

LEGENDA

(śmiej) - didaskalia

... - urwana myśl, przerwana wypowiedź

kursywa - niepewna pisownia nazwiska lub słowa (zapis fonetyczny)

(ns) - niesłyszalny fragment nagrania

Proszę opowiedzieć kilka słów o swojej firmie, o roli w firmie, czym się pani zajmuje, jak duża jest firma i w jakim sektorze pani działa, czy w firmie pracują obcokrajowcy, wyznawcy różnych religii, osoby o różnych światopoglądach?

- dzień dobry, nazywam się Aleksandra Poniatońska, jestem właścicielką firmy Poniatońska Technika Sceniczna i jak sama nazwa wskazuje, zajmujemy się techniką sceniczną, jesteśmy jedną z największych firm w województwie pomorskim, która stawia scenę. Działamy sezonowo, od maja do października, więc zatrudnienie u nas zwiększa się w tym okresie wakacyjnym. Obecnie zatrudniamy 3 osoby na umowę o pracę, poza tym współpracujemy z osobami na umowę zlecenie, umowę o dzieło czy też umowę B2B, wystawiają nam rachunki i faktury takie osoby

Czy w firmie pracują obcokrajowcy?

- tak, współpracujemy z Ukraińcami, którzy zajmują się techniką sceniczną, stawiają scenę

Czy orientuje się pani, czy są wyznawcy różnych religii albo osoby o różnych światopoglądach?

- na pewno o różnych światopoglądach i wierzący, i niewierzący, ale też tak jak Ukraińcy, prawosławni. Inaczej obchodzą Święta Wielkanocne, Boże Narodzenie, w innych terminach niż my

Teraz przejdziemy do pierwszej części, podejście do wolności religijnej w miejscu pracy, jak pani firma postrzega kwestie wolności religijnej pracowników, czy jest to temat, który pojawia się w codziennej działalności u pani, jak to wygląda w pani firmie?

- na pewno się pojawia, tak, jak wspomniałam, Ukraińcy obchodzą w innych terminach święta i u nas jest coś takiego, że mamy grupę ludzi, na tej grupie są ludzie, którzy pracują dla nas, rzucamy (ns) u nas jesteśmy już po Bożym Narodzeniu, oni są przed Bożym Narodzeniem u siebie, bo to jest 2 tygodnie opóźnione, my mamy Trzech Króli, jakieś mamy (ns) i tak dalej (ns)

Wspomniała pani o grupie, czy to jest jakaś grupa na jakimś portalu społecznościowym, jakiś WhatsApp?

- na WhatsAppie. To są osoby zaufane, z którymi współpracujemy już od wielu lat, gdzie mogą się wymieniać, bo jak są realizacje imprez, jest weekend przykładowo, to potrafimy mieć po 11 imprez i ta grupa służy do komunikacji między pracownikami, ale też, żebyśmy my mogli... ten wypadnie, to kto może wpaść na przykład na miejsce Żeni. Jest grupa to taka, gdzie chłopacy się wymieniają, ja jadę tutaj, czy ktoś może jechać ze mną i tak to wygląda

Jak pani uważa, czy pracownicy nie obawiają się zgłaszać takich na przykład potrzeb pod względem, że potrzebują wolnego na tej grupie czy bezpośrednio u pani?

- nie, (ns) ostatnio była taka sytuacja, że miał chrzciny dziecka swojego, które wypadały 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 albo ktoś inny, bardziej zaufany tak jak Sebastian, musiał przejąć jego obowiązki. Jeżeli jest to zgłaszane z wyprzedzeniem, gdzie my możemy się przygotować, a nie w ostatnim momencie, dzień przed albo tego samego dnia, nie zrobię tego, nie pojadę, to nie mamy nic przeciwko temu. Jeżeli to nie zakłóca naszej pracy, to jest w porządku

Rozumiem, że są jakieś zasady, które państwo wypracowaliście z pracownikami i się tego trzymacie?

- tak, bo działamy już 12 lat, więc z roku na rok tych pracowników była różna liczba, ale na dzień dzisiejszy mamy grupę mężczyzn, bo to mężczyźni pracują w tej technice, zaufanych, którzy zgłaszają. Mamy na przykład oficera Wojska Polskiego, który zaczynał przed szkołą oficerską u nas pracować, w wakacje i teraz mimo tego, że jest już na jakimś tam stopniu i tak dalej, jak ma wolne, to chętnie przychodzi, stawia sceny, bo to jest praca fizyczna, dodatkowo zarobi sobie jakieś pieniądze i zgłasza, że ma urlop w czerwcu. Mamy też kapitana żeglugi, takiego Andrzeja, który pracuje 2 tygodnie w miesiącu i 2 tygodnie ma wolnego, wiadomo, że energia go roznosi i on też daje znać, że jest dostępny, czy mamy coś, że może jechać, składać i tak dalej. Jesteśmy bardzo elastyczni na wszystkie osoby możliwe

Te zasady, które mają państwo wprowadzone, odnośnie zgłaszania dni wolnych czy czegoś takiego na tej grupie, czy to od początku jest wiadomo, mówione są przy zatrudnianiu te zasady, jak to u państwa wygląda?

- są osoby, które stale współpracują, mimo że są na swojej działalności, to jesteśmy głównymi pracodawcami i one są dyspozycyjne więcej czasu. Tam jest takich kilka osób, oprócz tego Sebastiana, o którym wspomniałam, dla których jesteśmy głównymi pracodawcami, więc oni mają układany grafik tak, żeby ta praca dla nich była. Tak jak mówiłam, jak wypadają jakieś chrzciny albo ktoś chce wziąć urlop i zgłaszają to z wyprzedzeniem, oni też są na tej grupie, a grupa jest też na zasadzie jest dużo więcej pracy, potrzebujemy więcej rąk do pracy, to się rzuca hasło, kto może jechać do Straszyna, zawieźć scenę mobilną czy coś tam zrobić i wtedy chłopacy się zgłaszają ci, którzy są traktowani jako dodatkowi, a nie jako główni

Czy pracownicy zgłaszają, czy zgłaszali kiedykolwiek potrzeby, związane z ich przekonaniami religijnymi, na przykład o jakieś dni wolne, czy o święta czy o modlitwę, w zależności od wyznań, od przekonań?

- nie, 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. Jeżeli byłaby taka potrzeba, to mi się wydaje, że bylibyśmy otwarci, bo tak jak mówię, tak naprawdę my się dostosowujemy do ludzi, do ich wolnego czasu, rzucaamy hasło (ns), nie jest to żaden problem dla nas, nie byłby problem

Ze strony pani jako pracodawcy by nie był problem, ale jak pani myśli, czy ze strony innych pracowników, na przykład, jeżeli ktoś by poprosił o dzień wolny ze względu na obchodzone jakieś święto, spotkanie religijne czy coś, od strony pracowników, jak by to mogło wyglądać?

- wydaje mi się, że nie dlatego, że jeżeli osoba zgłasza, że nie może uczestniczyć w wyznaczonych zadaniach, to wtedy wskakuje na jej miejsce jakaś inna osoba, która jest w tym czasie dyspozycyjna. Nie zakłóca to, nie zaburza harmonogramu pracy. Wiadomo, że są osoby, które się nie dogadują, mamy takiego Wojtka, Wojtek marzyciel mówimy na niego i on jest na przykład ciężki, i nie możemy go dać z Piotrem do pracy, bo się nie dogadają, więc tu może się pojawić problem, że jeżeli nam wyskoczy Żenia, który dobrze się dogaduje z Piotrem i na miejsce Żeni miałby

wejść Wojtek, to już mógłby być problem, bo Piotrek mógłby zacząć fochy strzelać, bo on nie chce z Wojtkiem pracować, bo jest trudny w obyciu

Trudny w obyciu, to jest pod względem charakteru czy wyznaniowym, jak pani myśli?

- charakteru, po prostu to jest czterdziestolatek, stary kawaler, nie przeżył życia, taki marzyciel i wolny, w sensie, że on musi pomyśleć zanim coś zrobi, a tam to po prostu trzeba szybko, ktoś robi szybko, więc stąd są te konflikty, że nie chcą z nim pracować, bo jest za wolny

Jak ocenia pani znaczenie różnorodności religijnej w zespole, czy widzi to pani bardziej jako korzyści czy bardziej jako wyzwanie?

