

LEGENDA

(śmiech) - didaskalia

... - urwana myśl, przerwana wypowiedź

kursywa - niepewna pisownia nazwiska lub słowa (zapis fonetyczny)

(ns) - niesłyszalny fragment nagrania

(Wprowadzenie do Badania) Rozmowę przeprowadzam z panią dyrektorem do spraw handlu. Firma Bel-Pol w Krakowie. Jest to duża firma, która ma powyżej dwustu pięćdziesięciu pracowników. Czy mogę nagrać z panią dyrektorem naszą rozmowę, aby ułatwić późniejsze opracowanie? Jeśli ma pani jakieś pytania, wątpliwości, to proszę powiedzieć teraz. Zaczynamy od krótkiego wprowadzenia, proszę powiedzieć kilka słów o swojej roli w firmie. Czym się pani zajmuje? Jak duża jest firma? W jakim sektorze działa?

- wyrażam zgodę na nagrywanie. Ja zajmuję się detalem, czyli sklepami detalicznymi. Odpowiadam za 5 sklepów detalicznych w Krakowie, w całym województwie małopolskim. Zajmuję się zatrudnianiem pracowników, organizacją pracy, całą organizacją wszystkich sklepów i sprzedażą

Pani dyrektor, jakie macie asortymenty w swoim sektorze?

- my sprzedajemy drzwi i podłogi wraz z usługami montażu

Firma jest duża?

- firma zatrudnia ponad 1000 osób i działa w całej Polsce

A w Krakowie, bo rozmawiamy z panią dyrektorem z firmą Bel-Pol w Krakowie?

- w Krakowie firma zatrudnia około stu pięćdziesięciu osób

Czy w firmie pracują obcokrajowcy, wyznawcy różnych religii, osoby o różnych światopoglądach?

- tak. Zatrudniamy osoby głównie z Ukrainy, z Białorusi. Tak naprawdę, to tylko z tych dwóch państw

Ile mniej więcej mamy pracowników z Białorusi?

- z Białorusi w tym momencie mamy jedną osobę, natomiast osób z Ukrainy mamy około dziesięciu tutaj w Krakowie

Czy pani dyrektor się orientuje jakie oni mają światopoglądy?

- nigdy na ten temat z nami nie rozmawiali, więc tak naprawdę nie ujawniają się i nie przekazują nam informacji na temat światopoglądów

Czy oni długo pracują w firmie?

- oprócz tej osoby z Białorusi, która pracuje rok, to większość osób pracuje co najmniej kilka lat

Oni przyjechali po wojnie?

- część osób przyjechało wskutek wojny i pracują 2-3 lata. Tak naprawdę to był największy boom, gdzie zatrudnialiśmy osoby z Ukrainy po wybuchu wojny

Czy te osoby miały jakieś doświadczenie, jeżeli chodzi o handel? Czy przyuczały się u was do zawodu?

- większość osób miała doświadczenie w handlu. Pracowali w swoich ojczystych państwach jako sprzedawcy, albo nawet jako właściciele sklepów, więc to były osoby z doświadczeniem

Teraz przechodzimy do części pierwszej. „Podejście do wolności religijnej w miejscu pracy”, krótko mówiąc, jak pani firma postrzega kwestie wolności religijnej pracowników? Czy jest to temat, który w ogóle pojawia się w codziennej działalności? Jeśli się nie pojawia, to dlaczego?

- 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. 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

Czy uważa pani, że ten temat jest ważny, czy raczej nie ważny?

- myślę, że jest ważny. To też chodzi o relacje pracowników bezpośrednio w codziennej pracy. Kwestia światopoglądu, jeżeli rozmawia się na tematy poza służbowymi, może decydować później o relacjach pracowników i o tym, jak wygląda praca całego zespołu

Czy pracownicy nie mają takich potrzeb? Czy może obawiają się je zgłaszać?

- 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 macie państwo jakieś formalne zasady dotyczące kwestii wolności religijnej? Czy raczej działacie ad hoc?

