

Die Menslike kant van Personeelinkorting

Volgens 'n toonaangewende koerant toon die jongste data van Statistiek SA dat die werkloosheidskoers selfs hoër as 23.5% kan wees. Daar word verder berig dat amper 180 000 werksgeleenthede tussen Januarie en Maart vanjaar vir die ekonomie verlore gegaan het. Met hierdie tendens en die huidige wêreldwye ekonomiese afswaai, moet baie organisasies op indiensnemingskoste besnoei ten einde te oorleef. As 'n gevolg hiervan staan baie werknemers nou die onaangename vooruitsig van die verlies van hulle werke en sodoende ook hulle lewensonderhoud, in die gesig. Dit is die ongelukkige gevolge van die huidige swak ekonomiese omstandighede.

Ongelukkig fokus sommige werkgewers so sterk op die regsvereistes van die Wet op Arbeidsbetrekkinge ten opsigte van personeelkortings, dat hulle die onderliggende beginsels van sodanige proses uit die oog verloor. Die twee belangrikste faktore om te oorweeg, is dat personeelinkorting as 'n 'geen skuld'-afdanking beskou word – met ander woorde die werknemers dra geen skuld vir die omstandighede waarin ons ons bevind nie. Tweedens word die konsultasieproses hoofsaaklik vereis om maniere te vind om sodanige afdankings te verhoed, of die uitwerking daarvan te versag.

Personeelkortings het nie net met die nakoming van die wet te doen nie, maar ook met diegene wie se lewens ernstig deur hulle werknemer se ekonomiese oorlewingsdrang beïnvloed word. Hierdie artikel behandel nie al die tegniese vereistes van die Wet op Arbeidsbetrekkinge nie, maar fokus eerder op die sosio-ekonomiese kwessies en gevolge wat met personeelkortings saamhang. Artikel 189 van die Wet bepaal die prosedurevereistes vir ontslag om bedryfsredes.

Ten einde verpligte personeelinkorting te vermy, kan die werkgewer dit eerstens oorweeg om werknemers uit te nooi om vir 'n vrywillige skeidingspakket (VSP) aansoek te doen. Dit kan die las van verpligte personeelkortings verlig en die risiko vir moontlike dispute verlaag. Dit is egter baie belangrik om nie vrywillige skeidingspakkette aan te bied nie, maar eerder die uitnodiging tot aansoeke (wat oorweeg sal word) te rig. In *Wiltshire v Universiteit van die Noorde* het die Arbeidshof beslis dat applikante 'n kontraktuele reg op vrywillige skeidingspakkette het, sodra hulle die aanbod wat gemaak is, aanvaar het. Met ander woorde, indien 'n sleutelwerknemer, wat jy nie wil verloor nie, besluit om die aanbod te aanvaar, kan dit nie teruggetrek word nie. Diskresie gaan dus verlore. Met aansoeke bly die diskresie by die werkgewer.

Ingevolge die Wet op Arbeidsbetrekkinge, spesifiek Artikel 189(7), moet die werkgewer die werknemer wat ontslaan moet word, volgens keuringskriteria waartoe die konsulerende partye ooreengekom het, of kriteria wat *billik en objektief* is, uitkies. Indien die partye nie ooreenstemming oor die kriteria kan bereik nie, kan die werkgewer die kriteria bepaal. Die mees algemeen aanvaarde kriterium is die laaste in eerste uit (LIEU). In die saak van *Moodley v Fidelity Cleaning Services* het die hof beslis dat die kriteria waarvolgens die applikant oortollig verklaar is, heeltemal subjektief en vaag was. In hierdie geval is die werknemers oor hulle ondervinding, opleiding, vaardighede en persoonlike kenmerke ondervra. Die hof het dit ook afgekeur dat die paneel die persoonlike aanbeveling van die bestuurder in ag geneem het.

Die doel van konsultasie moet wees om in 'n betekenisvolle gesamentlike proses betrokke te raak vir die bereik van konsensus oor die toepaslike maatreëls om: afdankings te vermy; die aantal afdankings tot die minimum te beperk; die tydsberekening van die afdanking te verander; die negatiewe uitwerking van die afdankings te versag en die wyse te bepaal waarop die werknemers wat afgedank moet word, uitgekies

word. Die sleutelbeginsel grondliggend aan hierdie konsultasies is om so ver as moontlik personeelinkortings te probeer vermy.

Hoewel die meeste werkgewers die regsvereistes vir 'n afdanking om bedryfsredes nakom, word die uitwerking of impak van sodanige prosesse selde oorweeg en behoorlik bestuur. Dit is nie maklik om die menslike kant van oortolligmaking te hanteer nie. Vir die meeste werknemers en werkgewers bly dit 'n emosionele proses, veral wanneer 'n mens werknemers moet verloor wat die maatskappy al vir baie jare getrou dien.

Een maatreël om die uitwerking van personeelinkortings te versag, is om vóórafthankingsberading, sowel as ná-afthankingsberading aan die betrokke werknemers te voorsien. Doeltreffende maniere om die effek van personeelinkortings te versag, is om opleiding oor kwessies soos die hantering van jou persoonlike finansies, beroepsdoelwitte en –keuses, maniere en strategieë vir die hertoetrede tot die formele mark en die vaardighede vir die begin van 'n eie besigheid, te verskaf. Groot maatskappye het sulke programme vir die voorsiening van lewensvaardighede ontwikkel, om mense te help oorleef. Dit sou goed wees om advies van sulke maatskappye in te win om die nodige ondersteuning vir werknemers te fasiliteer.

Inligting verskaf deur Kevin Hollenbach, Spesialis in Arbeidsbetrekkinge