

Numer wywiadu: 04

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

Metryczka wywiadu

A) Płeć respondenta/ respondentki:

mężczyzna

B) Wiek respondenta/ respondentki:

do 30 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

Właściciel 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?

Respondent zatrudnia pracowników, którzy pochodzą z Afryki, Ameryki Południowej, Ukrainy oraz z Rosji.

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Respondent (właściciel) dystansuje się od kwestii religijnych zatrudnionych przez jego firmę pracowników. Tym, co stawia na pierwszym miejscu jest pracownik oceniany przez pryzmat jego efektywności oraz „przydatności” w kontekście tego, jak funkcjonuje firma. Nie chce szufladkować ludzi według wiary, lecz oceniać ich po zaangażowaniu i jakości pracy.

„I przede wszystkim też nie do końca religia mnie interesuje w pracy. Ja nie biorę tych ludzi, że głęboko mnie interesuje czy Daniel chodzi do kościoła i jakie jest ich wyznanie. Mnie to nie interesuje, bo dla mnie jest ważniejszy człowiek, jaki reprezentuje, z całym szacunkiem, ale dla mnie religia nie za bardzo reprezentuje jakby poziom zaangażowania w mojej pracy”

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

Pracownicy nie zgłaszają takich potrzeb.

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Regulamin firmy nie zawiera zasad dotyczących kwestii wolności religijnej pracowników.

Jeśli nie ma zasad: dlaczego?

Respondent deklaruje otwartość wobec potencjalnych dyskusji, które mogą wywołać różnice stanowisk i opinii wśród pracowników na tematy związane z religijnością.

„Ja nie jestem korporacją, że mam zabraniać ludziom. Jesteśmy otwartymi ludźmi. Jak będziemy chcieli rozmawiać o religii, rozmawiamy. Jak chcemy rozmawiać o homoseksualizmie, będziemy o tym rozmawiać. Nie widzę możliwości, że nie możemy rozmawiać o czymś. Pewnie, że mamy regulamin, ale regulamin jest dotyczący pracy, stricte pracy”

Respondent ceni sobie otwartość wobec ludzi, którzy mogą się różnić między sobą religijnością. Zamiast zasad zapisanych w regulaminie respondent wskazuje na pozytywną rolę, jaką w relacjach między pracownikami mogłaby odegrać otwartość wyrażająca się np. w dyskusji osób o odmiennych poglądach na sprawy religii. W tym kontekście znaczenie regulaminu nie jest tak znaczące jak znaczenie przypisywane przez respondenta „potocznym” i codziennym dyspozycjom wyrażającym się tolerowaniem poglądów innych ludzi.

„Czy ty wierzysz w Boga? Możemy dyskutować na ten temat, ale ja nie będę ci zakazywał”

tego, bo nie mam prawa do tego”

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Pracownicy nie zgłaszają takich potrzeb.

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Respondent odnosząc się do wyzwań tworzy projekcje na temat potencjalnych konsekwencji wywołanych przez różnorodność religijną pracujących ze sobą osób. Jako efekt takiej sytuacji wskazuje na możliwy konflikt „przepychanki”. Tego rodzaju różnorodność może zdaniem respondenta sprzyjać również temu, co powszechnie jest postrzegane jako skutek wojen kulturowych, by im zapobiec i nie stwarzać sprzyjających warunków dla tego rodzaju konfliktów on sam jako zwolennik praw osób LGBT+ zdecydował się nie wywieszać tęczącej flagi.

„widzę negatywne skutki różnorodności kulturowe, szczególnie religijne pracujące ze sobą, jeżeli nie są otwartymi na dialog jakikolwiek. Nie widzę w ogóle możliwości, jeżeli to są ludzie zapatrzeni na Pismo i nie potrafią interpretować czy Koran czy Biblię, czegoś tam. W żaden sposób nie widzę tego. Bo to będą przepychanki. Przepraszam, z religii do polityki jest tak blisko, właściwie to to samo, więc przepychanki. Ja jakby nie chciałbym tworzyć takiego miejsca. Chcę tworzyć, wiesz, ja bym tu powiesił flagę tęcząwą najchętniej, ale ja chcę być miejscem dla każdego, więc nie będę wieszał i nie będę naklejał naklejek”

Część II: Praktyki i wyzwania

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

Respondent przywołuje sytuację, gdy jeden z pracowników opuścił miejsce pracy w celu odmówienia popołudniowej modlitwy, co spotkało się ze zdecydowaną reakcją ze strony właściciela firmy, który pozbawił pracy tę osobę. Jako uzasadnienie respondent wskazuje w tym kontekście na pracę jako podstawowy obowiązek, z którego rozliczany jest pracownik. Przerwa w pracy, zwłaszcza taka, która zakłóca jej przebieg, nie powinna i nie może wynikać z poglądów na wiarę i związanych z nią praktyk.

„Miałem tu jedną osobę z... Gościa z islamu, ale ja jemu podziękowałem od razu po pierwszej modlitwie. Miałem taką sytuację. To nie był zatrudniony, więc jakby też nie mam żadnego problemu, ale też uważam, że takie rzeczy trzeba powiadomić wcześniej u pracodawcy. Bo nie widzę możliwości, że my ciężko pracujemy, a ktoś wychodzi, bo jest religijny. To niech sobie poszuka innej pracy, nie pracy, której ktoś rykoszetem dostaje w jakiejś decyzji. Wiesz, to jest tak, że u mnie się pracuje cały tydzień. Czyli ja dyskredytuję w pewien sposób katolików, którzy mogą mi powiedzieć, ej, my w niedzielę nie pracujemy”

Respondent zakłada, że religia nie odgrywa istotnej roli w życiu pracowników, niezależnie od

tego deklaruje jednak otwartość na potrzeby swoich pracowników, które byłyby związane np. z modlitwą. Taka potencjalna przestrzeń do rozmowy o tego rodzaju potrzebach istnieje, ale to osoby zainteresowane powinny wcześniej o tym poinformować respondenta (właściciela firmy)

„Ja naprawdę zaznaczam, że ja mam, myślę, że moi pracownicy też, którzy walczą z trudem życia codziennego, religia nie jest takim najważniejszym... istotną rzeczą. A jakby chcieli, no to mogą się zgłaszać”

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

Nie było takich konfliktów

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

Respondent nie potrafi sobie wyobrazić takiej sytuacji.

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Respondent podkreśla, że w pracy z zespołem zróżnicowanym religijnie starałby się być elastyczny i nie stwarzać problemów. Choć sam nie jest wierzący, uznaje prawo innych do wiary.

„hipotetycznie jestem dużą wtedy firmą, jak mam tak różnorodnie, to bym się dostosował do tych ludzi. W sensie, nie robiłbym problemów. Ja nie jestem wierzący, nie cenię Kościoła, ale uważam, że ludzie mają prawo wierzyć w coś, jak nie wychodzą z wiarą, nie wchodzą mi w życie”

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

Respondent konstruuje wyobrażenia na temat potencjalnych różnic w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w zależności do uwarunkowań przestrzennych oraz ze względu na wielkość firmy. Im większe miasto np. Warszawa, tym zdaniem respondenta większy margines wolności, w takich miejscach nikt nikogo nie rozlicza z religii, w przeciwieństwie do mniejszych miast, jako przykład takiego miasta, gdzie religijność może mieć duże znaczenie dla tego, kto i jak jest postrzegany w lokalnej społeczności respondent wskazuje Białystok.

„Myślę, że na pewno tak. Myślę, że w takich miastach jak jest Warszawa, jest inne podejście niż założymy w sklepie spożywczym. Nie wiem, w Białymstoku, albo szczególnie jeszcze w mniejszych miejscowościach, że ta wiara, szczególnie jak pół wsi, albo 3/4 wsi chodzi do kościoła, to ciężko być czarną owcą”

Respondent wskazuje, że w jego sektorze - branży gastronomicznej praca jest intensywna i nieprzerwana często 6 dni w tygodniu. Dlatego uważa, że religia nie ma realnego znaczenia

przy zatrudnianiu ani organizowaniu zespołu. Kluczowe jest funkcjonowanie restauracji i zapewnienie utrzymania.

„my pracujemy średnio po 6 dni w tygodniu. Nie obchodząc gwiazdy trzech króli z 6 czy któregoś czerwca. Iluś dziesięciu świąt, które jest. Gdzie normalny sektor, czyli pani sektor na przykład, który ma wolne, albo nie ma wolne. Ale my w restauracjach, jak wiele innych takich usługach, żyjemy ile się da, żeby jednak zapłacić podatki, zapłacić całą masę rzeczy, być i żyć”

Respondent konstruuje wyobrażenia na temat podejścia do różnorodności religijnej w zależności od wielkości firmy. Uważa, że korporacje powinny mieć jasno określone zasady w tym zakresie, bo mają na to zasoby i możliwości. Natomiast w małych firmach priorytetem są codzienne obowiązki i przetrwanie biznesu. W tym kontekście kwestie otwartości religijnej schodzą tam na dalszy plan, bo brakuje czasu i przestrzeni, by się nimi zajmować.

„Mówię o korporacjach, które uważam, że korporacje powinny być, nie wiem, coś, powinny być jakieś zasady, ale małe firmy nie mają czasu na myślenie o otwartości religijnej. Naprawdę my mamy wiele rzeczy, tak samo jak ty masz wiele rzeczy. Jakbyś jeszcze musiała sobie dorzucić otwartość religijną w pracy, byś zwariowała, bo trzeba się skupić nad meritum. A meritum, to nie jest religia”

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

Według respondenta temat wolności religijnej w miejscu pracy nie ma większego znaczenia, nie stanowi punktu zapalnego czy kwestii, wokół której respondent skupiał by swoją uwagę. Kluczowe znaczenie mają praca oraz jej wpływ na rozwój i funkcjonowanie firmy.

„I nie wydaje mi się, że pracodawcy tak bardzo chcą atakować swoich pracowników, czy wierzą, czy nie wierzą w cokolwiek. Każdy z nas ma ten sam jasno końcowy cel. My chcemy normalnie żyć”

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

Temat wolności religijnej zdaniem respondenta nie jest w ogóle istotny dla tego, czy i w jaki sposób funkcjonuje. W hierarchii ważności jest to kwestia o drugorzędnym znaczeniu.

„Nie wydaje mi się, że to jest najważniejsza rzecz przy zatrudnianiu jakiegokolwiek pracownika, czy ktoś wierzy, czy nie. Właściwie nawet bym powiedział, że to jest ostatnia rzecz, która mnie interesuje, w ogóle mnie to nie interesuje”

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?

Respondent nie zna takich przepisów.

Respondent przyznaje, że nie zna szczegółów prawnych, ale uważa, że kwestie wolności religijnej są przede wszystkim domeną państwa, a nie pracodawców. Podkreśla, że pracodawcy nie skupiają się na wierze pracowników dla niego to drugorzędne przy zatrudnianiu. Najważniejsze są normalne życie i praca.

„nie mam bladego pojęcia, ale na pewno mniejszości religijne i to nie wiem, raczej nie przez pracodawców, raczej przez państwo. My jesteśmy trochę gdzieś na samym końcu. To państwo na początku o czymś decyduje. I wydaje mi się, że pracodawcy tak bardzo chcą atakować swoich pracowników, czy wierzą, czy nie wierzą w cokolwiek. Każdy z nas ma ten sam jasno końcowy cel. My chcemy normalnie żyć. Nie wydaje mi się, że to jest najważniejsza rzecz przy zatrudnianiu jakiegokolwiek pracownika, czy ktoś wierzy, czy nie. Właściwie nawet bym powiedział, że to jest ostatnia rzecz, która mnie interesuje, w ogóle mnie to nie interesuje”

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

Nie ma w firmie tego rodzaju problemów.

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Respondent nie zna takich problemów.

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością religijną?

Firma nie prowadzi tego rodzaju działań.

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 stanowczo odrzuca pomysły prowadzenia działań z zakresu zarządzania różnorodnością religijną. Jako uzasadnienie wskazuje brak znaczenia religijności w codziennej pracy oraz to, że kwestie związane z religią należą do sfery prywatnej i to tam jednostki powinny rozstrzygać różnego rodzaju dylematy związane z własną religijnością.

„Potrzebne jest BHP, a nie szkolenie religijne. Jak ktoś chce wierzyć w Boga, to idzie do domu, czyta sobie książki i nie przenosi tego do pracy”

Część IV: Refleksje i przyszłość

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

Respondent uważa, że religia powinna pozostać sprawą prywatną i nie powinna wchodzić w przestrzeń pracy.

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

Respondent sformułował sugestię na temat strategii, które mogą „oszczędzić” firmom niepotrzebnych konfliktów między osobami, które w inny sposób postrzegają sprawy związane z polityką międzynarodową oraz będące jej rezultatem konflikty wojenne. W tym kontekście wskazuje na pracowników z Izraela i Palestyny, których pokojowa współpraca wydaje mu się obecnie wykluczona.

„nie ryzykuje się, nie stawia się Żyda z Izraela, albo Palestyńczyka, jeżeli mają odmienne zdanie co do geopolityki. Stawia się dopiero tych ludzi, kiedy potrafią dialog prowadzić”

Respondent podkreśla, że w swojej firmie zatrudnia wyłącznie osoby z zagranicy, co odbiera jako przejaw otwartości. Jednocześnie doradzałby innym pracodawcom żeby pamiętali o tym, że praktykowanie religii przez pracowników, modlitwy czy rytuały nie powinny wpływać na organizację pracy. Według niego wiara może być realizowana poza godzinami pracy, a priorytetem jest wykonywanie obowiązków zawodowych.

„taki McDonald's zatrudnia tylko kolorowych i z całego świata, więc przypuszczam, że oni mają tam takie lojaliki podpisane, co można, czy nie można. Ja zatrudniam zero Polaków, więc w pewien sposób jakby jestem otwarty na wszystko. Czyli jakby nie zatrudniam żadnego Polaka. Nie chcę powiedzieć, że nie zatrudnię, bo my mamy tę ciężką pracę. Ja nie mogę pracować 7 dni w tygodniu, bo ty musisz się pomodlić się w środę, czwartek, piątek, sobota. Co mnie to interesuje właśnie, że musisz się pomodlić. Możesz pójść pomodlić się o szóstej rano, po pracy. Mnie to nie interesuje”

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

Nie

Obecne podejście jest wystarczające ponieważ respondent nie postrzega kwestii związanych z różnorodnością religijną jako szczególnie istotnych dla tego, w jakiej kondycji znajduje się jego firma. Respondent nie widzi takiej potrzeby. Jako uzasadnienie wskazuje praktykowaną na co dzień postawę „otwartości” na drugiego człowieka.

„Jestem bardzo otwarty, nie widzę potrzeby, żeby być bardziej otwarty”

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak