

Numer wywiadu: 03

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:

do 30 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

właścicielka firmy

D) Liczba zatrudnionych w firmie:

poniżej 50

E) Sektor działania firmy:

prywatny

F) Lokalizacja firmy:

miasto powyżej 250 000 mieszkańców

Część I: Podejście do wolności religijnej w miejscu pracy

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

Respondentka zatrudnia w swojej firmie osoby z Białorusi oraz Ukrainy. Wśród pracowników są osoby prawosławne oraz ateści.

„tak, tak naprawdę mamy mieszany zespół. Mamy osoby z Białorusi, z Ukrainy, z Polski. Kiedyś przeprowadzałam rozmowę z chłopakiem, który jest z Azerbejdżanu, ale niewystarczająco miał kwalifikacji, więc dlatego odłożyliśmy naszą współpracę. Ale tak naprawdę jestem otwarta na wszystkie narodowości, wyznania. Nie mam z tym problemu. Oby po prostu osoba była dobra”

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Według respondentki temat religii na ogół nie pojawia się jako istotny temat rozmów, religia nie znajduje się w centrum zainteresowania pracowników. Zdarza się „incydentalnie”, że poglądy religijne wywołują reakcje biorących udział w dyskusji osób, które mogą mieć poczucie, że nie mieszczą się one w ramach „zdrowego rozsądku”. Nawet jeśli tak jest, takie wydarzenie nie jest przyczynkiem do kłótni czy animozji między pracownikami. W takich okolicznościach zdaniem respondenta swoistym „panaceum” na potencjalne niedogodności jest wrażliwość oraz wyczulenie na samopoczucie wyrażających wspomniane poglądy osób.

„Niektóre rzeczy są bardziej akceptowane, niektóre nie. I na przykład czasami temat religii pojawia się nawet w takim temacie, gdzie tak naprawdę ciężko wyobrazić sobie, że w ogóle ten temat będzie poruszany”

„były takie sytuacje, że o czymś tam gadamy, gadamy i później, że jednak u nas to tak nie za bardzo jest akceptowane na przykład. Ale ciężko mi przypomnieć teraz dokładną sytuację, szczerze mówiąc. Więc pojawia się, ale też na przykład jak podchodzimy do tego tematu, no tak próbujemy jednak ostrożnie, żeby jednak nikogo nie urazić”

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

Respondentka wskazuje, że pracownicy nie zgłaszają potrzeb religijnych, ponieważ większość ważnych świąt i tak jest ustawowo wolna od pracy. Podkreśla, że gdyby ktoś miał taką potrzebę, mógłby spokojnie ją zgłosić.

„większość jednych takich świąt religijnych i tak są wolnymi, prawda, więc jakby no...”

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników? (Nie

Pracodawczyni w tym kontekście wskazuje na istotność przekonania o wolności jednostki i to perspektywa indywidualna stanowi w tym kontekście podstawowy punkt odniesienia, a nie formalne zapisy regulujące postępowanie pracowników.

„Jest wolność i podchodzimy do tego tematu ostrożnie, ale każdy jest jednak wolną osobą”

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Pracownicy nie zgłaszają tego rodzaju potrzeb.

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

Respondentka nie wyrażała zainteresowania rozmową na ten temat.

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Według respondentki pracownicy różniący się od siebie wyznaniem stanowią potencjalną wartość przede wszystkim dla samych siebie, co w znaczący sposób może przełożyć się na funkcjonowanie firmy. Zespół złożony z takich osób stanowi obietnicę „przepływu” wiedzy o innych kulturach oraz związanych z nimi postaw. Efektem pracy w tak różnorodnym zespole może być wykształcenie wśród pracowników większej wrażliwości oraz otwartości na innych ludzi.

„myślę, że wtedy, znaczy moim zdaniem, tworzy się bardziej zdrowa, moim zdaniem, podkreślam, bardziej zdrowa atmosfera, bo ludzie dowiadują się jakichś innych poglądów na świat i moim zdaniem też są bardziej tolerancyjni do innych religii. Może nie każdy tak ma, ale jednak kiedy dzielimy się naszymi przemyśleniami, mi się wydaje, że to jednak bardziej jednoczy ludzi”

Respondentka zwraca uwagę na płynące korzyści z religijnej różnorodności pracowników wskazując na możliwe pozytywne efekty na poziomie komunikacji między pracownikiem a potencjalnym klientem.

„Bo kiedy rozmawiamy, jesteśmy bardziej w stanie zrozumieć się jakby inną osobę. Możemy dopytać o coś. Może to dla nas nie było takie oczywiste albo niejasne. Jesteśmy w stanie bardziej się porozumieć”

Część II: Praktyki i wyzwania

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

Nie było takich sytuacji

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

Respondentka deklaruje swoją otwartość na tego rodzaju prośby ze strony pracowników. Potrzeby wynikające z wiary i religii mogą znaleźć nie tylko uznanie, ale też zostać

pozytywnie rozważone przez respondenta. Warunkiem koniecznym jest w takiej sytuacji ustalenie priorytetu, którym powinna być zdaniem respondenta praca na rzecz firmy i brak jej zakłóceń w wyniki praktyk religijnych.

„Jak już będzie taka sytuacja, że naprawdę trzeba być w pracy, to można ten dzień pracy przenieść, więc jakby też na spokojnie”

„w ogóle nie miałabym z tym problemu. Jeżeli to nie przeszkadza procesowi, zero problemu, naprawdę, nawet jakby potrzebowała tego pokoju, spoko”

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

Nie

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

Nie było takich konfliktowych sytuacji, postawa respondentki charakteryzująca się otwartością na drugiego człowieka pozwala jednak sformułować hipotezę na temat potencjalnych sposobów ich rozwiązania z otwartością oraz szacunkiem jako kluczowymi postawami ze strony respondenta. Respondent deklaruje gotowość do rozwiązania takich sytuacji konstruując w tym celu wyobrażenia na temat potencjalnych sytuacji z eksponowanymi na życzenie pracownika religijnych symboli oraz negatywną reakcją na nie ze strony innych pracowników. Kluczowym celem według respondenta byłoby znalezienie rozwiązania, które nie przyniosłoby szkody firmie.

„Zależy jakie dekoracje, bo jeżeli jedna osoba chce mieć, to można, nie wiem, może gdzieś bardziej schować na przykład. Żeby one były, a jak druga osoba nie jest tolerancyjna, to żeby po prostu to się nie rzucało w oczy. Jakies takie na przykład rozwiązanie”

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Respondentka nie uważa, aby organizacja pracy np. grafik, dni wolne stanowiły problem. W jej opinii przeszkody mogłyby pojawić się raczej ze strony pracowników mniej tolerancyjnych wobec odmiennych praktyk, a nie z samej organizacji.

Presja na neutralność

Respondentka podkreśla istotność zachowania ostrożności w rozmowach o religii, aby nikogo nie urazić. Neutralność przejawia się w „stopowaniu” tematów religijnych, kiedy rozmowa mogłaby stać się kontrowersyjna lub prowadzić do konfliktu.

„Jak już poruszamy temat, to podchodzimy ostrożnie. Jeżeli czuć, że zaraz możemy przekroczyć granicę, no to nie, to po prostu stopujemy ten temat”

Element postrzegany przez respondenta jako kluczowy - największe wyzwanie w

zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy

Według respondenta istotnym wyzwaniem mogą być konflikty spowodowane różnicami zdań wynikającymi z religijności. Czynnikiem mogącym przesądzić o wolności religijnej w miejscu pracy mogą być wypracowane strategie radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi na tym tle.

„Że na przykład jakby ktoś właśnie był mniej religijny, ktoś bardziej i właśnie na przykład jak ta sytuacja z dekoracjami religijnymi, że jedna właśnie chciałaby mieć, a druga nie, to mi się wydaje, że to mogłoby stanowić problem, bo to by była za duża różnica w poglądach”

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

Respondent wskazuje w tym kontekście na różnice między małymi a dużymi firmami. Duże firmy zdaniem respondenta niemal z definicji dysponują dzisiaj specjalnymi pomieszczeniami przeznaczonymi na modlitwę. Jako uzasadnienie takiej polityki dużych firm respondent odwołuje się do większej różnorodności pracowników.

„od wielkości to na pewno, bo na przykład wiem, że jak jest jakaś duża firma, w niektórych biurach są te pokoje przeznaczone dla modlitwy. Mi się wydaje, że to pytanie jest tam bardziej, bo tam jest większa różnorodność”

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

Respondentka uważa temat wolności religijnej w miejscu pracy za ważny, choć w jej firmie jest on rzadko problematyzowany. Respondentka podkreśla również, że religia jest sprawą osobistą i wrażliwą, co oznacza, że warto w tym kontekście zachować „powściągliwość” by nie urazić uczuć innych ludzi. Sama deklaruje otwartość wobec potrzeb religijnych pracowników, jeśli się pojawią.

„Religia moim zdaniem jest taką kwestią dość wrażliwą i personalną. Więc jak już powstaje, to tak ostrożnie podchodzimy do tego tematu raczej”

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

W firmie panuje atmosfera swobody i otwartości. Respondentka uważa, że różnorodność religijna sprzyja zdrowej atmosferze, tolerancji i lepszemu zrozumieniu w zespole.

Część III: Polityka i kontekst prawny

Czy polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnianiu wolności religijnej pracownikom? Jakże przepisy /rozwiązania prawne dotyczące zapewniania wolności religijnej pracownikom zna respondent? Jak je ocenia?

Respondent dostrzega dysproporcje w tym, jak działa prawo, które z definicji powinno wspierać osoby o różnych wyznaniach. Obecnie zdaniem respondenta prawo w Polsce faworyzuje osoby, których religią jest katolicyzm, co ma związek z „pozycją” tej religii w życiu w życiu publicznym i codziennym Polek i Polaków.

„mi się wydaje, że bardzo wspiera ludzi katolickiego wyznania, ale ja rozumiem, dlaczego tak jest. Wątpię, żeby inne grupy też były wspierane”

Respondent wyraża również sceptycyzm wobec możliwych zmian, których celem byłoby zapewnienie wolności religijnej tym osobom, które są dzisiaj tego pozbawione. Jeśli taka zmiana miałaby się dokonać, to należałoby ją zacząć zdaniem respondenta od zwiększenia otwartości polskiego społeczeństwa, co w efekcie mogłoby się przełożyć na regulacje prawne.

„Trzeba zacząć od ludzi. Kiedy ludzie będą bardziej otwarci na innych ludzi, wtedy może to powoli będzie się zmieniać i wtedy mogłoby dojść do zmiany prawa. Mi się wydaje, że to długo by trwało”

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

Nie

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Respondent zna takie historie i osoby (pracowników), którzy zmagają się z takimi problemami. Jako tych, którzy mają więcej pracy do wykonania na tym odcinku wskazuje pracodawców, którzy dysponują według respondenta relatywnie małą otwartością na świat i żyjących w nim ludzi.

„powody mogą być różne, ale ja na przykład, no znowu wracając do tego procesu, że to jest proces. Jakby pracodawcy byli bardziej otwarci na świat i na inne wyzwania ludzi, narodowości, no wszystko byłoby o wiele lepiej”

Pracownicy, którzy mają tego rodzaju problemy pochodzą zdaniem respondenta pochodzą m.in. z północnej Afryki.

„no bardziej takich krajów wschodnich, znaczy wschodnioazjatyckich albo na przykład z północnej Afryki też tutaj ciężko”

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością religijną?

Nie

Jeśli nie prowadzi: czy respondent widzi potrzebę takich działań edukacyjnych z zarządzania różnorodnością religijną?

Respondent nie widzi takiej potrzeby.

Jeśli respondent nie widzi potrzeby działań edukacyjnych z zarządzania różnorodnością religijną: dlaczego?

Respondent nie widzi takiej potrzeby, co uzasadnia małą liczebnością pracowników zatrudnionych w firmie.

„Na obecną chwilę jest chill. Bo teraz właśnie też skoro mamy mały zespół to też łatwiej się dogadać, jeżeli chodzi o wszystkie kwestie”

Część IV: Refleksje i przyszłość

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

Respondent wyobraża sobie potencjalne zmiany w obszarze postaw społecznych wobec kwestii związanych z wolnością religijną w miejscu pracy jako efekt społecznych i kulturowych procesów. Czynnikiem, który może wzmocnić ewolucję postaw w pożądanym kierunku jest społeczna normalizacja wolności religijnej w miejscu pracy np. wpływ dyskursu publicznego na „oswojenie” się z tematem przez ludzi, którzy mogliby dzięki temu rozmawiać na ten temat bez uprzedzeń.

„Chciałabym, żeby było częściej o tym rozmawianie. W całej Polsce może być ciężko. W Warszawie może być trochę lepiej. Kurde, nie, po prostu tyle jest rzeczy, które na to by wpływały, że ciężko mi powiedzieć tak jednoznacznie”

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

Według respondenta bardzo ważną rolę w zarządzaniu różnorodnością w firmie pełnią tolerancja oraz otwartość. Kwestie związane z religią są postrzegane przez respondenta jako coś, co ma wymiar indywidualny oraz personalny. Istotne znaczenie w tym kontekście ma praca i to, czy w ogóle, a jeśli tak, to jak bardzo religijne poglądy i postawy pracowników mają wpływ na realizację celu nadrzędnego, którym jest praca.

„Myślę, że trzeba zawsze pamiętać, że jesteśmy ludźmi i jednak przychodzimy do pracy po coś. Mamy wspólny cel i jednak religia jest dość personalną rzeczą, więc lepiej być trochę bardziej tolerancyjnym. I jednak, no właśnie, mamy tutaj wspólny cel i coś nas tutaj łączy w

pracy”

Czy jest coś, co respondent chciałby zmienić w podejściu swojej firmy do kwestii wolności religijnej pracowników?

Respondent nie widzi takiej potrzeby

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Respondent duże znaczenie przywiązuje do postawy określanej jako tolerancyjność. Różnorodność religijna pracowników wciąż stanowi wyzwanie dla znacznej części polskiego społeczeństwa, które zdaniem respondenta nie jest w sposób wystarczające otwarte i tolerancyjne.

„Szczepze, to czasami brakuje otwartości w innych ludziach. Bardzo życzę sobie tego, żeby powoli to się zmieniało. Ta akceptacja inności. Bardzo bym chciała, żeby to poszło w dobrą stronę. Jednak, żeby ludzie byli bardziej tolerancyjni”