzeciej w nocy, mniej więcej coś takiego, w weekendy też.

Był taki jeden trzydniowy weekend, i pracowałem w [mieście A], a moja rodzina jest z [miasta B w tym samym azjatyckim kraju, lecz znacznie oddalonego od miasta A]. Weekend był trzydniowy i miałem zaplanowane, że polecę wtedy do domu. Zarezerwowałem bilety z wyprzedzeniem i inne takie. Tymczasem coś wyskoczyło [w ostatniej chwili] i musiałem zrezygnować z wyjazdu i pracować przez cały weekend. Skończyło się na tym, że przychodziłem do biura i pracowałem. Po czym koniec końców mój partner [w firmie] nie miał nawet chwili, żeby przejrzeć to co zrobiłem. To było w oczywisty sposób frustrujące, bo odwołałem swój wyjazd i nie pojechałem do domu, a partner nawet nie miał szans zobaczyć efektów mojej pracy. [025]ⁱⁱⁱ

Może być to odbierane jako frustrujące, tak jak powyżej, jednocześnie jednak nawet brak zewnętrznego docenienia włożonego wysiłku, choć jest źródłem frustracji, nie stanowi powodu, by zrezygnować z tego typu zachowań. Ich motorem często okazuje się być bowiem uwewnętrzniona norma:

Tak właściwie to lubię być zajęta. Nie lubię tylko, gdy to akurat nieplanowane. Miałam na przykład jechać na wakacje, ale jeden projekt został przedłużony i było mi trochę głupio oddawać swój projekt komuś innemu w połowie jego realizacji. Więc odwołałam wakacje i wykonałam tę pracę. [02]^{iv}

W przypadku informatorce z wywiadu numer 02 wyraźnie widać, że odwołanie wakacji nie jest czymś, o co proszą współpracownicy i współpracownice, lecz czymś, co wynika z pewnego wewnętrznego dyskomfortu, który towarzyszyłby powierzeniu komuś innemu niedokończonej

przez siebie pracy. Rezygnacja z wakacji jest wręcz swego rodzaju powodem do dumy; w dalszej części wywiadu rozmówczyni zapewnia, że upewniła się, by inni w firmie wiedzieli o zrezygnowaniu przez nią z wakacji ze względu na przedłużony projekt. Czasem taka rezygnacja z wcześniejszych planów może jednak przybrać dramatyczniejszy obrót: jeden z informatorów opowiada na przykład, jak ze względu na pracę nie dotarł na ślub najbliższych przyjaciół. W tym drugim przypadku decyzja o tym, by zrezygnować z wcześniejszych planów, wydawała się jednak wpływać zarówno z uwewnętrznienia norm kultury profesjonalnej, jak i z określonej dynamiki relacji władzy w kulturze organizacyjnej, rozmówca opowiadał o tym bowiem następująco:

Pamiętam, że próbowałem wcześniej zebrać się z pracy i iść do domu, wyszykować się i iść na ślub. Wtedy przychodzi partner i pyta: – O, jesteś wolny? I zazwyczaj – to bardzo subtelna rzecz – zazwyczaj nie czeka, aż odpowiesz tak lub nie.^v

Gdy zatem okazało się, że rzeczona sprawa gotowa ma być na następny dzień wcześniej rano, bohater powyższej opowieści zabrał się do pracy zamiast wyjść szykować się na wesele. Telefonicznie wyjaśnił przyjaciółom, dlaczego go nie będzie, to raczej im niż partnerowi stawiając czoła w rozmowie.

To właśnie ze względu na powtarzalność tego typu historii zdecydowałam się pisać o totalnym charakterze pracy w kulturze profesjonalnej zawodów prawniczych. O tego rodzaju bezgranicznym zaangażowaniu zawodowym mówi się często w kontekście kultur organizacyjnych i ich wpływie na tożsamość pracowników (Garrety, 2007). W przypadku pracowników intelektualnych (Elkjaer, 2000) nazywanych też po polsku pracownikami wiedzy (Jemielniak, 2008 : 31–50), a zwłaszcza w przypadku ich szczególnego „podtypu”, tak zwanych „złotych kołnierzyków” (Kelley, 1985) takich jak na przykład prawnicy, brać jednak należy pod uwagę także wpływ kultury profesjonalnej jako innego czynnika sprawiającego, że pracownicy, „po prostu będąc sobą” (Fleming & Sturdy, 2009, 2010), rezygnują z weekendów czy wakacji na rzecz aktywności zawodowej. Już Elkjaer, pisząc o pracownikach intelektualnych, wyróżnia stopień przywiązania do profesji i do etyki zawodowej jako jeden z czynników, który należy uwzględniać w analizach (2000 : 346). Także Dariusz Jemielniak podkreśla, że choć „często organizacje wywierają dominujący wpływ na stanowiska i są istotnym czynnikiem zróżnicowania kulturowego”, to jednak „nie ulega wątpliwości, że w wielu przypadkach to zawód odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu osobowości, sposobu myślenia i samookreślenia” (2005 : 7). W tym kontekście studium kultury profesjonalnej zawodów prawniczych wpisać należy z jednej strony w szerszy kontekst badań dotyczących pracowników intelektualnych (Elkjaer, 2000; Jemielniak, 2009; Marks, Scholarios, Baldry, & Hyman, 2007), w tym w szczególności „złotych kołnierzyków”, z drugiej zaś –

w kontekst badań nad kulturami profesjonalnymi i zawodowymi, które dotyczą przecież nie tylko środowisk lekarskich czy prawniczych, ale także np. osób zajmujących się naprawą butów (Giulietti, 2010).

Rozumiana antropologicznie kultura profesjonalna, inaczej niż kultura organizacyjna (Alvesson, 2002; Krzyworzeka, 2011; Martin, 1992, 2002), jest pojęciem, do którego stosunkowo rzadko odwołują się badacze i badaczki organizacji i zarządzania, postaram się więc pokrótce ją scharakteryzować. Po pierwsze, cechować powinny ją podzielane mechanizmy uczenia adeptów i adeptek danej profesji, które odpowiadają za proces inkulturacji (w przypadku środowisk prawniczych takim scalającym grupę zawodową etapem będą przede wszystkim uczelnie, bowiem uniwersytecka edukacja prawnicza jest ostatnim wspólnym elementem drogi, który podzielać będą zarówno sędzia, adwokat, prawniczka in-house, asystentka sędziego i np. notariusz). Po drugie, kultura profesjonalna wpaja przedstawicielom i przedstawicielkom danej grupy zawodowej wspólnie podzielane wzorce, takie jak np. wartości, ideały, stawiane sobie cele czy pewne zachowania (Giulietti, 2010). Tym samym, podobnie jak kultury korporacyjne i organizacyjne (Schein, 2010), odpowiada za wytwarzanie i rozwijanie przez grupę (acz tym razem – grupę zawodową) pewnych podstawowych założeń, które potem wykorzystywane są jako wytyczne dalszego działania. Może przy tym stanowić zarówno podstawę wytworzenia subkultury w ramach kultury organizacyjnej, gdy dana organizacja zatrudnia osoby należące do różnych profesji (Bloor & Dawson, 1994), jak i być szerszą ramą odniesienia dla kultur organizacyjnych tych firm i instytucji, które zatrudniają przedstawicieli i przedstawicielki danej profesji (Hollifield, Kosicki, & Becker, 2001), np. dla kancelarii, sądów, banków, firm konsultingowych, organizacji międzynarodowych, korporacji, organizacji pozarządowych itd. itp. zatrudniających prawników i prawniczki. W tym drugim przypadku kulturę profesjonalną uznać można za pozakorporacyjny czy też pozaorganizacyjny czynnik motywujący do wykonywania „dobrej roboty” (Gardner, Csikszentmihalyi, & Damon, 2001).

Badania wskazują, że kultura profesjonalna ma istotny wpływ na zaangażowanie w pracę (Butter & Hermanns, 2011), uwewnętrznianie stereotypów płciowych (Macerollo, 2008), sposób uczenia się oraz przekazywania informacji zwrotnej (Watling, Driessen, van der Vleuten, Vanstone, & Lingard, 2013) czy zmniejszanie się lojalności instytucjonalnej (Dilloff, 2011). Może również być postrzegana jako część wielokulturowej układanki w ramach multikulturalizmu (Levinson, 1995). W niniejszym tekście chciałabym zaś wskazać na jej związki z kontrolą normatywną oraz na przyczynianie się takiego stanu rzeczy do rozpowszechnienia modelu pracy totalnej wśród

prawniczek i prawników.

Kunda definiuje kontrolę normatywną jako kierowanie czyimiś wysiłkami poprzez kontrolowanie leżących u ich podstaw doświadczeń, myśli i uczuć, które następnie sterują działaniami, z zewnątrz wyglądającymi jak całkowicie autonomiczne (1992 : 11). Z kolei Fleming i Stablein rozumieją pod tym terminem system kontroli, który działa „wewnętrznie”, wywołując u ludzi subiektywne cechy i skłonności, kompatybilne z określonymi standardami organizacji pracy (1999 : 3, za: Lo, 2000). Aviad Raz dodaje natomiast, że kontrola normatywna nie jest nigdy pozbawiona elementów racjonalnych, w głównej mierze działa jednak poprzez emocje, w tym także (w niektórych aspektach) ich ograniczanie (2002). We wszystkich tych definicjach wyraźnie widać, że to właśnie poprzez ten typ kontroli normatywne oczekiwania dotyczące na przykład rezygnacji z pójścia na wesele przyjaciół mogą zostać uwewnętrznione i stają się częścią „bycia sobą”, podobnie jak do skłonienia pracownicy do rezygnacji z wakacji wystarcza samo-kontrola z jej strony, bez dodatkowej motywacji z zewnątrz, np. ze strony menadżerek lub menadżerów.

