

Elżbieta Cizewska-Martyńska

Marcin Jewdokimow

Mustafa Switat

Bartłomiej Walczak

**Rynek pracy a równe traktowanie
ze względu na wyznanie. Raport z
badania**

Executive summary

1. Dyskryminacja jest zjawiskiem występującym w sposób pośredni i bezpośredni

Przeprowadzone badania przynoszą przykłady pośrednich i bezpośrednich praktyk dyskryminacyjnych oraz odślaniają ich mechanizmy, jednak nie pozwalają oszacować skali zjawiska. Sytuacja ta jest różna w przypadku różnych grup wyznaniowych. Ponadto, rozmówcy z tej samej grupy wyznaniowej często inaczej diagnozują badany problem. Dyskryminowani czują się zarówno przedstawiciele wyznań mniejszościowych (prawosławni, Żydzi¹, muzułmanie), jak też przedstawiciele wyznania będącego w zdecydowanej większości, katolicy. Często nie da się wprost wskazać, że to wyznanie jest przyczyną dyskryminacji (dyskryminacja pośrednia), ale rozmówcy są przekonani o jej istnieniu, obserwując np. tendencję niezatrudniania osób o danym wyznaniu.

2. Istotną przyczyną dyskryminacji są stereotypy i uprzedzenia (inność kulturowa).

Podstawową przyczyną dyskryminacji, wskazywaną zarówno przez przedstawicieli organizacji społeczno-religijnych, jak i organizacji pracodawców, jest poczucie obcości i dystans wynikający z nieznamościami Innego, pogłębiany przez krzyżowanie się wyznania z różnymi cechami wyróżniającymi daną osobę na tle grupy, takimi jak rasa, płeć lub przynależność etniczna. Dyskryminacja wynika z inności kulturowej symboliki i rytuałów religijnych. Dyskryminuje się osoby, które nie ukrywają swojego wyznania, to znaczy ukazują jego przejawy w przestrzeni publicznej. Utrudnia im się realizację praktyk religijnych (np. modlitwę), zniechęca lub zakazuje się noszenia symboli religijnych (np. hijab, krzyżyk). Dotyczy to każdej grupy wyznaniowej.

Inność kulturowa jest tu konstruowana w na trzech poziomach:

- (1) rytuały i symbole religijne pochodzą z innej kultury niż współczesna polska kultura, w której przeważa religia katolicka,
- (2) rytuały i symbole religijne nie pasują do rozpowszechnionej w niektórych środowiskach koncepcji zsekularyzowanej sfery publicznej; żadna religia nie pasuje do kontekstu tak rozumianej sfery publicznej, zgodnie z założeniem, że w sferze publicznej należy nie okazywać symboliki religijnej (gesty, np. żegnanie się, ubiór, np. hijab, symbole, np. krzyżyk na szyi),
- (3) intensywność praktyk religijnych; dyskryminowane są jednostki, które prezentują czy ujawniają swoją religijność w sposób „zdecydowany”.

Istotnym elementem re-konstruowania stereotypu jest język, który zawiera w sobie różnego rodzaju uprzedzenia.

¹ Podążając za głosami tej mniejszości zdecydowaliśmy się na zachowanie w całym raporcie pisowni z dużej litery, podkreślając tym samym nałożenie się identyfikacji religijnej i etnicznej.

3. Znaczenie poziomu religijności dla sytuacji dyskryminacji

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 uruchamiane zarówno wobec przedstawicieli większości, jak i mniejszości religijnych.

4. Ukrywanie wyznania w kontekście zawodowym

Wskazywano na powszechny mechanizm ukrywania wyznania (o różnych przyczynach). Zjawisko to ma różne przyczyny:

- założenie mówiące o tym, że rynek pracy lub konkretny zawód wymagają wyzbycia lub ograniczenia ekspresji swojej tożsamości wyznaniowej poprzez strój i praktyki, np. modlitwę w miejscu publicznym.,
- obawa przed dyskryminacją, wynikająca z założenia o braku akceptacji dla inności wynikającej z wyznania,
- trauma historyczna: ukrywanie tożsamości jako efekt historycznych wydarzeń.

5. Zetknięcie dwóch sfer – wyznania, konceptualizowanego jako sfera prywatna z pracą, traktowaną jako sfera publiczna skutkuje przyjmowaniem jednej z czterech strategii adaptacji do wymagań kontekstu kulturowego:

- Ukrywanie tożsamości – wyznanie jest pojmowane jako sprawa „prywatna” i w żaden sposób nie jest ujawniane w miejscu pracy.
- Izolacja – osoby religijne dążą do pracy w instytucjach prowadzonych przez wyznawców tej samej religii, co zmniejsza ryzyko dyskryminacji.
- Sekularyzacja – odrzucenie części norm religijnych, „pójście na kompromis” w odniesieniu do wymagań własnego wyznania
- Opór wobec adaptacji – podejmowanie prób negocjowania przestrzeni dla ekspresji wyznania.

6. Kierunki zmiany badanego zjawiska

Zmiany wiążą się przede wszystkim z trzema, częściowo sprzecznymi czynnikami. Na poziomie makro widać intensyfikację stereotypizującego dyskursu, często sięgającego po mowę nienawiści i argumenty z poziomu moralności w odniesieniu do niektórych mniejszości, szczególnie muzułmanów. Nakłada się na to rosnąca imigracja, głównie prawosławnych pracowników. Jednocześnie, na poziomie mikro, widać zmianę kultury organizacyjnej przedsiębiorstw, wynikającą tak z procesów globalizacji (wejścia

ponadnarodowych podmiotów gospodarczych), jak i działalności organizacji związanych z CSR.

7. Działalność organizacji w związku z dyskryminacją opartą na wyznaniu

Organizacje społeczno-religijne nie okazały się szczególnie aktywnym aktorem na polu przeciwdziałania dyskryminacji wynikającej z wyznania. Nie jest to jednak kwestia braku aktywności samych organizacji, co nienadawania sprawom formalnego biegu przez samych pokrzywdzonych oraz powszechnego mechanizmu ukrywania identyfikacji religijnej. Przedstawiciele organizacji wskazują na brak efektywnych narzędzi do przeciwdziałania dyskryminacji.

8. Prawo nie nadąża za rzeczywistością

Problemem doświadczanym przez badanych jest zróżnicowanie przepisów prawa oraz ich interpretacji, np. dotyczących możliwości uzyskania dnia wolnego z powodu święta danej religii. Różne wyznania, w zależności od regulacji ich stosunku z państwem polskim, mają różne uprawnienia, co pokazuje, iż prawo nie nadąża za zmieniającą się rzeczywistością. Uczestnicy badania podkreślają niską efektywność procedur sądowych. Ryzyko jest rozłożone nieproporcjonalnie – kara ponoszona przez pracodawcę nieproporcjonalnie niska, a konsekwencje, które bierze na siebie pracownik zgłaszający problem do sądu, w postaci ryzyka utraty pracy i kosztownej, długiej procedury – bardzo trudne.

9. Rozwiązaniem jest edukacja

Badani wskazują jednak, że rozwiązaniem jest nie tyle zaostrzenie prawa, co edukacja i możliwości wzajemnego poznania w przestrzeni międzykulturowej. Formułą poszerzającą takie działania mogłyby być szkolenia dla pracodawców i kampanie społeczne.

Spis treści

EXECUTIVE SUMMARY	2
WPROWADZENIE. TŁO HISTORYCZNE, SPOŁECZNE I PRAWNE BADAŃ.....	7
WYZNANIE A RYNEK PRACY W ŚWIETLE LITERATURY	12
NAKŁADANIE SIĘ TOŻSAMOŚCI RELIGIJNEJ I ZAWODOWEJ	13
DISKRYMINACJA NA RYNKU PRACY W POLSCE – STAN WIEDZY	17
METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH.....	23
OPERACJONALIZACJA KLUCZOWYCH POJĘĆ	23
ZAŁOŻENIA I OGRANICZENIA METODOLOGII	25
GŁÓWNE PROBLEMY BADAWCZE	26
ZASTOSOWANE METODY I DOBÓR GRUP BADAWCZYCH.....	27
OZNACZENIA ŹRÓDEŁ	29
ELEMENTY METODY INTERWENCJI SOCJOLOGICZNEJ	29
SPECYFIKA FUNKCJONOWANIA PRZEDSTAWICIELI WYZNAŃ NA RYNKU PRACY	32
<i>PROBLEM? JAKI PROBLEM?</i>	33
FORMY DISKRYMINACJI	36
ZATRUDNIENIE	36
ZWOLNIENIA.....	37
OGRANICZENIA MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO, AWANSU I ZAROBKÓW.....	38
UTRUDNIENIA W PRAKTYKOWANIU RELIGII	39
<i>Możliwość obchodzenia świąt religijnych</i>	<i>39</i>
<i>Ograniczenia praktyk religijnych w miejscu pracy.....</i>	<i>41</i>
DOPUSZCZALNOŚĆ SYMBOLI WSKAZUJĄCYCH NA PRZYNALEŻNOŚĆ RELIGIJNĄ.....	42
PRZEPISY POKARMOWE I POSTNE.....	43
RELACJE W PRACY	44
SEKULARYZACJA RYTUAŁU/SAKRALIZACJA EVENTU	45
NARZUCANIE DZIAŁAŃ NIEZGODNYCH Z SYSTEMEM WARTOŚCI DANEGO WYZNANIA	46
KULTURA ORGANIZACYJNA JAKO CZYNNIK POŚREDNICZĄCY.....	48
INNOŚĆ I STEREOTYP JAKO ŹRÓDŁO DISKRYMINACJI.....	52
STRATEGIE ADAPTACYJNE	55
UKRYWANIE TOŻSAMOŚCI	55
IZOLACJA.....	57
SEKULARYZACJA.....	57
OPÓR	58
TRANSPARENTNOŚĆ - PERSPEKTYWA WIĘKSZOŚCI.....	59
CZYNNIKI ZMIANY.....	62
MIGRACJE	62
DISKURS.....	63
ZMIANA KULTURY ORGANIZACYJNEJ PRZEDSIĘBIORSTW	63
DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZACJI W ZWIĄZKU Z DISKRYMINACJĄ OPARTĄ NA WYZNANIU.....	64

ROZWIĄZANIA INSTYTUCJONALNE I PRAWNE: OCENA I REKOMENDACJE	66
PRAWO.....	66
EDUKACJA	68
PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE	72
ANEKS: WYWIAD Z PEŁNOMOCNIKIEM RZĄDU DS. SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO I RÓWNEGO TRAKTOWANIA	77
BIBLIOGRAFIA.....	81

Wprowadzenie. Tło historyczne, społeczne i prawne badań

W prezentowanym raporcie podejmujemy problematykę dyskryminacji na rynku pracy w związku z wyznaniem w Polsce², a więc w kraju, w którym większość mieszkańców to katolicy oraz osoby wychowane w tradycji tego wyznania. W Polsce porządki świecki i religijny wielowymiarowo zajął się tak w przestrzeni publicznej, jak i prywatnej, co ujawnia się m.in. w porządku dni ustawowo wolnych od pracy, kalendarzu roku szkolnego, a nawet rytmie konsumenckim. Oczywiście Polska nie jest jedynym krajem, w którym kalendarz opiera się na religijnym cyklu obrzędowym (Hicks 2003s. 67), jednak stosunkowo niski udział w populacji osób o wyznaniu innym niż rzymskokatolickie może wskazywać na przenikanie tych strukturalnych regulacji na poziom mikro, w obręb interakcji.

W Polsce członkowie Kościoła Rzymskokatolickiego (obrzędek łaciński) to populacja licząca około 94% całej populacji kraju (GUS 2016). Pozostali mieszkańcy Polski są skupieni wokół mniejszościowych grup wyznaniowych: prawosławnych, protestanckich, islamskich, judaistycznych, orientalnych (przede wszystkim buddyzmu i hinduizmu) oraz wyznań, które w swej doktrynie nawiązują do innych nurtów niż wymienione, a przy tym są słabo reprezentowane (GUS 2016). Dodatkowo niektóre z tych mniejszości są także w świetle prawa mniejszościami narodowymi (jak np. żydowska) lub etnicznymi (np. tatarska). Ich sytuację regulują nie tylko akty prawne dotyczące funkcjonowania samych związków wyznaniowych, ale też prawo dotyczące ogólnie obywateli polskich (dotyczy to większości wyznawców religii w Polsce) oraz cudzoziemców. Tym samym inne przepisy regulują kwestie tak samego wyznania, jak i dostępu do rynku pracy czy przepisów antidyskryminacyjnych ze względu na wyznanie w odniesieniu do obywateli polskich i cudzoziemców.

Aby lepiej zrozumieć specyfikę polskich mniejszości, w tym wyznaniowych, oraz możliwe źródła ich dyskryminacji na tle religijnym (w tym również na rynku pracy), warto pokrótce przywołać ich najnowszą historię. W okresie II Rzeczypospolitej uznano prawnie

² Badanie „Równe traktowanie ze względu na wyznanie na rynku pracy” było prowadzone przez pracowników i współpracowników Wydziału Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Biura Rzecznika Praw Obywatelskich w okresie lipiec-listopad 2017. Zespół badawczy składał się z dr Elżbiety Ciżewskiej-Martyńskiej, dr. Marcina Jewdokimowa, dr. Mustafy Switāt oraz dr. Bartłomieja Walczaka, kierownika projektu.

Chcielibyśmy serdecznie podziękować za pomoc p. Konradowi Ciesiołkiewiczowi, Dyktorowi komunikacji korporacyjnej i CSR w Orange Polska, Sekretarzowi Komitetu Dialogu Społecznego Krajowej Izby Gospodarczej, p. Marcie Ziębie-Szklarskiej, CEO Świat Kadr, a także przedstawicielom BCC, Pracodawców RP i Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, którzy wzięli udział w spotkaniach jako interlokutorzy.

siedem wyznań: Kościół Katolicki; Żydowski Związek Wyznaniowy, Wschodni Kościół Staroobrzędowy, Muzułmański Związek Religijny, Karaimski Związek Religijny, Kościół Ewangelicko-Augsburski, Polski Autokefaliczny Kościół Prawosławny (Wysoczański 1969). Według spisu ludności z 1931 w II RP ponad 99% ludności stanowili wyznawcy pięciu głównych grup wyznaniowych: katolicy obrządku łacińskiego (64,8%), prawosławni (11,8%), grekokatolicy (10,4%), wyznawcy judaizmu (9,8%) i protestanci (2,6%). Po II wojnie światowej Polska stała się państwem w dużym stopniu jednorodnym pod względem wyznaniowym - 94% ludności stanowią katolicy (GUS 2016).

W powojennej Polsce oficjalnie propagowany był model jednonarodowej Polski, kraj miał być postrzegany jako homogeniczny (Korzeniowska 1992), a wprowadzane wówczas regulacje prawne odpowiadały temu kierunkowi. Kładziono nacisk na asymilację przy publicznym i instytucjonalnym wykluczeniu – „inni” Polacy, w tym także wyznaniowo, mogli utrzymywać swoją inność, ale w sposób niewidoczny dla otoczenia (Jasińska-Kania, Łodziński 2008, s. 249-251). Badania nad mniejszościami w Polsce zredukowane były do okresu historycznego w okresie międzywojennym i wcześniejszym; w prasie i książkach z okresu PRL brakuje informacji o mniejszościach (Bojar 1995, s.256). W ten sposób kwestia mniejszości, pomijana w literaturze naukowej i rocznikach statystycznych, została wyparta ze świadomości społecznej (Jasińska-Kania, Łodziński 2008, s. 252).

W Konstytucji z 1952 roku obywatele PRL, niezależnie od m.in. wyznania, mieli zagwarantowane równe prawa we wszystkich dziedzinach życia państwowego, politycznego, gospodarczego, społecznego i kulturalnego (art. 69 Konstytucji PRL) oraz wolność sumienia i wyznania (art. 70 Konstytucji PRL). Konstytucja ta gwarantowała co prawda równe prawa wszystkim obywatelom, w praktyce nie było jednak żadnej specjalnej polityki gwarantującej ochronę praw mniejszości. Kontrola policyjna, która była do 1989 roku sprawowana przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, miała na celu redukcję aktywności mniejszości do spraw edukacyjno-kulturalnych i tłumienie jakichkolwiek aspiracji natury politycznej. Jednakże od lat 70. rozwinęło się zainteresowanie mniejszościami wśród naukowców, dziennikarzy oraz w pewnych kręgach społecznych, a późniejszy ruch Solidarności jedynie te zainteresowania wzmocnił (Bojar 1995, s. 257-258). Ponadto w latach 80. zauważalny był wzrost aktywności mniejszości narodowych i wyznaniowych, czego pierwszym przejawem był znaczący wzrost praktyk religijnych wśród mniejszości wyznaniowych (Bojar 2000, s. 118).

Na przełomie lat 80. i 90. następuje „prawdziwy rozkwit w dziedzinie organizowania się związków wyznaniowych [...] związan[ym] z [...] liberalizacj[ą] prawa wyznaniowego. W okresie tym zaczęły rejestrować się te grupy wyznaniowe, które funkcjonowały już od lat, nie mogąc uzyskać statusu związku wyznaniowego, jak np. stosunkowo liczebna, na tle niekatolickich wyznań w Polsce, organizacja świadków Jehowy. Z drugiej strony fala przemian i wynikające z niej otwarcie na swobodny napływ prądów religijno-filozoficznych ze świata zachodniego, a także dogodne przepisy – zwłaszcza na początku tego okresu – przełożyły się na znaczną intensyfikację w zakresie powstawania i organizowania się różnego typu nowych ruchów religijnych i kultowych. W dużej mierze były to grupy istotnie odmienne w stosunku do dominującej w Polsce tradycji chrześcijańskiej, nawiązujące np. do odległych kulturowo tradycji, np. hinduizmu lub buddyizmu” (GUS, 2013, s. 12).

W okresie transformacji, z punktu widzenia mniejszości religijnych szczególnie ważne regulacje zawiera ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania – tak dla Polaków, jak i obcokrajowców przebywających w Polsce oraz bezpaństwowców (art. 20 Ustawy z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania). W chaosie spowodowanym gruntownymi zmianami ustrojowymi kwestie polityczne praw mniejszości nabrały nowego znaczenia, jako symbol nowego, otwartego systemu liberalno-demokratycznego. Ponadto z uwagi na fakt, że Polska złożyła wniosek o członkostwo w Unii Europejskiej (Ateny, 8 kwietnia 1994) rozpoczął się proces wprowadzania międzynarodowych regulacji dotyczących praw człowieka.

Stosunek do „innych” stał się w okresie po 1989 roku warunkiem uznania pluralizmu w budowaniu demokracji liberalnej (Szacki 1994, s. 168-187). Utworzono więc instytucje działające na rzecz mniejszości – w tym m.in. sejmową Komisję Mniejszości Narodowych i Etnicznych oraz zwiększono fundusze wspierające ich działania społeczno-kulturalne. Ich członkowie otrzymali możliwość politycznej reprezentacji oraz tworzenia własnych organizacji, wydawnictw i audycji radiowych (Bojar 1995, s. 260). Skądinąd obecne też były głosy anty-mniejszościowe, zwłaszcza partii nurtu katolickiego, której członkowie głosili, że częścią nowego systemu politycznego powinny być tylko chrześcijańskie (katolickie) wartości, a ich celem odbudowa narodowej tożsamości (Bojar 1995, s. 262-263). Mniejszości narodowe i etniczne w tym okresie zaczęły aktywnie korzystać ze swoich praw – ich przedstawiciele wzięli udział w wyborach samorządowych i do parlamentu, publikowali swoje materiały, otwierali własne stacje radiowe, rejestrowali organizacje (Bojar 1995, s. 264-265).

W III Rzeczypospolitej w kwestii mniejszości utrzymywano kierunek aktywizacji integracyjnych grup narodowych, religijnych i etnicznych. W Konstytucji z 1997 roku utrzymano zapis o wolności sumienia i religii (w tym tworzenia związków wyznaniowych) oraz nauczania religii w szkole – bez naruszania wolności sumienia i religii innych osób (art. 53 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997).

W odniesieniu do problemów rynku pracy Kodeks Pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) w artykule 11(3) zawiera wskazanie, że nie jest dopuszczalna jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, ze względu na płeć, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną. Z kolei w rozdziale II A jest mowa o równym traktowaniu w odniesieniu do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansu i możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych niezależnie od przesłanek dyskryminacyjnych wymienionych powyżej. Jedynym wyjątkiem jest występowanie w roli pracodawcy kościołów i innych związków wyznaniowych, a także organizacji opierających się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, o ile religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiami zawodowym, stawianym pracownikowi. W 2004 r. wprowadzono ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawę o pomocy społecznej, wprowadzającą regulacje programów integracyjnych dla uchodźców. Prawo to obejmuje zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców o

różnym statusie pobytu, gwarantując im równość na rynku pracy bez względu na rasę, pochodzenie czy wyznanie (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej przeciwdziałanie dyskryminacji etnicznej i narodowej było przedmiotem stałego i żywego zainteresowania nie tylko organizacji krajowych, ale i międzynarodowych (europejskich). 6 stycznia 2005 roku uchwalono specjalną ustawę o mniejszościach, uznając za narodowe: białoruską, czeską, litewską, niemiecką, ormiańską, rosyjską, słowacką, ukraińską i żydowską, a za mniejszości etniczne: karaimską, łemkowską, romską oraz tatarską (Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym).

Jeśli chodzi o prawo antydyskryminacyjne przeciwdziałające naruszeniu zasady równości m.in. ze względu na wyznanie, dopiero w grudniu 2010 roku ogłoszono ustawę o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania. Ustawę tę stosuje się w zakresie:

1. Podejmowania kształcenia zawodowego, w tym doksztalcenia, 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 związkach 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.

Ustawy tej nie stosuje się w stosunku do osób fizycznych będących obywatelami krajów spoza Unii Europejskiej oraz z nią zrzeszonych. Wykonywanie zadań dotyczących realizacji zasady równego traktowania zostało powierzone Rzecznikowi Praw Obywatelskich oraz Pełnomocnikowi Rządu do Spraw Równego Traktowania (Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania).

Oprócz tych organów sprawami dyskryminacji (oraz jej przeciwdziałaniu) ze względu na m.in. wyznanie zajmują się sądy cywilne i sądy karne oraz organizacje pozarządowe. W przypadku rynku pracy są to dodatkowo: sądy pracy, Państwowa Inspekcja Pracy oraz związki zawodowe.

Warto dodać, że część działań przeciwdziałających dyskryminacji wobec cudzoziemców, w tym także na rynku pracy zawierał dokument z 2012 roku zawierający założenia polskiej polityki migracyjnej pt. „Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania”, jednak został on w 2016 roku uchylony.

Publiczny wymiar religii w Polsce ma specyficzny charakter ze względu na zdecydowaną liczebną przewagę członków Kościoła Rzymskokatolickiego. Tym samym, pytanie o dyskryminację na rynku pracy ze względu na wyznanie musi różnicować grupę

większościową i grupy mniejszościowe, zakładając, że doświadczenia tego problemu będą w tych „biegunowo” usytuowanych grupach inne. Przeprowadzone badania pokazują jednak, że sytuacja ta jest bardziej skomplikowana niż mogłoby to wynikać z powyższego wprowadzenia. O dyskryminacji oraz mechanizmach mających jej zapobiec mówili zarówno katolicy, jak i przedstawiciele innych grup wyznaniowych. Chociaż ich doświadczenia były częściowo odmienne (m.in. ze względu na dominację katolicyzmu), to łączyło ich doświadczenie wypierania religii ze sfery pracy czy też dążenie do jej ukrycia. Oczywiście, w przypadku np. muzułmanów i Żydów owo wypieranie może mieć inne przyczyny, takie jak stereotyp muzułmanina i rozpowszechniony mechanizm ukrywania wyznania wśród Żydów. Dokładne omówienie tych zagadnień znajduje się w dalszej części raportu. Teraz pragniemy zwrócić uwagę, że w ramach przeprowadzonego badania ujawniało się rozumienie sfery publicznej jako sekularnej, która to koncepcja podważana jest zarówno w części badań socjologicznych, jak i w samej tezie podejmowanego tu problemu badawczego.

Zanim przejdziemy 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 naszego 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. Problematiczne 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 budowania wyobrażeń o Innym (Nowicka, Nawrocki 1996) 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, związane z procesami sekularyzacji. Jak zauważa Sławomir Mandes (2016): „od samego początku pojęcie sekularyzacji funkcjonowało w wielu znaczeniach” (s. 201). O ile w dyskursie publicznym oznacza ono zazwyczaj słabnięcie czy zanikanie religii w sensie jednostkowym czy instytucjonalnym, to w ujęciu socjologicznym oznacza ono „przemiany religii, której częścią jest słabnięcie tradycyjnych Kościołów” (ibidem) oraz „wyłanianie się nowych form religii” (s. 202). Sekularyzacja oznacza więc przemiany religii w odniesieniu do jej funkcjonowania i znaczenia. Karl Dobbela, określa tę zmianę jako „proces zróżnicowania funkcjonalnego, czyli coraz większej niezależności sfer życia społecznego (takich jak

polityka, edukacja, gospodarka i nauka), z których każda zyskuje swą własną racjonalną podstawę, co wiąże się z odrzuceniem nadrzędnego charakteru religii” (Dobbelaere 2008, s. 47). José Casanova dodaje, że, „średniowieczny dychotomiczny podział rzeczywistości na sferę religijną i świecką w znacznym stopniu był narzucony przez Kościół. W tym sensie oficjalna perspektywa, z jakiej spoglądały na siebie społeczeństwa średniowieczne, była perspektywą religijną” (2005, s. 48). Obecnie sfery państwa i rynku, a nie religii mają dominującą rolę w „strukturyzacji [...] systemu” (s. 49).

Wyznanie a rynek pracy w świetle literatury

Socjologowie, filozofowie prawa i polityki różnią się co do opinii o miejscu religii w sferze publicznej, w tym w przestrzeni pracy. Douglas Hicks (2003, s. 2, 63) 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” (tamże). Nie będziemy w tym miejscu rekonstruować problematyki relacji religii i sfery publicznej, a szerzej miejsca religii w nowoczesności, jak również znaczenia badań nad religią w procesie sekularyzacji (więcej na ten temat np. Casanova 2005 i Davie 2010). Dość powiedzieć, że obecnie wskazuje się, iż lokalizacja religii w sferze prywatnej traktowana jest przez część autorów nie tyle jako fakt, ile jako uproszczenie (por. np. Asad 2003; Mjaaland 2011), a nawet Jürgen Habermas, „ojciec sekularyzacji”, zmienił pogląd na ten temat (2006). Oznacza to, że – radykalnie skracając skomplikowaną debatę – 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. Faktycznie w ramach przeprowadzonego przez nas badania pogląd taki był rekonstruowany przez część naszych 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.

Zauważmy już w tym miejscu – odnosząc się do lapidarnie przywołanej wcześniej debaty na temat miejsca religii w społeczeństwie – 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 o znaczeniu religii w sferze publicznej, a tym samym odchodzi o 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. W tym podrozdziale przedstawimy 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-ekonomiczny (Weber 1995, s. 52). 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 religijności (Weber 1995, s. 63). W pracy „Etyka protestancka a duch kapitalizmu” Weber pragnął uzasadnić wpływ przekonań religijnych na zachowania i postawy ludzkie przejawiające się w gospodarowaniu (Stankiewicz 2007, s. 260-263). 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 staje 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 wartości (Grotowska 2005, s. 2-5).

Przyjrzyjmy 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 (2003, s. 17-25), 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 widoczny. Warto zauważyć, że problem dyskryminacji w sytuacji religijnej różnorodności nie leży w samym istnieniu tej różnorodności, ale w sposobie jej interpretacji (por. Gebert i inni 2014).

Jak już zaznaczaliśmy 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 prawnymi. Konsekwencją jest wzrost liczby zarzutów o dyskryminację ze względu na wyznanie. Scheitle i Ecklund (2017) 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 protestanci. 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 siódmego (Gebert i inni 2014, s. 555). Amerykańskie prawo zabrania dyskryminacji wyznaniowej, a pracodawcy mają prawny obowiązek uwzględniania przekonań religijnych swoich pracowników, w takim stopniu, aby nie powodować nadmiernych 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 przekonaniem pracownika (jak np. sprzedaż środków antykoncepcyjnych przez farmaceutę katolika). Pracownik nie może być zmuszony do dokonywania wyboru pomiędzy swoimi wierzeniami a pracą (Kelly 2008). 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 pracowników oraz unikalna charakterystyka wyznania w porównaniu do innych chronionych kategorii (Ghumman i inni 2013, s.447). 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) (Ghumman i inni 2013, s. 449). Scheitle i Ecklund twierdzą, że jednym z czynników wzrostu liczby zgłaszanych przypadków dyskryminacji jest wzrost ludności niereligijnej w Ameryce (z 5% w 1972 roku do 18% w 2012 roku). Ponadto ma na to wpływ wzrost religijnej dywersyfikacji amerykańskiego społeczeństwa i próby zintegrowania religii ze sferą pracy, czego przykładem mogą być tworzone w firmach grupy i klasy mediacyjne, pracownicze grupy modlitewne i praca firmowych kapelanów. Dopuszczenie religii do miejsca pracy może zwiększyć satysfakcję pracownika, zintegrować zespół, zwiększyć wydajność pracy oraz morale, jednakże niesie to ze sobą ryzyko napięć, konfliktów i dyskryminacji. 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 ateści. 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 (Scheitle, Ecklund 2017). Najczęściej stygmatyzowane na rynku pracy są muzułmanki noszące hidżab, rzadziej oferowano im pracę niż kobietom, których wygląd nie zdradzał wyznania (Abdelhadi 2017, s.11). W Ameryce nosi go ok. 40% muzułmanek, a motyw jego noszenia jest niejasno postrzegany, może to być symbol pobożności, tradycja kulturowa lub polityczna deklaracja (Abdelhadi 2017, s. 8).

Dyskryminowani w porównaniu do innych pracowników odczuwają mniejszą satysfakcję z pracy, mniejsze zaangażowanie wobec pracodawcy oraz gorsze samopoczucie fizyczne i psychiczne. Obawa przed dyskryminacją sprawia, że niektórzy tłumią lub ukrywają swoje przekonania religijne (Scheitle, Ecklund 2017). 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 uciskający 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 dyskryminuje (Ghumman, Jackson 2008, s. 260-261).

Przenieśmy się do Europy. Badania 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 instytucji zdecydowana większość z nich ma zaufanie do instytucji publicznych kraju zamieszkania: 76% czuje się z nim związana, 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 prawo antydyskryminacyjne istnieje. Jeśli chodzi o powody dyskryminacji, religia jest wymieniana na drugim miejscu, zaraz za pochodzeniem (etnicznym lub narodowym) (EUAffR 2017).

Badania wskazują też na problemy w poszczególnych krajach. We Francji muzułmanie mają kłopoty ze znalezieniem zatrudnienia lub zatrudniani są na stanowiska poniżej swoich kwalifikacji (Foner, Alba 2008, s. 371). 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 lepiej (Foner, Alba 2008, s. 375-376). Pokazuje to, że wyznanie w Stanach Zjednoczonych może funkcjonować jako czynnik integrujący, a w Europie przeciwnie: jako czynnik konfliktogenny i wykluczający (Foner, Alba 2008, s. 384). 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 pracy (Frégosi, Kosulu 2013, s. 194-213).

Badania Nicka Drydakisa (2010), 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-religijnej (Drydakis 2010, s. 479-482). 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 religijnych (Drydakis 2010, s.492).

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 konflikty (2016, s. 53). 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 (2016, s. 64-65) i poszukać zajęcia np. wśród współwyznawców (2016, s. 94-95). Osoby religijne, zdaniem autorki, nie mają prawa żądać od pracodawcy kosztownych adaptacji w celu zaspokojenia ich religijnych potrzeb (Vickers 2016, s. 94-95).

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 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 przemocy (Foner, Alba 2008, s. 369-370).

Dyskryminacja na rynku pracy w Polsce – stan wiedzy

Analiza wpływu wyznania na sytuację na rynku pracy na podstawie badań na reprezentatywnych, ogólnopolskich próbach następcza 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 wyznaniem 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 tolerancyjność (Miluska 2008, s.256). Przewaga 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% badanych (Miluska, 2008, s.196). 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 – prawosławnych (RTWSR 2012, s.22).

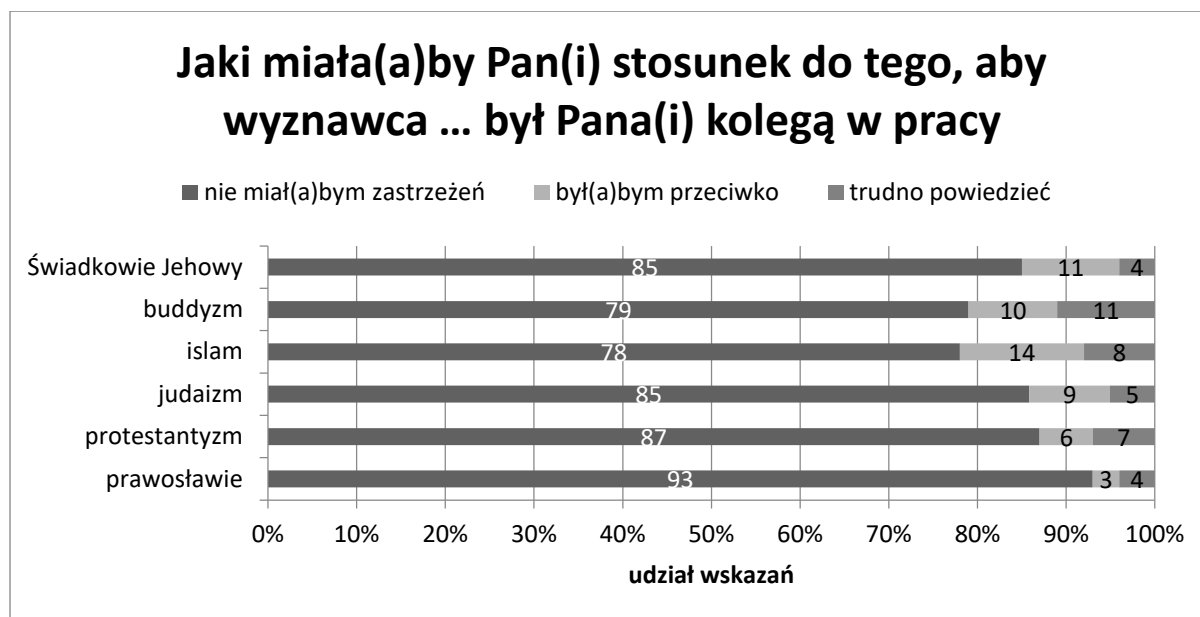
Wyniki te potwierdzają się w odniesieniu do postrzegania Innego w relacjach zawodowych – a zatem można zaryzykować hipotezę, że ogólny obraz Innego przekłada się na jego/jej percepcję w poszczególnych sferach kontaktu społecznego. Jeden ze wskaźników wykorzystywanych w niektórych wersjach skali Bogardusa, 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 wykluczające (Kasprzak, Walczak, 2009, 97-98, 102-103).

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, 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 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 oraz 11% i 17% w wertykalnych. A zatem mniej więcej co siódmy Polak nie dopuszcza współpracy z wyznawcą islamu, a co szósty - muzułmanina jako przełożonego. Warto

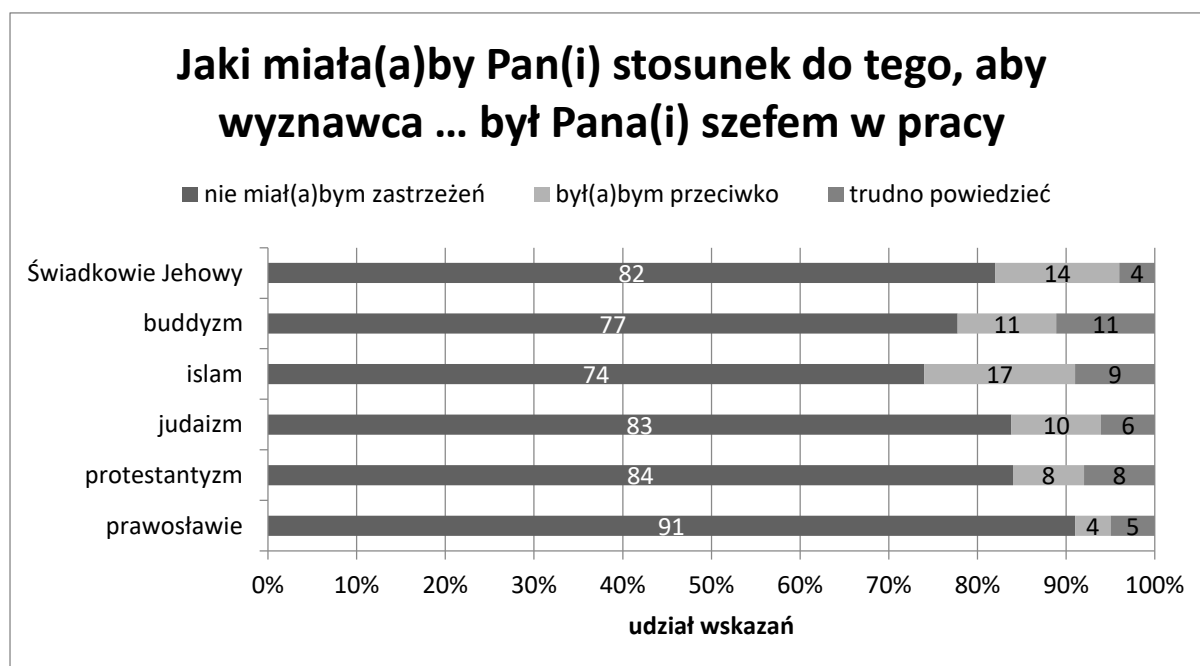
zauważyć, że w porównaniu z analogicznym badaniem z 2001 roku poziom wykluczenia przedstawicieli wyznań innych niż katolickie uległ zmniejszeniu.

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 (Stefaniuk 2015) 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 przedstawicieli tej religii wyniósł odpowiednio 21,5% i 19%. Co ciekawe, sondaż CBnU nie był prowadzony na próbie losowej i zawiera nadreprezentację osób z wyższym wykształceniem, które - jak wskazują liczne badania - charakteryzują się mniejszym poziomem uprzedzeń (zob. np. CBOS 2012, Kasprzak, Walczak, 2009).

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 zaakceptowałyby Araba jako przełożonego, podczas gdy w grupie nieakceptującej arabskiej diaspory ta proporcja jest odwrócona (Switat, 2016, s. 124).

W Polsce inne wyznanie kojarzyć się może z cudzoziemskością, wówczas dyskryminacja może mieć inne motywy niż wyznanie. W 2007 roku zbadano stosunek Polaków do cudzoziemców na rynku pracy. 28% badanych Polaków uważało wówczas, że cudzoziemcy odbierają pracę osobom urodzonym w Polsce, a 48% było zdania, że przybysze z innych krajów przyczyniają się do rozwoju polskiej gospodarki (Jaźwińska 2008, s. 55-56). 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 niezgadających). 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 Polsce (Feliński 2016).

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 Polakowi (Wysieńska, 2010, s.24). 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 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 problemów (Wysieńska 2010, Wysieńska 2013, s. 210-213). 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) (PIP 2015, s.11-12). 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 (2014) wskazują na skorelowanie religijności (tu: katolicyzmu) z deprecjacją na rynku pracy, wskaźnikowaną poziomem bezrobocia i niepewnością utrzymania miejsca pracy (Sadłonia 2014, s.255). Wzrost zaangażowania w życie parafii współwystępuje też z obniżaniem dochodów (tamże), co jednak może być efektem oddziaływania zmiennych pośredniczących, np. wieku. Dane z ostatniej edycji Generalnego Sondażu Społecznego (2016) 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 Generalnego Sondażu Społecznego (Czy uznalby/-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 aprobatywnych (RTSDR 2012, s.10-11).

Tabela 1 Zaangażowanie religijne a poczucie przynależności do grupy narażonej na dyskryminację

Jak często się modli (poza udziałem w rytuałach religijnych)		Czy uznałby/-aby się P. za osobę należącą do grupy ludzi, która jest w Polsce dyskryminowana, gorzej traktowana niż inne grupy w naszym kraju?		
		Yes	No	Ogółem
Każdego dnia	n	28	579	607
	%	4,6%	95,4%	100,0%
Częściej niż raz na tydzień	n	4	246	250
	%	1,6%	98,4%	100,0%
Raz na tydzień	n	3	158	161
	%	1,9%	98,1%	100,0%
Nie więcej niż raz na miesiąc	n	3	118	121
	%	2,5%	97,5%	100,0%
Tylko w dni świąteczne	n	5	137	142
	%	3,5%	96,5%	100,0%
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.

Metodologia badań własnych

Operacjonalizacja kluczowych pojęć

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 napotykać na trudności metodologiczne z powodów małej liczby przedstawicieli i przedstawielek innych wyznań. Niemniej jednak zagadnienie to 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”, wskazując, że im również trudno jednoznacznie ocenić skalę zjawiska oraz jego faktyczne przyczyny.

W związku z tym należy rozpocząć od klaryfikującego 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” (Winiarska, Klaus 2011, s. 32).

Dyskryminacja jest zatem rozumiana jako krzywdzące traktowanie osoby lub grupy osób z uwagi na jakąś cechę (np. płeć, przynależność etniczną czy wyznanie), nazywaną przesłanką dyskryminacyjną (zob. PARP, bd, s. 2). W ustawie z 3 grudnia 2010 o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania wprowadzone jest rozróżnienie na dyskryminację bezpośrednią i pośrednią.

1) „dyskryminacja bezpośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;

2) dyskryminacja pośrednia – rozumie się przez to sytuację, w której dla osoby fizycznej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja” (Dz. U. z 2010 r. Nr 254, poz. 1700).

Rynek pracy traktujemy 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 prywatnemu³. Jak zauważają Mirosława Marody i Anna Giza-Poleszczuk jest „przestrze[n]ą uwspólnienia, w obrębie której (1) jednostki przestają być partykularne, a zostają włączone w bardziej ogólny porządek (są członkami rodziny, mieszkańcami wioski, czeladnikami w cechu); (2) do której wstęp ma każdy członek wspólnoty [...], (3) w której obowiązują pewne reguły (prawa, zwyczaje) dotyczące tych jednostek” (Marody, Giza-Poleszczuk 2004, s. 262). Autorki wyciągają z tego wnioski, iż właśnie ze względu na to, że przestrzeń ta „dotyczy [...] wszystkich [...] nabiera cech »dobra wspólnego«, a z drugiej strony staje się przedmiotem kontroli zbiorowej” (ibidem). 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 operacjonalizujący 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 reprezentację⁴. Do badania włączyliśmy wyznania posiadające reprezentację w formie organizacji społeczno-religijnej: stowarzyszenia, fundacji lub innego społecznego podmiotu wyznaniowego (GUS, 2010). Założyliśmy, że organizacje reprezentujące wyznawców na różnych polach będą miały największą i w najwyższym stopniu urefleksyjnioną wiedzę.

Wartym 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, 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” (2013, s. 9)⁵. Co istotne z perspektywy naszych 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” (tamże, s. 9-10). Stopniowalność religijności jest istotna, niuansuje bowiem zdecydowanie badane grupy, a także samo zjawisko dyskryminacji, które zależeć może od stopnia religijności danej jednostki.

³ Sfera publiczna to termin wieloznaczny, przyjmujemy tu uproszczone rozumienie, służące jako operacjonalizacja dla badania. Więcej por. np. Seyla Benhabib. 2003. Trzy modele przestrzeni publicznej, „Krytyka Polityczna” nr 3, Mirosława Marody, Anna Giza-Poleszczuk. 2004. Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej. Scholar: Warszawa, s. 258 i dalej.

⁴ por. np. GUS:

https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5500/5/1/1/oz_wyznania_religijne_s_tow_nar_i_etn_w_pol_2012-2014.pdf

⁵ Mariański pisze o Kościele Rzymskokatolickim.

Założenia i ograniczenia metodologii

Dominującą strategią badawczą w omawianym projekcie jest strategia jakościowa osadzona w ramach Tourainowskiej metody interwencji socjologicznej⁶. W pierwszej fazie badania postawiliśmy przed sobą przede wszystkim cel eksploracyjny, chcąc dotrzeć 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 perspektywę 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 zorganizowaliśmy 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 uzmysłowiły nam, 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 (2003, s. 73 i nast.), 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 znaczkach.

⁶ Por. podrozdział „Elementy metody interwencji socjologicznej” poniżej.

Drugim potencjalnie zamazanym obszarem jest styk moralności i religii. Co do zasady przyjmujemy, 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 religie, 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 Kuźniewski (2014, s. 163). Problem nakładania się tożsamości będzie nam towarzyszył przez całe to badanie. Szczególnie wyraźnie łączy się z tymi grupami, w których identyfikacja religijna współwystępuje z etniczną lub narodową, np. prawosławni Ukraińcy lub arabscy muzułmanie. W opracowaniu staramy 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 nierównościami 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 państwowe (RPO 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, PGSS, EVS) oraz badań z zastosowaniem skali Bogardusa.
2. 19 pogłębionych wywiadów indywidualnych 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:

- a. Udział przedstawicieli dwóch organizacji pracodawców w spotkaniu grupy interwencji socjologicznej.
 - b. Udział przedstawicieli Biura Rzecznika Praw Obywatelskich w grupie interwencji socjologicznej.
 - c. Wywiad z Pełnomocnikiem Rządu ds. Równego Traktowania i Społeczeństwa Obywatelskiego.
5. Dwa wywiady z przedstawicielami związków zawodowych (przy trzech odmowach).
6. 46 ankiet typu CAWI zrealizowanych na przypadkowej próbie pracodawców. Ankieta była dystrybuowana za pośrednictwem organizacji pracodawców. Poziom zwrotów wyniósł niespełna 5%⁷. 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. Reprezentują one różne segmenty – od mikroprzedsiębiorstw po pracodawców zatrudniających powyżej 1000 osób. Sześć z 46 firm jest częścią zagranicznej lub ponadnarodowej struktury.

⁷ Jest to wartość szacunkowa, gdyż organizacje dystrybuujące zaproszenia do wypełnienia ankiety nie dysponowały dokładną listą zrzeszonych pracodawców.

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

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].
- CATI – ustrukturyzowane wywiady telefoniczne z przedstawicielami organizacji społeczno-religijnych. Oznaczano: kod źródła, kod respondenta, wyznanie 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'a (1981), 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 1981 (Touraine i in. 2010). Obecnie metoda

jest używana rzadko i często na polach niezwiązanych z protestem i kontestacją, np. przy badaniach problemów społecznych i doświadczeń różnych grup (Cousin i Rui 2011, cf. Sadura i Olko 2014). Takie jej zastosowanie nieodłącznie prowadzi do jej modyfikacji, co miało też miejsce w przypadku naszych badań.

Według klasycznych założeń Touraine'a badanie składa się z dwóch faz. W pierwszej aktorzy społeczni razem z zespołem socjologów (przyjmujących rolę *sekretarza*, odpowiedzialnego za przebieg i obserwację, *interpretatora*, wspierającego grupę w procesie autorefleksji i *analityka*, wprowadzającego grupę do autorefleksji z metapoziomu, przedstawiającego socjologiczną analizę problemu) i z udziałem zaproszonych przez siebie *interlokutorów* (ekspertów i tzw. „osób znaczących”, którzy dzięki swojej wiedzy i doświadczeniu mogą pogłębić zrozumienie problem i sprzyjać lub przeciwdziałać jego rozwiązaniu) omawiają swoje definicje sytuacji, dzielą się doświadczeniami i konfrontują własne opinie z innymi. W drugiej fazie aktorzy społeczni, stymulowani przez socjologów, wypracowują oryginalne rozumienie problemu, niezależne od jego wcześniejszych interpretacji, zarówno własnych, jak i tych dostarczanych im przez interlokutorów i zespół badawczy. Proces ten nosi nazwę *konwersji*. Może łączyć się z opracowaniem planów na przyszłość i z podjęciem działania przez aktorów społecznych na rzecz zmiany sytuacji, w której się znajdują. Socjolodzy w grupie interwencji socjologicznej nie są bezstronnymi, biernymi obserwatorami, ale przyjmują aktywną rolę, na bieżąco dzieląc się własnymi interpretacjami i obserwacjami (Touraine 1980, s.11-12).

W przypadku naszych 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 obejmuje 10-15 spotkań rozłożonych w czasie, tu z powodu uwarunkowań związanych z finansowaniem projektu musiał się zamknąć w praktycznie dwóch miesiącach i w 5 spotkaniach. Sporym wyzwaniem było utrzymanie frekwencji⁸ 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 naiwnym byłoby liczyć na całkowite uwspólnienie perspektyw i wytworzenie spójnej grupy podejmującej działanie nastawione na zmianę społeczną⁹. 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

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

⁹ Pierwotne założenia projektu przewidywały utworzenie osobnych grup interwencji socjologicznej dla trzech różnych grup wyznaniowych, jednakże ze względu na ograniczenia związane z terminem realizacji, dostępnością badanych oraz budżetem wymusiły modyfikację przyjętej metody.

Traktowania pomimo zapowiedzi nie dotarł na spotkanie grupy interwencji socjologicznej i spotkał się z badaczami w innym terminie¹⁰.

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 wyznaniem. 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 stworzenia 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 pyskatą 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).

¹⁰ Autoryzowane fragmenty z tego wywiadu znajdują się w Aneksie.

Specyfika funkcjonowania przedstawicieli wyznań na rynku pracy

Związek wyznania z rynkiem pracy jest złożony i niejednoznaczny. Rysując sytuację poszczególnych wyznań, siłą rzeczy musimy 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 praktyk 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: zasłóci 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 poszła by 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 osiągająca najniższe wskazania na skali dystansu społecznego (Kasprzak, Walczak, 2009). Proces zmiany, o którym więcej informacji znajduje się w dalszej części opracowania¹¹, 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 przykładów dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej. Dyskryminacja, o której mówili badani, miała często podłoże historyczno-regionalne. Inną trajektorię można obserwować w odniesieniu do muzułmanów.

Wyda 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 uciskane, zapytane, ale nie do tej

¹¹ Rozdział „Czynniki zmiany”.

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 bezpośrednią w związku z oznakami wyznania (chusta, modlitwa, itd.) oraz pośrednią w związku ze stereotypem terrorysty-islamisty i stereotypami etnicznymi.

Rozmówcy wyznania judaistycznego wskazywali na przypadki dyskryminacji bezpośredniej w swoim otoczeniu. Miały one głównie związek ze stereotypami i nieurefleksyjnym użyciem języka.

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 przybierała formy pośrednie niż bezpośrednie, manifestując się w braku wrażliwości pracodawców na wartości wyznawane przez pracowników.

Różnice między wyznaniami 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, podkreślali zaś konieczność adaptacji i dostosowania się do kultury miejsca, nawet kosztem własnych zwyczajów i praktyk religijnych.

Problem? Jaki problem?

Świat *homo faber* dla części osób badanych jest przestrzenią zsekularyzowaną. Część badanych odnosiła się do liberalnej 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 wymagania w pracy. Albo on odpowiada tym wymaganiom albo nie i to jest takie kryteria do przyjęcia do pracy [...] Nie ma żadnego ukrywania, nikt tutaj nic nie ukrywa, natomiast są pewne, wie pan nikt się pana nie pyta w jakich pan majtkach chodzi [...]. Wyznanie zawsze było jak świat istnieje, bo są sprawą 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 widzą 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 niepodjęcia tych kwestii w procesie rekrutacji. Wypowiedzi badanych wskazują, że mechanizm 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 do, 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 (IDI 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).

Formy dyskryminacji

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, która szuka 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 (CATI, 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 wyznaniowej 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 wątplenia 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. Przykładowo 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 było skutek tego odwrotnego procesu. Czyli wciąganie [...]. Ludzie na danym terenie się świetnie dogadają, jeśli się nie wmieszają 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 niniejszym 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 wskazywały na dyskryminację pośrednią – nieświadomienie sobie przez pracodawcę, że np. udział w szkoleniu w niedzielę może uniemożliwić katolikowi lub katoliczce udział w praktykach religijnych i odpowiednie przeżycie dnia świątecznego. Zjawisko to opiszemy szerzej w dalszej części raportu¹². Warto jednak zauważyć, że według badanych nie ma ono charakteru celowego, co raczej jest efektem braku refleksyjności, 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).

¹² Zob. podrozdział „Utrudnienia w praktykowaniu religii”.

W przypadku muzułmanów wypowiedzi wskazują na doświadczenie zdecydowanie bardziej bezpośredniego oddziaływania.

Znaczy 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 rezydentów (Priore, 1979). 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 ambient¹³ 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.

Możliwość obchodzenia świąt religijnych

Problemem wyraźnie wskazywanym przez wszystkie mniejszości wyznaniowe było uznanie ich prawa do obchodzenia świąt zgodnie ze swoim kalendarzem religijnym. Katolicy

¹³ Ang. Nastroje wokół, otaczający klimat (przyp., red.)

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 przedstawicielek 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 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).

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

Że mimo, że ta osoba deklarowała 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. Znaczący to jest osoba, która pości, nie wychodzi z domu właściwie w ten dzień, deklarowała że może w Wigilię pracować za kogoś kto może będzie pracował, znaczący 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 wyznaniach 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 przepraszam 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, przepraszam, 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 takiego 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 nastęrcza wielu problemów, zarówno ze strony pracodawców (brak przyzwolenia na przerwy 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 napotykają 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, był on.. [...] 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 przedstawicieli mniejszości muzułmańskiej problem ujawnia się jednak 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).

