

Werknemers laten hun geloofsovertuiging niet achter aan de poort van de onderneming. Het is mogelijk dat je als ACV-militant een syndicaal antwoord moet formuleren over eventuele praktische gevolgen van de Ramadan. Bijvoorbeeld als collega's in de refter vragen stellen bij de prestaties van vastende werknemers, of als islamitische collega's verlof aanvragen voor het Suikerfeest (Eid-al-Fitr), of als de werkorganisatie verstoord dreigt te worden door hun afwezigheid ...

Deze folder wil militanten van het ACV informeren en inspireren. We laten syndicalisten uit verschillende bedrijven aan het woord. Hun uiteenlopende ervaringen maken duidelijk dat alle werknemers baat hebben bij goede afspraken. Contacteer je ACV samenwerker bij vragen over een goed beleid.

IN HEMELSNAAM, WAT IS DE RAMADAN?

De Ramadan is een periode van vasten. Net als in andere geloofstradities staat de vastentijd voor moslims in het teken van 'onthouding' en 'bezinning'. Tijdens de Ramadan onthouden moslims zich tussen dageraad en zonsondergang van eten, drinken, roken, vloeken, seksuele contacten... Dit met als doel hun ziel te zuiveren, zelfdiscipline te ontwikkelen en stil te staan bij wat het is om in armoede te leven. De Ramadan is één van de vijf pijlers waarop het geloof zich baseert. Tijdens de Ramadan wordt God ('Allah') bedankt voor alles wat hij de mens heeft gegeven.

Net als de christelijke kerstperiode is de Ramadan een religieus feest met een sociale dimensie. Het is een tijd die moslims liefst samen met familie en vrienden doorbrengen. Daarom trakteren ze elkaar na zonsondergang vaak op allerlei lekkernijen, uitgebreide maaltijden en bijhorende gelukwensen.



De Ramadan duurt ongeveer een maand en eindigt met het Suikerfeest (Eid-ul-Fitr).

Wanneer begint de Ramadan?

2018: 15 mei 2018 - 14 juni 2018
2019: 05 mei 2019 - 04 juni 2019
2020: 23 april 2020 - 23 mei 2020

DATA KUNNEN AFWIJKEN

In principe neemt elke moslim die daartoe fysiek in staat is deel aan de Ramadan. Dat betekent dat oudere mensen, kinderen, zwangere vrouwen, zieken ... niet hoeven te vasten. Sommige stemmen binnen de islam menen dat ook mensen die zeer moeilijk kunnen vasten omwille van hun werk niet moeten vasten, maar daarover heerst discussie.

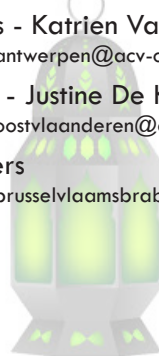
EN OP DE WERKVLOER?

In de meeste bedrijven waar wordt gevast, zullen collega's dat niet eens merken, laat staan dat ze er hinder van zouden ondervinden. In andere bedrijven komt de Ramadan wel ter sprake. Meestal omdat vastende werknemers vrijaf willen op de dag van het Suikerfeest of omdat collega's zich vragen stellen over praktische gevolgen van de Ramadan.

Omdat het ene bedrijf het andere niet is, moet elke organisatie zelf uitmaken hoe ze best met deze periode omgaat. Dit in communicatie en overleg met alle betrokkenen. Als militant ken jij de werkvloer als geen ander. Daarom kun je in dit proces een belangrijke rol spelen. Ter inspiratie vind je aan de ommezijde goede voorbeelden.

MEER INFO OF HULP?

- Hanan Nahas - Martine Schepers
e-mail: samenwerker.limburg@acv-csc.be
- Geert Lein - Marieke Vanbeselaere
e-mail: samenwerker.westvlaanderen@acv-csc.be
- Dimitri Bousoulas - Katrien Van kerkhoven
e-mail: samenwerker.antwerpen@acv-csc.be
- Delfien Delputte - Justine De Kerf
e-mail: samenwerker.oostvlaanderen@acv-csc.be
- Martine Sschepers
e-mail: samenwerker.brusselvlaamsbrabant@acv-csc.be



RAMADAN OP de WERKVLOER



samenwerker
iedereen mee op het werk



DEROOSE PLANTS Sierteeltbedrijf - Evergem

"Bij ons geen speciale regelingen voor bepaalde groepen werknemers, ook niet tijdens de Ramadan." ACV-militante Colette De Kezel laat er geen twiifel over bestaan. "Vroeger kregen allochtone werknemers bij Deroose Plants wel een voorkeursbehandeling met betrekking tot verlof nemen en dergelijke, maar dat bleek niet te werken. Integendeel, die uitzonderingsregels zorgden alleen maar voor wrevel en conflict onder de collega's."

In samenspraak met de syndicale delegatie koos de directie van Deroose Plants daarom reeds in 2001 voor een structurele aanpak. In het tuinbouwbedrijf worden de culturele verschillen, die aanvankelijk zorgden voor spanningen en problemen, vandaag uitgespeeld in het voordeel van alle werknemers.

