

Numer wywiadu: 9

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 – 50 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

dyrektor/menedżer HR

D) Liczba zatrudnionych w firmie:

powyżej 250

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, Białorusinów i Ukraińców. Firma zajmuje się sprzedażą i montażem drzwi oraz podłóg, więc tym zajmują się pracownicy-obcokrajowcy.

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Temat się nie pojawia ani przełożeni, ani pracownicy go nie poruszają.

„nasza firma jest dosyć duża, więc nasz dział marketingu i HR, który organizuje dla wszystkich naszych sklepów nigdy nie poruszał tego tematu. W ogóle ten temat jest u nas nie zaktywizowany.”

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

Więcej jest pracowników, którzy pochodzą z polskiego kręgu kulturowego, respondentka uważa, że z tego powodu obcokrajowcy nie zgłaszają żadnych potrzeb, czują, że są mniejszością i obawiają się reakcji pozostałych.

„wydaje mi się, że część pracowników może się obawiać je zgłaszać, obawia się reakcji większości. Oni jednak są w mniejszości i wiedzą, że praktycznie 80%-90% pozostałych pracowników ma inne poglądy”

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Nie

„My, jako przełożeni, jako dyrektorzy poszczególnych regionów nie mamy też żadnych wytycznych jak rozmawiać z pracownikami, jak postrzegać ten temat. Tak naprawdę, ten temat faktycznie jest trochę pominięty”

„nie mamy żadnych formalnych zasad. Tylko na wyczucie przełożonych. Nie mamy żadnych zasad”

„Ogólnie mamy zapis, że jesteśmy tolerancyjni i że akceptujemy różne religie, ale nie mamy tego uszczegółowionego w jaki sposób się zachowywać i podchodzić szczegółowo do tematu konkretnego pracownika”

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Osoby prawosławne zgłaszają wnioski urlopowe w terminach, gdy wypadają im święta (To jedyna zgłaszana potrzeba)

„jedynie mamy zgłoszenia z prośbą o konkretne dni urlopowe, wtedy, jeżeli rzeczywiście są święta. Oni jak mają święta, to rezerwują sobie czas urlopowy, w ramach dni urlopowych”

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Sytuacja rzeczywista – jest to korzyść, ponieważ klienci pochodzący z Ukrainy mogą czuć się swobodniej (ale raczej chodzi o narodowość, a nie religię).

„Ze względu na naszych klientów jest to dobre, jeżeli jest u nas ta różnorodność religijna w zespole. Także klienci, którzy do nas przychodzą mogą nas inaczej odbierać, pozytywniej, jeżeli mamy tolerancyjny zespół z osobami z różnych wyznań. Osoby z zewnątrz mogą się czuć lepiej u nas w firmie”

Część II: Praktyki i wyzwania

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

Jedyną zgłaszaną potrzebą był urlop, dostosowanie grafiku pracy do świąt pracownika. Firma zgadzała się na to, stosowała elastyczny grafik.

„tak, tylko urlop. Nie było zgłaszanych żadnych próśb o jakieś miejsce do modlitwy albo dodatkowe rzeczy”

„Na przykład wyjeżdżają do swojej rodziny na 2-3 dni, więc wtedy ujmujemy to w grafiku jako dzień urlopu”

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

Jeśli modlitwa miałaby miejsce w czasie przerwy pracownika nie byłoby problemu. Jeśli wymagałoby to dodatkowej przerwy, a inni pracownicy musieliby wykonywać obowiązki danej osoby, wywołałoby to niezadowolenie i raczej byłoby niemożliwe.

„Jeżeli pracownik robiłby to w trakcie swojej przerwy, to na pewno byłoby to akceptowalne. Natomiast jeżeli to byłoby w godzinach pracy i zaważyłoby na to, że cały zespół musiałby wykonywać jego obowiązki, musiałby go zastępować, to mogłoby to być źle odbierane przez współpracowników”

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

Nie było takich sytuacji.

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

Firma chce zachować neutralność, oddzielić sferę pracy od sfery religijnej. W związku z tym, np. w miejscu pracy nie ma żadnych symboli religijnych.

„Świadomie nie chcemy emanować ani wspierać żadnej konkretnej religii. Ogólna decyzja w firmie jest taka, że nigdzie nie uzewnętrzniamy, nie wieszamy żadnych dekoracji”

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Obecnym wyzwaniem jest dostosowanie grafiku do potrzeb pracowników, tak, by każdy mógł obchodzić święta w dogodnym terminie.

„tutaj zapewnienie na pewno elastyczności, dostosowania grafiku do tego, żeby zapewnić danym osobom z innych wyznań możliwość spełniania się”

Potencjalną trudnością w organizacji byłoby zapewnienie pracownikom miejsca i czasu na modlitwę. Wymagałoby to prawdopodobnie zatrudnienia dodatkowej osoby do pracy.

„Jeżeli ktoś ze względu na swoje wyznanie potrzebowałby dodatkowego czasu na modlitwę, to istniałaby konieczność zatrudnienia dodatkowej osoby, która byłaby dostępna dla klientów w tym czasie, jak te osoby z innych wyznań się modlą”

Presja na neutralność

Firma chce zachować neutralność, oddzielić sferę pracy od sfery religijnej. W związku z tym, np. w miejscu pracy nie ma żadnych symboli religijnych ani przestrzeni, w której można by się modlić.

Brak wiedzy

Zarządowi brak wiedzy na temat tego jak zapewnić wolność religijną w miejscu pracy, jak reagować na zgłaszane przez pracowników potrzeby.

„myślę, że nie mamy wiedzy na ten temat ani my, jako pracodawcy jak się zachować w takiej sytuacji, jak pracownik pyta o dodatkowy czas na modlitwę, o wyjścia w czasie pracy żeby się modlić. Największy problem, to jest brak edukacji”

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

Największym wyzwaniem jest realizacja polityki firmy – stawianie na neutralność, wolność słowa i wyznania, pokazywanie, że wszystkie religie są tolerowane.

„na pewno decyzje firmy o tym, że jesteśmy tolerancyjni, że akceptujemy różne religie. Uświadamianie pracownikom w regulaminach pracy o tym, że jest u nas wolność słowa, że jest u nas wolność wyznań religijnych. Taka świadomość pracowników, że firma stawia na tolerancyjność”

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

Tak, większe firmy w dużych miastach są bardziej otwarte i tolerancyjne w stosunku do różnych religii. Respondentka wie to od swojego syna, który pracuje w międzynarodowej korporacji, w jego firmie są osobne pomieszczenia dla osób konkretnych religii, ma ona przygotowane specjalne procedury odnośnie tego jak traktować wyznawców danych religii.

„wydaje mi się, że w dużych miastach i w dużych firmach dużo bardziej jest akceptowalna różnorodność religijna. Jest większa tolerancja. Natomiast małe firmy w mniejszych miastach, w mniejszych miejscowościach czy na wsiach, to tej tolerancji nie ma”

„mój syn pracuje w międzynarodowej korporacji w firmie informatycznej, gdzie jest jednym z niewielu Polaków. Tam są rzeczywiście nawet osobne pomieszczenia dla osób z innych wyznań. Są przygotowane specjalne procedury, natomiast jest to bardzo duża firma międzynarodowa zatrudniająca powyżej tysiąca osób.”

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

Tak, ponieważ coraz więcej obcokrajowców jest zatrudnianych w Polsce, więc temat religii pojawi się w którymś momencie w firmie.

„z punktu widzenia osoby zarządzającej na pewno, ponieważ coraz więcej osób mamy z zagranicy u nas w Polsce. Ten zespół staje się międzynarodowy, więc również pojawia się temat religii”

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

Firma posiada jedynie ogólne założenie, że jest tolerancyjna wobec wszystkich religii, dotąd nie było potrzeby przygotowania szczegółowych wytycznych.

„Ogólnie mamy zapis, że jesteśmy tolerancyjni i że akceptujemy różne religie ale nie mamy tego uszczegółowionego w jaki sposób się zachowywać i podchodzić szczegółowo do tematu konkretnego pracownika”

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 ma wiedzy na ten temat.

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

Nie, zarząd stara się wychodzić naprzeciw potrzebom pracowników.

„w naszej firmie jest elastyczność, ponieważ jak dostajemy prośby do grafiku z odpowiednim wyprzedzeniem, a nie jest to dzień przed świętami, to zawsze to uwzględniamy. Jesteśmy tolerancyjni.”

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Na podstawie własnych podejrzeń, respondentka uważa, że takie problemy mają miejsce w małych firmach.

„Wydaje mi się, że w mniejszych firmach w ogóle nie jest to respektowane i pracodawcy nie są tolerancyjni pod kątem elastyczności grafiku, bo myślą tylko o potrzebach zaspokajania firmy, a nie o pracownikach w tym kontekście”

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?

Tak, ponieważ zatrudniają coraz więcej obcokrajowców. Pracownikom przydałoby się szkolenie poświęcone tolerancji religijnej i komunikacji wewnątrz zespołu. Poza tym przydatna byłaby wiedza na temat tego, jakie wyznawcy danych religii mogą mieć potrzeby.

„na temat tolerancji i uświadamiania też pracowników, jeżeli chodzi o relację i o rozmowę wśród zespołu. Myślę, że najbardziej brakuje tej tolerancji na temat różnorodności religii. Nie zawsze wiemy jakie są potrzeby, jeżeli chodzi o inne wyznania religijne, na przykład modlitwa w określonym czasie, konkretne dni, kiedy dana religia obchodzi święta. My nie mamy tej wiedzy i jest nam ciężko...”

Część IV: Refleksje i przyszłość

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

Kwestia religii stanie się ważniejszym tematem ze względu na napływ obcokrajowców. Będą oni nie tylko pracownikami, ale również klientami.

„ze względu na to, że mamy coraz więcej pracowników z zagranicy również teraz sami widzimy wśród naszych klientów, że napływa bardzo dużo osób z Azji, czego do tej pory nie było. (...) Przez to, że oni stają się naszymi pracownikami również nasza wiedza powinna być większa, jak się ustosunkować i jak podchodzić do tego tematu.”

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

Przygotowanie elastycznego grafiku, by można było go dostosować do potrzeb wyznawców różnych religii, bycie otwartym na udzielanie urlopu (lub dodatkowego wolnego poza nim), gdy komuś wypadają święta inaczej niż katolikom.

„podstawą jest elastyczny grafik, czyli akceptowanie dni wolnych na święta albo na modlitwę (...) Może dodatkowe dni wolne w trakcie świąt, takie już poza urlopem. Skoro w Polsce prawo przewiduje dodatkowe dni wolne dla katolików, to może też powinien być 1 - 2 dni dodatkowego wolnego dla innych religii w trakcie ich największych świąt”

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

Nie

Jeśli nie: dlaczego obecne podejście jest uważane za wystarczające?

Respondentka uważa, że najważniejsze w miejscu pracy jest zachowanie neutralności, a to firma już sukcesywnie robi.

„Często zauważa się w wielu innych firmach symbole religijne, które emanują i są wszędzie na widoku co uważam, że w miejscu pracy jest to nie na miejscu. Miejsce pracy powinno być

neutralne. U nas w firmie miejsce pracy jest neutralne.”

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak