

Paulina Stolarczyk[✉], Paweł Kraciński

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Metody poszukiwania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami a kapitał społeczny

Streszczenie. Celem artykułu było przedstawienie sposobów poszukiwania zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami. Dokonano przeglądu literatury w zakresie kapitału społecznego, który może być pomocny w procesie poszukiwania pracy. Przedstawiono, jak kształtuje się liczebność osób bezrobotnych z wyszczególnieniem osób z niepełnosprawnościami oraz pokazano różnice w wartościach podstawowych wskaźników rynku pracy pomiędzy dwiema grupami. Na podstawie wyników badań przeprowadzonych w województwie mazowieckim wśród osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności wyciągnięto wnioski, iż najczęściej osoby poszukiwały pracy przez Internet i za pomocą kontaktów (rodzina, znajomi). Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźniki zatrudnienia był dwa razy niższy wśród osób z niepełnosprawnościami niż wśród osób sprawnych, co świadczy o trudniejszej sytuacji na rynku pracy niepełnosprawnych.

Słowa kluczowe: kapitał społeczny, metody poszukiwania pracy, osoby z niepełnosprawnościami, osoby bezrobotne zarejestrowane

Wstęp

Świadczenie pracy jest ważne w życiu większości osób. „Praca powinna stwarzać warunki rozwoju osobowości każdego człowieka, umożliwiając poznanie i stosowanie zasad współpracy międzyludzkiej, powinna również pozwalać na rozwijanie inicjatyw i wdrażanie nowych pomysłów, a także zaspokajać zmieniające się potrzeby ludzi” (Podolski i Turnowiecki, 1998, s. 81). Osoby z niepełnosprawnościami również chcą, a niektóre mogą być aktywne zawodowo. Stanowią one niewykorzystane zasoby na rynku pracy. Zasób pracy jest pojęciem rozpatrywanym zazwyczaj w stosunku do osób w wieku produkcyjnym. Osoby z niepełnosprawnością niezatrudnione poszukują pracy zarówno na rynku zamkniętym, jak i otwartym. Wiele barier w życiu osób niepełnosprawnych, także w sferze zawodowej, utrudnia pozyskanie zatrudnienia. Jedną z głównych przyczyn jest niechęć pracodawców do zatrudnienia osób z dysfunkcjami. Obecnie należy wykazać się

Paulina Stolarczyk ORCID: 0000-0001-8094-1174; Paweł Kraciński ORCID: 0000-0003-2906-8618

[✉] paulina_stolarczyk@sggw.edu.pl

dużą wytrwałością i pomysłowością, aby zwrócić uwagę potencjalnego pracodawcy. Jest to niełatwe, gdyż na rynku pracy występuje duża konkurencja. Pozyskanie zatrudnienia wymaga wytrwałości, cierpliwości w poszukiwaniu i aplikowaniu na dane stanowisko. W celu znalezienia zatrudnienia ważne jest również stosowanie różnorodnych metod poszukiwania pracy, aby cały proces zakończył się sukcesem. Kapitał społeczny jest jednym z kluczowych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Odpowiednie gospodarowanie kapitałem społecznym umożliwia bogacenie się, a także poszerzanie relacji, które w dalszej perspektywie mogą przynieść jeszcze większe korzyści (Sztompka, 2016, s. 285). Nawiązując do rynku pracy, kapitał społeczny pozytywnie wpływa na proces poszukiwania zatrudnienia i aktywność zawodową. Aktywne funkcjonowanie na rynku pracy przeciwdziała marginalizacji, wykluczeniu społecznemu, czyli zjawiskiem sprzecznym z prawidłowym rozwojem i współpracą w zespołach z innymi ludźmi. Aktywność jest ważna zarówno dla całej gospodarki, jak i jednostki. Zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnościami pełni ona rolę rehabilitacji i włączenia społecznego. Celem artykułu jest przedstawienie metod (sposobów) poszukiwania pracy, z jakich korzystały osoby bezrobotne z niepełnosprawnościami w procesie poszukiwania zatrudnienia.

Przegląd literatury z zakresu kapitału społecznego

Koncepcja kapitału społecznego jest ściśle związana z sieciami społecznymi. Dzięki sieciom jest większy dostęp do zróżnicowanych zasobów, które powodują zwiększenie możliwości uzyskania zatrudnienia (Sławecki, 2006, s. 179–180). Kapitał utożsamiany jest z zasobami i dobrami, które mają dla człowieka wartość. Cechą kapitału jest jego wymienialność. Poprzez wymienialność kapitał może być pomnażany, czyli może przynosić zysk (Sztompka, 2016, s. 281). Interdyscyplinarność kapitału społecznego świadczy o jego różnorodności – podkreśla to w swoich badaniach Skawińska (2012, s. 39). Poprzez złożoność i niejednorodność powstaje wiele podejść do badania kapitału. W literaturze występuje rozróżnienie na tzw. wąskie i szerokie definiowanie kapitału społecznego. Wąskie ujęcie obejmuje różnorodne wartości, zasoby informacji oraz wsparcie, które mogą być zdobyte przez jednostki poprzez nawiązane relacje z innymi osobami i wykorzystanie ich do realizacji własnych celów. Z kolei szersze definiowanie wskazuje, iż kapitał społeczny powiązany jest z zaangażowaniem podmiotów w nieformalne sieci oraz formalne organizacje. Może służyć do rozwiązywania problemów w społeczeństwie, gdyż oddziałuje na interakcje (Theiss, 2005, s. 60). Przedstawiciele różnych dziedzin nauk – Coleman (2000), Putnam (2001), Bourdieu (1986) i Fukuyama (2003) – w swoich pracach nawiązywali do koncepcji kapitału społecznego i na wiele sposobów go interpretowali i definiowali (Skawińska, 2011 s. 261). Według Fukuyamy kapitał społeczny tworzy się i przekazuje za pomocą narzędzi kulturowych, do których należą m.in.: tradycja, historyczny nawyk czy religia. Podejście to powiązane jest z zaufaniem, które Fukuyama określał jako uczciwe oraz kooperatywne zachowania ludzi danej grupy, którzy charakteryzują się wyznawaniem wspólnych wartości (Fukuyama 1997, s. 38–39). Jak podkreśla Sztompka (2016, s. 300–303) w istocie kapitału społecznego ważne są relacje o charakterze moralnym – czyli takie, które cechują się lojalnością, wzajemnym zaufaniem, sprawiedliwością, a także szacunkiem. Takie zasoby występują w relacji

z osobami bliskimi (rodzina, znajomi, przyjaciele), którymi się dzielą pomiędzy sobą. Do znaczących zasobów jakie otrzymujemy dzięki bliskim relacjom jest doświadczenie, wiedza, kontakty, informacja, korzyści finansowe. W przypadku rynku pracy istotnym zasobem są szeroko rozumiane kontakty. Umożliwiają one otrzymanie rekomendacji w czasie trwania procesu poszukiwania zatrudnienia. Koncepcja kapitału społecznego związana jest z kontaktami osobistymi właściciela firmy z innymi osobami, metody zatrudniania oparte są na wykorzystaniu indywidualnego kapitału społecznego. Kojarzone jest to z nieformalnymi sposobami zatrudniania pracowników, w których występują różne typy więzi społecznych. Szczepański (1970) wyszczególnia dwie kategorie więzi społecznych: bezpośrednie i pośrednie, co wyznacza zarazem podwójną rolę tego kapitału w procesie zatrudniania. Pierwsza z nich to dostarczanie kandydatów do pracy, czyli indywidualny kapitał społeczny może być źródłem nowych pracowników. Druga rola stanowi pośredniczenie w zatrudnieniu nowych osób, indywidualny kapitał społeczny w tym przypadku jest źródłem poleceń. Potencjalny pracownik kontakty łączy z sieciami społecznymi, które w czasie starania się o pracę ułatwiają jej znalezienie (Sławecki, 2011, s. 117). W procesie poszukiwania pracy z punktu widzenia potencjalnego pracownika kontakty, a z tym związane sieci społeczne, ułatwiają poszukiwanie i znalezienie miejsca pracy. Zatrudnienie pracownika z polecenia, czyli „po znajomości”, daje korzyści w postaci lepszego dopasowania kandydatów do charakteru pracy, szybszej adaptacji w nowym miejscu pracy oraz większą liczbę kandydatów do pracy (Fernandez, Castilla i Moore 2000, s. 1288–1356). Przyjęcie do pracy pracownika z polecenia należy do metod nieformalnych pozyskiwania pracownika.

