DIE 1e Mei was dit Werkersdag – besef u dat duisende mense met gestremdhede steeds nie gelyke toegang tot die arbeidsmark het nie? My mening is dat hierdie uiters belangrikste saak nie noemenswaardige aandag in die media geniet het nie.

Die Suid-Afrikaanse Handves van Menseregte word deur kenners gesien as iets wat op die individu behoort te konsentreer. Tog, waar werkverskaffing ter sprake kom, word groepe dikwels oorbeklemtoon. Ja, velkleur en geslag word heeltemal oorbeklemtoon en gestremdheid val terug in`n skamele 3e plek.

Kenners meen dat enige diskriminasie deur `n individuele toets bepaal behoort te word, maar hierdie feit word baie keer heeltemal geïgnoreer, en alles word vereenvoudig in `n kwota sisteem.

Luidens berigte het die Minister van Arbeid in 2008, in die parlement gesê, hy verkies die term "regstellende optrede" bo "*affirmative action*" – die een stel reg, die ander kan moontlik as nepotisme gesien word.

Wat is u mening?

In Desember 2003 was die Tegniese Ondersteunings Riglyne, "*[TAG]*" aangaande die werksplasing van mense met gestremdhede deur die Departement van Arbeid, voorgestel. Hierdie beleids-dokument is ontwikkel om die Wet op Gelyke Indiensneming [Wet No 55 van 1998] en die Goeie Gedragskode te ondersteun, en sodoende die billike behandeling van mense met gestremdhede na vore te bring.

Dié riglyne wend `n poging aan om inligting aan werkgewers sowel as werknemers, unies en mense met gestremdhede te gee, oor hoe om regstellende optrede en nie-diskriminerende parktyke, teen gestremdes suksesvol te implementeer.

Na 14 jaar van vryheid moet gestremdes nog steeds sukkel om `n berg van veroordele en verwronge denkrigtings te oorkom en moet daagliks vir hulself in die werksplek opstaan — ondanks stappe wat geneem is.

Mense met gestremdhede word nog steeds op baie vlakke uitgesluit – hul werklike behoeftes word nie altyd begryp nie.

Duisende mense het nie gelyke toegang tot die arbeidsmark nie en werkgewers beskik nie oor volledige inligting aangaande die frustrasies, wat gepaard gaan om gestremd te wees nie. Dié Riglyne bied dus leiding aan betrokkenes aangaande die aanvaarding van verantwoordelikhede.

Waarom is dié dokument dan steeds nie vrylik beskikbaar nie?

Volgens kundiges is mense met gestremdhede, diegene wat onder andere, as gevolg van `n fisiese, sensoriese en/of psigiese gestremdheid, veroordeling in die werkplek ondervind. In die dokument word sekere voorstelle gemaak om te verseker dat alle mense met gestremdhede op `n gelyke grondslag behandel moet word. Redelike akkomodasie en veranderinge in die werksplek word hierin bespreek. Veranderinge in die werksplek behoort te verseker dat essensiële take van 'n pos steeds uitgevoer kan word – maar almal moet egter die geleentheid gebied word om op `n gelyke voet te kan kompeteer. Die redes hoekom daar steeds diskriminasie en vooroordele teen aansoeke vir werkplasing vir gestremdes bestaan, moet openlik bespreek en aangespreek word.

Mediese en psigologiese evaluasie van die gestremde is landswyd `n saak van kommer. Riglyne aangaande billike kriteria vir indiensneming moet wetenskaplik en betroubaar wees – vooroordele teen mense met gestremdhede is nie meer aanvaarbaar nie. Die riglyne lê natuurlik ook klem op die beskerming van die regte van werkgewers.

Vryheid, regte en verantwoordelikhede loop hand aan hand en kan nie geskei word nie. Dit is belangrik om kennis te neem dat die aard en oorsaak van die gestremdheid van `n werknemer slegs vir `n geldige of wettige rede bekend gemaak mag word — met skriftelike toestemming van die betrokkene.

Wat is u mening oor die omstandighede waarin gestremdes hulself bevind? Bestaan daar tans gelyke geleenthede vir almal – insluitend mense mense met gestremdhede?