

**Jan Strzelecki**

*Szkoła Główna Handlowa w Warszawie<sup>1</sup>*

## ***Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu „Grasz o staż”<sup>2</sup>***

### ***Streszczenie***

Artykuł stanowi próbę rekonstrukcji postfordowskiej narracji o pracy na podstawie analizy treści wywiadów pogłębionych z laureatami największego konkursu stażowego w Polsce („Grasz o staż”). Odwołując się do koncepcji ideologii pracy, autor omawia charakterystyczny dla badanej grupy sposób opisywania przeszłości zawodowej, poszukiwania pracy, typowego dnia pracy, ryzyka w pracy, kariery oraz przyszłości zawodowej. Analizie poddano w szczególności obecność kluczowych dla narracji postfordowskiej kategorii: samo-realizacji, elastyczności i samorozwoju oraz wskazano ich możliwe interpretacje związane z koncepcją ideologii pracy. Badania ujawniły specyficzne wzorce mówienia o pracy w badanej grupie oraz wątki narracji, które uzasadniają wysiłek w pracy i wyrzeczenia w życiu osobistym.

**Słowa kluczowe:** praca, ideologia pracy, postfordyzm, kariera

---

<sup>1</sup> Szkoła Główna Handlowa, al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa; adres elektroniczny autora: strzelecki.jan@gmail.com

<sup>2</sup> Artykuł powstał na podstawie pracy magisterskiej napisanej pod kierunkiem dr. Mikołaja Lewickiego w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego.

## ***Wprowadzenie***

Rozróżnienie na system fordowski i postfordowski wiąże się dostrzeżeniem instytucjonalnych przemian związanych z funkcjonowaniem i regulowaniem kapitalizmu takich jak zmiany sposobu produkcji i konsumpcji, wzrost elastyczności, czy nierówności dochodowych. W centrum zainteresowania badaczy tej problematyki znajdują się wszelkie formalne i nieformalne zasady regulujące działanie rynku. Podejście to każe zatem uwzględniać także sferę wartości, idei i ideologii, które stanowią motor tworzenia się instytucji (Amin 2000; Gardawski 2009; Jasiołkowski 2013). Podążając za tą dyrektywą w artykule poddaję analizie narracje o karierze zawodowej w warunkach postfordowskiego elastycznego kapitalizmu. Dobrym obiektem do tego typu obserwacji kariery są wypowiedzi i praktyki osób uczestniczących w konkursie „Grasz o staż”, w którym studenci ostatnich lat studiów i absolwenci wygrywają płatne staże. Jest to bowiem najbardziej znany program stażowy w Polsce i instytucja zogniskowana wokół budowania kariery w elastycznym świecie biznesu. Opierając się na przeprowadzonych przeze mnie badaniach o charakterze jakościowym<sup>3</sup>, postaram się odpowiedzieć na pytania dotyczące dominujących w badanej grupie narracji o pracy, o przeszłości i o przyszłości zawodowej. Szczególnym przedmiotem zainteresowania jest tu relacja pomiędzy pracą i karierą a innymi sferami, a więc przede wszystkim pytanie o to, z jakimi wyrzeczeniami wiąże się praca oraz jakie problemy i uciążliwości jej towarzyszą.

Do opisu tej problematyki pomocna jest kategoria ideologii pracy. Richard Bendix i Peter Anthony położyli podwaliny pod tę koncepcję, pokazując, że kapitalizm wymaga specyficznej etyki pracy i tworzy uzasadnienia dla panujących relacji, które są tym skuteczniejsze, im bardziej są uznawane przez ludzi za oczywiste (Anthony 2001; Bendix 2001). Uzasadnienia te mogą być jednak różnorodne: od pojmowania pracy jako bólu i kary do traktowania jej jako wartości autotelicznej. Mirosława Marody i Mikołaj Lewicki stwierdzają, że: „Wkomponowana w dominujący obraz świata [ideologia pracy – J.S.] dostarcza «dobrych» uzasadnień dla pracy jako wydzielonej sfery ludzkiej aktywności oraz dla istniejących ekonomicznych nierówności. [...] Inaczej mówiąc, jej podstawową funkcją jest stabilizowanie systemu i uzwyczajnienie występujących w rzeczywistości podziałów społecznych” (Marody, Lewicki 2010, s. 90). Należy podkreślić, że intencja poszukiwania w tych narracjach cech ideologicznych nie wiąże się z oceną tych przekazów, a raczej pokazaniem ich możliwych i – jak się wydaje – ciekawych interpretacji.

---

<sup>3</sup> Przeprowadzono zogniskowane wywiady pogłębione z 14 laureatami konkursu „Grasz o staż”. Ze względu na specyfikę stawianych pytań badawczych badana grupa składała się z osób młodych, które w momencie przeprowadzenia wywiadu miały od 22 do 33 lat. Grupa składała się z 7 kobiet i 7 mężczyzn. Cytaty z tych rozmów oznaczyłem w tekście symbolem (R) i kolejnym numerem wywiadu. Wywiady zrealizowano w 2011 r.

### Przeszłość zawodowa i jej ocena

Pytanie o kluczowe momenty w życiu zawodowym nie sprawiało problemu większości moich rozmówców. Przeważnie zaczynali oni opowiadać o swoich kolejnych miejscach pracy w porządku chronologicznym. Wszyscy badani mają za sobą kilka miejsc pracy, a zatem także doświadczenie zmiany pracy. W odpowiedzi na pytanie: „Która praca była dla Pani/Pana najważniejsza i dlaczego?” zwykle wskazywali na obecne miejsce pracy. Ciekawe wydaje się to, że uzasadnieniem dokonanego wyboru zawsze stało się to, w jakim stopniu podwyższyli swoje kwalifikacje, ile się w danej pracy nauczyli: „Która z prac była dla mnie najważniejsza? Najważniejsze jest to miejsce, które mam teraz. Najwięcej się uczę, to miejsce jest dosyć rozwojowe, ale też dosyć oryginalne” (R12); „No chyba jest tak, że X największą było szkołą” (R11); „Obecna. A dlaczego? Bo mam największą wiedzę tak naprawdę” (R8). Laureaci konkursu „Grasz o staż” najwyżej oceniają te miejsca pracy, które wiązały się z nauką i podwyższeniem kwalifikacji. Dla niektórych ważny jest także wymiar lepszego poznania siebie i swoich potrzeb. Część z moich rozmówców przywoływała również negatywne doświadczenia zawodowe, nadając im jednak zawsze wartość poprzez podkreślenie tego, ile się dzięki nim nauczyli.

Analizę własnej osobowości, swoich predyspozycji i ograniczeń Małgorzata Jacyno wymienia jako jedną z *technik stwarzania siebie* charakterystycznych dla kultury indywidualizmu (Jacyno 2007). To poprzez te techniki dokonuje się profesjonalizacja w byciu podmiotem, a więc proces w ramach którego jednostka czyni samą siebie obiektem i jednocześnie narzędziem własnych działań oraz uzyskuje poczucie samostanowienia i dokonywania autonomicznych wyborów. Jacques Donzelot zauważa natomiast, że doszkalanie i dyskurs o podwyższaniu kwalifikacji ma ważną funkcję polegającą na „zmianie ludzkiego nastawienia do zmiany” i przystosowywaniu ludzi do wciąż przeobrażającej się rzeczywistości (Donzelot 1991). Zjawiska te widoczne są w wypowiedziach badanych – dla moich rozmówców wartością było już samo zmienianie pracy, „kolekcjonowanie” nowych doświadczeń: „Wiesz co... każda była ważna. Każda miała duże znaczenie w tym, żeby otrzymać kolejną [...]. Każda z tych praktyk to jest tak naprawdę kolejny szczebelek, który przechodzisz, żeby być wyżej” (R7). „Nie ma pracy, która była najważniejsza, nie ma doświadczeń, które były niepotrzebne” (R4). Odniosłem wrażenie, że podsumowywanie i opisywanie swoich dotychczasowych doświadczeń zawodowych było dla większości moich rozmówców najciekawszą częścią wywiadu. Poddawanie ich refleksji i analizie to dyspozycje, które przyswoiła większość badanych.

Charakterystycznym rysem przytoczonych wypowiedzi jest więc zadowolenie z przeszłości zawodowej. Moi rozmówcy pytani o to, czy chcieliby zmienić coś na swojej ścieżce kariery, prawie zawsze odnosili się sceptycznie do takiej ewentualności: „Mam takie poczucie, że wszystko się dzieje po coś i jeśli mamy jakąś taką otwartość na patrzenie, jakie doświadczenie z danego momentu życiowego wynika, to niezależnie od tego, w jakim miejscu jesteśmy, to z tego płynie duża wartość dla nas. Tylko musimy mieć otwartą głowę i to widzieć i czuć. A jeśli się skupiamy na jakimś żałowaniu czy byciu w sytuacji przeszłej, albo myśleniu o tym, co by było gdyby, co i tak jest niemożliwe, to tracimy tak naprawdę

pewną refleksję nad dniem dzisiejszym, to szkoda” (R13). Tylko niektórzy wspominali o chęci dokonania drobnych zmian czy poprawy pewnych aspektów swojej biografii. Co istotne, zmiany te dotyczyły wyłącznie kwestii zdobycia nowych umiejętności czy kwalifikacji.

Wśród badanych dominowały dwa odmienne sposoby mówienia o dotychczasowej ścieżce zawodowej: część podkreślała znaczenie własnych wyborów i starań w życiu zawodowym, część natomiast uwypuklała rolę przypadku i szczęścia. Zdecydowanie większa była pierwsza grupa rozmówców, która jednocześnie przejawiała tendencję do analizowania swojej ścieżki zawodowej w kategoriach przyczynowo-skutkowych: „Na początku moim celem było zdobycie jakiegokolwiek doświadczenia, wobec tego moje pierwsze prace były typowo manualne. [...] Tak naprawdę moim milowym krokiem było podjęcie stażu w X. [...] To było w wakacje, bo zawsze starałam się zagospodarować wakacje w sposób produktywny, czyli nie leżeć gdzieś tam, ale starać się mieć pracę i doświadczenie” (R6); „Zawsze miałam plan, że skończę studia i zacznę pracować, że nie będę mieć przerwy” (R3). Małgorzata Jacyno wpisuje to zjawisko w szerszy proces charakterystyczny dla współczesnej kultury indywidualizmu, w której cała biografia jednostki podporządkowana jest subiektywnej interpretacji: „Reinterpretacja historii życia przez ustalanie nowych związków przyczynowo-skutkowych i nową autoryzację wydarzeń to podstawowa strategia «przepracowywania» doświadczenia biograficznego w procesie terapii” (Jacyno 2007, s. 235). Przeszłość zawodowa jest zatem zależna od interpretacji i stąd związki przyczynowo-skutkowe mogą być w ramach reinterpretacji dowolnie zmieniane, a dzięki tym regułom „opowieść o porażce to tylko jedna z wielu opcji interpretacyjnych” (tamże, s. 236).

Większość moich rozmówców podkreślała tym samym intencjonalny charakter działań i wykazywała duże poczucie sprawczości: „Moja ścieżka to była raczej moja wewnętrzna motywacja i decyzja” (R2) – mówi jeden z laureatów konkursu. Umiejętności związane z planowaniem własnej biografii, a następnie jej retrospektywną analizą w kategoriach przyczynowo-skutkowych, w kategoriach sukcesów i porażek to jedne z kluczowych kompetencji na postfordowskim rynku pracy. Jak uważa Ulrich Beck, „Jednostka w zindywidualizowanym społeczeństwie musi nauczyć się, pod groźbą kary permanentnego upośledzenia, pojmować siebie samą jako ośrodek działania, jako biuro planistyczne własnej biografii, własnych umiejętności, orientacji, kontaktów partnerskich itp.” (Beck 2004, s. 203).

*Podjęmowanie wyzwań, sprawdzanie siebie* to wyrażenia najczęściej pojawiające się w opowieściach moich rozmówców. Praktyki zawodowe w ramach konkursu „Grasz o staż” były w oczach badanych sposobem sprawdzenia siebie, a zatem także eksplorowania i poznania własnych możliwości: „Wiesz, ja mam taką naturę, że chcę się posprawdzać trochę. Więc to były dla mnie wyzwania. Przyjść na rozmowę, zobaczyć, co ludzie o tobie myślą, jak z tobą rozmawiają” (R11) – opowiadała jedna z moich rozmówczyń. W ramach tej narracji praktyki zawodowe stają się często niezapomnianym przeżyciem, ciekawą przygodą: „To było ekscytujące doświadczenie, bo to firma, która ma dość rozwinięty HR [...]. Myślę, że marzenie każdego praktykanta – trafić do firmy, która jest na bieżąco z jakimiś takimi nowoczesnymi narzędziami” (R4).

## Szukanie pracy

W związku z niezwykle wysokim bezrobociem, znalezienie zatrudnienia dla pokolenia laureatów konkursu „Grasz o staż”, które wchodziło na rynek pracy między rokiem 2000 a 2010, było kwestią palącą i trudną. Laureaci, z którymi przeprowadziłem wywiady, stosowali różne sposoby zdobywania pracy. Najczęściej w celu zdobycia zatrudnienia wykorzystywane były znajomości i polecenie przez byłych współpracowników: „No, może jak ktoś chce znaleźć pracę, to niech znajdzie znajomych. Ale to nie znaczy, że w internecie czy w gazecie nie ma ofert. Na pewno są, sam widziałem. Dużo jest bardzo fajnych ofert i myślę, że każdy ma szansę” (R9) – stwierdza jeden z moich rozmówców. *Każdy ma szansę*, ale jednak aż dziewięciu spośród czternastu moich rozmówców co najmniej raz otrzymało pracę dzięki poleceniu lub znajomościom. Dla wielu osób rozległa sieć kontaktów wśród ludzi, którzy pracują w podobnej branży, jest istotna już tylko ze względu na dostęp do informacji - znajomości gwarantują otrzymanie informacji o rekrutacji w pierwszej kolejności, co pozwala być stale na bieżąco. Jedna z moich rozmówczyń przyznaje: „[...] poznawałam ludzi i ci ludzie [...] w pewnym momencie proponowali mi pracę. Mam nadzieję, że tak zostanie. Ja wiem, jakie to jest okropne, jak się wysyła setki czy tysiące CV. [...] Nigdy w życiu nie wysyłam CV do takiej otwartej rekrutacji, gdzie ktoś mnie nie znał albo nie zaprosił” (R12).

Prawie wszyscy moi rozmówcy stwierdzili, że wykorzystanie sieci kontaktów jest najlepszym sposobem na znalezienie pracy. Kontrastuje to z naciskiem na przejrzystość procedur i skomplikowanymi procesami rekrutacyjnymi charakterystycznymi dla większości miejsc, w których pracowali. Sieci kontaktów, kapitał społeczny, jakim dysponują jednostki, okazują się jednak kluczowe w poruszaniu się po rynku pracy. Siedmiu spośród czternastu moich rozmówców co najmniej raz otrzymało pracę dzięki odpowiedzi na ogłoszenie o pracy w internecie, a trzy osoby przyznały, że na pewnym etapie masowo wysyłały CV w wiele miejsc. Nikt z badanych nie rekomendował jednak masowej wysyłki CV jako dobrego sposobu na znalezienie pracy. Wysyłanie CV w odpowiedzi na ogłoszenia o pracy jest uznawane za sposób na znalezienie pracy odpowiedni tylko dla osób bez doświadczenia zawodowego, dla absolwentów wchodzących na rynek pracy.

Część rozmówców w kontekście poszukiwania pracy wspominała o potrzebie posiadania wyraźnych celów zawodowych i wizji tego, co chce się robić w przyszłości. W tej narracji życie opisywane jest często jako swego rodzaju „projekt”, określone w czasie działanie, posiadające swój cel i harmonogram. W wypowiedziach badanych pojawiała się specyficzna, charakterystyczna dla opisu projektów terminologia: „Każdy człowiek powinien na samym początku sobie postawić pewne cele. Do czego chce dążyć, co chce w życiu osiągnąć, jakie umiejętności mu są potrzebne, gdzie chce być. Wiadomo, że do sukcesu dochodzi się krokami, nie od razu wszystko dostaje się na tacy. Warto sobie wyznaczyć taką ścieżkę samemu dla siebie” (R6). Osiągnięcie sukcesu zawodowego jest zatem w tej narracji determinowane posiadaniem klarownej wizji przyszłości już na początku: „Trzeba mieć bardzo jasną wizję tego, co chce się robić. I rzeczywiście mieć tę wizję, a nie tylko mówić, że się ją ma. No i pewnie też inwestować w siebie” (R4). W myśl opisywanej

narracji w warunkach postfordyzmu receptą na sukces i znalezienie pracy okazuje się wyznaczenie sobie jasnych celów i następnie trwale do nich dążenie. Mimo że rozmówcy zgodnie podkreślają potrzebę posiadania wyraźnych celów i planów zawodowych, żaden z nich nie przyznał, że posiadał na początku taki plan.

Poglądy na kluczową z punktu widzenia ścieżki kariery kwestię znalezienia odpowiedniej pracy są w badanej grupie dość jednorodne. Laureaci konkursu, z którymi przeprowadziłem wywiady podczas szukania pracy, najczęściej skłonni byli korzystać z posiadanej sieci kontaktów – prawie wszyscy uważali, że jest to najlepszy sposób na zdobycie zatrudnienia. Jednocześnie często podkreślali, że o szansach na rynku pracy przesądza posiadanie doświadczenia zawodowe. (Co ciekawe, tylko jedna osoba wspomniała o znaczeniu wykształcenia). Posiadane doświadczenie jest jednak wartościowe tylko pod warunkiem gruntownego przemyślenia swojej ścieżki zawodowej – aby doświadczenie miało wartość, musi zostać wpisane w projekt z jasno określonym celem. Tym samym narracja o życiu zawodowym wychyla się w przyszłość, tej zaś towarzyszy z jednej strony niepewność, a z drugiej *obietnica kariery*.