Edwards już pod koniec lat 70. pisał, że wiele dużych korporacji stopniowo odchodziło od prostych form kontroli technicznej, zamieniając je, pod wpływem rosnącego zapotrzebowania na produktywność i wydajność, na rosnącą kontrolę biurokratyczną (1979). Ta ostatnia działała poprzez bezosobowe zasady przedsiębiorstwa i politykę firmy, dostarczając kryteriów oceny pracowników i pracownic. Nie wystarczała jednak do tego, by pracę uczynić „drugim domem” (Hochschild, 2001), lub nawet domem pierwszym, wzięwszy pod uwagę czas spędzany tam przez niektórych z moich rozmówców. Do tego potrzebne okazały się kontrole koncertowna i normatywna, stanowiące alternatywę dla biurokratycznej (Jemielniak, 2010 : 76). Ta pierwsza wiąże się z zarządzaniem partycypacyjnym (Ackoff, Magidson, & Addison, 2007; Greenwood & Levin, 2007), poprzez które pracownicy, w samo-zarządzających się zespołach, wspólnie wyznaczają sobie m. in. docelową wydajność, przez co pracują wydajniej (zespół często postrzegany bywa jak rodzina, której nie chce się zawieść), tym samym jednak również narażając się w większy sposób na ryzyko wypalenia zawodowego (Barker, 1993). Ta druga wiąże się z kolei z uwewnętrznianiem norm kulturowych danej organizacji (Barley & Kunda, 1992; Kunda, 1992; Lo, 2000). Chciałabym jednak postawić tezę, że tam, gdzie można mówić o kulturze profesjonalnej, kontrola normatywna z nią także będzie związana. Kultura profesjonalna z jednej strony bowiem w pewien sposób zabiera organizacjom władzę (Raelin, 1986), z drugiej jednak – dostarcza im pewnych narzędzi kontroli. Skoro można odwołać się do takich konstrukcji jak „przecież wszyscy prawnicy tak dużo pracują”, to kultura profesjonalna staje się jednym czynnikiem więcej

przyczyniającym się do skuteczności kontroli normatywnej wewnątrz organizacji:

Ale myślę, że to po prostu coś jak – popycha cię coś – w sensie nie sądzę, żeby w pewnym momencie ludzie o tym myśleli, coś jak – **jestes naciskany przez swoją firmę, przez społeczeństwo i przez “no bo jesteś prawnikiem”** [podkreślenie moje – MJA] [...] Wydaje mi się, że tak to się zaczyna i potem wszyscy jesteśmy ofiarami systemu. [56]^{vi}

Pracując dla organizacji, obojętnie jakiej, pozarządowej, międzynarodowej, dla rządu albo w kancelarii, cóż, masz wady i zalety, to znaczy jesteś odżywiony jak rzadko, ale jesteś niewolnikiem, o ile mogę sobie pozwolić na takie porównanie. Jesteś raczej psem niż wilkiem; nie jesteś wolny, ale dobrze ci się żyje, choć nie masz wolności samoekspresji aż takiej jak można by chcieć. [63]^{vii}

No tak, życie [prywatne] to w gruncie rzeczy kładzenie się do łóżka i spanie. [...] Ale myślę, że... Nie sądzę, żeby to było coś szczególnego w moim przypadku. Uważam, że **wszyscy prawnicy** [podkreślenie moje – MJA] tak mają. [52]^{viii}

– by zacytować informatorów.

Kontrola normatywna, poprzez skłanianie do wprzęgnięcia emocji do pracy, czy też raczej poprzez oddziaływanie na pracę poprzez pracę emocji (Hochschild, 1979, 2012), ma również odciągać uwagę od innych, bardziej wyczerpujących form kontroli (Fleming & Sturdy, 2010). Tym samym ułatwia ona wprowadzanie modelu pracy totalnej, i w tym kontekście można ją też w pewien sposób powiązać z Foucaultowską biowładzą (Foucault, 2008). Jak ujął to Fleming, w przeciwieństwie do władzy dyscyplinarnej, bio-władza w życiu zawodowym zakłada wykorzystywanie w pracy także tych zasobów, które niegdyś z pracą nie miały nic wspólnego. Gdy zaś praca i „życie samo” mieszają się aż tak bardzo, nawet wypoczynek czy sen mogą zacząć być uważane za „stratę czasu” (Fleming, 2013), nie wspominając już o wakacjach, weekendach czy weselach.

– Zastanowiłbym się dwa razy zanim wyjechałbym na wakacje lub nawet przed wzięciem wolnego weekendu.

DJ: Naprawdę? Co masz na myśli mówiąc o wzięciu wolnego w weekend? To weekend nie jest wolny od pracy?

– W jednym dniu [weekendu] pracujesz, ale i tak musisz – bo oczywiście prawnicy niższego szczebla tak czy owak mają w ch[...] roboty, o ile mogą posłużyć się takim językiem. Więc jasne, możesz zostać w domu, ale i tak pracujesz w weekendy. Po prostu bierzesz pracę do domu.^{ix}

– opowiada jeden z informatorów. W kontekście tego typu zachowań Fleming wykazuje natomiast, że ze względu na subtelne oddziaływania poprzez biowładzę wykonywany zawód to już nie jedna z rzeczy, którymi jednostka się zajmuje, ale to, kim jest. Tym samym permanentna gotowość do pracy, często według Fleminga maskowana przez jej „elastyczność”, stanowi coś coraz bardziej oczywistego, co widać było wyraźnie w wielu wywiadach:

Godziny pracy były bardzo długie, jednak ludzie, z którymi pracowałem, byli bardzo elastyczni. Więc w zasadzie kluczową rzeczą było to, żeby praca została wykonana, a nie żeby restrykcyjnie siedzieć w biurze w określonych godzinach. [0026]^x

Czasem docierałam do pracy na dziewiątą, a wychodziłam wpół do ósmej wieczorem. Czasem

zaczynałam o ósmej, a wychodziłam kiedy już wszystko było zrobione, aú. To zależało od tego, co się akurat działo [...]. Więc dużo się zmieniało. Pracowałam też w weekendy. Wcale nie czułam się przy tym przepracowana, ale to pewnie dlatego, że wszystko było bardzo elastyczne.

Kancelaria handlowa całkowicie zdominowała moje życie. Myślę, że przez to, w jaki sposób to wszystko było skonstruowane, było całkiem fajnie. To powiedziawszy, nie jestem zamężna i nie jestem pewna, w jaki sposób osoby wychowujące dzieci i mające rodzinę byłyby w stanie siedzieć w pracy dłużej niż do północy. [...] No i mentalność, która z tym się wiąże, i ludzie, którzy chcą pracować jak szaleni, bo to sprawia, że czują się akceptowani i ważni... [0005] ^{xi}

Inny z informatorów przytacza z kolei dość dramatyczną opowieść związaną z przedłużonym pobytem w pracy, kiedy to ze względu na długotrwałe pozbawienie snu podejrzewał wręcz u siebie zaburzenia percepcji:

Duża restrukturyzacja w Azji, zawarli umowę, przed piątkowym deadline'm o osiemnastej musieliśmy pracować – niektórzy z nas musieli pracować ponad 40 godzin z rzędu przez dwie noce, i dwie noce bez snu, aż w końcu [śmieje się] niektórzy koledzy wpadli na szalony pomysł, żeby sprowadzić do pracy masażystkę, żeby masowała prawników kiedy pracują nad dokumentami. Co do mnie, koncentrowałam się na pracy, słuchając swojego odtwarzacza MP3, czego ludzie oczywiście nie robią, ale to był wyjątek. Więc słuchałem swojej empetrójki, niepomny na to, co działo się dookoła, aż do chwili, kiedy się odwróciłem i zobaczyłem kolegę – jest nas po dwóch prawników w pokoju w kancelarii w brytyjskim stylu. Więc gdy się odwróciłem i zobaczyłem, że kolega jest masowany, i po tylu godzinach bez snu, pomyślałem, że mam halucynacje. [66] ^{xii}

Skoro intensywność pracy czyni podejrzania o zaburzenia percepcji czymś zasadnym, wyraźnie widać na podstawie przytaczanych przez prawniczki i prawników narracji i opowieści, że, jak mówiłam już wcześniej, praca w środowisku prawniczym zyskuje wymiary zjawiska totalnego, wszechobecnego i wszechobejmującego, kolonizującego kolejne i kolejne obszary. Doskonałą ilustracją może tu być jeszcze inny cytat z przytaczanego powyżej wywiadu, dotyczący z kolei „kolonizowania” przez pracę pory lunchu. Jako że, jak mówi rozmówca, w kulturze chińskiej, gdzie pracował, konieczne było stworzenie relacji opartej na zaufaniu, zanim rozpocznie się techniczne i finansowe rozmowy nad szczegółami kontraktu, lunch stawał się zarówno częścią obowiązków zawodowych, jak i kolejnym czynnikiem istotnie przyczyniającym się do wydłużenia czasu spędzanego w pracy:

– Zaczynamy o dziewiątej i musisz być wtedy w biurze – oczekuje się, że będziesz w biurze o dziewiątej i tylko wyjątkowo wychodzimy przed ósmą wieczorem. Za to bardzo często wychodzimy po północy.

DJ: naprawdę? To bardzo późno. Czy naprawdę – czy macie aż tyle pracy?

– [chwila zastanowienia] Cóż, robimy to ze względów, o których mówiłem wcześniej. Na przykład biznesowe lunchy mogą być bardzo długie ze względu na tę potrzebę ustanowienia dobrego kontaktu z drugą stroną. Powiedzmy że jestem [kilka niesłyszalnych słów w nagraniu] ze sprzedawcą lub kupcem jakiejś firmy, zadzierzgując pozytywne stosunki. Musimy spędzić razem czas podczas lunchu i takie tam inne, więc istotną częścią pracy nie jest sporządzanie kontraktów ani przeglądanie ich poza biurem. [66] ^{xiii}

Długi czas spędzany w pracy można zresztą uznać za jedną z istotnych charakterystyk pracy totalnej. Jest to kwestia powracająca niczym leitmotiv w niemal wszystkich rozmowach.

