

Marcin Choczyński

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ORCID 0000-0002-6636-9025

<https://doi.org/10.21697/ucs.2025.36.2.10>

Zofia Smelka-Leszczyńska, Cześć pracy. O kulturze zap*dolu, Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2024, ss. 247**

Świat społeczny opisywany przez socjologów został z konieczności podzielony na wiele obszarów działań i praktyk ludzkich, w ramach których widoczne jest ludzkie współoddziaływanie. Można na tym polu wyróżnić m.in. instytucje, organizacje, a także kulturowe odniesienia czy w ogóle więzi i relacje będące w zasadzie podstawą wspólnych działań. W tak ujętej kategoryzacji niezwykle ważne miejsce zajmuje człowiecza praca – działalność budująca w zasadzie współczesną egzystencję społeczeństwa światowego i wyznaczająca ramy codziennego życia w globalnym megalopolis. Praca jest zatem podstawą zarówno dawnej, jak i współczesnej strukturyzacji społecznej, dlatego też praktycznie wszystkie jej odniesienia powinny być przez socjologów systematycznie analizowane. Praca stanowi system ludzkiej działalności, niezbędny skrypt funkcjonowania i przeżywania życia.

Jak wiele innych dziedzin życia zbiorowego, również praca podlega współcześnie dynamicznym przeobrażeniom. Dzieje się tak przede wszystkim przez stałe oddziaływanie determinizmów technologicznych, które zawsze miały wpływ na kształt zajęć pracowniczych. Kiedyś dotyczyło to głównie mechanizacji, dzięki której społeczeństwa wkroczyły w epokę nowoczesności. Dziś determinanta technologiczna ogniskuje się wokół informatyzacji, głównie procesów opartych na sztucznej inteligencji. Wpływ technologii wytwórczych, transportowych czy też komunikacyjnych ma zatem duże znaczenie dla procesów świadczenia pracy, jej wymiaru psychicznego, jak też czysto fizycznego.

Mnogość odniesień na temat pracy zawodowej powoduje, że stała się ona przedmiotem zainteresowania naukowego, a jednym z głównych sposobów jej opisu jest model wypracowany przez socjologię pracy, czyli badanie społecznych zachowań konstytuujących pracę jako czynność uznaną w zbiorowości za działanie odpowiednie, legitymizowane, ponadto użyteczne i/lub doniosłe. Inne subdyscypliny zajmujące się pracą to m.in. zarządzanie i ekonomia, ponadto polityka społeczna oraz raportowanie sytuacji na rynku pracy dokonywane przez organy statystyki publicznej.

Takie holistyczne ujęcie pracy powoduje, że – oprócz naukowej analizy – jej zagadnienia są również niezwykle często i chętnie podejmowane przez różne systemowe ideologie, które w założeniu mają odmalować niepełny obraz pracy służący interesom wybranych grup czy zbiorowości. Praca w tym wydaniu będzie zatem narzędziem opresji jednych przeciw drugim. Historia ludzkości zna wiele takich przykładów, zaczynając od systemów niewolniczych, feudalnych zależności między panem i wasalem (dwór *versus* lud), aż po ścieranie się proletariatu z kapitalistami, co tak wyraźnie przedstawiali Karol Marks i jego kontynuatorzy. Współcześnie jest to wymiar pracy korporacyjnej, z jej grą interesów i zagadnieniami transferów zasobów ludzkich i fizycznych, outsourcingu, offshoringu, a nawet tzw. ekonomii fuch.

Recenzowaną publikację można zaliczyć właśnie do nurtu współczesnej refleksji o pracy. Można w niej odnaleźć wiele odniesień do ustaleń badawczych socjologii pracy, co należy rozpatrywać w kategorii mocnych stron tego studium i zamysłu Autorki. Jako wykładowca przedmiotu socjologia pracy uważam, że tego typu publikacje – skoncentrowane na istocie praktyk pracowniczych – są dla studentów bardzo przydatne. Choć należy też wyraźnie podkreślić, że ich charakter jest bardziej popularnonaukowy niż *stricte* naukowy. Obrazują to, jak właściwie wygląda współczesna praca od kulis – w ujęciu zarówno procesów makrostrukturalnych, jak też w optyce indywidualnych karier zawodowych – ich kształtu i wpływu na jednostkowe biografie.