### **„Nie ma czegoś takiego, jak typowy dzień pracy”**

Pytanie o typowy dzień pracy należy do podstawowych w arsenale socjologa. Laureaci konkursu „Grasz o staż”, pytani o swój typowy dzień pracy, zwykle stwierdzali, że w ich życiu nie ma czegoś takiego, jak typowy dzień pracy: „To bardzo trudne pytanie. Trudne dlatego, że robię bardzo dużo rzeczy i nie ma czegoś takiego, jak typowy dzień” (R7); „Mój typowy dzień pracy... Nie ma czegoś takiego, jak typowy dzień pracy” (R12). Nietypowość swojej pracy uzasadniano najczęściej elastycznością czasu pracy, częstymi podróżami, kontaktem z ludźmi oraz dążeniem do samorozwoju. O nietypowości pracy przesądzało zarówno zmniejszenie, jak i zwiększenie wymiaru czasu pracy. Regularna ośmiogodzinna praca była natomiast wartościowana negatywnie: „Ja wiem, że jeśli ja bym miała taką pracę, że muszę siedzieć od godziny 8.00 do 17.00 sztywno i muszę być zawsze w biurze, to by było dla mnie ograniczające” (R13). O nietypowości wykonywanej pracy w oczach wielu moich rozmówców decyduje także możliwość wykonywania pracy w różnych miejscach, częste podróże zawodowe, praca w domu. Tęgo rodzaju mobilność, nawet, jeśli łączy się m.in. z wydłużonym dojazdem do pracy, jest prawie zawsze wartościowana pozytywnie. Praca regularna oznacza dla zdecydowanej większości moich rozmówców rutynę, od której w życiu zawodowym chcieliby uciec: „Elastyczność, tak. [...] Nie popadamy w rutynę, rutyna jest najgorsza. 8–16, 8–16 tak mija czas” (R9).

Opowiadanie o typowym lub – jak woleliby mówić moi rozmówcy – nietypowym dniu pracy koncentruje się zatem najczęściej nie na rozkładzie czasu pracy, a raczej na zakresie obowiązków i odpowiedzialności. Badani znacznie chętniej opowiadali o zakresie swoich obowiązków, charakterze branży, w której pracują, niż np. o organizacji czasu pracy. O ile określona powtarzalna dyscyplina czasowa może kojarzyć się z fordowskim reżimem pracy, o tyle elastyczna struktura, w której podkreśla się jedynie indywidualne obowiązki, zakres odpowiedzialności i realizowane projekty, jest typowa dla postfordyzmu. Nacisk na

nietypowość czasu i sposobu pracy wśród moich rozmówców jest elementem samoidentyfikacji, odcięcia się od skostniałych biurokratycznych norm.

Dwanaście spośród czternastu osób, z którymi przeprowadziłem wywiady, przyznało, że spędza w pracy więcej niż osiem godzin. Charakterystyczne jest tu umieszczanie sprawczości w kwestii czasu pracy po swojej stronie – moi rozmówcy stwierdzali, że to, o której wychodzą z pracy, jest uzależnione od ich własnej organizacji czasu pracy i umiejętności z tym związanych: „Dużo zależy ode mnie, jak sobie ułożę, to jest jednak sztuka ułożyć sobie czas, żeby się zmieścić. Tęgo trzeba się uczyć. Ja się uczę” (R12). Poczucie odpowiedzialności za organizację czasu i chęć doskonalenia się w tej dziedzinie są jeszcze jedną z emanacji procesu profesjonalizacji podmiotowości (Jacyno, 2007). Dotykamy tu także niezwykle ważnego w kontekście moich rozważań problemu kontroli społecznej. Dzięki przerzuceniu odpowiedzialności za organizację czasu na jednostkę władza w pracy zaczyna się realizować poprzez samokontrolę jednostek.

Jednocześnie podejście do zabierania pracy do domu i pracy powyżej ośmiu godzin dziennie w badanej grupie wydaje się ambiwalentne. Z jednej strony w oczach wielu osób praca ponad normę jest czymś wstydlivym – kojarzy się z zatrudnieniem w korporacji, co jest wartościowane jednoznacznie negatywnie, świadczy o nieumiejętnym zarządzaniu czasem. Z drugiej strony, życie zawodowe stanowiące element autoidentyfikacji jest traktowane jako narzędzie samorozwoju i poligon pracy nad sobą: „Ponieważ pracuję nad rozwojem ludzi – podobnie jak psycholodzy, psychiatrzy, zawsze zabieram w umyśle pracę do domu” (R4) – stwierdza jedna z moich rozmówczyń. Gdy życie zawodowe daje poczucie samorealizacji, nietypowości, jest okazją do *pracy nad sobą*, kwestia liczby przepracowanych godzin ma drugorzędne znaczenie. Małgorzata Jacyno (2007) jest skłonna łączyć to niejednoznaczne podejście do pracy ze sprzecznościami, w jakie uwikłany jest etos nowej klasy średniej. Z jednej strony praca jako sposób samorealizacji zyskuje pierwszorzędne znaczenie w życiu jednostki. Z drugiej zaś – postulowany zdrowy stosunek do pracy zakłada spory dystans do życia zawodowego, nastawienie na zmianę i wzbogacanie stylu życia poprzez rozwój aktywności pozazawodowych.

Wymóg elastyczności czasowej jest chyba najbardziej charakterystycznym rysem postfordowskiego reżimu pracy obecnym w wypowiedziach badanych. Jednak elastyczność pojawiała się w naszych rozmowach nie tylko w kontekście czasu pracy. Być elastycznym oznacza bowiem – jak stwierdza jeden z badanych – „zawsze mieć otwartą głowę, myśleć elastycznie [...]. Są tacy ludzie, którzy, jak się nauczyli 3 lata temu coś robić, to cały czas to robią tak samo i nie zastanawiają się, czy jest jakaś inna możliwość” (R10). Tak rozumiana elastyczność to zarówno nieregularny czas pracy, jak i różnorodne i zmienne zadania w pracy. Moi rozmówcy za cel stawiają sobie bowiem: „[...] być elastycznym, czyli się nie zafiksować na jakiś temat – no dobra, ja nic więcej nie chcę pojąć, bo mnie to nie interesuje” (R2)<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Badania „Style życia i struktura klasowa” prowadzone pod kierunkiem Macieja Gduli i Przemysława Sadury pokazały, że poszczególne klasy społeczne różnią się pod względem nastawienia do wymogu elastyczności w pracy. Co ciekawe, niekiedy narracja o potrzebie elastyczności może

W związku ze stosunkowo długim czasem pracy, dla wielu moich rozmówców do pewnego stopnia kłopotliwe było natomiast pytanie o czas wolny. Wynikało to z jednej strony z niewielkiej ilości czasu wolnego, z drugiej zaś strony – z wyraźnego w badanej grupie nastawienia na produktywnie spędzanie czasu. Jeden z rozmówców, który wcześniej bardzo obszernie opowiadał o specyfice swojej pracy, unikał odpowiedzi na pytanie o czas wolny: „Pytania takie są dość trudne, niewygodne w tym momencie, bo ostatnio czasu wolnego jest niedużo. Jesteśmy w dość przełomowym momencie, pod tym względem, co się dzieje w naszej firmie” (R7). Dla wielu rozmówców czasu wolnego jest po prostu za mało – długa praca wyraźnie ogranicza czas, którym dysponują badani: „No wiesz, jak przychodzę o godzinie 20, 21, 22 do domu, no to ogarniam się i idę spać, coś tam jeszcze oglądam, czytam” (R12). W związku z nastawieniem większości moich rozmówców na efektywne spędzanie czasu niekiedy podawano w wątpliwość sens mówienia o czasie wolnym: „Pytanie, co to znaczy czas wolny... Bo ja po pracy też raczej nie odpoczywam jakoś tak przed telewizorem. Zawsze mam jakieś zadania, jakieś swoje rzeczy, które załatwia się w domu” (R5). Po wyjściu z pracy moi rozmówcy często wykorzystywali swój czas na działania związane z życiem zawodowym, a także na dalsze kształcenie się – aż pięć spośród czternastu osób studiowało podyplomowo, a dwie były na studiach doktoranckich.

### *Samorealizacja*

Dla sposobu mówienia o pracy w badanej grupie charakterystyczna była dezinstrumentalizacja życia zawodowego. Moi rozmówcy rzadko mówili o potrzebie utrzymania, częściej zaś – o „realizowaniu własnych wartości”. Opowiadając o swej pracy, skupiali się przede wszystkim na tym, w jakim stopniu przyczynia się ona do ich osobistego rozwoju. Wątek samorealizacji, dążenia do rozwoju pojawił się w wypowiedziach zdecydowanej większości badanych.

Poszczególne osoby różnie definiowały samorealizację. Najczęściej opowieść o niej spletała się z narracją o rozwoju poprzez realizowanie swoich wartości. Jedna z moich rozmówczyń stwierdza: „Chciałabym realizować te swoje wartości, przede wszystkim uczciwość, poczucie, że ja żyję zgodnie z tym, kim ja jestem. [...] A druga rzecz, że ja się chcę rozwijać, że ja chcę czuć, że mi krew w żyłach płynie, że ja się chcę właśnie uczyć, robić coś ciekawego, poznawać ciekawych ludzi. To jest dla mnie ważne, że nie stoję w miejscu” (R12). Dla innego rozmówcy samorealizacja wiąże się z efektywnością i wykorzystaniem pełni swoich możliwości: „Moim zdaniem to jest tak, że jak masz poczucie, że coś możesz zrobić, albo że coś potrafisz zrobić i że działasz poniżej tego poziomu, to w pewnym momencie pojawia się jakaś frustracja, że mógłbyś zrobić coś lepiej, bardziej, ciekawiej. Poczucie, że się marnuje” (R10). Moi rozmówcy dążą do uzyskania większej autonomii i kontroli nad pracą, podkreślając wymiar pracy związany z wartościami i indywidualnymi możliwościami. Podobnie interpretuję wyrażaną często potrzebę funkcjonowania w bar-

---

być wykorzystywana przez pracowników do krytykowania oficjalnej hierarchii i zależności oraz do wzmocnienia swojej podmiotowości w pracy (Strzelecki 2012).

dziej płaskich strukturach organizacyjnych, elastycznego podziału zadań, samodzielnego planowania czasu pracy. W wypowiedziach laureatów konkursu „Grasz o staż”, przede wszystkim tych zajmujących stanowiska z branż *Human Resources* i *Public Relations*, często pojawiała się także deklaracja o czerpaniu przyjemności z pracy: „Wyobrażasz sobie wzięcie połowy życia w nawias? [...] Nie wyobrażam sobie robienia czegoś, co nie sprawia mi przyjemności, satysfakcji. [...] Wszystko, co robiłam do tej pory, sprawiało mi przyjemność. Chodzi o to, żebyś znalazł przyjemność nawet w robieniu czegoś, co jest proste” (R4). Wyrażono tu zatem pogląd, że całkowite spełnienie, realizacja siebie jest możliwa poprzez przewyżczanie przeciwności, podejmowanie trudności, a więc ciągłą pracę nad sobą.

Wartości, na których opiera się postfordowski dyskurs o pracy w jego polskiej odmianie, są także wyraźną osią organizującą wyobrażenia o rynku pracy, a więc także o podziałach wśród pracowników. Odpowiedzi, jakich moi rozmówcy udzielali na pytanie o to, czy mogliby jakoś podzielić pracowników w swoim zakładzie pracy, można – stosując daleko idące uproszczenie – sprowadzić do rozróżnienia: z jednej strony pracowników rutynowych i zasiedziałych, a z drugiej – elastycznych i dążących do rozwoju. Badani dokonywali więc przede wszystkim podziału pracowników według kryterium nastawienia do pracy: „[...] można podzielić ludzi na tych, którzy pracują z zapałem, i tych, którzy pracują bez zapału” (R1) – mówi jedna z osób i jest to wypowiedź typowa. We wszystkich wypowiedziach dotyczących podziału pracowników pojawiały się odwołania do takich kwestii, jak: zapał do pracy lub jego brak, realizowanie się poprzez pracę lub praca z konieczności, pozytywne lub negatywne nastawienie do pracy. Według części badanych podziały te wiążą się z wiekiem czy stażem pracy: „Ludzie do 35 roku życia pozytywnie, a wyżej już tak ślamazarnie, do 16.00 i do domu. A ludzie młodzi raczej pozytywnie” (R9). Wszyscy moi rozmówcy – choć nie zawsze stwierdzali to wprost – sytuowali się w gronie pracowników dążących do rozwoju i pozytywnie nastawionych do pracy, a więc zgodnych z wzorcem postfordowskim.

## **Ryzyko**

Laureaci konkursu „Grasz o staż” szeroko definiowali ryzyko związane z życiem zawodowym. Badani uczestnicy konkursu wskazywali wiele obszarów niepewności i obaw: ryzyko rynkowe, ryzyko związane z funkcjonowaniem zespołu i z relacjami międzyludzkimi, ryzyko braku czasu i większej ilości pracy. Szczególnie charakterystyczne dla postfordowskiej narracji o pracy wydaje się podkreślanie roli relacji międzyludzkich w miejscu pracy: „Widzę zagrożenie w całym zespole – przez to, że mamy kiepsko rozłożone obowiązki, [...] powstają pewne animozje pomiędzy różnymi osobami i to jest takim przykrym elementem. [...] Bywa tak, że może to być stresujące” (R11).

Wypowiedzi moich rozmówców pokazują, że w centrum narracji o stosunkach pracy pojawia się kwestia samorealizacji i rozwoju zawodowego. W rozmowach padały stwierdzenia świadczące o poczuciu ryzyka braku samorealizacji i braku poczucia sensu wykonywanej pracy. Na pytanie o odczuwanie ryzyka związanego z pracą, jedna z rozmówczyń

odpowiedziała: „Nie, jedyne ryzyko to jest dla mnie ryzyko popadnięcia w taką pracę, która nie daje wartości dodanej” (R13). Okazuje się, że dla wielu badanych laureatów konkursu równie niepokojący jak perspektywa zwolnienia może być strach przed brakiem możliwości samorealizacji, czy też przed pracą niedającą przyjemności.

Laureaci konkursu „Grasz o staż” wskazywali różne rodzaje ryzyka związanego z pracą. Pewien poziom ryzyka moi rozmówcy skłonni byli uznawać za coś naturalnego i oczywistego. Dla badanej grupy bardziej charakterystyczne niż mówienie o ryzyku zwolnienia było mówienie o niepewności rynkowej czy niepewnej sytuacji związanej z branżą, choć są to w zasadzie dwa różne ujęcia tego samego problemu. Badana grupa wskazuje jednak także inne wymiary ryzyka: odczuwa ryzyko związane z relacjami pomiędzy pracownikami i relacjami z partnerami biznesowymi oraz ma typowo ponowoczesne poczucie ryzyka braku możliwości samorealizacji.

### **Robienie kariery**

W kontekście stosunku do wartości związanych z życiem zawodowym należy odnieść się do postrzegania kariery wśród laureatów konkursu „Grasz o staż” i znaczeń nadawanych temu pojęciu. Stosunek moich rozmówców do słowa „kariera” był dwojaki – z jednej strony z pewnością dążyli oni do sukcesu zawodowego i podkreślali to na wiele sposobów, z drugiej strony dystansowali się od czegoś, co nazywane jest potocznie „robieniem kariery”. Wiedza dotycząca zdobywania pracy, odpowiedniego zaangażowania i nastawienia, czy dokonywania wyborów związanych z życiem zawodowym składa się także na różne strategie dotyczące poruszania się po rynku pracy i właśnie – jak formułowali to moi rozmówcy – „robienia kariery”.

Jakie elementy składają się na ową wiedzę o robieniu kariery? Po pierwsze jest ona zdobywana poprzez doświadczenia zawodowe, a nie dzięki wykształceniu. Moi rozmówcy podkreślali także znaczenie, jakie dla budowania kariery mają odpowiednie nastawienie do pracy i motywacja. Jest to zarówno sposób na osiągnięcie sukcesu zawodowego, uzyskanie poczucia samorozwoju, jak i gwarancja efektywności pracownika. „Gdyby nie pozytywne nastawienie do pracy, to nie mógłbym wydajnie pracować dla siebie i dla firmy” (R7) – stwierdza jeden z laureatów konkursu. Utrzymywanie odpowiedniego nastawienia do pracy wymaga nieustannych starań. Zjawisko to może być interpretowane jako element foucaultowskiej *troski o siebie* (Foucault 2010). Poproszony o sformułowanie rady pozwalającej osiągnąć sukces zawodowy, cytowany wyżej rozmówca stwierdza: „Trzeba ciężko pracować i być zmotywowanym do rozwijania się, ale powiem szczerze: ja bardzo elastycznie dostosowywałem się do sytuacji – trzeba zauważać możliwości i dostosowywać się do sytuacji” (R7).

Kolejnym elementem wiedzy o robieniu kariery jest, jak twierdzi większość moich rozmówców, umiejętność wyznaczania sobie wyraźnych celów w życiu zawodowym. Pozytywne wypowiedzi w odniesieniu do orientacji na cele pojawiły się w trzynastu spośród czterdziestu wywiadów. Nastawienie na konkretne cele ma w opinii laureatów konkursu sprzyjać motywacji do pracy. Jako jedną z zachęt do wytężonej pracy wymieniano per-

spektywę awansu: „Dla mnie to jest podstawa, ja muszę wiedzieć, co za tym idzie za rok, jakie będą benefity” (R8). Wyznaczanie i realizowanie celów w życiu zawodowym jest więc sposobem na uzyskanie kontroli nad pracą, poczucia rozwoju. Podejście to dotyczyło jednak przede wszystkim teoretycznej refleksji nad tym, jak *robić karierę*, a było znacznie rzadsze przy opisywaniu własnych celów zawodowych.

We wszystkich wywiadach temat kariery zawodowej ściśle łączy się z tematem rozwoju. Dla wielu badanych związek tych dwóch pojęć był tak silny, że właściwie stawały się one synonimami: „No i chciałbym się rozwijać jakoś tam do przodu. W tej karierze jakoś tam iść cały czas naprzód. I robić rzeczy coraz bardziej te, które mnie pociągają” (R3). Rozwój, jak starałem się pokazać wcześniej, jest pojęciem niezwykle pojemnym, obejmującym także doskonalenie umiejętności związanych z robieniem kariery. Wydaje się jednak, że mówienie o karierze jako o rozwoju może być sposobem na odcięcie się od negatywnych znaczeń związanych ze słowami „kariera” czy „awans”. Część badanych akcentowała bowiem negatywne aspekty nastawienia na awans i robienie kariery. Jeden z moich rozmówców zapytany o to, kto robi w jego otoczeniu największą karierę, podkreślał na przykład znaczenie niektórych negatywnych cech charakteru: „Staje mi przed oczami taki obraz interesownych raczej ludzi... tacy podrośnięci ISEC-owcy (*śmiech*). Raczej faktycznie widzę interesownych ludzi, którzy poznają ciebie i rozmawiają z tobą w bardzo określonym celu. I takie mam poczucie, że ci, którzy najszybciej robią karierę i wspinają się najwyżej, to są tacy bardzo skoncentrowani na tym, co chcą osiągnąć, i skoncentrowani na tym, z kim i po co bywają. Nie tracą czasu na głupoty” (R11). Mówienie o rozwoju pozwala umieścić opowieść o karierze zawodowej w lepszym kontekście.

Na tym tle nie dziwi, że słowo „karierowicz” było przez większość moich rozmówców określane jako pejoratywne. Były jednak także osoby, które neutralizowały negatywny wydźwięk tego słowa, mówiąc na przykład o wyznaczaniu celów zawodowych: „Ciężkie pytanie, powiem szczerze. Myślę, że to jest osoba, która jasno stawia sobie cel... [...] Wiesz co, ja nie chciałbym kierować tą firmą na Polskę. Dla mnie wystarczy być kierownikiem komunikacji na Europę. A karierowicz to jest osoba, która stawia sobie największy cel – będę dyrektorem zarządzającym na Europę. Oni by chcieli mieć wszystko. Mi się kojarzy, że najpierw praca, później rodzina” (R8). Pozytywne i negatywne aspekty robienia kariery spletały się zatem ze sobą i pojawiały w wypowiedziach tego samego rozmówcy: „To słowo ma i dobre, i niedobre znaczenie. Ja to na przykład postrzegam tak, że to jest osoba, która za wszelką cenę dąży do osiągnięcia swoich celów, nie patrząc na boki” (R6).

Niejednokrotnie miałem wrażenie, że moi rozmówcy odpowiadając na pytanie, kim według nich jest karierowicz, starali się niejako usprawiedliwić, zakładając – jak mi się wydaje – że są przeze mnie uznawani właśnie za karierowiczów. Stosowali tu dwie taktyki: wyraźnie odróżniali swoje podejście do życia od nastawienia typowego dla karierowiczów lub neutralizowali negatywne znaczenie słowa „karierowicz”. Tę trudną dla badacza sytuację, nazywaną „efektem publiczności”, można jednak wykorzystać do „wypracowania właściwego sposobu interpretacji dostępnych danych” (Atkinson, Hamersley 2000, s. 138). Sądzę, że można potraktować ją jako wyraz ambiwalencji w podejściu do słowa „kariera”. Zygmunt Bauman zauważa, że z jednej strony ideologia kariery głosi chwałę

ludzi, którzy osiągnęli sukces zawodowy, z drugiej – potępia się karierowiczów i działania podejmowane z myślą o robieniu kariery. Kariera jest niejako miarą talentów, zdolności, cnót i jako taka może być tematem wstydlivym, objętym pewnym tabu (Bauman 1960). Ów niepokój związany z posądzeniem o karierowiczostwo pojawiał się często w wywiadach i dotyczył także innych aspektów robienia kariery. Wielu badanych dystansowało się na przykład od wzorca kariery w korporacji. Było to typowe zwłaszcza dla osób, które miały za sobą epizod pracy w korporacji, ale w momencie przeprowadzenia wywiadu pracowały już w innym miejscu.

W wypowiedziach laureatów konkursu „Grasz o staż” ujawniają się ambiwalencje związane z pojęciem kariery. Z jednej strony część rozmówców posługuje się pozytywną narracją merytokratyczną, w myśl której kariera i awans są odroczone nagrodą za zasługi i wyrzeczenia związane z pracą: „Moim zdaniem największą karierę robią ci, którzy mają pasję, wiedzę, czego chcą. Którzy mają odwagę, żeby pójść w tym kierunku, który ich interesuje. No i są konsekwentni w realizowaniu tego” (R13). Z drugiej strony w wielu wypowiedziach pojawiają się wątki wyraźnie akcentujące niesprawiedliwe drogi awansu: „Myślę, że [kariery robią – J.S.] ci, którzy są najbardziej bezwzględni. Tak mi się chwilami wydaje. Czyli tacy karierowicze, którzy pójdą po trupach, dojdą do celu” (R2). Ponieważ mówienie o karierze obłożone jest pewnym społecznym tabu, moi rozmówcy do jej opisywania używali takich słów, jak rozwój i awans. Jednocześnie dystansowali się od postaw charakterystycznych dla karierowiczów i organizacji pracy typowej dla korporacji, stylu – jak mówią – *korpo*.

### **Przyszłość zawodowa**

Pytanie o przyszłość zawodową nie było dla moich rozmówców zaskoczeniem, najczęściej mieli oni gotowe do zrelacjonowania plany zawodowe w przeważającej większości polegające na zmianie pracy. Jednak niezależnie od tego, czy badani planowali pozostać w tym samym miejscu pracy, czy też byli nastawieni na zmianę, podkreślali w swoich wypowiedziach, że przyszłość zawodowa będzie łączyła się z rozwojem i zdobywaniem nowych kwalifikacji. Małgorzata Jacyno zauważa, że: „Przywiązanie do pracy w warunkach profesjonalizacji podmiotowości zastępuje zaangażowanie w poszerzanie swoich kwalifikacji” (Jacyno, 2007, s. 215). Jacyno wskazuje, że w ramach dominującej *kultury indywidualizmu* z jednej strony wymagane jest zaangażowanie w pracę, z drugiej zaś konieczny jest pewien dystans do pełnionych ról. Laureaci konkursu „Grasz o staż” poprzez swoje zaangażowanie w zdobywanie nowych umiejętności i kwalifikacji przy jednoczesnym braku przywiązania do miejsca pracy wydają się realizować ten ideał. Przyszła kariera zawodowa – niekoniecznie związana z obecnym miejscem pracy – była jednak dla większości badanych powodem podnoszenia kwalifikacji w ramach studiów podyplomowych i kursów.

Badani rzadko wskazywali jednoznacznie określony cel i wiążący się z nim plan do realizacji. Ich wypowiedzi świadczą raczej o ogólnym ukierunkowaniu na karierę zawodową w przyszłości: „No i chciałbym się rozwijać jakoś tam do przodu. W tej karierze jakoś tam iść cały czas naprzód. I robić rzeczy coraz bardziej te, które mnie pociągają”

(R3); „Nie można marnować ani chwili, jeśli masz plan. Nie można się też zamykać w jednej dziedzinie, ponieważ coraz więcej rzeczy o siebie zahacza” (R4); „Myślę, że w ten sposób będę dalej rozwijał się przez następne lata” (R7); „Muszę się nauczyć paru umiejętności lepiej niż umiem teraz. Stąd też to moje doksztalcanie się, kursy, które biorę, szkolenia, też ta szkoła trenerów. To są moje próby zdobycia jak największej ilości wiedzy, kwalifikacji. Po prostu nie możesz stanąć w miejscu” (R12). Ważnym wątkiem narracji o przyszłości zawodowej jest *obietnica kariery*. Zwłaszcza wśród młodszych badanych myślenie o karierze zawodowej to myślenie o tym, jak ma wyglądać życie zawodowe w dalszej perspektywie. Stąd przekonanie, że pewne wyrzeczenia i parcie naprzód mogą przyczynić się do zwiększenia nagród w przyszłości.

Wątek występujący w narracjach badanych i nazwany tu roboczo *obietnicą kariery* sprawia, że dyskurs postfordowski ma charakter ideologiczny w tym sensie, iż legitymizuje nierówności społeczne i utrwała relacje poprzez mobilizowanie jednostek do wysiłku w pracy i ciągłego działania na rzecz podniesienia kwalifikacji. Jednocześnie należy podkreślić, że nie mamy tu do czynienia z ideologią służącą jedynie uzasadnieniu władzy i dominacji. Formułowane z perspektywy jednostki-pracownika wątki samorozwoju, które świadczą o dystansie do pracy oraz indywidualnej trosce o przyszłość, można bowiem interpretować jako przejaw foucaultowskiej *troski o siebie*.

### Zakończenie

Praktyki i wypowiedzi laureatów konkursu „Grasz o staż” w zasadniczych kwestiach zgodne były z postfordowską ideologią pracy. Pojęciami centralnymi dla analizowanych opowieści o pracy są samorozwój, samorealizacja i elastyczność. Postfordowska ideologia motywuje do wysiłku w pracy i ciągłego działania na rzecz podniesienia kwalifikacji poprzez *obietnicę kariery* związaną z przyszłością zawodową. Ważny jest tu kontrast ze starszymi pracownikami, których badani opisywali często jako osoby popadające w rutynę i zasiedziałe w pracy. Analogicznie przedstawiciele nowej ideologii zarządzania począwszy od lat 70. w krajach wysoko rozwiniętych opisywali *biernych i bezmyślnych* pracowników fordowskich (Dunn 2008).

Konfrontacja „poradnikowych” zasad i przykazań z rzeczywistością to proces pełen napięć. Sytuację jednostek dążących do spełnienia tych wskazań komplikuje także fakt, że niektóre elementy narracji postfordowskiej okazują się sprzeczne między sobą. Zachęty do wyznaczania sobie dalekosiężnych celów zawodowych mogą wchodzić w konflikt z wymogiem dużej elastyczności i angażowania się w tak charakterystyczne dla współczesnego systemu pracy, krótkie projekty. Widać także pęknięcie między naciskiem na wytrwałość i planowanie kariery a zachętami do zmieniania pracy i podejmowania ryzyka („bo nie można się zasiedzieć”). Postulaty uznania hierarchii i podejmowania wyrzeczeń z myślą o karierze mogą natomiast pozostawać w sprzeczności z nakazem samorozwoju i czerpania przyjemności z pracy.

Postfordowska narracja, choć dominująca w przestrzeni publicznej, nie stanowi jednak sposobu myślenia o pracy charakterystycznego dla całego społeczeństwa. Dotyczy

pewnych specyficznych wysp w ramach polskiego świata pracy (Gardawski 2009). Jest to jednak narracja uprawomocniona, obecna w mediach i dyskursie eksperckim. Pytanie, czy rozszerzy się ona na pozostałe segmenty świata pracy, czy też w jej miejsce pojawi się jakaś inna narracja, pozostaje otwarte. Bardziej kompleksowa analiza pełnego napięcia procesu konfrontowania wskazań dominującej ideologii pracy z rzeczywistością wśród innych grup i segmentów świata pracy pozostaje wciąż ważnym wyzwaniem badawczym.

### Bibliografia

- Amin A. (2000), *Post-Fordism: Models, fantasies and phantoms of transition*, w: A. Amin (red.), *Post-Fordism*, Oxford, Blackwell.
- Anthony P. D. (2001), *The Ideology of Work*, London, Routledge.
- Atkinson P., Hamersley M. (2000), *Metody badań terenowych*, tłum. S. Dymczyk, Poznań, Zysk i S-ka.
- Bauman Z. (1960), *Kariera: cztery szkice socjologiczne*, Warszawa, Iskry.
- Beck U. (2004), *Spoleczeństwo ryzyka: w drodze do innej nowoczesności*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Bendix R. (2001), *Work and Authority in Industry: Managerial Ideologies in the Course of Industrialization*, New Brunswick, NJ, Transaction Publishers.
- Donzelot J. (1991), *Pleasure in Work*, w: G. Burchell, C. Gordon, P. Miller (red.), *The Foucault Effect. Studies in Governmentality*, Chicago, IL, University of Chicago Press.
- Dunn E. (2008), *Prywatyzując Polskę. O bobofrutach, wielkim biznesie i restrukturyzacji pracy*, tłum. P. Sadura, Warszawa, Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Gardawski J. (red.) (2009), *Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Gdula M., Sadura P. (red.) (2012), *Style życia i porządek klasowy w Polsce*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Jacyno M. (2007), *Kultura indywidualizmu*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Jasiecki K. (2013), *Kapitalizm po polsku. Między modernizacją a peryferiami Unii Europejskiej*, Warszawa, Wydawnictwo IFiS PAN.
- Marody M., Lewicki M. (2010), *Przemiany ideologii pracy*, w: J. Kochanowicz, M. Marody (red.), *Kultura i gospodarka*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Strzelecki J. (2012), *Postfordowska narracja o pracy i jej klasowe odmiany*, w: M. Gdula, P. Sadura (red.), *Style życia i porządek klasowy w Polsce*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar.

### Summary

This article is an attempt to reconstruct the work narratives in post-Fordist era. The study is based on content analysis of in-depth interviews with winners of the biggest internship competition in Poland (“Win an internship”). Referring to the concept of the

ideology of work, author discusses the typical way of describing work-life in this group, especially: employment history, job search, a typical working day, the risk at work, career and professional future. The paper explores in particular the presence of key categories for narrative of post-Fordism – self-realization, flexibility and self-development – and shows their possible interpretations related to the concept of ideology of work. The findings show specific patterns of speaking about the work in the analyzed group as well as the elements of narratives which justify effort at work and sacrifice in personal life.

**Key words:** work, ideology of work, post-Fordism, career

### ***Cytowanie***

Strzelecki Jan (2014), *Ideologia pracy w postfordowskiej rzeczywistości – narracje laureatów konkursu „Grasz o staż”*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” nr 26(3)2014, s. 119–133. Dostępny w Internecie: [www.problemy polityki społecznej.pl](http://www.problemy polityki społecznej.pl) [dostęp: dzień, miesiąc, rok]