Prawnicy i prawniczki kontra doba, która ma tylko 24 godziny

Prawnik tuż po śmierci trafia przed bramy niebios. Wita go święty Piotr:

- *Wspaniale że jesteś! Cieszymy się nie tylko dlatego, że trafia tu tak niewielu prawników, ale też dlatego, że dożyłeś aż 165 lat!*
 - *Nie chciałbym dostać się do nieba na podstawie fałszywych przesłanek. Umierając, miałem tak naprawdę 76 lat – zgłasza swoje wątpliwości prawnik.*
- Święty Piotr, zaniepokojony, sprawdza zapiski na trzymanym w ręku zwoju.*
- *Już widzę, gdzie tkwi błąd. Po prostu dodałem razem czas, jaki wedle twoich deklaracji spędzałeś w pracy.*

(Galanter, 2005 : 79)

Powyższa anegdota, dołączona przez Galantera do korpusu prawniczych dowcipów w latach 80., przejawiać ma problem zbyt wysokich (wedle opinii podzielanych w kulturze popularnej) rachunków wystawianych przez kancelarie w trybie pracy za godzinę, który to tryb upowszechniał się od przełomu lat 60. i 70. Choć nadal obowiązuje w wielu firmach, podczas wywiadów problem zawiązania rachunku przy takim trybie jego wystawiania w ogóle się nie pojawiał (choć była mowa o owych rachunków negocjowaniu). Przeciwnie, informatorzy i informatorki, przed rozpoczęciem programu LLM pracujący w tych firmach, gdzie zarejestrowany czas pracy nad poszczególnymi sprawami bezpośrednio wpływał na wysokość rachunków wystawianych klientom, często wspominali o zaniżaniu, zwłaszcza przez pracowników i prawniczki niższego szczebla, liczby godzin spędzonych nad konkretnymi zadaniami, zazwyczaj ze względu na troskę o swój wizerunek jako osób wydajnych^{xiv}. Zaniżanie liczby godzin spędzonych na konkretnych zadaniach nie sprawiało jednak przy tym, że skracał się czas realnie spędzony w pracy: 10 godzin dziennie [wywiad 57], od 10 do 12 godzin w ciągu dnia [wywiad 020], od 250 do 300 godzin miesięcznie [wywiad 51, chodziło jednak o kolegów informatora, a nie o niego samego], 12 godzin dziennie bez uwzględniania nadgodzin [wywiad 006], 60 [wywiad 0010] lub 70 [wywiad 011] godzin tygodniowo przy zmiennym obciążeniu w poszczególne dni, 13 [wywiad 64], 14 [wywiad 018] lub 16 godzin dziennie [wywiad 025] czy nawet 18 godzin w ciągu dnia [wywiad 52]. W sytuacjach szczególnego obciążenia pracą niczym niespodziewanym dla części respondentów było spędzanie w miejscu pracy całej doby i niewracanie do domu co najmniej przez jedną noc [wywiad 017]. Wedle opinii wygłaszanych w wielu wywiadach, czas spędzany w pracy nie zależał jednak przy tym od tego, czy klienta obciążano za dany projekt, za czas spędzony nad daną sprawą czy w inny sposób: „tak czy owak przez większość czasu harujesz jak osioł”, jak podsumowało to jedno z informatorów.

Anegdotę przytaczaną za Galantera można zatem odbierać nie tylko jako prześmiewczą

ilustrację zawyżania rachunków wystawianych klientom przez kancelarie, ale także, na nieco innym poziomie, jako odzwierciedlenie tego, że po wysłuchaniu opowieści ze wszystkich wywiadów doba wydaje się za krótka, a zsumowanie czasu pracy wielu rozmówców i rozmówczyń z szacunkowym czasem wymaganym na sen, dotarcie do pracy, higienę osobistą oraz higienę umysłową zdecydowanie daje wynik przekraczający 24 godziny w ciągu dnia. W niektórych organizacjach kultura organizacyjna łączy się pod tym względem z profesjonalną, jeszcze pogarszając sytuację – wyjście wcześniej, nawet gdy nie jest się obciążonym pracą, okazuje się być w złym guście:

Było bardzo intensywnie; nie, intensywnie to złe słowo. Godziny pracy były strasznie długie, w niektóre dni nic nie robiłam, a i tak musiałam czekać przez długie godziny. Zaczynałam o dziewiątej rano i wielokrotnie kończyłam w nocy, o drugiej lub trzeciej. I często nie mogłam w ogóle wyjść przed dziewiątą [wieczorem]. Nawet jeśli przez dwanaście godzin nie miałam nic do roboty. [022]^{xv}

W innych przypadkach jednak, choć kultura profesjonalna nadal zdaje się wywierać istotny wpływ na długie godziny pracy, ma to być łagodzone kulturą narodową, choć i to wydaje się ambiwalentne. Ze względu na ową dość ciekawą ambiwalencję pozwolę sobie zacytować dłuższy fragment jednej z przeprowadzonych rozmów:

– Godziny pracy w [kraju skandynawskim, gdzie rozmówca pracował] są **całkiem dobre**. Zatrudniają cię na umowę o pracę na od dziewiątej do osiemnastej, 45 godzin w tygodniu. Normalny tydzień pracy to 37 godzin, ale największe kancelarie ustalają 45, albo jest niby 37, ale oczekuje się od ciebie jakiejś pracy ponad to. Powiedzmy 45. Jako młody pracownik, powiedzmy w pierwszym roku pracy, spokojnie **dasz radę** pracować **tylko** od dziewiątej do osiemnastej.

MJA: Czyli nikt nie oczekuje, żeby zostawać dłużej?

– Nie, absolutnie nie. Wcale. Niektóre firmy albo niektóre działy w pewnych firmach mają inną kulturę [pracy], ale zasadniczo kultura firmy w [kraju skandynawskim gdzie rozmówca pracował] jest taka, że **idziesz do domu o osiemnastej**, a jak nie masz już nic do zrobienia to nawet wcześniej. Jest ogólnie bardzo luźno. Tak długo, jak długo wywiązujesz się ze swoich zadań w wyznaczonym terminie, nikt nie pyta gdzie jesteś. Dużo zależy od partnerów w firmie, ale co do zasady środowisko pracy w [kraju skandynawskim gdzie rozmówca pracował] jest takie, że w gruncie rzeczy od ciebie zależy jak wykonujesz swoją robotę. **Jeśli to oznacza, że musisz siedzieć od siódmej rano do północy, to tak robisz**, ale w pozostałe dni...

MJA: A czy to się często zdarza?

– Nie. **No, może niektórym**. To bardzo **dobrowolne**. W mojej firmie nikt by na mnie nie naciskał, żeby tak robić, poza przypadkami kiedy gówno naprawdę wpadnie w wiatrak, no nie? Jeśli chodzi o mnie, pracowałem od ósmej do osiemnastej, bo lubię być w biurze wcześniej. Ta godzina między ósmą a dziewiątą dobrze mi robi. Chyba zawsze lubiłem pracować, a kiedy lubisz pracować i dobrze ci to idzie, dostajesz coraz więcej i więcej do zrobienia. Sądzę, że wzięwszy pod uwagę lokalne warunki pracowałem dość ciężko, ale to i tak dawałoby **tylko** jakieś, jak myślę, 60 czy 65 godzin tygodniowo. Ciężko pracujący wspólnik, taki odnoszący sukcesy w moim biurze, powinien pracować tak między 10 a 12 godzin dziennie, od 5 do 6 dni w tygodniu, i to tyle. To by zapewniło sukces. [020; wszystkie podkreślenia moje – MJA] ^{xvi}

Z jednej strony mój rozmówca podkreśla powyżej, że skandynawska kultura pracy jest wspaniała i wcale nie trzeba się przepracowywać (w dalszej części wywiadu pojawia się wręcz porównanie, że to zupełnie inaczej niż w Indiach, Nowym Jorku czy Singapurze): do domu wychodzi się

o osiemnastej lub nawet wcześniej, jeśli nie ma się nic do zrobienia, a tydzień pracy to 37 godzin w porywach do 45. Jednak praca między 9:00 a 18:00 to opcja, która jedynie „daje radę” (*you can get by*), jest pewną możliwością – z rozmowy nie wynika, jak często ową możliwość wciela się w życie. Z drugiej bowiem strony w wywiadzie wyraźnie widać, że zarówno czas pracy wypowiedzającego się informatora („tylko” 60-65 godzin w tygodniu), jak i czas pracy owych „niektórych”, którzy, by wywiązać się ze swoich zadań, muszą nad nimi siedzieć od siódmej rano do północy, wpisuje się we wcześniej przytaczane narracje, na podstawie których wyodrębniłam koncept pracy totalnej. W tym kontekście owo porównanie do Indii, Nowego Jorku czy Singapuru znakomicie pasuje do porównań z innego wywiadu, które następnie informator skomentował dość refleksyjnie:

Jest takie francuskie powiedzenie, że kiedy porównujesz się z innymi – tłumaczę teraz – że kiedy porównujesz się do innych, pocieszasz się. Więc kiedy myślisz, że twoja sytuacja jest zła, to jeśli porównasz to do sytuacji innych ludzi, zdajesz sobie sprawę, że koniec końców jest dużo lepiej.
[66] ^{xvii}

Innymi słowy, nawet pracując w realiach pracy totalnej można pocieszać się tym, że czyjaś praca jest niejako „pracą totalniejszą”, bo np. gdzie indziej spędza się w pracy 18, a nie 15 godzin (odwołania do „azjatyckiej kultury pracy” pojawiały się w podobnym kontekście także w innych wywiadach). Co więcej, nawet jeśli w systemie prawnym danego kraju próbuje się ograniczać totalizujący charakter pracy w zawodach prawniczych, środowisko profesjonalne szybko znajduje na to remedium: jak opowiadał jeden z informatorów, ponieważ w Brazylii nie można pracować więcej niż 44 godziny tygodniowo, technicznie rzecz biorąc jakieś 98% prawników i prawniczek pracujących w kancelariach to partnerzy, wówczas nie obowiązuje ich bowiem to ograniczenie.

Warto jednak dodać, że nie tylko w kancelariach można mieć do czynienia z pracą totalną, a przynajmniej informatorzy i informatorki, choć podkreślali przede wszystkim kwestię długich godzin pracy właśnie w dużych kancelariach, bynajmniej się do tego nie ograniczali:

[Pracując na własny rachunek] będę mieć swoje biuro, niekoniecznie będę musieć codziennie zjawiać się w najlepszym garniturze, plus możliwość zabrania pracy do domu zamiast siedzenia w biurze do drugiej w nocy. Tak czy owak będą to jednak długie godziny pracy. Chodzi mi bardziej o to, żeby samodzielnie mieć poczucie kontroli, to dlatego chcę to zrobić. Godziny pracy i tak będą długie. [61] ^{xviii}

– Jeśli chcesz się zająć czymkolwiek związanym z polityką, kończy się na naprawę długich godzinach pracy. Po prostu nigdy nie możesz się wyłączyć. Ja na przykład byłabym zainteresowana pracowaniem w pewnym momencie dla członka lub członkini parlamentu, i kiedy oni siedzą i obradują w Parlamencie, robi się bardzo późno. A potem jeszcze masz ich okręg wyborczy, no i trzeba też pracować. Więc w niektórych obszarach godziny pracy są naprawdę długie. Z kolei w innych nie. W innych bardziej [kilka niesłyszalnych słów] można liczyć na stałe godziny na początek.

DJ: Ale chyba wygodniej jest mieć przynajmniej jakąś przewidywalność.

– Tak, jest, to prawda. Ale nie sędzę, żeby na tym etapie życia było to dla mnie tak istotne. Nie założyłam rodziny ani nic. Z kolei jak już jest rodzina to każdy zaczyna „Właściwie to muszę wiedzieć, kiedy będę pracować dłużej”. [71] ^{xix}

Totalny czy też totalizujący wymiar pracy, ze względu na naturę tego, jak działa kontrola normatywna – poprzez uwewnętrznienie norm – niekoniecznie jest przy tym postrzegany jako zjawisko negatywne. Na przykład rozmówca z przytaczanego powyżej wywiadu numer 66 wyraźnie podkreślał, że swoje miejsce pracy uważał za idealne: mili ludzie, polityka rekrutacji zakładająca, że zatrudnia się kolejne osoby nie tylko na podstawie ich oszałamiających wyników na studiach prawniczych, ale także ze względu na ich dopasowanie do już istniejącego zespołu, traktowanie każdego na podstawie zasług i osiągnięć danej osoby, a nie ze względu na jej pozycję w formalnej hierarchii, dzielenie się wiedzą przez pracowników starszych stażem, rzadkie w kancelariach udzielanie informacji zwrotnej pracownikom i pracownicom niższego szczebla, swoiste podejście do wyników pracy (np. centrum handlowe, które zostało wybudowane na podstawie zezwolenia, do którego uzyskania przyczyniła się kancelaria, to w oczach jednego z partnerów „jego” centrum handlowe) pozwalające unaocznic sobie jej konkretne rezultaty... To wszystko przyćmiewało zdarzające się niejednokrotnie maratony pracowania po 40 godzin bez przerwy bez snu i sprawiało, że wypowiadający się w wywiadzie rozmówca lubił tam pracować i zamierzał to kontynuować po powrocie z rocznych studiów w Stanach. Dobrze pokazuje to mechanizmy działania kontroli normatywnej: przecież właśnie przez to, że koleżanki i koledzy w pracy są mili, partnerzy doceniają włożony wysiłek, itd. itp., epizody pracowania po 40 godzin z rzędu są czymś, co przyjmowane jest bez protestu – na skutek wykonanej pracy emocjonalnej oraz uwewnętrznienia określonych kulturowych norm. Jak podkreśla Dariusz Jemielniak, w realiach kontroli normatywnej czy też kontroli ideologicznej (Czarniawska-Joerges, 1988) zinternalizowanie norm dotyczących efektywności sprawia, że nie są one postrzegane jako problem, przez co praca staje się czymś „do kochania” (Jemielniak, 2007 : 95–96).

Streszczony powyżej entuzjastyczny (mimo 40-godzinnych maratonów nad dokumentami) wobec własnego miejsca pracy głos, choć nie był odosobniony, równoważony był bardziej ambiwalentnymi wypowiedziami w innych wywiadach. Dużo częściej pochodziły one przy tym od rozmówczyń niż od rozmówców, choć męskich głosów krytycznych wobec totalizującego wymiaru czasu pracy również nie brakowało:

Nie mam problemu z pracowaniem przez długie godziny. Tylko że [chwila zastanowienia] nie spędzę kolejnych dwudziestu lat, nie mając jakiegokolwiek życia [poza pracą], w sensie w pewnym momencie **muszę** [podkreślenie moje – MJA] wziąć ślub, mieć dzieci, rodzinę... [56] ^{xx}

W pewnym momencie zdecydowałem, że to ważne, żeby mieć dobrą pracę, i ważne żeby robić

co się lubi, ale chciałbym też mieć coś na kształt życia rodzinnego i nawet może trochę wolnego w weekend. [...] Ale nigdy nie spotkałem prawnika lub prawniczki z dużej kancelarii, którzy mówiliby: – Och, do domu wracam **codziennie** o piątej rano. [69, podkreślenie moje – MJA]^{xxi}

Szczególnie ciekawe wydają się powyżej nie tylko skromne oczekiwania (półpoważne, półzartobliwe „może trochę wolnego w weekend”, jak również nadzieja czerpana z faktu, że przecież niecodziennie następuje powrót z pracy o 5 rano), ale również owo zastanawiające „muszę” w kontekście ślubu, rodziny i dzieci. Nie „chcę”, nie „planuję”, ale właśnie „muszę”. Z pewnością wpisuje się ono w obserwacje Arlie Russell Hochschild, która stwierdziła, że nawet deklaracjom „przede wszystkim – rodzina!” towarzyszy niezwykle często taka organizacja czasu, która pokazuje odwrócone rozłożenie akcentów: to praca staje się atrakcyjniejsza i oferuje poczucie przynależności, podczas gdy dom okazuje się przepełnionym zbyt dużą ilością zadań, wyzwań i żądań źródłem stresów (Hochschild, 1997), zwłaszcza dla matek pracujących „na dwie zmiany”, tzn. zawodowo w pracy i potem jeszcze raz w domu podczas wykonywania codziennych obowiązków (Hochschild & Machung, 2012). Owa zamiana domu i pracy miejscami także stanowi element tego, co nazwałam na potrzeby niniejszego tekstu pracą totalną i co okazało się charakterystyczne dla postrzegania przez prawniczki i prawników ich własnej pracy.

Ten element pracy totalnej także okazuje się w refleksjach informatorów i informaterek kwestią w pewien sposób problematyczną. Na przykład cytowana już wcześniej informatorka z wywiadu numer 02, która z niejaką dumą opowiadała o rezygnacji z wakacji ze względu na niechęć do oddania swojego projektu komuś innemu, zapewniała w innym miejscu tej samej rozmowy, że ponieważ planują z mężem mieć dzieci, nie będzie mogła wówczas pracować jedenastu godzin dziennie i rozważa z tego względu zmianę kariery na mniej prestiżowy zawód prawniczy, pozwalający jednak wracać do domu o siedemnastej i nie przejmować się pracą. Napięcie między życiem rodzinnym, czy też szerszej: prywatnym, a zawodowym (lub wręcz brak czasu na to pierwsze) było drugim, poza totalizującym wymiarem czasu pracy, leitmotiwem przeprowadzanych rozmów. Najciekawsze „oskarżenie systemu” pozwolę sobie przytoczyć:

– Ceną jest brak życia osobistego. Pracowałam sześć i pół miesiąca w kancelarii w swoim ojczystym kraju i był to tak zwany staż, ale staż bardzo intensywny. Miało być cztery dni w tygodniu, ale było tego więcej, praca w weekend, godzina 23, a oni jeszcze...

DJ: Wow.

– ...i wszyscy są, światła są włączone i wszyscy tam siedzą, i słyszysz, że partner dzwoni do żony i mówi, że jest czwartek wieczorem i chce zostać w pracy (a oni są, tak nawiasem mówiąc, po ślubie, może nie pierwszym [niesłyszalne], ale po ślubie) do soboty rano, bo znowu będzie siedzieć całą noc.

DJ: Wow.

– A w piątek jest akurat ważny dzień, mają dużo do zrobienia, dzieci jadą na wycieczkę, więc zobaczy je dopiero w niedzielę. Więc pomyślałam – już nawet zostawmy na boku kwestię płci –

pomyślałam, że chciałabym kiedyś zostać mamą i że chciałabym być ze swoimi dziećmi. Ale sądzę, że to kwestia bycia rodzicem, a nie tylko bycia matką. Nie chcę być w takiej sytuacji. Nie chcę uważać, że praca jest ważniejsza niż rodzina. [76] ^{xxii}

Narracja jest tutaj bardzo wyrazista i wyraziście krytyczna, inne fragmenty wywiadu sugerują jednak, że złość informatorki budzą nie tyle bardziej subtelnie ukryte normy kultury profesjonalnej, ile normy kultury organizacyjnej w opisywanym powyżej miejscu. Sama kontrola normatywna i wprzęgnięcie w pracę indywidualnych fascynacji, co wszak ułatwia kolonizację życia prywatnego przez działalność zawodową, okazują się czymś dopuszczalnym: „jeśli będę czymś zafascynowana, chętnie będę pracować intensywnie” – zapewnia rozmówczyni.

W wielu wywiadach, jeśli pojawiała się kwestia życia rodzinnego, najczęściej była przy tym mowa o przyszłym, hipotetycznym życiu rodzinnym, które wymagać będzie rezygnacji z części zawodowej aktywności. Kiedyś, a nie teraz. Tylko kilkoro z rozmówców i rozmówczyń miało już pozakładane rodziny; lwią większość odkładała to na mniej lub bardziej nieokreśloną przyszłość. Jak sądzę, pytaniem otwartym pozostaje, jak istotna jest rola, którą w tego typu odkładaniu rodziny na później odgrywa kultura profesjonalna. Ponieważ jednak zarówno wiele z wywiadów, jak i genderowe i feministyczne badania środowisk prawniczych i edukacji prawniczej (Collier, 2010; Kuo, 2003; Macerollo, 2008; Wells, 2000, 2001, 2002) sugerują, że w tej profesji wciąż dominuje „męskie”, tzn. męskocentryczne nastawienie, zaś za domyślną wykonawczynię ról opiekuńczych i rodzicielskich wciąż uważana jest kobieta, można, jak sądzę, postawić roboczą hipotezę, że jest to czynnik, który odgrywa pewną rolę i którego nie należy bagatelizować. „Biologicznie” (ze względu na różny czas trwania możliwości reprodukcyjnych) nierówna sytuacja chcących założyć rodzinę prawniczek i prawników powracała skądinąd kilkakrotnie w różnych rozmowach – jeśli nie jako coś dotyczącego informatora lub informatorki osobiście, to np. jako obserwacja własnego środowiska pracy, w którym mężczyźni, założywszy rodzinę, niespecjalnie zwalniali zawodowe obroty, kobiety natomiast starały się pracować mniej intensywnie, tak jak planowała to zrobić rozmówczyni z wywiadu 02.

Warto tu ponownie odwołać się do Foucault (2008) i Flemingowskich interpretacji koncepcji biowładzy w kontekście życia zawodowego (Fleming, 2013), a także powrócić do tytułowego pytania, czy da się być prawnikiem lub prawniczką „na pół gwizdka”. Skoro praca totalna, z użyciem mechanizmów biowładzy, kolonizuje i kanibalizuje życie prywatne, czy możliwe jest jakieś ograniczenie tego mechanizmu? W przeprowadzonych wywiadach wyłoniło się kilka najważniejszych strategii radzenia sobie z tą kwestią.

Po pierwsze – strategia ucieczki, odmowa udziału: część informaterek i informatorów

deklarowała, że studia w ramach programu LLM to ich pożegnanie z dotychczasową karierą prawniczą i albo zamierzają zająć się biznesem, konsultingiem lub działalnością akademicką, w ten sposób wykorzystując zdobytą dotychczas prawniczą wiedzę, albo swoją po-LLMową karierę nadal wiązać będą z prawem, ale w inny sposób niż przedtem (zmiana organizacji, zmiana jednego zawodu prawniczego na inny, etc.), starając się w ten sposób jakoś uciec przed pracą totalną.

Po drugie – strategia „chwili oddechu”. Jeden z rozmówców, spytany o największą zaletę programu LLM, odpowiedział półzartobliwie, że za taką uważa możliwość rzetelnego wysypiania się przez rok. Choć jednak w życiu zawodowym nagminnie brakowało mu snu, podczas rozmowy nie wydawało się, by po zakończeniu studiów LLM zamierzał postawić swoje wcześniejsze życie zawodowe na głowie. Inni deklarowali z kolei, że owa chwila oddechu to być może początek „narodzin na nowo”, a przynajmniej przyczynek do ponownego przemyślenia pewnych spraw i przestawienia sobie priorytetów. Netnograficzne spojrzenie na po-LLMowe losy absolwentek i absolwentów skłania jednak do pesymistycznego stwierdzenia, że poprzestawiane priorytety miały skłonność do powracania na dawne tory z chwilą ponownego podjęcia pracy.

Po trzecie – strategia „biurokratyczna”: poszukiwanie takiej pracy związanej z prawem – na przykład w Komisji Europejskiej – gdzie nie stosuje się kontroli normatywnej, lecz biurokratyczną, co pozwala oddzielać pracę od życia prywatnego i zachowywać między nimi równowagę (Jemielniak, 2010). Strategia taka była w wywiadach raczej wyjątkiem niż regułą, niemniej warta jest odnotowania.

Po czwarte wreszcie – wyjście najpowszechniejsze, tzn. strategia „na Scarlett O'Hare”, bohaterkę *Przeminęło z wiatrem*, która miała zwyczaj nieustannie powtarzać „pomyślę o tym później”. Wiele osób deklarowało w wywiadach, że owszem, „od-totalnią” swoją pracę i zmieniają proporcje między życiem zawodowym a prywatnym, ale „kiedyś”, „jeszcze nie teraz”, przy czym owo „jeszcze nie teraz” powtarzane było zarówno przez osoby dwudziestokilkuletnie, jak i, w pojedynczych przypadkach, dobiegające czterdziestki. Nierównowaga między życiem prywatnym a zawodowym była przez informatorów i informatorki problematyzowana, ale jednocześnie w większości przypadków kwalifikowano ją jako problem, o którym można „pomyśleć później”, wtedy gdy „wypadałoby” założyć rodzinę.

Jedynie te kilka osób, które w chwili przeprowadzania wywiadu miało rodziny lub dzieci, opowiadało o już wcielanych w życie praktykach radzenia sobie z godzeniem życia zawodowego z domowym i o wysiłkach zmierzających do zachowania równowagi między pracą a życiem osobistym. W tych pojedynczych przypadkach kluczowa okazywała się kwestia nadawania różnym

obszarom życia określonych priorytetów:

Wiadomo było, że nie będzie łatwo [mieć jednocześnie rodzinę, dziecko i karierę], ale tak długo, dopóki masz silną motywację, która jest dużo silniejsza gdy masz rodzinę niż kiedy jesteś singlem, bo masz tę motywację żeby odpocząć, ponownie naładować baterie, co czyni cię, moim zdaniem, bardziej efektywnym pracownikiem lub pracodawcą, bo ludzie, którzy nie mają tego obciążenia, moralnego czy emocjonalnego obciążenia (sic!) rodziną, partnerem albo jakimś hobby, więc wtedy nie pracują równie szybko i efektywnie według mnie, jak ci, którzy je mają. Nie ma znaczenia czy masz rodzinę, uprawiasz sporty, kochasz [niesłyszalne na nagraniu] albo uwielbiasz mieć życie towarzyskie. [...] Marny byłby mój żywot, gdyby nie możliwość spędzania czasu z ludźmi których kocham i na których mi zależy. Moja praca by się wtedy tak nie liczyła. Są chwile, gdy musisz się skupić na jednej rzeczy. Kluczem do sukcesu w mojej sytuacji jest ta motywacja; użyj jej, wiedz że to jest do ogarnięcia, dasz radę. Da się odnieść sukces w życiu zawodowym i być dobrą żoną czy dziewczyną, dobrym sportowcem, dobrym podróżnikiem, cokolwiek takiego. [00014] ^{xxiii}

Choć więc z jednej strony rodzina to, iście Hochschildowsko, „moralne czy emocjonalne obciążenie”, staje się ona jednak drugim obok pracy źródłem tożsamości i satysfakcji, tym samym stanowiąc przeciwagę dla pracy totalnej, mimo iż ta ostatnia nie daje za wygraną i nierzadko sprawia, że należy zostać w biurze po godzinach. Owo „po godzinach” to jednak „po siedemnastej”, a nie „po północy”. Kluczem do odtotalizowania pracy zawodowej jest tu jednak przede wszystkim posiadanie czegoś poza nią – rodziny, hobby, etc., tak by posiadać więcej niż jeden punkt odniesienia – teraz, a nie „kiedyś” lub „później”. Wśród osób, które nie założyły jeszcze rodziny, tylko jeden informator usiłował wprowadzać coś podobnego, choć i w jego poniższej wypowiedzi da się zauważyć oddziaływanie kontroli normatywnej oraz elementy strategii „chwili oddechu”, a głównym punktem odniesienia nadal jest praca:

Mam taką filozofię, że potrzebuję dwóch rzeczy dziennie. Tzn. muszę iść do pracy i tak długo, jak mam oprócz tego coś jeszcze: sport, spotkanie z przyjaciółmi, umówioną kolację, kino, coś, to dobrze mi się żyje. [...] Jeśli idę do pracy i nie jestem szczęśliwy to coś jest nie tak, wtedy powinienem po prostu zmienić pracę. Więc rozmawiam z szefem i mówię „Hej, mam za dużo na głowie”, albo „Potrzebuję wakacji” czy coś takiego, bo życie jest za krótkie żeby mieć pracę, która nie wydaje się fajna. [...] Równowaga między życiem zawodowym a osobistym to dla mnie dwie rzeczy, które lubię: praca i ta jeszcze jedna rzecz. Oczywiście gdy jesteśmy bardzo zajęci, wtedy tylko pracuję, ale tak powinno być tylko przez krótki czas. [020] ^{xxiv}

Czy da się zatem być prawniczką lub prawnikiem „na pół gwizdka”? Obraz, który wyłania się z przeprowadzonych wywiadów, sugeruje, że niekoniecznie, bowiem nawet gdy udaje się godzić życie osobiste i zawodowe, to ostatnie nie jest wcale traktowane jako mniej ważne, a raczej jako co najmniej równie ważne. Jedynym, co się zmienia, jest wymiar czasu poświęcony działalności zawodowej. Jak jednak pisałam, „totalność” pracy uznać należy za stopniowalną: istnienie konkurencyjnego punktu odniesienia zdecydowanie czyni pracę zawodową mniej totalną, ale nie czyni jej przez to niepełnowartościową ani też nie „odtotalizowuje” jej w pełni. Jeśli już odwoływać się do tytułowej metafory, powiedzieć można, że mniej pary „idzie w gwizdek” ze

względu na, co sugerował wywiad 00014, inną motywację do działania.

Kilka słów zakończenia

W niniejszej pracy wyodrębnione zostało pojęcie pracy totalnej, opartej na kontroli normatywnej. Praca taka jest wszechogarniająca i wszechobejmująca zarówno czasowo (pochłania bowiem często większą część doby), jak i poznawczo (niezbędne jest bowiem zachowanie nieustannej gotowości do pracy, w każdej chwili może wszak „coś wypaść” i konieczna okaże się rezygnacja z zaplanowanych uprzednio elementów życia prywatnego na rzecz pracy), kolonizując możliwie najwięcej obszarów i przestrzeni niegdyś niekojarzonych z życiem zawodowym (weekendy, wakacje, dom rodzinny, etc.). Za sprawą mechanizmów biowładzy (Fleming, 2013; Foucault, 2008) życie zawodowe i życie *tout court* nieodwołalnie ulegają wymieszaniu i stają się nieodróżnialne, lub też, by ująć to inaczej – życie zawodowe kolonizuje i kanibalizuje życie prywatne. Dzieje się to nie na skutek zewnętrznego przymusu, lecz na skutek mechanizmów kontroli wewnętrznej, opartej na zinternalizowanych normach oddziałujących ze sobą kultur profesjonalnej, organizacyjnej oraz narodowej. By posłużyć się Foucaultowską metaforą panoptikonu (Foucault, 1974), obserwator w centralnej wieży nie jest już potrzebny, ponieważ każdy sam jest swoim stróżem i nadzwyczaj wymagającym sędzią (takim, który zrealizowanie projektu ceni bardziej niż wakacyjny wyjazd). Taki stan rzeczy nie jest jednak odczuwany jako nadmiernie dolegliwy: na skutek uwewnętrznienia określonych kulturowych norm praca staje się bowiem czymś „do kochania”, częścią „bycia sobą”, ważnym źródłem tożsamości, i jako taka postrzegana jest jako dużo mniej uciążliwa niż mogłoby się to wydawać postronnym obserwatorom i obserwatorom.

Jeśli jednak praca totalna jest silnie wpisana w kulturę profesjonalną środowisk prawniczych, to czy możliwe jest bycie prawnikiem lub prawniczką na tytułowe „pół gwizdka”? Z wywiadów wynika, że wśród informatek i informatorów istnieje kilka strategii radzenia sobie z totalnym charakterem pracy zawodowej: (1) ucieczka (np. zmiana pracy lub zawodu), (2) pozwalanie sobie co jakiś czas na chwilę oddechu i odpoczynek, by jednak potem powrócić do pracy totalnej aż do czasu następnej przerwy, (3) znalezienie takiej pracy w ramach zawodów prawniczych, gdzie stosowana jest kontrola biurokratyczna, a nie normatywna, i gdzie praca nie ma tak totalnego charakteru, (4) unikanie mierzenia się z problemem i odkładanie go na później czy wreszcie (5) ustanowienie innego poza pracą ważnego życiowego punktu odniesienia, tak by to nie tylko działalność zawodowa była źródłem tożsamości, sensu i satysfakcji. Choć niektóre z tych

strategii zmniejszają w odczuciu stosujących je osób wszechobjmujący charakter pracy zawodowej w środowiskach prawniczych (4), inne zaś czynią go mniej dotkliwym i pozwalają się z nim uporać (2, 3), to jednak żadna z nich nie zakłada lekceważącego stosunku do własnej działalności jako profesjonalisty lub profesjonalistki. Nawet mniej „totalizujące” rozłożenie priorytetów zakłada łączenie bycia stuprocentowym prawnikiem lub prawniczką ze stuprocentowym byciem np. rodzicem. Wyłączenie pewnego obszaru swojego życia spod wszechwładzy własnej działalności zawodowej nie oznacza lekceważącego do tej działalności podejścia, o żadnym „na pół gwizdka” nie może więc być mowy.

