



Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu

Analiza i zalecenia

30lat
RPO
1988-2018





RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Zasada równego traktowania - prawo i praktyka nr 26

Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu

Analiza i zalecenia

Warszawa 2018

BIULETYN RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH 2018, nr 6
Zasada Równego Traktowania – prawo i praktyka nr 26
Równe traktowanie ze względu na wyznanie w zatrudnieniu.
Analiza i zalecenia

Raport przygotowany na podstawie badań „Rynek pracy a równe traktowanie ze względu na wyznanie” przeprowadzonych na zlecenie Rzecznika Praw Obywatelskich przez Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego w 2017 r.

Redakcja merytoryczna serii *Zasada Równego Traktowania. Prawo i Praktyka*:

dr Adam Bodnar RPO
dr Sylwia Spurek ZRPO

Autorzy – Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
Agata Szypulska rozdziały I, II, XII

Autorzy - Instytut Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego (rozdziały III-XI, XIII):
Elżbieta Ciżewska-Martyńska
Marcin Jewdokimow
Mustafa Switat
Bartłomiej Walczak

Kolegium redakcyjne w Zespole do spraw Równego Traktowania w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich:

Anna Błaszczak-Banasiak, Anna Chabiera, Magdalena Kuruś, Marcin Sośniak, Agata Szypulska

Temat badania został opracowany na podstawie tematu zgłoszonego przez **Katolicką Agencję Informacyjną** w ramach konsultacji tematów badań antydyskryminacyjnych przeprowadzonych przez Rzecznika Praw Obywatelskich w roku 2015.

Wydawca:

Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich
al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa
www.rpo.gov.pl
Infolinia Obywatelska 800 676 676

© Copyright by Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich

Warszawa 2018

ISSN 0860-7958

Oddano do składu w listopadzie 2018 r.

Podpisano do druku w grudniu 2018 r.

Nakład: 300 egz.

Projekt i opracowanie graficzne, skład, łamanie, druk i oprawa:

Argrafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska, ul. Czarnieckiego 1, 53-650 Wrocław
tel. 507 096 545; email: argrafpol@argrafpol.pl

Spis treści

Słowo wstępne Rzecznika Praw Obywatelskich	5
I. Wprowadzenie	7
II. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na wyznanie w świetle prawa krajowego i międzynarodowego	11
Konstytucja RP.....	11
Ustawa o gwarancjach sumienia i wyznania.....	12
Kodeks pracy.....	14
Ustawa o równym traktowaniu	16
Prawo międzynarodowe i unijne.....	18
III. Wyznanie a rynek pracy – zagadnienia wstępne	35
Nakładanie się tożsamości religijnej i zawodowej	36
Dyskryminacja na rynku pracy w Polsce – stan wiedzy	42
IV. Metodologia badań	49
Kluczowe pojęcia.....	49
Założenia i ograniczenia metodologii	52
Główne problemy badawcze	54
Zastosowane metody i dobór grup badawczych.....	54
Oznaczenia źródeł.....	56
Elementy metody interwencji socjologicznej.....	57
V. Specyfika funkcjonowania przedstawicieli wyznań na rynku pracy	61
Problem? Jaki problem?.....	63
VI. Przykłady dyskryminacyjnych zachowań	65
Zatrudnienie	65
Zwolnienia	66
Ograniczenia możliwości doskonalenia zawodowego, awansu i zarobków	68
Utrudnienia w praktykowaniu religii.....	69
Możliwość obchodzenia świąt religijnych.....	70

Ograniczenia praktyk religijnych w miejscu pracy.....	72
Dopuszczalność symboli wskazujących na przynależność religijną	73
Relacje w pracy	74
Narzucanie działań niezgodnych z systemem wartości danego wyznania	77
VII. Kultura organizacyjna jako czynnik pośredniczący	79
VIII. Inność i stereotyp jako źródło dyskryminacji.....	85
IX. Strategie adaptacyjne	89
Ukrywanie tożsamości	89
Izolacja	91
Sekularyzacja	92
Opór	93
Transparentność - perspektywa większości	95
X. Czynniki zmiany	97
Migracje	98
Dyskurs.....	98
Zmiana kultury organizacyjnej przedsiębiorstw	99
Działalność organizacji w związku z dyskryminacją opartą na wyznaniu	100
XI. Uwagi i propozycje zmian według badanych	103
Prawo	103
Edukacja	106
XII. Podsumowanie i rekomendacje RPO	111

Słowo wstępne

Rzecznika Praw Obywatelskich

Ten raport może przyczynić się do zmiany niektórych wyobrażeń i stereotypów o polskim rynku pracy. Rzuca też wiele nowego światła na to, jakich grup pracowniczych dotyczą najczęściej przypadki nierównego traktowania ze względu na wyznanie.

Zajęliśmy się tą sprawą, bowiem na polskim rynku pracy zachodzą dynamiczne przemiany. Związane jest to przede wszystkim z rozwojem gospodarczym, ale także z polityką społeczną i zmianami legislacyjnymi. Ważną rolę odgrywa tu również stosunkowo szybki wzrost liczby migrantów ekonomicznych. I chociaż problematyka dyskryminacji w pracy ze względu na wyznanie nie jest jeszcze rozwinięta w orzecznictwie polskich sądów, to wydaje się tylko kwestią czasu, gdy tego typu sprawy zaczną pojawiać się na wokandzie. Wskazuje na to choćby doświadczenie innych krajów, czy skargi kierowane do europejskich trybunałów.

Badacze podkreślają, że związek wyznania z rynkiem pracy jest bardzo złożony i niejednoznaczny. Nakłada się tu bowiem kilka porządków: ekonomiczny (tożsamościowy) i prawny. Każdy z nich ma silne podstawy aksjologiczne, każdy jest głęboko osadzony w Konstytucji i w prawie międzynarodowym. Dlatego w przypadku konfliktu sądy nie mają łatwego wyboru, rzecz sprowadza się najczęściej do ważenia podobnych wartości, szukania proporcji – nakłaniania stron do rozwagi i kompromisu.

Właśnie kompromis wydaje się być tutaj kluczem do rozwiązywania wielu problemów, tak dla pracodawców, jak i dla pracowników. Wbrew utartym opiniom, źródła nierównego traktowania nie są bowiem związane tylko z rodzajem wyznawanej religii. Dyskryminowani czują się zarówno przedstawiciele wyznań mniejszościowych (prawosławni, wyznawcy judaizmu, muzułmanie), jak i przedstawiciele wyznania katolickiego, będącego w Polsce w zdecydowanej większości. Jednak w przeważającej praktyce – jak wskazują badacze – niebezpieczeństwo dyskryminacji wzrasta tam, gdzie pracownik ujawnia w miejscu pracy swoje zaangażowanie religijne i podkreśla w widoczny sposób swoją identyfikację wyznaniową. Innymi słowy, chodzi nie tyle o nazwę czy powszechność wyznania, co o intensywność jego przeżywania i formy ekspresji.

Oczywiście niezbędne są też pewne zmiany o charakterze legislacyjnym – wskazujemy je w tym opracowaniu. Lecz tak naprawdę o wiele ważniejszy jest tzw.



czynnik ludzki, czyli budowanie kultury pracy i relacji międzyludzkich. Wszak poruszamy się sferze wyjątkowo wrażliwej, dotykającej prywatności, czy wręcz duchowej intymności, gdzie ze wszech miar wskazany jest umiar i takt. Same przepisy nie zapewnią ochrony przed przejawami dyskryminacji, jeśli nie będzie towarzyszyć im przekonanie pracowników i pracodawców, że idea równości (równego traktowania) jest czymś właściwym i sprawiedliwym, wartością, która dobrze służy wszystkim. To z kolei możemy osiągnąć poprzez działania informacyjne i edukacyjne. Potrzebne jest podnoszenie poziomu świadomości prawnej i międzykulturowej już na etapie szkolnym, ale także wśród studentów. Niezbędna wydaje się być większa aktywność w tym zakresie Państwowej Inspekcji Pracy, organizacji pracodawców, związków zawodowych, jak również samych kościołów i związków wyznaniowych.

Wybitni znawcy zagadnień dotyczących rynku pracy – myślę tu m.in. o książkach Rafała Wosia i Aleksandra Sobczyka – zwracają uwagę na to, że powinna zmienić się cała nasza mentalność w odniesieniu do miejsca pracy. Mówiąc w wielkim skrócie: jeśli mamy odejść od „folwarcznej” metody zarządzania, to powinniśmy bardziej zwrócić uwagę na wartości, na godność i podmiotowość pracownika. A to wiąże się ze sprawnym zarządzaniem różnorodnością, z wprowadzaniem nowoczesnych mechanizmów pracy, także z potrzebą wyczerania na sytuację każdego pracownika, dążenia do tego, aby mógł on utożsamiać się ze swoim miejscem pracy i czuć się jego autentycznym współgospodarzem.

Jest jeszcze jeden czynnik, który powinniśmy brać pod uwagę mówiąc o rozwiązywaniu problemów w trójce: prawo pracy, wolność wyznania, równe traktowanie. Chodzi o zaufanie – i to społeczne, i to międzyludzkie. Na jego głęboki deficyt w naszym kraju zwracają uwagę kolejni Rzecznicy Praw Obywatelskich od początku istnienia tej instytucji. Im mniej zaufania, tym więcej podejrzliwości, agresji, przypisywania złych intencji. Tym więcej napięć, biurokracji, niechęci do „obcych”. Dlatego powinniśmy robić wszystko – na różnych szczeblach społecznej i państwowej drabiny – aby to zaufanie budować i umacniać, jako podstawę relacji i więzi między ludźmi.

Gożąco zachęcam do lektury naszego raportu. Ludzie spędzają w pracy istotną część swojego życia. Jego jakość zależy zatem w dużej mierze od tego, czy potrafiemy pogodzić realizację zawodowych celów z zachowaniem duchowej tożsamości. Ta książka pomoże zrozumieć, że jest to możliwe, i że podejmując odpowiednie działania możemy wydatnie ograniczyć przypadki wykluczenia i dyskryminacji.

Adam Bodnar

I. Wprowadzenie

Rzecznik Praw Obywatelskich pełni w Polsce funkcję niezależnego organu do spraw równego traktowania¹. Jego zadania w tym obszarze precyzują przepisy ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, stanowiąc że do zakresu działania Rzecznika, dotyczącego realizacji zasady równego traktowania, należy m.in. analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób; prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji; opracowywanie i wydawanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie do problemów związanych z dyskryminacją².

Powierzone zadania w tym obszarze Rzecznik realizuje m.in. przygotowując co roku publikacje z serii *Zasada równego traktowania. Prawo i praktyka*³. W procesie opracowywania oraz realizacji badań od najwcześniejszych etapów towarzyszy Rzecznikowi szerokie grono ekspertów i ekspertek z dziedziny nauk społecznych i prawnych. Konsultacjom społecznym, w których uczestniczą przedstawiciele i przedstawicielki ośrodków akademickich i organizacji pozarządowych działających w obszarze równego traktowania, podlega już sam temat badania. Na wybór tematów wpływ ma także kryterium istotności problemu dla danej grupy społecznej, jak również fakt, czy wskazane zagadnienie było już przedmiotem wcześniejszych badań.

W procedurze wyboru tematów badań na rok 2017 zaproszeni do konsultacji eksperci i ekspertki zarekomendowali Rzecznikowi zrealizowanie badania poruszającego problematykę zasady równego traktowania ze względu na wyznanie w zatrudnieniu. Temat ten wydaje się być istotny nie tylko w kontekście praw osób należących do kościołów i związków wyznaniowych w Polsce, funkcjonujących w warunkach zdecydowanej przewagi osób wiary rzymskokatolickiej. Jest także niezwykle aktualny w świetle trendów migracyjnych ostatnich lat. Warto zauważyć, że w ciągu ostatnich lat w Polsce – tradycyjnie postrzeganej jako państwo „zerowej imigracji” – odnotowano dynamiczne zmiany dotyczące napływu cudzoziemców. Jak wskazują statystyki udostępnione przez Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców, od 2014 r. liczba cudzoziemców ubiegających się o zezwolenie na pobyt w Polsce

¹ Dz. U. z 2018 r. poz. 2179, dalej jako: ustawa o RPO.

² Przepis art. 17 b ustawy o RPO.

³ Dostępne w wersji elektronicznej pod adresem: <https://www.rpo.gov.pl/pl/kategoria-prawna-i-organizacyjna/zasada-r%C3%B3wnego-traktowania-raporty-rpo-prawo-i-praktyka>



notuje systematyczny wzrost. Tytułem przykładu można wskazać, że liczba cudzoziemców ubiegających się o legalizację pobytu w Polsce wzrosła w 2017 r. do 202 tysięcy osób, czyli odpowiednio o 33 i 71 proc. więcej niż w 2016 oraz 2015 r. Zdecydowaną większość wnioskodawców stanowią obywatele państw trzecich (192 tysiące osób przy zaledwie 10 tysiącach obywateli Unii Europejskiej). Najczęściej w Polsce osiedlają się obywatele Ukrainy (125 tys. wniosków – o 30 proc. więcej niż w 2016 r.). Coraz częściej do Polski przyjeżdżają z zamiarem osiedlenia się Białorusini (9,5 tys. - o 98 proc. więcej niż w 2016r.), Hindusi (8 tys.), Wietnamczycy (6,4 tys.) oraz Chińczycy (6 tys.). Najczęstszą motywacją towarzyszącą migrującym jest właśnie chęć podjęcia zatrudnienia w Polsce⁴.

Warto zauważyć, że wzrost liczby cudzoziemców w Polsce pociąga za sobą także liczne wyzwania z perspektywy poszanowania praw człowieka. W kontekście zatrudnienia na pierwszy plan wysuwa się zagadnienie ochrony przed dyskryminacją, a więc konieczności zapewnienia, że zasada równego traktowania jest przestrzegana także w stosunku do nowoprzybyłych i zapewnia im efektywne mechanizmy dochodzenia swoich praw.

Jednak problem nierównego traktowania w miejscu pracy ze względu na religię lub wyznanie dotyka także przedstawicieli większościowego w Polsce kościoła rzymskokatolickiego. Z prezentowanych w tym raporcie wyników badań wynika bowiem, że ofiarami dyskryminacji mogą być zarówno przedstawiciele mniejszości religijnych, jak i osoby, które otwarcie przyznają się do swojej wiary lub nie ukrywają się z jej praktykowaniem, niezależnie od wyznania.

Prezentowany raport stanowi próbę odpowiedzi na powyższe wyzwania. Ze względu na jego ograniczony charakter stawia sobie za cel zasygnalizowanie jedynie najistotniejszych problemów, z którymi przedstawiciele różnych wyznań stykają się w obszarze zatrudnienia. Podejmując rozmowy z przedstawicielami różnych organizacji społeczno-religijnych - protestantów, kościołów chrześcijańskich, Żydów, buddystów, bahaitów, rodzimowierców i muzułmanów - szczególną uwagę poświęcono ich doświadczeniom w zakresie poszukiwania zatrudnienia, tj. w toku postępowania rekrutacyjnego, równego dostępu do szkoleń zawodowych, możliwości awansu i proponowanego wynagrodzenia. Za interesujące uznano również kwestie związane z funkcjonowaniem w miejscu pracy – ewentualnych utrudnień w praktykowaniu religii w czasie pracy, np. poprzez ograniczanie możliwości uzyskania dni wolnych od pracy umożliwiających obchodzenie świąt zgodnych z ka-

⁴ Na podstawie informacji Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców opublikowanych na stronie <https://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-okresowe/raport-roczny-legalizacja-pobytu/2017-2/>, data dostępu 8 sierpnia 2018r.



lendarzem religii mniejszościowych, czy dopuszczalności noszenia w miejscu pracy odzieży wskazującej na przynależność religijną. W raporcie przeanalizowano również, czy ujawnienie własnego wyznania może wpływać na relacje pracowników z przełożonymi i pozostałymi pracownikami, a także o inne zjawiska, które w ich ocenie godzą w ich prawa. Przyznając tym zagadnieniom priorytetowe znaczenie, poza zakresem opracowania pozostawiono kwestię neutralności światopoglądowej przestrzeni w miejscu pracy i ocenę dopuszczalności umieszczania symboli religijnych w instytucjach publicznych.

Oddając w Państwa ręce niniejszy raport Rzecznik Praw Obywatelskich wyraża nadzieję, że przedstawione wyniki badania i sformułowane w oparciu o nie rekomendacje przyczynią się do wypracowania i wdrożenia właściwych środków identyfikowania i reagowania na omawiane negatywne zjawiska i zdarzenia w miejscu pracy.

II. Ochrona przed dyskryminacją ze względu na wyznanie w świetle prawa krajowego i międzynarodowego

Polski system prawny zawiera liczne gwarancje dotyczące problematyki związanej z zakazem dyskryminacji ze względu na wyznanie. W pierwszej kolejności należy wskazać na regulacje polskiej Konstytucji, w szczególności zaś art. 32 wyrażający zasadę równości w prawie i wobec prawa oraz art. 53 statuujący wolność sumienia i wyznania. Te dwie fundamentalne dla jednostki wartości znajdują swoje odzwierciedlenie także w innych aktach prawnych. Na gruncie ustawowym kluczowe znaczenie mają przepisy ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania⁵, jak również przepisy dwóch ustaw implementujących dyrektywy unijne – ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy⁶ oraz ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania⁷.

Dyskryminacji opartej na kryteriach związanych z wyznaniem zakazują również liczne umowy międzynarodowe, a także uchwały i rekomendacje wydane przez organizacje międzynarodowe, których Polska jest członkiem. Poszanowanie przekonań religijnych i niedopuszczalność dyskryminacji jest wreszcie fundamentalną zasadą Unii Europejskiej wyrażoną zarówno w jej prawie pierwotnym, jak i wtórnym. Poniżej pokrótce opisano standard odnoszący się do ochrony przed dyskryminacją ze względu na wyznanie, mając na uwadze wymienione powyżej źródła prawa, a także orzecznictwo sądowe.

Konstytucja RP

Wolność wyznania jako podstawowa wolność człowieka jest silnie ugruntowana w przepisach Konstytucji RP. Ustawa zasadnicza zapewnia każdemu wolność religii (art. 53 ust. 1), wskazując, że obejmuje ona szereg elementów – wolność wyznawania lub przyjmowania religii według własnego wyboru oraz uzewnętrzniania indywidualnie lub z innymi, publicznie lub prywatnie, swojej religii przez uprawianie kultu, modlitwę, uczestniczenie w obrzędach, praktykowanie i nauczanie, posiadanie świątyń i innych miejsc kultu w zależności od potrzeb ludzi wierzących

⁵ Dz.U. z 2017 r. poz. 1153, dalej jako: ustawa o gwarancjach sumienia i wyznania.

⁶ Dz.U. z 2018 r. poz. 917, dalej jako: Kodeks pracy lub k.p.

⁷ Dz.U. z 2016 r. poz.1219, dalej jako: ustawa o równym traktowaniu.



oraz prawo osób do korzystania z pomocy religijnej tam, gdzie się znajdują (art. 53 ust. 2). Konstytucja wskazuje także, że nikt nie może być zmuszany do uczestniczenia ani do nieuczestniczenia w praktykach religijnych (art. 53 ust. 6), jak również nie może być obowiązany przez organy władzy publicznej do ujawnienia swojego światopoglądu, przekonań religijnych lub wyznania (art. 53 ust. 7). Ze względu na doniosły charakter tej wolności pozostający w bliskim związku z przyrodzoną i niezbywalną godnością człowieka (art. 30) wolność ekspresji religijnej może zostać ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko wtedy, gdy jest to konieczne dla ochrony bezpieczeństwa państwa, porządku publicznego, zdrowia, moralności lub wolności i praw innych osób (art. 53 ust. 5).

Wolność religii koreluje z ustrojową zasadą równości (art. 32), która stanowi nie tylko fundament demokratycznego społeczeństwa, ale także tworzy – jak słusznie wskazał Trybunał Konstytucyjny⁸ – szczególnego rodzaju prawo podmiotowe w postaci „prawa do równego traktowania”. Jest ona w istocie zobowiązaniem władz publicznych do traktowania wszystkich adresatów norm prawa charakteryzujących się określoną cechą istotną (relewantną) według „jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących”⁹. Zasada ona się zatem na zobowiązaniu, że ustawodawca będzie kształtował sytuację prawną podmiotów podobnych do siebie w sposób jednakowy, a organy stosujące prawo przed wydaniem rozstrzygnięcia dokonają wnikliwej oceny, czy określony adresat charakteryzuje się ową cechą relewantną, która warunkuje przyznanie mu określonych uprawnień¹⁰. Konsekwencją przestrzegania zasady równego traktowania jest sformułowany w art. 32 ust. 2 Konstytucji ogólny zakaz dyskryminacji jednostki w życiu politycznym, gospodarczym i społecznym z jakiegokolwiek przyczyny.

Ustawa o gwarancjach sumienia i wyznania

Postanowienia Konstytucji w zakresie wolności religii konkretyzują przepisy ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania, które wskazują, że wolność ta obejmuje swobodę wyboru religii lub przekonań oraz wyrażania ich indywidualnie i zbiorowo, prywatnie i publicznie (art. 1 ust. 1). Możliwość uzewnętrzniania poglądów może podlegać jedynie ograniczeniom ustawowym koniecznym do ochrony bezpieczeństwa publicznego, porządku, zdrowia lub moralności publicznej albo podstawowych praw i wolności innych osób (art. 3 ust. 1). Korzystając z wolności

⁸ Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2001 r., sygn. SK 10/01.

⁹ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 lutego 2005r. sygn. K 10/04.

¹⁰ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 lipca 2010r. sygn. K 63/07.



sumienia i wyznania obywatele mogą m.in. tworzyć wspólnoty religijne, zgodnie z zasadami swojego wyznania uczestniczyć w czynnościach i obrzędach religijnych oraz wypełniać obowiązki religijne i obchodzić święta religijne, należeć lub nie należeć do kościołów i innych związków wyznaniowych, głosić swoją religię lub przekonania lub zachowywać milczenie w sprawach swojej religii lub przekonań. Z wolności sumienia i wyznania na równi z obywatelami polskimi korzystają cudzoziemcy przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak i bezpaństwowcy (art. 7 ust. 1 i 2). Ustawa wprost odnosi się do problematyki dyskryminacji wskazując, że **nikt nie może być dyskryminowany bądź uprzywilejowany z powodu religii lub przekonań w sprawach religii** (art. 6 ust 1), a **obywatele wierzący wszystkich wyznań oraz niewierzący mają równe prawa w życiu państwowym, politycznym, gospodarczym, społecznym i kulturalnym** (art. 1 ust. 3). Ustawa zawiera także istotną gwarancję w obszarze sfery zatrudnienia, przyznając pracownikom-osobom należącym do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, możliwość uzyskania zwolnienia na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt¹¹, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii. Zasady zwolnień od pracy osób należących do kościołów i związków wyznaniowych, których święta religijne nie stanowią dni wolnych od pracy określa rozporządzenie Ministrów Pracy i Polityki Socjalnej oraz Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1999 r. w sprawie zwolnień od pracy lub nauki osób należących do kościołów i innych związków wyznaniowych

¹¹ Chodzi tu jedynie o święta religijne kościołów i związków wyznaniowych określone przepisami ustaw regulujących ich stosunek do państwa polskiego, tj. ustawy z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (Dz.U. z 2014 r. poz. 1726); ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Chrześcijan Baptystów w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2015 r. poz.169); ustawa z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Augsburskiego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2015 r. poz. 43); ustawa z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Methodystycznego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2014 r. poz. 1712); ustawa z dnia 13 maja 1994 r. o stosunku Państwa do Kościoła Ewangelicko-Reformowanego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2015r. poz. 483); ustawa z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2015 r. poz. 44); ustawa z dnia 20 lutego 1997r. o stosunku Państwa do Kościoła Starokatolickiego Mariawitów w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2015r. poz. 14); ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do Kościoła Zielonoświątkowego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2015 r. poz.13); ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Adwentystów Dnia Siódmego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2014 r. poz. 1889); ustawy z dnia 20 lutego 1997 r. o stosunku Państwa do gmin wyznaniowych żydowskich w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2014r. poz.1798); ustawy z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku Państwa do Karańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. nr 30 poz. 241); ustawy z dnia 21 kwietnia 1936 r. o stosunku Państwa do Muzułmańskiego Związku Religijnego w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. Nr 30 poz. 240); ustawy z dnia 30 czerwca 1995 r. o stosunku Państwa do Kościoła Chrześcijan Baptystów w Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2015 r. poz. 169).



w celu obchodzenia świąt religijnych nie będących dniami ustawowo wolnymi od pracy¹².

Kodeks pracy

Zgodnie z art. 11³ K.p. obowiązek równego traktowania pracowników przez pracodawcę jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Przepis ten posługuje się przykładowym wyliczeniem cech chronionych, wymieniając płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, **religię**, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, **wyznanie**, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Szczegółowe regulacje dotyczące równego traktowania pracowników ustawodawca zamieścił w rozdziale IIa Kodeksu pracy zatytułowanym „Równe traktowanie w zatrudnieniu”. Przepis art. 18^{3a} § 1 K.p. wskazuje, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, **religię**, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, **wyznanie**, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Realizując wymogi implementacji dyrektywy, ustawodawca transponował pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej do krajowego porządku prawnego. Zgodnie z art. 18^{3a} § 2 równym traktowaniem w zatrudnieniu jest niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, ze względu na cechy chronione wymienione powyżej. Ustawodawca rozróżnia różne przejawy dyskryminacji tj.

- 1. dyskryminację bezpośrednią**, do której dochodzi wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku cech chronionych był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
- 4. dyskryminację pośrednią**, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków

¹² Dz. U. Nr 26, poz. 235. Przepisy rozporządzenia wskazują m.in. że prośbę o udzielenie zwolnienia należy zgłosić pracodawcy co najmniej 7 dni przed dniem zwolnienia (§ 1 ust. 1). Obowiązek zwolnienia pracownika ciąży na pracodawcy jedynie w przypadku, gdy pracownik złoży stosowną prośbę we wskazanym wyżej 7-dniowym terminie, zaś w razie uchybienia terminowi, udzielenie zwolnienia zależy od woli pracodawcy. Przepisy rozporządzenia zabezpieczają także prawo pracownika do obchodzenia świąt religijnych przypadających w określonym dniu każdego tygodnia. Zgodnie z art. § 1 ust. 2 rozporządzenia w takiej sytuacji pracodawca, na prośbę pracownika, ustala dla niego indywidualny rozkład czasu pracy.



zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na cechę chronioną, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

3. **molestowanie**, definiowane przez ustawodawcę jako niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
4. **molestowanie seksualne**, czyli każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Na **dyskryminację z zatrudnieniu** uznaje się także takie zachowania pracowników, które stanowią **zachętę dla innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania** w zatrudnieniu lub **nakaz naruszenia** tej zasady.

Pracownikowi, wobec którego naruszono zasadę równego traktowania w zatrudnieniu przysługuje **prawo dochodzenia odszkodowania**, którego wysokość nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Obejmuje ono wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych i niemajątkowych pracownika, i jak wskazuje orzecznictwo, powinno być „**skuteczne, proporcjonalne i odstraszające**”. Ustalając jego wysokość należy więc brać pod uwagę okoliczności dotyczące obu stron stosunku pracy, zwłaszcza do odszkodowania mającego wyrównać szkodę niemajątkową pracownika, będącego - według przyjętej w Polsce terminologii - zadośćuczynieniem za krzywdę¹³. Przepis art. 18^{3b} § 1 K.p. reguluje ponadto rozkład ciężaru dowodu. W sprawach o dyskryminację wymaga się od pracownika jedynie uprawdopodobnienia faktów wskazujących na jego dyskryminację, co pociąga za sobą konieczność określenia przyczyny dyskryminacji i osób, w stosunku do których pracownik był nierówno traktowany. Takie rozwiązanie nosi nazwę odwróconego ciężaru dowodu i stanowi znaczne ułatwienie w dochodzeniu praw przed sądem¹⁴.

¹³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2009 r. sygn. akt III PK 43/08.

¹⁴ G. Jędrejek, *Dochodzenie roszczeń związanych z mobbingiem, dyskryminacją i molestowaniem. Zagadnienia prawne*. Wolters Kluwer 2017, s. 266.



Z perspektywy osób pokrzywdzonych dyskryminacją istotne znaczenie ma przepis, zgodnie z którym skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia. **Zakaz działań odwetowych** chroni także pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3e} § 1 i 2 K.p.).

Ustawa o równym traktowaniu

Poza Kodeksem pracy, aktem przewidującym dodatkowe środki ochrony prawnej przed dyskryminacją jest ustawa o równym traktowaniu. Ustawa znajduje zastosowanie do wielu sfer funkcjonowania jednostki w życiu społecznym i wykracza poza sferę zatrudnienia, tworząc niektórym osobom - w zależności od obszaru i przesłanki dyskryminacji - możliwości dochodzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania, np. w obszarze opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, dostępu i warunków korzystania z zabezpieczenia społecznego, czy dostępu do usług (w tym usług mieszkaniowych), rzeczy oraz nabywania praw lub energii, jeżeli są one oferowane publicznie.

W odniesieniu do zagadnienia dyskryminacji ze względu na religię w obszarach związanych ze sferą zatrudnienia kluczowe znaczenie ma przepis art. 8 ustawy, który **zakazuje nierównego traktowania osób fizycznych ze względu na religię i wyznanie w zakresie:**

- 1) **podejmowania kształcenia zawodowego**, w tym doksztalcania, doskonalenia, przekwalifikowania zawodowego oraz praktyk zawodowych;
- 2) warunków podejmowania i wykonywania **działalności gospodarczej lub zawodowej**, w tym w szczególności w ramach stosunku pracy albo pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 3) przystępowania i działania w **związках zawodowych, organizacjach pracodawców oraz samorządach zawodowych**, a także korzystania z uprawnień przysługujących członkom tych organizacji;
- 4) **dostępu i warunków korzystania z instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy** określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferowanych przez instytucje ryn-



ku pracy oraz instrumentów rynku pracy i usług rynku pracy oferowanych przez inne podmioty działające na rzecz zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i przeciwdziałania bezrobociu.

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu doznaje jednak **dwóch ograniczeń**. Po pierwsze ustawodawca zastrzegł, że za dyskryminację nie będzie uznawane nierówne traktowanie ze względu na religię lub wyznanie, jeżeli dokonywane rozróżnienie jest **konieczne w demokratycznym państwie** dla jego bezpieczeństwa publicznego i porządku, ochrony zdrowia lub ochrony wolności i praw innych osób oraz zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, w zakresie określonym w innych przepisach (art. 8 ust. 2). W literaturze wskazuje się jednak, że badając okoliczności uchylenia zakazu dyskryminacji na tej podstawie należy ocenić, czy zastosowany środek był w stanie doprowadzić do realizacji zakładanego celu, czy ten sam cel mógłby być zrealizowany w inny, mniej inwazyjny sposób i czy zastosowany środek był w świetle osiągniętego celu proporcjonalny, tj. nie stanowił nadmiernego obciążenia dla jednostki. Konieczne jest także stosowanie reguł wykładni ścisłej w odniesieniu do każdego odstępstwa od zasady równego traktowania¹⁵.

Drugim z ograniczeń jest ustanowiona w art. 5 ust. 7 ustawy o równym traktowaniu możliwość **ograniczania przez kościoły i inne związki wyznaniowe**, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, **dostępu do działalności zawodowej oraz jej wykonywania ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd**, jeżeli rodzaj lub warunki wykonywania takiej działalności powodują, że religia, wyznanie lub światopogląd są **rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym** stawianym danej osobie fizycznej, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji tej osoby. Dotyczy to również wymagania od zatrudnionych osób fizycznych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie¹⁶.

Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy, każdy wobec kogo zasada równego traktowania została naruszona **może wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie**. W sprawach naruszenia zasady równego traktowania stosuje się przepisy ustawy z dnia

¹⁵Warto w tym miejscu zauważyć, że w literaturze pojawił się pogląd, zgodnie z którym powyższy przepis wykracza poza zakres dyrektyw unijnych dopuszczając stosowanie ograniczeń w dostępie do działalności zawodowej lub jej wykonywania w oparciu o wymóg postępowania w zgodzie z etyką danego podmiotu. Zob. K. Kędziora, K. Smiszek (red.), „Ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania”. Komentarz do art. 8. Wolters Kluwer 2017, Lex nr 10506.

¹⁶*Ibidem*, Komentarz do art. 5.



23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny¹⁷, a postępowanie toczy się według przepisów ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego¹⁸. Ustawodawca respektując wymogi unijnych dyrektyw, zdecydował się ponadto wprowadzić znaczące udogodnienie dla osób pokrzywdzonych dyskryminacją, tj. zmieniać ciężar dowodu w sprawach o naruszenie zasady równego traktowania wskazując, że **strona zarzucająca naruszenie zasady równego traktowania, uprawdopodobnia jedynie fakt jej naruszenia**. W konsekwencji ten, któremu zarzucono naruszenie tej zasady, jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

Prawo międzynarodowe

Na płaszczyźnie międzynarodowej zagadnienie równego traktowania i zakazu dyskryminacji ze względu na religię podejmowała już Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z dnia 10 grudnia 1948 r. stwierdzając w art. 18, że każda osoba ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii; prawo to obejmuje wolność zmiany swej religii lub przekonań, jak również wolność manifestowania swej religii lub przekonań, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, poprzez nauczanie, praktyki religijne, sprawowanie kultu i rytuałów. Twórcy Deklaracji jednocześnie zastrzegli w art. 2, że korzystanie z tej wolności, jak i innych praw zawartych w Deklaracji przysługuje każdej osobie „bez względu na różnice rasy, koloru skóry, płci, języka, religii, poglądów politycznych lub innych przekonań, narodowości, pochodzenia społecznego, majątku, urodzenia lub jakiegokolwiek inne różnice”.