Przepisy pokarmowe i postne

Kwestie związane z pokarmem działają w dwóch kierunkach. Z jednej strony badani wskazywali na sytuacje, w których pracodawcy bądź ignorowali ich potrzeby, bądź wykazywali się po prostu bezmyślnością. Zdarzało się to nawet w przypadku, gdy pracodawca miał profil konfesyjny:

Ostatnio uczestniczyłem w [...] w piątek (...) ja bym dążył do tego, żeby było zróżnicowane, ale bez mięsa w ogóle. Jeżeli w sytuacji pewnej otwartości, to oczekiwałbym że będzie jakiś wybór [...] było wyłącznie mięso, nie było możliwości zjedzenia obiadu bez mięsa w piątek. (GIS1, R4, katolicyzm).

Z drugiej strony odmienność zwyczajów, np. ograniczenie spożycia niektórych rodzajów mięs albo spożycia alkoholu powoduje tworzenie bariery w relacjach w środowisku pracy.

Nawet jest tak, że nawet jedzenie może wpływać, bo jeżeli jest jakaś miejsca pracy, ludzie gotują wspólnie, muzułman wiadomo, że on nie pije alkoholu, więc inni pracodawcy mogą to odbierać jako ludzie, którzy nie potrafią się integrować (IDI 3, islam).

Relacje w pracy

Dyskryminacja w relacjach może być rozpatrywana na płaszczyźnie wertykalnej (relacje z przełożonymi) i horyzontalnej (relacje ze współpracownikami). Znaczenie płaszczyzny wertykalnej podkreślaliśmy w poprzedniej sekcji, zawierającej omówienie mechanizmów ograniczania swobody praktykowania religii w miejscu pracy. W tej części skupimy się na relacjach horyzontalnych, odwołując się 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...” [...]. Albo „No weź ty mi powiedz, bo tak naprawdę to się zastanawiam, to z tym obrzezaniem 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. bezpośredniej 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 skostniałym 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 antysemitki.. 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 rzadziej, 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 muzułman 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 opłatek, 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 obskuranczkich rzeczy i to było coś takiego [...] i ona się tak negatywnie wypowiadała o religii i właśnie nie ma wiary jak mezopotkańscy pasterze (IDI 8, katolicyzm).

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

Sekularyzacja rytuału/sakralizacja eventu

Zjawiskiem zgłaszanym wyłącznie przez katolików jest wpisywanie różnego rodzaju wydarzeń o charakterze świeckim w rytualny porządek religijny. Jest to oczywiście konsekwencja dominacji katolickiego kalendarza obrzędowego, który jest wykorzystywany przez rynek jako rama do porządkowania poza-religijnych wydarzeń.

Kolejna sprawa Christmas Parties w adwencie. Bo jest budżet za dany rok, trzeba go wydatkować. No a, że to adwent i to bardziej przypomina bal karnawałowy, to też refleksji tu nie ma i to wydaje mi się przyszło jednak z firm zachodnich. Powiedziałem o pozytywach, pewnych standardach, to jest jednak negatyw. Gdzie wrażliwość i raczej nie ma, czy innych. Chociaż do końca to nie wiem, jak to jest. Czy te firmy, które organizują takie spotkania w Polsce, czy robią w ten sam sposób za granicą. Szczerze mówiąc nie mam takiej wiedzy, ale zdecydowanie spotkanie opłatkowe pracowników przy czymś postnym przed wigilią w wielu

miejscach zostało zastąpione Christmas Party, które ma mało wspólnego oprócz nazwy z jakimiś zwyczajami bożonarodzeniowymi (IDI 7, katolicyzm).

Konsekwencją nadpisywania na święta o charakterze religijnym świeckich uroczystości jest łamanie norm związanych z sakralnym pierwowzorem.

Urządzono przyjęcie w Wielki Piątek, który jest dniem postu ścisłego i ta osoba była zapraszana przez swoją koleżankę z pracy, w tej sytuacji po prostu stwierdziła, że nie pójdzie, bo to po prostu przekracza jakiegokolwiek jej granice. I była zapraszana przez koleżankę słowami „No chodź, to przecież taka tradycja”. Przepraszam jaka tradycja, nie wiem. To było tak radykalne jakby zaprzeczenie wszystkiego, że ten przykład po prostu został mi bardzo mocno w głowie (GIS1, R4, katolicyzm).

Innym przykładem są notoryczne imprezy piątkowe. Znaczą teraz to katolicy, no nie do końca wiedzą, co w piątek można, co nie można. Przepisy kościelne się rozluźniają. Nie mniej jednak zanim, jakby to nastąpiło no to się dzieje. W piątek oczywiście w ramach bardzo szerokiego menu są ryby, ale to też chyba nie jest jakimś tam specjalnym przedmiotem troski (IDI 7, katolicyzm).

Niektórzy z badanych podejmowali próby re-sakralizacji tego typu wydarzeń, co wywołało reakcję unikania.

Spotkanie bożonarodzeniowe i spotkałem się z tym, że tak utrudniono mi złożenie życzeń, ponieważ w poprzednim roku nawiązałem do religijnego wymiaru oświaty i życzyłem tym, którzy chcą żeby mieli czas na przeżycie świąt również w tym wymiarze religijnym. Sam się zastanawiam, to było, to było żebym w ogóle nie miał szans żadnych życzeń w ten sposób złożyć. A w następnym roku w [przełożona rozmówcy] zrezygnowała z obchodzenia Bożego Narodzenia w firmie, tylko już było spotkanie noworoczne (GIS1, R2, katolicyzm).

Badani zauważają, że tego typu zachowania nie są do końca świadome, wynikają raczej z bezrefleksyjnego podejścia do świąt o charakterze (pierwotnie) religijnym.

Więc nie wiem czy nazwać dyskryminacją, czy brakiem jakiejś uwagi dla uczuć i potrzeb katolików (IDI 7, 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 (opisany wcześniej casus muzułmanina pracującego 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 katolicycy 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 zaliczą mi szefowe stażu w poradni (IDI 6, katolicyzm).

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. Jak sygnalizowali interlokutorzy w grupie interwencji socjologicznej w małych i średnich firmach, które rzadko funkcjonują według tych zbiorów zasad, istnieje większe prawdopodobieństwo występowania tego problemu, 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. Znaczą, 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 popoprawiać. To jest szereg kwestii, tak? To są kwestie stylu zarządzania tak? (...) Znaczą ja wręcz w różnych takich systemach dostrzegałem

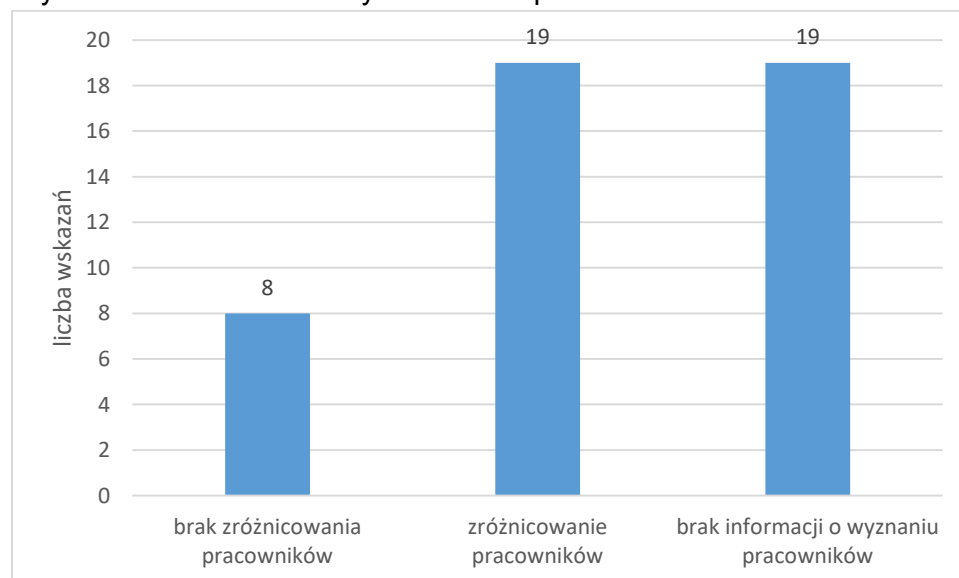
egzemplifikację personalizmu chrześcijańskiego, naprawdę. Mówię to z pełnym przekonaniem. Więc chyba różnica jeszcze jest, aczkolwiek na szczęście się zaciera (IDI 7, katolicyzm).

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 pracodawców¹⁴.

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) przedstawiciele firm uczestniczących w badaniach deklaruje brak ograniczeń dla umieszczania symboli religijnych na ubraniu w pracy. Na ograniczenia wskazało trzech badanych, a zatem niespełna co siedemnaście 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

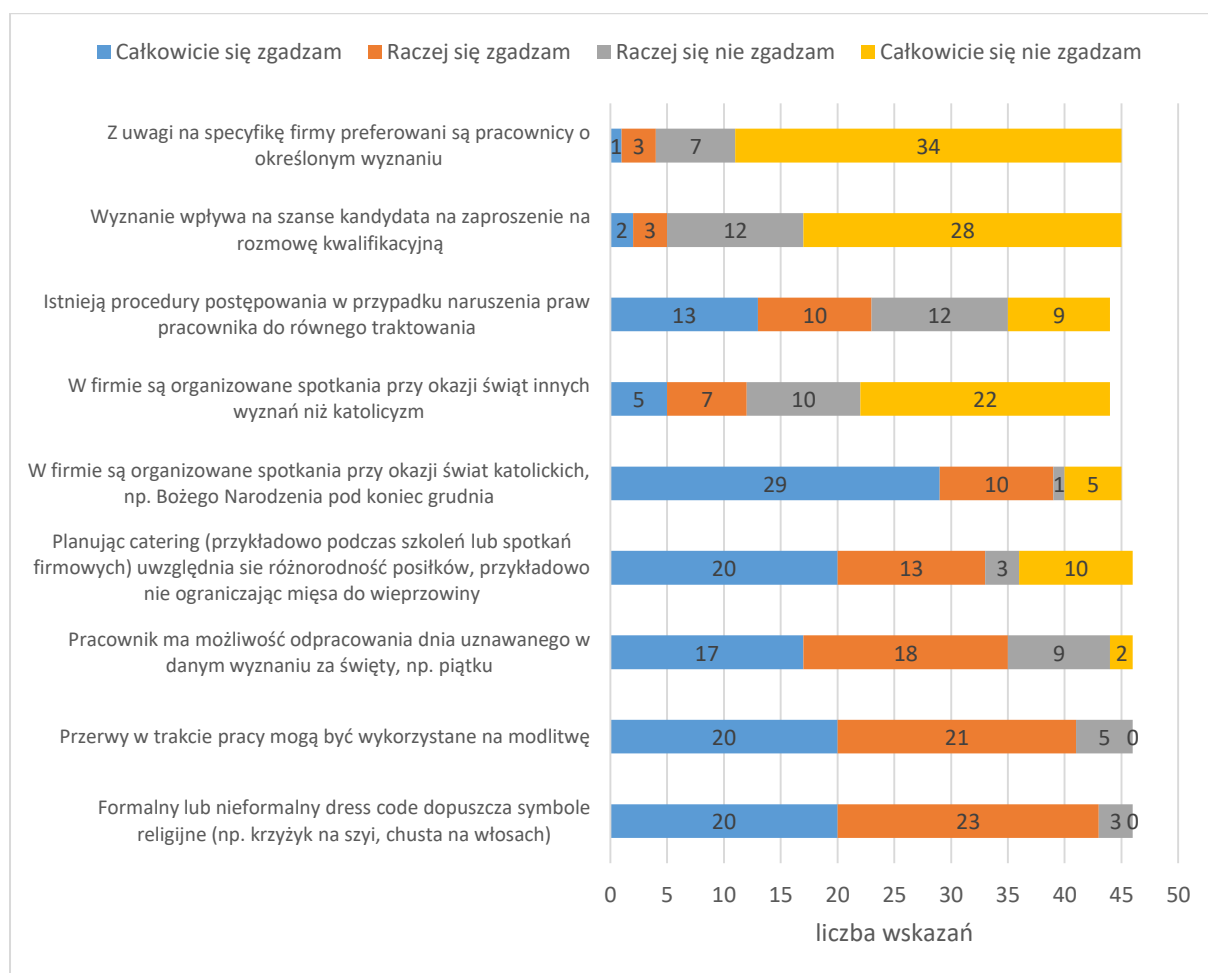
¹⁴ Opis metodologii znajduje się w pierwszej części niniejszego raportu.

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.

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 – z mniej więcej jednej dziesiątej firm wyznanie 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.

Wykres 4 Dyskryminowanie i przeciwdziałanie dyskryminacji w badanych firmach



Źródło: badanie ankietowe wśród pracodawców

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 nieznaności 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 lepszy, 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 dotychczas 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 jak zobaczymy później – również adaptacyjnych) 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 nasze 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 zaszłości 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, czyli sytuacji, w których – mówiąc w pewnym uproszczeniu – jakaś grupa jest w stereotypizujący, bezpodstawny sposób pokazana jako źródło zagrożenia dla grupy większościowej (Goode, Ben-Yehuda, 1994).

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 muzułmanach (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 muzułmanów 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 muzułmanek 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 muzułmanek (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).

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 ograniczenia 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 założenia o braku akceptacji dla inności wynikającej z danego wyznania,
- trauma historyczna: ukrywanie tożsamości jako efekt historycznych wydarzeń.

