

GELOOF KAN 'N BEPROEWING WORD

Wees verdraagsaam met ander se geloofsoortuigings in die werkplek

Danie Keet

Die werkplek is nie net die plek waar 'n mens die grootste deel van jou dag deurbring om vir jouself of jou werkgewer 'n inkomste te genereer nie, maar dit is ook daar waar verskillende kulture en gelowe na vore kom.

Die geloofsoortuigings van almal in die werkplek is 'n groot uitdaging vir werkgewers, omdat die verskillende gelowe aanvaar en hierdie diversiteit in die werkplek tegemoetekom moet word. Daar is ook regsimplikasies vir besluite wat geneem word op grond van geloofsoortuigings.

As 'n werkgewer 'n werknemer met sterk Christelike beginsels opdrag gee om op 'n Sondag te werk omdat dit 'n besige tyd van die jaar is, of aan 'n Moslem-werknemer om aan diens te wees op 'n Vrydagmiddag wanneer dit gewoonlik die tyd is wanneer gebedsbyeenkomste in 'n moskee bygewoon word, en hulle weier op grond van hul geloof, kan daar regtens teen hulle opgetree word?

Kan 'n werkgewer dissiplinêr optree omdat 'n wettige opdrag verontagsaam is? Al weier die werkgewer die versoeke en die werknemers gaan voort om hul onderskeie godsdienstryke by te woon, is dit afwesigheid sonder verlof? Of as 'n Rastafariër vir 'n pos aansoek doen, 'n goeie kandidaat is, maar weier om sy hare te sny in ooreenstemming met die onderneming se dragkode, is die weiering om hom aan te stel, onregverdig diskriminasie?

“Die beginpunt in hierdie en ander soortgelyke gevalle, is dat alle werknemers die reg op vryheid van geloof het. Dit word só in die grondwet bepaal,” sê Barney Jordaan van Maserumule



GRAFIKA24

Consulting.

“Hoofstuk II van die Wet op Gelyke Indiensname, wat onregverdig diskriminasie verbied, en artikel 187 van die Wet op Arbeidsverhoudinge wat die ontslag van werknemers op grond van geloofsoortuigings verbied, verskans hierdie beskerming verder,” verduidelik Jordaan.

Daarteenoor, moet die reg ook voorsiening maak dat godsdienstige oortuigings terselfdertyd nie die werkgewer se reg op vryheid van ekonomiese aktiwiteite inkort nie, met ander woorde, die reg om 'n besigheid te bedryf.

“As sulke regte bots, moet 'n balans gevind word. Die houe het twee beginsels hiervoor vasgestel. Die eerste is die verplig-



As die werkgewer nie van die werknemer se geloofsoortuigings bewus is nie, kan hy nie kwalik geneem word indien hy byvoorbeeld opdragte gee wat bots met die werknemer se oortuigings nie.

— BARNEY JORDAAN VAN MASERUMULE CONSULTING

ting op die werknemer om sy geloofsoortuigings betyds aan die werkgewer bekend te maak. As die werkgewer nie van die werknemer se geloofsoortuigings bewus is nie, kan hy nie

kwalik geneem word indien hy byvoorbeeld opdragte gee wat bots met die werknemer se oortuigings nie.

“Daar moet ook bewys word dat die werkgewer se optrede 'n

wesentliche element van die werknemer se geloofsoortuiging aantast.

“Om geloofsregte in die werkplek te handhaaf, is 'n sensitiewe en emosionele aangeleentheid, maar ten minste het die houe nou duidelike riglyne aan werkgewers verskaf oor hoe om 'n balans te tref tussen hulle sakebelange en die regte van individuele werknemers,” sê Jordaan.

Doris Viljoen van DV Consulting glo dit is taamlik eenvoudig om mekaar se geloofsoortuigings in die werkplek te respekteer.

“Waar ons saam werk, kan ons mekaar eintlik redelik maklik in tegemoet kom. Wanneer een geloofsgroep 'n belangrike dag het, kan werkskedules so opgestel word dat daardie mense nie werk nie, terwyl die ander dan aan diens is. Dit skep wedsydse goedgunstigheids en 'n gees van 'kom ons skep ruimte vir mekaar' in 'n span.

“Ek het een keer in 'n span 'n nare situasie aanskou. Tydens die een geloofsgroep se vastyd het van hulle kollegas hulle gereeld met eet- en drinkgoed geterg. Dit was regtig nie goed om volwassenes te sien wat doelbewus rondom hulle kollegas gaan sit, hulle eetgoed uithaal en dan die vastendes terg omdat hulle nie kan saam eet en drink nie.

“Soos met die meeste ander kwessies in die werkplek, is oop en eerlike kommunikasie die sleutel wat deure tussen mense oopsluit.

“As ons met mekaar praat en inligting uitruil en onthou hoe kom ons eintlik by die werk is (om ons organisasie se strategie se doelwitte te bereik), dan gaan ons 'n manier vind om met mekaar klaar te kom, maak nie saak wie glo wat nie,” is haar mening.



KRY SUID-AFRIKA AAN DIE WERK

Talent

Elke Saterdag, in... **DIE BURGER**