- nie mamy żadnych formalnych zasad. Tylko na wyczucie przełożonych. Nie mamy żadnych zasad

Czy pracownicy zgłaszają kiedykolwiek potrzeby związane z ich przekonaniem religijnymi? Chodzi o prośby na dni wolne na święta, bo wiadomo, że święta mają kiedy indziej niż katolicy. Czas na modlitwę, czy zgłaszali coś do tej pory?

- 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

Czyli zdarzają się takie przypadki?

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

Czy może brakować im komfortu by o tym mówić? Czy mają odwagę aby o tym mówić, że potrzebują wolne na te święta religijne? Czy po prostu biorą urlop?

- biorą urlop. Nie jest podnoszony ten temat na forum

Nie mówią na jakie potrzeby, tylko po prostu biorą urlop?

- tak. Nie uzewnętrzniają się

Jak ocenia pani znaczenie różnorodności religijnej w zespole? Czy widzi pani w tym korzyści, czy raczej wyzwania? Chyba że nie ma różnorodności. Mówimy hipotetycznie.

- wydaje mi się, że na forum raczej się o tym nie rozmawia. 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

Macie klientów pochodzenia ukraińskiego?

- bardzo dużo mamy klientów pochodzenia ukraińskiego. To, że my zatrudniamy osoby z Ukrainy czy z Białorusi z językiem, też z jakimś innym światopoglądem, to ci klienci kierują się do tych konkretnych sprzedawców i oni ich obsługują

Przechodzimy do części drugiej „Praktyki i wyzwania”. Chodzi o analizę konkretnych działań i trudności związanych z realizacją wolności religijnej. Czy były w firmie sytuacje, w których musieli państwo zareagować na potrzeby religijne pracowników? Jakies przykłady?

- nie, jedynie dostosowanie grafiku pracy do wziętych dni urlopowych

Czyli elastyczny grafik?

- tak

Czyli żadne rozwiązania nie musiały być zastosowane, bo na życzenie pracownika dawaliście mu dany urlop?

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

Czyli stosowaliście elastyczny grafik?

- tak

W razie potrzeby był udzielany urlop?

- tak

Bez pytania jaka jest przyczyna?

- tak, bez pytania

Jak byście zareagowali, wasza firma i pani dyrektor, na przykład na prośbę pracownika o czas na modlitwę w trakcie pracy? Mogło nie być takiej sytuacji, ale gdyby... teraz mówimy hipotetycznie. Musiałby mieć specjalne pomieszczenie.

- nasza firma, nasze miejsca pracy nie są przystosowane do zapewnienia odosobnionego miejsca na modlitwę. Nie ukrywam, że mogłaby być reakcja innych pozostałych pracowników, bo jednak to jest część przerwy. 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

Do tej pory nie było takiej sytuacji?

- nie było

Ewentualnie gdyby były, to wszystko by zależało od tego w jakim czasie miałyby się to odbywać?

- tak

Czy zdarzały się w firmie konflikty związane z przekonaniami religijnymi, między pracownikami lub zarządem?

- nie. Nigdy ten temat nie był podnoszony na forum. Ja też nigdy nie słyszałam, żeby pracownicy rozmawiali na ten temat między sobą. Ani nie pojawiały się żarty, ani jakieś negatywne opinie. Temat nie jest poruszany na forum

Pani dyrektor, jeśli nie było takiej sytuacji, bo nie było... jak pani sądzi, jak firma poradziłaby sobie z konfliktem, na przykład gdy 1 pracownik skarży się na dekoracje religijne w biurze, a inny je popiera.

- u nas, my nigdzie nie mamy żadnych dekoracji religijnych jakiegokolwiek wyznania. Świadomie nie chcemy emanować, ani wspierać żadnej konkretnej religii. Ogólna decyzja w firmie jest taka, że nigdzie nie uzewnętrzniamy, nie wieszamy żadnych dekoracji

Żadnych symboli religijnych?

- żadnych

Co w pani opinii jest największym wyzwaniem w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy? Na przykład organizacja pracy, w czym konkretnie mogłaby przeszkadzać i komu?

