

Numer wywiadu: 05

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:

40 – 49 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

współwłaściciel firmy

D) Liczba zatrudnionych w firmie:

powyżej 250

E) Sektor działania firmy:

prywatny, branża finansowa

F) Lokalizacja firmy:

Warszawa

Część I: Podejście do wolności religijnej w miejscu pracy

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

Tak, przede wszystkim Ukraińców. I pojedyncze osoby innej narodowości.

„Mamy około 80 Ukraińców. No to to będzie 3%-4%”

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Respondent nie pyta pracowników o wyznanie, nie zajmuje się tym.

„żeby to wiedział, musiałbym tą daną zbierać. A ta dana jako super wrażliwa, ona nigdzie nie jest w firmie przetwarzana. Nie zbieramy takiej danej, nie pytamy o nią. I jej w związku z tym też tym bardziej nie przetwarzamy. Więc za bardzo nie mam punktu, w którym by mnie ktoś o tym poinformował.”

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

Zdarzają się prośby o urlop w nietypowych okresach, które mogą być związane z wydarzeniami o charakterze religijnym. Ale są udzielane na ogólnych zasadach, bez wnikania ze strony pracodawcy w powody. Inne potrzeby związane z wiarą i religijnością nie są zgłaszane.

„Jak chodzi o centralę w Poznaniu, o centralę w Warszawie i osoby, które są zatrudnione na umowy o pracę, tych osób jest około 200. No to tak. Zdarzają się prośby o urlop w dziwnym czasie. My nie robimy z tym problemu. Ale znowu tak, żeby nam ktoś na przykład zawnioskował o urlop związany ze swoimi wyznaniem, to ponieważ my z urlopami na żądanie nie mamy raczej problemu. To też za bardzo nas też nie interesuje powód, dla którego ktoś taki urlop bierze. Prędzej bym zauważył, że ktoś jest innego wyznania, gdyby miał takie cechy zewnętrzne. Ubiór czy przesłonięcia twarzy, czy jakieś nakrycia głowy. Ale to przyznam się szczerze, że Poznaniu takiej osoby nie mamy. W Warszawie też nie. Wiem, że na pewno wyznania prawosławnego jest część Ukraińców. To wiem na pewno. Na przykład dlatego wiem, że oni mają ciut inaczej święta Bożego Narodzenia. I oni po prostu w innym momencie tam znikają. Oni mają to później niż my tam bodajże o kilka dni, czy coś takiego. I oni po prostu tam w swoje strony jadą później. My nie robimy z tym żadnego problemu. A to tylko z tego powodu, że to jest taki moment, kiedy pod koniec roku, wiadomo, że wszyscy w związku ze świętami mają taką zmasowaną przerwę świąteczną. No to tam to łatwo zauważyć.”

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Firma nie wnika w ten aspekt życia pracowników. Ale ma to uwzględnione w kodeksie dobrych praktyk. Mam taką szeroko wpisaną zasadę poszanowania.

Jeśli nie ma zasad: dlaczego?

„firma powstała w 2002 roku na bazie ludzi w podobnym wieku. To powoduje w skrócie, że trzon firmy ma na dzień dzisiejszy, czyli będąc 20 lat później niż wówczas, to trzon firmy ma między 40 a 45, 47 lat. Więc ostatnio liczyliśmy, że średnia wieku w firmie jest 36 lat i jeden miesiąc. Więc zauważyłem, że u nas ci ludzie są stosunkowo liberalno-tolerancyjno-

wyluzowani. I nie tylko kwestia wyznania u nas nie za bardzo stanowi temat. Ale też i nawet takie aspekty jak orientacja seksualna czy takie nawet powiedzmy poglądy. Ktoś ma jakieś, ktoś ma jakieś inne. Jest też na takim poziomie. Tak to się jakoś u nas przyjęło, że u nas w tonie jest mieć do tego wyrozumiałość taką pełną. Gdyby ktoś potrzebował nawet potrafię sobie wyobrazić, żeby ktoś potrzebował kawałek dywanika rozłożyć do modlitwy i byłby, to na tak."

