

LEGENDA

(śmiejch) - didaskalia

... - urwana myśl, przerwana wypowiedź

kursywa - niepewna pisownia nazwiska lub słowa (zapis fonetyczny)

(ns) - niesłyszalny fragment nagrania

(Moderator przedstawia kwestie techniczno-organizacyjne rozmowy).

Tutaj jest prośba, żeby trochę powiedziała pani o swojej roli w firmie, trochę o samym szpitalu, jaki jest ten szpital i generalnie czy pracują obcokrajowcy, czy, nie tylko wśród obcokrajowców, ale także wśród pracowników są osoby różnych religii, o różnych światopoglądach? Cokolwiek może mi pani powiedzieć, będę bardzo wdzięczna.

- przede wszystkim szpital jest powiatowy, ma 5 podstawowych oddziałów. No tutaj zabezpieczamy przede wszystkim pacjentów z powiatu naszego, no ale oczywiście nie tylko, bo też przyjeżdżają pacjenci z zewnątrz, korzystają z naszego szpitala. Mamy pracowników różnych, bo mamy i obcokrajowców od jakiegoś czasu, od kilku lat, no nawet już może od 20 lat. Pierwszy obcokrajowiec, o ile dobrze pamiętam, był, no tak potem to wyszło, że wyznania... Arab, po prostu Arab

Czyli islam.

- islam, tak. Więc zupełnie inne podejście do świata. On też był zaskoczony pewnymi rzeczami u nas, a my, że on się dziwi na przykład rolę kobiet w firmie. (śmiejch) No cóż. Tak że to była, że tak powiem, taka nowość. No teraz mamy inny personel, z reguły to są Ukraińcy w tej chwili, na różnych stanowiskach, poczynając od lekarzy, poprzez pielęgniarki, czy personel sprząający, pomocniczy. Współpracuje się zupełnie dobrze, nie mamy jakichś specjalnych problemów, jeśli chodzi o wyznanie, nawet nie wiem, jakiego są wyznania. Tak że to, jeśli chodzi o obcokrajowców. Natomiast jeśli chodzi o samych Polaków, mamy różne wyznania. I tu mieliśmy problem, nawet bardzo duży, gdzie osoba ze względu na swój światopogląd religijny odmawiała wykonywania pewnych czynności zawodowych, które polegają na ratowaniu życia. I mieliśmy z tym duży problem, jak sobie to rozwiązać, dlatego że niewykonanie tych zadań powodowałoby śmierć pacjenta. W związku z tym, takie uznawanie wszystkim wolności religijnej prowadzi do tragedii

Tu będą takie właśnie pytania dotyczące tego, co pani mówi, gdyby zechciała pani powiedzieć jeszcze, czym się zajmuje pani tutaj w szpitalu?

- zajmuję się kadrami, tutaj zajmujemy się zatrudnianiem, czyli zawieraniem umów o pracę, umów kontraktowych, zleceń, rozliczaniem, wypłacaniem, przygotowywaniem do wypłacania wynagrodzeń, urlopami. No i cały sektor właśnie tej obsługi pracowniczej

Tutaj powiedziała pani, że zatrudniacie państwo na różnych umowach. Jakie to są umowy?

- umowy o pracę w większości, ale też mamy sporą część kontraktów, umowy kontraktowe, i mamy również umowy zlecenia

Bo tutaj cała ta jednostka to jest szpital, plus poradnie?

- tak, plus mamy pogotowie, mamy poradnie, poradnie specjalistyczne i mamy poradnie POZ-u, podstawową opiekę zdrowotną też mamy. Plus mamy nocną pomoc lekarską i tu mamy placówki w całym powiecie, mamy na przykład w Węgrowie, w Głuchowie, także w różnych miastach

Bo generalnie w samym szpitalu pracuje 200-kilka osób?

- tak. Można powiedzieć, że to jest mniejsza część firmy, sam szpital, natomiast firma ma dużo więcej

Ilu jest cudzoziemców w tej chwili?

- około 20

Kobiety, mężczyźni?

- tak, i kobiety, i mężczyźni, w większości kobiety

Jak pani postrzega kwestię wolności religijnej pracowników, ogólnie? Czy jest to temat, który pojawia się w codziennej działalności?

- znaczy, w codziennej nie. Trzeba przyznać, że jakiegoś specjalnego wpływu to to nie ma na działalność. Znaczący, no do momentu, kiedy nie ma jakichś tam problemów, że czegoś nie mogą wykonać ze względu na swój światopogląd. Bo jeśli chcą na przykład wolne ze względu na święta, czy coś, no to po prostu nie ma problemu, jest albo urlop, albo odpowiednio ustawia się grafik, jeśli to jest pracownik na zlecenie, tak że tutaj ze strony kadry zarządzającej nie robimy żadnych problemów. Jeśli to jest możliwe, żeby uwzględnić, jeśli chodzi o święta, uczestniczenie, no to nie ma problemu, a nawet fajnie wygląda współpraca przy obsadzaniu dyżurów, dlatego że święta są w innym terminie te prawosławne niż katolickie, w związku z tym, w święto na przykład, Bożego Narodzenia, część lekarzy tego innego wyznania obsadza dyżury, a potem ma wolne

Bo wspomniała pani o tym pierwszym obcokrajowcu, który tu był, czyli wtedy pojawił się ten temat wolności religijnej, bo wtedy to była zupełnie inna sfera?

- tak, inna. I tam chodziło o to, że po prostu pan niekoniecznie dobrze podszedł do swoich obowiązków, jakie dokumenty ma przedstawić. To były jeszcze inne czasy, teraz na pewno to nie tak by się rozegrało, bo to kiedyś przymykano oko na wiele rzeczy. Nie odebrał dokumentu z izb lekarskich i potem miał pretensje do izb lekarskich, że to ich wina, że coś tam, bo miał jakieś czasowe prawo wykonywania zawodu i sprawa się znalazła w prokuraturze

Ale to pomijając ten wątek, bo tutaj są, jak gdyby, sprawy pracownicze, a raczej skupmy się tutaj na poglądach, też wierze tej osoby. Czyli czy dla tego człowieka konkretnie, i dla innych, wolność religijna miała duże znaczenie?

- myślę, że nikt mu specjalnie nie ograniczał niczego, aczkolwiek on musiał się dostosować do zasad obowiązujących w firmie. Więc to, co on robił poza czasem pracy, jak tam korzystał z tej swojej wolności, no to już jego sprawa, nikt nie ingerował, natomiast w firmie musiał się zachowywać tak samo, jak każdy inny pracownik

A mówiła pani, że był zaskoczony tym, że jest tyle kobiet.

- to znaczy, rolę kobiet i jakby to powiedzieć, zdaniem kobiet. W każdym razie, to teraz dopiero sami się dowiadujemy, że jednak tam to zdanie tych kobiet nie było tak równorzędne, jak mężczyzn właśnie, w islamie. Ale to było dawno, myślę, że teraz to już takich problemów nie powinno być

A czy ten pracownik na przykład robił przerwę na modlitwę, czy jakiś inny okres, czy na przykład ten ramadan co przypadał? Z tym się państwo wtedy zetknęli, zmierzyl?

- tak naprawdę to nie. On oczywiście korzystał z urlopu, ale to jak każdy z nas. I gdzie, co już on na nim robił, to nie wiem. Ale w każdym razie, nie, jeśli chodzi o miejsce pracy, nie. Nie mieliśmy żadnych, że tak powiem, problemów z jego wyznaniem

A czy macie państwo teraz, kiedy tych cudzoziemców jest więcej, jakieś formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej? Czy działacie państwo tak ad hoc, czyli w razie konieczności, jak jest taka potrzeba?

- to znaczy tak, no są ustawy, które regulują tę wolność religijną i działamy w ramach tych ustaw, więc można te święta ewentualnie uwzględnić w innym terminie, no ale, tak naprawdę, to działamy na bieżąco, nie mamy z tym problemów

Czyli nie było tutaj potrzeby wypracowywania zasad takich działań?

- nie, jakichś specjalnych nie

To teraz to, co pani już mówiła, czy pracownicy zgłaszają kiedykolwiek potrzeby związane z ich przekonaniem religijnymi? No właśnie, wolne na święta, na modlitwę. Jak państwu na to reagujecie? Tutaj pani mi opowiadała o lekarzach, jak to wygląda przy islamie.

- tak. To znaczy, wolne na święta, no to tak samo wszyscy mogą dostać. Mogą dostać, jeśli to jest możliwe ze strony firmy, no bo my musimy zabezpieczyć działanie non stop. No to wtedy dostają zwykły urlop albo po prostu nie mają wpisywanego dyżuru. No jeśli to jest możliwe. No tak jak mówię, że wtedy ci lekarze na przykład chętnie biorą Święta Bożego Narodzenia, czy Wielkanocne, a swoje mają potem wolne. Wymieniają się. Polacy mają, czy tam katolicy dyżury w okresie tych świąt, że tak powiem, prawosławnych. Tak że takie uzupełnienie. Nawet fajnie, bo część chce w tym terminie mieć wolne, część w tym, tak że jest to współpraca, a nie problem, bym powiedziała. Tak że tu nie, nie ma takich problemów. Natomiast jeśli chodzi o modlitwę, to w czasie pracy nikt nie zgłaszał takiej potrzeby do tej pory

Ale jeżeli ktoś chciał mieć, nie tylko lekarze, ale także inny personel, tak jak pani mówiła, i pielęgniarki, i jeszcze inni pracownicy, jeżeli były te święta, to były ustawiane jakoś pod ich kątem?

- pod ich kątem, tak

Czy pracownikom może brakować komfortu, by mówić o takich sprawach, czy też nie mają takich potrzeb? Jak pani to zaobserwowała?

- to znaczy, jeśli mają takie potrzeby, to mówią. Tak samo, czy chcą czasem urlop, chcą wyjechać na przykład w ogóle. Żeby wyjechać, żeby ze swoją rodziną gdzieś się spotkać, no to po prostu o tym mówią i to jest uwzględniane, tak jak każde inne wolne. No ale to już bezpośredni przełożony o tym decyduje

Czyli nie ma z tym problemu, po prostu przychodzą, mówią?

- przychodzą, mówią tak, że mają taką potrzebę i po prostu organizujemy funkcjonowanie firmy, wykorzystujemy inny personel. No może gdybyśmy mieli bardzo dużo tych obcokrajowców, ale aż tak dużo nie mamy, no więc nie ma problemu

Jak ocenia pani znaczenie różnorodności religijnej w zespole? Czy widzi pani w tym korzyści, czy raczej wyzwania?

- są i korzyści, o których mówiłam, na przykład, że można wymieniać personel, fajnie się uzupełnia, ale też są i wyzwania, jeśli chodzi właśnie o wyznanie. No tutaj szczególnie, jeśli się odmawia wykonywania pewnych czynności, to to jest problem. To jest problem, no bo szpital musi się zabezpieczyć, muszą być wykonane zadania. Mieliśmy duży problem z tym, to akurat nie dotyczyło cudzoziemców, z zabezpieczeniem, że tak powiem, wykonania pewnych zadań medycznych, które rzutowały, gdyby nie były wykonane, na śmierć pacjenta

A jakiego wyznania dotyczyły?

- dotyczyło jehowych

Wśród pracowników?

- wśród pracowników. Chodziło o odmowę przetaczania krwi. To w momencie, kiedy ktoś potrzebuje tę krew i nie ma innego personelu, który może podać, no to to jest niedopuszczalne, żeby szpital nie zabezpieczył świadczenia

Czyli to dla państwa olbrzymie znaczenie miało tutaj, ta wolność religijna i tutaj przekonania?

- tak, przekonania tych osób, bo tak jak mówię, no u nas akurat z tym był problem, aczkolwiek inni z katolickiego wyznania też, ale akurat nie było to aż tak radykalne. Też problem wśród personelu, no bo zastępowano, zastępowano, ale w którymś momencie, no to dlaczego ktoś ma w swoich zadaniach, każda pielęgniarka, bo to akurat chodziło o pielęgniarkę, ma przetaczanie krwi na jakimś tam oddziale, każda może to robić, jedna nie, i ktoś musi zastępować. No to wzbudziło konflikt. Tak że myślę, że takie sytuacje przy tych, jakby to powiedzieć, wolnościach religijnych swoich, tak troszeczkę... No po prostu ktoś, jeśli nie jest w stanie czegoś wykonywać, to po prostu może powinien sobie wybrać inny zawód albo inne miejsce pracy. W końcu ta osoba zrezygnowała z pracy, przeszła do innego szpitala

No właśnie chciałam o to zapytać...

- tak. Tak że po prostu pracuje w takim miejscu, nie u nas, w innej firmie. Tak że to musiało budzić konflikty i budziło konflikty. Mieliśmy z tym duży problem. I personel wewnątrz, jakby to powiedzieć? Danej komórki organizacyjnej, w związku z tym. No ta osoba w końcu zrezygnowała z pracy i pracuje dalej jako pielęgniarka oczywiście, tylko że w miejscu, gdzie tego przetaczania krwi po prostu się nie robi

Czyli w tym wypadku państwo musieli zareagować. Na początku były też potrzeby tej osoby, czyli zamiany tych dyżurów i uzupełnianie, ale koniec końców było to zagrożenie życia.

- tak. Po prostu musiała być zawsze osoba inna na dyżurze, która wykonywałaby te zadania. I to budziło konflikty, no bo dlaczego ktoś ma za kogoś wykonywać pewne zadania, które należą do niego. To można raz, drugi, ale jeśli to tam trwało ileś lat, to po prostu spowodowało konflikt, no niestety. No ta osoba sama zrezygnowała z pracy, wiedziała, że...

Nie da się tego pogodzić.

- nie da się tego pogodzić, tak, po prostu. Jeśli nie jestem w stanie, ze względu na swoją religię, swoje poglądy, wykonywać zadań, które są na danym stanowisku, to po prostu trzeba zmienić stanowisko i tyle. No i tak to się skończyło

Mówiła mi pani o tym, że macie państwo ten elastyczny grafik, że nawet niektórzy tak przyjmują to z wdzięcznością, bo akurat się uzupełniają, ale czy na przykład musieli państwo organizować dodatkowe dni wolne na wyznawców, chociażby, prawosławia, czy innych? Bo już nie mówię o samych cudzoziemcach, bo tutaj wśród cudzoziemców tylko jest prawosławie?

- tak, chyba w tej chwili tak, ale tak prawdę mówiąc, nie wiem (śmiech)

A czy musieli państwo na przykład organizować jakieś dodatkowe pomieszczenie, żeby było, czy na modlitwę, na skupienie?

- nie, takiej potrzeby nie było. Tak jak mówię, tutaj wszyscy przychodzą do pracy i w godzinach pracy mają się zająć wykonywaniem zadań, wszyscy jednakowo. Modlitwę, jak najbardziej. No w umowach o pracę ani w żadnej umowie nie mamy przerwy, jest przerwa, ale to jest na posiłek, no chyba, że wtedy ktoś sobie skorzysta z modlitwy, jeśli ma taką potrzebę, ale w każdym razie nie. Nie mieliśmy zresztą takich potrzeb

Bo gdyby ktoś poprosił o czas na modlitwę, to może wykorzystać...

- przerwę tę, jaką przewiduje kodeks pracy, która jest śniadaniowa. Ale ta przerwa się należy. Na co sobie wykorzysta, to wykorzysta. Ale może ją sobie wykorzystać

A mieli państwo na przykład jakieś prośby ze strony pracowników, żeby był dodatkowy czas na modlitwę?

