

С.Н. Куликова, О.Н. Пряжникова

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЕЛИГИОЗНОГО ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ОПЫТ ФРАНЦИИ

Глобализация экономики, сопровождающаяся интенсификацией международной торговли, ростом открытости экономик и миграционных потоков, приводит к тому, что на жизнь общества все активнее начинают влиять разнообразные культурные традиции. Являясь источником культурного обогащения, эти тенденции приводят также к тому, что в странах, развивавшихся исторически в рамках монорелигиозной традиции, а в настоящий момент представляющих собой светские государства, возникает мультиконфессиональная социальная среда.

В начале XX в. население Франции состояло на 90% из католиков, а в настоящее время его состав характеризуется большей религиозной гетерогенностью. В 2006 г. только 65% населения Франции идентифицировали себя как приверженцы католицизма, 25% считали себя агностиками, 6% составляли мусульмане и 2% – протестанты. Кроме того, во Франции проживает 600 тыс. иудеев и 400 тыс. буддистов. Этническое и религиозное разнообразие оказывает влияние на все сферы жизни общества, в том числе и на организацию труда, где работники начинают выдвигать новые требования, касающиеся проявлений религиозности [Caron C., 2014].

Следует отметить, что в 2009 г. в ЕС на уровне министерств иностранных дел стран-членов началось обсуждение проблем возможного сближения или расхождения европейских моделей светскости. В результате дебатов стороны пришли к общей позиции, в соответствии с которой государства ЕС должны занимать нейтральную позицию по отношению к религиям, не отдавать предпочтение какой-либо религии и не подвергать какую-либо религию дискриминации. В настоящее время европейская модель светскости

находится в фазе строительства: обсуждаются различные модели соблюдения принципа светскости и их возможная конвергенция [Stricot M., Leone F. Quelle., 2014; Stricot M., Leone F. Vers., 2014].

Во Франции действует принцип полного разделения двух институтов – религии и государства, был зафиксирован в 1905 г. в соответствующем Законе (*Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Églises et de l'État*). Этот закон, декларирующий принцип нейтральности государства по отношению к религии и свободу вероисповедания, гарантирует свободу осуществления религиозных практик, которая, однако, может быть ограничена интересами соблюдения общественного порядка [Ziegler J., 2012, с. 190–191].

В настоящий момент во Франции согласно действующему законодательству работники государственного сектора должны быть нейтральными в отношении религии, но частный работодатель не может навязывать работнику подобный принцип поведения и запрещать манифестацию религиозности на рабочем месте. Однако в соответствии с Директивой ЕС № 2000–78 от 27 ноября 2000 г.¹, ставшей частью Трудового кодекса Франции, допускаются ограничения фундаментальных свобод, среди которых и религиозность, если эти ограничения оправданы природой выполняемой работы и обеспечивают выполнение важных профессиональных требований [Arnoult-Brill E., Simon G., 2013, р. 6–7].

Всплеск интереса средств массовой информации и всего французского общества к вопросам религиозного поведения на предприятии произошел после того, как 19 марта 2014 г. Кассационный суд Франции вынес два решения: с одной стороны, было аннулировано увольнение в 2008 г. служащей частных яслей Беби Лу (*Baby Loup*) за отказ снять чадру на работе, а с другой – было оставлено в силе увольнение в 2004 г. по схожим мотивам государственной служащей, работавшей в Кассе медицинского страхования (*Caisse Primaire d'Assurance Maladie*) [Madelin A., 2013; *Fait religieux.., р. 4*]. Таким образом, высшая судебная инстанция Франции подчеркнула разницу между государственным сектором, где главенствует принцип светскости, и частными предприятиями, для которых следование этому принципу не может быть поводом к увольнению.

¹ Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. – Mode of access: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>

Высший совет по интеграции (*Haut conseil à l'intégration*) выдвинул тезис о том, что на французских предприятиях должны быть созданы условия для сохранения религиозного разнообразия. Совет предлагает ввести в трудовой кодекс положение, позволяющее французским предприятиям регламентировать дресс-код, ношение религиозных атрибутов и осуществление религиозных практик на рабочем месте в связи с необходимостью соблюдения безопасности, адекватной коммуникации с потребителями и сохранения стабильного профессионального климата [Trécourt F., 2013].

Сейчас во Франции вопрос о религиозном поведении на предприятии в контексте разнообразия культур, а также об инструментах урегулирования возникающих в этой сфере проблем, занимает важное место в общественных дискуссиях. Так, Совет по вопросам экономики, социальной сферы и окружающей среды (*Conseil économique, social et environnementale*) (СЭСО) в качестве одной из актуальных задач своей деятельности определил разработку основ адекватного поведения участников трудового процесса (работодателей и наемных работников) как реакцию на проявления религиозности на рабочем месте [Arnoult-Brill E., Simon G., 2013].

Важно отметить, что в настоящее время требования французских работников, связанные с выражением религиозности на рабочем месте, чаще всего носят индивидуальный, а не коллективный характер, не принимают форму социальных конфликтов и не представляют массового явления. Однако эксперты отмечают рост числа проблемных ситуаций, связанных с проявлением религиозности на предприятиях.

В целом, по оценкам СЭСО, проблемы, возникающие в связи с религиозным поведением на предприятиях Франции, не кажутся острыми. Не было выявлено таких требований со стороны верующих и таких практик, которые были бы способны значительно нарушить деятельность предприятия или навредить рабочему коллективу. Однако многие менеджеры по управлению персоналом считают, что проблема существует. Даже если открытые конфликты довольно редки, и участвующие стороны стремятся решить проблему путем диалога, это не означает, что для решения таких вопросов не требуется правовой поддержки в виде принятия нового законодательства, регулирующего данную сферу трудовых отношений.

Проявления религиозного поведения на рабочем месте

Менеджеры предприятий Франции сталкиваются с различными требованиями со стороны верующих: предоставление отпуска в связи с религиозным календарем, обустройство пространств для выполнения обрядов, соблюдение запретов и предписаний, связанных с принятием пищи. В ряде случаев религиозное поведение работников принимает вызывающие формы, что может быть связанным со стремлением распространить свое религиозное мировоззрение среди коллег, адаптировать корпоративный дресс-код к собственным религиозным представлениям. Наконец, иногда из-за религиозной принадлежности работники ограничивают общение с коллегами по причине пола, принадлежности к той или иной религии и т.д. В большинстве ситуаций требования верующих удовлетворяются без ущерба для производственного процесса. Предоставление выходных или отпуска в связи с религиозными праздниками не вызывает значительных трудностей. Работнику не нужно мотивировать свою просьбу о предоставлении отпуска, а работодатели, в свою очередь, начинают учитывать при управлении персоналом даты, которые могут иметь особое значение для части персонала. Вопрос пищевых запретов легко регулируется при наличии на предприятиях общественных столовых, в которых предлагается меню, удовлетворяющее потребности работников, придерживающихся различных религий.

Однако следует отметить, что практика соблюдения постов может негативно влиять на физическое и ментальное состояние работников. Поэтому эксперты СЭСО рекомендуют введение на период постов изменений в организации работы с целью предупреждения возможных проблем со здоровьем и безопасностью. Большинство французских предприятий надлежащим образом справляются с такими проблемами. Вместе с тем малые предприятия, имеющие немногочисленный штат, могут испытывать трудности при предоставлении временных льгот в рабочем графике.

Просьбы о предоставлении пространства для культовых практик на рабочем месте редки, при этом, когда они возникают, это часто вызывает негативную реакцию работодателей и коллег. Тем не менее практика предоставления мест для осуществления молитв признается экспертами актуальной для тех предприятий, где требуется длительное присутствие работников на рабочем месте.

Ношение религиозных символов или определенной одежды (в основном чадры) может вызвать негативные последствия в тех

видах профессиональной деятельности, где происходит контакт с потребителями, так как внешний вид сотрудников является частью корпоративного имиджа.

Религиозное поведение на рабочем месте и его оценка участниками трудового процесса

В феврале 2014 г. экспертами французского отделения группы «Randstad» (Нидерланды)¹ был проведен ежегодный опрос, посвященный исследованию религиозного поведения и его оценкам работниками французских предприятий, а также влияния подобного поведения на процесс труда и принятие управленческих решений. Участники опроса принадлежали к трем категориям: работники отделов по управлению персоналом (27,5% опрошенных); управленцы, не работающие в таких отделах (39,5), и прочие сотрудники (33,5%). 55,3% опрошенных осуществляли свою профессиональную деятельность в сфере услуг и 45,7% в промышленности. [Observatoire.., 2014, p. 14].

Доля верующих в обследованной группе равнялась 61,8%. При этом 22,8% респондентов отнесли себя к числу регулярно практикующих верующих (т.е. тех, кто разделяют вероучение и полностью исполняют предписываемые религией практики), а 20,6% – к нерегулярно практикующим верующим. Подавляющее большинство опрошенных – 63,2% составили католики, 2,6 – протестанты, 5,1 – мусульмане, 1,2 – иудеи, 0,9 – буддисты; 17% отнесли себя к атеистам, 5,6 – к агностикам и 4,3% – к приверженцам других религий [Observatoire.., 2014, p. 15].

28% работников отделов по управлению персоналом и 14% других опрошенных указали, что они сталкиваются в своей работе с ситуациями, связанными с религиозностью и требующими вмешательства менеджеров. Менее 2% таких случаев привели к возникновению напряженности или конфликту. Наиболее частыми случаями были просьбы разрешить не прийти на работу (16%) и просьбы об изменении рабочего графика (13%).

Реже возникали проблемы в связи с отсутствием особого конфессионального меню в столовых предприятия и мест для совершения молитв (молельных комнат). С ношением специальных

¹ Группа «Randstad» является второй в мире рекрутинговой компанией; имеет отделения в 39 странах.

знаков, указывающих на принадлежность к той или иной религии, связаны только 10% ситуаций [Observatoire.., 2014, p. 4].

В целом опрос выявил наличие различий между двумя категориями форм религиозного поведения: 1) формы, которые можно расценивать как личные просьбы, и 2) формы, которые нарушают существующие правила или предполагают их изменение (отказ выполнять какие-либо задачи, работать рядом с женщиной, с коллегой-атеистом и т.д.).

По полученным данным, 75,9% менеджеров никогда или очень редко вмешивались в конфликты, связанные с религиозными различиями, 2% вынуждены были их решать ежедневно, а 22% – регулярно (ежемесячно или ежеквартально). При этом 22% опрошенных констатировали увеличение количества случаев, требующих вмешательства управляющего персонала. Доля критических ситуаций, тормозящих рабочий процесс, остается стабильной: 2% в 2013 г. и менее 3% в 2014 г. [Observatoire.., 2014, p. 5].

Отмечается, что большинство конфликтов, возникающих на предприятии в связи с религиозным поведением, разрешаются управленческим персоналом. При этом 73,5% менеджеров отметили, что конфликт, связанный с религиозным поведением, урегулировать сложнее, чем любой другой [Observatoire.., 2014, p. 6].

Исследование показало, что религиозное поведение в целом не вызывает недоброжелательности у членов трудовых коллективов. Более 60% опрошенных считают допустимым молиться во время перерывов, не спрашивая разрешения у руководства. По мнению 82% респондентов, просьба о невыходе на работу по религиозным причинам допустима [Observatoire.., 2014, p. 7].

Однако не всякое поведение, связанное с религиозными убеждениями, оценивается работниками французских компаний как допустимое. Для 89,3% опрошенных неприемлемо отказываться от какого-либо вида работы по религиозным мотивам. 94,5% считают, что нельзя молиться в рабочее время.

При этом около 6% опрошенных считают, что они когда-либо были жертвами дискриминации по причине их веры. Более значительная часть респондентов (20,6%) указали, что были свидетелями дискриминации по религиозным мотивам [Observatoire.., 2014, p. 8].

Французские работники в целом нейтрально относятся к поведению верующих коллег. При этом на предприятиях Франции существует ярко выраженная позиция против институализации религиозного поведения в форме:

- создания мест, предназначенных для отправления религиозных обрядов (79% опрошенных);
- введения исключительно конфессионального меню в пунктах питания (69% респондентов);
- ориентация на религиозный календарь при планировании рабочего времени и отпусков (против 61%) [Observatoire., 2014, p. 10].

Меры, предпринимаемые менеджментом компаний в сфере регулирования религиозного поведения, различны: издание специальных справочников, предназначенных для руководящего персонала; запрещение религиозного поведения на основе принципа светскости. По мнению 83,3% опрошенных, принцип светскости должен применяться на всех предприятиях частного сектора. Так считают и 74,4% опрошенных, считающих себя регулярно практикующими верующими. По мнению большинства респондентов (78,2%), предприятие не должно приспосабливаться к требованиям религиозного характера со стороны работников. 71,7% опрошенных полагают также, что демонстративное ношение религиозных символов на работе должно быть запрещено [Observatoire., 2014, p. 12].

А. Крепен, директор одного из департаментов группы «Randstad», указывает, что проведенный опрос позволяет выделить два важных обстоятельства, которые должны учитываться при управлении персоналом: толерантность по отношению к сдержанным религиозным проявлениям и необходимость утверждения принципа нейтральности в рабочем пространстве. В целом исследование показало, что работники французских предприятий не настроены враждебно к религиозным проявлениям, а, более того, считают, что религиозность может способствовать сплоченности трудового коллектива, взаимному уважению, толерантности и взаимопомощи.

Пути решения проблем, связанных с религиозным поведением на рабочем месте

Расширение культурного и религиозного разнообразия внутри трудовых коллективов ставит перед менеджментом задачу сохранения единства, недопущения возникновения барьеров, нарушающих коммуникацию между коллегами. Религиовед и эксперт в сфере менеджмента П. Банон предлагает руководствоваться следующими этическими принципами: 1) отдавать приоритет равенству, а не свободе самовыражения; 2) уважать и гарантировать фундаментальный принцип равенства мужчин и женщин; 3) обеспечивать одинаковый управленческий подход ко всем работникам, уважая

при этом их уникальность; 4) препятствовать «культурному сепаратизму»; 5) отвергать дискриминационные практики, даже если они оправдываются религиозной традицией [Banon P., 2013, p. 27].

Проанализировав особенности религиозного поведения в публичном пространстве, французский антрополог и консультант в сфере менеджмента Д. Бузар [Bouzar D., 2014] сформулировала пять принципов, которых следует придерживаться для соблюдения принципа толерантности по отношению к проявлениям религиозного поведения на рабочем месте. Во-первых, сочетание уважения к чувствам верующих с требованиями организации рабочего процесса. Во-вторых, урегулирование ситуаций в ходе дискуссий и посредством убеждения. В-третьих, твердая позиция работодателя в деле соблюдения правил безопасности (например, неоспорим приоритет ношения каски, а не какого-либо другого головного убора (тюрбан, кипа) на строительной площадке). В-четвертых, молитва – частное дело индивида. На предприятии могут быть организованы места для отдыха, молитвы или занятий йогой. Эксперты не рекомендуют компаниям предоставлять помещение исключительно для осуществления религиозных практик их сотрудниками. В-пятых, сочетание изменения рабочего графика в связи с религиозными праздниками (например, отработка пропущенных из-за религиозных праздников рабочих часов, предоставление отпусков не по религиозным мотивам) не должно наносить ущерб эффективности.

Ф. Уанг (F. Huang) и С. Савинья (S. Savignac) [Entreprises., 2013, p. 63–73] исследовали особенности менеджмента персонала в условиях регулирования религиозного поведения на примере такой крупной государственной компании Франции, как Почта (La Poste) (250 тыс. служащих). Исследование выявило, что некоторые менеджеры испытывали трудности в связи с отсутствием ясных регламентаций, касающихся религиозного поведения работников. В результате был разработан справочник «Религиозное поведение и жизнь на работе. Некоторые ориентиры», в котором были представлены разъяснения и инструкции, способствующие объективизации просьб, связанных с проявлением религиозности; помогающие обеспечить соблюдение правил и законов; оценить краткосрочные и долгосрочные риски, возникающие в связи с религиозным поведением, для сотрудников и клиентов и т.д. В разработанном Почтой Франции справочнике определяется принцип светскости и провозглашаются критерии, разработанные организацией HALDE (*Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité*) с целью

борьбы с любыми видами дискриминации граждан. Справочник призван помочь менеджерам, с одной стороны, не ущемлять, а с другой – регулировать свободу вероисповедания на рабочем месте, обеспечивая совместимость религиозных проявлений, организацию обслуживания клиентов и непрерывность предоставления государственных услуг.

Алактиф Ж. (Alaktif J.) и Барбо Ж. (Barbot G.) [Entreprises., 2013, р. 74–85] проанализировали особенности справочников, созданных некоторыми французскими и международными компаниями: Почта (La Poste), группа Казино (Casino), Франс телеком оранж (France Télécom Orange), IBM Франс и Энергетическая компания Франции (EDF). Исследование показало, что в таких справочниках редко объясняется понятие светскости. Большинство трудностей на рабочем месте, связанных как с религиозным поведением, так и с реакцией на него, возникает из-за недостаточного понимания светскости. Например, часто светскость интерпретируется как установка на изгнание религии из общественного пространства. Представляется, что справочники, содержащие информацию о разных культурах и религиях, инструкции и примеры правильного реагирования на разнообразные проявления религиозности, могут стать важным инструментом реализации корпоративной политики в сфере управления и контроля религиозного поведения работников на предприятиях Франции.

Высший совет по интеграции (Haut conseil à l'intégration (HCI)) Франции выдвинул предложение о создании на французских предприятиях условий для сохранения религиозного разнообразия. Совет предложил ввести в трудовой кодекс положение, позволяющее французским предприятиям регламентировать дресс-код, ношение религиозных атрибутов и осуществление религиозных практик на рабочем месте в связи с необходимостью соблюдения безопасности, адекватной коммуникации с потребителями и сохранения стабильного профессионального климата [Trécourt F., 2013].

* * *

Процессы глобализации активно воздействуют на рынки труда и культуру управления персоналом. В результате предприятие становится местом столкновения и взаимодействия различных культурных и религиозных традиций. В связи с этим нельзя недооценивать высокую ответственность, которая ложится на менеджмент предприятий, который в условиях меняющейся картины мира вы-

нужден искать возможности сглаживания культурных и религиозных противоречий, гармонизации профессиональных отношений и климата на рабочем месте, и стремиться соблюдать при этом принципы демократии и светскости.

Список литературы

1. Arnoult-Brill E., Simon G. Le fait religieux dans l'entreprise: Avis du Conseil économique, social et environnemental // Conseil économique, social et environnemental. – P., 2013. – 85 p.
2. Banon P. Identités religieuses dans l'entreprise: La génération de la globalisation entre tolérance et responsabilité // Qualitique. – 2013. – P. 21–27. – Mode of access: <http://www.patrickbanon.com/fondsdocumentaire/isd/QualitiqueNovembre2013.pdf>
3. Bouzar D. Religion et entreprise: Les cinq piliers de la tolerance // Capital.fr. – 17.07.2014. – Mode of access: <http://www.capital.fr/carriere-management/conseils/guide-du-manager/dounia-bouzar/religions-et-entreprise-les-cinq-piliers-de-la-tolerance- 949113>
4. Entreprises et diversité religieuse: Un menagement par le dialogue / Ouvrage collectif dirigé par T.-M. Courau; Association française des managers de la diversité. – P., 2013. – 152 p.
5. La gestion du fait religieux dans l'entreprise privée // Observatoire de la laïcité. – P., 2013. – 7 p.
6. Madelin A. Exclusivité: 55% des salariés ont une relation à la religion (Sociovision) // Fait religieux.com. – 05.04.2013. – Mode of access: <http://www.fait-religieux.com/pour-53-des-salaries-enfants-d-immigres-la-religion-est-importante-22-pour-les-autres-1>
7. Observatoire du fait religieux en entreprise: Synthèse des résultats de l'étude 2014. – Rennes, 2014. – 15 p. – Mode of access: <http://www.youscribe.com/catalogue/rapports-et-theses/actualite-et-debat-de-societe/actualite-evenements/religion-au-travail-etude-de-l-institut-randstad-2449759>
8. Stricot M., Leone F. Quelle laïcité pour l'Europe? // Le monde des religion. – 15.04.2014. – Mode of access: http://www.lemondedesreligions.fr/savoir/quelle-laicite-pour-l-europe-15-04-2014-3816_110.php
9. Stricot M., Leone F. Vers la construction d'une laïcité européenne? // Le monde des religion. – 15.04.2014. – Mode of access: http://www.lemondedesreligions.fr/actualite/vers-la-construction-d'une-laicite-europeenne-15-04-2014-3817_118.php
10. Trécourt F. Vers une extension du principe de laïcité? // Le monde des religion. – 29.03.2013. – Mode of access: http://www.lemondedesreligions.fr/actualite/vers-une-extension-du-principe-de-laicite-29-03-2013-3047_118.php
11. Ziegler J. Le principe de séparation de l'Église et de l'État en Allemagne et en France – Histoire et actualité // Observatoire de la société britannique. – 2012. – N 13. – P. 187–210. – Mode of access: <http://osb.revues.org/1466>