



**SKRAP DIE
WYSIGINGSWETSONTWERP
OP ARBEID**

**WEERSTAAN DIE
AANVALLE OP WERKERS SE
REGTE**

VALLEY *fm*

88.8 - 93.7

Söhngo Building 38 Grey Street Worcester Western Cape South Africa 1467 Worcester 6849



op plase
ON FARMS
ezifama



BUILDING WOMEN'S LEADERSHIP



CWAO
CASUAL WORKERS
ADVICE OFFICE

Die Suid-Afrikaanse werkgewers poog om hul oorheersing en mag in die werkplek te versterk. Hulle probeer met die steun van die Suid-Afrikaanse regering om belangrike swaar verworwe regte van werkers omver te werp. Hulle wil wysigings/veranderinge aan die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV) aanbring.

Die hoofdoelwitte van hierdie voorgestelde wysigings is:

- **Om dit makliker te maak vir werkgewers om nuwe werkers aan te stel en af te dank.**
- **Om arbeidskoste te verlaag.**

Hier onder is 'n opsomming van die voorgestelde veranderinge:

1. Maak dit makliker vir werkgewers om werkers aan te stel en af te dank:

- ***Geen behoefte aan 'n formele dissiplinêre verhoor nie***

(Hierdie verandering word gevind in artikel 188 van die WAV)

Tans het 'n werker die reg om nie onbillik ontslaan te word nie. Voordat 'n werker ontslaan kan word, moet die werker die redes, dit wil sê die beweerde aanklagte, gegee word en na 'n formele dissiplinêre verhoor ontbied word.

Hierdie reg op 'n formele dissiplinêre verhoor is deur die werkersbeweging van die 1970's/80's gewen. Destyds, tydens apartheid, kon die voormanne of bestuurders, werkers om enige klein rede afdank en daarmee wegkom. Werkers het hierdie arbitrêre mag van bestuurders uitgedaag en die apartheidsregime gedwing om werkers die reg op 'n formele verhoor te gee voordat hulle ontslaan word.

Nou stel die werkgewers voor dat 'n nuwe werker sonder enige rede of 'n formele dissiplinêre verhoor gedurende die eerste

drie maande van hul diens ontslaan kan word. Wat dit beteken, is dat 'n werkgewer 'n nuwe werker kan aanstel en daardie werker binne die eerste drie maande kan afdank wanneer hulle ook al lus is.

Boonop kan 'n werker wat op proef is, ook aangestel en afgedank word sonder enige rede en sonder dat enige verhoor gehou word. Die werker kan vir 'n tydperk langer as drie maande op proef geplaas word. Gedurende hierdie langer proeftydperk kan werkers sonder 'n rede of verhoor afgedank word.

Met hierdie voorgestelde wysigings is dit duidelik dat die heersersklas wil terugkeer na hul goeie ou dae van apartheidsbewind waar werkers na willekeur aangestel en afgedank is.

- **Werkgewers kry die bevoegdheid om 'n arbitrasie voor ontslag op te lê**
(Hierdie verandering word gevind in Artikel 188 van die WAV)

'n Arbitrasie voor ontslag vind plaas in plaas van 'n dissiplinêre verhoor. In hierdie arbitrasie voor ontslag het die besluit van die voorsitter van die voorafdaningsondersoek dieselfde status as 'n arbitrasietoekenning. Met ander woorde, wanneer 'n werker in 'n arbitrasie voor ontslag ontslaan word, kan hy/sy nie 'n onbillike ontslaggeskil na die KVBA of Bedingingsraad verwys nie. Hulle moet die

geskil na die arbeidshof verwys vir 'n hersiening.

Ingevolge die nuwe veranderinge kan werkgewers in dienskontrakte insluit dat 'n arbitrasie voor ontslag verpligtend is. Dit beteken dat werkers nie 'n arbitrasie voor ontslag kan weier nie.

- **Werkers kan nie meer onbillike afdankingsprosedures in verband met afdankings op grond van operasionele vereistes interdik nie**
(Artikel 189A - 13 tot 18)

Wanneer 'n werkgewer tans werkers wil afdank op grond van operasionele vereistes moet die werkgewer prosedures volg, soos om kennis te gee en te konsulteer met verteenwoordigers van die werkers wat dalk afdank kan word.



Wanneer die werkgewer nie die regte prosedures volg nie, kan werkers by die arbeidshof

aansoek doen vir 'n dringende hofinterdik om hierdie onbillike prosedures te stop.

Ingevolge die voorgestelde nuwe wysigings kan werkers nie aansoek doen vir 'n dringende hofbevel om 'n werkgewer te stop wat billike afdankingsprosedures oortree nie. Werkers kan slegs onbillike afdankingsprosedures betwis nadat hulle afgelê is.

Werkers sal die arbeidshof moet gebruik waar dit jare kan neem om 'n datum vir 'n saak te kry.

2. Verlaging van die arbeidskoste van 'n besigheid

- **Loonooreenkoms van die Bedingingsraad nie bindend vir nuwe besighede nie**

Die voorgestelde arbeidswetwysigings wil arbeidskrag goedkoper maak.

Loonooreenkoms wat in bedingingsrade onderhandel word, sal nie meer bindend wees vir 'n werkgewer van 'n nuwe onderneming wat minder as 50 werknemers in diens het en minder as twee jaar in besigheid is nie. Hierdie ooreenkoms bevat die loonkoerse en

alle ander diensvoorwaardes wat van toepassing is op werkgewers wat in die sektore of nywerhede werksaam is. Met hierdie voorgestelde veranderinge hoef 'n nuwe onderneming met minder as 50 werknemers nie die Lone van die Bedingingsraad te betaal en aan al die ander diensvoorwaardes te voldoen nie.

3. Beperking van die omvang van kwessies en geskille oor onbillike arbeidspraktyke

Werkers kan tans onder die WAV 'n reeks kwessies aanpak wa as onbillike arbeidspraktyke geklassifiseer kan word. Die WAV definieer 'n onbillike arbeidspraktyk as enige onbillike daad of optrede van die werkgewer:

(a) met betrekking tot bevordering, degradasie, proeftydperk, opleiding en die verskaffing van voordele aan 'n werknemer.

b) met betrekking tot die onbillike skorsing van 'n werknemer of enige ander onbillike dissiplinêre optrede behalwe ontslag ten opsigte van 'n werknemer.

(c) met betrekking tot 'n versuim of weiering deur 'n werkgewer om 'n voormalige werknemer ingevolge enige ooreenkoms weer in diens te neem;

d) met betrekking tot 'n beroepsnadeel, behalwe ontslag. 'n Beroepsnadeel is 'n

onbillike optrede van 'n werkgewer teen 'n werker vir die maak van 'n beskermde openbaarmaking). Met die voorgestelde veranderinge sal onbillike arbeidspraktyke slegs van toepassing wees op:

- die onbillike skorsing van 'n werknemer of enige ander onbillike dissiplinêre aksie behalwe ontslag ten opsigte van 'n werknemer
- 'n beroepsnadeel, behalwe ontslag.

As hierdie verandering wet word, kan werkers nie meer onbillike arbeidspraktykgeskille verwys met betrekking tot bevordering, degradasie, opleiding van die werknemers of die verskaffing van voordele nie.

Ook, as 'n werkgewer weier om 'n werker in ooreenstemming met enige ooreenkoms weer in diens te neem, kan ons nie meer 'n onbillike arbeidspraktykgeskille verwys nie.

