

*Marta Maleszewska*

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

## **ROLA KAPITAŁU KULTUROWEGO W UZYSKIWANIU POZYCJI NA RYNKU PRACY. PRZYCZYNEK EMPIRYCZNY**

---

### **ABSTRACT**

The aim of this paper is to analyse selected conditions of professional achievements of young Polish employees with higher education degrees. The number of graduates has raised significantly in the last twenty years and they are employed not only as the professionals, but also on the positions, which do not demand academic qualifications. The author makes the hypothesis that the amount of cultural capital (in Pierre Bourdieu comprehension) has influence on the position on the labour market. On the basis of the qualitative research, there are the premises to acknowledge the influence of cultural capital on professional achievements. The conclusion from the analysis of Polish graduates' biographies is that occupational position of the employees equipped equally in cultural capital in the institutionalized state (diploma) may depend on the competences acquired during socialization process, which refers to the cultural capital in the embodied state. The paper presents a typology of young employed graduates in terms of their work expectations. The typology reveals how the primary socialization and acquired cultural capital influence the young employees' attitude to their work and career – if they are preservative and focused on safety guarantees, or creative, looking for their professional development and self-fulfillment.

### **Key words:**

cultural capital, higher education, labour market, Pierre Bourdieu

## 1. Szkolnictwo wyższe a wymagania współczesnego rynku pracy

W ostatnich 20 latach poszerzenie oferty akademickiej spowodowało egalitaryzację możliwości uzyskania wyższego wykształcenia i wzrost liczby studentów do prawie 2 milionów. Absolwenci szkół wyższych w liczbie ponad 400 tysięcy rocznie<sup>1</sup>, wchodzą na rynek pracy z dyplomem, który – jak wierzą – pomoże im odnieść sukces zawodowy. Tymczasem następuje inflacja wyższego wykształcenia i w rzeczywistości bardziej chroni przed bezrobociem, niż gwarantuje pracę z najwyższej półki – „kariera przez wykształcenie” staje się iluzoryczna<sup>2</sup>. Wielu absolwentów znajduje zatrudnienie na stanowiskach niewymagających żadnych akademickich kwalifikacji. Czynnikiem wyjaśniającym polaryzację ścieżek zawodowych – sukces zawodowy lub jego brak wśród zbiorowości osób o tym samym poziomie wykształcenia – może być poziom posiadanych kapitałów wykształconych w okresie socjalizacji. W sytuacji gdy coraz więcej osób może legitymować się dyplomem akademickim, ważne stają się cechy osobiste oraz umiejętności uzależnione od pochodzenia i przebytej socjalizacji: asertywność, umiejętność pracy w zespole, rzetelność czy poświęcenie<sup>3</sup>. W Polsce, pomimo rosnących wskaźników skolaryzacji dla szkolnictwa wyższego, utrzymuje się reprodukcja społeczna, jednak przyjmuje ona mniej klasyczny charakter.

W badaniach dotyczących związku stratyfikacji i edukacji prowadzonych w Polsce od lat 70. XX wieku stwierdza się występowanie i utrzymywanie się reprodukcji społecznej w systemie edukacji<sup>4</sup>. W sytuacji gdy ogólna liczba studentów była mniejsza, można było założyć, że osoba z wyższym wykształceniem będzie miała duże szanse na sukces zawodowy – pracę na poziomie posiadanych kwalifikacji. Tymczasem w warunkach szerokiego dostępu do edukacji akademickiej

<sup>1</sup> GUS, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Warszawa 2011, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/e\\_szkoły\\_wyższe\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/e_szkoły_wyższe_2010.pdf), s. 25 [dostęp: 23.09.2012].

<sup>2</sup> U. Beck, *Spółczesność ryzyka*, Warszawa 2002, s. 123.

<sup>3</sup> H. Domański, B.W. Mach, D. Przybysz, *Pochodzenie społeczne – wykształcenie – zawód: ruchliwości społeczne w Polsce w latach 1982–2006* [w:] *Zmiany stratyfikacji społecznej w Polsce*, H. Domański (red.), Warszawa 2008, s. 110–111.

<sup>4</sup> R. Borowicz, *Selekcje społeczne w toku kształcenia w szkole wyższej*, Warszawa 1976; Z. Kwieciński, *Selekcje społeczne w szkolnictwie ponadpodstawowym*, Warszawa 1975; idem, *Drogi szkolne młodzieży a środowisko*, Warszawa 1980; I. Białecki, *Wybór szkoły a reprodukcja struktury społecznej*, Warszawa 1982; M. Jarosz, *Bariery życiowe młodzieży*, Warszawa 1986; H. Domański, *Selekcja pochodzeniowa do szkoły średniej i na studia*, „Studia Socjologiczne” 2004, nr 2, s. 65–93; P. Mikiewicz, *Społeczne światy szkół średnich. Od trajektorii marginesu do trajektorii elit*, Wrocław 2005; J. Domański, P. Mikiewicz, *Młodzież w zreformowanym systemie szkolnym*, Warszawa 2004; K. Wasielewski, *Społeczne zróżnicowanie uniwersytetu. Młodzież wiejska i wielkowiejska na UMK w Toruniu*, „Studia Socjologiczne” 2006, nr 1, s. 119–154.

ukończenie studiów wyższych nie kończy zmagania o atrakcyjne zatrudnienie. Przyczyną jest brak konsensusu co do roli studiów wyższych – jak mocno powinny przygotować do pracy zawodowej – połączony z polaryzacją jakości kształcenia akademickiego oraz nie zawsze przemyślane wybory edukacyjne studentów<sup>5</sup>. W rezultacie osoby z wyższym wykształceniem podlegają procesom selekcji (po raz kolejny) po wejściu na rynek pracy. Funkcjonuje na nim – w różny sposób – tak wielu absolwentów uczelni, że należy się przyjrzeć, co decyduje o ich sukcesie zawodowym, skoro formalnie mają jednakowo wysoki poziom wykształcenia.

Dla wyjaśnienia zależności przyjmuję hipotezę, że w sytuacji masowego (przewyższającego zapotrzebowanie płynące z gospodarki) kształcenia na poziomie wyższym o możliwościach uzyskania zatrudnienia na poziomie adekwatnym do posiadanych kwalifikacji oraz o sukcesie zawodowym decydują pierwotne cechy pozycjonujące: pochodzenie społeczne, warunki i przebieg socjalizacji. Ich selekcyjna skuteczność w systemie oświaty, wpływająca na wybór ścieżki edukacyjnej i postawy wobec uczenia się – potwierdzona wynikami licznych badań – pozwala przypuszczać, że pochodzenie może mieć znaczenie również w procesie lokowania młodych ludzi na rynku pracy. Czynniki te wyrażają się w zgromadzonych zasobach niematerialnych i to one determinują sukces zawodowy mierzony rodzajem zajmowanego stanowiska: czy absolwent wyższej uczelni pracuje na stanowisku poniżej, powyżej lub odpowiadającym poziomowi jego kwalifikacji. W zasadności takiego myślenia utwierdza koncepcja reprodukcji społecznej i kapitałów Pierre’a Bourdieu.

## **2. Zarys koncepcji reprodukcji społecznej i kapitałów Pierre’a Bourdieu**

Pierre Bourdieu w swoich badaniach obserwował działania struktur społecznych wpływających ograniczająco na możliwości działania jednostek. Intrygował go fenomen zróżnicowania społeczeństwa, według niego wynikający z procesów reprodukcji struktury społecznej, polegającej na odtwarzaniu istniejących nierówności społecznych przez kolejne pokolenia. Choć Bourdieu nie wyklucza możliwości złamania tego schematu przez pojedyncze jednostki (nazywa je *les miraculés*), to zasadniczo większość społeczeństwa poddawana jest działaniu procesów reprodukcji. Jej podstawą są warunki materialno-kulturowe rodziny pochodzenia, w których dokonuje się socjalizacja jednostki. To one kształtują habitus jednostki, czyli „system organicznych lub psychicznych dyspozycji i nieświadomych schema-

---

<sup>5</sup> Z. Melosik, *Uniwersytet i społeczeństwo*, Kraków 2009, s. 65.

tów myślowych, postrzeżeń i działań”, który „stanowi czynnik sprawiający, że osoby, działające w poczuciu mocno ugruntowanego złudzenia twórczości, nieprzewidywalnej, oryginalnej i swobodnej improwizacji, mogą jednak produkować myśli, postrzeżenia i akty zachowania zgodne z obiektywną prawidłowością”<sup>6</sup>. Dyspozycje te mogą z kolei wyrażać posiadane przez jednostkę kapitały, których poziom jest także konsekwencją dorastania w określonych warunkach społeczno-ekonomicznych.

Bourdieu wyróżnia cztery rodzaje kapitału: ekonomiczny, kulturowy, społeczny i symboliczny, które mogą być instytucjonalizowane w odpowiedni dla siebie sposób<sup>7</sup>. Istotne jest, że kapitały mogą przechodzić konwersje, to znaczy jedna postać kapitału może być wykorzystywana do zwiększenia poziomu innego rodzaju kapitału. Typem kapitału najbardziej interesującym w kontekście kompetencji potrzebnych na rynku pracy jest kapitał kulturowy. Wyraża się w cenzusie wykształcenia – w posiadanych kwalifikacjach i umiejętnościach certyfikowanych między innymi przez system edukacji.

Kapitał kulturowy może przyjmować trzy stany. W stanie ucieleśnionym (*embodied*) przybiera formę długotrwałych dyspozycji umysłu i ciała, od których nie może być oddzielony. Zdobywania kapitału kulturowego rozpoczyna się już na najwcześniejszych etapach życia, gdy dziecko nabywa słownictwo, uczy się wymowy charakterystycznej dla regionu, rozumienia i posługiwania się językiem – te cechy Bourdieu określa mianem kapitału lingwistycznego i uznaje go za składową kapitału kulturowego<sup>8</sup>. Tym samym zachodzi transmisja kapitału kulturowego od rodziny pochodzenia do nabywającej go jednostki. W rodzinach obdarzonych wysokim kapitałem kulturowym przekazywanie go zaczyna się bardzo wcześnie, już na samym początku, co skutkuje wyższym poziomem w przyszłości. Formę uprzedmiotowioną (*objectified*) kapitału kulturowego reprezentują materialne dobra kulturalne (obrazy, książki, słowniki, przyrządy, maszyny itp.). Mimo że dzieła sztuki lub instrumenty mogą być przekazywane równie łatwo jak kapitał ekonomiczny, to jednak liczy się przede wszystkim charakter tego typu nabywania dóbr kultury, który nie ma na celu konsumpcji lub inwestycji. Do pełnego korzystania – wykraczającego poza ekonomiczne nabywanie – zgodnie z ich przeznaczeniem, wymagane jest posiadanie ucieleśnionego kapitału kulturowego. Nato-

---

<sup>6</sup> P. Bourdieu, L. Boltanski, R. Castel, J.C. Chamboredon, *Un art moyen*, Paris 1965, s. 23, [za:] A. Kłoskowska, *Teoria socjologiczna Pierre'a Bourdieu. Wstęp do wydania polskiego* [w:] P. Bourdieu, J.C. Passeron, *Reprodukcja*, Warszawa 2006, s. 14.

<sup>7</sup> P. Bourdieu, *The Forms of Capital* [w:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, J. Richardson (red.), New York 1986.

<sup>8</sup> Por. P. Bourdieu, J.C. Passeron, *Reprodukcja...*, op.cit., s. 156–158.

miast w stanie zinstytucjonalizowanym (*institutionalized*) jest to nadawanie określonych cech, gwarantowanych odpowiednimi zaświadczeniami. W przypadku kwalifikacji akademickich formą ucieleśnioną będą posiadane kwalifikacje, natomiast zinstytucjonalizowaną – posiadany dyplom. Forma zinstytucjonalizowana kieruje się jednak dodatkową zasadą – wartość zależy od dostępności. Gdy występuje jej nadmiar, poczynione inwestycje mogą okazać się mniej opłacalne, niż przypuszczano.

Wszystkie typy kapitału są zależne od materialnych warunków egzystencji. To, co łączy osoby należące do jednej klasy, jednocześnie odróżnia je od innych klas, bytujących w odmiennych warunkach materialno-ulturowych. Wszystkie zdaniem Bourdieu mogą dokonywać konwersji i przyczyniać się do podwyższenia poziomu innego rodzaju kapitału. Wszystko to jednak ostatecznie służy utrwalaniu nierówności społecznych poprzez proces reprodukcji społecznej.

### **3. Zastosowanie teorii kapitałów do badania karier zawodowych specjalistów z wyższym wykształceniem – operacjonalizacja**

Przedstawiona poniżej aplikacja koncepcji kapitałów Pierre’a Bourdieu mieści się w nurcie klasycznych zastosowań jego teorii. Łączy w sobie zainteresowanie systemem oświaty oraz stratyfikacją społeczną, którego wynikiem jest obserwacja reprodukcji pozycji społecznych poprzez szkolnictwo. Czy da się rozciągnąć teorię Bourdieu poza edukacyjne pole i wykorzystać ją w analizach procesu pozycjonowania jednostek na rynku pracy? Wiele wskazuje na to, że tak. Wszak gra toczy się tu o dostęp do wysokich stanowisk, awansu i korzyści finansowych.

Perspektywa wyjścia poza edukację z teorią Pierre’a Bourdieu wydaje się obiecująca również ze względu na specyfikę polskiego rynku edukacyjnego. Wprawdzie są uczelnie, których ukończenie w dużym stopniu umożliwia szybki sukces zawodowy, jednak studiowanie tam nie jest pozbawione elementu ryzyka związanego ze znalezieniem zatrudnienia po ich ukończeniu. Większość szkół wyższych, cieszących się umiarkowanym prestiżem, nie zapewnia nic poza dyplomem ukończenia studiów wyższych. Zawodowe trudności absolwentów wiążą się także z dysproporcją pomiędzy liczbą poszukujących zatrudnienia a zapotrzebowaniem ze strony rynku pracy, które mocno różnicuje szanse zawodowe osób z wyższym wykształceniem. Zatem o ile Bourdieu mógł stwierdzić, że selekcja w obrębie systemu oświaty jest wystarczającym wskaźnikiem reprodukcji, społecznej, to w warunkach polskich, aby próbować orzekać o reprodukcji, trzeba obserwować kariery zawodowe osób mających formalnie ten sam instytucjonalny kapitał startowy:

wyższy poziom wykształcenia potwierdzony posiadaniem dyplomu ukończenia studiów wyższych.

Wykształcenie wyższe jest tradycyjnie uznawane za korelat posiadania wysokiego poziomu kapitału kulturowego oraz kompetencji do zajmowania najwyższych pozycji na rynku pracy. Wraz ze zmianami technologicznymi, społecznymi i ekonomicznymi prowadzącymi do powstawania społeczeństwa wiedzy i społeczeństwa informacyjnego zmienia się jednak sposób wykorzystywania wiadomości nabytych poprzez system edukacji. Od posiadania ogromnej liczby informacji cenniejsza jest umiejętność jej selekcjonowania i porządkowania w sposób pozwalający odnaleźć potrzebne dane. Od kandydatów do pracy oczekuje się także kreatywności, wszechstronności i elastyczności<sup>9</sup>. Do tego typu wyzwań mają przygotowywać szkoły na wszystkich poziomach – od podstawowych po wyższe. To założenie nie zawsze jest w praktyce realizowane, co zwiększa znaczenie socjalizacji pozaszkolnej. Przy założeniu niedoskonałości systemu edukacji przyjąć należy, że osiągnięcie najwyższego poziomu biegłości w posługiwaniu się informacją – jedną z podstawowych kompetencji wymaganych na współczesnym rynku pracy – zależeć będzie także od poziomu kapitału kulturowego, nabywanego w drodze socjalizacji. Można przyjąć, że wysoki poziom kapitału kulturowego jest wynikiem socjalizacji „bogatej” – obfitującej we wsparcie bliskich osób, opartej na możliwościach dokonywania samodzielnych wyborów i wypracowywania wspólnych rozwiązań oraz rozwijania własnych zainteresowań. Socjalizacja „uboga” – w której nacisk kładziony jest przede wszystkim na konformistyczne podporządkowanie się odgórnie ustalonym regułom – przeciwnie, budować będzie niski poziom kapitału kulturowego.

Współczesne warunki ekonomiczne organizujące funkcjonowanie rynków pracy faworyzują osoby z wysokim kapitałem kulturowym. Szybkość, z jaką następują zmiany w gospodarce, wymaga posiadania „długotrwałych dyspozycji” elastyczności i samodzielności działania pracowników. W takich warunkach najlepiej mogą się odnaleźć osoby potrafiące realizować własne cele, samodzielnie dostosowywać je do wymagań otoczenia. Jednym z pól, gdzie elastyczność jest szczególnie pożądana, są posiadane kompetencje i kwalifikacje. Skłonność do ich zmiany – porzucania wyuczonych umiejętności na rzecz nabywania nowych – jest jednym z warunków brzegowych pozwalających czuć się stosunkowo bezpiecznie na rynku pracy. Posiadanie pożądaných kompetencji niejednokrotnie jest silniejszym gwarantem stałości zatrudnienia (niekoniecznie w jednym miejscu) niż długoter-

---

<sup>9</sup> R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2007.

minowa umowa. Zdolność i skłonność do zmiany branży lub kwalifikacji, wyrażająca się w postawie gotowości do porzucenia znanego stanu rzeczy, jest pożądaną cechą na rynku pracy<sup>10</sup>. Naprzeciw temu trendowi wychodzą programy uczenia się przez całe życie, oferujące krótkie cykle kształcenia, pozwalające pracownikom sprawnie dostosować się do nowych oczekiwań formułowanych pod ich adresem. Rozrastająca się sieć podmiotów świadczących szkolenia pozwala realizować koncepcję uczenia się przez całe życie. Ich dostępność nie stanowi problemu, tym bardziej że kursy i szkolenia podnoszące kwalifikacje często oferowane są w pakiecie z kontraktem, a ich popularność podnoszą programy współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Tym, co różnicuje uczestnictwo w programach rozwojowych, są przede wszystkim chęci rozwoju i zdobywania nowych umiejętności, aby w ten sposób zagwarantować sobie intratne miejsce na rynku pracy. Można przypuszczać, że to trwałe dyspozycje – będące pochodną stylu socjalizacji – będą różnicować pozycje zawodowe absolwentów szkół wyższych. Dla zweryfikowania tej tezy przeprowadzone zostało badanie wśród absolwentów szkół wyższych pracujących na różnych stanowiskach.

Kapitał kulturowy, jak już zostało napisane, może przyjmować trzy formy. W formie ucieleśnionej określają go trwałe dyspozycje umysłu i ciała – kompetencje, w formie uprzedmiotowionej – dobra materialne, a w formie zinstytucjonalizowanej – formalne potwierdzenia kwalifikacji. W przypadku osób z wyższym wykształceniem za pewnik można przyjąć wysoki poziom kapitału kulturowego w formie zinstytucjonalizowanej – dyplomu ukończenia studiów na danym kierunku – natomiast legitymowanie się równie wysokim poziomem w przypadku pozostałych dwóch form jest kwestią mniej oczywistą. O ile w formie zinstytucjonalizowanej wśród absolwentów szkół wyższych nie występują formalne różnice, to jeśli chodzi o formę ucieleśnioną i uprzedmiotowioną, ich identyczny poziom należy poddać dyskusji. Gdy mowa o sukcesie na rynku pracy, który weryfikuje przydatność kwalifikacji absolwenta studiów wyższych do wykonywania pracy na stanowisku specjalisty, szczególnie istotna jest ucieleśniona forma kapitału kulturowego wyrażająca się w posiadanych kompetencjach. Nie wszystkie umiejętności są równie pożądane na rynku pracy, dlatego za przejaw wysokiego kapitału kulturowego uznać należy te, których współcześnie oczekują pracodawcy. Do najczęstszych wymagań pozazawodowych wobec specjalistów należą kompetencje samoorganizacyjne, interpersonalne, komputerowe oraz kognitywne – umiejętność organizowania sobie pracy, wychodzenie z inicjatywą, dobre kontakty z ludźmi,

---

<sup>10</sup> Ibidem.

wyszukiwanie i przetwarzanie informacji<sup>11</sup>. Należy uznać, że legitymowanie się tymi przymiotami będzie wskaźnikiem wysokiego kapitału kulturowego. Jednocześnie są to cechy, których wykształceniu sprzyja „bogata” socjalizacja – pozwalająca dorastającej jednostce dość samodzielnie eksperymentować z dokonywaniem wyborów zgodnie z jej zainteresowaniami.

Badanie w formie wywiadów pogłębionych zostało przeprowadzone na próbie 18 osób wykazujących się wysokim poziomem zinstytucjonalizowanej formy kapitału kulturowego, o co najwyżej kilkuletnim stażu na rynku pracy<sup>12</sup>. Dobór uczestników badania opierał się na kryteriach zatrudnienia na obecnie zajmowanym stanowisku, mającym wyrażać osiągnięty sukces zawodowy: niewymagające wyższego wykształcenia (dalsze oznaczenie NW), wymagające wyższego wykształcenia (WW) oraz powyżej (PW). Ze względu na niewielki staż pracy oraz kryteria doboru próby pewną trudność sprawiało znalezienie pracowników na stanowisku powyżej ich kwalifikacji. W ten sposób do kategorii (PW) zostały zaliczone nie tylko osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych, ale także te wykonujące pracę wysoce samodzielną i związaną z kontrolowaniem lub nadzorowaniem innych osób. Kryterium wymagań przy obecnym stanowisku spowodowało pewne trudności kwalifikujące do poszczególnych kategorii. O ile stosunkowo łatwo można było określić wymagania przy osobach pracujących wciąż na tym samym stanowisku, to jeżeli pracownik zmienił stanowisko pracy (np. awansował), klasyfikowano go arbitralnie. Podobny zabieg zastosowano w przypadku osoby, która określiła się jako pracująca na stanowisku wymagającym wyższego wykształcenia, gdyż było ono wymagane w ogłoszeniu o pracę (kontroler jakości), jednak jak sama określiła, do pracy na tym stanowisku w większości firm wystarczy wykształcenie średnie techniczne. W tym przypadku arbitralnie zmieniono status jej stanowiska na niewymagające wyższego wykształcenia.

Wśród osób pracujących na najniższych stanowiskach wyróżnić można pracowników biurowych i administracyjnych, technika informatycznego, kontrolera jakości, grafika komputerowego oraz pracownika butików. Grupę drugą – osób pracujących na stanowiskach wymagających wyższego wykształcenia – tworzą pracownicy jednostek samorządowych i ochrony dóbr kultury, a także doradca finan-

---

<sup>11</sup> M. Kocór, A. Strzebońska, K. Keler, *Bilans kapitału ludzkiego. Kogo chcą zatrudnić pracodawcy*, Warszawa 2011, [http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Kogo\\_chc\\_zatrudnia\\_pracodawcy.pdf?1335387138](http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Kogo_chc_zatrudnia_pracodawcy.pdf?1335387138), s. 14, 46, [dostęp: 23.09.2012].

<sup>12</sup> Badanie zostało sfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, Działania 2.6 „Regionalne Strategie Innowacyjne i transfer wiedzy” projektu własnego Województwa Kujawsko-Pomorskiego „Stypendia dla doktorantów 2008/2009 – ZPORR”.

sowy oraz specjalista do spraw obsługi klienta. Natomiast w trzeciej grupie znaleźli się przede wszystkim kierownicy średniego szczebla, ale też pracownik naukowy oraz inspektor podatkowy. Na podstawie powyższego przyporządkowania można zaobserwować dużą rozpiętość stanowisk, na których pracują osoby z wyższym wykształceniem. Kwestią, którą należy zbadać, są czynniki pozycjonujące na rynku pracy. Ponieważ młodych pracowników nie różnicuje tu zinstytucjonalizowana forma kapitału kulturowego, warto zwrócić uwagę na formę ucieleśnioną, kształtującą się w procesie socjalizacji.

Badani podczas wywiadów pytani byli o kwestie socjalizacji w domu rodzinnym, edukacji szkolnej oraz ścieżki zawodowej. Na podstawie zgromadzonych danych możliwa jest rekonstrukcja przebytej socjalizacji („bogatej” lub „ubogiej”) oraz wartości i preferencji wobec pracy zawodowej. Na tej podstawie utworzona została typologia młodych pracowników ze względu na ich oczekiwania wobec pracy. Poprzez przyjęcie kategorii uwzględniających charakter socjalizacji („ubogi”, „bogaty”, „mieszany”) oraz sposób budowania kariery zawodowej (nastawienie na zapewnienie bezpieczeństwa poprzez stałość zatrudnienia bądź nastawienie na rozwój, oraz oczekiwań mieszanych) powstała dziewięciopolowa tabela ukazująca zróżnicowanie oczekiwań wobec pracy absolwentów szkół wyższych. Zaprezentowana typologia pozwoli opisać różne preferencje młodych pracowników, a analiza ułokowania osób z poszczególnych grup (pracujących poniżej, powyżej oraz adekwatnie do poziomu swoich kwalifikacji) pozwoli odpowiedzieć na pytanie o wpływ socjalizacji i kapitału kulturowego na pozycjonowanie absolwentów szkół wyższych na rynku pracy.

#### **4. Typologia młodych pracowników ze względu na oczekiwania wobec pracy**

Kategorie przyjęte do stworzenia typologii nawiązują z jednej strony do poziomu kapitału kulturowego, z drugiej – do budowania kariery w odniesieniu do współczesnych wymagań formułowanych przez rynek pracy. Zostały one zbudowane w oparciu o analizę materiału empirycznego zebranego podczas wywiadów. W jej wyniku udało się wyodrębnić dychotomiczne kategorie, krańce pewnego kontinuum – socjalizacji „ubogiej” i „bogatej” oraz nastawienie na stabilne zatrudnienie versus nastawienie na rozwój. Zestawienie tych dwóch wymiarów ma w założeniu udzielić odpowiedzi na pytanie o rolę kapitału kulturowego i pochodzenia społecznego w pozycjonowaniu na rynku pracy osób z takim samym poziomem wykształcenia.

Pod kategorią socjalizacji „ubogiej” kryje się dorastanie sterowane decyzjami rodziców co do edukacji i wyborów zawodowych młodych ludzi. Cechami charakterystycznymi dla tego typu socjalizacji są zasady ustalane przez opiekunów, bez możliwości negocjacji czy dostosowania reguł do aktualnych okoliczności. Dużą rolę odgrywa dyscyplina, a rola dzieci sprowadza się do ścisłego trzymania się odgórnych wytycznych, „ubogość” owej socjalizacji polega na ograniczonej roli młodego człowieka w kształtowaniu swojej osobowości i drogi zawodowej – pełni on raczej bierną rolę. Ten typ socjalizacji – kształtującej postawę konformizmu i podporządkowania – nie sprzyja także budowaniu wysokiego kapitału kulturowego, czyli szerokiego wachlarza kompetencji, dostosowanego do panujących warunków społecznych i ekonomicznych.

Z kolei poprzez socjalizację „bogatą” rozumieć należy sposób wychowania stawiający dorastającego człowieka w roli aktywnego twórcy swojej biografii i osobowości. Dzieje się to dzięki zakreśleniu pola swobody, na którym może dokonywać własnych wyborów. Duże rola samodzielności ma na celu uczenie również odpowiedzialności – za swoje decyzje i późniejszą satysfakcję. Nie oznacza to, że opiekunowie nie interesują się poczynaniami podopiecznych. Są gotowi doradzać, przedstawiać pewne możliwości, ale nie narzucać swojego zdania. Natomiast reguły dotyczące współżycia wypracowywane są wspólnie, ze zwróceniem uwagi na poszanowanie praw obu stron oraz osób trzecich. Socjalizacja tego typu jest czynnikiem sprzyjającym budowaniu swojej biografii metodą „zrób to sam”, będącej jednym z wymogów współczesnego społeczeństwa i rynku pracy. Jest też zaliczką wysokiego kapitału kulturowego, pozwalającego orientować się w zasadach funkcjonowania otoczenia i podejmować decyzje w oparciu o aktualne okoliczności i potrzebę chwili.

W przypadku socjalizacji mieszanej obie cechy charakterystyczne dla wyżej opisanych typów socjalizacji łączą się. Wyraża się to formułą sugerowania, jednak bez zbytowego wywierania nacisków na postępowanie według określonych zasad lub realizowanie zarysowanych scenariuszy edukacyjno-zawodowych. Jest to pośrednia forma socjalizacji, dająca pewne podstawy do kształtowania wysokiego kapitału kulturowego, ale jednocześnie mogąca ograniczać jego rozwój.

Kategorie z przeciwnej strony tabeli odnoszą się do dorosłego życia młodych ludzi i do ukształtowanych u nich wartości. Opisują podejście do sposobu budowania kariery. Kategoria nastawienia na stabilne zatrudnienie jest silnie powiązana z poczuciem niepewności oraz dążeniem do zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa. Stabilność ma się wyrażać przede wszystkim gwarancją stałej pracy i przewidywalnością – celem jest spokojne i wygodne życie. Gdy mowa o stabilności, ważny jest także aspekt finansowy – regularne wynagrodzenie, pozwalające na zachowanie odpowiedniego standardu życia. Takie nastawienie ma gwarantować możliwości

samodzielnego utrzymania siebie i rodziny – tej założonej lub planowanej. Takie nastawienie we współczesnych późnonowoczesnych gospodarkach – wymagających elastyczności i dostosowywania się do zmian – ma niewielkie szanse realizacji.

Dużo lepiej na współczesnym rynku pracy powinny się odnajdywać osoby reprezentujące nastawienie na rozwój. Takie podejście wiąże się z chęcią zaspokojenia potrzeby samorealizacji i samodoskonalenia. Narzędziem służącym rozwojowi są szkolenia i kursy organizowane instytucjonalnie lub nauka we własnym zakresie. Celem jest podnoszenie kwalifikacji prowadzące do awansu – poziomego lub pionowego. Nieustanne szkolenie się ma chronić od rutyny i urozmaicać wykonywane w pracy obowiązki. Jest to także szansa na pozostanie atrakcyjnym na rynku pracy, bez względu na panujące okoliczności.

W przypadku kategorii mieszanej – łączącej nastawienie na stabilne zatrudnienie i na rozwój – opisane wyżej podejścia mieszają się. Obok potrzeby bezpieczeństwa wyrażającej się w dążeniu do stałego zatrudnienia występuje chęć awansu. Jest to także próba ucieczki od rutyny wykonywania tej samej pracy zawodowej przez całe życie, połączona jednak z unikaniem ryzyka. Jednoczesne odsuwanie się od rutyny i ryzyka lokuje tę kategorię dokładnie pomiędzy nastawieniem na stabilne zatrudnienie i rozwój.

Należy zauważyć, że przyjęte wymiary nie mają charakteru skali. Podczas ich analizy będzie mowa nie o natężeniu danej cechy, ale o dominującym w wypowiedziach respondentów obrazie. W przypadkach gdy badani wypowiadali się o swojej karierze bądź socjalizacji, posługując się dyskursem charakterystycznym dla obu kategorii, ich przypadek był kwalifikowany do kategorii środkowej – mieszanej. Ulokowanie absolwentów studiów wyższych w dziewięciopolowej tabeli stworzonej po przyjęciu wymiarów charakteru socjalizacji oraz sposobu budowania kariery pozwoliło wypełnić sześć pól typami empirycznymi. Trzy pola nie znalazły odzwierciedlenia w biografiach respondentów, co przedstawia poniższa tabela. Typy empiryczne zostały nazwane i opisane ze względu na oczekiwania i preferencje wobec pracy zawodowej.

**Tabela 1. Typologia młodych pracowników ze względu na oczekiwania wobec pracy**

Sposób budowania kariery / Charakter socjalizacji	Nastawienie na stabilne zatrudnienie	Nastawienie na stabilne zatrudnienie i na rozwój	Nastawienie na rozwój
Uboga		FAMILY MAN	ZAWÓD DYREKTOR
Mieszana	NIEBIESKI PTAK	WĘDROWIEC	
Bogata		POSTMATERIALISTA	PASJONAT

Źródło: Badanie własne, kwiecień 2010.

### Niebieski ptak

Typ ten powstał przez skrzyżowanie kategorii socjalizacji mieszanej oraz nastawienia na stabilne zatrudnienie. Rodzice nie stawiali konkretnych wymagań, ale też nie narzucali swojego zdania, można rzec, że nie wykazywali większego zainteresowania edukacją i wyborami dziecka: „ja sobie tak luźno żyłam, bo mi rodzice pozwalali sobie luźno żyć i zawsze, że tak powiem, kasę mi dostarczyli [...] Potem już ze studiami rodzice absolutnie żadnych tam sugestii, czegoś takiego nie proponowali, absolutnie. Poszłam sobie przyjemnie pospędzać czas tak naprawdę” (4, K, NW)<sup>13</sup>. Wybór kierunku studiów – archeologia – pomimo braku ingerencji rodziców, lub być może z tego powodu, nie był kwestią przemyślaną i zgodną z zainteresowaniami. Wiadomości wyniesione z tych studiów nie są również istotne w wykonywanej pracy.

Dla reprezentanta tego typu ważnymi wartościami w życiu zawodowym są spokój, wolność i niezależność. W obecnej pracy „jest spokojnie, spłacam sobie kredyt, mogę sobie pozwolić na to, na tamto, na siamto, nie ma tam kłopotu” (4, K, NW). Typ ten oczekuje, by w pracy panowała dobra atmosfera, a wykonywane obowiązki nie męczyły i nie wywoływały negatywnych emocji. Praca powinna zapewniać wiele czasu wolnego na aktywność rekreacyjną. W wyobrażeniach o spokojnej pracy pojawia się urząd, własna działalność gospodarcza lub praca przedstawiciela handlowego. Atrakcyjność instytucji publicznej jawi się przez pryzmat stałych godzin pracy oraz wolnych weekendów i świąt – badana pracuje w butik w centrum handlowym, zatem odczuwa brak tych atrybutów pracy. Z kolei prowadzenie własnej firmy wydaje się atrakcyjne ze względu na możliwość zatrudnienia w niej pracownika, który wykonywałby większość pracy, pozostawiając właścicielowi ogrom czasu wolnego: „zdarzają się działalności gospodarcze, gdzie od rana do nocy trzeba ciuć, żeby coś uciąć, to nie o to chodzi”. Podstawowym dążeniem jest bycie „wolnym”: „przedstawiciel handlowy to też taki wolny ptak – jak chce iść do pracy, to idzie, a jak nie, to zostaje w domu [...] po prostu chciałabym być takim wolnym ptakiem, takim elektronem” (4, K, NW). Dodać należy, że obraz idealnej pracy we wspomnianych formach zatrudnienia nie wynika z doświadczenia, ale jest wyobrażeniem o sposobie ich funkcjonowania. Niebieski ptak ma pewne wyidealizowane obrazy dotyczące organizacji pracy w miejscach, w których sam nie funkcjonuje, i w tym upatruje swojego szczęścia. Ma się ono opierać na spokojnej, stabilnej pracy, swobodzie działania i dużej ilości czasu wolnego. „Mieć wszystko dookoła w nosie” (4, K, NW), będące jednym z podstawowych celów zawodowych

<sup>13</sup> Nr respondenta, płeć, poziom stanowiska.

niebieskiego ptaka, ukazuje beztroskie i pozbawione aspiracji rozwojowych podejście do sfery pracy.

Niebieski ptak jako jedyny typ reprezentowany jest zaledwie przez jedną osobę, co może (choć nie musi) świadczyć o jego małej popularności wśród absolwentów studiów wyższych. Biorąc pod uwagę bierne nastawienie wobec pracy zawodowej oraz oczekiwania zaspokojenia doraźnych potrzeb, należy przypuszczać, że jego osiągnięcia zawodowe na współczesnym rynku pracy nie będą wysokie. Z punktu widzenia pracodawcy pracownik, który nie chce wkładać wysiłku w wykonywaną pracę ani w rozwój własnych kompetencji, nie należy do najbardziej pożądaných. Jego zatrudnienie na stanowisku specjalistycznym, odpowiadającym poziomowi zinstytucjonalizowanego kapitału kulturowego – dyplomu ukończenia studiów wyższych – stoi zatem pod znakiem zapytania.

### *Family man*

Na stworzenie typu *family man* złożyło się połączenie kategorii „ubogie” socjalizacji oraz mieszanego nastawienia wobec sposobu budowania kariery. W tym przypadku rodzina odegrała ważną rolę w kształtowaniu biografii i również w życiu dorosłym jest znaczącym punktem odniesienia przy dokonywaniu wyborów zawodowych. Okres dorastania cechowały wymagania podporządkowania się zasadom ustalonym przez rodziców – zarówno w kwestii codziennych zachowań, jak i wyborów edukacyjnych. We wspomnieniach jawi się on jako czas forsowania przekonania rodziców – często wbrew woli badanych: „w tamtych czasach na medycynę mnie pchano” (9, K, NW), „ja chciałem iść do jednej szkoły, rodzice sugerowali inną, nie dostałem się i poszedłem do tej, do której chcieli” (14, M, PW), „to ty dzieciaku nie idź do tego liceum [...] chciała mnie pchnąć do budowlanki” (15, K, NW). W niektórych głosach równoległe do nakłaniania do wyboru szkoły zgodnie z wolą rodziców dodatkowo pojawia się brak wiary w możliwości dziecka: „zawsze pokazywali, czego nie potrafię zrobić, czego nie zrobię, a ja zawsze robiłem wszystkim na przekór. Stwierdzili, że nie zdam matury – zdałem, stwierdzili, że nie dostanę się na studia – dostałem się, skończyłem je” (14, M, PW), „[mama] taka jakaś nie była pewna, czy ja sobie poradzę na studiach” (15, K, NW). Mogło to podcinać skrzydła – aspiracje były większe niż wiara rodziców w możliwości, jednak badani stawiali na swój wybór, próbując tym samym udowodnić jego słuszność. Toczona w ten sposób walka, wynikająca z braku wsparcia od najbliższych członków rodziny, utrudniała zaangażowanie w rozwój własnych zainteresowań.

Oczekiwania najbliższych są ważne również w dorosłym życiu zawodowym. Zarówno rodzina, z której wywodzi się *family man*, jak i ta, którą zakłada, wpływają na preferencje wobec pracy. Przejawia się to w dużej wadze przykładanej do

możliwości pogodzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego, przy czym na pierwszy plan wysuwają się potrzeby rodziny, a do nich dostosowywane powinny być warunki pracy: „przez pryzmat rodziny, ponieważ tego typu praca daje mi stabilizację. To jest dzisiaj ważne. Dla mnie jest istotą rzeczy. Wychowując córkę sama, potrzebna jest nam stabilizacja. [...] Bo jednak jest to jakaś instytucja publiczna i ta stabilizacja jest zapewniona. [...] na pewno stałą pracę. Dogodne warunki tej pracy. No oczywiście tą pensję odpowiednią, adekwatną. I godziny pracy są dla mnie istotne” (9, K, NW), „[teraz] jeszcze możliwość jakiegoś rozwoju. Założmy, za 3–5 lat miałbym dziecko, rodzinę, to bardziej stabilną pracę” (14, M, PW), „jeszcze dziecka nie mam, także mi to odpowiada teraz jak jest, bo praca stabilna, ale w przyszłości, to nie wiem, bo jak będzie dziecko, to byłaby bardziej elastyczna praca” (15, K, NW). Moment założenia rodziny traktowany jest jako przełomowy i wyznaczający odmienne oczekiwania wobec pracy. Kształt tych oczekiwań jest dwojaki – *family man* chce wówczas ustabilizować swoją pracę lub uczynić ją bardziej elastyczną. Stabilizacja ma sprzyjać przewidywalności i możliwości zapewnienia utrzymania sobie i dziecku, natomiast elastyczność ma pomagać kształtować godziny pracy w zależności od zapotrzebowania na czas ze strony rodziny. Czynniki rodzinny jest tu bardzo istotny i pełni rolę nadrzędną wobec innych potrzeb i wartości.

Podjęcie decyzji zawodowych uwarunkowane sytuacją rodzinną jest egzemplifikacją współczesnego trendu godzenia życia zawodowego i prywatnego – *work-life balance*. Oczekiwania wobec pracy, będące pochodną potrzeb rodziny, są tradycyjną wersją powyższej formuły i nie bez znaczenia wydają się tu doświadczenia z socjalizacji, w której zdanie rodziców pełniło rolę nadrzędną wobec wartości dorastającej osoby. Zagrożeniem dla sukcesu zawodowego *family mana* może być podporządkowanie własnych wartości potrzebom innych członków rodziny, jednak elastyczność nastawienia wobec kariery zawodowej pozostawia otwartą furtkę dla możliwości odnoszenia osiągnięć na polu pracy.

## Wędrowiec

Wędrowcy to osoby poszukujące swojego miejsca na rynku pracy, dostosowujące oczekiwania do aktualnych warunków. Zajmują centralne miejsce w typologii – charakteryzuje ich zarówno mieszana socjalizacja, jak i eklektyczny sposób budowania kariery. W okresie dorastania doświadczali zarówno wymagań charakterystycznych dla socjalizacji „ubogiej”, jak i otwartości typowej dla socjalizacji „bogatej”. Jeżeli pojawiają się zasady wyznaczone przez rodziców – „w domu zasady bardzo sztywne były i wytyczone dosyć szczegółowo i należało się ich trzymać”. (11, M, WW) – to dotyczą one życia codziennego – zachowywania porządku czy

uczenia się. Są one dobrze oceniane przez badanych, którzy także nie buntowali się przeciwko zastanemu stanowi rzeczy: „to uczyło dyscypliny” (8, M, NW). Natomiast w kwestiach dotyczących wyborów edukacyjnych decyzja należała do młodych. Rodzice wprawdzie starali się zasugerować najlepszą opcję, zapewniającą pewne zatrudnienie w przyszłości, jednak nie narzucali swojego zdania. Widoczne było ich wsparcie: „lekkie sugestie, ale nie było wywierania nacisku [...] próbowali pokazać, jakie są zalety, a jakie wady tego zawodu poprzez rozmowy z fachowcami z danej dziedziny” (8, M, NW), „naciski nigdy na mnie nie były wywierane w takich kwestiach zawodowych. Pewne sugestie tutaj. Ojciec pozostawał bierny. Raczej po prostu akceptował te decyzje, które ja podejmowałem. Matka natomiast owszem starała się kierować moim losem w taki sposób niezbyt inwazyjny. Aczkolwiek starała się pokazywać, co gdzie powinno iść, w którym kierunku” (11, M, WW), „Sugerowali, owszem, dlatego szkoła średnia była nie informatyczna, a elektroenergetyczna. Ale jakoś im to nie wyszło, żebym poszedł w innym kierunku. Wybrałem po prostu tylko informatykę, zaakceptowali to, że siedzę tyle czasu przy komputerze, i tak już zostało” (12, M, NW), „To była jakaś tam sugestia, która w zasadzie nie spodobała mi się do końca, i na tym pozostało. I wybrałem swoją drogę jakąś taką” (18, M, PW). W przypadku wędrowców wytyczanie zasad przez rodziców, inaczej niż u *family mana*, nie blokuje ich możliwości do decydowania o sobie, co ogranicza zachowania konformistyczne.

Również sposób budowania kariery ma w założeniu łączyć dwie – zdawałoby się – przeciwstawne wartości: bezpieczeństwo płynące ze stabilności i rozwój uatrakcyjniający pracę. Dla wędrowców nie ma w tym sprzeczności: „powinna dać zabezpieczenie materialne, powinna być pracą ciekawą [...] możliwość zdobywania jakiegoś dodatkowego wykształcenia, szkoleń” (18, M, PW), „z większymi możliwościami rozwoju i korzystniejsza finansowo niż ta, którą teraz mam” (11, M, WW). Obecną pracę traktują jako przejściową – krok na drodze do osiągnięcia właściwego celu zawodowego. Naczelną wartością wędrowców jest mobilność, rozumiana przede wszystkim jako zmiana stanowiska lub miejsca pracy, co ma służyć rozwojowi poprzez zbieranie nowych doświadczeń zawodowych: „oczekuję stabilności. I raczej chciałbym się zahaczyć na tym stanowisku... Na 5, 6, 7, 8 lat, a później, jeżeli nie będzie możliwości awansu, to kolejna zmiana branży” (11, M, WW), „nie jestem osobą, która jakoś bardzo się przywiązała do tej firmy, w której pracuje, może dlatego, że to dopiero 2 lata póki co. Byłbym w stanie zrezygnować na pewno, jakby się pojawiła lepsza oferta” (18, M, PW). Pewne znaczenie ma także przemieszczanie się geograficzne: „jak oferują pakiety rewitalizacyjne, to mogę się przeprowadzić [...] pracować tak, jak pracuję, jako informatyk, ale niestety nie w Polsce, tylko za granicą” (12, M, NW), „mi by odpowiadało bycie mobilnym

pracownikiem” (8, M, NW). Stabilność jest utożsamiana nie ze stałym miejscem zatrudnienia, ale z potrzebą zapewnienia stałych dochodów, gwarantujących utrzymanie siebie i potencjalnej rodziny bez troski o dzień następny. Jednocześnie wędrowcy chcą się rozwijać, poszerzać swoje kwalifikacje, zdobywać nowe doświadczenia, aby nadać pracy więcej barw i uczynić ją bardziej atrakcyjną. Zwracają także uwagę na możliwość kształtowania czasu pracy w zależności od swoich potrzeb, choć widzą także ograniczone możliwości takiego funkcjonowania: „dla mnie idealna praca to taka, w której mogę godziny sam sobie ustalać. Ale to jest tylko teoria” (8, M, NW), „mogę sobie jednego dnia pracować od godziny 9.00 do 23.00. A następnego dnia mogę nie pracować w ogóle. Natomiast muszę zrealizować pewne zadania, wytyczne. I to mi jak najbardziej odpowiada” (11, M, WW), „wykonywać w godzinach, które nam odpowiadają” (18, M, PW).

Trudno jednak stwierdzić, czy stabilność zatrudnienia powinna poprzedzać jej atrakcyjność. Wydaje się, że nie jest to warunek konieczny, tym bardziej że rodziny stawiają na równi lub na dalszym miejscu niż pracę. W odróżnieniu od *family mana* nie uzależniają oczekiwań zawodowych od potrzeb rodziny, a raczej traktują rodzinę jako opcję mogącą się pojawić pod warunkiem dobrych możliwości zatrudnienia. Wędrowcy nie dążą do założenia rodziny za wszelką cenę, a jedynie wówczas, gdy okoliczności będą temu sprzyjały: „to są jakby dwie rzeczy, które muszą współdziałać ze sobą. Nie ma pracy – nie ma rodziny, no bo co będziemy zakładali? Będziemy się rozmnażać i się zastanawiać, co dziecku jeść dać?” (18, M, PW), „W dalszej przyszłości chciałbym mieć stabilną pracę, żeby było jakieś poczucie bezpieczeństwa, że jeżeli zakładam rodzinę, to już mogę spokojnie ją utrzymać, że jest takie podstawowe zabezpieczenie zrobione dla tej rodziny” (8, M, NW), „na pewno rodzina jest najważniejsza, ale trzeba na tą rodzinę zarobić. Więc może nie najpierw praca przed rodziną, natomiast nie wyobrażam sobie sytuacji, w której swojej rodzinie nie byłbym w stanie zapewnić bytu na takim średnim poziomie” (11, M, WW), „Dobra praca i rodzina to jest taki mój priorytet [...] za godziwe pieniądze, żeby można było utrzymać rodzinę” (12, M, NW).

Podjęcie prezentowane przez wędrowców wychodzi naprzeciw popularnym wymaganiom pracodawców – oczekują od pracowników podnoszenia kwalifikacji, mobilności, elastyczności. Z drugiej strony oczekują stabilności zatrudnienia i możliwości kształtowania warunków pracy, co występuje w ograniczonej ilości na polskim rynku pracy. Ich oczekiwania mogą napotkać opór, który także unieвозможи dalszy rozwój. Generalnie jednak ich postawa otwartości na nowe wyzwania wydaje się sprzyjać sukcesowi na współczesnym rynku pracy. Co ciekawe, typ ten w badaniu reprezentowali jedynie mężczyźni, co może wyjaśniać faworyzowanie reprezentantów tej płci na rynku pracy.

### Postmaterialista

Zgodnie z koncepcją Ronalda Ingleharta postmaterializm wyraża się w dążeniu do zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu (uznania, osiągnięć i samorealizacji), wynikających z dorastania w warunkach względnego dobrobytu<sup>14</sup>. Fromm wyraża to formułą „mieć, by być” – korzystać z dostatku dóbr materialnych dla realizacji celów niematerialnych<sup>15</sup>. Tym wyróżniają się postmaterialiści z niniejszej typologii. Praca wraz z idącym za nią wynagrodzeniem pozwala im się rozwijać i samorealizować, szczególnie na polu zawodowym. Postmaterialiści przechodzili socjalizację „bogatą”, pozwalającą na rozwijanie własnych zainteresowań i dokonywanie wy-  
 dłuż wyborów, głównie edukacyjnych. Wspominają ją następująco: „jeżeli chodzi na przykład o rozwój zainteresowań, to nigdy mi tego nie zabraniano” (1, M, PW), „nie miałam narzuconego ani sposobu, w jaki powinnam studiować, ani też kierunku. Zawsze to było tak, że rodzice chcieli, żebym wszystko, co robię, robiła zgodnie ze swoimi zainteresowaniami i ze swoimi przekonaniem, i tak było [...] Decyzję pozostawiali dla mnie, natomiast zawsze po drodze wspierali mnie w tym, co tam się wydarzyło” (5, K, WW), „zawsze mnie to fascynowało, właśnie sprawy techniczne. No i akurat elektronika się rozwijała, komputery. Sam do tego doszedłem. Te rzeczy mnie bardzo fascynowały, no i wybrałem szkołę z dziedziny elektronicznej” (6, M, PW), „rób, dziecko, co uważasz za dobre. Pełna otwartość, i taka delikatna kontrola z tyłu, czy robię dobrze, ale bardzo delikatna [...] to były alternatywy stawiane, omawiane przez rodziców, ale to było na zasadzie – masz pełen wybór” (7, M, PW), „Bardzo nas wspierali. Nigdy nie było jakiegoś nacisku, że »masz iść tam, zrobić tamto« [...] To był nasz wybór. Oczywiście przedyskutowany z rodzicami. Oni mówili swoje za i przeciw, ale decyzja zostawała dla nas” (10, K, WW). Powtarzające się w wypowiedziach wątki rozwoju własnych zainteresowań i samodzielnych decyzji z bezwarunkowym wsparciem rodziców wskazują na dogodne warunki do układania biografii „zrób to sam”. Postmaterialiści mają w tym praktykę, co pozwala im dążyć nie tylko do zapewnienia sobie stabilnego zatrudnienia, ale także do celowania w osiągnięcie satysfakcji zawodowej.

Satysfakcja i samorealizacja uzyskiwane dzięki pracy lub od niej oczekiwane są tym, co wyróżnia postmaterialistów. Może to przybierać dwie formy – łączenia pasji z życiem zawodowym: „to też jest tak, że realizuję zadania, które wiem, że w jakiś tam sposób – jestem trochę społecznikiem – przyczyniają się czy do uświadomienia pewnych sytuacji, bardziej problemów, czy też ich rozwiązywania, to też jest

<sup>14</sup> R. Inglehart, M. Basanez, A. Moreno, *Human Values and Beliefs: a cross-cultural sourcebook*, Ann Arbor 2001.

<sup>15</sup> E. Fromm, *Mieć czy być?* Poznań 1997.

satysfakcjonujące” (5, K, WW), „Tutaj dużym plusem jest ten rozwój naukowy, bo ja próbuję połączyć w tej pracy trochę hobby, bo się zająłem językoznawczo nazwami kolejowymi” (7, M, PW). Praca bywa także traktowana jako sposób zdobywania funduszy na samorealizację pozazawodową: „jeździłem na rajdach [...] ale za dużo rajdy pożerały funduszy. Już od tego roku mam możliwość, żeby wrócić – odkułem się troszeczkę finansowo” (1, M, PW), „wiadomo, że praca jest niezbędną do tego, żeby podejmować jakieś inne kroki w życiu prywatnym” (10, K, WW). Niezależnie od formy samorealizacji ważna jest możliwość ciągłego rozwoju jako dopełnienie stabilnego zatrudnienia: „po pierwsze stabilność finansowa, po drugie stabilność takiego rozwoju. Jest ta ścieżka, że ciągle się uczę, uczę się nowych rzeczy, to nie jest tak, że się zatrzymuję w pewnym punkcie i przez x lat wykonuję tą samą rzecz, bo takiej pracy bym nie chciała” (5, K, WW), „żeby była pewność tej pracy, żeby można się było spełniać, żeby wychodziły zadania powierzone” (6, M, PW). „Mieć” stabilną pracę oznacza tu „być” osobą, która się rozwija – dąży do osiągnięcia celów pozamaterialnych, nie tylko w życiu zawodowym.

Postmaterialiści zwracają również uwagę na czasowy wymiar równowagi między pracą a inną aktywnością. Ważne jest dla nich wyraźne oddzielenie obu sfer: „Ważne jest to, że o godzinie powiedzmy... mogę pracować długo. Ja się nie boję pracy. Ale zamykając drzwi, żebym miał spokój od pracy. O takie coś bym zabiegał – że w pracy, praca to jest praca, ale z drugiej strony jak wychodzę z tej pracy, to już nie jest. [...] Tu się zaczyna rodzina, dom i to jest ta druga część dnia” (1, M, PW), „zamykam drzwi, wracam, mam do kogo wrócić i tylko to mnie trzyma przy takiej pracy” (7, M, PW). Naruszenie zasady rozdziału życia prywatnego od pracy i nieprzenoszenia pracy do domu – traktowanej jako niezbywalne prawo – wywołuje reakcję obronną młodych postmaterialistów i wymaga obopólnych uzgodnień: „gdybym została postawiona przed takim faktem, że będzie wymagało ode mnie dodatkowego nakładu i godzin, i pracy, to w tym momencie podjąłabym z przełożonym rozmowę, czy to wiązałoby się z dodatkowym wynagrodzeniem i jak długi czas miałyby to trwać” (5, K, WW), „kazali nam zrobić taką rzecz, którą uważałem, że wykracza poza nasze obowiązki i zażądałem, że w takim razie za jakąś ekstra premię, my to jesteśmy w stanie zrobić. Ale i to po godzinach” (6, M, PW).

Postmaterialiści prezentują postawę dojrzałych pracowników – mają wartości zbieżne ze współczesnymi trendami panującymi na rynku pracy, chcą je realizować w życiu zawodowym, a jednocześnie znają swoje prawa, które pozwalają im uchronić się przed byciem wykorzystanym. O docenieniu tego typu podejścia przez pracodawców może świadczyć fakt, że w grupie badanych postmaterialistów znalazły się jedynie osoby, które pracowały na stanowisku specjalistycznym lub kierowniczym.

### „Zawód dyrektor”

Określenie „zawód dyrektor” odnosi się do osób oczekujących od pracy przede wszystkim zapewnienia możliwości awansu pionowego. Typ ten reprezentują osoby wychowane w procesie „ubogiej” socjalizacji, lecz jednocześnie przejawiające nastawienie na rozwój. Rodzice nie wykazywali prób zrozumienia potrzeb badanych, ich relacje były także ubogie emocjonalnie: „bardzo mi przeszkadzało nagle zainteresowanie i próba nagłej miłości. Może dlatego ja odczuwam to tak, że nigdy od małości nie miałam, nie wiadomo jakiej miłości, więc raczej przywykłam do trzymania pewnego dystansu nawet w sferze rodzinnej [...] Oni mają swój świat, ja mam swój świat i jak nie wchodzimy sobie w drogę, to jest bardzo dobrze” (2, K, NW), „rodzice pracowali, mam siostrę jedną, chodziłyśmy obydwie do żłobków, do przedszkoli, więc nie spędziłyśmy [dużo czasu z rodzicami]” (13, K, NW). Wymagania w domu rodzinnym były nastawione na naukę i przestrzeganie zasad porządku w sposób wyznaczony przez rodziców: „ich aspiracje biegły w tym kierunku, żeby chociaż mieć średnie wykształcenie, najlepiej ogólnokształcące. Nie wiem dlaczego” (2, K, NW), „Wymagali dobrych ocen w szkole [...] Ze sprzątaniami też zawsze było: macie swój pokój, musicie o niego dbać. Nie chcecie dbać, to fuch wszystko z biurka [...] Nigdy nie pozwalali nam mieć zwierzków” (13, K, NW).

Brak wsparcia i zrozumienia ze strony rodziców idzie w parze z obecnym podporządkowaniem się przełożonym, pomimo krytycznego stosunku do ich sposobu działania oraz do funkcjonowania całej organizacji: „Ja muszę po prostu przyjść, zrobić swoje w 8 godzin i nawet jeśli mi się nie podoba, nawet jeśli coś jest złe, to ja tak naprawdę nie mam prawa głosu [...] trzeba być na swoim miejscu, za dużo też nie można” (2, K, WW), „Firma przestarzała, nie wiem, jak to nazwać, sposób pracy tej firmy jest jakby sprzed 20 lat. Takie mają założenia i pracują, nie idą jakoś tam do przodu. Nie chcą słuchać jakichś sugestii” (13, K, NW). Niemożność wypowiedzenia własnego zdania lub implementacji wyrażonych pomysłów wpływa na sfrustrowanie, związane w dużej mierze z zajmowaną pozycją oraz z ograniczonymi możliwościami awansu: „W tej firmie na pewno nie ma szansy na awans, bo to jest dosyć ograniczona komórka, jest kierownik, który jest jednocześnie pełnomocnikiem, plus kontrolerzy jakości, i tyle, nie ma żadnych pośrednich stanowisk” (2, K, NW), „są ludzie, którzy pracują od około 35 roku życia, pracują tam 7–8 lat i są cały czas na tym samym stanowisku. Jest ciężko” (13, K, NW).

Znamienne dla osób prezentujących typ „zawód dyrektor” jest utożsamianie rozwoju z awansem. Mają silną inklinację do zarządzania – „chciałabym awansować na pewno, mam jakieś ciągoty do zarządzania ludźmi” (2, K, NW), „mogłabym być najniższym takim asystentem biurowym, gdyby to dawało mi perspektywę awansu [...] mam ambicje kierownicze” (13, K, NW) – jednak w ich wypowiedziach nie

można znaleźć informacji o działaniach kształtujących lub podnoszących kwalifikacje do kierowania ludźmi. Występuje raczej przekonanie o posiadaniu predyspozycji do zajmowania stanowisk kierowniczych, wynikające z doświadczenia – znalezienie się w roli pełniącego obowiązki kierownika lub przewodniczącej klasy. „Zawodowi dyrektorzy” oczekują od pracy możliwości awansu pionowego, ponieważ w tym upatrują szansy na podwyższenie swojego wynagrodzenia: „chciałabym awansować i mieć bardziej odpowiedzialne stanowisko, co się z tym wiąże, chciałabym mieć na pewno wyższe zarobki, które pozwoliłyby mi na spełnienie moich marzeń” (2, K, NW), „Jakiś awans, stabilizacja i tyle. Stabilizacja przede wszystkim, żeby na jakimś poziomie żyć. W miarę jedzenia apetyt rośnie, ale myślę, że do jakiegoś poziomu sobie dojdę, i to by mi wystarczyło” (13, K, NW).

Badani prezentujący oczekiwania do pracy typu „zawód dyrektor” zajmują stanowiska niewymagające wyższego wykształcenia, takie jak kontroler jakości czy asystent biurowy. Pomimo kilkuletniego stażu pracy nie udało im się jednak awansować zgodnie z własnymi oczekiwaniami. Ich problemem jest zbyt silne nastawienie na awans, przy braku podejmowania równoległych działań zmierzających do podniesienia kwalifikacji. Zbyt duża ufność w inicjatywę pracodawcy, który – tak jak kiedyś rodzice – miałby zapewnić możliwości rozwoju, obniża szanse na sukces na rynku pracy.

### **Pasjonat**

Dla pasjonatów w pracy ważna jest przede wszystkim możliwość podążania za swoimi zainteresowaniami i ich rozwój. W okresie dorastania uczono ich (a przynajmniej nie tępieno w nich) otwartości i samodzielności myślenia: „zawsze rozmawiali z nami, uczyli nas patrzeć rozumnie na świat, czyli nie przyjmować wszystkiego na ślepo w pewnym sensie, tylko tak próbować coś analizować [...] żebyśmy sami właśnie potrafili wybrać to, co chcemy robić, to, jak mamy żyć” (16, M, WW). Nie narzucano im kierunku rozwoju, mogli samodzielnie podejmować decyzje dotyczące przyszłości i liczyć na wsparcie rodziców: „chciałem być uczniem technikum meblarskiego, nie zabronili mi tego. [...] Chciałem studiować historię, nie przeszkodzili mi w tym, więc zacząłem ją studiować. Kiedy ją rzuciłem, to moją decyzję przyjęli, bo to jest moja decyzja. Kiedy przestałem chodzić do kościoła w wieku 14 lat, też ją przyjęli, a kiedy zostałem etnologiem, czyli zacząłem studia etnologiczne, też przyjęli to” (16, M, WW), „O kierunek to była już dyskusja. Znacząca dyskusja – sama z sobą, bo na co tu iść [...] Nawet jak miałam dwóję, to mama mówiła, że będzie dobrze. »Dostaniesz trójkę czy czwórkę«” (17, K, PW). Wsparcie ze strony rodziców pozwalało im dojrzewać do wyboru własnej drogi zawodowej, dzięki czemu w dorosłym życiu wiedzą, w którą stronę chcą podążać.

Podobnie jak postmaterialiści oczekują, że uda im się pogodzić pracę z pasją – „tu jest fajnie, to jest pasjonująca praca” (16, M, WW) – lub że wynagrodzenie uzyskiwane ze stosunku pracy pozwoli im realizować kosztowne hobby. Może to nastąpić poprzez założenie własnej działalności: „myślę, że chciałabym otworzyć jakiś własny biznes, ale to też bardziej tak z hobby, uwielbiam taniec, nie wiem, jakaś sprzedaż strojów do tańca, butów do tańca i tak dalej, albo jakieś takie rekreacyjne, fitness” (3, K, WW), „myślę w przyszłości o założeniu swojej firmy. I coś związanego z budownictwem. Ponieważ wydaje mi się, że to jest najbardziej przyszłościowe w tej chwili [...] Podróże przede wszystkim, ale to jest kosztowne, więc w miarę możliwości jak tylko mogę za pieniądze, które sobie odłożę, to nawet na weekend się staram wyjechać” (17, K, PW). W odróżnieniu od postmaterialistów pasjonaci nie mają nic przeciwko łączeniu sfery zawodowej i prywatnej – zgadzają się na przenoszenie zadań z pracy do domu oraz na pracę w ponadprzeciętnym wymiarze godzin: „niekoniecznie od 8.00 do 16.00. I niekoniecznie wszystkie soboty wolne [...] elastyczna praca i godziny pracy” (17, K, PW), „jak się coś robi, to trzeba to robić dobrze, i dlatego czasem w pracy trzeba zostać pięć godzin więcej niekoniecznie wpisując się w zeszyt nadgodzin” (16, M, WW). Nie jest to dla nich problemem, gdyż lubią to, co robią, i o ile przynosi im oczekiwaną satysfakcję, gotowi są funkcjonować w ten sposób.

Dla pasjonatów obecny etap życia zawodowego nie jest docelowy. Bardzo duży nacisk kładą na rozwój i doskonalenie swoich kompetencji, jednak w założeniu mają one sprzyjać awansowi, pionowemu, lecz raczej poziomemu. Nie liczą jedynie na pomoc od pracodawcy, ale planują dużo aktywności własnej, aby lepiej wykonywać swoją pracę: „na pewno będę chciała właśnie zrobić i doktorat, i jakieś, nie wiem czy szkolenie, czy kierunkowe jakieś *à propos* funduszy unijnych, w tym kierunku” (3, K, WW), „cały czas chce je poszerzać. Dużo mam takich doświadczeń własnych, sam coś przeczytam, sam się douczę. Chciałbym swoją wiedzę poszerzać, przeszedłem szkolenie jakieś [...] nigdy nie wiadomo, co się w życiu wydarzy, więc cały czas poszerzam wiedzę na ten temat [...] Chciałbym studiować komunikację społeczną i *public relations*, to w związku z pracą. Być może muzealnictwo też” (16), „to jest taka praca, która rozwija. Firma, która oferuje nam szkolenia. I coś, dzięki czemu będziemy mogli się rozwijać” (17, K, PW). Rozwijanie się ma pomóc pasjonatom zdobyć i wykonywać ciekawszą pracę. Podkreślają, że duże znaczenie ma dla nich brak monotonii i różnicowanie zadań: „Idealna praca to dla mnie taka, w której nie ma monotonii. Na pewno nie mógłbym być gościem, który co godzinę naciska guzik. Muszę się ruszać. Takim jestem osobnikiem” (16, M, WW), „Doświadczenie. I to na każdym polu. I zawodowym, i prywatnym, jak najwięcej rzeczy próbować, żeby mieć taką różnorodność” (3), „nie wytrzymam tu tak długo, jeżeli

będę miała robić 5 czy 10 lat to samo. To samo mówić, to samo robić [...], ale tak naprawdę jest monotonia. A ja nie znoszę monotonii” (17, K, PW). Unikanie monotonii, poszukiwanie różnorodności, możliwości realizacji pasji oraz inwestowanie w swoje kompetencje wyróżniają pasjonatów. W ich podejściu dobrze rokującym elementem dla sukcesu zawodowego jest gotowość do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji oraz do realizacji różnych scenariuszy. Mają wiele pomysłów na swoje życie, co pozwala spokojnie patrzeć w przyszłość. Skłonność pasjonatów do podejmowania działań rozwojowych znajduje uznanie w oczach pracodawców. Wśród badanych reprezentujących ten typ znaleźli się jedynie specjaliści i osoba zajmująca stanowisko kierownicze.