„W każdej profesji, zwłaszcza takiej, która istnieje wystarczająco długo, by nikt nie pamiętał czasów, gdy nie istniała, jej członkowie mają tendencję od zrównywania tymczasowych rozwiązań określonych problemów z głębokimi prawdami o świecie” – pisze Clay Shirky (2008 : 59). Być może podobnie należałoby spojrzeć na narracje „wszyscy prawnicy tyle pracują”, jawiące się w zebranych materiale etnograficznym jako istotny element kultury profesjonalnej środowisk prawniczych. Faktem pozostaje jednak, że z emicyjnej perspektywy (Sułkowski, 2012) w owej kulturze opowieści i narracje dotyczące tego, co nazwałam pracą totalną, są niezwykle istotnym źródłem sensów symbolicznych i stanowią ważny drogowskaz kierujący społecznymi aktorów i aktorki społeczne ku kulturowo „pożądanym” czy też tylko bardziej akceptowalnym interpretacjom ich zawodowej rzeczywistości.

Na koniec jeszcze drobne zastrzeżenie. Otóż roczny pobyt informaterek i informatorów na prestiżowym uniwersytecie można by wręcz, ze względu na wymagany na studiach nakład pracy², stosunkową izolację społeczną od nie-studentek i nie-studentów, a także kilka innych cech, uznać za Goffmanowską instytucję totalną (tak np. Scott, 2011 : 174–206). Czy (a jeśli tak, to na ile) taki a nie inny kontekst przeprowadzanych rozmów miał wpływ na ich wydźwięk, który to wydźwięk następnie skłonił mnie do stworzenia roboczego pojęcia pracy totalnej? Trudno powiedzieć. W ramach przeprowadzonego projektu etnograficznego jest to raczej niemierzalne, warto jednak spróbować uwzględnić ten czynnik w dalszych ewentualnie planowanych badaniach. Tych zaś w pewien sposób nigdy dość – jak bowiem przekonuje Justyna Stracuk (2006 : 53), w badaniach etnograficznych (i, dodajmy, netnograficznych także) poczucie, że „można by więcej” jest niejako

2 W niektórych wywiadach podkreślano, że jeśli chce się przedmioty po prostu zaliczać, wymagany nakład pracy nie jest duży i wręcz niemożliwością jest nie ukończyć programu. Większa liczba osób podkreślała jednak, że choć nie jest to przez nikogo wymagane, sami z siebie – lub też na skutek społecznej presji związanej z prestiżem owego konkretnego uniwersytetu zaliczanego do Ligi Bluszczowej – chcą osiągnąć jak najwięcej i jak najwięcej się dowiedzieć i nauczyć. Z tego względu i w tym kontekście wzmianek o potrzebnym na studiach LLM dużym nakładzie pracy pojawiło się ze strony informatorów i informaterek dość sporo.

wpisane w sam proces badawczy, bowiem

Rodzaj źródła, jakim się tu posługujemy, jest w zasadzie niewyczerpany – w każdej chwili można pojechać w teren i je pomnażać: dopytywać, uszczegóławiać i znajdować nowe wątki i nowe pytania. Kategoria „nasyceń”, jaką swojego czasu usiłował wprowadzić do badań jakościowych Daniel Bertaux, mająca wskazywać, kiedy mamy już wystarczającą ilość zebranych danych, moim zdaniem nie istnieje. Tak jak nieskończone jest ludzkie rozumienie, nieskończona jest też potrzeba dalszego dopytywania; można tu co najwyżej liczyć na wyczerpanie się zasobów czasowych i materialnych.

Choć więc niewątpliwie niniejsze studium nie wyczerpało tematu, owemu nieodłącznie związanemu z badaniami etnograficznymi poczuciu niedosytu trzeba jednak w pewnym momencie stawić czoła. Stąd też autorska decyzja, by skupić się na wybranym, narzucającym się wręcz przez swoją wszechobecność wątku przeprowadzonych wywiadów i obserwacji, i pokazać totalny charakter pracy w kulturze profesjonalnej prawniczek i prawników, tak jak widziany jest on oczami samych członków i członkiń tej profesji. Szerokie zróżnicowanie narodowe i kulturowe informatorów i informaterek pozwoliło pokazać, że choć kultury organizacyjna bądź narodowa również odgrywają istotną rolę w kształtowaniu sposobów organizacji pracy, to jednak w przypadku zawodów prawniczych istotna jest także kultura profesjonalna, która może być łagodzona przez kultury organizacyjną lub narodowo-etniczną, bądź też wręcz przeciwnie, lecz która tak czy owak jest czynnikiem nie do pominięcia, jeśli mowa o mechanizmach kształtujących nastawienie do własnej działalności zawodowej.

Bibliografia

- Ackoff, R. L., Magidson, J., & Addison, H. J. (2007). *Projektowanie idealu*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Alvesson, M., & Sköldbberg, K. (2000). *Reflexive Methodology: New Vistas for Qualitative Research*. London: SAGE Publications.
- Alvesson, Mats. (2002). *Understanding Organizational Culture*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Alvesson, Mats, & Billing, Y. D. (1997). *Understanding Gender and Organizations*. London: SAGE Publications.
- Anteby, M. (2013). Relaxing the Taboo on Telling our Own Stories: Upholding Professional Distance. *Organization Science*, 24(4), 1277–1290.
- Atkinson, P., Delamont, S., Coffey, A., Lofland, J., & Lofland, L. (Eds.). (2001). *Handbook of ethnography*. London, Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Barker, J. R. (1993). Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 408–437.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363–399.
- Barnard, A. (2006). *Antropologia. Zarys teorii i historii*. (tłum. S.Szymański). Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. London: Penguin Books.
- Bielecka-Prus, J. (2012). Normana K. Denzina projekt etnografii interpretacyjnej. W: A. Szafranski (red.), *Geertz. Dziedzictwo – interpretacje – dylematy* (ss. 193–213). Lublin: Wyd. KUL.
- Bloor, G., & Dawson, P. (1994). Understanding Professional Culture in Organizational Context. *Organization Studies*, 15(2), 275–295.
- Boellstorff, T., Nardi, B., Pearce, C., Taylor, T. L., & Marcus, G. E. (2012). *Ethnography and Virtual Worlds: A Handbook of Method*. Princeton University Press.
- Boje, D. M. (1991). The storytelling organization: a study of story performance in an office supply firm. *Administrative Science Quarterly*, 36, 106–126.
- Boje, D. M. (2008). *Storytelling Organizations*. London: SAGE Publications.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *Réponses: Pour une Anthropologie Réflexive*. Paris: Seuil.
- Butter, R., & Hermanns, J. (2011). Impact of experienced professionalism on professional culture in probation. *European Journal of Probation*, 3(3), 31–42.
- Cataldo, J., & Prochno, P. (2005). Cognitive Assets: A Model to Understand the Organizational Appropriation of Collective Tacit Knowledge. In L. M.-Guimaraes, T. M. Khalil, & Y. A. Hosni (Eds.), *Management of Technology Key Success Factors for Innovation and Sustainable Development - Selected Papers from the Twelfth International Conference on Management of Technology*. Amsterdam: Elsevier Science Ltd.
- Coleman, E. G. (2010). Ethnographic Approaches to Digital Media. *Annual Review of Anthropology*, 39(1), 487–505.
- Collier, R. (2010). Masculinities, Law, And Personal Life: Towards A New Framework For Understanding Men, Law, And Gender. *Harvard Journal of Law & Gender*, 33(2), 431–475.
- Czarniawska, B. (2004). *Narratives in Social Science Research*. London – Thousand Oaks – New Delhi: SAGE Publications.
- Czarniawska-Joerges, B. (1988). *Ideological control in nonideological organizations*. New York: Praeger.
- Czarniawska-Joerges, B. (1997). *Narrating the organization: dramas of institutional identity*. Chicago: University of Chicago Press.
- Czarniawska-Joerges, B. (1998). *Narrative approach in organization studies*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Denzin, N. K. (1997). *Interpretive Ethnography: Ethnographic Practices for the 21st Century*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Dilloff, N. J. (2011). The Changing Cultures and Economics of Large Law firm Practice and Their Impact on Legal Education. *Maryland Law Review*, 70(2), 341–364.
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*. New York: Basic Books.
- Elkjaer, B. (2000). Learning and getting to know: the case of knowledge workers. *Human Resource Development International*, 3(3), 343–359.
- Fleming, P. (2013). When “life itself” goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, online. doi:10.1177/0018726713508142
- Fleming, P., & Stablein, R. (1999). Normative Control: A Review. Massey University, New Zealand, working paper.
- Fleming, P., & Sturdy, A. (2009). “Just be yourself!”: Towards neo-normative control in organisations? *Em-*

