

Kommentaar op die Marikana Slagting en die rol van “Arbeidsreg”

Stefan van Eck en Mareesa Kreuser

Die geweldadige stakings in die platinumbedryf gedurende die lente van 2012 herinner aan die stakings in die goudmynbedryf 90 jaar gelede. Voor die Eerste Wêreld Oorlog het ontwrigtende stakings deur wit mynwerkers in 1907 tot die aanvaarding van die *Transvaal Industrial Disputes Act* 20 van 1909 aanleiding gegee. Na die oorlog wou mynbestuur semi-geskoolde wit werkers met laer besoldigde swart werkers vervang. Dit het tot die 1922-mynwerkersrevolusie aan die Rand aanleiding gegee. In opdrag van Jan Smuts het die burgermag die onrus onderdruk en het 153 mense tydens gevegte gesterf en 687 is beseer. Kort na die onluste is die *Nijverheid Verzoenings Wet* 11 van 1924 gepromulgeer (J Myburgh “100 Years of Strike Law” (2004) *ILJ* 962).

Die vraag kan met reg gevra word of Arbeidsreg, wat hoofsaaklik verhoudinge tussen werkgewers en werknemers reel, nie tot die redding van die 46 slagoffers van die Marikana slagting by die Lonmin myn kon kom nie. Sou gebeure anders verloop het indien die Wet op Arbeidsverhoudinge 66 van 1995 (WAV) kollektiewe diensverhoudinge anders gereël het?

Die WAV is ongeveer 16 jaar gelede na Suid-Afrika se eerste demokratiese verkiesings geïmplementeer. Dit is een van die doelwitte van die WAV om arbeidsvrede te bewerkstellig deur kollektiewe bedinging tussen verteenwoordigers van werkgewers en werkers (of hul verteenwoordigers) aan te moedig. Die vernaamste bedingingstruktuur, naamlik ‘n bedingingsingsraad, kan deur partye vir ‘n sektor van die ekonomie geskep word wat as onderhandelingsstafel kan dien waar kollektiewe ooreenkomste gesluit word. Kwessies soos minimum lone en ander diensvoorwaardes word in bedingingsraadooreenkomste vervat en deur die bedingingsraad afgedwing. Partye word egter nie gedwing om bedingingsingsrade tot stand te bring nie.

Suid-Afrikaanse Arbeidsreg begunstig vakbonde met ‘n groot persentasie werknemers in ‘n werkplek of industrie. So byvoorbeeld, kan ‘n vakbond met die meerderheid lede by ‘n werkplek op al die organiseringsregte (soos

toegang tot die werkplek, aftrekking van lidmaatskapsgelede, aanstelling van *shopstewards* en die reg op inligting) aanspraak maak. Meerderheidsvakbonde kan geslote geledere-ooreenkomste en agentskapwerkplekooreenkomste sluit wat vakbonde met minder lede geweldig benadeel.

Ongeag die bestaan van 'n bediningsraad, staan dit werkgewers en vakbonde vry om op fabrieksvlak direk met mekaar te onderhandel. Sodanige kollektiewe bedinging word gewoonlik deur 'n erkenningsooreenkoms met die sterkste vakbond/e vooraf gegaan, wat bepaal welke vakbonde die werkgewer vir doeleindes van die onderhandeling van lone erken. Soos in die geval van die formele bedingingstrukture, word kleiner vakbonde van sodanige kollektiewe bedining uitgesluit. Die WAV verleen bindende krag aan kollektiewe ooreenkomste wat tussen werkgewers en werknemers gesluit word.

Die WAV bevorder nie onderhandelinge tussen werkgewers en besondere bedingingseenhede (*bargaining units*), soos byvoorbeeld sekuriteitswerkers of rotsboorders, binne die werkplek nie. Alhoewel dit 'n werkgewer vry staan om afsonderlik met so 'n groepering werkers te onderhandel, wat ook moontlik aan 'n ander vakbond behoort, is dominerende vakbonde om verstaanbare redes nie gretig om dit in erkenningsooreenkomste te beding nie.

Die huidige stelsel skep 'n teelaarde vir werkgewers en gevestigde sterk vakbonde om kleiner vakbonde te marginaliseer. Dit skep ook 'n speelgrond waar groot vakbonde nie kompetisie van meer effektiewe kleiner vakbonde kry wat werklik op grondvlak hul lede se belange bedien nie.

Werkgewers en vakbonde in die platinummynbedryf nie 'n bediningsraad geskep waar kollektiewe bedinging en sosiale dialoog moontlik die probleme by Marikana kon ontloot nie. Hier bygesê, het die *National Union of Mineworkers (NUM)* 'n erkenningsooreenkoms met Lonmin wat nie daarvoor voorsiening maak dat die werkgewer met die aggresiewe, kleiner en kompeterende *Association of Mining and Construction Union (AMCU)* mag onderhandel nie. Onder die rotsboorders ('n onontbeerlike

afdeling van werkers) is daar 'n groot aantal kontrakwerkers wat nie in diens van Lonmin staan nie. AMCU het die situasie uitgebuit. In 'n omgewing waar werknemers onder uiters swak omstandighede woon en moeisame fisiese arbeid verrig, het die werkers tradisionele wapens verkry en is hulle 6 weke gelede opgesweep om 'n "onbeskermdede staking" te begin.

Die WAV beskerm werkers teen ontslag indien hulle aan 'n "beskermdede staking" deelneem. AMCU moes bloot die loongeskil na die Kommissie vir Versoening, Bedinging en Arbitrasie (KVBA) verwys het, die KVBA moes 'n sertifikaat uitreik dat die geskil onopgelos is en AMCU moes 48 uur kennis van die voorgenome staking aan Lonmin gegee om die status van 'n beskermdede staking te kry. Buiten beskerming teen ontslag, sou die WAV aan AMCU en die rotsboorders immuniteit teen deliktuele en kontraktuele skadevergoedingseise verleen. Dit het egter nie gebeur nie en Lonmin het waarskynlik die volle reg gehad om die rotsboorders te ontslaan en om 'n eis teen die vakbond en werkers in te stel.

Waar lê die blaam en wie is die verloorders? Die loongeskil is buite die strukture van 'n bedingingsraad en die erkenningsooreenkoms geskik. Daar is op 19 September 2012 'n skikking bereik ingevolge waarvan die rotsboorders elk 'n bonus van R2000-00 en 'n verhoging van tussen 11% en 22% ontvang. Buiten die verlies aan makkers en broodwinners, het die werkers onmiddellike (kortermyn) sukses behaal. Lonmin kan aan beleggers verslag doen dat produksie tans weer op dreef is, maar slegs tyd sal leer of die reeds sukkelende myn nog lewensvatbaar is.

Die regering het hopeloos te laat, bykans 3 weke nadat die eerste sterftes plaasgevind het, behoorlik ingegryp deur voldoende versterkings van die weermag in te roep. Lonmin (en die kontrakteurs wat Lonmin aanstel) is grootliks verantwoordelik vir die swak lewensgehalte van hul werkers. Swak omstandighede skep 'n vastrapplek vir konkurrente vakbondorganiseerders om met onrealistiese beloftes (soos die magiese R12 500-00) vorendag te kom en

om revolusionêre optredes aan te moedig. *NUM* het het in sy belangrikste taak gevaal deur nie meer hul lede se werkerskwessies op grondvlak op die hart te dra nie. *AMCU* het soos roofdiere gefloreer op 'n speelveld wat reg is vir annargie en opstand. Al die rolspelers dra blaam en die vraag is of Arbeidsreg nog enigsins relevant is?

Suid-Afrika se werksomgewing staan sedert die 1922-mynwerkersrevolusie sy grootste toets in die gesig. By Marikana is 'n president geskep waar werkers sonder die hulp van die dominante vakbond en hul erkenningsooreenkoms, buite die raamwerk van die WAV, deur middel van 'n impulsiewe, onbeskermdede en geweldadige staking gunstige loonverhogings beding het.

Alhoewel Arbeidsreg aan werkgewers meganismes gee om dissipline tydens 'n onbeskermdede staking te handhaaf (soos ontslag en gemeenregtelike eise), het Lonmin verkies om dit nie te gebruik nie. Dit blyk dat *AMCU* sy taktiek na ander myne versprei en mens kan bloot wonder wanneer die eerste myn gaan poog om hierdie golf van onrus deur 'n massa-ontslag te stuit.

Dit word aan die hand gedoen dat enige stel regsreëls hul eie inherente beperking het. Selfs die eutopiese "beste stel regsreëls" waarop georganiseerde besigheid, vakbonde en die staat kan ooreenkom, is waardeloos binne 'n sisteem waar wetteloosheid posgevat het.

'n Aangepaste WAV sou moontlik 'n positiewe rol kon gespeel het om die slagting te voorkom. 'n Situasië ingevolge waarvan kleiner vakbonde en kontrakwerkers organiseringsregte kry, waar partye tot 'n erkenningsooreenkoms verbied word om intreevakbonde van onderhandelinge uit te sluit en gelyke diensvoorwaardes vir kontrakwerkers en permanente (onbepaalde termyn werkers) sou moontlik sosiale dialoog tussen die werkgewer en al die werknemerverteenwoordigers op 'n vroeë stadium tot gevolg gehad het.

Suid-Afrika kort egter op hierdie stadium 'n gestruktureerde indaba tussen die regering, georganiseerde besigheid en alle verteenwoordigers van werkers ten einde 'n vredesakkoord tussen die sosiale vennote te bewerkstelling. Daar moet ooreengekom word dat bestaande wetgewing hersien sal word, dat dit in

die toekoms nagekom sal word, dat die regering dit sal afdwing en dat werkgewers hul sosiale verantwoordelikhede ten opsigte van ordentlike (decent) werksomstandighede sal nakom.

Bibliografie

J Myburgh "100 Years of Strike Law" (2004) *ILJ* 962.