## 5. Podsumowanie

Stworzenie typologii młodych pracowników ze względu na oczekiwania wobec pracy pozwoliło odsłonić złożoność preferencji wobec pracy. Okazało się, że oczekiwania nie tylko są zróżnicowane, ale nawet przy pozornym podobieństwie – np. godzenie pracy z życiem rodzinnym – można odnaleźć niuanse dywersyfikujące nastawienie pracowników w tym względzie – od całkowitego podporządkowania pracy rodzinie po uzależnienie założenia rodziny od satysfakcjonującej sytuacji zawodowej. Wprawdzie przeprowadzone badanie nie pozwala stwierdzić silnych zależności, istnieją przesłanki do mówienia o wpływie socjalizacji i kapitału kulturowego na możliwości osiągnięcia sukcesu zawodowego.

Analiza biografii młodych pracowników z wyższym wykształceniem oraz ich oczekiwań wobec pracy zawodowej pozwala stwierdzić, że pozycja na rynku pracy osób posiadających taki sam poziom kapitału kulturowego w formie zinstytucjonalizowanej (dyplomu) może być zależna od przebytej socjalizacji i zasad obowiązujących w jej trakcie, wpływającej na kompetencje – poziom kapitału w formie ucieleśnionej. Osoby socjalizowane w „ubogi” sposób, które miały ograniczony wpływ na samodzielny wybór drogi zawodowej, przejawiają bardziej tradycyjne, zachowawcze oczekiwania wobec pracy – koncentrują się na zagwarantowaniu zabezpieczenia sobie i swojej rodzinie, a ich skłonności do rozwijania kompetencji pozostają w cieniu potrzeb członków rodziny. Ich oczekiwania nie zawsze przystają do współczesnego dynamicznego rynku pracy. Chcąc osiągnąć sukces zawodowy – pracować na poziomie zgodnym z poziomem kwalifikacji potwierdzonych dyplomem ukończenia studiów wyższych – mogą napotykać na trudności. Bez aktualizowania zdobytej wiedzy i rozwijania posiadanych kompetencji będzie im trudno awansować w warunkach wzmożonej konkurencji w postaci kolejnych

roczników absolwentów szkół wyższych. Z kolei ci, którzy zdają sobie sprawę z konieczności rozwoju – typ „zawód dyrektor” – obnażają słabość socjalizacji „ubogiej” i niski poziom kapitału kulturowego, ponieważ za zgłaszanymi przez nich aspiracjami awansu kryje się brak wiedzy lub umiejętności samodoskonalenia w kierunku zarządzania zespołem.

Z drugiej strony obserwując kariery i oczekiwania wobec pracy osób objętych „bogatą” socjalizacją – objawiającą się kształtowaniem osobowości twórczej, dokonującej własnych wyborów – można zauważyć ich dojrzałość w nastawieniu wobec kariery i sukcesu zawodowego. Postmaterialiści i pasjonaci dużą wagę przykładają do rozwoju i samorealizacji w powiązaniu z zainteresowaniami, co widać w ich przypadku – warunkuje i stymuluje do kształtowania kompetencji poszukiwanych na rynku pracy. Ponadto są otwarci na różne doświadczenia, co w szybko zmieniającym się otoczeniu zawodowym, wymagającym dostosowywania się do warunków zewnętrznych, jest cennym zasobem, poszukiwanym przez pracodawców. Te dwa typy, które powstały przy udziale kategorii „bogatej” socjalizacji, w badaniu reprezentowane były przez respondentów pracujących na stanowiskach specjalistycznych lub kierowniczych, a więc takich, które traktowane są tu jako korelaty sukcesu zawodowego.

Porównywanie omówionych typów młodych pracowników skłania do wniosku, że poziom kapitału kulturowego – zwłaszcza w formie ucieleśnionej – wpływa na możliwości odniesienia sukcesu zawodowego, to znaczy wysokość pozycji zajmowanej na rynku pracy. Nawyki i wartości nabyte w czasie socjalizacji w domu rodzinnym przekładają się na późniejsze oczekiwania wobec pracy. Można także doszukiwać się związków pozycji zawodowej z rodzajem ukończonej szkoły lub kierunkiem studiów. Z drugiej strony przytoczone badania dotyczące nierówności edukacyjnych pokazują, że wybór szkoły lub kierunku studiów uzależniony jest od środowiska pochodzenia, co pośrednio również przemawia za słusznością przyjętej tezy. Kształtowanie zachowań konformistycznych w młodości objawia się późniejszą niechęcią do inicjowania działań rozwojowych wymaganych przez rynek pracy. Z kolei umożliwienie podążania za zainteresowaniami i decydowania o przyszłości sprzyja czerpaniu z pracy satysfakcji, stymulującej do dalszego podnoszenia kwalifikacji i poszerzania doświadczeń. Współczesny rynek pracy – zmienny, wymagający zdolności do przekwalifikowania się – sprzyja raczej tym pracownikom, którzy mają pomysł na własną ścieżkę kariery, i to oni mają większe szanse na sukces zawodowy.

**LITERATURA:**

- Beck U., *Spółczesność ryzyka*, Warszawa 2002.
- Białecki I., *Wybór szkoły a reprodukcja struktury społecznej*, Warszawa 1982.
- Borowicz R., *Selekcje społeczne w toku kształcenia w szkole wyższej*, Warszawa 1976.
- Bourdieu P., Boltanski L., Castel, R., Chamboredon J.C., *Un art moyen*, Paris 1965.
- Bourdieu P., *The Forms of Capital* [w:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, J. Richardson (red.), New York 1986.
- Bourdieu P., *Dystynkcja. Społeczna krytyka władzy sądzenia*, Warszawa 2005.
- Bourdieu P., Passeron J.C., *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, Warszawa 2006.
- Domalewski J., Mikiewicz P., *Młodzież w zreformowanym systemie szkolnym*, Warszawa 2004.
- Domański H., *Selekcja pochodzeniowa do szkoły średniej i na studia*, „Studia Socjologiczne” 2004, nr 2.
- Domański H., Mach B.W., Przybysz D., *Pochodzenie społeczne – wykształcenie – zawód: ruchliwości społeczne w Polsce w latach 1982–2006* [w:] *Zmiany stratyfikacji społecznej w Polsce*, H. Domański (red.), Warszawa 2008.
- Fromm E., *Mieć czy być?*, Poznań 1997.
- GUS, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2010 r.*, Warszawa 2011, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/e\\_szkoły\\_wyższe\\_2010.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/e_szkoły_wyższe_2010.pdf), [dostęp: 23.09.2012].
- GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2012 r.*, Warszawa 2012, [http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw\\_aktyw\\_ekonom\\_ludn\\_1kw\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktyw_ekonom_ludn_1kw_2012.pdf), [dostęp: 25.09.2012].
- Inglehart R., Basanez M., Moreno A., *Human Values and Beliefs: a Cross-cultural Sourcebook*, Ann Arbor 2001.
- Jarosz M., *Bariery życiowe młodzieży*, Warszawa 1986.
- Kłóskowska A., *Teoria socjologiczna Pierre’a Bourdieu. Wstęp do wydania polskiego* [w:] *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, P. Bourdieu, J.C. Passeron (red.), Warszawa 2006.
- Kocór M., Strzebońska A., Keler K., *Bilans kapitału ludzkiego. Kogo chcą zatrudnić pracodawcy*, Warszawa 2011, [http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Kogo\\_chc\\_zatrudnia\\_pracodawcy.pdf?1335387138](http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20120425224717/Kogo_chc_zatrudnia_pracodawcy.pdf?1335387138), [dostęp: 23.09.2012].
- Kwieciński Z., *Selekcje społeczne w szkolnictwie ponadpodstawowym*, Warszawa 1975.
- Kwieciński Z., *Drogi szkolne młodzieży a środowisko*, Warszawa 1980.
- Melosik Z., *Uniwersytet i społeczeństwo*, Kraków 2009.
- Mikiewicz P., *Społeczne światy szkół średnich. Od trajektorii marginesu do trajektorii elit*, Wrocław 2005.

Sennett R., *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2007.

Wasielewski K., *Społeczne zróżnicowanie uniwersytetu. Młodzież wiejska i wielkomiejska na UMK w Toruniu*, „Studia Socjologiczne” 2006, nr 1.