

Rozdział 4

Różnorodność religijna w miejscu pracy

Paweł Łuczak, Marzena Syper-Jędrzejak

Coraz powszechniejsza globalizacja i internacjonalizacja przedsiębiorstw, która stała się jedną z cech charakterystycznych organizacji XXI wieku, skutkuje wzrostem różnorodności zatrudnionych w nich pracowników, a to z kolei stawia przed osobami zarządzającymi szereg nowych wyzwań (Gebert i wsp., 2014). Jednym z wymiarów tej różnorodności jest wielość grup wyznaniowych i kościołów, do których przynależą członkowie organizacji. Rozwojowi tego zjawiska towarzyszy pojawianie się nowych wyzwań stojących przed menedżerami odpowiedzialnymi za zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Zagadnienie wyznania religijnego pracownika (poza kwestią zakazu dyskryminacji, zwłaszcza w odniesieniu do obszaru rekrutacji) rzadko kiedy pojawia się w podręcznikach z dziedziny zarządzania, nie stanowi też popularnego obszaru analiz w kontekście środowiska pracy. Tymczasem przyjęcie określonej postawy religijnej wpływa na całokształt życia psychicznego i społecznego jednostki (Park, 2005: 295–314). Wyznanie pracownika i przyjęty z nim system wartości może mieć istotny wpływ na funkcjonowanie zawodowe, sposób wypełniania obowiązków, ogólne warunki pracy czy kulturę organizacji. Religia w miejscu pracy oraz religijność pracownika staje się obecnie tematem zauważanym w środowiskach naukowych (Hicks, 2003). Religia jest jednym z obszarów, który należy wziąć pod uwagę w procesie kształtowania – sprzyjającego wzrostowi efektywności – środowiska pracy (Anczyk, Kuźniewski, 2014: 161). Pewne aspekty zarządzania różnorodnością religijną w miejscu pracy regulowane są przepisami prawa, niemniej jednak są takie, które pozostają w całości w gestii pracodawcy.

Religia w polskiej przestrzeni publicznej

Religijność w Polsce, na tle krajów zachodnioeuropejskich, jest traktowana jako „przypadek szczególny”, ze względu na znaczące osłabienie i opóźnienie trendów sekularyzacyjnych. Katolicyzm jest opisywany jako ważna ce-

cha polskiego społeczeństwa, chociaż nie jest oczywiście obojętny na procesy zachodzących wielopłaszczyznowych zmian. W obrębie religijności w Polsce, pojawiają się symptomy sygnalizujące naruszanie stabilnych przez wiele lat wskaźników, takich jak na przykład częstotliwość praktyk religijnych czy poczucie przynależności do parafii (Firlit, 2013: 133). W opisie pozycji Kościoła katolickiego Polsce odwołać się można do modelu kościoła popieranego, w którym jeden kościół, choć niepaństwowy, jest w państwie preferowany – faktycznie lub symbolicznie. Podobnie jest we Włoszech, Hiszpanii czy Irlandii, gdzie konstytucje tych krajów wymieniają i wyróżniają dominujące wyznanie lub kościół (Neuberger, 2000, za CBOS, 2015).

Ustawa z dnia 17 maja 1989 roku o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. z 1989 r. Nr 29, poz. 155) zapewnia każdemu obywatelowi Polski wolność sumienia i wyznania. Pogląd ten podtrzymuje nadrzędny akt prawny – Konstytucja RP, która gwarantuje równouprawnienie kościołów i związków wyznaniowych, jednak wymienia i wyróżnia jeden kościół, stwierdzając, że stosunki między Rzeczypospolitą Polską a Kościołem katolickim określa umowa międzynarodowa zawarta ze Stolicą Apostolską i ustawy (artykuł 25 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.).

Według danych GUS (*Badanie Spójności Społecznej II*, 2015) 92,8% Polaków od 16. roku życia deklaruje przynależność do Kościoła katolickiego, 0,7% to członkowie wyznania prawosławnego, 0,3% świadkowie Jehowy, 0,2% członkowie Kościołów protestanckich, 0,1% członkowie Kościoła grekokatolickiego, 3,1% nie wskazuje żadnego wyznania, reszta to wyznawcy innych wspólnot oraz niepotrafiący jednoznacznie wskazać swojego wyznania bądź jego braku.

Deklarowana przez polskie społeczeństwo wiara religijna jest dość stabilna. Z sondażu CBOS, przeprowadzonego w 2012 roku, wynika, że zdecydowana większość dorosłych Polaków (93%) niezmiennie uznaje się za katolików; wyznawcy innych religii, według własnych deklaracji, stanowią jedynie 1,8% ogółu badanych. Od początku dekady wzrósł natomiast dwukrotnie (z 2,1% do 4,2%) odsetek osób, które zaliczają się do grona bezwyznaniowych, ateistów lub agnostyków. Pogłębione analizy pokazują, że stosunek do praktyk religijnych zmienił się dość istotnie w grupie najmłodszych badanych – w latach 2005–2012 odsetek osób w wieku od 18 do 24 lat, praktykujących religijnie co najmniej raz w tygodniu zmniejszył się z 51% do 44%. Wzrosła natomiast, z 10% do 15%, liczba młodych ludzi, którzy w ogóle nie uczestniczą w kościelnych obrzędach. Podobną tendencję widać wśród mieszkańców największych miast: od 2005 najniższy poziom praktyk religijnych prezentowali mieszkańcy największych aglomeracji miejskich – w tej grupie wzrosła lic-

ba osób w ogóle niepraktykujących: z 17% do 22% (CBOS, 2012). Ogólnopolskie badanie przeprowadzone przez Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego wskazuje z kolei, że 20% ogółu badanych to osoby głęboko wierzące, 61% osoby wierzące, 10% określa się jako „niezdecydowane, ale przywiązane do tradycji religijnej”, 5% obojętne wobec religii, 2% niewierzące (Adamczuk, Firlit, Zdaniewicz, 2013).

Deklaracja przynależności do określonego wyznania (bądź braku takiej przynależności) to tylko jeden z wielu elementów składających się na postawy religijne. Podstawowym problemem polskiej religijności jest znacząca selektywność wiary, czyli brak akceptacji pewnych dogmatów, zasad i reguł oraz duża wybiórczość norm moralnych wywodzących się z religii. Wśród Polaków daje o sobie znać, charakterystyczny dla współczesnego świata, relatywizm (zasadniczo, jako zjawisko, negatywnie oceniany przez Kościół katolicki). Badania ogólnopolskie pokazują, że 53% badanych jest przekonanych o braku jasnych i absolutnych zasad określających, co jest dobre, a co złe (tylko 38% respondentów było przekonanych, że można mówić o istnieniu jasnych i mających zastosowanie do wszystkich zasad określających dobro i zło). Niemal połowa respondentów (46%) uważa z kolei, że rozstrzygnięcie o tym, co jest dobre, a co złe, powinno pozostać indywidualną sprawą każdego człowieka. Mówi się także o narastającej rozbieżności między rytualną płaszczyzną wiary a religijnością dnia codziennego (Przeciszewski, 2009). Badania porównawcze wskazują ponadto, że w ciągu ostatnich dwóch dekad wystąpiło znaczące obniżenie subiektywnego poczucia więzi wiernych z parafią. Ma to przełożenie na zmiany w behawioralnym wymiarze tej więzi: mniej osób realizuje tradycyjne praktyki religijne w swoim kościele parafialnym, zmniejszył się odsetek osób składających datki „na tacę” w trakcie nabożeństw, znacząco spadł odsetek osób świadczących finansowo na rzecz remontów/budowy obiektów parafialnych (Firlit, 2013: 142). Liczba *dominantes* (katolików uczęszczających na niedzielną Eucharystię) zmalała z ponad 50% w roku 1990 do 39,8% w roku 2015 (Sadłoń, 2017: 18). Najnowsze badania Instytutu Statystyki Kościoła Katolickiego wskazują na kontynuację występującego nieprzerwanie od roku 1992 trendu malejącego w liczbie wiernych przypadających na jedną parafię i jednego księdza w Kościele katolickim. Podobną tendencję zauważyć można przy skali udzielanych sakramentów chrztu – od 2002 w Polsce zmniejsza się liczba chrztów w stosunku do liczby urodzeń (Sadłoń, 2017: 11–14).

Wyjątkowa sytuacja Kościoła katolickiego w Polsce przekłada się na jego wyraźną obecność w przestrzeni publicznej (religia obecna w szkole, służbie zdrowia, armii, na uroczystościach o charakterze publicznym, wyraż-

ne związki ze sferą polityki itp.). Postawy obywateli wobec obecności religii w sferze życia publicznego są przedmiotem regularnie powtarzanych badań, z których wynika między innymi, że w ciągu ostatnich dwudziestu lat opinie (będące elementem postaw) dotyczące tej obecności pozostają dość stabilne (tabela 1).