Ander werkersregte word aangeval

Die kapitaliste wil:

a) die lengte van artikel 77-stakingsertifikaat te beperk

Ingevolge artikel 77 van die WAV kan 'n vakbond of 'n federasie van vakbonde 'n sosio-ekonomiese protesstaking uitroep. Die sertifikaat vir so 'n protesstaking duur onbepaald. Nou wil die werkgewers en die regering hê dat die sertifikaat om te protesteer teen staking moet verval as dit nie binne 24 maande gebruik word nie. Die vakbonde/federasies moet dan 'n nuwe aansoek indien.



b) 'n Aparte arbeidsregime vir hoër betaalde werknemers in te stel

Hoër betaalde werknemers kan slegs weer aangestel of weer in diens geneem word indien hul ontslag verband hou met 'n outomaties onbillike ontslag. As hulle onbillik ontslaan word weens wangedrag of ongeskiktheid, kan hulle slegs vergoeding ontvang.

Die definisie van 'n hoër betaalde werknemer verander elke jaar, volgens die verdienstedrempel wat deur die Minister van Indiensneming en Arbeid bepaal word. Vir doel van hierdie verandering is 'n hoër betaalde werknemer iemand wat as R 1 800 000 of meer per jaar verdien.

4. Geringe toegewings aan werkers

• Afdankings op grond van operasionele vereistes

(Hierdie verandering is in artikel 189A van die WAV)

Daar word voorgestel dat die arbeidshof geskille oor beide die prosedurele onbillikheid van 'n afdanking op grond van operasionele vereistes kan hanteer. Tans

hanteer die arbeidshof slegs die redes vir hierdie sort afdankings wanneer 'n onbillike afdankingsaak na die arbeidshof verwys word.

- **Automaties Onbillike afdankings**

(Hierdie verandering is in Artikel 191 van die WAV)

Daar word voorgestel dat 'n werker 'n outomaties onbillike afdankingsaak vir arbitrasie na die KVBA of Bedingingsraad of Arbeidshof kan verwys. Tans kan 'n werker slegs 'n outomaties onbillike afdankingsaak na die arbeidshof verwys

wat duur is en tyd neem, daarom word baie min sulke geskille verwys. Deur die opsie te hê om na arbitrasie te gaan, kan werkers toegang hê tot 'n goedkoper en minder tydrawende proses.

- **Vermoede van wie 'n werknemer is**

(Nuwe Bylae 11 word bygevoeg)

Met die voorgestelde veranderinge verskuif die onus na werkgewers om te bewys dat werknemers in die gig-ekonomie soos Uber-bestuurders/afleweringbestuurders nie werknemers is nie.

- **Hou 'n geheime stemming oor geslote winkelooreenkomste**

(Hierdie verandering is in artikel 26 van die WAV)

Met die voorgestelde wysigings beëindig 'n geslote ooreenkoms indien 'n geheime stemming nie gehou word wanneer werkers dit eis nie of as 'n tydperk van drie jaar verstryk het. In 'n geslote winkel moet 'n werker 'n lid van die vakbond wees as hulle by die maatskappy wil werk. 'n Vakbond wat deel is van 'n geslote winkelooreenkoms hoef nie in belang van werkers op te tree nie, want werkers het in elk geval geen ander keuse as om lede te wees nie. Om 'n stembrief te hê na drie jaar van die geslote winkelooreenkoms gee werkers die geleentheid om te stem of hulle deel wil bly van die geslote winkel en die vakbond.

van assosiasie, organisatoriese regte en kollektiewe bedinging.

Daar word vermoed dat 'n persoon 'n werknemer is, tensy die werkgewer kan aantoon dat:

- Die verrigting van werk of diens word nie deur die werkgewer beheer en gerig nie
- Die persoon is nie deel van die organisasie van die werkgewer nie
- Die persoon verrig nie werk of dienste aan kliv'nte of kliv'nte sonder die werkgewer nie.
- Sulke werknemers het die reg om by vakbonde aan te sluit, deel te wees van kollektiewe bedingingsreëlings en kan staak.

- Die bekendstelling van 'n nuwe Bylae 11 wat handel oor die definisie van 'n werknemer en die uitbreiding van vryheid

(Alle fotos deur Marecia Damons en Vincent Lali en Ground Up)