- 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, na pitu, pitu, tylko trzeba zrobić dlatego, że zaraz musi ktoś przyjść powiesić nagłośnienie, zrobić oświetlenie i wyznanie czy światopoglądy nie wpływają na wykonywaną pracę

Mam prośbę o odniesienie się w tej kwestii tak czysto hipotetycznie, jak pani zdaniem, jak by to inny charakter może firma miała, bardziej może taki, nie chcę powiedzieć rodzinny, ale jak pani to nazwała, że się bardziej spoufalają, że się tam gdzieś spotykają, czy taka różnorodność religijna może wpłynąć pozytywnie czy negatywnie, jak pani uważa?

- w obecnej sytuacji, w jakiej się znajdujemy i po ostatnich wyborach, co druga osoba wychodzi, że jest anty i tak dalej. Nie wiem, bo nauczyłam się, że już na temat polityki, światopoglądów nie rozmawiam. Sama jestem bardzo otwartą osobą, a okazuje się, że mamy znajomych, mamy przyjaciół i wychodzi, że myślą zupełnie inaczej. Nie wiem, jak by pracownicy reagowali, różnie mogłoby z tym być. Są jakieś demonstracje, uchodźcy, są anty nastawieni przeciwko Ukraińcom, więc wydaje mi się, że mogłoby to być różnie, bo prawdę mówiąc Polacy nie są zbyt 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

Czy były w firmie sytuacje, w których musieli państwo reagować na potrzeby jakiegokolwiek pracowników? Jeżeli tak, to jakie i jak państwo reagowali?

- jest coś takiego, że my też się nie zagłębiałyśmy w wyznania pracowników. Tak jak mówiłam, jeżeli mają potrzebę wziąć wolne i to zgłaszają z wyprzedzeniem, to jest to przez nas akceptowalne, ale nie zagłębiałyśmy się po co, na co. Jeżeli pracownik nie ma potrzeby mówienia o tym, to my nie mamy potrzeby wnikać w to, dlaczego go nie będzie, co on w tym czasie robi, to jest jego czas wolny, my to szanujemy, on to zgłosił, my mamy szansę znaleźć kogoś innego na jego miejsce i wszystko gra

Czysto hipotetycznie, czy to by pani robiło różnicę na przykład, jeżeli pracownik mówi, że chce mieć wolne, a jeżeli pracownik by powiedział, że na przykład ze względu na święta w swoim wyznaniu chce mieć wolne czy na przykład nie może przyjść do pracy przez kolejne 4 dni, jak by pani na to zareagowała i jak by pani tę jego potrzebę zrealizowała?

- jeszcze pewnie bym paczkę zrobiła, bonus bym dodała świąteczny albo coś w tym stylu. Jestem osobą, która (ns), 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 orientuje się pani, czy w pani firmie zdarzały się jakieś konflikty między pracownikami przekonania religijnego albo między panią wcześniejszą, kilka lat temu, między panią a jakimś pracownikiem był jakiś konflikt?

- 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. Na pewno były konflikty, nie pozwalałam na lewe zwolnienia lekarskie, ale to nie jest związane z tematem, jedynie takie konflikty miałam z pracownikami, że nie pozwalałam, według mnie prawo jest prawem i nie lubię naginać takiego czegoś, ale religijnie nie wiem, chłopacy nic nie donosili. 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, nie chcemy być jakimiś tam powiernikami, wysłuchiwać i tak dalej, bo my mamy same swoje sprawy, problemy, a jeszcze żyć problemami innych osób, mamy zasadę, nie spoufalamy się

Czysto hipotetycznie, jeżeli by doszło do pani... taki konflikt między dwoma pracownikami na tle religijnym, że na przykład, czy jakąś ozdobę na święta

wiesza w biurze albo przyozdobił sobie jakąś koszulkę, ubiera, jednego albo drugiego wyznania i jednemu pracownikowi to pasuje, drugiemu nie i zaczyna się jakiś konflikt, jak pani sobie by poradziła z takim konfliktem?

- to jest trudne pytanie, bo każdy ma prawo do swojego zdania, swojej wypowiedzi, jeżeli nie jest to obrażające, to 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, że na przykład, jeżeli on by Jezusa Chrystusa na krzyżu założył koszulkę, to ma do tego prawo, chociaż mamy zasadę, że w firmie obowiązuje strój. To też jest tak, że my robimy dużo imprez dla różnych urzędów, miast, gmin i my mamy narzucone stroje, że pracownicy mają bluzy z logo „Poniatowski Technika Sceniczna”, koszulki, robimy bardzo dużo imprez kościelnych, więc wiadomo, że w określonych godzinach wchodzimy i ci pracownicy techniczni, żeby rozróżnić, że ten jest Poniatowski, ten jest coś tam, każdy ma koszulkę i logo, więc takie sytuacje, to tylko na magazynie i starałabym się rozmawiać z pracownikiem, któremu się to nie podoba, żeby odpuścił, a z tym drugim pracownikiem, żeby może nie robił tego, bo drażni czy coś tam. Starałabym się załagodzić sytuację, żeby się dogadali i żeby szanowali swoją przestrzeń

Reasumując, nie było, ale by pani nie poparła żadnej strony?

- tak, starałabym się, żeby się dogadali, a jeżeli by się nie dogadali, to bym narzuciła, że na magazynie też muszą mieć stroje firmowe, koszulki firmowe, żeby nikt nikomu nie przeszkadzał i żeby szanowali swoje wyznania, upodobania i tak dalej

Co w pani opinii jest najważniejszym wyzwaniem, w zapewnieniu wolności religijnej w miejscu pracy? Czy to jest na przykład jakaś organizacja pracy, presja na naturalność, jak pani uważa?

- tak, jak powiedziałam, że Polacy nie są tolerancyjni. Mają problemy z odmiennością, z tym, że ktoś ma inne wyznanie, orientację i tak dalej, i tak jak powiedziałam, nauczyłam się nie rozmawiać na pewne tematy, jestem bardzo tolerancyjna, ale po ostatnich wyborach się okazało, że mam dużo koleżanek, które nie są takie tolerancyjne i kosztowało mnie to dużo stresu, więc chyba bym wprowadziła te stroje, które byłyby neutralne, reprezentujesz firmę i musisz przestrzegać zasad firmowych

Na przykład, jeżeli by zaistniała sytuacja taka, że ktoś twierdzi, że ktoś kogoś obraża właśnie strojem, jakimiś obrazkami w biurze czy na magazynie jakieś postawione i okazuje się, że to jest brak wiedzy, czy jest pani w stanie porozmawiać, wyjaśnić czy ma pani zasadę taką, nie wtrącam się?

- w zależności, jakiego pracownika by to dotyczyło, bo tak jak powiedziałam, mamy jakichś stałych pracowników, którym zapewniamy pracę i dbamy o to, żeby mieli pracę, bo jesteśmy głównymi pracodawcami i są pracownicy z doskoku. 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. To jest takie... jeżeli siedziała ileś lat na rynku, ma się kogoś zaufanego, kto się wykazuje, sprawdza, nie zawodzi i tak dalej, to wiadomo, że będzie mi bardziej zależało na tej osobie i żeby dostosować się do tej osoby niżeli Żenia, jest z doskoku, więc tutaj wygrywa ten ktoś, kto więcej wnosi i daje w firmie

Proszę wskazać według pani, pani zdaniem najbardziej kluczowe wyzwania, największe wyzwania w zapewnieniu wolności religijnej w pracy, czyli żeby każdy czuł się swobodnie, jak pani to widzi, jakie są kluczowe, największe wyzwania?

- 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 i 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

Według pani, czy zauważa pani różne podejście w kwestii wolności religijnej w miejscu pracy, w zależności od wielkości firmy, na przykład sektora, regionu Polski, jakie jest pani zdanie na ten temat?

- wydaje mi się, że Trójmiasto jest jeszcze bardziej tolerancyjne, że jest ta swoboda wyznaniowa i orientacyjna, bo jesteśmy dużym miastem, na północy, bardziej rozwiniętym. Wydaje mi się, że może być problem bardziej wschód, południe Polski, jest zupełnie inne myślenie ludzi i że tam bardziej są sytuacje, że jakieś otwieranie

fabryki, ksiądz przychodzi, święci i tak dalej, że jedno wielkie modlenie się za powodzenie firmy. Jest zupełnie inna mentalność niż tutaj, na północy, u nas w Gdańsku

Jeżeli chodzi o wielkość firmy, co pani myśli?

- na pewno w większych firmach, w dużych firmach, zatrudniających kilkadziesiąt osób, na pewno robią się jakieś grupy, bo to jest nieuniknione, że pracownicy podrzędni się tam zgadują, trzymają się razem, wychodzą. W mniejszych firmach... myślę, bo moja firma, kilkanaście osób mamy do dyspozycji, ale u nas... to jest trudne pytanie. W małych firemkach, to na pewno się kolegują, u nas zadaniowo, to jest praca od ósmej do szesnastej, że przychodzą do biura, tylko to jest przemieszczanie się albo praca na magazynie, bo trzeba spakować. Oni też nie mają czasu na jakieś tam interakcje, pitu, pitu przy laptopie i tak dalej, tylko muszą spakować. Dzisiaj deszcz pada, ulewa jest, a trzeba jechać do Sulęcyna, rozstawić scenę, więc ci chłopacy jadą, rozstawiają, chcą to zrobić jak najszybciej i iść do domu, bo są przemoczeni, więc u nas nie ma tej przestrzeni, ale w firmach, gdzie są prace biurowe, gdzie ludzie muszą patrzeć na siebie przez ileś godzin, to na pewno są jakieś tam, grupki się tworzą i oni współgrają ze sobą razem

Patrząc na pani firmę, temat równości religijnej, wolności religijnej jest mało ważny?

- 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, że nie przyjedzie i wystawia drugiego, bo przeważnie w parach czy tam trójkach, czwórkach jeżdżą. To nie wpływa na nasze postrzeganie człowieka

Wracając jeszcze do różnego podejścia kwestii religijnych, jak pani uważa, czy różny sektor zatrudniania, gospodarki czy firm, czy w różnych sektorach są różne podejścia, czyli sektor prywatny, państwowy, większa, mniejsza firma w tych sektorach, jak pani uważa, jak to się może kształtować?

- wydaje mi się, że duże przedsiębiorstwa nie mogą sobie pozwolić na coś takiego, bo teraz myślę, jest niedaleko nas, naszego magazynu, firma Rockfin, gdzie

zatrudniają kilkaset osób, bardzo dużo jest obcokrajowców, mają i Ukraińców, i Hindusów, i oni nie mogą sobie pozwolić na przestój w produkcji. Wiadomo, że są święta, dwudziestego drugiego jeszcze przychodzą do pracy, ale dwudziestego trzeciego, to już weekend się zaczyna i do dwudziestego szóstego mają wolne, siódmego wracają do pracy i nie mogą sobie pozwolić, że nagle w styczniu Boże Narodzenie obchodzą Ukraińcy i Ukraińcy nie przyjdą do pracy, bo to by zachwiało im produkcję. 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 na coś takiego niż korporacje, duże firmy produkcyjne czy jakieś zarządzające. Zarządzające może nie, bo Ukraińcy raczej niższe stanowiska mają, że nie ma, jest po prostu fabryka, trzeba wykonywać, trzeba robić i tyle

Teraz przejdziemy troszeczkę do polityki i kontekstu prawnego, czy pani zdaniem polskie prawo jest wystarczająco dobre do wspierania pracodawców, chodzi mi o pracodawców, w zapewnieniu wolności religijnej pracownikom, jakie zna pani rozwiązania prawne, jeżeli pani zna w tej materii?

- szczerze mówiąc, nigdy się nie zagłębiałam w coś takiego

Czy pani myśli, czy są jakieś w polskim prawie takie rozwiązania, które pozwalają wspierać pracodawców w tym temacie?

- na pewno jest w Konstytucji wolność sumienia, religii, jest coś takiego, że każdy ma prawo wierzyć i tak dalej, nie ma, że wszyscy musimy być katolikami, ale nie wydaje mi się, że Kodeks Pracy przewiduje, uwzględnia, że muzułmanin, nie wiem, to się szabat nazywa, nie wiem, jak to się nazywa, oni mają ten swój czas taki, że muszą się modlić, nie ma czegoś takiego, że uwzględnia, że pracodawca musi dać wolne. Nie wydaje mi się, że są jakieś przepisy, które uwzględniają to

Rozumiem, że pani takich przepisów nie zna, ale to wynika z tego, że nie odczuwa pani takiej potrzeby, czy po prostu nie jest to dla pani potrzebne?

- nie odczuwam takiej potrzeby, nie jest mi to potrzebne. Teraz pan mi zadał to pytanie, to na pewno się zainteresuję tym tematem, jak to wszystko wygląda, ale nie wiem, nie mam pojęcia, nie interesowałam się. Nigdy mnie to nie ciekawiło, tak jak mówiłam, ja nie wnikam. 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

Niektórzy pracownicy wykazują trudności takie, jak brak elastyczności w grafiku czy niezrozumienie ich potrzeb religijnych przez przełożonych, jak pani odnosi się do takich opinii z perspektywy pracodawcy, czy widzi pani jakieś problemy w swojej firmie albo ogólnie, na rynku pracy?

- nie, bo jeżeli ktoś przychodzi do nas pracować, to przychodzi po to, żeby zarobić i jemu zależy na tej pracy, i on dostosowuje się do grafików, ale tak jak powiedziałam, my też się dostosowujemy, jeżeli ktoś mówi, za 2 tygodnie nie będę mógł przychodzić przez cały tydzień, to my nie zagłębiamy się, dlaczego on nie będzie mógł przychodzić, nas to nie interesuje. Wiadomo, jeżeli byłoby to nagminne opuszczanie, to następnym razem po prostu nie bierzemy pod uwagę tego pracownika i będzie mniej pracy miał albo zrozumie, że jeżeli chce pracować, to on musi się dostosowywać do nas, bo my też wiecznie czekać na niego nie będziemy. Wydaje mi się, że jesteśmy elastyczni

Jak pani postrzega to na rynku pracy, ten właśnie brak elastyczności, czy uważa pani, że on jest czy nie, jako pracodawca, czy się spotkała pani, że inni pracodawcy w takich tematach się poruszali, rozmawiali?

- 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. Nie rozmawiamy. Ludzie też chyba przestali rozmawiać na temat wyznania, orientacji, politycznych tematów i tak dalej, bo nigdy nie wiadomo, na kogo się trafi i teraz wychodzę z założenia, im mniej ludzie wiedzą, tym lepiej, im mniej jest się widocznym, to też lepiej. W dziwnych czasach zaczęliśmy funkcjonować

Jeżeli współpracuje pani z jakimiś firmami, czy spotkała się pani, obito się pani o uszy, że inne firmy mają takie jakieś właśnie problemy czy zagwozдки w tym temacie?

- nie. Pracujemy dla instytucji państwowych, gdzie 80% klientów, to są instytucje państwowe i to też jest tak, że od organizacji imprezy jest zawsze jakaś wyznaczona osoba, pani Ania, pani Monika, pan Michał i my robimy swoje, dostajemy *rajder*, trzeba postawić taką i taką scenę, w takim i takim dniu, w takich i takich godzinach, i nie ma przestrzeni, żeby się spoufalać z kimś, po prostu trzeba zrobić, przychodzi następna firma, robi swoje, później jest demontaż określony, więc rozmów nie ma. Jak współpracujemy z tymi urzędami, to są stałe osoby i nawet jak w urzędzie miasta jest taki pan Michał, który bardzo dużo robi, to nie ma, zawodowe sprawy, ale nie ma spoufalania prywatnego

Czy pani firma prowadzi jakieś działania edukacyjne, na przykład szkolenie z zarządzania różnorodnością religijną czy jakieś inne?

- nie

Przyczyna tego czy to jest jakaś konkretna?

- 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

Czyli pod pani firmę ten temat raczej jest nieodpowiedni?

- 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

Teraz przejdziemy do ostatniej części, refleksje i przyszłość i mam pytanie, jak pani zdaniem będzie się zmieniać podejście do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w najbliższych latach, czy to się stanie jakimś ważniejszym tematem, czy nie, jak pani uważa?

- 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, to jest złe, niedobre, że będzie takie... brakuje mi takiego słowa, tak jak powiedziałam, że Wschód i Południe, na przykładzie prywatnym, wypowiedziałam się na jakimś forum na Facebooku i

dziewczyna zaczęła mnie wyzywać od elit, że ja jestem w jakiejś sekcji, coś tam, że w ogóle tolerancja nie jest wskazana, wyrażanie, wyrozumiałość nie jest akceptowana przez pewne grupy społeczne, polityczne i będzie to duży problem

Pani zdaniem, to się powinno zmienić w jakimś kierunku?

- tak. Ludzie żyją przeszłością, że Niemcy zrobili nam to i tamto, właśnie kontekst tego Facebooka, ja mam zalajkowaną taką stronę, stare zdjęcia i ktoś tam napisał, rasa panów i w ogóle. Ja mówię, OK, ale to nie jest ta grupa, żeby podkreślać rasę panów, coś tam takiego i właśnie ta dziewczyna z Żywca, z południa Polski zaczęła mi tam, elita i w ogóle. Czasy się zmieniają, pewne rzeczy zostały zamknięte i powinniśmy żyć taką myślą, że ludzie... żeby mieli prawo do szczęścia, do wyznania, do orientacji. Nie powinniśmy rozpamiętywać, co było kiedyś, tylko powinniśmy być otwarci, żeby była ta swoboda, żeby każdy mógł się wypowiadać, że mam taką, że moja religia jest taka i tak, i że jest taka i taka nie oznacza, że jestem złym człowiekiem. Wydaje mi się, że jak są te ugrupowania PiS, Konfederacja, że będą powodowały to, że ludzie będą się zamykali, będą się bali wypowiedzieć cokolwiek

W jaki sposób to się według pani powinno zmienić, pod jakim kątem?

- jakieś właśnie warsztaty, szkolenia, pokazywanie, że to, że ktoś jest innego wyznania, nie jest katolikiem, nie oznacza, że jest gorszy, że powinniśmy być bardziej otwarci, jakieś programy, jakieś informacje, reportaże pokazujące, że są różnice z wyznaniem i tak dalej, ale to, że ktoś ma inne wyznanie nie oznacza, że jest złym człowiekiem. My mamy 10 przykazań, powinniśmy przestrzegać te 10 przykazań, a ktoś ma swoje jakieś tam przykazania i one są podobne do siebie. Powinny być jakieś takie nauki, jakieś informacje w telewizji, w radio, które pokazywałyby różnice, ale że to nie są złe różnice

Patrząc na swoje doświadczenia, co doradziłaby pani innym pracodawcom w kwestii zarządzania różnorodnością religijną w firmie?

- wydaje mi się, że neutralność jest najlepsza, że firma jest firmą, przychodzimy tutaj, żeby pracować, a wszystkie rzeczy religijne powinny być poza firmą. To nie jest miejsce. To może wzbudzać konflikty, tak jak mówiłam, że obecnie mamy podział społeczeństwa, że co druga osoba ma takie, a nie inne poglądy i żeby nie wprowadzać jakichś tam sytuacji konfliktowych, firma powinna być neutralna. OK, macie potrzeby, to też jeszcze w zależności, czy pracę może ktoś wykonywać online czy to jest produkcja, tak jak powiedziałam, firmy, które zajmują się produkcją, nie mogą podporządkować firmy pod to, że katolicy mają w grudniu święta, prawosławni

mają w styczniu święta i nagle ta produkcja będzie stawała, bo kilkadziesiąt osób będzie w tych dniach brała wolne. Urzędowo mamy w takim i takim dniu wolne, to nie ma czegoś takiego, tej elastyczności, firmy powinny być neutralne, żeby nie razić innych osób jakimś tam innym wyznaniem, odmiennością, żeby nie powodowały żadnych konfliktów, te odmienne, więc tak jak powiedziałam, neutralność, to jest klucz do sukcesu

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

- 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

Bardzo dziękuję pani za poświęcony czas i cenne spostrzeżenia, czy jest jeszcze coś, co chciałaby pani dodać od siebie?

- nie, wszystko już chyba powiedziałam

Dziękuję.