Powszechna Deklaracja dała asumpt do dalszej pracy na rzecz ochrony praw człowieka, która w 1966 r. zakończyła się uchwaleniem Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych¹⁹ oraz Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych²⁰. Pakty, które przyjęły formę wiążących umów międzynarodowych, rozwinęły postanowienia antydyskryminacyjne wyrażone w Deklaracji. Z jednej strony MPPOiP stworzył gwarancje indywidualne w zakresie wolności sumienia i wyznania oraz poszanowania praw mniejszości religijnych (art. 18 i 27), z drugiej - potwierdził zobowiązania państwa-strony do przestrzegania i zapewnienia wszystkim osobom znajdującym się na jego terytorium i podlegającym jego jurysdykcji praw uznanych w Pakcie, bez względu na jakiegokolwiek różnice, takie jak: rasa, kolor skóry, płeć, język, **religia**, poglądy polityczne lub

¹⁷ Dz. U. z 2016 r. poz. 380 i 585.

¹⁸ Dz. U. z 2014 r. poz. 101.

¹⁹ Uchwalony w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r., Nr 38, poz. 137), dalej jako: MPPOiP.

²⁰ Uchwalony w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r., Nr 38, poz. 169), dalej jako: MPPGSiK.



inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, sytuacja majątkowa, urodzenie lub jakiegokolwiek inne okoliczności (art. 2 ust. 1). W art. 26 MPPOiP przewidziano także autonomiczną zasadę równości, zakazującą dyskryminacji prawnej lub faktycznej w jakiegokolwiek sferze normowanej i chronionej przez władze publiczne i nakładającą na państwa-strony Paktu obowiązek tworzenia sprawiedliwego, niedyskryminującego prawa²¹.

Podobne rozwiązanie ustanawiające **zakaz dyskryminacji** powtórzono w art. 2 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, który znajduje zastosowanie m.in. do wyrażonych w Pakcie praw każdego człowieka do **swobodnie wybranej lub przyjętej pracy** (art. 6), **sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy** rozumianych jako m.in. równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy czy równe dla wszystkich **możliwości awansu** w pracy na odpowiednio wyższe stanowisko w oparciu jedynie o kryteria stażu pracy i kwalifikacji (art. 7). Zobowiązanie do tworzenia **ryнку pracy dostępnego dla wszystkich i pozbawionego dyskryminacji**, a co za tym idzie efektywne zwalczanie takich praktyk wynikają także z treści Komentarza Ogólnego nr 18²² oraz Komentarza Ogólnego nr 20²³ Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych. Takie zobowiązanie wobec władz publicznych sformułowała również Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu. Dążenia społeczności międzynarodowej do stworzenia jeszcze silniejszych gwarancji ochrony przed dyskryminacją znalazły swój wyraz także w kolejnym dokumencie ONZ - Deklaracji w sprawie eliminacji wszelkich form nietolerancji i dyskryminacji opartych na religii lub przekonaniach, uchwalonej przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 25 listopada 1981 r.²⁴.

Problematykę równego traktowania w kontekście wolności religii podejmuje także Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności z 1950 r.²⁵.

²¹ K. Sękowska-Kozłowska, *Komentarz do art. 26 Międzynarodowego paktu praw obywatelskich i politycznych*, [w:], Wieruszewski Roman (red.), „Międzynarodowy pakt praw obywatelskich (osobistych) i politycznych”, Komentarz, Lex 2012.

²² *General Comment No. 18: Article 6 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, E/C.12/GC/18, dostępny: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx>, data dostępu 22 października 2018 r.

²³ *General Comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights*, E/C.12/GC/20, dostępny: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx>, data dostępu 22 października 2018 r.

²⁴ Uchwała dostępna w formie dokumentu elektronicznego: <https://www.un.org/documents/ga/res/36/a36r055.htm> data dostępu 5 listopada 2018 r.

²⁵ Sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284), dalej jako: Europejska Konwencja Praw Człowieka lub Konwencja.



Konwencja uznaje prawo każdego człowieka do swobodnego formowania i posiadania myśli, poglądów i religii, które ma charakter absolutny i nie może podlegać żadnym ograniczeniom. Treścią art. 9 Konwencji jest także **wolność uzewnętrznienia swojego wyznania i przekonań**, która jednak w ściśle określonych sytuacjach może być ograniczana. Zgodnie z art. 9 ust. 2 Konwencji, może ona być ograniczona jedynie w przypadku spełnienia łącznie trzech przesłanek: legalności formalnej (gdy ograniczenie następuje w drodze ustawy), legalności materialnej (ograniczenie ma „prawowity”, zgodny z prawem cel – następuje ze względu na interesy bezpieczeństwa publicznego, ochronę porządku publicznego, zdrowia, moralności lub praw i wolności innych osób) i niezbędności (jest konieczne w demokratycznym społeczeństwie). Powyższemu trójelementowemu testowi w procesie wykładni i stosowania przepisów Konwencji towarzyszy także koncepcja „marginesu oceny”, zgodnie z którą władze krajowe dysponują pewnym zakresem swobody w kształtowaniu ewentualnych ograniczeń²⁶.

Warto zauważyć, że równolegle Konwencja obejmuje ochroną prawną także osoby pokrzywdzone dyskryminacją, stanowiąc w art. 14, że korzystanie z praw i wolności wymienionych w tej konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, **religia**, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyny. Odmienne niż w przypadku polskiej Konstytucji, przepis ten nie formułuje jednak ogólnej zasady niedyskryminacji, a ma charakter akcesoryjny tzn. odnosi się tylko do tych praw i wolności, które są gwarantowane przez inne materialne postanowienia Konwencji i podlega kwalifikacji w koniunkcji z innym przepisem Konwencji w tym np. z art. 9 gwarantującym wolności myśli, sumienia i wyznania²⁷. Warto jednak podkreślić, że Europejska Konwencja Praw Człowieka nie zawiera gwarancji dotyczących m.in. prawa do pracy.

Próbą znaczącego wzmocnienia ochrony prawnej przed dyskryminacją było przyjęcie w dniu 4 listopada 2000 r. Protokołu nr 12 do Konwencji, który wprowadził możliwość wniesienia skargi do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w na każde dyskryminacyjne rozróżnienie ustanowione przez prawo z jakiegokolwiek przyczyny²⁸. Ustanowione w Konwencji standardy antydyskryminacyjne rozwija także orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka.

²⁶ L. Garlicki (red.), Komentarz do EKPCz, t. I, art. 9, Warszawa 2010, s. 552.

²⁷ A. Wróbel, w: L. Garlicki (red.), Komentarz do EKPCz, t. I art. 14, Warszawa 2010, s. 755.

²⁸ Do chwili obecnej Protokół nr 12 nie został podpisany i ratyfikowany przez Polskę, na co Rzecznik Praw Obywatelskich konsekwentnie zwracał uwagę w swoich wystąpieniach generalnych skierowanych do Ministra Spraw Zagranicznych, np. z dnia 7 sierpnia 2014 r., 29 czerwca 2015 r., 9 marca 2016 r.



Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka

Pierwszy raz zagadnienie związane z manifestowaniem swoich przekonań religijnych w miejscu pracy Europejski Trybunał Praw Człowieka podjął badając skargę obywatelki Szwajcarii, Pani Lucii Dahlab²⁹. Skarżącą w tej sprawie była nauczycielka szkoły podstawowej, pracująca z dziećmi w wieku 4 – 8 lat. W 1991 r. skarżąca zmieniła swoje wyznanie na islam i zaczęła nosić w godzinach pracy chustę, co było akceptowane przez rodziców dzieci. W 1995 r. po odbyciu rozmowy ze skarżącą dyrektor generalny zażądał od niej zaprzestania noszenia chusty podczas prowadzenia zajęć z dziećmi, wskazując, że chusta stanowi „oczywisty środek identyfikacji narzucony przez nauczycielkę dzieciom, zwłaszcza w publicznym, laickim systemie edukacji”, którego eksponowanie pozostaje w sprzeczności z krajowym ustawodawstwem. Skarżąca zakwestionowała powyższą decyzję przełożonego przed krajowymi sądami, które uznały jednak, że zakaz noszenia oznak religijnych nie może być traktowany jako przejaw naruszenia wolności religijnej. Po wyczerpaniu krajowych środków odwoławczych, skarżąca podniosła przed Trybunałem zarzut naruszenia jej wolności religijnej i konwencyjnego zakazu dyskryminacji.

W swoich rozważaniach Trybunał zaznaczył, że zakaz nałożony na skarżącą stanowił ingerencję w jej prawo chronione art. 9 Konwencji. Ingerencja ta była jednak legalna tj. zakaz został przewidziany w prawodawstwie szwajcarskim nakazującym zachowanie **neutralności wyznaniowej szkolnictwa**. W ocenie Trybunału, służyła ona także prawowitemu celowi, dążąc do zapewnienia ochrony praw i wolności uczniów i ich rodziców, bezpieczeństwa publicznego i porządku publicznego. Uzasadniając swoją decyzję, Trybunał określił chustę jako „silny symbol zewnętrzny”, który mógłby mieć prozelityczny wpływ na uczniów, zwłaszcza w tak młodym wieku. Trybunał wyraził również wątpliwość, że **noszenie przez skarżącą chusty byłoby trudne do pogodzenia z wartościami tolerancji, szacunku dla innych osób, równouprawnienia i zakazu dyskryminacji**, których przekazanie młodszemu pokoleniu należy do obowiązków nauczyciela. Opierając się na powyższych argumentach, Trybunał uznał, że ingerencja była proporcjonalna i konieczna w demokratycznym społeczeństwie, a zatem skarga była niedopuszczalna.

Podobnie rozstrzygnięta została skarga wykładowczyni akademickiej Uniwersytetu w Stambule Pani Sevgi Kurtulmus³⁰, która prowadziła zajęcia ze studentami nosząc chustę islamską, zgodnie z wymogami wyznawanej przez nią religii. W 1998 r. wobec skarżącej wszczęto postępowanie dyscyplinarne zarzucając, że pomimo wielokrotnych upomnień naruszyła krajowe regulacje zakazujące pra-

²⁹ Sprawa Dahlab przeciwko Szwajcarii, skarga nr 42393/98, decyzja z 15 lutego 2001r.

³⁰ Sprawa Kurtulmus przeciwko Turcji, skarga nr 65500/01, decyzja z 24 stycznia 2006 r.



cownikom instytucji państwowych noszenia nakrycia głowy. Skarżąca została ukarana karą dyscyplinarną wykluczającą możliwość awansu na wyższe stanowisko przez okres dwóch lat. Mimo wymierzonej kary, skarżąca nadal nosiła chustę podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych i ostatecznie została usunięta ze stanowiska.

Analizując powyższą sprawę Trybunał położył nacisk na fakt, że tureckie prawo ustanawiało zakaz noszenia nakrycia głowy przez pracowników instytucji państwowych ze względu na konieczność poszanowania **zasady świeckości państwa**, zwłaszcza w obszarze edukacji i neutralności służby publicznej. Trybunał zauważył również, że w zakresie wymogów stawianych nauczycielom wykładającym w placówkach państwowych stronom konwencji przysługuje **szeroki margines uznania, który przyznaje państwu swobodę w kształtowaniu sytuacji prawnej tych podmiotów**. Z tego względu Trybunał uznał skargę wykładawczyni za niedopuszczalną.

Jednym z najbardziej znanych rozstrzygnięć Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w zakresie prawa do uzewnętrznienia swojej religii w miejscu pracy był niewątpliwie wyrok w sprawie Eweida i inni przeciwko Wielkiej Brytanii³¹. Ta obszerna sprawa w istocie składała się z czterech skarg wniesionych przez praktykujących chrześcijan i podejmowała dwa istotne wątki z perspektywy praw gwarantowanych art. 9 i 14 Konwencji. Dwie skarżące - Pani Nadia Eweida, zatrudniona w obsłudze naziemnej linii lotniczych British Airways i Shirley Chaplin, pielęgniarka geriatryczna w publicznym szpitalu - postawiły zarzut ograniczenia prawa uzewnętrznienia religii poprzez wprowadzenie w ich miejscach pracy **zakazu noszenia widocznych symboli religijnych**. Pozostali skarżący - Pan Gary McFarlane, terapeuta seksualny, doradca prowadzący terapię dla par i Pani Lillian Ladele, urzędniczka stanu cywilnego - kwestionowali przede wszystkim **sankcje zastosowane przez ich pracodawców, gdy odmówili wykonania swoich obowiązków zawodowych, ponieważ klientami były osoby homoseksualne**.

Rozpatrując argumenty skarżących Trybunał przypominał, że wolność myśli, sumienia i religii, bez wątpienia stanowi jeden z fundamentów "społeczeństwa demokratycznego" w rozumieniu Konwencji. Trybunał przyznał jednak, że wolność myśli, sumienia i wyznania, nie jest absolutna - państwo ma bowiem prawo w wyjątkowych sytuacjach ograniczać wolność uzewnętrznienia wyznania lub przekonań, o ile taka ingerencja władzy publicznej jest przewidziana przez prawo, służy ochronie dóbr wskazanych w art. 9 ust. 2 Konwencji i jest konieczna w demokratycz-

³¹ Skargi nr 48420/10, 59842/10, 51671/10 i 36516/10, wyrok ETPCz z dnia 15 stycznia 2013 r.



nym społeczeństwie. Podkreślił, że prawo do wolności myśli, sumienia i wyznania **odnosi się do poglądów, które osiągnęły pewien poziom siły przekonywania, powagi, spójności i znaczenia.**

Trybunał szczególną uwagę poświęcił przybliżeniu, jakie zachowania i akty pozostają pod ochroną art. 9 Konwencji jako „manifestowanie przekonań religijnych”. Zdaniem Trybunału będą to **zachowania blisko i bezpośrednio związane z daną religią lub wiarą**, takie jak modlitwa lub przejawy religijności polegające na praktykowaniu religii w ogólnie uznanej formie. Manifestowaniem mogą być także inne zachowania, pod warunkiem istnienia wystarczająco bliskiego i związku pomiędzy nimi a przekonaniem religijnym, z uwzględnieniem okoliczności sprawy. A contrario **ochroną nie będą objęte te działania jednostki, które są jedynie luźno powiązane z daną religią, lecz bezpośrednio jej nie wyrażają.** Trybunał zaznaczył również, że nie jest wymagane od wnoszącego skargę, aby wykazał, iż działał w realizacji wymagań danej religii.

Kierując się powyższymi wskazówkami, Trybunał zważył, że chęć noszenia krzyża w miejscu pracy przez obie skarżące – Panią Eweidę i Panią Chaplin – wynikała z potrzeby manifestowania swojej religijności, która – jako taka - objęta jest konwencyjną ochroną. Jednocześnie jednak Trybunał zbadał cel wprowadzonych ograniczeń. Pracodawca Pani Eweidy uzasadniał je kreowaniem profesjonalnego wizerunku spółki, zaś w przypadku Pani Chaplin ograniczenie wynikało z chęci zminimalizowania ryzyka obrażeń podczas opieki nad pacjentami. Wążąc interesy obu stron, Trybunał doszedł do wniosku, że o naruszeniu art. 9 Konwencji można mówić jedynie w przypadku Pani Eweidy, gdyż sądy krajowe niesłusznie przypisały zbyt duże znaczenie potrzebom pracodawcy, czym naruszono pozytywny obowiązek ochrony wynikający z art. 9 Konwencji. Trybunał wskazał, że **obecność symbolu religijnego nie uchybiało profesjonalnemu wizerunkowi zatrudnionej**, nie przedstawiono dowodu, że inni pracownicy, którym zezwolono na noszenie turbanu lub hidżabu – wpływali negatywnie na wizerunek marki. Ingerencja była zatem bezpodstawną, gdyż nie doszło do naruszenia praw innych osób. Do odmiennej konkluzji doszedł Trybunał w odniesieniu do sprawy Pani Chaplin, wskazując, że **ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pacjentów** – jako cel istotniejszy niż wizerunek przedsiębiorstwa - **może uzasadniać ewentualne ingerencje w wolność manifestowania religii.**

W odniesieniu do pozostałych skarżących Trybunał również nie stwierdził naruszenia przepisów Konwencji. W przypadku urzędniczki odmawiającej rejestracji związków partnerskich osób homoseksualnych Trybunał uznał, że prowadząc poli-



tykę równego traktowania wobec osób homoseksualnych władze publiczne realizowały zgodnie z prawem cel, a podjęte działania były proporcjonalne i konieczne w demokratycznym społeczeństwie. Do takiego samego wniosku doszedł Trybunał wążąc interesy w przypadku ostatniego skarżącego – działania państwa zmierzające do zapewnienia równego dostępu do usług wszystkim osobom, bez dyskryminacji, i w konsekwencji odrzucenie pozwoń skarżącego przez sądy krajowe nie naruszały pozytywnych obowiązków wynikających z art. 9 ani też art. 14 Konwencji.

W listopadzie 2015r. ETPC rozstrzygnął kolejną sprawę dotyczącą obecności symboli religijnych w miejscu pracy. Skargę wniosła Pani Christiane Ebrahimian³², mużułmanka zatrudniona w publicznym szpitalu na stanowisku asystentki socjalnej. W 2000 roku Pani Ebrahimian otrzymała informację od pracodawcy, że jej umowa o pracę nie zostanie przedłużona, ponieważ odmówiła ona zaprzestania noszenia chusty w miejscu pracy. Pracodawca przyznał, że do kierownictwa szpitala wpływały skargi, które dotyczyły uzewnętrzniania przez skarżącą swoich przekonań religijnych i zaznaczył, że jako pracownica służby cywilnej jest obowiązana do powstrzymania się od takich praktyk ze względu na **konstytucyjną zasadę świeckości państwa i konieczność zachowania neutralności wyznaniowej**.

Analizując stan faktyczny sprawy Trybunał nie kwestionował, że odmowa zaprzestania noszenia chusty przez skarżącą wynikała z wewnętrznej potrzeby religijnej, która jako taka objęta jest ochroną na gruncie art. 9 Konwencji. Badając legalność wprowadzonego zakazu Trybunał ustalił, że obowiązek wszystkich pracowników służby cywilnej do zachowania neutralności i bezstronności wyznaniowej wynika nie tylko z norm konstytucyjnych, ale także znajduje swoje potwierdzenie w orzecznictwie sądów administracyjnych i Rady Konstytucyjnej. **W ocenie Trybunału służył on także celowi zgodnemu z prawem tj. zapewnieniu, że wszyscy pacjenci są równo traktowani, bez względu na wyznawaną religię.** Trybunał przyznał także, że działania podjęte przez Francję w postaci wszczęcia postępowania dyscyplinarnego i w konsekwencji nieprzedłużenia umowy ze skarżącą – były proporcjonalne i niezbędne w demokratycznym społeczeństwie do osiągnięcia zamierzonego celu. W efekcie, Trybunał stanął na stanowisku, że w sprawie nie doszło do naruszenia przepisów Konwencji.

Prawo Unii Europejskiej

Kwestia zakazu dyskryminacji, w tym również ze względu na religię lub wyznanie, stanowi centralny punkt ustawodawstwa Unii Europejskiej, która zgodnie

³² Skarga nr 64846/11, wyrok ETPCz z dnia 26 listopada 2015 r.



z art. 2 Traktatu o Unii Europejskiej³³ - opiera się na wartościach poszanowania godności osoby ludzkiej, wolności, demokracji, równości, państwa prawnego, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Traktat stanowi, że wartości te są wspólne państwom członkowskim w społeczeństwie opartym na pluralizmie, niedyskryminacji, tolerancji, sprawiedliwości, solidarności oraz na równości kobiet i mężczyzn. Ponadto, we wszystkich swoich działaniach Unia przestrzega zasady równości swoich obywateli, którzy są traktowani z jednakową uwagą przez jej instytucje, organy i jednostki organizacyjne (art. 9 TUE). Dodatkowe gwarancje w tym zakresie stwarzają również antydyskryminacyjne postanowienia Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej³⁴, która zgodnie z art. 6 ust. 1 TUE, ma taką samą moc prawną jak Traktaty. Karta obejmuje ochroną nie tylko **wolność myśli, sumienia i religii**, rozumianą jako wolność zmiany religii lub przekonań oraz wolność uzewnętrzniania, indywidualnie lub wspólnie z innymi, publicznie lub prywatnie, swej religii lub przekonań poprzez uprawianie kultu, nauczanie, praktykowanie i uczestniczenie w obrzędach, ale także przewiduje prawo do odmowy działania sprzecznego z własnym sumieniem, zgodnie z ustawami krajowymi regulującymi korzystanie z tego prawa (art. 10 KPP UE). Karta zakazuje także wszelkiej dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, **religię** lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (art. 21 ust. 1 KPP UE).

Przywiązanie prawodawcy europejskiego do standardów równego traktowania, w szczególności w obszarze zatrudnienia ujawnia się także w prawie wtórnym UE. *Ratio legis* tych rozwiązań zawarto w preambule dyrektywy Nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r.³⁵, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, wskazując w motywie 11, że „dyskryminacja ze względu na **religię** lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, może być przeszkodą w realizacji celów Traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób”. Dążąc do powyższego celu dyrektywa **zakazuje jakichkolwiek form dyskryminacji w odniesieniu do zatrudnienia i pracy ze względu na tzw. cechy chronione tj. religię** lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub

³³ Dz. U. UE C 115 z dnia 9 maja 2008 r., dalej jako: TUE.

³⁴ Dz. U. UE C 2007/C 303/01 z dnia 14 grudnia 2007 r., dalej jako: Karta lub KPP UE.

³⁵ Dz. U. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r., dalej jako: dyrektywa.



orientację seksualną w odniesieniu do warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego; dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń; warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania; wstępowania i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje. W art. 2 ustawodawca unijny zdefiniował kluczowe pojęcia dla tego obszaru, ustanawiając definicje legalne dyskryminacji bezpośredniej, pośredniej, molestowania oraz zasadę, że dyskryminacją jest również zmuszanie do praktyk dyskryminacyjnych³⁶.

Warto jednak zauważyć, że prawodawca unijny wprowadził trzy istotne wyjątki od powyższych zasad. W pierwszej kolejności należy wskazać, że dopuszczalne jest stosowanie środków przewidzianych przepisami krajowymi, będących odstępstwem od zasady niedyskryminacji, o ile są one **niezbędne w społeczeństwie demokratycznym** dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób (art. 2 ust. 5 dyrektywy). Kolejne dwa wyłączenia wydają się mieć kluczowe znaczenie z perspektywy tematyki niniejszego opracowania. Pierwsze z nich dotyczy **wymagań zawodowych stawianych kandydatowi do pracy** (*genuine and determining occupational requirement*), o których mowa w art. 4 dyrektywy. W myśl tego przepisu, państwa członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechę chronioną tj. **religię**, przekonania, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną nie będzie uznane za dyskryminację, jeżeli ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania stanowi ona **istotny i determinujący wymóg zawodowy**, cel rozróżnienia jest zgodny z prawem, a wymóg ma charakter proporcjonalny (art. 4 ust. 1 dyrektywy). Drugie wyłączenie dotyczy **działalności zawodowej kościołów lub innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach**. W tym zakresie dyrektywa przewiduje, że władze krajowe mogą utrzymać w swoim ustawodawstwie krajowym lub wprowadzać przepisy, na mocy których odmienne traktowanie ze względu na religię lub przeko-

³⁶ Dyrektywa ta została implementowana do polskiego porządku prawnego w drodze Kodeksu pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania omówionych powyżej.



nia osoby nie będzie stanowić dyskryminacji, jeżeli ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji (art. 4 ust 2). Podkreślenia wymaga, że w takiej sytuacji dyrektywa nie dopuszcza jednak odmiennego traktowania podmiotów opartego na przesłance innej niż religia czy przekonania.

Orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Siedemnaście lat po przyjęciu dyrektywy Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej orzekł w sprawach dotyczących zarzutu dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu. Obie z tych spraw dotyczyły **muzułmanek, które ze względu na swoje wyznanie chciały nosić w miejscu pracy chustę i za co ostatecznie zostały zwolnione.**

W pierwszej ze spraw obywatelka Belgii Pani Samara Achbita³⁷ była zatrudniona w prywatnym przedsiębiorstwie świadczącym usługi recepcyjne, w którym obowiązywała nieformalna zasada zakazująca wszystkim pracownikom noszenia w miejscu pracy jakichkolwiek symboli ujawniających ich przekonania polityczne, światopoglądowe lub religijne. W kwietniu 2006 r. Pani Achbita powiadomiła swoich przełożonych o zamiarze noszenia w godzinach pracy chusty islamskiej. Decyzja pracownicy spotkała się ze sprzeciwem kierownictwa przedsiębiorstwa, które wskazało, że takie zachowanie godziłoby w politykę neutralności światopoglądowej spółki. Krótco po tym, Pani Achbita otrzymała wypowiedzenie, które zostało jej wręczone jeszcze przed wejściem w życie zmiany regulaminu pracy o zakazie uzewnętrzniania w miejscu pracy, za pomocą symboli, swoich przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych lub związanych z nimi obrzędów. Skarżąca bezskutecznie kwestionowała decyzję pracodawcy przed sądami pracy I i II instancji, wskazując, że w jej ocenie w sprawie doszło do dyskryminacji ze względu na wyznanie. **Rozpatrując skargę** kasacyjną Pani Achbity sąd kasacyjny powziął wątpliwość, **czy wprowadzenie przez pracodawcę zakazu uzewnętrzniania religii nie narusza art. 2 ust. 2 lit. a dyrektywy** stanowiąc przejaw dyskryminacji bezpośredniej i skierował takie pytanie prejudycjalne do Trybunału Sprawiedliwości UE.

W wyroku Wielkiej Izby z dnia 14 marca 2017r. Trybunał uznał, że zakaz wprowadzony przez ustawodawcę nie stanowił przejawu dyskryminacji bezpośredniej, gdyż **był jednolicie stosowany do wszystkich pracowników.** Trybunał przeanalizował

³⁷ Sprawa C-157/15 Samira Achbita, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding przeciwko G4S Secure Solutions NV, wyrok TS UE z dnia 14 marca 2017 r.



zował stan faktyczny sprawy także pod kątem naruszenia art. 2 ust. 2 lit. b dyrektywy, tj. pod kątem zaistnienia dyskryminacji pośredniej, a więc wprowadzenia przez pracodawcę pozornie neutralnej praktyki, która postawiła osobę o określonym wyznaniu w mniej korzystnej sytuacji. Trybunał skoncentrował się na badaniu, czy wprowadzone rozróżnienie może zostać obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Trybunał doszedł do wniosku, że chęć realizacji przez przedsiębiorcę polityki neutralności politycznej, światopoglądowej lub religijnej w relacjach z klientami z sektora zarówno publicznego, jak i prywatnego należy uznać za prawnie uzasadnioną, zwłaszcza gdy w realizację tego celu zaangażowani są wyłącznie pracownicy, których zadaniem jest nawiązywanie kontaktów z klientami tego przedsiębiorcy. Formułując dalsze wskazówki interpretacyjne, Trybunał zwrócił uwagę, że w przypadku tego typu rozróżnienia w regulaminie pracy, zbadać należy, czy środek jest właściwy do osiągnięcia tego celu, czyli czy polityka faktycznie realizowana jest w sposób spójny i systematyczny. Test konieczności zakładał natomiast zbadanie, czy w przypadku odmowy zdjęcia chusty przez pracownicę, możliwe było – bez nakładania dodatkowych ciężarów na przedsiębiorcę – powierzenie Pani Achbicie innego stanowiska pracy, niewymagającego kontaktów wizualnych z klientami.

Druga z omawianych spraw dotyczyła Pani Asmy Bougnaoui³⁸ zatrudnionej w przedsiębiorstwie prywatnym na stanowisku inżyniera ds. badań. Od początku zatrudnienia skarżąca podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych obejmujących kontakty z klientami nosiła chustę islamską. Po niemal rocznym okresie zatrudnienia pracodawca kilkukrotnie żądał zaprzestania noszenia chusty, zaznaczając, że część klientów jest tym skrzepowana podczas kontaktów z pracownicą. Krótco po tym, skarżąca otrzymała wypowiedzenie w trybie dyscyplinarnym, z którego wynikało, że pracodawca uznał zaprzestanie noszenia chusty przez skarżącą za wymóg zawodowy. Skarżąca zakwestionowała decyzję pracodawcy przez sądami pracy I i II instancji uzyskując niekorzystne rozstrzygnięcia. Ostatecznie, sąd kasacyjny zwrócił się z pytaniem prejudycjalnym do Trybunału z wnioskiem o wskazanie czy rozumowanie pracodawcy pozostaje w zgodzie z dyrektywą, tj. **czy życzenie klienta spółki, aby był obsługiwany przez osobę nioszącą chusty stanowi istotny i determinujący wymóg zawodowy w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy.**

W odpowiedzi Trybunał wskazał, że jeżeli podstawą rozwiązania stosunku pracy z Asmą Bougnaoui było naruszenie przez nią postanowienia regulaminu pracy

³⁸ Sprawa C-188/15 Asma Bougnaoui i Association de défense des droits de l'homme (ADDH) przeciwko Micropole SA, wyrok TS UE z dnia 14 marca 2017 r.



obowiązującego w tym przedsiębiorstwie, zakazującego noszenia wszelkich widocznych symboli przekonań politycznych, światopoglądowych lub religijnych, oraz jeżeli to pozornie neutralne postanowienie postawiło skarżącą w niekorzystnej sytuacji, to sąd odsyłający będzie zobowiązany stwierdzić, że w sprawie doszło do dyskryminacji pośredniej. Zdaniem Trybunału **„istotny i determinujący wymóg zawodowy”** w rozumieniu tego przepisu oznacza jedynie wymóg **obiektywnie podyktowany rodzajem danej działalności zawodowej lub warunkami jej wykonywania nie może on natomiast obejmować względów natury subiektywnej, takich jak chęć uwzględnienia przez pracodawcę konkretnych życzeń klienta.**

Obecność symboli religijnych w miejscu pracy nie jest jednak jedyną kwestią dotyczącą dyskryminacji ze względu na wyznanie, która wzbudza wątpliwości sądów państw członkowskich Unii Europejskiej. Problem ten pojawia się również w razie kolizji między autonomią kościołów i związków wyznaniowych a zakazem dyskryminacji ze względu na wyznanie.

Przykładem może być sprawa Vera Egenberger przeciwko Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.³⁹, która dotyczyła oferty pracy polegającej na przygotowaniu sprawozdania na temat przestrzegania Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej. Autor ogłoszenia – organizacja religijno-społeczna Evangelisches Werk – zamieścił w ofercie wymóg, aby kandydaci aplikujący o pracę przynależeli do Kościoła ewangelickiego albo do kościoła należącego do Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland oraz identyfikowali się z dziełem pomocy Kościoła ewangelickiego. Oferta formułowała również wymóg ujawnienia swojego wyznania.

W postępowaniu rekrutacyjnym udział wzięła Pani Egenberger, osoba bezwyznaniowa, jednakże ostatecznie wybrany został kandydat, który identyfikował się z Kościołem ewangelickim Berlina. Skarżąca wniosła o odszkodowanie, zarzucając że w sprawie doszło do dyskryminacji. W toku postępowania przed sądami krajowymi, powództwo Pani Egenberger zostało częściowo uwzględnione, jednakże zasądzona kwota była niższa niż żądana w pozwie. Rozpatrując rewizję skarżącej, federalny sąd pracy zwrócił się do Trybunału o interpretację, czy wymogi związane z religią mogą – ze względu na charakter działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania – być postrzegane jako stanowiące podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy.

³⁹ Sprawa C-414/16 Vera Egenberger v. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V, wyrok TS UE z dnia 17 kwietnia 2018 r.



Udzielając odpowiedzi Trybunał przypomniał, że artykuł 4 ust. 2 dyrektywy ramowej służy dwóm celom – poszanowaniu z jednej strony prawa kościołów lub innych organizacji, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, do autonomii, z drugiej strony zaś ochronie prawa pracowników do niedoświadczania, zwłaszcza w kontekście rekrutacji, dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania, w sytuacji kolizji między tymi dwoma prawami. Z tego względu Trybunał uznał, że w przypadku gdy organizacja odmawia zatrudnienia ze względu na charakter działalności lub kontekst, w którym jest ona prowadzona, a religię stosuje jako podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę tego kościoła lub tej organizacji, władze krajowe muszą mieć możliwość poddania takiego stwierdzenia sądowej kontroli. Oznacza to, że sąd jest uprawniony do tego, by zbadać, czy między wymogiem zawodowym wprowadzonym przez pracodawcę a daną działalnością istnieje **bezpośredni związek**, który można obiektywnie zweryfikować. Trybunał wskazał również, że **związek może wynikać albo z charakteru tej działalności**, przykładowo jeżeli owa działalność obejmuje udział w formułowaniu etyki danego kościoła lub danej organizacji bądź w realizacji ich deklarowanej misji, albo z **warunków, w jakich ta działalność ma być wykonywana**, takich jak konieczność zapewnienia wiarygodnej reprezentacji kościoła lub organizacji na zewnątrz.

Trybunał podkreślił, że wymóg zawodowy oparty na przynależności religijnej kandydata musi mieć **charakter podstawowy** (niezbędny dla manifestowania etyki organizacji lub realizację jej prawa do autonomii), **zgodny z prawem** (wykorzystywany tylko dla wskazanych powyżej celów) i **uzasadniony** (konieczny dla uniknięcia prawdopodobnego i poważnego ryzyka naruszenia etyki organizacji lub prawa do autonomii). Trybunał wskazał również, że wszelkie rozróżnienia w sytuacji pracowników należy także interpretować w świetle zasady proporcjonalności prawa Unii co wymusza przeprowadzenie przez sądy krajowe analizy, czy dany wymóg jest odpowiedni i nie wykracza poza to, co jest konieczne do realizacji zamierzonego celu. Trybunał zakończył swoje rozważania stwierdzeniem, że w razie braku możliwości dokonania wykładni przepisów krajowych w zgodzie z dyrektywą ramową, sąd krajowy ma obowiązek zapewnić jednostkom efektywną ochronę prawną przed dyskryminacją, w razie konieczności odstępując od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nimi w sprzeczności.

W sprawie IR przeciwko JQ⁴⁰ Trybunał po raz kolejny stanął przed koniecznością wyjaśnienia wątpliwości dotyczących wykładni art. 4 ust. 2 akapit drugi dyrekty-

⁴⁰ Sprawa C -68/17 IR v. JQ, wyrok TS UE z dnia 11 września 2018 r.



wy. Sprawa dotyczyła działalności spółki z ograniczoną odpowiedzialnością prawa niemieckiego realizującej misję Caritasu jako wyrazu istnienia i natury Kościoła katolickiego. Spółka prowadziła działalność co do zasady niekomercyjną i podlegała nadzorowi arcybiskupa Kolonii. Od 2000r. spółka zatrudniała w prowadzonym przez siebie szpitalu skarżącego - J.Q. w charakterze ordynatora oddziału chorób wewnętrznych. J.Q. – który od nawiązania stosunku pracy identyfikował się jako katolik – w trakcie zatrudnienia rozwiódł się z żoną i pozostawał w związku nieformalnym z nową partnerką. Po zawarciu małżeństwa cywilnego z partnerką JQ otrzymał wypowiedzenie. Pracodawca uzasadniał swoją decyzję wskazując, że wstępując w nowy związek małżeński pracownik w poważny sposób uchybił swoim obowiązkom wynikającym ze stosunku pracy ze spółką. JQ uznał wypowiedzenie za bezpodstawne i odwołał się do sądu krajowego. W toku rozpatrywania sprawy federalny sąd pracy przedstawił Trybunałowi do rozstrzygnięcia kwestię, **czy zwolnienie J.Q. z pracy w spółce ze względu na rozwód i pozostawanie w małżeństwie cywilnym stanowiło dyskryminację bezpośrednią, jeśli założyć, że do zwolnienia nie doszłoby, gdyby JQ nie był katolikiem.**

W wydanym wyroku Trybunał wskazał, że w myśl art. 4 ust. 2 dyrektywy zarząd szpitala nie może nałożyć na swoich pracowników wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec tej etyki, które to wymogi są odmienne w zależności od wyznania lub braku wyznania tych pracowników, bez możliwości poddania tej decyzji, w konkretnym wypadku, skutecznej kontroli sądowej. Zdaniem Trybunału, odmienne traktowanie w zakresie wymogów działania w dobrej wierze i lojalności wobec wspomnianej etyki pracowników zajmujących stanowiska kierownicze w zależności od ich wyznania lub braku wyznania jest zgodne z dyrektywą, jedynie gdy w świetle charakteru danej działalności zawodowej lub kontekstu, w jakim jest ona wykonywana, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy w świetle etyki danego Kościoła lub danej organizacji, zgodny z zasadą proporcjonalności. Zdaniem Trybunału, **podzielanie koncepcji uświęconego i nierozwiązywalnego charakteru małżeństwa wyznaniowego nie stanowi elementu niezbędnego dla propagowania etyki spółki realizującej misję Caritasu**, a zatem nie może stanowić podstawowego warunku wykonywania działalności zawodowej w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy. Trybunał wskazał również, że w razie braku możliwości dokonania interpretacji przepisów prawa krajowego w sposób zgodny z dyrektywą, sąd krajowy ma obowiązek zagwarantowania pełnej skuteczności praw wynikających m.in. z art. 21 KPP UE, w razie potrzeby odstępując od stosowania przepisów krajowych.



Podsumowując, problematyka związana z przeciwdziałaniem dyskryminacji ze względu na wyznanie w zatrudnieniu obejmuje szereg istotnych zagadnień, dotyczących m.in. noszenia symboli religijnych w miejscu pracy, odmowy wykonania określonych czynności zawodowych ze względu na przekonania religijne czy doboru pracowników przez pracodawcę w oparciu o kryterium religii lub wyznania. I choć ramy prawne w tym obszarze wydają się być spójne, to w praktyce zagadnienia te wywołują wiele wątpliwości, wymagając ostrożnego wyważenia niejednokrotnie sprzecznych ze sobą interesów wszystkich stron. Z jednej strony jest to respektowanie wolności religijnej pracowników i zapewnienie im równego dostępu do rynku pracy. Z drugiej – poszanowanie praw innych osób, neutralności światopoglądowej państwa, autonomii organizacji religijnych oraz innych ważnych interesów publicznych.

W ostatnich latach sądy międzynarodowe stanęły przed koniecznością wyważenia tych interesów szczególnie w obszarze rynku pracy. Zarówno Europejski Trybunał Praw Człowieka, jak i Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, określiły granice dopuszczalności manifestowania poglądów religijnych w miejscu pracy, jak również wyznaczyły zakres swobody przyznanej kościołom i organizacjom społeczno-religijnym w doborze pracowników. Oba Trybunały wypracowały w tym zakresie istotne wskazówki interpretacyjne dotyczące naruszeń praw człowieka w zakresie wolności ekspresji religijnej w miejscu zatrudnienia.

Analiza tych orzeczeń pozwala na postawienie wniosków, że Europejska Konwencja Praw Człowieka chroni nie tylko zachowania ściśle związane z określoną religią, tj. np. modlitwa, ale także inne, pod warunkiem istnienia wystarczająco bliskiego związku pomiędzy nimi a przekonaniem religijnym, z uwzględnieniem okoliczności sprawy. Każda ingerencja w uzewnętrznianie przekonań religijnych musi brać pod uwagę fundamentalny charakter tego prawa. Europejski Trybunał Praw Człowieka wymaga także szczególnie istotnych powodów uzasadniających ewentualne ograniczenia uzewnętrzniania religii przez jednostki w miejscu pracy, np. ochrona zdrowia i bezpieczeństwa publicznego.

Jednocześnie jednak wiele kwestii związanych z zasadą niedyskryminacji ze względu na wyznanie pozostaje nierozwiązanych. Ciągłe aktualny jest problem zapewnienia należytej ochrony przed dyskryminacją osobom należącym do mniejszości religijnych, których ekspresja religijna, np. w postaci widocznych elementów ubioru, niejednokrotnie nie wpisuje się w szablon neutralności światopoglądowej pracodawcy. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zdaje się ostatecznie przypisywać większe znaczenie tej drugiej kwestii. Jednocześnie Trybunał wyraźnie



podkreśla, że życzenia klientów w tym zakresie nie stanowią niezbędnego i determinującego wymagania zawodowego w rozumieniu unijnych dyrektyw. Trybunał uznaje także, że autonomia kościołów i organizacji społeczno-religijnych nie wyłącza sądowej kontroli państwa w sprawach dyskryminacji. Potwierdza tym samym uprawnienie sądów krajowych do zweryfikowania, czy odmowa zatrudnienia ze względu na wyznanie kandydata lub rozwiązanie stosunku pracy są usprawiedliwione w świetle antidyskryminacyjnych postanowień dyrektywy nawet wówczas, gdy pracodawcą jest kościół lub organizacja religijna ciesząca się niezależnością.

Problematyka równego traktowania w miejscu pracy bez względu na religię lub wyznanie nie była dotychczas obecna w orzecznictwie sądów polskich. Mając jednak na uwadze dynamiczne zmiany, jakie zachodzą na polskim rynku pracy, w tym zwiększającą się liczbę migrantów ekonomicznych, sprawy sądowe z obszaru dyskryminacji ze względu na wyznanie w zatrudnieniu wydają się kwestią czasu. Warto więc przeanalizować, jakie problemy w tym obszarze sygnalizują zatrudnieni w Polsce pracownicy.

III. Wyznanie a rynek pracy – zagadnienia wstępne

Socjologowie, filozofowie prawa i polityki różnią się co do opinii o miejscu religii w sferze publicznej, w tym w przestrzeni pracy. Douglas Hicks zwraca uwagę na pomijanie kwestii związanych z religią w badaniach z zakresu kultury organizacyjnej, przywództwa i zarządzania zasobami ludzkimi. Jak wskazuje, w dyskursie akademickim dominuje pogląd, zgodnie z którym religia jest sprawą „prywatną”, odrębną od zsekularyzowanej sfery „publicznej”⁴¹. Nie ma tu miejsca, aby rekonstruować problematykę relacji religii i sfery publicznej, a szerzej miejsca religii w nowoczesności, jak również znaczenia badań nad religią w procesie sekularyzacji⁴². Dość powiedzieć, że obecnie wskazuje się, iż lokalizacja religii w sferze prywatnej traktowana jest przez część autorów nie tyle jako fakt, ile jako uproszczenie⁴³. Oznacza to, że – radykalnie skracając skomplikowaną debatę na ten temat – losem religii w nowoczesności nie jest jej zniknięcie. Nie zmienia to faktu, że pogląd o takim kierunku zmian może być podzielany przez badaczy i badaczki oraz aktorów życia społecznego. W ramach przeprowadzonego badania taki pogląd był rekonstruowany przez część rozmówców. Co więcej, zasygnalizowane tu problemy komplikują samą kwestię badawczą, trudną dodatkowo także dlatego, że trudności widoczne na styku religii i rynku pracy wpisują się w szersze procesy społeczne, związane z negocjowaniem różnych aspektów tożsamościowych i instytucjonalnych, takich jak moralność, zróżnicowanie czy wspólnotowość. Nakładają się na to procesy globalizacji, za sprawą których z jednej strony zwiększa się mobilność (a w konsekwencji zróżnicowanie wyznań), z drugiej zaś zestaw dostępnych wzorców.

Już w tym miejscu warto zauważyć, że mówienie o dyskryminacji ze względu na wyznanie na rynku pracy zakłada, że wyznanie – obok innych rysów tożsamościowych – jest wymiarem życia społecznego, które może być obecne w sferze publicznej. Tym samym, już w konstrukcji zagadnienia badawczego stawia się tezę

⁴¹ D. A. Hicks, *Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership*. New York: Cambridge University Press 2003, s. 2, 63.

⁴² Por. J. Casanova, *Religie publiczne w nowoczesnym świecie*, Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos” 2005. Tłum. Tomasz Kunz; G. Davie, *Socjologia religii*. Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos” 2010. Tłum. Renata Babińska.

⁴³ T. Asad, *Formations of the Secular. Christianity, Islam, Modernity*, California: Stanford University Press 2003.



o znaczeniu religii w sferze publicznej, a tym samym odchodzi od jej umieszczania w sferze prywatnej.

Nakładanie się tożsamości religijnej i zawodowej

Relacje religii i pracy, rozumianych jako instytucje społeczne, zawsze były przedmiotem zainteresowania socjologów. W klasycznej refleksji socjologicznej, podkreślano kulturotwórczą rolę religii, jak to miało miejsce na przykład w twórczości Maxa Webera. Obecnie, wobec globalizujących się społeczeństw, uwaga socjologów koncentruje się przede wszystkim na problematycznej stronie spotkania religii i pracy, a na pierwszy plan wysuwane są kontrkulturowe cechy religii. W tym podrozdziale przedstawione zostaną krótko niektóre aspekty tego spotkania i możliwe sposoby rozwiązania wynikających z niego napięć na przykładzie współczesnych badań europejskich i amerykańskich.

Zdaniem Maxa Webera, religia nie jest jedynym czynnikiem sprawczym zmian społecznych, ale może inicjować przemiany i utrzymywać nowy porządek społeczno-ekonomiczny⁴⁴. Centralnym problemem socjologii religii stworzonej przez niego jest wzajemny stosunek między z jednej strony gospodarką i strukturą klasowo-stanową, a z drugiej różnymi historycznymi typami religii i religijności⁴⁵. W pracy „Etyka protestancka a duch kapitalizmu” Weber pragnął uzasadnić wpływ przekonań religijnych na zachowania i postawy ludzkie przejawiające się w gospodarowaniu⁴⁶. Tytułowy „duch kapitalizmu” w rozumieniu Webera oznacza zespół postaw ludzkich występujących przy procesie gospodarowania, pewien specyficzny typ mentalności, który polega na traktowaniu zarabiania pieniędzy jako wartości samej w sobie. W dążeniu do ich zdobycia człowiek napełniony „duchem kapitalizmu” wykazuje dynamizm i innowacyjność, żelazną konsekwencję, gotowość do wyrzeczeń i tym podobne cechy. Jednocześnie taka postawa stanowi etos, określając pewne typy zachowań jako moralny obowiązek.

Nawiązując do tej słynnej pracy, Stella Grotowska poddała analizie związki między katolicką religijnością Polaków a rozwojem gospodarczym. Grotowska wskazała, że rozwój ekonomiczny następuje jako efekt pracy, akumulacji kapitału, inwestowania i wprowadzania innowacji, jednak motywem ludzkim nie jest jedynie chęć bogactwa, ale i dobra niematerialne: bezpieczeństwo, doskonałość, prestiż, dobre samopoczucie czy pewność zbawienia. Tym samym w koncepcji Grotowskiej aktywność jest efektem wartości należących do kultury, a rozwój gospodarczy sta-

⁴⁴ M. Weber, *Szkice z socjologii religii*, Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza 1995, s. 52

⁴⁵ *Ibidem*. s. 63.

⁴⁶ W. Stankiewicz, *Historia myśli ekonomicznej*, Warszawa: PWE 2007, s. 260-263.



je się uwarunkowany kulturowo. Badaczka uważa współpracę z osobami spoza własnej grupy kulturowej za możliwą, jeśli w każdej kulturze ważne są podobne wartości, takie jak na przykład prawdomówność, wzajemność oraz wywiązywanie się z obowiązków. Warto przy tym zauważyć, że na skali zaufania ludzi do siebie nawzajem społeczeństwa protestanckie są usytuowane wyżej niż katolickie, a społeczeństwa postkomunistyczne osiągają bardzo niskie wartości⁴⁷.

Warto przyjrzeć się teraz wybranym wynikom badań zagranicznych. Stany Zjednoczone są jednym z najbardziej zróżnicowanych religijnie krajów na świecie, a religia odgrywa kluczową rolę w amerykańskiej polityce i kulturze. Problem napięć wynikających z religijnej ekspresji w miejscu pracy jest zauważany od dawna, ale w ostatnich latach nabiera szczególnego znaczenia wobec coraz częściej zgłaszanych zarzutów o dyskryminację. Jak wskazuje Douglas Hicks, w Stanach Zjednoczonych wątki związane z interesującym nas problemem są poruszane od wczesnych lat 50. XX wieku. Dyskusja koncentrowała się na kwestii integracji pracy z praktykami religijnymi i osadzonym w religii systemem normatywnym. Wobec znaczącego zróżnicowania wyznań w społeczeństwie amerykańskim, przy jednoczesnej dominacji chrześcijaństwa (tak w sensie liczby wyznawców, jak i ułożenia kalendarza czy powszechności symboliki) kluczowa okazała się kwestia pogodzenia odmiennych systemów wartości i potrzeb. Hicks analizował różne sposoby wyrażania przekonań religijnych i towarzyszącego im morale w miejscu pracy: werbalne (np. poprzez dyskusje lub oświadczenia), poprzez rytuały religijne (np. modlitwy, stroje religijne) lub poprzez działania (np. prezentację przedmiotów religijnych w pracy i zapraszanie kolegów z pracy na religijne wydarzenia). Wskazał, że religijna dywersyfikacja pracowników może sprzyjać napięciom interpersonalnym, a powstałe konflikty upośledzić synergiczną współpracę i wydajność. Im bardziej tożsamości religijne są wyrażane publicznie, tym częściej różne wyznania wśród pracowników są identyfikowalne, a ich status staje się tym samym widoczny⁴⁸. Warto zauważyć, że problem dyskryminacji w sytuacji religijnej różnorodności nie leży w samym istnieniu tej różnorodności, ale w sposobie jej interpretacji⁴⁹.

Jak już zaznaczono wyżej, w Stanach Zjednoczonych jest widoczny nasilający się trend do ekspresji swojego wyznania w miejscu pracy. Jest to podyktowane nie tylko czynnikami demograficznymi (migracje), ale też kulturowymi oraz praw-

⁴⁷ S. Grotowska, *Religijny wymiar tożsamości jednostki w świecie organizacji*, „Space - Society – Economy” 2005 nr 7, s. 2-5.

⁴⁸ D. A. Hicks, *Op.cit.*, s. 17-25.

⁴⁹ D. Gebert, *Expressing religious identities in the workplace: Analyzing a neglected diversity dimension*, „Human relations” 2014, vo. 67(5), s. 543-563.



nymi. Konsekwencją jest wzrost liczby zarzutów o dyskryminację ze względu na wyznanie. Scheitle i Ecklund zwracają uwagę, że liczba zarzutów dotyczących dyskryminacji religijnej w zatrudnieniu w Stanach Zjednoczonych w ciągu pierwszej dekady XXI w. podwoiła się. Zauważają ją zwłaszcza wyznawcy judaizmu, islamu, hinduizmu oraz protestanci⁵⁰. Potwierdzają to również wcześniejsze dane Amerykańskiej Komisji ds. Równych Szans w Zatrudnieniu (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC), która w latach 1993-2003 zaobserwowała wzrost skarg co do nierównego traktowania z powodu wyznania, dotyczącego: awansu, wynagrodzenia, przydziału pracy lub warunków zatrudnienia. Największy wzrost zanotowano wśród muzułmanów, ale i Żydów, Sikhów, protestantów oraz adwentystów dnia siódmego⁵¹. Amerykańskie prawo zabrania dyskryminacji wyznaniowej, a pracodawcy mają prawny obowiązek uwzględniania przekonań religijnych swoich pracowników, w takim stopniu, aby nie powodować nadmiernej trudności w prowadzeniu biznesu. Pracownik ma poinformować o swoich przekonaniach pracodawcę i żądać przystosowania z jego strony. Bez takiego zgłoszenia pracodawca nie ma obowiązku tego robić. To przystosowanie dotyczy: praktykowania, pielęgnacji i ubioru (jak np. noszenie w pracy chusty przez muzułmanki) oraz przypisanej pracy, która może być niezgodna z przekonaniami pracownika (jak np. sprzedaż środków antykoncepcyjnych przez farmaceutkę katoliczkę). Pracownik nie może być zmuszony do dokonywania wyboru pomiędzy swoimi wierzeniami a pracą⁵². Pomimo, iż dyskryminacja religijna na rynku pracy jest w Stanach Zjednoczonych zabroniona, to nadal występuje. Powodem jej wzrostu są m.in.: prawne niejasności, wzrost zróżnicowania religijnego i religijnej ekspresji siły roboczej oraz unikalna charakterystyka wyznania w porównaniu do innych chronionych kategorii⁵³. Pomimo, iż amerykańskie miejsca pracy wydawać się mogą świeckie, to jednak zauważalne jest podporządkowanie polityk firmowych do chrześcijaństwa (święta Bożego Narodzenia jako federalne święto, czy wolne niedziele)⁵⁴. Scheitle i Ecklund twierdzą, że jednym z czynników wzrostu liczby zgłaszanych przypadków dyskryminacji jest wzrost ludności nie-religijnej w Ameryce (z 5% w 1972 roku do 18% w 2012 roku). Ponadto ma na to wpływ wzrost religijnej dywersyfikacji amerykańskiego społeczeństwa i pró-

⁵⁰ Ch. P. Scheitle, E. H. Ecklund, *Examining the Effects of Exposure to Religion in the Workplace on Perceptions of Religious Discrimination*, "Rey Relig Res" 2017, No. 59, s. 1-20.

⁵¹ D. Gerbert, *Op.cit.*, s.555.

⁵² P. Kelly Eileen, *Accommodating Religious Expression in the Workplace*, "Employee Responsibilities and Rights Journal" 2008, nr 20, s. 45-56.

⁵³ S. Ghumman, A. M. Ryan, L. A. Barclay, K. S. Markel, *Religious Discrimination in the Workplace: A Review and Examination of Current and Future Trends*, "Journal of Business and Psychology" 2013, no. 28: s. 447.

⁵⁴ *Ibidem*, s.449



by zintegrowania religii ze sferą pracy, czego przykładem mogą być tworzone w firmach grupy i klasy mediacyjne, pracownicze grupy modlitewne i praca firmowych kapelanów. Ryzyko dyskryminacji religijnej na rynku pracy zwiększa się wraz z obecnością pewnych tradycji religijnych lub większej ekspresji religijnej. Cytowane przez Scheitle i Ecklund badania wykazały, że na taką dyskryminację są narażeni zwłaszcza muzułmanie i ateiści. Jest to widoczne już na etapie procesu rekrutacyjnego: rekruterzy rzadziej dzwonią do osób o imieniu brzmiącym jak arabskie, rozmowy kwalifikacyjne osób w strojach muzułmańskich były krótsze i rzadziej kończyły się pozytywnym wynikiem niż w przypadku innych wyznań, kobiety w chustach częściej też doświadczają dyskryminacji, dlatego część woli zrezygnować z ich noszenia, aby jej uniknąć. Najczęściej stygmatyzowane na rynku pracy są muzułmanki noszące hidżab, rzadziej oferowano im pracę niż kobietom, których wygląd nie zdradzał wyznania⁵⁵. W Ameryce hidżab nosi ok. 40% muzułmank, a motyw jego noszenia jest niejasno postrzegany, może to być symbol pobożności, tradycja kulturowa lub polityczna deklaracja⁵⁶.

Obawa przed dyskryminacją sprawia, że niektórzy tłumią lub ukrywają swoje przekonania religijne. Wiąże się to m.in. ze stereotypowym postrzeganiem wyznawców poszczególnych religii, np. o muzułmanach sądzi się, że są te religijni fanatycy, dzicy, gwałtowni, nomadyczni, wycofani, niezorganizowani, groźni i uciśkający kobiety, Żydzi to ludzie niełojalni, mocni i chciwi. Ponadto symbole religijne mogą być podstawą do kategoryzacji jednostek do grup swoich i obcych: „my” a „oni” (chrześcijanie a nie-chrześcijanie), w efekcie swoją grupę się faworyzuje, a obcą dyskryminuje⁵⁷.

Jak to wygląda w Europie? Badania wśród muzułmanów przeprowadzone w 15 krajach Unii Europejskiej wykazały, że jeden na trzech respondentów doświadczył dyskryminacji poszukując pracy (dotyka to zwłaszcza osób stosujących widoczne symbole religijne, jak np. ubiór). Pomimo przypadków dyskryminacji ze strony władz publicznych zdecydowana większość z nich ma do nich zaufanie: 76% czuje się związana z krajem zamieszkania, a 53% ma jego obywatelstwo. W stosunku do poprzednich badań nastąpił wzrost przypadków dyskryminacji z powodu wyznania (z 10% w 2008 roku do 17% w 2017). Dotyka to także osób z drugiego pokolenia po migracji. 79% ofiar dyskryminacji nie zgłosiło jednak tego żadnej instytucji, 17% uważa, że prawo nie zabrania dyskryminacji, a 14% nie ma świadomości, że

⁵⁵ E. Abdelhadi, *Religiosity and Muslim Women's Employment in the United States*, Socius: Sociological Research for a Dynamic World 2017, vol. 3: s.11.

⁵⁶ *Ibidem*, s. 8.

⁵⁷ S.Ghumman, L. Jackson, *Between a cross and a hard place: religious identifiers and employability*, "Journal of Workplace Rights", 2008, vol. 13(3): s. 260-261.



prawo antydyskryminacyjne istnieje. Jeśli chodzi o powody dyskryminacji, religia jest wymieniana na drugim miejscu, zaraz za pochodzeniem (etnicznym lub narodowym)⁵⁸.

Badania wskazują też na problemy w poszczególnych krajach. We Francji muzułmanie mają kłopoty ze znalezieniem zatrudnienia lub zatrudniani są na stanowiska poniżej swoich kwalifikacji⁵⁹. Ściśle wiąże się to z kojarzeniem islamu w Europie zachodniej z grupami imigranckimi: Algierczykami i Marokańczykami we Francji, Turkami w Niemczech, Turkami i Marokańczykami w Holandii oraz Banglijczykami i Pakistańczykami w Wielkiej Brytanii. Znaczna część przedstawicieli tych mniejszości mieszka w substandardowych mieszkaniach, pracuje za zaniżone stawki lub żyje z zasiłków. Stanowi to znaczący kontrast ze Stanami Zjednoczonymi, gdzie tym grupom narodowym powodzi się bez porównania lepiej⁶⁰. Pokazuje to, że wyznanie w Stanach Zjednoczonych może funkcjonować jako czynnik integrujący, a w Europie przeciwnie: jako czynnik konfliktogenny i wykluczający⁶¹. We Francji kwestie wyznania są postrzegane w kategoriach indywidualnych, czyli jako takie, które nie powinny odgrywać roli w miejscu pracy traktowanym jako przestrzeń publiczna. Jest to efekt przyjętej idei *laïcité*, odrzucającej ogólne podejścia komunitarystyczne. Neutralność religijna jest pożądana, jako zasada politycznej organizacji społeczeństwa. Żadna forma zbiorowego zachowania religijnych pracowników (przez odniesienie do większej wspólnoty), nie jest akceptowalna, m.in. z tego powodu sprawy związane z religią nigdy nie były priorytetem dla francuskich związków zawodowych. Dyskryminacja wyznaniowa na rynku pracy zdarza się częściej niż jest zgłaszana, jest to złożony fenomen, często ukrywany pod dyskryminacją etniczną lub płciową. Pomimo, iż na francuskim rynku pracy są różne wyznania (głównie chrześcijanie, protestanci, prawosławni, Żydzi, muzułmanie oraz buddyści) to najbardziej dyskryminowani są muzułmanie, zwłaszcza w kwestii religijnego stroju lub świąt. To głównie migracja muzułmanów z krajów śródziemnomorskich w latach 70-tych rozpoczęła dyskusję na temat obecności religii w miejscu pracy, kiedy religijni pracownicy zaczęli się domagać pokoju modlitw oraz możliwości obchodzenia Ramadanu podczas godzin pracy⁶².

⁵⁸ European Union Agency for Fundamental Rights, Second European Union Minorities and Discrimination Survey, Muslim – Selected findings, Luxembourg: Publications Office of the European Union 2017.

⁵⁹ N. Foner, R. Alba, *Immigrant Religion in the U.S. and Western Europe: Bridge or Barrier to Inclusion?*, "The International Migration Review", 2008, vol. 2, s. 371.

⁶⁰ *Ibidem*, s. 375-376.

⁶¹ *Ibidem*, s. 384.

⁶² F. Frégosi, D. Kosulu, *Religion and religious discrimination in the French workplace: Increasing tensions, heated debates, perceptions of labour unionists and pragmatic best practices*, "International Journal of Discrimination and the Law", 2013, 13(2-3): s. 194-213.



Badania Nicka Drydakisa, prowadzone w Atenach ukazały problem dyskryminacji mniejszości religijnych podczas rekrutacji. W trakcie badania testerzy aplikowali o pracę przedstawiając dwa spreparowane życiorysy, różniące się jedynie wyznaniem aplikanta. Wskazanie na wyznanie było komunikowane poprzez zadeklarowanie przynależności do organizacji społeczno-religijnej⁶³. Wyniki wskazały, że aplikanci identyfikowani jako przedstawiciele i przedstawicielki mniejszości religijnych rzadziej byli zapraszani do dalszych etapów rekrutacji. Co więcej, testerzy pytali o wysokość zarobków. Tu także mniejszości wyznaniowe były dyskryminowane. Ten mechanizm krzyżował się z wykluczeniem związanym z płcią: najwyższy współczynnik uprzedzenia uzyskiwały kobiety należące do mniejszości religijnych⁶⁴.

Założeniem wielu z powyżej cytowanych badań jest teza, że pracownik nie może być zmuszony do dokonania wyboru między swoim wyznaniem a zawodem lub miejscem pracy, ponieważ wyznanie jest cechą tożsamości jednostki, która może i powinna znaleźć swoje miejsce w sferze publicznej, jak już była o tym mowa wcześniej. Innego zdania jest Lucy Vickers. Uważa ona, że wolność wyznania nie jest bezwarunkowa, a jej praktykowanie w pracy może prowadzić do konfliktów. Według jej opinii, podstawa ochrony interesów religijnych jest równocześnie podstawą obrony innych praw, jak płeć czy orientacja seksualna, stąd rodzą się konflikty⁶⁵. Interesy religijne nie powinny być ignorowane, ale nie powinny być priorytetowe. Skoro istnieje wolność wyznaniowa, to istnieje także wolność wyboru miejsca pracy - jeśli osoba religijna nie jest zadowolona z warunków w miejscu pracy, to może z tej pracy zrezygnować i poszukać zajęcia np. wśród współwyznawców⁶⁶. Osoby religijne, zdaniem autorki, nie mają prawa żądać od pracodawcy kosztownych adaptacji w celu zaspokojenia ich religijnych potrzeb⁶⁷.

Jak wynika z przytoczonych badań, socjologowie i filozofowie prawa różnią się co do opinii o miejscu religii w sferze publicznej, w tym w przestrzeni pracy. Poglądy oscylują od poszanowania pełnej wolności ekspresji religijnej do jej bardziej lub mniej zdecydowanego wykluczenia ze sfery publicznej. Na marginesie warto wspomnieć, że Alain Touraine, twórca metody interwencji socjologicznej, która została zastosowana w niniejszych badaniach, był jednym z członków komisji, która

⁶³ N. Drydakis, *Religious Affiliation and Employment Bias in the Labor Market*, "Journal for the Scientific Study of Religion", 2010, t. 49, nr. 3, s. 479-482.

⁶⁴ *Ibidem*, s. 492.

⁶⁵ L. Vickers, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing 2016, s.53.

⁶⁶ *Ibidem*, s. 64-65.

⁶⁷ *Ibidem*, s. 94-95.



w 2004 roku zaproponowała we Francji prawo zakazujące widocznych symboli religijnych oraz strojów w szkołach publicznych. Jego zdaniem miała to być odpowiedź na wzrost religijnego (muzułmańskiego) ekstremizmu i przemocy⁶⁸.

Dyskryminacja na rynku pracy w Polsce – stan wiedzy

Analiza wpływu wyznania na sytuację na rynku pracy na podstawie badań na reprezentatywnych, ogólnopolskich próbach nasyca pewnych problemów. Wynikają one ze sposobu doboru próby. Reprezentatywna, ogólnopolska próba, w której badacze dążą do maksymalizacji reprezentatywności pod względem cech demograficznych siłą rzeczy zawiera niewielkie frakcje przedstawicieli innych wyznań niż rzymskokatolickie. Wynika to z ich stosunkowo niewielkiego udziału w populacji. Przy doborze losowym i wielkości próby poniżej 10 tys. jedynie dwa najbardziej liczne wyznania – prawosławie i Świadkowie Jehowy – uzyskują proporcjonalne reprezentacje. Pozostałe wyznania są reprezentowane, jeśli w ogóle, przez pojedyncze osoby. Oznacza to, że na podstawie dostępnych badań ilościowych możemy przede wszystkim rekonstruować obraz „Innego” w oczach większości, natomiast wiedza o doświadczeniach i postawach przedstawicieli mniejszości będzie ograniczona.

Pewnych informacji pośrednio wskazujących na związki pomiędzy wyznaniami a sytuacją na rynku pracy dostarczają badania nad stereotypami i dystansem społecznym. Ustalenia Jolanty Miluskiej w oparciu o badanie sondażowe na reprezentatywnej, ogólnopolskiej próbie wskazują na ogólnie pozytywny obraz osób „innego wyznania”. Biorąc pod uwagę rozmiar próby (n=807), nawet przy warstwowaniu województwami, trudno oczekiwać znaczącej reprezentacji przedstawicieli innych wyznań niż katolickie. W istocie, w próbie znalazło się 1,3% osób deklarujących związek z kościołem innym niż katolickim - niestety autorka nie podaje z jakim. 9% badanych określiło się jako niewierzący. Można zatem traktować obserwacje Miluskiej jako uogólniony obraz „Innego” w oczach katolickiej większości.

Okazuje się, że obraz ten jest zasadniczo korzystny. Badani pozytywnie ocenili cechy nazwane przez autorkę sprawnościowymi, tj. obowiązkowość, pracowitość i aktywność, jak również moralność (wiara, kulturalność i uczciwość). W odniesieniu do cech osobowych większość respondentów uznała przedstawicieli „innego wyznania” za uprzejmych, życzliwych, przyjaznych i odpowiedzialnych. Najniżej ocenianymi cechami były nieustępliwość, postępowość i tolerancja⁶⁹. Przewaga

⁶⁸ N. Foner, R. Alba, *Op.cit.*, s.369-370.

⁶⁹ J. Miluska *Obrazy społeczne grup narażonych na dyskryminację. Uwarunkowania społeczno-demograficzne i psychologiczne*, Poznań: Wyd. Naukowe UAM 2008, s. 256.



pozytywnych ocen poszczególnych składowych społecznego obrazu Innego przekłada się na postawy wobec mniejszości. W najbardziej nas interesującym wymiarze: skłonności do zaakceptowania przedstawiciela „innego wyznania” jako „najbliższego współpracownika”, pozytywnej odpowiedzi udzieliło 92,4% badanych⁷⁰. Nie zmienia to faktu, że niektóre grupy religijne uzyskują wyższe wartości na skali dystansu społecznego niż inne. W prowadzonych w 2012 roku badaniach *projektu Równe Traktowanie Warunkiem Dobrego Rządzenia* najwyższy poziom odrzucenia wśród grup religijnych uzyskano w odniesieniu do muzułmanów, Świadków Jehowy i Żydów, zaś najniższe – prawosławnych⁷¹.

Wyniki te potwierdzają się w odniesieniu do postrzegania „Innego” w relacjach zawodowych – a zatem można zaryzykować hipotezę, że ogólny obraz Innego przekłada się na jego/jej percepcję w poszczególnych sferach kontaktu społecznego. Jeden ze wskaźników wykorzystywanych w niektórych wersjach skali Bogardusa, służącej do pomiaru dystansu społecznego, dotyczy akceptacji „Innego” w sferze mikro-publicznej, jako współpracownika. W prowadzonych w 2008 roku badaniach na reprezentatywnej, warstwowanej próbie młodych (19-24 lat) mieszkańców Podlasia uzyskano wyraźne rozproszenie odpowiedzi. O ile inkluzywność w odniesieniu do wyznawców prawosławia jest bardzo wysoka (warto pamiętać, że badanie było prowadzone w regionie o największym udziale tej mniejszości w populacji), o tyle w odniesieniu do osób wyznających judaizm, islam i do Świadków Jehowy dominowały postawy wykluczające⁷².

Również badania CBOS z 2012 na reprezentatywnych, ogólnopolskich próbach pokazują zróżnicowanie stosunku do poszczególnych mniejszości. Niemniej należy zauważyć, że nawet w przypadku najbardziej ambiwalentnie postrzeganych mniejszości nie mniej niż trzy czwarte badanych dopuszcza relacje horyzontalne i wertykalne w miejscu pracy.

Mniejszością skupiającą najmniejszy odsetek wykluczeń (3% jako współpracownik, 4% jako przełożony) są prawosławni. Świadkowie Jehowy, protestanci i Żydzi skupili zbliżony odsetek wskazań, uzyskując pomiędzy 85% a 87% wskazań aprobatywnych w relacji poziomej i 82%-84% w pionowej. Jest to o tyle interesujące, że po uwzględnieniu innych składowych skali Bogardusa Świadkowie Jehowy

⁷⁰ *Ibidem*, s. 196.

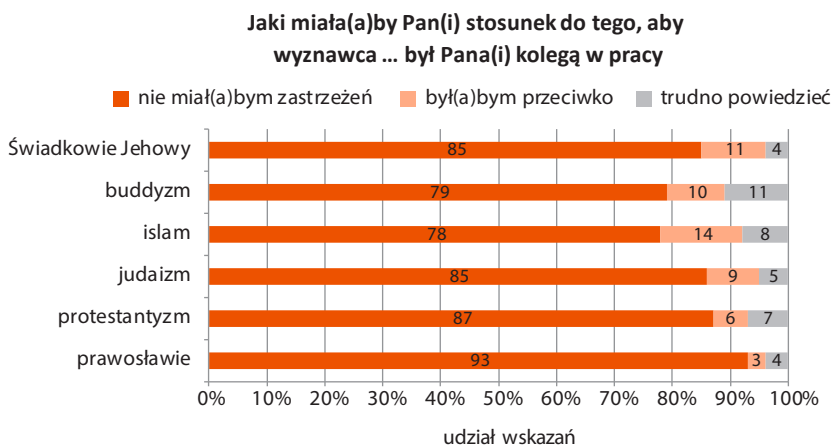
⁷¹ *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia. Wybrane wnioski z badań ilościowych*, https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/rtsdr_prezentacja_wybranych_wynikow_-_slajdy_oraz_ich_opisy_2.pdf data dostępu: 1 października 2017, s. 22.

⁷² T. Kasprzak, B. Walczak, *Diagnoza postaw młodzieży województwa podlaskiego wobec odmienności kulturowej. Raport z badania*, (w:) *Diagnoza postaw młodzieży województwa podlaskiego wobec odmienności kulturowej* A. Jasińska-Kania, K.M. Staszyńska (red.), Białystok: Urząd Wojewódzki Województwa Podlaskiego 2009, s.102-103.



uzyskują wyniki zbliżone do muzułmanów. Okazuje się, że o ile Polacy dopuszczają przedstawicieli tej grupy do relacji w sferze publicznej, w znaczącym stopniu wykluczają ich z relacji w sferze prywatnej i intymnej. Dwie grupy o najwyższym poziomie wykluczenia w relacjach zawodowych to buddyści i muzułmanie. Skupili odpowiednio 10% i 14% wykluczeń w relacjach horyzontalnych (tj. pomiędzy samymi pracownikami) oraz 11% i 17% w wertykalnych (pomiędzy pracownikiem a jego przełożonymi). A zatem mniej więcej co siódmy Polak nie dopuszcza współpracy z wyznawcą islamu, a co szósty - muzułmanina jako przełożonego. Warto zauważyć, że w porównaniu z analogicznym badaniem z 2001 roku poziom wykluczenia przedstawicieli wyznań innych niż katolickie uległ zmniejszeniu.

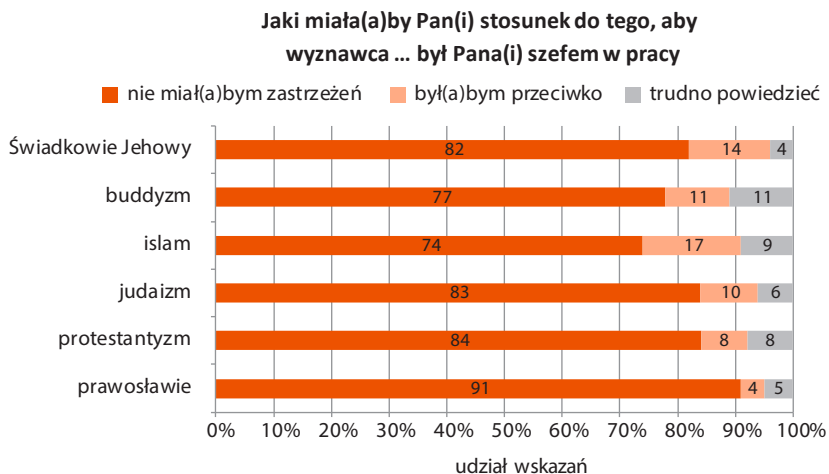
Wykres 1 Dopuszczalność relacji horyzontalnych w miejscu pracy



źródło: obliczenia własne na podstawie CBOS 2012, s. 4-6.



Wykres 2 Dopuszczalność relacji wertykalnych w miejscu pracy



źródło: obliczenia własne na podstawie CBOS 2012, s. 4-6.

Dane opublikowane przez Centrum Badań nad Uprzedzeniami w 2015 roku wskazują na wyższy poziom wykluczenia. Postawę aprobatywną wobec muzułmanów jako współpracowników zadeklarowało niespełna 49% badanych, wobec muzułmanek – ok. 53%. Jednocześnie odsetek respondentów wykluczających możliwość współpracy z przedstawicielami i przedstawicielkami tej religii wyniósł odpowiednio 21,5% i 19%. Co ciekawe, wskazany sondaż nie był prowadzony na próbie losowej i zawiera nadreprezentację osób z wyższym wykształceniem, które - jak wskazują liczne badania - charakteryzują się mniejszym poziomem uprzedzeń⁷³.

Akceptacja dla przedstawiciela innego wyznania w miejscu pracy wiąże się z ogólną postawą wobec danej grupy. Przykładowo 80% osób akceptujących obecność osób pochodzenia arabskiego (arabskość utożsamiana jest z islamem) w Polsce deklaruje, że zaakceptowałaby Araba jako przełożonego, podczas gdy w grupie nieakceptującej arabskiej diaspory ta proporcja jest odwrócona⁷⁴.

W Polsce inne wyznanie kojarzyć się może z innym pochodzeniem narodowym, wówczas dyskryminacja może mieć inne motywy niż wyznanie. W 2007 roku zbadano stosunek Polaków do cudzoziemców na rynku pracy. 28% badanych Polaków

⁷³ Zob. A. Stefaniak, *Postrzeżanie muzułmanów w Polsce: raport z badania sondażowego*, Warszawa: Ośrodek Badań nad Uprzedzeniami 2015, s. 11-14.

⁷⁴ M. Switat, *Spółeczność arabska w Polsce. Stara i nowa diaspora*, niepublikowana praca doktorska, Uniwersytet Warszawski, s. 124.



uważało wówczas, że cudzoziemcy odbierają pracę osobom urodzonym w Polsce, a 48% było zdania, że przybysze z innych krajów przyczyniają się do rozwoju polskiej gospodarki⁷⁵. Jak wskazują dane pochodzą z badań „Aktualne problemy i wydarzenia” zrealizowane w latach 2008–2016 przez CBOS zdecydowana większość respondentów CBOS (85%) akceptuje podejmowanie w Polsce pracy przez obcokrajowców, przy czym ponad połowa (55%) każdej pracy, a niespełna jedna trzecia (30%) tylko niektórych rodzajów prac. Przeciwny zatrudnianiu obcokrajowców jest co dziesiąty badany. W stosunku do ubiegłej dekady przybyło badanych znających osobiście mieszkających w naszym kraju cudzoziemców (wzrost z 26% w 2010 roku do 33% w 2016 roku). Najczęściej znano obywateli Ukrainy (w 2016 roku znało ich 17%, a w 2010 roku 6%, w 2016 roku osoby pochodzenia arabskiego znało 3% dorosłych, zaś azjatyckich lub afrykańskich – po 2%). Przybyło również ankietowanych mających w otoczeniu osoby, które cudzoziemców zatrudniały (wzrost z 14% w 2010 roku do 26%). Podobnie jak przed laty, opinia publiczna jest przychylna ułatwieniom w podejmowaniu w Polsce pracy przez obywateli ze Wschodu (których dotyczą i prawdopodobnie dotyczyć będą preferencje w zatrudnianiu), jeżeli tylko nie ma Polaków chętnych do jej wykonywania (75% wobec 18% się z tym niezgadzających). Większość jednak nadal uważa, że rząd powinien dążyć do tego, aby ich liczba się zmniejszała (60% respondentów), a nie zwiększała (15% respondentów). Przychylność obcokrajowcom na polskim rynku pracy jest zależna od wykształcenia oraz sytuacji zawodowej i materialnej ankietowanych. Najślabiej wykształceni, bezrobotni, osoby z gospodarstw o najniższych dochodach i niezadowoleni ze swojej sytuacji materialnej są przeciwni zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce⁷⁶.

Dyskryminacja na rynku pracy często ma miejsce już podczas procesu rekrutacji, jednak brak zaproszenia na rozmowę kwalifikacyjną z powodu dyskryminacji ze względu na wyznanie jest trudny do udowodnienia. Badania dyskryminacji wykazały, że pracodawcy preferują Polaków, a nie osoby z obco brzmiącymi nazwiskami - mając do wyboru Polaka lub osobę identyfikowaną jako cudzoziemiec z podobnym wykształceniem i umiejętnościami pracodawca częściej daje pierwszeństwo zatrudnienia Polakowi⁷⁷. Tę tendencję potwierdzają badania Instytutu Spraw Publicznych, które polegały m.in. na przeprowadzeniu tzw. testów dyskryminacyjnych wśród polskich pracodawców. Udowodniły one, że są oni często bardziej

⁷⁵ E. Jaźwińska, *Stosunek Polaków do cudzoziemców na polskim rynku pracy*, w: *Czy Polska gospodarka potrzebuje cudzoziemców?*, I. Grabowska-Lusińska, A. Żylicz (red.), Warszawa: Ośrodek Badań nad Migracjami WNE UW 2008, s.55-56.

⁷⁶ M. Feliksiak, *Komunikat z badań nr 177/2016. Praca obcokrajowców w Polsce*, Warszawa 2016: CBOS.

⁷⁷ K. Wysińska, *Nguyen, Serhij, czy Piotr? Pilotażowe badanie audytowe dyskryminacji cudzoziemców w rekrutacji*, Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych 2010, s.210-213.



skłonni zatrudnić Polaka niż obcokrajowca o tych samych kwalifikacjach. Badania te potwierdzają też, że rzeczywistą skalę dyskryminacji trudno jest oszacować, ponieważ cudzoziemcy rzadko zgłaszają przypadki tego typu problemów⁷⁸. Generalnie rzecz biorąc, skargi do Państwowej Inspekcji Pracy na dyskryminujące zachowania pracodawców stanowią najrzadszą kategorię skarg, a skargi nawiązujące do dyskryminacji na tle religii lub wyznania – najrzadszą w tej najrzadszej kategorii (2 zarzuty w 2014 roku w porównaniu z 84 odwołującymi się do płci)⁷⁹. Osobną kwestią jest uznanie zasadności tych skarg przez inspektorów.

Ostatnim poruszonym tu zagadnieniem, ważnym w interpretacji danych zebranych w ramach badania własnego, jest kwestia intensywności zaangażowania w życie religijne. Badania Wojciecha Sadłonia wskazują na skorelowanie religijności (tu: katolicyzmu) z deprecjacją na rynku pracy, wskaźnikowaną poziomem bezrobocia i niepewnością utrzymania miejsca pracy. Wzrost zaangażowania w życie parafii współwystępuje też z obniżaniem dochodów⁸⁰, co jednak może być efektem oddziaływania zmiennych pośredniczących, np. wieku. Dane z ostatniej edycji Generalnego Sondażu Społecznego częściowo potwierdzają wnioski Sadłonia, gdyż pokazują, że prawdopodobieństwo dyskryminacji wzrasta istotnie w przypadku dwóch grup: osób najbardziej religijnych i całkowicie niezaangażowanych. Warto zwrócić uwagę, że złożona struktura pytania zadanego w polskiej wersji ESS (Czy uznałby/-aby się P. za osobę należącą do grupy ludzi, która jest w Polsce dyskryminowana, gorzej traktowana niż inne grupy w naszym kraju?) mogła przyczynić się do zaniżenia liczby wskazań aprobatywnych⁸¹.

⁷⁸ Zob. K. Wysieńska, *Testy dyskryminacyjne – metoda i zastosowania*, w: *W poszukiwaniu nowych wzorów integracji cudzoziemców*, J. Segeš Frelak, K. Grot (red.), Wybór tekstów polskiego forum integracyjnego, Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych 2013, s. 210-213.

⁷⁹ Informacja pochodzi ze strony: <https://www.pip.gov.pl/pl/wiadomosci/65140,dyskryminacja-w-zatrudnieniu-na-forum-rady-ochrony-pracy.html> data dostępu 22 października 2018r.

⁸⁰ W. Sadłonia, *Religijny kapitał społeczny. Kapitał społeczny a Kościół katolicki w społecznościach lokalnych w Polsce*, Saarbrücken: Wydawnictwo Bezkresy Wiedzy 2014, s. 255.

⁸¹ Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia, *Op.cit.* s.10-11.

**Tabela 1 Zaangażowanie religijne a poczucie dyskryminacji**

Jak często modli się Pan/ Pani (poza uroczystościami religijnymi)?		Członek dyskryminowanej grupy w tym kraju		
		tak	nie	Ogółem
Codziennie	n	28	579	607
	%	4,6%	95,4%	100,0%
Częściej niż raz w tygodniu	n	4	246	250
	%	1,6%	98,4%	100,0%
Raz w tygodniu	n	3	158	161
	%	1,9%	98,1%	100,0%
Przynajmniej raz na miesiąc	n	3	118	121
	%	2,5%	97,5%	100,0%
Tylko w dni święte	n	5	137	142
	%	3,5%	96,5%	100,0%
Jeszcze rzadziej	n	5	108	113
	%	4,4%	95,6%	100,0%
Nigdy	n	13	157	170
	%	7,6%	92,4%	100,0%
Ogółem	n	61	1503	1564
	%	3,9%	96,1%	100,0%

źródło: obliczenia własne na podstawie ESS8PL.

IV. Metodologia badań

Kluczowe pojęcia

W ramach przeprowadzonego badania podjęto zagadnienie dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wyznanie. Jak wynika z powyższego omówienia literatury, jest to zagadnienie skomplikowane: religia to fenomen wielowymiarowy, a badania nad nim – o ile mają być to badania dotyczące nie tylko katolików i o charakterze diagnostycznym – w Polsce napotykają na trudności metodologiczne z powodów małej liczby przedstawicieli i przedstawicielek innych wyznań.

Przed przejściem do zasadniczej części raportu warto zaznaczyć, że zagadnienie będące jego przedmiotem jest trudne do badania z wielu powodów. Są to powody typowe dla badania religijności w ogóle i powody wynikające z głównego pytania badawczego. Wyznanie jest zagadnieniem dotyczącym intymnego wymiaru życia jednostek i jako takie nie poddaje się łatwo pomiarowi w strategii ilościowej. Wraz ze spadkiem stopnia instytucjonalizacji problem z poddaniem zjawiska badaniu narasta. Problematyczne jest nawet oszacowanie liczby członków poszczególnych związków wyznaniowych i kościołów, często funkcjonujących w stanie rozproszenia i różnym stopniu formalizacji. Problemy te ujawniają się także w odniesieniu do problemu mniejszości. Po pierwsze, kwestia wyznania to sprawa wrażliwa i osobista, po drugie kwestia często ukrywana (tak w życiu codziennym, jak i w spisach powszechnych czy innych statystykach), po trzecie – co szczególnie istotne dla niniejszych badań, sytuacja poszczególnych mniejszości religijnych jest uregulowana odrębnymi przepisami. Sytuacja osób wyznania większościowego i osób poszczególnych wyznań mniejszościowych na rynku pracy jest inna, zatem też sposoby doświadczania przez nie dyskryminacji i jej charakter mogą znacznie różnić się między sobą.

Trudności badawcze wiążące się z tematem omawianego badania to po pierwsze fakt, że bardzo mała liczba nie-katolików w Polsce rzutuje na możliwość prowadzenia badań ilościowych. Po drugie, liczebna przewaga katolicyzmu powoduje pewnego rodzaju naturalizację czy uczynienie praktyk i symboli z nim związanych transparentnymi. Jednocześnie staje się ona mechanizmem konstruowania kulturowego „Innego” w oparciu o różnice wyznaniowe, także ze względu na naturę samej religii, w tym jej przeżywanie, co jest fenomenem trudno uchwytnym. Znaczenie tego problemu będzie wzrastało w najbliższym czasie nie tylko ze względu



na procesy migracyjne, ale również ze względu na zmieniające się miejsce religii w społeczeństwie.

Pomimo powyższych trudności zagadnienie dyskryminacji ze względu na religię w zatrudnieniu staje się istotne w Polsce ze względu na procesy migracyjne, a szerzej, globalizację. Dostrzegały to także osoby badane, które wskazywały, że znaczenie tego zjawiska z roku na rok będzie w Polsce rosnąć. Co ciekawe, również i one wskazywały na „problemy metodologiczne”, twierdząc, że im również trudno jednoznacznie ocenić skalę zjawiska oraz jego faktyczne przyczyny.

W związku z tym należy rozpocząć od porządkującego wyłożenia kluczowych dla badania pojęć: dyskryminacji, rynku pracy oraz wyznania.

Dyskryminacja to „systematyczne, długotrwałe i zorganizowane działanie, mające na celu ograniczenie pewnym jednostkom lub grupom dostępu do określonych, cenionych społecznie dóbr. Dyskryminacja ma zatem charakter systemowy, polega na nierównym i zarazem niesprawiedliwym traktowaniu, a podlegać jej może każdy – o ile grupa dominująca uzna, że ma cechę, która w danych okolicznościach społeczno-kulturowych jest mniej pożądana bądź odbiega od ogólnie przyjętej „normy”. Cecha taka może mieć zarówno charakter biologiczny (np. płeć, wiek, pochodzenia etniczne, niepełnosprawność, choroba), jak również wiązać się z kulturą, religią, ideologią czy wieloma innymi aspektami życia ludzi”⁸². Dyskryminacja jest zatem rozumiana jako krzywdzące traktowanie osoby lub grupy osób z uwagi na jakąś cechę (np. płeć, przynależność etniczną czy wyznanie), nazywaną przesłanką dyskryminacyjną⁸³.

Rynek pracy potraktowano tu socjologicznie jako obszar interakcji jednostek i grup, a zarazem element sfery publicznej, a więc obszar życia społecznego, który rozumiany jest jako zbiorowy, wspólnotowy i przeciwstawny prywatnemu⁸⁴. Jak zauważają Mirosława Marody i Anna Giza-Poleszczuk jest „przestrze[ń] uwspólnienia, w obrębie której (1) jednostki przestają być partykularne, a zostają włączone w bardziej ogólny porządek (są członkami rodziny, mieszkańcami wioski, czelad-

⁸² A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturowe*, w: *Zasada równości i zasada niedyskryminacji*, B. Kłos, J. Szymańczak (red.), „Studia BAS” 2(26), Warszawa: Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu 2011, s. 32.

⁸³ Państwowa Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *Dyskryminacja w pracy. Identyfikacja i przeciwdziałanie*. Polska Akademia Przedsiębiorczości, dokument elektroniczny <http://www.opzz.org.pl/documents/37160/64633/Dyskryminacja+w+pracy.+Identyfikacja+i+przeciwdzia%C5%82anie>, data dostępu: wrzesień 2017, s. 1.

⁸⁴ Sfera publiczna to termin wieloznaczny, przyjmujemy tu uproszczone rozumienie, służące jako operacjonalizacja dla badania. Więcej por. np. S. Benhabib, *Trzy modele przestrzeni publicznej*, „Krytyka Polityczna” nr 3; M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Warszawa: Scholar 2004, s. 258 i dalej.



nikami w cechu); (2) do której wstęp ma każdy członek wspólnoty [...], (3) w której obowiązuje pewne reguły (prawa, zwyczaje) dotyczące tych jednostek”. Autorki wyciągają z tego wniosek, iż właśnie ze względu na to, że przestrzeń ta „dotyczy [...] wszystkich [...] nabiera cech „dobra wspólnego”, a z drugiej strony staje się przedmiotem kontroli zbiorowej”⁸⁵. Kluczowe dla naszego rozumienia rynku pracy jest więc podkreślenie jego społecznego charakteru.

Jak już wskazaliśmy wcześniej, religia nie stanowi fenomenu łatwego do badania i zdefiniowania. Ze względu na charakter tego fragmentu raportu nie ma potrzeby rozważać różnych rozumień religii czy ich funkcji społecznych. W naszym badaniu posługiwaliśmy się terminami **wyznanie** jako odnoszącym się do afiliacji jednostek do różnych wyznań religijnych, posiadających swoją formalną reprezentację⁸⁶. Do badania włączyliśmy wyznania posiadające reprezentację w formie organizacji społeczno-religijnej: stowarzyszenia, fundacji lub innego społecznego podmiotu wyznaniowego. Założyliśmy, że organizacje reprezentujące wyznawców na różnych polach będą miały największą i w najwyższym stopniu urefleksyjnioną wiedzę.

Istotnym podkreślenia jest również oczywisty fakt tego, że obiektywny związek z danym wyznaniem, chociażby poprzez praktyki wspólnotowe, posiada również subiektywną stronę, odnoszącą się do znaczenia, jakie religia posiada w życiu jednostki (pojęcie religijności). Religijność, jak zauważa Janusz Mariański pisząc o kościele rzymskokatolickim, ma też aspekt instytucjonalno-wspólnotowy, który „znajduje [...] wyraz w przynależności do wspólnot i organizacji religijnych, w zaangażowaniu wspólnotowym, w osobistych związkach z parafią i duchowieństwem”⁸⁷. Co istotne z perspektywy badań, religijność – jak podkreśla Mariański – jest stopniowalna: „od przynależności czysto formalnej, poprzez różne formy faktycznej przynależności, aż do całkowitego utożsamienia się z Kościołem i uznania jego spraw za własne”⁸⁸. Stopniowalność religijności jest istotna, niuansuje bowiem zdecydowanie badane grupy, a także samo zjawisko dyskryminacji, które zależeć może od stopnia religijności danej jednostki.

⁸⁵ M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, *Op.Cit.*, s. 262.

⁸⁶ Por. dane Głównego Urzędu Statystycznego, *Wyznania religijne w Polsce 2012-2014*, Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych 2016: https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5500/5/1/1/oz_wyznania_religijne_stow_nar_i_etn_w_pol_2012-2014.pdf

⁸⁷ J. Mariański, *Kościół katolicki w Polsce w przestrzeni życia publicznego. Studium socjologiczne*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 2013, s. 9.

⁸⁸ *Ibidem*, s. 9-10.



Założenia i ograniczenia metodologii

Dominującą strategią badawczą w omawianym projekcie jest strategia jakościowa osadzona w ramach Tourainowskiej metody interwencji socjologicznej. W pierwszej fazie badania dominował przede wszystkim cel eksploracyjny, wynikający z potrzeby dotarcia do charakterystyki zjawiska niedostępnej w procedurze ilościowej.

Badania prowadzone były w podejściu jakościowym, nie pozwalają więc na rzutowanie wyników na całą populację. Warto zaznaczyć, że przeprowadzenie badań ilościowych jest w odniesieniu do tego zagadnienia bardzo trudne, jeśli nie niemożliwe. Badania jakościowe odsłaniają mechanizmy danego zjawiska, nie dają jednak podstaw do szacowania skali. Strategia jakościowa pozwala na odtwarzanie perspektywy danych osób, w tym przypadku będących przedstawicielami organizacji, a więc posiadających szeroką wiedzę – mimo tego nie umożliwia formułowania twierdzeń uogólnionych. Wskazania co do skali zjawiska czy inne uogólnione sądy formułowane przez osoby badane należy traktować jako hipotezy, stanowiące punkt wyjścia dla dalszych badań.

Drugi z najważniejszych komponentów tego projektu miał charakter interwencji socjologicznej. W tym celu zorganizowano szereg spotkań z przedstawicielami i przedstawicielkami organizacji różnych wyznań, oraz wskazanymi przez nich interlokutorami – postrzeganymi nie tylko jako istotni dla poznania i zrozumienia tego zagadnienia, ale także jego zmiany – przedstawicielami centralnych instytucji państwowych, związków zawodowych, pracodawców i organizacji pracodawców. Przedstawiciele tych dwóch grup byli zarówno zapraszani na spotkania grupy interwencji socjologicznej, jak i badani za pomocą wywiadów indywidualnych.

Pomocniczo w drugiej fazie projektu włączono zdalne ustrukturyzowane wywiady z organizacjami społeczno-wyznaniowymi, które miały pomóc w uzyskaniu bardziej zróżnicowanej perspektywy. Drugim działaniem pomocniczym było badanie sondażowe na przypadkowej próbie firm, prowadzone dzięki pomocy organizacji pracodawców.

Badana problematyka należy do zagadnień wrażliwych społecznie i jako takich podatnych na różne zaburzenia w procesie zbierania danych. Już pierwsze wywiady pokazały, że styk sfery publicznej (praca) i sfery postrzeganej jako prywatna (religia) rodzi kontrowersje i chęć pomijania zagadnienia. Decyzja o wyborze strategii jakościowej okazała się o tyle trafna, że jakkolwiek nie pozwala ona na szacowanie skali zjawiska czy ocenę jego charakterystyki pod kątem częstotliwości, daje możliwość przyjrzenia się procesowi konstruowania kategorii i strategiom ich komunikowania, a więc mechanizmom zjawiska. Jest to o tyle ważne, że diada religia/



praca, nie dość, że tłumiona, rozmywa się w innych polach. Na podobne trudności zwrócił uwagę Hicks, wskazując problemy podczas wyodrębniania symboliki o charakterze religijnym spośród symboli o zabarwieniu politycznym, etnicznym, moralistycznym itd., jakie pracownicy amerykańskich firm umieszczają na plakatach, t-shirtach, swoich samochodach (parkowanych na terenie pracodawcy) czy znaczkach⁸⁹.

Drugim potencjalnie zamazanym obszarem jest styk moralności i religii. Co do zasady przyjęto, że normy moralne przywoływane przez uczestników i uczestniczki badań, zaangażowanych przedstawicieli organizacji społeczno-religijnych, są pochodną norm wynikających z systemu religijnego, z którym się identyfikują.

Omawiając ograniczenia zastosowanej metodologii należy podkreślić brak reprezentatywności uzyskanej wiedzy. Wszyscy badani odnosili się do doświadczeń swoich i członków swoich wspólnot, co nie pozwala na estymowanie wyników na całą populację, a nawet na całe wyznanie. Trzeba też podkreślić, że osoby wyznające określone religię, nawet jeśli nie są szczególnie liczną grupą, nie stanowią homogenicznej społeczności. Dla przykładu zacytujmy wypowiedź przedstawiciela muzułmanów:

Muzułmanie tutaj w Polsce nie są jedną grupą. Więc tak osoby, które przyjeżdżają tutaj do pracy, w celu pracy albo w celu nauki, potem pracy, to prawie nie mają problemu z bezrobociem, jest zerowe. Muzułmanie, które tutaj żyli od kilku lat to mają swoją pracę, mają swój biznes. Najbardziej grupa, która ma problem z pracą wydaje mi się, że konwertyci, bo są tak powiem trochę odpychani przez swoich kolegów w starej pracy albo jak muzułmanka była inaczej ubrana i teraz jest inaczej ubrana to teraz jest szansa, że straci pracę albo ona sama straci pracę albo trudno jej podejmować jakąkolwiek pracę, więc wydaje mi się, że wśród muzułmanów jest bardzo małe bezrobocie. Najbardziej grupa, która może tak powiem mieć ten problem to jest grupa konwertytów, którzy zmienili swoją religię ze względu na to, że są odpychani albo oni sami chcą zmienić swoje życie na inne życie" (ID11 islam)

Na identyfikację religijną nakładają się inne tożsamości, w szczególności etniczna i narodowościowa. Na trudności w odróżnieniu identyfikacji religijnej i etnicznej w odniesieniu do dyskryminacji na rynku pracy wskazują także Adam Anczyk i Krzysztof Kuźniewski⁹⁰. Problem nakładania się tożsamości powtarzał się w ciągu

⁸⁹ D. A. Hicks, *Op.cit.*, s. 73 i n.

⁹⁰ A. Anczyk, K. Kuźniewski, *Dyskryminacja religijna w miejscu pracy w Polsce - zarys zagadnienia* (w:) *Dialog społeczny w miejscu pracy. Aspekty psychologiczne i prawne*, A. Anczyk, M. Warchał, (red.), Katowice: Wydawnictwo Sacrum 2014, s. 163.



całego badania. Szczególnie wyraźnie łączy się z tymi grupami, w których identyfikacja religijna współwystępuje z etniczną lub narodową, np. prawosławni Ukraińcy lub arabscy muzułmanie. W opracowaniu starano się zaznaczać te nakładające tożsamości, za każdym razem podążając za badanymi i nazywając daną identyfikację zgodnie z ich intencjami.

Główne problemy badawcze

Badania były zbudowane dookoła następujących zagadnień:

1. Występowanie dyskryminacji opartej na wyznaniu na rynku pracy:
 - a. Formy i mechanizmy dyskryminacji
 - b. Strategie adaptacyjne
 - c. Przyczyny
 - d. Identyfikacja osób szczególnie narażonych na dyskryminację w obrębie wyznania.
2. Ocena istniejących rozwiązań prawnych i instytucjonalnych.
3. Działania organizacji wyznaniowych w zakresie przeciwdziałania nierównościom na rynku pracy.
4. Rola związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Zastosowane metody i dobór grup badawczych

Działania badawcze miały charakter procesualny i zakorzenione były w podejściu Touraine'owskim, stanowiącym ramę metodologiczną dla całego badania. W pierwszym etapie zrealizowano kwerendę literatury i analizę danych zastanych, po której nastąpiła faza wywiadów indywidualnych. Miała ona dwa cele – eksplorację pytań i problemów badawczych oraz identyfikację potencjalnych uczestników grupy interwencji socjologicznej. Drugim etapem były spotkania grupy interwencji socjologicznej, w ramach których zidentyfikowano kolejne kategorie badanych (interlokutorów): pracodawców, związki zawodowe i instytucje publiczne (Rzecznik Praw Obywatelskich i Pełnomocnik ds. Równego Traktowania). Dobór drugiego stopnia wynikał ze wskazań aktorów społecznych i dyktowany był ich potrzebą wiedzy, co przyczynić się miało nie tylko do pozyskania wiedzy w sensie interpretatywnym (próba zrozumienia zjawiska, odsłonięcia jego mechanizmów), ale także stanowić miało impuls do podjęcia działania przez samych aktorów społecznych. Interlokutorzy zostali bądź to zaproszeni na spotkania grupy interwencji, bądź to badacze zrealizowali z nimi indywidualne wywiady, których wyniki przedstawiono podczas spotkań grupy interwencji.



Trzecim etapem było poszerzenie zebranych danych o większą próbę organizacji społeczno-religijnych, niezaangażowanych w grupy interwencji socjologicznej oraz pracodawców.

Ostatecznie w ramach projektu zrealizowano następujące działania badawcze:

1. Kwerenda literatury i analiza danych zastanych, pochodzących z baz danych społecznych (Diagnoza Społeczna, Polski Generalny Sondaż Społeczny, European Voluntary Service) oraz badań z zastosowaniem skali Bogardusa.
2. Pogłębione wywiady indywidualne z przedstawicielami organizacji społeczno-religijnych. Objęły one 5 przedstawicieli społeczności muzułmańskiej, 3 katolickiej, 6 żydowskiej, 5 prawosławnej. Rozmówcy byli dobierani celowo, w oparciu o kryterium wielkości i aktywności organizacji, które reprezentują. Staraliśmy się znaleźć organizacje podejmujące kwestie bliskie tematowi badania. Wbrew intencjom badaczy do udziału w badaniu nie udało się skłonić przedstawicieli Związku Wyznania Świadków Jehowy.
3. 44 zdalne wywiady z przedstawicielami organizacji społeczno-religijnych, które objęły protestantów, inne kościoły chrześcijańskie, Żydów, buddystów, bahaitów, rodzimowierców i muzułmanów. Próba była dobierana celowo, kryterium było dotarcie do organizacji aktywnie działających na rzecz swoich wyznawców, a jednocześnie zwiększenie różnorodności wyznań.

Tabela 3 Struktura grupy badanej za pomocą wywiadów zdalnych

Wyznanie	Liczba wywiadów
bahaizm	2
buddyzm	5
hinduizm	1
inne chrześcijańskie	7
islam	3
judaizm	1
protestantyzm	23
rodzimowiercy	2
razem	44



4. Pięć spotkań grupy interwencji socjologicznej (w tym dwa z interlokutorami – pracodawcami i RPO). W spotkaniach brali udział – w różnych proporcjach – przedstawiciele organizacji katolickich, muzułmańskich oraz żydowskich.

Działania podjęte z interlokutorami wskazanymi przez uczestników grup interwencji socjologicznej:

5. Udział przedstawicieli dwóch organizacji pracodawców w spotkaniu grupy interwencji socjologicznej.
6. Udział przedstawicieli Biura Rzecznika Praw Obywatelskich w grupie interwencji socjologicznej.
7. Dwa wywiady z przedstawicielami związków zawodowych (przy trzech odmowach).
8. Wywiad z Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania i Społeczeństwa Obywatelskiego.
9. 46 ankiet typu CAWI zrealizowanych na przypadkowej próbie pracodawców. Ankieta była dystrybuowana za pośrednictwem organizacji pracodawców. Poziom zwrotów wyniósł niespełna 5%⁹¹. Należy podkreślić, że sposób doboru tej próby nie miał charakteru losowego, był prowadzony na podstawie ograniczonego (niepełnego) operatu i nie daje podstaw do wyciągania wniosków dla całej populacji pracodawców. Wnioskować można jedynie w odniesieniu do tej grupy 46 firm, które zdecydowały się na udzielenie odpowiedzi.

Oznaczenia źródeł

W pracy zastosowano następujące kodowania danych reaktywnych:

- IDI – indywidualne wywiady pogłębione z organizacjami społeczno-religijnymi (na powyższej liście numer 2). Przy cytowaniach podawany jest kod źródła, numer porządkowy wywiadu i wyznanie interlokutora, np. [IDI 1, islam].
- GIS – grupa interwencji socjologicznej. W przypadku oznaczania wypowiedzi aktorów społecznych stosowano następujące oznaczenia: kod źródła, numer spotkania, kod uczestnika, wyznanie uczestnika, np. [GIS3, R7, katolicyzm]. W przypadku interlokutorów oznaczano ich kodami liczbowymi, np. [GIS3, interlokutor 2].

⁹¹ Jest to wartość szacunkowa, gdyż organizacje dystrybuujące zaproszenia do wypełnienia ankiety nie dysponowały dokładną listą zrzeszonych pracodawców.



- CATI – ustrukturyzowane wywiady telefoniczne z przedstawicielami organizacji społeczno-religijnych. Oznaczano: kod źródła, kod respondenta, wyznaczenie respondenta, np. [CATI, R10, protestant].

Elementy metody interwencji socjologicznej

Obok wyżej opisanych badań jakościowych, zespół socjologów sięgnął po metodę interwencji socjologicznej opracowanej przez francuskiego socjologa Alaina Touraine'a⁹², aby w ten sposób pogłębić zrozumienie problemu w rozmowie z aktorami społecznymi. Grupa interwencji socjologicznej została utworzona z przedstawicieli badanych wyznań, będących jednocześnie osobami zaangażowanymi w działalność na rzecz swoich współwyznawców w organizacjach i ruchach wyznaniowych. Grupa spotkała się pięć razy od początku września do końca października.

Metoda interwencji socjologicznej została opracowana na przełomie lat 70. i 80. XX wieku dla potrzeb badania nowych ruchów społecznych. Jej socjologicznym podłożem były teorie działania zbiorowego i filozofia neomarkistowska, akcentująca stałą obecność konfliktu w społeczeństwie. Sztandarowa praca z jej wykorzystaniem powstała jako analiza ruchu społecznego „Solidarność” w latach 1980 i 1981⁹³. Obecnie metoda jest używana rzadko i często na polach niezwiązanych z protestem i kontestacją, np. przy badaniach problemów społecznych i doświadczeń różnych grup⁹⁴. Takie jej zastosowanie nieodłącznie prowadzi do jej modyfikacji, co miało też miejsce w przypadku omawianych badań. W przypadku tych badań można mówić jedynie o wykorzystaniu pewnych elementów metody Touraine'a, a nie o jej pełnym zastosowaniu. Wynika to przede wszystkim ze względów organizacyjnych – w oryginalnej metodzie proces trwa dwa lata, tu z powodów niezależnych od badaczy musiał się zamknąć w praktycznie dwóch miesiącach. Sporym wyzwaniem było utrzymanie frekwencji⁹⁵ oraz zapewnienie udziału interlokutorów. Warto zwrócić też uwagę, że w przypadku tak zróżnicowanej grupy, obejmującej większość religijną, mniejszości o statucie uregulowanym specjalnymi przepisami i mniejszości nie posiadające tych przywilejów

⁹² A. Touraine, *The Voice and the Eye: On the Relationship between Actors*, „Political Psychology”, T. 2, Nr. 1, Spring 1980, s. 3-14.

⁹³ A. Touraine, *Solidarność: analiza ruchu społecznego 1980-1981*, Gdańsk: Europejskie Centrum Solidarności 2010.

⁹⁴ Zob. O. Cousin, S. Rui, *La méthode de l'intervention sociologique*, „Revue française de science politique”, t.61, s. 513-532, doi: 10.3917/rfsp.613.0513; P. Sadura i D. Olko, *Interwencja socjologiczna jako odpowiedź na kryzys miasta. studium przypadku konsultacji w sprawie modernizacji ul. Kawęczynskiej w Warszawie*, *Studia Regionalne i Lokalne* 2015, nr 3(57), s. 87-104. doi: 10.7366/1509499535706.

⁹⁵ Liczebność w grupach grup wahała się od 4 do 8 osób.



naiwnym byłoby liczyć na całkowite uwspólnienie perspektyw i wytworzenie jednego ruchu społecznego. Tym bardziej interesująco wyglądała inicjatywa kooperacji pomiędzy aktorami.

Wśród aktorów społecznych najaktywniejszą grupą byli przedstawiciele organizacji katolickich i muzułmańskich. Odbyły się dwa spotkania z interlokutorami: przedstawicielami organizacji pracodawców skupionych w Radzie Dialogu Społecznego przy Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Pracodawcy RP i Business Center Club) oraz z przedstawicielami Biura Rzecznika Praw Obywatelskich. Pełnomocnik Rządu Ds. Równego Traktowania pomimo zapowiedzi nie dotarł na spotkanie grupy interwencji socjologicznej i spotkał się z badaczami w innym terminie⁹⁶.

Praca z wykorzystaniem elementów metody interwencji socjologicznej pozwoliła na uruchomienie kilku ciekawych procesów w grupie. Po pierwsze można było zauważyć dużą dbałość o wzajemne poszanowanie pomiędzy poszczególnymi wyznaniami. Jedyne konfrontacje miały miejsce w relacji z interlokutorami. Na początku procesu charakterystyczna była ciekawość co do różnic, która zanikła w trakcie kolejnych spotkań, niemniej przez cały czas aktorzy społeczni dążyli do uzgodnienia perspektyw i podsumowania danego bloku w dyskusji w odwołaniu raczej do podobieństw, niż do różnic. Co ciekawe, bardzo często wiązało się to z przejmowaniem perspektywy mniejszościowej (np. muzułmańskiej) przez większość (katolicyzm). Chyba najwyraźniejszym wspólnym mianownikiem było intensywne, szczere przeżywanie swojej religijności.

W dalszej części procesu miało miejsce zjawisko internalizacji zewnętrznej perspektywy – uczestnicy stosunkowo często stawiali się w miejscu przedstawicieli innej grupy (np. katolicy – muzułmanów) i starali rekonstruować problem również z tej perspektywy. Jednocześnie nastąpił proces przejmowania języka i ramy teoretycznej używane przez zespół socjologów. Badani z coraz większą swobodą posługiwali się socjologicznym żargonem i wyjaśniali pewne zjawiska odwołując się do kategorii wprowadzanych w trakcie podsumowań przez badaczy. Po dostrzeżeniu konieczności i pewnych pozytywnych stron regulowania przez prawo sytuacji osób różnych wyznań, ujawniła się powszechna niechęć do przypisywaniu prawu pierwszorzędnej roli w rozwiązywaniu problemów dyskryminacji i jasna preferencja innych metod rozwiązywania konfliktów niż instytucjonalne. Nastąpiło też przejście od opisu doświadczeń własnych i innych, do refleksji nad działaniami, które można podjąć i rekomendacji prawnych. Wyrazem tego była interesująca inicjatywą stwo-

⁹⁶ Fragmenty z tego wywiadu znajdują się w Aneksie.



rzenia organizacji działającej na rzecz dyskryminowanych pracowników, należących do różnych wyznań. Jeden z aktorów społecznych skierował takie pytanie do interlokutorów i innych uczestników grupy na przedostatnim spotkaniu.

Na co możemy my liczyć, jeżeli stworzymy pyską organizację, która będzie pomagała ludziom. Ale przychodzi do nas biedna, przestraszona dziewczyna, nie zajmie się tym, zrobimy porządek. Na co możemy liczyć, bo ja myślę, że taka organizacja jest potrzebna i nie jest potrzebna tylko ze względu na religię, wyznanie czy pochodzenie (GIS4, R3, islam)

V. Specyfika funkcjonowania przedstawicieli wyznań na rynku pracy

Związek wyznania z rynkiem pracy jest złożony i niejednoznaczny. Rysując sytuację poszczególnych wyznań, siłą rzeczy należy uciec się do uogólnień, jakkolwiek nie ulega wątpliwości, że od każdego uogólnienia można znaleźć wyjątki. Badania jakościowe nie pozwalają na szacowanie skali zjawiska, ale przynoszą przykłady praktyki dyskryminacyjnych i odsłaniają ich mechanizmy. Sytuacja jest różna zarówno w obrębie danego wyznania, jak i pomiędzy wyznaniem. Dyskryminowani czują się zarówno przedstawiciele wyznań mniejszościowych (prawosławni, wyznawcy judaizmu, muzułmanie), jak też przedstawiciele wyznania będącego w zdecydowanej większości, katolicy. Jednak intensywność dyskryminacji i jej formy są różne w zależności od wyznania. Z kolei w obrębie grupy ocena sytuacji zależy od wielu czynników: zaszczości historycznych w regionie, podaży pracy na lokalnym rynku, płci, intensywności zaangażowania w życie religijne, wykształcenia i kwalifikacji jednostki, itp. Doświadczenia dyskryminacji wiążą się – co oczywiste – z postrzeganiem określonej grupy przez „ogół” społeczeństwa. Dla zobrazowania tego zestawmy kilka przypadków.

Tutaj mam przykład mojej żony, akurat pozytywny będzie, kiedy akurat poszłaby rozmawiać na tą pierwszą rozmowę padło pytanie, dlaczego pani się przeprowadza do Warszawy - w związku z pracą męża. I ona powiedziała, dostała zapytanie, a czy mąż jest wojskowym? Mówi, nie - jest księdzem. Było takie zdziwienie, ale mówi - sprostuję, żebyście źle nie myśleli, jest księdzem prawosławnym, jeżeli wyznanie będzie przeszkodą, no to będę szukała innej pracy. Powiedział, że nie, absolutnie nie. (IDI 12, prawosławie)

Prawosławni nie wzbudzają silnych emocji – jest to mniejszość religijna osiągnąca najniższe wskazania na skali dystansu społecznego⁹⁷. Proces zmiany, o którym więcej informacji można znaleźć w dalszej części opracowania, wydaje się raczej iść w stronę zmniejszania pro-dyskryminacyjnych postaw. Zdania co do występowania dyskryminacji wśród osób prawosławnych są jednak podzielone: od zaprzeczania jej istnienia po podawanie konkretnych przykładów dyskryminacji. Dyskryminacja, o której mówili badani, miała często podłoże historyczno-regionalne. Inną trajektorię można obserwować w odniesieniu do muzułmanów.

⁹⁷ T. Kasprzak, B. Walczak, *Op.cit.*



„Wydaje mi się jeszcze sytuacja muzułmanów i muzułmanek, jeśli chodzi o pracę w miarę jeszcze jest dobra. Ewentualnie od kilku lat, od dwóch, trzech lat bardziej są uciskane w pracy, nie powiem gdzie są dyskryminowane w pracy, bo już przez dłuższy czas pracowałem razem z tą grupą, ale są bardziej tak powiem ciskane, za-pytane, ale nie do tej sytuacji, że są dyskryminowane. Ale zaczęło się takie praktyki, że są dyskryminowane trochę w pracy” (IDI 1, islam).

Muzułmanie, będąc podzieleni co do skali problemu, stosunkowo często na tle innych rozmówców zgłaszali dyskryminację w związku z oznakami wyznania (chusta, modlitwa, itd.), jak również w związku ze stereotypem terrorysty-islamisty i stereotypami etnicznymi.

Roźmówcy wyznania judaistycznego wskazywali na przypadki dyskryminacji bezpośredniej w swoim otoczeniu. Miały one głównie związek ze stereotypami i używaniem wyrażeń i zwrotów, które przedstawiciele mniejszości postrzegają jako dla nich obraźliwe.

Obraz ten uzupełniają wnioski z wywiadów z przedstawicielami największej grupy wyznaniowej – katolików. W większości przypadków nie postrzegają oni swojego wyznania jako przeszkody w podjęciu i w wykonywaniu pracy.

Znaczy ja bym powiedział tak, ta sprawa, ten aspekt, dotyczący danej osoby nie wpływa w żaden sposób, moim zdaniem, na jej przyjmowanie do pracy, raczej tego się chyba przy przyjmowaniu do pracy nie porusza. (IDI 8, katolicyzm)

Nie znaczy to jednak, że dyskryminacja nie ma miejsca. W przypadku grupy większościowej problem dyskryminacji ze względu na wyznanie może pojawić się i czasem pojawia się wraz z ujawnieniem w miejscu pracy silnej tożsamości religijnej, która – jak zauważali nasi rozmówcy – upodabnia sytuację wszystkich wyznań.

Jeśli zdarzają się jakieś przypadki dyskryminacji to nie związane z przynależnością do konkretnego kościoła, ale raczej z samym faktem przyznania się do wiary i przynależności do kościoła – jakiegokolwiek. (CATI, R8, protestant)

W przypadku katolików problem pojawiał się przede wszystkim w niektórych sektorach: w zawodach medycznych, edukacji czy mediach. Dyskryminacja częściej ujawniała się w braku wrażliwości pracodawców na wartości wyznawanych przez pracowników.



Różnice między wyznaniem dotyczą też tego, co przedstawiciele poszczególnych wyznań określali jako swój cel w przeciwdziałaniu i zwalczaniu dyskryminacji. Przedstawiciele wyznania większościowego, katolicy, mówili często o potrzebie swobodnej prezentacji swojej wiary. Przedstawiciele wyznań mniejszościowych, zwłaszcza niektórzy muzułmanie, wskazywali natomiast, że przeciwdziałanie dyskryminacji wymaga raczej dostosowania się do kultury miejsca, w którym żyją, np. poprzez rezygnację z kulturowania własnych zwyczajów i praktyk religijnych.

Problem? Jaki problem?

Część badanych odnosiła się do takiej koncepcji sfery publicznej, w tym rynku, wedle której wyznanie i inne aspekty tożsamościowe stają się domeną sfery prywatnej i nie są ujawniane w sferze publicznej. Tym samym o funkcjonowaniu pracownika na rynku pracy decyduje jego efektywność a nie cechy tożsamościowe:

Przede wszystkim liczą się kwalifikacje i co kto potrafi robić, a te wszystkie inne pozostałe, czy ktoś jest rozwodnikiem, czy homoseksualistą to nie ma znaczenia to w tej chwili. Jako przedsiębiorca nigdy się nie pytam nikogo jakiej jest orientacji czy duchowej, czy seksualnej. Ja mam stałe, konkretne zadanie, jeżeli chodzi o moje wymogi w pracy. Albo on odpowiada tym wymogom albo nie i to jest takie kryteria do przyjęcia do pracy [...]. Wyznanie zawsze było jak świat istnieje, bo są sprawy prywatną [...]. Proszę pana ja mam zatrudnionych i katolików, i prawosławnych. Piękna harmonia jest. Nikt nic, żadnych relacji nie ma, jest normalne życie (IDI 9, prawosławie)

Powyższa wypowiedź, pochodząca od pracodawcy będącego jednocześnie przedstawicielem grupy mniejszościowej, wskazuje na kilka charakterystycznych zjawisk: nieuwzględnianie kryterium wyznaniowego (czy też żadnego innego pozamerytorycznego) podczas rekrutacji, koncentracja na adekwatności kwalifikacji, wyłączenie relacji opartych na wierze ze sfery pracy i wreszcie przypisanie wyznania do sfery prywatnej. W podobnym tonie wypowiadali się, niezaliczający się do mniejszości wyznaniowych, przedstawiciele pracodawców:

Pracodawcy to jest taka specyficzna grupa osób, która naprawdę myśli przede wszystkim w swojej pracy, mówimy też o menagerach, kategoriami zysku i jeżeli ktoś jest dobrym pracownikiem i przynosi ten zysk, i jest pracowity, i ma kompetencje to naprawdę pracodawca z pocałowaniem ręki weźmie jakiegokolwiek wyznania, jakiegokolwiek koloru skóry (GIS3, interlokutor 1)



Efektywność, pracowitość i kompetencje – ta triada zasłania tożsamość religijną. Potwierdzają to także przedstawiciele organizacji społeczno-religijnych, niebędący pracodawcami.

Ale jeżeli pracodawcy zależy na tej konkretnej osobie, nie ważne jaki on jest, jaką ma religię, tylko mu zależy i widzę jego potencjał, no to pracuje, to na pewno zatrudni. Ale nie ważne czy będą mówili inni pracodawcy itd. Tylko widzą potencjał (GIS1, R1, katolicyzm)

Jednocześnie ci sami rozmówcy pokazują pęknięcia w monolitycznej, egalitarnej konstrukcji rynkowej. Nieuwzględnianie kryteriów wyznaniowych podczas zatrudnienia jest sprowadzane do niepodejmowania tych kwestii w procesie rekrutacji. Wypowiedzi badanych wskazują, że mechanizmów ujawniania tożsamości wyznaniowej kandydatów do pracy może być więcej.

Nie wolno się pytać. Nie. W ogóle się nawet nie wolno zapytać (...) albo w rozmowie faktycznie osoby rekrutujące mają tzw. zestaw pytań okrężnych, które doprowadzają do tego, żeby ustalić mniej więcej (GIS3, interlokutor 2)

Takich „poszlak” jest oczywiście więcej, na przykład osobiste strony kandydatów do pracy w mediach społecznościowych. Jak wskazywali np. badani ze społeczności żydowskiej, na przynależność wyznaniową wskazuje wpisanie do CV członkostwa w organizacjach o charakterze wyznaniowym lub kulturowym, czasem wykaz publikacji.

[odwołania do tożsamości wyznaniowej] w nazwach pracodawcy są. Masz trzech pracodawców, którzy mają nazwy żydowskie, no to tutaj jest jasna informacja. [...] Większość osób, które nie chcą się przyznawać, które nie chcą mieć potencjalnych problemów z tym, że są Żydami, no to usuwają wszystko co jest z tematyki żydowskiej, udział w organizacjach studenckich, publikacje (ID1 19, judaizm)

W sytuacji, w której wyznanie nakłada się na przynależność narodową – przykład muzułmańskich imigrantów – do identyfikacji dochodzi wyłącznie na podstawie personaliów:

imię i nazwisko wystarczy (GIS4, R3, islam)

VI. Przykłady dyskryminacyjnych zachowań

Dyskryminacji mogą podlegać przede wszystkim osoby, które ujawniają swoje wyznanie (bez względu na to, jakie ono jest), to znaczy ukazują jego przejawy w przestrzeni publicznej (np. w restauracji lub w miejscu pracy). Rozmówcy zwrócili też uwagę, że w rozumieniu problemu znaczenie ma intensywność praktyk religijnych i spójność w przestrzeganiu zasad moralnych związanych bezpośrednio lub pośrednio z danym wyznaniem. Jeden z badanych, katolik, mówił w tym kontekście o dyskryminacji tych, którzy *poważnie traktują swoje zobowiązania religijne* (GIS2, R6, katolicyzm).

Zatrudnienie

Dyskryminacja przy zatrudnieniu jest trudna do stwierdzenia przy zastosowaniu metodologii przyjętej w tym projekcie. Przebadanie jej wymaga procedury quasi-eksperymentalnej, szerzej opisanej w pierwszej części niniejszego opracowania. W badaniu opierającym się na deklaracjach trudno w uzasadniony sposób pokazać mechanizmy dyskryminujące. Jak wskazuje jeden z badanych:

Problem jest, tylko że żaden pracodawca nie przyznaje, nie mówi tak - słuchaj, ja nie mogę cię zatrudnić, bo jesteś pochodzenia..., albo masz.... Tego po prostu nie powie (GIS3, R4, islam)

Problem jest w różnym stopniu definiowany przez przedstawicieli różnych wyznań. Nie wskazywali nań przedstawiciele katolickich organizacji społeczno-religijnych. Z kolei w wypowiedziach przedstawicieli społeczności muzułmańskiej dyskryminacja przy przyjmowaniu do pracy stanowiła bardzo wyraźny wątek. Muzułmanie niebędący konwertytami są na ogół łatwo rozpoznawani, co – zdaniem rozmówców – przekłada się na ich sytuację zawodową i problemy z uzyskaniem zatrudnienia.

Problem w Polsce polega na tym, że ludzie są już z góry skazani na porażkę, niepowodzenie. Jeżeli samo imię, nazwisko pojawi się na CV to już wiadomo skąd pochodzisz i od razu nawet nie będzie to rozpatrywane. Bo przychodzą do nas, tutaj w fundacji mamy doradców zawodowych, którzy szukają dla ludzi pracy. My nie



szukamy dla nich pracy bezpośrednio, tylko przygotowujemy, żeby oni sami szukali pracy. My przygotowujemy CV, listy motywacyjne itd., ale jak my to robimy, nawet wskazujemy gdzie oni mają wysłać te listy, bo w internet jest mnóstwo ogłoszeń i wysyłają [...] po tydzień albo po dwa, potem przychodzą mówią - słuchajcie, wysłaliśmy nawet prawie 20 CV do wszystkich, ale żadna odpowiedź nie dostaliśmy. Po pierwsze my tutaj podejrzewamy dwóch rzeczy tutaj. Po pierwsze, że ta osoba., bo jak ogłoszenie dają tam jest napisane jak konkretnie i co ma robić ta osoba, i jakie kwalifikacje musi mieć. I te osoby, które zgłaszają mają takie kwalifikacje, tylko problem polega na tym, że jest dwóch problemów. Jeden jest po prostu język i drugi jest, nam się wydaje, ale jestem przekonany, bo nikt wprost nie powiedział nam, że - jesteś muzułmaninem i cię nie zatrudnimy. Ale domyślamy się o co chodzi tutaj, więc myślę, że bardziej, jeżeli ktoś nawet imię nazwisko ma podobne do muzułmanina Muhamed, [...] od razu jest skazany na porażkę, tej pracy nie dostanie (IDI 3, islam)

Jednak religijne osadzenie dyskryminacyjnej motywacji pracodawców pozostaje w sferze domysłów. Nie zetknęliśmy się z sytuacją, w której wprost uzasadniano by odmowę przyjęcia do pracy przynależnością religijną kandydata lub kandydatki. Powody są dość oczywiste – celnie punktuja je nasi rozmówcy.

Jakby pracodawca powiedział np. „Nie, nie zatrudniam cię, bo jesteś muzułmaninem”, to wtedy byłaby skarga. A jeżeli nie ma tych formalnych, to jest „Niestety nie mam tej pracy” (GIS1, R1, islam); Przyjdź jutro (GIS1, R2, katolicyzm); „Wie pan zostawi pan dzisiaj CV i oddzwonimy do pana”. Więc nie ma skargi (GIS1, R1, islam)

Jeśli takie problemy istnieją to nie są jawne. Nie ma faktów i dowodów (CAT1, R23, protestant)

Dyskryminacja pośrednia jest spotykana jako, pracodawcy są nieświadomi tego, że dyskryminacja ze względu na narodowość, pochodzenie czy religię, nie jest traktowana poprawnie i tego nie ujawniają. Zawsze znajdują jakieś powody bardziej nieobiektywne, żeby nie przyjąć pracownika, czy pracownicy, inaczej traktować. No i to trudno jest udowodnić pracodawcy, takie postępowanie (GIS4, R5, islam)

Zwolnienia

Jedyną grupą, która wyraźnie wskazała na przełożenie przynależności wyznawczej na zwolnienia z pracy, byli prawosławni. W przypadku pozostałych grup wyraźniejsze okazało się utrudnianie dostępu do rynku pracy lub różnego rodzaju



praktyki dyskryminujące w miejscu pracy (o których dalej). Bez wątpienia opisywane procesy miały silne związki ze zmianą polityczno-gospodarczą i były charakterystyczne dla określonego regionu – oznacza to, że w przypadku grup słabiej osadzonych w polskim społeczeństwie, rozproszonych terytorialnie takie procesy raczej nie mogłyby wystąpić. Przykładu dostarczają doświadczenia prawosławnych mieszkańców Podlasia.

A była masa takich zwolnień, jeżeli chodzi o tereny Podlasia, gdzie takich przypadków było bardzo dużo. Nawet swego czasu interweniował obecny zwierzchnik metropolita (Sawa) w tej kwestii, bo szef wzywał pracowników do siebie, miał kogoś zwolnić i w większości tych sytuacji było tak, że była zwolniona strona prawosławna, chociaż i kwalifikacje i umiejętności były o wiele wyższe, a tutaj kwestia wyznania zagrała. [...] Ktoś może powiedzieć, że to już jest przewrażliwienie, jednak zbyt dużo jest sytuacji takich, które no można tłumaczyć, że to jest przypadek (IDI 12, prawosławie)

Uzasadnieniem dla tych działań – jak wskazuje inny badany – była zmiana pozycji Kościołów po przemianach przełomu lat 80. i 90. XX wieku. Władze komunistyczne dążyły do osłabienia pozycji Kościoła Katolickiego na ścianie wschodniej, preferując zatrudnianie na kluczowych pozycjach prawosławnych. W efekcie, już po przełomie, nastąpił proces wypychania osób prawosławnych z ich pozycji na rynku pracy.

[Po wojnie] wszystkie walki były skierowane przeciwko kościołowi katolickiemu. Można go zwalczać ograniczając jego prawa, a jednocześnie wzmacniać konkurencję, w jaki sposób? Na przykład preferując przy stanowiskach pewnych znawców innych wyznań i to było mniej więcej robione na wschodzie, jakaś lokalna administracja, policja, nauczyciele, dyrektorzy szkół, oświata, to, co ma wpływ na społeczeństwo, dawać innym. I jeżeli to upadło, to co następuje? Odwrotny proces. I to był skutek tego odwrotnego procesu. Czyli wciąganie [...]. Ludzie na danym terenie się świetnie dogadają, jeśli się nie wmisczają w politykę. I to dotyczy każdej mniejszości religijnej, politycznej, kulturalnej, nawet takie czysto osobowościowe, hetero, homo. Jeżeli tutaj nikt nie wkroczy z zewnątrz, oni się świetnie, lokalnie dogadają. A tu polityka w to wchodzi. Więc jeżeli polityka odpychała jednych, a preferowała drugich, no to ten drugi, który miał szansę dostać pracę, nie dlatego, żeby zrobić innym na złość, ale dlatego, że ma szansę, po prostu dostawał tę pracę. Tylko, że gdy się zmieniły czasy, to jak tamten do tej pory był na minusie, teraz będzie miał



więcej możliwości, to też nie wykorzystuje tego przeciwko tym pierwszym, tylko jest wykorzystywany przez tych trzecich, przeciwko tym pierwszym. I to były te olbrzymie zwalnianie, czego musiało dotyczyć, tam gdzie jest wpływ na lokalność, policja, oświata, zarządzanie mieniem, czyli [...] PGR-ów, dyrekcje lasów państwowych (IDI 10, prawosławie)

Efektom tych zwolnień jest wzmożone ukrywanie wyznania – wątek, który będzie jeszcze wielokrotnie wracał w tym opracowaniu.

Widzi pan tamte wydarzenie szerokim kręgiem się zatoczyły, ludzie o tym słyszeli i też pomyśleli o sobie (IDI 12, prawosławie)

Ograniczenia możliwości doskonalenia zawodowego, awansu i zarobków

Tu ponownie daje o sobie znać różnica pomiędzy wyznaniem. Przypadki utrudniania doskonalenia zawodowego i awansu opisane przez katolików wynikały z braku świadomości pracodawców, że np. udział w szkoleniu w niedzielę może uniemożliwić katolikowi lub katoliczce udział w praktykach religijnych i odpowiednie przeżycie dnia świątecznego. Warto jednak zauważyć, że według badanych nie ma ono charakteru celowego, co raczej jest efektem braku refleksji, jak mówią badani „jest poza zakresem myślenia”.

Zależy, co zdefiniujemy, personalnie chyba nie. Natomiast mogę powiedzieć oczywiście o tym, że takie sytuacje wydaje mi się, się zdarzają. Wiele firm organizuje na przykład jakieś wyjazdy, albo szkolenia integracyjne zajmujące ludziom weekendy. I tam nikt nie myśli o tym, że na przykład, w niedzielę ktoś by chciał pójść do kościoła, także trzeba to umożliwić albo na przykład sprawdzić czy tam istnieje, tak? Tego w ogóle nie ma na agendzie, tak? To jest w ogóle za zakresem myślenia (IDI 7, katolicyzm)

W przypadku muzułmanów wypowiedzi wskazują na zdecydowanie bardziej bezpośrednie oddziaływanie.

Znaczący od znajomych muzułmanów, którzy pracują wiele lat w danej korporacji czy firmie, to czują, że właściciel firmy nie robi nic, żeby oni dostali awans, czy dostali większe kwalifikacje i ze względu że pracują bardzo długo i mają bardzo dobre wyniki, po prostu czują, że ich pochodzenie, religia ma wpływ na to i po prostu latami i ze względu na fakty, że osiągają wysokie efekty, że realizują pozytywne zlecenia od



pracodawcy, co nie dostają awans i wyższe kwalifikacje, ze względu na pochodzenie, ze względu na religię (IDI 4, islam)

Drugim istotnym mechanizmem występującym w przypadku muzułmanów jest praca poniżej kwalifikacji. Deprecjacja kwalifikacji wydaje się szczególnie mocno uderzać w migrantów, co jest skądinąd zgodne z mechanizmami stwierdzonymi przez badaczy migracji zarobkowych – przybysze zajmują w krajach przyjmujących stanowiska o niskiej atrakcyjności dla rezydentów⁹⁸. Można postawić hipotezę, że ten sam proces dotyczy prawosławnych imigrantów zarobkowych z Ukrainy. Może to oznaczać, że przyczyny dyskryminacji nie leżą w wyznaniu, ale w konstrukcji rynku pracy.

Starają się często pracować na niższych stanowiskach niż im ta kwalifikacja, edukacja pozwala, ze względu na trudności zatrudnienia i zawężenia nowej pracy, także są często zmuszeni wykonywać pracę, ja znam często magistrów, doktorów, którzy pracują jako mechanik, czy jako doktor nauk stosowanych, pracuje jako kucharz do kebabu, czy taksówkarz, znam z bardzo wysokimi kwalifikacjami nauk, Syryjczyk, znajomy mój, który jest doktorem nauk humanistycznych i pracuje jako taksówkarz, także często są ze względu na sytuację na obecny ambient islamski jest zmuszony pracować na bardzo niskim poziomie, znaczy wybierać pracę na niskim poziomie, niż im kwalifikacje, wykształcenie pozwalają (IDI 4, islam)

Muzułmanie byli jedyną grupą, która wskazywała na zaniżanie zarobków, co też wydaje się wynikać z logiki konkurencji w sytuacji ograniczonego popytu na pracę.

Natomiast wiem, że ogólnie na rynku pracownik pochodzenia muzułmańskiego jest tańszy [...]. Muzułmanin jest tańszy, bo jak nie, to nie. On bardziej potrzebuje jako mniejszość (IDI 1, islam)

Utrudnienia w praktykowaniu religii

Ograniczanie prawa do praktykowania swojej religii w czasie pracy jest kwestią o tyle istotną, że we wszystkich opisanych przypadkach wynika z polityki osób zarządzających daną organizacją, jest zatem dyskryminowaniem w sytuacji dominacji.

⁹⁸ M. Priore, *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge: Cambridge University Press 1979.



Możliwość obchodzenia świąt religijnych

Problemem wyraźnie wskazywanym przez wszystkie mniejszości wyznaniowe było uznanie ich prawa do obchodzenia świąt zgodnie ze swoim kalendarzem religijnym. Katolicy uznawali te sytuacje za raczej wyjątkowe (opisany powyżej przypadek szkolenia zaplanowanego na niedzielę) i akcydentalne, jak w poniższym opisie służbowego wyjazdu:

Czasami to były sytuacje bezosobowe, np. była kwestia przygotowywania jakiegoś wyjazdu za granicę i zaplanowano go na niedzielę rano o 7. Ja wstawiłem sugestię, że gdyby zaplanować o 8, to byliby chętni, żeby pójść jeszcze w niedzielę na mszę, mieliby łatwiejszą sytuację (GIS1, R2, katolicyzm)

W przypadku mniejszości problem z rozchodzeniem się oficjalnego kalendarza opartego na świętach katolickich i kalendarzy mniejszości był bardziej wyraźny.

Słyszałem o tym jak współpracownicy, jak to określić, w cudzysłowie umilali życie danej osoby. Zwolnienie na święta według kalendarza juliańskiego niekiedy było utrudnione, chociaż mogę powiedzieć na przykładzie mojej żony, gdzie ona powiedziała jasno, w każdej pracy, bo teraz jest w trzecim miejscu pracy i w korporacji, i w każdej wiedzą, że ona jest prawosławna, że jest żoną księdza i ona nie potrzebowała akurat, był taki czas wolny, bo był nowy kalendarz, a święta były w starym kalendarzu to i tak przychodził szef, szefowa mówiąc - dzisiaj macie święta, idź do domu (IDI 12, prawosławie)

Rozmówca zestawia praktyki dyskryminacyjne z kulturą korporacyjną, wręcz wymuszającą wolne w święto prawosławne. Częste wskazania na utrudnienia obchodzenia świąt religijnych można znaleźć w wypowiedziach przedstawicieli i przedstawicieli społeczności żydowskiej, łącznie z zagrożeniem utratą pracy.

I często jest tak, że to jest interpretowane jako dzień wolny, do odpracowania, a nie jako dzień wolny, bo jest święto. I tu wiem, że moi znajomi mają bardzo często też problemy, bo np. sugeruje im się, że mogą przyjść w jakimś takim terminie absolutnie abstrakcyjnym. To żeby nie było wątpliwości, nie mówimy o jakiejś dużej gromadzie ludzi, ja mówię o pojedynczych egzemplarzach. Ale wiem też, że ludzie nie mają z tego powodu problemów. Ja myślę, że tak naprawdę, może to powiem, co jest paradoksalne, większe problemy mają ci, którzy mają sami z tym problemy, żeby powiedzieć. Na pewno większe problemy mają ludzie w mniejszych miejsco-



wościach. Natomiast no mówię, znam kilka przypadków, gdzie albo odmówiono, albo jeden znajomy otrzymał taką wiadomość, że może wziąć dzień wolny, ale to będzie właściwie jego ostatni dzień w pracy. Nie dostał tego na piśmie, ale został tak poinformowany (IDI 16, judaizm)

Uzasadnieniem dla odmowy przyznania pracownikowi dnia wolnego okazuje się odwołanie do tradycji, co wyraźnie wskazuje na dominację katolicko-centrycznego modelu organizacji kalendarza jako normy.

Że mimo, że ta osoba deklaruwała się właśnie jako Żydówka u swojego pracodawcy i mimo, że jest to osoba religijna, jakby w sposób widoczny religijna, nie uzyskała dnia wolnego z okazji Jom Kippur, a to jest naprawdę ważne. Znaczy to jest osoba, która pości, nie wychodzi z domu właściwie w ten dzień, deklaruwała że może w Wigilię pracować za kogoś kto może będzie pracował, znaczy kto chciał być w tym czasie z rodziną i po prostu, wynikało to nie z trudności logistycznych, tylko z takiego uznania, że to nie jest nasza polska tradycja (IDI 17, judaizm)

Niezgodność kalendarzy, honorowana przez pracodawców, może powodować zaburzenie relacji horyzontalnych w przedsiębiorstwie.

Katolicy mają poniedziałek [wielkanocny] wolny, w wyznaniu protestanckich nie i tutaj [...] bywa problem i właśnie pracując z firmami w Opolu, gdzie jednak przemieszanie jest bardzo duże, no to mimo tego, że oni żyją w tym i są na co dzień to są problemy jeżeli chodzi o Wielki Czwartek, Piątek i poniedziałek. No bo weekend to weekend, jest zawsze wolny, ale tutaj są takie właśnie, że nawet między sobą mimo tego, że wszystko jest w porządku w zespole to zdarzają się takie przeproszami prztyczki na zasadzie, że poniedziałek, a ciebie znowu nie było w czwartek, piątek (GIS3, interlokutor 2)

Problem ten przekłada się także na trudności w uzyskaniu zatrudnienia. Pracodawcy zakładają, że inne wyznanie, np. muzułmanie, będą potrzebowali innej organizacji pracy, więc z góry pomijają takich pracowników:

Np. ktoś się obawia, że jest inna kultura pracy, przeproszami, że tym przykładem się posłużę, ale że ktoś sobie wyobraża, że muzułmanie to muszą się modlić kilka razy dziennie, że będą dezorganizować pracę przez swoje obrzędy religijne podczas pracy na przykład. Nie wiem, czy to jest prawdziwe, czy nie, ale ktoś sobie może to w ten sposób wyobrazić (GIS3, interlokutor 1)



Jeżeli pracodawca orientuje się, że ma do czynienia z osobą, choćby z takiego kręgu świata, czy takie kręgu kulturowego, gdzie np. ktoś jest muzułmaninem, to przede wszystkim musi się liczyć z tym, że w organizacji pracy będzie musiał uwzględnić coś, czego do tej pory nie uwzględniał i to może być powodem, że wygodniej mu przyjąć innego pracownika, bo jest to kłopot (GIS1, R2, katolicyzm)

Ograniczenia praktyk religijnych w miejscu pracy

Najważniejszym problemem, zgłaszanym przez przedstawicieli muzułmanów, jest ograniczanie możliwości modlitwy w trakcie dnia pracy.

Muzułmanie to jest tak, że mamy taki obowiązek się modlić 5 razy dziennie i to jest akurat, musimy to robić, więc ci pracodawca w ogóle jest skłonny na przykład dać ci przerwę na przykład, bo no akurat wieczorem to nie ma problemu. Problemy polegają na tym, że po południu, koło godziny 16 i koło godziny 19 teraz, są trzy pory dziennie, kiedy pracuję (GIS1, R1, islam)

Realizacja tego rytuału nastręcza wielu problemów, zarówno ze strony pracodawców (brak przyzwolenia na przerwę w pracy), jak i pracowników (zawiść o ewentualne przerwy w pracy). Problem wracał cyklicznie podczas spotkań grupy interwencji socjologicznej: uczestnicy często zestawiali go z ogólnym przyzwoleniem na wyjście na papierosa.

Te nasze modlitwy nie są długie, od ośmiu do dziesięciu minut. Na placówce nie zgadzają się. Ja znam dużą korporację, gdzie na całym świecie nie ma tego problemu, a w Polsce jest. I ten muzułman mówi - słuchajcie, ludzie wychodzą na papierosa 15 minut, ja chcę się modlić. No i co? Ma się modlić w ubikacji? Nie da się. Ubikacja jest miejscem nieczystym, dla muzułmanina to jest miejsce nieczyste, jakby nie było wyczyszczone. Ma rzucić pracę? To jest bardzo dobrze płatna praca, ma dwoje dzieci. I on się mnie pyta – co mam robić? (GIS2, R5, islam)

Badani zwrócili uwagę, że problem wynegocjowania przestrzeni do modlitwy narasta, kiedy dana osoba nie była od początku zdefiniowana jako pracownik, który będzie wymagał takich zmian. Konwertyci, przechodzący ze statusu osób bezwyznaniowych (lub po prostu o nierozpoznanym wyznaniu) do osób definiujących się jako religijne napotykały zwiększone problemy z uzyskaniem możliwości praktykowania swojej religii.



Absolutnie spotkałem się z tym kilka razy i żeby było jeszcze dziwniej to było z Polakami wyznającymi islam, czyli to nie ma nawet nic wspólnego z pochodzeniem. To już nie było społeczne, oni są zwyczajnie, Polak taki sam jak każdy inny, tylko wyznaje islam miał zabronione się modlić. I to zabronione, gdzie wszystkie konwencje zabraniają zabronić, a jednak tak było i to w dość dużej firmie [...] natomiast to było tak, człowiek, który pracował, pracował bardzo dobrze, był nawet lubiany, przy zmianie szefa, bo to jest duża korporacja, dość znana na całym świecie, przyjął nowy szef i zabronił mu się modlić. Ten napisał do kwatery głównej, że modlił się do tej pory, wszystko było w porządku, a teraz mu nie wolno i zaczęło być gorzej ze wszystkim. Nie ma awansu, na około już zaczął mieć, przedtem wszyscy go przyjmowali, [...] Zaczął być wykluczany z pewnych tych... On sam siebie oczywiście wykluczał z np. z pójścia na piwo, z takich rzeczy, natomiast okazało się, że już nawet podczas pracy jest gorszy, inny (IDI 5, islam)

Zjawisko to wiąże się z doświadczeniem ujawnienia religijności w sferze publicznej. Jednym z ciekawszych wniosków z badania jest obserwacja, że **niezależnie od wyznawanej religii pozycja jednostki zmienia się w momencie ujawnienia głębokiej religijności**. W takiej sytuacji mechanizmy dyskryminacji są ujawniane zarówno wobec przedstawicieli większości, jak i mniejszości religijnych.

Dopuszczalność symboli wskazujących na przynależność religijną

Problem reakcji na symbole (krzyżyk na szyi, chusta na głowie) wiąże się ściśle z ujawnianiem tożsamości religijnej w miejscu pracy, odbieranym jako łączenie sfer prywatnej i publicznej oraz uruchamiającym stereotypowe myślenie. Wskazywali nań zarówno przedstawiciele grupy większościowej, jak i mniejszościowych.

No na przykład medaliki i krzyżyki nie mogą być widoczne. To już niejedna w stowarzyszeniu matka mówiła o tym na takich luźnych spotkaniach. „No i co zrobiłaś?”. „No co miałam zrobić, zapinam guzik, nie pokazuję, zapięta jestem pod szyję i koniec, nie? No bo co, będę zadzierała z szefem, a większość to, że obciach, wstyd, że coś takiego ortodoksyjnego zademonstrowałam”. Co do ubioru dotyczącego moralności, etyki, no to sobie sami, prawda? To tak samo jest i u muzułmanina, że jeżeli kobieta ma odkrytą głowę, może zostać nazwaną nieczystą, trzeba to uszanować (GIS1, R3, katolicyzm)



Ale wie pan co powiem szczerze, że nie ma takiego miejsca, w którym odważyłabym się powiesić gwiazdę Dawida w Polsce (GIS3, R7, judaizm)

W narracjach przedstawiciele mniejszości muzułmańskiej problem ujawnia się mocniej.

Powiem jeden przykład, lekarka z Warszawy [...] jeden z kolegów, tzn. w sposób nachalny, ona jest w hidżabie chodzi do pracy, w sposób nachalny prosił ją, żeby zdejmowała hidżab, bo to jest symbol jakiegoś terroryzmu, coś takiego i różne, i ta sama lekarka miała problemy z różnymi pacjentami też, że cytuję, „że nie ma już lekarzy polskich, że taka lekarka tutaj pracuje”. Z tym, że ona jest pół Polką, jest dłuższy czas tutaj pracuje, więc tak. Druga grupa, która pracuje i to jest większość muzułmanów, którzy przyjeżdżają na nowo pracują w korporacjach międzynarodowych, więc wydaje mi się, że trochę sytuacja jest inna w tych korporacjach. Więc na razie nie jest taka zła na rynku pracy sytuacja muzułmanów, chociaż są [...] objawy, że coraz jest gorsza ta sytuacja (IDI 1, islam)

W przypadku muzułmanów problem w szczególnym stopniu dotyka kobiet z uwagi na wymóg zakrywania włosów. W tym przypadku dochodzi do nałożenia się dwóch mechanizmów wykluczenia.

Ja tutaj ze środowiska muzułmańskiego znam, że kobiety muzułmanki w Polsce praktycznie nigdy nie chodzą z tak zakrytą twarzą, żeby tylko oczy było widać. Mają zakryte tylko tą część, gdzie włosy są schowane. I jednak znam relacje, że często zdarza się, że kobietom odmawia się przyjęcia do pracy z tego względu, że są muzułmankami, że mają zakryte włosy. Twarz jest odkryta, także tutaj tego zastrzeżenia nie powinno być, ale jest trochę uprzedzenie (GIS3, R1, islam)

Na pewno kobiety są bardziej narażone te, które się ubierają bardzo tradycyjnie (IDI 5, islam)

Relacje w pracy

Dyskryminacja w relacjach może być rozpatrywana na płaszczyźnie wertykalnej (relacje z przełożonymi) i horyzontalnej (relacje ze współpracownikami). Znaczenie płaszczyzny wertykalnej zostało podkreślone w poprzedniej sekcji, zawierającej omówienie mechanizmów ograniczania swobody praktykowania religii w miejscu



pracy. Ta część skupia się na relacjach horyzontalnych, odwołując się jednak do roli przełożonych.

Odwołania do mniejszościowej identyfikacji badanych, odbierane przez nich samych jako dyskryminacja, pojawiają się w codziennych relacjach w pracy.

Nie mam pojęcia, co zrobić wtedy, kiedy ktoś narusza moje prawa w sposób miękki, albo bez takich intencji, bo to jest jeszcze najgorsze, że np. często jest tak, że w moim otoczeniu to są zachowania dyskryminacyjne, kiedy nie wiem, siedzę sobie, w zupełnie takiej nieoficjalnej sytuacji, pijemy kawę i ktoś mówi „Wiesz, ja niby nic do Żydów nie mam, ale... [...] Tak, wiedzą że jestem Żydem. Albo „No weź ty mi powiedz, bo tak naprawdę to się zastanawiam, to z tym obrzezanym to jest łatwiej, czy nie?”. Co wiadomo, że to jest zupełnie, znaczy wiadomo, że bym z tą osobą nie rozmawiała na ten temat, na temat współżycia seksualnego w ogóle, a już tym bardziej w takim kontekście żydowskim. I to są takie zachowania dyskryminacyjne (IDI 17, judaizm)

Dowcipy o Żydach, niektóre są po prostu obrzydliwe, bo one niejednokrotnie dotyczą spraw zagłady i to uważam, że jest nie, ja nie widzę nic śmiesznego w dowcipie, że komuś się trzy osoby do piecyka nie mieszczą, ale ludzie się z tego zaśmiewają. Także to jest takie, mało tego, bardzo często ludzie nawet nie zdają sobie sprawy z tego jaki to ma odbiór dla osoby, którego bliscy właśnie zmieścili się do takiego piecyka, większego może, ale...” (IDI 16, judaizm)

Na podobne zjawiska wskazują także muzułmanie.

Muzułmanie, którzy już pracują ze względu na każdą nagonkę, jeżeli chodzi o ataki terrorystyczne, czują że w środowisku, w którym pracują, że po prostu ludzie się jakby trochę trzymają z dala, mają rezerwę, bardziej ta rezerwa w stosunku do nich rośnie, nie dochodzi do awansu. Często się czują, że np. bezpośrednioj bliskości poruszają temat terroryzmu i wiadomo do kogo ta osoba skierowana (IDI 4, islam).

W obydwu przypadkach ujawniają się stereotypy. Ważnym medium jest tu język, za pomocą którego odtwarzane są różne mechanizmy stereotypizacji. Są one uruchamiane w odniesieniu do wszystkich grup wyznaniowych.

Typu ty Ruski, ty taki [...] Kacapie [...] Agenci Rosji (IDI 12, prawosławie)

...nagle okazało się, że ona jest skostniały katolem (GIS1, R2 katolicyzm)



Natomiast no w takim języku potocznym jest cała masa takiej mowy nienawiści, której się wcale nie odbiera jako mowę nienawiści, bo mówimy tutaj o zwykłych dowcipach, które mają być śmieszne, ale które tak naprawdę są z gruntu w formie antysemickie. Kolokwializmy w języku polskim, no zwyczajnie podjudzać nie jest pozytywną sprawą, prawda? No „pożydzić”, ale to jest cała masa takich wyrazów (IDI 16, judaizm)

Jest to też najczęściej wskazywana praktyka dyskryminacyjna przez osoby uczestniczące w wywiadach telefonicznych. Badani zauważają, że tendencja do sięgania po wykluczający, czy wręcz nienawistny język zależy od kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa, a dokładniej od postawy przełożonych wobec takich zachowań.

Przez szefów tak, przez współpracowników rządzić, bo jeśli szef pozwala i szef chce, no to pracownik nie bardzo może, choć się zdarza [...]. Z przełożonymi częściej, bo np. jeśli muzułmanin chce się modlić pięć razy dziennie, z tego co najmniej trzy są podczas pracy, to zajmuje gdzieś od ośmiu do piętnastu minut maksimum, ale to nie jest mile widziane. Jeśli wychodzisz na papierosa pięć razy dziennie podczas pracy to nikomu nie przeszkadza, natomiast jeśli chcesz się modlić trzy razy dziennie to niechętnie. Z klientami to zależy już o jakiej pracy mówimy. Znam pracowników banków, znam pracowników w różnych miejscach, gdzie muzułmanin nie mają w ogóle kłopotu z klientami, a jeśli są jednostki, które nie chcą obsługi muzułmanina to podchodzą gdzie indziej. Natomiast ja osobiście nie spotkałem się z jawnym złym traktowaniem przez klienta (IDI 5, islam)

Ujawnienie swojej religijności w miejscu pracy może też prowadzić do podważenia zawodowych kompetencji przez współpracowników, szczególnie w środowisku naukowym i medycznym:

Powiesił na tablicy ogłoszeń [...] zaproszenie na oplatek, przed świętami Bożego Narodzenia i to wzbudziło agresję, ze strony kilku osób, a w szczególności ze strony pani [...], więc ona się tak negatywnie wypowiedziała, że tablica [...] nie służy do takich obskurantycznych rzeczy i to było coś takiego [...] i ona się tak negatywnie wypowiadała o religii i właśnie nie ma wiary jak mezopotamiańscy pasterze (IDI 8, katolicyzm)



No choćby dlatego, że zwykle koledzy po fachu potrafią raczej zarzucić brak profesjonalizmu, czymś postraszyć itd. Raczej potrafią podważyć to, że jeszcze jesteś młoda to mało wiesz, jeszcze mało widziałaś (IDI 6, katolicyzm)

Narzucanie działań niezgodnych z systemem wartości danego wyznania

Być może najgłębszym i najtrudniejszym do uregulowania obszarem jest kwestia niezgodności działań podejmowanych w ramach danego zawodu z normami określonych grup. Sytuacje te są rozwiązywane na dwa sposoby – albo „zawiesza” się elementy własnego systemu normatywnego (np. gdy muzułmanin podejmuje pracę w barze), albo z założenia unika zatrudnienia w pewnych branżach czy zawodach (opisywany kilkakrotnie w czasie wywiadów zdalnych przypadek protestantów unikających prac związanych z „drobnymi” oszustwami, jak np. antydatowanie dokumentów). W badaniach pojawiały się jednak sytuacje, kiedy jednostki pozostawały w konflikcie związanym z pełnieniem roli wymuszającej na nich działania niezgodne z systemem normatywnym. Szczególnie wyraźnie wskazywali na to katolicy lekarze, pokazując iluzoryczność klauzuli sumienia w sytuacji presji środowiska na działanie zgodne z normami zawodowymi i prośbami pacjenta, a systemem normatywnym lekarza, który to system może, ale nie musi być osadzony w religii. Warto zwrócić uwagę na wieloznaczność i złożoność tego konkretnego przykładu – niedyskryminowanie lekarza może oznaczać dyskryminowanie pacjenta i *vice versa*.

Ci lekarze, którzy chcą czegokolwiek odmówić jako niezgodnego z sumieniem, co z kolei pacjenci [...] interpretują jako podstawowe prawo pacjenta i że lekarz nie może robić problemu. Ogólnie nawet niekoniecznie chodzi o konkretne wyznanie, ale osoby, które chcą używać sumienia, które chcą powiedzieć, że coś nie jest dobre i wbrew konkretnej sytuacji odmówić. [...] Każdy zapis może być różnie interpretowany, ponieważ program specjalizacji w genetyce klinicznej zawiera w sobie także diagnostykę prenatalną, no to spotkałam się z groźbą, że nie skończę specjalizacji, bo nie zaliczę mi szefowe stażu w poradni (IDI 6, katolicyzm)

VII. Kultura organizacyjna jako czynnik pośredniczący

Kwestia dyskryminacji ze względu na wyznanie inaczej wygląda w dużych i małych firmach. Obowiązująca w dużych firmach kultura organizacyjna, często oparta na zagranicznych wzorach i dobrych praktykach, powoduje, że problem ten wydaje się nie występować. W małych i średnich firmach, które rzadko funkcjonują według tych zbiorów zasad, jak sygnalizowali interlokutorzy w grupie interwencji socjologicznej, problem może mieć miejsce z większym prawdopodobieństwem, ale brakuje danych umożliwiających potwierdzenie lub podważenie tej tezy. Interlokutorzy wskazywali także, że ukształtowanie się rynku pracownika oraz migracje zarobkowe do Polski powodują, że problem ten może częściej występować, albo ujawniać się niż to było dotychczas. Według ich wiedzy nie podejmowano żadnych systematycznych działań, aby mu przeciwdziałać lub go rozwiązać, nie wypracowano na tym polu żadnej strategii. Polskie firmy często nie mają programów integracyjnych, co powoduje, że nie są ani przygotowane na radzenie sobie z sytuacją dyskryminacji, ani na samo rozpoznanie dyskryminacji ze względu na wyznanie. Podkreślano pozytywną rolę programów społecznej odpowiedzialności biznesu.

Duże firmy międzynarodowe wjeżdżają w polski rynek z pewnymi takimi określonymi narzędziami, schematami. Mniejsze firmy muszą się tego uczyć (GIS3, interlokutor 2)

Jest różnica dlatego, że przede wszystkim polskie firmy nie mają od samego początku żadnych programów integracyjnych. Nie myśli się o tym, bo nie było dotychczas tej potrzeby (GIS3, interlokutor 2)

Różnice w wielkości i umiędzynarodowieniu firm wiążą się z różnicami w kulturze organizacyjnej.

To znaczy też wszystko zależy od tego, no w jakiej kulturze organizacyjnej jesteśmy właśnie, bo współpracując z osobami jednak, które nie miały dużo doświadczenia, szczególnie międzynarodowego, tutaj jakby nie ma co się odnosić tylko i wyłącznie do rynku polskiego, ale przede wszystkim do międzynarodowego to faktycznie te problemy są (GIS3, interlokutor 2)



Dla mnie firma zagraniczna, przez wiele lat oznaczała wyższy standard pracy i podejścia do ludzi i cały czas jestem w stanie i gotowy bronić tej tezy, że no etos pracy w Polsce został zniszczony, (...) jakieś personalistyczne podejście do człowieka na respektowanie jego godności, tak? To znaczy ja pracowałem ciężko i dla klientów polskich, i zagranicznych, ale często miałem wrażenie, że klienci polscy no nie ma to dla nich najmniejszego znaczenia. Znaczy, że nie wypada przeprosić prawnika za to, że mu się komplikuje weekend. Natomiast od klientów zagranicznych wielokrotnie, czy często odbierałem, no nie wiem, wyrazy ubolewania, że tak wyszło. Wydaje mi się, że przynajmniej przez pryzmat jakiś moich doświadczeń zawodowych, że polskiemu biznesowi dużo jeszcze potrzeba, żeby te standardy poprawiać. To jest szereg kwestii, tak? To są kwestie stylu zarządzania tak? (...) Znaczy ja wręcz w różnych takich systemach dostrzegałem egzemplifikację personalizmu chrześcijańskiego, naprawdę. Mówię to z pełnym przekonaniem. Więc chyba różnica jeszcze jest, aczkolwiek na szczęście się zaciera (IDI 7, katolicyzm)

Zmienną, na którą zwrócili uwagę przedstawiciele pracodawców, jest wiek kadry. Osoby młodsze mają być bardziej skłonne do akceptacji symboli religijnych w miejscu pracy.

Są pewne rzeczy, które łatwiej zaakceptować, a są pewne rzeczy, które trudniej i na przykład, jeżeli chodzi o powiedzmy gwiazdę Dawida, czy choćby krzyżyk, czy jakieś inne elementy, które są związane z wyzwaniem, które do póki one nie ingerują w życie innych to z reguły przy młodszym pokoleniu nie ma problemu (GIS3, interlokutor 2)

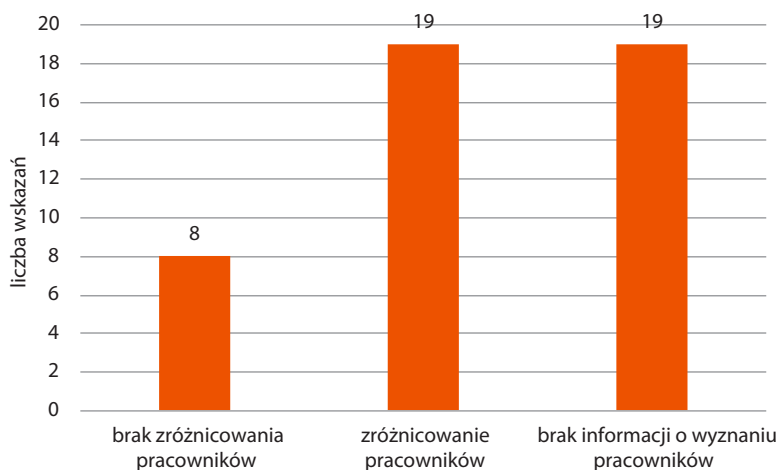
Przyjrzyjmy się w tym miejscu wynikom niewielkiego badania ankietowego zrealizowanego niejako „przy okazji” na wniosek uczestników grupy interwencji socjologicznej. Stanowiło ono próbę poszerzenia bazy danych pochodzących od pracodawców. Ankieta była dystrybuowana przez organizacje pracodawców, zrzeszające w sumie około 900 przedsiębiorstw. Ograniczenia tej metody zostały omówione powyżej, w rozdziale poświęconym metodologii badań. Zwrot wyniósł niepełna 5% (46 firm). Reprezentują one różne segmenty – od mikroprzedsiębiorstw po pracodawców zatrudniających powyżej 1000 osób. Sześć z 46 firm jest częścią zagranicznej lub ponadnarodowej struktury.

**Tabela 2 Wielkość przedsiębiorstw**

		Częstość	Procent
Ważne	Do 49 osób	22	47,8
	50-249	11	23,9
	250-499	4	8,7
	500-999	2	4,3
	Powyżej 1000 osób	7	15,2
	Ogółem	46	100,0

Źródło: badanie ankietowe wśród pracodawców

Pierwszym wnioskiem jest wysoka świadomość pracodawców co do struktury wyznań w firmach. Większość (27 wskazań na 46 odpowiedzi) była w stanie wskazać brak zróżnicowania lub występowanie zróżnicowania pod względem wyznania wśród swoich pracowników. Najczęściej wybieraną odpowiedzią była niehomogeniczność wyznań, przy czym warto podkreślić, że odpowiedzi udzielone w pytaniach otwartych wskazują, że respondenci postrzegali ateizm jako jedno z wyznań.

Wykres 3 Zróżnicowanie wyznań wśród pracowników

Źródło: badanie ankietowe wśród pracodawców

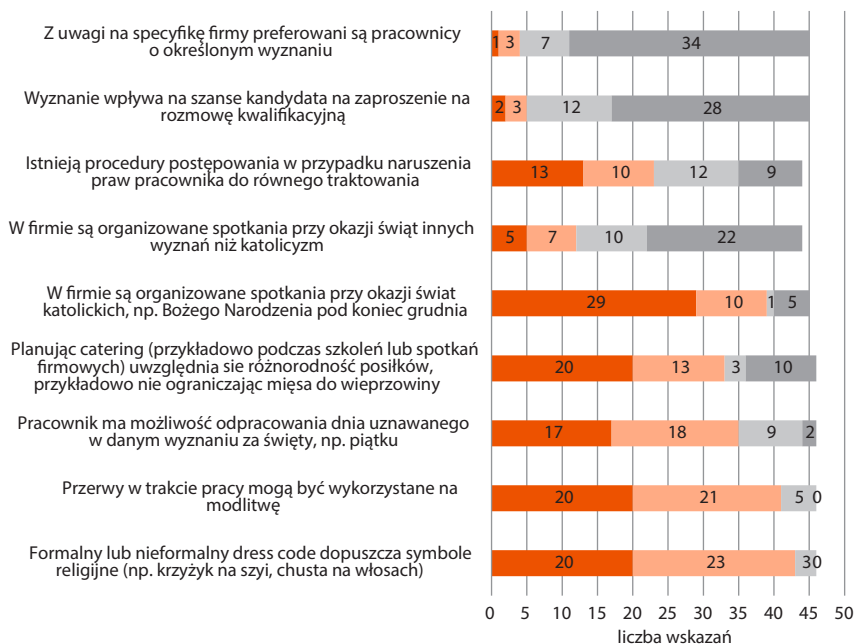


Jeśli chodzi o występowanie potencjalnie dyskryminujących praktyk, układają się one zgodnie z pewną logiką. Zdecydowana większość (43 z 46) przedstawicieli firm uczestniczących w badaniach deklaruje brak ograniczeń dla umieszczania symboli religijnych na ubraniu w pracy. Na ograniczenia wskazało trzech badanych, a zatem niespełna co siedemnasta firma. Większość (41 z 46) wskazała, że pracownicy mogą wykorzystywać przerwy na modlitwy, a sześciu respondentów mniej (35/46), że istnieje możliwość odpracowania dnia uznanego przez mniejszościowe wyznanie za święto. Oznacza to, że w więcej niż co dziesiątym przedsiębiorstwie nie ma możliwości wykorzystania przerwy na modlitwę, a w niemal jednej czwartej – wzięcia dnia wolnego z powodu uczestniczenia w życiu religijnym swojej wspólnoty.

Co ciekawe, duża część firm – 33 z 46, a zatem nieco więcej niż siedem na dziesięć – dba o zróżnicowanie menu podczas szkoleń i imprez firmowych. Większość (39 przedsiębiorstw, więcej niż osiem na dziesięć) przyznaje, że organizuje imprezy firmowe zgodnie z katolickim kalendarzem, podczas gdy siedem wskazało na organizację spotkań zgodnie z kalendarzem innym niż katolicki.

Wykres 4 Dyskryminowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji w badanych firmach

■ Całkowicie się zgadzam ■ Raczej się zgadzam ■ Raczej się nie zgadzam ■ Całkowicie się nie zgadzam



Źródło: badanie ankietowe wśród pracodawców



Dokładnie w połowie firm (23 na 46), których przedstawiciele wypełnili ankiety, istnieją procedury w przypadku naruszenia praw pracowników do równego traktowania. Szczególną uwagę zwracają jednak dwa ostatnie wskaźniki – w mniej więcej jednej dziesiątej firm wyznaczenie wpływa na zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną i udane przejście procesu rekrutacji. A zatem działania dyskryminujące są komunikowane w sposób otwarty, co może mieć implikacje dla badań prowadzonych w strategii ilościowej.

VIII. Inność i stereotyp jako źródło dyskryminacji

Podstawową przyczyną dyskryminacji, wskazywaną zarówno przez przedstawicieli organizacji społeczno-religijnych, jak i organizacji pracodawców, jest poczucie obcości i dystans wynikający z nieznanomości „Innego”, pogłębiany przez krzyżowanie się wyznania z różnymi cechami wyróżniających daną osobę na tle grupy, takimi jak rasa, płeć lub przynależność etniczna.

Ja myślę, że te różnice zanikają w momencie, kiedy dochodzi już płaszczyzna personalna, kiedy już zaczyna funkcjonować w świecie osoby znanej, a nie w świecie nieznanego. Natomiast często trzeba się przebić najpierw przez to, żeby stać się osobą znaną, żeby z obcego stać się innym (GIS3, interlokutor 2)

Wraz z pojawianiem się dystansu wynikającego z poczucia obcości, preferencje zwracają się w stronę Polaków, traktowanych jako znani i swoi:

No tak, ale można szczerze teraz, jako pracodawców. Jeśli mam, bo pan powiedział że dwóch identycznych, jeśli mam dwóch identycznych to ja i pan wybieramy to jako znany smak, czyli mam dwa identyczne dania, a to już jadłem, ja jem to co zawsze. Teraz pytanie, a tak się dzieje, że jeśli imigrant albo obcokrajowiec jest nawet lepsze, to ja wolę swojego (GIS4, R3, islam)

Z kolei w odniesieniu do „Innych” uruchamiają się mechanizmy stereotypizacji. W przypadku muzułmanów dotyczą one przede wszystkim pozycji kobiet i skojarzeń z terroryzmem.

Najbardziej jeszcze przejawem dyskryminacji dotyczą stereotypy, czyli stereotypy, które są wokół islamu, że kobieta jest uciskana, kobieta nie ma żadnych praw, że mąż decyduje o wszystkim o kobiecie itd., co czasami jest rażące dla kobiety, jeśli taka dyskusja jest w pracy podejmowana albo kojarzenie islamu z terroryzmem i taka dyskusja w pracy to też jest nieprzyjemna dyskusja itd., więc najbardziej to są te dwie rzeczy, na które dużo muzułmanek miało z tym dotyczenia albo muzułmanów (IDI 1, islam)



Tutaj uważam, że wpływ ma dla Polaków świadomość, że to jest obcokrajowiec, ktoś kto reprezentuje trochę inne tradycje i inną kulturę. To jest sprawa powiązana i innej narodowości, i innego wyznania [...] Wielokrotnie spotykałem się właśnie przede wszystkim z powielaniem stereotypów, tzn., że w znacznej polskiego społeczeństwa muzułmanin kojarzy się przede wszystkim z terrorystą i samo wyznawanie islamu od razu już wzbudza obawy kto to jest, czy nie będzie stanowił zagrożenia i w sposób taki nawet ogólny, niekoniecznie dotyczący miejsca pracy, ale to często zdarza się właśnie utożsamianie muzułmanina i terrorysty, czy osoby powodującej jakieś zagrożenie (IDI 2, islam)

Ważnym źródłem stereotypów i motorem zachowań dyskryminacyjnych (a także adaptacyjnych, o czym dalej) jest historia. Oczywiście dotyczy to wyłącznie grup wyznaniowych, które funkcjonują na terenach Polski od dłuższego czasu. Tego typu doświadczenia powinny być zawsze rozpatrywane w kluczu regionalnym, nie ogólnopolskim. Jakkolwiek omawiane badania w pierwszej fazie koncentrowały się na Warszawie, rozmówcy odwoływali się do doświadczeń z wielu regionów Polski.

Bardzo dużo zależy od tego, o jakim rejonie Polski mówimy [...]Jeżeli mówimy o terenach, gdzie prawosławni są rodzykami, to tam problemów nie ma [...].Centralna Polska już jest czymś zupełnie innym, z tego względu, że żyjemy w czasach ogromnych imigracji. I centralna Polska wcale nie jest pozbawiona innych wyznań. A duże miasta typu Warszawa, Łódź, stają się metropoliami wieloreligijnymi, wielowyznaniowymi i tam sytuacje są inne.[...] Są pewne wyspy, gdzie pojawią się po prostu nierówności jeżeli chodzi o rynek pracy, wynikająca nie tylko z przepisów prawa, co z zaszczości historycznych i czysto ludzkiego podejścia (IDI 10, prawosławie)

Choć stereotypowe postrzeganie „Innego” – jak próbowaliśmy pokazać wyżej – wytwarza się w strukturach długiego trwania, na jego bieżące oddziaływanie wpływają media, wywołujące nawroty „panik moralnych” związanych z „Innością”.

No po ostatnich zamachach terrorystycznych, które zostały naświetlone przez media i było wiele wypowiedzi w mediach niekorzystnych w ogóle o muzułmanach, od tego czasu na pewno sytuacja muzułmanów się pogorszyła i jest większe zagrożenie, że muzułmanie będą gorzej traktowani niż wcześniej to miało miejsce (IDI 2, islam)



Muzułmanin jest związany z terroryzmem, jest związany z kłopotem, więc ja nie chcę tego. Jakby nawet chciał zatrudnić te osoby. On już ma wizerunek podany przez media i przez władze. Ja bym chciał, żeby to trochę się zmieniło, żeby bardziej walczyli o mówienie prawdy o mułmanach (IDI 3, islam)

Warto na koniec zwrócić uwagę na nakładanie się na siebie przesłanek dyskryminacyjnych. Niektóre cechy niezależne od wyznania uprawniają nasilenie dyskryminacji związanej z wyznaniem. Najwyraźniejszym przykładem jest płeć. W przypadku mułmanów na wyższy poziom dyskryminacji narażone są kobiety, gdyż w ich przypadku identyfikacja wyznaniowa jest bardziej wyraźna. Jak powiedział jeden z naszych rozmówców, *większy problem mają kobiety, które chcą zasłonić włosy, bo to jest widoczne (IDI 5, islam)*

W przypadku mułmanek dochodzi do nakładania się wielu przesłanek dyskryminacyjnych. Z jednej strony są to wyznanie i płeć, z drugiej dochodzi identyfikacja etniczna i/lub narodowa:

Słyszałem o takich przypadkach, że pracodawcy nie chcą zatrudniać kobiet mułmanek (IDI 2, islam)

Często słyszałam, że są takie wymówki. [...] Kobiety są stąd ponad 90%, ponad 90% nie może być zatrudnione na stanowiskach, na których mają kwalifikacje i [...] Tutaj chustka, pochodzenie, nazwisko tam i wiadomo kolor skóry, to są czynniki, które jak najbardziej wpływają na to, że się czują dyskryminowane na rynku pracy [...] Są sytuacje, że absolutnie tam wiadomo, z przyczyn religijnych, albo w ogóle nie mogły się dostać, nawet najbardziej niekwalifikowanych prac, tak jak sprzątanie, czy praca w kuchni, czy w ogóle same fizyczne prace, nie mogą się dostać ze względu na pochodzenie, ubranie, imię, nazwisko, wygląd (IDI 4, islam)

IX. Strategie adaptacyjne

Jednym z bardziej uderzających wniosków z omawianego badania jest powszechna tendencja do ukrywania kwestii związanych z wyznaniem w sferze publicznej. Tendencja ta ma kilka przyczyn, których znaczenie jest różne w różnych grupach wyznaniowych i zawodowych:

- przeświadczenie, że rynek lub dany zawód wymaga wyzbycia się lub ograniczenie ekspresji i przejawów swojej tożsamości wyznaniowej poprzez strój, praktyki (np. modlitwę, wstrzemięźliwość od pewnych pokarmów), ale także system wartości, co jest rozumiane jako sprawa profesjonalizmu (np. w środowisku zawodów medycznych, w środowisku naukowym),
- obawa przed dyskryminacją, wynikająca z braku akceptacji dla inności wyznaniowej,
- trauma historyczna: ukrywanie tożsamości jako efekt historycznych wydarzeń.

W konsekwencji wyodrębniają się cztery strategie adaptacyjne: ukrycie, izolacja (zamknięcie w grupie), sekularyzacja i opór. Poniżej omówiono je nieco dokładniej.

Ukrywanie tożsamości

Zjawisko ukrywania jest powszechne, najwyraźniej mówili o nim przedstawiciele środowisk żydowskich i prawosławnych, niemniej pojawiło się ono również w wypowiedziach muzułmanów i katolików.

Znam też nauczycielkę, która nie przyznaje się, bo miała problemy wcześniej w pracy, kiedy przyznała się, że jest prawosławna i w związku z tym [...] dzieciom też mówi, żeby się nie przyznawały (IDI 12, prawosławie)

Znaczący nigdy nie było tego tematu, być może teraz bym powiedziała, że zaczęłam pracować 12 lat temu, wtedy wolałam tego nie mówić, ale też nie miałam jakichś powodów. To po prostu [...]. 12 lat temu nie chciałam o tym mówić, teraz być może by mi to nie przeszkadzało (IDI 14, judaizm)

Natomiast wiem od ludzi, od członków społeczności żydowskiej, że poszukując pracy, albo starając się o pracę, ludzie nie opowiadają i nie przedstawiają się jako wyznawcy tej właśnie religii (IDI 15, judaizm)



Wypowiedzi wskazują wprost na mechanizm autokontroli, w konsekwencji czego przedstawiciele mniejszości ukrywający swoją identyfikację, nie mogą korzystać z przysługujących im uprawnień, np. korzystania z dni wolnych na obchodzenie świąt religijnych.

Pierwsza to samokontrola i samostygmatyzacja [...] Nie przyznają do tego, że są Żydami. Co jakby nie pozwala sprawdzić w jaki sposób pracodawcy postanowiliby respektować ustawę o stosunkach wyznaniowych żydowskich, których zapewnia dni wolne w święta (IDI 16, judaizm)

Lęk przed dyskryminacją motywuje do ukrywania wyznania, co wywołuje „niewidzialność” problemu.

Spotkałam się w bardzo wielu przypadkach z ukrywaniem swojej przynależności. Ze strachu, czy w ogóle z takiej obawy, bo nie wiem czy to jest potwierdzone, to znaczy ludzie najczęściej nie mówią o tym, że są Żydami, bądź Żydówkami, właśnie z obawy, że będą gorzej opłacani (IDI 17, judaizm)

Tak, znam przypadki też, w których nie wypowiadają się na ten temat, ze względu na obawy, że stracą pracę (IDI 4, islam)

Ten lęk widoczny jest też w przypadku wyznania większościowego – katolików. Można zatem postawić hipotezę, że **nie tylko przynależność do grupy wyznaniowej, ale przede wszystkim sama deklaracja religijności w sferze publicznej rodzi obawy o uruchomienie mechanizmów dyskryminujących.**

Okazało się, że kiedy córki dorosły, poszły do pracy, mówią: „Tato, my się wstydzimy powiedzieć kim jesteśmy”; to nie jest dyskryminacja, tylko obawa przed tą dyskryminacją. Przez wstyd człowiek nie jest już wolny, nie jest w stanie nabrać prawdziwych relacji z drugą osobą, jeśli nie będzie szczerym (GIS1, R3, katolicyzm)

Przedstawiciele mniejszości wyznaniowych rozwijają strategie radzenia sobie z rozbieżnością kalendarzy. Wykorzystują różne możliwości, aby móc uczestniczyć w rytuałach swojej religii, np. biorąc urlop lub zwolnienie lekarskie.



To akurat stosuje się, to jest dość drobna rzecz, łatwiej dostać zwolnienie lekarskie i nie mieć problemów ze swoim pracodawcą.[...] Odrabiają nadgodziny, biorą dzień wolny, urlop jakiś tam tego dnia (IDI 19, judaizm)

W narracjach przedstawicieli i przedstawicielek mniejszości prawosławnej i żydowskiej pojawia się odwołanie do mechanizmu odtwarzania historycznej traumy – w przypadku prawosławnych jest to doświadczenie wysiedleń.

Różne są przyczyny, najbardziej dotyczy to osób, które mają w historii swoich rodzin wysiedlenie, gdzie jeszcze wysiedlenie żywe jest u babci, u dziadka, czy nawet u rodziców jak byli małe dzieci (IDI 12, prawosławie)

Ci którzy żyją tu od dziada pradziada, więc oni przez lata pewnych represji dotyczących, to nie jest tak, że oni tak od siebie nie mówią, że są prawosławni, tylko to dotyczyło historii np. akcji Wisła, kiedy wywieziono i potem pozostaje pewna trauma w rodzinie (IDI 13, prawosławie)

Z kolei w przypadku Żydów tym traumatycznym historycznym doświadczeniem jest oczywiście Zagłada i powojenny antysemityzm.

Żydzi musieli chować swoją tożsamość długo i wcale to się nie skończyło od razu, bo to się wcale nie skończyło 20-40 lat po wojnie (GIS4, R3, islam)

Wypowiedzi przedstawicieli i przedstawicielek tej grupy wskazują, że mechanizm odtwarzania traumy jest silniejszy w starszych pokoleniach.

Izolacja

Zamknięcie w obrębie własnej grupy jest widoczne szczególnie mocno wśród wyznawców judaizmu i islamu, co może wynikać z największych rozbieżności z dominującym kalendarzem katolickim. Różnica polega na charakterze i dostępności mniejszościowych instytucji oferujących pracę. O ile w przypadku Żydów są to głównie instytucje kulturalno-edukacyjne, związane z gminą:

Nie, większość [moich znajomych] jednak pracuje w takich instytucjach związanych z tą religią, a tak to nie spotkałam się, nie mieliśmy takich tematów [...]. ja też właśnie pracuje w instytucji, która jest związana, więc naprawdę nie umiem tego powiedzieć (IDI 14, judaizm)



Od kiedy rozpoczęłam pracę zawodową, właściwie cały czas pracuję w instytucjach żydowskich i ja takiego problemu nie mam, ponieważ zarówno w święta są zamknięte, większość w każdym razie placówek jest zamkniętych, jak i przed szabatem można wyjść. [...] Znaczący fakt jest taki, mam wrażenie, że osoby, im bardziej religijna osoba, tym bardziej szuka pracy w środowisku żydowskim, co też może być symptomatyczne, bo no chociażby dlatego, albo no bo jeżeli jest to wolny zawód, to też łatwiej się dostosować (IDI 16, judaizm)

... o tyle w przypadku muzułmanów częściej wskazuje się na gastronomię:

Szczerze mówiąc jak wcześniej wspominałem muzułmanie szukają bardzo tam, gdzie pracują muzułmanie albo właściciel jest muzułmaninem, bo ja przykładem znam, bo ja jestem Somalijczykiem i jest prawie nie wiem ile, znam prawie 15 osób, które pracują właśnie pracodawca muzułmaninem [...] Więc bardziej szukają pracy tam, gdzie jest właściciel muzułmaninem. Czy restauracja kebab, idzie ktoś pracować w kebabie, idzie do restauracji tam gdzie prowadzi albo Turek albo Arab, bo wszyscy (Somalijczycy) pracują teraz na ubój mięsa (halal). I tam właścicielami są (muzułmaninem), więc oni najpierw tam szukają pracy (IDI 3, islam)

Także jeżeli i pracują tu i pracują w restauracjach, takich które prowadzą muzułmanie (IDI 4, islam)

Sekularyzacja

Kolejną strategią jest adaptacja do wymagań kontekstu kulturowego, skutkująca „pójściem na kompromis” w odniesieniu do wymagań własnego wyznania. Można patrzeć na ten mechanizm jako na sekularyzację przez rynek – wartość pracy jest na tyle duża, że wymusza odejście od norm właściwych dla religii.

Formy językowe wypowiedzi muzułmanów biorących udział w badaniu wyraźnie wskazują na przymus „kompromisu” w związku z aktywnością zawodową:

My mieszkamy w Polsce i musimy się dostosować do prawa w Polsce, nie ma znaczenia czy jest piątek i muzułmanie mają wolne, czy niewolne. To piątek jest dniem pracy, tak jak w Polsce. Każdy z muzułmanów musi to robić. Sobota, niedziela jest wolny, więc tutaj też nie ma tak, że musimy mieć piątek wolny. To jest przesada trochę. Ja np. skończyłem jak byłem w Somalii przed wojną, byłem lekarzem (weteranem/weterynarią), przyjechałem do Polski bez niczego, musiałem zacząć od zmywaka, zacząłem pracować jako zmywak i właśnie chciałem wrócić do tego, że



pracowałem w restauracji w klubie muzycznym właśnie, ja jestem muzułmaninem, ja alkoholu nie piję, [...] ale naprawdę pracowałem tam 9 lat, jako barman, tam piwo lałem... (GIS1, R1, islam)

Więc jak nawet tutaj (muzułmanka), która przychodzi z całą zakrytą głową, jak przychodzi do mnie, przychodzi do mnie, ja jestem muzułmaninem, przychodzi do mnie - ja szukam pracy - pierwsze które jej mówię tak - pracodawca musi widzieć twoją twarz, bo musi widzieć z kim ma rozmawiać (GIS3, R4, islam)

Z kolei wypowiedzi Żydów pokazują niemożność utrzymania zgodności z kalendarzem religijnym w realiach polskiego rynku pracy, jeśli wykluczyć osoby zatrudnione w instytucjach żydowskich.

To, co jest ważne w społeczności żydowskiego, społeczność żydowska jest w bardzo dużym stopniu świecka, to też z wielu powodów jest. W związku z tym, problem świąt jest dość ograniczony, ilość osób, które z powodów religijnych nie chcą pracować, to jest dość mała liczba osób. Na pewno są takie święta, które w drugą stronę działają. Są przepisy w judaizmie, które powodują, że trudno... Jest szabat, szabat się zaczyna w piątek po zachodzie słońca i się kończy w sobotę po zachodzie słońca. W tej chwili, zachody słońca są późno, ale w zimie zachody są druga, trzecia po południu, czwarta. I to oznacza, że jeżeli chcesz przestrzegać, to jest jedno z takich najważniejszych świąt, takich podstawowych zasad religijnych, że się nie pracuje, nie korzysta z elektryczności, nie podróżuje, to właściwie nie da się pracować w Polsce, w polskiej firmie i jednocześnie przestrzegać zasad religijnych. Bo to znaczy, że w piątek nie pracujesz, nie odbierasz telefonu. A jak wracasz ze szkolenia, bo chcesz akurat, to w piątek nie wrócisz, pracodawca musi ci za hotel zapłacić dodatkowy dzień. Albo wrócisz przed końcem. Więc z tego powodu myślę, że wiele osób nie przeżywa szabat, bo to jest niemożliwe, albo, albo. Jedyne osoby, które ja znam, które przestrzegają szabat, są osoby, które albo pracują w organizacjach, czy w instytucjach związanych ze światem żydowskim, albo to są wolne zawody. Tutaj jest jasne, że do nich się nie da dodzwonić tego dnia. Ale na takim wolnym rynku nie znam nikogo, kto by przestrzegał szabat (IDI 19, judaizm)

Opór

Osoby religijne, które nie chcą ukrywać swojej tożsamości związanej z wyznaniem, muszą mieć odwagę, żeby zwracać uwagę na przypadki nierównego traktowania oraz bronić prawa do swoich religijnych praktyk. Jak ujęli to uczestnicy gru-



py interwencji, osoby takie muszą być „pyskate”. Z jednej strony użyte określenie wskazuje na przywołaną odwagę, ale z drugiej odsłania *status quo*, wobec którego ta odwaga musi być aktywowana:

Osoby były z całej Polski. I przeczytałem, że w niedzielę od godziny chyba 8 do 19 jest przewidziane szkolenie, tam z półtoragodzinną przerwą w porze obiadu. W związku z tym, ponieważ było to napisane mailem otwartym, z ujawnieniem wszystkich maili uczestników szkolenia, to znając trochę tam Warszawę, sprawdziłem jaka tam jest sytuacja, jeżeli chodzi o msze święte i mailem otwartym napisałem do wszystkich, no bo skoro ostatnim dniem szkolenia to jest niedziela i tam od rana do nocy, niektórzy już potem będą wyjeżdżali do domu, więc zupełnie nie będą mieli możliwości, że gdybyśmy przesunęli przerwę obiadową tam 15 minut, to wtedy w pobliskim kościele chętni mogliby uczestniczyć we mszy świętej, a ponieważ jest 1,5h na obiad, to tam ten obiad w pół godziny też można zjeść. No i to się spotkało, powiedzmy z jakim takim zrozumieniem (GIS1, R4, katolicyzm)

Takie przykłady jednak należą do wyjątków. W wypowiedziach badanych więcej jest prób diagnozy braku oporu. Co ciekawe, przykłady przeciwstawienia się ignorowaniu praw związanych z wyznaniem padały wyłącznie ze strony przedstawicieli katolickiej większości oraz mniejszości żydowskiej, a zatem wyznań o silnym zapleczu instytucjonalnym. Nie uzyskaliśmy przykładów takich działań ze strony innych mniejszości.

Może to dziwnie i źle zabrzmzi z moich ust, jednak w sytuacji prawosławnych, no to jest..., nie jest wpisane w charakter, czy w zachowanie, żeby no walczyć. Kiedy już faktycznie przyciska sytuacja bardzo, no to wówczas następuje reakcja, ale tak, wydaje mi się, że to w większości jest też tak - no trudno, tym razem tak wyszło, poszukam sobie innej pracy (IDI 12, prawosławie)

Niezależnie od kwestii zaplecza instytucjonalnego brak oporu był relatywizowany do kwestii jednostkowych. Tłumaczony był „słabym charakterem” pracownika i brakiem alternatywnych ofert pracy w małych miejscowościach (lub w ogóle ograniczonego popytu na pracę).

Często ludzie, którzy wykonują pracę, w ocenie żeby zostać na tym stanowisku, często po prostu się boją złożyć rodzaj dyskryminacji, czy po prostu boją się, że stracą pracę i zostaną bez środków do życia. Także tutaj przyczyny egzystencjalne



absolutnie mają wpływ. Bywało często, że np. uchodźcy przepracują, dane zlecenia zostaną, znaczy nie, nie zostaje im zlecone to zlecenie, czy wykonywanie pracy, ze względu na to, że na czarno pracowali, po prostu się boją zgłosić te sprawy, z konsekwencji. Tutaj kwestie i oszukiwania i po prostu wykorzystywania częstej sytuacji uchodźców a aspektu prawnego, że tutaj się uchodźcy boją konsekwencji, żeby zgłosić takie przypadki (IDI 4, islam)

Transparentność – perspektywa większości

Część badanych katolików przyznawała, że ani nie ukrywa swojego religijnego i społecznego zaangażowania, ani nie stara się zwrócić na niego uwagi w miejscu pracy. Informacje o nim są powszechnie dostępne w mediach społecznościowych, rozmówcy nie mają problemu z podzieleniem się nimi w spontanicznych rozmowach z współpracownikami, nawet jeśli doświadczają drobnych uszczypliwości lub widzą je w stosunku do innych. Nie zgłaszali obawy przed dyskryminacją. Problem wypracowania strategii adaptacyjnej nie jest zatem ich problemem, co jest sytuacją inną niż omówiona powyżej odwaga. W tym przypadku – obok możliwych czynników osobowościowych – chodzi raczej o pewnego rodzaju naturalizację czy transparentność związaną z powszechnością religii katolickiej.

U mnie akurat, na moim wydziale tego absolutnie nie widzę, bo są zaangażowani katolicy, są ludzie całkowicie niewierzący, zdarzają się osoby, które mają negatywny stosunek do religii jako takiej czy do katolicyzmu w szczególności, ale nie wydają mi się, żeby akurat u mnie [...] Nie to, żebym jakoś się z tym tak ujawniał ostentacyjnie, ale w rozmowach z moimi kolegami niewierzącymi, mniej wierzącymi, albo właśnie takimi całkowicie agnostycznymi, to właśnie [...] opowiadam o tym co robimy, albo np. nie wiem, byłem ostatnio z rodziną u papieża Franciszka, [...] papież udzielił audiencji tam dzieci też mogły być, także pokazywałem te zdjęcia mojej rodziny u papieża Franciszka, to raczej wzbudzało to zainteresowanie, a nie jakieś negatywne odczucia, tak bym powiedział. No i wszyscy wiedzą, krzyż u mnie w pokoju wisi (IDI 8, katolicyzm)

Przypominam sobie jakieś uszczypliwości na przykład, tak? Że, nie wiem, [...] on to jeszcze pewnie różaniec musi zmówić, prawda? Samego mnie to rozśmieszało, więc jakby to, nie odczuwałem tego, jako, jakieś niesamowite krzyż, no ale myślę że, ktoś inny na moim miejscu być może zareagowałby inaczej na tego rodzaju uszczypliwości, czy żarty mogą się zdarzyć. Ja też na pewno nie jestem osobą, która, nie wiem, może za mało tego, może kiedyś odpowiem na Sądzie Ostatecznym za to,



ale nie, ja bardzo się nie obnoszę, czy raczej nic nie ukrywam tak? Raczej wole żeby ludzie oceniali mnie po tym jak pracuję i kim jestem, potem mogą się zastanowić skąd i dlaczego ten człowiek tak robi. Jeżeli wejdą w Google no to zaraz będą szybko wiedzieli, że jestem człowiekiem wierzącym [...]. Pewnie gdybym był jakimś, czy zmienił fach, czy w czasie wolnym był takim protestanckim kaznodzieją, czy ewangelizatorem no to pewnie spodziewam się, że mógłbym więcej jakby jakiś sytuacji konfliktogennych, bo wiele osób jednak przez swoje doświadczenia życiowe staje się antyklerykalnymi, tak? (IDI 7, katolicyzm)

Osobista religijność bywa też postrzegana jako oznaka uczciwości i rzetelności:

Wydaje mi się, że no katolicy (...) wyróżniają się, in plus jeśli chodzi o etykę pracy, o zaangażowanie itd. Znaczy jeśli ktoś poważnie traktuje swoją religię, tzn. że poważnie też traktuje swoją pracę. Z tego co mi wiadomo to raczej in plus, ale nie ze względu na to, że ktoś jest katolikiem i w związku z tym ma jakieś przywileje, preferencje czy coś takiego, tylko ze względu na jego postawę w stosunku do jego zawodu, który wykonuje, pełne zaangażowania i chęci wypełniania dobrze swoich obowiązków (IDI 8, katolicyzm)

Przeprowadzone badania, jak już podkreślano, nie pozwalają na uogólnianie wyodrębnionych mechanizmów. Wydaje się jednak, że w przypadku wskazanej tu strategii transparentności można mówić o jej występowaniu ze względu na powszechność religii katolickiej. Wniosek ten należy uzupełnić o wskazane wyżej przypadki dyskryminacji katolików. Różnica, która się tu ukazuje, może mieć różne źródła, o których można mówić wyłącznie w trybie hipotez, gdyż przeprowadzone badania nie dostarczają danych na ten temat. Dyskryminacja katolików może wynikać z praktykowanego w pewnych środowiskach modelu sekularnej sfery publicznej, który stoi w konflikcie z faktem rozpowszechnienia religii katolickiej w Polsce. Różnica w sytuacji katolików wynikać może też ze stopnia religijności, o czym pisało wcześniej: często praktykowana i widoczna religijność może być mniej akceptowana niż rzadko praktykowana i niewidoczna. W pewnym sensie może to wydawać się hipotezą paradoksalną – w kraju, w którym dominuje religia katolicka, katolicy, charakteryzujący się wysoką religijnością, są dyskryminowani. Odnosi się to jednak do kwestii religijności większości katolickiej oraz znaczenia procesów sekularyzacyjnych, w tym deinstytucjonalizacji religii.

X. Czynniki zmiany

Przedstawiciele organizacji uczestniczący w wywiadach zdalnych okazali się mocno spolaryzowani w poglądach na zmianę. Dwie piąte (18 osób) wskazało, że liczba przypadków dyskryminacji na rynku pracy od początku lat 90. uległa zmniejszeniu. Wynika to – ich zdaniem – przede wszystkim z trzech procesów: otwarcia Polski na zewnątrz (przystąpienie Polski do Unii Europejskiej, swoboda podróżowania, migracje ale też mass media), ruchu ekumenicznego, i podniesienia poziomu wykształcenia.

Rozwój ekumenizmu, więcej informacji o różnych kościołach w mediach, nowe formy przekazywania informacji (internet), ludzie częściej podróżują i poznają inne religie (CATI, R7, protestant)

Jesteśmy bardziej otwarci na świat, UE, Schengen, podróżujemy i poznajemy inne społeczeństwa (CATI, R24, protestant)

Więcej osób wykształconych, większa świadomość społeczna (CATI, R32, protestant)

Wskazania na wzrost liczby przypadków dyskryminacji (jedna piąta grupy badawczej, 8 osób) były uzasadniane polityką obecnego rządu.

Po objęciu władzy przez obecny rząd większa polaryzacja społeczeństwa na katolików i innych (CATI, R4, buddysta)

Obecna sytuacja polityczna, inwigilacja, przyzwolenie najwyższych władz (CATI, R42, buddysta)

Zwiększona liczba lekcji religii katolickiej w szkołach; większa dominacja jednej religii, prawo zmienia się na korzyść kościoła katolickiego (CATI, R10, protestant)

Zmian w zakresie wzrostu lub spadku liczby przypadków dyskryminacji na rynku pracy nie dostrzegły dwie piąte rozmówców (18 osób).



Osoby uczestniczące w pogłębionych wywiadach indywidualnych wskazywały na możliwe kierunki zmiany problemu dyskryminacji ze względu na wyznanie na rynku pracy. Czynniki zmiany lokowane były w obszarach migracji, dyskursu i zmiany kultury organizacyjnej przedsiębiorstw.

Migracje

Na rynku wzrasta liczba pracowników zza wschodniej granicy, którzy są w większości prawosławnymi lub grekokatolikami. Wykonują oni głównie prace fizyczne w centralnej Polsce:

Jeśli chodzi o centralną Polskę to osoby, które jeżeli tak można powiedzieć przyjeżdżają za pracą tutaj właśnie szukają zawodów, do których nie potrzeba zbyt dużego wykształcenia, czyli praca w różnego rodzaju sklepach, gastronomii, gdzie języka nie trzeba znać perfektnie, tylko komunikatywnie [...] większość jeśli chodzi o tych, którzy przyjeżdżają zza granicy no to wiadomo, jeśli to są Ukraińcy, Rosjanie większość z nich będzie prawosławnych (IDI 13, prawosławie)

Badani traktują obecny okres jako przejściowy, spodziewając się wzrostu migracji i konieczności adaptacji polskiego rynku pracy do wymogów wielokulturowości.

Sformalizować tak, bo dzisiaj Polska jest w tym szczęśliwym położeniu, że mamy bardzo mało obcokrajowców. Ja wiem, że niektórym się wydaje jest dużo, bo jest 100% więcej niż jedna osoba, a potem jest 300% więcej wow jest wielka... nie, mamy bardzo mało cudzoziemców. Za dziesięć lat Polska będzie tak jak każdy inny kraj europejski i tu co zrobimy na przykład z dwoma, trzema, dwustoma tysiącami Żydów, którzy będą tu mieszkali i pracowali na co dzień w różnych instytucjach, w różnych miejscach i jeden pracodawca jest mądry, a drugi nie (GIS2, R5, islam)

Dyskurs

Wszyscy badani muzułmanie, zarówno reprezentujący grupy mocno osadzone w Polsce (Tatarzy), jak i nowe (imigranci), wskazywali na **radikalizację nastrojów społecznych**. Czynnikiem silnie wpływającym na funkcjonowanie tej grupy jest panika moralna związana z terroryzmem i generalizowanie przypadków muzułmańskich fundamentalistów na całość społeczności.

Wynika [to z] medialnej nagonki w stosunku do, wiadomo, przedstawienie muzułmanów w kontekście ataków terrorystycznych i tego wszystkiego. Sama kam-



pania wyborcza była jak najbardziej budowana na islamofobicznych treściach i islamofobicznej kampanii, straszenie imigrantami, uchodźcami, także z tego jest pole często i polskie, które wiadomo jakie ma, jak ma otwartość w stosunku do muzułmanów, przede wszystkim wiedzę i sam fakt, że ledwo nawet 1% cudzoziemców, a muzułmanów, to nie przekracza nawet 0,05%, mieszka w Polsce i ponad 87% Polaków nigdy w życiu nie spotkała muzułmanów, to tak najbardziej opinie społeczne kieruje polityka, polityk kieruje media, a który wiadomo w większości przypadków szczególnie te ksenofobicznie w stosunku do muzułmanów (IDI 4, islam)

Muzułmanie wskazywali na stygmatyzującą rolę mediów w odniesieniu do ich grupy wyznaniowej:

Tutaj odczuwam, że jest to wina, czy zasługa mediów naszych, że przeciętny człowiek utożsamia jak muzułmanin to na pewno terrorysta. I tutaj znaczna część muzułman to są też Tatarzy, którzy od ponad 600 lat mieszkają w Polsce i historia jest znacznej części społeczeństwa znana, ale zdarzały się telefony do meczetu - jesteście obcy, terroryści jesteście, wynoście się z Polski (GIS3, R1, islam)

Zmiana kultury organizacyjnej przedsiębiorstw

Widoczne są tu dwa mechanizmy: przenikanie do Polski kultury zarządzania związanej z umiędzynarodowieniem rynku i obecnością globalnych korporacji, wspomniane we wcześniejszych częściach raportu oraz działalność edukacyjną prowadzoną przez organizacje działające na rzecz rozwoju biznesu.

To [kultura organizacyjna] się wzięło stąd, że w pewnym momencie, to jest duża zasługa troszkę pewnie i nas, ale takich organizacji jak Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Centrum Wolontariatu. Te wszystkie takie instytucje, te wszystkie takie organizacje, które mają na celu edukację firm one pokazują i to wprost pokazują na badaniach, na twardych badaniach, że stosowanie tych wszystkich zasad, które są właściwe CSR-owi wpływa na biznes (GIS3, interlokutor 1)

Niemniej najważniejszym procesem jest globalizacja, z którą wiąże się przejmowanie wzorców od firm zagranicznych.



Mówię, ale jak byliśmy krajem rozwijającym się na początku lat 90., czyli takim jeszcze w ogóle nie rozwiniętym i tutaj wchodziły firmy zagraniczne to z nimi to bardzo dużo, ja akurat znam dobrze rynek taki skandynawski, no to absolutnie tam z tymi firmami wszystkimi tutaj przyszły te wszystkie wartości, które definiują, też wprowadzają u siebie w zakładach i w ogóle (GIS3, interlokutor 1)

Po przemianach trochę się to zmieniło, międzynarodowe firmy weszły na rynek polski i one czasami zatrudniały, ale to znowu dzięki temu, że szefowie byli z krajów, gdzie zatrudnia się różne i zaczęło to się poprawiać w Polsce (IDI 5, islam)

Jednym z elementów przejmowania globalnej kultury korporacyjnej jest rozwój idei społecznie odpowiedzialnego biznesu (CSR)

W ogóle ten taki, takie miękkie wartości biznesowe związane z tą całą strefą CSR-u odpowiedzialności społecznej biznesu są naprawdę takie, mimo, że to powoli się dzieje, ale widać, że teraz to coraz głębiej, coraz bardziej systemowo sięga w różnych przedsiębiorców (GIS3, interlokutor 1)

Działalność organizacji w związku z dyskryminacją opartą na wyznaniu

Wywiady indywidualne i spotkania grupy interwencji socjologicznej nie pokazały istotnej aktywności organizacji społeczno-wyznaniowych w przeciwdziałaniu skutkom dyskryminacji ze względu na wyznanie. Wynika to przede wszystkim z braku formalnych zgłoszeń oraz mechanizmu ukrywania tożsamości wyznaniowej, opisanego powyżej. Przedstawiciele organizacji wskazują też na brak efektywnych narzędzi do przeciwdziałania dyskryminacji.

Oczywiście docierają do nas. Oczywiście, bo nie to, że my mamy narzędzie, żeby pomagać albo coś takiego, tylko żeby bardziej współczuć tej osobie, wspierać tę osobę, wspierać się nawzajem, bo powiem szczerze jako muzułmanie tutaj nie mamy żadnego instrumentu, żadnego narzędzia, żeby przeciwdziałać takich praktyk. Nawet najbardziej dyskryminujące i najbardziej obraźliwe praktyki dla muzułmanów w Polsce niestety nie jesteśmy w stanie nic z tym robić, dlatego takie praktyki docierają, żeby wspierać się nawzajem i tak powiem wziąć się w garść, ale oczywiście docierały. Niedużo, ale docierają (IDI 1, islam)



Bezpośrednich możliwości nie ma tutaj, jeśli jest fakt dyskryminacji, no to nasza organizacja nie ma możliwości wyciągnięcia konsekwencji z tego tytułu. Ewentualnie żadnych możliwości prawnych takich nie posiadamy (IDI 12, islam)

Siedmiu na dziesięciu przedstawicieli organizacji społeczno-religijnych (31 z 44) uczestniczących w zdalnych wywiadach zauważa, że sytuacja na rynku pracy nie wymaga istnienia instytucji zajmujących się problemami mniejszości wyznaniowych. Siedmiu badanych wskazało, że takie organizacje już istnieją (wymieniono RPO i Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania), zaś sześciu – że powinno ich być więcej. Żaden z siedmiu badanych, którzy wskazali na instytucje podejmujące problematykę nierówności na rynku pracy, nie uznał wskazanych instytucji za skuteczne. Współpraca pomiędzy organizacjami praktycznie nie istnieje – wskazały na nią jedynie trzy osoby, opisując współpracę na forum Polskiej Rady Ekumenicznej, udział w konferencjach, szkoleniach, nawiązywanie współpracy z instytucjami ustawowo zajmującymi się działaniami pro-równościowymi, takimi jak Rzecznik Praw Obywatelskich czy Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania.

Organizacje mniejszości religijnych skupiają się na dwóch kierunkach działań: wspomaganie indywidualnych pracowników oraz edukacji. Wspomaganie to przede wszystkim porada prawna, ale również pomoc w przygotowaniu CV czy informowanie o kulturowej specyfice polskiego rynku pracy w przypadku imigrantów.

Powstają różnego rodzaju fora społecznościowe, [...] różnego rodzaju instytucje otwierają, tu na przykład na placu Hallera mamy bardzo fajną instytucję [...] takie forum gdzie jest prezentowana kultura innych narodowości, jednocześnie są punkty poradnictwa prawnego, z tego względu, że osoba, która przyjechała nie zna swoich praw, jest najwyczejniej nadużycia ze strony pracodawcy, a może im świetnie pomóc, na przykład mamy w naszej parafii, zapraszamy takie osoby, które raz w miesiącu mamy spotkanie, gdzie one właśnie mówią jakie, jak załatwić legalny pobyt, jak załatwić legalną pracę, bo bardzo często jeżeli taka osoba przyjdzie, ona nie wie, np. że spokojnie może się w sklepie zatrudnić, bo za te pieniądze nikt z Polaków nie pójdzie pracować i nie ma najmniejszego problemu, żeby została legalnie zatrudniona, im się wydaje, że nie mogą na to liczyć i pracują na czarno [...] Tak tylko to jest bardziej, że ktoś zderzył się z problemem, wystawił to w Internecie i na tym wyrosło forum. Brakuje takie swojego rodzaju takiego dość powszechnego, ponieważ obcokrajowcy w pierwszej kolejności korzystają ze Skype, żeby porozmawiać z rodziną, bo to jest najtaniej, więc oni już siedzą w Internecie, to jest czasami dla



nich jak kończą o godzinie 22 pracę, no to do kina nie pójdzie, więc jakiś film, to tutaj. Więc tu brakuje jakiejś organizacji, chodzi np. jakiegoś działu samego rzecznika, gdzie można byłoby poruszać tematy, proszę zwrócić uwagę” (IDI 10, prawosławie)

Działalność w przestrzeni publicznej wydaje się koncentrować przede wszystkim na prostowaniu opinii dezawuuujących przedstawicieli mniejszości. Nawet jeśli działalność ta nie odnosi się bezpośrednio do rynku pracy, w opinii badanych ma długofalowe przełożenie na tę sferę.

W społeczeństwie polskim to jak najbardziej każdy przejaw dyskryminacji albo każdy wypowiedzi ważnej osoby, która wydaje się, że ma większy wpływ na społeczeństwie i uraża muzułmanów albo uderza w muzułmanów jak najbardziej reagujemy na to poprzez kontakt z daną osobą, która to wypowiedziała albo przez kroki prawne, które w ostatnim czasie jest dużo razy są podejmowane albo poprzez ogólnie jak to jest wydaje mi się najważniejsze to jest edukacja społeczeństwa, spotkanie z mieszkańcami miast, czy innych, z Polakami, żeby wyjaśnić co to jest islam, kim są muzułmanie, to nie są tak jak media mówią albo tak jak politycy korzystają ich sytuację tutaj i wykorzystają islam, czyli ta działalność edukacyjna. Wydaje mi się, że to jest najskuteczniejsza chociaż potrzebuje (IDI 1, islam)

Badani wskazują wreszcie na podejmowanie interwencji, korzystanie z instytucjonalnych i prawnych narzędzi dostępnych w polskim systemie i sieciowanie z innymi organizacjami.

Tak, jak najbardziej. Prowadzimy różne badania, różne konferencje, zgłaszamy konkretny przypadki dyskryminacji do innych też organizacji [...]: Do stowarzyszeń interwencji prawnych, często do rzecznika praw obywatelskich, część nawet do polityków, którzy bronią i walczą przeciwko, często o lewicowych poglądach, którzy walczą przeciwko dyskryminacji muzułmanów, czy w ogóle wykluczenia pewnych sporów społecznych. Też często kierujemy te sprawy do prokuratury, to jest wiadomo przypadek do zgłoszenia zazwyczaj. Współpracujemy z wyższymi organizacjami, które często mają na to przyznane granty, współpracujemy, jak już powiedziałam, z mediami (IDI 4, islam)

XI. Uwagi i propozycje zmian według badanych

Prawo

W ramach badania sformułowano szereg uwag w odniesieniu do obowiązujących rozwiązań prawnych w zakresie badanego zagadnienia. Wiele uwag wiązało się z niejednoznacznością przepisów (bądź też brakiem ich jednoznacznej interpretacji).

Wydaje mi się, że tutaj jest troszeczkę niedoprecyzowana w jakiś sposób kwestia dni świątecznych, wolnych. Niby pracownik może wziąć, teoretycznie, może wziąć urlop sobie kiedy jest dzień świąteczny, wypada a w praktyce to wygląda różnie, niekiedy jest niemożliwe, to na pewno wiem. Mam takie sygnały, że chcieli wziąć urlop na święta Bożego Narodzenia według starego kalendarza jednak nie otrzymali. Ale mam też przykład mojej żony, która w pracy szef przychodził, mówi - wyjdź dzisiaj wcześniej, bo masz święta. Urlop bez problemu otrzymuje, także to są tutaj dwie różne strony. Wszystko zależy od nastawienia władz (IDI 12, prawosławie)

Prawo dyskryminuje wiernych, których święta wypadają w inne dni niż ustawowo przewidziane (CATI, R19, starokatolik)

Ta ustawa odnośnie adwentystów mówi jasno, że jest to dzień wolny, płatny, o ile ta ustawa dotycząca gmin żydowskich jest tak skonstruowana, że jest dzień wolny. I często jest tak, że to jest interpretowane jako dzień wolny, do odpracowania, a nie jako dzień wolny, bo jest święto. I tu wiem, że moi znajomi mają bardzo często też problemy, bo np. sugeruje im się, że mogą przyjść w jakimś takim terminie absolutnie abstrakcyjnym. To żeby nie było wątpliwości, nie mówimy o jakiejś dużej gromadzie ludzi, ja mówię o pojedynczych egzemplarzach. Ale wiem też, że ludzie nie mają z tego powodu problemów. Ja myślę, że tak naprawdę, może to powiem, co jest paradoksalne, większe problemy mają ci, którzy mają sami z tym problemy, żeby powiedzieć. Na pewno większe problemy mają ludzie w mniejszych miejscowościach. Natomiast no mówię, znam kilka przypadków, gdzie albo odmówiono, albo jeden znajomy otrzymał taką wiadomość, że może wziąć dzień wolny, ale to będzie właściwie jego ostatni dzień w pracy. Nie dostał tego na piśmie, ale został tak poinformowany (IDI 16, judaizm)



Jak wskazuje powyższy cytat, kwestia zabezpieczenia możliwości uczestniczenia w świętach religijnych jest różnie interpretowana w zależności od wyznania i przepisów regulujących jego funkcjonowanie. Ograniczenie tych praw do mniejszości o statusie opisanym w ustawie wskazuje na nienadążanie prawa za rzeczywistością.

Muzułmanie mają obowiązek modlić się pięć razy dziennie i powinna być możliwość w pracy tej krótkiej przerwy z ewentualnością jakiegoś odpracowania, z odpracowaniem tego czasu. Poza tym muzulmanie powinni przynajmniej w piątek raz w tygodniu uczestniczyć w modlitwie w meczecie. I nie ma tego prawnie usankcjonowanego, żeby ktoś kto deklaruje wyznanie muzulmańskie, żeby miał możliwość w piątek pójść do meczetu z jednoczesnym obowiązkiem odpracowania tego czasu w innym terminie (IDI 2, islam)

Przedstawiciele mniejszości o statusie zdefiniowanym w polskim prawie zwracają uwagę na jeszcze jeden problem: korzystanie z uprawnień wymaga jasnego zadeklarowania swojej wiary, co z kolei spotyka się z oporem wśród przedstawicieli mniejszości.

Poza tym jeszcze jedno, to jest też chyba istotne, żeby wystąpić o taki dzień wolny, trzeba się jasno zadeklarować pisemnie i myślę, że to też bardzo wiele osób odstrasza, nawet nie samo to, że coś powie, tylko no jak ja to napiszę, to to zostanie w dokumentach (IDI 16, judaizm)

Odsyła to do szerszego problemu: badani i aktorzy społeczni zauważają złożoność i niską efektywność procedur sądowych. Podkreślają dwa elementy: po pierwsze, względnie niską karę dla pracodawcy, a po drugie trudną sytuację pracownika, wymagającą sporego zaangażowania i obciążoną dużym ryzykiem.

Natomiast cały proces dochodzenia, bo kara to jedno tak naprawdę, czy wysokość, dotkliwość tej kary dla pracodawców orzeczonych przez sąd to jedno. Druga sprawa jest taka, i to wszyscy sobie zdają z tego sprawę, że tak naprawdę w pewnym momencie, jeżeli osoba dyskryminowana zdecyduje się iść do sądu z pozwem do pracodawcy, to już ma gorzej z tego tytułu, bo po pierwsze ma trudniej w pracy, jeżeli w ogóle kontynuuje tę pracę, po drugie on jednak musi być tym głównym aktorem postępowania sądowego. Czyli tak naprawdę jeżeli sobie może pozwolić na pełnomocnika, to fajnie, ale no jakby musi wziąć na swoje barki całą odpowiedzialność za tą tego postępowania (GIS4, R3, islam)



Często jest rozwiązaniem na papierze, ale jeżeli chodzi o rozwiązanie w mowie, to często tam pracodawcy znajdują jakieś pseudoargumenty, żeby zwolnić pracownika z tym że w tej kwestii, nie wiem jak, nie mam informacji jak inspekcja pracy postępuje. Znaczy w ogóle wydaje mi się, że w większości tych muzułmanów, czy członków wyznania muzułmańskiego, którzy zostali zwolnieni, poczuli że zostali zwolnieni ze względu na przynależność religii, po prostu wydają mi się, że nie widzieli sensu żeby skierować sprawę do inspekcji pracy. Psychiczna ta presja absolutnie presja spowoduje, że traci [...] i chęć do prawnego, znaczy do walki o podstawowe prawa pracownika, jeżeli chodzi o środowisko muzułmańskie (IDI 4, islam)

Kwestia kar nakładanych na pracodawców powtarzała się kilkakrotnie, jakkolwiek członkowie grup interwencji socjologicznej zwracali uwagę, że stosowanie sankcji nie doprowadzi do rozwiązania problemu.

Na pewno muszą być jasne kary dla pracodawcy, na pewno muszą być jakieś reakcje na złe traktowanie przez środowisko, bo nie zawsze tylko pracodawca jest winien, natomiast przede wszystkim muszą być jasne, jak to się mówi, europejskie podejście prawne do tego (IDI 5, islam)

Kolejnym postulatem jest szczególna ochrona przedstawicieli mniejszości, jako bardziej narażonych na ewentualne konsekwencje restrukturyzacji, przed zwolnieniami grupowymi.

Ja myślę, że jeżeli chodzi i dochodzi do zwolnienia, żeby po prostu muzułmanie na planie takiej absolutnej mniejszości w stosunku do społeczeństwa nie byli na liście priorytet do zwolnienia. [...] jeżeli to nie jest uzasadnione zmniejszeniem kadry, czy likwidacją stanowiska, żeby muzułmanie nie byli na pierwszej liście do zwolnienia, [...]. Tutaj nie mówię o przypadku, że się np. muzułmanin nie wykonuje danego zlecenia, czyli negatywnie wykonuje, to są racjonalne i to są prawne przyczyny do zwolnienia, to absolutnie trzeba podejść obiektywnie. Ale jeżeli chodzi o takim powiem kolektywnym przyczyną zwolnienia danej grupy, czy danego procentu pracowników, żeby muzułmanów po prostu nie znaleźli na pierwszej liście (IDI 4, islam)

Badani i aktorzy społeczni odnieśli się także do kwestii zatrudniania pracowników cudzoziemskich, z uwagi na nakładanie się klucza etnicznego i religijnego. Problem z niezatrudnianiem cudzoziemców należących do mniejszości wyznaniowych może wiązać się ze skomplikowaną procedurą, przerzuconą na pracodawcę.



Powstaje zatem pytanie: na ile niechęć do zatrudniania imigrantów wynika z przyczyn kulturowych, a na ile z niechęci do przeprowadzania żmudnej procedury biurokratycznej? Rekomendowanym rozwiązaniem jest uproszczenie procedury zatrudniania pracowników cudzoziemskich.

I jeśli bym miał mniej więcej równorzędnych kandydatów do pracy, czy kandydatów, o których równie mało wiem na temat ich kwalifikacji, no to trudno by było decydować się na przechodzenie wszystkich formalności wymaganych przez urząd pracy. Także to jest działanie wymuszone przez przepisy, wymagania urzędu pracy, a nie przez dyskryminacyjne podejście pracodawcy (GIS4, R5, islam)

Edukacja

Z wywiadów oraz spotkań grupy interwencji socjologicznej wyraźnie wylania się potrzeba edukacji oraz rozwijania wiedzy i możliwości wzajemnego poznania w przestrzeni międzywyznaniowej. Nawiązując do istniejących rozwiązań prawnych, osoby badane i aktorzy społeczni odnosili się do dylematu uszczegóławiania prawa i działania poprzez edukację (kulturę): czy obniżyć dyskryminację poprzez prawo czy poprzez edukację (kulturę)? Zdaniem naszych rozmówców problem z usztywnianiem i uszczegóławianiem prawa jest taki, że prowadzi to do biurokratyzacji problemu, natomiast pozostawienie „luźnego” prawa może sprzyjać temu, że strukturalne uwarunkowania nabierają większego znaczenia, np. zamieszkiwanie w małej miejscowości i wynikająca z tego niemożność zmiany pracy mogą być czynnikiem utrudniającym realizację tożsamości religijnej. Wszyscy są zgodni, że ważniejsze dla nich są więzi międzyludzkie i odpowiednia kultura miejsca (organizacji, społeczności lokalnej, szkoły, itp.) niż uszczegóławianie przepisów prawnych i ich restrykcyjność. Widzą potrzebę regulacji i istnienia instytucji przeciwdziałających dyskryminacji, ale wolą rozwiązywać problemy na stopie międzyludzkiej/kulturowej i takie rozwiązania ich zdaniem należy wspierać.

Można zrobić jeszcze ważniejsze, piękniejsze prawo zacząć dzieci wychowywać. Ja wiem, że to strasznie długo potrwa, ale to tak mija. Jeśli zaczniemy tłumaczyć, to złe słowo, jeśli przygotujemy pokolenia na to, że inne może być religijne, ja próbuję naprawdę z ręką na sercu próbuję zrozumieć albo zgadzać się z bardziej i mniej religijny i nie umiem się z tym zgadzać. Jest się religijnym albo nie. Jest się bardzo wierzącym albo niewierzącym, bo albo ja wierzę i to takie przepraszam pstryk wierzę, pstryk nie wierzę. Natomiast ja myślę, że to od rewolucji francuskiej zaczęło się to taki suwak bardziej religijny, mniej religijny i w zależności od pogody. Są ludzie bar-



dzo manifestujący swoją wiarę, ludzie mniej manifestujący, są ludzie, którzy przez segregację kiedyś boją się pokazywać i tu mamy przecież całą drugą wojnę światową, która zrobiła tak, że ludzie bali się przyznawać, że są Żydami. I to idzie, no dzięki Bogu już powoli jest lepiej (GIS2, R5, islam)

...trochę ten naród wymieszany i po co w ten czas stwarzać konflikt jak można się do konfliktu przygotować i zapobiec, i do tej dyskryminacji nigdy nie doszło (GIS2, R3, katolicyzm)

Potrzeba ta została też wyrażona przez przedstawicieli pracodawców:

Jak człowiek się już przyzwyczai, to potem to znika. Ja myślę, że też jest to troszeczkę kwestia nowego. To jest ta kwestia poznania, no my się, nam ciężko jest chyba po prostu potrzebujemy na to czasu, żeby wpuścić w kręgi trochę skostniałe tutaj różnych czy poglądów, czy stereotypów jakiś świeży powiew, potrzebujemy na to czasu (GIS3, interlokutor 2)

Formułą mogłyby być szkolenia dla pracodawców oraz kampanie społeczne w mediach.

Tak naprawdę trzeba szkolić pracodawców [...] Ja myślę, że powinniśmy myśleć o szerokiej, jakaś działalność właśnie, nie lubię tego nazywać edukacyjna, uświadamiająca jednych i drugich [...] I myślę, że nad tym powinniśmy wspólnie pracować (GIS4, R3, islam)

No kampanie społeczne... Edukacja akurat w tym zakresie myślę, że jest chyba istotą. W jakim teraz kierunku i w jaki sposób, no to już by trzeba było się zastanowić co jakby uświadamia, bo w większości to jest kwestia niewiedzy. (GIS3, interlokutor 2)

Innym proponowanym narzędziem jest nadawanie przedsiębiorstwom certyfikatu „otwartego przedsiębiorcy”.

Otwarty pracodawca, taki certyfikat, to jest bardzo dobry pomysł (GIS4, R3, islam)



Edukacja, niezależnie od formy, jaką miałyby przybrać, jest alternatywą dla zaostżenia prawa, które – jak wielokrotnie wskazywali badani – może prowadzić do nakręcenia spirali niechęci, patologicznych zachowań i rykoszetem godzić w pracowników.

Zbyt restrykcyjne prawa zawsze prędzej czy później doprowadzą do konfliktu między pracodawcą a pracownikiem (GIS2, R5, islam)

Myślę, że dobre praktyki i pokazywani przykładów to jest podstawą, absolutnie żadnego prawa. Ja jestem oczywiście stroną pracodawców, więc liberalne podejście i niższe podatki, im mniej prawa, tym lepiej (GIS3, interlokutor 1)

Różnorodność wyznaniowa w firmie jest pokazywana przez uczestników badań jako możliwy atut od strony organizacyjnej: różny kalendarz sakralny pozwala na komplementarność pracowników.

W każdym układzie z tego, że ktoś np. jest w miejscu pracy, w którym dominują katolicy, a które musi stale pracować, obecność prawosławnego, który w innym czasie świętuje Boże Narodzenie i chętnie weźmie dyżur w katolickie Boże Narodzenie, byle miał wolne w swoje Boże Narodzenie, może być przewagą konkurencyjną mojej firmy, czy asumptem do lepszych stosunków wewnątrz firmy, bo okazuje się, że to, że jesteśmy różni może być wartością w tym kontekście (GIS1, R4, katolicyzm)

Ja chciałem to powiedzieć, ja znam parę muzułmanów, którzy prowadzili autobusy. I np. autobusy, w dni, które katolicy mieli wolne, on był na dyżurze, tak pracował. On chciał pracować, niech inni mają wolne (GIS1, R1, islam)

Mam przykład z kolei z taką firmą, która zatrudnia wielu pracowników z Ukrainy, to jest być może pozytywny przykład, ale też warto go przytoczyć i to chodziło o święta Bożego Narodzenia, które wypadają w styczniu zupełnie, no to już nawet nie jest poniedziałek, czwartek, tylko zupełnie w innym czasie wypadające święta, całe święta wypadają. I ta firma powiedziała, że pracownicy, którzy chcą pracować w katolickie święta, zorganizowała tak pracę, akurat to była taka, że to nie musiało być wszyscy, nie musieli być razem w pracy, tylko ktoś mógł swoją pracę wykonać podczas świąt grudniowych, a te sobie odebrać w te dni, w które pracował podczas świąt prawosławnych (GIS3, interlokutor 1)



Ponadto wielokulturowość podnosi kapitał kulturowy firmy dzięki możliwości akumulacji doświadczeń osób reprezentujących różne perspektywy i doświadczenia kulturowe.

Dokładnie tak, czy na przykład kwestia różnorodności kulturowej, która bardzo przecież dobrze, w ogóle dobrze wpływa na zespół, bo to są różne elementy różnic kulturowych i w tym momencie jak się okazuje, że jak mamy międzynarodowy zespół to się nagle okazuje, że zaczynamy rozmawiać o jakiś dodatkowych zajęciach, bo okazuje się, że jeden z członków zespołu może coś powiedzieć o Izraelu, drugi jest w stanie powiedzieć coś na temat Chin, Japonii, a czy nawet Brazylii, czy Stanów Zjednoczonych i okazuje się, że to po prostu działa, a wcześniej to było takie... my to sobie potrafimy naprawdę piętrzyć problemy zanim cokolwiek zrobimy (GIS3, interlokutor 2)

XII. Podsumowanie i rekomendacje Rzecznika Praw Obywatelskich

Przeprowadzone badania potwierdziły występowanie różnych form dyskryminacji ze względu na wyznanie w miejscu pracy i ujawniły najczęściej spotykane mechanizmy wykluczenia. Badania wskazują, że naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na wyznanie mogą wynikać z różnych przyczyn, przybierając postać zachowań intencjonalnych lub nieintencjonalnych. Mogą one być spowodowane zarówno uprzedzeniami lub negatywnymi stereotypami wobec określonej grupy religijnej, jak i brakiem wiedzy lub odpowiedniej wrażliwości pracodawców i współpracowników. Co ważne **dyskryminacja ze względu na wyznanie w miejscu pracy może dotyczyć zarówno przedstawicieli mniejszości religijnych, jak i dominującej większości**. Badania wskazują bowiem, że **czynnikiem zwiększającym ryzyko dyskryminacji jest silne utożsamianie się z daną religią i ujawnienie swojego zaangażowania w miejscu pracy** nawet wówczas, gdy jest to religia dominująca. Warto jednak zaznaczyć, że na dyskryminację narażeni są przede wszystkim przedstawiciele tych mniejszości religijnych, których dotyczą najbardziej utrwalone społecznie stereotypy. Dyskryminacji w zatrudnieniu wydają się sprzyjać także takie zjawiska jak rosnąca w społeczeństwie polaryzacja opinii, mowa nienawiści, czy krzywdzące uogólnienia. Ważnym czynnikiem jest również brak świadomości co do zakresu przysługujących zatrudnionemu uprawnień i obowiązków pracodawcy.

Dyskryminacyjne praktyki pojawiają się już na etapie poszukiwania pracy, w toku postępowania rekrutacyjnego. W niektórych przypadkach przyczyną dyskryminacji może być samo imię i nazwisko kandydata sugerujące przynależność do określonej grupy religijnej lub umieszczenie w CV innych informacji ujawniających wyznanie (np. działalności w organizacjach religijnych, wykazu publikacji) i w praktyce przesądzić o odrzuceniu kandydatury na dane stanowisko. Niechęć do zatrudniania osób o wyznaniu innym niż dominujące w Polsce może także znajdować oparcie w obawach pracodawców, że współpraca z osobą o odmiennej religii spowoduje konflikty między pracownikami, zdeorganizuje pracę przedsiębiorstwa lub będzie pociągała za sobą różne dodatkowe uciążliwości.

Do przejawów dyskryminacji ze względu na wyznanie może dochodzić także po nawiązaniu współpracy. Do najczęstszych naruszeń należy zaliczyć: **ograniczenia możliwości doskonalenia zawodowego** (np. poprzez organizowanie szkoleń



w dni będące świętem religijnym danego wyznania), **utrudnienia realizacji prawa do obchodzenia świąt zgodnie z kalendarzem religijnym** (traktowanie wniosku pracownika za niewiążący, w skrajnych przypadkach kierowanie gróźb utraty pracy w razie skorzystania z dnia wolnego), **brak możliwości udzielenia przerwy na modlitwę**. Podobny problem dyskryminacji może mieć miejsce w przypadku organizowania spotkań służbowych w dniach, w których obchodzone są święta religii mniejszościowych, zwłaszcza jeśli nieobecność miałaby wpływ na ocenę pracownika pod kątem ewentualnego awansu.

Przejawy dyskryminacji ze względu na wyznanie spotykane są również **w relacjach horyzontalnych**, tj. między samymi pracownikami. Badani wskazują przede wszystkim na występowanie **zjawiska molestowania**, tj. niepożądanych zachowań ze strony innych pracowników, których celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby dyskryminowanej lub tworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Przejawiają się one poprzez używanie wobec pracownika obleg odnoszących się do wyznania, obraźliwych uwag i komentarzy często inspirowanych stereotypami związanymi z określonym wyznaniem i brutalizacją dyskursu publicznego.

Niebezpieczeństwo dyskryminacji wzrasta, gdy pracownik **ujawnia w miejscu pracy swoje zaangażowanie religijne**, bez względu na to, czy jest przedstawicielem religii dominującej, czy mniejszościowej. Zaznaczyć jednak należy, że **na dyskryminację najbardziej narażone są osoby silnie identyfikujące się z daną religią oraz przedstawiciele wyznań, które można łatwo rozpoznać po charakterystycznych elementach ubioru lub noszeniu symboli o charakterze religijnym w widocznym miejscu** (może dotyczyć to zwłaszcza kobiet).

Chcąc uniknąć nierównego traktowania, pracownicy stosują następujące strategie adaptacji do kontekstu kulturowego: ukrywanie tożsamości (nieujawnianie swojej przynależności religijnej), izolacja (poszukiwanie pracy w organizacjach i przedsiębiorstwach prowadzonych przez wyznawców tej samej religii), sekularyzacja (odrzućenie w miejscu pracy części własnych norm religijnych), czy opór wobec adaptacji (podejmowanie prób negocjowania przestrzeni dla ekspresji swojego wyznania).

Obowiązujące przepisy antydyskryminacyjne są mało popularnym narzędziem zwalczania dyskryminacji w zatrudnieniu. **Wiedza o środkach prawnych, jak również o instytucjach, które mogą udzielić wsparcia osobie pokrzywdzonej dyskryminacją, jest znikoma**. Kwestionowana jest również efektywność środków prawnych zawartych w Kodeksie pracy i ustawie o równym traktowaniu. Badani



niechętnie decydują się na wytoczenie powództwa o odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wskazując, że jest to decyzja, która obciąża psychicznie, emocjonalnie i finansowo pracownika, a uzyskane rozstrzygnięcie – np. ze względu na niską zasądzoną kwotę odszkodowania – rzadko stanowi dostatecznie dolegliwą sankcję dla pracodawcy.

Wreszcie warto podkreślić, że obowiązujące regulacje prawne **nie przewidują generalnej klauzuli sumienia** pozwalającej odmówić wykonania jakiegoś świadczenia, usługi czy polecenia służbowego z powołaniem się na ich sprzeczność z wyznawanym systemem wartości religijnych. Dopuszczalność powołania się na taką klauzulę, jako okoliczność uzasadniającą odmowę wykonania pewnych obowiązków służbowych, odnosi się jedynie do zawodu lekarza⁹⁹. Należy uwzględnić jednak, że nawet w przypadku odmowy wykonania danego świadczenia przez lekarza, pacjent ma prawo do uzyskania informacji, w której placówce jego świadczenie zostanie wykonane. **Powoływanie się przez inne osoby na klauzulę sumienia nie ma umocowania prawnego** i może narażać danego pracownika lub pracodawcę (usługodawcę) na odpowiedzialność cywilnoprawną¹⁰⁰ lub karną¹⁰¹.

Podsumowując, wnioski kierowane do Rzecznika Praw Obywatelskich, a także wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że dla urzeczywistnienia prawa do równego traktowania w miejscu pracy bez względu na religię lub wyznanie niezbędne są zarówno zmiany o charakterze legislacyjnym, zmiany odnoszące się do praktyki postępowania pracodawców, jak i zwiększenie wysiłków w celu podniesienia świadomości prawnej na temat przepisów antydyskryminacyjnych oraz szczególnych uprawnień pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych.

Zmiany o charakterze legislacyjnym:

Stosownie do treści art. 141 Kodeksu pracy, pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych

- zasadnym wydaje się rozważanie takiej nowelizacji przepisu art. 141 Kodeksu pracy, aby pracownik mógł ubiegać się o kilka krótkich przerw w pracy nieprzekraczających 60 minut (przykładowo na odmówienie modlitwy) zamiast jednej godzinnej przerwy.

⁹⁹ Art. 39 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty (Dz. U. z 2011 r. Nr 113, poz. 658 z późn. zm.).

¹⁰⁰ Przykładowo na podstawie art. 13 ustawy o równym traktowaniu.

¹⁰¹ Przykładowo na podstawie art. 138 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2018 r. poz. 618 j.t.).



Zgodnie z art. 42 ust. 1 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania, osoby należące do kościołów i innych związków wyznaniowych, których święta religijne nie są dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia tych świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii.

- Zasadnym wydaje się rozważenie takiej nowelizacji przepisu art. 42 ustawy o gwarancjach sumienia i wyznania, aby prawo ubiegania się o zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt, zgodnie z wymogami wyznawanej przez siebie religii, przysługiwało nie tylko pracownikom w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, ale także osobom świadczącym pracę na innej podstawie.

Zmiany odnoszące się do praktyki pracodawców:

- Rzetelne wywiązywanie się przez pracodawców z obowiązków informacyjnych wynikających z art. 94¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca udostępnia pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnia pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy. Obowiązek ten powinien dotyczyć także szczególnych uprawnień pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych.
- W przypadku, gdy charakter pracy lub kreowanie określonego wizerunku przedsiębiorstwa wymaga od pracowników noszenia strojów służbowych, uwzględnienie w regulaminie pracy lub umowie o pracę rozwiązań alternatywnych, uwzględniających wymogi religijne dotyczące wyglądu zewnętrznego pracowników, np. w postaci noszenia chusty lub turbanu.

Podnoszenie świadomości:

- Upowszechnienie wśród pracodawców przez Państwową Inspekcję Pracy, organizacje pracodawców, związki zawodowe i organizacje, których cele statutowe koncentrują się wokół problematyki praw pracowniczych, informacji dotyczących szczególnych uprawnień pracowników należących do kościołów i innych związków wyznaniowych.
- Upowszechnienie przez Państwową Inspekcję Pracy, organizacje pracodawców, związki zawodowe i organizacje, których cele statutowe koncentrują się wokół problematyki praw pracowniczych, wiedzy o środkach prawnych



przysługujących osobie wobec której naruszono zasadę równego traktowania. Na szczególną uwagę zasługuje kwestia odwróconego ciężaru dowodu, zgodnie z którą pracownik nie ma obowiązku udowodnienia naruszenia zasady równego traktowania, a musi to jedynie uprawdopodobnić.

- Powadzenie rzetelnej edukacji antydyskryminacyjnej w ramach systemu edukacji formalnej, pozwalającej uczniom i uczennicom na nabycie i rozwijanie niezbędnych kompetencji międzykulturowych.

30^{lat}
RPO
1988-2018

Poczet Rzeczników



Ewa Łętowska
1987-1992



Tadeusz Zieliński
1992-1996



Adam Zieliński
1996-2000



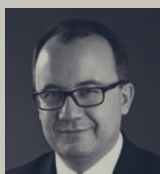
Andrzej Zoll
2000-2006



Janusz Kochanowski
2006-2010



Irena Lipowicz
2010-2015



Adam Bodnar
od 2015

15 lipca 1987 r.

Sejm uchwalił ustawę

o Rzeczniku Praw Obywatelskich

1 stycznia 1988 r.

Rzecznik Praw Obywatelskich

rozpoczął działalność

Rzecznik Praw Obywatelskich
al. Solidarności 77, 00-090 Warszawa

INFOLINIA OBYWATELSKA 800 676 676

www.rpo.gov.pl