

Nr 1/2021
ISSN: 2543-5213
doi: 10.23809/11

**Konflikt praca-dom w prestiżowym
zawodzie na przykładzie warszawskich
prawniczek**

*[Work-family conflict in prestigious
profession illustrated by the example of
female lawyers in Warsaw]*

Zuzanna Szaniewska

Konflikt praca-dom w prestiżowym zawodzie na przykładzie warszawskich prawniczek

**Work-family conflict in prestigious profession illustrated by the example of female lawyers
in Warsaw**

Zuzanna Szaniewska

Uniwersytet SWPS

SWPS University of Social Sciences and Humanities

Młodzi w Centrum Lab / Youth Research Center

Uniwersytet SWPS / *SWPS University of Social Sciences and Humanities*

Chodakowska 19/31

03-815 Warsaw, Poland

E-mail: youth@swps.edu.pl

ABSTRAKT

Niniejsza praca podejmuje problematykę konfliktu kobiecych ról społecznych oraz ich zależności wobec prestiżu. Celem pracy jest ukazanie konfliktu kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem prywatnym, przybliżenie odczuć i opinii badanych na temat wykonywanego przez nich prestiżowego zawodu oraz przedstawienie sytuacji warszawskich prawniczek na polskim rynku pracy. W pracy zweryfikowano hipotezę, iż pogodzenie prestiżowej kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem osobistym stanowi duże wyzwanie dla badanych. Przeprowadzono badanie jakościowe metodą indywidualnych wywiadów pogłębionych. Ta technika badawcza została wybrana ze względu na cel pracy i chęć poznania odczuć, opinii i związanych z tym emocji. Pozwoliła na udzielenie odpowiedzi na główne pytanie badawcze o to czy warszawskie prawniczki odczuwają prestiż oraz jak łączy się on z konfliktami na linii praca-dom. Grupę badawczą stanowi czternaście prawniczek pracujących w Warszawie, spośród których siedem jest matkami, a siedem kobiet jest bezdzietnych. Badane przedstawiły najczęstsze konflikty i wyzwania, z którymi przychodzi im się mierzyć godząc wiele odpowiedzialnych ról społecznych jednocześnie. Przybliżyły również swoje odczucia dotyczące prestiżu zawodu, który wybrały w trakcie świadomego kształtowania swojej drogi zawodowej. Praca pokazuje, iż spośród wszystkich konfliktów, których doświadczają badane najsilniejszym jest ten pomiędzy pracą a macierzyństwem. Natomiast na podstawie przeprowadzonego badania nie wykazano jasnej i bezpośredniej zależności między konfliktami, a prestiżem prawniczego zawodu.

Słowa kluczowe: konflikt praca – dom, socjologia rodziny, prestiż, rola społeczna, kobieta

Dane do korespondencji:

Zuzanna Szaniewska

E-mail: z.szaniewska@gmail.com

Uniwersytet SWPS

Instytutu Nauk Społecznych

Chodakowska 19/31

03-815 Warszawa

Cytowanie: Szaniewska, Z. (2021). Konflikt praca-dom w prestiżowym zawodzie na przykładzie warszawskich prawniczek. *Prace o Młodych*, Nr 3/2020. Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab. ISSN: 2543-5213, doi: 10.23809/10.

ABSTRACT

Work-family conflict in prestigious profession illustrated by the example of female lawyers in Warsaw. In this study is present problematic aspects of women's social role and their dependence of prestige. The aim of this study is to depict a conflict between professional career and satisfying private life, bring closer to feelings and opinion of survey participant about their prestigious profession and to show situation of Warsaw woman lawyer on polish labor market. The study verified a hypothesis that reconciling a prestigious professional career with a satisfying personal life is a serious challenge for the respondents. A qualitative study was conducted using the method of individual in-depth interviews. This research technique was chosen due to the purpose of the work and the desire to learn about feelings, opinions and emotions associated with it. It allowed to answer the main research question about whether Warsaw lawyers feel prestige and how it is connected with work-home conflicts. The research group consists of fourteen lawyers working in Warsaw, seven of whom are mothers and seven are childless. The respondents presented the most common conflicts and challenges that they have to face while reconciling many responsible social roles at the same time. They also familiarized themselves with their feelings about the prestige of the profession they chose in the course of consciously shaping their career path. The work shows that among all the conflicts that the respondents experience, the strongest one is between work and motherhood. On the other hand, the conducted study did not show a clear and direct relationship between conflicts and the prestige of the legal profession.

Keywords: work-family conflict, sociology of family life, prestige, social role, woman

Corresponding author:

Zuzanna Szaniewska

E-mail: z.szaniewska@gmail.com

SWPS University of Social Sciences and Humanities

Institute of Social Sciences

Chodakowska 19/31

03-815 Warsaw, Poland

Citation: Szaniewska, Z. (2021). Konflikt praca-dom w prestiżowym zawodzie na przykładzie warszawskich prawniczek [Work-family conflict in prestigious profession illustrated by the example of female lawyers in Warsaw]. *Prace o Młodych/ Youth Working Papers*, Nr 1/2021. Warszawa: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny – Młodzi w Centrum Lab. ISSN: 2543-5213, doi: 10.23809/10.

Spis treści

WSTĘP.....	5
SOCJOLOGICZNA IDEA PRESTIŻU	6
2.1 Pojęcie prestiżu i jego ewolucja na przestrzeni lat.....	6
2.2. Rodzaje i źródła prestiżu.....	10
2.3. Socjologiczne badania prestiżu	11
POLKI W PRACY I W DOMU: SYTUACJA ZAWODOWA I KONFLIKTY RÓL.....	12
3.1.Pojęcie konfliktu	13
3.2.Pojęcie roli społecznej i towarzyszące jej konflikty	15
3.3.Macierzyństwo a kariera zawodowa w polskich realiach	18
METODOLOGIA BADAŃ	20
4.1.Przedmiot i cel badań	20
4.2.Pytania i hipotezy badawcze	21
4.3.Wybór metody, technik i narzędzi badawczych	21
4.4.Dobór próby do badania	21
4.5.Strategie analizy danych.....	21
PRESTIŻ A PRAWNICZKI W PUŁAPKACH KONFLIKTU PRACA-DOM. WYNIKI BADANIA WŁASNEGO	22
5.1.Konflikt praca – dom w świetle badania własnego	22
Charakterystyka badanej grupy.....	22
5.2.Kobieta w zawodzie prawnika	23
Droga zawodowa	23
Satysfakcja, sukces i pozytywne aspekty zawodu prawnika	27
Wyzwania i trudności	28
5.3.Konflikty.....	31
Konflikt praca - dom	31
Konflikt praca - związek	32
Konflikt praca - macierzyństwo	33
Konflikt praca – czas wolny	36
5.4. Prestiż czy jego brak?	37
Prestiż zawodu prawnika.....	37
Relacje między konfliktem a prestiżem	39
WNIOSKI I ZAKOŃCZENIE	40
BIBLIOGRAFIA	44

WSTĘP

Tradycyjny model rodziny, role kobiety i mężczyzny oraz dotychczasowa rozłączność pomiędzy pracą a domem uległy znacznym przeobrażeniom na przestrzeni ostatnich kilku dekad. Stopniowo zaczęły zanikać granice pomiędzy rolami typowo kobiecymi i rolami typowo męskimi, zwłaszcza w odniesieniu do możliwości realizowania przez kobiety karier w prestiżowych zawodach. Coraz szybsze tempo życia i kolejne obowiązki pojawiające się w codziennym życiu wywołują szereg nowych wyzwań. Wyzwania te budzą z kolei ogólny niepokój, który sprzyja sytuacjom konfliktowym, gdy próbujemy realizować kilka ról społecznych – np. zawodowych i rodzinnych – w tym samym czasie (Hochschild, 1989).

Szczególnie narażone na konflikt ról są kobiety, gdyż to właśnie one kulturowo wpisane są w rolę opiekunki ogniska domowego, a oprócz tego dotyczą ich role żony, partnerki, matki, ale również pracownicy. Konflikt pomiędzy poszczególnymi rolami uwidacznia się w sytuacjach, gdy jednostka zobowiązana do pełnienia ról o odmiennych pozycjach spotyka się ze sprzecznymi wymaganiami w stosunku do każdej z nich. Mowa tutaj między innymi o konflikcie praca – dom, gdy realia i wymagania związane z życiem zawodowym wpływają negatywnie na życie rodzinne oraz o konflikcie dom – praca, gdy sytuacja jest odwrotna (Lubrańska, 2014). Konflikty te mogą przybierać na sile w sytuacji, gdy zajmowana pozycja zawodowa jest wysoka i wiąże się przy tym z dużą odpowiedzialnością. Oprócz dodatkowego obciążenia czasowego i konieczności w miarę możliwości proporcjonalnego rozłożenia czasu między wszystkie pełnione role, dodatkowym wymiarem może być aspekt prestiżu danego zawodu. W pracy analizuję zatem relacje między prestiżem (zawody prawnicze) a konfliktami praca-dom odczuwanymi przez kobiety wykonujące zawody uznawane za prestiżowe. O ile konflikt między życiem zawodowym a prywatnym od lat stanowi przedmiot badań i obserwacji socjologów, nie zbadano jego zależności z prestiżem odnosząc się do węższej grupy społecznej i tę lukę badawczą uzupełnia niniejsza praca.

Tym samym w pracy zmierzyłam się z problematyką konfliktu praca – dom w prestiżowym zawodzie na przykładzie warszawskich prawniczek. Głównym celem pracy jest ukazanie konfliktu kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem prywatnym. Oprócz tego, istotne w kontekście powyższego jest przybliżenie odczuć i opinii badanych na temat wykonywanego przez nich prestiżowego zawodu i pytanie o to czy kobiety – obciążone rolami domowymi i zawodowymi – odczuwają pozytywne skutki jakie powinien nieść za sobą prestiż. Powyższe cele badawcze usytuowane są w polskich realiach, uwypuklając przy tym trudności z jakimi mierzą się kobiety na rynku pracy.

Hipoteza weryfikowana w pracy zakłada, iż pogodzenie prestiżowej kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem prywatnym stanowi duże wyzwanie dla badanych. Wskazuję, że wysoki prestiż zawodu nie stanowi sam w sobie czynnika umożliwiającego lepsze godzenie pracy z życiem rodzinnym. Do zweryfikowania powyższej tezy posłużyło badanie jakościowe w formie indywidualnych

wywiadów pogłębionych, w których wzięło udział czternaście kobiet wykonujących zawód prawnika w Warszawie – połowa z nich była matkami, natomiast połowa była bezdzietna.

Pytania zadane w przeprowadzonym badaniu miały na celu zdobycie wiedzy o tym jak przejawiają się konflikty praca-dom wśród warszawskich prawniczek oraz jakie są relacje między konfliktem a prestiżem. Ważne było również szersze spojrzenie na konflikt praca dom, tj. usytuowanie go w innych konfliktach ról. Badane opowiadały również o odczuciach i opiniach na temat prestiżu wykonywanego przez nich zawodu oraz doświadczeń z zakresu upłciowionego rynku pracy.

Poza niniejszym wprowadzeniem, praca składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy z nich skupia się na przybliżeniu socjologicznej idei prestiżu oraz próby wyjaśnienia pojęcia prestiżu i jego ewolucji na przestrzeni lat. Drugi rozdział pracy porusza problematykę konfliktu ról rodzinnych i zawodowych oraz sytuację kobiet na polskim rynku pracy. W trzecim natomiast, została przedstawiona metodologia przeprowadzonego badania oraz szczegółowy opis jego realizacji. Ostatni, czyli czwarty rozdział niniejszej pracy prezentuje analizę zgromadzonych danych. Analiza obejmuje zagadnienie konfliktu praca-dom w świetle badania własnego, w którym koncentruję się na tym jak różnego rodzaju konflikty występujące w życiu badanych prawniczek mają się do prestiżu. Pracę zamyka zakończenie.

SOCJOLOGICZNA IDEA PRESTIŻU

Szeroko rozumiane i definiowane pojęcie prestiżu od wielu lat ciekawi socjologów, gdyż jest nierozzerwalnie związane z takimi zagadnieniami jak struktura społeczna, stratyfikacja i kapitały opisywane przez klasyków dziedziny takich jak Bourdieu, Weber czy współcześnie Giddens. Tło społeczne stanowi niezwykle istotny wymiar zjawiska jakim jest prestiż, gdyż zdaniem Reszke (1984) można go doświadczyć jedynie poprzez społeczne relacje. Powszechnie uważa się prestiż za stan wartościowy i pożądaný przez część społeczeństwa (Reszke, 1984). Prestiż jest jednym z istotniejszych pojęć w socjologii, gdyż kształtuje proces stratyfikacji społecznej. Stratyfikacja ta, nie opiera się na spektrum posiadanej władzy i ekonomicznym statusie, lecz na społecznym respekcie (Domański, 2012).

2.1 Pojęcie prestiżu i jego ewolucja na przestrzeni lat

Zaczynając rozważania na temat socjologicznej idei prestiżu nie sposób pominąć licznych prób sformułowania definicji tego zjawiska. Największe zasługi we współczesnych badaniach prestiżu ma Henryk Domański (2012), wybitny polski socjolog zajmujący się zagadnieniami makrospołecznymi, który określił prestiż jako istotne, złożone i trudne do uchwycenia pojęcie teoretyczne i zjawisko. W szerszym rozumieniu, prestiż wyjaśniany jest jako obustronna wymiana korzyści - można nim obdarzyć innych, jak i samemu go przyjąć. Stanowi on złożoną i wielowymiarową ocenę innych,

która nie zawsze możliwa jest do uzewnętrznienia. Cytując Domańskiego (2012, s. 9-10), tę ocenę „przypisuje się innym ludziom za inteligencję, wiedzę, dobrą aparycję, za odgrywane role społeczne, zajmowane stanowiska i za sukcesy życiowe”. Prestiż stanowi pewnego rodzaju poważanie i szacunek, lecz nie zawsze są one wprost nazwane. Jak zauważa Domański (2012, s. 9-10), prestiżem określa się przejawy „mieszanki szacunku, respektu i godności”.

Samo pojęcie prestiżu było w różny sposób interpretowane przez socjologów zgłębiających to zagadnienie, co postaram się poniżej przedstawić. Warto zaznaczyć też, że pośród wielu socjologicznych wyjaśnień zjawiska prestiżu można wydzielić dwie kategorie definiujące go. Pierwsza z nich dotyczy prestiżu rozumianego jako prawo do szacunku oraz jego oznak wraz z towarzyszącymi mu przywilejami. Przywileje te mogą przysługiwać jednostkom w związku z rolą społeczną, którą pełni dana osoba lub w związku z uczestnictwem w określonej grupie społecznej, takiej jak na przykład arystokracja (Reszke, 1984). Reszke tłumaczy to jako zależność pomiędzy człowiekiem posiadającym przyzwolenie na umowne uznanie jego wyższości przez społeczeństwo, a tymi, którzy zgodnie z obecnie panującym ładem społecznym akceptują ten stan rzeczy. Natomiast druga kategoria definicji prestiżu stanowi miarę, ocenę lub sam status społeczny (Reszke, 1984). W rozróżnieniu obu wyjaśnień istotny jest również fakt, iż część socjologów, szczególnie anglosaskich, zamiennie używa pojęć „prestiż” i „status” lub wręcz pomija „prestiż” (Domański, 2012).

Jedno z pierwszych wyjaśnień pojęcia prestiżu podał Kingsley Davis (1949, s. 93-94) - uważał on, iż „prestiż społeczny jest to ocena przypisywana pozycji lub urzędowi”. Socjolog ten, wyraźnie rozgranicza szacunek od prestiżu. Szacunkiem nazywa wyraz uznania za odpowiednie wypełnienie swoich obowiązków związanych z daną zajmowaną pozycją. Natomiast prestiż określa jako uznanie w kwestii samego zajmowania konkretnej pozycji, a nie do końca stopnia zaangażowania związanego z wypełnianiem określonych zadań jej przypisywanych (Davis, 1966).

Amerykański socjolog Charles Wright Mills (1965) uważał, iż czynnikiem, który oddziela klasę średnią od reszty społeczeństwa i jednocześnie tworzy warstwy społeczne jest właśnie prestiż oraz chęć do jego dążenia. Istotną kwestię stanowi pozycja danej jednostki w konsumpcyjnym świecie. Jako przykład Mills podaje grupę ludzi zwanych białymi kołnierzykami ze względu na wykonywaną przez nich pracę umysłową. Termin ten identyfikowany jest z grupą, która poprzez ubiór okazywała swoją pozycję plasującą się między pracownikami fizycznymi, a przedsiębiorcami, gdyż mogli nosić swoje ubrania, a nie uniformy (Rożałowska, 2008). Mills dostrzegł, że pracownicy utożsamiający się z instytucją, w której pracują odczuwają również prestiż jej przypisany. Jak podaje Mills, ludzie zatrudnieni w różnych przedsiębiorstwach na analogicznych stanowiskach porównują je między sobą i wyznaczają swoją pozycję, podając jako kryterium głównie prestiż danej firmy, a nie zarobki (Mills, 1965).

Definicja prestiżu według Shilsa (1968) oznacza uprawnienie do wyrażania i otrzymywania szacunku wobec danego człowieka. Natomiast według innego socjologa badającego te kwestie, prestiż sprowadza się tylko jedynie do pewnych oznak szacunku lub ich względów (Ossowski, 1968). Ossowski wyjaśnia, iż nawet jeśli pewne zachowania wobec danego człowieka mają pozorne znamiona szacunku, to nie znaczy z całą pewnością, że wewnętrzna postawa jest również w ten sposób nakierowana.

Należy również zauważyć granicę pomiędzy pojęciami prestiżu i autorytetu. Autorytet nie jest synonimem szacunku. Według Domańskiego i Wesołowskiego, autorytet nie w każdej sytuacji opiera się na moralnych kryteriach, lecz na „trafności sądów i umiejętnościach przywódczych” (Domański i Wesołowski, 2000, s. 200).

Wracając i odnosząc się do zamiennego stosowania pojęć statusu i prestiżu, w celu dalszych rozważań nad ich definicjami należy wyjaśnić dwa różne znaczenia statusu. W pierwszym rozumieniu status dominuje nad pojęciem prestiżu, stanowiąc szeroko rozumianą pozycję społeczną danej osoby. O wartości i znaczeniu pozycji społecznej stanowią kryteria obiektywne i świadomościowe (Domański, 2012). W 1936 roku amerykański socjolog i antropolog kulturowy Ralph Linton, wyjaśniając po raz pierwszy zjawisko statusu społecznego, podał, że „wokół statusu pozycji ogniskują się określone przekonania i oczekiwania dotyczące aktorów społecznych mających status” (Domański, 2012, s. 22). Zaznaczenie zależności związanych ze świadomością w nieznacznym stopniu pozwala kojarzyć status z prestiżem. Znaczenie statusu w drugim jego rozumieniu zostało zawężone do świadomościowych zjawisk, co łączy je z prestiżem. Jak podaje Domański (2012, s. 20) „jako aspekt postaw, prestiż jest jedynym z podwymiarów globalnego statusu, czyli wypadkowej wszystkich cech położenia społecznego”. Ku temu rozumieniu pojęcia zdecydowanie skłaniał się Max Weber (1968), jasno oddzielając status od wymiarów władzy oraz klasy. Definiując status w ten sposób, utożsamiał go z prestiżem, szacunkiem, estymą oraz stanem (Domański, 2012). Według Webera, prestiż związany był z porządkiem społecznym i z przynależnością do określonych stanów. Poszczególne stany związane były z kolei z własnym prestiżem, co klasyfikowało daną społeczność pod kątem szeroko rozumianego honoru (Weber, 2002). Weber wyróżnił trzy kryteria stratyfikacji. Pierwszym z nich jest położenie materialne, w tym klasowe. Następne kryteria stanowią pozycja społeczna i status społeczny oraz władza. Oprócz Webera, największe znaczenie dotyczące rozważań nad stratyfikacją społeczną wniosła funkcjonalna teoria uwarstwienia społecznego, która w latach 40. XX wieku została przedstawiona przez Kingsleya Davisa i W.E. Moore’a, a równoległe refleksje na ten temat przekazywał wspomniany w dalszej części pracy T. Parsons (PWN, 2006). W ujęciu teorii strukturalnej prestiż odbierany jest jako prawo zarezerwowane dla wyższych warstw społecznych. Wraz z otrzymaną władzą ma on bardzo istotne znaczenie w funkcjonowaniu procesów stratyfikacyjnych w danym społeczeństwie.

W odróżnieniu od interpretatywnego paradygmatu weberowskiego, w paradygmacie funkcjonalnym, Parsons uznaje status społeczny za „wypadkową powszechnych ocen będących podstawą statusu

przystępującego jej w aspekcie każdego z sześciu wymienionych elementów – członkostwa w komórce pokrewieństwa, przypisanych właściwości osiągnięć, stanu posiadania, autorytetu i władzy” (Parsons, 1972, s. 84). Zgodnie z teorią funkcjonalną prestiż stanowi wzór umożliwiający koordynację i uporządkowanie społeczeństwa.

Spośród polskich naukowców zajmujących się tematem prestiżu, to Stanisław Ossowski przedstawił powszechnie stosowane wyjaśnienie tego pojęcia. Zdaniem socjologa, prestiż związany jest z respektem roli społecznej danej osoby, a prestiż osobisty nie łączy się w sposób bezpośredni ze społeczną strukturą. Autor definiuje go jako „przywilej odbierania zewnętrznych oznak szacunku” wyrażanych w sposób niewerbalny, taki jak ukłonienie się czy schylenie głowy (Ossowski, 1982, s. 27-30). Wspomniane zewnętrzne oznaki szacunku powodują ogólny wzrost znaczenia postrzeganej w ten sposób grupy, co bezpośrednio przekłada się na wzrost wpływu na podejmowane decyzje przez jednostki spoza tej grupy (Ossowski, 1982).

Odmienne stanowisko dotyczące rozumienia pojęcia prestiżu występuje wśród socjologów zajmujących się hierarchią prestiżu zawodów (Rożałowska, 2008). W Polsce hierarchia prestiżu zawodów przyjmowana jest jako istotny wskaźnik pozycji względem stratyfikacji w danym społeczeństwie (Wesołowski, 1962). Wskaźnik ten, istotny jest również pod kątem przeprowadzonych przeze mnie badań. Włodzimierz Wesołowski wyodrębnia dwa rodzaje znaczeń pozycji społecznej, nazywanej przez autora „położeniem społecznym”. Pierwsze znaczenie związane jest ze społecznymi cechami danego człowieka, do których zaliczają się: zawód, wysokość zarobków, stosunek i postrzeganie własności oraz obszar posiadanej władzy. Cechy te, według Wesołowskiego, gdy są nieproporcjonalnie rozdzielone w społeczeństwie mają silny wpływ na nierówne szanse życiowe. Natomiast drugie znaczenie pozycji społecznej związane jest z „hierarchicznymi zależnościami występującymi w obiektywnych więzach społecznych” (Rożałowska, 2008, s. 69). Włodzimierz Wesołowski podaje, iż usytuowanie w strukturach można określać jako obiektywną stronę pozycji społecznej, a jej subiektywną stroną oraz elementem świadomości jest właśnie prestiż. Socjolog skłania się również ku twierdzeniom zgodnym z klasycznym ujęciem teoretycznym suponując, iż system wartości we wszystkich społeczeństwach wywiera wpływ na mierzony prestiżem proces hierarchizacji danego społeczeństwa (Wesołowski, 1962).

Współcześnie, według Piotra Sztompki, prestiż to „szacunek społeczny, uznanie wyrażane jednostce lub grupie, którego najwyższą postacią jest sława i który charakteryzuje się walorami autonomicznymi oraz instrumentalnymi” (Sztompka, 2002, s. 331-336). Autor uważa prestiż za rzadko występujące dobro, które wraz z władzą i bogactwem, bezpośrednio przyczynia się do społecznych nierówności. Obecnie istotnym elementem prestiżu jest również wykształcenie i kapitał kultury fizycznej – rozumiany jako zdrowotność i wszelkie konsekwencje jej ewentualnego braku.

2.2. Rodzaje i źródła prestiżu

W społeczeństwie występuje wiele rodzajów prestiżu, gdyż jest on zależny od ludzi wcielających się w dane role i zaangażowanych w relacje prowadzące do kształtowania ocen. Ocena ta nie dotyczy jedynie jednostek, lecz także grup społecznych, zajmowanych stanowisk, pozycji czy instytucji. Jak podaje Domański, prestiż jest formowany przez cechy osobowości i charyzmę jego twórców. Wszystkie przedstawione w dalszej części pracy odmiany prestiżu posiadają „wspólną oś, wyrastającą z akceptowanych przez ogół wzorów”. Można wyróżnić cztery rodzaje najczęściej występujących odmian prestiżu, które omawiam poniżej. Są to prestiż osobisty, pozycyjny, sytuacyjny i zinstytucjonalizowany (Domański, 2012). Należy podkreślić, że wskazane rodzaje prestiżu mogą funkcjonować razem i przenikać się lub istnieć oddzielnie (Rożałowska, 2008).

Pierwsza z odmian, prestiż osobisty, jest wartością ściśle związaną z cechami osobistymi danej jednostki. Najsilniej objawia się on w bliskich relacjach, między innymi w stosunkach rodzinnych, ze znajomymi, sąsiadami czy w miejscu zatrudnienia. Osoba obdarowana prestiżem osobistym doświadcza lepszego samopoczucia, wzmagającego uczucia ambicji, a czasem doprowadza on nawet do skarykaturowanego snobizmu. Prestiż osobisty jest zauważalny częściej w bliskim otoczeniu, gdyż jego nieodłącznym elementem jest zaufanie, uczciwość i uczynność przejawiająca się w codziennych zachowaniach (Domański, 2012). Z drugiej strony, zauważalny jest on również wśród osób silnie związanych z pełnioną władzą i charyzmą, obok której ciężko przejść obojętnie – przywódcami czy ludźmi popularnymi w mediach. Jako źródło prestiżu osobistego Domański podaje atrybuty tych osób, a nie cechy zajmowanych pozycji czy ról społecznych, w których są obsadzeni (2012).

Kolejnym z wyróżnionych rodzajów prestiżu jest prestiż pozycyjny. Można go określić jako pewnego rodzaju połączenie istotności znaczenia zajmowanej pozycji z jednocześnie objawiającą się silną osobowością i autorytetem. Można wyróżnić prestiż pozycyjny lokalny i globalny. Przykładem obrazującym prestiż pozycyjny w skali lokalnej jest rola ojca. Zostaje on obdarowany przez potomstwo szacunkiem w dużej mierze ze względu na rolę jaką pełni w rodzinie, a jednocześnie utożsamia się go z ideałem charakteru (Domański, 2012).

Trzecią odmianą prestiżu jest prestiż sytuacyjny, którego najbardziej istotną cechą jest jego krótkotrwałość i ulotność. Może on objawić się znienacka i tak samo szybko zniknąć. Odróżnia go to od prestiżu osobistego czy pozycyjnego, na który wpływ mają społeczne konotacje i cechy osobowościowe jednostki. Prestiż sytuacyjny jest silnie osadzony w teraźniejszości i dotyczy w dużej mierze powtarzalnych sytuacji. W sytuacjach wymagających uznania czyjejs pozycji, krótkotrwałym szacunkiem obdarzony może zostać przykładowo urzędnik, policjant czy sprzedawca (Domański, 2012). Prestiżu sytuacyjnego może również doświadczyć na przykład zwycięzca szanowanego konkursu.

Prestiż zinstytucjonalizowany skupia się na formie w jakiej zostaje okazywany, a nie na treści, jak w przypadku pozostałych rodzajów prestiżu. Ten rodzaj prestiżu umożliwia wyegzekwowanie konsekwencji za nieprzestrzeganie zasad jego rozpowszechniania (Domański, 2012). Bliskie relacje rodzinne mogą podlegać instytucjonalizacji z powodu powielania wzorców zachowań. Zinstytucjonalizowaniu podlega również szacunek dla głów państwa i kościoła czy krótkotrwały prestiż sytuacyjny pomiędzy klientem a sprzedawcą, co sprawia, że staje się on instytucją. Prestiż zinstytucjonalizowany, którym obdarzamy dane jednostki, grupy społeczne i organizacje wywodzi się z pewnego rodzaju przymusu okazywania szacunku. Za jego źródła można uznać zarówno wewnętrzne przekonania i chęci, jak i silny społeczny nakaz respektu dla pełniących najwyższe stanowiska w hierarchii. Prestiż ten, silnie łączy się z kulturowym kontekstem, dobrym wychowaniem i zgodą na powszechnie obowiązujące zasady społeczne lub czasem wręcz obawą przed konsekwencjami za lekceważenie tych norm (Domański, 2012).

2.3. Socjologiczne badania prestiżu

Polscy socjologowie zainteresowali się badaniem prestiżu już w latach 50. XX wieku. Ośrodek Badania Opinii Publicznej przy Polskim Radiu jako pierwszy przeprowadził badanie wśród ludzi zamieszkujących Warszawę – pytano o zawody związane z korzyściami materialnymi, stabilnością zatrudnienia i respektem społecznym (Wesołowski, 1975). W kolejnych badaniach przeprowadzanych przez W. Wesołowskiego i A. Sarapatę prestiż społeczny mierzony był skalą prestiżu zawodów i jego elementów – dochodu, wykształcenia i władzy. Badania te uwidoczniły znaczną różnicę polskiej hierarchii zawodów względem jej odpowiedników w zachodniej Europie (Rożałowska, 2008). Kluczową różnicą było to, że Polacy wysoko ocenili pracę robotników wykwalifikowanych, co tłumaczono wariacją systemów społeczno-gospodarczych i politycznych. Dostrzegając wpływ ustroju na prestiż, Wesołowski zauważa związek prestiżu z wartościami aktualnie panującej ideologii. Społeczeństwa kapitalistyczne (zachodnie) kierowały się oceną prestiżu w ramach dochodu, władzy i wykształcenia. Czas socjalizmu w Polsce przewartościował tę skalę i znalazły się na niej kryteria takie jak wykształcenie, wiedza i kwalifikacje (Wesołowski, 1975). Wyniki wczesnych badań nie potwierdziły jasnej zależności między dochodami, a prestiżem.

Współcześnie Henryk Domański nie przychyła się do wyżej wspomnianych dywagacji nad istnieniem prestiżu. Jego opinia opiera się na założeniu, iż pomimo trudniejszych w Polsce warunków łączenia prestiżu w jednolity system norm, ludzie nadal starają się o prestiż, ponieważ stanowi on niezmiennie istotną część orientacji i zachowań. Autor zauważa, iż niespójne normy mające znaczenie dla obecnej formy prestiżu wynikają z „przemieszania wartości właściwych społeczeństwu tradycyjnemu i tych wyrastających z zasad pozyskiwania prestiżu według praw rynku” (Domański, 2012, s. 188). W masowym społeczeństwie symbole niegdyś uważane za prestiżowe ulegają deprecjonowaniu.

Dostęp do wspomnianych symboli nie gwarantuje już wyróżnienia i oryginalności. Dobra materialne, które mogły i nadal w pewnym stopniu mogą wyznaczać status jednostki, obecnie stają się znacznie bardziej powszechne, zmuszając do wyróżniania się coraz to nowszymi symbolami respektu społecznego.

Kryteria przyznawania prestiżu rozszerzyły się współcześnie o nowe wartości, z czym zgadza się Domański i pozostali socjologowie. Jak wyjaśnia Bartoszek, znaczącą rolę pełnią czynniki merytokratyczne, wypierając te bazujące na przywilejach korporacyjnych i klasowych (2003). Duże znaczenie odgrywa talent jednostki, jej osiągnięcia oraz wysiłek zainwestowany we własną edukację. Cenne są również „przywileje, które wyniki z systemu zindywidualizowanej rywalizacji, premiującego merytokratyczne kompetencje i kontrakty na świadczenie wyspecjalizowanych usług na rynku pracy” (Bartoszek, 2003, s. 42-43).

Obecnie społeczeństwo może doświadczyć również zbliżonych do prestiżu zjawisk popularności i podziwu, które są potencjalnie prostsze do osiągnięcia. Popularność ma mniejsze znaczenie niż podziw, gdyż zostaje ona wykreowana przez media masowe. Natomiast podziw zbliżony jest do osobistej estymy (Wesołowski, Domański, 2000).

Z przeprowadzonych przez CBOS w 2019 roku badaniach dotyczących prestiżu zawodów, wynika, że 65% badanych deklaruje duże poważanie dla adwokatów, 26% średnie, a tylko 5% małe. W tej hierarchii zawodów adwokat znajduje się w rankingu wyżej niż sędzia, lecz znacznie poniżej zawodów takich jak strażak, pielęgniarka, wykwalifikowany robotnik lub górnik.

POLKI W PRACY I W DOMU: SYTUACJA ZAWODOWA I KONFLIKTY RÓL

Pojęcie konfliktu, pochodzące od łacińskiego słowa *conflictus*, tłumaczy się jako „zderzenie”. O tym zderzeniu mówił między innymi Sikora przedstawiając swoją definicję konfliktu: „Konflikt stanowi zderzenie sprzecznych interesów, celów, dążeń lub poglądów jednostek i grup społecznych. Stąd konflikty przybierają różne formy i natężenie, od konfliktów niegroźnych, dających się rozwiązać polubownie, do konfliktów antagonistycznych, których rozwiązanie następuje przez eliminację, zniszczenie lub podporządkowanie jednej ze stron” (Sikora, 1998, s. 7). W tymże rozdziale przedstawione zostaną definicje konfliktu i konfliktu ról, z którymi mierzą się prawniczki badane na potrzeby niniejszej pracy. W ramach przeglądu literatury zostaną przybliżone również różne oblicza konfliktu oraz istotny w przypadku upłciowionego rynku pracy konflikt między macierzyństwem a karierą zawodową kobiet.

3.1. Pojęcie konfliktu

Konflikt w ujęciu teoretycznym stanowi od dawna przedmiot zainteresowania socjologów, a sama teoria konfliktu powstała jako jedna z pierwszych orientacji teoretycznych. W socjologicznym rozumieniu, konflikt jest brakiem zgody w kwestii fundamentalnych wartości i interesów grup. Za prekursora współczesnej myśli dotyczącej konfliktu społecznego uważa się Adama Fergusona (1792), szkockiego filozofa i myśliciela politycznego. Uważał on, iż podział pracy jest najistotniejszym mechanizmem w procesie kreowania się współczesnego społeczeństwa. Podział ten stanowił zdaniem Fergusona finalne stadium społecznego rozwoju, tj. okres cywilizacji i zarazem był on główną przyczyną zróżnicowania społecznego i klasowych podziałów. Owe podziały wpływały na społeczeństwo dwojako: mogły integrować i dezintegrować jednocześnie. Można tę myśl interpretować w ten sposób, że to zróżnicowanie społeczne rodzi konflikty. Zróżnicowanie burzy porządek społeczno-polityczny i jednocześnie prowadzi do integracji zorganizowanego na nowo społeczeństwa (Śliz i Szczepański, 2011).

Mówiąc o zróżnicowaniach w społeczeństwie nie sposób nie wspomnieć o Karolu Marksie i jego istotnej w socjologii koncepcji dotyczącej konfliktów klasowych i walki pomiędzy klasami. Twierdzi on, iż rozwój społeczny i wiążące się z nim zmiany są wynikiem walk pomiędzy klasami podstawowymi, tj. między posiadaczami niewolników i niewolnikami, między feudałami i chłopami lub mieszczaństwem oraz między kapitalistami i klasą robotniczą. Konflikt między kapitalistami a klasą robotniczą ma charakter strukturalny, który wynika z miejsca zajmowanego przez jednostkę w strukturze społecznej. Walka klas łączy się z zasadniczą sprzecznością, tj. prywatnej własności środków produkcji i społecznym charakterem pracy. Cechą charakterystyczną systemu kapitalistycznego jest nierówny rozdział dóbr, władzy i przywilejów. Marks twierdził też, że im bardziej nierówny jest ten rozdział dóbr w systemie, tym większy będzie w nim konflikt interesów pomiędzy zbiorowościami dominującymi i podporządkowanymi (Marks i Engels, 1992). Skonfliktowana wizja społecznej rzeczywistości Marksa została poddana krytycznej analizie przez Maxa Webera. Sądził on, że do zmian i rozwoju jednostek i grupy nie jest niezbędny konflikt, a wystarczające będą pewne uwarunkowania empiryczne. Weber nie zgadzał się z Marksem w kwestii dychotomicznego podziału społeczeństwa w oparciu jedynie o kwestie ekonomiczne. Weber dodał w zamian do tej teorii zróżnicowane opcje dystrybucji władzy, bogactwa i prestiżu (Turner, 2004).

Marksistowska teoria konfliktu społecznego wzbogacona o nowe spostrzeżenia i wnioski Maxa Webera posłużyła za bazę dla Randalla Collinsa, który wypracował konfliktową teorię stratyfikacji. Amerykański socjolog za podstawę swojej teorii uznał nierówności społeczne i ich zróżnicowane źródła. Taki punkt wyjścia stanowi odniesienie do Webera, który to z kolei udoskonalił podejście Marksa i jego teorię stratyfikacji. Collins uważa, iż jednostki są konfliktowe, ale nie jest to ich cechą naturalną, z którą

się rodzą, lecz wynika to z przymusu i dominacji. Człowiek nie lubi sytuacji, w których jest do czegoś zmuszany, a jeśli taka sytuacja ma miejsce powoduje to naturalny mechanizm buntu i prowadzi do konfliktu. Socjolog ten przyjął również, że status każdej jednostki jest złożonym zbiorem zależnych od siebie elementów, takich jak wykształcenie, wykonywane przez rodziców zawód, wiek, pochodzenie etniczne, płeć, a także relacje obecne w życiu jednostki (Śliz i Szczepański, 2011). Wszystkie te cechy razem umiejscawiają jednostkę w określonej pozycji społecznej. Jak twierdzi Collins (2006), najważniejszym elementem powodującym stratyfikację jest zawód jaki wykonuje dana osoba, ponieważ codzienne zajęcia mają wpływ na kształtowanie się różnic między danymi jednostkami.

Z kolei Lewis A. Coser przedstawił w swoich pracach stabilny model konfliktu społecznego. Jego założenia przyjmują, iż konflikt pełni istotną rolę w formowaniu się grupy i w jej strukturze. „Konflikt w grupie społecznej [...] może przyczynić się do osiągnięcia jedności lub do przywrócenia jedności i spójności zagrożonej przez wrogi i antagonistyczne uczucia między jej członkami” (Coser, 1975, s. 257). Coser w swojej teorii przedstawia dwa możliwe typy społecznych konfliktów – wewnętrzny i zewnętrzny.

Wewnętrzny konflikt społeczny skupia się na celach, wartościach i interesach, ale nie dociera do podstaw systemów, a za to wzmacnia strukturę społeczną. Jego zadaniem jest rozwiązanie wszelkich trudności związanych z systemem władzy.

Zewnętrzny konflikt, w który uwikłany jest dana grupa, wymusza na jej członkach „całkowitego zaangażowania osobowości, co doprowadza do kumulacji wewnętrznych napięć i tłumienia wewnętrznego konfliktu” (Śliz i Szczepiński, 2011, s. 22). W sytuacji, gdy nadejdzie konflikt, dzieli on grupę na przeciwstawne obozy.

Wgłębiając się dalej w polską literaturę, Długosz i Garbacik definiują konflikt w ujęciu społecznym jako „sytuację, gdy dwie lub więcej grup ludzkich spostrzega niemożliwe do pogodzenia różnice swych interesów, niemożność zdobycia przez nie ważnych zasobów, niemożność wzajemnej realizacji przez siebie istotnych potrzeb i/lub wartości i podejmują działania, aby sytuację tę zmienić z korzyścią dla siebie. Od tego, jakie to będą działania (agresywne, kooperacyjne), zależą dalsze losy konfliktu. Może on eskalować, złagodzić się lub rozwiązać” (Długosz i Garbacik, 2000, s. 12).

Z kolei Balawajder definiuje konflikt jako sytuację społeczną „w której zachodzi sprzeczność interesów, poglądów, postaw jednostek lub grup społecznych współistniejących i współdziałających w określonym miejscu i czasie” (Balawajder, 2000, s. 4). Symptomy konfliktu można zaobserwować przyglądając się działaniom jakie podejmują wobec siebie skonfliktowane jednostki lub grupy. Działania te mogą posiadać znamiona agresji o różnej sile, wynikające z dostrzeżenia istniejących sprzeczności interesów lub poglądów, co prowadzi do pewnego rodzaju frustracji (Więcek-Janka, 2006).

3.2. Pojęcie roli społecznej i towarzyszące jej konflikty

Na przestrzeni lat sfera zawodowa i sfera prywatna istniały oddzielnie, przenikając się jedynie w nieznacznym stopniu. Z biegiem lat i zmianą tempa życia oddzielenie pracy od domu i domu od pracy zaczęło stanowić nie lada wyzwanie. W obecnych czasach role kobiet i mężczyzn oraz ich złożoność i różnorodność powodują zanikanie wyznaczonych wcześniej granic pozwalających na odseparowanie od siebie tych sfer. Wraz ze zmianami gospodarczymi, kulturowymi i tymi dotyczącymi społeczeństwa, obie płaszczyzny silnie reagują ze sobą (Białyszewski, 1967). Przejawem opisanych zjawisk są konflikty roli przedstawione poniżej.

Mówiąc o konflikcie ról należy zapoznać się z pojęciem roli społecznej, gdyż w kontekście niniejszej pracy są one istotnym zjawiskiem i stanowiły jeden z przedmiotów badań. Białyszewski podkreśla, że pojęcie roli społecznej jest w literaturze definiowane na wiele sposobów, gdyż wpływ na to ma różnorodność i szeroki zakres zjawisk jakie wchodzi w skład pojęcia. W jego rozumieniu rola społeczna stanowi pewną formę schematów i wzorów postępowania. Funkcjonują one w świadomości danej jednostki jak i w świadomości społecznej. Odpowiadają im mniej lub bardziej powiązane ze sobą zachowania zależne od potrzeb realizatora określonej roli oraz zewnętrznych nacisków i presji (Białyszewski, 1967).

Począwszy przez okres dzieciństwa i dorosłość, aż do starości, człowiek wypełnia określone i przypisane mu role społeczne w grupach i otoczeniu, w którym jest usytuowany na przestrzeni całego życia. Wraz ze zmianami i własnym rozwojem ludzie przyjmują coraz to większą liczbę nowych ról, z którymi przychodzi im się mierzyć każdego dnia, aż do powolnego ustania aktywności w okresie poprodukcyjnym, gdy tempo życia ulega zmniejszeniu. Co niezwykle trudne, każda z przypisanych ról pociąga za sobą obowiązki i zobowiązania – względem nas samych, jak i naszego otoczenia. W związku z tym niezwykle istotnym jest, by dotyczące nas zobowiązania silnie nie kolidowały ze sobą. Co więcej, powinny one być spójne z wartościami, oczekiwaniami i wyobrażeniami jednostki na temat roli i jej konsekwencji. W sytuacji, gdy powyższe cechy nie mogą zostać spełnione, występuje konflikt ról (Chodkowska, 1994). Konflikt ról przejawia się u jednostki uczuciem napięcia, gdy uświadomi sobie bariery i konsekwencje funkcjonowania równolegle w wielu rolach w tym samym czasie. Bariery utożsamiane są ze sprzecznymi oczekiwaniami względem osoby pełniącej daną rolę, wywołując jednocześnie silne wewnętrzne przeżycia jednostki z powodu zewnętrznych nacisków otoczenia – w ten sposób myśleli D. Pugh, M. Seeman czy T. Parsons. Do socjologów, którzy za przyczynę konfliktu ról obok czynników środowiskowych rozpatrują też czynnik osobowościowy należą m.in. R.F. Cambell, E. Goffman i E. J. Thomas. Pomimo społecznego aspektu konfliktu ról, to de facto jest to osobiste przeżycie mające miejsce w psychice jednostki. W związku z tym cechy osobowościowe, charakter,

podejście do życia, stopień zgody co do przedmiotu konfliktu mają wpływ na intensywność przeżywania konfliktu pełnionych ról (Chodkowska, 1994).

Pomimo faktu, że silniej uzasadniona empirycznie jest myśl, iż pełnienie wielu ról jednocześnie jest źródłem konfliktu to widoczne są również pozytywne strony takiej sytuacji. Część uczonych do dziś nie znajduje rozwiązania na pytanie jakim sposobem wykonywanie wielu ról jednocześnie i nieoderwalnie związane z nimi wymagania wpływają na ogólne zdrowie i samopoczucie człowieka (Demerouti, Bakker i Voydanoff, 2010). Część z nich przyjmuje stanowisko, w którym uważa, że z każdej z ról niezależnie od siebie można czerpać pozytywne emocje, co pośrednio wpływa na ogólne zadowolenie z jakości życia. Osadzenie w wielu zróżnicowanych rolach w tym samym czasie wpływa korzystnie na zdobywanie nowych umiejętności i cech takich jak: lepsza samoocena, sprawczość, umiejętność kooperacji, radzenie sobie ze stresem i nowe kompetencje miękkie, co ma przełożenie na pozytywne nastawienie (Demerouti, Bakker i Voydanoff, 2010). Takie podejście jest spójne z teorią Fredricksona dotyczącą poszerzania umysłu i osobistych zasobów. Twierdził on, iż przeżywanie pozytywnych stanów afektywnych rozszerza pole uwagi, działania i poznania, co ma bezpośrednie przełożenie na pozytywne uczucia wokół jakości życia (Fredrickson, 2001).

W literaturze obszerniej jednak przedstawiony jest problem niekorzystnych skutków pełnienia wielu ról jednocześnie i związanych z tych konsekwencji. Taka sytuacja przedstawiana jest jako źródło nieustającego konfliktu, co w swojej permanentności prowadzi do pogorszenia stanu zdrowia i ogólnego obniżenia satysfakcji z życia. Korelacja między pracą i rodziną, a pozostałymi aspektami jest silna, co wielowymiarowo potwierdza wiele badań (Baka, 2012). Na przykład wysokie wymagania w pracy i w rodzinie korelują z konfliktem praca-rodzina (Bellavia i Frone, 2005), a konflikt praca-dom z:

- niezadowoleniem z pracy i małżeństwa (Burke i Greenglass, 1999);
- nieustającym napięciem, lękami, depresją i nadużywaniem substancji psychoaktywnych (Frone, 2000);
- osłabieniem zdrowia, zarówno fizycznego jak i psychicznego (Mikkelsen i Burke, 2004);
- skłonnością do nagłego rezygnowania z pracy (Kelloway, Gotlieb i Barham, 1999);
- słabszymi wynikami w pracy (Witt i Carlson, 2006);
- wypaleniem zawodowym (Bacharach, Bamberger i Conley, 1991).

Ważnym aspektem i przedmiotem badań w niniejszej pracy jest również płeć osoby doświadczającej konfliktu - w tym przypadku mowa o kobietach. Istotę problemu konfliktu pomiędzy pełnionymi przez kobietę rolami społecznymi ukazano ponad 50 lat temu (Kahn i in. 1964). Zaczęto zwracać uwagę na niespójne naciski w ramach rodziny i pracy, dotyczące w największej mierze kobiet. Dowiedziono, iż kobiety, które starają się łączyć i sprostać wymaganiom obu ról, ulegają nieustannym napięciom

(Strykowska, 1992), gdyż obowiązek pełnienia jednej roli stanowi istotne utrudnienie w efektywnym pełnieniu tej drugiej (Kowalczyk i Rzepa, 2015). Wspomniany już wyżej Coser jest autorem koncepcji tzw. chciwych instytucji (1974, zob. też Hochschild 1997), która mówi o tym, że tak role rodzinne, jak i zawodowe nie mogą być delegowane. Jak piszą Mleczko et al. (2019) o Polkach łączących życie rodzinne z pracą i rodzicielstwem „realizacja ról dotyczą wrażliwych sfer życia i są ściśle powiązane z ogólną satysfakcją życiową oraz zaangażowaniem emocjonalnym. Tym samym obowiązki wynikające z ról rodzinnych: bycia matką/ojcem lub też małżonkiem/-ą, partnerem/-ką, jak i te, przynależne statusowi społeczno-ekonomicznemu jednostki jako pracownika, w dużej mierze są realizowane osobiście”.

Próba pogodzenia zadań zawodowych i rodzinnych stanowi codziennie nie lada wyzwanie dla wielu kobiet i z tego powodu jest źródłem konfliktu, który najogólniej i najczęściej przedstawia się w dwóch formach:

- praca a rodzina, kiedy wymagania związane z rolą zawodową utrudniają pełnienie podstawowych ról w rodzinie, tj. żony, partnerki i matki;
- rodzina a praca, gdy obowiązki rodzinne utrudniają pełnienie roli zawodowej (Titkow, 2007).
- Zależności między tymi konfliktami są wysoce istotne, ale można je analizować w trzech płaszczyznach:
 - wymagań – rozumianych jako odpowiedzialność, obowiązki i zaangażowanie;
 - czasu – przeznaczanie czasu na wypełnianie jednej roli wpływa niekorzystnie na ilość czasu na wypełnienie tej drugiej;
 - napięcie związane z daną rolą – wpływa niekorzystnie na realizację obowiązków przypisanych do jednej roli, ale ujawnia się również w sytuacji, gdy napięcia z jednej strefy przenoszone są do drugiej (Greenhaus i Beutell, 1985).

Wielopłaszczyznowe badania wykazują, iż stresory zawodowe takie jak niepewność, zmęczenie rolą zawodową i wynikającego z tego napięcia silnie korelują z konfliktem praca-rodzina, a okolicznościowy pozazawodowy są aktywnie związane z konfliktem rodzina-praca.

Wskazane obszary aktywności kobiet wzajemnie na siebie oddziałują, gdyż satysfakcja z pracy zawodowej jest zazwyczaj związana z satysfakcją z życia rodzinnego, a obie te kategorie psychologiczne korelują z poziomem aktywności i zaangażowania w zadania zawodowe i domowe (Lachowska, 2008).

Efektywne pełnienie zróżnicowanych ról społecznych zależy jest od:

- osadzenia w kontekście, w jakim kobieta funkcjonuje;
- wsparcia ze strony środowiska zawodowego i rodziny;
- wieku;

- stażu małżeńskiego;
- rodzaju i modelu związku;
- potomstwa;
- typu temperamentu;
- struktury osobowości;
- samooceny itp. (Aronson i Huston 2004; Lapierre i Allen 2006; Lachowska 2008).

Liczne badania dowiodły, że to kobiety radzą sobie lepiej od mężczyzn z mnogością ról społecznych i zawodowych (Somech i Drach-Zahavy, 2007) oraz że największe znaczenie ma dla nich wsparcie ze strony partnera w obowiązkach związanych z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu (Rantanen i in. 2011).

Pomimo umiejętności godzenia ze sobą wielu ról, badania dowodzą, że praca zarobkowa wpływa niekorzystnie na życie kobiet w średnim wieku. Dzięki przeprowadzonemu przez Emslie i Hunt badaniu możemy zauważyć, że niemal wszystkie badane zadeklarowały problem z logistyką ich życiowych zadań. O sprawach firmowych myślały i przejmowały się w domu, co z kolei powodowało kłopoty ze snem i szereg jego konsekwencji. Z drugiej strony, część z nich wspomniała o tym, że traktują miejsce pracy jako pewnego rodzaju schronienie przed domowymi problemami, co świadczy o terapeutycznym stronie uczestnictwa w zawodowym życiu. Wspomniane wyżej problemy w pewnym stopniu może niwelować atrakcyjne wynagrodzenie, lecz nie jest to kluczowe. Co ważne, niemalże wszystkie uczestniczki opisanego badania wyraziły szczerą chęć i pewnego rodzaju tęsknotę za większą ilością czasu dla siebie w momencie życia, w którym się aktualnie znajdują (Emslie i Hunt, 2009).

Konflikt na linii rodzina-praca jest wzmacniany przez ilość potomstwa i skalę zaangażowania zawodowego współmałżonka (Baka, 2012), co stanowiło jedną z kwestii poruszanych w badaniu jakościowym przeprowadzonym na potrzeby niniejszej pracy. Zauważono również, że u pracowników z dłuższym stażem pracy występuje słabszy konflikt ról, niż u pracowników posiadających krótszy staż (Kaźmierczak i Chybicka, 2008).

3.3. Macierzyństwo a kariera zawodowa w polskich realiach

Zanim przedstawiona zostanie zależność między karierą zawodową i macierzyństwem należy wyjaśnić pojęcie drogi zawodowej, sukcesu i satysfakcji z niej. Wynika to z faktu, że badane w tejże pracy prawniczki znajdują się na różnych etapach swoich karier i życia rodzinnego.

Drogę zawodową i nieodłączony jej element, czyli rozwój zawodowy można pojmować jako „jedną z wielu obiektywnie istniejących kategorii rozwoju i życia ludzi. Wszystkie inne kategorie stanowią jego „bazę wyjściową” i są z nią ściśle powiązane. Rozwój zawodowy jest „osią życia” człowieka, na której koncentrują się jego myśli, przeżycia i działania” (Czarnecki 2008, s. 193). Jedną z najbardziej znanych

teorii rozwoju zawodowego jest ta stworzona przez D. Supera. Definiuje on rozwój jako trwający całe życie proces, który w naturalny sposób przebiega w pięciu różnych stadiach, tj. stadiach rośnięcia, eksploracji, stabilizacji, zachowania statusu quo, schyłkowych.

Zgodnie z przedstawianymi przez Supera założeniami dotyczącymi rozwoju zawodowego, warto przyrzeć się aktywności własnej. Jak twierdzi autor to w znacznym stopniu człowiek sam jest odpowiedzialny za dynamikę tego rozwoju, gdyż może stymulować tempo i sposób w jaki aktywność zawodowa jest realizowana, ponieważ jest jej twórcą. Nie podlega wątpliwości, iż poziom aktywności zawodowej przekłada się zarówno na realizację biografii zawodowej, jak i na funkcjonowanie w innych równie istotnych obszarach ludzkiego życia (Super, 1990). Omawiany rozwój zawodowy kształtują też czynniki społeczne. Jednym z takich czynników społecznych są środowisko rodzinne, które stanowi dla człowieka źródło postaw i cech koniecznych do prawidłowego funkcjonowania w środowisku zawodowym oraz system szkoły i środowisko zawodowe, w którym jednostka pracuje. Wyżej wymienione czynniki silnie ze sobą korelują, co oznacza, że im bardziej będą ze sobą powiązane, tym człowiek ma szansę na lepsze warunki rozwoju zawodowego (Wołk, 2009).

Odnosząc się do pojęcia kariery zawodowej warto przyrzeć się definicji Suchara przedstawionej jako określoną sekwencję ról i pozycji zawodowych zajmowanych przez człowieka w różnych momentach jego życia. W tym rozumieniu kariera przyjmuje kształt drabiny zawodowej, której naturalnym elementem jest wspinanie się po niej. Umożliwia to sekwencja pozycji zawodowych ułożonych pionowo w hierarchii i usytuowanych co raz to wyżej w mniemaniu społeczeństwa, tj. spójnych z prestiżem społecznym, sławą i korzystną sytuacją materialną (Suchar, 2003).

Zadowolenie z pracy przedstawia się jako wynik zgodności między czynnikami gratyfikującymi, a potrzebami i wymaganiami pracownika. Można zatem spodziewać się, że osoby odnoszące sukcesy zawodowe i cechujące się wysokim poziomem posiadanych kompetencji, będą bardziej zadowolone z pracy zawodowej, niż jednostki nie mające porównywalnych osiągnięć (Borucki, 1988).

Następnym naturalnym etapem dywagacji nad satysfakcjonującą drogą zawodową jest realnie towarzyszące jej uczucie sukcesu życiowego, na który temat swoje założenia przedstawiły badane prawniczki.

Sukces życiowy może przybierać różne formy, zależnie od tego na jakiej sferze życia się skupimy oraz jakie zastosujemy kryterium. Badacze z zakresu psychologii od dawna poszukują odpowiedzi na pytanie, dlaczego niektórym sukces przychodzi łatwiej niż innym. Najczęściej jest on łączony z poziomem inteligencji, cechami osobowości lub oddziaływaniem środowiska (Trost, 1993). Stenberg jako twórca teorii inteligencji wpływającej korzystnie na ogólnie ujmowane powodzenie życiowe, twierdzi, iż na życiowy sukces oddziałują również inne czynniki niż tylko inteligencja. Wymienia między innymi umiejętność reagowania na otaczającą sytuację i elastyczność oraz jeśli to potrzebne, to znalezienie korzystniejszego środowiska niż dotychczasowe (Stenberg, 2001). Wskazana

tu elastyczność może być kluczowa w realiach wielozadaniowości i łączenia ról przez współczesne kobiety. W badaniu „Jak osiągnąć sukces zawodowy” przeprowadzonym na zlecenie CBOS klaruje się obraz najważniejszych kompetencji umożliwiających jego osiągnięcie. Jak deklaruje 59% badanych, wciąż za najważniejsze uznawane są wiedza i umiejętności czysto merytoryczne. Drugim z najważniejszych czynników zdaniem respondentów jest solidna, rzetelna praca (41%), a trzecim – wykształcenie (33%). Znacznie mniejszy odsetek spytanych osób za niezbędne do osiągnięcia sukcesu zawodowego uznaje znajomości (18%), własną inicjatywę i przedsiębiorczość (18%) lub przypadek (11%). Uczestnikom badania CBOS-u zawód prawnika kojarzy się pozytywnie i zajął trzecie miejsce w kategorii wymarzonego zawodu dla ich dzieci, zaraz po zawodach medycznych i tych wymagających wykształcenia technicznego (CBOS, 2018).

Skupiając się na drodze zawodowej kobiet łatwo można zauważyć, że wiele wydarzeń i aspektów ma wpływ na jej przebieg i dynamikę. Istotny jest tutaj kontekst polskiej polityki zatrudnieniowej, która zdecydowanie nie sprzyja i nie zachęca kobiet do podjęcia tej odważnej próby godzenia obowiązków. Jak wskazują dane Głównego Urzędu Statystycznego, niezmiennie od lat w Polsce to mężczyźni są bardziej aktywni zawodowo (2020).

Niekorzystną dla kobiet dysproporcję można łatwo zaobserwować w niezwykle istotnym, jak podkreślał Brown, aspekcie związanym z satysfakcją, czyli płacą. Aż o 26% jest niższe wynagrodzenie kobiet od wynagrodzenia mężczyzn w grupie przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników. Przy każdej z kategorii, od specjalistów, przez pracowników biurowych, aż po pracowników usług, to mężczyźni zarabiają więcej pełniąc tę samą rolę zawodową co kobieta (GUS, 2018).

METODOLOGIA BADAŃ

4.1. Przedmiot i cel badań

Przedmiotem badań niniejszej pracy jest konflikt na linii praca – dom w prestiżowym zawodzie, a badaną populacją są warszawskie prawniczki. Doprecyzowując, w moim badaniu wzięły udział kobiety wykonujące zawód prawnika w Warszawie – zarówno matki, jak i kobiety bezdzietne do 44 roku życia. Kierując się powyższymi definicjami, celem moich badań było:

- ukazanie konfliktu kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem prywatnym;
- przybliżenie odczuć i opinii badanych na temat wykonywanego przez nich prestiżowego zawodu;
- przedstawienie sytuacji warszawskich prawniczek na polskim rynku pracy.

4.2. Pytania i hipotezy badawcze

W niniejszej pracy została podjęta tematyka łączenia życia zawodowego z życiem prywatnym kobiet wykonujących, w powszechnej opinii publicznej, prestiżowy zawód prawnika. Główną hipotezą mojej pracy jest twierdzenie, iż pogodzenie prestiżowej kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem osobistym stanowi duże wyzwanie dla badanych.

Do weryfikacji wyżej wskazanej hipotezy posłużą następujące pomocnicze pytania badawcze:

- 1) Jak przejawiają się konflikty praca-dom wśród warszawskich prawniczek?
- 2) Jakie są relacje między konfliktem a prestiżem?
- 3) Jakie są doświadczenia warszawskich prawniczek w stosunku do upłciowionego rynku pracy?
- 4) Jak konflikt praca-dom sytuuje się w szerszych konfliktach ról?
- 5) Jakie są odczucia i opinie badanych na temat prestiżu wykonywanego przez nich zawodu?

4.3. Wybór metody, technik i narzędzi badawczych

Metodą wykorzystaną w niniejszej pracy były badania jakościowe, a zastosowaną techniką były indywidualne wywiady pogłębione. Bazą do indywidualnych wywiadów pogłębionych stanowił scenariusz wywiadu. Dodatkową metodą zebrania informacji od badanych było zadanie, o którego wykonanie badane zostały poproszone pod koniec wywiadu. Zadanie miało na celu ułożenie w odpowiedniej kolejności różnych czasów, którymi każda z badanych w mniejszym lub większym stopniu dysponuje w swoim życiu. Aktywność oparta na wizualizacji jest częstą techniką wspierającą wobec wywiadu (por. Neale, 2019) i to zadecydowało o możliwości analitycznego uchwycenia, poznanie konfliktów, ich siły i zależności między sobą, wynikających z pełnionych przez badane wielu ról społecznych. Ostatnim etapem ćwiczenia było wybranie trzech najbardziej skonfliktowanych ze sobą przestrzeni w życiu, między którymi badane praktycznie każdego dnia muszą dokonywać wyborów.

4.4. Dobór próby do badania

Dobór badanych ze względu na specyfikę badania własnego był nielosowy, celowy, co oznacza, iż badacz sam dobiera próbę do badania (Brzeziński, 2015, zob też Denzin i Lincoln 2009, Babbie 2003). W niniejszym badaniu grupę badanych stanowiły kobiety w stałych związkach wykonujące zawód prawnika korporacyjnego (tj. adwokata, komornika, notariusza, radcy prawnego) w Warszawie.

4.5. Strategie analizy danych

W niniejszej pracy wywiady poddano transkrypcji oraz stworzono drzewo kodowe. Wywiady szczegółowo analizowałam w oparciu o drzewo kodowe, przypisując im odpowiednie kody i znaczenie.

PRESTIŻ A PRAWNICZKI W PUŁAPKACH KONFLIKTU PRACA-DOM. WYNIKI BADANIA WŁASNEGO

W odniesieniu do pytań badawczych, przeprowadzone na potrzeby niniejszej pracy badania własne skupiają się głównie na ukazaniu konfliktu kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem prywatnym, przybliżeniu odczuć i opinii badanych na temat wykonywanego przez nich prestiżowego zawodu oraz na przedstawieniu sytuacji badanych prawniczek na polskim rynku pracy. Badanie miało na celu między innymi przybliżyć motywacje i powody, dla których badane zdecydowały się na wybór tej określonej drogi zawodowej oraz rzeczywistość zawodu, z którą mierzą się na co dzień. W procesie analizy danych wyróżniono kilka głównych obszarów, które unaoczniają konflikty praca-dom. W rozdziale empirycznym przechodzę od ogólnego omówienia sytuacji w zakresie konfliktów, do szczegółowych rozważań o obecności i roli prestiżu społecznego zawodu prawniczego w drogach zawodowych moich badanych. Wskazuję odpowiedzi badanych odnoszące się do konkretnych pytań badawczych, co pozwala na dalszą interpretację i wyciągnięcie wniosków z badania.

5.1. Konflikt praca – dom w świetle badania własnego

Rzeczywistość zawodu prawniczego jest osadzona w szerszym kontekście mnogości ról, które każdego dnia pełnią badane kobiety. Mnogość ta z kolei, rodzi u badanych różnego rodzaju konflikty, którymi podczas przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych bardzo chętnie się dzieliły. Rozmówczynie opisywały również swoje osobiste doświadczenia związane z upłciowionym rynkiem pracy (por. np. Hochschild 1997, Mleczek et al. 2019, Emslie i Hunt 2009) oraz wynikającą z tego specyfiką i trudnościami zawodu prawniczego. Ponadto odnosiły się do postrzegania ich drogi zawodowej przez pryzmat prestiżu i odczuć własnych oraz bliskich osób z nim związanych. Analiza czternastu indywidualnych pogłębionych wywiadów z prawniczkami umożliwiła udzielenie odpowiedzi na pytania badawcze pracy. Zanim przejdę do szczegółowych wyników, w kolejnym podrozdziale tworzę społeczno-demograficzny portret moich badanych.

Charakterystyka badanej grupy

W przeprowadzonym badaniu wzięło udział czternaście prawniczek wykonujących różne zawody prawnicze i pracujących na co dzień w Warszawie. Pośród badanych kobiet, z którymi przeprowadzono wywiady, sześć wykonuje zawód adwokata, cztery zawód radcy prawnego, a po dwie komornika i notariusza.

Wszystkie z nich pracują w pełnym wymiarze czasu pracy. Dwie z badanych prowadzą własną niewielką kancelarię. Pozostałe kobiety pracują na samodzielnych stanowiskach w korporacyjnych działach prawnych albo w jednym z największych kancelarii w Warszawie, również w samodzielnej roli.

Siedem badanych jest matkami, a siedem kobiet jest bezdzietnych. Wiek dzieci badanych mieści się w przedziale od dwóch do jedenastu lat, a jedna z kobiet w trakcie przeprowadzania wywiadu była

w ósmym miesiącu ciąży. Rodzice badanych w większości posiadają wykształcenie wyższe lub średnie, a tylko w przypadku dwóch badanych ojców lub matki są z wykształcenia prawnikami i wykonują ten zawód.

Wiek uczestniczek grupy badawczej oscylował między 31 a 44 rokiem życia. Średnia wieku badanych to 34 lata. Wszystkie badane podczas jego przeprowadzania były w stałych związkach z różnym stażem – od czterech do szesnastu lat. Miejsce pochodzenia również było zróżnicowane, aczkolwiek najwięcej badanych pochodziło z miast średniej wielkości. Pięć badanych wychowywało się w dużym mieście (Warszawa, Poznań, Katowice), sześć w średniej wielkości mieście (Pułtusk, Elbląg, Lublin), a trzy osoby jako miejsce pochodzenia wskazało wieś.

5.2. Kobieta w zawodzie prawnika

W tym rozdziale przyglądam się kolejnym etapom kariery zawodowej badanych prawniczek. Badane opowiadały między innymi o drodze zawodowej, którą wybrały, poczuciu satysfakcji oraz ich interpretacji sukcesu. Z jednej strony przedstawiały pozytywne aspekty zawodu prawnika, a z drugiej trudności, z którymi przychodzi im się mierzyć jako kobiety w prawniczym świecie.

Droga zawodowa

W ślad za literaturą zaprezentowaną w części teoretycznej niniejszej pracy, m.in. teorią zawodową Supera (1990) oraz przyglądając się drodze i karierze zawodowej badanych prawniczek, można wskazać spójne i zbliżone u wszystkich powody, dla których wybrały akurat tę ścieżkę zawodową. U zdecydowanej większości badanych powodem wyboru studiów prawniczych i chęć kontynuowania tej ścieżki były wyobrażenia na temat zawodu, znane głównie z ekranu telewizyjnego.

Powiedziałabym, że to jakoś było w gimnazjum, chyba naoglądałam się za dużo Ally McBeal albo jakiegoś innego amerykańskiego serialu. Zawsze mi się wydawało, że jest to taki zawód, który daje pewien prestiż i daje pewne poważanie dla kobiet w poczuciu też mężczyzn, tak, że to jest taki zawód wymagający, który właśnie sprawia, że ludzie postrzegają cię za osobę profesjonalną, nie patrzą przez pryzmat tego, że jesteś kobietą.. [Ania, 40 lat, dwójka dzieci]

Jak pokazuje cytata powyżej, fascynacje medialne nie były jedynym powodem wyboru i często drogę zawodową formowało kilka czynników jednocześnie. Część badanych podała jako powód wyboru studiów prawniczych chłodną kalkulację i ocenienie swoich zdolności, sugerując, że najlepszym wyborem spośród humanistycznych studiów mogą być właśnie studia prawnicze. Kilka z badanych jako powód wyboru tych studiów wskazało również prestiż zawodu i powszechnie pozytywną opinię na jego temat.

Od zawsze studia prawnicze kojarzyły mi się z dobrymi studiami, kojarzyły mi się też z dużą ilością nauki, ale potem nagrodą miało być pewnego rodzaju życie na wysokim poziomie i jakaś tam nobilitacja.

[Kasia, 30 lat, bezdzietna]

W tym zakresie, badanie pokazuje poprawność ustaleń Domańskiego i Wesółowskiego (2000) o sprzężeniu wizerunku i prestiżu. Na podstawie przeprowadzonych przez J. Sikorską i I. Białeckiego w latach 90-tych badaniach można wskazać, iż determinantą wyboru studiów przez dzieci jest wykształcenie ich rodziców. Wyniki tych badań pokazują, że istnieje pozytywna korelacja pomiędzy wykształceniem rodziców, a ich oczekiwaniami odnośnie wykształcenia dzieci. Jak się okazuje, efektem tych oczekiwań jest rzeczywiście wyższy poziom wykształcenia wśród osób, których rodzice byli lepiej wykształceni (Sikorska i Białecki, 1998). W niniejszym badaniu u mniejszej grupy prawniczek wpływ na wybór studiów, oprócz obrazu medialnego omówionego powyżej, mieli również rodzice. Jak podkreślały kobiety, nie czuły silnej presji ze strony rodziców, lecz podzielały ich zdanie, że to może być dla nich dobry kierunek. Dwie badane wskazały też fakt prawniczego wykształcenia rodziców jako możliwy dodatkowy bodziec i naturalną ścieżkę ich przyszłego rozwoju zawodowego, lecz wbrew powszechnej opinii nie był on kluczowy lub wymuszony.

To znaczy, na pewno wpływ miały dwie rzeczy. Po pierwsze to, że, no mam mamę sędzię gdzieś tam w związku z tym wiadomo, że wtedy bardziej naturalna jest ta droga, bo zawsze jakiś sposób patrzymy na rodziców. A po drugie pamiętam, że myślałam, że to będzie trochę jak w amerykańskich filmach, że sobie będę chodzić i gadać, i będzie tak super, no i tak sobie wymyśliłam to prawo, ale raczej właśnie zawsze z perspektywy pełnomocnika, a nie sędziego jak mama. [Dominika, 31 lat, bezdzietna]

Co ciekawe i już znaczące dla analiz poczucia satysfakcji i prestiżu, na pytanie czy badane chciałyby, aby ich dzieci w przyszłości zostały prawnikami odpowiedzi raczej sugerowały, że najważniejsze, żeby były szczęśliwe i same podjęły tę decyzję. Część z badanych zadeklarowała, że odradzałyby swoim dzieciom taki wybór ścieżki zawodowej.

Nie chciałybym, żeby były prawnikami. Ja oczywiście nie będę się kładła Rejtanem, jeżeli by chcieli, ale ja im to mówię, że to jest po prostu..., zresztą oni to widzą, że jest to superciężka praca. To jest właśnie chyba ten błąd, wyobrażenie na temat tego zawodu, z typu właśnie Ally McBeal czy z Magdy M, że one miały non-stop czas siedzieć w tym parku, cholera jasna po prostu i nie wiem, siedziały i gadały. Ja mówię, kiedy one mają czas siedzieć w tym parku, tak? [Ania, 38 lat, dwójka dzieci]

Medialny wizerunek zawodu prawnika jako prestiżowego (CBOS, 2019) zderza się tu z rzeczywistością ciężkiej pracy. W pytaniu dotyczącym czasu wyboru ścieżki kariery, rozmówczynie najczęściej wskazywały jako kluczowy czas podjęcia tej decyzji okres szkoły średniej lub gimnazjum. Żadna z badanych nie wspomniała o chęci bycia prawniczką od dziecka lub nawet od wcześniejszego etapu niż szkoła gimnazjalna.

Zdecydowałam się po maturze. Tak naprawdę dopiero na etapie wybierania uczelni. No i nie było to tak, że uważałam jakby to za jedną jedyną szansę czy drogę zawodową, ale finalnie wygrał rozsądek i uznałam, że to jest po prostu najrozsądniejszy wybór. Tym bardziej, że nie miałam innego pomysłu za bardzo takiego sprecyzowanego i wydaje mi się, że to jest tak, że jeżeli nie ma się jakiejś silnej pasji, to po prostu trzeba kierować się chłodną kalkulacją i wybierać takie rozsądne kierunki i tyle. [Sonia, 31 lat, jedno dziecko, w trakcie drugiej ciąży]

Ścieżka rozwoju kariery od momentu podjęcia decyzji o prawniczych studiach do ukończenia aplikacji prawniczej przedstawiała się u rozmówczyń w bardzo zróżnicowany sposób. Większość badanych bardzo dobrze radziła sobie na studiach i po ukończonych pięcioletnich studiach prawniczych na państwowych uczelniach dostawały się za pierwszym razem na aplikację prawniczą. Było to związane ze znaczną ilością nauki pamięciowej i mobilizacji, lecz jak podkreślały – jak najbardziej wykonalne. Dwie z kobiet podjęły również równoległe dodatkowe studia – administrację oraz historię sztuki. Oprócz aplikacji, większość badanych ukończyła również studia podyplomowe i liczne kursy umożliwiające im węższą specjalizację w określonej dziedzinie prawa. Potwierdza to teorię Somech i Drach-Zahavy (2007), iż kobiety lepiej radzą sobie z mnogością ról i wieloma zadaniami na raz. Niestety pomimo bardzo satysfakcjonującej ścieżki zawodowej i ambitnego podejścia kobiet do edukacji, wciąż nie przekłada się to na równe z mężczyznami wynagrodzenie, o czym w dalszej części pracy (GUS, 2018).

Potem dostałam się na studia, studiowałam na Uniwersytecie Śląskim prawo 5 lat, potem po ukończeniu studiów pojechałam na roczne studia do Sztokholmu, robić tam LMM właśnie z arbitrażu i po tym jak przyjechałam jesienią, to był rok 2013, zimą rozpoczęłam pracę w Warszawie, w Klifordzie. Tam pracowałam do początku roku 2016 i w kwietniu 2016 zaczęłam pracować w KZP. [Dominika, 31 lat, bezdzietna]

Wybór konkretnego zawodu prawniczego i odpowiadającej mu aplikacji był zróżnicowany i nie zawsze oczywisty. Prawniczki wybierając zawód adwokata najczęściej kierowały się zainteresowaniem sprawami karnymi lub rodzinnymi i chęcią pomocy pokrzywdzonym. Jedna z badanych wskazała, iż ówczesna elitarność zawodu adwokata przekonała ją do tej decyzji. W świetle badań prezentowanych w części teoretycznej prawnik to również w opinii publicznej prestiżowy zawód (CBOS, 2019), lecz nie znajduje się on w opinii respondentów CBOS w ścisłej czołówce.

Wybrałam aplikację adwokacką dlatego, żeby dopełnić wykształcenie. Alternatywą było rozpoczęcie doktoratu, ale mi się wydawał, może nie to, że mniej dynamiczny, ale, no jakoś nie widziałam siebie na doktoracie. Dopiero pod koniec mojej aplikacji zmieniono to tak, że radcowie prawni też mogą być obrońcami. [Wiola, 38 lat, dwójka dzieci]

Radczynie prawne wybierały ten zawód z odwrotnych powodów –tj. braku zainteresowania sprawami karnymi i występowaniem w sądzie. Po niedawnych zmianach przepisów, radca prawny ma bardzo

zbliżone uprawnienia do adwokata, wraz z możliwością bycia obrońcą. Natomiast inna prawniczka zdecydowała się na wybór aplikacji notarialnej, ponieważ jak sama mówi, zależało jej na mniejszym tempie pracy.

Zdecydowana większość prawniczek pokierowała swoją karierą zgodnie z pierwotnymi założeniami, ambicjami i ułożoną ścieżką. Natomiast w trakcie kariery części z badanych występowały zmiany dotyczące ówczesnych planów zawodowych. Wstępne cele okazywały się najczęściej w rzeczywistości nie aż tak interesujące jak w wyobrażeniach.

Bardzo intensywnie uczyłam się do egzaminów wstępnych, starałam się szybko obronić, żeby mieć więcej czasu na naukę, no i to przyniosło skutek taki, że rzeczywiście dostałam się na aplikację sądową tutaj w Warszawie i po 3 latach tutaj odbywania aplikacji sądowej, ukończyłam ją zdaniem egzaminem sędziowskim. Jednocześnie robiąc aplikację sądową pracowałam w kancelarii adwokackiej jako prawnik. I ustawy, które wtedy obowiązywały umożliwiały mi po zdaniem egzaminie sędziowskim oraz praktyce w kancelarii adwokackiej wpisanie się na listę adwokatów tutaj Izby Warszawskiej w Warszawie. Jestem zadowolona z tej zmiany, no ale nie wykluczam być może w przyszłości powrotu do zawodu sędziego. [Wiola, 38 lat, dwójka dzieci]

Pomimo różnych specjalizacji, plany zawodowe wszystkich badanych są spójne i porównywalne w perspektywie kilku lat. Łączy je chęć dalszego rozwoju i poszukiwania jak najciekawszych wyzwań zawodowych, ale przy jednoczesnym lekkim zwolnieniu tempa pracy.

Jak mówią, wbrew pozorom jest to możliwe na przykład przy własnej małej, butikowej kancelarii, w której zatrudniałyby najlepszych specjalistów, którzy często są ich znajomymi z branży. Jest to ciekawa relacja między z jednej strony poszukiwaniem i potrzebą odczuwania prestiżu pozycyjnego (Domański, 2012), a z drugiej strony wiedzą o tym, że prestiżowy zawód oznacza szereg konsekwencji społecznych, niekoniecznie takich jak szacunek, lecz bardziej zazdrość i podziw (Reszke, 2000).

To jest raczej realne dla mojego wieku, czyli chciałabym awansować na seniora, starszego prawnika, chciałaby szczerze powiedziawszy pracować w dziale prawnym u dewelopera. U tego dewelopera jest trochę inny sposób pracy, w biznesie się lepiej pracuje, jest inne podejście trochę i też jakoś tak rodzinie jest później, jest trochę łatwiej. W kancelarii jest zawsze ciśnienie na coś. [Natalia, 30 lat, bezdzietna]

Widzimy, że drogi zawodowe prawniczek nie wynikają bezpośrednio i jedynie z tego, że badane chcą mieć prestiżowy zawód – takie odpowiedzi były raczej incydentalne. W przypadku kobiet, w wyborach zawodowych ważniejsze od prestiżu okazują się plany związane z możliwością ich dalszego rozwoju, satysfakcją z pracy, ale też głównie plany dotyczące założenia rodziny. Potwierdza to ustalenia Emilie i Hunt (2009), jednocześnie osłabiając moc wyjaśniającą teorii prestiżu (Domański 2012), które nie są wprost uwrażliwione na płeć.

Satysfakcja, sukces i pozytywne aspekty zawodu prawnika

Odwołując się do literatury, w tym Browna (2008) i jego pojęcia satysfakcji z pracy, najogólniej można je określić jako subiektywne uczucie zadowolenia z niej przy jednoczesnym zadowoleniu z warunków pracy i należnej za to płacy. Wszystkie badane twierdzą, iż odczuwają satysfakcję zawodową, lecz w różnym stopniu zależnym od jej etapów. Mają przy tym świadomość, iż te etapy są naturalną kolejną rzeczą i są na nie gotowe. Żadna z badanych nie stwierdziła, że ta praca jej nie zadowala i nie daje satysfakcji. Większość wspominała o poczuciu pewnego rodzaju misji pomocy innym, która ich motywuje i mobilizuje, co jest w jakimś stopniu spójne z rozumieniem prestiżu osobistego i przywilejami z nim związanych (Domański, 2012). Natomiast jedyną badaną, która w kontekście satysfakcji mówi również o zadowalającym wynagrodzeniu i braku konieczności udowadniania swojej wiedzy jest komorniczka - matka trzyletniego chłopca, która w trakcie wywiadu była w ósmym miesiącu ciąży:

Generalnie tak, odczuwam satysfakcję. W którymś momencie każdy dochodzi do takiego etapu, gdzie czuje, że osiągnął jakiś tam maksymalny poziom w danej dziedzinie, ale taki, że już ciężko będzie po prostu dokonać tak wielkiej zmiany, więc myślę, że ta satysfakcja, zwłaszcza na początku, jest bardzo duża. Teraz tak naprawdę mi się o tyle łatwo pracuje i lekko żyje w tym zawodzie, że jestem pewna swojej wiedzy, nie muszę nikomu niczego udowadniać i powiedzmy, jestem w miarę zadowolona z wynagrodzenia. [Sonia, 31 lat, jedno dziecko, w trakcie drugiej ciąży]

Uczucie satysfakcji z pracy może potęgować świadomość i docenianie pozytywnych cech zawodu, który się na co dzień wykonuje. Rozmówczynie wskazują wiele pozytywnych aspektów zawodu prawnika, a to najczęściej powtarzane:

- samodzielność;
- możliwość pomocy pro bono;
- szeroka wiedza i możliwość jej wykorzystania;
- zaufanie wśród klientów;
- użyteczność zawodu;
- kwestie finansowe;
- możliwość poznawania ciekawych ludzi o dużej wiedzy.

W sprawie kwestii finansowych odpowiedzi nie były jednoznaczne. Jedynie trzy z czternastu badanych wskazały je jako pozytywny aspekt zawodu. Co istotne, wszystkie trzy badane były jednymi z najstarszych badanych i zajmowały najwyższe spośród wszystkich badanych stanowiska lub miały własną kancelarię, co jak widać przekłada się na wyższe zarobki. Najczęściej wybrzmiewała kwestia

możliwości pomocy klientom, którzy z różnych powodów znaleźli się w trudnej sytuacji życiowej – doceniały to szczególnie prawniczki będące adwokatami.

Badane zgodnie przedstawiały cechy, którymi powinien charakteryzować się w ich opinii dobry prawnik. Oprócz dużej wiedzy, którą bezsprzecznie powinien posiadać i aktualizować, ważne są również kompetencje miękkie i cechy osobowościowe. Z wypowiedzi badanych można przedstawić obraz dobrego prawnika jako zdecydowanego, zaangażowanego i odpowiedzialnego człowieka, który cechuje się empatią. Ważne też, by miał otwarty umysł i nie forsował na siłę swoich racji i przekonań. Wspomniane cechy nie odnajdują odniesienia w teorii dotyczącej prestiżu (por. Domański 2012, Reszke 1984)

Sukces życiowy może przybierać wiele form, zależnie od tego na jakiej sferze życia się skupimy oraz jakie zastosujemy rozumienie pojęcia. Jak widać w części teoretycznej, Stenberg (2001) nie skupiał się jedynie na inteligencji jako kluczowym elemencie.

W mniejszej skali, ale teorię Stenberga potwierdza również analiza odpowiedzi na pytanie jakimi cechami charakteryzują się prawnicy odnoszący sukces w opinii badanych.

Mogę wyróżnić dwa typy ludzi sukcesów w prawie. Pierwszy typ to osoby, które rzeczywiście posiadają gruntowną wiedzę nawet w jakiejś tam wąskiej dziedzinie, są wysokiej klasy specjalistami w tej konkretnej dziedzinie, a oprócz tego są pracowici, pewni siebie i tak dalej. Drugi typ, cwaniaków, którzy oczywiście nie są pozbawieni tych cech, bo spryt to też jest jakiś tam przejaw inteligencji, ale oni niekoniecznie mają gruntowną wiedzę, ale potrafią się świetnie sprzedać. [Gosia, 43 lata, bezdzietna]

Cechy prawników odnoszących sukces w zawodzie powtarzały się w wypowiedziach badanych. Oprócz wiedzy (zarówno interdyscyplinarnej jak i tej specjalistycznej) dominował spryt, wyczucie i doświadczenie biznesowe oraz przebojowość i pewność siebie. Opinie badanych prawniczek pokrywają się w części z badaniem zleconym przez CBOS (2018) dotyczącym sukcesu zawodowego. Tam również kluczowym wydają się wiedza i kompetencje merytoryczne. Trzy z badanych dodały, że na ich niekorzyść płęć również ma znaczenie – w ich opinii to mężczyźni częściej odnoszą sukces w prawie, ponieważ kobiety często mają problem z powyższymi cechami.

Wyzwania i trudności

Badane prawniczki doświadczają wielu wyzwań i trudności w swojej codziennej pracy. Zanim jednak zostanie przedstawiona bliżej ta kwestia, warto odnieść się jeszcze raz do wyobrażeń na temat zawodu prawnika przed, w trakcie i po rozpoczęciu kariery zawodowej, które zostały skonfrontowane z realiami i zaowocowały dostrzeżeniem elementów, które zupełnie nie wiążą się z prestiżem.

No właśnie chyba wyobrażałam to sobie trochę tak jak w amerykańskich filmach, że to są tacy ludzie, do których się przychodzi z pełnym szacunkiem i pokłonem, i oni potem idą na salę i wygrywają wszystko i są tacy niesamowici. Do pierwszego stażu w korpo, nie do końca zdawałam sobie sprawę z tego,

jak dużo się jednak pisze, siedzi i ile jest tej pracy zanim trafi się na salę. Wyobrażałam sobie to chyba bardziej spektakularnie w tym sensie, że jest właśnie więcej tych spektakularnych momentów, a mniej takiej mrówczej roboty. [Wiktoria, 33 lata, dwójka dzieci]

Rozwijając to co już zarysowałam powyżej, wypowiedzi badanych zazwyczaj były dość gorzkie i potwierdzały, iż ich wyobrażenia nie są zbieżne w realiami, w których przyszło im pracować.

No oczywiście zawód prawnika w dużej mierze kojarzyłam z filmami i z książkami Grishama, tak mi się wydawało, że w Polsce tak naprawdę zawód prawnika to trochę tak, jak w filmach albo serialach prawniczych. Oczywiście później rzeczywistość zweryfikowała te moje wyobrażenia i okazało się, że praca prawnika to jest bardzo ciężka praca. Każdy jeden zawód, który miałam okazję poznać, przyjrzeć się mu z bliska, jest naprawdę bardzo ciężki, wymaga intensywnego zaangażowania czasowego i każdy z nich jest bardzo odpowiedzialny, a to wszystko prowadzi do tego, że też jest bardzo stresogennym zawodem. [Ania, 40 lat, dwójka dzieci]

Bardzo istotnym elementem są też trudności w kontekście związanym z płcią. Zapytane prawniczki o to, czy jako kobiety w prawniczym zawodzie muszą w swojej karierze mierzyć się z jakimiś innymi trudnościami niż mężczyźni, odpowiedziały niemalże jednogłośnie, że tak. Potwierdza to ustalenia z rozdziału teoretycznego o ogólnie gorszej sytuacji kobiet na polskim rynku pracy (GUS 2018). Najczęstszymi sytuacjami, w których badane mogą doświadczyć pewnego rodzaju dyskryminacji ze względu na płeć są między innymi kwestie finansowe (poziom wynagrodzenia), lekceważenie i umniejszanie ich pozycji i wiedzy czy utrudniony awans ze względu na plany związane z macierzyństwem.

Kobiety są traktowane z takim lekkim przymrużeniem oka, mimo że moim zdaniem faceci są czasem w połowie mniej kompetentni. Kobiety znacznie bardziej starają, dłużej i żmudniej pracują, a faceci pracują mniej, bo więcej załatwiają właśnie gadką, przebojowością, bezczelnością. Nawet jeśli chodzi o wynagrodzenie, to faceci też po prostu się nie zgadzają za określone kwoty pracować, a kobiety powiedzą, okej, nie mam takiego doświadczenia, nie mam takiej wiedzy, zgodzę się na takie wynagrodzenie, no bo muszę to odpracować. Facet powie, nie, nie ważne, chcę tyle, za tyle pójdę do pracy. I to też czasami same sobie rów podkopujemy, ale też jest niestety jeszcze nadal takie zakorzenione, że kobiety dostają mniej za taką samą pracę. [Asia, 31 lat, bezdzietna]

Jedna z adwokatów przytoczyła historię, w której to sędzia podczas standardowej dla niej rozprawy, których miała już w swojej karierze wystarczającą ilość, starał się pomóc podpowiadając badanej przy wszystkich obecnych na rozprawie następane kroki, które powinna wykonać w związku z rozprawą. Wspomina to jako wyjątkowo przykre uczucie, umniejszające jej wiedzy i wieloletniemu doświadczeniu. Z kolei jedna z prawniczek prowadzących swoją kancelarię wraz z mężem przytoczyła codzienną sytuację z ich firmowego życia. Podczas finalizacji ważnych kontraktów, klienci mężczyźni chcą rozmawiać z mężem, a nie z nią. Pomimo tego, że wykonują wspólną pracę i są razem obecni przy

kliencie, to klient zwraca się na finalnym etapie do jej męża, pokazując, że to mężczyźni dogadują między sobą tę poważną sprawę.

Oprócz wyżej wspomnianych trudności skonfrontowanymi z odmiennymi realiami względem wyobrażeń, prawniczki biorące udział w tym badaniu podzieliły się również największymi wyzwaniami, z którymi mają do czynienia w swojej karierze zawodowej. Najczęściej wskazywana była odpowiedzialność i związany z nią stres oraz pozostałe czynniki zaprezentowane na Wykresie 1.

Skomplikowane sprawy, które wymagają jeszcze większego poświęcenia czasowego i wsparcia nieraz od innych osób, czy też instytucji. No i oczywiście negatywnym wymiarem jest towarzyszący zawsze temu zawodowi stres. Czy to w sądzie, czy w poważnych transakcjach, zawsze ta odpowiedzialność generuje gdzieś tam tą dawkę stresu, z którą się trzeba zmierzyć i umieć sobie z tym poradzić. [Martyna, 30 lat, bezdzietna]

Wykres 1. Najczęstsze wyzwania, z którymi mierzą się prawniczki.



Opracowanie własne

Podsumowując warto powrócić do teorii i pokazać, że wypowiedzi badanych – zwłaszcza w zakresie merytokracji, odpowiedzialności moralnej oraz ich konfrontacji z wynagrodzeniami potwierdzają, że we współczesnej Polsce mamy do czynienia z przemieszaniem „wartości właściwych społeczeństwu tradycyjnemu i tych wyrastających z zasad pozyskiwania prestiżu według praw rynku” (Domański, 2012, s. 188). Badane właściwie nie mówiły o typowych, tradycyjnie wskazywanych w klasycznych teoriach oznakach i działaniach w odniesieniu statusu zewnętrznego (np. Ossowski, 1982, Parsons 1972), który przekładałby się na odczuwany przez nie prestiż. Dziś – szczególnie w kontekście kobiet – prestiż jest zapośredniczony „hierarchicznymi zależnościami występującymi w obiektywnych więzach społecznych” (Rożałowska, 2008: 69) i wynika z nakładających się na siebie pozycji bardziej prestiżowych (zawód prawniczy) i tych uznawanych raczej społecznie za nie prestiżowe (bycie kobietą, bycie matką).

5.3. Konflikty

Istotę problemu konfliktu ukazano w części teoretycznej pracy, odnosząc się między innymi do trudności z jakimi mierzą się kobiety w swoim codziennym życiu. Dowiedziono, iż kobiety, które starają się łączyć i sprostać wymaganiom obu ról, ulegają nieustannym napięciom (Strykowska, 1992), gdyż obowiązek pełnienia jednej roli stanowi istotne utrudnienie w efektywnym pełnieniu tej drugiej (Kowalczyk i Rzepa, 2015). O próbie pogodzenia wszystkich ról ze sobą badane opowiadały podczas wywiadów przeprowadzonych dla celów pracy.

Konflikt praca - dom

Jak wskazywała Lachowska (2008) aktywności kobiet wzajemnie na siebie oddziałują, a efektywne pełnienie zróżnicowanych ról społecznych zależne jest od wielu czynników. Liczne badania dowiodły, że to kobiety radzą sobie lepiej od mężczyzn z mnogością ról społecznych i zawodowych (Somech i Drach-Zahavy, 2007) oraz że największe znaczenie ma dla nich wsparcie ze strony partnera w obowiązkach związanych z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu (Rantanen i in. 2011).

Na pytanie o organizację dowolnej środy z domowego życia prawniczek zawsze padały bardzo konkretne odpowiedzi, świadczące o bardzo dobrej organizacji i logistyce codziennego życia na linii praca – dom. Niezależnie od tego czy badana była matką czy była bezdzietna, to i tak plan dnia był bardzo napięty w obu przypadkach.