Tabela 1. Postawy Polaków wobec przejawów obecności Kościoła katolickiego w przestrzeni publicznej (dane w %)

Czy rażą Pana(ią), czy też nie rażą następujące sytuacje:	Odpowiedzi „nie rażą” według terminów badań								
	1995	1997	2001	2005	2007	2009	2010	2013	2015
krzyże w budynkach publicznych: w szkołach, w urzędach itd.	87	88	88	91	88	91	88	88	88
lekcje religii w szkołach	79	84	88	90	84	90	84	82	82
religijny charakter przysięgi wojskowej	75	82	88	89	85	87	84	85	83
księża występujący w publicznej TVP	69	73	76	77	69	76	79	74	75
wypowiadanie się przedstawicieli Kościoła na tematy moralne i obyczajowe	69	68	74	75	65	68	65	61	60
zajmowanie przez Kościół stanowiska wobec ustaw uchwalanych przez Sejm	34	38	40	40	33	47	35	39	35
księża mówiący ludziom, jak głosować w wyborach	–	–	17	19	18	26	16	15	12
święcenie przez księży miejsc i budynków użyteczności publicznej	–	–	–	–	–	81	77	76	78
udział księży w obrzędach, uroczystościach państwowych	–	–	–	–	–	84	79	80	81

Źródło: CBOS, 2015: 5.

Symbole religijne w budynkach publicznych, religijny charakter przysięgi wojskowej, lekcje religii w szkołach, udział księży czy biskupów w obrzędach i uroczystościach państwowych, święcenie przez księży miejsc i budynków użyteczności publicznej czy też księża występujący w publicznej telewizji – zjawiska te nie są kontrowersyjne dla dużej części badanych. Wypowiadanie się przedstawicieli duchowieństwa rzymskokatolickiego na tematy moralne i obyczajowe jest już mniej przychylnie przyjmowane przez respondentów – czuje się nim urażonych około 40% ankietowanych (głównie praktykujących nieregularnie lub w ogóle niepraktykujących, a także osób identyfikujących się z wartościami lewicowymi). Jeśli zaś chodzi o zajmowanie przez Kościół stanowiska wobec ustaw uchwalanych przez Sejm czy o księży wyrażnie wskazujących jak głosować w wyborach, to większość badanych tego nie akceptuje (CBOS, 2015).

Religijność jest w sposób naturalny obecna w życiu gospodarczym, popkulturze i mniej lub bardziej eksponowana w organizacjach. I chociaż współczesna kultura staje się coraz bardziej konsumencka i – pod względem preferowanych systemów wartości – coraz mniej religijna, to jednak religia i globalizujące się społeczności są ze sobą powiązane (Załęcki, 2007: 299–313). Obecność motywów religijnych we współczesnej gospodarce jest wielowątkowa, poczynwszy od działalności producencko-usługowej, związanej z szeroko rozumianym rynkiem usług religijnych, po wykorzystywanie wątków religijnych w działalności marketingowej. W sferze zarządzania organizacjami od ostatniej dekady ubiegłego wieku zaczyna pojawiać się coraz więcej publikacji dotyczących korporacyjnej duchowości. Są to publikacje zarówno naukowe, jak i związane z praktyką biznesu. Zamieszczane są w nich postulaty włączania duchowości w praktykę zarządzania, jako że, zdaniem ich autorów, żadna organizacja nie może przetrwać przez dłuższy okres bez duchowości i duszy (Mitroff, Denton, 1999; Załęcki, 2007).

Środowisko pracy a wyznanie – obszary problemowe

Religia wywiera również istotny wpływ na środowisko pracy. Przynależność zarówno pracownika, jak i pracodawcy do kościoła lub związku wyznaniowego może prowadzić do szeregu problemów związanych z zarządzaniem różnorodnością religijną w miejscu pracy. Mimo licznych publikacji związanych z kwestią religii w środowisku pracy trudno znaleźć w nich systemowe podejście do opisu tego zjawiska – artykuły odnoszące się do tej tematyki zazwyczaj koncentrują się tylko na wybranych wymiarach problemu (Gebert i wsp., 2014). W tabeli 2 zawarto proponowany przez autorów sposób usystematyzowanego podejścia do problematyki zarządzania różnorodnością religijną w miejscu pracy.

Tabela 2. Problemowe obszary zarządzania ludźmi z punktu widzenia różnorodności religijnej

Zagadnienie problemowe	Obszar	Aktywności podejmowane przez organizację
Dyskryminacja w miejscu pracy	Rekrutacja i selekcja (dostęp do zatrudnienia)	Polityka organizacji w zakresie rekrutacji i selekcji pracowników, związana z ograniczaniem dostępu do zatrudnienia dla osób odmiennych wyznań
	Dyskryminacja ze względu na poglądy pracodawcy/kadry zarządzającej	Sposób, w jaki pracodawcy traktują pracowników innego wyznania – przez pryzmat swojego systemu wartości (powiązanego z poglądami religijnymi)

Zagadnienie problemowe	Obszar	Aktywności podejmowane przez organizację
Elementy zarządzania ludźmi w środowisku wielowyznaniowym	Kształtowanie relacji między-ludzkich w wielowyznaniowym środowisku pracy	Rozwiązywanie w miejscu pracy konfliktów interpersonalnych, przyczyną których jest wielowyznaniowość pracowników
	Czas pracy	Polityka organizacji w zakresie udzielania dni wolnych celów w przypadku obchodzenia świąt religijnych
	Ubiór	Polityka organizacji w zakresie dozwolonych i zakazanych sposobów manifestowania wyznania za pomocą ubioru, stosowanych symboli i przedmiotów
	Manifestowanie religii w miejscu pracy	Polityka organizacji w zakresie manifestowania poglądów religijnych w miejscu pracy
Problemy leżące po stronie pracownika	Konflikty intrapersonalne	Polityka organizacji w zakresie rozwiązywania konfliktów intrapersonalnych pracowników, związanych z wykonywaniem zadań zawodowych stojących w sprzeczności z wyznawanym systemem religijnym lub systemem wartości

Źródło: opracowanie własne.

Autorzy wyodrębnili trzy kluczowe obszary – odnoszące się do dyskryminacji w miejscu pracy, zarządzania ludźmi w środowisku wielowyznaniowym oraz samego pracownika.

Dyskryminacja w miejscu pracy

Jednym z podstawowych problemów, jakie łączą kwestię wyznania z funkcjonowaniem w organizacji i zarządzaniem nią jest zagadnienie dyskryminacji ze względu na wyznanie. Ustawodawca precyzuje w art. 53 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, że obywatelowi należne jest prawo do wolności wyznania – nie tylko w sferze prywatnej, ale i publicznej.

Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r., poz. 1666) nie zezwala na dyskryminację w zatrudnieniu ze względu na przekonania religijne bądź deklarowaną przynależność do określonej grupy wyznaniowej (art. 11³). Ustawodawca zezwala jednak na pewne odstępstwa od tej reguły – chociażby kościołów i innych związków wyznaniowych, w przypadku których dozwolone jest ograniczanie dostępu do zatrudnienia ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd (art. 18^{3b} § 4). Warto zaznaczyć również, iż ustawodawca poszerza katalog podmiotów uprawnionych do ograniczania dostępu do zatrudniania o organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie. Podejście takie zbieżne jest z polityką

europęjską w tym zakresie (Dyrektywa 2000/78/WE, art. 4 pkt 2). Warto zauważyć natomiast, że praktyka społeczna pokazuje, że wiele osób w Polsce czuje się dyskryminowanymi ze względu na przekonania religijne (Anczyk, Kuźniewski, 2014: 161).

Autorzy ekspertyzy w programie *Równe traktowanie standardem dobrego rządzenia* na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzili, że w Polsce dyskryminowane ze względu na wyznanie czują się przede wszystkim grupy katolików oraz osób niewierzących – ateistów czy agnostyków. Katolicy czują się dyskryminowani przede wszystkim ze względu na subiektywnie obserwowaną deprecjację wartości religijnych w obszarze społecznym, natomiast niewierzący i ateści czują się dyskryminowani z powodu zbyt znaczącego – w ich opinii – wpływu, jaki wywiera dominująca religia na życie społeczne i publiczne (Janczyk, Kuźniewski, 2014: 162). Interesująca jest kwestia polskich niewierzących – zwykle osób deklarujących przynależność religijną w przeszłości. „Przejsie na niewiarę” jest procesem i nie jest to proces „społecznie rozmyty”, jak to ma miejsce w społeczeństwach mocno zsekularyzowanych. W Polsce dominująca kultura katolicka wywiera swoisty opór na drodze kształtowania się niereligijnych tożsamości – na tyle silny, że „przejsie na niewiarę” traktowane jest często przez niewierzących w kategoriach oswobodzenia (Tyrała, 2013: 188). Jeśli ma to miejsce w przypadku już zatrudnionego, zakorzenionego w organizacji człowieka, proces ten nabiera wymiaru społecznego i może mieć konsekwencje zawodowe. Wyznanie religijne może wpływać na potencjalność zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku instytucji mających związek ze związkami wyznaniowymi lub uwikłanych w zależności polityczno-religijne – podjęcie w nich pracy przez osoby innego wyznania lub deklarujące ateizm może być utrudnione.