Er werd afgesproken dat iedereen op het bedrijf tijdens de werkuren een driedaagse opleiding zou volgen over 'omgaan met verschillen': werknemers én leidinggevenden. "We werkten met ondersteuning van het sectorfonds een personeelsbeleid uit waarin ieders behoeften maximaal terug zijn te vinden."

Een soepele toepassing van de uurroosters geeft de 150 werknemers de nodige flexibiliteit om de combinatie arbeid-vrije tijd naar eigen wens in te vullen. "Dat betekent bijvoorbeeld dat een moeder die eens vrijaf wil om voor haar kinderen te zorgen daar evenveel recht op heeft als mensen die niet kunnen komen werken omwille van een religieuze feestdag. De reden waarom iemand verlof aanvraagt, is niet van belang. Elke werknemer wordt hier gelijk behandeld en dat is een bewuste beleidskeuze."

De ondernemingsraad liet een clause opnemen in het arbeidsreglement die stelt dat alle personeelsleden en leidinggevenden van Deroose Plants hun collega's gelijkwaardig, correct en respectvol moeten behandelen, ongeacht hun geloof of afkomst. "Uiteindelijk komt iedereen werken vanuit een verschillende achtergrond en gezinssituatie. dankzij ons eigen diversiteitsbeleid voelt iedereen zich nu gelijkwaardig en dat kan de samenwerking alleen maar verbeteren," besluit Colette.

Syndicale tips:

- dring aan op een structurele aanpak.
- vermijd voorkeursregelingen. Ga voor algemene afspraken die gelden voor alle werknemers.



HP PELZER toeleverancier Ford-Genk

"Ooit waren wij een bedrijf met 360 werknemers van de meest uiteenlopende origines," vertelt Paul VandenEynde, hoofdafgevaardigde bij HP Pelzer, een producent van tapijten en bekleding voor de automobielsector. "Vandaag werken we nog met 91 arbeiders en 21 bedienden, waarvan het merendeel van Turkse, Algerijnse of Marokkaanse afkomst is."

Bij deze toeleverancier wordt in een drie ploegensysteem gewerkt. Om de arbeidsorganisatie niet te verstoren, werden er dan ook duidelijke afspraken over de Ramadan gemaakt. "Een bedrijf als HP Pelzer kan het zich gewoonweg niet permitteren om teams te halveren of shifts af te gelasten omwille van een religieuze feestdag. Daarom hebben we in onderling overleg duidelijke afspraken gemaakt over de vastenperiode."

Tijdens de Ramadan wordt tijdelijk een aangepaste pauzeregeling ingevoerd: vastende werknemers van de late shift mogen hun normale rustpauze iets later nemen en tijdens de kortere koffie- of rookpauzes kunnen zij - die dat willen - tijd maken voor gebed. "Anderzijds moet iedereen die op het einde van de Ramadan verlof wil minstens 30 dagen op voorhand zijn aanvraag indienen. Bij de toekenning van het verlof worden drie criteria gehanteerd: de aanvrager moet nog genoeg verlofdagen hebben, de minimumbezetting per shift mag niet in het gedrang komen en de snelste aanvrager heeft het meeste kans." Op die manier tracht het bedrijf zo veel als mogelijk tegemoet te komen aan de wensen van z'n medewerkers, zonder dat de productie in het gedrang komt.

Syndicale tips:

- durf het nut van bedrijfsinterne afspraken in vraag stellen, maar durf ook grenzen stellen. Argumenteer waar nodig.
- bespreek en beslis samen met (een delegatie van) alle betrokkenen.
- dring aan op duidelijke en rechtlijnige communicatie, informeer alle werknemers over afspraken en procedures.



COLRUYT distributiecentrum - Halle

"Het personeelbestand van het distributiecentrum in Halle bestaat grosso modo voor 25% uit alloctonen. Een deel van hen doet mee aan de Ramadan," getuigt Marc Geerinck, secretaris van ACV-Voeding en Diensten.

Elk jaar vraagt de personeelsdienst ruim één maand voor het begin van de Ramadan wie verlof wil nemen voor een religieuze feestdag. "Dat betekent dat moslims vrijaf kunnen krijgen op het Suikerfeest, maar dat zij op hun beurt wel moeten komen werken op Kerstmis of Pasen. Op die manier vangt men van verschillende geloofsovertuigingen elkaars afwezigheid op en is iedereen tevreden."

"Eigenlijk is alles een kwestie van organisatie," aldus Marc. Zonder de wettelijke verplichtingen met de voeten te treden, voert Colruyt tijdens de Ramadan een flexibele pauzeregeling in. Werknemers die vasten, kunnen na 10 minuten weer aan de slag. Ze worden m.a.w. niet verplicht om 30 minuten aan één stuk te pauzeren, maar kunnen meerdere korte pauzes nemen. Tijdens de vastenperiode stelt Colruyt bovendien een lokaal ter beschikking naast de gewone kantine, waar moslims hun pauze kunnen nemen. "Zo hoeven ze niet met een hongerige maag toe te kijken als hun collega's eten."

Syndicale tips:

- wacht niet tot problemen zich stellen. Pols op voorhand bij collega's naar hun plannen (pauzes, verlof...) tijdens de Ramadan.
- wees creatief in het zoeken naar oplossingen.
- zoek naar win-winsituaties.