

talent

Administratief
Bestuur
Sekretarieel
Landbou
Tegnies
Verkope / Bemarring
Tel: 0860 11 75 20

HANTERING VAN DISPUTE

Dink goed voor jy die KBVA nader

MARLENE MALAN

Tyd is geld. Werkgevers én werknemers kan daarom nie bekostig om dispute sonder grondige, goed deurdagte redes na buite-instansies of -liggame soos die KBVA (Kommissie vir Bemiddeling, Versoening en Arbitrasie) te verwys nie.

“Hul tyd by die KBVA is tyd wat hulle dalk eerder moes gebruik om te fokus op hul onderneming. Kyk nugter na die aangeleentheid: Is die tyd, geld en risiko die moeite werd? En wat is die kans dat die werknemer sal slaag?”

So sê me. Carlien van Eeden, ’n arbeidsregprokureur van die firma BM Prokureurs in Kaapstad.

“Baie werkers gaan na die KBVA, maar die meeste van die kwessies word in die versoening- en bemiddelingsfase geskik. Die partye besef die risiko dat iemand anders ’n beslissing maak wat moeilik veranderbaar is, is baie hoog. Dit wissel van geval tot geval. Indien daar ’n kans is dat die werker weer aangestel moet word en die werkgever wil dit ten alle koste vermy, word daar dikwels geskik.”

Me. Amelia MacKenzie van JHG Personeelpraktisyns in Kaapstad sê om sukses te behaal by die KBVA of om ’n gunstige arbitrasiebevel te bekom indien ’n werknemer ’n dispuut na ’n openbare forum neem, moet daar intern by die werkgever en sy interne beleid- en bestuursprosesse begin word. “Bestuurders wat dissiplinêre- en griewebeleid opstel en -prosedures toepas, moet werklik bevoeg wees. Hulle moet die arbeidswetgewing, die mees onlangse regspraak en die beginsels van billike arbeidspraktyk deurentyd toepas. Dis belangrik om ’n kultuur te vestig waarbinne ’n ferm, billike en konsekwente benadering gevolg word, veral

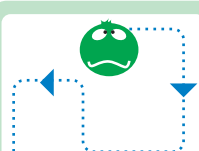
Benader KBVA* sô:

*Kommissie vir Bemiddeling, Versoening en Arbitrasie

Werknemers:



Ken en verstaan griewe-prosedures



Volg deursigtige griewe-prosedures

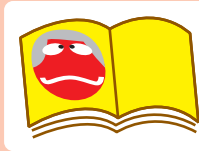


Verskaf eerlike inligting

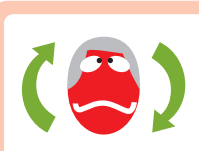


Tree eties korrek op

Werkgevers:



Tree prosedureel korrek op



Volg billike arbeidspraktyk



Tree voorkomend op



Wees deeglik voorbereid

Grafika24

wat die toepassing van tug- en griewe-prosedures betref.”

Van Eeden sê werkgevers moet hul werkers bemagtig met kennis oor die proses en oor hul regte. “Alle werknemers moet dieselfde behandeling word. Indien ’n werknemer kan toon ’n ander werknemer wat dieselfde gedrag getoon het, is nie dieselfde as hy aangespreek nie, kan dit neerkom op onregverdige prosedure.

“Die werknemer sal in sy klag by die

KBVA of die arbeidshof slaag as die prosedure wat gevolg was, onbillik was, ondanks die feit dat daar dalk voldoende rede vir die werkgever was om ’n werknemer by ’n tugverhoor skuldig te bevind. Dit gaan nie net oor die meriete van ’n saak nie, maar ook oor die proses. Ek sal ’n werkgever aanraai om te skik en nie kans by die KBVA te waag indien die regte prosedures nie gevolg is nie.”

Volgens MacKenzie moet die werkgever ’n kultuur van opregtheid, etiek

en deursigtigheid skep en sy werknemers aanmoedig om hul griewe te eskaleer en die interne griewe-prosedure te gebruik. “Griewe-prosedures word dikwels nie deur werknemers gevolg nie, omdat hulle viktimisering deur die werkgever vrees. Werkgevers moet hul werknemers bemagtig met kennis oor die proses en hul regte. Wanneer ’n werkkultuur daargestel word, is die ondervinding dat tuguitsprake meer gereedelik aanvaar word indien daar ’n groter

vertrouensverhouding tussen die werknemer en werkgever bestaan.”

As werknemers wel die KBVA nader en die werkgever het die nodige prosedures gevolg, met spesifieke verwysing na die “Goeie Praktyk”-kode en die KBVA-riglyne, kan die werkgever met vertroue daar opdaag om ’n dispuut te verdedig. “Die kommissaris is dikwels oorlaai met sake en dis belangrik dat werkgevers verseker dat hulle die aangeleentheid baie goed verstaan en in besit is van alle tersaaklike dokumentasie. Bevoegde bestuurders tree voorkomend op en daag nie onvoorbereid by die KBVA op nie.

■ Marlene Malan is ’n redaksielid van Rapport.

Hoe nader jy die KBVA?

- Die aanvanklike fases is gemik op versoening en bemiddeling: Werkgevers moet in dié fase probeer verstaan wat die werklike grief van die werker is. Werkgevers/werknemers kan nou vry oor en weer gesels: Indien ’n skikking ’n opsie is, is dit die fase waar die werkgever sal kan vasstel watter bedrag vir ’n werknemer aanvaarbaar sal wees.
- Tyd is geld werd: Is die tyd en risiko wat by die KBVA bestee word, die moeite werd?
- Wanneer die werkgever onsuksesvol is by die KBVA, moet hy leer uit die ondervinding en identifiseer waar daar probleme is in die beleid, proses en onderneeming. So verseker hy dieselfde foute word nie weer gemaak nie.

— Me. Carlien van Eeden, ’n arbeidsregprokureur

Pos beskikbaar by die Hoofkantoor van Oxbridge Academy in Kaapstad.

Lektor

Hierdie pos is beskikbaar by die Hoofkantoor van Oxbridge Academy in Kaapstad. Die suksesvolle kandidaat sal direk rapporteer aan die Prinsipaal.

VEREISTES

Die suksesvolle kandidaat moet beskik oor ’n toepaslike B graad en inbesit wees van ’n professionele kwalifikasie. Die geskikte kandidaat moet ’n gekwalifiseerde assessor en moderator wees. Ondervinding in die FET omgewing en kennis van die Nated 191 en NCV programme is ’n vereiste vir die pos. Ondervinding in die bestuur en afneem van nasionale eksamens sal ’n aanbeveling wees.

Die ideale persoon sal aan die vereistes voldoen en oor ’n kombinasie van die volgende vaardighede beskik:

- Kommunikasie
- Organisering
- Besluitneming
- Prioritisering
- Administratief
- Die vermoë om onder druk te werk



Salaris is onderhandelbaar tydens die onderhoud.
E-pos CV na: elbie@oxbridgeacademy.co.za
Aflsluitdatum: 15 Januarie 2012
Indien u teen 31 Januarie 2012 nog nie gekontak is nie, was u aansoek onsuksesvol.