W konsekwencji wyodrębniają się cztery strategie adaptacyjne: ukrycie, izolacja (zamknięcie w grupie), sekularyzacja i opór. Spróbujemy się przyjrzeć im 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).

Znaczy 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, prowadzący do dyskryminacji pośredniej – przedstawiciele mniejszości ukrywając swoją identyfikację, nie mogą korzystać ze swoich praw.

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 i to wszystko powoli się tak kitłasi (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 pracuję 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 razi placówek jest zamkniętych, jak i przed szabatem można wyjść. [...]. Znacząca prawda też jest taka, mam wrażenie, że osoby, im bardziej religijna osoba, tym bardziej szuka pracy w środowisku żydowskim, co też może być takie 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 przykład 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 [pochodzenia], 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 grupy 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 zabrzmieć 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. Pojawił się problem „słabego charakteru” pracownika i braku alternatywnych ofert pracy w małych miejscowościach (lub w ogóle ograniczonego popytu na pracę). Wtedy potrzeba regulacji prawnych i ich egzekwowania jest większa.

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, tacy sricie, tacy naprawdę, wyróżniają się, in plus jeśli chodzi o etykę pracy, o zaangażowanie itd. Znaczą 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 podkreślaliśmy, 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 pisaliśmy 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 (pisaliśmy o tym skrótowo wcześniej) oraz znaczenia procesów sekularyzacyjnych, w tym deinstytucjonalizacji religii.

Czynniki zmiany

Przedstawiciele organizacji społeczno-wyznaniowych, 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 (wejście do EU, swoboda podróżowania, migracje ale też mass media), ruch ekumeniczny, podniesienie 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).

Dwie piąte rozmówców (18 osób) wskazało na brak zmiany. Osoby uczestniczące w pogłębionych wywiadach indywidualnych wskazywały na możliwe kierunki zmiany problemu dyskryminacji ze względu na wyznanie na rynku pracy. Czynniki zmian 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, gdzieś 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 radykalizację nastrojów społecznych. Czynnikiem silnie wpływającym na funkcjonowanie tej grupy jest podsycana przez media fobia 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 kampania 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 szczegółowo 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 edukacyjna prowadzona 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 tą 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 RPO czy Pełnomocnik.

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, nazywa się, tu na lewo się wjeżdża, 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 najzwyczajniej 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.[...]. 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 dezawuujących 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).

Rozwiązania instytucjonalne i prawne: ocena i rekomendacje

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 muzułmanie powinni przynajmniej w piątek raz w tygodniu uczestniczyć w modlitwie w meczecie. I nie ma tego prawnie usankcjonowanego, żeby ktoś kto deklaruje wyznanie muzułmańskie, 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. Znaczący 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 nie w penalizacji jest droga 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 wyłania 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 bardzo 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 zaostrzenia 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 pokazywanie 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 dniu, 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 piąć problemy zanim cokolwiek zrobimy (GIS3, interlokutor 2).

Podsumowanie i rekomendacje

Sytuacja różnorodności wyznaniowej w miejscu pracy może mieć charakter konfliktogenny. Hicks (2003) wyróżnia następujące wymiary możliwych konfliktów o podłożu religijnym w miejscu pracy:

- posługiwanie się symbolami o charakterze religijnym (w tym ubraniami lub elementami odzieży konotującymi przynależność religijną),
- uczestnictwem w uroczystościach o charakterze religijnym,
- czas na modlitwę i uczestniczenie w rytuałach, dni wolne w święta religijne.

Biorąc pod uwagę rozważania Hicksa nie należy wyciągać z nich wniosku o tym, że jedynie sekularyzacja miejsca pracy, a więc zadekretowane ukrywanie wyznania jest rozwiązaniem „problemu” obecności przejawów wyznania w miejscu pracy. Należy je raczej traktować jak podkreślenie tego, że religia, tak samo jak inne aspekty praktykowania tożsamości, może generować konflikty. Wyeliminowanie religii z miejsca pracy jest przemocą w stosunku do jednostek religijnych i w związku z tym nie może mieć miejsca, co ujawnia się w postulacie zakazu dyskryminacji ze względu na wyznanie. Należy więc szukać sposobów rozładowania potencjalnych konfliktów. Dodatkowo, jak pokazały przeprowadzone badania, obecność jednostek z różnych grup wyznaniowych w miejscu pracy może prowadzić do wzrostu efektywności pracy, a więc korzyści ekonomicznych. Jak zauważają, Anczyk i Kuźniewski, „wyznanie religijne stanowi istotny czynnik, który powinno się uwzględniać nie tylko w projektach badawczych dotyczących analizy dialogu społecznego w miejscu pracy, ale również w programach dedykowanych kreowaniu przyjaznego pracownikowi środowiska pracy” (Anczyk, Kuźniewski 2014, s.170).

Przeprowadzone badania pokazały, że w Polsce ma miejsce dyskryminacja w miejscu pracy ze względu na wyznanie. W trakcie badań rozbudowaliśmy listę Hicksa, uzyskując następującą strukturę możliwych form dyskryminacji:

- Ograniczanie dostępu do zatrudnienia
- Zwolnienia z pracy
- Ograniczenia możliwości doskonalenia zawodowego, awansu i zarobków
- Utrudnienia w praktykowaniu religii
 - Możliwość obchodzenia świąt religijnych
 - Ograniczenia praktyk religijnych w miejscu pracy
- Dopuszczalność symboli wskazujących na przynależność religijną
- Naruszanie tabu pokarmowego
- Relacje w pracy
- Wpisywanie wydarzeń o tle religijnym w kontekst konsumpcyjny
- Narzucanie działań niezgodnych z systemem wartości danego wyznania

Dyskryminacja na rynku pracy w związku z wyznaniem – jak zauważyliśmy wcześniej – jest zagadnieniem trudnym do badania. Przyjęte ujęcie jakościowe nie pozwoliło zdiagnozować skali problemu, ale też nie taki miał być jego cel. Ujęcie jakościowe miało na

celu odsłonięcie mechanizmów problemu, istotnych z perspektywy Zleceniodawcy, zaangażowanego w rozwiązywanie problemów dyskryminacji. Należy również podkreślić, że przedstawiliśmy tu interpretacje światów społecznych naszych rozmówców, a więc tego, jak rozumieją oni otaczający ich świat społeczny w perspektywie badanego zagadnienia.

Poza tym, że przeprowadzone badanie przyniosły konkretne ustalenia, odsłoniły również kolejne problemy związane z badaniem wskazanego zjawiska, które powinny być wzięte pod uwagę tak w odniesieniu do jego eliminowania, jak i jego dalszej badawczej eksploracji. Mowa tu o zjawisku ukrywania wyznania w kontekście rynku pracy, ale – jak mówili rozmówcy – jest to zjawisko obecne również w innych obszarach życia społecznego (poza zawodowym). Na zjawisko to można spojrzeć jako na strategię adaptacyjną w odniesieniu do faktycznych lub wyobrażonych zagrożeń mogących nastąpić w związku jej ujawnieniem. Zebrane dane nie pozwalają rozstrzygnąć tej kwestii. Nie zmienia to jednak problemu, gdyż w obu przypadkach (faktycznych czy wyobrażonych zagrożeń) mamy do czynienia ze wskazaniem na problematyczność realizacji własnej tożsamości, a działania antydyskryminacyjne powinny dotyczyć tak przeciwdziałania konkretnym zagrożeniom, jak i klimatowi obawy, który wynika z konstrukcji środowiska społecznego, a nie stanowi wyłącznie zindywidualizowanego wyobrażenia. Mówiąc inaczej, wyobrażenie ma źródło społeczne a nie jednostkowe. Co więcej, problem strategii adaptacyjnych stanowi jednocześnie przeszkodę badawczą, gdyż może prowadzić do ukrywania aspektów własnej tożsamości w sytuacji badania. Jak zauważył jeden z badanych:

Myślę, że tych badań myślę, że się nie da za bardzo zrobić tak naprawdę, bo dyskryminacja zaczyna się na poziomie nieprzyznawania się (GIS3, interlokutor 2).

Należy wziąć to pod uwagę, konstruując kolejne badania, w tym diagnostyczne, gdyż prowadzić to może do zaniżania skali zjawiska. Badania jakościowe, silnie nastawione na indywidualizację zbierania danych poprzez kontakt twarzą w twarz z badaczem/badaczką, mają szansę powodować otwarcie się badanych, wywoływać ich większą szczerość, której doświadczyliśmy w ramach tego badania. Warto zwrócić uwagę, że metoda Touraine'owska, zakładająca długotrwałą relację pomiędzy badaczami a badanymi sprzyja takiej otwartości i daje aktorom społecznym dostęp do pojęciowości, ułatwiającej wyrażenie swoich doświadczeń. Niemniej najlepiej sprawdziłaby się ona w przypadku grup, które już zidentyfikowały problem, a nie tworzonych *ad hoc* na potrzeby badania. Jednocześnie otwartość, z jaką badani pracodawcy opowiadali o dyskryminujących praktykach pokazuje, że przy dobrze dobranych wskaźnikach ilościowe badanie opinii pracodawców może dać interesujący zwrot.

Dla sprawdzenia poziomu dyskryminacji przy zatrudnianiu rekomendujemy zastosowanie w przyszłych badaniach metodologii wzorowanej na badaniach Drydakisa, omawianych w pierwszej części niniejszego raportu. Interesującym kierunkiem byłoby również skoncentrowanie badań na konkretnych grupach zawodowych. Sygnalizowaliśmy wcześniej problemy napotymane przez katolików w poszczególnych branżach – zawodach medycznych, edukacji czy mediach. Podczas wywiadów telefonicznych także pojawiły się wskazania na konkretne grupy zawodowe, tym razem jednak formułowane przez

przedstawiciele mniejszości – pokazuje to, że podstawowym czynnikiem uruchamiającym mechanizmy dyskryminacyjne w zsekularyzowanym świecie pracy jest sam fakt intensywnego przeżywania religijności.

Odmówiono mi możliwości publikacji zdjęć z pielgrzymki niezwiązanej z kultem katolickim, mimo iż zdjęcia z pielgrzymek kultu katolickiego były publikowane w intranecie; w służbach mundurowych inne niż katolickie wspólnoty wyznaniowe nie mają kapelanów; wierni różnych wspólnot religijnych często zakładają własną działalność, by nie narażać się na szykany; potrzebny jest rzecznik w służbach mundurowych chroniący inne grupy wyznaniowe (CATI, R30, bahaita).

Najgorzej w oświacie, bo w stosunku do nauczycieli innych wyznań niż katolickie nikt nie liczy, że ktoś może mieć inne poglądy. Trzeba brać udział w uroczystościach kościelnych na rozpoczęcie roku, święta państwowe, czy rekolekcje (CATI, R35, protestant).

Jako nauczyciel - obowiązek uczestniczenia w rekolekcjach katolickich (CATI, R4, buddysta).

Jak pokazują przeprowadzone badania, dyskryminacja w związku z wyznaniem na rynku pracy jest zjawiskiem wielowymiarowym: występują jej formy bezpośrednie i pośrednie, związana jest z relacjami wertykalnymi i horyzontalnymi, wiąże się z szerszym stereotypowym myśleniem o Innych, zazębia się z innymi aspektami tożsamości (dyskryminacja krzyżowa), ma charakter intencjonalny, ale także nieintencjonalny, np. poprzez bezrefleksyjne używanie języka, który reprodukuje stereotypowy stosunek do Innego, znaczenie ma nie tylko wyznanie inne od dominującego w Polsce, ale również sam poziom religijności, co prowadzi do sytuacji dyskryminacji także części badanych katolików.

Kompleksowość zjawiska przekłada się na problemy z formułowaniem rekomendacji, które powinny być traktowane jako punkt wyjścia do kształtowania polityk antydyskryminacyjnych i podejmowania konkretnych działań, a nie jako gotowe rozwiązania. Same osoby badane i inni nasi rozmówcy zwracały uwagę na delikatność materii, wyrażając obawę, że nadmierna ochrona osób o zadeklarowanej tożsamości wyznaniowej może prowadzić do pojawienia się spirali dyskryminacji, a „przywileje” wynikające z odmiennego wyznania (bądź zadeklarowania jakiegokolwiek wyznania) mogą wywoływać konflikty.

Kiedy już zaczynają występować, powiedzmy przerwa w pracy, bo jest na modlitwę albo coś takiego to tu zaczynają się, no to już jest - dlaczego on ma przerwę, a ja nie? Dlatego, że ty wychodzisz na obiad, na który masz przerwę, a on, czy ona wtedy zostaje (GIS3, interlokutor 2).

Jeżeli nawet on jest taki bardziej otwarty, tolerancyjny, czy w ogóle inny, na przykład współpracownikowi, on ma tyle czasu wolnego, a my nie mamy, bo on musi się modlić itd., więc to tej nie ma bezpośrednio na przykład dyskryminacji, ale większość pracodawcom, prawda? Nawet gdyby chcieli zatrudnić te osoby, patrzą na innych pracowników, żeby nie było konfliktu, prawda? (GIS1, R1, islam).

Powieszenie w wielokulturowym środowisku jednego symbolu to jest dyskryminacja innych wyznań, że w moim odczuciu prywatnym w ogóle bez żadnych symboli religijnych to

jest najlepsze rozwiązanie, jeśli są wielokulturowe, czy wieloreligijne środowiska (GIS3, R1, islam).

Sprawa robienia przerw, że tu dla jednych jest przerwa, dla innych nie, jeżeli będzie rozwiązana niezręcznie może budzić napięcia, które będą destrukcyjne (...) Czyli problem jest w ogóle trochę inny, to jest problem jak to rozwiązać mądrze przy odrobinie dobrej woli a to już są często problemy lokalne. I jeżeli państwo wtrącałoby się w to z jakimiś to boję się, że byłby efekt słonia w składzie porcelany (GIS2, R1, katolicyzm).

Uwzględniając powyższe zastrzeżenia, można wskazać następujące rekomendacje:

- Prowadzenie edukacji antydyskryminacyjnej, w tym w szkołach i wśród przedsiębiorców (np. na kursach dla pracodawców lub studiach typu MBA).
- Uproszczenie procedur zatrudniania cudzoziemców.
- Podejmowanie działań edukacyjnych i wspierających kulturę a nie zaostrzanie prawa (należy jednak wziąć pod uwagę, że rozluźnienie prawa może spowodować spychanie religii do sfery prywatnej).
- Promowanie możliwego zwiększenia efektywności pracy poprzez zatrudnianie osób o różnych wyznaniach, co przekłada się na różne możliwości pracy, np. odmienne kalendarze, które mogą być komplementarne w zmianowym systemie pracy.
- Promowanie wartości różnorodności w miejscu pracy.
- Ułatwienie zgłaszania przypadków dyskryminacji i wchodzenia na drogę sądową. Badani zauważają złożoność i niską efektywność procedur sądowych, w tym niskie kary dla pracodawców z jednej strony, z drugiej zaś duże ryzyko i trudną sytuację wymagającą sporego zaangażowania pracownika.
- Kolejnym postulatem jest szczególna ochrona przedstawicieli mniejszości, jako bardziej narażonych na ewentualne konsekwencje restrukturyzacji, przed zwolnieniami grupowymi.

W przypadku działań na rzecz ograniczania dyskryminacji na rynku pracy Polska może skorzystać z badań Jeffa Pfeifera, na podstawie których opracowano szereg programów warsztatów antydyskryminacyjnych, zwiększających wiedzę na temat procesów stereotypizacji oraz znaczenia jasnych zasad podejmowania pewnych decyzji. W efekcie z powodzeniem zredukowano przejawy w dyskryminacji na rynku pracy i systemie sprawiedliwości w Kanadzie, w działalności policji w Kanadzie i Australii oraz w australijskich systemach penitencjarnych (Meissner, Brigham, Pfeifer 2003).

Przy czym jeśli chodzi o odmienność kulturową ciekawe są wyniki raportu Monster Talent Sourcing Services „Skuteczne sposoby na rekrutację językowe. Wyzwania sektora nowoczesnych usług biznesowych wobec rekrutacji językowych oraz zatrudniania

obcokrajowców z UE – raport z badania” z badań, w których w lipcu i sierpniu 2017 roku wzięli udział specjaliści HR i obcokrajowcy z różnych krajów, pracujący w branży nowoczesnych usług biznesowych w Polsce (obcokrajowcy stanowią w nich 9% zatrudnionych). Obcokrajowcy z tego sektora wysoko cenią sobie poszanowanie ich odmienności kulturowej przez pracodawcę i współpracowników (8,4/10). Wszyscy pracownicy są traktowani w ten sam sposób, niezależnie od pochodzenia, co jest domeną organizacji międzynarodowych. Specjaliści HR są zgodni, że wielokulturowość wpływa pozytywnie na efekty pracy, ale przy tworzeniu wielokulturowych zespołów ważne jest, aby zawsze pamiętać o odmienności kulturowej pracowników. Firmy starają się wspierać budowanie takich zespołów głównie poprzez organizowanie spotkań i wyjazdów integracyjnych poza miejscem pracy i innych inicjatyw, które pozwalają pracownikom oraz przełożonym lepiej się poznać i rozumieć. Ważne są także szkolenia dotyczące różnic kulturowych, rozwiązywania ewentualnych konfliktów, kursy językowe, regularne spotkania przełożonych, pracowników oraz pracowników HR oraz inne inicjatywy, których celem jest wzajemne poznanie się różnych kultur (Raport MTSS, s. 38-39).

Podsumowując, warto zwrócić uwagę na kilka prawidłowości. Problemy z dyskryminacją na tle religijnym na rynku pracy okazały się obecne, ale ukryte za sprawą strategii adaptacyjnych, a przez to trudniejsze w diagnozie. Ich występowanie wyraźnie zależy od przynależności do określonego wyznania, jakkolwiek już samo zmanifestowanie religijności w przestrzeni publicznej, z którą kojarzona jest praca zawodowa, może uruchomić mechanizmy dyskryminacyjne. Mówiąc językiem spoza nauk społecznych – pojawienie się dyskryminacji zależy nie tylko od wektora, ale i od siły oddziaływania. Kilkumiesięczny proces, w którym wraz z uczestnikami grupy interwencji socjologicznej i interlokutorami odkrywaliśmy kolejne aspekty tego zjawiska, uzmysłowił nam, że narzędziem umożliwiającym zabezpieczenie podstawowych praw tak mniejszości religijnych, jak i katolickiej większości jest refleksja. Refleksja, która w toku długiego procesu pozwoliła nam wspólnie zidentyfikować i nazwać pewne problemy. Istotą metody interwencji socjologicznej jest wzajemne uczenie się od siebie „badanych” i „badaczy”. Nie mamy wątpliwości, że ten proces miał miejsce. Z jednej strony uczestnicy grupy interwencji socjologicznej zaczęli przejmować nasz język i ramę interpretacji rzeczywistości społecznej, z drugiej strony my, jako zespół, zaczęliśmy mocno zbliżać się do – jakże zróżnicowanych – doświadczeń naszych rozmówców. Stało się to szczególnie widoczne podczas pracy nad interpretacją materiału, kiedy musieliśmy skonfrontować indywidualne perspektywy osób wprawdzie zajmujących się zawodowo badaniami społecznymi, ale osadzonych w różnych kontekstach religijnych. Za to niesłuchanie uczące doświadczenie chcieliśmy podziękować anonimowym uczestnikom i uczestniczkom projektu. Dzięki Waszej otwartości, chęci pokazania nam różnych perspektyw i gotowości do dyskusowania własnego punktu widzenia mogliśmy się dużo od Was nauczyć.

Aneks: wywiad z Pełnomocnikiem Rządu ds. Społeczeństwa Obywatelskiego i Równego Traktowania

Data przeprowadzenia wywiadu: 17-10-2017

Zastosowane skróty:

AL – minister Adam Lipiński

WKZ – Wiesława Kostrzewa-Zorbas

B – Bartłomiej Walczak, Mustafa Switat (badacze)

B: Jakie są najważniejsze wyzwania związane ze współistnieniem różnych religii w Polsce? Czy przekładają się one na rynek pracy?

AL: Wyzwania są oczywiste – nie ma wątpliwości, że wszyscy powinni być traktowani w równy sposób. Zresztą w Polsce nie ma z tym większych problemów. Jako Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania otrzymuję skargi i wnioski dotyczące dyskryminacji. Mam wykaz interwencji w takich sprawach. Liczba skarg, wniosków oraz interwencji w obszarze dyskryminacji ze względu na religię i wyznanie jest następująca: w 2013 roku było 13 spraw, w następnym – również 13, potem w 2015 roku ich liczba spadła do 7, rok temu były 4, a w bieżącym roku są 3. Trzeba wziąć jednak pod uwagę, że rok jeszcze się nie zakończył.

WKZ: Generalnie – skarg na dyskryminację było zawsze bardzo niewiele. Na spadek ich liczby składa się kilka czynników. Wpływ na to, że skarg jest mniej, ma nie tylko sytuacja w odniesieniu do równego traktowania. Nie zawsze też jest to związane z realną sytuacją skarżących. Po prostu jest mniej okoliczności, które skłaniają osoby prywatne – bo głównie takie się skarżą – do składania skarg. Zawsze też pewne znaczenie mają zmiany organizacyjne, w tym zmiany na stanowisku Pełnomocnika, po których następuje zwykle okres spowolnienia tempa wpływu skarg, więc pewnie i tym razem miało to miejsce. Warto też wziąć pod uwagę to, że systemy skargowe albo para-skargowe, takie jak system Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania, są systemami reaktywnymi. Jeśli skargi wpływają, Pełnomocnik reaguje na nie, ale skargi nie dają pełnego obrazu sytuacji.

AL: Sprawy zakwalifikowane do kategorii religia i wyznanie stanowiły w 2016 roku 3% wszystkich spraw.

WKZ: Jeśli mogę dodać: nie dotyczyły one rynku pracy, co wydaje się być dość istotnym zastrzeżeniem.

AL: Nie spotkałem się z problemem tego typu, że ktoś był dyskryminowany ze względu na religię, wyznanie, czy narodowość. Oczywiście, gdyby takie sytuacje jednak miały miejsce, to się tym zajmę.

B: Z naszych badań wynika, że te sytuacje są bardzo rzadkie, ale ta rzadkość może wynikać nie tyle z nieistnienia zjawiska, co po prostu jakby z takiego jego wyciszenia, to znaczy osoby należące zwłaszcza do mniejszości religijnej, ale też katolicy, często pomijają, nie wchodzi w ogóle w system skargowy.

AL: Jeżeli chodzi o instytucje, to system skargowy powinien istnieć. Jako Pełnomocnik rejestruję przypadki dyskryminacji. Jestem całkowicie otwarty na to, żeby pomagać ludziom w takich sytuacjach. Nie powiem jednak, że ubolewam, iż takich skarg nie ma – uważam to za raczej pozytywne zjawisko.

B: Chcieliśmy zapytać o to, jak wygląda sama procedura takich skarg?

WKZ: W nawiązaniu do tego o czym mówił Pan Minister, chciałabym dodać, że wiedza o sytuacji czerpana jest nie tylko ze skarg, ale też ze spotkań z zainteresowanymi środowiskami. Dyskryminacja na rynku pracy nie była wymieniana przez członków kościołów i związków wyznaniowych uczestniczących w spotkaniach konsultacyjnych organizowanych przez kolejnych Pełnomocników Rządu ds. Równego Traktowania wśród palących problemów, wartych omówienia w czasie spotkań, przy czym uczestnicy spotkań sami sugerowali ich tematy. Jeśli chodzi o skargi, to zacznę od tego, że Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania nie podejmuje decyzji w indywidualnych sprawach wpływających do niego. De facto posiada miękkie kompetencje, obejmujące szereg możliwych sposobów załatwienia sprawy. Dodatkowo, skargi to umowna kategoria: często są to wnioski lub korespondencja, która ma charakter zbliżony do skargi, ale nią nie jest. Czasami są to nawet refleksje na temat danej sytuacji. Cała korespondencja jest rejestrowana i udzielane są odpowiedzi na wszystkie pisma. Na wszystkie skargi Pełnomocnik reaguje, zaś sposób załatwienia sprawy zależy od jej charakteru. Pełnomocnik może podjąć sprawę sugerując np. zmianę prawa lub zaniechanie działań o charakterze dyskryminującym. Takiego przypadku, dotyczącego dyskryminacji ze względu na religię i wyznanie na rynku pracy, w ostatnich latach nie było. Pełnomocnik może też wskazać wnioskodawcy przysługujące mu środki prawne lub możliwości dalszego działania (to jest bardzo częsty przypadek) lub przekazać sprawę do rozpatrzenia organom, do których kompetencji należy podjęcie działań. W 2016 roku 26,7% spraw przesłano wg właściwości z prośbą o zajęcie stanowiska (zachowując jednocześnie sprawę do prowadzenia), 15,7% – przesłano wg właściwości, udzielono odpowiedzi we własnym zakresie w przypadku 29,1% spraw. Ponad 15% spraw odłożono ad acta – były to sprawy przesyłane do wiadomości, w odniesieniu do których działania podjął już ktoś inny. 10% spraw nie zostało zakończonych do końca roku kalendarzowego.

Może warto też wspomnieć, że sprawy są klasyfikowane wg ustawowych podstaw dyskryminacji, a jedną z kategorii jest religia i wyznanie. Druga sprawa, o której warto wspomnieć, to fakt że zawsze największą kategorią są tzw. „sprawy inne”, częściowo z powodu, o którym już wspomniałam. Część korespondencji dotyczy różnych spraw – dramatycznych dla danej osoby albo nawet istotnych społecznie – ale już po wstępnej

lekturze i ocenie ze strony prawników widać, że związek skargi z dyskryminacją jest niewielki, jeśli w ogóle istnieje. Wiem, że podobnie jest w wielu instytucjach, które przyjmują skargi. Tak w zarysie wyglądają procedury interwencji na skargi wpływające do Pełnomocnika.

B Rozwiązania są trzy, przekazanie w formie doradztwa i - bardzo rzadko używana - propozycja zmiany w prawie, tak?

AL: Na obecną chwilę nie było takiej sytuacji.

WKZ: W sprawach dotyczących rynku pracy, to znaczy w sprawach, o których mówimy, nie przypominam sobie, żeby w ogóle wpłynęła skarga powodująca wniosek o zmianę przepisów prawa.

AL: Jestem gotowy działać, gdyby pojawiły się problemy dotyczące świąt religijnych. Zgodnie z polskim prawem, pracownicy mogą na własną prośbę uzyskać zwolnienie od pracy na czas niezbędny do obchodzenia świąt. Zwolnienie jest udzielone pod warunkiem, że zostanie odpracowane. Taka procedura dotyczy wszystkich pracowników.

