

Anna Lubecka

Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

POSTAWY POLAKÓW WOBEC PRACY A MNIEJSZOŚCI NA POLSKIM RYNKU PRACY

Streszczenie

Niniejszy artykuł jest próbą analizy sytuacji mniejszości na polskim rynku pracy przez pryzmat zmian postaw Polaków wobec pracy po 1989 roku. Dominujące obecnie wśród Polaków nastawienie materialistyczne oraz postawy pragmatyczne (Inglehart), które są silnie promowane przez kulturę konsumpcji, sprzyjają powstawaniu swoistego rodzaju nietolerancji ekonomicznej przejawiającej się dyskryminacją wobec konkurentów na rynku pracy, do których na pewno należą mniejszości (etniczne, genderowe, osoby niepełnosprawne, starsze i o innej orientacji seksualnej). Kobiety, Romowie, osoby niepełnosprawne, polscy repatrianci ze Wchodu oraz LGBT, którzy ujawnili swoją tożsamość w procesie *coming out* należą do grup defaworyzowanych (koncepcja szklanego sufitu – kobiety oraz szklanego pudełka – Romowie).

Sytuacja mniejszości wskazuje, że chociaż polski system prawny zapewnia wszystkim polskim obywatelom równe prawa w dostępie do pracy, polski rynek pracy nie jest w pełni przygotowany do tego, by funkcjonować w kontekście wielokulturowości traktowanej nie tylko jako wartość butikowa, ale przede wszystkim jako wartość autentyczna. Tym samym, tylko w niewielkim stopniu może on wykorzystać potencjał różnorodności, który stanowi podstawę Puttmanowskiego kapitału solidaryzującego, kapitału symbolicznego Bourdieu i kapitału nieuchwytnego, nieustannie odnawialnego i niezbędnego do budowania społecznego dobrobytu.

Słowa kluczowe: rynek pracy, mniejszości, dyskryminacja ekonomiczna, wielokulturowość, kapitał nieuchwytny.

Summary

The aim of the present article is to discuss the change in the attitudes of Poles to work after 1989 and its influence on the situation of minorities on the Polish job market. The materialistic orientation of most Poles combined with a growing thread of unemployment result in an emergence of an economic intolerance and discrimination against strangers, members of such minorities as ethnic, gender, age, physical and mental disability, sexual orientation groups and even Polish re-emigrants from Russia (cf. the concept of the glass ceiling (women) and of the glass box (the Roma) who can compete for jobs. Consequently, despite the fact that the Polish legal system guarantee an equal right to work to all Polish citizens, it impossible to treat multiculturalism as an authentic value and an asset to build Puttman's bridging capital, Bourdieu's

symbolic capital and the intangibles, which as new forms of human capital decide about the social welfare today.

Key words: job market, minorities, economic discrimination, multiculturalism, intangible capital.

Wstęp

Nowe wartościowanie pracy w polskim społeczeństwie, które przypisuje jej nadrzędną pozycję w stosunku do wszystkiego innego, z jednej strony wynika z odmiennych niż dotychczasowe wobec niej postaw i oczekiwań, a z drugiej w dużej mierze je kształtuje. Ich źródłem są zachodzące zmiany nie tylko *stricte* ekonomiczne i polityczne, ale również, a może nawet przede wszystkim, kulturowo-społeczne. Należy podkreślić, że kultura, a raczej wielokulturowość w swoich bardzo różnorodnych przejawach – od bardziej tradycyjnej, etnicznej, na przykład w odniesieniu do Romów, aż do ciągle jeszcze kontrowersyjnej nowej wielokulturowości, na przykład genderowej – nadal stanowi trudne wyzwanie i dla polskich pracodawców i dla pracowników, chociaż to właśnie wielokulturowość jest samoodnawialnym źródłem kapitału nieuchwytnego, bardzo wysoko cenionego na całym świecie. Stąd celem niniejszego artykułu jest próba analizy polskiego rynku pracy z perspektywy właśnie jego wielokulturowości w powiązaniu z wpływającymi na niego zmianami lokalnymi i globalnymi. Jest on jeszcze jednym przyczynkiem do dyskusji nad tym, jak zwiększać nie *de jure*, ale *de facto* spójność społeczną i przeciwdziałać ekonomicznej dyskryminacji mniejszości kulturowych.

1. Praca jako wartość w społeczeństwie polskim – ewolucja postaw wobec pracy i ich główne wyznaczniki

Porównując wartościowanie pracy przez społeczeństwo polskie w ostatnich 20 latach, można zaobserwować bardzo daleko idące zmiany, które zaczynają się w roku 1989 i przez pierwsze dziesięć lat przybierają najbardziej drastyczne formy. Postawy wykształcone w tym okresie właściwie nie ulegają już później radykalnym przekształceniom, jedynie umacniają się, prowadząc do powstania w Polsce nowego etosu pracy i nowych oczekiwań wobec niej, odpowiadających nowej rzeczywistości w gospodarce rynkowej. Siłę i kierunek tych przemian pokazują wyniki kompleksowego badania europejskich wartości, które zostały uzyskane w kolejnej edycji *European Value Survey* (EVS) w 2000 roku. Dają one także możliwość analizy porównawczej z innymi krajami europejskimi, zarówno tymi, które posiadają już od dawna wykształcony rynek pracy, jak i tymi, gdzie ten rynek dopiero się tworzy, a jego potencjalni aktorzy zmagają się z wie-

loma trudnościami natury ekonomicznej, ale przede wszystkim psychologicznej i kulturowo-społecznej.

Podstawowym celem przeprowadzonego badania EVS było uzyskanie odpowiedzi na pytanie o pracę jako wartość ekonomiczną, kulturową i społeczną w nowej rzeczywistości europejskiej po historycznej cezurze 1989 roku. Osiągnięte wyniki pozwoliły zidentyfikować „narodowe” bariery związane z funkcjonowaniem rynku pracy, a ponadto ujawniły wiele znaczących rozbieżności w postrzeganiu pracy, postawach i oczekiwaniach wobec niej, a także jej wartościowaniu przez kraje starej Europy, ekonomicznie zamożne i uprzywilejowane i przez „nowych”, w znaczeniu polityczno-ekonomicznym, Europejczyków z Europy Centralnej i Wschodniej. Dla tych ostatnich powstający rynek pracy, którego funkcjonowanie jest regulowane przez mechanizmy czysto ekonomiczne, był koncepcją do tej pory nieznaną, często wymagającą opanowania całkiem nowych umiejętności, nie tylko *stricte* zawodowych, oraz zdobycia wiedzy profesjonalnej, by na nim w ogóle zaistnieć.

Za największą i najbardziej gruntowną zmianę dokonaną w procesie transformacji politycznej i ekonomicznej należy uznać nowe wartościowanie pracy. Zmiana ta wynika przede wszystkim z faktu, że transformacja sfery ekonomicznej, która ma bezpośredni wpływ na jej postrzeganie, była, dzięki konsekwentnie realizowanym reformom Balcerowicza, najbardziej spójna, widoczna i odczuwana w codziennym życiu przez większość mieszkańców naszego kraju. Podkreślimy, że w nowej ekonomicznej rzeczywistości praca, która wcześniej nie stanowiła dominującego aspektu życia społeczno-prywatnego, a możliwość jej wykonywania traktowana była jako pewnik, zyskała bezprecedensowy status wartości najwyższej lub jednej z najwyższych i najbardziej pożądanych u znakomitej większości Polaków. W polskim rankingu zajmuje ona obecnie drugie miejsce tuż po rodzinie i podczas pierwszych 10 lat, które minęły od 1989 roku, można było zaobserwować bardzo wyraźne, ciągłe przesuwanie się jej w górę na skali wartości. I tak w 1990 roku 64% wszystkich respondentów uważało ją za bardzo ważną, a w 1999 roku opinię taką wyraziło aż 78%. Ważne są także dane, które pozwalają wnioskować, czy taka ocena pracy wynika jedynie z uznania jej za wartość autoteliczną, czy też funkcjonuje ona jako wartość czysto instrumentalna i pragmatyczna. To drugie podejście każe traktować pracę w kategoriach głównie ekonomicznych jako jeszcze jedno z wielu innych dóbr o określonej cenie i źródło pozwalające jedynie na zdobycie odpowiednich do życia środków finansowych. Odpowiedź nie jest zdecydowanie jednoznaczna, gdyż analizując uzyskane wyniki okazuje się, że 60% respondentów przypisałoby wyraźnie mniejsze znaczenie pracy, ale pod warunkiem, że mniejszą wartość społeczną będzie miało posiadanie pieniędzy i dóbr materialnych. Taka postawa plasuje Polaków dokładnie na poziomie średniej we wszystkich badanych krajach, którą określa 61,1%.

2. Tworzenie materialistycznego wzorca postaw Polaków wobec pracy po 1989 roku

Już wcześniej wzmiankowane *European Value Survey* pokazało także, że Polacy odchodzą od romantyczno-idealistycznego etosu narodowego, co wyraźnie uwidacznia się w masowym wręcz zastępowaniu orientacji niematerialistycznej (postmaterialistycznej) przez materialistyczną. Wytlumaczeniem tworzenia się nowego materialistycznego wzorca postaw Polaków wobec pracy jest teoria Ronalda Ingleharta, która wyrasta z teorii hierarchii potrzeb Abrahama Masłowa. Inglehart uprościł trzystopniowy podział Masłowa i wszystkie potrzeby ujął w dwie grupy: materialistyczną, do której zaliczył potrzeby konieczne do przetrwania – *survival needs* (bezpieczeństwo ekonomiczne i fizyczne, szacunek i samoocena) oraz postmaterialistyczną, do której należą potrzeby estetyczne i intelektualne – *well-being values*.

Każda z tych postaw implikuje określone oczekiwania wobec pracy, które tworzą trzy kategorie na skali ważności pracy: **I – samorealizacji o wymiarze społecznym**, która dotyczy stopnia zgodności pomiędzy wykonywaną pracą społecznie użyteczną a zdolnościami pracownika, co pozwala mu wykazać się samodzielnością, decyzyjnością i inicjatywą, uzyskać awans, pracować z ciekawymi ludźmi i jednocześnie uznać ją za interesującą; **II – osobistego komfortu** osiąganego przez dogodne godziny pracy, długie urlopy, brak konfliktów, prestiż i szacunek przypisany danej profesji lub stanowisku; **III – bezpieczeństwa ekonomicznego** warunkowanego zarobkami, które zapewniają możliwość dostatniego życia oraz stabilnej i pewnej pracy. Podobnie jak w teorii Masłowa, według której jedynie po zaspokojeniu potrzeb niższego szczebla możliwe jest zainteresowanie się potrzebami umieszczonymi wyżej, również w teorii Ingleharta orientacja postmaterialistyczna wymaga wcześniejszego zapewnienia przez pracę bezpieczeństwa ekonomicznego. Pod tym względem jesteśmy także podobni do pozostałych krajów z dawnego bloku komunistycznego, natomiast znacząco różnimy się w porównaniu z mieszkańcami starej Europy.

Obserwując jednak ekonomiczną polaryzację polskiego społeczeństwa, należy zadać sobie pytanie, czy pomimo stosunkowo silniej postawy materialistycznej, dotyczy ona wszystkich Polaków w tym samym stopniu. Otóż, rysuje się dosyć wyraźna *cezura*, gdyż osoby starsze, gorzej wykształcone, o mniejszych możliwościach zarobkowania i mniejszych zgromadzonych zasobach są nastawione bardziej materialistycznie. Ich postawa skutkuje również mniejszą tolerancją w stosunku do wszystkich potencjalnych pracowników, szczególnie spoza najbliższego środowiska, którzy stanowią dla nich konkurencję i zagrażają jako rynkowo bardziej atrakcyjni. Natomiast ich lepiej wykształcone dzieci, które rozpoczynają życie z pewnym już „zabezpieczeniem” ekonomicznym i wykonują prace lepiej płatne oraz wyżej umieszczone w rankingu prestiżu społecznego, a także oczekują, że praca zaspokoi ich potrzeby „wyższego rzędu”, wykazują nastawienie postmaterialistyczne. To właśnie dla tej grupy praca staje się ponadto coraz ważniejszym wyznacznikiem tożsamości społecznej, której czę-

sto przypisywana jest rola czynnika nadrzędnego w stosunku do pozostałych, w tym sensie, że skupia je ona w sobie i pomnaża ich wartość. Nie bez znaczenia jest również większa tolerancja osób z tej grupy dla różnorodności kulturowej na rynku pracy, która stanowi dla nich źródło nowych doświadczeń i stymuluje ich do samodoskonalenia i ciągłej pracy nad sobą.

Reasumując powyższe rozważania, od historycznej *cezury* 1989 roku, Polacy są coraz bardziej nastawieni materialistycznie i pragmatycznie do życia, tożsamość konsumencka zaczyna dominować, a coraz bardziej zróżnicowany i zaborczy globalny rynek towarów i usług tryumfalnie wkracza do Polski. Tendencja ta nie wykazuje zmiany, nawet umacnia się, gdyż w połączeniu z nienotowanym wcześniej gwałtownym wzrostem stopy bezrobocia do 16% w 1994 roku, oraz w czasie jego drugiej fali, którą Polacy odczuli dotkliwie w latach 1999–2003, gdy w listopadzie 2003 roku bezrobocie przekroczyło prawie magiczną dwucyfrową liczbę 20%, ranga pracy jeszcze bardziej wzrosła. Jednocześnie pojawia się coraz silniejsze nastawienie lękowe, gdyż szczególnie w ostatnich miesiącach sytuacja na rynku pracy spowodowana kryzysem ponownie uzmysłowiła wielu Polakom, jak kruche jest ich bezpieczeństwo ekonomiczne i jak ważne jest, by pracę nie tylko otrzymać, ale także później jej nie stracić. Wyzwania psychologiczne związane z niestabilnym rynkiem pracy pojawiły się po raz pierwszy po 1989 roku, kiedy to Polacy zagrożeni zostali bezrobociem realnym, niepewnością stałego zatrudnienia, trudnością w znalezieniu pierwszej pracy, lub nowej pracy po utracie poprzedniej, oraz koniecznością bardzo elastycznego reagowania na konkretne i zmienne zapotrzebowanie rynku przez ustawiczne podnoszenie swoich kwalifikacji lub nawet przebranżowienie.

Otwarcie unijnego rynku pracy okazało się jedynie krótkotrwałym rozwiązaniem, tym bardziej że początkowa euforia krajów przyjmujących pracowników, np. Irlandii czy Wielkiej Brytanii, liczących na tanią, ale bardzo wysokiej jakości siłę roboczą, z czasem wygasła, nawet zmieniła się diametralnie w skrajny rasizm. W konsekwencji powrót do Polski planuje coraz większa liczba emigrantów ekonomicznych. Należy także zauważyć, że Ameryka, jako tradycyjnie najpopularniejszy kierunek wyjazdów „za pracą”, już od końca XIX wieku straciła na swojej atrakcyjności (polityka wizowa USA wobec Polski, kryzys ekonomiczny, kurs wymiany złotego do dolara, możliwości pracy legalnej w UE), co jedynie zaostrza konkurencję na rodzimym rynku pracy. W tej sytuacji jednym z podstawowych wyzwań jest wykształcenie zarówno u realnych, jak i potencjalnych bezrobotnych umiejętności przeciwdziałania ich lękowemu nastawieniu do pracy, wytworzenie u nich pozytywnych postaw radzenia sobie w sytuacji zagrożenia utratą tej pracy i umiejętności socjo-psychologicznych, np. umiejętność radzenia sobie ze stresem, zdolność do podejmowania ryzyka i nowych wyzwań, akceptacja zmian, brak postrzegania sytuacji niepewnych i ambiwalentnych jako zagrażających i paraliżujących wszelkie działania pozytywne itd.

Problem ten dotyczy bardzo dużej grupy, a widoczne, silnie spolaryzowane postawy wobec pracy wynikają, w dużej mierze, z ciągle obecnych w polskim społeczeństwie dwóch logik pracy, które często są ze sobą w konflikcie. Są to z jednej strony logika budżetowo-wyrównawczo-opiekuńcza, głównie popular-

na wśród pracowników sfery budżetowej, osób starszych i mniej wykształconych, która skutkuje postawami roszczeniowymi, a gdy nie są one zaspokojone, pojawia się zniechęcenie, poczucie niesprawiedliwości społecznej i całkowitego osamotnienia w pokonywaniu trudności wraz z brakiem umiejętności, by pokonać wyuczoną bezradność. Z drugiej strony, można także zaobserwować powstawanie nowej logiki rynkowo-indywidualno-osiągnięciowej, która jest przede wszystkim charakterystyczna dla sektora prywatnego, ludzi młodych, wykształconych, przedsiębiorczych, umiających sobie radzić z negatywnymi doświadczeniami poprzedniego okresu, traktujących utratę pracy jako naturalną kolej rzeczy, a nawet wyzwanie, by sprawdzać się w obszarach wcześniej nie eksplorowanych. Pozytywnymi przejawami tej ostatniej jest zwiększona aktywność zawodowa, świadomość własnych możliwości i realna ich ocena, połączenie osiągania celów indywidualnych z interesami społecznymi i odpowiedzialnością społeczną, co bezpośrednio ma wpływ na jakość życia jednostek i całego społeczeństwa. W negacji natomiast oznacza ona bezpardonową konkurencyjność na rynku pracy, egoizm w realizacji jedynie własnych interesów, asertywność połączoną z brakiem szacunku, a nawet agresją w stosunku do osób zajmujących niższą pozycję w hierarchii społecznej, wykluczającą solidarność wewnątrz grup profesjonalnych na wzór zasad funkcjonowania gildii, także brak tolerancji dla wszelkiej „inności” na rynku pracy i ekonomiczną dyskryminację obcych.

3. Wielokulturowość jako kapitał nieuchwytny

Jedną z charakterystycznych cech globalnego rynku pracy jest jego wielokulturowość, która, co należy jednak wyraźnie zaznaczyć, przybiera współcześnie podwójną formę. Należy ją rozumieć jako zróżnicowanie interkulturowe i intrakulturowe, które Winkler określa jako zróżnicowanie poziome i pionowe. Tworzą go bowiem zarówno tradycyjnie definiowane mniejszości kulturowe, dla których wyznacznikami ich odmienności są: etniczność, narodowość, rasa i religia, jak i tzw. nowe mniejszości. Do tych ostatnich, często nazywanych „milczącymi” lub „niewidocznymi”, ze względu na ich długą nieobecność w przestrzeni publicznej i brak aktywnego udziału w podejmowaniu decyzji, których są bezpośrednimi odbiorcami, należą osoby niepełnosprawne, kobiety, osoby o odmiennej orientacji seksualnej, osoby starsze. Ograniczenie ich udziału w rynku pracy nie wynika z przepisów prawnych, które w jakikolwiek sposób dyskryminowałyby je otwarcie, ale z praktyki społecznej, na jakość której wpływają zarówno czynniki zewnętrzne, niezależne od samych mniejszości, jak i czynniki wewnętrzne, na które sami zainteresowani mają wpływ i które w dużym stopniu mogą kontrolować i modyfikować.

Pierwszą grupę tworzą, przede wszystkim, najczęściej krzywdzące uprzedzenia i stereotypy, z którymi wiążą się bardzo konkretne zachowania potencjalnych pracodawców. Do najbardziej typowych należy zaliczyć: zaniżanie wartości pracy kobiet, preferowanie przez pracodawców zatrudniania mężczyzn,

szczególnie na wyższe stanowiska, co powoduje, że koncepcja szklanego sufitu nie traci ze swojej aktualności; otwartą niechęć do zatrudniania przedstawicieli mniejszości etnicznych, głównie Romów; stworzenie szarej strefy zatrudnienia dla emigrantów ekonomicznych zza wschodniej granicy; traktowanie osób niepełnosprawnych jako pracowników niepełnowartościowych, często zatrudnianych w wyniku przymusu społecznego (dyktat politycznej poprawności) lub jedynie z pobudek czysto ekonomicznych, gdyż każde miejsce pracy stworzone dla osób niepełnosprawnych wiąże się z dotacją dla przedsiębiorstwa; powstawanie społecznych zakazów na wykonywanie określonych prac przez osoby o innej orientacji seksualnej (publiczna dyskusja nad tym, czy mogą one pracować w edukacji przedszkolnej i wczesnoszkolnej, którą rozpoczął były wiceminister edukacji, Mirosław Orzechowski [13 marca 2007 roku]) informacją o powstającym projekcie ustawy zakazującej „propagowania homoseksualizmu” w szkołach. Z badania opinii społecznej, które na zlecenie „Życia Warszawy” przeprowadził Pentor w 2007 roku wynika, że 42,3% Polaków nie chce, aby homoseksualiści pracowali jako nauczyciele.

Druga grupa obejmuje wiele zróżnicowanych czynników, dla których kultura jako system wartości i wyznacznik stylu życia stanowią bezpośrednie ramy odniesienia. Tworzą ją autostereotypy wynikające z kulturowo uwarunkowanego rozumienia ról społecznych w obrębie przyjętego systemu wartości, tradycja wykonywania określonych zawodów przypisanych do poszczególnych grup etnicznych, z których na wiele w wyniku postępu i technicyzacji nie ma już społecznego zapotrzebowania, odmienny, kulturowo naznaczony etos pracy, niespójny z etosem pracy właściwym dla ekonomii postmodernistycznej, kulturowo zdefiniowana wartość edukacji i tradycja kształcenia, a tym samym posiadane umiejętności i wiedza decydujące o stopniu konkurencyjności na rynku pracy. Bardzo ważnym czynnikiem, który często wydaje się być ignorowany jest brak doświadczenia w funkcjonowaniu na rynku pracy, co wynika, jak wcześniej już wspomniano, z życia poza głównym nurtem społecznym przez wiele lat, często w przestrzeni zredukowanej do getta. Jeszcze do niedawna, możliwość wyjścia z niego była albo bardzo sporadyczna i zawsze pod opieką „normalsów”, jak w przypadku osób niepełnosprawnych, albo wyłącznie w określonej roli odpowiadającej neutralnie pozytywnemu stereotypowi, na przykład Romowie, których zespoły muzyczne takie jak Don Vasył i jego grupa, wpisują się w obraz muzykujących i roztańczonych Romów, do których Europa zawsze miała słabość. Najczęściej jednak przy próbie działania na zasadzie partnerstwa większość wymagała, by mniejszość rezygnowała ze swojej pełnej osobowości i dokonując asymilacji, upodabniała się właściwie całkowicie do wzorców wypracowanych przez większość (np. możliwości awansu kobiet lub zajmowania przez nie wysokich stanowisk w organizacjach). Nierzadko kariera, szczególnie w wolnych zawodach, wiąże się z koniecznością całkowitego zatajenia swojej rzeczywistej tożsamości, gdyż jej ujawnienie może spotkać się nawet z aktami agresji (*coming out proces*).

To właśnie te czynniki ostatecznie kreują relacje interpersonalne i funkcjonują jako elementy społecznego wykluczenia lub inkluzji. Mają one głównie charak-

ter kulturowy i w dużej mierze powstawały wskutek historycznie kształtowanego społecznego doświadczenia odmienności i wielokulturowości. Bezpośrednio wpływają one na wartościowanie pluralizmu kulturowego, a w kontekście rynku pracy uznania prawa do pełnego w nim uczestnictwa dla wszystkich grup kulturowych nie tylko *de jure*, ale przede wszystkim *de facto*.

W przypadku, gdy jest ono pozytywne, multikulturalizm postrzegany jest jako szansa rozwoju i potencjał do wykorzystania przy wytwarzaniu kapitału ludzkiego i kulturowego, który Bourdieu określa jako kapitał symboliczny o olbrzymiej wprost roli w budowaniu dobrobytu państw i narodów. Z kolei Puttman podkreśla wagę kapitału społecznego, szczególnie w formie kapitału solidaryzującego (*bridging capital*) jako najważniejszego aktywa współczesnej gospodarki globalnej. Określa go jako „relacje pomiędzy ludźmi – społeczne sieci oraz normy, a także zasadę wzajemności i zaufania, które z nich wynikają”. Powstaje on w tych społecznościach, których członkowie różnią się między sobą, ale pomimo tych różnic potrafią jednak synergicznie współpracować. Jego wartość polega na pomnożeniu wartości wnoszonych do społeczeństwa i różnorodnych form jego organizacji w postaci potencjału specjalistycznego *know-how*, *know-who*, umiejętności, rozumienia i interpretacji rzeczywistości, ogólnej wiedzy, preferowanych form działania, tradycyjnych obszarów funkcjonowania społecznego itd. właściwych każdej mniejszości kulturowej przez ich ilość. Stanowi więc współcześnie, w kontekście coraz bardziej kulturowo sfragmentaryzowanej rzeczywistości, o rzeczywistym potencjale ekonomiczno-społecznym narodów, chociaż nie zawsze do końca docenianym ze względu na trudności w akceptacji wielokulturowości.

Natomiast negatywne wartościowanie wielokulturowości lub postrzeganie jej jedynie jako wartości „butikowej”, odpowiadającej modzie i wymuszanej przez dyktat politycznej poprawności, staje się źródłem napięć, konfliktów i animozji społecznych, które znacząco obniżają jakość życia i jednostek i całych społeczeństw. Niepokojącym zjawiskiem jest dyskryminacja pozytywna, obecna na rynku pracy od kilku już lat, która nie tylko nie spełnia związanych z nią oczekiwań, ale ponadto redukuje odmienność kulturową do pseudowartości, którą można swobodnie manipulować, by w ten sposób wpływać na nastroje społeczne. W dużym stopniu wymuszane na pracodawcach decyzje, by w stosunku do kandydatów do pracy stosować nie tylko kryteria profesjonalizmu, wiedzy i umiejętności, ale także przynależności do mniejszości w przeszłości dyskryminowanej i traktować te ostatnie jako rozstrzygające, stoją w ostrej sprzeczności z etyką pracy. Wzmacniając jedynie postawy roszczeniowe, dyskryminacja pozytywna przyczynia się do obniżenia dążeń przedstawicieli mniejszości do podnoszenia swoich kwalifikacji, co z kolei skutkuje zmniejszeniem ich motywacji, by być coraz bardziej konkurencyjnymi pracownikami. Ponadto, rodzi się poczucie niesprawiedliwości społecznej, co buduje nowe bariery w relacjach między większością i mniejszościami, tworzy etykę pozornej tolerancji i otwartości rynku pracy oraz umacniania negatywne stereotypy kulturowe.

Potrzebę traktowania wielokulturowości bez nadbudowy ideologicznej, pozwalającą właściwie docenić wartość społeczno-ekonomiczną pluralizmu kultu-

rowego, potwierdzają wyniki badań prowadzonych przez Bank Światowy, które zostały zamieszczone w raporcie z 2006 roku. Jasno wykazują one korelację pozytywną pomiędzy dobrobytem narodów i dynamiką jego pomnażania a kapitałem nieuchwytnym (ang. *intangibles*, *intangible capital*), który mierzony jest wartością kapitału ludzkiego, (wielo!)kulturowego i społecznego, w tworzeniu którego ważną rolę odgrywa czynnik zaufania społecznego. Należy podkreślić, że w przeciwieństwie do tradycyjnie rozumianego kapitału ekonomicznego, kapitał nieuchwytny jest odnawialny i tym samym nigdy nie zostanie wyczerpany. W ostatecznym rozrachunku ulega on rekonwersji na inne kapitały prowadząc do ich pomnożenia. W ten sposób właśnie przyczynia się on do bardziej efektywnego osiągania celów przez organizacje I, II i III sektora, a tym samym ma bezpośrednie przełożenie na lepszą jakość życia. Ponadto, jest to kapitał przyszłości, którego posiadanie bezwzględnie warunkuje bogactwo i dobrobyt społeczny.

4. Postawy Polaków wobec mniejszości na rynku pracy

Pomimo że coraz większa jest świadomość społeczna dotycząca znaczenia wielokulturowości jako wartości dodanej, w dużej mierze jest to ciągle jeszcze głównie postawa intelektualna i deklarowana. Odpowiedzialnością za taki stan rzeczy należy obarczyć panującą modę na kulturową różnorodność i system prawny, który przez stosowanie swoich narzędzi surowo karze i społecznie piętnuje wszelkie przejawy dyskryminacji w tym obszarze.

Nawiązując do skonstruowanej przez Bogardusa skali dystansu społecznego, badacze wyróżniają trzy typy nietolerancji. Odpowiadają one zróżnicowanym cechom osób, których dotyczą i są to: nietolerancja/tolerancja etniczna w stosunku do przedstawicieli mniejszości etnicznych i narodowych, a więc na przykład, Muzułmanów, emigrantów, Żydów, Cyganów; nietolerancja/tolerancja osobista wobec dewiacyjnych grup społecznych, uważanych za uciążliwe lub zagrażające ogólnie przyjętemu systemowi wartości, na przykład: alkoholicy, narkomani, homoseksualiści, osoby niepełnosprawne; nietolerancja/tolerancja polityczna w związku ze skrajnymi przekonaniami politycznymi. W kontekście tradycji polskiej wielokulturowości, szczególnym wyzwaniem jest tolerancja osobista, chociaż tolerancja etniczna jest nadal niewystarczająca, przede wszystkim wobec mniejszości romskiej, co niestety znajduje potwierdzenie we wzmiankowanych już badaniach EVS oraz w ocenie ECRI (European Commission against Racism and Intolerance).

Jednym z przejawów stosunkowo małej tolerancji Polaków wobec obcych na rynku pracy jest nietolerancja ekonomiczna. Według Beckera, który jest twórcą tej koncepcji, bezpośrednio wynika ona z dążenia ludzi do dokonywania racjonalnych wyborów, by jak najlepiej zaspokoić swoje własne potrzeby. Negatywna postawa wobec „innych” na rynku pracy może albo bezpośrednio wynikać z konfliktu symbolicznego, gdy pojawiają się sprzeczności w sferze wartości i norm wyznawanych przez „obcych” i komunikowanych społecznie przez od-

mienne kody kulturowe, albo być przez nią jedynie wzmacnianą. Należy przy tym podkreślić, że dyskryminacja ekonomiczna skutkuje jeszcze większym społecznym wyobcowaniem, a przez umocnienie statusu „obcego” znacznie zmniejsza możliwość znalezienia pracy. W postmodernistycznej rzeczywistości bowiem, przynależność do jednej z defaworyzowanych grup na rynku pracy działa jak stygmat i niejako automatycznie powoduje jeszcze większe wykluczenie i marginalizację, także we wszystkich pozostałych obszarach aktywności, np. zmniejsza możliwości zdobycia edukacji, ogranicza dostęp do alternatywnych (internetowych) źródeł informacji o możliwościach zatrudnienia itd. Bardzo silne są jej związki z nietolerancją etniczną (ksenofobią) i osobistą, gdyż z jednej strony są one jej źródłem, a z drugiej nadają jej jeszcze bardziej ostrą postać, co prowadzi do nieuchronnych społecznych konfliktów, agresji i napięć.

Powołując się na wielokrotnie już cytowane badanie EVS, okazuje się, że w sytuacji, gdy samym Polakom trudno jest znaleźć zadawalającą ich stałą pracę, przede wszystkim, osoby uznane za obcych, czy to „znanych”, „bliskich obcych” czy „nieznanych” traktowane są wrogo jako konkurenci zagrażający bezpieczeństwu ekonomicznemu Polaków zarówno przez ubieganie się o te same miejsca pracy, jak i przez prawo do korzystania ze świadczeń społecznych, np. prawo do zasiłku, opieki medycznej, pomocy socjalnej itd. Pewne przyzwolenie społeczne na dyskryminację obcych na rynku pracy przejawia się w odpowiedziach udzielonych na trzy pytania zawarte w EVS:

1. Gdy brakuje miejsc pracy, przede wszystkim powinni ją dostawać miejscowi, a nie przyjezdni 69, 5% (1999), 55,5% (1990)
2. Gdy brakuje miejsc pracy, przede wszystkim powinni ją dostawać Polacy, a nie cudzoziemcy 90,6% (1999)
3. Gdy brakuje miejsc pracy, mężczyźni winni mieć większe prawo do pracy niż kobiety 34,9% (1999), 52,9% (1990).

Analizując powyższe wyniki, można przewidywać, że postawa nietolerancji ekonomicznej jeszcze bardziej nasili się w obecnej sytuacji, gdyż według prognoz nawet do 500 tys. osób może w ciągu najbliższych dwóch lat stracić pracę. Pełne dane, pokazujące rozmiar tego zjawiska z jego realnymi skutkami ubożenia społecznego, będą jednak daleko większe, gdyż tę liczbę należy jeszcze pomnożyć co najmniej dwukrotnie. W wielu przypadkach „nowi” bezrobotni byli jedynymi żywicielami rodzin i utrata przez nich pracy stanowi pozbawienie regularnych dochodów także innych członków ich rodzin.

Należy także wziąć pod uwagę fakt, że do rzeszy bezrobotnych w Polsce będą dołączać Polacy, którzy nawet dwa lub trzy lata temu wyemigrowali do Europy Zachodniej, ale po okresie względnej prosperity również oni zagrożeni są utratą pracy i myślą o powrocie do kraju. W wielu przypadkach decyzja ta przyspieszona zostaje doświadczaną przez nich w bardzo skrajnej formie nietolerancją ekonomiczną, która w rozumieniu brytyjskich narodowców ma ochronić rynek pracy przed obcymi. Polacy, ale także inni legalni ekonomiczni emigranci, są celem aktów przemocy fizycznej zagrażających ich bezpieczeństwu osobistemu, a nawet życiu. Od początku kryzysu ekonomicznego pojawia się coraz więcej in-

formacji w prasie brytyjskiej i polskiej o Polakach, którzy bez jasnej przyczyny zostali pobici, czy nawet zabici na Wyspach.

Pewnego komentarza wymaga także rozkład odpowiedzi dla trzeciego pytania. Mniejszy procent respondentów w 1999 roku w stosunku do 1990 roku uznających prawo kobiet do pracy, należy interpretować tylko jako pozorny wyraz większej tolerancji. Gdy następuje pauperyzacja społeczeństwa, ważna jest każda możliwość powiększenia budżetu rodziny, co nie oznacza jednak, że zwiększył się realny dostęp kobiet do wyższych i bardziej prestiżowych stanowisk, a ich praca jest akceptowana. Ponadto w grupie wiekowej powyżej 50 lat, zwalniane są w pierwszej kolejności kobiety. To one także mają większe trudności, by ponownie znaleźć zatrudnienie.

Brak jest natomiast polskich badań na temat obecności na rynku pracy osób o odmiennej orientacji seksualnej, co wiąże się z faktem, że nie ujawniają one tych informacji o sobie. Powołując się natomiast na ostatni alternatywny raport Stowarzyszenia Kampania Przeciw Homofonii z 2008 roku nt. **wykonywania postanowień Europejskiej Karty Społecznej**, który został wysłany do Rady Europy, okazuje się, że polskie prawo dopuszcza zbyt szerokie uprawnienia pracodawcy do stosowania nierównego traktowania w zatrudnieniu, co może mieć niekorzystny wpływ na sytuację LGBT (lesbijek, gejów, osób biseksualnych i transpłciowych). Autorzy raportu domagali się także, aby w Kodeksie pracy pojawił się jasny zapis, który gwarantowałby równy dostęp, bez względu na orientację seksualną, do wykonywania wolnych zawodów, takich jak adwokaci, radcy prawni, lekarze czy architekci. Drugi zarzut skierowany został do związków zawodowych, które w ogóle nie interesują się tą kwestią i do Państwowej Inspekcji Pracy, która nie podejmuje żadnych działań, aby dostarczyć informacji na ten temat. Z drugiej strony wzorem rynków zachodnich tworzy się jego wyspecjalizowany segment oferujący usługi i dobra dla LGBT i singli, gdyż z reguły są to klienci zamożni, przeznaczający większe kwoty na wydatki „przyjemnościowe”. Tym samym ich potrzeby generują nowe miejsca pracy, chociaż nadal są one ambiwalentnie oceniane przez wiele osób.

Innym, może nawet jeszcze bardziej rażącym przykładem nietolerancji ekonomicznej w stosunku do znanych obcych jest sytuacja Romów. Palącym i ciągle nierozwiązanym problemem jest ich aktywizacja zawodowa, gdyż trudno zaprzeczyć, że Romowie są dyskryminowani na rynku pracy. Według badań przeprowadzonych w Rumunii, Bułgarii, na Węgrzech i Słowacji w latach 2005–2006 w grupie 402 ankietowanych Romów aż 64% doświadczyło dyskryminacji, a dla około połowy z nich jej przyczyną, bezpośrednio podaną przez pracodawców, była ich etniczność. W Polsce jest podobnie, chociaż w najgorszej sytuacji znajdują się Bergitka Roma. Pomimo podejmowania wielu wysiłków, głównie przez uruchamianie programów rządowych o zasięgu zarówno ogólnonarodowym, jak i lokalnych, nadal stosuje się do tej grupy mniejszościowej koncepcja „szklanego pudełka” (*glass box*). Nadal zamyka się przed Romami zarówno możliwości podjęcia pracy, jak i później awansu. Należy przy tym wyraźnie powiedzieć, że sukces programów ich aktywizacji zawodowej jest możliwy jedynie po spełnieniu trzech warunków. Po pierwsze, sami Romowie muszą być prze-

konani o potrzebie takich programów, po drugie muszą w pełni w nich uczestniczyć i działać wspólnie z nie-Romami na każdym etapie ich przygotowywania, a potem wdrażania w życie, a po trzecie ich aktywizacja zawodowa musi być wieloaspektową aktywizacją społeczną. Programy muszą obejmować trzy typy działań w obszarach, które można uznać za bariery w tworzeniu rynku pracy dla Romów: 1) obszar społeczno-poznawczo-edukacyjny, aby zidentyfikować trudności na rynku pracy oraz realne potrzeby Romów; 2) obszar ekonomiczny, aby umożliwić Romom udział w kreowaniu rozwiązań prawnych i organizacyjnych w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej; 3) obszar kulturowy, aby aktywność zawodowa nie powodowała zerwania z tradycją kulturową i nie stała się zagrożeniem dla ich tożsamości.

Przeprowadzone badania wśród Romów Karpaccich wskazują, że oni sami zaczynają powoli zdawać sobie sprawę z powagi sytuacji i uznają bezrobocie za najważniejszy problem do rozwiązania, ważniejszy niż walka z dyskryminacją i przemocą, której często doświadczają. Postawa ta wynika z wielowymiarowych, niemal obejmujących wszystkie sfery życia Romów, negatywnych efektów bezrobocia, które działają jak *perpetum mobile*. Brak pracy wynika z braku edukacji, co z kolei jest przyczyną małej konkurencyjności Romów na rynku pracy i powoduje zawodową, ekonomiczną i społeczną marginalizację. W tej sytuacji, model aktywizacji zawodowej powinien obejmować cztery elementy, które dopiero realizowane razem uzyskają wartość synergiczną i będą skutkować zmianami. Powinien on obejmować działania, które obejmują Romów i nie-Romów i które, po pierwsze, podnoszą kwalifikacje zawodowe i ogólny stopień ich edukacji, po drugie, budują świadomość i postawy obywatelskie w kontekście pluralizmu kulturowego, po trzecie, powodują poprawę sytuacji materialnej i, po czwarte, wśród Romów prowadzą do zmiany nastawienia do pracy stałej wraz z akceptacją zawodów nie-romskich, a wśród nie-Romów powodują znikanie uprzedzeń i stereotypów oraz wzrost tolerancji etniczno-osobisto-ekonomicznej.

Nietolerancja ekonomiczna w stosunku do znanych obcych, w ostatnich latach przybrała jeszcze jedną, wcześniej raczej nieznaną formę, gdyż dotyczy ona nieznanymi obcych, ekonomicznych emigrantów okresowych z byłych republik ZSRR zatrudnionych z reguły w szarej strefie (około 150–200 tys.), uchodźców, których w 2005 roku było 3153 w 17 ośrodkach, a nawet Polaków, którzy wracają do naszego kraju głównie z Kazachstanu i Syberii w ramach rządowego programu repatriacji „Rodak”. Motywowana jest ona przez ksenofobię i stąd, między innymi, jest ona szczególnie przykra i nieetyczna w stosunku do tej ostatniej grupy. Po pierwsze sam program działa bardzo opieszale i jeżeli nie ulegnie zmianie, minie jeszcze około 160 lat, by wszyscy Polacy zainteresowani powrotem do naszego kraju mogli swoje marzenie zrealizować. Po drugie, świadczona im pomoc ekonomiczna po przyjeździe do Polski jest niewystarczająca, jeżeli chodzi o wsparcie ich starań o pracę, podjęcie której pozwoliłoby im poczuć się niezależnymi i pełnowartościowymi obywatelami ich starej-nowej ojczyzny. Z reguły po bardzo krótkim okresie euforii przyjmujących ich Polaków, zostawieni są potem sami sobie, a nierzadko spotykają się nawet z pewną wrogością lokalnych

bezrobotnych, dla których stali się konkurencją (zob. odpowiedź na 3 pytanie w EVS). Problem polskich repatriantów ze Wschodu jest marginalny w sensie ilościowym, ale tylko dlatego, że rocznie do Polski przyjeżdża zaledwie kilkanaście rodzin, natomiast jego wymiar symboliczno-etyczny jest bardzo ważny.

Postawy Polaków wobec obcokrajowców z krajów ekonomicznie uprzywilejowanych, którzy występują w Polsce jako inwestorzy i tym samym oferują Polakom nowe możliwości zatrudnienia, zwiększając w ten sposób ilość miejsc pracy, można określić jako ambiwalentne. Akceptacja wynika z przesłanek czysto ekonomicznych, natomiast brak pełnego przekonania o masowym wprowadzaniu kapitału zagranicznego na polski rynek wiąże się z patriotyzmem ekonomicznym, którego rozbudzanie ma często charakter manipulacji politycznych.

Zakończenie

Wnioski, które wynikają z analizy sytuacji różnorodnych mniejszości na polskim rynku pracy nie napawają optymizmem, gdyż okazuje się, że z trudem radzi sobie on z wyzwaniem, które są wpisane w jego funkcjonowanie w postmodernistycznym społeczeństwie wielokulturowym. Nadal umacniana przez globalną i rodzimą sytuację ekonomiczną materialistyczna postawa większości Polaków wobec pracy sprzyja wzrostowi nietolerancji ekonomicznej zarówno w stosunku do znanych, jak i nieznanym obcych. To właśnie na rynku pracy wyraźnie widać, jak niewielkie i skromne jest polskie pozytywne doświadczenie wielokulturowości, której trudno się nauczyć w krótkim okresie czasu, gdyż wymaga to znaczących przewartościowań w postawach społecznych. Chociaż polskie prawo nie dyskryminuje nikogo na rynku pracy, rzeczywistość jedynie potwierdza jego nieskuteczność. W sytuacji, gdy popyt na pracę przewyższa jej podaż, nie tylko na rynku rodzimym, ale także na do tej pory chłonnych rynkach unijnych czy nawet w Ameryce, uprzedzenia i stereotypy zastępują rzetelną wiedzę o „obcych”, a nawet wykorzystuje się je do legitymizacji działań dyskryminujących. Podkreślimy, że w polskiej rzeczywistości terminy „szklanego sufitu” czy też „szklanego pudełka” nie należą jedynie do terminów słownikowych.

Możliwość pozytywnych zmian w sytuacji mniejszości na rynku pracy wymaga działań dwukierunkowych. Podstawą dla nich będą wzajemne związki pomiędzy ekonomią i kulturą, pomiędzy dyskryminacją ekonomiczną a dyskryminacją etniczną i osobistą. Oprócz rozwiązań czysto ekonomicznych, dzięki którym powstaną nowe miejsca pracy, nie mniej ważnym zadaniem jest również zmiana sposobu wartościowania samej wielokulturowości. Należy ją postrzegać jako wartość humanistyczną i ekonomiczną, jako źródło kapitału nieuchwytnego i Putmanowskiego kapitału solidaryzującego. Jedynie w takim ujęciu jest ona szansą do budowania dialogu społecznego przeciwdziałającego wykluczeniu i marginalizacji społecznej grup mniejszościowych, jest sposobem ich aktywizacji zawodowej, budowania spójności społecznej oraz skutecznym narzędziem do poprawy jakości życia samych mniejszości i całego społeczeństwa.

Literatura

- Becker G., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago 1971.
- Berstein B., *Odtwarzanie kultury*, PIW, Warszawa 1990.
- Bourdieu P., *Reprodukcja. Elementy teorii systemu nauczania*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1990.
- Bourdieu P., *The Forms of Capital*, [w:] J. Richardson (red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York 1986, s. 241–258.
- Fish S., *The trouble with principle*, Harvard University Press, Cambridge Mass 1999.
- Golinowska S. (red.), *Popyt na prace cudzoziemców. Polska i sąsiedzi*, IPISS, Warszawa 2004.
- Goździk M., *Problematyka organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy, skierowanych do uchodźców, imigrantów i mniejszości narodowych*, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności, Warszawa 2006.
- Gruca F., *Kilka uwag o historii lingwistycznych zainteresowań komunikacją interkulturową*, [w:] F. Gruca, K. Chomicz-Jung (red.), *Problemy komunikacji interkulturowej – wiele języków i wiele kultur*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1996.
- Grzymała-Kazłowska A., *Trzy wymiary tolerancji w Polsce i w Europie*, [w:] A. Jasińska-Kania, M. Marody (red.), *Polacy wśród Europejczyków. Wartości społeczeństwa polskiego na tle innych krajów europejskich*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 187–211.
- Gudykunst W.B., Kim Y.Y., *Communicating with strangers*, McGraw-Hill, New York 1992.
- Hawrylik I., „Mam na imię Zbyszek, jestem domatorem – podstawowe komponenty tożsamości społecznych”, [w:] M. Marody (red.), *Między rynkiem i etatem. Społeczne negocjowanie polskiej rzeczywistości*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- Inglehart R., *Modernization and postmodernization: cultural, economic and political change in 43 societies*, Princetown University Press, Princetown 1997.
- Inglehart R.E., Baker W., *Modernization, cultural change and the persistence of traditional values*, „American Sociological Review” 65/2000, s. 19–51.
- Jasińska-Kania A., Marody M. (red.), *Polacy wśród Europejczyków. Wartości społeczeństwa polskiego na tle innych krajów europejskich*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- Koptas G., *Następstwa utraty pracy w opiniach bezrobotnych. Wybrane problemy społeczne*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1992.
- Kozek W., *Praca w Polsce w perspektywie XXI wieku*, [w:] *Społeczno-polityczne uwarunkowania systemu gospodarczego, Raport nr 49*, IRiSS, Warszawa 1997, s. 33–50.
- Leśniak M., Czarnecki S., *Ocena skali zagrożeń i poczucia bezpieczeństwa społeczności romskiej. Raport z badań przeprowadzonych w ramach Pilotażowego programu rządowego na rzecz społeczności romskiej w województwie małopolskim*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2003.
- Lubecka A., *Tożsamość kulturowa Bergitka Roma*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2005.
- Marody M., *Jak daleko stąd jak blisko ... do kapitalizmu*, [w:] M. Marody (red.), *Oswajanie rzeczywistości. Między realnym socjalizmem a realną demokracją*, Instytut Studiów Społecznych UW, Warszawa 1996.
- Nowicka E., *Rom jako swój i obcy. Zbiorowość Romów w świadomości społeczności wiejskiej*, [w:] E. Nowicka (red.), *U nas dole i niedole. Sytuacja Romów w Polsce*, Zakład Wydawniczy „Nomos”, Kraków 1999, s. 13–40.

- Pańków J., Ziółkowski M., *Przemiany w sferze gospodarczej. Produkcja – praca – zatrudnienie – bezrobocie*, [w:] W. Wnuk-Lipiński, M. Ziółkowski (red.), *Pierwsza dekada niepodległości. Próba socjologicznej syntezy*, ISP PAN, Warszawa 2001.
- Putman R.D., *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon & Schuster, New York 2000.
- Roma in Central and Eastern Europe, Regional Report UNDP*, UNDP's Regional Bureau for Europe and the Commonwealth of Independent States, Bratislava 2002.
- Sikorska M. *Zmiany postaw Polaków wobec pracy: lęk przed bezrobociem i samorealizacja*, [w:] A. Jasińska-Kania, M. Marody (red.), *Polacy wśród Europejczyków. Wartości społeczeństwa polskiego na tle innych krajów europejskich*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2002, s. 22–45.
- Simmel G., *Socjologia*, PWN, Warszawa 1975.
- The Glass Box: Exclusion of Roma from Employment*, European Roma Rights Centre, Westimprim bt, Budapest 2007.
- Where is the Wealth of Nations? Measuring Capital for the 21st Century*, Georgetown University Press, Washington D.C. 2006.
- Winkler R., *Zarządzanie komunikacją w organizacjach zróżnicowanych kulturowo*, Wolters Kluwer, Polska, Kraków 2008.
- „Wiadomości”, wersja elektroniczna, <http://www.racjonalista.pl/index.php/s,11/t,10866>, data odczytu: 29 grudnia 2008 roku.
- Zawicki M. (red.), *Aktywizacja zawodowa Romów*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2007.