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Nie zgłaszają

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Korzyści o tyle, że np. urlopy związane ze świętami religijnymi różnicują nasz kalendarz, różne wyznania biorą je w trochę innym czasie. Innych nie widzę.

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?

Nastawienie pozytywne

„Przypuszczam, że uzgodniliby między sobą prędko miejsce, w którym mogłaby się taka osoba pomodlić. Czy swój jakiś obrządek tam przeprowadzić. Jakąś tam czynność religijną. Tak żeby nie przeszkadzać. Ani ktoś jemu, ani ona osobą. Tak jak się muszą często dogadywać. Mamy dużo lotnych desków. Są salki do spotkań z klientami. U nas jest bardzo dynamicznie. Bo u nas jest ta praca dynamiczna. W związku z tym, że jest bardzo duża styczność z klientami. Tu klient wychodzi, tam wychodzi, tu ktoś pisze maila, tu ktoś do kogoś dzwoni, tu znowu ktoś wszedł. Więc ta dynamika jest dosyć duża. Więc myślę, że oni by się w dużym tempie po prostu uzgodnili, gdzie on mógłby to zrobić.”

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

Konfliktów nie było, ale zdarzają się dyskusje, choć niemal wyłącznie dotyczące wiary katolickiej, między osobami bardzo religijnymi, a tymi którzy są mniej religijni, albo są ateistami lub wręcz są antykościelni.

„Stykam się z tym, że w ramach wiary chrześcijańskiej, katolickiej, są osoby w organizacji, które są bardziej takie żarliwo-praktykująco w to zaangażowane. Są takie, które są niezaangażowane, albo mniej, albo w ogóle. I są też tacy, którzy są anty. To oni faktycznie bywa, że dyskutują.

„na przykład, że jedziemy na jakiś tam wyjazd firmowy. I gdzieś na to zejdzie. Trochę na zasadzie jak nie wiem tam, u cioci na imieninach schodzi na politykę albo na religię. I to się od bardzo wielkiego dzwonu zdarza. Najczęściej się to zdarza przy okazji tam jakichś zbliżających się świąt, czy to wielkanocnych, czy bożonarodzeniowych. Jak tam nie wiem,

ktoś tam mówi, że on tam teraz czegoś nie może. Bo on tam ma post, czy coś tam. I tam zaczynają dyskutować. Albo że nie może, bo on tam idzie na jakieś tam roraty, albo na jakieś tam inne rekolekcje. I tam się o tym robi dyskusja. I zauważyłem, że ona wtedy najczęściej ma taki wydźwięk, że te osoby, które są takie z tym wycofane. W sensie, że ani tam z tym nie walczą, ani nie są w to zaangażowane. To im po prostu jest wszystko jedno. Oni za bardzo nie chcą brać udziału w takich dyskusjach. Dyskutują ci, co są na nie, z tymi, co są na tak. I ku mojemu zaskoczeniu oni zazwyczaj się porozumiewają. To się nie kończy walką. To zaskakujące.”

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

Trudno powiedzieć, bo w ogóle nie mieli takich sytuacji przez przeszło 20 lat istnienia firmy

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Jedynie inne dni świąt prawosławnych wpływają na organizację pracy. Ale firmie to nawet odpowiada.

„no to tylko przesunięcie dni świątecznych prawosławnych. Najzwyczajniej w świecie poprzestawialiśmy w zespołach, gdzie o to proszono, poprzestawialiśmy po prostu te dni wolne. Oni dłużej zostali przed Gwiazdką. A potem dłużej ich nie było. Czyli regulacja dni wolnych.”

„nawet zupełnie szczerze jest to po części na rękę. Bo w sytuacji dzisiaj takiej hybrydowej pracy oraz już w szczególności tam w tych działach handlowych, gdzie oni pracują z klientami. No to w momencie, w którym nie wszyscy wyjeżdżają na jeden gwizdek, to jest nawet lepiej. Więc to nie stanowi żadnego problemu. To jest nawet na rękę.”

Presja na neutralność

Nie ma jakoś specjalnie zaakcentowanej neutralności światopoglądowej czy religijnej.

Symbole religijne umieszczone przez pracownika w miejscu pracy byłby akceptowalne.

Jednak sposób pracy wiele w tym zakresie zmienił, w stosunku do jeszcze niedawnej przeszłości.

„Ona trochę jest zakotwiczona w kodeksie dobrych praktyk. (...) W konflikcie pierwsze pytanie jest takie, czy ktoś kogoś, kto przekroczył czyje granice? Czyli kto kogo obraził, uraził? Kto się zachował agresywnie? To jest podstawowa sprawa. To od tego zawsze wychodzimy. Czy doszło do naruszania czyichś granic? A jeżeli tak, to kto to inicjował? Jak to dokładnie przebiegało? Natomiast tutaj, gdyby ktoś chciał symbole, a komuś innemu by się one nie podobały, no to powiem to jest ciekawa kwestia. Bo nie wiem, muszę się zastanowić chwilę. Nie mieliśmy takiego przypadku. Ale gdyby hipotetycznie się coś takiego wydarzyło, to powiem tak. Na 99% tak długo, dopóki ten, kto by chciał ten symbol religijny w jakiś sposób, coś z nim robić, w którymś z naszych biur. To, o ile nie wchodziłby w przestrzeń kogoś innego, to nic by to nie spowodowało. Trochę tak samo, jakby ktoś, nie wiem, wziął sobie tęczową flagę.”

Element postrzegany przez respondenta jako kluczowy - największe wyzwanie w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy

Dopóki pracownik by trzymał się ze swoją wiarą w sferze prywatnej, to nie ma problemu. Ale

np., kiedy chciałby nawracać czy ewangelizować w miejscu pracy, to byłoby nie do przyjęcia.

„Wydaje mi się, że kłopot zacząłby się wtedy, gdyby się pojawiły, osoby, które by chciały bardzo tak proaktywnie, że tak powiem kogoś tam ewangelizować. Albo tam, powiem brzydko nagabywać w kierunku takim. Które by chciały wytwarzać tym presję. Czyli które by chciały z tym nie tyle sobie, po swojemu coś przeżywać i tam mieć jakieś nawet symbole, czy się tam pomodlić. Tylko gdyby chciały z tym próbować ingerować w innych. To to u nas by bardzo nie przeszło. I to by rodziło natychmiast kłopoty.”

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

Nie ma i raczej w ogóle nie jest to problem. Albo jeśli jest to zupełnie marginalny, ze względu na większość katolicką.

„nie znam firmy, która by (...) miała jakieś z tym ogromne wyzwania. Nie znam. Nie wiem, czy to trochę nie jest spowodowane tym, że w Polsce mamy po pierwsze dosyć taką zawężoną tą problematykę. Bo mamy to dość tak równomiernie obłożone. Tak, że mamy 90%, tam kilka procent chrześcijańskiego katolicyzmu. Czyli chrześcijaństwa w odłamie katolickim. Dodatkowo tam są ci bardziej aktywni, mniej aktywni. Ale właściwie jak weźmiesz tych bardziej aktywnych, mniej aktywnych i ten katolicyzm, to właściwie masz prawie całą populację. Myślę, że to inaczej by wyglądało w Berlinie, w Paryżu, albo w Londynie”

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

Raczej nie

„o wolności religijnej nikt nie kruszy kopii”

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?

Wystarczająco. Respondent słabo orientuje się w przepisach i rozwiązaniach prawnych obowiązujących w tym zakresie w Polsce. Więcej wie o przepisach i obyczajach obowiązujących w innych krajach np. Izraelu.

„w obliczu tego, jaką mamy sytuację społeczną to wystarczająco. Dlaczego wystarczająco? Wystarczająco dlatego, no bo prawo ułatwia to przede wszystkim w takim klimacie, że daje w tych takich religijnie istotnych momentach daje po prostu wolne. Skutkiem czego, jak ktoś ma ochotę to jedzie na zieloną łączkę. A jak ktoś ma ochotę to idzie bardziej duchowo ten czas spędzić. Ale to po prostu rozwiązuje kłopoty. Bo jedni i drudzy dostają wolne, i koniec. I w tym sensie prawo po prostu pomaga nam to. Bo nie wytwarza presji polegającej na tym, że ja będę dawał wolne, inna firma nie będzie dawała wolnego, albo na odwrót. I zaczynamy być nietolerancyjni albo tam dyskryminować, albo coś tam.”

Jeśli respondent nie zna żadnych przepisów dotyczących zapewniania wolności

religijnej pracownikom: dlaczego?

Nie zna, bo powodu dominacji religii katolickiej i podporządkowania prawa wyznawcom tej religii, problemy z wyznawcami innych religii praktycznie się nie pojawiają.

„no to przewrotnie odpowiem. W ramach tej dyskusji, które się potrafią toczyć, tych tam pro kościół i anty kościół. Pojawia się bardzo często taki argument, że jednym z argumentów, które wścieka i antagonizuje, i doprowadza tam do furii tych, którzy są anty i na nie, jest uprzywilejowanie Kościoła Katolickiego w Polsce pod kątem prawnym, względem innych instytucji. Pod kątem wszelkim. Takim, że jest to w pewnym sensie państwo w państwie pod kątem opodatkowania. Powiedzmy tych dwóch. Więc tak sobie. Ja tam szczegółowych przepisów nie znam, bo się jakby nigdy tym nie ekscytowałem ani nie ten. Ale to wielokrotnie byłem świadkiem dyskusji w firmie, które mówiło, że takie uprzywilejowanie jest po prostu w tym sensie nie w porządku, że oznacza pewnego rodzaju nierówność w traktowaniu. I że to niektórych po prostu tam odstrasza, obrzydza, zniesmacza i tak dalej.”

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

Problemy mogłyby się pojawić jeśli pracownicy ze względu na swoje jakieś inne niż katolickie wyznanie domagali się specjalnych praw, czy specjalnego traktowania w zakresie wypełniania pracowniczych obowiązków. Albo też próbowali by narzucać swoje zasady innym pracownikom.

„niech on będzie sobie wyznania, jakiego chce. Ja w ogóle w to nie wnikam. On chce się pomodlić, niech on się pomodli. Tylko, jak on się pomodli, to potem jak się pomodli, to zrobi to, co ma do zrobienia. Gdyby natomiast miało być tak, bo teraz przyszła mi taka myśl do głowy. I to myślę, że nie tylko ja, ale w całej naszej organizacji problem zacząłby się w momencie, w którym ktoś by oczekiwał, że przez to, że jest jakiegoś wyznania, albo jakiegoś obrządku, to, że w związku z tym on ma teraz mieć lepiej, niż ktoś inny. Inaczej niż ktoś inny w rozumieniu takim, że jego mają nie obowiązywać jakieś obowiązki, obciążenia, czy jakieś rzeczy, które wspólnie się ugodziliśmy, że są do zrobienia. I on by się chciał tym wymówić. Złapać z tego wymówkę.”

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Po wprowadzeniu hybrydowego sposobu pracy praktycznie nie występują.

„Tylko z gruntu stało się to bardziej elastyczne, każdy ma własny czas, własną dynamikę pracy. A jak się stało bardziej elastyczne, to jak ktoś ma ochotę coś tam sobie religijnie, jakiś obrządek, czy jakiś rytuał odprawić w jakimś dniu, to sobie może to łatwo zrealizować w hybrydowym układzie pracy. A u nas, ponieważ ta elastyczność czasu pracy jest bardzo duża, no to już w ogóle nie ma z tym problemu. Jedni w wolnym czasie idą na siłownię, drudzy może idą się pomodlić, a trzeci po prostu leży i patrzy na trawce zielonej. Jego sprawa, byle robota była zrobiona.”

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością religijną?

Tylko w zakresie kodeksu dobrych praktyk, w którym kwestie związane z wyznaniem nie pojawiają się jako samoistny problem.

„Szkolimy w zakresie kodeksu dobrych praktyk i szkolimy w zakresie mobbingu. Bo to jest namacalne, mierzalne, opisane. I nie szkolimy kwestii różnorodności światopoglądu, orientacji seksualnej i religii, bo nie mamy z tym po prostu kłopotów. (...) Nie ma prawa żaden menadżer zbierać danych o religijności czy światopoglądzie, czy wyznaniu. I je gdzieś przetwarzać na boku.”

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

Nie widzi takiej potrzeby.

Z powodów podanych wyżej – dominacji religii rzymsko-katolickiej i braku realnych potrzeb w tym zakresie.

Część IV: Refleksje i przyszłość

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

Jeśli będziemy mieli duży napływ przybyszów (pracowników) z innych kręgów kulturowych i o innych wyznaniach, to problemy chcąc czy nie chcąc z czasem się pojawią. Zwłaszcza z kręgów kulturowych, w których religijność ma wiele manifestacji w życiu codziennym i wymaga obostrzeń dotyczących innych.

„może się zmienić, jeżeli będziemy mieli więcej osób napływających do nas z zewnątrz, z innych krajów, z innych wyznań. Którzy najzwyczajniej w świecie nie będą się asymilować i nie będą po prostu przyjmować tutejszej kultury i światopoglądu i podejścia. Tylko po prostu będą pozostawać przy swoich. U nas tego jest niewiele. I organizacja, która się tego nie chce czepiać, raczej nie natrafia w tej chwili na żadne problemy.

Natomiast gdyby to miało zacząć wyglądać w szybkim czasie, tak, jak mówię na przykład w Paryżu, czy w Londynie, czy w Berlinie no to, to jest zupełnie inna sprawa. Wystarczy tam pojechać, żeby zobaczyć, że tam te osoby tą swoją odmienność po prostu manifestują. I wtedy zaczną się kłopoty.”

„U nas w tej chwili, póki co w Polsce, zwłaszcza u nas w organizacji jest tak, że ponieważ takich rzeczy, żeby się ktoś komuś z butami ładował, nie ma. To nie ma konfliktów. Gdyby się takie osoby pojawiły, innych wyznań i oczekiwały dostosowania się przez ogół do nich. Zwłaszcza, że oni mieliby coś lepiej, albo inni mieliby mieć jakiś wysiłek, czy jakąś trudność związaną z ich wyznaniem, no to potrafię sobie wyobrazić, że tu inaczej bym mówił. Byłoby gorzej.”

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

Respondent poleca innym pracodawcom stosowanie się w firmie do kodeksu dobrych praktyk.

„Na pewno wielokrotnie nie tylko w kwestii tej, o której rozmawiamy, ale też tej związanej z seksualnością i tej związanej z mobbingiem, bardzo pomaga kodeks dobrych praktyk. I postawienie na jego zasady. Już samo zrobienie go i nadanie temu pewnej takiej rangi, żeby to faktycznie było wydrukowane. Żeby to było w każdym biurze. Żeby to było dostępne. Przypominanie o tym. No to taka może być niby błaha sprawa, ale jest to po prostu ważne. Jest po prostu do czego się odnieść.

A druga rzecz, to wydaje mi się wytworzenie takiej kultury wewnętrznej, która na tym szacunku, na tym poszanowaniu się opiera. Jeżeli ona jest w innych obszarach, to ten religijny wątek, jeśli będzie jakiś problem, sam się rozwiąże.”

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

Może uczulić się na święta prawosławne, zobaczyć jak takie udogodnienia wpływają na pracowników tego wyznania, w większym stopniu uwzględnić w ich grafiku. Bo to właściwe jest jedyny realny problem dotyczący religijności w firmie.

„To ciekawym by było sprawdzić inne święta prawosławne. I zastanowić się, czy my w ogóle jesteśmy uważani, na jednak sporą populację osób, które są, albo na pewno wyznania prawosławnego, albo z dużym prawdopodobieństwem. Patrząc pod kątem wyjeżdżania na święta bożonarodzeniowe. Można by sprawdzić te ich ważne wydarzenia, w ich kalendarzu religijnym. I być czujniejszym, czy uważniejszym na zorganizowanie w taki sposób pracy, żeby uwzględnić być może inne dni w ich kalendarzu”

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak