

AGATA DOMAŃSKA

Pracownik pilnie poszukiwany!

Co robisz, kiedy szukasz pracy? Przeglądasz ogłoszenia w prasie? Logujesz się na portalach typu Pracuj.pl? Wertujesz ogłoszenia na OLX czy Gumtree? Pewnie dotrzesz i do tych źródeł, ale – jeśli jesteś typowym Polakiem – przede wszystkim informujesz o swoich poszukiwaniach znajomych i rodzinę.

Polacy należą do społeczeństw o najniższym poziomie zaufania społecznego. Charakteryzuje nas tzw. kultura nieufności – czy mieszkamy w mieście, miasteczku, czy na wsi. Jak to się ma do szukania pracy? Całkiem dosłownie!

NIEKORZYSTNY BRAK ZAUFANIA

Zaufanie społeczne jest formą lepiku: dzięki niemu coś takiego jak społeczeństwo jest w ogóle możliwe. Kiedy zaufanie społeczne jest wysokie, ludzie mniej boją się o jutro, samoorganizują się (w razie potrzeby lub dla rozrywki), chętniej biorą udział w życiu społecznym (na poziomie lokalnych wspólnot i na poziomie ogólnym, np. idą na wybory). Wysoki poziom zaufania to postawy proobywatelskie, a także lepsza kondycja systemu gospodarczego.

Socjolog Ronald Inglehart zauważył, że dzięki zaufaniu społecznemu, przekładającemu się na zaufanie do partnerów w biznesie, redukuje się ekonomiczne koszty transakcji – ponieważ mniejsza jest potrzeba tworzenia zabezpieczeń, nadzorowania kontrahentów i rozpisywania oraz rejestrowania zapobiegawczych porozumień.

Jednakże dość ogólny termin „zaufanie społeczne” warto rozbić na trzy części składowe. Pierwsza to zaufanie do



rządu i polityków. W Polsce jest ono bardzo niskie: sejmowi i senatowi ufa kilka procent Polaków, politykom – podobnie. To fatalnie, bo zaufanie do rządu przekłada się bezpośrednio na dwa pozostałe rodzaje zaufania: prywatne i uogólnione, do siebie nawzajem. Ponad 20 proc. Polaków uważa, że innym nie należy ufać, przeszło 70 proc. – że w stosunkach z innymi trzeba zachować daleko posuniętą ostrożność, a ponad 40 proc. – że zaufanie w interesach się nie opłaca.

SZWAGIER ALBO BRATĘŚCIOWEJ

Jest jednak pewna kategoria społeczna, której Polacy ufają: to nasze rodziny i bliscy. Ponad 80 proc. „zdecydowanie ufa” krewnym i prawie tyle samo ufa sąsiadom i bliskim znajomym. Nic więc dziwnego, że gdy w firmie jest potrzebny pracownik, szukamy kandydata wśród tych grup. I zatrudniamy szwagra, kuzyna lub męża sąsiadki z klatki schodowej.

Czy to dobrze? Zatrudniającym wydaje się, że tak – w końcu w ten sposób zabezpieczają sobie „tyły”. Inni pracownicy przyjmują ten fakt z pewną rezygnacją – bo co mogą na to poradzić? Chcieliby awansować i lepiej zarabiać, ale... Najwyżej ponarzekają („wiadomo było, że zatrudnią synową...”).

Profesor Andrzej Blikle nazywa ten system „modelem latynoskim”: firma jest traktowana jako karmicielka rodziny, więc zatrudnia się przede wszystkim krewnych. I zarabiają oni znacznie lepiej niż ktoś spoza tego grona.

System ten, choć ma pewne zalety, ma też i wady. Przede wszystkim inni, nieskoligaceni pracownicy mają mniejszą motywację, by dać z siebie to, co najlepsze. Po co, skoro i tak awansuje szwagier? Po drugie w takich firmach jest ograniczony dostęp do siły naprawdę fachowej, ekspertów, ludzi twórczych i innowacyjnych. Szwagier może mieć ujmującą osobowość, może nawet być pracowity, ale rzadko ma odpowiednie wykształcenie.

Jest i trzecia rafa: pracownicy mają większy szacunek dla kompetencji tych, których się z powodu kompetencji zatrudnia. Dlatego warto pomyśleć dwa razy, zanim przyjmie się do pracy szwagra czy siostrę teściowej.

Choć nie ufamy obcy, mamy możliwość przestudiowania drogi zawodowej i wykształcenia danej osoby; możemy też zatrudnić ją na okres próbny. Korzystajmy z tych możliwości, by znaleźć fachowca najlepszego dla firmy zamiast ułatwiać życie znajomym. ■