- tutaj zapewnienie na pewno elastyczności, dostosowania grafiku do tego, żeby zapewnić danym osobom z innych wyznań możliwość spełniania się, czyli miejsca do modlitwy w czasie pracy. Chodzi o całą organizację, taką codzienną pracę pozostałych pracowników. My pracujemy w sklepach, gdzie musimy być dostępni dla klienta przez cały czas. Jeżeli ktoś ze względu na swoje wyznanie potrzebowałby dodatkowego czasu na modlitwę, to istniałaby konieczność dotrudnienia dodatkowej osoby, która byłaby dostępna dla klientów w tym czasie, jak te osoby z innych wyznań się modlą

Jeżeli rozwijają ten temat... co w pani opinii jest największym wyzwaniem w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy, na przykład presja na neutralność, ale to już pani mówiła.

- też miejsca neutralne do modlitwy. My nie mamy w żadnym naszym obiekcie... ani w sklepie, ani w działach handlowych... miejsca, gdzie taka osoba mogłaby na spokojnie się realizować jeżeli chodzi o modlitwę

Jak wygląda ta presja na neutralność? Jak się przejawia lub jak mogłaby się przejawiać? Chodzi o największe wyzwanie w zapewnianiu wolności religijnej. Czyli jesteście neutralni, bo to już było powiedziane, tak?

- tak

Miejsca specjalnie wyszczególnionych, wyodrębnionych nie mamy.

- nie mamy

To jest non stop handel.

- tak

Czyli pracujecie od godziny 9:00 rano do 21:00 w dzień powszedni.

- tak

Brak wiedzy, czy jest tutaj jednym z największych wyzwań, czy nie? Brak wiedzy... czyj, na jaki temat i dla kogo byłby to problem?

- 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

Zaraz do tego dojdziemy. Krótco mówiąc, pani dyrektor proszę wskazać co pani zdaniem jest kluczowe, jest największym wyzwaniem w zapewnianiu wolności religijnej w miejscu pracy i dlaczego?

- 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 zauważa pani jakieś różnice w podejściu do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy, w zależności od wielkości firmy, sektora, czy regionu Polski? Może pani coś słyszała na ten temat.

- 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

Skąd pani to wie?

- 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. Wydaje mi się, że przez to że jest to międzynarodowy zespół osób, to ta tolerancja jest dużo większa niż w polskich firmach

Czy ten temat w ogóle panią interesuje, wydaje się ważny?

- 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

Jak to wygląda w państwa firmie?

- na razie nie mamy tak naprawdę podstaw i w ogóle nie ruszyliśmy z tematem. 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

Teraz przechodzimy do części trzeciej, czyli „Polityka i kontekst prawny”.

Chodzi o ocenę wsparcia systemowego i porównanie z perspektywą pracowniczą. Czy pani zdaniem polskie prawo wystarczająco wspiera pracodawców w zapewnianiu wolności religijnej pracownikom? Czy zna pani jakieś rozwiązania prawne w tej materii?

- nie znam. Nie mam żadnej wiedzy. Nie jestem wyedukowana na ten temat. Nigdy nie widziałam żadnej wzmianki prawnej na ten temat, więc nie mam żadnej wiedzy, żeby było jakiejkolwiek wsparcie

Czyli nie mogę zapytać co się podoba a co nie, bo pani dyrektor nie ma żadnej wiedzy na ten temat?

- nie mam

Czy są jakieś zmiany, które pani mogłaby zaproponować? Co mogłoby być lepsze i jakie zmiany by pani proponowała? Ma pani pracowników obcokrajowców... oczywiście nie znamy żadnych przepisów ale może znalazłoby się coś co by pani zaproponowała, coś co by mogło zmienić na lepsze w tej materii.

- tak naprawdę chodzi o równe traktowanie wszystkich, niezależnie... tak jak u nas praktycznie 90% jest katolików i mamy w tym samym czasie urlopy i dni wolne. Te osoby z innych wyznań religijnych są trochę pokrzywdzone, bo jeżeli polskie prawo przewiduje dzień wolny na święta, które dotyczą katolików, to nie ma dni wolnych ustawowo dla osób, które wyznają inną religię. Wydaje mi się, że uczciwie byłoby dla nich zapewnić też im dzień wolny w trakcie ich świąt. To jest nieuregulowane

Czy jeszcze coś pani dyrektor? Może jakieś miejsca odosobnienia?

- miejsca na pewno tak. Miejsca do modlitwy. Jakieś kąciaki, żeby to można było zapewnić pracownikowi w przypadku większych firm, jeżeli jest taka możliwość lokalizacyjna

Niektórzy pracownicy wskazują na takie trudności, jak brak elastyczności w grafiku, czy nie zrozumienie ich potrzeb religijnych przez przełożonych. Jak pani odnosi się do takich opinii z perspektywy pracodawcy? Czy widzi pani te problemy w swojej firmie lub w ogóle na rynku pracy? Na razie o swojej firmie.

- 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. 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 pani firma prowadzi jakieś działania edukacyjne, na przykład szkolenia z zarządzania różnorodnością religijną? Jeżeli tak, to jakie konkretnie?

- nie. Nie mamy żadnych szkoleń na temat różnorodności religijnej

Widzi pani taką potrzebę?

- tak, bo coraz więcej osób mamy zatrudnianych z innych państw. Ten zespół staje się międzynarodowy, więc na pewno ten temat jest bardzo istotny

Czyli takie szkolenia byłyby przydatne?

- tak

Mniej więcej wie pani na jaki temat?

- 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...

Rozumiem, że temat byłby ważny dla firmy?

- tak, bardzo

Tym bardziej, że wy zatrudniacie dużo obcokrajowców. Część czwarta

„Refleksje i przyszłość. Zebranie ogólnych wniosków i prognoz respondentów”. Jak pani zdaniem będzie się zmieniać podejście do kwestii wolności religijnej w miejscu pracy w najbliższych latach? Czy stanie się to ważniejszym tematem? Jeżeli tak, to dlaczego? Co mogłoby się z zmienić?

- 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. Mamy bardzo dużo klientów również z Azji, którzy kupują mieszkania w dużych miastach

Z jakich państw?

- Pakistan, Indie. Z Indii mamy bardzo dużo klientów. Oni również stają się naszymi pracownikami, skoro chcą się tutaj osiedlić w Krakowie. Jak wiemy oni są innego wyznania religijnego

Czyli jest ta różnorodność wyznań?

- tak. Przez to, że oni stają się naszymi pracownikami również nasza wiedza powinna być większa, jak się ustosunkować i jak podchodzić do tego tematu

Różny kraj ma różne wyznania i może mieć różne podejście do świąt.

- tak, zwłaszcza poza Europą. Tutaj mniej więcej znamy te religie i są bardzo do nas zbliżone

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

- podstawą jest elastyczny grafik, czyli akceptowanie dni wolnych na święta albo na modlitwę. Dostosowanie tak grafiku, żeby pracownik wyznający inną religię mógł sobie poświęcić ten czas 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

Pomimo to, że ma pani doświadczenia zatrudniając pracowników z zagranicy, to czego chciałaby się pani konkretnie dowiedzieć? To co pani wcześniej powiedziała, jakie dni świąt, jak respektować ich religię w godzinach pracy i tak dalej...

- tak

Reasumując, chciałaby się pani dowiedzieć jak najwięcej.

- tak

Żeby były jakieś zarządzenia, jakieś szkolenia.

- tak. Szkoleń brakuje

Pani dyrektor, czy jest coś co chciałaby pani zmienić w podejściu swojej firmy do kwestii wolności religijnej pracowników? Czy jest coś takiego konkretnego?

- wydaje mi się, że w naszej firmie nie. 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. To się najbardziej rzuca w oczy, zachowanie tej neutralności w miejscu pracy, jeżeli chodzi o wywieszanie symboli religijnych

Bardzo dziękuję za pani czas i cenne spostrzeżenia pani dyrektor. Czy jest coś jeszcze co chciałaby pani dodać? Jeżeli są jakieś pytania, to oczywiście można się skontaktować z firmą CBOS. Życzę miłego dnia. Na zakończenie mogę dodać, że moja rozmowa była z panią dyrektor handlu i dystrybucji, firma Bel-Pol w Krakowie. To jest bardzo duża firma. Godność pani dyrektor, pani

**Elżbieta Porębska. Wielkie podziękowania w moim prywatnym imieniu i firmy
CBOS Warszawa, Centrum Badania Opinii Społecznych Warszawa. Dziękuję.
- dziękuję**