

УДК 316

Емельянов Савелий Геннадьевич

аспирант

Научный руководитель

Коньков Александр Тимофеевич

докторант, заведующий кафедрой

ФГБОУ ВО «Сахалинский государственный университет»

г. Южно-Сахалинск, Сахалинская область

DOI 10.21661/r-561982

СОЦИАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ И РЫНОК ТРУДА

***Аннотация:** статья посвящена анализу роли социального капитала в контексте рынка труда. В работе рассматривается понятийный аппарат и основные подходы к пониманию сущности, особенностей и функций социального капитала на рынке труда. Особое внимание уделяется сетевой теории социального капитала, на основе положений которой сформулированы выводы о продуктивной роли социального капитала на рынке труда как на микро-, так и на макроуровне.*

***Ключевые слова:** социальный капитал, социальные связи, сети социальных связей, рынок труда, сетевая теория социального капитала, функции социального капитала на рынке труда.*

Актуальность исследования влияния социального капитала на динамику, структуру и ключевые параметры рынка труда обусловлена тем, что при наличии в российской и зарубежной науке значительного количества исследований, раскрывающих функции социального капитала, лишь в некоторых из них исследуется его влияние на действия участников рынка труда.

Проблемой, требующей исследования, является то, каким образом социальный капитал способен влиять на действия участников, рынка труда и, в конечном счете, на такие его ключевые индикаторы, как объем предложения рабочей силы та

том или ином рынке (субрынке) труда, спрос на нее со стороны работодателей, степень конкуренции на различных профессиональных и региональных рынках труда.

Прежде чем обсуждать роль социального капитала на рынке труда, важно рассмотреть определения понятия «социальный капитал», представленные в современной науке.

По мнению П. Бурдье, под социальным капиталом следует понимать «совокупность актуальных или потенциальных ресурсов, связанных с наличием у субъекта устойчивых сетей социальных связей, которые институционализируют его отношения взаимного знакомства и взаимного признания» [2, с. 66]

В соответствии с представленной трактовкой, величина и динамика социального капитала определяется совокупностью сформированных отдельным субъектом социальных связей, которые он либо фактически имеет, либо может мобилизовать.

Американский социолог Дж. Коулман определял социальный капитал через его функции. По его мнению, «социальный капитал включает в себя множество различных составляющих, которые характеризуются двумя общими свойствами: они, состоят из нескольких социальных структур, и облегчают определенные действия лиц внутри структуры, будь то индивид или корпорация. Аналогично другим формам капитала он продуктивен и способствует достижению определенных целей, добиться которых при его отсутствии невозможно» [7.]

Несколько иной подход к пониманию социального капитала использовал Р. Патнэм. По его мнению, «под социальным капиталом следует понимать свойства социальных организаций, такие как доверие, нормы и сети, которые могут повысить эффективность общества благодаря содействию скоординированным действиям» [16, с. 16]

В соответствии с сетевой теорией социального капитала М. Грановеттера, все современные общества отличаются наличием сложной и многоаспектной системой социальных связей, которые складываются между субъектами в ходе их межличностного общения [15.] М. Грановеттером были заложены основы научного подхода к исследованию социального капитала применительно к рынку труда.

Российскими исследователями Радаевым В.В. и Барсуковой С.Ю. было предложено следующее определение социального капитала: Социальный капитал – набор социальных отношений между людьми, включающих в себя взаимные ожидания и доверие. Этот вид капитала не принадлежит одному конкретному человеку, а представляет собой сеть связей, которые помогают людям достигать своих целей [1]. «Институциональная основа социального капитала выражается в принадлежности к определенной группе людей» [9, с. 27].

Согласно Конькову А.Т., социальный капитал представляет собой совокупность структурно оформленных социальных отношений, основанных на взаимно разделяемых и подкрепляемых нормах, обязательствах и представлениях, использование которых позволяет получать доступ к благам и повышать эффективность коллективной деятельности [6, с. 62].

При рассмотрении приведенных определений можно выделить среди них следующие общие черты: социальный капитал является формой капитала, он способен к трансформации в другие формы капитала, приумножению и уменьшению в зависимости от вложений в него. Социальный капитал объективируется в виде социальных связей, пронизывающих различные общества и неразрывно с ними связан.

Таким образом, под социальным капиталом следует понимать систему устойчивых сетей социальных связей, которые обеспечивают доступ к разнообразным и разноуровневым материальным и нематериальным ресурсам. При этом социальный капитал имеет только невещественную форму, но может быть преобразован в вещественную форму в результате его использования. Также социальный капитал неотделим от своего субъекта-носителя, то есть представляет собой социальный ресурс субъекта, которым он может распоряжаться по своему усмотрению.

Рассмотрев определение социального капитала, следует перейти к следующему важному для данной статьи понятию – рынку труда. Рынок труда – это система социально-экономических отношений по поводу формирования, распределения и использования рабочей силы в условиях ее товарности [8, с. 139]

Шигапова Д.К. определяет рынок труда, как систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или с ее куплей и продажей [11].

Схожей позиции придерживается Султанов Г.С.: «Под рынком труда в общеэкономическом понимании понимают сферу, в которой формируется спрос и предложение на рабочую силу, выступающую на этом рынке товаром, и впоследствии реализуется в трудовой деятельности» [10, с. 255–266].

Приведенные определения сходятся в том, что рынок труда является системой отношений, возникающих по поводу оборота рабочей силы.

Основными компонентами рынка труда являются:

- предложение рабочей силы, как показатель объема трудовых ресурсов;
- общий спрос на рабочую силу, как показатель совокупности свободных и занятых рабочих мест;
- цена рабочей силы, или цена труда, которую производитель готов заплатить за предоставляемую рабочую силу;
- уровень конкуренции на рынке труда, как показатель уровня соперничества акторов рынка труда за более выгодные условия получения и реализации своей трудовой деятельности [11].

В качестве субъектов рынка труда традиционно выделяют работников, работодателей и государство [5, с. 18]

В контексте исследования роли социального капитала на рынке труда, следует рассмотреть социальный капитал, которым располагают наемные работники, соискатели рабочих мест и работодатели.

В подавляющем большинстве случаев между большинством акторов, представленных на рынке труда отсутствуют объединяющие их сильные или слабые социальные связи, однако в случаях, когда такие связи присутствуют, они могут оказать значительное влияние на процессы, происходящие на рынке труда.

Значительный вклад в изучение роли социального капитала на рынке труда внес М. Грановеттер. Он предложил классифицировать социальные связи как

сильные (с участием членов семьи, близких родственников и друзей) или слабые (связи знакомых, коллег и лиц, связанных с работодателями и другими субъектами рынка труда) [3, с. 33].

Согласно М. Грановеттеру, соискатель с хорошо развитыми слабыми связями имеют больше возможностей и шансов найти работу, так как они имеют косвенный доступ к различным членам других сообществ и как следствие большему количеству информации, такой, как например, информация о свободных или более благоприятных рабочих местах [4, с. 58]. Люди с обширными слабыми связями обычно принадлежат к разным социальным группам и имеют доступ к более разнообразной информации и как следствие большему количеству вариантов выбора [3, с. 42–43].

В отличие от слабых связей, сильные социальные связи имеют меньший информационный потенциал, так как родственники и близкие друзья имеют схожую информацию о рынке труда.

Налаженная сеть социальных связей между потенциальными работниками и работодателями может существенно уменьшить транзакционные издержки акторов, действующих на рынке труда. Посредством использования социальных связей можно ускорить процесс поиска работы, ускорить процесс принятия соискателя на работу, повлиять на действия лиц, принимающих решения о найме персонала.

Согласно теории М. Грановеттера, социальные связи имеют решающее значение для поиска работы и других взаимодействий на рынке труда. Таким образом, социальные факторы в виде социального капитала влияют на поведение потенциальных работников и работодателей на рынке труда. Эти действия базируются на сетях межличностного общения, коммуникации и определяются сложившейся на конкретном рынке труда структурой социальных отношений и капитала [3, с. 41].

Обычно социальные связи не могут охватить всех участников рынка труда, поэтому оценить их влияние на рынок труда в целом сложно. Гораздо проще обнаружить и оценить эффекты использования социального капитала на локальных

рынках труда (город, регион), рынке труда конкретной профессии или отраслевом рынке труда.

Использование социального капитала может выступать ключевой стратегией поведения субъектов, на рынке труда. Эффекты использования социального капитала обнаруживаются как в отношении отдельных индивидов – микроуровень, так и в отношении рынка труда в целом – макроуровень [3, с. 45].

Рассмотрим возможности влияния социального капитала на разные элементы рынка труда в отдельности.

Спрос на рабочую силу. Если сотрудники компаний, ищущих специалистов, рекомендуют своих знакомых, работодатель может больше доверять кандидатам, рекомендованным своими сотрудниками или знакомыми работодателями по сравнению с кандидатами, не имеющие подобных рекомендаций. С точки зрения работодателя, принятие на работу соискателя без рекомендации через социальные связи несет значительно больший риск причинения новым работником ущерба компании, как вследствие ошибки, так и в случае его увольнения.

Привлечение тех, кого рекомендуют сотрудники компании, означает использование возможностей социального капитала в виде связей и доверия, поскольку работники компании вряд ли порекомендуют кого-то, чья деятельность может ухудшить их собственное положение в организации или состояние организации в целом.

Таким образом, социальный капитал, действуя как неформальный канал передачи информации, влияет на поведение работодателей, предъявляющих спрос на рабочую силу.

Предложение рабочей силы. Социальный капитал соискателей рабочих мест может оказывать влияние на механизм предложения рабочей силы.

Например, своевременно полученная через социальные связи информация об открывающихся привлекательных вакансиях, информация о которых еще не была размещена в СМИ, может стимулировать лиц, не занимающихся активным поиском работы, к выходу на рынок труда. Так, например, потенциальные соискатели рабочих мест, воздерживающиеся от выхода на рынок труда из-за

отсутствия на нем привлекательных предложений, получив от своих знакомых информацию о хороших рабочих местах, могут инициировать попытку трудоустройства, тем самым становясь новым участником рынка труда и повышая предложение рабочей силы.

Использование социального капитала соискателями рабочих мест может не только стимулировать предложение труда на том или ином сегменте рынка труда, но и ограничивать его. Так в случае установления работодателями низкой, по мнению соискателей, цены рабочей силы и непривлекательных условий труда, соискатели могут, используя имеющиеся между ними социальные связи, согласовать между собой невыход на рынок труда, организовав бойкот таких работодателей. Такое согласованное поведение наемных работников может реализовываться как на основе формализованных социальных связей (членство в профсоюзах), так и на основе неформальных социальных связей (сообщества людей, поддерживающих отношения знакомства, дружбы или родства).

Цена рабочей силы. Работодатели по неформальным каналам связи могут договариваться об установлении определенного уровня заработной платы для различных категорий персонала, профессий.

В этом случае у работников и соискателей рабочих мест, представленных на соответствующем субрынке труда, не остается альтернативного выбора лучшего ценового предложения. Такие договоренности работодателей являются сговором, который негативно сказывается на правах работников и конкуренции на рынке труда. При этом сама возможность такого сговора возникает в случае наличия социальных связей между большинством или всеми работодателями, представленными на данном сегменте рынка труда.

В свою очередь, соискатели рабочих мест, обмениваясь информацией по неформальным социальным каналам связи, отрасли или профессии, столкнувшись с несправедливо низкими зарплатами, могут скоординировать свои действия на рынке труда, например в форме игнорирования вакансий, имеющихся на локальном или профессиональном субрынке труда, пока работодатели не поднимут заработную

плату. Таким образом, посредством социального капитала соискатели рабочих мест могут повлиять на цену труда на том или ином субрынке труда.

Конкуренция на рынке труда. Берт Р. С. утверждает, что социальный капитал оказывает влияния на конкуренцию на рынке труда. Поскольку множество людей способны прекрасно справляться с одной и той же работой, работодатели при найме персонала используют критерии отличные от квалификации соискателей [12, с. 8–9]. Критерии часто связаны с социальным капиталом, включая доверие к рекомендациям уже работающих сотрудников.

Фернандес Р.М. обсуждает преимущества, которые работодатель, может получить, инвестируя в социальный капитал своих сотрудников посредством найма по рекомендациям других сотрудников [14, с. 1288–1356].

Как отмечалось выше, если вакансии не рекламируются открыто, эта практика может использовать социальные связи, которые принимают за основу доверие и взаимную поддержку, поскольку сотрудники не решаются рекомендовать кого-то, кто может нанести ущерб их собственному положению в той или иной компании.

Наемные работники также могут, используя свои социальные связи, повлиять на лиц, принимающих кадровые решения, на желаемом месте трудоустройства. Происходить это может посредством рекомендаций лицу, принимающему кадровые решения, что помогает снизить или вовсе избежать конкуренции с другими соискателями, или в форме прямой протекции.

Поскольку социальный капитал способен предоставлять соискателям рабочих мест доступ к дополнительной информации и поддержке, он понижает для таких соискателей общий уровень конкуренции. В рамках профессионального или отраслевого сегмента рынка труда, шансы на трудоустройство соискателей, имеющих широкую сеть социальных связей выше, чем у тех, кто не обладает ими. Как следствие, происходит изменение характера конкуренции между соискателями рабочих мест.

Коут С. и Хили Т. представляют социальный капитал как сети, которые создаются на основе общих норм, ценностей и понимания, и они в свою очередь

облегчают сотрудничество между людьми внутри групп или между различными группами. В целях увеличения социального капитала индивидуума, им активно рекомендуется участие в различных социальных, образовательных, политических, религиозных и благотворительных организациях не только на работе, но и вне ее [13, с. 39, 45–49]. Участие в таких группах помогает развивать навыки и расширять сети, что полезно при поиске работы.

Исследование В. Стоун в Австралии представляет собой тщательное изучение корреляции между социальным капиталом и результатами поиска работы [17].

Результаты указанного исследования указывают на то, что социальный капитал имеет определенное влияние на статус занятости наемных работников и может быть фактором, определяющим вероятность занятости на полную ставку. Люди, обладающие бедным социальным капиталом, наиболее вероятно, по сравнению с другими группами обладателей социального капитала, не находятся в состоянии занятости на рынке труда, а если находятся, то с наибольшей вероятностью, работают на полставки [17, с. 22].

Ввиду социальной природы явления, социальный капитал чаще всего исследуется на микроуровне, то есть уровне отдельных индивидов. Однако вопрос взаимодействия социального капитала и рынка труда на макроуровне также не оставался без внимания со стороны научного сообщества.



Рис. 1. Модель наращивания социального капитала на рынке труда

Изначально попытки сформировать модели взаимодействия труда и социального капитала предпринимались в зарубежной науке. Одна из таких моделей приводится в работах Б. Стаффорда, А. Себуллы и др. Указанные авторы представили модель наращивания социального капитала на рынке труда [18, с. 38].

В представленной на рис. 1 модели демонстрируется высокая значимость социального капитала при организации взаимодействия не только субъектов рынка труда друг с другом, но и с регулируемыми этот рынок государственными органами. Важно отметить, что в отличие от классического нормативного регулирования, взаимодействие субъектов рынка труда с государством на основе сетей социальных связей может выстраиваться на основе партнёрских отношений [18, с. 38].

В заключение можно сформулировать ряд выводов о функциях социального капитала на рынке труда.

На микроуровне, социальный капитал позволяет соискателям рабочих мест и работодателям получить полезную информацию о рынке труда через социальные связи. Наличие социального капитала в виде системы связей позволяет влиять на действия кадровых служб предприятий, посредством передаваемых по социальным каналам рекомендаций.

Система социальных связей повышает вероятность получения хорошего рабочего места с высокими статусом и заработной платой теми индивидами, которые располагают значительным объемом социального капитала. Увеличение плотности сетей социальных связей у соискателей и работодателей ускоряет поиск новой работы и процесс поиска нового персонала, так как при наличии множества информационных каналов о предложениях на рынке труда можно выбрать оптимальное предложение от разных работодателей.

Соискатели рабочих мест и работодатели, обладающие значительным объемом социального капитала способны с его помощью сокращать издержки, возникающие в процессе поиска работы и поиска работника на свободную вакансию.

Соискатели рабочих мест, используя свой социальный капитал, могут быстрее найти подходящую для себя вакансию и повысить свои шансы на

трудоустройство на желаемое место, тем самым сокращая период поиска работы для соискателей, обладающих значительным объемом социального капитала.

Дополнительно, социальный капитал способствует сохранению физического и психического благополучия участников рынка труда, предоставляя эмоциональную поддержку в стрессовых ситуациях, которые могут возникнуть в процессе работы или во время поиска работы, снижая таким образом нематериальные издержки, связанные с поиском работы.

На макроуровне отдельные сегменты рынка труда (профессиональные, отраслевые, территориальные субрынки) социальный капитал способен влиять на спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренцию и цену рабочей силы. Происходить это может посредством реализации им своей консолидирующей функции – социальный капитал, создает между работниками и работодателями одной отрасли, города или профессии подобие неформальной саморегулируемой системы связей, способной оказывать влияние на ключевые параметры соответствующего субрынка труда.

Влияние социального капитала на рынок труда на макроуровне может носить как динамический характер, приводя к изменению уровней спроса на рабочую силу, предложения рабочей силы, цену рабочей силы и конкуренцию, так и стабилизирующий характер, удерживая показатели на их сложившемся уровне.

Список литературы

1. Барсукова С.Ю. Неформальная экономика в России: краткий обзор / С.Ю. Барсукова, В.В. Радаев // Экономическая социология. – 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/neformalnaya-ekonomika-v-rossii-kratkiy-obzor?ysclid=locffq7bnh959330240>

2. Бурдые П. Формы капитала / П. Бурдые // Экономическая социология. – 2002 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-kapitala>

3. Грановеттер М. Сила слабых связей / М. Грановеттер // Экономическая социология. – 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sila-slabyh-svyazey>

4. Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд / М. Грановеттер // Экономическая социология. – 2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsiologicheskie-i-ekonomicheskie-podhody-k-analizu-rynka-truda-sotsiostrukturnyy-vzglyad>;

5. Ермолаева С.Г. Рынок труда / С.Г. Ермолаева. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/30847/1/978-5-7996-1393-8.pdf>

6. Коньков А.Т. Социальный капитал и экономическое взаимодействие: монография / А.Т. Коньков. – М.: Изд-во РУДН, 2006. – 224 с.

7. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Психология и бизнес [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://psycho.ru/library/3930?ysclid=locfbdeaue816550927>

8. Оганян Т.Р. Понятие рынка труда / Т.Р. Оганян // Вестник экономической безопасности. – 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-rynka-truda>

9. Радаев В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // Экономическая социология. – 2002 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kapitala-formy-kapitalov-i-ih-konvertatsiya>

10. Султанов Г.С. Теоретические аспекты исследования функционирования рынка труда / Г.С. Султанов, Д.С. Эфендиева, Р.А. Гамидова // Индустриальная экономика. – 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-issledovaniya-funktsionirovaniya-rynka-truda>

11. Шигапова Д.К. Конспект лекций по курсу «Рынок труда» / Д.К. Шигапова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://kpfu.ru/docs/F1823524334/2_shig_ikurs.pdf
12. Burt R.S. Structural Holes: The Social Structure of Competition / R.S. Burt // First Harvard University Press. 1995. 297 p.
13. Cote S. The Well Being of Nations, the Role of Human and Social Capital, Organisation for Economic Cooperation and Development / S. Cote, T. Healy. Paris, 2001 [Electronic resource]. Access mode: https://www.researchgate.net/publication/371227429_The_Well-being_of_Nations_The_Role_of_Human_and_Social_Capital
14. Fernandez R. M. Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Centre / R.M. Fernandez, E.J. Castilla, P. Moore // American Journal of Sociology. 2000. Vol. 105. No. 5. pp. 1288–1356. EDN DFEMZP
15. Granovetter M. Networks and organizations: structure, form, and action. / M. Granovetter. Boston: Harvard Business School Press, 1992. 544 p.
16. Putnam R.D. Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community / R.D. Putnam. New York: Simon & Schuster, 2000. 541 p.
17. Stone W. Social Capital at Work: How family, friends and civic ties relate to labour market outcomes / W. Stone, M. Gray, J. Hughes // Australian Institute of Family Studies. 2003. No. 31. p. 34.
18. Strafford B. Delivering Labour Market Policies through Local and Regional Partnerships / B. Strafford, A. Cebulla, L. Predelli // Loughborough University. 2014. No. 9 [Electronic resource]. Access mode: https://www.researchgate.net/publication/309133986_Delivering_Labour_Market_Policies_through_Local_and_Regional_Partnerships