

Mikołaj Pawlak  
Uniwersytet Warszawski  
Michał Kotnarowski  
Instytut Studiów Politycznych PAN

## SIŁA SŁABYCH POWIĄZAŃ NA RYNKU PRACY W POLSCE\*

Według twierdzenia o sile słabych powiązań odgrywają one główną rolę w przepływie informacji, przyczyniają się do spójności społecznej i umożliwiają mobilizację. Kontakty osobiste są najczęstszą formą pozyskiwania informacji o zatrudnieniu, ale są to zazwyczaj kontakty oparte na słabych powiązaniach. W artykule przedstawione są rezultaty badania przeprowadzonego na ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie nowo zatrudnionych pracowników. Celem pracy jest prezentacja sposobów pozyskiwania zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystania kontaktów osobistych. Wyniki przeprowadzonych analiz pokazują, iż w Polsce podobnie jak w innych krajach zwykle praca pozyskiwana jest dzięki kontaktom osobistym. Najczęściej wykorzystywane są słabe powiązania. Najważniejszym kontekstem powstania powiązań prowadzących do nowego zatrudnienia jest praca. Rzadziej wykorzystywane są powiązania powstałe w społeczności lokalnej oraz rodzinne. Jednak nie występują wyraźne różnice w dochodach ani zadowoleniu z pracy w zależności od sposobu pozyskania zatrudnienia. Bezrobotni częściej korzystają ze strategii indywidualnych w poszukiwaniu pracy i są wyłączeni z sieci społecznych powstałych w kontekście pracy.

Główne pojęcia: sieci społeczne; rynek pracy; słabe powiązania; bezrobotni; pozyskiwanie zatrudnienia; dochody; zadowolenie z pracy.

### Wprowadzenie

Ponad 40 lat temu Mark Granovetter (1973) ogłosił swą słynną tezę o sile słabych powiązań<sup>1</sup> (*the strength of weak ties*), która zrewolucjonizowała nie

---

Mikołaj Pawlak: Instytut Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji UW, e-mail: mikołajpawlak@uw.edu.pl; Michał Kotnarowski: Instytut Studiów Politycznych PAN, e-mail: kotnar@isppan.waw.pl.

\* Niniejszy artykuł powstał w ramach projektu badawczego „Co wypełnia próżnię socjologiczną? Reinterpretacja tezy Stefana Nowaka z perspektywy sieciowej, na przykładzie zachowań na rynku pracy” dzięki dofinansowaniu Narodowego Centrum Nauki (DEC-2012/07/D/HS6/00977).

<sup>1</sup> W niniejszym artykule posługujemy się pojęciem „powiązanie”, a nie „więź”, gdyż mówimy o relacjach łączących pojedyncze jednostki, które w sformalizowanej teorii sieci nazywane są krawędziami. „Powiązaniem” nazywamy to, co w publikacjach angielskich określane jest jako

tylko myślenie o rynku pracy, ale również socjologię przyczyniając się w jej obrębie do wzrostu zainteresowania sieciami społecznymi. Liczne replikacje badań dotyczących sposobów pozyskiwania zatrudnienia i roli kontaktów osobistych, dzięki którym przekazywane są informacje o możliwościach podjęcia pracy, ugruntowały przekonanie, iż dla procesów społecznych istotne są również – z pozoru nieważne – słabe relacje. Słabe powiązania umożliwiają rozprzestrzenianie się informacji, są podstawą do mobilizacji społecznej, a także sprzyjają spójności społecznej. W polskiej socjologii nadal dominuje zainteresowanie świadomością członków społeczeństwa (Sułek 2002: 121), przez co opinie ludzi na temat swoich zachowań przysłaniają wiedzę o ich faktycznych działaniach: kosztem wiedzy o relacjach postrzeganych jako ważne umyka nam wiedza o relacjach słabych, ale istotnych dla życia społecznego. Stosunkowo niewiele wiadomo też o sieciowych aspektach funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Celem niniejszego eksploracyjnego artykułu jest uzupełnienie tej luki i przedstawienie wyników badań będących replikacją studium Granovettera na ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie pracowników, którzy w okresie od lipca 2013 do marca 2015 roku rozpoczęli nowe zatrudnienie. Zamierzamy określić, jakimi sposobami pozyskiwane jest w Polsce zatrudnienie, a w szczególności, jakie jest znaczenie słabych powiązań społecznych w przekazywaniu informacji o pracy oraz kontekstu powstania tych powiązań.

Koncentrujemy się na tym, co zwyczajne na rynku pracy: każdy pracownik zostaje kiedyś zatrudniony, a my analizujemy okoliczności, w których doszło do tego zatrudnienia. Poznanie tych okoliczności jest przydatne z kilku powodów. Po pierwsze, pozwala obalić rozpowszechnione mity dotyczące na przykład znaczenia znajomości w pozyskiwaniu zatrudnienia w Polsce. Po drugie, w badaniach nad rynkiem pracy w Polsce dominuje zainteresowanie zjawiskami problemowymi. Wiedza o typowych sposobach pozyskiwania zatrudnienia stanowić może dobry punkt odniesienia do analiz pozyskiwania zatrudnienia przez szczególne kategorie uczestników rynku pracy (np. niepełnosprawnych, bezrobotnych, absolwentów itp.). Po trzecie, wiedza o sieciowych aspektach funkcjonowania rynku pracy stanowi dobre odniesienie do analizy innych zjawisk społecznych, w których sieci społeczne odgrywają ważną rolę.

Porządek artykułu jest następujący: najpierw przedstawiamy przegląd literatury na temat sieciowych zachowań na rynku pracy oraz omawiamy literaturę na temat rynku pracy w Polsce. Pozwala to nam sformułować szczegółowe pytania badawcze, po których przedstawiamy metodologię przeprowadzonych przez nas badań. Następnie przedstawiamy rezultaty badań zaczynając od porównania

---

*tie*, natomiast „więź” odpowiadałaby raczej określeniu *bond*. Pojęcie „więzi” jest wieloznaczne i w wielu ujęciach jest traktowane jako cecha danej zbiorowości lub relacja między jednostką a zbiorowością (Malikowski 1979; Marody i Giza-Poleszczuk 2005).

próby nowo zatrudnionych z ogółem zatrudnionych. W kolejnych krokach przedstawiamy sposoby pozyskiwania zatrudnienia i wykorzystanie w tym celu powiązań społecznych o różnej sile, związek sposobów znalezienia pracy z dochodami oraz zadowoleniem z pracy. Potem koncentrujemy się na szczególnej kategorii nowo zatrudnionych: byłych bezrobotnych. Całość artykułu zamyka dyskusja wyników i podsumowanie.

## **Badania zachowań sieciowych na rynku pracy w Polsce i na świecie**

### **Badania zachowań sieciowych na rynku pracy (w literaturze światowej)**

Niniejszy artykuł opiera się na wynikach badań będących replikacją badań Granovettera (1995) na temat zjawiska pozyskiwania zatrudnienia (*getting a job*), które ufundowały badania sieciowych zachowań na rynku pracy, ale również przyczyniły się do popularności analizy sieci społecznych w ogólności. Granovetter w swoim artykule *The Strength of Weak Ties* (1973) wykazał, iż z powodów strukturalnych za pomocą słabych powiązań (*weak ties*) często jednostkom łatwiej jest dotrzeć do cennych zasobów (np. informacja o zatrudnieniu) niż za pomocą silnych powiązań (*strong ties*). Jest to rozumowanie sprzeczne z intuicją, która również socjologom nakazuje traktować silne powiązania jako istotniejsze dla procesów społecznych. Za pomocą słabych powiązań ludzie są w stanie dotrzeć do informacji z dalszych kręgów społecznych niż te, które są dla nich dostępne dzięki silnym powiązaniom. Informacje rozprzestrzeniane tylko za pomocą silnych powiązań zazwyczaj krążą po stosunkowo małej i gęstej sieci bliskich sobie osób, przez co ich wykorzystanie prowadzi do redundancji. Publikacja Granovettera – o stosunkowo słabej recepcji w Polsce<sup>2</sup> – oparta była na badaniach w jednej z miejscowości aglomeracji Bostonu. W próbie 282 pracowników o wysokich kwalifikacjach 55,7% znalazło zatrudnienie dzięki kontaktom osobistym (Granovetter 1995: 19). Wśród nich 16,7% otrzymało pracę dzięki powiązaniu określonymu jako silne (Granovetter 1973: 1371). Kolejne replikacje i modyfikacje tych badań<sup>3</sup> zazwyczaj prowadzone były w określonej społeczności lokalnej lub w obrębie danej branży. Takie ograniczenia badanych populacji wynikały przede wszystkim z braku dostępności rejestrów osób, które w ostatnim okresie podjęły nowe zatrudnienie i wykorzystania ich jako

<sup>2</sup> Słynny artykuł Granovettera (1973) jest najczęściej cytowanym artykułem w historii socjologii. Nie dorobił się on jednak ani polskiego przekładu, ani wzmianek w kursach wstępu do socjologii.

<sup>3</sup> Olbrzymia literatura na ten temat doczekała się ostatnio kilku gruntownych omówień (zob. Castilla, Lan i Rising 2013; McDonald i in. 2013; Trimble i Kmec 2011).

operatów losowania. Druga stosowana strategia badawcza polega na doborze próby z populacji ogólnej i zbieraniu danych retrospektywnych na temat karier zawodowych respondentów.

Z licznych badań zachowań sieciowych na rynku pracy zwrócić należy uwagę na wyniki dotyczące społeczeństw, w których panował ustrój komunistyczny. W badaniach zjawiska pozyskiwania zatrudnienia przeprowadzonych pod koniec lat dziewięćdziesiątych XX wieku w mieście Samara w Rosji 41,3% powiązań łączących badanych z nowym zatrudnieniem zostało uznanych za silne (Yakubovich 2005: 417). Podobnie Yanjie Bian (1997) wskazał, iż w chińskim mieście Tianjin znaczenie silnych powiązań przy poszukiwaniu pracy było większe niż słabych. Z kolei Henk Flap i Beate Völker prowadzący badania w Dreźnie i Lipsku wykazali, że ponad połowa powiązań społecznych, dzięki którym uzyskano zatrudnienie w tych miastach Niemiec Wschodnich, było powiązaniem silnymi. Jednak siła powiązania nie wpływała tam na wysokość zarobków (Flap i Völker 1999). Analizy Theodore'a Gerbera i Olgi Mayorovej (2010) wskazują, iż w Rosji od upadku komunizmu wykorzystanie sieci społecznych do pozyskiwania zatrudnienia rosło i osiągnęło poziom zbliżony z jego poziomem w Stanach Zjednoczonych. Natalia Letki i Inta Mierina (2015) analizując dane International Social Survey Programme (ISSP) stwierdziły, iż w krajach postkomunistycznych rodzinne sieci społeczne są mniejsze niż w pozostałych krajach, w których realizowany jest ISSP (tłumaczyły to krótszą długością życia) oraz że sieci społeczne oparte na relacji przyjaźni w krajach postkomunistycznych są większe. Jednak dane nie dały autorkom podstawy do stwierdzenia, iż w krajach postkomunistycznych sieci społeczne częściej wykorzystywane są do poszukiwaniu zatrudnienia.

W badaniach na temat zachowań sieciowych na rynku pracy podejmowany jest również problem wpływu sposobu poszukiwania pracy i siły wykorzystanych powiązań na atrybuty zatrudnienia takie jak: wysokość wynagrodzenia, satysfakcja z pracy czy status zawodowy. W badaniach przeprowadzonych w nowojorskim trójmieście Albany-Troy-Schenectady stwierdzono, że pracownicy, którzy znaleźli zatrudnienie dzięki słabym powiązaniom, zarabiali rocznie o średnio 2,5 tys. dolarów więcej niż używający silnych powiązań (Lin, Ensel i Vaughn 1981: 403). Z kolei William Bridges i Wayne Villemez (1986) w badaniach przeprowadzonych w aglomeracji Chicago stwierdzili, iż nie ma istotnych różnic w dochodach w zależności od siły powiązań oraz kontekstu ich powstania (autorzy rozróżniali powiązania powstałe w kontekście pracy oraz w kontekście wspólnoty). Podobnie Peter Marsden i Jeanne Hurlbert (1988) analizując dane z Detroit oraz Ted Mouw (2002) na podstawie danych z Atlanty, Bostonu, Detroit i Los Angeles nie stwierdzili związku siły powiązań z wysokością wynagrodzeń. Natomiast Sandra Smith (2000), korzystając również z danych z Atlanty, Bostonu, Detroit i Los Angeles stwierdziła różnice w zarobkach zależne od

siły wykorzystanych przy zatrudnieniu powiązań, ale uzależnione od rasy i płci pracowników. W niedawno opublikowanym artykule Steve McDonald (2015) dowodził, że w większości badań nad pozyskiwaniem zatrudnienia niedoreprezentowana jest kategoria osób, które nie poszukiwały zatrudnienia, ale dzięki sieciom społecznym to „praca znalazła ich”. Pełne uwzględnienie tej kategorii pracowników prowadzi, jego zdaniem, do wniosku, iż pozyskanie zatrudnienia dzięki sieciom społecznym przynosi wyższe dochody niż dzięki sposobom formalnym.

Znaczenia pracy nie da się sprowadzić jedynie do wysokości wynagrodzenia, jakie przynosi. Drugim ważnym elementem jest ogólne zadowolenie z pracy, na które oczywiście nie wpływa tylko dochód. Zadowolenie z pracy można określać w takich czterech wymiarach jak: wynagrodzenie; kontakty z innymi pracownikami; natura samej pracy; oraz kontekst organizacyjny (Flap i Völker 2001). W oryginalnym badaniu Granovettera (1995: 13) najwięcej zadowolonych ze swojej pracy było wśród badanych, którzy znaleźli ją dzięki kontaktom osobistym.

Z badań przeprowadzonych przez Nana Lina (Lin, Ensel i Vaughn 1981) wynika, iż słabe powiązania wykorzystywane są do pozyskiwania zatrudnienia o większym prestiżu. Odmiennie wnioski wyciągnął ze swoich analiz przeprowadzonych w Niemczech Zachodnich Bernd Wegener (1991), który stwierdził, że słabe powiązania są istotniejsze dla pracowników o wysokim statusie, a silne (pozwalające na mobilność między różnymi warstwami społecznymi) istotniejsze dla pracowników o niższym statusie społecznym. Natomiast Marsden i Hurlbert (1988) nie stwierdzili zależności między siłą powiązań a osiąganym statusem zawodowym.

Jak widać, w wielu szczegółowych ustaleniach badania nad sieciowymi zachowaniami na rynku pracy prowadzą do sprzecznych wniosków (Granovetter 2005: 37). Część z tych sprzeczności można wyjaśniać różnicami pomiędzy badanymi rynkami pracy, a część jest efektem przyjętej metodologii badań – zwłaszcza doboru próby, operacjonalizacji siły powiązań oraz tego czy uwzględniono dodatkowe zmienne kontekstowe.

### **Rynek pracy w Polsce**

Rynek pracy jest w Polsce badany od czasu jego powstania, czyli upadku komunizmu, gdyż wcześniej obowiązywał nierynkowy mechanizm dystrybucji siły roboczej (Kozek 2013). Rynek pracy jako zjawisko nowe zmuszał jego uczestników w latach dziewięćdziesiątych XX wieku do podejmowania strategii dostosowawczych, których zróżnicowanie wyjaśniano zmiennymi takimi jak wiek lub wykształcenie (Drozdowski 2002: 325). Wraz z powstaniem rynku pracy pojawiło się w Polsce również zjawisko bezrobocia, które stało się ważnym tematem badań, także prowadzonych w celach aplikacyjnych. Bezrobocie jest

w Polsce zjawiskiem bardzo zróżnicowanym regionalnie i utrzymującym się na stosunkowo wysokim poziomie nawet w okresach koniunktury gospodarczej (Tyrowicz 2011).

Bezrobocie jest podstawowym problemem badawczym i społecznym w Polsce i z tego – jak sądzimy – wynika dominacja w literaturze na temat rynku pracy myślenia o popycie na pracę i pracownikach, jako aktorach, którzy muszą poszukiwać i znajdują się na rynku pracy w pozycji słabszej wobec pracodawców. Również w badaniach opierających się na danych sieciowych mowa jest o „poszukiwaniu pracy”, „wykorzystaniu sieci w poszukiwaniu pomocy” (Letki i Mierzińska 2015: 222). Powoduje to, iż zapomina się o tych pracownikach, których „praca znajduje”. Zjawisko to McDonald nazywa niewidzialną ręką kapitału społecznego (2015: 300).

Poza badaniami na temat bezrobocia inne zagadnienia badawcze dotyczące rynku pracy podejmowane w Polsce również koncentrują się wokół zjawisk związanych z różnego rodzaju sytuacjami problemowymi: wykluczenie (Golinowska 2010), nieprawidłowości w zatrudnianiu przez instytucje publiczne (Kwiatkowski 2013); sytuacja grup szczególnych takich jak: prekariat (Poławski 2012), pracujący biedni (Muster 2012), niepełnosprawni (Giermanowska i Raclaw 2014), kobiety (Gawrycka, Wasilczuk i Zwiech 2007), migranci (Bojar i in. 2005), absolwenci (Pacuska 2014). Podsumowując, na temat rynku pracy w Polsce prowadzone są przede wszystkim badania dotyczące zjawisk problemowych, które mogą podlegać interwencji na przykład poprzez działalność publicznych służb zatrudnienia.

### **Badania zachowań sieciowych na rynku pracy w Polsce**

Brak badań dotyczących sieciowych zachowań na rynku pracy i ogólnie wpływu sieci społecznych na zachowania ekonomiczne uważany jest za istotną lukę w polskiej literaturze ekonomicznej (Słoczyński 2012: 15). Dysponujemy jednak analizami dotyczącymi sposobu pozyskiwania zatrudnienia przez pracobiorców, sposobami poszukiwania pracowników przez pracodawców, wpływu sieci społecznych na wysokość wynagrodzenia oraz percepcji znaczenia znajomości na znalezienie zatrudnienia.

Z danych, prowadzonych przez GUS, Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności wynika, że w ostatnich latach około 80% bezrobotnych deklaruje poszukiwanie pracy poprzez krewnych i znajomych (Jeran 2014: 46). Dane te jednak nie mówią o skuteczności tych poszukiwań. Z badań CBOS wynika natomiast, iż w percepcji respondentów znajomości i układy mają decydujące znaczenie przy poszukiwaniu zatrudnienia, natomiast znalezienie swojej obecnej pracy dzięki „wykorzystaniu znajomości i stosunków rodzinnych” deklarowało w 1999 roku 30% zatrudnionych respondentów, w 2003 roku 35%, a w 2005 roku 29% (Wasilewski 1999; Wciórka 2003; Wenzel 2005).

Analizy przeprowadzone przez Tymona Słoczyńskiego (2013) na danych zebranych przez CBOS w 2002 roku w ramach International Social Survey Programme wskazują, iż 53% polskich pracowników znalazło zatrudnienie dzięki sieciom społecznym (w próbie z 19 krajów odsetek ten wyniósł 48%), jednak polscy pracownicy rządziej znajdowali zatrudnienie dzięki mocnym powiązaniom (18% wobec 24% w próbie międzynarodowej). Nie stwierdzono związku znalezienia zatrudnienia za pośrednictwem sieci społecznych (niezależnie od siły powiązań) z wysokością wynagrodzenia: pracownicy ci osiągaliby przeciętnie takie same dochody, co pracownicy, którzy znaleźli zatrudnienie w inny sposób. Takie same wnioski dotyczące braku wpływu sposobu pozyskania zatrudnienia płyną z badań Bilans Kapitału Ludzkiego analizowanych przez Agnieszkę Jeran (2014). W tych badaniach 28,8% respondentów deklarowało, iż pracę znalazło „przez rodzinę i znajomych”.

Natomiast w badaniach właścicieli małych przedsiębiorstw z województwa wielkopolskiego stwierdzono podstawowe znaczenie wykorzystania sieci powiązań społecznych przy poszukiwaniu pracowników i zakończonych sukcesem transakcjach zatrudnienia (Sławecki 2011). Podkreślone jest znaczenie sieci jako taniego narzędzia penetracji rynku pracy oraz zaufania do pracowników jako kryterium rekrutacji ważniejszego niż ich kwalifikacje.

Tło dla analiz zachowań na rynku pracy i ich sieciowego charakteru stanowią badania dotyczące związków kapitału społecznego z dobrobytem materialnym. W niniejszej pracy nie wchodzimy w dyskusję nad wieloznacznym pojęciem kapitału społecznego, jednak należy zaznaczyć, iż stwierdzono związki pomiędzy różnie definiowanym kapitałem społecznym jednostek a ich dochodami. Na podstawie danych POLPAN Kazimierz Słomczyński i Irina Tomescu-Dubrow (2005) wykazali, iż posiadanie większego kapitału społecznego (operacjonalizowanego jako przynależność do sieci o licznych lukach strukturalnych) sprzyja wzrostowi dochodów. Analiza danych pochodzących z prowadzonego przez GUS badania Budżet Czasu Ludności (Grotkowska i Socha 2009) wykazuje pozytywny związek długości czasu poświęconego na aktywność związaną z utrzymaniem więzi społecznych z wysokością dochodów. Podobnie, korzystając z danych z badania Diagnoza Społeczna Jan Fałkowski i Beata Łopaciuk-Gonczaryk (2010) stwierdzili, iż kapitał społeczny (operacjonalizowany jako przynależność do organizacji i odbywanie spotkań w gronie przyjaciół) pozytywnie wpływa na wysokość zarobków. Korzystając również z danych Diagnozy Społecznej Jakub Growiec i Katarzyna Growiec (2010) stwierdzili negatywny wpływ wiążącego kapitału społecznego (*bonding social capital*) na wysokość dochodów oraz pozytywny wpływ na ich wysokość kapitału pomostowego (*bridging social capital*). Powyższe rozważania o kapitale społecznym pozwalają spekulować o związkach uczestnictwa w sieciach społecznych z zarobkami, jednak nie pokazują rzeczywistego

wykorzystania przez uczestników rynku pracy przynależności do sieci w celu pozyskania zatrudnienia.

## Pytania i metoda badawcza

### Pytania badawcze

Analizy pozyskiwania zatrudnienia w Polsce, a zwłaszcza jego sieciowych aspektów, ograniczone są do dwóch projektów badawczych zawierających ograniczony zestaw danych. Dotychczasową wiedzę na ten temat pragniemy uzupełnić o odpowiedzi na następujące pytania badawcze.

Jaki jest rozkład stosowanych sposobów pozyskania zatrudnienia w Polsce? Sprawdzamy, jakie są częstości pozyskiwania zatrudnienia dzięki sposobom formalnym (odpowiedź na ogłoszenie w gazecie lub Internecie, za pośrednictwem wyspecjalizowanej instytucji takiej jak powiatowy urząd pracy lub agencja pośrednictwa pracy), dzięki bezpośredniemu zgłoszeniu do pracodawcy, dzięki podjęciu samozatrudnienia oraz dzięki kontaktom osobistym (czyli za pośrednictwem sieci społecznych dostarczających informacji i możliwości zatrudnienia).

Co cechuje kontakty osobiste, dzięki którym pozyskiwane jest zatrudnienie? W szczególności analizujemy kontekst powstania powiązań społecznych, dzięki którym dostarczona została informacja o zatrudnieniu. Rozróżniamy powiązania społeczne powstałe w instytucjach edukacyjnych, w społecznościach lokalnych, w kontekście pracy oraz powiązania rodzinne. Szczególnie interesuje nas częstość występowania tych ostatnich, którym w powszechnym odczuciu przypisuje się duże znaczenie. Druga cecha powiązań społecznych, którą poddajemy analizie, to ich siła. Za Granovetterem pragniemy odpowiedzieć na pytanie, jaka jest siła słabych powiązań na rynku pracy w Polsce.

Jaki jest wpływ sposobu pozyskania zatrudnienia na dochody i zadowolenie z pracy? Sprawdzamy, czy dochody i zadowolenie są zróżnicowane w zależności od sposobu znalezienia zatrudnienia, a w przypadku pracy pozyskanej dzięki kontaktom osobistym, czy charakterystyka powiązań społecznych wiąże się z różnicami w dochodach i zadowoleniu z pracy. Także sprawdzamy, czy na dochody i zadowolenie z pracy wpływa to, czy praca była poszukiwana, czy to praca „znalazła” pracownika.

Jakimi sposobami pozyskania zatrudnienia charakteryzują się bezrobotni? Sprawdzamy, jak w odniesieniu do ogółu badanych, którzy uzyskali nowe zatrudnienie, różnią się sposoby znalezienia pracy wykorzystane przez osoby wcześniej bezrobotne. Interesuje nas przede wszystkim, czy ta szczególna na rynku pracy kategoria w inny sposób korzysta z kontaktów osobistych i czy jej ewentualne wykluczenie z sieci społecznych powstałych w kontekście pracy jest rekompensowane przez interwencję publicznych służb zatrudnienia.



### **Dobór próby**

Przystępując do badania założono, że będzie ono dotyczyć tylko tych osób, które w ciągu ostatniego roku rozpoczęły nowe zatrudnienie. Dwa powody uzasadniały zawężenie okresu, w którym nastąpiła zmiana miejsca zatrudnienia. Po pierwsze, miało to na celu kontrolę wpływu koniunktury gospodarczej na badane zjawisko. Można się było spodziewać, że może ona mieć wpływ na rodzaj powiązań wykorzystywanych przy zmianie pracy. Przykładowo w sytuacji, gdy sytuacja ekonomiczna danego rynku pracy jest relatywnie zła, wówczas większą rolę w znajdowaniu pracy mogą odgrywać silne powiązania między jednostkami niż powiązania słabsze. Zastosowana procedura miała to na celu, aby okres objęty badaniem nie uwzględniał fluktuacji koniunktury gospodarczej. Oczywiście nie było możliwe całkowite kontrolowanie heterogeniczności koniunktury gospodarczej. Łączny czas przeprowadzenia badania wyniósł 10 miesięcy, co oznacza, że w okresie tym mieliśmy do czynienia z sezonowymi cyklami zmian w koniunkturze gospodarczej. Ponadto, ze względu na to, że badania przeprowadzono na próbie ogólnopolskiej, mamy do czynienia z terytorialnym zróżnicowaniem sytuacji gospodarczej.

Drugim powodem skupienia się w analizach tylko na tych przypadkach rozpoczęcia nowego zatrudnienia, które miały miejsce w okresie ostatnich dwunastu miesięcy, było przekonanie, że pytanie respondenta o wydarzenia rozgrywające się w niezbyt odległej przeszłości pozwoli otrzymać wiarygodne odpowiedzi.

W założeniach badania przyjęto też, że przez rozpoczęcie nowego zatrudnienia rozumie się takie sytuacje jak rozpoczęcie nowej pracy po okresie bezrobocia, rozpoczęcie pierwszej pracy po zakończeniu edukacji lub jeszcze w jej trakcie oraz zmianę miejsca pracy przez osobę zatrudnioną. Ponadto badanie dotyczyło zarówno osób, które aktywnie poszukiwały pracy, ale także osób, które otrzymały propozycję pracy nie podejmując żadnych starań w tym celu, czyli osób, które „praca sama znalazła”. Uwzględnienie w analizach tak szerokiego spektrum przypadków związane było z tym, że badanie miało objąć możliwie wiele sytuacji, kiedy powiązania między jednostkami wykorzystywane były podczas pozyskiwania nowego zatrudnienia.

Kolejnym założeniem doboru próby było objęcie badaniem przedstawiciele całej populacji osób, które w ciągu ostatniego roku rozpoczęły nową pracę. Miało to prowadzić do możliwości przeprowadzenia wnioskowania na temat możliwie szerokiej grupy badanych. Założenie to wiązało się z koniecznością zastosowania próby reprezentatywnej ogólnopolskiej grupy badanych. Tym samym przedstawione tu badanie w przeciwieństwie do innych tego typu studiów nie było skoncentrowane przestrzennie w jednej miejscowości (tak jak miało to miejsce w oryginalnym badaniu Granovettera (1973; 1995).

Aby spełnić wszystkie przedstawione powyżej założenia zdecydowaliśmy się na uzyskanie próby w sposób kroczący na podstawie ogólnopolskiego badania

typu omnibus, realizowanego przez CBOS raz w miesiącu na około 1000-osobowej reprezentatywnej próbie dorosłych mieszkańców Polski. W każdej edycji badania omnibus respondentom pracującym zadawane było pytanie o to, czy w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy rozpoczęli nową pracę. Badanym, którzy na to pytanie odpowiedzieli twierdząco, zadawany był blok pytań stanowiących adaptację do polskich warunków pytań użytych w badaniu Grannovetera. W pojedynczej edycji badania omnibus pozyskaliśmy od 21 do 66 osób, które spełniały kryteria badania. Procedura wyszukiwania respondentów spełniających kryteria badania powtarzana była w badaniu omnibus w kolejnych miesiącach, aż do momentu, kiedy łączna liczba badanych, którzy rozpoczęli nową pracę w ostatnim roku, przekroczyła 400. Ostatecznie badanie powtarzane było przez 10 miesięcy. W okresie tym zgromadzono dane od 428 osób spełniających kryteria badania (co oznacza, że w jednym badaniu omnibus średnio zidentyfikowano 43 osoby, które rozpoczęły nową pracę w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy).

### **Konstrukcja kwestionariusza i operacjonalizacja zmiennych**

Respondenci wyselekcjonowani do próby poza pytaniami ze standardowego kwestionariusza CBOS odpowiadali na pytania z adaptacji kwestionariusza z oryginalnych badań Granovettera (1995: 207–210). Do kwestionariusza wprowadzono modyfikacje, dzięki którym możliwe było: uchwycenie znaczenia pokrewieństwa przy formowaniu powiązań, uchwycenie znaczenia nowych form komunikacji (Internet, a zwłaszcza portale społecznościowe), zoperacjonalizowanie siły powiązania za pomocą miar bliskości. Wprowadzono również drobne modyfikacje zasugerowane przez Granovettera (1995: 190–191) oraz niewielkie zmiany umożliwiające porównywalność ze standardowymi pytaniami metryczkowymi CBOS.

Sposób znalezienia zatrudnienia w tradycji badań nad sieciowymi zachowaniami na rynku pracy jest traktowany jako zmienna przyjmująca wartości: sposoby formalne; kontakty osobiste; oraz bezpośrednie zgłoszenie się do zatrudniającego przedsiębiorstwa. Ze względu na rosnące znaczenie tej formy w Polsce wyróżniamy również samozatrudnienie. Kategorie te zostały przypisane na podstawie odpowiedzi na pytanie „W jaki sposób dokładnie dowiedział(a) się Pan(i) o możliwości podjęcia swojego aktualnego zatrudnienia?”. Kategoria „sposoby formalne” obejmuje rekrutację za pośrednictwem ogłoszeń, publicznych służb zatrudnienia oraz działających na rynku agencji zatrudnienia. W przypadku gdy zatrudnienie zostało znalezione dzięki kontaktom osobistym, analizie poddana była również podstawa nawiązania kontaktu oraz siła powiązania.

Podstawa nawiązania kontaktu jest zmienną przyjmującą wartości: instytucja edukacyjna; społeczność; praca; rodzina. Kategorie te zostały przyporządkowane, gdy respondent wskazał, że o zatrudnieniu dowiedział się od członka

rodziny oraz na podstawie odpowiedzi udzielonych na pytanie „Skąd zna Pan(i) tego znajomego?”. Kategoria „instytucja edukacyjna” obejmuje znajomości ze szkół i uczelni; kategoria „praca” znajomości z poprzednich miejsc zatrudnienia oraz uzyskane przy okazji pracy (np. od partnera handlowego); kategoria „społeczność” obejmuje znajomości z miejsca zamieszkania oraz aktywności zrzeszeniowej; kategoria „rodzina” obejmuje wszystkie sytuacje, gdy kontakt został nawiązany dzięki krewnemu (również te, gdy ścieżka od pracodawcy do pracownika przebiegała przez więcej niż jednego pośrednika, a co najmniej jeden z nich był krewnym).

Siłę powiązania Granovetter zdefiniował jako „połączenie czasu, emocjonalnego natężenia, intymności (wzajemne zwierzanie się) i wzajemnych przysług charakteryzujących powiązanie” (1973: 1361). Na potrzeby niniejszego artykułu zmierzono ją na dwa sposoby. Po pierwsze, dla porównywalności z oryginalnymi badaniami Granovettera (1995) zmierzono ją za pomocą zobiektywizowanego kryterium częstości kontaktów. Jeżeli respondent wskazał, iż z osobą, dzięki której dowiedział się o swoim obecnym miejscu zatrudnienia: często widywał się; często kontaktował się za pośrednictwem telefonu; lub często kontaktował się za pośrednictwem Internetu, powiązanie uznawane było za silne<sup>4</sup>. Po drugie, siłę powiązania zmierzono za pomocą pytania dotyczącego bliskości relacji. Respondenci mieli określić osobę, która przekazała informację o możliwości zatrudnienia jako: znajomego; przyjaciela; lub bliskiego przyjaciela<sup>5</sup>. Dwa ostatnie wskazania kategoryzowane były jako silne powiązanie. W metaanalizie pomiarów siły powiązań Peter Marsden i Karen Campbell przekonują, iż taka miara bliskości najlepiej oddaje siłę powiązania, natomiast miary częstości kontaktów prowadzą do przeszacowań siły powiązań (1984: 498–499).

## Analiza danych

### Nowo zatrudnieni na tle ogółu zatrudnionych

Wyselekcjonowana próba respondentów, którzy podjęli nowe zatrudnienie w ciągu roku przed badaniem, pewnymi cechami różni się od ogółu zatrudnionych. Przedstawiamy podstawowe porównania między próbą poddaną analizom w dalszej części tekstu a ogółem zatrudnionych respondentów, którzy udzielili odpowiedzi w dziesięciu falach badania.

<sup>4</sup> Wystarczyło wskazanie tylko jednej z tych możliwości. Wskaźnik ten opiera się na sędzie respondentów, co oznacza „często” i nie stosuje absolutnej miary tejże „częstości”.

<sup>5</sup> Respondentów, którzy zadeklarowali, że informację o pracy uzyskali od krewnego, również proszono o określenie stopnia bliskości według tych samych kategorii.

**Tabela 1.** Porównanie podstawowych cech społeczno-demograficznych między nowo zatrudnionymi a ogółem zatrudnionych

	Nowo zatrudnieni (N=428)	Zatrudnieni (N=4459)
Odsetek badanych	9,6%	100%
Średnia wieku	35,3 lat	43,6 lat
Mężczyźni	53,3%	51,9%
Zamieszkali na wsi	31,1%	37,4%
Zamieszkali w mieście pow. 500 tys. mieszkańców	16,4%	11,4%
Posiadający wykształcenie wyższe	27,8%	33,2%
Zatrudnieni w przedsiębiorstwie całkowicie prywatnym	61,7%	48,5%
Zatrudnieni w prywatnym gospodarstwie rolnym	1,9%	8,0%
Średni dochód	1993,17 PLN	2337,89 PLN

Średnia wieku nowo zatrudnionych jest niższa o 8,3 lat od średniej wieku ogółu zatrudnionych. Kategoria nowo zatrudnionych nie różni się istotnie statystycznie od ogółu zatrudnionych częstością płci i w obydwu jest więcej mężczyzn. W próbie nowo zatrudnionych jest mniej osób zamieszkałych na wsi i więcej zamieszkałych w największych miastach powyżej 500 tys. mieszkańców. Wśród nowo zatrudnionych jest mniej osób, które ukończyły studia wyższe (27,8%) w porównaniu z 33,2% ogółem zatrudnionych. Wyraźne różnice widać w strukturze własnościowej zatrudniających przedsiębiorstw: wśród nowo zatrudnionych 61,7% pracuje w przedsiębiorstwach o całkowicie prywatnej własności, a wśród ogółu zatrudnionych jest takich osób 48,5%. W prywatnych gospodarstwach rolnych pracuje 1,9% nowo zatrudnionych, gdy wśród ogółu zatrudnionych pracuje w nich 8,0%. Średnia dochodu osób nowo zatrudnionych jest niższa od średniej dochodów ogółu zatrudnionych o 344,72 PLN.

### Sposoby znalezienia zatrudnienia oraz siła powiązań

Rozpocznijmy od omówienia sytuacji badanych w momencie przed pozyskaniem nowego zatrudnienia (tabela 2).

Ponad połowa (52,8%) respondentów przeszło do obecnej pracy z innej, natomiast blisko jedna trzecia (31,8%) podjęła obecną pracę po okresie przebywania na bezrobociu. Spośród badanych 8,4% to absolwenci, których obecna praca jest pierwszym podjętym zatrudnieniem w życiu, a 6,8% badanych nowo zatrudnionych przed podjęciem obecnej pracy nie była aktywna zawodowo (np. przebywali na urloпах macierzyńskich). Ponadto 32,7% badanych zadeklarowało, iż przed podjęciem aktualnego zatrudnienia nie poszukiwało aktywnie pracy – oznacza to, że około jednej trzeciej badanych podejmuje nową pracę nie dlatego, że ją znaleźli, ale dlatego, że ona „znalazła” ich.

**Tabela 2.** Sytuacja na rynku pracy przed podjęciem obecnego zatrudnienia (w %)

Czy obecna praca została rozpoczęta po:	Procent wskazań
Przejsciu z innej pracy	52,8
Okresie bezrobocia	31,8
Pierwsza praca po ukończeniu edukacji	8,4
Okresie braku aktywności zawodowej z innego powodu niż bezrobocie	6,8
Odmowa odpowiedzi	0,2
Suma	100,0
N=	428

**Tabela 3.** Sposoby znalezienia zatrudnienia (w %)

Sposób znalezienia zatrudnienia	Procent wskazań (N=428)
Kontakty osobiste	49,1
Kanały formalne	29,9
Złożenie aplikacji u pracodawcy	11,4
Samozatrudnienie	5,8
Bezpośredni kontakt ze strony pracodawcy	1,6
Braki danych	2,1
Suma	100,0
N=	428

Najczęstszym sposobem pozyskania zatrudnienia są kontakty osobiste – pracę znalazło w ten sposób 49,1% badanych (tabela 3). Następną kategorią to osoby, które zatrudnienie uzyskały kanałami formalnymi 29,9% – włączone zostały w jej obręb przypadki, gdy zatrudnienie uzyskano dzięki ogłoszeniu w prasie lub Internecie (21,0%), dzięki powiatowemu urzędowi pracy (6,8%) oraz dzięki firmie świadczącej pośrednictwo pracy (1,6%). Mimo iż 31,8% badanych przystąpiło do nowej pracy po okresie bezrobocia, stało się to z udziałem urzędów pracy w co piątym przypadku; 11,4% zatrudnionych bezpośrednio zgłosiło się do pracodawcy, natomiast 6,8% podjęło samozatrudnienie. Jako ciekawostkę, jednak pozwalającą z właściwą miarą traktować znaczenie portali społecznościowych dla procesów gospodarczych i społecznych, podajmy, iż zaledwie 0,7% badanych zatrudnienie znalazło dzięki informacji krążącej wśród znajomych na portalu społecznościowym.

Z dorobku badań nad sieciami społecznymi wynika, iż w celu pozyskania różnych zasobów ludzie korzystają z innego rodzaju sieci, do których przynależą

(Wellman i Wortley 1990). Dzięki zgromadzonym danym można przyjrzeć się, co jest podstawą formowania powiązań przydatnych w pozyskaniu nowego zatrudnienia (tabela 4).

**Tabela 4.** Podstawa sformowania powiązania (w %)

Procent wskazań w kolumnach	Ogół*	Grupa wieku		
		18–24 lata	25–39 lat	40+ lat
Praca	34,3	14,0	30,1	53,7
Społeczność lokalna	29,6	39,5	24,3	31,3
Rodzina	22,5	25,6	28,2	11,9
Instytucja edukacyjna	13,6	20,9	17,5	3,0
Suma	100	100	100	100
<i>N</i> =	213	43	103	67

\* Osoby, które znalazły zatrudnienie dzięki kontaktom osobistym

Najczęściej (34,3%) powiązania te zostały sformowane w związku z pracą. Osoba przekazująca informację o zatrudnieniu zwykle była kolegą z innego miejsca pracy (22,2%), kimś poznanym w związku z pracą (np. pracownikiem partnera handlowego) (7,4%) lub przełożonym (3,9%). Kolejna grupa powiązań to te, dla sformowania których podstawą była przynależność do szeroko rozumianej społeczności lokalnej – zostały wykorzystane przez 29,6% badanych, którzy zatrudnienie pozyskali dzięki kontaktom osobistym. Następnie 22,5% badanych, którzy uzyskali nowe zatrudnienia za pomocą kontaktów osobistych wykorzystało w tym celu powiązania rodzinne<sup>6</sup>. Spośród badanych 13,6% skorzystało z powiązań powstałych dzięki instytucji edukacyjnej, do której respondent uczęszczał razem z osobą przekazującą informację o pracy. Zatem w całej próbie badanych, którzy uzyskali nowe zatrudnienie, stało się tak dzięki rodzinie w 11,2% przypadków.

Społeczny kontekst, w którym powstało powiązanie prowadzące następnie do zatrudnienia, jest zróżnicowany w zależności od wieku. Wraz z wiekiem spada znaczenie znajomości zawiązanych w instytucjach edukacyjnych (mniej niż 3% respondentów powyżej 40. roku życia znalazło zatrudnienie dzięki kontaktom nawiązanym w instytucjach edukacyjnych), rośnie natomiast znaczenie

<sup>6</sup> Włączyliśmy do tej kategorii również wszystkie przypadki, gdzie wykorzystana sieć była dłuższa niż jedno powiązanie i przynajmniej jedno z tych powiązań było konsekwencją relacji pokrewieństwa któregośkolwiek z członków sieci. Przykładem może być relacja opisana przez respondenta jako „przyjaciółka mamy”. W tym przypadku informację o pracy dostarczyła osoba niespokrewniona, ale nie zostałyby włączona do sieci respondenta, gdyby nie znajomość z matką.

znajomości zawiązanych dzięki pracy. Respondenci powyżej 40. roku życia również rzadziej korzystają z powiązań zawartych dzięki pokrewieństwu.

Przejdźmy do analizy tytułowej siły powiązań, które zostały wykorzystane do znalezienia zatrudnienia. Jak zaznaczyliśmy wcześniej, siłę powiązań mierzyliśmy na dwa sposoby: na podstawie częstości kontaktów oraz poczucia bliskości z partnerem powiązania. Miary te dają inne wyniki (tabela 5).

**Tabela 5.** Siła powiązań wykorzystanych do podjęcia zatrudnienia (w %)

Procent wskazań	Siła powiązań określona obiektywnie – liczba kontaktów	Siła powiązań określona subiektywnie – rodzaj relacji z osobą
Słabe	47,8	68,0
Silne	52,2	32,0
Suma	100,0	100,0
<i>N</i> =	209	203

Jeśli za wskaźnik silnych powiązań potraktujemy częstość kontaktów, to okaże się, że nieco ponad połowa (52,2%) respondentów, którzy wykorzystali kontakty osobiste do znalezienia zatrudnienia, skorzystała z kontaktów z osobami, z którymi łączyły ją silne powiązania. Gdy jednak w szacowaniu siły powiązania weźmiemy pod uwagę poczucie bliskości, silnych powiązań będzie nieco poniżej jednej trzeciej (32%). Ten drugi wynik jest zbliżony do danych z ISSP zebranych w roku 2002 (Słoczyński 2013: 48)<sup>7</sup>.

W paradygmatycznej pracy Granovettera (1973) stwierdzono znacznie więcej powiązań o słabej sile (83,3%), jednak wyniki licznych replikacji jego badań zwykle wskazują na niższą częstość wykorzystywania słabych powiązań. Efekt ten prawdopodobnie wynika z tego, że Granovetter przeprowadził swoje badania na szczególnej próbie pracowników, którzy należeli do kadry zarządzającej, wolnych zawodów oraz zawodów inżynierskich.

### Sposoby znalezienia zatrudnienia a dochody

Kwestia związku uzyskiwanych dochodów ze sposobem znalezienia zatrudnienia wiąże się z mitami mówiącymi o możliwości uzyskania wysokich zarobków dzięki powiązaniom społecznym. Natomiast wyniki dotychczas prowadzonych badań na ten temat są niejednoznaczne. Wśród autorów przeważa raczej

<sup>7</sup> W badaniach International Social Survey Programme z 2002 roku zbierano dane, dzięki którym siła powiązań mierzona była w jeszcze inny sposób: za powiązania silne uznano relacje z bliskimi krewnymi (rodzeństwo i rodziców) oraz osobami określonymi jako przyjaciele, natomiast za słabe powiązania uznano relacje z dalszymi krewnymi oraz osobami określonymi jako znajomi (Słoczyński 2013). Zatem dla relacji towarzyskich przyjęto kryterium poczucia bliskości, natomiast dla krewniczych stopnia pokrewieństwa.

poгляд, zgodnie z którym sposób znalezienia pracy ani siła powiązań nie różnicuje dochodów. Na potrzeby niniejszego artykułu przeprowadzona została analiza regresji median uzyskiwanych dochodów<sup>8</sup>. Zdecydowano się tutaj na regresję median, gdyż mediana jest statystyką dla dochodów mniej obciążoną niż średnia. Tabela 6 przedstawia przewidywane przez model regresji mediany dochodów lub zmiany dochodów dla poszczególnych wartości zmiennych określających sposób znalezienia pracy oraz siłę powiązań.

**Tabela 6.** Zależności dochodu od sposobów znalezienia zatrudnienia

		Mediana dochodu w aktualnym miejscu pracy	Mediany różnicy między aktualnym dochodem a dochodem w poprzednim miejscu pracy ( <i>tylko osoby, które przeszły z innej pracy</i> )
Sposób znalezienia zatrudnienia	Kontakty osobiste ( <i>kategoria referencyjna dla testów istotności statystycznej różnic</i> )	1800 PLN	0 PLN
	Kanały formalne	1500 PLN**	100 PLN
	Złożenie aplikacji u pracodawcy	1750 PLN	500 PLN*
	Samozatrudnienie	1900 PLN	500 PLN
	<i>N=</i>	<i>337</i>	<i>169</i>
Siła powiązań określona obiektywnie	Słabe ( <i>kategoria referencyjna dla testów istotności statystycznej różnic</i> )	1600 PLN	0 PLN
	Silne	2000 PLN*	0 PLN
	<i>N=</i>	<i>179</i>	<i>96</i>
Podstawa dla sformowania powiązania	Institucja Edukacyjna ( <i>kategoria referencyjna dla testów istotności statystycznej różnic</i> )	1700 PLN	-225 PLN
	Spółeczność lokalna	1700 PLN	100 PLN
	Praca	2000 PLN	0 PLN
	Rodzina	1400 PLN	240 PLN*
	<i>N=</i>	<i>182</i>	<i>98</i>
Aktywne poszukiwanie pracy	Tak	1600 PLN	100 PLN
	Nie	2000 PLN*	0 PLN
	<i>N=</i>	<i>351</i>	<i>179</i>

Poziomo istotności statystycznej różnic: \*\* 0,01; \* 0,05.

<sup>8</sup> Regresja median została przeprowadzona za pomocą modułu Quantile Regression programu Stata (StataCorp. 2013).



Mediana obecnie uzyskiwanych dochodów w analizowanej próbie wynosi 1.700 PLN. Niższa mediana jest w grupie pracowników, którzy znaleźli zatrudnienie dzięki sposobom formalnym – 1.500 PLN. Najwyższa mediana w grupie badanych, którzy zdecydowali się na podjęcie samozatrudnienia – 1.900 PLN. Mediana dochodów uzyskiwanych przez pracowników, którzy znaleźli zatrudnienie dzięki kontaktom osobistym, wynosi 1.800 PLN. Przyjrzyjmy się tej ostatniej kategorii i zobaczymy, jak kontekst powstania powiązania oraz jego siła wpływa na uzyskiwany dochód. Nie stwierdzono statystycznie istotnych różnic w medianach dochodów pracowników, którzy uzyskali zatrudnienie dzięki kontaktom osobistym, w zależności od kontekstu powstania powiązań społecznych (instytucja edukacyjna jako kategoria referencyjna). Czyli nie można twierdzić, iż praca uzyskana dzięki sieciom rodzinnym prowadzi do wyższych dochodów.

Natomiast występują różnice w medianach dochodów w zależności od siły powiązań (mierzonej częstością kontaktów). Mediana dochodów uzyskanych przez badanych, którzy pracę znaleźli dzięki silnym powiązaniom, jest o 400 złotych wyższa od mediany dochodów uzyskiwanych przez badanych, których do pracy doprowadziły powiązania słabe. Jednak przy pomiarze siły powiązań za pomocą poczucia bliskości różnica w dochodach nie występuje.

Zastosowana technika zbierania danych pozwoliła w przypadku badanych, którzy przeszli z jednego zatrudnienia do innego, na uzyskanie informacji o zmianie ich dochodu. W ten sposób możliwy jest pomiar bezpośredniego zysku finansowego związanego z okolicznościami zmiany zatrudnienia.

Mediana zmiany dochodu w tak skonstruowanej podpróbie (N=169) wyniosła 60 złotych, zatem połowa pracowników, którzy zmienili zatrudnienie, uzyskała podwyżkę dochodu nie mniejszą niż 60 PLN. Analiza regresji median pozwala stwierdzić jedynie, iż bezpośrednio zwrócenie się do pracodawcy przynosi inną zmianę dochodów – połowa pracowników, którzy bezpośrednio zwrócili się do pracodawcy, uzyskuje dochody wyższe o nie mniej niż 500 PLN. W wierszu „Kontakty osobiste” widać, iż mediana zmiany dochodów dla pracowników, którzy zmienili zatrudnienie dzięki kontaktom osobistym, wynosi zero złotych.

Gdy spojrzymy na kontekst powstawania powiązań społecznych zobaczymy, iż jedynie sieci rodzinne prowadzą do zwiększenia dochodów – mediana dla tej kategorii respondentów wynosi 240 złotych. Różnice w medianach dla pozostałych kategorii przedstawionych w tej tabeli nie są istotne statystycznie.

Gdy pod uwagę weźmiemy siłę powiązań, okazuje się, że wśród pracowników, którzy o nowej pracy dowiedzieli się dzięki silnym powiązaniom (mierzonemu poczuciem bliskości), mediana zmiany dochodu wynosi 280 PLN, gdy u tych, którzy zmienili zatrudnienie dzięki słabym powiązaniom, mediana zmiany dochodu wynosi 0 złotych. Nie stwierdzono różnic w medianach zmiany dochodów, gdy siła powiązań mierzona jest częstością kontaktów.

Z analizy regresji median wynika, iż pracownicy, którzy nie poszukiwali zatrudnienia, osiągają wyższe dochody – połowa z nich zarabia nie mniej niż 2000 złotych. W przypadku badanych, którzy poszukiwali pracy, mediana wynosi 1800 złotych. Różnice między medianami zmiany wysokości dochodów tych dwóch grup nie są istotne statystycznie, zatem przejście do pracy, która „znalazła” pracownika, nie wiąże się z bezpośrednią wyższą wynagrodzenia.

### Sposób znalezienia zatrudnienia a zadowolenie z pracy

Nie stwierdzono statystycznie istotnych różnic w zadowoleniu z obecnej pracy w zależności od sposobu znalezienia zatrudnienia. Sposób znalezienia zatrudnienia nie wpływa również na różnice w zmianie zadowolenia z pracy (wynikające z porównania zadowolenia z pracy przed zmianą zatrudnienia i zadowolenia z nowej pracy). Wśród badanych, którzy nowe zatrudnienie znaleźli dzięki kontaktom osobistym, podobnie nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w zadowoleniu z obecnej pracy oraz zmiany zadowolenia z pracy w zależności od tego, w jakim kontekście zostały sformowane powiązania. Natomiast stwierdzono różnice w zadowoleniu z pracy wynikające z siły powiązań (mierzonej częstotliwością kontaktów).

**Tabela 7.** Siła powiązań a zadowolenie z obecnej pracy (w %)

Procent wskazań		Ogół badanych	Siła powiązań wyrażona obiektywnie	
			Słaba	Silna
Satysfakcja z obecnej pracy	tak	81,7	88,0	75,9
	nie; ani tak, ani nie	18,3	12,0	24,1
	Suma	100,0	100,0	100,0
	<i>N</i> =	208	100	108

Wartość statystyki Chi-kwadrat 5,07; liczba stopni swobody = 1; poziom istotności 0,02.

Osoby, które pozyskały zatrudnienie dzięki słabym powiązaniom, częściej deklarują zadowolenie z pracy niż osoby, które znalazły zatrudnienie dzięki silnym powiązaniom. Jest to zgodne z wynikami uzyskanymi przez Granovettera (1995: 13). Nie stwierdzono jednak statystycznie istotnej różnicy w zadowoleniu z pracy w zależności od siły powiązania mierzonego poczuciem bliskości.

Różnice w zadowoleniu z pracy wiążą się również z tym, czy praca została zmieniona w efekcie aktywnych poszukiwań, czy oferta została zaproponowana respondentowi. Wśród respondentów, którzy przeszli do nowej pracy z innego miejsca pracy, wśród aktywnie poszukujących nowej pracy było o około 20% mniej zadowolonych z pracy (tabela 8).

**Tabela 8.** Poszukiwanie pracy a zadowolenie z poprzedniej pracy (w %)

Procent wskazań		Ogół badanych	Czy przed podjęciem aktualnej pracy aktywnie poszukiwał(a) Pan(i) nowej pracy?	
			Tak	Nie
Satysfakcja z poprzedniej pracy	Tak	53,5	45,1	65,6
	Ani tak, ani nie	19,9	21,1	18,3
	Nie	26,5	33,8	16,1
	Suma	100	100	100
	N=	226	133	93

Wartość statystyki Chi-kwadrat 10,96; liczba stopni swobody = 2; poziom istotności <0,01.

Jednak wśród badanych, którzy aktywnie poszukiwali nowego zatrudnienia, częściej następuje poprawa zadowolenia z pracy wraz z jej zmianą. Oczywiście ta częstsza pozytywna zmiana zadowolenia wynika z tego, iż nieposzukujący nowej pracy i tak już z niej zazwyczaj byli zadowoleni, więc to zadowolenie nie mogło już się poprawić (tabela 9).

**Tabela 9.** Poszukiwanie pracy a zmiana zadowolenia z pracy (w %)

Procent wskazań		Ogół badanych	Czy przed podjęciem aktualnej pracy aktywnie poszukiwał(a) Pan(i) nowej pracy?	
			Tak	Nie
Zmiana zadowolenia z pracy	poprawa zadowolenia	38,5	47,4	25,8
	bez zmiany	52,7	42,9	66,7
	pogorszenie zadowolenia	8,8	9,8	7,5
	Suma	100	100	100
	N=	226	133	93

Wartość statystyki Chi-kwadrat 12,82; liczba stopni swobody = 2; poziom istotności <0,01.

### Sposób znalezienia zatrudnienia a bezrobocie

Z punktu widzenia polityki przeciwdziałania bezrobociu istotne wydaje się pytanie, czy sposoby poszukiwania zatrudnienia przez bezrobotnych różnią się od sposobów poszukiwania zatrudnienia przez pracowników zmieniających pracę oraz czy wykorzystywane przez bezrobotnych w tym celu powiązania społeczne mają inny charakter niż u pozostałych zatrudnionych (tabela 10).

**Tabela 10.** Sposoby pozyskania zatrudnienia osób bezrobotnych (w %)

Procent wskazań		Ogół badanych	Czy obecna praca została rozpoczęta po ...	
			okresie bezrobocia	przejściu z innej pracy.
Sposób znalezienia zatrudnienia	Kanały formalne	30,3	30,4	30,2
	Kontakty osobiste	51,3	45,2	55,2
	Złożenie aplikacji u pracodawcy	12,7	16,3	10,4
	Samozatrudnienie	5,8	8,1	4,2
	Suma	100,0	100,0	100,0
	<i>N</i> =	347	135	212

Wartość statystyki Chi-kwadrat 6,07; liczba stopni swobody = 3; poziom istotności 0,11.

Co ciekawe, badani, którzy uzyskali zatrudnienie po okresie bezrobocia, tak samo często korzystają ze sposobów formalnych co ogół badanych – a do tej kategorii sposobów włączone jest również zatrudnienie dzięki powiatowym urządowi pracy, dzięki którym zatrudnienie znalazło 10,4% wcześniej bezrobotnych respondentów. Bezrobotni rzadziej korzystają z kontaktów osobistych (45,2%) niż osoby przechodzące do nowej pracy z innej pracy (55,2%). Bezrobotni częściej decydują się bezpośrednio aplikować do pracodawców (16,3%) oraz zakładać własną działalność gospodarczą (8,1%). Dane te wskazują na to, że sytuacji bezrobocia towarzyszą relatywnie słabsze możliwości korzystania z sieci społecznych. Te trudności nie są przezwyciężane dzięki formalnym sposobom poszukiwania zatrudnienia, ale strategiom indywidualnym: bezpośrednio zgłoszenie do pracodawcy lub samozatrudnienie. Można uznać to za potwierdzenie poglądu, iż bezrobocie sprzyja wykluczeniu społecznemu.

Jaki jest charakter powiązań społecznych, które przynoszą bezrobotnym zatrudnienie? W tabeli 11 największe różnice widać w korzystaniu z powiązań wytworzonych w kontekście zatrudnienia oraz społeczności.

Tylko jedna czwarta bezrobotnych, którzy korzystali z kontaktów osobistych przy znalezieniu zatrudnienia, wykorzystwała kontakty nawiązane w kontekście pracy. W wypadku osób przechodzących z jednego miejsca pracy na drugie jest tak w 41,3% przypadków. Dla bezrobotnych najczęściej do nowej pracy prowadzą powiązania wytworzone w ich społecznościach (38,3%). Bezrobotni w porównaniu z osobami przechodzącymi między miejscami pracy nieco częściej korzystają z powiązań rodzinnych (25%). Można zatem spekulować, że bezrobotni rzadziej korzystają z kontaktów osobistych, bo jest wśród nich mniej osób, które mogą wykorzystać powiązania wytworzone w kontekście pracy (tabela 11).

**Tabela 11.** Bezrobotni i zatrudnieni a podstawa do sformowania powiązań społecznych (w %)

Procent wskazań		Ogół badanych	Czy obecna praca została rozpoczęta po ...	
			okresie bezrobocia	przejęciu z innej pracy.
Podstawa do sformowania powiązania	Instytucja edukacyjna	12,7	11,7	13,2
	Społeczność lokalna	29,3	38,3	24,8
	Praca	35,9	25,0	41,3
	Rodzina	22,1	25,0	20,7
	Suma	100,0	100,0	100,0
	<i>N</i> =	181	60	121

Wartość statystyki Chi-kwadrat 5,91; liczba stopni swobody = 3; poziom istotności 0,12.

**Tabela 12.** Bezrobotni i zatrudnieni a siła powiązań (w %)

Procent wskazań		Ogół badanych	Czy obecna praca została rozpoczęta po ...	
			okresie bezrobocia	przejęciu z innej pracy.
Siła powiązań określona subiektywnie – rodzaj relacji z osobą	Słabe	69,0	62,7	72,2
	Silne	31,0	37,3	27,8
	Suma	100,0	100,0	100,0
	<i>N</i> =	174	59	115

Wartość statystyki Chi-kwadrat 1,63; liczba stopni swobody = 1; poziom istotności 0,202.

Bezrobotni w porównaniu z osobami przechodzącymi między miejscami pracy częściej korzystają z silnych powiązań (mierzonych subiektywnym poczuciem bliskości) – jest tak w 37,3% przypadków skorzystania z kontaktów osobistych u bezrobotnych, a u przechodzących między miejscami pracy w 27,8%. Z jednej strony, można traktować to jako potwierdzenie tezy mówiącej, że gdy dane dobro ma większą wartość, wzrasta prawdopodobieństwo wykorzystania silnych powiązań w celu jego uzyskania. Przyjmujemy, że nowe zatrudnienie ma większą użyteczność dla bezrobotnego niż dla pracownika, który decyduje się na zmianę zatrudnienia. Z drugiej jednak strony, z danych wynika, że to powiązania wytworzone w środowisku pracy, dzięki którym znajdowane jest nowe zatrudnienie, są relatywnie częściej niż inne powiązania powiązaniami słabymi. Taka linia interpretacji oznaczałaby, że sytuacja bezrobocia towarzyszy brakowi

słabych powiązań tworzonych w miejscu pracy i tym samym utrudnia znalezienie nowego zatrudnienia – bezrobotni częściej pozostawieni są swoim silnym powiązaniom.

### Dyskusja i podsumowanie

Uzyskane wyniki należy odnieść do rozpowszechnionych mitów dotyczących rynku pracy w Polsce, według których do uzyskania zatrudnienia przydatne są przede wszystkim powiązania społeczne. Rzeczywiście około połowy badanych, którzy podjęli nowe zatrudnienie, dowiedziało się o nim dzięki kontaktom osobistym. Jednak rozkłady częstości użytych sposobów znalezienia zatrudnienia w Polsce są podobne jak w innych krajach. Uczestnicy rynku pracy w Polsce częściej uzyskują zatrudnienie dzięki kontaktom osobistym niż korzystając z formalnych kanałów rekrutacji (takich jak ogłoszenia lub pośrednictwo wyspecjalizowanych instytucji). 11,4% badanych zgłosiło się bezpośrednio do pracodawcy – taka praktyka obecna jest również na rynkach pracy w innych krajach. Najmniej liczna jest grupa – istotna ze względu na przemiany form zatrudnienia w Polsce – 5,8% badanych, którzy zdecydowali się na podjęcie samozatrudnienia.

Gdy przyjrzyć się z bliska charakterystykom powiązań społecznych, które prowadzą do nowego zatrudnienia, należy stwierdzić, iż nie dają one szczególnie wysokiej przewagi na rynku pracy. Najczęściej, gdy wykorzystywane są kontakty osobiste w pozyskaniu zatrudnienia, są to kontakty nawiązane w kontekście pracy (34,3% spośród badanych korzystających z kontaktów osobistych). Drugim kontekstem, w którym powstają powiązania społeczne prowadzące do nowego zatrudnienia, jest społeczność lokalna (29,6%). Dopiero na trzecim miejscu, jeśli chodzi o częstość, znajdują się powiązania o charakterze rodzinnym (22,5%). Wśród młodszych badanych często wykorzystywane są również powiązania zawiązane w instytucjach edukacyjnych, jednak ich znaczenie maleje z wiekiem. Im starszy badany, tym większe prawdopodobieństwo, iż zatrudnienie uzyskał dzięki kontaktom nawiązanym w kontekście wcześniejszej pracy, a mniejsze iż dzięki rodzinie lub znajomym poznanym w trakcie edukacji.

Sposób znalezienia zatrudnienia relatywnie słabo różnicuje dochody. Uzyskaniu wyższych dochodów w nowym miejscu pracy sprzyja wykorzystanie silnych powiązań (mierzonych poczuciem bliskości) oraz powiązań o charakterze rodzinnym. Jednak wzrost dochodów uzyskanych w ten sposób jest i tak niższy niż wtedy, gdy praca zostaje uzyskana na skutek bezpośredniego zwrócenia się do pracodawcy. Sposób znalezienia zatrudnienia również nie ma zbyt dużego wpływu na różnice w satysfakcji z pracy. Co ciekawe, efekty dotyczące satysfakcji z pracy są odwrotne do efektów związanych z dochodami: praca

znaleziona dzięki silnym powiązaniom jest bardziej dochodowa, ale mniej satysfakcjonująca.

Zwracamy uwagę na to, że jedna trzecia (32,7%) badanych, którzy podjęli nowe zatrudnienie, nie uczyniła tego w efekcie aktywnych poszukiwań pracy. Zatem pokaźna część uczestników rynku pracy podejmuje nowe zatrudnienie, gdy nadarza się atrakcyjna okazja. Dochody tych pracowników są wyższe, są też oni bardziej zadowoleni z pracy. Fakt, iż spora część pracowników nie poszukuje pracy, ale podejmuje nowe zatrudnienie, gdyż „praca znalazła ich”, bywa pomijany w analizach rynku pracy. Widać to również w słownictwie używanym w literaturze socjologicznej do opisu zjawisk sieciowych – na przykład Natalia Letki i Inta Mieręna (2015: 222) piszą o „szukaniu pracy” i o tym do kogo „zwraca się po pracę”. Sprzyja to zapomnianiu o tym, że sieci społeczne służą przepływowi informacji w obie strony i kapitalizowanie uczestnictwa w nich może odbywać się bez aktywnego zaangażowania. Zatem w Polsce potwierdza się znaczenie tzw. niewidzialnej ręki kapitału społecznego – zakorzenienie w sieciach społecznych przynosi jednostkom korzyści bez ich intencjonalnego wywoływania (McDonald 2015).

Ważne dla polityki rynku pracy są rezultaty dotyczące nowo zatrudnionych, którzy wcześniej byli bezrobotnymi. Bezrobotni rzadziej niż zmieniający zatrudnienie korzystają z kontaktów osobistych, ale częściej decydują się na strategię indywidualną, czyli bezpośrednio zwrócić się do pracodawcy lub samozatrudnienie. Bezrobotni znacznie rzadziej korzystają z powiązań, które powstały w kontekście pracy (czyni to 25,0% bezrobotnych i 41,3% zmieniających zatrudnienie). Widać zatem, że sytuacja bezrobocia wiąże się z odcięciem od powiązań społecznych nawiązywanych w kontekście pracy, które mogłyby doprowadzić do nowego zatrudnienia (przecież bezrobotni w przeszłości byli zatrudnieni). Brak ten w stosunkowo małym stopniu rekompensowany jest przez interwencję państwa i bezrobotni częściej korzystają ze strategii indywidualnych w znalezieniu zatrudnienia. Warto tu zaznaczyć, że najrzadziej wskazywanym sposobem znalezienia pracy przez bezrobotnych było pośrednictwo urzędu pracy – odpowiedź udzielona przez 10,4% bezrobotnych. Wynik ten jest o tyle ciekawy, że w literaturze dotyczącej rynku pracy w Polsce rola pośrednictwa urzędów pracy jest jednym z dominujących tematów.

Niejednoznaczne są wyniki dotyczące siły powiązań społecznych wykorzystanych do pozyskania zatrudnienia. Możliwe jest wyciągnięcie odmiennych wniosków w zależności od operacjonalizacji pojęcia siły powiązań. Gdy jest ona mierzona tak, jak w oryginalnym badaniu Granovettera (1973) częstością kontaktów, aż 52,2% badanych, spośród tych którzy skorzystali z kontaktów osobistych, korzystała z tak zdefiniowanych silnych powiązań. Gdy siła powiązań mierzona jest poczuciem bliskości, co zdaniem Marsdena i Campbell (1984) jest jej najlepszym wskaźnikiem, udział silnych powiązań wśród kontaktów

osobistych wykorzystanych do podjęcia nowego zatrudnienia wynosi 32,0%. Zatem odnosząc te częstości do ogółu nowo zatrudnionych, około 25% nowo zatrudnionych w Polsce uzyskuje pracę dzięki informacji od osób, z którymi ma częste kontakty, a około 15% uzyskuje ją dzięki informacji od osób, które uważa za bliskie sobie. W zależności od sposobu pomiaru siły powiązania widoczne są jej związki z innymi cechami zatrudnienia. Jeżeli bierzemy pod uwagę częstość kontaktów, to obserwujemy wyższe dochody oraz rzadziej wyrażaną satysfakcję z obecnej pracy. Jeżeli bierzemy pod uwagę poczucie bliskości, to obserwujemy większy wzrost dochodów, częstsze korzystanie z takich powiązań przez bezrobotnych oraz absolwentów.

W niniejszym artykule świadomie nie posługiwaliśmy się pojęciem kapitału społecznego, które od blisko trzydziestu lat robi olbrzymią karierę w naukach społecznych. Analizowane zjawisko chcieliśmy opisać za pomocą mniej abstrakcyjnych pojęć, takich jak powiązania. Ujęcie kapitału społecznego jako atrybutu jednostek wynikającego z ich możliwości mobilizacji zasobów dzięki przynależności do sieci społecznych i zajmowanych w nich pozycji powstało w dużej mierze dzięki badaniom nad pozyskiwaniem pracy. Można zatem i w ten sposób interpretować przedstawione powyżej rezultaty. Wynika z nich, że kapitał społeczny jest wykorzystywany w Polsce do pozyskiwania zatrudnienia, jednak „renta” z niego (wzrost dochodów lub wzrost satysfakcji z pracy) nie jest szczególnie wysoka. Analizy dotyczące badanych pozyskujących zatrudnienie po okresie bezrobocia wskazują, że ich możliwość zmobilizowania zasobów społecznych jest niższa – rzadziej uzyskują zatrudnienie dzięki przynależności do sieci społecznych i zdecydowanie rzadziej uzyskują zatrudnienie dzięki sieciom społecznym wytworzonym w kontekście pracy, a z innych badań wiemy, że około 80% bezrobotnych poszukuje pracy poprzez krewnych i znajomych (Jeran 2014: 46). Mają oni dostęp do sieci społecznych, ale nie są w stanie ich wykorzystać do znalezienia zatrudnienia, zatem można mówić o niższym kapitale społecznym wśród bezrobotnych.

Podstawowym ograniczeniem dla przedstawionych powyżej analiz jest wielkość próby, która uniemożliwia przeprowadzenie pewnych analiz statystycznych (np. wielozmiennowych modeli regresyjnych). Jednak uzyskanie próby o wielkości umożliwiającej złożone analizy statystyczne byłoby bardzo czasochłonne i kosztowne.

Drugim ograniczeniem jest zakres uzyskanych w wywiadach kwestionariuszowych informacji na temat sieci społecznych oraz karier zawodowych respondentów. Dla przykładu, zdaniem Jamesa Montgomery’ego (1992) wpływ na wysokość wynagrodzenia prawdopodobnie ma nie tyle siła wykorzystanych powiązań, ile kompozycja sieci, do której należy dany pracownik. Niestety takich danych nie byliśmy w stanie uwzględnić.



Studia nad pozyskiwaniem zatrudnienia w Polsce, a zwłaszcza nad wykorzystaniem do tego sieci społecznych, wymagają dalszych badań empirycznych. Dotychczasowe publikacje na ten temat opierają się bądź na danych z International Social Survey Programme z roku 2002 (Słoczyński 2013; Letki i Mierzińska 2015) bądź na danych z projektu Bilans Kapitału Ludzkiego (Jeran 2014). Te pierwsze powoli starzeją się, a te drugie w odniesieniu do zachowań sieciowych są ograniczone (niewiele pytań na ten temat, dane zbierane tylko od respondentów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę). Obie bazy danych nie pozwalają kontrolować kontekstu zmiany zatrudnienia, gdyż respondenci pytani są o okoliczności pozyskania obecnej pracy, które często są dosyć odległe w czasie – średnio ponad 8 lat (Jeran 2014: 51). Przedstawione w niniejszym artykule analizy opierają się na danych pozwalających kontrolować kontekst podjęcia nowej pracy, ale obciążonych wyżej wymienionymi ograniczeniami. Zatem istnieje potrzeba prowadzenia nowych badań nad pozyskiwaniem zatrudnienia dających możliwość lepszej kontroli kontekstu i zmiennych.

Kolejna kwestia wymagająca uzupełnień to uwzględnienie kontekstu sytuacji na lokalnych rynkach pracy. Polska jest zróżnicowana terytorialnie, jeśli chodzi o poziom produktu krajowego brutto, stopy bezrobocia oraz dynamikę zmian tych dwóch cech. Uwzględnienie danych dotyczących lokalnego kontekstu, w którym funkcjonują podejmujący nową pracę, pozwoliłoby na testowanie hipotez dotyczących wpływu sytuacji gospodarczej na sposoby pozyskiwania zatrudnienia, a zwłaszcza na wykorzystywanie powiązań społecznych o różnej sile.

Wiele badań na temat sieciowych zachowań na rynku pracy prowadzona była na lokalnych rynkach pracy. Niniejszy artykuł opiera się na danych dotyczących krajowego rynku pracy. Niezwykle interesujące byłoby wspięcie się o jeszcze jeden poziom wyżej i przeprowadzenie badań na europejskim rynku pracy – przecież poza granicami Polski pracuje obecnie blisko 10% aktywnych zawodowo obywateli naszego kraju, a między innymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej widoczne są również duże przepływy siły roboczej.

Na koniec pragniemy zwrócić uwagę na możliwość wykorzystania wniosków z przedstawionych powyżej badań w szerszej debacie socjologicznej toczonej na temat kondycji polskiego społeczeństwa. Poziom wykorzystania słabych powiązań społecznych w pozyskiwaniu zatrudnienia zbliżony do poziomu w innych krajach pozwala twierdzić, iż próżnia socjologiczna (Nowak 1979), której istnienie w Polsce jest ciągle przez rodzime nauki społeczne celebrowane (Pawlak 2015), zapełniona jest przez niedostrzegane na pierwszy rzut oka (lub przy wykorzystaniu określonej metodologii) relacje społeczne. Natomiast nieodbiegający od innych krajów poziom wykorzystania powiązań rodzinnych w pozyskiwaniu zatrudnienia pozwala podważać opinie na temat amoralnego familizmu (Tarkowska i Tarkowski 1990) rzekomo

rozpowszechnionego w Polsce. Siła słabych powiązań jest na tyle wysoka, że nie można wyobrazić sobie bez nich funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Z pewnością przyczyniają się one również do szeregu innych procesów społecznych w naszym kraju.

## Literatura

- Bian, Yanjie. 1997. *Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China*. „American Sociological Review” 62(3): 366–385.
- Bojar, Hanna, Anna Gąsior-Niemiec, Mirosław Bieniecki i Mikołaj Pawlak. 2005. *Migranci na rynku pracy w Polsce. Wyniki badań przeprowadzonych wśród migrantów ekonomicznych i pracowników polskich*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Bridges, William P. i Wayne J. Villemez. 1986. *Informal Hiring and Income in the Labor Market*. „American Sociological Review” 51(4): 574–582.
- Castilla, Emilio J., George J. Lan i Ben A. Rissing. 2013. *Social Networks and Employment: Mechanisms (Part 1)*. „Sociology Compass” 7(12): 999–1012.
- Drozdowski, Rafał. 2002. *Rynek pracy w Polsce: Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
- Fałkowski, Jan i Beata Łopaciuk-Goncaryk. 2010. *Kapitał społeczny a dobrobyt materialny jednostki w Polsce – głos w dyskusji*. „Zarządzanie Publiczne” 4(14): 59–69.
- Flap, Henk i Beate Völker. 2001. *Goal Specific Social Capital and Job Satisfaction: Effects of Different Types of Networks on Instrumental and Social Aspects of Work*. „Social Networks” 23(4): 297–320.
- Gawrycka, Małgorzata, Julita Wasilczuk i Patrycja Zwiech. 2007. *Szklany sufit i ruchome schody: Kobiety na rynku pracy*. Warszawa: CeDeWu.
- Gerber, Theodore P. i Olga Mayorova. 2010. *Getting Personal: Networks and Stratification in the Russian Labor Market, 1985–2011*. „American Journal of Sociology” 116(3): 855–908.
- Giermanowska, Ewa i Mariola Raclaw. 2014. *Pomiędzy polityką życia, emancypacją i jej pozorowaniem. Pytania o nowy model polityki społecznej wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych*. „Studia Socjologiczne” 2(213): 107–127.
- Golinowska, Stanisława. 2010. *Polityka wobec ubóstwa i wykluczenia społecznego w Polsce w minionym dwudziestoleciu*. „Polityka Społeczna” 9: 7–13.
- Granovetter, Mark. 1973. *The Strength of Weak Ties*. „American Journal of Sociology” 78(6): 1360–1380.
- Granovetter, Mark. 1995. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Granovetter, Mark. 2005. *The Impact of Social Structure on Economic Outcomes*. „Journal of Economic Perspectives” 19(1): 33–50.

- Grotowska, Gabriela i Mieczysław W. Socha. 2009. *Wpływ więzi społecznych na płace w Polsce. Analiza empiryczna*. W: S. Golinowska i in. (red.). *Więzi społeczne i przemiany gospodarcze: Polska i inne kraje europejskie*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, s. 257–282.
- Growiec, Jakub i Katarzyna Growiec. 2010. *Social Capital, Well-Being, and Earnings: Theory and evidence from Poland*. „European Societies” 12(2): 231–255.
- Jeran, Agnieszka. 2014. *Rodzina i znajomi – kapitał społeczny w znajdowaniu pracy*. „Studia Humanistyczne AGH” 1(13): 43–58.
- Kozek, Wiesława. 2013. *Rynek pracy: perspektywa instytucjonalna*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Kwiatkowski, Mariusz. 2013. *Konkurs jako instytucja fasadowa. Analiza ocen formulowanych przez uczestników procesów kadrowych w sektorze publicznym*. „Studia Socjologiczne” 1(208): 95–120.
- Letki, Natalia i Inta Mieręga. 2015. *Getting Support in Polarized Societies: Income, Social Networks, and Socioeconomic Context*. „Social Science Research” 49: 217–233.
- Lin, Nan, Walter M. Ensel i John C. Vaughn. 1981. *Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment*. „American Sociological Review” 46(4): 393–405.
- Malikowski, Marian. 1979. *Pojęciowo-teoretyczne aspekty kontrowersji wokół istoty więzi społecznej*. „Studia Socjologiczne” 4(75): 5–28.
- Marody, Mirosława i Anna Giza-Poleszczuk. 2004. *Przemiany więzi społecznych: zarys teorii zmiany społecznej*. Warszawa: Scholar.
- Marsden, Peter V. i Karen E. Campbell. 1984. *Measuring Tie Strength*. „Social Forces” 63(2): 482–501.
- Marsden, Peter V. i Jeanne S. Hurlbert. 1988. *Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension*. „Social Forces” 66(4): 1038–1059.
- McDonald, Steve. 2015. *Network Effects Across the Earnings Distribution: Payoffs to Visible and Invisible Job Finding Assistance*. „Social Science Research” 49: 299–313.
- McDonald, Steve, S. Michael Gaddis, Lindsey B. Trimble i Lindsay Hamm. 2013. *Frontiers of Sociological Research on Networks, Work, and Inequality*. W: S. McDonald (red.). *Research in the Sociology of Work: Networks, Work and Inequality*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited, s. 1–41.
- Montgomery, James D. 1992. *Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-weak-ties Hypothesis*. „American Sociological Review” 57(5): 586–596.
- Mouw, Ted. 2002. *Racial Differences in the Effects of Job Contacts: Conflicting Evidence from Cross-sectional and Longitudinal Data*. „Social Science Research” 31(4): 511–538.
- Muster, Rafał. 2012. *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*. „Studia Socjologiczne” 3(206): 29–47.
- Nowak, Stefan. 1979. *System wartości społeczeństwa polskiego*. „Studia Socjologiczne” 4(75): 155–174.

- Pacuska, Maria. 2014. *Zatrudnialność absolwentów jako kryterium oceny uczelni*. W: M. Pawlak i Ł. Srokowski (red.). *Pomiędzy i wewnątrz: Instytucje, organizacje i ich działania*. Warszawa: IPSiR UW, s. 205–230.
- Pawlak, Mikołaj. 2015. *From Sociological Vacuum to Horror Vacui: How Stefan Nowak's Thesis Is Used in Analyses of Polish Society*. „Polish Sociological Review” 1(189): 5–27.
- Poławski, Paweł. 2012. *Generacja prekariuszy na polskim rynku pracy*. „Polityka Społeczna” 9: 16–23.
- Sławecki, Bartosz. 2011. *Zatrudnianie po znajomości: kapitał społeczny na rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo CH Beck.
- Słoczyński, Tymon. 2012. *Wpływ sieci społecznych na zatrudnienie i płace*. „Polityka Społeczna” 7: 14–18.
- Słoczyński, Tymon. 2013. *Wpływ sieci społecznych na zatrudnienie i wynagrodzenia w Polsce*. „Wiadomości Statystyczne” 12: 42–55.
- Słomczyński, Kazimierz M. i Irina Tomescu-Dubrow. 2005. *Friendship Patterns and Upward Mobility: A Test of Social Capital Hypothesis*. „Polish Sociological Review” 3(151): 221–235.
- Smith, Sandra S. 2000. *Mobilizing Social Resources: Race, Ethnic, and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities*. „The Sociological Quarterly” 41(4): 509–537.
- StataCorp. 2013. *Stata: Release 13. Statistical Software*. College Station: StataCorp LP.
- Sułek, Antoni. 2002. *Ogród metodologii socjologicznej*. Warszawa: Scholar.
- Tarkowska, Elżbieta i Jacek Tarkowski. 1990. „*Amoralny familizm*” czyli o dezintegracji społecznej w Polsce lat osiemdziesiątych. W: E. Wnuk-Lipiński (red.). *Grupy i więzi w systemie monocentrycznym*. Warszawa: IFiS PAN, s. 37–69.
- Trimble, Lindsey B. i Julie A. Kmec. 2011. *The Role of Social Networks in Getting a Job*. „Sociology Compass” 5(2): 165–178.
- Tyrowicz, Joanna. 2011. *Histereza bezrobocia w Polsce*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Völker, Beate i Henk Flap. 1999. *Getting Ahead in the GDR: Social Capital and Status Attainment under Communism*. „Acta Sociologica” 42(1): 17–34.
- Wasilewski, Dominik. 1999. *Poszukiwanie pracy – opinie i doświadczenia osobiste Polaków: Komunikat z badań*. Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej.
- Wciórka, Bogna. 2003. *Poszukiwanie pracy – opinie i doświadczenia Polaków: Komunikat z badań*. Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej.
- Wegener, Bernd. 1991. *Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment*. „American Sociological Review” 56(1): 60–71.
- Wellman, Barry i Scot Wortley. 1990. *Different Strokes from Different Folks: Community Ties and Social Support*. „American Journal of Sociology” 96(3): 558–588.
- Wenzel, Michał. 2005. *Społeczne zróżnicowanie aktywności zawodowej. Poszukiwanie pracy: sposoby, elastyczność, oczekiwania finansowe: Komunikat z badań*. Warszawa: Centrum Badań Opinii Społecznej.

---

Yakubovich, Valery. 2005. *Weak Ties, Information, and Influence: How Workers Find Jobs in a Local Russian Labor Market*. „American Sociological Review” 70(3): 408–421.

## **The Strength of Weak Ties on the Labor Market in Poland**

### Summary

According to the statement on the strength of weak ties, they play a key role in the circulation of information, they facilitate social cohesion and mobilization. Personal contacts are the most often used method of obtaining information on employment, yet these contacts are usually weak ties. In the article, the results of the research conducted on the nationwide representative sample of newly hired employees are presented. The aim of the article is to present the methods of getting a job with a particular focus on the use of personal contacts. According to the results in Poland, like in other countries, employment is most often acquired through the personal contacts. The weak ties are the ones used most often. The most important context of a tie formation which leads to a new employment is work. The ties created in local community or family are used less often. There are no sharp differences in income or job satisfaction depending on the method of getting a job. The unemployed use the individual strategies of job search more often and are excluded from social networks created in the context of work.

Key words: social networks; labor market; weak ties; unemployed; getting a job; income; job satisfaction.