Henryk Januszek

KAPITAŁ SPOŁECZNY NA RYNKU PRACY

1. Pojęcie, funkcje i segmenty rynku pracy

Rynek pracy jest jednym z czterech rynków analizowanych w ekonomii, oprócz niego funkcjonuje rynek dóbr i usług, rynek kapitałowy i rynek pieniądza. Na każdym z tych rynków występuje przedmiot wymiany (towar), popyt i podaż oraz cena. Rynek pracy w pewnym uproszczeniu można nazwać rynkiem towarowym. Na rynku pracy w roli towaru jako przedmiot wymiany występuje praca, przy czym może być ona rozumiana jako samo jej świadczenie (usługa pracy) bądź też jako potencjał pracy (zasób ludzki, kapitał społeczny). Praca jako zasób ludzki odzwierciedla ogół fizycznych i psychicznych cech człowieka umożliwiających mu świadczenie pracy i wytwarzanie wartości użytkowych. Popyt na rynku pracy stwarzają zakłady pracy (pracodawcy), natomiast podaż zgłaszają gospodarstwa domowe, z których wywodzą się pracownicy. W wyniku konfrontacji popytu na pracę z podażą pracy ustala się cena pracy, którą jest wynagrodzenie za pracę (płaca)[1].

Główną funkcją spełnianą przez rynek pracy w gospodarce jest zapewnienie w dłuższym okresie równowagi między podażą a popytem na pracę. Dokonuje się tego przez stworzenie pracodawcom możliwości pozyskania pracowników dysponujących odpowiednim potencjałem pracy ludzkiej, z drugiej zaś strony poprzez umożliwienie pracownikom uzyskania pracy odpowiadającej ich potrzebom ekonomicznym i społecznym. Funkcja ta jest realizowana między innymi w procesie negocjacji między związkami pracodawców i pracowników, w wyniku czego określone są prawa i obowiązki obu stron. Wspomniane przedstawicielstwa są

[1] J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Katowice 1999, s. 21–23.

głównymi podmiotami rynku pracy[2]. Obok nich występuje wiele podmiotów pomocniczych, wśród których pierwszoplanową rolę odgrywa państwo, określając podstawy prawne stosunków pracy, jak również wpływ działalności pozostałych podmiotów, a mianowicie sądów pracy, urzędów pracy. Rola sądów pracy polega na rozstrzyganiu kwestii spornych powstałych na tle stosunków między pracodawcami a pracownikami, zaś urzędy pracy świadczą usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa zawodowego oraz obsługi dla bezrobotnych.

Rynek pracy ujmowany w skali całej gospodarki składa się z wielu tzw. częściowych rynków pracy, zwanych segmentami, które tworzą jego strukturę wyodrębnioną na podstawie różnych kryteriów, takich jak: płeć, wiek, kwalifikacje, zawód, gałąź lub dział gospodarki, określony region lub miejscowość. Znaczenie segmentacji rynku pracy polega na tym, że przynależność danej osoby do określonego segmentu pozwala jej w mniejszym lub większym stopniu zrealizować oczekiwania, jakie wiązała z pracą, a także wpływa na jej pozycję społeczną[3]. Powszechnie stosowanym kryterium jest płeć, na podstawie której można wyróżnić rynek pracy kobiet i rynek pracy mężczyzn. Ze względu na rodzaj kwalifikacji wyodrębnia się rynek pracy dla osób o kwalifikacjach uniwersalnych, wykorzystywanych w wielu działach gospodarki narodowej oraz rynek pracy dla osób o kwalifikacjach specyficznych dla danego zakładu pracy. Podziału rynku dokonuje się również ze względu na zawód. Na tej podstawie wyróżnia się rynek pracy dla np. ekonomistów, prawników, lekarzy, informatyków, nauczycieli itd. Z kolei stosując kryterium podziału gospodarki narodowej, można mówić o rynku pracy w przemyśle, budownictwie, rolnictwie, leśnictwie, transporcie, handlu, ochronie zdrowia czy oświacie[4]. Badania nad segmentacją rynku doprowadziły do różnych koncepcji teoretycznych. W myśl koncepcji dualnej rynek pracy dzieli się na segment pierwotny i wtórny. Segmentowi pierwotnemu przypisuje się generalnie „dobre" miejsca pracy, natomiast sektorowi wtórnemu „złe" miejsca pracy. Segment pierwotny oferuje miejsca pracy w dużych, dochodowych przedsiębiorstwach, które w dużym stopniu objęte są nadzorem oraz oddziaływaniem związków zawodowych. Zatrudnieni w tym sektorze są więc chronieni przed samowolą pracodawców, mają gwarancję stałości pracy, warunki do awansowania, możliwości rozszerzania wiedzy zawodowej oraz ustabilizowane warunki pracy. Oferowane prace są generalnie lepiej płatne i zdecydowanie preferowane przez pracobiorców. Położone na drugim biegunie miejsca pracy są nieatrakcyjne. W tym segmencie proponowane są relatywnie niskie płace, skromne warunki pracy, niewielkie szanse awansu zawodowego, brak możliwości podnoszenia kwalifikacji i brak stałego zatrudnienia. Równocześnie

---

[2] A. Francik, A. Pocztowski, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 1993, s. 33–35.

[3] Zob. *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, (red.) A. Szałkowski, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 1992, s. 79–80.

[4] A. Francik, A. Pocztowski, *Wybrane problemy...*, dz.cyt., s. 43.

w sektorze tym występują różne formy niewykorzystania potencjału pracobiorców. Na rynku wtórnym nie działają żadne skuteczne przedstawicielstwa interesów pracobiorców. Nieatrakcyjność miejsc pracy powoduje wysoką fluktuację pracowników i łatwość przenoszenia się z jednej pracy do drugiej. Na wtórny rynek pracy zostają wyparci imigranci, młodociani, część kobiet i inni. W analizach zorientowanych na grupy zatrudnionych, sektor wtórny jest zatem identyfikowany z grupą „pokrzywdzonych", w stosunku do których można mówić o tak czy inaczej rozumianych gorszych stosunkach pracy[5]. Wszystko to, co określa wymienione wyżej rozmaite relacje społeczne między ludźmi na rynku pracy, jak: oferowana przez nich wiedza i umiejętności oraz ich społeczne postawy i zachowania, składa się na swoisty kapitał społeczny.

2. Kapitał społeczny i jego formy na rynku pracy.

Pojęcie kapitał społeczny jest znacznie pojemniejsze i bardziej trafne dla określenia zespołu zjawisk związanych z procesami zachodzącymi między ludźmi na rynku niż pojęcie siła robocza czy kapitał ludzki. O ile bowiem kapitał ludzki obejmuje wykształcenie i doświadczenie zawodowe, o tyle kapitał społeczny to nie tylko edukacja i doświadczenie zawodowe, ale także kontakty społeczne i siatki powiązań między ludźmi. Dlatego też ostatnio pojęcie kapitał społeczny nabiera coraz większego znaczenia w nowej ekonomii, ponieważ tak jak inne formy kapitału służy podnoszeniu racjonalności, efektywności i konkurencyjności gospodarowania[6]. Kiedy ludzie potrzebują pomocy, mogą ją kupić, uzyskać w zamian za coś, uzyskać od organizacji rządowych lub charytatywnych albo otrzymać dzięki swoim kontaktom osobistym, czyli „siatce powiązań". Więzy te tworzą „kapitał sieciowy", który jest formą kapitału społecznego, czyniącego pewne zasoby dostępnymi, dzięki swego rodzaju pieniądzom interpersonalnym, które są szeroko rozpowszechnione, zwykle wyspecjalizowane i nierówno rozdzielane między ludzi. Członkowie siatek uzyskują pomoc emocjonalną i materialną, informacje, towarzystwo i poczucie przynależności. Siatki te wpływają na jakość, ilość, nowatorstwo oraz dostępność różnych zasobów. Ich „wsparcie społeczne" jest jedną z przyczyn, dzięki której

---

[5] E. Kryńska, *Teoria i praktyka segmentacji rynku pracy* – część II, „Rynek Pracy", Miesięcznik Krajowego Urzędu Pracy, 1999 nr 3, s. 35–36.

[6] Zob. W. Dyduch, M. Szczepankiewicz, E. Szczepankiewicz, *Kapitał społeczny podstawą zdobywania przewagi konkurencyjnej w Nowej Ekonomii*, w: *Strategie i konkurencyjność przedsiębiorstw po dziesięciu latach transformacji*, (red.) M. Moszkowicza, Politechnika Wrocławska, Polanica Zdrój 2001, s. 193–202; oraz A. Matysiak, *Źródła kapitału społecznego*, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 1999, s. 60–64.

jednostki, gospodarstwa domowe i firmy otrzymują różne zasoby pomocne w życiu codziennym, korzystają z różnych okazji i redukują swoje ryzyko i niepewność[7]. Kapitał społeczny wynikający z sieci powiązań zapewnia dostęp do zasobów, potwierdza tożsamość społeczną, wpływa na zachowanie i tworzy więzi integrujące jednostki, gospodarstwa domowe i rozmaite grupy społeczne.

Nan Lin, Karen Cook i Ronald S. Burt definiują kapitał społeczny jako dostęp i wykorzystanie zasobów tkwiących w powiązaniach i relacjach społecznych. Nan Lin określa kapitał społeczny jako zasoby tkwiące w strukturze społecznej, które są dostępne i uaktywniane poprzez celowe działania[8]. Dostęp do tych zasobów, częściowo determinowany przez pozycję w strukturach hierarchicznych, prowadzi do uzyskania lepszego statusu socjoekonomicznego. A. Portes, analizując kapitał społeczny, skupia się na relacjach społecznych i siatkach powiązań[9]. Według H.D. Flapa kapitał społeczny jest to kombinacja rozmiaru sieci powiązań, siły relacji i dostępnych środków posiadanych przez daną sieć[10]. P. Bourdieu definiuje kapitał społeczny jako wypadkową wielkości sieci powiązań i posiadanego przez jednostkę kapitału: ekonomicznego, kulturalnego i symbolicznego[11]. Z kolei R.S. Burt twierdzi, że pewne pozycje w siatkach powiązań strukturalnych (dziury i uwikłania) wpływają pozytywnie na uzyskiwanie lepszych posad i nagród w firmach[12]. Na pojęcie i funkcjonowanie kapitału społecznego wiele światła rzuca też bardzo często stosowana w firmach praktyka zatrudniania nowych pracowników na podstawie polecenia przez ludzi już w nich zatrudnionych.

Formą kapitału społecznego są siatki powiązań, czyli liczba różnorodnych typów znajomości i kontaktów społecznych. Badania amerykańskie pokazują, że siatki powiązań, znajomości wielu osób są takim samym czynnikiem pozwalającym na uzyskiwanie dobrych posad, jak ileś lat edukacji[13]. Dlatego osoby z większym kapitałem społecznym dostają lepsze stanowiska. Firmy zatrudniają pracowników

---

[7] B. Wellman, K.A. Frank, *Network Capital in a Multilevel World: Getting Support from Perrsonal Communities*, w: *Social Capital: Theory and Research*, (eds.) Nan Lin, Karen Cook, Roland S. Burt, Aldine De Gruyter, New York 2001, s. 233–275.

[8] N. Lin, *Building a Network Theory of Social Capital*, w: *Social Capital, Theory and Research*, red. Nan Lin, Karen Cook, Ronalda S. Burt, wyd. Aldine De Gruyter, New York 2001, s. 12.

[9] A. Portes, *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociolgy*, „Annual Review of Sociology" 1998 No. 22, s. 1–24.

[10] H.D. Flap, *No Man Is An Island: The Research Program of a Social Capital Theory*, World Congress of Sociology, Bilefeld, Germany, 1994, July.

[11] P. Bourdieu, *Le Capital Social: Notes Provisoires*, „Actes de la Recherche en Sciences Sociales" 1980 No. 3:–3.

[12] R.S. Burt, *Struktural Holes: The Social Structure of Competition*, Cambridge, MA: Harvard University Press 1992.

[13] B.H. Erickson, *Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees*, w: *Social Capital...*, dz.cyt., s. 127–159.

nie tylko poprzez siatki powiązań, ale też i dla nich, stąd w niektórych środowiskach występuje moda na „rzucanie nazwiskami", mająca budować prestiż ich autorów, tak jak opowiadanie historyjek – przechwałek o swoich sukcesach. Istnieją też ludzie, którzy aby wzmocnić swoją siatkę powiązań, starają się o pogorszenie kontaktów swoich rywali.

W opinii pracodawców, siatki nie są co prawda takim samym poszukiwanym atutem, jak doświadczenie, edukacja i osobowość. Nie oznacza to jednak, że kontakty społeczne rzeczywiście nie liczą się jako część kwalifikacji. Najczęściej wymieniane są jako kryterium selekcji w procesie rekrutacji na niektóre stanowiska, szczególnie te wyższe, wymagające odpowiedzialności za negocjacje i utrzymywanie relacji społecznych ze środowiskiem wokół firmy. Pozyskanie i dbanie o klienta, negocjacje z dostawcami, monitorowanie rynków, wyszukiwanie informacji, utrzymywanie stosunków z firmami partnerskimi itd., to działalność wymagająca kontaktów społecznych i szerokiego dostępu do wielu źródeł i zasobów, które umożliwia zróżnicowana siatka powiązań.

Kapitał społeczny ceni się szczególnie na wyższych stanowiskach, na których pracownicy utrzymują kontakty zewnętrzne w imieniu firmy i mogą ten kapitał wykorzystywać dla niej. W świetle cytowanych badań pracodawcy cenią edukację, ale tylko pozornie, gdyż tak naprawdę liczy się doświadczenie i kontakty szczególnie dla posad menedżerskich. Natomiast dla niższych stanowisk tylko doświadczenie, a na najniższych, praktycznie nie ma żadnych wymagań. I choć bywają wyjątki, są bowiem prace gdzie mimo wysokich stanowisk, kontakty społeczne nie są wymagane, to ogólną prawidłowością jest to, że na wyższych stanowiskach ceni się tego typu kontakty i umiejętności społeczne, a na niskich – nie.

3. Budowanie kapitału społecznego na rynku

Podstawowy mechanizm rządzący kapitałem społecznym to inwestowanie w relacje społeczne i oczekiwanie zysku. Budowanie kapitału społecznego oznacza inwestowanie w relacje społeczne, poprzez które można uzyskać dostęp do tkwiących na rynku zasobów, i osiągnie oczekiwanych, a nieposiadanych wcześniej korzyści:

- ekonomicznych – wzrost dobrobytu, zamożności;
- politycznych – polepszenie wpływów;
- społecznych – podniesienie prestiżu, reputacji.

Dotyczy to także korzyści ekspresyjnych polegających na wzmacnianiu i utrwalaniu posiadanych wcześniej więzów, zapobieganiu utracie dostępu do posiadanych już zasobów, dzięki czemu człowiek osiąga zdrowie psychiczne i fizyczne oraz satysfakcję życiową.

Analiza funkcjonowania kapitału społecznego uwzględnia zatem:

1) inwestycje w kapitał społeczny;

2) dostęp do kapitału społecznego, wykorzystanie zasobów i powiązań;

3) korzyści z kapitału społecznego.

Na inwestowanie w kapitał społeczny i wynikające z tego korzyści zwrócili uwagę w swoich badaniach R.M. Fernandez i E.J. Castilla[14]. Autorzy ci, przyjmując perspektywę pracodawcy wskazują, że pracodawcy stosujący tę praktykę postrzegani są jako „socjokapitaliści", ponieważ uważają oni koneksje pracowników za źródło możliwości i zasobów, w które mogą zainwestować, by potem odnieść wymierny zysk w postaci lepszych wyników w zatrudnianiu. Inwestycja ta przybiera postać premii, przyznawanej pracownikom, którzy polecą kogoś, kto później jest zatrudniony. Zyski mierzone są w rzeczywistych oszczędnościach pieniężnych w procesie zatrudniania (niższe koszty rekrutacji oraz mniejsza płynność kadr wśród pracowników poleconych niż niepoleconych).

Z perspektywy pracownika inwestycja w kapitał społeczny jest również opłacalna, ponieważ polecający pracownik zatrudniony w firmie za zwerbowanie aplikantów na rozmowę kwalifikacyjną, a również później za ich zatrudnienie otrzymuje premię. Inwestycja w kapitał społeczny sprowadza się tu do poświęcenia czasu i energii na zwerbowanie kandydata, podczas gdy premia stanowi zysk pracownika.

W świetle badań P.V. Marsdena wykorzystywanie siatek powiązań i koneksji jest skuteczne tylko wtedy, gdy pracodawca pozwala na wypływ i krążenie pewnych informacji lub wywieranie wpływu poprzez więzy interpersonalne[15]. Równocześnie osoby polecane przez pracowników są werbowane na niższe stanowiska niż te osoby, które uzyskują poparcie dzięki kontaktom biznesowym i zawodowym. Przy rekrutacji na stanowiska menedżerskie lub posady o wyższym statusie pracodawcy często korzystają z siatek powiązań i polecania, gdyż w ten sposób mogą zdobyć informacje o potencjalnym pracowniku, trudno dostępne inną drogą, a dotyczące tego, czy:

– istnieje osoba o wymaganych kwalifikacjach, skłonna podjąć daną pracę;

– są dane o jej wcześniejszym zatrudnieniu i jakości wykonywanej przezeń pracy;

– ocena i osąd, czy kandydat istotnie na danym stanowisku będzie dobrym i wydajnym pracownikiem, jeśli zostanie zatrudniony;

– są też informacje o alternatywach, jakie ma ta jednostka i prawdopodobieństwie podjęcia i kontynuowania przez nią pracy w innym zakładzie, czyli czy istnieje niebezpieczeństwo, że wyszkolony za duże pieniądze pracownik przejdzie do innej firmy;

---

[14] R.M. Fernandez, E.J. Castilla, *How Much Is That Network Worth? Social Capital in Employee Referral Networks*, w: *Social Capital...*, dz.cyt., s. 85–104.

[15] P.V. Marsden, *Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing Practices*, w: *Social Capital...*, dz.cyt., s. 85–105–127.

– jest możliwość złagodzenia ryzyka związanego z przyjmowaniem do firmy nowej osoby dzięki rękojmii bądź rekomendacji wystawionej przez wiarygodne osoby bądź instytucje;

– trudno znaleźć obiektywny sposób oceny i zmierzenia niektórych umiejętności, przy których wiarygodne referencje mogą być pomocne.

Umiejętności interpersonalne i umiejętność tworzenia oraz poruszania się w obrębie siatki kontaktów są centralnymi komponentami skutecznego działania na rynku i w pracy wymagającej częstej komunikacji z klientami i współpracownikami. Umiejętności takich wymaga także znalezienie pracy.

Istnieją trzy mechanizmy, dzięki którym opłaca się inwestować w poleconych kandydatów na pracowników:

1. Polecani kandydaci tworzą „bogatsze złoże odpowiednich kandydatów", co oznacza, że istnieje większe prawdopodobieństwo wyboru odpowiedniego człowieka na dane stanowisko wśród polecanych niż wśród ludzi niepoleconych, nawet jeśli stosowane są mniej skomplikowane procedury rekrutacyjne. Zaoszczędzone na rekrutacji pieniądze stanowią zysk z inwestycji w kapitał społeczny swoich pracowników.

2. „Lepsze dopasowanie" polecanych pracowników, a zatem mniejsza płynność kadr. Lepsze poinformowanie o nieformalnej specyfice pracy, a więc mniej rezygnacji, co stanowi mniejsze koszty i oszczędności wynikające z nadmiernego ruchu kadr. Teza ta nie została jednak dostatecznie potwierdzona przez badania. Nie zaobserwowano też zależności pomiędzy płynnością kadr wśród polecanych i polecających.

3. „Wzbogacenie społeczne" oznacza łatwiejsze wejście w nowe środowisko pracy, jeśli istnieje osoba „wprowadzająca", np. znajomy. Redukcja kosztów związanych z płynnością kadr oraz zmianą stanowisk, a co za tym idzie – szkoleniami. Zwiększone przywiązanie do firmy.

Badania przeprowadzone przez P.V. Marsdena w jednym z amerykańskich, bankowych centr kart kredytowych wskazują jednocześnie na takie wady i zagrożenia tego systemu jak to, że:

– tylko 11,9% poleconych osób dostało pracę po rozmowie kwalifikacyjnej (choć ponad 97% z nich kontynuowało pracę przez co najmniej 30 dni), premia zaś w takim wypadku dla polecającego była wysoka, wynosiła bowiem 260 $;

– istnieje zagrożenie werbowania osób niekompetentnych tylko w celu uzyskania premii;

– nakłanianie pracodawcy do przyjęcia takiego pracownika powoduje straty i utrudnia adekwatną ocenę potencjalnego pracownika; chociaż takie obawy są często nieuzasadnione,

– przeciąganie terminu rezygnacji z pracy do 30 dni, aby wypłacono premię. Dane te nie różnią się jednak od danych uzyskanych przy zatrudnianiu ludzi niepoleconych.

Interesujący jest także fakt, że w firmach, w których stosowana jest praktyka poleceń. 70% zatrudnionych nie poleciło nikogo w ciągu 2 lat badań. Zdaniem prowadzących badania premia za polecenie kogoś powinna być co najmniej równa wynagrodzeniu za czas poświęcony na zwerbowanie kandydata na rozmowę. Z drugiej strony, wysoko opłacani pracownicy mogą mieć utrudniony dostęp do znajomych, którzy przyjęliby pracę niskoopłacaną. Zatem częściej polecającymi są pracownicy o niższych zarobkach. Poza tym często polecają ci, którzy sami znaleźli pracę tą drogą. Znają oni bowiem działanie tego systemu i sami uwikłani są w siatkę powiązań. Jednocześnie ktoś, kto wcześniej pracował na stanowisku, na jakie poszukuje się pracownika, zna wymagania i bardziej potrafi scharakteryzować tę pracę, a więc skuteczniej znajduje odpowiednie osoby. Często poleca również ktoś, kto ma wysoką pensję, szerokie powiązania w siatce i nie musi spędzać wiele czasu na znalezienie i zwerbowanie odpowiedniej osoby. W uproszczeniu można powiedzieć, że dostęp strukturalny + wysokie stawki = częstsze polecanie[16]. Prawdopodobieństwo polecenia odpowiedniego kandydata i w ogóle zajęcia się werbowaniem przez pracowników o różnych pensjach na określone stanowisko jest wyższe dla kogoś kto wcześniej był już polecony i kto pracował na tym stanowisku. Wynika to stąd, że premia z tytułu polecenia jest równa dla każdego pracownika. Jednakże poniesione nakłady, wartość poświęconego czasu, czyli wielkość inwestycji – nie. Dlatego należy wziąć pod uwagę, że ludzie wcześniej polecani są o wiele bardziej efektywni w werbowaniu kandydatów, dlatego przy podobnym nakładzie czasu ich wydajność i premia są większe. Zależność ta proporcjonalnie dotyczy też pracowników o wyższych zarobkach. Nie zbadano jednak, ile czasu tak naprawdę poświęcił każdy z pracowników na zwerbowanie swoich kandydatów. Gdyby werbowano na wyższe stanowisko, liczba poleconych osób przez wyżej opłacanych pracowników byłaby zapewne większa. W sumie porównując koszty oceny kwalifikacji, rekrutacji i szkoleń z oszczędnościami poczynionymi dzięki programowi polecania przez pracowników, stwierdzono następujące fakty:

– znaczne oszczędności na kosztach rekrutacji, gdyż ludzie poleceni są bardziej odpowiedni na wolne stanowisko (mechanizm „bogatszego złoża" odpowiednich kandydatów);

– inwestycja 260 $ w formie premii za polecenie przynosi zysk 416 $ zaoszczędzonych na kosztach rekrutacji (czyli 67%);

– dowiedziono istnienia procesu „wzbogacenia społecznego", ale nie odnotowano korzyści finansowych, wynikających z niego dla firmy;

– pracownicy, jeśli odniosą sukces i polecona przez nich osoba zostanie zatrudniona na co najmniej 30 dni, otrzymają premię w wysokości 260 $ (10 $ za rozmowę + 250 za zatrudnienie), jednakże prawdopodobieństwo takiego zysku wynosi ok. 11%.

[16] Zob. R.M. Fernandez, E.J. Castilla, *Social Capital in Employee Referral Networks*, w: *Social Capital...*, dz.cyt., s. 96.

W tym przypadku, zajmowanie przez danego pracownika posady w firmie nie można traktować jako świadomej inwestycji. Raczej zajmowane stanowisko stawia pracownika w uprzywilejowanej sytuacji, czyli daje mu większe szanse otrzymania premii za polecenie kogoś. Pracownik dostrzega to, zajmując już stanowisko, czyli nie jest to świadoma inwestycja w kapitał społeczny. Jednakże wysiłek włożony w znalezienie godnego polecenia kandydata za taką inwestycję może już być śmiało uważany, tym bardziej że motywacją jest tu oczekiwana premia. Powinniśmy zatem odróżniać inwestycje od mechanizmów, poprzez które ludzie odnoszą korzyści.

Menedżerowie mają powiązania w wielu firmach, organizacjach i towarzystwach, gdyż nie tylko pracowali na różnych stanowiskach, ale brali udział w konferencjach, byli członkami kół, związków, stowarzyszeń itd. Organizacje te mogą dostarczać bardzo dobrych i rzetelnych informacji o tych ludziach: o ich reputacji, kontaktach itd. Równocześnie umiejętność oceny współpracowników jest bardzo ważna przy wewnętrznym awansowaniu, gdyż odnosi się do konkretnego środowiska pracy, dlatego powinna być wynikiem długotrwałej rzetelnej informacji, wynikającej z wiarygodnej obserwacji pracownika.

4. Korzyści i zagrożenia wynikające z wykorzystania kapitału społecznego na rynku pracy

Korzyści, jakie przynosi wykorzystanie kapitału społecznego na rynku pracy, to:

1) ułatwienie obiegu informacji;
   - lepsze poinformowanie o zapotrzebowaniach i wymaganiach rynku;
   - obieg pożytecznych informacji o możliwościach w inny sposób niedostępnych;
   - powiązania pozwalają dowiedzieć się firmie, jej agentom lub pracownikom, że istnieje jednostka zainteresowana daną pracą;
   - mniejsze koszty związane z rekrutacją;
2) możliwość wywierania wpływu na rekrutujących („szepnięcie o kimś słówka");
3) niektóre z powiązań jednostki mogą być wykorzystane przez zatrudniającą ją firmę: pewne powiązania, relacje i kontakty to „społeczne listy uwierzytelniające" dające dostęp do pewnych zasobów, wpływów;
4) budowanie relacji społecznych wzmacniających tożsamość jednostki, uznanie dla niej, oraz upoważniających ją do korzystania z pewnych zasobów i środków.

Zagrożenia wykorzystywania kapitału społecznego na rynku pracy wynikają z faktu, że:

– Czasem potencjał kandydatów jest ograniczony do kontaktów pracowników danej firmy co rodzi obawę, że nie dotrze się do utalentowanych jednostek spoza tego kręgu.

– Wątpliwe są polecenia przez zwykłych pracowników; stronniczość, nepotyzm, brak znajomości wymaganych cech i kwalifikacji, tkwienie w pewnych, ograniczonych kręgach, brak świeżego powietrza w firmie, brak nowych pomysłów itd. Zagrożenia te są mniejsze, gdy źródła informacji są wysokiej jakości i wiarygodne: biznes i źródła zawodowe.

– Istnieje możliwość posądzenia o nepotyzm, stronniczość, bycie pracodawcą niedającym równych szans kandydatom o tych samych kwalifikacjach itd. Szczególnie boją się tego firmy państwowe, bo są bardziej kontrolowane i inwigilowane, poddane regulacjom prawnym o uczciwości, obiektywizmie przy zatrudnianiu, muszą kierować się sformalizowanymi procedurami awansowania i zatrudniania. W prywatnych jest to częstsza praktyka. Chociaż i w tych firmach ogólną prawidłowością jest, że ludzie z większym kapitałem ludzkim uzyskują lepsze prace i większą różnorodność sieci powiązań. Istnieją też firmy, gdzie przestrzegana jest zasada awansowania starych, doświadczonych i osiągających sukcesy pracowników. Tam pracownicy pną się stopniowo po szczeblach kariery, a przyjęcie kogoś z zewnątrz od razu na wyższe stanowisko jest bardzo źle widziane.

Na uwagę zasługuje także fakt, że osoby posiadające bogatą siatkę powiązań, w razie złożenia wymówienia bądź zwolnienia, stanowią potencjalne zagrożenie dla koneksji firmy. Pracownicy, szczególnie z najwyższych szczebli, mogą kapitał społeczny wykorzystywać nie tylko dla firmy, ale też dla swoich własnych interesów. Dlatego też niektóre aspekty funkcjonowania kapitału społecznego na rynku pracy mogą budzić sprzeciw, wywoływać niedosyt lub razić ogólnym brakiem precyzji. W budowaniu kapitału społecznego nie można też pominąć roli obowiązującego prawa.

Podsumowanie

Reasumując, kapitał społeczny na rynku pełni funkcję niewidzialnej ręki rynku, ponieważ:

1) ma wpływ na funkcję użyteczności, co wyraża się w dążeniu człowieka do uznania, a nie wyłącznie korzyści materialnych;

2) stwarza ograniczenia w działaniach jednostkowych i grupowych, które są korzystne dla wszystkich, określa wzorce działania lub zachowania obowiązujące w życiu zbiorowym;

3) zapobiega atomizacji i powiązaniom hierarchicznym w sferze publicznej w formie klientyzmu i mafii; więzi poziome pomiędzy ludźmi w formie rynku oraz samorządu terytorialnego, gospodarczego i zawodowego sprzyjają ponadto internalizacji norm prawnych i kulturowych;

4) największym zagrożeniem w reprodukcji kapitału społecznego jest kryzys pierwotnych grup społecznych (np. rodziny) i instytucji w sferze kultury, które nie radzą sobie z obowiązkiem przygotowania do życia w społeczeństwie[17].

W świetle sformułowanych uwag trudno jest więc dać jednoznaczną odpowiedź na pytanie: jak kapitał społeczny funkcjonuje w polskiej rzeczywistości, czy i jak przekształca się w rzeczywisty zysk? Z jednej strony nie można bowiem nie docenić jego roli, skoro, w świetle badań CBOS, aż 77 procent poszukujących pracy wykorzystuje znajomości, stosunki rodzinne i szuka protekcji[18], a z drugiej strony ciągle brak jest rzetelnych, pogłębionych badań ukazujących ekonomiczne i społeczne konsekwencje tego faktu.

Social capital on the labour market

Summary

The article presents the concept, functions and segments of the labour market as well as social capital and its forms on the labour market. The author points out opportunities and threats which result from building up and using the social capital on the labour market.

przetłumaczyła E. Kotkowska

[17] Zob. A. Matysiak, *Źródła kapitału społecznego*, Wyd. AE we Wrocławiu, Wrocław 1999, s. 118–119.

[18] Zob. W. Markiewicz, *Raport: Dam pracę*, „Polityka" (2387), 8 lutego 2003, s. 9.