

Wywiad 07

Streszczenie wywiadu pogłębianego (IDI): „Realizacja wolności religijnej w miejscu pracy – perspektywa pracodawcy w Polsce w 2025 roku”

Data realizacji: 18 lipca, miejscowość Węgrów, województwo mazowieckie.

Metryczka wywiadu

A) Płeć respondenta/ respondentki:

kobieta

B) Wiek respondenta/ respondentki:

40 – 49 lat

C) Stanowisko /funkcja respondenta/ respondentki w firmie:

kierownik zespołu /działu /komórki

D) Liczba zatrudnionych w firmie:

od 50 do 250

E) Sektor działania firmy:

publiczny

F) Lokalizacja firmy:

miasto do 50 000 mieszkańców

Część I: Podejście do wolności religijnej w miejscu pracy

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

Tak, od 20 lat szpital zatrudnia obcokrajowców. Pierwszy zatrudniony był Arabem, wyznawcą islamu. Obecnie najwięcej jest zatrudnionych Ukraińców różnego wyznania lub bezwyznaniowców.

„Pierwszy obcokrajowiec, o ile dobrze pamiętam, był Arabem, a więc kulturowo islam. Więc zupełnie inne podejście do świata. On też był zaskoczony pewnymi rzeczami u nas, a my, że on się dziwi, na przykład rolą kobiet w firmie. (śmiejąc) No cóż. Tak że to była, że tak powiem, wówczas taka egzotyczna nowość. No teraz mamy inny personel, z reguły to są Ukraińcy 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.”

Jak firma postrzega kwestie dotyczące wolności religijnej pracowników?

Firmy nie interesuje wyznanie pracowników. Jedyna kwestia związana z wyznaniem zatrudnionych cudzoziemców, to wolne dni w okolicach świąt. Problemy stwarzają natomiast Polacy, kiedy ze względu na wyznanie i światopogląd odmawiają wykonywania pewnych czynności medycznych.

„Bo jeśli chcą na przykłady 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.”

„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.”

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

Nie było zgłaszanych potrzeb w tym zakresie.

Czy firma ma formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej pracowników?

Te problemy uwzględniane są w ramach obowiązujących w Polsce przepisów.

„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”

Czy pracownicy zgłaszają potrzeby związane z ich przekonaniami religijnymi?

Jedyne potrzeby to terminy urlopów w czasie świąt prawosławnych. Natomiast potrzeby przerwy na modlitwę w czasie pracy nigdy nikt nie zgłaszał. W szpitalu jest kaplica.

„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. (...) Natomiast jeśli chodzi o modlitwę, to w czasie pracy nikt nie zgłaszał takiej potrzeby do tej pory.”

„Ale gdyby w przyszłości pojawili się na przykład lekarze, pielęgniarki lub też inni pracownicy innego wyznania wymagający pokoju skupienia, którzy nie skorzystaliby z kaplicy, to zorganizowanie im takiego pomieszczenia nie sprawiłoby nam trudności. Jeśli byłaby jakaś tam istotna potrzeba...”

Znaczenie różnorodności religijnej w zespole – korzyści czy raczej wyzwania?

Są korzyści, rzadziej wyzwania i to związane z wyznaniem polskiego personelu, a nie cudzoziemców.

„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. Mieliśmy duży problem wśród pracowników, to akurat nie dotyczyło cudzoziemców, z zabezpieczeniem, wykonania pewnych zadań medycznych, które rzutowały, gdyby nie były wykonane, na śmierć pacjenta. Chodziło o świadka jehowy i 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”

„Też problem wśród personelu, no bo zastępowano, zastępowano, ale w którymś momencie, no to dlaczego ktoś, kto ma w swoich zadaniach przetaczanie krwi na jakimś tam oddziale, bo to akurat chodziło o pielęgniarkę, tego nie robi i ktoś musi zastępować. No to wzbudziło konflikt.” „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”

Część II: Praktyki i wyzwania

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

Nie było

„Nie, takiej potrzeby nie było. Tak jak mówię, tutaj wszyscy przychodzą do pracy i w godzinach pracy mają się zająć wykonywaniem zadań, wszyscy jednakowo. Jest przerwa, ale to jest na posiłek, no chyba, że wtedy ktoś sobie skorzysta z modlitwy, jeśli ma taką potrzebę”

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

Nastawienie pozytywne, ale w ramach kodeksu pracy i obowiązujących przepisów.

„Bo gdyby ktoś poprosił o czas na modlitwę, to może wykorzystać... przerwę tę, jaką

przewiduje kodeks pracy, która jest śniadaniowa. Na co sobie wykorzysta, to wykorzysta. Ale może ją sobie wykorzystać na modlitwę.”

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi?

Tak, ale tylko dawny konflikt o przetaczanie krwi. Dwadzieścia lat temu negatywnie odnoszono się do tego lekarza - Araba, ale to raczej była kwestia innej kultury i narodowości, niż religii.

Postrzegane wyzwania w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy:

Organizacja pracy

Kwestia tych urlopów z powodu świąt w różnych terminach to pewna wygoda dla pracodawcy (łatwiej ustawić grafik dyżurów).

Presja na neutralność

Nie ma presji, ale religia powinna być sprawą prywatną, a przekonania religijne nie powinny wpływać na wykonywanie obowiązków zawodowych.

„ta religia powinna zostać poza pracą przede wszystkim, bo jakby to powiedzieć? My wszystkiego nie wiemy o różnych wyznaniach. Tak jak mamy w Polsce 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 tak 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.”

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

W tej chwili nie ma problemów w tym zakresie, ale może to być kwestia do rozwiązania, jeśli pracowników innych wyznań pojawi się więcej.

„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 bo to jest kwestia tego, jak duża jest grupa tych pracowników, no bo jeśli to jest tam kilka osób, no to może nie jest problem, ale jeśli będzie ich więcej, to być może, że jakoś trzeba będzie i te inne święta usankcjonować w firmie.”

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

Są różnice w zależności od wielkości miejscowości. W większych aglomeracjach i firmach ta tolerancja jest chyba wyższa.

„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 to zależy od wielkości jednostki, bo z im większą liczbą się spotykamy ludzi innych

wyznań, innej kultury, to człowiek nabiorą obycia, przyzwyczajają się i już się tam jakoś dostosowuje może łatwiej. Ale jeśli coś się zdarza rzadko, no to się wydaje dziwne.”

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

Ważny – na tym terenie zawsze była mieszanka religijna, temat nie jest nowy.

„Na naszym terenie mamy cerkwie i mamy sporo ludzi wyznania prawosławnego i to są Polacy przecież, którzy tu mieszkają od setek lat. I też jest różne podejście nas samych do inności. Jedni są bardziej tolerancyjni wyznaniowo i innych traktują na równi, ale niektórzy uważają, że tylko moja religia jest najważniejsza i reszta powinna się dostosować. Więc to nie jest coś nowego... Tu jesteśmy na pograniczu Polski od strony wschodniej, no tutaj od setek lat byli ludzie wyznania prawosławnego, byli Żydzi i tak dalej, no więc, wie pani, ta tolerancja była albo jej nie było. Jedni to akceptowali, inni nie. I myślę, że tu się nic nie zmienia.”

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

Obecnie niezbyt ważny, bo dotyczy bardzo niewielu pracowników innej narodowości niż polska, o których też nie zawsze wiadomo czy w ogóle są religijni.

Część III: Polityka i kontekst prawny

Czy polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnianiu wolności religijnej pracownikom? Jakie przepisy /rozwiązania prawne dotyczące zapewniania wolności religijnej pracownikom zna respondent? Jak je ocenia?

Wystarczająco, obowiązujące rozwiązania prawne są ogóle i elastyczne.

„mi się wydaje, że tak, bo nie jest ono rozbudowane, ale uwzględnia te inne wyznania, 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, one są ogólnikowe, elastyczne, 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.”

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

Jako niezrozumienie taki problem się nie pojawia, bardziej chodzi o ograniczenia związane z zapewnieniem ciągłości pracy, w związku z tym nie zawsze można brać wolne, kiedy się chce z takiego czy innego powodu, także z powodu wyznania.

„W momencie, kiedy brakuje personelu, bo wszędzie brakuje, albo są jakieś L4 i musimy obstawić grafik non stop, to bez względu na rodzaj wyznania, bo każdy może powiedzieć, że chciałby mieć wolne. No tak jak zawsze na święta, szczególnie Bożego Narodzenia. Zresztą każde, czy Wielkanocne, czy majówkę na przykład, wszyscy chcieliby mieć urlop, 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 u nas wygląda.”

A czy takie problemy występują w ogóle na rynku pracy?

Być może w firmach, które zatrudniają dużo więcej cudzoziemców innych wyznań.
„są firmy, gdzie mają nawet 90% obcokrajowców, to inaczej nie będą funkcjonować.”

Czy firma prowadzi jakieś działania edukacyjne z zarządzania różnorodnością religijną?

Nie, nie było takiej potrzeby.

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

Tak, ale ze względu na pacjentów, a nie pracowników.

„Powoli się przymierzamy, ale nie ze względu może nie na personel, ale bardziej na pacjentów. Bo może jednak my wszystkich kultur nie znamy i 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, bo dotyk taki czy inny, który jest standardowy dla nas, może być na przykład podstawą do jakichś oskarżeń na przykład w islamie. Wszystkiego nie wiemy. Mamy coraz więcej i turystów, którzy też się trafiają i może jednak troszeczkę powinniśmy o pewnych rzeczach wiedzieć”

Część IV: Refleksje i przyszłość

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

Problemy związane z innymi wyznaniem i innymi kulturami będą u nas coraz bardziej aktualne i duże zmiany czekają pracodawców.

„No myślę, że to jest problem na przyszłość. Przy naszych perspektywach demograficznych, raczej będziemy potrzebowali, mimo wszystko, chociaż bardzo mówimy, że nie, tych pracowników spoza kraju. A także przyjeżdżają do nas 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. Także czekają nas zmiany, generalnie tak.”

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

Nie czuje się kompetentna by doradzać, ale zaleca uważność i nie lekceważenie tej problematyki.

„Myślę, że ja mam zbyt małe doświadczenie, żeby coś doradzać, 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 reagować. I po prostu tym się interesować.”

Czy chciał(a)by się dowiedzieć czegoś w tej kwestii od innych pracodawców?

Chciałaby poznać zagrożenia prawne związane z innymi wyznaniem. I wpływ wyznania na psychikę. A także zdobyć wiedzę o podstawowych wymaganiach organizacyjnych m.in. jeśli chodzi o czas pracy, związanych z poszczególnymi wyznaniem.

„To znaczy, to zagrożenie prawne, jakie może przynieść nieuwzględnianie jakichś tam zasad związanych z wyznaniem. Co ten pracodawca od strony prawnej musi uwzględnić, o co może ewentualnie pominąć, jakie konsekwencje prawne może to mieć. Albo na przykład, no nie wiem, jak są czasami jakieś tam dziwne wierzenia, jaki mogą mieć wpływ na danego człowieka, na jego psychikę.

Wiedza o konkretnych wyznaniach. No na przykład, no nie wiem, ile czasu potrzeba na modlitwę w islamie. To znaczy, oni się i tak tam jakoś modlą, nie wiem, w jakiej przerwie, pewnych rzeczy nie wiemy. Tej specyfiki kulturowej, wyznaniowej, to, co jest w tych innych wyznaniach dla nich najistotniejsze. Przecież nie musimy znać szczegółów, chodzi po prostu o jakieś najistotniejsze rzeczy, które dobrze by było uwzględnić przy zatrudnieniu takich pracowników... By przygotować się do tego na przyszłość, tak.”

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

Nie

Uwagi końcowe respondenta/respondentki

Brak