

Numer wywiadu: 02_firma

Streszczenie wywiadu pogłębionego (IDI): „Realizacja wolności religijnej w miejscu pracy – perspektywa pracodawcy w Polsce w 2025 roku”

Metryczka wywiadu

A) Płeć respondenta/ respondentki:

kobieta

B) Wiek respondenta/ respondentki:

40 – 49 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

Członek zarządu

D) Liczba zatrudnionych w firmie:

od 50 do 250

E) Sektor działania firmy:

prywatny, branża spożywcza

F) Lokalizacja firmy:

Wieś

Część I: Podejście do wolności religijnej w miejscu pracy

Czy firma zatrudnia obcokrajowców, osoby z innego kręgu kulturowego, innego wyznania?

Tak. Ukraińcy i Białorusini.

już od wielu lat. Nie wszyscy, ale większość przyjechała jeszcze przed 2022 rokiem

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Respondentka nie rozmawia z pracownikami o tych kwestiach i tak definiuje politykę firmy w tej dziedzinie. Dotyczy ona zarówno religii, jak i szerzej pojętego światopoglądu pracowników. Firma nie interesuje się tymi kwestiami.

nie rozmawiam z nimi na ten temat, więc ciężko jest mi powiedzieć jeśli chodzi o kwestie poglądów politycznych, czy religijnych zapatrywać. Nie rozmawiam na ten temat

Jeśli kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników nie pojawiają się w codziennej działalności - dlaczego?

Rozmówczyni uważa (i upewniając w tej opinii zagraniczni pracownicy) że dla nich kwestie religii i różnic w tej dziedzinie nie są tak istotne jak dla Polaków. Sądzi, że osoby prawosławne są „mniej uduchowione” niż Polacy, katolicy.

nie rozmawiam z nimi na ten temat, więc ciężko jest mi powiedzieć jeśli chodzi o kwestie poglądów politycznych, czy religijnych zapatrywać. Nie rozmawiam na ten temat w związku z tym, że nie zajmujemy się kadrami, to nie wiem na ile moja odpowiedź będzie zgodna z prawdą. Natomiast ja nie słyszałam, żeby był jakiś problem, żeby ktoś chciał wolne obchodząc jakieś święta. Mam wrażenie, że obchodzenie świąt bardziej... jakby to powiedzieć... chyba my przywiązujemy do tego większą wagę. Kiedyś rozmawiałam z taką panią, to powiedziała, że my do kościoła nie chodzimy tak jak wy, nie tak często. Mam wrażenie, że te osoby, z którymi ja miałam kontakt nie są szczególnie uduchowione, żeby mieć z tym jakiś problem. Myślę, że to jest też kwestia tego, że to są prawosławni, więc ta religia jest taka...

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Rozmówczyni podchodzi do tej kwestii bardzo pragmatycznie. W jej opinii kwestie religijne nie mają żadnego wpływu na pracę osób zatrudnionych w firmie. Firma nie widzi potrzeby tworzenia jakichś specjalnych procedur ze względu na różnice religijne. Odbywa się to w sposób naturalny.

- w związku z tym, że tutaj w grę wchodzi tylko prawosławie, bo tak mamy w tej chwili... tak myślę, tak domniemywam, bo na wschodzie jest prawosławie... ja nie słyszałam o tym, żeby była taka sytuacja. Jeżeli by się tak zdarzyło, to mogą sobie wziąć urlop. Nie wiem, czy była taka potrzeba

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Nie

Jeśli pracownicy nie zgłaszają potrzeb związanych z ich przekonaniami religijnymi (a w firmie są wyznawcy różnych religii) – dlaczego?

Prawdopodobnie nie mają takiej potrzeby, co wynika także z domniemanego niskiego poziomu religijności tych osób. Rozmówczyni uważa, że wystarczającym rozwiązaniem jest możliwość wzięcia urlopu.

- oczywiście z wyprzedzeniem, bo wiadomo, że nie można powiedzieć, że ja jutro nie przychodzę do pracy. Wiadomo, że kwestie urlopów się uzgadnia. Natomiast blokowanie absolutnie nie wchodzi tutaj w grę, żeby kogoś blokować. Jeżeli byłaby jakaś sytuacja, że nie można, bo brak personelu lub coś tam, to takie względy produkcyjne. Jeśli chodzi o świątopogląd i religię, to już w ogóle nie.

W firmie nie istnieje problem braku komfortu związanego z wyznawaniem swojej wiary.

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Rozmówczyni dystansuje się od tych kwestii. Swoje zadania i cele postrzega inaczej i lokuje je raczej w obszarze zarządzania przedsiębiorstwem. Wydaje się, że kwestie religijne mają dla niej charakter marginalny, a już z pewnością nie dostrzega jakichkolwiek problemów wynikających z faktu, że część pracowników jest wyznania innego niż rzymskokatolickie.

- tak, ale nie zajmuję się też sprawami personalnymi. Myślę, że problemem dnia codziennego z pracownikami, z pracą są bez względu na to jakie to jest wyznanie i jaki świątopogląd

Fakt, że w firmie pracują cudzoziemcy, nie jest postrzegany ani jako korzyść, ani jako jej brak. Respondentka skupia się na swojej roli menedżera i kwestie religijne prezentuje jako element obiektywnej rzeczywistości. Konsekwentnie prezentuje pragmatyczne, merytoryczne podejście.

- na pewno jest więcej spraw dokumentacyjnych, bo to kwestie pozwoleń. Nie wiem dokładnie jakie tam są robione dokumenty, bo ja się tym nie zajmuję. Powiem szczerze, że staramy się, żeby jednak mieć krajowych pracowników. To wynika bardziej z tego, że oni czasem muszą gdzieś wyjechać, a to kończy się pozwolenie, a to coś z dokumentami. To na tej zasadzie. Wiadomo, że oni zapełniają lukę. Jeśli jest luka pracownicza, to wtedy tak

Ale kwestia świątopoglądowa nie ma tutaj znaczenia?

- nie

Liczy się pracownik, a nie jego wyznanie?

- tak. Tutaj to bezwzględnie, czy się wywiązuje ze swoich obowiązków

Gdyby pracownicy przyszli wcześniej do pani i powiedzieli, że proszą, bo u nich są święta ileś dni później i czy mogą mieć wolne tą Wigilię. Z jaką reakcją by się wtedy spotkali? Czy grafik jest na tyle elastyczny, że mogliby mieć to wolne?

- tak jak mówię, to zależy od spraw produkcyjnych i zapotrzebowania. To nie ma znaczenia, czy ktoś chciałby wziąć urlop od tak, czy kwestie religijne. Jeżeli potrzebuje urlopu, to jeśli jest taka możliwość, to ja nie widzę problemu.

Rozmówczyni deklaruje po raz kolejny, że nigdy nie zdarzyło się, aby względy religijne zgłaszane przez pracowników wymagały od kierownictwa firmy jakichkolwiek specjalnych,

ponadstandardowych działań.

- to jest tak, że dopóki nie znajdę się w takiej sytuacji, to ciężko jest mi odpowiedzieć. Myślę, że miałabym z tym problem na takiej zasadzie, że praca to jest praca. Idąc do pracy zostawiamy pewne rzeczy poza.

Fakt, że firma zatrudnia cudzoziemców, generuje pewne dodatkowe problemy, np. wynikające z konieczności ich okresowych podróży do ojczyzny (wizy, pozwolenia etc). Dlatego cudzoziemcy są traktowani jako opcja dodatkowa, wypełnienie luki na rynku pracy. Zasadniczo firma stara się zatrudniać raczej Polaków. Zatrudnianie cudzoziemców jest koniecznością i nie wiąże się z jakimikolwiek dodatkowymi korzyściami (różnorodność etc).

Część II: Praktyki i wyzwania

Czy były sytuacje, w których firma musiała zareagować na potrzeby religijne pracowników?

Nie było takich sytuacji. Gdyby się pojawiły, firma zareagowałaby zgodnie z Kodeksem Pracy, np. proponując pracownikom wzięcie urlopu.

Jeśli takich sytuacji nie było – hipotetycznie: jak firma zareagowałaby na przykład na prośbę pracownika o czas na modlitwę w trakcie pracy?

Dla rozmówczyni taka sytuacja jest trudna do wyobrażenia. Wynika to z przekonania o ścisłym reżimie pracy związanym z produkcją żywności oraz z przekonania, że w tej sytuacji należy ściśle rozdzielać pracę i religię.

Myślę, że miałabym z tym problem na takiej zasadzie, że praca to jest praca. Idąc do pracy zostawiamy pewne rzeczy poza.

Nie widzi natomiast żadnych przeszkód, aby pracownik pomodlił się podczas przerwy w pracy.

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

Nie było konfliktów.

Jeśli nie było takich konfliktów – hipotetycznie: jak firma poradziłaby sobie z konfliktem związanym z przekonaniami religijnymi?

Rozmówczyni nie rozróżnia konfliktów religijnych i wszelkich innych.

- jeśli chodzi o konflikty pracownicze, to staramy się nie ingerować pomiędzy. To są ludzie dorośli i uważam, że sami powinni załatwiać sprawy między sobą. ... trudno mieć rozwiązania na każdy problem tak po prostu w głowie. Nie jestem na to przygotowana. Nie wiem co bym zrobiła, jakoś się nad tym nie zastanawiałam

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Rozmówczyni wraca do swojej głównej narracji, że religia jest sprawą prywatną.

- ja generalnie mam problem z epatowaniem swoich poglądów i zachowań. Uważam, że to są sfery prywatne, które powinny być zachowane stricte jako prywatne. Nie lubię epatowania z różnymi... nie wiem jak to nazwać... odmiennościami, czy różnorodnością. Dla mnie w pracy pierwszeństwo ma praca. W miejscach kultu pierwszeństwo ma nasze wyznanie. Uważam, że praca to przede wszystkim praca.

Wielkość przedsiębiorstwa a potencjalny dyskomfort związany z innym światopoglądem: im większa firma, tym większa anonimowość, z niej płynie większy komfort.

Myślę, że to są zupełnie inne warunki, niż w takich większych zakładach gdzie ludzie są „no name”

Tam jest ta anonimowość

Znają się, są na „cześć” i jest OK. Tak mi się wydaje, że to tak jest.

Natomiast w większych zakładach ludzie się nie znają. To czasem może mieć... to jest różnie.

Czasem jest tak że czegoś nie lubimy, ale później jak to poznamy, to okazuje się, że to wcale nie jest takie złe, że nie taki diabeł straszny

Podsumowanie: kwestia wolności religijnej w pracy to dla rozmówczyni **temat marginalny**.

- dopóki to jest w takiej formie... mówię na naszym przykładzie, że to nie ma wpływu, że nie ma mowy o jakichś salkach do modlitw, czy problemu z ubiorem.... Myślę, że z naszymi wschodnimi sąsiadami jesteśmy tak pokrewni kulturowo...

Natomiast gdyby to było narzucone, że obcokrajowcy mają ten dzień wolny z urzędu, to wtedy byłby bardzo duży problem dla pracodawców. Ktoś musiałby za to zapłacić

Czy są różnice w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w zależności od wielkości firmy, sektora czy regionu Polski?

W dużych zakładach jest większa anonimowość. Ludzie mniej wiedzą o innych, także kwestie religijne są mniej obecne w świadomości pracowników.

Czy temat wolności religijnej w miejscu pracy jest ważny dla respondenta?

Rozmówczyni wielokrotnie deklaruje że swoją rolę zawodową, a także rolę innych pracowników definiuje wąsko. Wydaje się przeciwna nadmiernemu komunikowaniu spraw światopoglądowych, w tym religijnych w miejscu pracy. Uważa religię za sprawę ściśle prywatną. Te same zasady odnosi także do siebie.

Czy temat wolności religijnej w miejscu pracy jest ważny dla firmy?

Ta kwestia jest „marginalna”. W opinii rozmówczyni miejsce pracy nie jest właściwą przestrzenią do realizowania wolności religijnej i ubiegania się o nią.

Część III: Polityka i kontekst prawny

Czy polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnianiu wolności

religijnej pracownikom? Jakie przepisy /rozwiązania prawne dotyczące zapewniania wolności religijnej pracownikom zna respondent? Jak je ocenia?

Rozmówczyni wydaje się przeciwna zbyt szerokiemu pojmowaniu wolności religijnej pracowników. Obawia się, że spowodowałoby to zakłócenia w funkcjonowaniu przedsiębiorstw takie jak jej firma, która działa w branży mięsnej, podlegającej bardzo ścisłemu reżimowi sanitarnemu i technologicznemu.

Natomiast jeżeli... jakby to powiedzieć... bo ich święta są tylko ich świętami. Jeżeli potrzebują wolnego, to go dostaną. Natomiast gdyby to było narzucone, że obcokrajowcy mają ten dzień wolny z urzędu, to wtedy byłby bardzo duży problem dla pracodawców. Ktoś musiałby za to zapłacić.