Hmm, taka standardowa środa? U nas ostatnio się trochę zmieniło na lepsze, bo przenieśliśmy dzieciaki do przedszkola i żłobka bliżej kancelarii, żeby nie tracić czasu na dojazdy. Robimy wszystko po partnersku raczej. Mamy taką zasadę, że ja dwa dni pracuję dłużej, a on w tym czasie dwa dni krócej i tak się wymieniamy, żeby dziewczyny nie siedziały ciągle same. Ale mam świadomość, że to rzadkość w naszym zawodzie i to jest właśnie komfort własnej firmy. [Ania, 38 lat, dwójka dzieci]

Osiem z jedenastu prawniczek uważa, że nie poświęca wystarczająco dużo czasu na swoje życie prywatne i chciałoby to w przyszłości zmienić. Szczególnie mało czasu na życie prywatne poświęcają kobiety, które nie są matkami, ponieważ jak wynika z rozmów, ten czas, który spędzałyby z dziećmi, spędzają w pracy zamiast z partnerem albo na rozwijaniu swojego hobby.

Badane matki – podobnie jak w pracach empirycznych Emslie i Hunt (2009) czy w Polsce Mleczek i współpracowniczek (2019) - doświadczają ciągłego poczucia konieczności wyboru między zagłębieniem się w pracę zawodową, a życiem prywatnym.

Nie, brakuje mi tego czasu strasznie, ja się strasznie gryzę i borykam właśnie z pogodzeniem tego, żeby jednak więcej czasu spędzać z rodziną, ale też cały czas mam poczucie tego, że za mało czasu poświęcam na przykład na analizę jakiegoś tematu. [Asia, 30 lat, jedno dziecko]

W dobry sposób tę konieczność wyboru uwidacznia zadanie stanowiące dodatek do scenariusza wywiadu. W trakcie wywiadu badane zostały poproszone o uszeregowanie w kolejności karteczek z wypisanymi czasami, które są obecne w ich życiu - od tego na co poświęcają najwięcej czasu do tego na co poświęcają go najmniej. Kobiety miały do wyboru poniższe odpowiedzi:

- czas dla dzieci;
- czas na pracę;
- czas dla męża / partnera;
- czas wspólny z dziećmi i mężem / partnerem (jeśli jest matką);
- czas tylko dla mnie (hobby, przyjemności);
- czas dla przyjaciół;
- czas dla dalszej rodziny;
- czas na obowiązki domowe;
- czas na naukę i rozwój;
- czas na odpoczynek.

Wszystkie badane jednogłośnie na pierwszym miejscu ustanowiły pracę. Na ostatnich miejscach znajdował się najczęściej czas na naukę i rozwój oraz czas tylko dla badanych. Najczęściej argumentowały to wyższym priorytetem i istotnością innych czynności i obowiązków, które muszą wykonać podczas każdego dnia.

Konflikt praca - związek

Badane bezdzietne prawniczki znacznie rzadziej narzekały na występowanie konfliktu na linii praca – związek niż kobiety, które posiadają dzieci. Z zadania przedstawionego w poprzednim podrozdziale jasno wynika, że mając do wyboru czas z mężem / partnerem albo czas dla dzieci, matki wybierają czas dla dzieci lub czas wspólny z mężem i dziećmi.

Tak, tutaj dobrze to widać i ja mam na co dzień świadomość tego, że czasem zaniedbuję ten czas sam na sam z mężem. Jak chcemy iść na randkę to wymaga to takiej logistyki, że czasami nam się odechciewa. No ale staramy się wychodzić sami raz na jakiś czas, to nam bardzo dużo daje. A tak na co dzień i tak mamy poczucie, że za mało czasu spędzamy z maluchami, więc najbardziej cieszy nas ten czas wspólny z nimi. [Wiola, 38 lat, dwójka dzieci]

Więcej niż połowa badanych jest świadoma tego, że ich bliscy, szczególnie partner / mąż są dumni z wykonywanej przez nie pracy.

Tomek uważa, że mam bardzo nudny zawód [śmiech] i że ciągle czytam dokumenty. Jest oczywiście dumny, ale za każdym razem jak coś załatwiamy, patrzy na mnie krzywym okiem, czy nie zacznę czegoś

wymyślać, że coś jest nie tak w tym dokumencie. Nie mówi może mi tego wprost, raczej żebym nie obrastała chyba w piórka. [Martyna, 30 lat, bezdzietna]

Przy analizie materiału z badań zauważono zależność pomiędzy zawodem partnera badanej, a stopniem zrozumienia jej sytuacji i potencjalnych konfliktów. Część mężów badanych również wykonuje zawód prawnika i z ich wypowiedzi wyłania się obraz większego zrozumienia sytuacji kobiet ze względu na znajomość specyfiki ich pracy i poświęceń czasowych z nią związanych.

Czasem oczywiście praca wymaga tego, żeby zostać dłużej, żeby poświęcić się dłużej i oboje z mężem to rozumiemy. No i oczywiście wiadomo, że, nie jest to sytuacja komfortowa ani dla współmałżonka, ani dla dzieci, natomiast my wiemy, jakie zawody wykonujemy, wybraliśmy je świadomie i mam nadzieję, że nasze dzieci też będą rozumiały. Oczywiście robimy wszystko, żeby nie doprowadzać do takich sytuacji, żeby nie były one częste, ale wiem, że one się zdarzają i to jest normalne, akceptujemy to. Mój mąż też jest prawnikiem. Jest radcą prawnym, więc, no wykonuje zbliżony zawód, może troszeczkę inaczej, dlatego że pracuje w korporacji, więc w trochę innych formach. Ja jestem prawnikiem kancelaryjnym, on jest korporacyjnym, ale tak, rzeczywiście, rozumiemy oboje tą specyfikę zawodu i to bardzo ułatwia. [Ania, 38 lat, dwójka dzieci]

Bardzo istotną kwestię stanowi też podział obowiązków między partnerami. Z większości wypowiedzi badanych wynika, że ich partnerzy biorą czynny udział w domowym podziale obowiązków, wykonując razem z kobietami domowe prace. Większość zachwalała panujące partnerskie zasady i oczywiste wsparcie bliskiego mężczyzny w tych kwestiach. Jak widać z jednego z poniższych fragmentów partnerski podział obowiązków jest kluczowy dla umożliwienia prawidłowego funkcjonowania rodziny badanych. Znajduje to również odniesienie w teorii, gdyż Rantanen i inni (2011) na podstawie badań stwierdzili, że największe znaczenie ma dla kobiet właśnie wsparcie ze strony partnera w obowiązkach związanych z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu. Widać również, iż badane doceniają ustalone wspólne zasady i wypracowany model wzajemnej pomocy i współpracy.

Mój mąż też bardzo dużo pracuje, prowadzi własną firmę, ale my mamy bardzo partnerski układ, jeżeli chodzi o prowadzenie domu i wychowywanie dzieci i naszą opiekę wspólną. Chociaż przy naszej jednej z rozmów na temat trzeciego dziecka, teraz już zupełnie go nie planujemy, to już powiedzieliśmy sobie jasno, że gdybyśmy się zdecydowali, to ja musiałabym absolutnie zmienić pracę. [Wiktoria, 33 lata, dwójka dzieci]

Konflikt praca - macierzyństwo

Konflikt praca – macierzyństwo został odebrany przez badane najbardziej emocjonalnie. Część z nich była widocznie poruszona, mówiąc o swoich dzieciach i swoich relacjach z nimi. Badane, które są matkami odpowiadały z własnej perspektywy, a badane, które dzieci nie posiadają mogły podzielić się swoimi obserwacjami otoczenia na ten temat. Codzienna konieczność wyboru między pracą,

a czasem z dziećmi frustruje wszystkie badane, które już są matkami. Potwierdza to teorię Strykowskiej (1992), iż kobiety, które starają się łączyć i sprostać wymaganiom obu ról, ulegają nieustannym napięciom, gdyż obowiązek pełnienia jednej roli stanowi istotne utrudnienie w efektywnym pełnieniu tej drugiej (Kowalczyk i Rzepa, 2015).

Aktualnie jestem nawet zadowolona z tej logistyki praca – dzieci. Ale właśnie chciałabym mieć ten czas, żebym to mogła ja pojechać i nie słuchać tylko od pani opiekunki jakie są postępy mojej córki na tenisie, tylko chciałabym raz na jakiś czas pojechać i ją sama odebrać, i mieć szansę zobaczyć. No ale to już jest chyba kwestia wyborów ... [Ania, 38 lat, dwójka dzieci]

Z wypowiedzi wybrzmiewa wyraźnie „chciwość” instytucji (por. Coser 1974) rodziny i roli matki. Badana odczuwała silny dyskomfort związany z brakiem czasu na dobre spełnienie się jednocześnie w roli matki oraz w pracy zawodowej (por. Hochschild 1997). W tym konkretnym przypadku wsparcie partnera oraz decyzja o faktycznej delegacji pewnych obowiązków macierzyńskich „na zewnątrz” – przez zatrudnienie osoby dostarczającej wsparcia logistycznego – poprawiło w pewien sposób sytuację i zniwelowało bardzo wysoki poziom stresy wynikający z napięć na linii praca-rodzina.

Raz sobie obiecałam, pamiętam i tego już się trzymam, jeżeli chodzi o jakieś przedstawienia. Bo miałam tak, że nie pojawiliśmy się na jakimś przedstawieniu mojego dziecka w pierwszej czy w drugiej klasie, tak jak on płakał, że nikogo nie było, to obiecałam sobie, że już nigdy więcej. Bo okazało się, że byli wszyscy inni rodzice, tylko my nie przyjechalśmy, no pewnie nie wszyscy, no ale dużo było. Od tamtej pory, bardzo akurat tego pilnuję, że jeżeli jest coś ważnego, typu wiesz Jasełka, jakiś tam Dzień Matki czy coś, no to wtedy już tak ustawiam, że trudno, są rzeczy ważne i ważniejsze, i wychodzę. No ale czasami po prostu się nie da i musimy się podzielić i mam takie momenty, kiedy mi jest po prostu przykro, że właśnie nie mogę sobie posiedzieć z mamami, pogadać czy popatrzeć na trening mojego syna, bo w tym czasie, nawet jak już sobie zorganizuję, to rozmawiam z klientem przez telefon, no tak to wygląda. [Wiola, 38 lat, dwójka dzieci]

Kolejną kwestią związaną z konfliktem między pracą a macierzyństwem jest podejście pracodawców w branży prawniczej do macierzyństwa. Badane, na podstawie doświadczeń swoich i koleżanek, obawiają się podjęcia tej decyzji w związku z konsekwencjami na rynku pracy. Jedna z badanych niebędącej jeszcze matką mówi o podejściu pracodawców w ten sposób:

Trzeba to powiedzieć, że na niektórych pozycjach u nas, tych najwyższych, macierzyństwo to samobójstwo zawodowe. Nie masz szans potem wrócić na ten same tory i iść tym samym tempem rozwoju, co przed ciążą. Zawsze znajdą kogoś na twoje miejsce, komu akurat nie będzie chorowała córeczka. [Marta, 31 lat, bezdzietna]

W kontekście planowania rodziny istotny jest również fakt, iż kobiety będące adwokatami zobligowane są do założenia własnej działalności gospodarczej, nie mogą pracować w oparciu o umowę o pracę, co automatycznie pozbawia ich możliwości do skorzystania z urlopu macierzyńskiego

i wychowawczego. Jak zauważyły, to hamuje je przed podjęciem decyzji o macierzyństwie – w obawie o kwestie finansowe i o późniejszy powrót do prawniczego świata, który pamięta tego rodzaju dłuższe nieobecności. Część z prawniczek uważa, że w innych branżach ich koleżanki, między innymi ze względu na umowę o pracę, dużo łatwiej podejmują tę decyzję i w spokoju mogą cieszyć się z jej uroków.

Sześć z siedmiu prawniczek – matek urodziło swoje dzieci dopiero po zakończeniu aplikacji zawodowej (nawet kilka lat później). Tylko jedna z badanych zdecydowała się na ciążę w trakcie jej trwania.

Na macierzyństwo zdecydowałam się po skończeniu aplikacji. To było dla mnie bardzo ważne, że już zawodowo czułam się pewnie. Byłam już 7 lat po ślubie, skończyłam aplikację, sporo pozwiedzałam, mocno już tak popracowałam, tak mi się wydawało, że to już jest taki moment. Miałam 31 lat jak urodziłam pierwsze dziecko. [Wiola, 38 lat, dwójka dzieci]

Co ciekawe, wszystkie zgodnie przyznają – zarówno matki, jak i bezdzietne, że najlepszym okresem do podjęcia decyzji o macierzyństwie jest właśnie okres aplikacji lub nawet studiów.

Teraz z perspektywy czasu myślę, że wybrałabym czas aplikacji. Czas aplikacji, czyli troszkę wcześniejszy okres. Myślę, że z powodu wieku, bo człowiek jednak jak jest młodszy, to ma więcej jednak energii i sił do pogodzenia pewnych sfer różnych życia. I gdybym też wiedziała, że to jest taka fajna sprawa. [Justyna, 40 lat, jedno dziecko]

Wszystkie z siedmiu badanych matek wróciły do pracy znacznie wcześniej niż ustawowy urlop macierzyński lub jego odpowiednik na działalności gospodarczej w przypadku adwokatów. Część z nich zadeklarowała, że żałuje tej decyzji podjętej najczęściej ze strachu przed konsekwencjami długiej nieobecności w pracy oraz że przy następnym dziecku nie popełni już tego błędu.

Pamiętam, że przy pierwszym dziecku poszłam bardzo późno na urlop. Ja jeszcze pamiętam, że pisałam odpowiedź na apelację w czwartek, a w niedzielę rodziłam, więc nie byłam w ogóle na zwolnieniu przy pierwszym dziecku. A za to sobie odbiłam przy drugim, bo stwierdziłam, że popełniłam wtedy błąd i poszłam już chyba na początku 5 miesiąca na zwolnienie. Wracając do pierwszego dziecka, nie byłam w ogóle na zwolnieniu przy pierwszym dziecku i byłam, jak się urodziło, wróciłam do pracy po 10 miesiącach. Z córką poszłam na zwolnienie na początku 5 miesiąca i wróciłam po 9 miesiącach, czyli troszkę ponad rok. [Ania, 40 lat, dwójka dzieci]

Spytane badane o wrażenia z powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim i ewentualnych zmianach na przykład w zakresie obowiązków, atmosferze, podejściu do pracy nie jednogłośnie, ale wskazały między innymi większą bezwzględność i organizację pracy. Pozostałe wymieniały takie aspekty jak konieczność nadrobienia „straconego” czasu w pracy i nowelizacji przepisów prawnych, które uległy zmianie w trakcie ich nieobecności.

Generalnie raczej niewiele się zmieniło, aczkolwiek uważam, że rzeczywiście macierzyństwo jakby uczy takiej trochę bezwzględności. To znaczy masz świadomość, że nie musisz robić tej nadgodziny, że jak tego nie zrobisz, no wiadomo, są też sytuacje takie podbramkowe, ale że zdecydowanie wymusza

lepszą organizację czasu i po prostu uczy takiej bezwzględności pod tym kątem, że ja na przykład nie zabieram w ogóle pracy do domu i w zasadzie nie zdarza mi się już praca w nadgodzinach. [Sonia, 31 lat, jedno dziecko, w trakcie drugiej ciąży]

Żadna z badanych matek nie rozważała pozostawienia prawniczej kariery na rzecz pozostania po urlopie macierzyńskim w domu z rodziną. Kobiety wypowiadały się stanowczo i zdecydowanie, że nie wyobrażają sobie takiego rozwiązania – zarówno matki, jak i kobiety, które dopiero planują macierzyństwo.

Nie, po urlopie macierzyńskim nie, nigdy. Ale czasami mam takie myśli, patrząc właśnie teraz, im dzieci mam starsze, że czasami chętnie bym po prostu była sobie taką soccer mum. Chociaż mój mąż twierdzi, że bym się po 3 miesiącach znudziła. Ania, 38 lat, dwójka dzieci]

Konflikt praca – czas wolny

Obszarem, który najczęściej wywołuje u badanych konflikt jest relacja między pracą a czasem wolnym oraz dziećmi a czasem wolnym. Badane przyznają, że jest to czas, który zdecydowanie zawsze odkładany jest na dalszy plan, w związku z pilniejszymi potrzebami całej rodziny. Konflikt ten, najbardziej uwidocznił się i potwierdził u jednej z badanych podczas zadania z uszeregowaniem karteczek z czasem w jej życiu:

Matko, to przerażające. Nigdy nie analizowałam tego w ten sposób jak w tym zadaniu. To pewnie coś znaczy, że układając te karteczki nawet nie zauważyłam tej jednej z czasem dla mnie samej. Nawet nie wpadłam na to, że może jej tu brakować, tyle go mam dla siebie na co dzień. [Justyna, 40 lat, jedno dziecko]

Dwie badane, komornik i adwokat, przedstawiają podobne spostrzeżenia na temat ich wolnego czasu: *Mam czas wolny, ale jest to taki trochę czas wyrwany dziecku. [Sonia, 31 lat, jedno dziecko, w trakcie drugiej ciąży]*

Wiesz, no mając powiedzmy pół godziny wolnego czasu o 22:00 wolę zadzwonić do siostry i zapytać co u niej... Bo, no wiadomo, chcę być też na bieżąco i mieć dobre relacje z rodziną, ze znajomymi, więc rzeczywiście, no ten czas tylko dla mnie schodzi na naprawdę ostatni plan. Godzinowo, no niestety tak wychodzi w ciągu dnia, że ten czas na pracę zajmuje najwięcej, jeśli chodzi o grafik. Na drugim miejscu jest czas dla dzieci, no dzieci też idą spać zawsze w okolicach 21:00, więc później jednak tego czasu niewiele zostaje. [Wiola, 38 lat, dwójka dzieci]

Jak widać z powyższych wypowiedzi badane doświadczają konfliktów w każdej z ról, w które są wpisane i w której funkcjonują. Z częścią konfliktów pogodziły się, wierząc, że naturalnym jest konieczność wyboru, np. między czasem dla siebie a czasem dla męża. W przypadku obszarów takich jak macierzyństwo, konflikt jest najsilniejszy i badane bardzo mocno go doświadczają i przeżywają, co przekłada się na ich codzienne funkcjonowanie.

5.4. Prestiż czy jego brak?

Prawniczki biorące udział w badaniu wypowiadały się między innymi na temat prestiżu zawodu prawnika i wiążącego się z tym przywilejami i konsekwencjami. Przedstawiły również wady i zalety pracy w prestiżowym zawodzie oraz definicję pojęcia.

Prestiż zawodu prawnika

Badane zostały poproszone o przedstawienie własnej definicji pojęcia prestiżu i rozumienia określenia, że dany zawód jest prestiżowy. Wszystkie badane łączą prestiż z szacunkiem lub poważaniem społecznym i pewnym statusem materialnym., co pokrywa się z teorią Domańskiego (2012) na ten temat. Znaczna część dodaje również kwestię konieczności posiadania dużej, specjalistycznej wiedzy, która była lub jest niedostępna dla większości.

Powiedziałabym, że, założmy, wymagający faktycznie posiadania jakichś umiejętności, które nie są powszechne dla każdego, o tak, i odnajdujący szacunek społeczny. W zasadzie w tym bym to zamknęła. Fajnie by było, gdyby prestiżowy zawód był też związany zawsze gdzieś tam z tą stroną finansową, ale jest wiele zawodów, które są prestiżowe, a są niedocenione, więc, niekoniecznie. [Gosia, 43 lata, bezdzietna]

W opinii publicznej zawód prawnika uważany jest powszechnie za prestiżowy i szanowany, choć nieco mniej niż w latach poprzednich (CBOS, 2013). Jako powody, które mogą mieć wpływ na kształtowanie takiej opinii przez Polaków, zdaniem badanych ma kilka kwestii. Przede wszystkim jest to hermetyczność grupy prawniczej, skojarzenia z koniecznością posiadania znajomości i pewna niedostępność – aktualnie nie jest to już tożsamy z zawodem prawnikiem, jak twierdzi kilka prawniczek. Ze względu na łatwy dostęp do internetu i dużo szerszy dostęp do wiedzy, część osób w błahych sprawach zaczęło uważać, iż wiedza prawnicza na podstawie internetu wystarcza. Wpłynęło to negatywnie na postrzeganie zawodu i jego elitarność, co tłumaczy jedna z adwokatki.

Moim zdaniem praca prawników jest aktualnie deprecjonowana, co wynika pewnie z kilku kwestii. Po pierwsze to jest dostępność internetu, więc prawnik już nie może siedzieć i czarować, że wie takie magiczne rzeczy, skoro można to po prostu wygooglować, więc z tego tytułu ten prestiż się zmniejszył. Po drugie, jakość prawników, kiedyś powiedzmy na uniwersytecie rocznie prawo kończyło 20-30 osób i to były zwykle naprawdę dobre osoby, i żeby skończyć te studia, to było to jakieś osiągnięcie. A w tej chwili wydaje mi się, że skończyć studia prawnicze to nie jest duże osiągnięcie i większość osób może mieć większy problem z dostaniem się na prawo niż z jego ukończeniem, właśnie przez popularność tego kierunku. [Dominika, 31 lat, bezdzietna]

W kwestii zawodów uważanych przez badane za prestiżowe zdania są podzielone. Większość z nich wymienia, ale z zastrzeżeniami, zawód prawnika, choć same nie czują prestiżu zawodu, który wykonują.

Jako prestiżowe zawody w mniemaniu prawniczek podawany jest lekarz i architekt. Jedna badana wspomniała również o marszandzie ze względu na jego niszową wiedzę. Nie pokrywa się to z przeprowadzonym w 2013 roku przez CBOS badaniem opinii publicznej na temat prestiżowych zawodów. Wszystkie prawniczki argumentowały podanie wyżej wymienionych zawodów tym, że wszystkie z nich łączą się z ciężką pracą, dużą odpowiedzialnością, dużą ilością nauki i docelowo satysfakcjonującym wynagrodzeniem. Choć same wymieniają powyższe cechy jako cechy prawniczych zawodów to mimo wszystko nie identyfikują się z prestiżem prawniczym. Jedynie cztery z czternastu badanych przyznało wprost, że ma poczucie, że wykonuje prestiżowym zawód i odczuwa to. Pozostałe miały mieszane uczucia w związku z tą opinią.

Zastanawiam się teraz, ale nie wiem chyba. Kiedyś, na samym początku, jak ktoś do mnie mówił pani mecenas to może bardziej, ale teraz wszyscy mówimy do siebie, ja jestem wśród mecenasów, w większości wypadków, więc nawet nikt do siebie tak nie mówi, ponieważ jest to tak rzadko, że powiem ci szczerze... Może jak moi rodzice o mnie mówią albo babcia [śmiech]. Nie mam takich sytuacji, żebym odczuwała sam fakt, że wykonuję ten zawód, czuję się prestiżowo, nie mam czegoś takiego. Czasami może, jak ktoś mnie przedstawia, o pani mecenas, ale to bardzo są takie specyficzne sytuacje, nie umiem ich wymienić. [Kasia, 30 lat, bezdzietna]

Dwanaście z czternastu rozmówczyń przyznaje, że jest dumna i uważa za sukces fakt, że jest prawniczką. Argumentują to wspomnianą już dużą ilością nauki i poświęcenia lub możliwością pomocy pro bono. Żadna z badanych nie wskazała, że poczucie odnoszonego sukcesu może korelować z poczuciem prestiżu.

Tak, no jestem dumna. Naprawdę włożyłam w to mnóstwo czasu i energii i teraz widzę tego namacalne efekty. Do wszystkiego doszłam sama ciężką pracą i bardzo mnie to cieszy. Wszyscy sąsiedzi rodziców też są dumni, przynajmniej tak mówią [śmiech]. [Basia, 33 lata, bezdzietna]

Na pytanie o to jakie odczucia na temat prestiżu wykonywanego przez badane zawodu mają ich bliscy, wszystkie jednogłośnie zadeklarowały, iż rodzina i przyjaciele uważają prawników przedstawicieli prestiżowej grupy. Są również dumni z osiągnięć badanych córek, żon, koleżanek, sióstr. W nawiązaniu do teorii prestiżu Domańskiego (2012), można zauważyć rozbieżności między prestiżem osobistym, pozycyjnym i sytuacyjnym. Pojawiła się opinia, iż za najmniej prestiżowy uważają ten zawód sami prawnicy oraz ich najbliżsi, np. mężowie, ponieważ widzą na co dzień z jakimi problemami mierzą się badane.

Ja kompletnie nie myślę o tym czy to jest prestiżowy zawód czy nie. Moi rodzice są zachwyceni, wszyscy ich sąsiedzi w moim mieście też, wiesz, jak to jest w małym mieście – „moja córka prawniczka”, rośnie prestiż wszystkich wkoło od razu. A Janek [mąż] widzi codziennie jak to wygląda od podszewki i chyba ma już trochę inne zdanie niż na temat tej otoczki prawniczej niż na początku naszej znajomości. Ale też jest dumny, widzę to. [Kasia, 30 lat, bezdzietna]

Rozmówczynie zostały również poproszone o wskazanie wad i zalet pracy w prestiżowym zawodzie. Wady pracy w prestiżowym zawodzie po części pokrywają się ze wskazanymi wcześniej wyzwaniem / trudnościami w pracy prawnika, co może sugerować, że badane podświadomie jednak utożsamiają prestiż z zawodem prawnika. Najczęściej powtarzające się wady prestiżowego zawodu to: odpowiedzialność, czasochłonność, stres, zazdrość i postrzeganie przez stereotypy.

Zalety pracy w prestiżowym zawodzie również po części pokrywają się z pozytywnymi aspektami zawodu prawnika, jak i z definicją prestiżu wskazaną przez badane – jest to zaufanie, poważanie, sytuacja materialna. Dwie z czternastu badanych nie potrafiły wskazać zalet pracy w prestiżowym zawodzie. Najczęściej wymieniane zalety to: zaufanie, sytuacja materialna, więcej przywilejów w instytucjach publicznych, poczucie bycia potrzebnym i użyteczności zawodu.

Relacje między konfliktem a prestiżem

Na podstawie analizy przeprowadzonych badań nie zauważono silnej korelacji między prestiżem a występującym w omawianym zawodzie konfliktami. Ponad połowa z badanych uznała, iż nie ma żadnego związku między powyższymi. Omawiane konflikty wynikają ich zdaniem po prostu z mnogości ról, z którymi przychodzi mierzyć się każdego dnia kobiecie bardzo aktywnej zawodowo.

Nie, chyba nie, wydaję mi się, że gdybym była lekarzem albo superznaną fryzjerką to sytuacja wyglądałaby podobnie kiepsko i tu prestiż chyba nie ma zbyt wiele z tym wspólnego. Tu chodzi głównie o czas i za krótką dobę. Ja muszę, i chcę, być jednocześnie prawniczką, mamą, żoną, siostrą, córką, przyjaciółką i wiele wiele innych, dlatego tak to wygląda. [Wiktoria, 33 lata, dwójka dzieci]

Nie odnaleziono również zależności między kwestią posiadania dzieci a odczuwaniem prestiżu, ponieważ kobiety bezdzietne odczuwają konflikty w podobny sposób jak matki.

Hmm, te konflikty, których niestety mam sporo, mimo tego, że jeszcze nie mam dzieci wynikają chyba z czego innego niż z samego prestiżu. Przede wszystkim ze specyfiki zawodu, konkurencji na rynku (ciągle rosnącej) i tempa życia w Warszawie. Mam wrażenie, że tutaj każdy żyje podobnie, a przynajmniej ludzie wokół mnie. [Dominika, 31 lat, bezdzietna]

Odnosząc się do przedstawionych przez Domańskiego (2012) odmian prestiżu można zauważyć, że badane prawniczki najczęściej przejawiają cechy prestiżu sytuacyjnego, czyli jego krótkotrwałej odmiany. Część z kobiet doświadcza ich między innymi po wygranej rozprawie albo podczas finalizacji kluczowego kontraktu. To w badanych budzi też pole do konfliktu wewnętrznego, gdyż podświadomie, jak wynika z przeprowadzonych z nimi rozmów, chciałyby móc częściej doświadczać takich uczuć.

No tak, czuje się naprawdę dobrze z tym jak w sądzie zrobię wszystko co w mojej mocy i co lepsze, jeszcze kogoś zaskoczę. Miłe jest to gratulowanie potem, ale nie trwa to zazwyczaj długo, potem jest już niestety zwyczajnie, dopada rzeczywistość. [Dominika, 30 lat, bezdzietna]

Nie do końca w wypowiedziach badanych można znaleźć odniesienie do kolejnej odmiany prestiżu wyróżnionego przez Domańskiego (2012), jakim jest prestiż zinstytucjonalizowany. Jego podłożem są wewnętrzne przekonania i chęci, jak i silny społeczny nakaz respektu dla pełniących najwyższe stanowiska w hierarchii. Badane nie utożsamiają się z wysoką pozycją w hierarchii zawodowej, o czym świadczą przytaczane wypowiedzi we wcześniejszych fragmentach pracy.

W jakimś stopniu warszawskie prawniczki biorące udział w niniejszym badaniu, doświadczają przejawów prestiżu osobistego. Związany jest on z cechami osobistymi danej jednostki, ale najintensywniej objawia się on w bliskich relacjach, między innymi w stosunkach rodzinnych lub w miejscu zatrudnienia (Domański, 2012). Badane są obdarowywane poczuciem prestiżu od swoich bliskich, lecz trudniej im go doświadczyć w kontaktach zawodowych. Mają też poczucie, że ich bliscy interesują się ich zawodowym życiem jedynie powierzchownie, w jakiś sposób przejmując na siebie część ich poczucia prestiżu.

Tak, tak jak wspominałam wcześniej czuję, że rodzice są dumni i się jakoś tam chwalą moimi osiągnięciami wśród znajomych albo dalszej rodziny. Ale wiesz, mam takie dziwne uczucie, że oni są dumni z samego faktu, że jestem prawniczką, ale nie do końca ich interesuje ich to moje bieżące życie. Nie dopytują jakie mam teraz sprawy i chyba nie do końca rozumieją, jak wygląda taki mój codzienny dzień. [Kasia, 30 lat, bezdzietna]

WNIOSKI I ZAKOŃCZENIE

Celem niniejszej pracy było ukazanie konfliktu kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem prywatnym, przedstawienie sytuacji warszawskich prawniczek na polskim rynku pracy oraz przybliżenie odczuć badanych na temat wykonywanego przez nich zawodu i odczuwanego (bądź nie) prestiżu. Postawiona hipoteza zakładała, iż pogodzenie prestiżowej kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem osobistym stanowi dla badanych duże wyzwanie. Przeprowadzone badania potwierdziły słuszność powyższej hipotezy. Innymi słowy, pogodzenie prestiżowej kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem osobistym stanowi duże wyzwanie dla badanych. Założona hipoteza okazała się słuszna i zgodna z wnioskami jakie otrzymano po analizie materiału badawczego. W konstruowaniu badania jakościowego kierowano się takim przygotowaniem narzędzia (scenariusza wywiadu), które umożliwiłoby ukazanie konfliktu kariery zawodowej z satysfakcjonującym życiem prywatnym. Cel ten osiągnięto i pokazano różne wymiary karier kobiet w zawodach prawniczych.

Intepretując drogę zawodową badanych warszawskich prawniczek można zauważyć, iż z reguły rozwija się ona zgodnie z zaplanowanym przez nie schematem. Znajduje to swoje odniesienie w teorii karier Supera (1990). Niewiele było tam miejsc na pomyłki, porażki lub niespodziewane zwroty w karierze, co świadczy o dużym poczuciu odpowiedzialności i jasno postawionych celach, do których badane dążą

swoją ciężką pracą. Natomiast bardziej zaskakujące były powody wyboru takiej ścieżki. Wbrew powszechnej opinii o powielaniu drogi zawodowej rodziców (Sikorska i Białecki, 1998), akurat w tym badaniu jedynie dwie z czternastu kobiet zostało zainspirowanych przez swoich rodziców prawników do pójścia w ich ślady. Kobietami najczęściej jednak kierowały złudne wyobrażenia zaczerpnięte wprost z amerykańskich seriali oraz poczucie, że jest to zawód „odpowiedni” i przynoszący różnego rodzaju korzyści.

Ku niepokojeniu badanych, rzeczywistość dość szybko weryfikowała ich wyobrażenia ukazując również swoje drugie oblicze. Mowa tu o trudnościach z jakimi przychodzi się mierzyć prawniczkom w środowisku, w którym nadal bezzasadnie dominują mężczyźni. Pomimo ogromnej wiedzy merytorycznej, zaangażowania i świetnych kompetencji spotykają się one w swojej codziennej pracy z bezpodstawnym umniejszaniem ich roli zawodowej i umiejętności. W związku z wysoką samoświadomością i realną oceną sytuacji, ta pewnego rodzaju dyskryminacja budzi wśród badanych prawniczek frustracje i poczucie niesprawiedliwości. Widać również zależność pomiędzy pozycją zawodową i stażem pracy a doświadczaniem wyżej opisanych odczuć, co jest tożsame z teorią Kaźmierczak i Chybickiej (2008). Wraz ze stażem pracy i doświadczeniem nieznacznie maleje poczucie zagrożenia swojej pozycji zawodowej oraz niezadowolenia z kwestii wynagrodzenia. Wzrasta również pogodzenie się z sytuacją i kontekstem, w którym przyszło badanym się odnajdować. Problemem pozostają jednak wciąż niższe zarobki kobiet w stosunku do mężczyzn.

Pomimo wskazanych trudności prawniczki odczuwają satysfakcję ze swojej pracy. Wynika to głównie z intencji i wartości jakimi kierują się wykonując zawód prawnika, tj. między innymi chęć pomocy innym, użyteczność zawodu, możliwość wykorzystania rozległej wiedzy. Z wypowiedzi badanych wyłania się jasny i dość spójny obraz dobrego prawnika oraz prawnika osiągnącego sukces. Dobry prawnik został określony jako zdecydowany, zaangażowany i odpowiedzialny człowiek cechujący się empatią, otwartym umysłem i nieforsujący swoich przekonań na siłę. Z kolei prawnik odnoszący sukces najczęściej był określany nieznacznie bardziej pejoratywnie - jako osoba bardzo pewna siebie, sprytna, nadrabiająca braki wiedzy przebojowością lub z drugiej, pozytywniejszej strony, jako posiadająca wiedzę niszową z wąskiej specjalizacji. Co ciekawe, cechy dobrego prawnika pokrywają się z cechami, którymi można by określić większość badanych kobiet, lecz nie posiadają one raczej cech przypisywanych prawnikom odnoszącym sukcesy.

Przechodząc do wniosków dotyczących konfliktów, z którymi mierzą się rozmówczynie można opisać ich codzienność jako bardzo zajętą, a role, które pełnią jako dość skonfliktowane ze sobą. Niezależnie od tego czy badana była matką czy była bezdzietna, to plan dnia był bardzo napięty i dobrze zorganizowany. Zdecydowana większość prawniczek uważa, że nie poświęca wystarczająco dużo czasu na swoje życie prywatne, ale chciałyby to w przyszłości zmienić. Ciekawym spostrzeżeniem jest fakt, że to kobiety bezdzietne poświęcają mniej czasu na życie prywatne i czas wolny, ponieważ jak twierdzą

spędzają go w pracy zamiast na przykład z dziećmi. Natomiast niektórym matkom udaje się wygospodarować dodatkowy czas na życie poza pracą, lecz w większości jest to bardzo karkołomne zadanie. Co potwierdza słuszność postawionej hipotezy, obie grupy badanych deklarują, że każdego dnia odczuwają konflikty i konieczność trudnych wyborów – między pracą a domem, partnerem, dziećmi, swoim hobby, dalszą rodziną, obowiązkami domowymi czy własnym rozwojem. Towarzyszą im przy tym wyrzuty sumienia i niepewność czy danego dnia wybrana rola i poświęcony na nią czas jest tą słuszną. Ma to odniesienie do teorii Hochschild (1989), mówiącej o niepokojach wynikającym z mnogości pełnionych ról.

W przypadku konfliktu na linii praca – związek to zdecydowanie kobiety bezdzietne były bardziej usatysfakcjonowane proporcjami i funkcjonowaniem w obliczu łączenia tych ról ze sobą. Matki w sytuacji wyboru w zdecydowanej większości decydowały się poświęcić swój czas dzieciom lub dzieciom i partnerowi jednocześnie niż jedynie partnerowi. Mimo świadomości, że może to wpłynąć kiedyś negatywnie na związek czują potrzebę spędzania każdej wolnej chwili razem z dziećmi, najchętniej całą rodziną. Istotnym spostrzeżeniem jest też fakt, iż w parach, w których partner również wykonywał zawód prawnika wybrzmiewało lepsze zrozumienie kontekstu, w którym znajduje się partnerka i konfliktów, które spotyka codziennie na swojej drodze. Partner, który jest prawnikiem wykazywał się większym zrozumieniem, empatią, a dzięki temu lepszą wspólną organizacją standardowego dnia. Koreluje to z rozważaniami Rantanena i innych na temat roli mężczyzny w takiego rodzaju układzie (2011).