Kapitał społeczny stanowi ważny czynnik w procesie szukania i podejmowania aktywności zawodowej. W literaturze zauważa się, że na skuteczność poszukiwania pracy wpływa kilka czynników, m.in. metody poszukiwania pracy (Kucharski 2001, s. 75–107; Gregg i Petrongolo, 2005, s. 1–8). Oprócz tego ważny jest czas poszukiwania i cechy indywidualne osoby, która szuka pracy.

Metody poszukiwania pracy można podzielić na dwie grupy – aktywne i pasywne. Do pasywnych metod poszukiwania pracy zaliczamy m.in. przeglądanie ofert zamieszczonych w mediach i odpowiadanie na nie, a także korzystanie z pośrednictwa urzędu pracy. Należy zaznaczyć, że te oferty pracy są dostępne dla bardzo dużego grona odbiorców. Z kolei aktywne poszukiwanie pracy i związane z nimi metody, takie jak: rozwijanie sieci kontaktów (rodzina, przyjaciele, znajomi) oraz rozsyłanie swojej oferty informują o chęci podjęcia pracy w danej firmie i osobiste spotkania z pracodawcami (Mazur-Mitrowska, 2018, s. 89–90). Aktywne metody wymagają od poszukujących więcej wysiłku niż pasywne, często wiąże się to ze stresem związanym z kontaktem osobistym z pracodawcą, pasywne nie wymagają natomiast takiego zaangażowania.

Badania w obszarze poszukiwania zatrudnienia i wykorzystywanych sposobów do znalezienia pracy prowadzili m.in. Weber i Mahringer (2008). W badaniach tych przeanalizowano głównie cztery metody poszukiwania pracy, wśród których znajdowały się: pierwsza – szukanie przy pomocy krewnych i znajomych, druga – szukanie za pośrednictwem publicznych biur pośrednictwa pracy, trzecia – przeglądanie ofert pracy i ogłoszeń w mediach oraz czwarta – za pomocą bezpośredniego kontaktu z pracodawcą.

Zaobserwowano, że ponad 46% badanych osób znalazło zatrudnienie poprzez znajomych i krewnych, a 21% wskazało na przeglądanie ofert pracy i ogłoszeń jako metodę, dzięki której pozyskali zatrudnienie. Publiczne biura pośrednictwa pracy były najmniej skuteczne w poszukiwaniu pracy (8%) (Weber i Mahringer 2008, s. 164–166). W badaniach Ludwicyńskiego zauważono, że istotnymi metodami/sposobami poszukiwania zatrudnienia były oferty pracy zamieszczane w mediach i wysyłanie własnego *curriculum vitae* do firm, nawet jeśli one nie wystawiły ogłoszenia związanego z zapotrzebowaniem na pracownika (Ludwicyński 2006, s. 204–205).

Cel i metody badań

Celem badań było przedstawienie sposobów poszukiwania zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami. W artykule postawiono pytanie badawcze: Która z metod poszukiwania pracy jest najczęściej wykorzystywana przez osoby z niepełnosprawnościami?

Do przedstawienia sytuacji bieżącej na rynku pracy osób z niepełnosprawnością posłużyły dane pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego i Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. W celu uszczegółowienia problematyki informacje na temat sposobów (metod) poszukiwania pracy zostały zebrane na podstawie badania własnego za pomocą kwestionariusza ankiety, który dotyczył aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami w województwie mazowieckim. Swoją niepełnosprawność osoby poświadczają orzeczeniem o niepełnosprawności wydawanym przez odpowiednie instytucje. Kwestie dotyczące poszukiwania pracy są fragmentem wspomnianych badań. Badanie było realizowane w 2018 r. w województwie mazowieckim. W badaniu wzięło udział 301 osób z niepełnosprawnościami, z czego 107 osób było zatrudnionych, 194 osoby nie pracowały, w tym 73% z nich nie poszukiwało pracy, a 27% niezatrudnionych aktywnie uczestniczyło w procesie poszukiwania zatrudnienia. Dalszej analizie poddano osoby aktywnie poszukujące pracy i metody, które wykorzystywali, szukając zatrudnienia.