Rozmówczyni wielokrotnie powtarza, że w jej firmie problem wolności religijnej nie istnieje. Gdyby jednak pojawiła się nagła, nieoczekiwana konieczność udzielenia pracownikom prawosławnym nie planowanego wcześniej urlopu ze względu na ich święto, byłby to dla firmy olbrzymi problem.

- jeśli jest to zaplanowane na zasadzie urlopu, to ja tutaj nie widzę przeszkód. Nie przyjąłabym takiej sytuacji, że ktoś przychodzi i mówi: „Jutro nie przychodzę do pracy, bo mam święto”. Nie, bo mi się należy... to na tej zasadzie. (...) Bo pracę się planuje. Kierownik musi to jakoś zaplanować. Musi wiedzieć kto będzie w pracy, żeby móc zaplanować pracę. Dopóki to się odbywa w takich ramach jak jest, czyli jeżeli komuś potrzeba urlopu, to wtedy tak. Obserwuję, że nie zdarzają się u nas takie sytuacje

Nie wchodzi też w rachubę sytuacja, w której pracownik opuściłby stanowisko pracy, bo „musi się pomodlić”. Tutaj argumentem jest to, że inni pracownicy postrzegaliby to jako niesprawiedliwe uprzywilejowanie.

Czy w firmie występują takie problemy jak brak elastyczności w grafiku czy niezrozumienie potrzeb religijnych pracowników przez przełożonych?

Rozmówczyni nie dostrzega takich problemów.

W przypadku pracowników z „egzotycznych krajów” istnieje raczej problem gotowości do przestrzegania surowych standardów higienicznych, które wiążą się z produkcją żywności.

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Rozmówczyni wskazuje na islam jako religię, która z punktu widzenia pracodawcy wiązałaby z większymi utrudnieniami niż religia rzymskokatolicka lub prawosławna. Dlatego w jej opinii lepiej jest zatrudniać pracowników stosunkowo bliskich nam kulturowo i religijnie.

Religia wiąże się z pewnymi... jeżeli w grę wchodzi na przykład islam, to z tą religią wiążą się już pewne niedogodności

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością religijną?

Obecnie rozmówczyni nie widzi potrzeby takich szkoleń.

Część IV: Refleksje i przyszłość

Jak będzie się zmieniać podejście do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w najbliższych latach?

Rozmówczyni uważa, że w przyszłości będzie potrzebna większa elastyczność w podejściu do religii. Niewątpliwie polski rynek pracy w przyszłości będzie potrzebował pracowników także z krajów bardziej egzotycznych, być może wyznających religie mniej znane i popularne w Polsce. Dla pracodawców będzie to sytuacja bardziej wymagająca niż obecnie.

- będzie się zmieniać, bo rynek będzie tego wymagać. Będzie bardzo trudno, bo... ale to jest niezbędne, bo będzie nam brakować rąk do pracy

Taka postawa ma jednak bardzo wyraźnie zdefiniowane granice. Warunki określa ten, kto jest u siebie.

Generalnie wychodzę z założenia, że mimo wszystko będąc gospodarzami na naszej ziemi... może nie drastycznie, ale mimo wszystko to ja dyktuję warunki. W takim sensie, że wolność i poszanowanie tak ale są pewne granice. Nie pozwoliłabym na to, żeby ktoś mi narzucił jak ja mam postępować

Respondent mający doświadczenie w zarządzaniu różnorodnością religijną w firmie: co doradziłby w tej kwestii innym pracodawcom?

Rozmówczyni raczej nie uważa się za osobę mającą takie doświadczenie. Na koniec definiuje siebie jako osobę konserwatywną, nie przeceniającą walorów różnorodności i „kulturowego ubogacania”.

Chciałabym żeby wybrzmiało to, że ubogacanie kulturowe i religijne ma też swoje granice. Ja staram się... jestem konserwatywna ale staram się być tolerancyjna, natomiast ja generalnie pod każdym względem nie lubię epatowania sobą, swoimi poglądami. Czy to w kwestii wiary, czy w kwestii poglądów politycznych. Uważam, że to są sfery stricte prywatne i za dużo przenosimy tego do życia publicznego. Pewne rzeczy powinniśmy zostawić dla siebie, natomiast epatowanie tym wszystkim mi nie odpowiada. Mam wrażenie, że rozwój idzie w tym kierunku. Wszyscy chcemy być tacy wspaniali, tacy tolerancyjni, tacy otwarci na wszystko. Myślę, że nadmiar wszędzie szkodzi. Umiar wskazany we wszystkim

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak