

Numer wywiadu: 6

Streszczenie wywiadu pogłębianego (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:

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?

Tak, zatrudnia Ukraińców, prawosławnych. Pracują jako monterzy scen.

*„tak, współpracujemy z Ukraińcami, którzy zajmują się techniką sceniczną, stawiają scenę”
„na pewno o różnych światopoglądach i wierzący, i niewierzący, ale też tak jak Ukraińcy, prawosławni”*

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Temat pojawia się jedynie, gdy pracownicy proszą o urlop. Poza tym kwestie religijne się nie pojawiają. Respondentka uważa, że praca powinna być przestrzenią wolną od kwestii religijnych, sama uważa, że nie miałaby problemu z daniem pracownikom wolnego z powodu świąt.

*„robimy jakieś tam vouchery czy bony na święta, z okazji Bożego Narodzenia, więc jeżeli pracownik by zgłosił, że ma jakieś tam święta, to na pewno jakiś ekstra bonus byłby w postaci bonu do Lidla czy do Biedronki, żeby mógł sobie zakupy zrobić, to jest takie myślenie, że szanujemy i wspieramy, więc nie byłby to dla mnie żaden problem”
„Czy to jest katolik, czy to jest prawosławny, to dla nas jest obojętne, kto dla nas pracuje. Najważniejsze, żeby on dobrze wykonywał swoją pracę, był w miarę dyspozycyjny i nie zawodził”
„wydaje mi się, że neutralność jest najlepsza, że firma jest firmą, przychodzimy tutaj, żeby pracować, a wszystkie rzeczy religijne powinny być poza firmą”*

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

Respondentka nie chce mieszać kwestii religijnych z pracą, uważa, że nie jest to przestrzeń dla tego odpowiednia. Nie chce spoufalać się z pracownikami, uważa, że im mniej wie o ich życiu prywatnym tym lepiej.

*„jest coś takiego, że my też się nie zagłębiamy w wyznania pracowników. Tak jak mówiłam, jeżeli mają potrzebę wziąć wolne i to zgłaszają z wyprzedzeniem, to jest to przez nas akceptowalne, ale nie zagłębiamy się po co, na co. Jeżeli pracownik nie ma potrzeby mówienia o tym, to my nie mamy potrzeby wnikać w to”
„Też mamy zasadę z moim mężem, że im mniej wiemy, tym jest lepiej. Oni mają różne swoje jakieś tam życia, problemy, chcieliby się spoufalać, ale my się odcinamy od tego, bo nie chcemy w tym uczestniczyć”*

Właścicielka firmy uważa, że przez rodzaj wykonywanej pracy, pracownicy nie mają czasu ani przestrzeni na nawiązywanie bliższych relacji.

„nie, na punkcie religijnym nie było i tak jak mówiłam, pracownicy się nie spoufalają, oni jadą, robią i ja też nie mam kontaktu takiego stricte towarzyskiego.”

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Nie

Nie ma takiej potrzeby, rodzaj wykonywanej pracy (ustawianie scen) nie daje przestrzeni na

rozmowy na tematy związane z religią, a potrzeby religijne pracowników ograniczają się do brania dni wolnych w święta.

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Prawosławni pracownicy biorą dni wolne w swoim okresie świątecznym.

Zgłaszanie próśb o urlop z powodu chrzcina dziecka.

„ostatnio była taka sytuacja, że miał chrzciny dziecka swojego, które wypadły w niedzielę, a że nasza firma działa w branży sezonowej, gdzie tej pracy bardzo dużo jest i tak dalej, moglibyśmy powiedzieć nie, może możesz i musisz być w pracy, ale zgłosił, że ma chrzciny, my wiemy, że musimy kogoś innego znaleźć”

„poza tą sytuacją, że tam chrzciny czy u Ukraińców są z opóźnieniem Wielkanoc Boże Narodzenie, to wiemy to z wyprzedzeniem, żeby ich nie uwzględniać w grafiku, ale żeby jakieś specjalne potrzeby, że muszą mieć w ciągu dnia, jak muzułmanie mają modlenie się rano i tak dalej, to nie, nie mieliśmy takich przypadków”

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Respondentka oceniając sytuację rzeczywistą – nie postrzega jej ani jako korzyść ani jako wyzwanie.

Respondentka oceniając sytuację hipotetycznie uznała, że byłoby to raczej wyzwanie, przez to, że Polacy są nietolerancyjnym narodem

„więc wydaje mi się, że mogłoby to być różnie, bo prawdę mówiąc Polacy nie są zbytnio tolerancyjnym narodem. Wydaje mi się, że mogłoby to być bardzo różnie i mogłaby być bardzo różna niechęć do inności, do tego, że ludzie muszą się dostosowywać, że muszą więcej pracować, bo ktoś musi z okazji swojego święta... modlitwy czy coś tam, nie może przyjść do pracy i mieliby ludzie z tym problem, żeby to uszanować”

Jeśli kwestia różnorodności religijnej nie ma dla firmy znaczenia – dlaczego?

W firmie nie ma przestrzeni na tematy religijne, ten temat nie wpływa na funkcjonowanie firmy, bo się nie pojawia.

„ani jedno, ani drugie, bo panowie przychodzą do pracy, robią swoje, chcą to jak najszybciej zrobić i nie ma tutaj jakiegoś takiego spoufalania, że zaprzyjaźniają się, jeszcze te prace, mają ze sobą kontakt. Nie, jest zadanie do wykonania, określony czas, musi być gotowość, scena musi być postawiona na tę i na tę godzinę i nie ma tutaj czasu na rozmowę”

Część II: Praktyki i wyzwania

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

Prośba o urlop z powodu chrzcina lub innego terminu świąt – jeśli było to zgłaszane z odpowiednim wyprzedzeniem, firma nie miała problemu

Jeśli takich sytuacji nie było – hipotetycznie: jak firma zareagowałaby na przykład na

prośbę pracownika o czas na modlitwę w trakcie pracy?

Pozytywnie – respondentka nie widzi w tym problemu, jeśli byłoby to zgłoszone odpowiednio wcześniej, by móc zorganizować zastępstwo.

„wydaje mi się, że nie dlatego, że jeżeli osoba zgłasza, że nie może uczestniczyć w wyznaczonych zadaniach, to wtedy wskazuje na jej miejsce jakaś inna osoba, która jest w tym czasie dyspozycyjna. Nie zakłóca to, nie zaburza harmonogramu pracy.”

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?

Właścicielka firmy starałaby się zachować neutralność, uważa, że dopóki cudza wiara nie przynosi szkody, to nie można nikomu jej zabraniać.

„nie mogłabym zakazać pracownikowi, który jest wyznania... jest judaistą, judaizm, żydowski i ma Gwiazdę Dawida czy cokolwiek, nie mogłabym powiedzieć jemu, zdejmij. On ma prawo, żyjemy w wolnym kraju, nie narusza to żadnych moich przekonań, a jeżeli pracownik by miał jakiś problem, to po prostu bym powiedziała, że ma dać spokój, odpuścić i starałabym się rozmawiać, żeby nie zwracał na to uwagi”

Jako jedno z rozwiązań potencjalnego konfliktu podaje stroje służbowe i brak symboli religijnych w miejscu pracy.

„każdy ma jakieś tam swoje wyznanie i wprowadzenie standardów, że jest strój firmowy i nie ma tego wywieszania krzyży, Gwiazdy Dawida czy jakichś tam ikon i tak dalej, bo praca jest pracą, a to co jest, jakie macie ten... to poza pracą powinno być robione. Tak jak mamy to teraz zrobione”

Respondentka twierdzi, że w razie konfliktu starałaby się zachować pracownika etatowego, z którym dłużej współpracuje.

„Jeżeli stały pracownik jest bardzo dobrym pracownikiem i coś tam by mu się nie podobało, to starałabym się przytrzymać tego stałego pracownika i poszłabym na jakieś ustępstwa, wpływając na tę drugą osobę, która prowokuje, żeby nie okazywała tego i dostosowała się do większości ogółu”

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Respondentka nie ma problemów z organizacją pracy w związku z wolnością religijną. Nie jest to temat, który pojawia się w jej firmie, pracownicy zastępują się w miarę dyspozycji.

Presja na neutralność

Największym wyzwaniem dla respondentki jest zachowanie neutralności, by to zrobić wprowadziła stroje firmowe i brak symboli religijnych w miejscu pracy.

„chyba zachowanie neutralności, że każdy ma jakieś tam swoje wyznanie i wprowadzenie

standardów, że jest strój firmowy i nie ma tego wywieszania krzyży, Gwiazdy Dawida czy jakichś tam ikon i tak dalej, bo praca jest pracą, a to co jest, jakie macie ten... to poza pracą powinno być robione. Tak jak mamy to teraz zrobione”

Brak wiedzy

Respondentka nie mówiła nic na temat braku wiedzy

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

Neutralność – by ją zachować respondentka nie chce spoufalać się z pracownikami, mimo, iż oni wyrażają czasem taką potrzebę. Respondentka uważa, że znając prywatne zapatrywania pracowników, zmieniłby się jej stosunek do nich.

„to co mówiłam, że nie spoufalamy się z pracownikami, nie wchodzimy w ich życie, chociaż wiem, że czasami oni by chcieli się wyżalić, wygadać, ale im mniej wiemy, tym lepiej. Jakbyśmy wiedzieli za dużo, byśmy inaczej na nich patrzyli, a praca jest pracą i tak to zostawiamy”

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

Tak, zdaniem respondentki w dużych firmach jest mniej przestrzeni na wolność religijną. Duże firmy mają cele, terminy i kosztorysy, których muszą się trzymać. Kobieta uważa tak na podstawie rozmowy ze swoim znajomym, który pracował/pracuje w dwóch takich firmach. Mniejsze firmy wykazują większą elastyczność.

„Oni mają jakieś tam plany, kosztorysy, muszą to robić, więc w dużych firmach na pewno nie ma tolerancji i elastyczności na potrzeby wyznaniowe. Mówię to, bo mam kolegę, który był dyrektorem produkcji w Rockfinie i wiem jak to u niego wyglądało, że tam są 3 zmiany i tak dalej i wiem jakie podejście. Przeniósł się teraz do Tezama, jest dyrektorem zarządzającym i też jest kilkadziesiąt osób, i nie ma czegoś takiego, praca jest do wykonania, każdy ma jakiś tam etat, etat, to jest 40 godzin, ewentualnie nadgodziny i oni sobie nie pozwalają na coś takiego. Wydaje mi się, że w mniejszych firmach, jednoosobowa działalność gospodarcza, firma rodzinna, warsztaty samochodowe, że oni są w stanie bardziej być elastyczni”

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

Respondentka uważa, że każdy ma prawo do swojej religii, ale praca nie jest przestrzenią, gdzie powinno się poruszać takie tematy. Każdy powinien być szanowany.

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

Jest ważny jedynie pod względem dyspozycyjności pracowników. Respondentki nie interesuje religia pracownika, a jego dyspozycyjność.

„tak jak mówiłam, współpracujemy z Ukraińcami, to nie jest tak, że on jest mało ważny, oni zgłaszają, że potrzebują wolne, my to akceptujemy, w ich miejsce wskazuje ktoś inny, tylko

my się nie spoufalamy z pracownikami, nie wchodzimy w ich prywatną przestrzeń, bo oni mają robić swoją pracę, dostają za to dobre wynagrodzenie. Jeśli mogą, to OK, jeśli nie mogą i zgłoszą to z wyprzedzeniem. Czy to jest katolik, czy to jest prawosławny, to dla nas jest obojętne, kto dla nas pracuje. Najważniejsze, żeby on dobrze wykonywał swoją pracę, był w miarę dyspozycyjny i nie zawodził”

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?

Respondentka nie zna żadnych przepisów odnośnie wolności religijnej poza zapisem w konstytucji o gwarancji wolności wyznania.

Jeśli respondent nie zna żadnych przepisów dotyczących zapewniania wolności religijnej pracownikom: dlaczego?

Respondentce nie było to potrzebne, uważa, że Polska jest zbyt homogenicznym krajem, by takie przepisy w ogóle istniały.

„nie odczuwam takiej potrzeby, nie jest mi to potrzebne. (...) Wydaje mi się, że to też może bardziej na Zachodzie, w europejskich krajach, gdzie społeczeństwa są wymieszane i gdzie tych wyznawców różnych religii jest więcej, może są jakieś przepisy prawne, ale wydaje mi się, że my jesteśmy za bardzo katolickim krajem, żebyśmy byli aż tak nowocześni, żeby Kodeks Pracy przewidywał możliwości osób innego wyznania, że oni mają prawo do przestrzegania swoich świąt”

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?

Nie, respondentka uważa, że jeśli komuś zależy na pracy, to umie dostosować do niej swoje potrzeby religijne.

„nie, ci ludzie, co przychodzą pracować, zależy im na pracy i jeżeli potrzebują, to biorą dni urlopowe albo wcześniej zgłaszają, że są takie dni, nie będą dyspozycyjni, ale nie zdarza się to też nagminnie.”

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością religijną?

Nie

W jej firmie nie jest to potrzebne, być może jest to potrzebne w większych korporacjach, gdzie bardziej widać różnorodność religijną pracowników

„nie, może pod jakieś większe, korporacyjne, gdzie pracuje kilkadziesiąt, kilkaset osób, gdzie jest ta różnorodność bardziej widoczna, to wtedy chyba tak, a tak to nie, nie mamy takiej potrzeby”

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

W jej firmie nie, ponieważ nie ma przestrzeni na kwestie religijne.

„nie mamy takiej potrzeby, nie myślałam nigdy o czymś takim, nie interesuje mnie ten temat, nie spoufalamy się z pracownikami, nie spoufalamy się ze zleceniodawcami, bo mamy zleceniodawców, my po prostu musimy zrobić bardzo dobrze swoją pracę i przychodzimy, robimy, wychodzimy i nie ma czasu na pitu, pitu”

Część IV: Refleksje i przyszłość

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

Ludzie będą unikać tego tematu, ponieważ postawa Polaków będzie coraz mniej tolerancyjna.

„wydaje mi się, że nie będzie przestrzeni na rozmowę, bo jak pan widzi, mamy 2 obozy, jedna jest otwarta na uchodźców, inne kultury i tak dalej, druga jest bardzo katolicka, zamknięta i wydaje mi się, że będzie taka nagonka, że ta inność wyznaniowa, że ci ludzie nam krzywdę zrobią i w ogóle(...) i będzie to duży problem”

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

Powinni zachowywać neutralność, zostawiać kwestie religijne poza miejscem pracy i tego samego wymagać od pracowników, by nikogo nie faworyzować.

„wydaje mi się, że neutralność jest najlepsza, że firma jest firmą, przychodzimy tutaj, żeby pracować, a wszystkie rzeczy religijne powinny być poza firmą. (...) firmy powinny być neutralne, żeby nie razić drugich osób jakimś tam innym wyznaniem, odmiennością, żeby nie powodowały żadnych konfliktów, te odmienne, więc tak jak powiedziałam, neutralność, to jest klucz do sukcesu”

Respondent niemający doświadczenia w zarządzaniu różnorodnością religijną w firmie: czy chciał(a)by się dowiedzieć czegoś w tej kwestii od innych pracodawców, którzy mają takie doświadczenia?

Nie ma takiej potrzeby

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

Nie

Respondentka uważa, że jest wystarczająco otwarta na potrzeby pracowników i stara się utrzymywać miejsce pracy jako przestrzeń neutralną.

„nie, wydaje mi się, że ja jestem otwarta, jeżeli pracownik zgłasza, że potrzebuje wolne, to zawsze to wolne dostanie i tak jak jest teraz, jak mówiłam, że nie chcę się spoufalać i jest ta neutralność, że oni mają te stroje służbowe, więc wydaje mi się, że jest OK, że nie mam potrzeby żadnych zmian wprowadzania”

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak