

**Andrzej Nowosad**  
Uniwersytet Jagielloński  
ORCID: 0000-0001-6090-7622

## **Nieformalne komunikowanie o pracy w krajach bałkańskich**

### **Streszczenie**

Nieformalne komunikowanie instytucjonalne na rynku pracy na Bałkanach może wskazywać na tworzenie się sieci społecznych ponad granicami państw oraz wzrost utraty zaufania do państwa i jego instytucji pracy. W tekście wskazuje się przykłady sieci w Rumunii, Bułgarii oraz warunki niezbędne do zawarcia kontraktu w Turcji.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, bezrobocie, Bałkany, komunikowanie instytucjonalne, komunikowanie nieformalne.

### **Informal communication about work in the Balkan countries**

#### **Abstract**

Informal institutional communication on the labour market in the Balkans may indicate the creation of social networks across national and regional borders and inclusively within societies, which may indicate an increase in loss of confidence in the state and its labour market institutions. The text indicates examples of networks in Romania and Bulgaria and the necessary conditions for a contract in Turkey.

**Keywords:** labour market, unemployment, Balkans, institutional communication, informal communication.

### **Wprowadzenie**

Rynek pracy jest jednym z istotnych obszarów gospodarki, gdzie spotyka się podaż pracy z popytem na pracę, a transakcje są zawierane za pośrednictwem ceny za pracę. Stroną sprzedającą jest pracownik poszukujący pracy, a stroną kupującą to pracodawca kształtujący popyt na pracę. Brak podaży pracy przy istniejącym popycie na pracę tworzy bezrobocie. Negocjacje pracodawcy z pracobiorcą odbywają się za pomocą komunikacji, zarówno formalnej, jak i nieformalnej.

Przedmiotem analiz jest komunikacja nieformalna na rynku pracy w wybranych państwach bałkańskich.

Narody zamieszkałe na Bałkanach przez blisko 500 lat (w zależności od regionu) znajdowały się w Imperium Osmanów (Turków Osmańskich), co sprawia, że wykazują

podobne podstawy organizacji społeczno-kulturowej, zaś od wyzwolenia narodowego w XIX wieku do dziś zachodzą tam częste i burzliwe zmiany w systemie politycznym i gospodarczym, charakteryzujące się zamachami stanu, przewrotami politycznymi, kryzysami gospodarczymi i finansowymi czy wręcz wojnami. Narody na Bałkanach charakteryzuje brak ufności do innej narodowości, etniczności i religii oraz głęboko zakorzeniona kultura patriarchalna, oznaczająca dominację w stosunkach rodzinnych i społecznych mężczyzny, będącego głową rodziny i obrońcą jej wartości. Cechą charakterystyczną jest też erozja zaufania do instytucji państwa, wysoki wskaźnik przyzwolenia na korupcję, kryminalizacja sfery publicznej i biurokracja. Na Bałkanach słabość instytucji ekonomicznych wynika ze słabości instytucji społecznych i politycznych, instytucje ekonomiczne ostatecznie bowiem wspierają się na instytucjach politycznych.

## Bałkany a rynek pracy

Od lat 90. XX wieku kraje bałkańskie charakteryzują bardzo powolne i społecznie trudne procesy transformacji, z niskim wynagrodzeniem za pracę i jednocześnie wysokim bezrobociem. Według Trading Economics największe stopy bezrobocia na Bałkanach w 2019 roku występują w Bośni i Hercegowinie (34,99), Kosowie (30,7), Grecji (18,5) i Czarnogórze (17,83), a w wielu regionach poszczególnych państw stopa bezrobocia jest wyższa niż 50%.

Badania rynku pracy, według tradycyjnych metod techniczno-ekonomicznych, obejmują takie wskaźniki jak: wydajność pracy, techniczne uzbrojenie pracy, produktywność, materiałochłonność, majątkochłonność, kapitałochłonność, pracołłonność, czyli wielkości liczbowe wyrażające relację między elementami składowymi działalności gospodarczej. Rzadko bada się komunikację jako element rynku pracy, chociaż można przyjąć, że w teorii bezrobocia za takową można by było uznać teorię niepisanych kontraktów, kosztów poszukiwań na rynku pracy, teorię *insider-outsider*, histerezę bezrobocia czy też, w sensie makroekonomicznym, elastyczność, regulację bądź deregulację rynku pracy lub efektywność polityki państwa na rynku pracy.

Do form komunikowania na rynku pracy można zaliczyć też w pewnym zakresie stopień uzwiązkowienia pracy i wpływ działalności związków zawodowych na zatrudnienie. Pomocna może być też teoria zróżnicowania wydajności pracy.

## Komunikowanie na rynku pracy

Badanie komunikowania w zakresie rynku pracy nie poddaje się metodom tradycyjnym, ale pomocne bywają metody miękkie, a zwłaszcza te wprowadzane do nauk o komunikowaniu i gospodarce z punktu widzenia nowego instytucjonalizmu czy bardziej kulturowego nurtu neoinstytucjonalizmu, traktujących instytucje jako zespół norm i zasad kulturowych.

Institucjonaliści również chętnie sięgają po twarde dane, takie jak: mierzalna w pieniądzu efektywność regulacji prawnych czy programów wsparcia rynku pracy, mierzalne dane statystyczne, stopień uzwiązkowienia, *gender gap* (czyli stosunek zatrudnionych/bezrobotnych mężczyzn do zatrudnionych/bezrobotnych kobiet), wynagrodzenia bądź ergonomię pracy. Najczęściej bada się są indeksy wolności i swobody gospodarczej, elastyczność rynku pracy, prawna ochrona zatrudnienia i własności, poziom kapitału społecznego oraz *gender gap* i wskazuje przejawy niedopasowań instytucjonalnych. Wyróżniają się w tym aspekcie analizy zróżnicowania procesów transformacji i integracji gospodarczej, roli kontraktów i kosztów transakcyjnych czy też form, struktur i kultury zarządzania i układy zbiorowe pracy. Niemniej ważnym elementem jest wpływ państwa na rynek pracy, jak: poziom płac, rodzaje umów o pracę czy prawna ochrona zatrudnienia.

W dużym stopniu instytucjonalne podejście badawcze do rynku pracy zasada się na instytucjach formalnych, mniej na nieformalnych, gdyż te są trudne do wychwycenia i zindeksowania, wygenerowania twardej danych, a czasami po prostu są mocno ukryte, bądź nawet stanowią społeczne tabu.

## **Instytucje formalne i nieformalne**

Douglas C. North wyraźnie rozróżnia instytucje formalne (konstytucje, ustawy, prawa własności) od instytucji nieformalnych (zwyczaje, konwencje, normy i obyczaje), bo – jak wskazuje – choć i pierwsze i drugie są ograniczeniami kształtującymi interakcje ekonomiczne, społeczne i polityczne, to jednak instytucje formalne są przedmiotem świadomej i racjonalnej zmiany (głównie o charakterze legislacyjnym) i względnie łatwo można je zidentyfikować, instytucje zaś nieformalne mają charakter reguł uznanych (świadomie lub nie) przez daną społeczność czy grupę społeczną i tworzą część dziedzictwa kulturowego. Komunikowanie na zasadzie instytucji nieformalnych jest trudne do zidentyfikowania zarówno dla osoby z obcego kręgu kulturowego, jak i dla osoby wychowanej w danym kręgu kulturowym, gdyż jest ono zasadzone na obyczajach, zwyczajach, niepisanych normach kulturowych, wierze, religii, mitach czy społecznym tabu itp., a więc zwykle posługiwanie się danym kodem kulturowym jest nieświadome.

Można zatem na podstawie przedstawionego podziału zasad komunikacyjnych – formalnych i nieformalnych – wprowadzić kryterium podziału na dwie kategorie komunikacyjne – instytucji formalnych i nieformalnych – a sposobem ich rozróżnienia może być sposób precyzowania reguł w komunikacyjnych. Jeżeli są one zapisane, a ich celem staje się ułatwienie transakcji i komunikacji między jednostkami, to należy je uznać za kody komunikacji instytucji formalnych; a niepisane, które ograniczają, powiększają lub modyfikują zasięg stosowania reguł formalnych – za kody komunikacji instytucji nieformalnych. Instytucje formalne wykazują znacznie większą zmienność w czasie od instytucji nieformalnych. North twierdzi, że „formalne zasady mogą ulec zmianie w bardzo krótkim czasie jako rezultat politycznych lub sądowych decyzji,

a nieformalnych ograniczeń zakorzenionych w zwyczajach, tradycjach czy indywidualnie narzuconych zasad postępowania nie sposób łatwo wyodrębnić i są one odporne na rozmyślnie stosowaną politykę.

Tabela 1. Poziomy analizy ekonomicznej w zakresie ekonomii instytucjonalnej Northa

Poziomy analizy	Częstotliwość zmiany (lata)	Cele działania
<i>Instytucje nieformalne</i> (kultura, zwyczaje, tradycje, normy)	10 <sup>2</sup> –10 <sup>3</sup>	zmiana następuje w sposób spontaniczny
<i>Środowisko instytucjonalne</i> (formalne reguły gry, prawa własności, polityka, biurokracja)		optymalizacja struktur formalnych: wybór ekonomiczny 1. stopnia
<i>Zarządzanie</i> (przebieg gry, kontakty, dostosowywanie struktur zarządzania do cech transakcji)	1–10 <sup>2</sup>	optymalizacja struktur zarządzania: wybór ekonomiczny 2. stopnia
<i>Alokacja zasobów</i> (zatrudnienie, ceny i ilości, dostosowywanie bodźców)	ciągła zmiana	optymalizacja struktur produkcji: wybór ekonomiczny 3. stopnia

Źródło: D.C. North, 1990, *Institutional change: A framework of analysis*, <http://ideas.repec.com> (dostęp: 24.01.2018).

Analiza instytucji nieformalnych Northa, jak wynika z zestawienia, odnosi się do szerokiego horyzontu czasu, a zmiany dotyczą kultury, tradycji i niepisanych norm społecznych i mają charakter spontaniczny. Kulturowe kody ograniczeń (tabu) w komunikowaniu łączą przeszłość z teraźniejszością i przyszłością.

Oliver E. Williamson, podobnie jak North, wśród instytucji ekonomicznych wyróżnia formalne środowisko instytucjonalne (prawo, politykę, biurokrację, uprawnienia własnościowe), jak też instytucje reguł zawierania transakcji (reguły gry, zarządzanie, koszty transakcyjne, zaufanie) i zaleca przeprowadzanie badań instytucji formalnych wyłącznie z uwzględnieniem i w kontekście instytucji nieformalnych. Należy zwrócić uwagę, że analiza komunikowania poprzez instytucje nieformalne może ukazać lepsze wyniki dla zrozumienia decyzji ekonomicznych, choćby w takich aspektach jak: swoboda alokacji zasobów, swoboda pracy intelektualnej, czerpanie korzyści z obiektów fizycznych, kultura organizacji, jej zwyczaje i tradycje, funkcjonujące w gospodarce i na jej rynku pracy.

Każdy kraj posiada szeroki wachlarz regulacji formalnych w zakresie pracy, w tym bezrobocia i zadań państwa w celu łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej obywateli. W wielu regionach świata jednak programy formalne nie są efektywne, a zachowania na rynku pracy, z tradycyjnego punktu widzenia popytowo-podażowego oraz regulacji formalnych, nie są wytłumaczalne. Do takich regionów należą państwa leżące na Półwyspie Bałkańskim. Zauważono, przeprowadzając badania, że przedmiotem kontraktu o pracę są na Bałkanach nie tylko wykształcenie, kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie, dyspozycyjność, siła fizyczna itp., na które pracodawca winien wyrażać popyt przy danej cenie, a pracownik chciałby swoje umiejętności czy czas po danej cenie sprzedać, lecz także czynniki niedookreślone, wręcz symboliczne,

często stanowiące społeczne tabu, a przecież niezwykle istotne dla rynku pracy, szczególnie dla bezrobocia. W związku z tym zadano trzy pytania badawcze i postawiono następujące hipotezy badawcze:

## Pytania badawcze, hipotezy i falsyfikacja

W odniesieniu do tego opisu zastosowano trzy pytania badawcze:

1. Czy czynniki przynależności gospodarek do UE bądź do państw byłej Jugosławii mają wpływ na stopę bezrobocia?
2. Czy na Bałkanach istnieją czynniki wpływające na rynek pracy, jakich nie analizuje się w klasycznej ekonomii instytucjonalnej?
3. Czy na Bałkanach powstały nowe formy nieformalnych zachowań instytucjonalnych, oddziałujących na rynek pracy?

Założono, że przynależność państwa do UE ma pozytywny wpływ na rynek pracy i taką też przyjęto hipotezę, zakładając jednocześnie, że w sensie komunikacyjnym istnieje spodziewana relacja między badanymi zjawiskami i relacja ta może stanowić propozycję twierdzenia naukowego, które zakłada oczekiwaną w danym kontekście sytuacyjnym naturę komunikowania na rynku pracy.

Wnioskowanie przeprowadzono na bazie falsyfikacji według schematu *modus tollendo tollens*, gdzie jeżeli teoria (T) implikuje jednostkowe zdarzenie obserwacyjne (o), a zdarzenie obserwacyjne (o) nie zachodzi, to teoria (T) jest fałszywa (nieadekwatna), według zapisu:

$$[(T \Rightarrow o) \neg o] \Rightarrow \neg T$$

Na podstawie obserwacji zjawisk na rynku pracy na Bałkanach można stwierdzić, że nie istnieje bezpośrednia zależność stopy bezrobocia z członkostwem państwa w Unii Europejskiej. Nie ma zatem podstaw do twierdzenia, że system gospodarczy i komunikowanie o pracy promowane przez UE mają bezpośrednie przełożenie na skalę bezrobocia w badanym regionie Bałkanów. W Grecji, która jest starym członkiem UE, należy do strefy Schengen, a jej obywatele mają wolny dostęp do rynku pracy, bezrobocie jest wysokie (18,5%) i przedstawia się na poziomie wyższym od Czarnogóry (17,83), która jest państwem postjugosłowiańskim, nie należy do UE i nie ma otwartego dostępu do rynku pracy w UE. Powszechnie twierdzi się, że przyczyną bezrobocia w Grecji jest kryzys finansowy i gospodarczy, zapoczątkowany w 2007 roku. Zaobserwować należy jednak, że stopa bezrobocia w Grecji wykazuje tendencje silnie sinusoidalne w badanym okresie 2000–2018 r., jednakże: 1) bezrobocie jest silnie powiązane regionalnie i rodzinie, co można tłumaczyć kulturą organizacji na rynku pracy (w Grecji przeważają przedsiębiorstwa rodzinne); 2) zatrudnienie kobiet przed i po kryzysie układa się linearnie, co oznacza, że w czasie kryzysu i po nim kobiety są linearnie wykluczane z rynku pracy; 3) kobiety są mniej aktywne w poszukiwaniu pracy; 4) największe bezrobocie w Grecji obserwuje się na wyspach, w regionach

o silnej tradycji patriarchalnej, lub też w obszarach zdominowanych przez konstytucyjnie nieuznawane przez Grecję mniejszości narodowe i religijne, jak Macedończycy, Albańczycy, alawici itd. Na podstawie tego można stwierdzić, że w Grecji istnieją inne, silniejsze i bardziej znaczące od formalnych, wartości w odniesieniu do rynku pracy i komunikowania w nim.

Zadano zatem pytanie, czy przynależność do b. Jugosławii mogła być przyczynkiem do twierdzeń o kształtowaniu się stopy bezrobocia lub komunikowania na rynku pracy. Zauważono, że: 1) stopy bezrobocia są różne w różnych krajach postjugosłowiańskich: 2) w jednych mają one wyraźną tendencję spadkową/zwyżkową, w innych wykazują bardzo wyostrzoną sinusoidalność lub liniowość. W Czarnogórze, państwie, które powstało z b. Jugosławii najpóźniej, bo w 2007 roku, bezrobocie jest wysokie (17,83%), ale w okresie badanym wykazuje dużą tendencję spadkową. W Bośni i Hercegowinie, gdzie stopa bezrobocia przez cały okres badany utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie (średnio ok. 28%), notuje się z kolei tendencje wzrostowe. Sama przynależność do byłej Jugosławii nie da się zatem pozytywnie zestawić ze stopą bezrobocia, bowiem choć Bośnia i Hercegowina oraz Kosowo mają najwyższą stopę bezrobocia, to Macedonia czy Serbia tego nie potwierdzają. Zadano więc pytanie, czy reżim polityczny ma wpływ na stopę bezrobocia i komunikowanie na rynku pracy. Stwierdzono, że w okresie badanym, czyli od 2000 roku, do 2018 roku w państwach UE i w b. Jugosławii, reżimy autorytarne nie istnieją. W b. Jugosławii to czas szybkiej demokratyzacji po rządach o zapędach nacjonalistycznych – w Chorwacji Franjo Tuđmana (1990–1999, nacjonalizm budowany na podłożu doktryny faszystowskiej), Serbii Slobodana Milošewicia (1989–2000, nacjonalizm budowany na podłożu doktryny socjalistycznej), Alii Izetbegovicia w Bośni (1990–1998, nacjonalizm budowany na podłożu muzułmańskiej doktryny narodowo-religijnej) i w końcu leczenie ran po krwawych działaniach zbrojnych w latach 1990–1995 (Słowenia, Chorwacja, Bośnia i Hercegowina); 1997–1999 (Macedonia, Nowa Jugosławia obejmująca dzisiejsze Kosowo, Czarnogórę i Serbię) czy nalotach NATO na Serbię i Kosowo (1999). Jedynie w Turcji można zaobserwować narastanie tendencji autorytarnych rządu Recep Tayyipa Erdoğan (do 2000 r.) i jego Partii Sprawiedliwości i Rozwoju (*Adalet ve Kalkınma Partisi*). Nie można jednak powiedzieć, że są to reżimy autorytarne. Wszystkie objęte analizą kraje należy uznać za demokratyczne, o gospodarce rynkowej i wykazujące się swobodą działalności gospodarczej i swobodnym rynkiem pracy. Na tejże podstawie można stwierdzić, że pod względem ekonomicznym rynek pracy jest porównywalny, natomiast stopy bezrobocia w nich kształtują się tak, jak wskazano w tabeli 2.

**Tabela 2.** Stopy bezrobocia w krajach bałkańskich w latach 2000–2018 (w %)

Kraj	Lata				
	2000	2004	2008	2012	2018
Albania	16,8	14,4	12,5	13,2	12,7
Bośnia i Hercegowina	27,6	26,9	23,4	28,0	34,9
Bułgaria	16,4	12,1	5,6	12,3	6,1

Kraj	Lata				
	2000	2004	2008	2012	2018
Chorwacja	16,1	13,8	8,4	15,9	9,6
Czarnogóra	27,4	27,7	16,8	19,6	17,83
Grecja	11,2	10,5	7,7	24,3	18,5
Kosowo	57,0	47,0	48,9	32,4	30,7
Macedonia	32,2	37,2	33,8	32,9	20,8
Rumunia	6,8	8,0	5,8	7,0	3,8
Serbia	12,1	18,5	13,6	18,0	11,3
Słowenia	6,7	6,3	4,4	8,9	7,8
Turcja	5,2	9,0	9,7	8,1	12,3

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych <http://w3.unece.org/pxweb/dialog/Saveshow.asp?lang=1>.

Zadano więc pytanie, czy istnieją na Bałkanach nieformalne czynniki wpływające na rynek pracy. Do czynników nieformalnych zaliczono również koszty transakcyjne, wynikające z komunikowania o popycie i podaży na pracę, jak również przyjęto za Northem i Williamsonem, że wpływ na decyzje, zarówno pracodawców, jak i pracobiorców, mają warunki ekonomiczno-finansowe (popyt, podaż, cena) oraz techniczno-organizacyjne, obejmujące istniejące zwyczaje, doświadczenia i powszechnie uznawane normy. Uznano też, że formy organizacyjne i komunikacyjne występujące na rynku pracy są składową kapitału społecznego, rozumianego jako swoistego rodzaju suma zasobów tkwiących w relacjach między podmiotami – rodzaju majątku sieci społecznych.

Zauważono, że: 1) dawne sieci społeczne b. Jugosławii zostały zerwane i 2) nowe sieci społeczne po wejściu krajów b. Jugosławii (Słowenia, Chorwacja) do UE nie zostały w nich stabilnie nawiązane, oraz 3) dawne formy i zaufanie społeczne i komunikacyjne w zakresie instytucji nieformalnych zniszczyły wojna i okres powojenny, oraz 4) społeczeństwa państw postjugosłowiańskich nie wytworzyły nowych, trwałych sieci w ramach komunikowania poprzez „ogólnoeuropejskie” wartości i zwyczaje.

## Formy komunikowania w sieci kontraktów

Na terytorium b. Jugosławii istnieją stare sieci kontaktów międzyludzkich powstałe w obrębie granic dawnego państwa, czasami rozdzielone dawnymi liniami frontu, bądź są tworzone wewnątrz nowo powstałych państw. Widoczne są one też w obszarach nadgranicznych, wykraczających poza terytorium b. Jugosławii. W Serbii, Bułgarii i Macedonii Północnej (dawniej FYROM); w Bułgarii, Albanii i Macedonii Północnej; w Albanii, Kosowie (obszary albańskojęzyczne), Bośni i Hercegowinie (BiH); Chorwacji i BiH oraz Serbii (obszary chorwackojęzyczne i serbskojęzyczne oddzielnie), a także tureckojęzyczne obszary w Bułgarii, Serbii, Grecji, Macedonii wraz z obszarami nadgranicznymi Turcji – tworzą nowe sieci nieformalnego komunikowania i nowe nieformalne instytucje. Podstawą komunikowania w obrębie omawianej sieci są wspólnota języka,



religii i kultury i ma ona większy wpływ na kształtowanie się powiązań i sieci społecznych na zasadach instytucji formalnych (przyjmowane rozwiązania instytucjonalne państwa czy państw nie są akceptowane w danej sieci).

Zauważono, że tworzące się formy komunikowania nowych sieci społecznych na rynku pracy, który jest tu najłatwiejszy do badania w zakresie komunikologicznym, tworzą zestawy będące ponad formalnymi granicami państw czy regionów. Zjawisko to jest wyłumaczalne na poziomie geopolitycznych zasad ekspansjonizmu, że przestrzeń społeczna państwa rozszerza się (zawęża) wraz z rozwojem (zanikiem) jego kultury, znanych z teorii Friedricha Ratzela (*Politische Geographie*, 1892) czy Rudolfa Kjelléna (*Die Grossmächte der Gegenwart*, 1914). Nowe sieci społeczne wykazują wspólnotę idei i aktywności zawodowej, zatem można uznać, że sieci komunikacyjne na rynku pracy nie tworzą się w warstwie socjoekonomicznej, czego należałoby *de facto* oczekiwać, lecz w warstwie kulturowo-ideologicznej. Nie bez powodu mówi się, że Bałkany to wrzący tygiel granic, kultur, religii i narodów. Warto dodać, że mniejsze, ale nie mniej istotne sieci tworzą węgierskojęzyczni Rumuni z Siedmiogrodu z Węgrami, czy zamieszkali w Grecji Macedończycy z Macedonią Północną i Albańczycy z Albanią, bądź Kurdowie w Turcji z Kurdami w Iranie, Iraku czy Syrii. Na podstawie tych obserwacji można stwierdzić, że ponad granicami państw i niejednokrotnie wbrew intencji ich oficjalnych władz, na Bałkanach powstają nowe mapy międzyludzkich kontaktów i kontraktów gospodarczych.

Należy zatem stwierdzić, że na Bałkanach istnieją bliżej niezdefiniowane czynniki wpływające na rynek pracy i komunikowanie o pracy, jakich zwykle nie analizuje się w ekonomii instytucjonalnej, a mogą one mieć znaczenie. Oczywiście do takich czynników można zaliczyć wyodrębnianie się nowych jednostek państwowo-twórczych ze względu na rozpad, rozkład czy osłabienie państwa (państw).

Do pytania, czy na Bałkanach powstały nowe formy nieformalnych zachowań w komunikacji instytucjonalnej, oddziałujących na rynek pracy i komunikowanie o pracy sformułowano kolejną hipotezę, że takowe formy powstały. Celem dalszych badań było zatem przedstawienie tych form, jakie można było wychwytać w trakcie analizy. Badania przeprowadzono online, poprzez platformę komunikacji społecznej Facebook, metodą ankietową, z zastosowaniem wolnych odpowiedzi na kilka kluczowych pytań: 1) W jaki sposób znalazłeś pracę? 2) Skąd dowiedziałeś się o wolnym miejscu pracy? 3) Czego dotyczyła rozmowa kwalifikacyjna? 4) Skąd jesteś?, 5) W jakiej miejscowości pracujesz? Podobne pytania zadano pracodawcom: 1) W jaki sposób szukałeś pracownika? 2) W jaki sposób mógł pozyskać o tobie informację potencjalny pracownik? 3) O co pytałeś w rozmowie o pracę? 4) Skąd jesteś?, 5) W jakiej miejscowości zatrudniłeś pracowników?

Otrzymano następującą liczbę odpowiedzi: z Turcji – 120; BiH – 117, Bułgarii – 97, Serbii – 94, Macedonii – 87, Grecji – 81, Rumunii – 72. Najmniej odpowiedzi uzyskano z Czarnogóry, Chorwacji, Słowenii. Pytań nie zadawano w języku albańskim z racji nieznajomości tego języka. Na pytania zadane w języku serbskim nie odpowiedziało



ani jedna osoba utożsamiająca się ze wspólnotą albańską w Kosowie, Macedonii, Grecji czy Serbii.

Wyniki ankiet były dość zaskakujące, ale jednocześnie potwierdzające tworzenie się nowych sieci.

Po pierwsze, zauważono, że nowe formy nieformalnych komunikacji instytucjonalnych powstają na dominacjach nowo budujących się organizacji ponad podziałami państw czy regionów, na podstawie relacji powiązań oraz sieci biznesowych i społecznych oraz w tych regionach respondenci są bardziej chętni do udziału w ankietach. Zwrócono uwagę, że w tychże regionach pracodawcy i pracownicy są zmuszeni do poszukiwania miejsc pracy i pracowników w warunkach ogólnego ryzyka (politycznego, społecznego), a powstające na tym tle ograniczenia informacyjne (choćby poprzez granice sieci społecznych czy granice języków, religii i kultur) wpływają niekorzystnie na instytucjonalne komunikowanie formalne. Zauważono, że instytucje sieci społecznych uzupełniają (tworzą nowe) instytucje i system powiązań (wykazano różne formy znajomości i nawiązywania pozainstytucjonalnych kontaktów), a także nieformalnych kontraktów społecznych (ja pomogę tobie, ty pomogłeś mi lub komuś z moich znajomych), ułatwiających komunikację i poszukiwania na rynku pracy, zarówno po stronie popytowej, jak i podażowej. Stwierdzono, że w wyłaniających się nowych więziach powstaje poczucie, że instytucje formalne państwa (państw) są wymierzone w te sieci w celu ich zerwania i dlatego też przynależni do tych nowych więzi wykazują nieufność do instytucji formalnych. Zauważono też, że brak zaufania może powodować znaczny wzrost kosztów transakcyjnych i kosztów komunikacyjnych na rynku pracy.

Na podstawie analizy uzyskanych odpowiedzi można stwierdzić, że na Bałkanach czynnik nacjonalistyczny oraz szowinizm religijny i etniczny są wciąż jeszcze aktualne w polityce społecznej państwa, a dla mniejszości narodowych i etnicznych, w takich krajach jak: Kosowo (wobec kosowskich Serbów), Serbia (wobec serbskich Muzułmanów, Romów i turekojęzycznych Serbów oraz serbskich Albańczyków), Macedonia Północna (wobec macedońskich Bułgarów, Serbów i Albańczyków), Bułgaria (wobec Romów, bułgarskich Turków czy Pomaków), Grecja (wobec greckich Macedończyków i albańskich alawitów), Turcja (wobec tureckich Kurdów, Ormian, Greków i Bułgarów oraz alawitów), Rumunia (wobec rumuńskich Węgrów) i w każdym z wymienionych państw wobec Romów istnieją znaczne dysproporcje w dostępie do ofert rynku pracy, równych stawek płac czy form pomocy w poszukiwaniu pracy. Można przyjąć, że w świetle dyskryminacyjnej polityki państw (a) sieci tworzą się na bazie polityki dyskryminującej przez instytucje formalne wspólnot nieformalnych, i dlatego też tworzą one sieci ponad granicami państwa(a), wbrew polityce państwa(a). Polityczne i instytucjonalne wykluczenie, jakie pojawiło się w trakcie badań, to problem ważny i poważny, i jako taki należy go na Bałkanach traktować.

## Nieformalny nowy ład

Kapitał społeczny jako pewnego rodzaju nieformalny ład, występujący przy albo w ładzie strukturalnym, w tym również na rynku pracy, polega przede wszystkim na podejmowaniu działań, w tym komunikacyjnych, zmierzających do przywrócenia równowagi między popytem a podażą pracy, przy zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych i struktury organizacyjnej państwa jako regulatora rynku. W przypadku, gdy regulator zawodzi, jest nieskuteczny lub nie ma do niego zaufania, to ekskluzywna (wyłączona) społecznie grupa tworzy własne instytucje pseudoformalne na bazie nieformalnych, ponad granicami państwa i jego ładu systemowego. Ekskluzywność grupy wzrasta wraz z trudnością zdobycia odpowiednich referencji społecznych, kapitał społeczny zaś, rozumiany tu jako współpraca, wiedza, zaufanie, przestrzeganie norm i wartości społecznych, utrzymywanie dobrych stosunków międzyludzkich i, przede wszystkim synergia, czyli takie współdziałanie – świadome i nieświadome – pojedynczych jednostek (czynników) społecznych, która daje lepsze efekty niż suma oddzielnych działań tychże jednostek (czynników), powoduje, że szersze lub głębsze wykluczenie i może rodzić konflikty. Zarazem wykluczenie lub jego poczucie zespała outsiderów. Tworzą się wspólnoty nowych norm na bazie nowych wartości podzielanych przez daną społeczność, i to one ukierunkowują zarówno działania indywidualne, jak i podejmowane wspólnie inicjatywy kształtujące również ekonomiczne i komunikacyjne podejście do zachowania ludzkiego, w tym na rynku pracy.

Jako przykład można podać zachowania komunikacyjne na rynku pracy w regionach o silnym bezrobociu i częściowo wykluczonych społecznie w Rumunii. Organizowanie się społeczeństw lokalnych w sieci za pomocą technologii poprzez łącze Internetu, ponad granicami państwa, na zasadzie klastrowania oraz nawiązywanie sieci współpracy poprzez wzajemne linkowanie podmiotów w Rumunii i zagranicą przez Internet w mediach społecznościowych, ma istotny wpływ na spadek stopy bezrobocia w tychże regionach i samo komunikowanie o rynku pracy. Z jednej strony na bazie wykluczenia zrodziło się poprzez kontakt elektroniczny nowe zaufanie pracodawcy i pracobiorcy, ponad zasadami komunikowania instytucji formalnych, a z drugiej odbywa się to wbrew, czy nawet na przekór, instytucjom formalnym.

Ciekawą formą tworzenia kapitału społecznego i komunikowania na rynku pracy w Rumunii i Bułgarii są formy globalnej sieci sprzedaży online produktów regionalnych przez regionalne platformy biznesowe (dostępne dla każdego indywidualnie) na zasadzie chińskiego Ali Expressu. Nowe formy klastrowania rumuńskich regionów dziś obejmują regiony o największym wykluczeniu i największej skali bezrobocia, jak Vasuli, Galati, Doli czy Olt, a kampania promocyjna tychże platform nabiera cech kontaktów bardziej formalnych niż nieformalnych instytucji i nawyków komunikacyjnych.

Podobny przeskok komunikacyjny jest zauważalny również w Turcji w regionie Anatolii. Nie opiera się on na komunikowaniu online, lecz komunikowaniu przez wartości religijne. W systemie kemalizmu region ten był wykluczony i zacofany ze względu na religijność jego mieszkańców. W przypadku Turcji można wskazać,

że dopiero włączenie regionu Anatolii do systemu państwa (od 2000 roku), to znaczny wzrost postaw religijnych jego mieszkańców za naturalne, wzbudziło kapitał zaufania tego społeczeństwa do państwa i jego instytucji, i stał się on z czasem wyrazem, a zarazem przyczyną określonych postaw i zachowań w warstwie socjoekonomicznej społeczeństwa, o czym dalej. Można stwierdzić, że nowe postawy instytucjonalne mogą być budowane oddolnie, z inicjatywy społecznej, na co zwraca się też uwagę w literaturze przedmiotu nie tylko na bazie nawyków i zwyczajów, lecz także możliwości, jakie dają nowe technologie komunikacyjne czy wartości wiary. Kapitał społeczny, zarówno w Rumunii i Bułgarii (na bazie platform cyfrowych), jak i w tureckiej Anatolii (na bazie wspólnoty wartości wyznawanej religii) zbudowano kapitał zaufania w komunikowaniu społecznym i specyficzną kulturę organizacji przypominające głębokie struktury propartnerskie.

## **Kapitał zaufania a nieformalne komunikowanie na podłożu postpamięci**

W krajach o kulturze organizacji protransakcyjnej (a ta dominuje w wiodącej światowo literaturze badań ekonomicznych) bardzo rzadko bierze się pod uwagę propartnerską kulturę organizacyjną przedsiębiorstwa, opartą na wzajemnym zaufaniu, co wynika z analizy literatury transakcyjnej.

Analiza transakcyjna to przede wszystkim kompleksowe podejście łączące w sobie analizę procesów intrapsychicznych z interpersonalnymi zachowaniami, umożliwiające głęboki wgląd w życie człowieka i organizacji, zarówno na poziomie świadomym, jak i nieświadomym. W kulturach protransakcyjnych (kraje skandynawskie, Kanada, Stany Zjednoczone, Niemcy, Szwajcaria, Austria, Australia) występuje nastawienie na zadanie, transakcję, cel, a zaufanie jest budowane na prawie pisanym (kontrakt, kodeks, ustawa) natomiast w kulturach propartnerskich cały ciężar organizacyjny spoczywa na relacjach między ludźmi (kraje arabskie, większość krajów afrykańskich i azjatyckich), wykorzystujących skomplikowaną sieć kontaktów osobistych, prawo zaś pisane ma mniejszy wpływ na transakcje, w myśl zasady znanej również w Polsce „że słowo ważniejsze od pieniądza”.

Na Bałkanach, a zwłaszcza w regionach pogranicza, jak wynika z przeprowadzonych na potrzeby omawianych badań ankiet online, propartnerska kultura organizacyjna charakteryzuje się tym, że ludzie załatwiają sprawy głównie przez powinowatych, przyjaciół, znajomych, koneksje i znajomości. Zauważono, że pokładanie ufności w przyjaciół wiąże się z poczuciem erozji zaufania do instytucji państwa, ale też zwrócono uwagę, na czynnik oparty na pokoleniowej postpamięci, czyli zdarzeniach, jakie bardzo dawno temu minęły, ale przez dane społeczności są przeżywane tak, jakby to oni sami w nich uczestniczyli, choć wiadomo, że nie mogli, bo przecież wtedy jeszcze się nie narodzili. Można nawet pokusić się o stwierdzenie, że w komunikowaniu o pracy odbywa się swego rodzaju „swatanie”, gdyż dotarcie do potencjalnego klienta,

pracodawcy, pracownika bądź też zaaranżowanie wprowadzenia do biznesu tradycyjnie odbywa się przez osobę zaufaną. Bierze ona na siebie ryzyko transakcji, ale też pochodzi z grona osób zaufanych w postpamięci. To tak jakby, używając potocznej terminologii socjologicznej, następowало „swatanie” pracownika i pracodawcy, nie tylko przez dobro dziś żyjących, ale też pamięć przodków, przy czym można nawet stwierdzić, że na współczesnych Bałkanach przyczynek „mój dziadek z twoim dziadkiem razem pili raki” jest większy niż „mój ojciec z twoim ojcem razem piją raki”, stopień zaufania do wspólnej przeszłości jest bowiem większy niż do wspólnej teraźniejszości. Można też uznać, że w komunikowaniu ważna jest wspólnota przeżyć i pamięć traumy. Słowo „swatka” jest tu więc dość adekwatne, ponieważ zawarcie kontraktu jest zwykle długoterminowe, oparte na zaufaniu i współpracy, „wejściem do rodziny”, na dobre i na złe. Z pewnością nie można tego typu działań zaliczyć do czynników ekonomicznych rynku pracy ani też komunikowania o pracy. Podaż pracy jest tu bardziej zależna od powinowactwa w kontaktach i pokoleniowej postpamięci niż od ceny, a popyt na pracę, również, choć może w mniejszym stopniu, jest warunkowany względami rodzinno-przyjacielskimi. Warto zwrócić uwagę na pojawiające się silne więzi, na bazie postpamięci, tworzone w takich krajach jak Turcja, Grecja, Serbia czy Bułgaria.

## Nowe podłoża więzi propartnerskich

W dzisiejszych Bałkanach z jednej strony występuje nietolerancja wobec innego, z drugiej zaś utrata zaufania do starych więzi propartnerskich. Przy ogólnej erozji zaufania społeczeństwa do władzy publicznej daje to efekt, jaki jest dziś obserwowany w indeksach braku zaufania w państwach bałkańskich, wskazywanych przez World Values Survey.

Drogi do poznania partnera w pracy (pracodawcy, pracownika) są w różnych krajach na Bałkanach zbieżne. W Turcji, Serbii, Bośni i Hercegowinie, żeby dostać pracę, będąc nawet wewnątrz propartnerskiego układu rodzinno-przyjacielskiego, trzeba wykazać się znajomością sztuki, literatury, kultury, filmów, religii, charakterystycznych dla danej grupy, po wojnach domowych bowiem uwidacznia się wewnętrzna orientacja na insiderów, czyli osoby posiadające informacje niedostępne dla innych i outsiderów, nieposiadających kluczowych informacji, by wystąpić w roli partnera komunikacyjnego. Można to wykazać na bazie komunikacji w Turcji Erdoğan, gdzie orientacja ta nabrała cech instytucji niemal formalnych. Warto przypomnieć, że Kemalizm (*Atatürkçülük*) czy też kemalizm instytucjonalny (*Atatürkçü Düşünc*) Turcji to zasady państwa, odzwierciedlone w pierwszej Konstytucji Kraju z 1923 roku, a też wyłożone w mowie (*Nutuk*) Mustafy Kemala, na zjeździe Republikańskiej Partii Ludowej (*Cumhuriyet Halk Partisi*, CHP) w dniach 15–20 października 1927 roku, w których to ogłoszono założenia zachowań instytucjonalnych państwa tureckiego. Dziś zasady te stają się przyczynkiem wykluczenia w Turcji. Warto dodać, że po zamachu wojskowym w 1980 roku, zgodnie z preambułą nowej Konstytucji z 1982 roku, kemalizm pozostał dla Turcji podstawą

systemu politycznego i obejmował „sześć strzał” (zasad) Mustafy Kemala Atatürka, czyli nacjonalizm (*Ulusçuluk*), sekularyzm (*Laiklik*, jako antyteza islamizmu) republikanizm (*Cumhuriyetçilik*), populizm (rządy ludu, *Halkçılık*), etatyzm (*Devletçilik*) i reformizm (*Devrimcilik*), podczas gdy dziś, od 2016 roku ważniejszym elementem komunikowania instytucjonalnego w Nowej Turcji jest przynależność do wspólnoty wiary (wiary w lidera państwa, wiary w partię, wiary w cud gospodarczy, wiary w islam (nie chodzi o wyznawanie islamu, lecz wiary, że islam może być przyczyną pożądaných przez państwo zmian).

Kemalizm od początku istnienia państwa tureckiego kształtował tożsamość narodową i nakazywał komunikowanie instytucjonalne w duchu świeckim i republikańskim, wzajemną samopomoc obywateli oraz był powszechnie rozumiany jako dążenie do dobra narodu i obywateli. a działania niezgodne z duchem kemalizmu były do 2000 roku (objęcie władzy przez Erdoğana) poważnym wykroczeniem karnym.

Kemalizm dotyczył również polityki gospodarczej i własności prywatnej. Każda działalność gospodarcza miała na celu nie tyle ochronę własności prywatnej i gromadzenie zysku, w myśl teorii ekonomii, ile przede wszystkim miała się przejawiać w wartościach społecznych (czym można tłumaczyć na przykład udział biznesu we wszelkiego rodzaju darowiznach na potrzeby publiczne). Ochrona kemalizmu została powierzona w Konstytucji wojsku, które miało prawo do odsunięcia od władzy każdego, kto by choćby w minimalnym stopniu miał odejść od instytucjonalnej linii zachowań kemalizmu. W obronie Kamalizmu cztery razy przeprowadzono skuteczne interwencje wojskowe w Turcji: w 1960 roku, 1971 roku, 1980 roku, 1997 roku oraz jedną nieskuteczną w 2016 roku, która stała się też elementem zwrotnym w komunikowaniu instytucjonalnym w Turcji, zarówno formalnym, jak i nieformalnym. Dziś doktryna państwa nie zawiera celu, choć twierdzi się, że jest nim reislamizacja społeczeństwa tureckiego, ale pod względem nieformalnym wyklucza wszystkich, którzy w kierunku tego celu nie podążają.

## **Namazlık versus Kemalizm**

W dzisiejszej Turcji pierwszym słowem w komunikowaniu na rynku pracy i rynku w ogóle jest niewymawiana słowem rzecz – symbol *namazlık* (dywanik modlitewny). Do komunikacji nieformalnej wprowadzili go Anatolijscy Tygrysi. Polega to na tym, że *namazlık* musi być usytuowany na widocznym miejscu w każdym biurze, sklepie, hurtowni czy nawet budkach na bazarze, jeśli ma dojść do jakiegokolwiek kontraktu. Bez *namazlık* handlowiec, czy nawet pracodawca, może zostać wykluczony, lub co najmniej mieć trudności z zawarciem kontraktu. *Namazlık*, służący w Turcji niegdyś do modlitwy, to dziś nowa forma nieformalnego komunikowania w businessie. Liczba *namazlık*lar wystawionych na widok publiczny w sklepach czy bazarach też nie jest bez znaczenia. Im więcej jest ich wystawionych na widok publiczny, tym większa jest szansa na zawarcie kontraktu, wskazują one bowiem nie tylko na przywiązanie do

religii właścicieli firmy, ale przede wszystkim na zgodność z linią polityczną władzy i powiązaniego z nią biznesu. Brak *namazlik* może być interpretowane jako skryta nienawiść do władzy (czyli sprzyjanie terrorystom), co też może rodzić problemy transakcyjne i przez władze państwa skojarzenie ze sprzyjaniem ruchom Gülena (Gülen hareketi, FETO), a zatem terrorystom. Zbyt duża ilość *namazliklar* może być z kolei kojarzona ze zbyt radykalnym islamem. Symbolem komunikacyjnym kobiety jest kolor chusty zakrywającej włosy – *yazma* (niereligijny) lub *turban* (religijny), a mężczyzn *tesbih*, przypominający katolicki różaniec.

Na wskroś tych grup funkcjonuje druga linia podziału już wewnątrz grup ze względu na przynależność do konkretnej armii w działaniach zbrojnych czy konkretnych postaw instytucjonalnych wobec dawnego, czy obecnego reżimu politycznego (patrz zwolennicy i przeciwnicy Erdoğan w Turcji).

Wykluczenie w Turcji jest też formalne. Dekret prawa z 27 września 2016 roku o Organizacji niektórych instytucji poprzez podjęcie działań w ramach stanu wyjątkowego poza zamknięciem licznych instytucji i organizacji, wprowadza jednak też zakaz zatrudnienia osób objętych dekretem i komunikowania z nimi w zakresie pracy czy biznesu.

Treść komunikatów politycznych, a także sposoby przedstawiania politycznych racji ukazują sformalizowanie nieformalnych zachowań instytucjonalnych w Nowej Turcji Erdoğan. Unieważniono zagraniczne dyplomy ukończenia studiów wyższych, a na dyplomach i w indeksach studentów uczących się w szkołach FETO Gülena wstawiono specjalne pieczęcie, które de facto eliminują ich z rynku pracy i służby publicznej.

W kształtowaniu kapitału społecznego na Bałkanach można więc mówić o kilku efektach. Jednym, opisanym przez Putnama i Colemana i drugim, opisanym przez Olsona (1971), ale też istnieje efekt trzeci wskazywany w tym tekście jako efekt anatolijskich tygrysów, efekt sieci wykluczonych czy efekt postpokoleniowej pamięci, charakterystycznej dla obszarów b. Jugosławii.

Innymi słowy podejście instytucjonalne do komunikowania na rynku pracy na Bałkanach powinno polegać nie tylko na badaniu relacji prawno-ekonomicznych, ale przede wszystkim na uwzględnieniu norm kulturowych i zachodzących w nich procesów społecznych i komunikacyjnych. Pracownik wnosi do przedsiębiorstwa pewne osobiste zasoby nie tylko w postaci wykształcenia, doświadczenia, umiejętności, które zależą od kultury, z jakiej się wywodzi, ale też doświadczenia osobiste, w tym własną wspólnotę pokoleniową pamięci i postpokoleniową oraz rodową i grupową traumę.

## Wykluczenie społeczne

Na poziom i zmiany bezrobocia oraz komunikowaniu o nim wpływają czynniki poza-instytucjonalne, takie jak: charakter współczesnego postępu technicznego, procesy globalizacji czy czynniki demograficzne i przestrzenne (lokacji skupisk i pojedynczych miejsc pracy), które powodują zróżnicowanie sytuacji na rynkach lokalnych zobrazowane

między innymi skalą bezrobocia, zatrudnienia czy płac. Należy nadmienić, że na Bałkanach wiele grup społecznych zostało skazanych na społeczny czy pracowniczy niebyt przez dawne autorytarne reżimy polityczne. Na przykład w Bułgarii tamtejsi Turcy, Romowie, Pomacy do lat 60. XX wieku byli systemowo wykluczani ze społeczeństwa poprzez ustanawiane przez państwo granice poziomu edukacji, nauki czytania i pisania (obowiązywała ich tylko nauka do 3 klasy szkoły podstawowej), zakaz posługiwania się publicznie własnym językiem i brak możliwości nauki języka bułgarskiego w szkole (bo rzekomo bułgarskie dzieci nie chciały uczyć się z Turkami), co zresztą było zjawiskiem charakterystycznym też dla b. Jugosławii w odniesieniu do Albańczyków czy w Turcji do Ormian bądź Kurdów. Dziś te miliony ludzi, nieumiejących czytać i pisać, są wyrzucone poza nawias społeczny, a przede wszystkim poza rynek pracy. Nie potrafią korzystać z nowych możliwości, jakie dają nowe technologie komunikacyjne, bo nie znają pisma, a często też żyją w domostwach bez prądu. Analiza regionalna rynku pracy w połączeniu z analizą przestrzenną etniczności daje pozytywne wyniki w odniesieniu do wpływu praktyk dyskryminacyjnych dawnych dyktatorskich reżimów na obecny rynek pracy i bezrobocie oraz komunikowanie o nim.

Współdziałanie samorządu i organizacji pozarządowych mogłoby przyczynić się do lepszego funkcjonowania na terenach dawniej wykluczonych wielu instytucji związanych z rynkiem pracy, głównie w kojarzeniu miejsc pracy i ofert pracy, ale – jak się okazuje, w Macedonii Północnej, Kosowie, Bułgarii czy Turcji – w tychże regionach podstawowym problemem jest niemożność obsadzenia urzędów osobami wykształconymi, potrafiącymi czytać i pisać, a też znalezienia osób, które choćby na zasadzie delegacji chciałyby pracować dla danego samorządu czy danego rynku pracy, ze względu na brak warunków do normalnego życia (brak dróg, sklepów, transportu, sieci komunikacyjnej, wody, a jeśli chodzi o Turcję, cykliczne naloty i bombardowania, w tak zwanych akcjach antyterrorystycznych). Dyskryminacja dotyczy też dzieci i kobiet, którzy w skrajnie patriarchalnej kulturze stają się ofiarą współczesnego niewolnictwa.

## Wnioski

Instytucjonalne uwarunkowania komunikowania na rynku pracy na Bałkanach wykazują specyficzne dla regionu uwarunkowania. Dotyczą one zarówno czasu obecnego, jak i historycznego. Transformacji podlegają relacje między pracodawcą i pracownikiem. Brak zaufania społecznego do instytucji państwa rozbija kapitał społeczny, a wykluczone z rynku pracy grupy społeczne organizują się ponad granicami państw, tworząc trwałe więzi, które w przyszłości mogą doprowadzić do konfliktów. Szczególną pozycję w komunikowaniu na rynku pracy zajmuje dziś Turcja, gdzie wytworzono symboliczne i mocno skomplikowane szyfry-klucze Anatolijskich Tygrysów do zaufania w twierdzy nieufności, przez które obcokrajowcowi czy też zwykłemu pracobiorcy na zasadach rynkowych trudno się przebić.



W Bośni i Hercegowinie, Kosowie, Macedonii, Serbii czy Chorwacji w relacjach na rynku pracy poza więziami rodzinno-przyjacielskimi zaufanie w horyzoncie czasu terażniejszego do obecnie żyjących ludzi wygasło lub zostało mocno nadwyrężone, czy to w czasie rzezi wojennej po rozpadzie Jugosławii, czy to w Turcji ze względu na czystki polityczne po nieudanym zamachu wojskowym, czy to ze względu na dawną przynależność do aparatu przemocy w Bułgarii (Natsionalna Sigurnost), Rumunii (Securitate), Albanii (Drejtoria e Sigurimit të Shtetit, określana potocznie jako Sigurimi). Erozę zaufania w układzie rodzinno-przyjacielskim można tłumaczyć przede wszystkim zachowaniami w dobie kryzysu, w czasie wojen domowych i bezkarności społecznej, powodowanej erozją systemu sprawiedliwości. Ucierające się dziś zwyczaje kształtują etyczne wzorce zachowań, z traumą minionego w tle, i dotyczy to nie tylko takich kwestii jak: przedsiębiorczość, pracowitość i uczciwość, lecz także zasady kogo przyjmuje się, a kogo z reguły nie przyjmuje się do pracy. Tego typu komunikowanie na Bałkanach jest tabu, ale ma szczególne znaczenie na przykład w Bułgarii czy Rumunii wobec społeczności romskiej czy tureckiej, w Bułgarii, Macedonii Północnej i Serbii wobec społeczności muzulmańskiej, w Macedonii Północnej wobec społeczności albańskiej, a w Turcji na przykład wobec społeczności ormiańskiej czy kurdyjskiej.

## Bibliografia

- Atatürk M.K., *Gençeler için fotoğraflara Nutuk*, Türkiye Bankası, költür Yayınları, İstanbul 2017.
- Atatürk Kemal, *Nutuk*, Türk Devrim Tarihi Enstitüsü, İstanbul 1970.
- Becker G.S., *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*, University of Chicago Press, Chicago 1993, <https://pl.tradingeconomics.com/> (dostęp: 15.02.2018).
- Coleman J.S., *Foundations of social theory*, Harvard University Press, Cambridge, MA 1990.
- Erdoganomika, czyli jak zbudowano potęgę Turcji*, Forsal 11 września 2011, <https://forsal.pl/artykuly/546438,erdoganomika-czyli-jak-zbudowano-potege-turcji.html> (dostęp: 15.02.2018).
- Filipowicz K., Nowosad A., Tokarski T., *Wpływ stopnia uzwiązkowienia na popyt na pracę w krajach OECD* [w:] *Instytucje rynku pracy w krajach OECD istota tendencje i znaczenie ekonomiczne*, red. E. Kwiatkowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017, s. 213–229.
- Gardawski J., *Współczesny neokorporatyzm w ujęciu socjologii ekonomicznej* [w:] red. W. Pacho, *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 2005.
- Gesteland R.R., *Różnice kulturowe a zachowania w biznesie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Grecki kryzys w pigułce*, <https://rynekpracy.pl/> (dostęp: 15.02.2018).
- Kamudan ihrac edilenlerin tam listesi*, “Son Haberler”, 02 Eylül 2016, <http://www.sonhaberler.com/gundem/kamudan-ihrac-edilenlerin-tam-listesi-h154277.html> (dostęp: 15.02.2018).
- Καραχάλιου Α., Παρουσίαση των χωρικών ανισοτήτων της γυναικείας ανεργίας με χρήση μεθόδων χωρικής ανάλυσης και στατιστικής, Ο Συνέδριο Χωρικής Ανάλυσης: Πρακτικά, Αθήνα, 2013, Σ. Καλογήρου (Επ.), [http://gisc.gr/sac//docs/proceedings\\_sac1/18\\_Karachaliou\\_SAC1.pdf](http://gisc.gr/sac//docs/proceedings_sac1/18_Karachaliou_SAC1.pdf) (dostęp: 15.02.2018).

- Kraczla M., *Menedżer w perspektywie analizy transakcyjnej E. Berne'a*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie” 2016, nr 1, s. 275–287.
- Kuder D., *Pojęcie instytucji w teorii ekonomii*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2011, nr 19, s. 84–93.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- Instytucje rynku pracy w krajach OECD istota tendencje i znaczenie ekonomiczne*, red. E. Kwiatkowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017.
- Makal M., *Nasza wieś. Notatki tureckiego nauczyciela wiejskiego*, Książka i Wiedza, Warszawa 1952.
- Misiągiewicz J., *System polityczny Turcji [w:] Systemy polityczne państw bałkańskich*, red. T. Bichta, M. Podolak, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2012.
- Mroczek K., Nowosad A., Tokarski T., *Oddziaływanie efektu grawitacyjnego na zróżnicowanie wydajności pracy w krajach bałkańskich*, „Gospodarka Narodowa” 2015, nr 2 (276), Rok LXXXV/XXVI, marzec–kwiecień, s. 15–53.
- North D.C., 1990, *Institutional change: A framework of analysis*, <http://ideas.repec.com> (dostęp: 24.01.2018).
- North D.C., 1999, *Institutional change: A framework of analysis*, <http://ideas.repec.com> (dostęp: 15.02.2018).
- North D.C., *Zrozumieć przemiany gospodarcze*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2014.
- Nowosad A., *Klaster medialne jako kapitał społeczny na Bałkanach*, „Media Biznes Kultura” 2017, nr 2(3), s. 17–30.
- Новосад А., Клъстерите като социален капитал. Румъния и България – водещи в създаването на медийни клъстери на Балканите, Медии и комуникации на 21. Век, <http://journals.uni-vt.bg/mc/bul/vol3/iss1/7>.
- Olson M., *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*, Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts 1971.
- Ostoj I., *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2012.
- Păuna C.B., *The Role of Clusters in the Improvement of Knowledge and Economic Growth. The Romanian Case*, referat na konferencji 5 th Central European Conference in Regional Science – CERS, Bucharest 2016.
- Putnam R.D., *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Putnam R.D., Leonardi R., Nanetti R.Y., *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Wydawnictwo Znak–Fundacja Batorego, Kraków–Warszawa 1995,
- Scutaru L., *Successful innovative clusters in Romania – a possible model*, „Ecoforum” 2016, vol. 5, issue 2(9), s. 309–314.
- Sierocińska K., *Kapitał społeczny, definiowanie, pomiar i typy*, „Studia Ekonomiczne” 2011, nr 1 (LXVIII), s. 69–86.
- Staniek Z., *Ekonomia instytucjonalna, dlaczego instytucje są ważne*, Difin, Warszawa 2017.
- Staniek Z., *System instytucjonalny rynku pracy a zatrudnienie i bezrobocie [w:] Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*, red. M. Pacho, M. Garbicz, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2008.

Andrzej Nowosad

- Systemy polityczne państw bałkańskich*, red. T. Bichta, M. Podolak, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2012.
- Szymańska A., *Instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2013.
- Williamson O.E., *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Williamson O.E., *The new institutional economics: Taking stock, looking ahead*, „Journal of Economic Literature” 2000, vol. 38, no. 3, s. 595–613.
- Witek L., Adamczyk J., *Marketing międzynarodowy*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2008.
- Woźniak-Jęchorek B., *Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy, Studium teoretyczno-empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań 2016.

### Słowniki i encyklopedie

- Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/> (dostęp: 15.02.2018).
- Encyklopedia Zarządzania, <https://mfiles.pl> (dostęp: 15.02.2018).

### Ustawy

- Kanun Hükmünde, Kararname, Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler İle Bazı Kurum Ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Karar Sayısı: KHK/668*, “Resmî Gazete”, 27 Temmuz 2016 Çarşamba, Sayı : 29783 (2. Mükerrer).
- Olağanüstü Hal Kapsamında Alınan Tedbirlere İlişkin Kanun Hükmünde Kararname, Kanun Hükmünde, Kararname, Olağanüstü Hal Kapsamında Alınması Gereken Tedbirler İle Bazı Kurum Ve Kuruluşlara Dair Düzenleme Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Karar Sayısı: KHK/668*, “Resmî Gazete”, 27 Temmuz 2016 Çarşamba, Sayı : 29783 (2. Mükerrer).
- Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Tedbirler Alınması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, Karar Sayısı: KHK/693ç.*
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (UPZIRP) z dnia 20 kwietnia 2004 roku (Dz.U. 2004 Nr 99, poz. 1001).

### Bazy danych

- International Labour Organization – ILO, <https://www.ilo.org> (dostęp: 15.02.2018).
- Według Trading Economics [tradingeconomics](http://tradingeconomics.com).
- Clusterul România Glocală, <http://en.glocalro.org/statute/> (dostęp: 15.02.2018).
- World Values Survey, <http://www.worldvaluessurvey.org> (dostęp: 15.02.2018).
- Institutul Național de Statistică, <http://www.insse.ro/cms/ro> (dostęp: 15.02.2018).
- UNCE, <http://w3.unece.org/pxweb/dialog/Saveshow.asp?lang=1> (dostęp: 15.02.2018).