Zasadniczym celem, jaki postawiła sobie Zofia Smelka-Leszczyńska, jest dekonspiracja i krytyczne spojrzenie na współczesną ideologię pracy korporacyjnej, jej zasadnicze praktyki i wymiar tożsamościowy. Taki zamysł omawianej dysertacji powoduje, że jest ona atrakcyjna poznawczo dla młodych ludzi zaczynających

swoje zawodowe kariery, gdyż pozwala na sięgnięcie poza ideologicznie wykreowane komunały o doskonałości pracy zawodowej w ujęciu korporacyjnym – jako spełnienie pracowniczych marzeń i jednocześnie aspiracji szczególnie klasy średniej – ludzi na dorobku. Takie głębsze spojrzenie jest szczególnie istotne właśnie w kontekście coraz częściej pojawiających się pytań o sens i przyszłość samej pracy, w kontekście presji coraz bardziej wydajnej technologii informatycznej rugującej wiele dotychczasowych ludzkich zajęć z obszaru praktyki pracowniczej (np. obliczenia, działania na tekstach, automatyzacja czynności fizycznych).

Przedstawiony w recenzowanej publikacji materiał niezwykle trafnie odnosi się do ciekawego pola tematycznego socjologii pracy, a ściślej rzecz biorąc – do współczesnych reakcji i postaw pracowników wobec odgrywanych przez nich ról pracowniczych. Można też powiedzieć, że w omawianej pracy znajdują się elementy demaskatorskie dotyczące coraz częściej krytykowanej ideologii pracy – przede wszystkim w jej prekarnej, neoliberalnej postaci. Widać zaangażowanie w wypowiedzianie przez Autorkę krytycznych ocen pod adresem praktyk pracodawców utożsamiających się z tzw. turbokapitalizmem i stale zwiększających obciążenia zatrudnianych pracowników. Nie da się ukryć, że recenzowana publikacja wpisuje się w cały katalog prac, których autorzy podejmują się oceny kapitalizmu i miejsca pracy zawodowej w tym systemie. Przykładem mogą być publikacje m.in. Richarda Sennetta (np. *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie* czy też *Etyka dobrej roboty*). Polska literatura dotycząca tego fenomenu również cyklicznie powiększa swój wolumen (np. *Urobieni. Reportaże o pracy* autorstwa Marka Szymaniaka).

Zofia Smelka-Leszczyńska zbudowała swoją pracę ze wstępu, dziewięciu rozdziałów oraz epilogu. Taka struktura pozwoliła Autorce na ukazanie czytelnikom złożonego portretu współczesnego pracownika i jego pracowniczych uwarunkowań oraz trafne oddanie zmian, jakie zachodzą na kontinuum etat – kontrakt. Co istotne, demaskatorskie elementy pracy dotyczą zagadnień aktualnych, z którymi zderzają się różne pokolenia obecne na rynku pracy i stosujące odmienne strategie wobec narzucanych im elementów ideologicznych. To również bardzo dobry punkt do rozważań, zaakcentowany przez Autorkę.

Wstęp – zatytułowany *Stażystka* – odnosi się do happeningu artystycznego, który miał pokazać jałowość współczesnych uwarunkowań pracy korporacyjnej i niezgodność sloganów o kreatywności z faktycznym zestawem obowiązków pracowniczych egzekwowanych w tego typu miejscach. Autorka zaznaczyła, że ta artystyczna prowokacja „uzmysławia, że w dzisiejszym świecie biurowym ważniejszy od produktu myślenia jest spektakl bycia zajętym – dzwoniący telefon, palce na klawiaturze, podchodzenie do drukarki. Ktoś, kto odmawia pracowania w ten sposób i postanawia po prostu myśleć, jest w stanie w jeden dzień zdestabilizować działanie całego piętra” (s. 8–9). Zatem jest „to książka o pracy, ale przede wszystkim o tym, jak się o niej pisze, mówi i myśli. O ideologii pracy” (s. 9). Tak zarysowany cel pracy ujmuje obserwacje Autorki i jej spostrzeżenia dotyczące rozbieżności realnych działań pracowniczych ze sferą propagandową – w dalszych partiach tekstu Autorka wyśmiewa określone rytuały (np. procedury rekrutacyjne). Zofia Smelka-Leszczyńska dodaje, że „poszukując kontrideologii pracy – czyli tych narracji i obrazów, które sprzeciwiają się treściom dominującym – analizowałam memy, reportaże o pracy, powieści, teksty piosenek, teksty dramatów, trendy tiktokowe oraz prasę związkową. To one stanowią pole wolne od poprawności w mówieniu o pracy. To z nich możemy dowiedzieć się, że ludzie chodzą do pracy nie po szczęście, lecz dla pieniędzy, że zdarza im się fantazjować o rozwaleniu biura i otruciu szefowej. Że istnieją biedni pracujący na pełen etat, że nie wszyscy możemy zrobić oszałamiające kariery oraz że praca bywa uwłaczająca, bezsensowna lub zabójcza. Kontrideologie mają jednak o wiele mniejszy zasięg, ponieważ ich nadawcy mają o wiele mniejszą władzę” (s. 14). Przytoczony fragment jest jakby punktem wyjścia do dalszych części recenzowanej pracy. Zwraca się tu uwagę przede wszystkim na ogromną dysproporcję w formułowaniu postulatów między stroną pracodawcy a stroną pracownika.

Rozdział pierwszy, zatytułowany *Z rodziną najlepiej się rozwijać, czyli o pieniądzach porozmawiamy potem*, został podzielony na cztery części: *Rodzinna atmosfera*, *Rozwój*, *Szczęście w pracy* oraz *Przecież nie pracujesz dla pieniędzy!* Autorka rozprawia się w nim z przekonaniami dotyczącymi postrzegania pracy jako środowiska rodzinnego i inkorporowania do miejsca pracy cech i wartości z grup pierwotnych. Wyjaśnia, że „koncepcja pracy jako rodziny służy więc temu, aby [...] ukryć jeden z podstawowych konfliktów kapitalizmu: praca wielu pomnaża majątek niewielu. Używanie metafor rodziny, paczki przyjaciół i zapewnienie o tym, że wszyscy chętnie spędzają razem czas po pracy, jest niczym innym, jak ukrywaniem nierówności majątkowych, relacji

władzy i podległości pod płaszczykiem koleżeństwa” (s. 17). Następnie opisywane są nadużycia związane z opacznym rozumieniem słowa „rozwój”, który ma być motorem napędowym wydajnej i coraz lepszej pracy, służąc tak naprawdę stałemu podnoszeniu wymagań od zatrudnionych. W ostatniej części tego rozdziału można przeczytać, że „wspólną funkcją dominujących współcześnie ideologii związanych z pracą jest wyciskanie z pracowników jak największego zaangażowania. Żeby to osiągnąć, należy obudować pracę grubą warstwą opowieści, które pomogą uwierzyć, że rzeczywiście warto się w nią zaangażować. Opowieści te zazwyczaj przemilczają fakt, że do pracy chodzi się po to, żeby zarobić pieniądze” (s. 21).

Rozdział drugi zatytułowano *Krótką historią ideologii pracy* i wyróżniono w nim fragment *Od wybrańców Boga po wybrańców komputera*. W przekroju całej publikacji fragment ten jest najbardziej nasycony odwołaniami teoretycznymi; przywoływane są ustalenia m.in. Samuela Smilesa, Karola Marksa, Frederica Winsłowa Taylora, Jamesa Burnhama oraz Eltona Mayo. Autorka w skrótovej formie opisuje istotę dawnych i współczesnych ideologii pracy, zwracając uwagę na ich związki (np. pozycja menedżerów między proletariatem a kapitalistami, aplikacja psychologii humanistycznej do stosunków pracowniczych, ideologizowanie pracy w systemach niedemokratycznych – przykładowo w realnym socjalizmie). Końcowy wniosek oparty jest na stwierdzeniu, że „wszystkie te ideologie [...] zawsze służą do tego, żeby ludzkość jakoś mogła opowiedzieć sama sobie o pracy i jej sensie, wpisując ją w rozmaite narracje, od protestanckiej predestynacji i pracy na chwałę Boga do samorealizacji w open space’ach. Cechą wspólną tych wszystkich ideologii jest ich funkcja: opisywanie stosunków władzy i wynikających z nich nierówności społecznych w taki sposób, aby uzasadnić, dlaczego niektórzy ludzie znajdują się na szczycie społecznej piramidy, a inni – na jej dole” (s. 42).

Rozdział trzeci opisuje *Rozłam świata pracy*, a w jego połowie dodano podtytuł *O czym się mówi rzadko (albo wcale)*. Autorka przedstawia w nim dwa biegunowo różne typy zatrudnienia: „na jednym krańcu spektrum jest świat pewnego i godnego zatrudnienia, korzyści, przywilejów, awansów karier i benefitów. Obywatele tego pierwszego świata nazywani są różnie – kognitariuszami, pracownikami wiedzy, białymi kołnierzykami, klasą kreatywną, profesjonalistami, ekspertami. W świecie HR mówi się o nich «talenty» i zabiega się o nich. Łatwo przeczytać o takich pracownikach w prasie albo obejrzeć ich życie w serialu, ale w rzeczywistości to ułamek społeczeństwa. [...] Na drugim krańcu spektrum znajduje się znacznie gęściej zaludniony świat pracy «zagrożonej»: niepewny, niegodny, zagrożony ubóstwem; świat ludzi pozbawionych możliwości «rozwoju osobistego» i wstających o czwartej rano, żeby dojechać 50 kilometrów do pracy. Różnie się ich nazywa: prekariat, neoproletariat, wykonawcy «mcprac» (czyli zajęć źle opłacanych, nieobjętych stałą umową)” (s. 46). Ponadto Autorka zaznacza, że do dyskursu medialnego nie przebijają się głosy pracowników, których zawodowe zajęcia obarczone są wielkim ryzykiem zdrowotnym, np. operatorów maszyn czy pracowników fabrycznych – bezbronnych wobec zatrudniających ich wielkich podmiotów gospodarczych.

W rozdziale czwartym Zofia Smelka-Leszczyńska przybliżyła zagadnienie znane jako *Klasowość pracy*. Rozdział jest podzielony na sześć sekcji odpowiadających charakterowi prac poszczególnych klas: *Klasa wyższa: poczucie swobody*, *Klasa średnia: głód prestiżu*, *Klasa ludowa: potrzeba stabilności*, *Prekariat: klasa pomiędzy klasami*, *Klasowość mówienia o pracy*, *Komu wolno śmiać się w pracy?* Dobrą ilustracją zagadnień przywołanych w tej części książki jest odwołanie do tego, że „doświadczamy rynku pracy różnie – w zależności od tego, w jakiej warstwie społecznej się urodziliśmy i wychowaliśmy, formułujemy swoje narracje o pracy. Podłączamy się do tych historii i powielamy te sposoby mówienia o pracy, które są spójne z losami osób z naszej klasy społecznej. Dla jednych praca jest nieustanną walką o awanse, kolekcjonowaniem referencji, certyfikatów i szkoleń w nadziei na objęcie w przyszłości wysokiego stanowiska. Dla innych – swobodnym przemieszczaniem się pomiędzy renomowanymi firmami i instytucjami, które same zabiegają o kandydata. Dla jeszcze innych – uczestnictwem we wspólnocie osób wykonujących proste prace, która ceni stabilność i wieloletnie więzi bardziej niż wzrost i awans” (s. 56–57). Widać przy tym, że stosunek do własnej pracy jest pewną kombinacją wrodzonych talentów i uzdolnień, charakteru i temperamentu, a także konsekwencją podjęcia określonej ścieżki zawodowej.

Rozdział piąty, zatytułowany *Miłość do pracy*, składa się z części: *Czy wolno nie kochać pracy?*, *Klasowy wymiar kochania pracy*, *Pasja i misja*, *Przemysł lubienia pracy*. Zofia Smelka-Leszczyńska wskazuje w nim na współczesne trendy wymuszania postaw afirmacyjnych pracy zawodowej, objawiające się tym, że „nie ma na przykład przyzwolenia na przyznanie, że praca jest nudna i smutna albo że nam się nie udaje, a tym

bardziej – na mówienie tego osobom, które widzimy po raz pierwszy. Powszechne normy mówienia o pracy nakazują okazywanie entuzjazmu, opowiadanie o niej w kategoriach ekscytacji i rozwoju, a w najbardziej premiowanej społecznej wersji – przedstawienie pracy jako miejsca, które kochamy, bo spełniamy się w nim, robimy coś ważnego, mamy #impakt i robimy #różnicę” (s. 82). Rozdział ten jest pewnym przedłużeniem wątków wcześniejszych, traktujących o klasowości pracy – jej afirmacja powinna wzrastać wraz z coraz wyższym stanowiskiem.

W rozdziale szóstym pod tytułem *Najlepszy pracownik w Polsce: przedsiębiorca* – Autorka dokonuje opisu tego zawodu, wyjaśniając przy okazji czytelnikom, że z perspektywy współczesnych ideologii pracy przedsiębiorczość jest zajęciem najbardziej prestiżowym i jednocześnie pożądanym. W zawodzie przedsiębiorcy zawarte są bowiem „cnoty” kapitalizmu, jest to niejako wzór postępowania na współczesnym rynku pracy. Podobnie jak wcześniejsze, rozdział ten podzielony jest na kilka części: *Herosi pracowitości*, *Przedsiębiorcze ciało*, *Filary gospodarki*, *Atlasi niezbuntowani*, *Przedsiębiorcy uciśnieni*, *Przedsiębiorczością należy nasiąkać od dziecka*. Zofia Smelka-Leszczczyńska przedstawiła w nich (znów z pozycji demaskatorskiej) opisywane w mediach praktyki działań CEO największych korporacji globalnych, podkreślając ich poświęcenie dla pracy i rozplanowanie dnia z obowiązkowym wczesnym wstawaniem („klub piątej rano”) i kreatywnym wykonywaniem obowiązków przez kilkanaście godzin dnia roboczego. Taki styl pracy powinien być wzorem dla wszystkich innych ambitnych pracowników chcących powtórzyć sukcesy elity finansowej. Jednakże „styl życia najbogatszych ludzi na świecie, opisany w sposób, który łatwo i chętnie podchwytyją media, służy tu nie jako realna porada dla kogokolwiek chcącego odnieść sukces, tylko jako narzędzie wytwarzania dystynkcji, czyli różnicy tłumaczącej rozdział pomiędzy właścicielami najbardziej dochodowych firm a resztą społeczeństwa” (s. 109).

Tematyka rozdziału siódmego – zatytułowanego *Jak stać się pracownikiem idealnym (nie będąc przedsiębiorcą)* – skupia się na wyszczególnieniu wszystkich przydatnych ideologicznie cech, które trzeba prezentować w pracy zawodowej. Opisują je tytuły podrozdziałów: *Młody, dynamiczny zespół*, *Elastyczny*, *Kreatywny*, *Potrafiący pracować w zespole*, *Doświadczający dobrostanu*. Jak podsumowuje Autorka, „podążanie za wzorem idealnego, aktualnie pożądanego i zgodnego z trendami pracownika z biegiem czasu staje się więc coraz trudniejszą pracą. Jeśli zsumować czas potrzebny na psychoedukację, samorozwój, nabywanie nowych kompetencji i trening innowacyjności – jest to w zasadzie drugi etat. Nieustannie trzeba dopasowywać swoje dyspozycje psychiczne do zmieniających się i nawarstwiających mód” (s. 148). Co warto podkreślić, panujące ideologie pracy nieustannie eksploatują motyw „pracownika niewystarczającego”, ciągle wymuszając na nim doskonalenie się i spełnianie coraz to bardziej absurdalnych wymagań.

Rozdział ósmy zatytułowany *Wydajność, efektywność, produktywność* wzorem poprzednich został podzielony na kilka sekcji: *Dziedzictwo taylorizmu*, *Efektywne ciało*, *Efektywny umysł*, *Ikony produktywności*, *Cyfrowy monitoring*, *cyfrowy spektakl* oraz *Kryzys produktywności*. Zastosowana tytulatura wprowadza czytelników w zagadnienia wymuszania na pracownikach maksymalizacji wytworów ich pracy – zarówno w ujęciu produktu pracy jako rzeczy materialnej, wytworu, jak i trudno mierzalnych efektów pracy biurowej, analitycznej. Autorka stara się dowieść, że przyjęcie optyki pracy opartej na produktywności jest działaniem chybionym, nieprzystającym już do współczesnego nastawienia do pracy – szczególnie wśród najmłodszych pracowników rekrutujących się z pokolenia Z. Opisano tu również przykład praktyki zwanej *quiet quitting*, „czyli angażowania się w obowiązki zawodowe jedynie w zakresie niezbędnego minimum, oraz «wielkiej rezygnacji», opisujące zjawisko odchodzenia z pracy w czasie pandemii” (s. 171).

Ostatni dziewiąty rozdział nosi dość przekorny tytuł *Niekochanie pracy*, z wyodrębnieniem części *Co musiałoby się stać, żebyśmy nie czuli się zmuszeni do kochania pracy?* Dużo miejsca Autorka poświęca w nim wypowiedziom osób piastujących stanowiska mało prestiżowe – w fabrykach, jako dostawcy czy wykonawcy podrzędnych prac biurowych. Powoduje to, że analiza wzbogaca się o materiały jakościowe, nawet etnograficzne, ukazujące codzienność wykonywania prac żmudnych, brudnych, mało prestiżowych – i co za tym idzie, słabo płatnych. Autorka stwierdza, że „istnieją na szczęście treści stojące w opozycji do dominującego obrazu pracy, który pokazuje ją wyłącznie jako źródło radości i sensu w życiu. Wiele z nich można znaleźć w social mediach, gdzie użytkownicy – pod nazwiskiem lub anonimowo – kpią z pracy, pracodawców, wypłat i stosunków na rynku” (s. 179).

Kończący pracę Zofii Smělki-Leszczuńskiej *Epilog* jest w istocie głosem w dyskusji nad dyskutowanym problemem, który opowiada się za uzwiązkowaniem wszelkich działalności zawodowych i branż jako remedium na narosłe przez lata nieprawidłowości. Zakładanie związków zawodowych dałoby takim pracownikom możliwość lepszej reprezentacji wobec i pracodawców, i organów administracji publicznej (np. inspekcji pracy, Sanepidu lub urzędów pracy). Jest to wniosek bardzo trafny – zwłaszcza jeśli odwołać się do najnowszej polskiej historii i roli NSZZ Solidarność w transformacji systemowej. Tym bardziej tego głosu związkowego dziś brakuje.

W podsumowaniu recenzji pracy autorstwa Zofii Smělki-Leszczuńskiej należy w pierwszym rzędzie zwrócić uwagę na to, że jest to publikacja bardzo potrzebna. Stanowi bowiem rodzaj przeciwwagi dla dominujących stanowisk ideologicznych i jednocześnie dowód na bogactwo myśli w tym zakresie oraz nieskrępowaną zabiegami cenzorskimi czy lobbingsowymi potrzebę twórczego wyrażenia się w interesującej Autorkę problematyce.

Recenzowana praca – choć napisana z pozycji krytyki współczesnych uwarunkowań ideologii pracy, a zarazem zawierająca elementy publicystyczne – jest w kontekście całokształtu lekturą, którą można polecić czytelnikom (ekspertom, studentom kierunków takich jak socjologia, zarządzanie czy ekonomia) z uwagi na walory, które posiada – i które opisano powyżej. Razić może jednak wulgaryzm zastosowany w tytule, choć wykropkowany w środkowej części. Stosowanie tego typu języka coraz powszechniejsze w przestrzeni publicznej. Niekiedy spotyka się go również w publikacjach naukowych (nie wspominając już o social mediach czy nawet języku publicystyki codziennej czy współczesnej prozy). Zwolennicy stosowania przekleństw w oficjalnym dyskursie przekonują, że tak właśnie brzmi współczesna polszczyzna, a wulgaryzmy trafnie oddają nieskrępowany język klasy ludowej, w przeciwieństwie do pełnego konwenansów języka klasy wyższej. Można dojść do wniosku, że oddanie pola tytułowemu „zap...dolowi” to dopuszczenie do głosu nie tylko pracodawców i właścicieli firm, ale przede wszystkich ich pracowników, którzy swoją złość wyrażają właśnie w wulgaryzmach.

Następnym wartym odnotowania spostrzeżeniem jest duża integralność pracy – chociaż zmieniają się tytuły rozdziałów oraz podrozdziałów, to jednak sposób prowadzenia wywodu i ogniskowanie się na kwestiach pracowniczej niedoli jest w recenzowanej publikacji niezmienny. Taka optyka w zasadzie wyklucza dialog z przeciwnym stanowiskiem – reprezentowanym przez pracodawców. Z drugiej strony, poprzez powzięty cel pracy, Autorka skupia się na procesach rynku pracy z perspektywy dotychczas nieco pomijanych i pozostających na marginesie pracowników.

Zastosowane w pracy powtórzenia sugestywnie podkreślają nierozzerwalny związek ideologii pracy z klasowym spojrzeniem na ten obszar. Publikacja w pełni wpisuje się zatem w tradycję chociażby pism Pierre’a Bourdieu, z jego spojrzeniem przez pryzmat klasowy nie tylko w przywoływanej przez Zofię Smělkę-Leszczuńską *Dystynkcji*..., ale w również znanej *Reprodukcji*... dotyczącej odtwarzania porządku społecznego w szkolnictwie wyższym. Jak się okazuje, ponad pół wieku później kwestie te są nadal aktualne i dowodzą potrzeby rozwijania nurtu krytycznego nie tylko w socjologii, ale w myśli społecznej w ogóle.

Można przy okazji nawiązać do wydawcy – Wydawnictwa Krytyki Politycznej – która to oficyna czerpie z prądów myślowych bliższych kręgom lewicowym. Jeśli spojrzeć na tytuły wydawane w tym wydawnictwie, dostrzec można, że czerpie ono z dorobku twórców tej orientacji, np. Stanisława Brzozowskiego czy też Erica Hobsbawma. Nie dziwi więc właśnie taki, lewicowy wydźwięk pracy Zofii Smělki-Leszczuńskiej – opowiedzenie się po stronie słabszych uczestników rynku pracy. Jest to jawny przejaw zastosowania krytycznej myśli społecznej, kontestacja wobec dominujących i ukształtowanych w późnym kapitalizmie wzorów.

Jeszcze raz polecam więc lekturę tej publikacji, szczególnie studentom socjologii i zarządzania. Stanowi ona dobry materiał do analiz zmian ideologii pracy i pokazuje, jak skrzywiony może być obraz tej ludzkiej działalności. Dodatkowo, walorami pracy są niewątpliwie sugestywny język i plastyczność porównań, a także obrazowe odwołanie do idei funkcjonowania współczesnych miejsc pracy – szczególnie korporacji. To właśnie ta pogłębiona obserwacja obecnych uwarunkowań pracowniczych sprawiła, że lektura książki autorstwa Zofii Smělki-Leszczuńskiej niesie za sobą nowe możliwości poznawcze i wpisuje się w wartościowy zasób prac dotyczących problematyki socjologii pracy.