

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anita Ferenčič

**Vloga socialnega kapitala pri iskanju zaposlitve:  
ni pomembno, kaj znaš, temveč koga poznaš**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

UNIVERZA V LJUBLJANI

FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Anita Ferenčič

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Vloga socialnega kapitala pri iskanju zaposlitve:  
ni pomembno, kaj znaš, temveč koga poznaš**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2010

### **Zahvala**

Iskreno se zahvaljujem mentorju, doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću, za spodbudo, svetovanje in strokovno pomoč.

Posebna zahvala je namenjena moji družini za vso finančno in moralno podporo, spodbudne besede, predvsem pa veliko mero potrpežljivosti. Zahvaljujem se tudi Danielu, Juliji in Matjažu ter vsem, ki ste me »prenašali« in podpirali!

## **Vloga socialnega kapitala pri iskanju zaposlitve: ni pomembno, kaj znaš, temveč koga poznaš**

Socialni kapital je izredno pomembna vrsta kapitala, ki kaže svoj vpliv na številnih družbenih področjih, tudi na področju trga dela. To vrsto kapitala tvorijo »veze in poznanstva«, to so mreže posameznikov, s katerimi smo v šibki ali močni vezi. Socialni kapital si širimo in bogatimo skozi različne socialne mreže, v katerih se nahajajo različni posamezniki. Socialne mreže lahko posamezniku pomagajo doseči določene cilje in mu odpirajo pot do številnih priložnosti, ki pripomorejo k njegovemu uspehu na trgu dela. Posamezniki z večjo socialno mrežo imajo dostop do več (različnih) resursov, ki jim lahko pomagajo pri iskanju zaposlitve. Socialni kapital je tako vedno bolj pomemben, zato je vanj vredno investirati, ne le kratkoročno, temveč tudi dolgoročno. V diplomski nalogi me je zanimalo, ali nam lahko dobre socialne mreže resnično pomagajo, kadar iščemo zaposlitev ali želimo le-to zamenjati za boljšo. Namen naloge je bilo ugotoviti, kakšno je razmerje med človeškim in socialnim kapitalom na trgu dela in kateri je pomembnejši pri iskanju zaposlitve. V nalogi je torej ključno vprašanje, kolikšen poudarek dajejo podjetja oziroma organizacije na to, kdo koga pozna, in koliko na to, kaj kdo zna.

**Ključne besede:** socialni kapital, človeški kapital, socialne mreže, socialne vezi

## **The role of social capital in job searching: no matter what you know, but whom you know**

Social capital is a very important type of capital showing its impact on a variety of social areas, including the labour market. This type of capital is represented by »contacts and connections« presented as individual networks, with more or less weaker or stronger relations. It is being extended and enriched by us through various social networks in which individuals are presented. These networks can enable individuals to reach certain goals and gain numerous possibilities leading them to their success in the labour market. Individuals with a wide social network have an access to resources which can help them with searching for a job. So, the social capital is becoming more and more important. Therefore, it is worth investing in it, not only in short terms, but also in long terms. In my thesis I asked myself whether these networks can really help us while looking for a job or trying to change our present job for a better one. My intention was to find out what is a relation between human and social capital in the labour market like and which one is more important while looking for a job. So, the crucial interest of my thesis is to find out how much emphasis companies and organizations put on the skills of an individuals rather than on their connections.

**Key words:** social capital, human capital, social networks, social connections

# KAZALO

1	UVOD .....	7
2	TEORETIČNI VIDIK SOCIALNEGA KAPITALA .....	9
2.1	Opredelitve socialnega kapitala .....	9
2.2	Socialni kapital kot sestavni del človeškega kapitala .....	10
3	SOCIALNO OMREŽJE .....	11
3.1	Socialne vezi .....	11
3.1.1	Moč šibkih vezi – Granovetter .....	12
3.1.2	Burtova teorija strukturnih lukenj .....	13
3.1.3	Zaprto socialnih mrež – Coleman .....	14
4	VLOGA SOCIALNEGA KAPITALA NA TRGU DELA .....	15
4.1	Povezava med socialnim kapitalom in ekonomskim statusom .....	16
4.2	Dobra socialna mreža – dobra zaposlitev? .....	16
5	EMPIRIČNI DEL .....	17
5.1	Analiza ankete .....	17
5.2	Analiza intervjuja .....	28
6	SKLEP .....	33
7	LITERATURA .....	37
	Priloga A: ANKETA .....	40
	Priloga B: INTERVJU .....	44

## KAZALO GRAFOV

Graf 5.1: Spol anketiranca/-ke.....	18
Graf 5.2: Starost anketiranca/-ke.....	18
Graf 5.3: Izobrazba anketiranca/-ke .....	19
Graf 5.4: Ali ste trenutno v delovnem razmerju?.....	19
Graf 5.5: V katerem sektorju ste (ste bili) zaposleni? .....	20
Graf 5.6: Kakšen je tip delovnega mesta, ki ga (ste ga) v organizaciji zasedate (zasedali)?	20
Graf 5.7: Na kakšen način ste izvedeli za prosto delovno mesto? .....	20
Graf 5.8: Ali menite, da ste dobili zaposlitev (tudi) zaradi vez, poznanstev in priporočil? ..	21
Graf 5.9: Če ste dobili delo s pomočjo priporočil, kdo vas je priporočil? .....	22
Graf 5.10: Za katero področje dela ste dobili zaposlitev s pomočjo vez in poznanstev? ....	23
Graf 5.11: Ali menite, da opravljate (ste opravljali) delo bolj odgovorno zaradi priporočila? .....	23
Graf 5.12: Koliko delovnih razmerij (za določen ali nedoločen čas) ste sklenili s pomočjo vez in poznanstev? .....	24
Graf 5.13: Ali ste kdaj koga priporočili za kakšno delo? .....	25
Graf 5.14: Ali ste se zaradi svojega priporočila počutili bolj odgovorni za delo te osebe? 25	
Graf 5.15: Ali menite, da so vas že kdaj izločili iz ožjega izbora kandidatov za zaposlitev, ker je nekdo imel privilegij zaradi vez in poznanstev? .....	26
Graf 5.16: Menite, da pri zaposlovanju na slovenskem trgu pomeni več človeški kapital (znanje in kompetence) ali socialni kapital (veze, poznanstva in priporočila)? 27	
Graf 5.17: Ali se strinjate s tezo, da posamezniki z boljšim socialnim kapitalom dobijo boljšo zaposlitev? .....	27

# 1 UVOD

Socialni kapital je dandanes izredno pomembna vrsta kapitala, ki kaže svoj vpliv na številnih družbenih področjih. Zajema mreže posameznikov, ki jih družijo neka skupna prepričanja ali izkušnje in sodelujejo z namenom, da skupaj dosežejo določen cilj. Socialni kapital je kapital, v katerega je potrebno vlagati, kajti brez vsakršnega truda se količina socialnega kapitala ne bo večala, s tem pa se nam lahko zapro marsikatero življenjske priložnosti, tudi kar se tiče uspeha na področju dela. Ta vrsta kapitala, ki ga tvorijo »veze in poznanstva«, ima namreč pomemben vpliv tudi na trgu dela.

Veze in poznanstva lahko imajo pri iskanju zaposlitve pomembno vlogo in najverjetneje bodo v prihodnje imele še pomembnejšo. Živimo namreč v času, ko je negotovost, kar se tiče zaposlitve, nekaj povsem vsakdanjega. Negotovost in strah pred izgubo zaposlitve, ter s tem rednega dohodka, je skorajda stalnica v mislih številnih posameznikov. Ravno zaradi tega dobre veze in poznanstva velikokrat pripomorejo, da se negotovost zmanjša, čeprav je kljub temu še vedno prisotna. Zatorej je pomembno, da si socialni kapital širimo in si ga bogatimo z zelo raznolikimi socialnimi mrežami, saj nam lahko le-te v prihodnosti še kako koristijo.

Pri širjenju socialnih mrež ima pomembno vlogo tudi zaupanje. Gre za relacije med posamezniki, ki si med seboj zaupajo, zato tudi vzpostavijo skupno vez. Posamezniki si torej v socialni mreži zaupajo in vedo, kakšna so njihova pričakovanja in cilji, ki jih želijo s skupnimi močmi doseči. Vse to pa zahteva svoj čas, trud in pozitivne izkušnje, s katerimi posameznik dokaže, da je vreden zaupanja.

V diplomski nalogi se bom osredotočila predvsem na vlogo socialnega kapitala na področju zaposlovanja, pri čemer bom poskušala ugotoviti, kako pomemben je socialni kapital s tega zornega kota. Zanima me, ali nam lahko dobre socialne mreže resnično pomagajo, kadar iščemo zaposlitev, ali želimo le-to zamenjati za boljšo, ali je uspeh na trgu dela odvisen tudi od drugih vrst kapitala, na primer človeškega. Skozi diplomsko nalogo bom tako poskušala ugotoviti, kakšno je razmerje med človeškim in socialnim kapitalom na trgu dela, ter če socialni kapital, v smislu vez in poznanstev, zamegli vsakršno količino človeškega kapitala. V tej nalogi je pomembno tudi vprašanje, kolikšen poudarek dajejo podjetja oziroma organizacije na to, kdo koga pozna, in koliko na to, kaj kdo zna. Ali je zanje resnično pomembno dejstvo, »povej mi, s kom se družiš, in ti povem, kdo si«?

Na začetku diplomske naloge bom definirala pojem socialni kapital, opisala njegove pozitivne in negativne lastnosti ter pojasnila povezavo med človeškim in socialnim kapitalom. V nadaljevanju bom opredelila socialno omrežje, ki ga sestavljajo številne socialne vezi, le-te pa se delijo na šibke in močne. Na tej točki bom razložila še pomembnost šibkih vezi, znano Burtovo teorijo strukturnih lukenj in Colemanovo teorijo zaprtosti socialnih mrež. Nato bom nalogo nadaljevala z vlogo socialnega kapitala na trgu dela, pri čemer bom raziskala, kakšna je povezava med socialnim kapitalom in ekonomskim statusom posameznika. Drugi del naloge, to je empiričen del, bo sestavljen iz dveh delov, in sicer iz podrobne analize ankete in analize intervjuja. Ti dve analizi mi bosta pomagali postavljene hipoteze potrditi ali zavrniti.

Kot sem že omenila, bo moja diplomska naloga sestavljena tako iz teoretičnega kot tudi empiričnega dela. Pri pisanju naloge si bom pomagala predvsem s sekundarnimi viri ter s podatki, ki jih bom pridobila s pomočjo anketnega vprašalnika in intervjuja.

Hipotezi, ki sem si ju v nalogi zastavila in ju bom s pomočjo teoretičnega in empiričnega dela poskušala potrditi ali zavrniti, sta naslednji:

Hipoteza 1: Večina posameznikov, ki pridobi zaposlitev s pomočjo vez in poznanstev, uporabi svoje profesionalne stike (prijatelje ali znance) in ne družinskih članov ali drugih sorodnikov.

Hipoteza 2: Delodajalci raje iščejo svoje bodoče zaposlene prek socialnih mrež, torej vez in poznanstev, kot prek različnih razpisov, objavljenih v časopisih, na spletni strani podjetja ali na Zavodu RS za zaposlovanje.



## 2 TEORETIČNI VIDIK SOCIALNEGA KAPITALA

### 2.1 Opredelitve socialnega kapitala

Bourdieu definira socialni kapital kot resurse, ki so rezultat družbene strukture (Burt 2001, 32). »Socialni kapital je skupek dejanskih in potencialnih virov, ki so vezani na trajno udeležbo v mreži bolj ali manj institucionaliziranih odnosov vzajemnega poznanstva in spoznanja ali, z drugimi besedami, članstva v skupini, ki vsakemu od članov zagotavlja podporo kolektivno posedovanega kapitala, »priporočilo«, ki jim daje pravico do zaupanja v različnih pomenih besede« (Bourdieu 1986). Količina socialnega kapitala je odvisna od velikosti mreže povezav, ki jih lahko posameznik efektivno koristi, in od količine posameznikovega kapitala (ekonomskega, kulturnega ali simbolnega) v mreži (Bourdieu 1986).

Drugi, zelo znan avtor definicije socialnega kapitala, je Coleman, ki definira socialni kapital kot »funkcijo družbene strukture, ki proizvaja koristi« (Burt 2001, 32). Coleman pravi, da gre za »strukturo odnosov, ki ljudem omogoča, da dosežajo skupne cilje« ter se »odraža v obveznostih in pričakovanjih, sposobnosti zbiranja informacij in v socialnih normah, povezanih s sankcijami« (Kump v Makarovič 2003, 149). Putnam pa po drugi strani trdi, »da se socialni kapital nanaša na značilnosti družbene organizacije, kot so zaupanje, norme in mreže, ki lahko izboljšajo učinkovitost družbe s spodbujanjem vzajemnega delovanja« (Burt 2001, 32). Tako Coleman kot Putnam menita, da je socialni kapital koristen za skupnost in za posameznika, in da so zaupanje, vzajemnost in horizontalne mreže temeljni elementi vzpostavljanja in vzdrževanja socialnega kapitala (Kump v Makarovič 2003, 151).

Socialni kapital je kolektivna dobrina, ki je največ vreden takrat, kadar je koristen za celotno skupnost in ne samo za nekaj posameznikov. Merilo koristnosti je realizacija skupnostnih ciljev in večja dostopnost do družbenih resursov, tako simbolnih, s katerimi se gradijo in utrjujejo identitete, kakor tudi fizičnih, s katerimi se zadovoljujejo materialne potrebe in snujejo socialne dejavnosti (Dragoš in Leskošek 2003, 60–61).

Socialni kapital torej ni pomemben samo za posameznika, temveč je bistven za celotno družbo, zlasti za moderne družbe. »Brez socialnega kapitala moderne družbe ne morejo popolnoma izkoristiti razvojnih priložnosti in potencialov pretvoriti v kompetitivno prednost«

(Adam in drugi 2001, 43). Gre torej za vrsto kapitala, ki nam lahko zelo koristi na številnih področjih družbenega življenja. Socialni kapital, skupaj s človeškim kapitalom, pomembno vpliva na posameznikov uspeh na trgu dela in lahko velikokrat odigra pomembno vlogo, kadar posameznik išče zaposlitev.

Nekatere analize kažejo tudi negativni vidik socialnega kapitala in pravijo, da lahko ima socialni kapital vlogo »družbenega lepila«, in da je lahko podlaga socialnega izključevanja ali stagnacije. Socialni kapital lahko ima tako številne negativne plati, kot so »zaprtost gosto povezanih socialnih skupin, diskriminacija drugačnosti, moč tradicionalnih norm, ki lahko razvoj, spreminjanje in inovativnost zavirajo, namesto da bi jih spodbujale« (Kanjuo Mrčela v Stanojevič 2001, 167). Nekateri teoretiki pa ugotavljajo, da lahko socialna omrežja vsebujejo ne le pozitivne vezi, temveč tudi negativne vezi, ki povzročajo manjšo stopnjo zadovoljstva zaposlenih, slabšajo organizacijsko kulturo in klimo, posledično zvišujejo tudi stopnjo fluktuacije ter negativno vplivajo na razvoj kariere zaposlenih (Mihalič 2006, 93).

Tako se lahko ne le socialni kapital, temveč tudi ostale vrste kapitalov »uporabi in zlorabi za različne namene, zato nekateri govorijo tudi o negativnem socialnem kapitalu, saj je možno stike in zveze uporabiti za egocentrične in škodljive namene« (Adam in drugi 2004, 1).

