

Mondstuk van die Suid-Afrikaanse aartappelbedryf • Mouthpiece of the South African potato industry

CHIPS

VOL 35 NO 01 • JANUARY / FEBRUARY 2021

BESPROEINGSBESTUUR VIR OPTIMALE AARTAPPELPRODUKSIE

Die ekonomiese
impak van 2020 op
varsproduktemarkte

MINIMUM WAGE INCREASE AND THE POTATO INDUSTRY

Oranjeville en Ceres
kultivar-evaluasies
onder die vergrootglas

Sebenzangamandla
on its way to reach
commercial status

Arbeidswetgewing in Suid-Afrika: Vermy die slaggate só

Deur Ansofie van der Walt, bemarkingsbestuurder, LWO Werkgewersorganisasie

Werkgewers moet daaglik verskeie besigheidsrisiko's bestuur ten einde die besigheid se winsgewendheid en volhoubaarheid te verseker. Die streng vereistes wat arbeidswetgewing aan werkgewers stel is nie onderhandelbaar nie, en produsente stel hul besighede onnodig in gevaar indien hulle dié besigheidsrisiko nie met die nodige omsigtigheid hanteer nie.

Die arbeidsomgewing in Suid-Afrika is hoogs gereguleer, met 'n breë spektrum van wetgewing wat in die werksplek van toepassing is.

Werkgewers wat nie binne die riglyne deur wetgewing gestel optree nie, loop die risiko van hewige boetes, die sluit van hul besighede en selfs tronkstraf.

In die huidige arbeidsklimaat is daar drie belangrike faktore waarvan werkgewers moet kennis neem, naamlik die nasionale minimumloon, die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) en die gevolge van die Covid-19-inperkingsmaatreëls.

Werkgewers in die landbousektor moet aan die volgende wette voldoen:

- *Wet op Arbeidsverhoudinge, 1995 (Wet 66 van 1995).*
- *Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997 (Wet 75 van 1997).*
- *Sektorale Vasstelling 13 vir Plaaswerkers (SD13).*
- *Wet op die Nasionale Minimum Loon, 2018 (Wet 9 van 2018).*
- *Wet op Billike Werkseleenthede, 1998 (Wet 55 van 1998).*
- *Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid, 1993 (Wet 85 van 1993).*
- *Wet op Werkloosheidsversekering, 2001 (Wet 63 van 2001).*
- *Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, 1993 (Wet 130 van 1993).*
- *Wet op Vaardighedsontwikkeling, 1998 (Wet 97 van 1998).*

Die nasionale minimumloon

Ten spyte van die swak toestand van die Suid-Afrikaanse ekonomie, die impak van Covid-19 en die negatiewe effek van die inperking op werkgewers se finansiële posisie, het die Nasionale Minimumloon-kommissie (NMLK) 'n aanbeveling aan die minister van indiensneming en arbeid gemaak om die huidige minimumloon te verhoog, met ingang van 1 Maart vanjaar.

Die NMLK se aanbeveling is om die minimumloonverhoging aan die verbruikersprysindeks (VPI) plus 1,5% te koppel. Die VPI was 3% in

September 2020 en die NMLK het, ten tyde van die skryf van hierdie artikel, voorgelou dat die VPI in Januarie vanjaar waarskynlik 2,5 tot 3% sou wees. Die nasionale minimumloonverhoging word gevolglik op 4,5% bereken en behels 'n verhoging van R20,76 na R21,69 per uur.

Die landbousektor word tans gevrywaar om slegs 90% van die nasionale minimumloon te betaal. Hierdie vrystelling sal ingevolge die NMLK se aanbeveling verval, sodat die minimumloon vir plaaswerkers gelykstaande aan die nasionale minimumloon vir 2021 sal

wees. Dit beteken 'n verhoging van 16,1% op die huidige minimumloon van R18,68 na R21,69 per uur.

Werkgewers in die landbousektor moet verder kennis neem dat huiswerkers op 'n plaas as plaaswerkers geag word en dus die ooreenstemmende loon moet ontvang.

Die rol van die KVBA

Die KVBA is as 'n onafhanklike, apolitiese geskilbeslegtingsliggaam wat, ingevolge die *Wet op Arbeidsverhoudinge*, gestig is om billike arbeidspraktyke te bevorder en arbeidsdispute in die werksplek op te los.

'n Werknemer kan 'n dispuut na die KVBA verwys op grond van ontslag, lone en werksomstandighede, onbillike arbeidspraktyke, werksplekveranderinge en diskriminasie. Die meeste sake wat na die KVBA verwys word, hou met onbillike ontslag verband.