- ployee Relations*, 31(6), 569–583.
- Fleming, P., & Sturdy, A. (2010). 'Being yourself' in the electronic sweatshop: New forms of normative control. *Human Relations*, 64(2), 177–200.
- Foucault, M. (1974). *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Paris: Gallimard.
- Foucault, M. (2008). *The Birth of Biopolitics. Lecture as the College de France, 1978-79*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Freedman, D. C. (1986). Wife, Widow, Woman: Roles of an Anthropologist in a Transylvanian Village. W: P. Golde (Ed.), *Women in the field. Anthropological experiences* (pp. 333–359). Berkeley: University of California Press.
- Galanter, M. (2005). *Lowering the Bar: Lawyer Jokes and Legal Culture*. Madison, Wisconsin: University of Wisconsin Press.
- Gallagher, K., & Freeman, B. (2011). Multi-Site Ethnography, Hypermedia And The Productive Hazards of Digital Methods: A Struggle For Liveness. *Ethnography and Education*, 6(3), 357–373.
- Gardner, H., Csikszentmihalyi, M., & Damon, W. (2001). *Good Work: When Excellence and Ethics Meet*. New York: Basic Books.
- Garrety, K. (2007). Organizational control and the self: critiques and normative expectations. *Journal of Business Ethics*, 82(1), 93–106.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books.
- Giulietti, M. (2010). Toward an Understanding of Contemporary Professional Culture. Retrieved from https://www.academia.edu/1314210/Toward_an_Understanding_of_Contemporary_Professional_Culture
- Goffman, E. (2009). *Asylums: Essays on The Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. Piscataway, New Jersey: Transaction Publishers.
- Greenwood, D. J., & Levin, M. (2007). *Introduction to Action Research: Social Research for Social Change*. Beverly Hills-London-Delhi: SAGE Publications.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (2007). *Ethnography: Principles in practice*. London and New York: Routledge.
- Hancock, R., Crain-Dorough, M., Parton, B., & Oescher, J. (2011). Understanding and Using Virtual Ethnography in Virtual Environments. In B. K. Daniel (Ed.), *Handbook of Research on Methods and Techniques for Studying Virtual Communities: Paradigms and Phenomena (Vols. 1 & 2)*. Hershey: Information Science Reference.
- Hine, C. M. (2005). *Virtual methods: Issues in social research on the Internet*. Oxford: Berg Publishers.
- Hine, C. M. (2008). Virtual Ethnography: Modes, Varieties, Affordances. In N. Fielding, R. M. Lee, & G. Blank (red.), *The SAGE Handbook of Online Research Methods* (ss. 257–270). Los Angeles – London – New Delhi – Singapore: SAGE Publications.
- Hochschild, A. R. (1997). *The Time Bind: When Work Becomes Home And Home Becomes Work*. New York: Metropolitan Books.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules and Social Structure. *American Journal of Sociology*, 85(3), 551–575.
- Hochschild, A. R. (2001). *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Henry Holt and Company.
- Hochschild, A. R. (2012). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Penguin Books.
- Hollifield, C. A., Kosicki, G. M., & Becker, L. B. (2001). Organizational vs. Professional Culture in the Newsroom: Television News Directors' and Newspaper Editors' Hiring Decisions. *Journal of Broadcasting & Electronic Media*, 45(1), 92–117.
- Horst, H. A., & Miller, D. (red.). (2012). *Digital Anthropology*. Oxford: Berg Publishers.
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity As Narrative: Prevalence, Effectiveness, and Consequences of Narrative Identity Work in Macro Work Role Transitions. *Academy of Management Review*, 35(1), 135–154.
- Jemielniak, D. (2002). Kultura: odkrywana czy konstruowana? *Master of Business Administration*, 2, 28–30.
- Jemielniak, D. (2005). Kultura: zawody i profesje. *Prace i Materiały Instytutu Studiów Międzynarodowych*, 32, 7–22.
- Jemielniak, D. (2007a). Menedżerowie w oczach informatyków. *Prakseologia*, 147, 189–207.
- Jemielniak, D. (2007). Zarządzanie wiedzą w powiązaniu z HPWS: zastosowanie w spółkach high-tech. W: S. Borkowska (red.), *Systemy wysoce efektywnej pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Jemielniak, D. (2008). *Praca oparta na wiedzy. Praca w przedsiębiorstwach wiedzy na przykładzie organizacji high-tech*. Warszawa: Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.
- Jemielniak, D. (2009). Time as symbolic currency in knowledge work. *Information and Organization*, 19(4), 277–293.
- Jemielniak, D. (2010). W obronie biurokracji. *Management and Business Administration. Central Europe*, 2(103), 72–79.
- Jemielniak, D. (2013a). Netnografia, czyli etnografia wirtualna – nowa forma badań etnograficznych. *Prakseologia*, 154, 97–116.
- Jemielniak, D. (2013b). *Życie wirtualnych dzikich. Netno-*

- grafia Wikipedii, największego projektu współtworzonego przez ludzi. Warszawa: Poltext.
- Kelley, R. E. (1985). *The Gold-Collar Worker: Harnessing the Brainpower of the New Work Force*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Kerby, A. (1991). *Narrative and the self*. Bloomington: Indiana University Press.
- Koch, T. (1998). Storytelling: Is It Really Research? *Journal of Advanced Nursing*, 28(6), 1182–1190.
- Kozinets, R. V. (1997). „I Want to Believe”: A Nethnography of the X-Philes’ Subculture of Consumption. *Advances in Consumer Research*, 24, 470–475.
- Kozinets, R. V. (2010). *Netnography: Doing ethnographic research online*. Los Angeles, CA - London: Sage Publications Ltd.
- Krzyworzeka, P. (2011). Kultura organizacyjna – ślepa uliczka teorii organizacji. *Management and Business Administration: Central Europe*, 1(114), 72–81.
- Kuligowski, W. (2001). *Antropologia refleksyjna. O rzeczywistości tekstu*. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- Kunda, G. (1992). *Engineering culture: control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- Kuo, S.-C. G. (2003). Rethinking The Masculine Character Of The Legal Profession : A Case Study Of Female Legal Professionals And Their Gendered Life In Taiwan. *Journal of Gender, Social Policy & the Law*, 13(1), 25–57.
- Latour, B. (1986). The power of association. W: J. Law (red.), *Power, Action and Belief – A New Sociology of Knowledge?* (ss. 261–279). London, Boston, Henvley: Routledge & Kegan Paul.
- Levinson, S. (1995). National Loyalty, Communalism, and the Professional Identity of Lawyers. *Yale Journal of Law & the Humanities*, 7(1), 49–74.
- Lewis, P. J. (2011). Storytelling as Research/Research as Storytelling. *Qualitative Inquiry*, 17(6), 505–510.
- Liu, Y., Xing, Y., & Starik, M. (2012). Storytelling as Research Method: A West-Meets-East Perspective. W: C. L. Wang, D. J. Ketchen, & D. D. Bergh (red.), *West Meets East: Building Theoretical Bridges (Research Methodology in Strategy and Management, Vol. 8)* (ss. 143–171). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Lo, W. C. W. (2000). *Corporate culture as normative control: A study of Hong Kong employees in a team-based organisation*. University of Otago. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10523/1213>
- Macerollo, A. (2008). The Power of Masculinity in the Legal Profession: Women Lawyers and Identity Formation. *Windsor Review of Legal and Social Issues*, 25(121), 121–144.
- Marcus, G. (1995). Ethnography in/of the world system: the emergence of multi-sited ethnography. *Annual Review of Anthropology*, 24, 95–117.
- Marks, A., Scholarios, D., Baldry, C., & Hyman, J. (2007). The identity construction of knowledge workers: a study of call centre and software industries. Paper to Work Employment and Society Conference, University of Aberdeen
- Martin, J. (1992). *Cultures in Organizations: Three Perspectives*. Oxford – New York: Oxford University Press.
- Martin, J. (2002). *Organizational Culture: Mapping the Terrain*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- McDonald, S. (2005). Studying Actions in Context: a Qualitative Shadowing Method for Organizational Research. *Qualitative Research*, 5(4), 455–473.
- Miller, D., & Slater, D. (2000). *The Internet: an ethnographic approach*. Oxford: Berg Publishers.
- Miller, J., & Glassner, B. (1997). The “Inside” and the “Outside”: Finding Realities in Interviews. W: D. Silverman (red.), *Qualitative Research*. London: Sage.
- Pritchard, K. (2011). From “being there” to “being [...] where?”: relocating ethnography. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 6(3), 230–245.
- Raelin, J. A. (1986). *The clash of cultures: managers and professionals*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.
- Raz, A. E. (2002). *Emotions at Work: Normative Control, Organizations, and Culture in Japan and America*. Cambridge: Harvard University Asia Center.
- Ritzer, G., & Liska, A. (2004). “McDisneyization” and “Post-tourism:” Complementary Perspectives on Contemporary Tourism. In S. Williams (Ed.), *Tourism: The Experience of Tourism* (pp. 65–82). London: Routledge.
- Rojek, C., & Urry, J. (Eds.). (1997). *Touring cultures: transformations of travel and theory*. London and New York: Routledge Publishing.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Scott, S. (2011). *Total Institutions and Reinvented Identities*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Shirky, C. (2008). *Here Comes Everybody: The Power of Organizing Without Organizations*. London: Penguin Press.
- Slay, H. S., & Smith, D. A. (2010). Professional identity construction: Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human Relations*, 64(1), 85–107.
- Straczuk, J. (2006). *Cmentarz i stół. Pogranicze prawosławno-katolickie w Polsce i na Białorusi*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.

- Sułkowski, Ł. (2012). Metodologie *emic* i *etic* w badaniach kultury w zarządzaniu. *Management and Business Administration. Central Europe*, 108(1), 64–71.
- Wallace, S. (Ed.). (1971). *Total Institutions*. Piscataway, New Jersey: Transaction Publishers.
- Watling, C., Driessen, E., van der Vleuten, C. P. M., Vanstone, M., & Lingard, L. (2013). Beyond Individualism: Professional Culture and its Influence on Feedback. *Medical Education*, 47(6), 585–94.
- Wells, C. (2000). Exceptional Women or Honorary Men? Notes from the Women Law Professors' Project. *Current Legal Problems*, 53(1), 181–203.
- Wells, C. (2001). Working out women in law schools. *Legal Studies*, 21(1), 116–138.
- Wells, C. (2002). Women law professors – negotiating and transcending gender identities at work. *Feminist Legal Studies*, 10, 1–38.
- Wilkins, P. (2000). Storytelling as Research. W: B. Humphries (red.), *Research in Social Care and Social Welfare: Issues and Debates for Practice* (ss. 144–153). London: Jessica Kingsley.