- nie, nie mieliśmy takiej prośby

No tutaj te pytania właściwie będą już dotyczyło tego, co pani powiedziała, ale ja muszę je zadać, czy zdarzyły się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi między pracownikami lub między pracownikami, a państwem?

- tak. No to był ten konflikt, o którym mówiłam, konkretnie chodziło o to przetaczanie krwi, odmowę przetaczania krwi, gdzie jest to, że tak powiem, trudne do

uwzględnienia w służbie zdrowia, gdzie w momencie... No przyjeżdża ktoś z wypadku i raptownie jest ta jedna pielęgniarka, która odmawia wykonania. No może to dotyczyć innego wyznania tak samo, ale chodzi o działanie ratujące życie, coś co ma dany zakład, że tak powiem, wykonać. To już tam wszystko jedno, bo to są różne czynności, dotyczy to też i lekarzy. Ale w każdym razie, był konflikt między personelem, który do pewnego momentu zastępował tę osobę. W którymś momencie to już budziło konflikt, niechęć

Rozwiązaniem okazała się zmiana pracy?

- tak, zmiana pracy przez tę osobę, która tych czynności nie wykonywała

Sama odeszła?

- tak, sama odeszła. Po prostu doszła do wniosku, że jednak trzeba to jakoś rozwiązać innym miejscem pracy

A u państwa w szpitalu, to się nazywa dekoracje religijne, ale ja powiem, wisi krzyż?

- tak

Czy którykolwiek z pracowników, cudzoziemców wyznania prawosławnego, miał problem?

- nie, ja nie słyszałam przynajmniej

A własnego symbolu religijnego nie chcieli zawiesić, też mieć?

- nie

A na przykład czy łańcuszek z krzyżykiem, medalik, takie rzeczy byłyby problemem?

- nie. Każdy sobie nosi, co uważa

A wspomniała pani jeszcze, wróć do tego pierwszego cudzoziemca, czy tu się pojawiały jakiekolwiek problemy, czy był problem współpracy z kobietami?

- chyba nie. Raz tylko byłam świadkiem, jak był po prostu tak ewidentnie prześladowany, wyzywany od ciapatych i tak dalej, to raczej on był atakowany przez personel, a nie odwrotnie

Czyli też przekonanie religijne było tym powodem.

- no nie wiem, czy przekonania religijne, czy może narodowość. To miało miejsce jakieś 20 lat temu, ale to się chyba nie zmienia za bardzo u nas, bo jednak ci cudzoziemcy potrafią być atakowani za swój wygląd tylko i wyłącznie. Nie dlatego, że oni są agresywni

Czyli to z drugiej strony.

- no z drugiej strony, tak, z drugiej strony. To był lekarz bardzo ułożony, bardzo pomocny, w każdym razie bardzo się starał dla ludzi

Co w pani opinii jest największym wyzwaniem w zapewnieniu wolności religijnej w miejscu pracy? I tutaj takie 3 kwestie mam podniesione, organizacja pracy, presja na neutralność, czy brak wiedzy po prostu.

- to znaczy, ja bym powiedziała ze swojej strony tak, że ta religia powinna zostać poza pracą przede wszystkim, bo jakby to powiedzieć? My wszystkiego nie wiemy o różnych wyznaniach. Tak jak mamy teraz coraz bardziej egzotycznych, że tak powiem, pracowników, z Nepalu i tak dalej, Indie, zupełnie inne kultury, których my nie znamy, a oni nie znają naszej. Więc po prostu w pracy obowiązują zasady, do wykonania praca, natomiast na religię mamy czas poza pracą, na każdą religię bym powiedziała. Jeśli ktoś nie jest w stanie podjąć zadań do wykonania, które wynikają z danej umowy o pracę, ze względu na swoje przekonania religijne, to po prostu niech sobie znajdzie inną pracę. Takie jest moje zdanie

Ale z pani doświadczenia wynika, że jesteście państwo na tyle elastyczni, że można to zorganizować?

- można to zorganizować, nie ma problemu, ale to muszą być 2 strony, wie pani, i pracownicy muszą chcieć jakoś współpracować, i tak dalej, bo jeśli tam coś jest, no nie wiem, no jakieś tam rzeczy, które można pogodzić, no to można, ale jeśli zaczniemy wszystko, wszystkich coraz bardziej egzotyczne jakieś problemy uwzględniać, no to gdzie ten pacjent?

A pacjenci też już mogą być różni.

- tak, też mogą być różni. No właśnie i to też jest kolejny problem. U nas jeszcze może aż tak bardzo... No też mamy różnych pacjentów, ale... w każdym razie, no w jakimś stopniu na pewno trzeba będzie to wszystko uwzględniać, ale to już przyszłość

Gdyby zechciała pani powiedzieć, też w pani ocenie, co jest kluczowe, co jest największym wyzwaniem w zapewnieniu wolności religijnej w miejscu pracy i dlaczego?

- nie wiem, co ja bym na ten temat mogła powiedzieć. Nie wiem, są święta, jest ten kalendarz, jest 1 w sumie, ten, który mamy, i te święta się uwzględnia, pojawiają się inne wyznania i inne święta, no po prostu też trzeba to uszanować i pozwolić tym ludziom też świętować w te inne terminy. No ale nie wiem, może to jest przyszłość, żeby, jakby to powiedzieć? W święta... No bo mamy te tradycje, no Wigilię na

przykład, przynajmniej w jakimś tam stopniu organizowaną w firmie, no jak podchodzić do innych wyznań, czy też tak? No bo to jest kwestia tego, jak duża jest grupa tych pracowników, no bo jeśli to jest tam kilka osób, no to może aż to nie jest problem, ale jeśli będzie ich więcej, to być może, że jakoś trzeba będzie i te inne święta usankcjonować w firmie

A czy może być tak, że będziemy szli w kierunku neutralności?

- tak, może tak. Może nawet to już w tej chwili się dzieje, że po prostu wszystkie obrzędy, i tak dalej, poza pracą, poza pracą po prostu. Bo nawet i te Wigilie, które kiedyś miały większe znaczenie, w tej chwili tak się marginalizują, no tak krótko mówiąc

A czy to też może szacunek, szacunek pracownika do pracodawcy, pracownika do pracy i pracodawcy do pracownika, jakieś zaufanie, czy to też będzie miało znaczenie?

- na pewno będzie miało znaczenie, tak, oczywiście. No i współpraca, i to poszanowanie właśnie tego światopoglądu, takiego, a nie innego, też ma znaczenie, ale oczywiście to wszystko jest do pewnych granic, do takich, do jakich można je dla bezpieczeństwa pracodawcy, czy pacjentów uwzględnić

No tak, bo u państwa jest specyficzna rola, bo to jest życie ludzie...

- tak. I tu są zupełnie inne problemy, nieprzewidywalne czasami, co się może zdarzyć, jeśli się uwzględni takie, czy inne jakieś poglądy osób

A zdarzyło się tak, że na przykład pacjent powiedział, że: „nie chcę, żeby dotykała mnie kobieta”, „nie chcę, żeby dotykał mnie mężczyzna”?

- wie pani, tego nie wiem. Tego nie wiem, ale są preferencje. No sama na przykład wybieram, wolę iść do kobiety ginekologa, niż do mężczyzny. Jeśli to jest możliwe do wyboru, no to pacjenci tak wybierają

Ale na punkcie wolności religijnej, przekonań?

- to nie, to nie było na punkcie wolności religijnej, tylko po prostu takich osobistych przekonań, że wolę. Zresztą tak samo, jak wolę tego lekarza, czy tamtego lekarza, no przecież to nie jest związane akurat z religią

Czy zauważa pani różnicę w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w zależności od wielkości firmy, sektora lub regionu Polski? Czy to ma znaczenie w pani ocenie?

- myślę, że tak. W większych aglomeracjach już troszkę chyba ta tolerancja jest większa, natomiast w mniejszych, to tak trochę wolniej przychodzi, że tak powiem, że jest jedno i reszta jest nieważna

A sektor państwa, czyli opieka zdrowotna, czy tutaj ma to znaczenie?

- myślę, że tak samo, to zależy od wielkości jednostki, bo z im większą liczbą się spotykamy, tych właśnie, jakby to powiedzieć? Innych wyznań, innej kultury, ten człowiek się obywa, przyzwyczaja i już się tam jakoś dostosowuje może łatwiej wtedy, bo jeśli coś się zdarza rzadko, no to jest dziwne

A jak długo państwo z tymi pracownikami tutaj z Ukrainy się docieraliście?

- czy ja wiem? Dość szybko. To kwestia ludzi, bo z innymi szybciej, z drugimi wolniej, ale nie był to jakiś duży problem

A teraz w miarę ta współpraca jest dobra?

- nie, jest zupełnie dobra i nie ma problemu

A jak to wygląda u innych pracodawców, może wie pani, tutaj na terenie chociażby, w innych branżach?

- to znaczy, muszę przyznać, że ja nie słyszałam, żeby był jakikolwiek problem, jeśli chodzi o religię, dla pracodawców. Raczej nie. Po prostu skupianie się raczej na pracy. Natomiast wyznanie, no to owszem, te święta wolne, ale czy jakieś tam wyjazdy, czy chcą wyjechać, powiedzmy, do siebie, do swojego kraju w takim, a nie innym terminie, tym świątecznym, ja bym to traktowała w charakterze urlopu, ale umożliwia się tym ludziom, żeby mogli być z rodziną w święta wtedy, kiedy chcą

Mają państwo kaplicę w szpitalu?

- tak, mamy

A czy to nie przeszkadza, chociażby teraz Ukraińcom pracującym u państwa?

- ja nie słyszałam, żeby to przeszkadzało

A korzystają?

- nie wiem

Czy ten temat w ogóle wydaje się pani ważny? Czy interesowała się pani tym tematem, jak to wygląda w innych ośrodkach?

- to znaczy, wie pani, na naszym terenie mamy cerkwie i mamy sporo ludzi wyznania prawosławnego i do nich... to są Polacy przecież, którzy tu mieszkają od setek lat, też jest różne podejście nas samych. Jedni są bardziej tolerancyjni wyznaniowo, niektórzy uważają, że tylko moja religia jest najważniejsza i reszta powinna się dostosować, a inni traktują to na równi. Więc to nie jest problem, bo to nie jest coś

nowego, tylko coś, co... Tu jesteśmy na pograniczu, no że tak powiem, Polski od strony wschodniej, no tutaj od setek lat byli wyznania prawosławnego, byli Żydzi i tak dalej, no więc, wie pani, ta tolerancja była albo jej nie było

Czyli kulturowo już państwo byli przygotowani do tej różnorodności.

- no tak, do tej różnorodności, jak najbardziej. Z tym, że jedni to akceptowali, inni nie. I myślę, że tu się nic nie zmienia (śmiech)

Czy pani zdaniem polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnieniu wolności religijnej pracowników?

- znaczy, mi się wydaje, że tak, bo nie jest ono rozbudowane, ale uwzględnia te inne wyzwania, że chodzi, między innymi, o te terminy świąt... No można pewne rzeczy dostosować do potrzeb, jeśli takie są, jeśli byłaby duża grupa. Ale myślę, że na razie nie ma potrzeby rozbudowywania tego, tak według mnie

To zna pani te rozwiązania prawne w tej kwestii, jakie są?

- tak

Co się pani w tych rozwiązaniach podoba, a co nie?

- to znaczy, one są ogólnikowe, dają dużą swobodę pracodawcy, bo może z nich skorzystać albo nie i dla mnie jest to dobre, dlatego że jest ta elastyczność w korzystaniu z tych rozwiązań dotyczących religii

A gdyby miała pani zaproponować jakieś zmiany, co by pani zaproponowała?

- to znaczy, wie pani, są firmy, gdzie mają nawet 90% obcokrajowców, bo inaczej nie będą funkcjonować. Mamy tak gdzieś tutaj po sąsiedzku te firmy, szczególnie w branży produkcyjnej, zakłady mięsne, czy jakieś tam, u nich mają inne problemy, niż my, gdzie mamy kilka osób. Ale ja nie słyszałam, żeby mieli jakieś, jakby to powiedzieć? Od strony prawnej, żeby to, co obowiązuje, nie było wystarczające. Ale to bardziej tamte firmy mogą się wypowiedzieć na ten temat

Czyli uznaje pani, że te przepisy są na tyle elastyczne, że dają taką podstawową możliwość.

- tak, do działania. I dla tych większych, gdzie mają większość obcokrajowców, i dla tych, którzy mają niewielką grupę

U państwa w tej chwili, ponieważ jest to podobny kulturowo nam krąg,

Ukraińcy, czyli nie było problemu chociażby z ubiorem?

- nie

A ten pierwszy lekarz, który pracował, czy jemu nie przeszkadzało to, że kobiety chodzą troszeczkę inaczej ubrane, niż w islamie? Czy mówił coś na ten temat?

- nie. On po prostu wiedział, że przyjechał do innego kraju, do innej kultury i że ma się dostosować, i tylko tyle. Tak że uszanował to miejsce, w którym był, a co sobie myślał, no to sobie myślał, nie wiem

Niektórzy pracownicy wskazują na trudności, niekoniecznie w ochronie zdrowia, na trudności, takie jak brak elastyczności w grafiku, czy niezrozumienie ich potrzeb religijnych przez przełożonych. Jak pani by się odniosła do tej opinii z perspektywy pracodawcy?

- to znaczy, w momencie, kiedy brakuje personelu, bo wszędzie brakuje albo są jakieś L4 i musimy obstawić grafik non stop, to bez względu na rodzaj wyznania, to każdy może powiedzieć, że chciałbym mieć. No tak jak zawsze na święta, szczególnie Bożego Narodzenia. Zresztą każde, czy Wielkanocne, czy majówkę na przykład, wszyscy chcieliby mieć urlop, no ale ktoś musi pracować. W związku z tym, zawsze będzie ktoś, kto będzie mógł coś takiego powiedzieć, że nie jest uwzględniane to, co on chce. Czy to będzie obcokrajowiec, czy nie. No tak to po prostu wygląda

I nie ma znaczenia, czy to będzie pracownik tutaj innego wyznania, niekoniecznie katolickiego...

- tak, zgadza się. To nie ma znaczenia. Po prostu pracodawcy mają pewne ograniczenia, nie mogą dać wszystkim wolnego, tak jak tutaj my. No powiedzmy, no jeszcze zakłady mięsne może mogą się zamknąć na jakiś tydzień, czy tam 2, w okresie świąt, czy inne tam produkcyjne, ale u nas musimy... No nie wywiesi się kartki, że: „proszę nie mieć wypadków”, czy „proszę nie chorować w okresie świąt”

Gdyby na przykład przyszło pani zorganizować spotkanie pielęgniarek, na przykład wyznania, w którym dominowałby islam, i wiadomo, że niektóre z tych pań mogą nalegać na tradycyjny ubiór, czyli zasłonięcie włosów, czy też dłuższe rękawy, czy to byłoby problemem u państwa?

- nie umiem powiedzieć. Wydaje mi się, że po prostu, wie pani, problemem nie jest może ubiór religijny, tylko ubiór septyczny. Po prostu ten ubiór musi się nadawać do miejsca pracy, żeby nie stwarzał zagrożenia jakiegoś wypadku, czy czegoś, że coś się zaczepi, ściągnie pacjenta z łóżka na bloku operacyjnym. No tam na bloku muszą być standardowe, septyczne ubrania, więc to po prostu jest niemożliwe ze względów

sanitarno-epidemiologicznych. To po prostu zupełnie inne wymogi. Nie to, czy nam się podoba ten strój, czy nie, tylko po prostu te wymogi innego typu, BHP, wymogi BHP. Po prostu chodzi o bezpieczeństwo

Czyli tu wolność, jak gdyby, religijna, wyznanie, musi ustąpić ratowaniu życia.

- znaczy, może nie ratowaniu życia, tylko... Ubiór nie może być zagrożeniem dla pacjenta. No nie można na blok operacyjny wejść sobie w swoich jakiś tam strojach zakrywających to, czy tamto, musi to być ubranie septyczne, jednorazowe i tak dalej, w którym wchodzi pielęgniarka, a ono nie może przenosić zarazków. To będzie dotyczyło wielu miejsc

Czyli taki pracownik, jeżeli nawet jest określonego wyznania, to w pani ocenie powinien się dostosować?

- obowiązują przepisy sanepidowskie i behapowskie, gdzie ma być w odpowiednim stroju ochronnym

I specyfika państwa pracy polega też na tym, że nawet jeżeli chciałby mieć przerwę na modlitwę, a w tym momencie nie może, to po prostu...

- to po prostu jej nie ma. No nie odejdzie od stołu operacyjnego, czy w połowie jakichś zadań. Nie, no nie jest to możliwe, no po prostu nie

Czy pani firma prowadzi jakieś działania edukacyjne, na przykład szkolenia z zarządzania różnorodnością religijną?

- jeszcze takiej potrzeby nie było

Czyli nie było takich.

- jeszcze nie

A czy widzi pani taką potrzebę?

- to znaczy, powoli się przymierzamy, ze względu może nie na personel, ale na pacjentów bardziej, bo może jednak my wszystkich kultur nie znamy tych pacjentów, którzy do nas trafiają, bo może jednak trzeba trochę więcej wiedzieć na temat, jak się obchodzić z pewnymi pacjentami, żeby to nie budziło jakichś kontrowersji, konfliktów i oskarżeń, no bo i tego się można spodziewać, no bo dotyk taki czy inny, który jest standardowy dla nas, może być na przykład oskarżeniem na przykład no właśnie w islamie. No wszystkiego nie wiemy

Czyli widzi pani jednak taką potrzebę, że powinny się odbywać?

- tak, powinny, dlatego że jednak mamy coraz więcej i turystów, którzy też trafiają i może jednak troszeczkę powinniśmy o pewnych rzeczach wiedzieć

Czyli nie tylko pod kątem pracowników...

- tak, ale bardziej pacjentów. No i przy okazji pracowników. No ale to my decydujemy, czy kogoś zatrudnimy, czy nie. Jeśli on nie spełnia pewnych wymogów, żeby wykonać zadania, i żeby pracodawca nie ponosił... Bo też można milionowe odszkodowania zapłacić pacjentowi, jak mu się nie zrobi na przykład przetoczenia krwi i on umrze albo inne... No niestety

A jak w ogóle wygląda ten system rekrutacyjny u państwa? Jak cudzoziemcy się u państwa znaleźli?

- tak samo, jak polscy pracownicy, poprzez CV. Składają dokumenty o zatrudnienie i przeprowadzamy rekrutację, rozmowy, i tak dalej. To się odbywa w taki sam sposób

To jest poprzez ogłoszenia?

- tak, czasami ogłoszenia, ale my nie ogłaszamy, że chcemy cudzoziemca. Tak samo to jest ogłoszenie o pracę, że szukamy kogoś na dane stanowisko i zgłaszają nam się osoby po prostu. Tak samo Polacy, tak samo nie Polacy, w taki sposób

Tutaj wyznaczenie dla państwa nie ma znaczenia.

- nie, nie ma znaczenia

Umiejętności.

- umiejętności, kwalifikacje, to jest najważniejsze

Jak, pani zdaniem, będzie się zmieniać podejście do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w najbliższych latach? Czy to się stanie ważnym tematem?

- no myślę, że tak. To jest problem na przyszłość. Przy naszych perspektywach demograficznych, no to raczej będziemy potrzebowali, mimo wszystko, może bardzo mówimy, że nie, ale tych pracowników, że tak powiem, spoza kraju, a przyjeżdżają coraz bardziej egzotyczne osoby z różnych miejsc świata. Wcale nie takie bliskie, bo przecież to jest i Afryka, i Ameryka Północna, Azja, więc to są kultury, których tak szczegółowo to nie znamy

To jest też bardzo specyficzne z uwagi na to, że jest to ochrona zdrowia, pacjenci przebywający w szpitalu też mają dietę. Nierzadko ta dieta też jest związana z przekonaniami religijnymi...

- to znaczy tak, jeśli ktoś zgłasza... Bo przecież tak samo mamy osoby, które są wegetarianami, no to tak samo zgłaszają. No już swoją drogą, że dieta jest stosownie do schorzenia, no ale jeśli ktoś ma jeszcze do tego jakieś ograniczenia, no to po prostu jak zgłasza, jest to uwzględniane

Generalnie czekają na zmiany.

- czekają na zmiany, generalnie tak

Przede wszystkim pracodawców.

- tak, też. Tak

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

- znaczy, myślę, że ja mam zbyt małe doświadczenie, ale trzeba obserwować problemy, jakie są wewnątrz, bo tak nie wszystko od razu widać, i reagować na bieżąco, rozwiązywać, jeśli to jest tylko możliwe. Po prostu nie czekać, aż się coś wydarzy poważnego, tylko na najmniejszy jakiś problem, czy sugestię... Po prostu tym się interesować

Czy widzi pani potrzebę organizacji szkoleń dla pracodawców, żeby pracodawcy zdobyli tę dodatkową wiedzę i umiejętności radzenia sobie?