Tydens die aanvullende begroting in Junie 2020 en die mediumtermyn begrotingsbeleid in Oktober 2020, is die KVBA se begroting met R617 miljoen besnoei om reddingsboei vir die Suid-Afrikaanse Lugdiens te gooi. Dit plaas geweldige druk op die KVBA om sinvol te kan funksioneer, veral ten opsigte van die toename in geskilbeslegting as gevolg van afdankings en afleggings wat uit 'n ongekende inkrimping van die ekonomie voortspruit.

'n Werknemer kan 'n dispuut na die KVBA verwys op grond van ontslag, lone en werksomstandighede, onbillike arbeidspraktyke, werksplekveranderinge en diskriminasie.

Die KVBA blyk voorlopig om einde Maart vanjaar die dienste van deelydse kommissaris op te skort en slegs van voltydse kommissaris gebruik te maak. Tans verteenwoordig deelydse kommissaris 60% van die totale aantal kommissaris en sal hierdie beperking op hulpbronne om geskille aan te hoor, 'n definitiewe impak op die arbeidsomgewing hê.

As gevolg van 'n agterstand van sake, sal dispute wat nie binne 30 dae deur die KVBA gekonsilieer word nie, outomaties vir arbitrasie geskeduleer word. *Die Wet op Arbeidsverhoudinge* vereis egter dat die KVBA 'n konsiliasieproses moet volg en dus sal kommissaris, waar moontlik, konsiliasie telefonies hanteer of eers op die dag van arbitrasie poog om te konsilieer.

Indien konsiliasie nie slaag nie, sal die saak onmiddellik na arbitrasie oorgaan en moet werkgewers deeglik hierop voorbereid wees. Die KVBA kan bevele van tot twaalf maande van 'n werknemer se salaris teen die werkgever toeken.

COVID-19-inperkingsmaatreëls

Besigheid word tans in 'n uitdagende omgewing bedryf, waar ekonomie en ander eksterne faktore besigheidseienaars met min opsies laat om mededingend en volhoubaar te wees. Die negatiewe effek op die ekonomie sedert die staat van nasionale inperking op 26 Maart verlede jaar in werking getree het, plaas verdere druk op produsente as besigheidseienaars.

Die inperkingstyd het baie werkgewers ook geforseer om nuwe strategieë, werkswyses, hulpbronne en infrastruktuur te ondersoek ten einde by 'n veranderende omgewing aan te pas. Baie werkgewers moes herstruktureer en selfs personeelvermindering toepas. Werkgewers moet egter onthou dat wetgewing streng prosedures voorskryf en dat eensydige wysigings aan die bepalinge en voorwaardes van indiensname, as onbillike arbeidspraktyk geag sal word.

Kopskuif na proaktiewe bestuur

Beperkende arbeidsregulasies word geag as een van die mees problematiese faktore as dit by die bestuur van 'n besigheid in Suid-Afrika kom. Werkgewers moet beseft dat 'n kopskuif nodig is en dat voldoening aan arbeidswetgewing proaktief bestuur moet word, sodat werkgewers hulself reg posisioneer vir die diensverhouding vorentoe, asook enige moontlike toekomstige dispute.



Ten spyte van die swak toestand van die Suid-Afrikaanse ekonomie, die impak van COVID-19 en die negatiewe effek van die inperking op werkgewers se finansiële posisie, het die Nasionale Minimumloorkommissie (NMLK) 'n aanbeveling aan die minister van indiensneming en arbeid gemaak om die huidige minimumloon te verhoog, met ingang van 1 Maart vanjaar.

Om voldoening proaktief te kan bestuur behoort die volgende gedoen te word:

Wees ingelig oor die vereistes wat arbeidswetgewing aan jou besigheid stel en voldoen daaraan.

Die maklikste oplossing is om aan te sluit by 'n geregistreerde werkgewersorganisasie wat in

arbeidswetgewing spesialiseer en werkgewers se belange in die werksplek beskerm, asook forums soos die KVBA en Arbeidshof.

Implementeer skriftelike dienskontrakte.

Die grootste slagat waarin 'n werkgewer kan trap, is om geen dienskontrakte te hê nie, of generiese dienskontrakte te implementeer wat minimale beskerming bied wanneer daar 'n dispuut in die werksplek ontstaan.