## 2.2 Socialni kapital kot sestavni del človeškega kapitala

»Investicije v človeški kapital so danes najbolj donosne in tudi najbolj varne – človeški kapital lahko namreč brezpogojno plemenitimo, njegova vrednost lahko le narašča in kar je morda najpomembnejše – le te oblike kapitala nam nihče ne more vzeti« (Mihalič 2006, 4).

Človeški kapital se nanaša na izobrazbo, znanje in kompetence posameznika ali kolektivitete (Adam in drugi 2004, 1). Coleman pravi, da je »socialni kapital komplementaren človeškemu kapitalu, saj pomaga pojasniti variacije na ravneh človeškega kapitala v določeni družbi« (Kump v Makarovič 2003, 156). Opozarjal je tudi na to, da lahko skupnosti, ki sproti ne obnavljajo zaloge socialnega kapitala, ogrozijo zalogo človeškega kapitala (Kump v Makarovič 2003, 156).

Socialni kapital med drugim tudi podpira in omogoča delovanje človeškega kapitala v organizacijah ter je eden izmed ključnih dejavnikov, ki vplivajo na akumulacijo človeškega kapitala (Mihalič 2006, 88). Nekateri avtorji pa so v socialnem kapitalu prepoznali tudi t.i. »katalizator, ki »spravlja« v obtok človeški, ekonomski in kulturni kapital in jih s strategijami

rekonfiguracije in rekombinacije naredi učinkovitejše in dostopnejše za uporabo« (Lenarčič v Podmenik 2008, 30).

Tako kot v človeški kapital, moramo vlagati tudi v socialni kapital, saj sta oba v družbi zelo zaželeni. Dobra izobrazba in dobre socialne mreže prinašajo posamezniku v družbi moč in boljši družbeni status, navsezadnje pa lahko pripomorejo tudi k temu, da si posameznik pridobi boljšo zaposlitev. Osebi, ki torej investira svoj čas in trud v to, da si gradi človeški in socialni kapital, se lahko to kasneje obrestuje z boljšo plačano zaposlitvijo in posledično z boljšim statusom v družbi. Izjemno pomembno je, da posameznik vedno znova širi svoj krog poznanstev in ne vlaga samo v socialne mreže, v katerih je že »prisoten«, temveč tudi v tiste mreže, s katerimi na prvi pogled nima veliko skupnega. Socialne vezi, ki jih posameznik splete v življenju, so pomembne na vseh področjih družbenega življenja. Vendar pa so posamezniki, ki mislijo, da močne vezi prinašajo največ koristi, v veliki zmoti. Včasih so namreč šibke vezi pomembnejše, zato jih nima smisla podcenjevati. Šibke vezi lahko posamezniku pomagajo tudi pri iskanju zaposlitve.

### 3 SOCIALNO OMREŽJE

Socialno omrežje definiramo kot »razvejano in dinamično družbeno strukturo, sestavljeno iz posameznikov, ki jih povezuje vsaj ena izmed specifičnih tipov medsebojne odvisnosti, kot so vrednote, ideje ali prijateljstvo« (Projekt Omrežen.si & Omrežena.si 2010, 12). Vključuje relativno stabilne vezi, ki jih posameznik vzdržuje s svojim socialnim okoljem. Te vezi lahko posamezniku omogočajo dostop do različnih virov, ga povezujejo v delovno okolje ali zadovoljujejo njegove potrebe po intimnosti in sociabilnosti (Iglič 2001, 170).

Socialno omrežje je tako sestavljeno iz številnih vezi, s katerimi je posameznik močno ali šibko povezan. Socialne mreže lahko posamezniku pomagajo doseči določene cilje in pripomorejo k njegovemu uspehu. Ljudje z večjo socialno mrežo imajo tudi dostop do več (različnih) resursov, ki jim lajšajo trud pri iskanju boljših zaposlitev in s tem boljšega zaslužka. Se pravi, več mrež, kot jih posameznik ima, večje so njegove možnosti, ki lahko vodijo do boljše zaposlitve.

#### 3.1 Socialne vezi

»Ideal dobrega prijatelja je v osnovi pričakovanj, ki jih ljudje gojijo drug do drugega, s čimer se tudi zarisujejo meje med socialnimi krogi močnejših in šibkejših prijateljskih vezi« (Iglič v Malnar in Bernik 2004, 167).

Ljudje ločimo med dobrim prijateljstvom, s katerim stkemo izjemno močno vez, in prijateljstvom, s katerim ustvarimo neko šibko vez in s katerim največkrat nimamo veliko skupnega. Napačno je misliti, da ni potrebno vlagati tudi v tista prijateljstva, s katerimi smo v šibki vezi. Včasih so namreč šibke vezi pomembnejše od močnih vezi, zato ni dobro, če podcenjujemo njihovo pomembnost. Pri iskanju zaposlitve nam lahko pomaga nekdo, s katerim smo v šibki vezi, torej posameznik, ki ga smatramo zgolj kot znanca in ne kot prijatelja. S tem, ko smo z nekom v šibki vezi, imamo dostop do nove mreže posameznikov, katerim so skupni nekoliko drugačni cilji, kot so cilji tistih, s katerimi smo v močni vezi. Tako je pomembno, da si posameznik izoblikuje čim bolj raznolike mreže, saj mu lahko le-te pomagajo do različnih priložnosti oziroma možnosti v življenju, pa naj bo to na področju zaposlitve, ali na katerem drugem področju družbenega življenja.

### **3.1.1 Moč šibkih vezi – Granovetter**

Močne vezi med ljudmi so tiste vezi, ki izhajajo iz dolgoročnih, pogostih in trajnih interakcij, medtem ko šibke vezi izhajajo iz bolj redkih in slučajnih interakcij. Problem, ki nastopi pri močnih vezeh je, da če sta oseba A in oseba B med seboj močno povezani, bosta verjetno tudi močno povezani z vsemi člani, ki se nahajajo tako v eni kot v drugi mreži. Ravno zaradi tega obstaja velika verjetnost, da bo prišlo do prekrivanja v prijateljskih krogih. To je sicer dobra stvar v mnogih pogledih, vendar je lahko to tudi slaba stvar v primeru, če oseba A potrebuje nekaj znanja, ki ga ne more najti znotraj lastnega kroga prijateljev. Zaradi prekrivanja prijateljskega kroga osebe B je verjetno, da bo za osebo A odveč in hkrati zanjo povsem nekoristna, saj nima znanja, ki bi ga oseba A potrebovala. Najbolj optimalna rešitev bi bila, če se oseba A poveže z osebo C in z njo ustvari šibko vez. To bi pomenilo, da so prijatelji osebe C osebi A »tujci«, in tako dobri oziroma koristni viri, ki lahko osebo A informirajo o potrebnem znanju, ki ji ga oseba B ne more posredovati (McAfee, 2007).

Zgoraj omenjeni primer lepo nakazuje, kako so šibke vezi pomembne. Velikokrat se lahko zgodi, da posamezniku močne vezi ne koristijo dovolj in edina (optimalna) rešitev je, da se poveže z osebo, s katero ustvari šibko vez. Šibke vezi posamezniku omogočajo dostop do novih, koristnejših virov in informacij, poleg tistih, ki so mu na voljo v svojem socialnem krogu, ter mu na ta način zagotavljajo boljše možnosti pri iskanju zaposlitve. »Šibke vezi so

zelo dobri »mostovi« med mrežami, ki pomagajo rešiti probleme, zbirati informacije, navsezadnje pa lahko pomagajo hitreje najti boljše zaposlitev. To je namreč tisto, kar naredi te vezi tako močne« (Filey 2008).

Številni avtorji tako priznavajo šibke vezi kot najboljše mostove med ljudmi, ki pomagajo pri širjenju novih idej in inovacij. Idealna mreža za znanja željnega delavca je sestavljena iz jedra močnih vezi in velikega obrobja šibkih vezi. Ker šibke vezi ne zahtevajo veliko truda za vzdrževanje, ni nobenega razloga, da jih ne bi veliko oblikovali, vse dokler ne pridejo »na račun« močne vezi (McAfee, 2007).

### **3.1.2 Burtova teorija strukturnih lukenj**

Šibke povezave med skupinami so luknje v družbeni strukturi trga. Te t.i. strukturne luknje ustvarjajo konkurenčno prednost za posameznika, ki jih s svojimi odnosi premosti. Ljudje na vsaki strani strukturne luknje posredujejo informacije, ki krožijo po različnih tokovih. Strukturne luknje tako predstavljajo priložnost, da posredujejo ta pretok informacij med ljudmi in nadzorujejo projekte, ki združujejo ljudi na obeh straneh luknje (Burt 2001, 34–35).

Strukturne luknje predstavljajo stičišča med različnimi omrežji in so vir socialnega kapitala. To pomeni, da manj kot je strukturnih lukenj, nižja je stopnja socialnega kapitala (Adam in Rončević v Makarovič 2003, 12). Strukturne luknje so tudi tiste, ki ločijo neodvečne vire informacij, torej vire, ki so bolj dodatek kot prekrivanje. Po tej teoriji gre namreč za odnos neodvečnosti med vezmi, kar pomeni, da namesto močnejšega povezovanja, posameznik presega strukturne luknje in na ta način pridobi prednost pred drugimi. Cilj posameznika je, da ima malo primarnih kontaktov, saj mu ti zagotavljajo podobne, ali celo iste vire informacij, ter si ustvari več sekundarnih kontaktov oziroma stikov, ki vodijo do novih, koristnih virov informacij. V nasprotnem primeru bi prišlo do prevelikega prekrivanja med vezmi, kar pa posamezniku ne bi koristilo, saj bi mu prinašalo le informacije, ki bi bile zanj odvečne (Kanjuro Mrčela 2009).

Po Burtovi teoriji strukturnih lukenj je tako za posameznika najbolj ugodno, če vzdržuje svoje vezi s heterogenimi skupinami, ki med seboj niso povezane z drugimi vezmi. Tako posameznik prevzame posredniško oziroma premostitveno vlogo in pridobiva koristi iz skupin, ki med seboj niso povezane. Ta teorija od posameznikov zahteva medsebojno sodelovanje, saj vezi ni mogoče vzdrževati, če le-tega ni (Makarovič v Svetlik in Ilič 2004, 136–137).

Pomembno se mi zdi poudariti tudi to, da omenjena teorija vidi prednosti v redkih omrežjih. »Enota, povezana z enotami, ki med seboj niso povezane, je v prednosti pred enoto, ki je povezana z med seboj povezanimi enotami« (Makarovič v Makarovič 2003, 83). Iz tega dejstva izhaja interes enot po čim bolj redkih omrežjih in čim večjem številu strukturnih lukenj. Glavni vir moči posameznika pa so njegove šibke vezi, ki mu odpirajo pot k drugim in drugačnim skupinam ter mu hkrati omogočajo dostop do različnih resursov, ki se lahko med seboj dopolnjujejo (Makarovič v Makarovič 2003, 83).

### **3.1.3 Zaprtost socialnih mrež – Coleman**

Coleman, za razliko od Burt, trdi, da je družba bogata s socialnim kapitalom takrat, kadar je omrežje gosto, kar pomeni, da ima čim manj strukturnih lukenj (Makarovič v Makarovič 2003, 83).

Colemanov pogled na socialni kapital je osredotočen predvsem na tveganja, ki so povezana s t.i. posrednikom. Ključna ideja je, da je zaprtost socialnih mrež vir socialnega kapitala. Zaprtost mreže na eni strani vpliva na dostop do informacij v družbenih odnosih, ki so včasih ključnega pomena za doseg ciljev, na drugi strani pa omogoča sankcije, ki so manj tvegane za posameznike v mreži, v kateri zaupajo drug drugemu. Brez visoke stopnje zaupanja med člani določene skupine, institucija namreč ne bi mogla obstajati (Burt 2001, 37). Tako lahko rečemo, da zaprtost socialnih mrež ustvarja zaupanje v družbeni strukturi (Coleman 1988).

Zaprte mreže, natančneje mreže gosto medsebojno povezanih stikov, so sistematično povezane s podstandardi uspešnosti. Za posameznike in skupine so mreže, ki premostijo strukturne luknje, povezane z ustvarjalnostjo in inovativnostjo, pozitivnimi ocenami, visokimi kompenzacijami ter dobički (Burt 2001, 45).

Razlika med strukturnimi luknjami in zaprtostjo socialnih mrež je, da strukturne luknje med ljudmi ali organizacijami v skupini slabijo komunikacijo in usklajenost, le-ta pa slabi zmožnost izkoristiti prednost posredništva izven skupine, medtem ko zaprtost odpravlja strukturne luknje v skupini, kar pa izboljšuje komunikacijo in usklajenost znotraj skupine (Burt 2001, 49).

Tako Granovetter kot tudi Burt se strinjata, da so šibke vezi izjemno pomembne za posameznika, velikokrat bolj kot močne vezi. Šibke vezi lahko večkrat pripomorejo k temu, da se reši kakšen na prvi pogled nerešljiv problem. So tiste vezi, ki odpirajo pot do novih, za

posameznika še neznanih informacij. Pomagajo lahko tudi takrat, kadar posameznik potrebuje zaposlitev v zelo kratkem času, ali pa jo želi zamenjati za boljšo. Ravno zato je zelo pomembno, da vsak posameznik ustvari nekaj močnih vezi, še več pa šibkih, saj bodo te koristnejše za njegov uspeh. Burt se strinja tudi s tem, da je bolje, če si posameznik ustvari več sekundarnih kontaktov kot primarnih, in se tako »izogne« močnemu povezovanju. Zanj je namreč pomembnejše, če se čim bolj poveže s tistimi posamezniki ali skupinami, s katerimi nima veliko skupnega. Glavni vir moči so za posameznika nedvomno šibke vezi, ki mu odpirajo pot do skupin, ki so drugačne, a mu hkrati omogočajo dostop do najrazličnejših resursov, ki jih bo v prihodnosti potreboval.

#### 4 VLOGA SOCIALNEGA KAPITALA NA TRGU DELA

Po vseh zgoraj omenjenih teorijah lahko na tej točki še enkrat poudarim pomen socialnega kapitala na številnih področjih družbenega življenja. Socialni kapital zagotovo odigra pomembno vlogo tudi na področju zaposlovanja, kar bom v nadaljevanju poskušala tudi dokazati na podlagi literature in svojih ugotovitev, do katerih sem prišla s pomočjo anket in intervjuja. Kolikšna je vloga socialnega kapitala v organizaciji, je odvisno tudi od same organizacije in njenega vodstva. Veliko je torej odvisno od tega, kolikšen poudarek dajejo podjetja na to, kdo koga pozna, in koliko na to, kaj kdo zna.

Človeški in socialni kapital imata pomembno vlogo na trgu dela. Oba lahko namreč pomembno vplivata na posameznikove osebne rezultate, povezane z zaposlitvijo. Socialni kapital je lahko viden kot pozitivna prednost za tiste, ki poskušajo najti zaposlitev ali jo zamenjati znotraj trga dela. To je lahko upoštevano tudi v smislu ustvarjanja priložnosti za karierno napredovanje in/ali zaposlitveno zadržanje (Brook 2005, 113). Ne moremo pa mimo dejstva, da lahko v konkurenčnih situacijah socialni kapital pomeni eni osebi prednost, drugi osebi pa izgubo (Erickson 2000, 7).

Posameznik si gradi svoj socialni kapital tudi z aktivnim članstvom v socialnih, izobraževalnih, političnih, verskih in prostovoljnih organizacijah, tako znotraj kot zunaj delovnega mesta. Sodelovanje v omenjenih organizacijah lahko posamezniku pomaga pri razvijanju znanja ali krepitvi in razširitvi mrež, katere mu pomagajo pri pridobivanju zaposlitve (Brook 2005, 114). Sodelovanje ali članstvo v katerikoli delovno osnovani socialni ali izobraževalni skupini, prispeva ne le k osebemu socialnemu kapitalu, temveč pomaga

zgraditi zaupanje in socialne mreže. Članstvo v skupinah, kot so sindikati, je merilo sodelovanja, ki je ključen vidik socialnega kapitala (Brook 2005, 120).

Socialni kapital tako zagotovo vpliva in odigra pomembno vlogo na trgu dela. Posameznik lahko veliko pripomore h gradnji svojega socialnega kapitala s tem, da se včlani in sodeluje v različnih organizacijah ali društvih, ki so neposredno povezana z zaposlitvijo, ki jo posameznik ima, ali pa zanj predstavljajo le dopolnilo k zaposlitvi, ki jo opravlja. Na ta način si razširi svoj krog poznanstev ali okrepi odnose v mreži znancev, hkrati pa si tako poveča možnosti za nadaljnji uspeh na trgu dela.

#### 4.1 Povezava med socialnim kapitalom in ekonomskim statusom

Avstralski inštitut za raziskovanje družine je leta 2001 izvedel podrobno raziskavo, katere cilj je bil ugotoviti, če obstaja povezava med socialnim kapitalom in statusom zaposlitve. Ključne ugotovitve so pokazale, da so ljudje z visoko stopnjo socialnega kapitala najverjetneje zaposleni za polni delovni čas. Druga pomembna ugotovitev je bila, da je učinek socialnega kapitala neenak med različnimi skupinami posameznikov, in da lahko to poslabša neenakosti in razlike med ljudmi z visokim in nizkim socio-ekonomskim ozadjem. Na primer tisti, ki niso zaposleni, imajo manj vezi s tistimi, ki so zaposleni. Uporaba prijateljskih in družinskih povezav pri iskanju zaposlitve posameznikov iz nizkega socio-ekonomskega ozadja, je le malo verjetno rezultat visoko kakovostne zaposlitve, kot za tiste posameznike iz visoko socio-ekonomskega položaja, ki imajo dostop do profesionalnih kontaktov (Brook 2005, 118).

Tako so ugotovitve raziskave pokazale, da se posamezniki iz nekoliko slabšega družbenega statusa družijo s sebi enakimi, kar pomeni, da so jim tudi zaradi tega zaprta marsikatera vrata, ki odpirajo boljše možnosti do dobre zaposlitve. Tudi če ti posamezniki z vso vnemo iščejo zaposlitev, le-te pogosto ne najdejo, saj nimajo dostopa do profesionalnih kontaktov. Ti se namreč povezujejo s tistimi, ki imajo visok družbeni status in posledično (naj)boljše možnosti do dobrih zaposlitev ter s tem visokega zaslužka.

#### 4.2 Dobra socialna mreža – dobra zaposlitev?

Socialni kapital je v najširšem smislu opredeljen kot koristen vidik socialne mreže. Bonnie H. Erickson (2000, 2) trdi, da je raznolikost mreže ali število različnih vrst ljudi, ki jih nekdo pozna, oblika socialnega kapitala, ki je koristen tako za delodajalce kot za zaposlene v procesu zaposlovanja. Raznoverstnost socialne mreže je socialni kapital v istem smislu, kot sta



izobraževanje in delovne izkušnje človeški kapital. Vse te oblike kapitala pa prinašajo donose v obliki večje produktivnosti zaposlenih (Erickson 2000, 2).

Delodajalci cenijo potencialne zaposlene s socialnim kapitalom, saj lahko z zaposlitvijo le-teh spremenijo individualni socialni kapital v organizacijski socialni kapital in z zbiranjem njihovih stikov morda dosežejo tudi organizacijske cilje. Spet po drugi strani pa so dobre socialne mreže koristne tudi za potencialne zaposlene, saj se jim s tem povečajo možnosti za pridobitev boljše zaposlitve (Erickson 2000, 2). Bonnie H. Erickson tudi poudarja, da so dobre socialne mreže prej prednost za mnoge dobre zaposlitve in zelo malo za slabše zaposlitve. Tako želijo delodajalci dobre stike za mnogo zaposlitev na višji ravni in le nekaj za tista delovna mesta, ki so na nižji ravni (Erickson 2000, 7). Sama pripisujem ta razlog večji tveganosti na višjih delovnih položajih. Višji, kot je položaj dela, za katerega se išče kandidata za zaposlitev, bolj je tvegano, ali bomo izbrali pravega zaposlenega ali ne. Napačen zaposleni lahko prinese številne težave v podjetju, zlasti če se ga ne odkrije pravočasno.

Nekateri drugi avtorji, in sicer Lai, Lin in Leung, so pokazali, da ljudje z več socialnega kapitala najdejo zaposlitev prek kontaktov z visokim statusom, le-ta pa ustvarja visok status zaposlitve (Erickson 2000, 9). To ugotovitev bi argumentirala s tem, da se posamezniki z več socialnega kapitala družijo s posamezniki, ki imajo vsaj toliko socialnega kapitala, kot ga imajo sami, ali celo še več. V primeru, da ti posamezniki iščejo zaposlitev, se obrnejo na kontakte, s katerimi morda niso ravno močno povezani, pa vendar jim ti lahko zelo koristijo. Če so posamezniki priporočeni s strani dobrih socialnih mrež oziroma kontaktov, se posledično poveča tudi status oziroma »vrednost« zaposlitve. Upala bi si celo trditi, da delodajalci bolj zaupajo tistim, ki so del dobrih mrež, saj so ti največkrat v družbi tudi bolj cenjeni.

## 5 EMPIRIČNI DEL

### 5.1 Analiza ankete

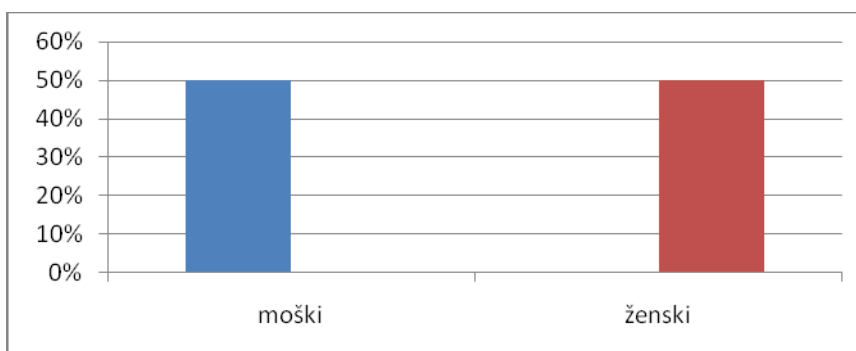
Za empirični del naloge sem sestavila anketni vprašalnik, ki sem ga razdelila v različnih organizacijah, nekatere ankete pa sem poslala po elektronski pošti. Želela sem, da so moji anketiranci predvsem posamezniki, ki so že nekaj časa zaposleni oziroma so bili zaposleni pri različnih delodajalcih. Ravno zato so anketiranci stari najmanj 25 let, prav tako pa v izbrani vzorec niso vključeni študentje. Z anketo sem želela izvedeti, koliko posameznikov je svojo

zaposlitev dobilo prek vez in poznanstev, za katera področja dela so pridobili zaposlitev na ta način, ter kakšno je njihovo mnenje o zaposlovanju prek vez in poznanstev. V analizo sem vključila 30 anket.

Na tem mestu bi rada poudarila, da velikost izbranega vzorca ne omogoča posplošitve rezultatov na celotno slovensko populacijo. Rezultati, ki jih bom pridobila s pomočjo ankete, odražajo mnenja in pričakovanja anketirancev v izbranem vzorcu in jih zato ne posplošujem na populacijo celotne Slovenije. Podatki torej predstavljajo poglede, mnenja in pričakovanja zgolj za moj izbrani vzorec.

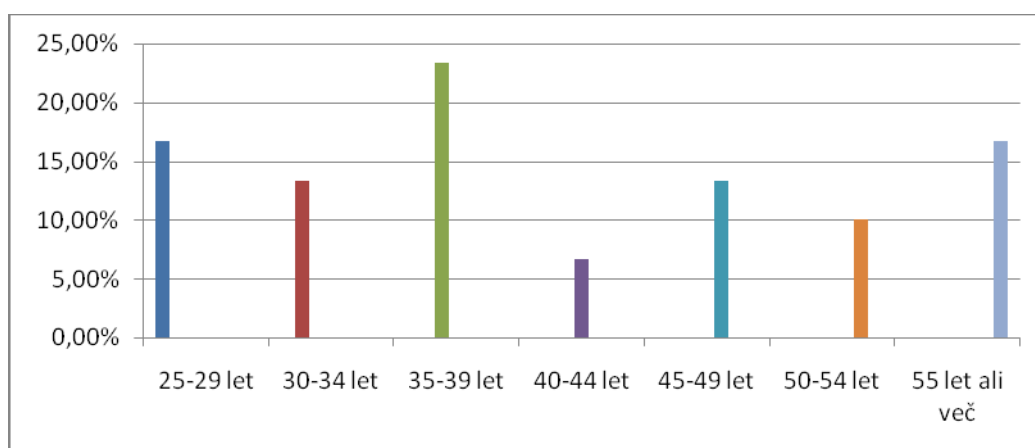
Dobila sem naslednje rezultate:

*Graf 5.1: Spol anketiranca/-ke*



V izbranem vzorcu je sodelovalo 15 žensk in 15 moških.

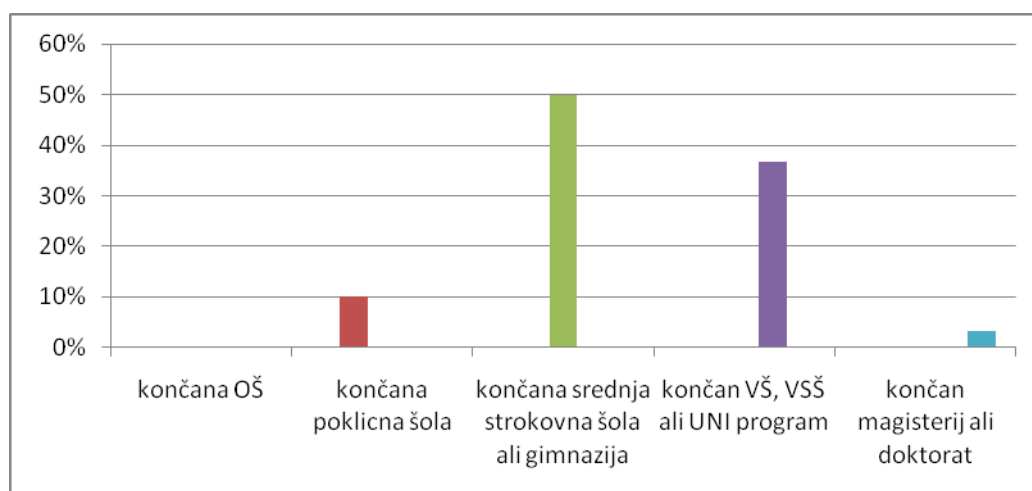
*Graf 5.2: Starost anketiranca/-ke*



Največ anketirancev (23,33 %) je starih od 35 do 39 let, na drugem mestu so anketiranci, ki so stari od 25 do 29 let ter 55 let in več, kar znaša 16,67 % za vsako starostno skupino. Na

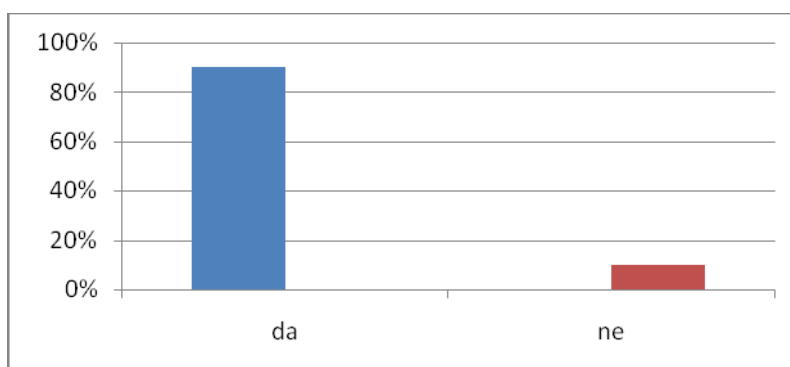
tretjem mestu sta starostni skupini 45-49 let in 30-34 let s 13,33 %. Najmanj anketiranih (6,67 %) je bilo iz starostne skupine 40-44 let.

*Graf 5.3: Izobrazba anketiranca/-ke*



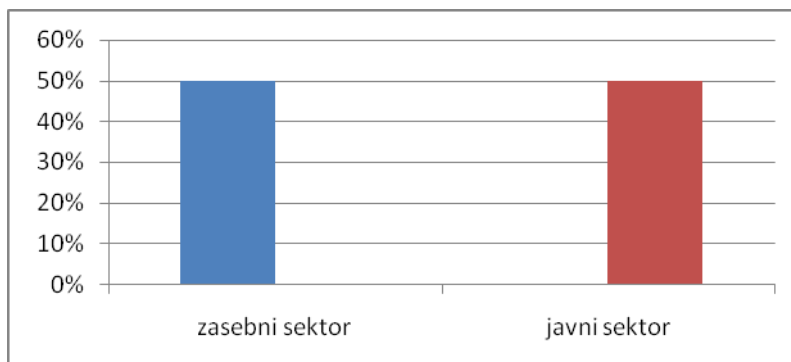
V anketi so sodelovali trije anketiranci (10 %) s končano poklicno izobrazbo, medtem ko je bilo največ anketirancev, in sicer 50 %, s končano srednjo strokovno šolo ali gimnazijo. Nato sledijo anketiranci s končanim višješolskim, visokošolskim ali univerzitetnim programom (36,67 %). V izbranem vzorcu je samo en anketiranec s končanim magisterijem ali doktoratom, medtem ko ni niti enega anketiranca, ki bi imel končano samo osnovno šolo.

*Graf 5.4: Ali ste trenutno v delovnem razmerju?*



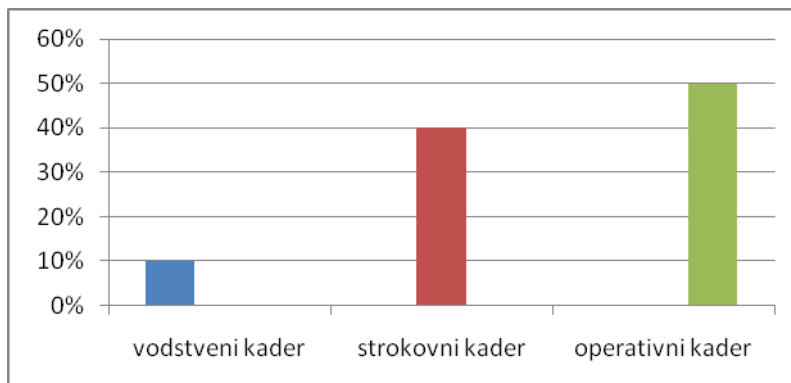
Od 30 anketiranih jih je 27 odgovorilo, da so bili v času anketiranja v delovnem razmerju, medtem ko trije anketiranci v času anketiranja niso bili zaposleni.

*Graf 5.5: V katerem sektorju ste (ste bili) zaposleni?*



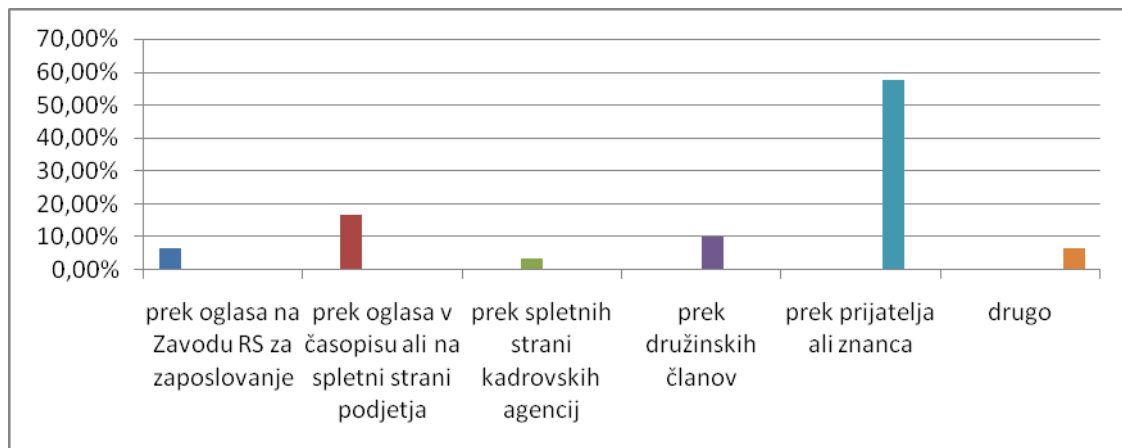
Med vsemi anketiranci je (bilo) 50 % anketirancev zaposlenih v javnem sektorju in 50 % anketirancev, ki so (bili) zaposleni v zasebnem sektorju.

*Graf 5.6: Kakšen je tip delovnega mesta, ki ga (ste ga) v organizaciji zasedate (zasedali)?*



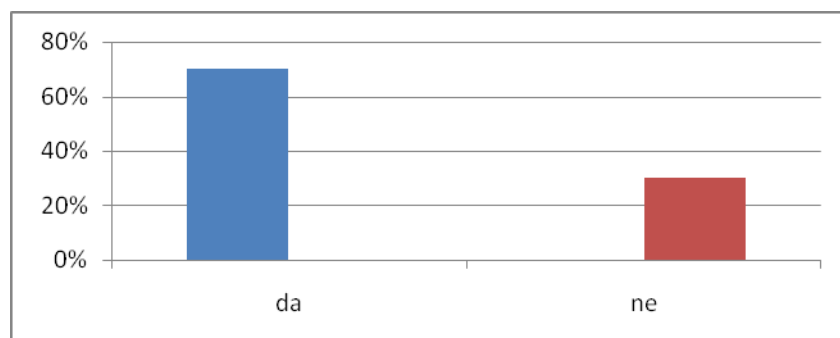
Anketiranci so največkrat odgovorili, in sicer kar 50 %, da so (so bili) operativni kader, 40 % jih je odgovorilo, da so (so bili) strokovni kader in le 10 % je tistih, ki zasedajo oziroma so zasedali vodilna delovna mesta.

*Graf 5.7: Na kakšen način ste izvedeli za prsto delovno mesto?*



Največ anketirancev (56,67 %) je za prosto delovno mesto izvedelo prek prijatelja ali znanca. Na drugem mestu so tisti, ki so za prosto delovno mesto izvedeli prek oglasa v časopisu ali na spletni strani podjetja, in sicer je bilo teh 16,67 %. Na tretjem mestu so se znašli anketiranci, ki so odgovorili, da so za zaposlitev izvedeli prek družinskih članov (10 %), medtem ko sta samo 2 anketiranca (6,67 %) odgovorila, da sta za zaposlitev izvedela prek oglasa na Zavodu RS za zaposlovanje. Na zadnjem mestu se je znašla anketiranka, ki je za prosto delovno mesto izvedela prek spletnih strani kadrovskega agencij. Med možnimi odgovori je bil tudi odgovor *drugo*, na katerega sta odgovorila 2 anketiranca (6,67 %), eden od njiju pa je ob tem zapisal, da je za prosto delovno mesto izvedel s strani organizacije, ki ga je povabila k sodelovanju.

Graf 5.8: Ali menite, da ste dobili zaposlitev (tudi) zaradi vez, poznanstev in priporočil?

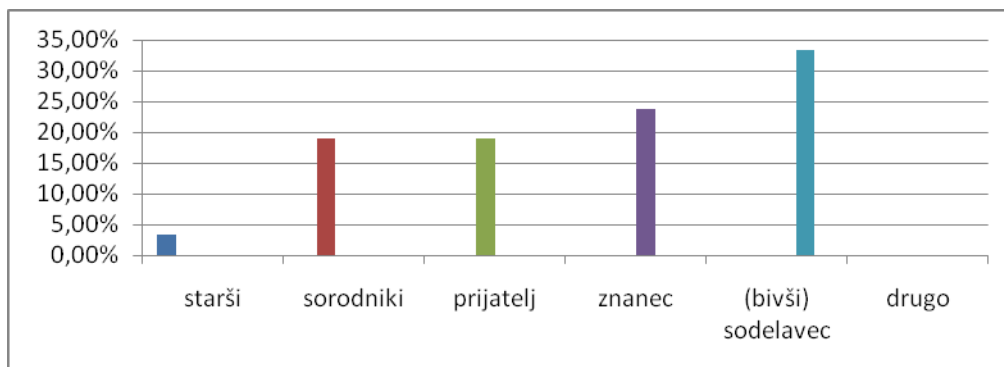


Na to vprašanje je kar 70 % anketirancev odgovorilo z *da*, medtem ko je 30 % anketirancev odgovorilo z *ne*. Tako tudi moja anketa potrjuje dejstvo, da se posamezniki pri iskanju zaposlitve v večji meri obrnejo na svoj krog znancev oziroma prijateljev, se pravi na veze in poznanstva. O tem govori tudi Granovetter, ki opisuje rezultate raziskav, izvedenih vse od leta 1930 v Ameriki med modrimi ovratniki. Rezultati so pokazali, da je bilo od 60 do 90 odstotkov zaposlitev najdenih neformalno, predvsem prek prijateljev in sorodnikov (Granovetter 1995, 5). Številni anketiranci so mu v raziskavi zaupali, da raje uporabijo osebne

kontakte, saj verjamejo, da so informacije, ki so jih dobili prek osebnih kontaktov višje kakovosti kot tiste, ki so na voljo na neki drugi način. Anketiranci so v omenjeni raziskavi menili, da prijatelji dajo več informacij kot le preprost opis dela, saj navedejo tudi to, če so bodoči sodelavci prijetni, če je šef nevrotičen, in če družba oziroma podjetje napreduje ali stagnira (Granovetter 1995, 11–13).

Zanemarljiv ni niti podatek, da je od 15 anketirancev, ki so (bili) zaposleni v zasebnem sektorju, kar 14 anketirancev pridobilo zaposlitev prek vez in poznanstev, kar predstavlja kar 93,33 % vseh anketirancev, zaposlenih v zasebnem sektorju. Od 15 anketirancev, ki so odgovorili, da so (bili) zaposleni v javnem sektorju, pa je le 6 takšnih, ki so dobili zaposlitev prek vez in poznanstev. Ti predstavljajo 40 % vseh anketirancev, zaposlenih v javnem sektorju. Iz teh podatkov je razvidno, da se v zasebnem sektorju pogosteje poslužujejo zaposlovanja prek vez in poznanstev kot v javnem sektorju. Ta rezultat pripisujem temu, da lahko vodstvo oziroma lastniki zasebnih organizacij bolj samostojno oziroma neodvisno od države razpolagajo s svojimi odločitvami glede strukture zaposlenih, kot lahko to počno v javnem sektorju. S tem ne mislim na to, da se zasebnim organizacijam ni treba držati zakonov in pravil, ki jih določa država, ampak da imajo kljub temu višjo stopnjo avtonomnosti kot javni sektor, predvsem kar se tiče strukture zaposlenih.

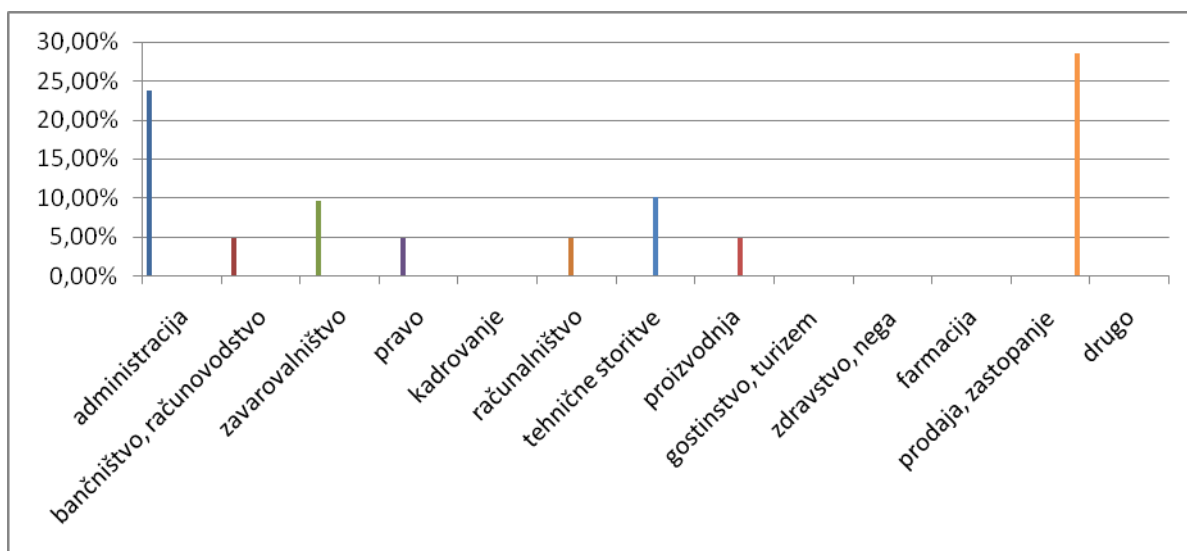
*Graf 5.9: Če ste dobili delo s pomočjo priporočil, kdo vas je priporočil?*



Anketiranci so bili v večji meri priporočeni s strani (bivšega) sodelavca (33,33 %). Od 21 anketirancev, ki so odgovorili, da so dobili zaposlitev (tudi) zaradi vez, poznanstev in priporočil, je 5 anketirancev oziroma 23,81 % odgovorilo, da so dobili zaposlitev s pomočjo priporočil s strani znanca. Štirje anketiranci (19,05 %) so odgovorili, da jih je priporočil prijatelj, prav toliko, torej 19,05 %, pa jih je odgovorilo, da so jih priporočili sorodniki. Le 1 anketiranec je bil priporočen s strani staršev.

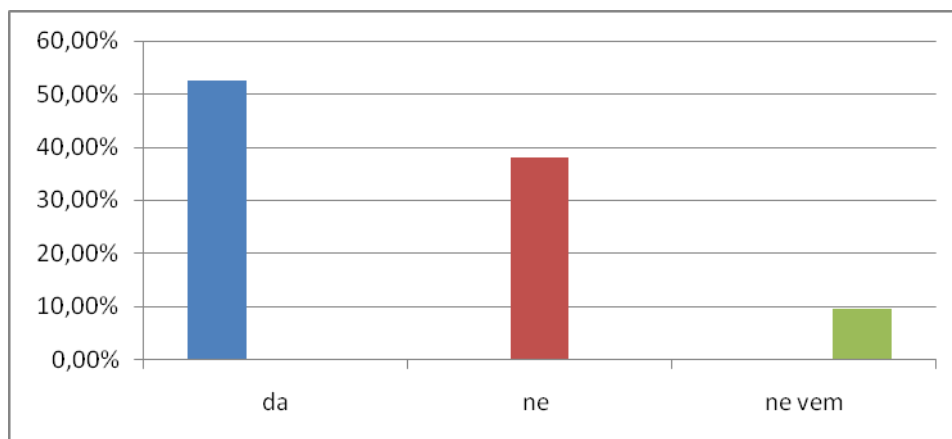
Podatki torej kažejo, da se večina anketirancev pri iskanju zaposlitve raje obrne na znance ali (bivše) sodelavce, kot da bi pomoč poiskali pri starših ali sorodnikih. O tem govori tudi članek Faganeljeve (2008), ki pravi, da večina posameznikov, ki pridobi svojo zaposlitev prek vez in poznanstev, uporabi svoje profesionalne kontakte, in ne prijateljev ali sorodnikov. To pričajo tudi rezultati moje ankete, saj so anketiranci odgovorili, da so pridobili zaposlitev s strani staršev, sorodnikov in prijateljev s 42,86 %, medtem ko je možnosti znanec in (bivši) sodelavec obkrožilo kar 57,14 %.

*Graf 5.10: Za katero področje dela ste dobili zaposlitev s pomočjo vez in poznanstev?*



Največ anketirancev je odgovorilo, da je dobilo zaposlitev s pomočjo vez in poznanstev na področju prodaje in zastopanja. Teh je bilo v izbranem vzorcu 28,57 %. Na drugem mestu je področje administracije, in sicer s 23,81 %. Trije anketiranci so na to vprašanje odgovorili z možnostjo tehnične storitve, 2 anketiranca pa sta zaposlitev prek vez in poznanstev dobila na področju zavarovalništva. Najmanj je bilo izbrano področje bančništva, prava, računalništva in proizvodnje, na katerega so odgovorili s 4,76 % na vsakem področju. Ena anketiranka pa je obkrožila odgovor drugo.

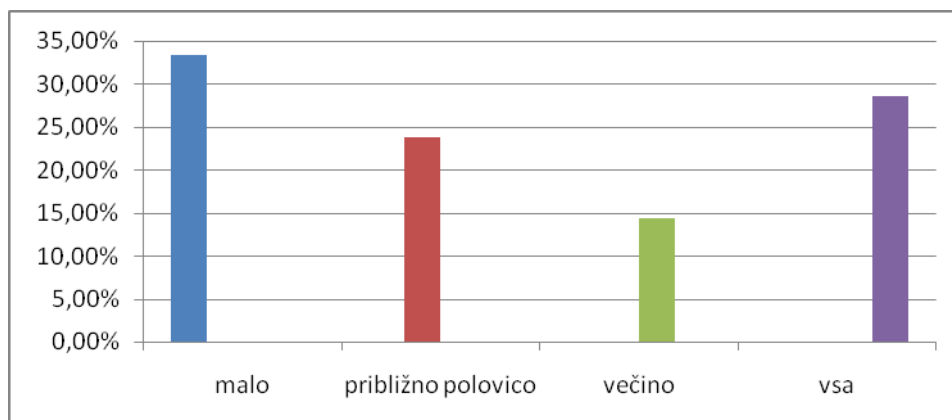
*Graf 5.11: Ali menite, da opravljate (ste opravljali) delo bolj odgovorno zaradi priporočila?*



Na to vprašanje so anketiranci s 52,38 % odgovorili z *da*, medtem ko jih je 8 (38,10 %) odgovorilo z *ne*. Le 2 anketiranca oziroma anketiranki sta odgovorili z *ne vem*.

Odgovori na to vprašanje so bili pričakovani, saj menim, da nekdo, ki je priporočen s strani dobrih socialnih mrež oziroma vez, želi dokazati, da je odgovoren in si resnično zasluži delovno mesto, za katerega je bil priporočen. Poleg tega menim, da čuti priporočeni posameznik odgovornost in neke vrste dolžnost tudi do tistega, ki ga je priporočil, ne samo do tistega, ki ga je zaposlil.

*Graf 5.12: Koliko delovnih razmerij (za določen ali nedoločen čas) ste sklenili s pomočjo vez in poznanstev?*

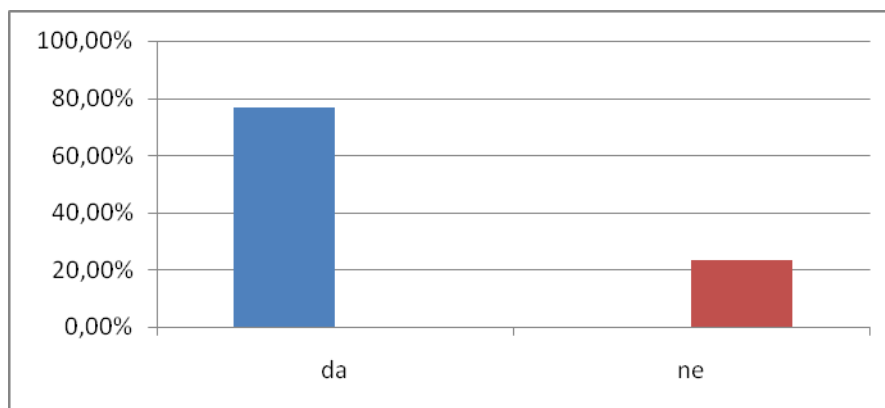


Od 21 anketirancev je 7 anketirancev (33,33 %) odgovorilo, da so sklenili malo delovnih razmerij s pomočjo vez in poznanstev, vendar pa je po drugi strani 6 anketirancev odgovorilo, da so sklenili vsa delovna razmerja s pomočjo vez in poznanstev. V izbranem vzorcu je 5 anketirancev (23,81 %) odgovorilo, da so sklenili približno polovico svojih delovnih razmerij s pomočjo vez in poznanstev, medtem ko so trije anketiranci (14,29 %) odgovorili, da so večina delovnih razmerij sklenili prek vez in poznanstev.



Rezultati anketnega vprašalnika kažejo, da anketiranci v veliki meri uporabljajo veze in poznanstva. Velik odstotek je tudi tistih, ki so se za vsa delovna razmerja obrnili na svoj krog poznanstev. Sama vidim razlog v tem, da je zelo težko dobiti zaposlitev, še težje pa je dobiti takšno, v kateri je zaposleni resnično zadovoljen. Predvidevam, da so ti zaposleni, ki so dobili zaposlitev prek vez in poznanstev, v večji meri zadovoljni s svojo zaposlitvijo. Tudi Granovetterjeva raziskava, opravljena v Ameriki, poroča o tem, da so različne meritve kakovosti delovnih mest potrdile, da so boljša delovna mesta najdena prek osebnih stikov. Ugotovitve te raziskave so tako pokazale, da so tisti, ki so uporabili osebne stike, zelo verjetno odgovorili, da so zelo zadovoljni s svojim delom (Granovetter 1995, 13).

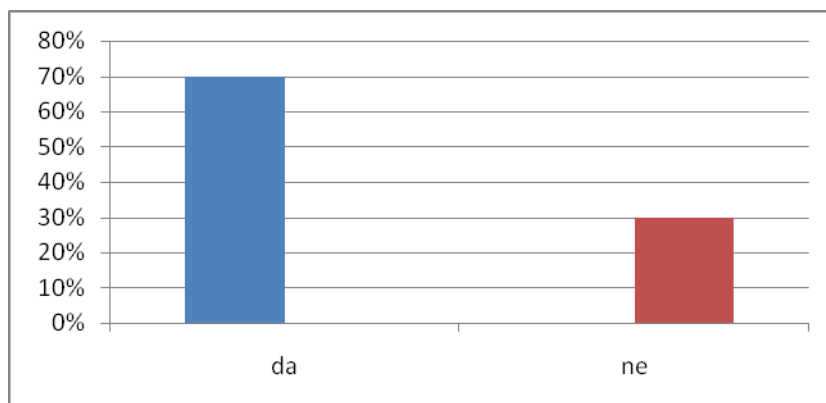
*Graf 5.13: Ali ste kdaj koga priporočili za kakšno delo?*



Na to vprašanje je od 30 anketirancev kar 23 odgovorilo, da so že kdaj koga priporočili za delo. Le 7 anketirancev oziroma 23,33 % jih je odgovorilo, da še za delo niso priporočili nobenega prijatelja, znanca ali sorodnika.

Ta graf kaže, da je več anketirancev priporočilo nekoga za delo, kot da bi sami dobili priporočilo za delo.

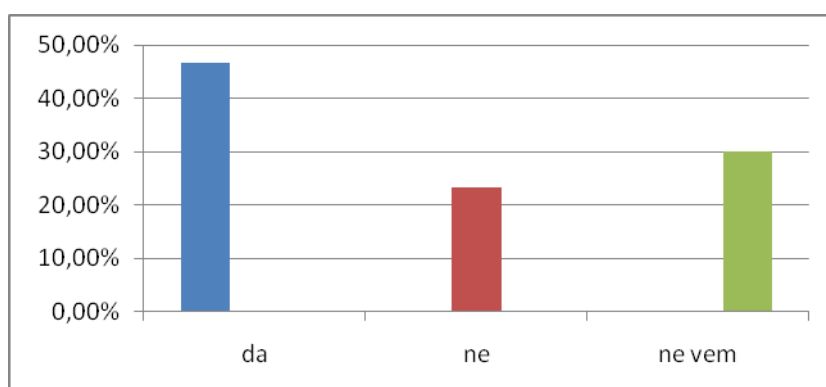
*Graf 5.14: Ali ste se zaradi svojega priporočila počutili bolj odgovorni za delo te osebe?*



Pri tem vprašanju je 16 anketirancev odgovorilo z *da*, kar predstavlja 70 % vseh anketirancev, ki so na prejšnje vprašanje odgovorili pritrdilno. 30 % anketirancev je odgovorilo, da se zaradi svojega priporočila niso počutili bolj odgovorni za delo osebe, ki so jo priporočili.

Ta rezultat se mi ne zdi presenetljiv, kvečjemu bi pričakovala, da bo z odgovorom *da* odgovorilo še več anketirancev. Menim, da nekdo, ki prijatelja ali znanca, ali tudi sorodnika, priporoči kot dobrega in odgovornega delavca delodajalcu, čuti neko odgovornost, če priporočena oseba na delovnem mestu vseh teh vrlin ne pokaže. Oseba, ki nekoga priporoči, to stori v veri, da dela dobro za tistega, ki ga priporoči, kot tudi za delodajalca, saj mu pomaga poiskati pravega in dobrega delavca. Če se kasneje izkaže, da temu ni tako, lahko nastopi zelo neprijetna situacija z obeh strani, tako za tistega, ki je priporočil, kot za delodajalca, ki ni zadovoljen s priporočilom.

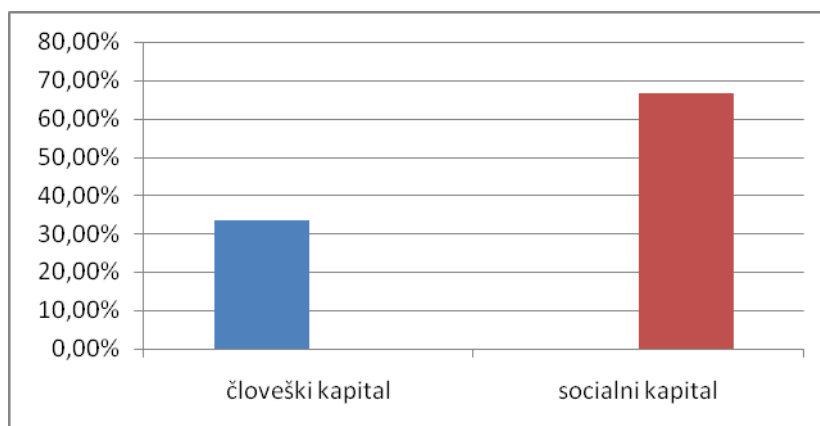
*Graf 5.15: Ali menite, da so vas že kdaj izločili iz ožjega izbora kandidatov za zaposlitev, ker je nekdo imel privilegij zaradi vez in poznanstev?*



46,67 % anketirancev je na to vprašanje odgovorilo z *da*, medtem ko je 23,33 % odgovorilo z *ne*. 30 % anketirancev je odgovorilo z *ne vem*.

Na to vprašanje jih je največ odgovorilo, da menijo, da so že bili kdaj izločeni iz ožjega izbora kandidatov za zaposlitev, ker je nekdo imel privilegij zaradi vez in poznanstev. Glede na to, da je večina anketirancev, in sicer 76,67 %, odgovorila, da so že nekoga priporočili za delo, menim, da se sami dovolj dobro zavedajo, da veze, poznanstva in priporočila marsikdaj odigrajo pomembno vlogo pri izbiri kandidata, hkrati pa vedo, da so tudi sami že kdaj izpadli iz ožjega izbora kandidatov, ker je nekdo imel priporočilo, sami pa ga niso imeli.

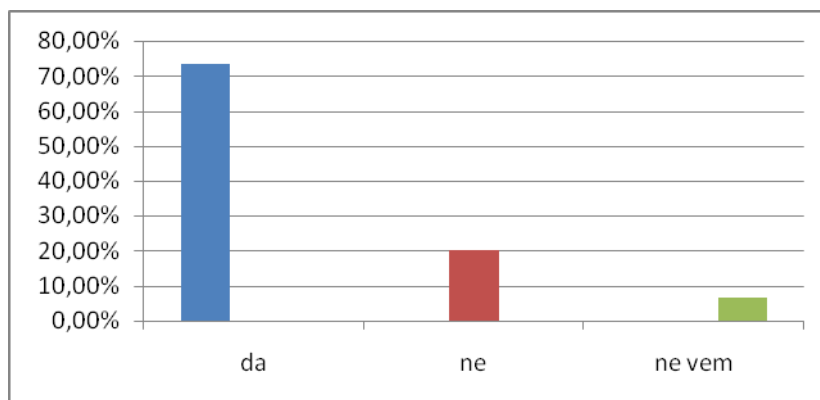
*Graf 5.16: Menite, da pri zaposlovanju na slovenskem trgu pomeni več človeški kapital (znanje in kompetence) ali socialni kapital (veze, poznanstva in priporočila)?*



Od 30 anketirancev jih je 33,33 % odgovorilo, da na slovenskem trgu po njihovem mnenju pomeni več človeški kapital. Več kot polovica, to je 66,67 %, jih je odgovorilo, da je po njihovem mnenju pomembnejši socialni kapital, torej veze in poznanstva.

Na podlagi teh ugotovitev menim, da je še vedno veliko posameznikov, ki menijo, da imajo veze in poznanstva na slovenskem trgu dela močan vpliv. Res je, da je človeški kapital zagotovo zelo pomemben na trgu dela. Če nimaš ustrezne stopnje izobrazbe, ne moreš zasedati določenega položaja, vendar po mnenju anketirancev socialni kapital še vedno odigra pomembno vlogo pri izbiri koga zaposliti.

*Graf 5.17: Ali se strinjate s tezo, da posamezniki z boljšim socialnim kapitalom dobijo boljšo zaposlitev?*



Kar 73,33 % anketiranih se je s tezo, da posamezniki z boljším socialnim kapitalom dobijo boljše zaposlitev strinjalo, le 20 % anketirancev pa ne. 2 anketiranca oziroma 6,67 % anketirancev je odgovorilo, da ne vedo, če je teza resnična ali ne.

Tudi ti podatki kažejo, da se večina anketiranih strinja s tem, da tisti, ki ima boljši socialni kapital in s tem boljše socialne mreže, dobi tudi boljše zaposlitev. Menim, da tisti, ki imajo široko mrežo poznanstev, imajo tudi več možnosti, kadar iščejo zaposlitev ali jo želijo zamenjati za boljšo. Če je posameznik priporočen s strani dobrih mrež, najverjetneje tudi bodoči delodajalec gleda nanj z drugega zornega kota in mu posledično ponudi boljše zaposlitev. Navsezadnje je vse odvisno od samega delodajalca in od tega, koliko delodajalec zaupa presoji tistega, ki nekoga priporoči.

## 5.2 Analiza intervjuja

Intervju sem opravila z osebo XY<sup>1</sup>, ki ima že nekaj let izkušenj z izborom in pridobivanjem kandidatov za zaposlitev, saj je bila v podjetju X zaposlena kot vodja kadrovske službe, sedaj pa ima svoje podjetje, v katerem ima prav tako pomembno vlogo pri pridobivanju in izboru pravega kandidata za določeno delovno mesto. Intervjuvanki sem zastavila nekaj vprašanj, ki so povezana z zaposlovanjem prek vez in poznanstev.

---

<sup>1</sup> Intervjuvanka je želela ostati anonimna, zato v celotni analizi intervjuja ne bom omenjala njenega imena, temveč jo bom poimenovala kot osebo XY. Tudi podjetje, v katerem je bila zaposlena kot vodja kadrovske službe, bo ostalo anonimno, zato ga bom v analizi naslovila kot podjetje X.

Na začetku intervjuja me je zanimalo, če so se kdaj v podjetju X posluževali zaposlovanja prek vez, poznanstev in priporočil, ter če intervjuvanka počne to tudi sedaj, ko ima svoje podjetje. Odgovorila mi je, da je organizacija zaposlovala tudi na ta način, čeprav so se ga poskušali kar se le da izogibati. Razlog se je skrival predvsem v tem, da se je ta način zaposlovanja večkrat izkazal kot napačna odločitev. Takšna odločitev jih je pripeljala do nekaterih neprijetnih situacij, kot so povečani izostanki z dela, številne zamere ... Velikokrat se jim je zgodilo tudi to, da je nekdo, ki je prišel v organizacijo s priporočilom, bil nadvse prepričan, da bo ravno zaradi tega ostal »večno« v organizaciji, in da se mu ni treba toliko truditi.

Povprašala sem jo tudi o tem, kakšno je njeno mnenje o zaposlovanju prek vez in poznanstev, in če vidi ta način zaposlovanja kot prednost delodajalca. Na to vprašanje mi je odgovorila, da po njenem mnenju ta način zaposlovanja ni ravno najboljši, temveč lahko prinese več slabosti kot koristi. Sogovornica pravi, da ni pristaš takšnega načina zaposlovanja, in da se ga ne bi več nikoli posluževala. Strinja se le do »faze«, da če že nekoga priporočiš, mu ponudiš priložnost za razgovor, ne pa do »faze«, ko nekoga skorajda prisiliš v to, da posameznika zaradi vez in poznanstev zaposli. Zdi se ji, da je treba presojo prepustiti delodajalcu, in da naj delodajalec sam presodi ali ga preizkusi, če je resnično pravi kandidat za prosto delovno mesto, ki ga želijo zapolniti. Takšnega mnenja je zaradi slabih izkušenj, saj se je ta način zaposlovanja večkrat izkazal za napačnega in neuspešnega. Meni, da znancu ali prijatelju ne boš nikoli tako »ukazoval« in ga opozarjal na napake kot nekoga, ki ga ne poznaš. Marsikatero napako znancu ali prijatelju spregledaš že zato, ker ga poznaš, kar pa zagotovo ni vedno dobro za podjetje. Takšen način zaposlovanja se ji zdi zelo »nehvaležno« delo tako za tistega, ki nekoga priporoči kot za tistega, ki priporočenega kandidata zaposli.

Po besedah osebe XY so imeli v podjetju X tako slabe kot tudi dobre izkušnje glede zaposlovanja prek vez in poznanstev, vendar sama kljub temu ni pristaš tega načina zaposlovanja. Najboljše se ji zdi, da se vse naredi uradno, tako, kot mora biti. Meni, da je najboljše, če podjetje zaposluje prek vez in poznanstev, da takšnega kandidata preizkusi, saj mu v primeru neuspele preizkušnje delodajalec lahko reče, da žal ni izpolnil vseh kriterijev, ki jih ima podjetje, in s tem pridobi dovolj tehten argument, da ga ne zaposli. *»Navsezadnje delaš za podjetje, za dobro podjetju. Za podjetje pa je pomembno, da bo dobro poslovalo, in da imaš dober kader. Vedno moraš pogledat s tega zornega kota«*, pravi intervjuvanka.

Na vprašanje, ali je po njenem mnenju zaposlovanje prek vez in poznanstev prednost delodajalca, je odgovorila, da sicer je neke vrste prednost, saj hitreje dobiš kandidata, vendar pa je po drugi strani lahko tudi preveliko tveganje. Strinja se s tem načinom zaposlovanja, če poteka vse po rednih postopkih sprejema, in če kandidat dokaže, da je res pravi za določeno delovno mesto. Pravi, da tudi delovnoppravna zakonodaja določa, da ko delaš izbor delavcev, moraš imeti jasno postavljene kriterije za to, da lahko potem kandidatu, ki ni bil izbran, argumentiraš, zakaj ni bil izbran. Neizbrani kandidat ima namreč pravico izvedeti, zakaj ne ustreza pogojem. Zato po njenem mnenju že iz pravnega vidika takšno zaposlovanje ni primerno, saj lahko zaradi tega podjetje tudi »nastrada«. Lahko se recimo pojavi nekdo, ki ga resnično zanima, zakaj ni bil izbran, potem pa delodajalec nima pravih argumentov.

Ko sem jo vprašala, ali se ji zdi zaposlovanje prek vez in poznanstev prednost delavca, je odgovorila povsem drugače, kot sem pričakovala. Pravi:

*Imam izkušnjo, ko me je za zaposlitev priporočil moj oče v enem podjetju, za katerega se ni vedelo, ali bo šlo ali ne. Ko sem delala tam, so me v podjetju gledali zgolj kot hčerko tega in tega, in nič več. Kamorkoli prideš, če si od nekoga priporočen, sploh od staršev, nate ostali v podjetju gledajo popolnoma drugače, zato je moja izkušnja, kar se tiče zaposlovanja prek vez in poznanstev negativna. Jaz sem za to podjetje najtežje delala, že zaradi občutka – ta ima pa veze. Jaz se res ne bi več zaposlovala prek vez, ker sem imela ves čas občutek, da si vsak misli, da sem dobila službo samo zato, ker me je priporočil oče. Drugo je, če ti neki znanec reče, zdaj pa pojdi tja in dokaži. Prek družinskega člana je to veliko težje ... Zato vztrajam na tem, da dokaži, da si pravi kandidat in šele nato pojdi v službo. In tako nima nobeden nobenih komentarjev, zakaj sem jaz prišla noter. Zato, ker sem primerni kandidat.*

Zanimalo me je tudi to, na katerih delovnih mestih so v podjetju X največkrat zaposlovali prek vez, poznanstev in priporočil. Odgovorila mi je, da je v njihovem primeru največkrat šlo za operativni kader, predvsem zato, ker je delo bolj fleksibilno in ni tolikšnega tveganja. V primeru, da je šlo za vodstveni kader oziroma za delovno mesto v režijskem oddelku, je povedala, da je bilo vedno tako, da so kandidata, ki so ga izbrali prek vez in poznanstev, dali na nižje delovno mesto in ga preizkusili. Če se je izkazal, da je sposoben za višje delovno mesto, za katerega so iskali kandidata, so ga zaposlili. Če pa se je izkazalo, da ni to tisto, kar so v podjetju želeli, so ga morali žal zavrniti.

Ob tem me je še zanimalo, katera so področja dela, ki prevladujejo, kadar gre za zaposlovanje prek vez in poznanstev. Odgovor je bil, da je bilo pri njih to predvsem delo v proizvodnji. Omenila je, da so nazadnje iskali tajnico, in da so k njej začeli prihajati delavci. Vsak je rekel, da nekoga pozna, in da bi bil sigurno primeren kandidat za njihovo podjetje. Sama pa jim je na to odgovorila, da naj da vlogo, ter da se bodo že sami prepričali, če je zanje ustrezen. To je argumentirala tako, da ima vsako delovno mesto svoje pogoje, in če nekdo le-teh ni izpolnjeval, ni bil izbran. Sploh ni bilo važno, kdo je bila ta oseba. Če ni izpolnjevala pogojev, ni bila sprejeta.

Ko sem jo povprašala, če se po vsem tem, kar mi je povedala, strinja s tezo, da delodajalci raje zaposlujejo kandidate prek vez, poznanstev in priporočil kot kandidate, ki se prijavijo zaradi oglasov v časopisu, razpisov na Zavodu RS za zaposlovanje ipd., mi je odgovorila, da če izhaja iz svojih izkušnjah, raje izbere tiste, ki se prijavijo prek zavoda. Mogoče bi kasneje dala manjšo prednost nekemu, ki je priporočen, zagotovo pa bi ji moral dokazati, da je res tisti, ki ga organizacija išče in seveda potrebuje.

Pri pisanju naloge sem se spraševala tudi o tem, ali morda drži, da posamezniki z boljšim socialnim kapitalom dobijo boljšo zaposlitev. Za mnenje sem povprašala tudi intervjuvanko, ki mi je odgovorila, da posameznik vsekakor ima boljše možnosti, saj je priporočen s strani dobrih mrež. Meni, da socialni kapital definitivno pomaga, saj ima posameznik širšo mrežo, tako da lahko več ljudi prosi za pomoč v primeru, kadar išče zaposlitev. Če nekoga poznaš, ga lahko prosiš, ali lahko prideš na razgovor v njihovo podjetje, da si npr. zasledil, da imajo razpis za neko delovno mesto, in če lahko v podjetju povpraša, če imaš slučajno kakšne možnosti, da prideš na razgovor. Pravi, da je dovolj že to, da oseba samo nakaže. Intervjuvanka se tako strinja s tezo in pravi, da neke privilegije posameznik sigurno ima.

Dotaknila sem se tudi primerjave med človeškim in socialnim kapitalom. Človeškim kapitalom v smislu izobrazbe, delovnih izkušenj, medtem ko socialni kapital kot veze in poznanstva. Na vprašanje, kateri kapital je v njihovi organizaciji pomembnejši, je sogovornica odgovorila, da je človeški kapital vseeno bolj pomemben. Ko pa sem vprašanje nekoliko obrnila in zastavila v smislu, kaj pa meni glede na slovenski trg, je sledil kratek razmislek. Odgovor je bil, da je po njenem mnenju še vedno pomembnejši socialni kapital. Meni, da je sicer pomembnejši, vendar se ji zdi, da vseeno ne v tolikšni meri, kot je bil včasih. Pravi:

*Mislím, da se neko zrelo, »pametno« podjetje, ki ima primeren sistem vodenja, bolj upira na človeški kapital. Jaz bi rekla, da je malo manj v ospredju socialni kapital, vsaj zadnje leto oziroma dve. Že iz medijev vidimo, da se slej ko prej izpostavi kakšna nepravilnost in mislim, da si top menedžerji velikih podjetij, pa tudi malih podjetij, ne upajo več narediti nekaj proti zakonodaji. Ravno zato, ker se vsaka nepravilnost prehitro medijsko izpostavi. Jaz mislim, da je tega bistveno manj, kot je bilo prej.*

Zadnje vprašanje je bilo, kakšna je po njenem mnenju povezava med socialnim in človeškim kapitalom na slovenskem trgu dela. Povedala mi je, da meni, da sta socialni in človeški kapital definitivno povezana. Če na primer nekdo, ki je priporočen, nima ustrezne izobrazbe, ne bo mogel dobiti zaposlitve, ker bo njegov nadrejeni moral imeti argumente, zakaj ga je zaposlil. Pravi, da bo nekomu moral argumentirati, zakaj ga je zaposlil, če po drugi strani ni nič iz njega. Ravno zato meni, da če že nekoga zaposliš prek vez in poznanstev, ga moraš »postaviti« na nižje delovno mesto, da se dokaže. Zaveda se, da so tisti, ki so prišli v podjetje prek vez in poznanstev ves čas pod lupo, še bolj pa takrat, kadar so kandidata za zaposlitev priporočili starši oziroma kateri drugi družinski član. Iz tega razloga meni, da je zaposlovanja prek vez in poznanstev vedno manj, in da se mora vsak posameznik sam potruditi in dokazati, da je za neko delo sposoben; pa ne zaradi poznanstev, temveč zaradi svojih zmožnosti.



## 6 SKLEP

Socialni kapital je zagotovo pomembna vrsta kapitala na področju trga delovne sile. O tem priča ne le številna literatura, temveč tudi empirični podatki, do katerih sem prišla na podlagi anketnega vprašalnika in intervjuja. Zanimarljiva ni niti vloga človeškega kapitala na trgu dela, saj je s socialnim kapitalom izjemno povezan. Res je, da na podlagi različne literature in empiričnih podatkov socialni kapital odigra pomembno vlogo, vendar pa po drugi strani nihče ne podcenjuje niti človeškega kapitala, saj se vsi zavedamo, da če nimaš ustrezne izobrazbe, ne moreš zasesti vodilnega položaja na trgu dela. Menim, da veze in poznanstva v največji meri koristijo takrat, kadar izobrazba za delovno mesto, za katerega te nekdo priporoči, ni tako pomembna. V primeru, kadar gre za kakšen vodilni položaj, pa ti tudi veze in poznanstva ne pomagajo, če nimaš ustrezne izobrazbe in delovnih izkušenj.

Socialni kapital je vedno bolj pomemben, zato je vanj vredno investirati, ne le kratkoročno, temveč tudi dolgoročno. To pa lahko uresničimo le takrat, kadar imamo zgrajeno dobro socialno mrežo, ki posamezniku prinese številne pozitivne učinke, saj lahko z njeno pomočjo pridemo do informacij, ki jih bomo v prihodnosti morda potrebovali. Od socialne mreže pa seveda ne moremo pričakovati koristi, če vanjo ne vlagamo tudi svojega časa. Izjemnega pomena je vzdrževanje socialnih mrež, na kar posamezniki večkrat radi pozabijo. Socialne mreže vzdržujemo tako, da ohranjamo odnose s posamezniki, ki so del te mreže, kar pa zahteva čas, ki je danes, žal, naš največji sovražnik. Vendar se moramo zavedati, da brez truda in vloženega časa ne moremo pričakovati nobenih pozitivnih rezultatov. Odveč ni niti informacija, da je potrebno svojo socialno mrežo tudi razširjati, kar pa storimo tako, da navežemo nove stike, saj bomo z njihovo pomočjo prišli do novih, do sedaj še neznanih, informacij in s tem do novega znanja.

Socialni kapital je lahko viden tudi kot konkurenčna prednost za tiste, ki poskušajo najti zaposlitev ali jo zamenjati znotraj trga dela. Mislim, da nihče ne more reči, da ni prednost, če nekoga poznaš. S tem seveda ne mislim na to, da znanje ni pomembno, še zdaleč ne, vendar se lahko zgodi, da se med najustreznejšimi in najboljšimi tremi kandidati za zaposlitev znajde tudi nekdo, ki nekoga v organizaciji pozna in ga je priporočil. Mislim, da ravno takrat socialni kapital odigra najpomembnejšo vlogo.

V nekaterih primerih pa se lahko socialni kapital izkaže tudi kot nekoristen, kar pomeni, da priporočilo s strani (dobrih) socialnih mrež ni nujno videno kot nekaj pozitivnega. Vsi vemo in se zavedamo tega, da se zaposlovanje prek vez in poznanstev dogaja in se bo tudi v prihodnje. Marsikateri delodajalec nima samo pozitivnih izkušenj s tem načinom zaposlovanja. V marsikaterem podjetju se je že izkazalo, da to ni bila ravno najboljša odločitev. Nekateri zaposleni namreč to dojamejo kot privilegij, kar na nek način tudi je, zaradi katerega mislijo, da se jim ni potrebno toliko truditi. Zdi se jim povsem nepomembno, saj so prepričani, da bodo v podjetju ostali, ne glede na to, koliko so produktivni. Delodajalcu pa se lahko zgodi še kaj hujšega, kot je na primer tudi kakšna manjša ali večja gospodarska škoda. Lahko se zgodi, da posameznika zaposli v vednosti, da je dober, marljiv in zanesljiv, in da resnično potrebuje zaposlitev, na koncu pa se izkaže, da so to bile le prazne besede. Vendar, dokler delodajalec negativne izkušnje ne izkusi, si ne zna niti predstavljati, kako je to, zato se poslužuje takšnega načina zaposlovanja, vse dokler se pri tem ne »opeče«.

Mojo prvo hipotezo, ki sem si jo v nalogi zastavila, in sicer, da večina posameznikov, ki pridobi zaposlitev s pomočjo vez in poznanstev, uporabi svoje profesionalne stike (prijatelje ali znance) in ne staršev ali drugih sorodnikov, lahko potrdim. To hipotezo lahko sicer potrdim le na podlagi majhnega vzorca, v mojem primeru gre za 30 anketirancev, vendar rezultati anketnega vprašalnika kažejo določene pričakovane povezave in se tako skladajo z rezultati drugih raziskav, ki sem jih omenila skozi diplomsko nalogo. Ker gre za majhen vzorec, te hipoteze ne morem posploševati na celotno slovensko populacijo, zato je še enkrat poudarjam, da omenjeno hipotezo potrjujem le na podlagi svojih rezultatov in nekaterih drugih raziskav, in da ne gre za odraz izkušenj celotne slovenske populacije. Na podlagi podatkov, pridobljenih z anketo, potrjujem svojo hipotezo, saj so rezultati ankete pokazali, da je bilo kar 76,2 % anketirancev priporočenih, ali s strani prijateljev, ali s strani znancev, ali s strani (bivših) sodelavcev, medtem ko je bilo manj kot 24 % anketirancev priporočenih s strani staršev ali sorodnikov. Ti podatki tako kažejo, da posamezniki pri iskanju zaposlitve raje uporabijo svoje profesionalne kontakte, kot so znanci, prijatelji ali (bivši) sodelavci, kot pa svoje starše ali druge sorodnike.

Druga zastavljena hipoteza se glasi, da delodajalci raje iščejo svoje bodoče zaposlene prek socialnih mrež, torej vez in poznanstev, kot prek različnih razpisov, objavljenih v časopisih, na spletni strani podjetja ali na Zavodu RS za zaposlovanje. To hipotezo lahko na podlagi empiričnega dela, in sicer intervjuja, pogojno zavrnem, glede na to, da sem na to temo dobila le en odgovor – v opravljenem intervjuju. Če bi omenjeno hipotezo želela z zanesljivostjo

zavrnila ali potrditi, bi morala izvesti bolj poglobljeno analizo. S pomočjo intervjuja sem tako omenjeno hipotezo pogojno zavrnila, saj mi je intervjuvanka med pogovorom zaupala, da se je zaposlovanje prek vez in poznanstev v njihovem podjetju velikokrat izkazalo kot napačna odločitev. Po njenem mnenju namreč ta način zaposlovanja ni ravno najboljši in lahko prinese več slabosti kot koristi. Tudi sama ni pristaš takšnega načina zaposlovanja in hkrati meni, da se ga ne bi več posluževala. Takšnega mnenja je predvsem zaradi slabih izkušenj, saj se je večkrat izkazal za napačnega in neuspešnega. To argumentira s tem, da znancu ali prijatelju spregledaš marsikatero napako že zato, ker ga poznaš, medtem ko bi nekoga, ki ga ne poznaš, prej opozoril na morebitne napake. Takšen način zaposlovanja se ji zdi zelo »nehvaležno« delo, tako za tistega, ki nekoga priporoči, kot za tistega, ki priporočenega kandidata zaposli. Sogovornica mi je povedala, da če izhaja iz svojih izkušenj, bi raje zaposlila nekoga, ki se odzove na kakšen razpis, objavljen v časopisih, na spletni strani podjetja ali na Zavodu RS za zaposlovanje. Zaveda se, da mimo vez in poznanstev skorajda ne moreš, zato meni, da bi mogoče takšnemu kandidatu dala kakšno prednost, če bi se izkazalo, da je med tremi najustreznejšimi kandidati. Vsekakor pa ji mora dokazati, da je res tisti, ki ga organizacija potrebuje. Njenemu mnenju se pridružujem tudi sama, saj če nekdo dokaže, da si zasluži delovno mesto, za katerega je bil priporočen, potem mu ne more nihče ničesar očitati. Na takšnem položaju je zato, ker si je to tudi zaslužil.

Osrednja dilema diplomske naloge je, ali resnično drži, da ni pomembno, kaj znaš, temveč koga poznaš. Pri pisanju naloge sem prišla do mnogih zanimivih ugotovitev, vendar mi nobena omenjene teze ni ne potrdila ne zavrnila. Na trgu dela sta pomembni obe vrsti kapitala, tako socialni kapital kot tudi človeški kapital. Kateri je pomembnejši, je večkrat odvisno tudi od tega, za kakšno delovno mesto gre. Zagotovo pri vodilnem delovnem mestu več odtehta človeški kapital kot socialni. Koliko pa socialni kapital dejansko odtehta na trgu dela, je odvisno tudi od same organizacije in od njenega vodstva. Nekaterim vodilnim namreč ni pomembno, kdo koga pozna, če posameznik ne dokaže, da je sposoben in zmožen zasesti določeno delovno mesto. Navsezadnje vsak želi svoji organizaciji dobro, zanjo pa je dobro to, da ima dober kader, pa naj bo ta pridobljen prek vez in poznanstev ali ne.

Če torej posameznik želi na trgu dela uspeti, mora nujno razvijati tudi svoj socialni kapital. Žal pa se nekateri premalo zavedajo, da če želiš nekaj razvijati, potrebuješ tudi nekaj resursov, da to uresničiš. Številni posamezniki z nizko stopnjo socialnega kapitala želijo vlagati v njegov razvoj, da bo sčasoma večji, vendar so jim marsikje zaprta vrata, da to željo tudi uresničijo. Ljudje z visoko stopnjo socialnega kapitala ne spustijo v svoje mreže tistih, ki

nimajo vsaj toliko socialnega kapitala, kot ga imajo sami, ali pa še več. Ravno zaradi tega se mi zdi pomembno, da bi ustanovili društva, ki bi posameznikom omogočila razvoj socialnega kapitala. Lep primer je projekt Omrežen.si & Omrežena.si, v sklopu katerega želijo mladim omogočiti razvoj socialnega kapitala. To se mi zdi izjemno dobra poteza, vendar menim, da bi moralo biti tovrstnih projektov še več, tudi za tiste, ki niso več mladi, saj tudi ostali potrebujejo kakšno odskočno desko v tej smeri. Vsekakor se mi zdi omenjeni projekt zelo lepa gesta in upam, da bo takšnih projektov v prihodnosti še več, tako za mlade kot tudi za »mlade po srcu«.

## 7 LITERATURA

- Adam, Frane, Matej Makarovič, Borut Rončević in Matevž Tomšič. 2001. *Socio-kulturni dejavniki razvojne uspešnosti: Slovenija v evropski perspektivi*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Adam, Frane in Borut Rončević. 2003. Socialni kapital: opredelitve in raziskovalne strategije. V *Socialni kapital v Sloveniji*, ur. Matej Makarovič, 5–32. Ljubljana: Sophia.
- --- in Matevž Tomšič. 2004. Socialni kapital – za SRS. Dostopno prek: <http://www.slovenijajutri.gov.si/fileadmin/urednik/dokumenti/sockap.pdf> (20. avgust 2010).
- Bourdieu, Pierre. 1986. *The forms of capital*. Dostopno prek: <http://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-forms-capital.htm> (2. avgust 2010).
- Brook, Keith. 2005. *Labour market participation: the influence of social capital*. Dostopno prek: [http://www.statistics.gov.uk/articles/labour\\_market\\_trends/lm\\_social\\_capital.pdf](http://www.statistics.gov.uk/articles/labour_market_trends/lm_social_capital.pdf) (26. julij 2010).
- Burt, Ronald S. 2001. *Structural holes versus network closure as social capital*. Dostopno prek: <http://www.chass.utoronto.ca/~wellman/gradnet05/burt%20-%20STRUCTURAL%20HOLES%20vs%20NETWORK%20CLOSURE.pdf> (23. junij 2010).
- Coleman, James S. 1988. *Social capital in the creation of human capital*. Dostopno prek: [http://onemvweb.com/sources/sources/social\\_capital.pdf](http://onemvweb.com/sources/sources/social_capital.pdf) (2. avgust 2010).

- Dragoš, Srečo in Vesna Leskošek. 2003. *Družbena neenakost in socialni kapital*. Ljubljana: Mirovni inštitut, Inštitut za sodobne družbene in politične študije.
- Erickson, Bonnie H. 2000. *Good networks and good jobs: the value of social capital to employers and employees*. Dostopno prek: <http://www.earlylearning.ubc.ca/documents/development-health/Erickson%20BH,%202000-B.pdf> (26. junij 2010).
- Faganelj, Mojca. 2008. *Pomen socialnega kapitala pri iskanju zaposlitve*. Dostopno prek: [http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni\\_center&a2=clanek&idb=3](http://www.zaposlitev.net/delo.php?m=iskalci&a=karierni_center&a2=clanek&idb=3) (19. julij 2010).
- Filev, Andrew. 2008. *Project management software, mind mapping, weak ties and human brain*. Dostopno prek: <http://www.wrike.com/projectmanagement/07/28/2008/Project-Management-Software-Mind-Mapping-Weak-Ties-and-the-Human-Brain> (3. avgust 2010).
- Granovetter, Mark. 1995. *Getting a job: Introduction*. Dostopno prek: [http://www.soc.washington.edu/users/burstein/Granovetter\\_300.pdf](http://www.soc.washington.edu/users/burstein/Granovetter_300.pdf) (30. julij 2010).
- Iglič, Hajdeja. 2001. *Socialni kapital, socialna omrežja in politično vedenje: empirična študija*. Družboslovne razprave 17 (37-38): 167–190. Dostopno prek: <http://dk.fdv.uni-lj.si/druzboslovnerazprave/pdfs/dr37-38iglic.pdf> (13. avgust 2010).
- --- 2004. Tri ravni socialnega kapitala v Sloveniji. V *S Slovenkami in Slovenci na štiri oči: ob 70-letnici sociologa Nika Toša*, ur. Brina Malnar in Ivan Bernik, 155–174. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2001. Socialni kapital in lastniške strategije v slovenskih podjetjih. V *Uspešna nedozorelost: socialne institucije in kakovostna proizvodnja v Sloveniji*, ur. Miroslav Stanojevič, 162–189. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- --- 2009. Gradivo pri predmetu Ekonomska sociologija, študijsko leto 2009/10.

- Kump, Sonja. 2003. Socialni kapital in izobraževanje odraslih. V *Socialni kapital v Sloveniji*, ur. Matej Makarovič, 148–169. Ljubljana: Sophia.
- Lenarčič, Blaž. 2008. Vloga socialnega kapitala pri transferju znanja iz akademskih v gospodarska okolja. V *Sociokulturni in organizacijski vidiki prenosa znanja*, ur. Darka Podmenik, 23–41. Ljubljana: Inštitut za razvojne in strateške analize.
- Makarovič, Matej. 2003. Socialni kapital v organizacijah. V *Socialni kapital v Sloveniji*, ur. Matej Makarovič, 80–104. Ljubljana: Sophia.
- --- 2004. Socialni kapital kot neizkoriščen vir. V *Razpoke v zgodbi o uspehu: primerjalna analiza upravljanja človeških virov v Sloveniji*, ur. Ivan Svetlik in Branko Ilič, 130–152. Ljubljana: Sophia.
- McAfee, Andrew. 2007. *The ties that find*. Dostopno prek: [http://andrewmcafee.org/2007/10/the\\_ties\\_that\\_find/](http://andrewmcafee.org/2007/10/the_ties_that_find/) (3. avgust 2010).
- Mihalič, Renata. 2006. Management človeškega kapitala: priročnik za celostno upravljanje človeškega kapitala in človeških virov v praksi sodobnih organizacij znanja. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
- Oseba XY. 2010. Intervju z avtorico. Ptuj, 6. avgust.
- Projekt Omrežen.si & Omrežena.si. 2010. Socialni kapital in mladi. Dostopno prek: [http://www.nefiks.net/ucilnica/knjiznica/Socialni\\_kapital.pdf](http://www.nefiks.net/ucilnica/knjiznica/Socialni_kapital.pdf) (13. avgust 2010).

## Priloga A: ANKETA

Pozdravljeni!

Moje ime je Anita Ferenčič in sem študentka 4. letnika Sociologije - kadrovskega menedžmenta na Fakulteti za družbene vede v Ljubljani. Anketni vprašalnik, ki ga imate pred seboj, bom uporabila v diplomski nalogi z naslovom *Vloga socialnega kapitala pri iskanju zaposlitve: ni pomembno, kaj znaš, temveč koga poznaš*. Vprašalnik je anonimen, zato vas prosim, da odgovarjate iskreno. Rezultati ankete bodo namenjeni zgolj in izključno za mojo uporabo pri pisanju diplomske naloge.

Za sodelovanje se vam lepo zahvaljujem!

**1. Ali ste trenutno v delovnem razmerju?**

- a) da
- b) ne

**2. V katerem sektorju ste (ste bili) zaposleni?**

- a) zasebni sektor
- b) javni sektor

**3. Kakšen je tip delovnega mesta, ki ga (ste ga) v organizaciji zasedate (zasedali)?**

- a) vodstveni kader
- b) strokovni kader
- c) operativni kader

**4. Na kakšen način ste izvedeli za prosto delovno mesto?**

- a) prek oglasa na Zavodu RS za zaposlovanje
- b) prek oglasa v časopisu ali na spletni strani podjetja
- c) prek spletnih strani kadrovskega agencij
- d) prek družinskih članov



- e) prek prijatelja ali znanca
- f) drugo .....

**5. Ali menite, da ste dobili zaposlitev (tudi) zaradi vez, poznanstev in priporočil?**

- a) da
- b) ne (z odgovarjanjem nadaljujte pri vprašanju 10)

**6. Če ste dobili delo s pomočjo priporočil, kdo vas je priporočil?**

- a) starši
- b) sorodniki (brat, sestra, teta, stric ...)
- c) prijatelj
- d) znanec
- e) (bivši) sodelavec
- f) drugo .....

**7. Za katero področje dela ste dobili zaposlitev s pomočjo priporočil?**

- a) administracija, tajništvo
- b) bančništvo, računovodstvo, davki
- c) zavarovalništvo
- d) pravo
- e) kadrovanje
- f) računalništvo, programiranje
- g) tehnične storitve
- h) proizvodnja
- i) gostinstvo, turizem
- j) zdravstvo, nega
- k) farmacija, kemija, biotehnologija
- l) prodaja, zastopanje
- m) drugo .....

**8. Ali menite, da opravljate (ste opravljali) delo bolj odgovorno zaradi priporočila?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**9. Koliko delovnih razmerij (za določen ali nedoločen čas) ste sklenili s pomočjo vez in poznanstev?**

- a) malo
- b) približno polovico
- c) večino
- d) vsa

**10. Ali ste kdaj koga priporočili za kakšno delo?**

- a) da
- b) ne (z odgovarjanjem nadaljujte pri vprašanju 12)

**11. Ali ste se zaradi svojega priporočila počutili bolj odgovorni za delo te osebe?**

- a) da
- b) ne

**12. Ali menite, da so vas že kdaj izločili iz ožjega izbora kandidatov za zaposlitev, ker je nekdo imel privilegij zaradi vez in poznanstev?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

**13. Menite, da pri zaposlovanju na slovenskem trgu pomeni več človeški kapital (znanje in kompetence) ali socialni kapital (veze, poznanstva in priporočila)?**

- a) človeški kapital
- b) socialni kapital

**14. Ali se strinjate s tezo, da posamezniki z boljšim socialnim kapitalom dobijo boljšo zaposlitev?**

- a) da
- b) ne
- c) ne vem

## **DEMOGRAFSKI PODATKI**

### **15. Spol anketiranca/-ke**

- a) moški
- b) ženski

### **16. Starost anketiranca/-ke**

- a) od 25 do 29 let
- b) od 30 do 34 let
- c) od 35 do 39 let
- d) od 40 do 44 let
- e) od 45 do 49 let
- f) od 50 do 54 let
- g) 55 ali več let

### **17. Izobrazba anketiranca/-ke**

- a) končana osnovna šola
- b) končana poklicna šola
- c) končana srednja strokovna šola ali gimnazija
- d) končan višješolski, visokošolski ali univerzitetni program
- e) končan magisterij ali doktorat

## Priloga B: INTERVJU

Intervju z bivšo vodjo kadrovske službe v podjetju X.