Wyniki badań

Do omówienia bieżącej sytuacji osób z niepełnosprawnościami przedstawiono bezrobocie rejestrowane na koniec lutego 2023 r. Dane pobrano z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. W tabeli 1 przedstawiono bezrobocie rejestrowane ogółem i liczbę osób z niepełnosprawnościami w poszczególnych województwach.

Na podstawie analizy danych zawartych w tabeli 1 można zauważyć, że na koniec lutego 2023 r. aż 7,2% zarejestrowanych bezrobotnych to osoby z niepełnosprawnością. Najwięcej było niepełnosprawnych bezrobotnych zarejestrowanych w województwie mazowieckim, tj. niespełna 11%. W tym też województwie było 6827 osób z ograniczoną sprawnością – stanowili oni 5,6% bezrobotnych zarejestrowanych ogółem w tym regionie. Z kolei w województwie lubelskim prawie 10% wszystkich zarejestrowanych to były osoby z niepełnosprawnościami – więcej niż w Polsce ogółem (7,2%). Grupa osób z dysfunkcjami była znacząca w całej zbiorowości bezrobotnych – zaliczają się oni do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W województwie

Tabela 1. Bezrobocie rejestrowane na koniec lutego 2023 r. [os.]

Wyszczególnienie	Bezrobotni zarejestrowani		
	ogółem	w tym niepełnosprawni	udział niepełnosprawnych w bezrobotnych ogółem [%]
Polska	864 781	62 369	7,2
Dolnośląskie	57 549	5 129	8,9
Kujawsko-pomorskie	59 817	3 072	5,1
Lubelskie	63 742	3 583	5,6
Lubuskie	17 077	1 695	9,9
Łódzkie	57 714	5 041	8,7
Małopolskie	69 009	4 632	6,7
Mazowieckie	122 200	6 827	5,6
Opolskie	21 942	1 924	8,8
Podkarpackie	72 068	4 722	6,6
Podlaskie	32 724	2 262	6,9
Pomorskie	46 094	4 120	8,9
Śląskie	70 201	5 945	8,5
Świętokrzyskie	36 605	3 020	8,3
Warmińsko-mazurskie	44 418	3 639	8,2
Wielkopolskie	50 866	4 329	8,5
Zachodniopomorskie	42 755	2 429	5,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPIPS.

kujawsko-pomorskim udział osób bezrobotnych niepełnosprawnych do bezrobotnych ogółem był najmniejszy i wyniósł 5,1%. Województwo lubuskie charakteryzuje się najmniejszą liczbą bezrobotnych zarejestrowanych ogółem. W lutym było to ponad 17 tys. osób, w tym prawie 1700 z orzeczoną stopniem niepełnosprawności, co stanowiło 9,9% wszystkich bezrobotnych.

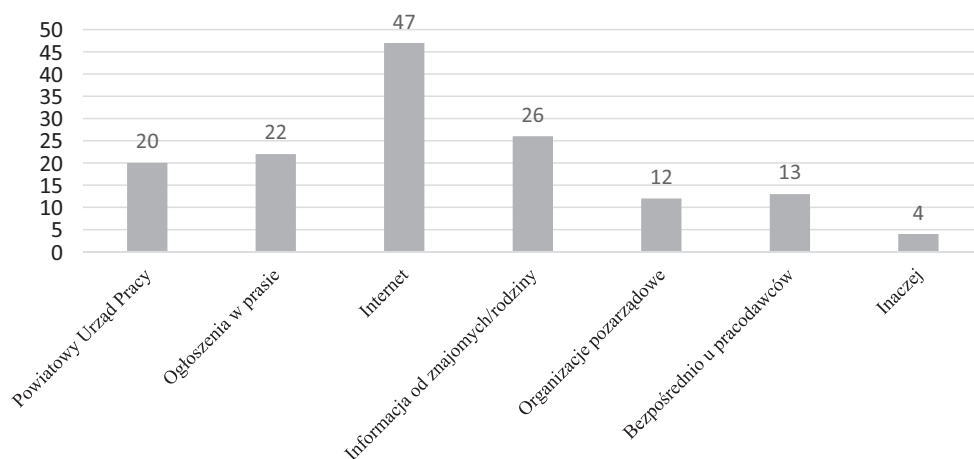
Podstawowe mierniki rynku pracy uwzględnione w BAEL potwierdzają, iż osoby z niepełnosprawnością są w trudniejszej sytuacji niż osoby pełnosprawne. Współczynnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia w zbiorowości osób z niepełnosprawnościami w III kwartale 2022 r. był mniejszy niż wśród osób sprawnych. Współczynnik aktywności zawodowej wyniósł 20%, a zatrudnienie było na poziomie 19,2%. Wartości tych wskaźników dla zbiorowości ogółem stanowiły odpowiednio 57,6 i 56%. Stopa bezrobocia była wyższa o 1,4 p.p. wśród niepełnosprawnych (GUS, 2023). Porównano wskaźniki w dwóch grupach, tj. wśród osób z niepełnosprawnością i wśród społeczności bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Warto podkreślić, że wartości podstawowych mierników rynku pracy są ponad dwa razy niższe. Stopa bezrobocia też pokazuje lepszą sytuację sprawnych osób w wieku produkcyjnym na rynku pracy.

Charakteryzując respondentów aktywnie poszukujących pracy i uczestniczących w badaniu własnym zaobserwowano, że nieznaczna większość osób zamieszkiwała miasta (55%). Głównie byli to mężczyźni i stanowili 58% osób. Wśród osób aktywnie poszukujących pracy pod względem wykształcenia ponad 26% miało wykształcenie wyższe, średnim zawodowym i podstawowym legitymowało się ponad 18% w każdej z tych kategorii, a tylko jedna osoba nie ukończyła szkoły podstawowej. Wśród respondentów najwięcej osób miało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (49%), niecałe 19% stanowiły osoby o częściowej niezdolności do pracy. Należy zaznaczyć, że wśród aktywnych zawodowo były dwie osoby mające orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji. Dominującymi rodzajami niepełnosprawności osób poszukujących pracy były: niepełnosprawność związana z chorobami neurologicznymi i niepełnosprawność ruchowa. Osoby badane miały możliwość zaznaczenia kilku rodzajów niepełnosprawności, gdyż ich schorzenia mogły być niepełnosprawnościami sprzężonymi. Osoby z niepełnosprawnościami niezależnie od rodzaju dysfunkcji organizmu, z jaką się borykają, jak również innych cech, takich jak np. miejsce zamieszkania, płeć, wykształcenie, chcą być aktywne zawodowo. Podejmują różne działania w celu znalezienia pracy.

W badaniu respondenci zostali poproszeni o określenie, ile godzin tygodniowo poświęcają na poszukiwanie pracy niezależnie od preferowanego sposobu poszukiwania. Średnio przeznaczali oni około 6 godzin tygodniowo na szukanie pracy.

Ankietowani mieli do wyboru sześć wariantów odpowiedzi dotyczących sposobu poszukiwania przez nich pracy: przez Powiatowy Urząd Pracy, ogłoszenia w prasie, Internet, informacje od znajomych/rodziny, przez organizacje pozarządowe, bezpośrednio u pracodawców. Oprócz tego mieli możliwość wpisania innych niż wymienione powyżej sposobów poszukiwania, z których korzystają. Respondenci mogli wskazać dowolną liczbę metod, z których korzystali przy poszukiwaniu pracy (wykres 1). Na to pytanie odpowiedzi udzieliło 53 respondentów, tj. 27% wszystkich badanych. Najczęstszą metodą poszukiwania pracy wybieraną przez osoby badane był Internet (89%), prawie połowa (49%) badanych wskazała informacje od znajomych i rodziny, czyli kontakty powiązane z sieciami społecznymi i szeroko rozumianym kapitałem społecznym. Kolejną metodą, którą preferowali respondenci, było przeglądanie ofert pracy w prasie (ponad 41%). Dopiero na czwartym miejscu znajdował się Powiatowy Urząd Pracy (38%). Bezpośrednio u pracodawcy poszukiwało pracy 13 osób, a 12 osób przy szukaniu zatrudnienia skorzystało z pomocy organizacji pozarządowych. Spośród badanych 4 osoby zadeklarowały, że poszukiwały pracy w inny sposób niż wymienione do zaznaczenia kategorii. Wśród innych metod badani wymienili: roznoszenie CV, projekt unijny, znajomości, odpowiedź „wszystkie”.

Należy zwrócić uwagę, że Internet był źródłem informacji zarówno dla poszukujących pracy, jak i dla zgłaszających zapotrzebowanie na pracownika. Tę metodę najczęściej wybierały zarówno kobiety, jak i mężczyźni. Rozwój cyfryzacji i dostęp do informacji o ofertach pracy, a często również możliwość aplikowania na dane stanowisko pracy poprzez Internet sprawia, iż osoby z niepełnosprawnościami głównie w ten spo-



Wykres 1. Metody poszukiwania pracy wskazane przez respondentów (N = 53) [liczba wskazań]

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych.

sób szukały zatrudnienia. Rejestrowanie się w urzędach pracy w celu pośrednictwa w znalezieniu pracy nie było preferowaną metodą ułatwiającą znalezienie pracy. Znajomi i rodzina byli pomocni w znalezieniu pracy – szersze sieci społeczne, tzw. znajomości, według osób niepełnosprawnych były jedną ze skuteczniejszych możliwości zakończenia procesu poszukiwania pracy sukcesem. Można wnioskować, że osoby bezrobotne na zarejestrowanie się w urzędzie pracy decydują się dopiero po bezskutecznym i samodzielnym poszukiwaniu pracy, w pierwszej kolejności wykorzystując sieć internetową i sieć kontaktów, a dopiero potem korzystają z publicznych służb zatrudnienia. Analiza wybieranych metod poszukiwania zatrudnienia pod względem płci umożliwiła zaobserwowanie zależności, że kobiety oprócz Internetu korzystały z pomocy znajomych i rodziny oraz z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy. Inaczej to przedstawiało się wśród mężczyzn – poza Internetem (wybieranym najczęściej) preferowali przeglądanie ofert pracy w prasie, następnie poprzez znajomych oraz bezpośrednio kontaktowali się z pracodawcami. Odpowiedzi zróżnicowane były w zależności od poziomu wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym najczęściej wybierały Internet (30%), znajomych (17%) oraz uwzględniały pomoc organizacji pozarządowych (15%). Dla osób legitymujących się wykształceniem podstawowym tak samo ważne były trzy metody, tj. pośrednictwo powiatowego urzędu pracy, przeglądanie ofert w prasie oraz analiza ogłoszeń w Internecie – każda z tych kategorii stanowiła 25% wskazań. Nie brali oni pod uwagę poszukiwania pracy za pomocą organizacji pozarządowych, nikt nie wskazał tego wariantu spośród osób z wykształceniem podstawowym. Poziom wykształcenia oraz płeć wpływały na wybór metody poszukiwania zatrudnienia przez badane osoby z niepełnosprawnościami.

Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wynika, że sytuacja przebadanych osób z niepełnosprawnością na rynku pracy jest niezadowolająca. Bezrobocie i niska aktywność zawodowa potwierdzona danymi z GUS są dotkliwymi problemami społecznymi. Mniejsze jest zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem wybranych grup społecznych, do których należą osoby z niepełnosprawnością. Kapitał społeczny może przynieść korzyści zarówno jednostce, jak i całej gospodarce. Spośród sposobów poszukiwania pracy najpopularniejszą i najczęściej wykorzystywaną metodą był Internet. Dla osób z niepełnosprawnościami komputer i Internet umożliwiają aplikowanie dokumentów, uczestniczenie w rekrutacji bez potrzeby wychodzenia z domu. Z Internetu korzystają również osoby bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności. Duża część osób wykorzystuje informacje o zapotrzebowaniu w danej firmie na pracownika pozyskane od znajomych, rodziny. Często także sieci kontaktów służyły do rekomendowania konkretnej osoby jako potencjalnego pracownika. Poprzez korzystanie z sieci kontaktów następuje lepsze dopasowanie popytu do podaży pracy. Kolejną kategorią wskazywaną przez badanych były ogłoszenia w prasie i korzystanie z pomocy powiatowych urzędów pracy. Warto tu podkreślić, że ponad 1/4 osób z niepełnosprawnościami aktywnie poszukujących pracy legitymowała się wyższym wykształceniem. Wysoki poziom wykształcenia nie zapewnia wysokiego stopnia zatrudnienia, stwarza tylko większą szansę na pozytywne zakończenie procesu poszukiwania pracy. Poziom wykształcenia respondentów różnicował preferowane metody szukania zatrudnienia. Znaczącą różnicą pomiędzy badanymi z wykształceniem podstawowym i wyższym był brak zainteresowania osób z podstawowym wykształceniem poszukiwaniem zatrudnienia za pomocą organizacji pozarządowych. Wśród zbiorowości z wyższym wykształceniem była to trzecia najczęściej wybierana metoda, druga to sieć kontaktów znajomych i rodziny. Z kapitału społecznego, z sieci więzi i kontaktów korzystają również pracodawcy zgłaszający zapotrzebowanie na pracownika. Używanie sieci kontaktów przez przedsiębiorców przynosi korzyści w postaci redukcji kosztów transakcyjnych, gdyż stanowią one źródło polecenia pracownika, a także szybką adaptację i dostosowanie do nowego miejsca pracy.

Literatura

- Bourdieu, P., (1986). *The Forms of Capital*. W: A. H. Halsey, H. Lauder, P. Brown, A. S. Wells (red.), (2001). *Education: Culture, Economy and Society*. Oxford: Oxford University Press.
- Coleman, J. S. (2000). *Foundations of Social Theory*. The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge–Massachusetts–London.
- Fernandez, R. M., Castilla, E. J., Moore, P. (2000). *Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center*. *American Journal of Sociology* 105 (5), s. 1288–1356.
- Fukuyama, F. (2003). *Kapitał społeczny*. W: L. E. Harrison, S. P. Huntington (red.). *Kultura ma znaczenie*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Fukuyama, F. (1997). *Zaufanie: kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Warszawa–Wrocław: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- GUS (2023). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – trzeci kwartał 2022 roku*.

- Gregg, P., Petrongolo, B., (2005). Stock-flow matching and the performance of the labor market. *European Economic Review* 49, s. 1–8.
- Kucharski, L. (2001). Przepływ siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych. Monografie, Rozprawy, Raporty, Opracowania, Łódź.
- Ludwicyński, A. 2006. Alokacja zasobów ludzkich w organizacji. W: H. Król, A. Ludwicyński (red.). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mazur-Mitrowska, M. (2018). Sposoby poszukiwania pracy przez osoby niepełnosprawne. *Polish Journal of Continuing Education* 1, s. 88–98.
- Podolski, K., Turnowiecki, W. (1998). *Polityka społeczna*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Putnam, R. (2001). Social Capital. Measurement and Consequences. *ISUMA Canadian Journal of Policy Research* 1, s. 41–51.
- Skawińska, E. (red.), (2011). *Badanie kapitału społecznego w Wielkopolsce. Diagnoza stanu i perspektywy wzrostu*. Poznań: Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu.
- Skawińska, E. (red.), (2012). *Kapitał społeczny w rozwoju regionu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sławecki, B. (2006). Sieci społeczne: ułomności rynku pracy czy jego naturalna właściwość? W: H. Januszek (red.). *Praca w perspektywie ekonomicznej*. Zeszyty Naukowe 72, s. 179–180. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
- Sławecki, B. (2011). *Zatrudnienie po znajomości. Kapitał społeczny na rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
- Szczepański, J. (1970). *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Sztompka, P. (2016). *Kapitał społeczny. Teoria przestrzeni międzyludzkiej*. Kraków: Wydawnictwo Znak Horyzont, s. 281.
- Theiss, M. (2005). Operacjonalizacja kapitału społecznego w badaniach empirycznych. W: H. Januszek (red.). *Kapitał społeczny we wspólnotach*. Poznań: Wydawnictwo AE, s. 60.
- Weber, A., Mahringer, H., 2008. Choice and success of job search methods. *Empirical Economics*, 35 (1), s. 153–187.

Methods of job search by people with disabilities and social capital

Abstract. The aim of the article was to present ways of looking for employment by people with disabilities. A literature review was made in the field of social capital which can be helpful in the job search process. The number of unemployed people was presented, with the specification of people with disabilities, and the differences in the values of basic labour market indicators between the two groups were shown. Based on the results of research conducted in the Mazowieckie voivodship among people with a certified degree of disability, it was concluded that most often people were looking for a job via the Internet and with the help of contacts (family, friends). The activity rate and employment rates are twice lower among people with disabilities than among people without disabilities. This indicates a more difficult situation on the labour market for the disabled.

Keywords: social capital, job search methods, people with disabilities, registered unemployed