Zdecydowanie najbardziej poruszającym i trudnym konfliktem dla badanych jest ten na linii praca – macierzyństwo. Kobiety z dużym wzruszeniem i przejęciem opowiadały o codziennych trudnych wyborach i wyrzutach sumienia z jakimi przychodzi im się mierzyć. Czują, że nie poświęcają wystarczająco dużo czasu swoim dzieciom i nie zawsze uczestniczą w ważnych dla obu stron chwilach, takich jak na przykład występy w przedszkolu czy treningi sportowe. Wszystkie kobiety martwi pęd w jakim żyją i jego potencjalne konsekwencje, lecz jednocześnie nie są gotowe na zwolnienie tempa pracy albo nawet rezygnację z niej. Większość kobiet podzieliła się refleksją na temat długości urlopu macierzyńskiego. Patrząc retrospektywnie na ten czas, żałują, że nie zdecydowały się zostać dłużej w domu ze swoimi dziećmi i przy następnym powiększeniu rodziny chciałyby to zmienić. Decyzja ta nie była przypadkowa. Długi lub nawet standardowy urlop macierzyński wiąże się z szeregiem konsekwencji, których bardzo obawiają się kobiety nie chcąc ryzykować swojej wieloletniej, ciężkiej nauki i pracy. Jak twierdzą, ryzykują mniejsze szanse na awans, prestiżowe projekty i lepsze wynagrodzenie oraz konieczność nadrobienia wciąż zmieniających się zmian w prawie, które zaszły podczas ich nieobecności.

Kwestia prestiżu prawniczego zawodu nie została jednoznacznie określona. Jedynie nieznaczna, najmniej liczna część badanych twierdziła, że ma świadomość, iż wykonywany przez nią zawód jest

postrzegany w społecznej opinii jako prestiżowy i w niektórych sytuacjach go odczuwa. Następna część grupy badawczej deklarowała, iż w ich opinii zawód prawnika nie ma już żadnych konotacji z prestiżem i nie odczuwa go na co dzień. Wszystkie prawniczki argumentowały podanie zawodów takich jak lekarz albo architekt jako prestiżowych tym, że wszystkie z nich łączą się z ciężką pracą, dużą odpowiedzialnością i ilością nauki oraz docelowo satysfakcjonującym wynagrodzeniem. Choć same wymieniają powyższe cechy jako tożsame z cechami prawniczych zawodów to mimo wszystko nie identyfikują się z prestiżem prawniczym. Żadna z badanych nie wskazała, że poczucie odnoszonego sukcesu może korelować z poczuciem prestiżu. W związku z powyższym nasuwa się wniosek, iż badane w rzeczywistości odczuwają w pewnym stopniu prestiż zawodu, ale z różnych względów nie chcą tego wprost przyznać. Ten metodologiczny wniosek może posłużyć innym badaczom skupiających się na swojej pracy na złożonych społecznych zjawiskach takich jak konflikty i prestiż. Część z nich może być nieuświadomiona, a część trudna do przyznania. W związku z tym dobrym rozwiązaniem byłoby urozmaicenie otwartych pytań w indywidualnych wywiadach jakościowych o nowoczesne metodologie i kreatywne zadania, które posłużą do dalszej analizy niewypowiedzianych odczuć.

Na podstawie przeprowadzonego badania nie wykazano jasnej i bezpośredniej zależności między konfliktami a prestiżem zawodu. Badane deklarowały, że gdyby wykonywały inny równie odpowiedzialny zawód, na przykład lekarza lub architekta, to te konflikty przybierałyby podobną siłę. Wnioskiem dotyczącym relacji konfliktu i prestiżu jest myśl, że to raczej odpowiedzialność danej pozycji, konieczność ciągłego doskonalenia się, ponadprzeciętne zaangażowanie, ilość pracy i usytuowanie kulturowe generują opisane konflikty, a nie sam prestiż. Z drugiej strony, w nie wprost powiedzianej opinii cechy prestiżowego zawodu pokrywają się z cechami zawodu prawnika, więc może istnieć pewnego rodzaju zależność między konfliktem a prestiżem. Stanowi to szerokie pole do dalszych badań socjologów nad powyższymi zależnościami. Ciekawym aspektem zachęcającym do kontynuacji tych badań byłaby płeć oraz możliwość porównania konfliktów i postrzegania prestiżu zawodu prawnika wśród mężczyzn i kobiet wykonujących ten zawód.

BIBLIOGRAFIA

- Apanowicz, J. (2000). *Metodologiczne elementy procesu poznania naukowego w teorii organizacji i zarządzania*. Gdynia: Wydawnictwo Diecezji IV Pelpińskiej „Bernardinum”.
- Apanowicz, J. (2002). *Metodologia ogólna*. Gdynia: Wydawnictwo Diecezji IV Pelpińskiej „Bernardinum”.
- Babbie, E. (2004). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bacharach, S.B., Bamberger, P., Conley, S. (1991). *Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work*. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.
- Baka, Ł. (2012). *Wymagania w pracy i w rodzinie a satysfakcja z pracy i satysfakcja z małżeństwa. Mediująca rola konfliktów między pracą a rodziną*. *Polskie Forum Psychologiczne*, tom 17, numer 1, 171-186.
- Balawajder, K. (2000). *Konflikt interpersonalny – wewnętrzny syndrom konfliktu* (rękopis udostępniony przez autorkę).
- Bartoszek, A. (2003). *Kapitał społeczno-kulturowy młodej inteligencji wobec wymogów rynku*. Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.
- Bellavia, G., Frone, M.R.. (2005). *Work-family conflict*. W: J. Barling, E.K. Kelloway, M.R. Frone (red.). *Handbook of work stress*, s. 113-147. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Białyszewski, H. (1967). *Rola społeczna jako kategoria struktury*. *Studia socjologiczne*, nr 1, 153.
- Borucki, Z. (1988). *Stres organizacyjny, mechanizm – następstwa – modyfikatory*. Gdańsk: Uniwersytet Gdański.
- Brown, A., Forde, C., Spencer, D., Charlwood, A. (2008). *Changes in HRM and job satisfaction: from Work- place Employment Relations Survey*. *Hum. Res. Manage. J.* 18(3) :239–240.
- Brzeziński, J. (2015). *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Burke, R.J., Greenglass, E.R. (1999). *Personality and temperament correlates of marital satisfaction*. *Journal of Personality*, 67, 93-125.
- Centrum Badania Opinii Społecznej, (2019). *Prestiż zawodów*. Warszawa.
- Charmaz, K. (2009). *Teoria ugruntowana. Praktyczny przewodnik o analizie jakościowej*. Warszawa: PWN.
- Chełpa, S., Witkowski, T. (1995). *Psychologia konfliktów*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Unus.
- Chodkowska, M. (1994-1995). *Podstawowe dylematy ról kobiecych w społeczeństwach uprzemysłowionych a konflikty ról kobiet polskich*. *Roczniki Nauk Społecznych*, tom XII-XXIII, zeszyt 1, Lublin.

Collins, R. (2006). *Konfliktowa teoria stratyfikacji*, tłum. P. Sadura, [w:] Współczesne teorie socjologiczne, A. Jasińska-Kania i in. (red.), t. 1. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Coser, L.A. (1975). *Społeczne funkcje konfliktu*, [w:] Elementy teorii socjologicznych. Materiały do dziejów współczesnej socjologii zachodniej, W. Derczyńska, A. Jasińska-Kania, J. Szacki (red.), Warszawa: PWN.

Coser, LA., (1974). *Greedy institutions; patterns of undivided commitment*. New York: The Free Press.

Czarnecki, K. M. (2008). *Podstawowe pojęcia zawodoznawstwa*. Sosnowiec: Oficyna Wydawnicza „Humanitas”.

Davis, K. (1949). *Human Society*. The Macmillan Company, New York.

Davis, K. (1966). Reply to Tumin, w: R. Bendix, S. S. Lipset (eds.), *Class Status and Power. Social Stratification in Comparative Perspective* New York, The Free Press, 61.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Voydanoff, P. (2010). *Does home life interfere with facilitate job performance?* European Journal of Work and Organizational Psychology, 19, 128-149.

Denzin, N.K, Lincoln, Y.S., (2009). *Wprowadzenie. Dziedzina i praktyka badań jakościowych*. [w:] N.K. Denzin, Y.S. Lincoln (red.), *Metody badań jakościowych*, t. 1, Warszawa: Wyd. PWN.

Domański, H., Wesołowski, W. (2000). *Prestiż – formy historyczne*, [w:] Encyklopedia Socjologii, t. 3, Warszawa.

Domański, H. (2012). *Prestiż*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Emslie, C., Hunt, K. (2009). *Live to Work oraz Work to Live? A Qualitative Study of Gender and Work-life Balance among Men and Women in Mid-Life*. Gender, Work and Organization, 16, 151-172.

Encyklopedia powszechna PWN, (2006). Warszawa. Ferguson A., 1792: Principles of Moral and Political Science; being chiefly a retrospect of lectures delivered in the College of Edinburgh. Edinburgh.

Flick, U. (2012). *Projektowanie badania jakościowego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Fredricson, B.L. (2001). *The role of positive emotions in positive psychology*. American Psychologist, 56, 218-226.

Frone, M.R. (2000). *Work-family conflict and employee psychiatric disorders*. The National Comorbidity Survey. Journal of Applied Psychology, 85, 888-895.

Gaskell, G. (2000). *Indivudal and Group Interviewing* [w:] Qualitative Researching with Text, Image and Sound. London.

Gibbs, G. (2011). *Analizowanie danych jakościowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. Acad. Manag. Rev, 10 (1): 76-88.

Główny Urząd Statystyczny, (2020). *Informacja o rynku pracy w drugim kwartale 2020 roku*. Warszawa.

Hochschild, A.R. (1989). *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. Viking, New York.

- Hope, K. (1981). *A Liberal Theory of Prestige*. American Journal of Sociology, nr 85.
- Johnson, J.M. (2002). *In-depth Interviewing [w:] Handbook of Interview Research: Context & Method*. Red. J.F. Gubrium, J.A. Holstein. Thousand Oaks.
- Kahn, R.L., Wolf, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D., Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational Stress*, Wiley, New York.
- Kaźmierczak, M., Chybicka, A. (2008). *Konflikt praca-rodzina a zadowolenie z relacji partnerskiej – Analiza wybranych czynników demograficznych*. W: Sadowska-Snarska C. [red.]. Równowaga praca-życie-rodzina. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej, Białystok, 328-338.
- Kelloway, E.K., Gottlieb, B.H., Barham, L. (1999). *The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation*. Journal of Occupational Health Psychology, 4, 337-346.
- Kowalczyk, J., Rzepa, T. (2015). *Konflikt ról rodzinnych i zawodowych a poczucie satysfakcji z życia*. Opuscula Sociologica nr 2.
- Lachowska, B. (2008). *Wzajemne oddziaływanie pracy i rodziny – perspektywa wyzwań i zagrożeń*, red. L. Golińska, B. Dudek. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 431–444.
- Linton, R. (1936). *Study of Man*. Appleton, New York.
- Lubrańska, A. (2014). *Konflikt praca-rodzina i rodzina-praca w aspekcie różnic międzyplciowych i międzypokoleniowych*, w: Medycyna Pracy 2014; 65(4):521-533. Uniwersytet Łódzki.
- Łobocki, M. (2007). *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*. Kraków, s. 110.
- Marks, K., Engels, F. (1992). *Manifest komunistyczny*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Mikkelsen, A., Burke R.J. (2004). *Work-family concerns of Norwegian police officers: Antecedents and consequences*. International Journal of Stress Management, 11, 429-444.
- Mills, C. W., (1965). *Białe kołnierzyki. Amerykańskie klasy średnie*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Mleczo, I., Pustułka, P., Sarnowska, J., Buler M. (2019). w druku: *Nowe oblicza konfliktu ról wśród młodych Polek i Polaków w świetle łączenia rodzicielstwa ze studiami i pracą zawodową, Przegląd Socjologii Jakościowej*
- Onwuegbuzie, J., Leech, N. (2007). *Sampling designs in qualitative research: Making the sampling process more public*. The qualitative report 12.2, 238-254.
- Ossowski, S. (1968). *Pojęcie struktury społecznej*. W: S. Ossowski. Z zagadnień struktury społecznej: Dzieła, t. 5. Warszawa: PWN.
- Ossowski, S. (1982). *O strukturze społecznej*. Warszawa: PWN.
- Parsons, T. (1972). *Teoria uwarstwienia społecznego w ujęciu analitycznym*, w: T. Parsons, Szkice z teorii socjologicznej. Warszawa: PWN.
- Pilch, T. (1997). *Zasady badań pedagogicznych*. Warszawa.

- Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., Rantanen J. (2011). *Do Individual Coping Strategies Help or Harm in the Work–Family Conflict Situation? Examining Coping as a Moderator between Work–Family Conflict and Well-being*, „International Journal of Stress Management”, nr 18 (1), s. 24
- Reszke, I. (1984). *Prestiż społeczny a płeć*. Wrocław: Ossolineum.
- Reszke, I. (2000). *Prestiż społeczny w badaniach empirycznych*, w: Encyklopedia socjologii, T.3, Warszawa: PWN.
- Rożałowska, B. (2008). *Dom jako realizacja potrzeb i prestiżu w nowej przestrzeni miejskiej: socjologiczne studium ładu osadniczego na przykładzie Katowic*. Praca doktorska. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Rubacha, K. (2008). *Metodologia badań nad edukacją*. Warszawa.
- Sikora, J. (1998). *Zarządzanie konfliktem w zakładzie pracy*. Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego.
- Sikorska, J., Białecki, I. (1998). *Wykształcenie i rynek*. Warszawa: Tepis.
- Shils, E. A. (1968). *The Constitution of the Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Skorny, Z. (1984). *Prace magisterskie z psychologii i pedagogiki*. Warszawa, s. 107.
- Somech, A., Drach-Zahavy, A. (2007). *Strategies for Coping with Work–Family Conflict: the Distinctive Relationships of Gender Role Ideology*, „Journal of Occupational Health Psychology”, nr 12 (1), s. 1–19.
- Sternberg, R. J. (2001). *Próba weryfikacji teorii inteligencji sprzyjającej powodzeniu życiowemu poprzez operacje konwergencyjne*. Przegląd Psychologiczny, 44, 4, 375-403.
- Strykowska, M. (1992). *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Suchar, M. (2003). *Kariera i rozwój zawodowy*. Wydawnictwo Oddk.
- Super, D.E. (1990). *A Life-span Approach to Career Development*, w: D. Brown, L. Brooks (eds.), *Career Choice and Development*, Jossey- Bass, San Francisco.
- Sztompka, P. (2002). *Socjologia. Analiza społeczeństwa*. Znak, Kraków.
- Sztumski, J. (1995). *Wstęp do metod i technik badań pedagogicznych*. Katowice.
- Śliz, A., Szczepański, M. S. (2011). *Konflikt społeczny i jego funkcje. Między destrukcją a kreacją*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.
- Titkow, A. (2007). *Tożsamość polskich kobiet: ciągłość, zmiana, konteksty*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii PAN.
- Trost, G. (1993). *Prediction of excellence in school, university and work*. [W:] K. A. Heller, F. J. Mönks, A. H. Passow (red.), *International handbook of research and development of giftedness and talent* (s. 325-337). Oxford: Pergamon Press.
- Turner, J. H. (2004). *Struktura teorii socjologicznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Weber, M. (1968). *Economy and Society*. New York: Bedminster Press.

- Weber, M. (2002). *Gospodarka i społeczeństwo*. Warszawa: PWN.
- Wesołowski, W. (1962). *Studia z socjologii klas i warstw społecznych*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Wesołowski, W. (1975). *Teoria, badania, praktyka. Z problematyki struktury klasowej*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Więcek-Janka, E. (2006). *Zmiany i konflikty w organizacji*. Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Witt, L.A., Carlson, D.S. (2006). *The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 343-357.
- Wołk, Z. (2009). *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji-PIB.

Prace o Młodych to przedpublikacyjna seria poświęcona problematyce osób młodych w różnych grupach wiekowych oraz fazach cyklu życia.

Młodzi o młodych i dla młodych. Celem Prac o Młodych jest umożliwienie, szczególnie młodym badaczom, rozwinięcia swoich kompetencji publikacyjnych, podzielenie się z szerokim grremium swoimi osiągnięciami badawczymi i rozpoczęcie żywej dyskusji dotyczącej poruszanej w opracowaniu problematyki. Zapraszamy osoby, które napisały pracę magisterską związaną z młodzieżą, doktorantów, którzy rozpoczynają prace badawcze w tym obszarze i inne osoby na różnych etapach drogi zawodowej. Mamy świadomość, że publikowanie w popularnych czasopiśmie naukowych wymaga warsztatu, którym może być napisanie pracy do Prac o Młodych.

Każda publikacja jest recenzowana przez przedstawiciela Rady Naukowej współpracującego z Młodymi w Centrum LAB, dzięki czemu młody badacz otrzyma konstruktywną informację zwrotną nt. swojej pracy. Można zgłaszać prace przygotowane zarówno w ramach jednej dyscypliny, jak i prace interdyscyplinarne, zarówno w języku polskim, jak i angielskim.

Youth Working Papers is a pre-publication series dedicated to issues of young people across age groups and phases of life cycle.

The young about the young and for the young. The aim of the Youth Working Papers is to give, particularly to young researchers, the opportunity to develop their publication skills, to share their research interests and to boost the discussion on various topical aspects raised in their studies. We particularly invite people who prepared a master, PhD theses related to youth, graduate students, who start researching this area and others at various stages of their research careers lively interested in the topic of young lives. We realize that publishing in popular scientific journals require certain mastership, which can be practiced on the pages of Youth Working Papers.

Each publication is reviewed by a representative of the Scientific Board working closely with the Youth Research Center, so that the young researcher will receive a constructive feedback about their work. You can submit entries prepared both in a single discipline and across various disciplines, both in Polish and English.

Rada Naukowa (*Scientific Board*)

- prof. UZ, dr hab. Maria Zielińska, Uniwersytet Zielonogórski, Przewodnicząca Sekcji Badań nad Młodymi Polskiego Towarzystwa Socjologicznego
- dr Monika Kwiecińska, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Mikołaj Cześniak, Uniwersytet SWPS
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Mirosław Filiciak, Uniwersytet SWPS
- prof. Uniwersytetu SWPS, dr hab. Piotr Salustowicz, Uniwersytet SWPS
- dr Małgorzata Wójcik, Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach
- dr Anna Helka, Uniwersytet SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

Redaktor numeru

dr Olga Czeranowska
oczeranowska@swps.edu.pl

Seria Prac o Młodych wydawana jest pod kuratelą Sekcji Socjologii Młodzieży i Edukacji Polskiego Towarzystwa Socjologicznego