- 1. Po katerem postopku zaposlovanja najpogosteje pridobivate kandidate? Ali je to z oglaševanjem, z objavo prostih mest na spletni strani organizacije, z objavo prostih mest na komercialnih spletnih straneh za iskanje dela ...?**

*Odkvisno od delovnega mesta, za katerega smo iskali kandidata. Največkrat je bil to oglas na Zavodu RS za zaposlovanje, velikokrat pa tudi oglas v raznih časopisih, saj se mi zdi, da vse skupaj izpade bolj resno, in zato se na ta oglas prijavljajo bolj resni kandidati. Ko pa je v podjetju nastopila kriza, smo začeli stroške bolj racionalizirati in se začeli posluževati bolj »nujnih« postopkov zaposlovanja. Velikokrat pa smo se posluževali tudi načinov pridobivanja iz konkurenčnih podjetij, headhunting, imeli pa smo tudi veliko kadrovske agencij, ki so nam konstantno ponujali različne možnosti iskanja, sploh če je bilo delovno mesto, za katerega smo iskali kandidata, specifično. Ponavadi je bilo tak, da to, kar smo našli sami, je bilo tudi najboljše. Veliko je headhuntinga, pač poklicali smo nekoga v konkurenčno podjetje, ga povabili na razgovor, da bi se malo pogovorili, mu ponudili višjo plačo. Dejansko nekomu »ukradeš« delavca, ampak po mojem mnenju je ta zadeva pri zaposlovanju zelo dobra, ker nekako povprašaš okrog, spremljaš, kako nekdo dela, kaj kdo dela.*

- 2. Ali si pri izboru kandidatov pomagata s kakšnimi orodji in metodami (npr. individualni intervju, intervju pred komisijo, psihometrični testi, ocenjevalni center, reference – priporočila, dosežki, izkušnje ...)? Katera metoda je po Vašem mnenju najbolj uspešna?**

*Spet odkvisno od delovnega mesta, se pravi, ali gre za vodstveno, tehnično, operativno – delavci v proizvodnji. S čisto vsakim delavcem, pa naj gre za vodstveno delovno mesto ali operativno, za vsako delovno mesto smo izvedli osebni razgovor s kandidatom. Se pravi, ko smo pisne prijave razdelili po primernosti, smo najprimernejše kandidate povabili na razgovor. Delovne izkušnje niso toliko pomembne pri operativnih kadrih, bolj je pomembna iznajdljivost, medtem ko je pri tehničnem kadru najpomembnejša izobrazba, izkušnje pa spet niso bile toliko pomembne, razen če smo iskali vodje, takrat pa so tudi*

*izkušnje odtehtale pomembno vlogo. Če pa iščemo vodstveni kader, pa definitivno izkušnje, izobrazba, komunikacijske sposobnosti, znanje tujega jezika, fleksibilnost, iznajdljivost, samoiniciativnost. Za vodjo je pomembno, da zna voditi tim, da zna komunicirati s svojimi sodelavci in nadrejenimi, da zna predstaviti delo na sestankih, se pravi top menedžmentu.*

**3. Ali organizacija, v kateri ste zaposleni zaposluje prek vez, poznanstev in priporočil? Kakšno je Vaše mnenje o zaposlovanju prek vez in poznanstev? Ali vidite ta način zaposlovanja kot prednost delodajalca?**

*Ja, organizacija zaposluje tudi na ta način. Mi smo se poskušali tega izogibati, čeprav je do tega velikokrat prihajalo. Velikokrat se je namreč izkazalo, da smo se napačno odločili, in da to ni bila najbolj pametna poteza, ki smo jo naredili. Tako kot headhunting, ja, ker vidiš, da nekdo dobro dela in ga zato »ukradeš«. Kar se pa tiče zaposlovanja prek vez in poznanstev, pa se je velikokrat izkazalo, da to ni bila najboljša poteza. Če ponazorim: delavec, ki je delal v organizaciji, ima ženo, ki že dolgo časa brezposelna, potem se pojavi tudi delavka, ki ima sina, ki bi si želel delati, čeravno se je kasneje izkazalo, da si sploh ne želi delati, skratka zaradi tega je kasneje prihajalo do bolniških in zmed. Pojavila se je tudi zamera s strani delavca, ki je predlagal nekoga za zaposlitev. Največkrat se dejansko zgodi, da je nekdo, ki je prišel s priporočilom v organizacijo, nadvse prepričan, da bo ravno zaradi tega večno ostal v organizaciji in se mu preprosto ni treba toliko truditi. Zato ta način zaposlovanja ni vedno prednost, vsi pa vemo, da se to povsod dogaja. Jaz sem zelo proti, nisem pristaš tega načina zaposlovanja in jaz ne bi nikoli več zaposlovala po tej varianti. Za to sem do te meje, da če na primer nekoga priporočim, da mu potencialni delodajalec ponudi priložnost za razgovor, mogoče, da s tem namigneš, da išče službo in naj mu dajo možnost za razgovor, ne pa do faze – zaposlite ga. Naj dejansko sami presodijo, če je to pravi kandidat oziroma bodoči zaposleni, ki ga iščejo in ga želijo v podjetju. Se pravi do tiste meje sem za ta način, ampak dlje pa ne. Ne da nekoga že »prisiliš«, da nekoga zaposli. Večkrat se je ta način zaposlovanja izkazal za napačnega in neuspešnega. Tako sem izkusila tudi v svojem podjetju. Zgodilo se je, da je delavka priporočila svojo sosedo, češ, da je marljiva in delovna, na koncu pa se je zgodila, da je ta oseba po mesecu oziroma dveh iz blagajne v podjetju ukradla denar in se je ta, ki jo je priporočila, počutila zelo odgovorno in se obremenjevala, koga je priporočila, in da ni vedela, da je ta oseba takšna. Nastala je zelo*

*neprijetna situacija, zato raje ne. Namigneš lahko, da mu morda daš možnost razgovora, nato pa naj podjetje preko rednih postopkov odloči, ali je to to, kar iščejo ali ne. Po izkušnjah, ki sem jih imela, sem definitivno za to.*

*Se pravi, prednost je, ker ti vseeno nekdo priporoča, pa prej dobiš kandidata, hkrati pa je to prevelik riziko. Sem za to, ampak po rednih postopkih sprejema, testih, da se dokaže, da je res pravi. Navsezadnje tudi delovnoppravna zakonodaja določa, da ko delaš izbor delavcev, moraš imeti jasno postavljene kriterije, da lahko potem kandidatu, ki ni bil izbran, argumentiraš, zakaj ni bil izbran. Neizbran kandidat ima namreč pravico izvedeti, zakaj ni bil izbran. Zatorej že iz pravnega vidika ni primerno takšno zaposlovanje, saj lahko zaradi tega podjetje »nastrada«, ker se pojavi nekdo, ki ga resnično zanima, zakaj ni bil izbran, in potem nimaš pravih argumentov. Če tistemu, ki je bil priporočen, dokažeš, da ni ravno to, kar podjetje išče, bo potem tudi on razumel, da imamo pač takšne in takšne kriterije, in da žal po določenem kriteriju ne ustreza. Žal, tako pač je, raje prva zamera kot zadnja. Tako pač je.*

**4. Na katerih delovnih mestih največkrat zaposlujete prek vez, poznanstev in priporočil? Ali so to delovna mesta, za katera je potrebna višja stopnja izobrazbe, ali so to morda delovna mesta z nizko stopnjo izobrazbe?**

*Pri nas je bil največkrat operativni kader, ravno zato, ker je v tem delu vse bolj fleksibilno in ni tolikšne rizike. Kar se pa tiče poznanstva v primeru, da je šlo za vodstveni kader oziroma raje režijski oddelek, pa je bilo vedno tak, da smo ga dali na nižje delovno mesto in ga preizkusili. Se pa takšnega načina zaposlovanja vedno bolj izogibamo. So pa tudi nekatera podjetja, ki vidijo takšen način zaposlovanja kot dober način pridobivanja kandidatov. V časopisu sem brala lep primer, ko je lastnik nekega podjetja v podjetje »spravil« skoraj pol vasi, kjer biva. Menil je, da je to oblika zaposlovanja, v kateri so vsi »prijatelji«. Se pravi, lahko rečem, da je vse odvisno od vodje, od sistema v podjetju, vse je relativno. Po eni strani sem bila kar šokirana, ko sem to prebrala. Vse je torej odvisno od vzdušja v podjetju oziroma načina vodenja in glavnega – top menedžmenta v podjetju, kakšno obliko vodenja ima. Ena so organizirana avtokratsko, nekatera pa imajo blažji način in so skozi tega dobro skoordindirana. Vse to je subjektivno povezano in ni neke standardne formule, ki bi veljala za podjetje. Kar se tiče zaposlovanja prek vez in poznanstev, smo imeli slabe izkušnje, pa tudi dobre, ampak še vedno pa sem pristaš tega, da se vse naredi preko razgovor, uradno, vse tako, kot*

*mora biti. Najboljše je, da se kandidata preizkusi in takrat mu ti lahko rečeš, žal, nisi izpolnil vseh kriterijev, ki jih imamo, nisi tako dober kot npr. tisti, ki je preko uradne prijave prišel na razgovor. Še vedno imaš neke argumente. Navsezadnje delaš za podjetje, za dobro podjetju. Za podjetje pa je pomembno, da bo dobro poslovalo, in da imaš dober kader. Vedno moraš pogledat s tega zornega kota.*

**5. Katero je področje dela, ki prevladuje pri zaposlovanju s pomočjo vez, poznanstev in priporočil? Ali je to administracija, računalništvo, proizvodnja ...?**

*Pri nas je bilo to področje predvsem delo v proizvodnji. Nazadnje smo pa iskali tajnico in več ali manj je to delovno mesto, pri katerem ima vsakdo nekoga poznanega. K meni so tako prihajali delavci in rekli, da poznajo nekoga, ki bi bil primeren za to delovno mesto, ampak jaz sem rekla tak, naj da vlogo in bomo mi že izbrali. Vsako delovno mesto ima svoje pogoje, in če nekdo le-teh ni izpolnjeval, je bil zavržen. Ni bilo važno, kdo je ta oseba bila. Če pogojev ni izpolnjevala, je bila zavržena. Reciva, da pride v ožji izbor, torej med najboljše tri kandidate, nekdo, ki je bil kot kandidat postavljen prek vez, in so ti trije med seboj zelo izenačeni, takrat lahko rečem, da odtehta. Vendar če do izbora najboljših ne pride, takrat pa ne. Ne zdi se mi to niti primerno, ne s pravnega vidika ne kako drugače.*

**6. Ali menite, da takšen način zaposlovanja vpliva tudi na delovno uspešnost zaposlenega in navsezadnje tudi na uspešnost organizacije same?**

*Tukaj jaz ne bi posploševala. Vse je namreč odvisno od posameznika in sistema v podjetju. Od situacije do situacije je lahko različno, to je zelo težko reči. Če je sistem v podjetju dobro nastavljen, vse od samega napredovanja, potem je veliko lažje za vsakega zaposlenega. Sistem je recimo dobro nastavljen in potem točno veš, to pa to, aha, po dveh letih lahko preko individualnih razgovorov napredujem. Individualni razgovori so se v zadnjih letih pojavili v podjetjih in bi se naj izvrševali letno, in sicer z vodstvenim kadrom, pač odvisno od podjetja. To so zelo dobre zadeve, saj vodja pove, kaj pričakuje, s čim je bil v tem enoletnem obdobju zadovoljen, s čim ni bil zadovoljen, kje se mora delavec izboljšati. S tem mu da tudi neke kriterije, v smislu, če boš naslednjič to pa to, bomo dali predlog za napredovanje in po sistemu, ki je seveda tako nastavljen, je to super. Delavec lahko, ne glede na to, ali je zaposlen prek vez ali ne, če je dovolj dober, po omenjenem sistemu napreduje. Jaz menim, da je vse odvisno striktno od sistema. Če*

*ima podjetje to dobro urejeno, se točno ve, kdaj lahko posameznik napreduje oziroma, zakaj posameznik ni napredoval, in to je v podjetjih najpomembnejše, ker potem ni nobenih očitaj. Je pa res, da je takšen sistem težko nastaviti. Najboljše je, da so kriteriji čim bolj jasni, saj v nasprotnem primeru prihaja do medsebojnih trenj. Če podjetje želi imeti dobre odnose, mora narediti dober sistem.*

**7. Ali se strinjate s tezo, da posamezniki z boljšim socialnim kapitalom dobijo boljšo zaposlitev?**

*Ja, vsekakor ima boljše možnosti. Definitivno, da ima, ker bo potem priporočen s strani dobrih mrež. Imam pa tudi izkušnjo, ko me je za zaposlitev priporočil moj oče v enem podjetju, za katerega se ni vedela, ali bo šlo ali ne. Ko sem delala tam, so me v podjetju gledali zgolj kot hčerko tega in tega, in nič več. Kamorkoli prideš, če si od nekoga priporočen, sploh od staršev, nate gledajo ostali v podjetju popolnoma drugače, zato je moja izkušnja, kar se tiče zaposlovanja prek vez in poznanstev negativna. Jaz sem za to podjetje najtežje delala, že zaradi občutka – ta ima pa veze. Jaz se res ne bi več zaposlovala prek vez, ker sem imela ves čas občutek, da si vsak misli, da sem dobila zaposlitev samo zato, ker me je priporočil oče. Drugo je, če ti neki znanec reče, zdaj pa pojdi tja in dokaži. Prek družinskega člana je to veliko težje ... Zato vztrajam na tem, da dokaži, da si pravi kandidat in potem pojdi v službo. In tako nima nobeden nobenih komentarjev, zakaj sem jaz prišla noter. Zato, ker sem primerni kandidat.*

*Ti pomaga dober socialni kapital, definitivno ti pomaga, ker imaš širšo mrežo, več ljudi lahko prosiš za pomoč, npr. če lahko prideš na razgovor v neko podjetje, da si zasledil, da imajo razpis za neko delovno mesto, in če ti lahko ta oseba pomaga tako, da vpraša v podjetju, če imaš kaj možnosti. Dovolj je, da ta oseba nakaže. Neke privilegije vseeno imaš, ne morem reči, da jih nimaš.*

**8. Ali bi si upali trditi, da delodajalci raje zaposlujejo kandidate prek vez, poznanstev in priporočil kot kandidate, ki se prijavijo prek oglasov v časopisu, na Zavoda RS za zaposlovanje ...?**

*Jaz bi, po izkušnjah sodeč, raje prek zavoda, pa mogoče bi kakšno malo prednost dala nekomu, ki je priporočen, zagotovo pa mi mora dokazati. Jaz bi naredila tako.*



- 9. Ali je v Vaši organizaciji bolj pomemben človeški kapital (izobrazba, delovne izkušnje) ali socialni kapital (veze in poznanstva, priporočila)? Ali je to odvisno od tega, za kakšno delovno mesto gre?**

*Jaz bi rekla, da je človeški kapital bolj pomemben.*

**Kaj pa menite glede na slovenski trg?**

*Hmmm ... socialni kapital. Jaz bi rekla, da še vedno socialni kapital. Saj sama vidiš, kaj se dogaja. Vse možne kombinacije zaposlovanja družinskih članov, ali pa se »vrinejo« v podjetje. Je pomemben socialni kapital, čeprav mislim, da je to bolj pri »smetani«, drugače pa neko »zrelo«, »pametno« podjetje, ki ima primeren sistem vodenja, se bolj upira na človeški kapital. Jaz bi rekla, da je malo manj v ospredju socialni kapital, vsaj zadnje leto oziroma dve. Že iz medijev vidimo, da se slej ko prej izpostavi neka nepravilnost in mislim, da top menedžerji velikih podjetij, pa tudi malih podjetij, ne upajo več narediti nekaj proti zakonodaji. Ravno zato, ker se vsaka nepravilnost prehitro medijsko izpostavi. Jaz mislim, da je tega bistveno manj, kot je bilo prej.*

- 10. Kakšna je po Vašem mnenju povezava med socialnim kapitalom in človeškim kapitalom na slovenskem trgu?**

*Definitivno sta povezana. Če ta, ki je priporočen oziroma se zaposluje prek veze, nima ustrezne izobrazbe, ne bo mogel dobiti zaposlitve, ker bo šef moral imeti argumente. Če ne na televiziji, bo pa moral komu drugemu »račune polagati«. Nekomu bo moral argumentirati, zakaj je njega vzel, če pa po drugi strani ni nič iz njega. Mora imeti zakaj zato, dejansko mora imeti. Neki izbor mora biti narejen, tako da mislim, da je tega manj. Če že vzameš nekoga prek vez v podjetje, ga mogoče daš na kakšno nižje delovno mesto, pa se kasneje dokazuje, tako da lahko potem rečeš, tak, zdaj pa je prišel do te točke. Ponavadi so tisti, ki pridejo prek vez in poznanstev pod lupo, predvsem takrat, kadar so kandidata priporočili starši oziroma kakšen drug družinski član. Zato mislim, da se to manjša, vsaj direktno ni tako, recimo, aha, ti imaš močne veze, ti boš pa kar tja noter prišel. Mislim, da je tega kar manj, in da se moraš že sam potruditi in dokazati, da si za neko delo sposoben, ne zaradi poznanstev, temveč zaradi svojih zmožnosti.*