Proaktiewe klousules wat verwys na tydperodes (bv. korttyd, af-tree-ouderdom, verpligte verlofperiodes), toestemming (bv. aftrekkings, skadeverhaling, mediese en alkoholtoetse, kameras en privaatheid), asook 'n vertroulikheids-ooreenkoms (belangrik by meer gespesialiseerde boerdery-aktiwiteite), beskerm die werkgewer se regte.

Die dienskontrak kan van onskatbare waarde wees indien dit doeltreffend gebruik word. Dit is by verre die beste instrument om risiko in die werksomgewing te bestuur en kan werkgewers oor die lang termyn baie geld en tyd spaar.

Gebruik vastetermyndienskontrakte oordeelkundig en in lyn met wetgewing.

Werkgewers moet duidelik verstaan dat dit teen die wet is om permanente indiensname te verbloem deur die gebruik van 'n vastetermynkontrak. Neem verder kennis dat 'n vastetermynkontrak onder geen omstandighede vir 'n proeftydperk gebruik kan word nie.

Implementeer 'n vasgestelde standaard in terme van gehalte en hoeveelheid.

Maak seker elke werknemer het 'n pligstaat met verwysing na watter pligte van die werknemer verwag word, asook die werkgewer se vasgestelde standaard. Doen gereelde prestasie-evaluering.

Pas dissipline konsekwent en in lyn met die werksplek se dissiplinêre kode toe.

Om arbeidsverhoudinge in die werksplek te bestuur is uitdagend.

Menseverhoudinge dra ook by tot die uniekheid van elke werksplek, met verwysing na verskillende persoonlikhede, ingesteldheid, agtergrond, kultuur, en so meer. Dit is die werkgewer se reg om kontrole in die werksplek uit te oefen deur reëls te implementeer en dissipline toe te pas.

“Die grootste slagat waarin 'n werkgewer kan trap, is om geen dienskontrakte te hê nie, of generiese dienskontrakte te implementeer wat minimale beskerming bied wanneer daar 'n dispuut in die werksplek ontstaan.

Die volgende vyf oortredings kan uitgesonder word as meer algemeen, veral in die landbou-sektor: Afwesigheid, diensweiering, onder die invloed van drank of dwelms, diefstal, en wanaanwending van die werkgewer se eiendom.

Die dissiplinêre kode is noodsaaklik om te verseker dat daar duidelike reëls met toepaslike sanksies in die werksplek is. Wanneer hierdie reëls oortree word, kan die werkgewer progressiewe dissipline toepas, of in gevalle van ernstige wangedrag, direk met 'n dissiplinêre verhoor voortgaan.

'n Werkgewer kan onder geen omstandighede 'n werknemer ontslaan sonder om eers 'n dissiplinêre

verhoor te hou nie. Dit verseker dat 'n billike prosedure gevolg is en daar substantiewe bewyse is om die werknemer te mag ontslaan.

Werkgewers is nie magteloos nie

Werkgewers voel dikwels dat hulle aan die kortste ent trek as dit by arbeidswetgewing kom. Werkgewers moet egter besef dat hulle baie regte in die werksplek het, maar ook die verantwoordelikheid om hierdie regte toe te pas.

Dit is belangrik dat werkgewers hande met kundiges vat om te verseker dat die besigheidsrisiko gekoppel aan arbeidswetgewing reg bestuur word, en dat produsente as werkgewers nie hul besighede onnodig aan risiko's blootstel nie. 📍

Vir meer inligting, kontak
Ansofie van der Walt
by 076 091 4647
of ansofie@lwo.co.za.



Die LWO help *boere as werkgewers* om aan arbeidswetgewing te voldoen.



Geniet 'n stresvrye arbeidsomgewing

Word lid:
 ➔ beskerm jou boerdery
 ➔ beskerm jou regte as werkgewer

Ons dienste as geregistreerde werkgewersorganisasie:
Arbeidsoudit | Gratis **24/7 regsadvies hulplyn** |
 Gratis arbeidsreg dokumentasie & **dienskontrakte** |
Dissipline in die werksplek - konsultasies,
 waarskuwings, dissiplinêre verhoore |
KVBA en Arbeidshof verteenwoordiging
 Bystand met stakings | Herstrukturering |
Personeelvermindering | Vakbond onderhandelinge |
 Bystand met Departement van Indiensneming en
 Arbeid **inspeksies** | Billike Werksgeleenthede, ens.

☎ 086 110 1828 ✉ info@lwo.co.za 🌐 www.lwo.co.za 