Gdyby dany pracownik nie uzyskał dnia wolnego, to może interweniować u Pełnomocnika Rządu ds. Równego Traktowania. W takiej sytuacji mogę wysłać pismo do zakładu pracy, czy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Oczywiście pismo Pełnomocnika nie ma mocy decyzji, ale może pomóc w uzyskaniu wyjaśnień. Z reguły interwencje są skuteczne w spółkach skarbu państwa, różnie bywa natomiast w przypadku prywatnych firm.

B: Jak Pan Minister ocenia system skargowy, czy jest on Pana zdaniem efektywny, czy wymaga jakiś zmian?

AL.: Generalnie skarg jest mało, ale gdy wpływają, to działania są podejmowane, więc uważam, że system jest efektywny. Mała liczba skarg może wynikać również z faktu, iż Polska jest dość jednorodna pod względem narodowościowym, także – mniejszości religijnych jest raczej niewiele i nie są one liczne. Oczywiście zdarzają się sytuacje antysemickich haseł na stadionach, natomiast są to przypadki jednostkowe i nie utożsamiałbym ich z narodowym antysemityzmem. Oczywiście w takich sytuacjach też jestem gotowy interweniować.

B: A jak wygląda ciąg dalszy samej procedury skargowej? To znaczy, jeśli Państwo przekazują sprawę dalej, nawet te niewielkie liczby spraw, które do Was trafiają, kto jest takim najważniejszym odbiorcą, kontynuatorem takiej sprawy?

AL: Po wpłynięciu skargi, podejmuję interwencję. Na ogół kieruję sprawy do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Ministerstwa Sprawiedliwości. Niewielki procent trafia również do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i innych podmiotów.

B: W naszym projekcie zbierają się tylko przedstawiciele organizacji społeczno-religijnych i jedno z pytań, o którego zadanie nas prosili dotyczy tego, na jakiego rodzaju wsparcie tego typu organizacje mogą liczyć ze strony Pana Ministra, czy ze strony Urzędu Pełnomocnika?

AL: Jako Pełnomocnik mogę wystosować pismo do właściwego ministerstwa, do określonej firmy, czy agencji z prośbą o wyjaśnienie, naprawienie szkody albo o interwencję. Tak jak mówiła pani Wiesława Kostrzewa-Zorbas: nie posiadam mocy decyzyjnej w odniesieniu do skarg. Mam możliwość pośredniego wpływania, zwłaszcza na podmioty, które pozostają we władztwie rządowym. Niewątpliwie atutem jest również moja pozycja wiceprezesa partii. W przypadku skarg na dyskryminację w pracy ze względu na wyznanie – proszę przyjąć do wiadomości – w każdej takiej sprawie będę interweniował.

Apeluję o zgłaszanie do nas wszelkich problemów – bezpośrednio do mnie lub do pracowników mojego biura. Proszę o przekazanie organizacjom społeczno-religijnym, że jestem całkowicie otwarty. W przypadku wystąpienia problemów chętnie spotkam się z przedstawicielami tych organizacji i przedyskutuję sytuację. Mogę też podjąć niezbędną inicjatywę ustawodawczą, oczywiście w granicach zdrowego rozsądku. Na przykład inicjatywa, żeby dniami wolnymi od pracy były święta mniejszości, byłaby trudna do przeprowadzenia. Gdyby jednak miała miejsce taka sytuacja, że jakiś pracodawca nie chce udzielić dnia wolnego w święto religijne, to ja absolutnie mogę interweniować.

B: Złożoność tego problemu polega też na tym, że przedstawiciele mniejszości często już mają tak głęboko zinternalizowaną obawę, że bardzo często sami - to przynajmniej wynika z naszych wywiadów - sami chowają informacje o swojej tożsamości, biorą zwolnienia lekarskie.

AL.: Zgadza się, że członkowie mniejszości często a priori mają wiele obaw. Dlatego jeszcze raz powtarzam: chętnie spotkam się z ich przedstawicielami, bo z racji pełnionej funkcji mam możliwość udzielenia pomocy. Proszę przekazać osobom uczestniczącym w projekcie, że w każdej chwili – jeśli są jakiegokolwiek problemy lub sugestie – jestem dostępny. Mój gabinet jest dla nich otwarty w każdej chwili.

B: Dziękujemy bardzo.

Bibliografia

Abdelhadi E. (2017), "Religiosity and Muslim Women's Employment in the United States", *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, vol. 3: 1-17.

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

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

Konstytucja Rzeczypospolitej Ludowej z 22 lipca 1952 r., Dziennik Ustaw Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z 1952 r., nr 33, poz. 232.

Błuszkowski, J. (2005) *Stereotypy a tożsamość narodowa*, Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.

Bojar H. (2000), *Mniejszości społeczne w państwie i społeczeństwie III Rzeczypospolitej Polskiej*, Wrocław: Funna.

Bojar H. (1995), "National Minorities in the Transformation Process", w: Bryant G. A., Mokrzycki E. (red.), *Democracy, civil society and pluralism*, Warszawa: IFiS Publishers.

Casanova J. (2005), *Religie publiczne w nowoczesnym świecie*, Zakład Wydawniczy „Nomos”: Kraków. Tłum. Tomasz Kunz.

CBOS (2012), *Spoleczne postawy wobec wyznawców różnych religii*, komunikat BS/120/2012, Centrum Badania Opinii Społecznej.

Chazbijewicz S. (1997), „Międzywojenne życie społeczne i religijne”, w: Bohdanowicz L., Chazbijewicz S., Tyszkiewicz J., *Tatarzy muzułmanie w Polsce*, Gdańsk: Niezależne Wydawnictwo „Rocznik Tatarów Polskich”.

Cousin O., Rui S. (2011), "La méthode de l'intervention sociologique", *Revue française de science politique*, 3 (Vol. 61), s. 513-532. DOI 10.3917/rfsp.613.0513

Davie G., (2010), *Socjologia religii*. Zakład Wydawniczy „Nomos”: Kraków. Tłum. Renata Babińska.

Dobelaere, K. (2008), *Sekularyzacja. Trzy poziomy*, tłum. Renata Babińska. Kraków: Zakład Wydawniczy „Nomos”.

Drydakis, N., (2010) *Religious Affiliation and Employment Bias in the Labor Market* "Journal for the Scientific Study of Religion", Vol. 49, No. 3, s. 477-493.

Encyklopedia PWN: <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/Polska-Koscioly-i-zwiazki-wyznaniowe;4575054.html> [14.10.2017]

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

Evans M. D. R., Kelley J. (1991), "Prejudice, Discrimination, and the Labor Market: Attainments of Immigrants in Australia", *American Journal of Sociology* vol. 97, s. 721-759.

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

Foner N., Alba R. (2008), "Immigrant Religion in the U.S. and Western Europe: Bridge or Barrier to Inclusion?", *The International Migration Review*, vol. 2, s. 360-392.

Frégosi F., Kosulu D. (2013), *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", 13(2-3): 194-213

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

Ghumman S., Jackson L. (2008), "Between a cross and a hard place: religious identifiers and employability", *Journal of Workplace Rights*, vol. 13(3): 259-279.

Ghumman S., Ryan A. M. , Barclay L. A. Markel K. S. (2013), "Religious Discrimination in the Workplace: A Review and Examination of Current and Future Trends", *Journal of Business and Psychology* , no. 28: 439-454.

Goode, E., Ben-Yehuda, N. (1994). *Moral Panic. The Social Construction of Deviance*. Cambridge, Oxford: Blackwell.

Grotowska S. (2005), „Religijny wymiar tożsamości jednostki w świecie organizacji”, *Space - Society - Economy*, 7, s. 119-132.

GUS (2013) *Wyznania religijne. Stowarzyszenia narodowościowe i etniczne w Polsce 2009-2011*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.

GUS (2016) *Wyznania religijne w Polsce 2012-2014*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.

Habermas J. (2006), "Religion in the public sphere". *European Journal of Philosophy*, 1(14), s. 1-25.

Hicks, D. A. (2003). *Religion and the Workplace: Pluralism, Spirituality, Leadership*. New York: Cambridge University Press.

Jasińska-Kania A., Łodziński S. (2008), „Wykluczani z narodu: mniejszości narodowe, migranci, uchodźcy”, w: Jarosz M., *Wykluczeni*, Warszawa: ISP PAN.

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

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

Kelly Eileen P. (2008), "Accommodating Religious Expression in the Workplace", *Employ Respons Rights*, No 20, s. 45-56.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483).

Korzeniowska J. (1992), „Wschodnioeuropejskie mniejszości etniczne w Polsce”, w: Damrosz , Korzeniowska J. (red.), *Polska a Europa Wschodnia. Procesy interregionalne i interetniczne oraz polityka etniczna*, Warszawa: Instytut Kultury.

Lesińska M., Stefańska R., Szulecka M. (2010) „Podsumowanie z perspektywy polityki migracyjnej”, w: Górny A., Grabowska-Lusińska I., Lesińska M., Okólski M. (red.), *Transformacja nieoczywista. Polska jako kraj imigracji*, Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.

Mandes, S. (2016). *Miejsce religii w społeczeństwie. W poszukiwaniu nowego paradygmatu badawczego socjologii religii*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Mariański J. (2005), *Kościół katolicki w Polsce a życie społeczne: studium socjologiczno-pastoralne*, Lublin: Gaudium.

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

Marody M., Giza-Poleszczuk S. (2004), *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*. Scholar: Warszawa.

Meissner C.A., Brigham J. C., Pfeifer J. E. (2003), "Jury nullification: The influence of judicial instruction on the relationship between attitudes and juridic decision- making", *Basic & Applied Social Psychology*, 25, s. 243- 254.

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

Monster Talent Sourcing Services (2017), *Skuteczne sposoby na rekrutacje językowe. Wyzwania sektora nowoczesnych usług biznesowych wobec rekrutacji językowych oraz zatrudniania obcokrajowców z UE – raport z badania*, Warszawa.

Nowicka, E. (1996) *Polskość w świadomości młodzieży szkolnej i studenckiej*, (w:) E. Nowicka, J. Nawrocki (red.) *Inny - obcy - wróg. Swoi i obcy w świadomości młodzieży szkolnej i studenckiej*, Warszawa: Oficyna Naukowa

PARP (brak daty) *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].

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

Rozkrut D. (2016), *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2016*, T. LXXVI, Warszawa: GUS.

RTSDR (2012), *Równe Traktowanie Standardem Dobrego Rządzenia. Wybrane wnioski z badań ilościowych*, dokument elektroniczny, https://www.spoleczenstwoobywatelskie.gov.pl/sites/default/files/rtsdr_prezentacja_wybranych_wynikow_slajdy_oraz_ich_opisy_2.pdf data dostępu: październik 2017

Sadłoń, W. (2014). *Religijny kapitał społeczny. Kapitał społeczny a Kościół katolicki w społecznościach lokalnych w Polsce* Saarbrücken: Wydawnictwo Bezkresy Wiedzy.

Sadura P. i D. Olko (2014), „Interwencja socjologiczna jako odpowiedź na kryzys miasta. Studium przypadku konsultacji w sprawie modernizacji Ul. Kawęczyńskiej w Warszawie”, *Studia Regionalne i Lokalne*, nr 3(57), s. 87-104. doi: 10.7366/1509499535706

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

Stankiewicz, W. (2007) , *Historia myśli ekonomicznej*, Warszawa: PWE.

Stefaniak, A. (2015) *Postrzeżenie muzułmanów w Polsce: raport z badania sondażowego*, Warszawa: Ośrodek Badań nad Uprzedzeniami.

Switat M. (2015), „Społeczność arabska w Polsce – fakty i mity. Raport z badań”, *Przegląd Orientalistyczny*, nr 3-4, s. 223-233.

Switat M. (2016), *Społeczność arabska w Polsce. Stara i nowa diaspora*, niepublikowana praca doktorska, Uniwersytet Warszawski.

Switat M. (2013), „Wspólnota arabska w Polsce – organizacja a stopień integracji”, w: Balicki J., Chamarczuk M. (red.), *Wokół problematyki migracyjnej. Kultura przyjęcia*, Warszawa: Rządowa Rada Ludnościowa, Międzyinstytutowy Zakład Badań nad Migracją UKSW.

Szacki J. (1994), *Liberalizm po komunizmie*, Kraków-Warszawa: Znak – Fundacja im. Stefana Batorego.

Touraine, A. (1981), „The Voice and the Eye: On the Relationship between Actors”, *Political Psychology*, Vol. 2, No. 1 (Spring, 1980), pp. 3-14

Touraine, A. (1981), *The Voice and the Eye. Analysis of the Social Movments*, Cambridge: Cambridge University Press.

Touraine, A. z zespołem (2010), *Solidarność: analiza ruchu społecznego 1980-1981*, Gdańsk: Europejskie Centrum Solidarności.

Ustawa z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz.U. 1989 Nr 25 poz. 155).

Ustawa z dnia 6 stycznia 2005 r. o mniejszościach narodowych i etnicznych oraz o języku regionalnym (Dz. U. Nr 17, poz. 141, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001).

Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. 2010 nr 254 poz. 1700).

Vickers L. (2016), *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.

Weber, M. (1994), *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Lublin: Wydawnictwo Test.

Weber, M. (1995), *Szkice z socjologii religii*, Warszawa: Wydawnictwo Książka i Wiedza.

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

Wysieńska K. (2010), *Nguyen, Serhij, czy Piotr? Pilotażowe badanie audytowe dyskryminacji cudzoziemców w rekrutacji*, Warszawa: Fundacja Instytut Spraw Publicznych.

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

Wysoczański W. (1969), „System zwierzchnictwa państwowego nad związkami wyznaniowymi w Polsce lat 1918-1939”, *Rocznik Teologiczny*, XI.2, s. 67-97.