Najczęściej spotykanymi przejawami dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie jest (Kancelaria Prezesa Rady Ministrów):

- 1) żądanie od pracownika lub kandydata na pracownika ujawnienia jego przekonań dotyczących religii, wyznania lub światopoglądu;
- 2) uzależnienie zatrudnienia od wyznawania lub niewyznawania określonej religii (z wyjątkiem specyficznych i uzasadnionych sytuacji, np. zatrudnienia nauczyciela religii w szkole);
- 3) odmowa awansowania lub zwolnienia pracownika z pracy w związku z wyznawaną przez niego religią;
- 4) odmowa zwolnienia od pracy w dni będące świętami religijnymi;
- 5) wymaganie od kandydata do pracy określenia wyznawanej religii.

W sytuacjach poza miejscem pracy za przejaw dyskryminacji mogą zostać uznane: brak możliwości wyboru w szkołach zajęć etyki w zamian za lekcje

religii i zawieszanie praw rodzicielskich z uwagi na nadmierną religijność rodziców (Kancelaria Prezesa Rady Ministrów).

Innym przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu jest podejmowanie decyzji personalnych w organizacji ze względu na poglądy religijne pracodawcy. Taka forma bezpośredniej dyskryminacji wynika z braku akceptacji pracodawcy dla decyzji życiowych podejmowanych przez pracownika, a stojących w sprzeczności z poglądami religijnymi pracodawcy, przykładem może tu być zwalnianie pracownika wstępującego w związek małżeński z osobą rozwiedzioną, a co za tym idzie – biorącego jedynie ślub cywilny (Vickers, 2003: 24).

Zarządzanie ludźmi w środowisku wielowyznaniowym

Swobodny przepływ pracowników w ramach Unii Europejskiej i stale rosnąca liczba imigrantów sprawiają, że środowisko pracy w Polsce staje się coraz bardziej wielokulturowe i w rezultacie tego wielowyznaniowe. Rodzi to pytania o efektywność zarządzania tak różnorodnym zespołem. Wielowyznaniowość stawia przed menedżerem ważne pytanie – „w jakim zakresie sfera prywatna pracowników może mieć odzwierciedlenie w miejscu pracy?”. Odpowiedź nie jest prosta, ponieważ problem dotyczy w istocie jednego z najbardziej intymnych aspektów ludzkiego życia, czyli sfery sacrum (Kułak, 2014).

Jednym z niezwykle ważnych obszarów problemowych zarządzania różnorodnością religijną w miejscu pracy jest kwestia relacji interpersonalnych między członkami różnych religii. Na poziomie społecznym napięcia między osobami należącymi do różnych kościołów i związków wyznaniowych są często przyczynami konfliktów, które w ekstremalnych przypadkach prowadzą nawet do przemocy (Gebert i wsp., 2014). Jak pokazują badania, coraz więcej pracowników pragnie wyrażać swoją religię publicznie, także w miejscu pracy (Lips-Wiersma, Mills, 2002). Publiczne wyrażanie własnej tożsamości religijnej może przyjmować różną formę, na przykład ustnego deklarowania swoich przekonań religijnych i wartości moralnych (np. w formie oświadczeń lub rozmowy) lub za pośrednictwem rytuałów religijnych (np. modląc się, nosząc ubranie religijne lub symbole religijne), a także przez podejmowane aktywności (np. prezentowanie symboli religijnych w pracy, zapraszanie współpracowników do uczestnictwa w wydarzeniach religijnych). Konflikty relacyjne w przypadku różnorodności religijnej odnosić się będą zatem do napięć emocjonalnych wśród osób, które są członkami różnych kościołów, albo w silnie nacechowanych emocjonalnie debatach lub tendencji do unikania rozmów. W badaniach empirycznych prowadzonych w innych krajach zaobserwowano, iż publiczne wyrażanie tożsamości religijnej w miejscu pra-

cy może rzeczywiście sprzyjać powstawaniu napięć międzyludzkich (Gebert i wsp., 2014).