- i Interviewee 0004: Well, the first thing that I came to was they gave me a laptop which was connected to free [inaudible; internet? wifi?], so you have no excuse, and they gave me a Blackberry, so you really have no excuse. There's no way you did not receive an email or whatever, yeah. I feel like trapped. Yeah, that's why as soon as I knew I got into LLM., I was like, „Yay, I'm out.”
- ii Interviewee 70: Sometimes it happens to just sit there and nothing's happening and then in the end like at around midnight, someone—some client from—I don't know—the very east comes and says, “Oh, by the way, we need it by tomorrow,” and, “Oops, we forgot here it's like 8:00 in the morning. Sorry for you; it's midnight.” Yeah, that happens. So it's basically the invention of the Blackberry made the lawyer a slave of the client. It's as easy as that. It's very troubling, I guess, especially people who say like, “Okay, I need a break. I am completely burned out.” I go on holiday for two weeks and the first thing they do is check their Blackberry once they reach the airport.
- iii Interviewee 025: Office hours were very bad. Our day began usually around 10:30, and in the night it was completely open-ended. [In my first year], most days I was in the office until 2:00 a.m., 3:00 a.m., things like that, and I worked through weekends this way. [...]
There was one three day weekend, and I was working in [city A], but my family's from [city B, in the same Asian country, but far away from city A]. There was one three day weekend, and I was scheduled to go home for that long weekend. I booked my tickets in advance and all of that. Then something came up and I had to cancel my trip and work through that weekend. I ended up having to come to the office, and I worked through that weekend.
At the end of the day my partner didn't even have time to review the work I'd done. That was pretty clearly frustrating, because I'd canceled my trip and not gone home. At the end of the day, my partner didn't even get a chance to see what I had done.
- iv Interviewee 02: Actually, I like being busy. It's just that I don't like it when it's unplanned. For example, I was supposed to go on vacation and then the project was extended and I felt kind of shy about having to turn the project over in mid-stream to one of my fellow lawyers. So I just canceled my vacation and did the work.
- v Interviewee 52: Sometimes work would come at the very last moment. As I was saying, sometimes the partners give you work at the very last moment and something just needs to be done. I remember trying to—wrapping up work early and like I had to go home, get ready and go to the wedding. Then the partner comes up and is like, “Oh, are you free?” **And most of the time—these are very subtle things—and then he wouldn't wait for you to say yes or no** [emphasis mine – MJA]. He's like, “Oh, this actually needs to be brought and done.” And he'll hand you a big file. And you say, “Oh, so when does it need to be on.” He's like, “Oh, it's an urgent intern injunction that needs to be pleaded before the court tomorrow and we're going in early.” And you can't really do anything.
DJ: Couldn't you just say that there's your best friend's wedding?
52: You can. You can. Theoretically you can. (DJ laughing).
DJ: Right, but it didn't feel it would be appropriate at the moment.
52: I was still—I think most young professionals are—they're suckers for approval. They just love being appreciated. Or they don't like being told they're not good enough. But that is one thing.
DJ: So what did you do?
52: I stayed back and worked on it.
DJ: Yeah, but you called your friend and told him that you're (pauses)...
- 52: Yeah, that was quite messy (laughs). So that happened to me once. You cancel events left and right back and forth all the time. I think lawyers everywhere do because they just can't attend; last minute work pops up. But this stands out because obviously this was something that I needed to be at.
- vi Interviewee 56: But I think it's just like something—you are pushed by your—I mean at some point I think that people don't really think about like **you are pushed by your firm and by the society and by, “You are a lawyer.”** [emphasis mine – MJA] [...] I guess it begins like that and then we are all victim of the system.
- vii Interviewee 63: Working for the organization, for any like whether an NGO, IGO or government or law firm, well, I mean you have the I guess drawbacks or the advantages, which are that you're maybe fed like rarely but you're a slave, if I can make that kind of comparison. You're more a dog than a wolf; you're not free, but you live well, but you don't have freedom to maybe express yourself as much as you can.
- viii Interviewee 52: Yeah, I mean life is basically like going to bed and getting some sleep. [...] But I think that's – I don't think it's anything which is specific to me. I think **all lawyers** [emphasis mine – MJA] face the same situation.
- ix Interviewee 52: I would think for instance, I would think twice before going on a holiday or even like taking a weekend off.
DJ: Really? What do you mean taking a weekend off? The weekend is not off?
52: So you work one day a week but you still have to—because juniors obviously anyway have maybe the shittiest of work, if I may actually use that (inaudible word) language. So I mean you might stay home but you're still working on the weekends. Here you take work home.
- x Interviewee 0026: It [the working time] happens to be very long. The people with whom I was working with were really flexible. So basically, the essential thing was that the work would be done. We would not have like, very, very strict working hours.

- xi Interviewee 0005: Sometimes I'd be getting to work at 9:00, leaving at 7:30. And other times I would start work at 8:00 and leave when I'm done, ouch. It would depend a lot on what was happening. [...] So it fluctuated very much. I also worked weekends. I didn't feel myself to be that overworked though, but I think because it was so flexible. Commercial law firm overridden my life. I think because of the way it was structured it was really quite fun. Having said that, I'm not married and I'm not sure how people raising kids and having a family would be able to stay later than midnight. [...] And then the mentality that goes with that, and the people who want to work crazy hours because it make them feel accepted and important...
- xii Interviewee 66: But let's just say a big restructuring in Asia where they closed the deal before the Friday 6:00 deadline we had to work—some of us had to work for more than 40 hours in a row for two nights and—two nights without sleeping and at the end, some (laughs) colleagues had this crazy idea of inviting masseuse to work and give lawyers massage while they were working on the documents. And personally I was focusing on my work listening to my MP3 player, which I of course people don't do but this case was a good exception of. I was listening to my MP3 player and being oblivious to what was going on around until I turned myself and saw my colleague—we are two lawyers in each room at the British-style law firm. So until I turned myself around and saw that my colleague was receiving a massage and after so many hours of sleeplessness, I thought I was having a hallucination.
- xiii Interviewee 66: We start at 9:00 and you have to be at the office—you are expected to be at the office at 9:00 and it's exceptional that we leave before 8:00PM. And oftentimes we leave after midnight.
- DJ: Oh really? That's very late. Do you really – do you have that much work to do?
- 66: (Pauses) Well, we do for the reasons I told before. For example, business lunches can be very long because of this necessity to establish good relationship with the other party. Let's say I am (inaudible couple words) with the seller or the buyer of a company establishing a good relationship. We do need to spend time at lunch and stuff like that so an important part of the work is not writing contracts and reviewing the contract outside of the office.
- xiv Interviewee 0004: A lot of associates did cut off their hours. I also did that a few times, because sometimes I was just unproductive. I was like, "There's no way I could bill that amount of hours for that kind of work", because it was not also like, to be honest, it was not great. It was fine, but I said, "No, I cannot bill that."
- xv Interviewee 022: It was very intense, no intense is not the word. The working hours were very long, there were days where I wouldn't do anything but I still had to wait very long hours. I started the morning at nine and many nights I would finish at two, three o'clock at night. And a lot of this time I could never leave before nine o'clock. Even if I had nothing to do for twelve hours.
- xvi Interviewee 020: The [working] hours in [a Scandinavian country] are actually quite good. You get hired on a contract I guess from 9:00 to 6:00, 45 hours a week. The normal work week is 37 hours, but the biggest law firms say, like, 45, or they say 37, but you have to expect some kind of overwork. We say 45. As a young associate, like I said, first year associate, you could **get by** [emphasis mine – MJA] with just working 9:00 to 6:00.
- MJA: So you're not expected to stay late?
- 020: No, not at all. Not at all. Some firms or some departments in some firms have a different culture, but the general company culture in [a Scandinavian country] is go home at 6:00, and if you don't have anything to do, just go home earlier. It's kind of like it's very free. As long as you deliver when you're supposed to deliver, no one asks you where you are. It depends from partner to partner, but as a general working environment in [a Scandinavian country], it is very much up to yourself to perform. If that means you have to stay from 7:00 in the morning to 12:00 at night, you do that, but other days...
- MJA: Does that happen often?
- 020: No. **Well, for some. It's very voluntary** [emphasis mine – MJA]. In my firm you would not be pressured to do that, except when the shit really hits the fan, right? For me, I started working 8:00 to 6:00, because I like to get in the office early. The hour from 8:00 to 9:00 is pretty good for me. I guess I've always liked to work, and when you like to work and you perform well, you get more and more stuff to do. I've been working, I guess in local terms, quite hard, but that would still only tell me working I guess 60, 65 hours a week. A hardworking associate, like a successful associate at my office would work between 10 and 12 hours a day, 5 to 6 days a week, **and that's it** [emphasis mine – MJA]. That will make you successful.
- xvii Interviewee 66: There is a French saying that those – when you compare yourself to others – I am making the translation of when you compare yourself to others, you console yourself. So when you think your situation is bad, if you just compare it to other people's situation you realize that at the end of the day, it's much better.
- xviii Interviewee 61: I'll have my own room. I won't necessarily have to wear like the smartest suit every day and I can take my work home with me rather than staying in the office until 2:00 in the morning. But it will still be really long hours. It's more about having my own control and that's why I want to do it. Yeah, it will still be really, really long hours.
- xix Interviewee 71: If you get into anything related to politics, that ends up being really long hours. Just 'cuz there's like no shutting off for you. Like I would be quite interested in working for an MP at some point and I they're sitting in Parliament and sitting at this, just the whole thing, it's like really late. And then you have their constituency as well that they have to work for. So actually in some areas, there's really long hours. In other areas, there's not. In other areas it's more like a (inaudible couple words), which is much more fixed hours from the outset. But—

DJ: But really it's more convenient to have at least some predictability.

71: Yeah, it is, yeah. Or I don't think it's that important to me at this stage in my life. It's not like I have a family or anything. Anybody when you have a family, you're like, "Actually, I need to know when I am going to be working long hours."

xx Interviewee 56: I have no problem working long hours. It's just that (pauses) I am not going to spend like 20 years with no life and no—I mean at some point, I have to get married, to have children, to have a family, to (pauses)...

xxi Interviewee 69: At some point, I decided that it is important to have a good job and it's important to do something you like, but I also would like to have some kind of family life and yeah, maybe even some time off at the weekend also. [...] And I have never met a lawyer in a big law firm who told me, "Oh, I'm going home at 5:00 every day (both laughing)."

xxii Interviewee 72: The price is having no personal life. I mean I worked for six months and a half in a law firm back home and it was a so-called internship but it was a very intensive internship. It was supposed to be four days a week, but it had become much more working during the weekend and you are at 11:00PM and they are—

DJ: Wow.

72: —and everyone—and all the lights are on and everyone is there and you hear the partner call to his wife and saying that it's Thursday night and he wants to stay—and they are married by the way, perhaps it's not the first (inaudible word) but they are married—until Saturday morning because he is going to stay here all night again.

DJ: Wow.

72: And Friday is a big day and they need to do lots of things and the kids are going for a trip so he will see them on Sunday. And I thought about—let's just put aside the gender issues. So I guess that I would like to be a mom and I would like to be with my kids. But I think that this is about being a parent and not necessarily just about being mom. I don't want to be in this position. I don't want to think that working is more important than family.

xxiii Interviewee 00014: I realized that it wouldn't be easy, but as long as you have strong motivation, which is much more strong in this case if you love your family than in the case when you're single, because you have this motivation to get some rest, to recharge, which makes you, in my opinion, a more effective employee or employer, because people who do not have this burden, moral burden or emotional burden of a family or of a significant other or of a hobby, then they do not work as fast and as efficient, in my opinion, as those who have. It doesn't matter whether you have a family or whether you have a hobby or you do sports or you love [inaudible 29:51] or you love to have a life. [...] It would make my life completely miserable if I didn't have an opportunity to spend time with people I love and I care about. Then my job would not matter as much. There are certain times when you have to focus on one thing. The key to success in my situation is just have this motivation, use it, know that it's all manageable. You can do it. You can be a successful professional and you can be a good wife, girlfriend, good sportsman, good traveler, whatever.

xxiv Interviewee 020: I have a philosophy that I just need to do two things a day. Like I have to go to work, and as long as I have one more thing, like workout, friends, dinner, movies, something, I have a nice life. [...] If I go to work and I'm not happy, then something's wrong, because then I should just get another job. I will talk to my boss and say, "Hey, I've had too much to do", or "I need a vacation", or something, because life is too short to have a job that's not fun. [...] So yeah, work/life balance for me is the two things that I like: work and one more thing. Of course if we're busy, then I only have work, but that should only be for a limited time.