- tak. Myślę, że tak. Myślę, że jeszcze nie wszyscy, że tak powiem, wiedzą, że to jest jednak problem, że jest ta różnorodność. Tak że te szkolenia na pewno by się przydały. I pod kątem konkretnego zatrudnienia osób, no bo to zależy z jakich stron

A rozmawia pani na ten temat z innymi pracodawcami, wymieniacie się państwo doświadczeniami?

- tak, rozmawiamy

A na takim szkoleniu czego chciałaby się pani przede wszystkim dowiedzieć?

Co by było dla pani taką najważniejszą wiedzą do zdobycia?

- to znaczy, to zagrożenie prawne, jakie jest, to nieuwzględnianie, no bo to tak pracodawcom jest najlepiej, że tak powiem, zupełnie. No ktoś pracuje i niczego nie uwzględnia. Co ten pracodawca od strony prawnej musi uwzględniać, o co może ewentualnie jakieś konsekwencje prawne mieć. Albo na przykład, no nie wiem, jak są czasami jakieś tam dziwne wierzenia, jaki mogą mieć wpływ na danego człowieka, na jego psychikę. No bo też nie wiemy, jeśli coś jest nieuwzględniane. No nie wiem...

Czyli wiedza konkretnie.

- konkretnie wiedza o konkretnych wyznaniach. No na przykład, no nie wiem, no to, że nie ma czasu na modlitwę w islamie. To znaczy, oni się i tak tam jakoś modlą nawet, nie wiem, w jakiejś przerwie, czy coś tam, no ale w każdym razie, pewnych rzeczy nie wiemy. Tej specyfiki kulturowej, wyznaniowej, to, co jest w tych innych wyznaniach dla nich najistotniejsze. No przecież nie musimy znać szczegółów. Chodzi po prostu o jakieś najistotniejsze rzeczy, które dobrze by było uwzględniać przy zatrudnieniu takich pracowników...

I przygotować się do tego.

- przygotować się do tego, tak

Gdyby w przyszłości pojawili się na przykład lekarze, pielęgniarki lub też inni pracownicy wyznania wymagającego pokoju skupienia, którzy nie skorzystaliby z kaplicy, bardzo sprawiłoby to państwu trudność w zorganizowaniu im takiego pomieszczenia?

- myślę, że nie. Jeśli byłaby taka jakaś tam istotna potrzeba...

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

- to znaczy, jakichś takich istotnych problemów nie widzę, przynajmniej w tej chwili

Czyli to podejście teraz, jakie macie państwo, uznaje pani za wystarczające?

- wydaje mi się, że jest wystarczające. Do tego, co mamy, to jest wystarczające

A na przyszłość, to zachować elastyczność i jeszcze?

- no właśnie i tak może więcej się interesować, no aczkolwiek kwestia tego, kogo my, że tak powiem, zatrudniamy, jakie wyznania zatrudniamy

A przewiduje pani, że może być więcej cudzoziemców w pracy?

- znaczy, na pewno tak będzie, to jest nieuniknione, dlatego że my w tej chwili mamy kilkadziesiąt osób w wieku emerytalnym, które nie przeszły na emeryturę i w momencie, gdyby te osoby chciały odejść, nie ma możliwości zastąpienia ich. Tak że jest to problem

Czyli będzie się działo.

- będzie się działo. Będzie się działo i myślę, że w innych miejscach szybciej, szczególnie właśnie w tych zakładach produkcyjnych. To już jest tam 90%

A czy w podstawowej opiece zdrowotnej też pracują cudzoziemcy?

- tak

I jak tam? To tak dodatkowo, gdyby pani zechciała scharakteryzować, jak są przyjmowani przez te środowiska takie lokalne?

- wie pani co? Bardzo pozytywnie. (śmiej) Bardzo pozytywnie, jak najbardziej. I nikt sobie nie zawraca tym głowy absolutnie, kto to jest, jakiego wyznania...

Religijność tutaj ma znaczenie?

- nie, nie ma żadnego znaczenia. Po prostu chodzi tylko i wyłącznie o jakość usługi, podejście do pacjenta i tylko tyle, nic więcej, naprawdę. Ani to nie miało znaczenia wcześniej, bo mówię, czy to był islam, czy prawosławie, czy tam jeszcze coś innego, to naprawdę nie ma znaczenia. Chodzi po prostu, dla większości, może dla jakichś

pojedynczych osób, o jakość usługi, o podejście do tego pacjenta. To to jest najważniejsze

Bardzo dziękuję, że poświęciła mi pan czas. I uważam, że te spostrzeżenia były cenne. Ja się czegoś też dowiedziałam.

- dziękuję

Czy jest coś jeszcze, co chciałaby pani dodać?

- nie, w zasadzie nie

Gdyby się pojawiły jakieś pytania, wątpliwości, zachęcam do kontaktu z CBOS.

Warszawa przy Świętojerskiej, bardzo łatwo trafić, gdyby pani zechciała osobiście, a jakby pani chciała, telefony też są dla państwa. Ja jestem ogromnie wdzięczna.

- bardzo dziękuję