Oprócz niezwykle złożonego aspektu związanego z kształtowaniem relacji międzyludzkich w wielowyznaniowym środowisku pracy (bez względu na to, czy dotyczy to relacji między współpracownikami, zespołem a kadrą zarządzającą, czy na linii pracownik–klient lub pracownik–kontrahent), rozwiązać należy kwestie uprawiania kultu w miejscu pracy i obchodzenia świąt religijnych. Zgodnie z polskim prawem miejsce pracy nie jest miejscem kultu religijnego i nie zostało przeznaczone do odbywania praktyk religijnych – przepisy nie przewidują tzw. racjonalnych usprawnień, polegających na wprowadzaniu w miejscu pracy udogodnień dla pracownika, koniecznych ze względu na pewne jego specjalne potrzeby (w tym wypadku potrzeby religijne), w przeciwnieństwie na przykład do pracowników z niepełnosprawnościami, gdzie takie wprowadzenie usprawnień pracodawcę obowiązuje (Kula, 2014). Europejski Trybunał Praw Człowieka ustanowił natomiast zasadę, iż menedżer (jako przedstawiciel pracodawcy) powinien zarządzać pracownikami, uwzględniając, że mają oni poza obowiązkami zawodowymi również do wypełnienia zobowiązania i role wynikające z wyznawanej przez nich religii (Gardzielik, 2016: 10).

Odrębną kwestią stają się dni wolne i święta religijne w kontekście organizacji czasu pracy. Mimo iż Rzeczpospolita Polska jest państwem świeckim, to zgodnie z Ustawą z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 1951 r. Nr 4, poz. 28) większość świąt obchodzonych przez osoby wyznające wiarę rzymskokatolicką to dni ustawowo wolne od pracy (Święto Trzech Króli, pierwszy i drugi dzień Wielkiej Nocy, Zielone Świątki, dzień Bożego Ciała, Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny, pierwszy i drugi dzień Bożego Narodzenia). Niektóre kościoły i związki wyznaniowe, jak na przykład Polski Autokefaliczny Kościół Prawosławny, zadbały o uregulowanie tych kwestii w umowach wiążących je z Rzeczpospolitą Polską lub innych aktach prawnych (por. art. 14 Ustawy z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego – Dz.U. z 2014 r., poz. 1726). Pracownicy pozostałych wyznań, którzy chcieliby obchodzić własne święta religijne i nie przychodzić w tym okresie do pracy bez wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, mają możliwość uzyskania dnia wolnego w „specjalnym” trybie, zgodnie z artykułem 42 Ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. z 2011 r. Nr 112, poz. 654). Pracownicy należący do kościołów lub związków wyznaniowych, których świąt nie ustanowiono dniami ustawowo wolnymi od pracy, mogą wnioskować do pracodawcy o udzielenie im wtedy zwolnienia od pracy, nie-

mniej za dni takiego zwolnienia nie zachowają oni prawa do wynagrodzenia. Nie oznacza to, że osobom tym zagwarantowano dodatkowe dni wolne, ponieważ pracodawca może uzależnić udzielenie takiego zwolnienia od jego odpracowania w dni ustawowo wolne od pracy bądź w ustalonych wcześniej godzinach nadliczbowych, bez prawa do dodatkowego wynagrodzenia z tego tytułu. Należy jednak zwrócić uwagę, że warunek odpracowania nie jest bezwzględny i przepisy pozostawiają tę kwestię do decyzji pracodawcy. Pracownik wyznający religię, w której święta przypadają co tydzień w określonym dniu, nie może ubiegać się o udzielenie takiego zwolnienia, ale o wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy (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 w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy – Dz.U. z 1999 r. Nr 26, poz. 235).

Zauważyć należy, iż w przypadku organizacji, których pracownicy deklarują przynależność do różnych związków wyznaniowych, prowadzić to może do licznych utrudnień i problemów o charakterze organizacyjnym (związanych chociażby z układaniem harmonogramów pracy i nieobecnością części pracowników w określonych dniach w pracy). Wyeliminowanie tych trudności jest w dużej części niemożliwe, chociażby ze względu na fakt, iż podjęcie przez pracodawcę próby uwzględnienia kwestii wyznania (która wpływa na opisywany wyżej aspekt dni wolnych od pracy) podczas doboru personelu stanowiłoby istotne naruszenie zapisów Kodeksu pracy w zakresie zakazu dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia.

Innym aspektem zarządzania ludźmi w środowisku wielowyznaniowym jest kwestia ubioru i symboli religijnych w miejscu pracy. Najpopularniejsza w Polsce religia rzymskokatolicka nie nakłada w tym zakresie żadnych restrykcji na wyznawców, niemniej niektóre religie w sposób dość ortodoksyjny określają ubiór członków danego związku wyznaniowego. Polska, w przeciwieństwie do wielu innych krajów, w żaden sposób nie reguluje kwestii ubioru w miejscu pracy. W niektórych krajach, jak na przykład w Rosji, zabrania się noszenia ubioru określającego religię (na terytorium Stawropolu muzułmańskie kobiety nie mogą nosić hidżabu w szkołach publicznych), w innych krajach natomiast prawo skonstruowane jest w sposób przeciwny i nakazuje kobietom noszenie symboli religijnych (w Czeczenii kobiety muszą nosić hidżab we wszystkich budynkach użyteczności publicznej) (Barry, 2013: 8). Jak wynika z badań Pew Research Center, 40% krajów europejskich posiada regulacje prawne ograniczające możliwości kobiet do noszenia symboli religijnych w miejscu pracy (Pew Research Center, 2016). Jednak na przy-

