

talent

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

ALTERNATIEWE GESKILOPLOSSINGS

Onderhandel vóór jy hof toe draf

MARLENE MALAN

Suid-Afrika staan op die voorrand van een van die belangrikste ontwikkelings in ons siviele regstelsel, met die beplande implementering van verpligte bemiddeling (of mediasie) in laer- en hoër howe.

Dié stap sal ons in lyn bring met ontwikkelings van van ons belangrikste handelsvennote oorsee, asook in etlike Afrika-lande, sê prof. Barney Jordaan, hoof van die Afrika-Sentrum vir Dispuutbeslegting by die Universiteit van Stellenbosch Bestuurskool (USB).

“Dit sal ons siviele regstelsel in lyn bring met die posisie in die arbeidsomgewing, waar bemiddeling die primêre dispuutbeslegting is.”

Die departement justisie se projek, wat in Oktober aangekondig is, tree vroeg aanstaande jaar in werking as ‘n loodsprojek by uitgesoekte howe, sê Jordaan.

Volgens me. Teresa Erasmus, ‘n arbeidsregprokureur van Stellenbosch, word ons regstelsel gekenmerk deur litigasië, ongeag verdragings en regs-koste. Dit maak dit vir die meeste mense bykans onmoontlik om hul regte af te dwing.

“Ons regstelsel moet indringend na alternatiewe geskiloplossing kyk. Bemiddeling kan geregtigheid vir die publiek verseker.”

Volgens Jordaan is bemiddeling ‘n proses waarin ‘n neutrale persoon ‘n geskil deur ooreenkoms bylê. “Mits partye gewillig is om ‘n vergelyk te soek, en mits hul regsverteenvoerders kundig is oor bemiddeling, is die proses veel goedkoper as litigasië of arbitrasie. Dis baie vinniger en laat groter beheer toe vir partye oor probleemoplossing.”

Bemiddeling is nie verpligtend nie en jy kán jou tot litigasië of arbitrasie wend,



sê hy. “As jy egter weier om bemiddeling ‘n kans te gee, kan dit ‘n relevante faktor wees by die toekenning van regskoste wanneer die saak voor die hof beland.”

Jordaan sê dié inisiatief kan werk. “Daar’s genoeg bewys dat bemiddeling suksesvol kan wees. Maatskappye moet egter aanbevelings van die King 3-verslag in gedagte hou. Hulle moet hul geneigdheid om te litigeer wanneer daar besigheidsverwante geskille ontstaan, temper en die voordele van bemidde-

ling benut. Daar moet gehaltebeheer wees oor bemiddelaars.”

Me. Leana Burger, ‘n prokureur van Kaapstad, sê daar is verskeie bemiddelingstegnieke, afhangende van die tipe konflik. “Daar is drie basiese beginsels vir bemiddeling en mediasie: betrek alle belanghebbende partye; maak inligting bymekaar; bemiddel eers daarna.

“Maak seker die bemiddelaar se interpretasie van die probleem stem ooreen met dié van die partye. Alle partye moet

verstaan wat die voordele van bemiddeling is – onder meer die risiko dat iemand anders ‘n sogenaamde ‘wenner’ kies en dat die ander party dan met niks wegloop nie. Bemiddeling is veral belangrik waar ‘n verhouding in die toekoms noodsaaklik is, soos by kommersiële transaksies, veral bouprojekte, of in sektore waar die bedryf baie klein is en die partye mekaar nodig gaan hê.

■ *Marlene Malan is ‘n redaksielid van Rapport.*

Dié reëls moet nagekom word

- Waar daar ‘n kennisgewing van verdediging of opponering aangeteken is, moet die geskil na ‘n geskiloplossingsadministrateur verwys word.
- Bemiddelaars moet ‘n gespecialiseerde kennis in ‘n spesifieke veld hê.
- Die hof kan te eniger tyd voor ‘n verhoor ‘n geskil na bemiddeling verwys.
- Jy mag bemiddeling weier, maar jy kan met ‘n negatiewe kostebevel gestraf word.

Bemiddeling werk as volg:

- Dis ‘n buigsame, vertroulike proses waar onderhandeling deur ‘n ooreenkoms bereik word.
 - Die partye bly in beheer van die besluit om te skik, sowel as die skikkingsvoorwaardes.
 - Die bemiddelaar se rol is nie dié van besluitneming op grond van regsbeginnele of feite voor hom nie.
 - Die inhoud van gesprekke geskied op ‘n grondslag van “sonder benadeling van regte” en is nie bindend nie.
 - Dit moet binne ‘n sekere tydperk afgehandel word.
 - Die bemiddelaar moet ‘n skikkingsooreenkoms help opstel.
- **Me. Teresa Erasmus, arbeidsprokureur**