kład tureckie prawo zakazuje prawnikom występującym przed sądem, a także urzędnikom państwowym i nauczycielom akademickim posiadania nakrycia głowy w miejscu pracy (Tanyeri-Erdemir i wsp., 2013). Brak odpowiednich regulacji w polskim systemie prawnym przerzuca na pracodawcę rozwiązanie problemu ubioru pracowników. W tym miejscu pojawia się dość istotne pytanie, czy pracodawca może zakazać pracownikowi noszenia symboli religijnych w miejscu pracy. W znacznie większym stopniu uregulowana w przepisach prawa została kwestia symboli religijnych, które pracownik może nosić w miejscu pracy. Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu ustanowił generalną zasadę, zgodnie z którą pracodawca powinien respektować wolność wyznawania religii w miejscu pracy w takim wymiarze, w jakim nie narusza to praw innych osób. Zakaz noszenia symboli religijnych musi być natomiast podyktowany przesłankami o charakterze obiektywnym, które wiążą się z bezpieczeństwem i higieną pracy. Drugim aspektem problemu w miejscu pracy jest podnoszona w różnych doniesieniach kwestia presji otoczenia, wywierana na pracowniku, który manifestując swoje poglądy religijne za pomocą określonego stroju bądź symboli religijnych, naraża się na szykany w miejscu pracy. Problem ten jest niezwykle istotny ze względu na zobowiązanie przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy, jaki na pracodawcę nakłada Kodeks pracy.

Z psychologicznego punktu widzenia różnorodność religijna w środowisku pracy rodzi jeszcze jeden problem: konflikt między wewnętrznymi przekonaniami i wartościami pracownika, mającymi źródło w jego religijności, a wartościami realizowanymi w organizacji, wyznawanymi przez współpracowników, kierownictwo, klientów itp. W tym kontekście rozpatrywać można także pewne elementy obecne w polskich organizacjach, związane z tradycyjną religijnością (np. firmowe Wigilie) i przekonania osób reprezentujących inne wyznania czy tradycje.

Podsumowanie

Bez wątpienia pracownicy mają prawo do wolności wyznania, a pracodawcy nie powinni tego prawa ograniczać. Na uwagę zasługuje jednak fakt, że wielowyznaniowość personelu stawia przed zarządzającymi organizacją szereg wyzwań. W związku z postępującymi zjawiskami globalizacji i umiędzynaradawiania można przypuszczać, że zagadnienie zarządzania różnorodnością religijną w miejscu pracy będzie coraz częściej poruszane zarówno przez pracodawców, jak i badaczy zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi.

Jednym ze sposobów pozwalających osiągnąć odpowiednią równowagę między potrzebą pracowników do wyrażania tożsamości religijnej a dążeniem organizacji do zapewnienia konstruktywnej współpracy i pozytywnych wartości związanych z pracą oraz zabezpieczania interesów pracodawcy, jest wprowadzanie do organizacji metanormy zwanej *respectful pluralism*. Odnosi się ona do wymogu okazywania szacunku w relacjach z innymi, uwzględniając tych, którzy wyrażają tożsamości religijne różne od ich własnych. *Respectful pluralism* często traktowany jest jako jeden z elementów szkoleń i programów z zakresu zarządzania różnorodnością.

Konieczne wydaje się zatem przyjęcie zasady wprowadzania w organizacji polityk zarządzania różnorodnością, które z jednej strony powinny podkreślać prawo wszystkich pracowników do wyrażania swojej tożsamości religijnej lub świeckiej w ramach obowiązujących przepisów, z drugiej natomiast podkreślać obowiązek wszystkich pracowników do przestrzegania prawa innych członków organizacji w tym zakresie.

Bibliografia

- Adamczuk L., Firlit E., Zdaniewicz W. (2013), *Postawy społeczno-religijne Polaków 1991–2012*, ISKK, Warszawa.
- Anczyk A., Kuźniewski K. (2014), *Dyskryminacja religijna w miejscu pracy w Polsce – zarys zagadnienia*, „Dialog Społeczny w Miejscu Pracy”, nr 159.
- Badanie Spójności Społecznej II* (2015), www.stat.gov.pl [dostęp: 23.01.2017].
- Barry E. (2013), *Local Russian Hijab Ban Puts Muslims in a Squeeze*, „New York Times”, 19 March.
- CBOS (2012), *Zmiany w zakresie wiary i religijności Polaków po śmierci Jana Pawła II*. Komunikat CBOS, BS/49.
- CBOS (2015), *Boskie i cesarskie. O stosunkach między państwem i kościołem(ami)*, Warszawa.
- Dyrektywa Rady Unii Europejskiej 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
- Firlit E. (2013), *Erozja wspólnotowego wymiaru religijności katolików w Polsce*, „Przegląd Religioznawczy”, nr 4(250).
- Gardzielik I. (2016), *Obecność symboli religijnych w instytucji publicznej* (Opinia 3/2016), Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa, http://www.ptpa.org.pl/site/assets/files/1028/opinia_-_obecnos_ci_symboli_religijnych_w_instytucji_publicznej_r_pr_iwona_gardzielik.pdf [dostęp: 25.01.2017].
- Gebert D. i wsp. (2014), *Expressing religious identities in the workplace: Analyzing a neglected diversity dimension*, „Human Relations”, vol. 67, no. 5.
- Hicks D. (2003), *Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership*, Cambridge University Press, New York.
- Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Pełnomocnik Rządu do spraw społeczeństwa obywatelskiego i równego traktowania, (b.r.w.), *Dyskryminacja ze względu*

- na religię, wyznanie, światopogląd, <http://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/dyskryminacja-ze-wzgledu-na-religie-wyznanie-swiatopoglad> [dostęp: 24.12.2016].
- Kułać M. (2014), *Wyznanie pracownika to wyzwanie dla pracodawcy?*, <http://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/aktualnosci-karta/wyznanie-pracownika-to-wyzwanie-dla-pracodawcy/> [dostęp: 20.10.2016].
- Lips-Wiersma M., Mills C. (2002), *Coming out of the closet: Negotiating spiritual expression in the workplace*, „Journal of Managerial Psychology”, vol. 17, no. 3.
- Mitroff I., Denton E. (1999), *A Study of Spirituality in the Workplace*, „MIT Sloan Management Review”, no. 40.
- Park C. (2005) *Religion and Meaning*, [w:] R. Paloutzian, C. Park (eds.), *Hand-book of the Psychology of Religion and Spirituality*, The Guilford Press, New York.
- Pew Research Center (2016), *Restrictions on Women's Religious Attire*, <http://www.pewforum.org/2016/04/05/restrictions-on-womens-religious-attire/> [dostęp: 20.01.2017].
- Przeczyszewski M. (2009), *Kościół, 20 lat wolności – religijność*, <https://ekai.pl/wydarzenia/raport/x21292/kosciol-lat-wolnosci-religijnosci-polakow> [dostęp: 20.01.2017].
- 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 w celu obchodzenia świąt religijnych niebędących dniami ustawowo wolnymi od pracy (Dz.U. z 1999 r. Nr 26, poz. 235).
- Sadłoń W. (2017), *Annuario statisticum ecclesiae in Polonia*, Instytut Statystyki Kościoła Katolickiego SAC, Warszawa.
- Tanyeri-Erdemir T. i wsp. (2013), *Religion and discrimination in the workplace in Turkey: Old and contemporary challenges*, „International Journal of Discrimination and the Law”, vol. 13, no. 2–3.
- Tyrała R. (2013), *Konwersja na niewiarę w polskiej rzeczywistości. Uwarunkowania, przebieg, konsekwencje*, „Przegląd Religioznawczy”, nr 250.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2016 r., poz. 1666).
- Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. z 2016 r., poz. 960).
- Ustawa z dnia 4 lipca 1991 r. o stosunku Państwa do Polskiego Autokefalicznego Kościoła Prawosławnego (Dz.U. z 2014 r., poz. 1726).
- Vickers L. (2003), *Freedom of Religion and the Workplace: The Draft Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003*, „Industrial Law Journal”, vol. 32, no. 1.
- Załęcki P. (2007), *Korporacyjna duchowość. Krótki szkic o religijnych motywach w gospodarce i procesach globalizacyjnych oraz relacjach między rynkiem a religią*, [w:] J. Mucha, M. Nawojczyk, G. Woroniecka (red.), *Kultura i gospodarka: ku antropologii życia gospodarczego we współczesnej Polsce*, Śląskie Wydawnictwa Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych im. ks. Emila Szramka, Tychy.

