

## **Beroepe in die arbeidsverhoudingeveld**

In Suid-Afrika word werknemers en werkgewers gereeld gekonfronteer met verskillende vorme van nywerheidsaksies soos afleggings, onbillike arbeidspraktyke, stakings, verandering van diensvoorwaardes, prestasieprobleme, dispute, en hofsake oor arbeidsverhoudingeverwante kwessies, ensovoorts. Die beroepsveld wat met hierdie sake binne die werkplek te make het, staan bekend as arbeidsverhoudinge. Binne die veld bestaan daar verskillende beroepe wat gevolg kan word nadat die toepaslike akademiese kwalifikasie verwerf is, of toepaslike blootstelling verkry is. Die algemene studierigtings wat benodig word vir beroepe binne die arbeidsverhoudingeveld is gewoonlik een van die volgende:

- BCom Mensehulpbronbestuur
- BA met Bedryfsosiologie as hoofvak
- LLB – met spesialisering in Arbeidsreg

Daar is verskillende velde waarin 'n mens kan spesialiseer volgens jou spesifieke belangstelling.

### **Vakbonde**

Werknemers het die reg op billike werk en vergoeding, maar wanneer dié regte bedreig word, het hulle beskerming nodig. Daarom behoort 'n groot aantal werknemers aan vakbonde wat namens hul in geskille kan optree. Vakbonde is dus verantwoordelik daarvoor om werknemers binne die werkplek te beskerm en te verteenwoordig.

By werkplekke word organisatoriese regte aan 'n vakbond toegeken op grond van die hoeveelheid lede wat by die spesifieke vakbond geregistreer is. Dus kan 'n vakbond soos Solidariteit, sy lede kollektief verteenwoordig by die werkplek wanneer daar 'n sekere persentasie van die werknemers by 'n spesifieke werkgewer aan Solidariteit behoort. In sulke gevalle word daar verwys na georganiseerde regte wat beteken dat die vakbond kollektiewe bedingingsregte verkry. Die vakbond ontvang dan die reg om lede kollektief, en in meeste gevalle ook individueel, in werksverwante sake te verteenwoordig.

Indien die hoeveelheid werknemers wat aan 'n vakbond behoort onder 'n sekere persentasie val, of slegs enkele lede aan die vakbond behoort, word daar verwys na niegeorganiseerde werkplekke. In so geval word individuele dienste aan die lede gebied in verband met individuele dispute of kwessies soos 'n dissiplinêre verhoor of 'n grief. Hulle ontvang dus ook beskerming, maar daar word gefokus op die spesifieke geskil waarin die werknemer hom bevind. 'n Vakbond kan nie vir individuele lede om 'n beter salaris beding nie.

In die geval waar 'n vakbond oor volle organisatoriese regte beskik, is daar werknemers wat lede van die vakbond binne die werkplek verteenwoordig. Hulle staan bekend as vakbondverteenwoordigers of "shop stewards". Die vakbondverteenwoordigers is werknemers van die maatskappy wat deur lede verkies is om die werknemers se navrae of probleme te hanteer en deurlopend met die vakbond te kommunikeer.

### **Vakbondamptenaar ("Union official")**

Die persoon met wie vakbondverteenwoordigers hoofsaaklik kontak het binne die vakbond, word 'n vakbondbeampte of organiseerder genoem. Hulle is permanente werknemers van die vakbond en ondersteun die verteenwoordigers en hanteer die vakbondlede se arbeidsverhoudingekwessies by die werkplek. Die kwessies of sake strek van ontslag, griewe,

verandering in diensvoorwaardes tot kollektiewe bedinging of konsultasies namens 'n groep lede by 'n spesifieke maatskappy.

### **Arbeidskonsultant (“Labour practitioner or labour consultant”)**

'n Arbeidskonsultant is 'n persoon wat gespesialiseerde arbeidsverhoudingondersteuning of arbeidsregadvies aan werkgewers of werknemers bied. Hul is onafhanklik van maatskappye en werknemers wat hulle verteenwoordig, en bestuur meestal hul eie praktyk. 'n Arbeidskonsultant kan gewoonlik nie 'n werknemer binne die werksplek of by die “CCMA”/KVBA verteenwoordig nie, tensy daar ooreenstemming tussen die partye is. Arbeidskonsultante bied 'n spesialisfunksie en skryf gewoonlik beleidsdokumente en prosedures vir maatskappye, verleen advies, skryf briewe namens hulle kliënte en verleen telefoniese advies. Die beroep word nie huidig deur wetgewing of 'n professionele liggaam gereguleer nie wat aanleiding daartoe gee dat sogenaamde swendelaars of onbetroubare (“fly by night”) konsultante mense soms in die steek laat.

### **Arbeidsverhoudingebestuurder (“Employee Relations Manager/Practitioner”)**

Hierdie persone staan in diens van die werkgewers en is verantwoordelik vir die maatskappy se totale arbeidsverhoudingefunksie. Die persoon of lede van sy/haar span verteenwoordig die maatskappy in alle arbeidsverhoudingeverwante sake met individuele lede of onderhandelinge met vakbonde. Die beroep is 'n spesialispos binne die mensehulpbronafdeling.

### **Bemiddelaar (“Mediator”)**

Hierdie persone het die spesifieke taak om in konflik en dispute bemiddeling tussen 'n vakbond en werkgewer te fasiliteer. 'n Bemiddelaar is dus 'n onpartydige tussenganger wat deur die partye in konflik aangestel word om 'n spesifieke saak te hanteer, byvoorbeeld gedurende salarisonderhandelinge en afleggingskonsultasies. Hulle taak is om konsensus tussen die verskillende partye te bewerkstellig. Indien die partye sukkel om konsensus te bereik, kan hulle besluit om aan die bemiddelaar die nodige reg te gee om uitspraak oor die saak te lewer of te arbitreer.

Persone wat dié beroep oorweeg, begin gewoonlik as 'n akademikus, vakbondbeampte of arbeidsverhoudingebestuurder waarna hulle spesialiste word. Die nodige karaktereienskap vir hierdie beroep is goeie menseverhoudinge en in-diepte kennis, 'n hoë vlak van emosionele intelligensie en die vermoë om onder geweldige druk te funksioneer. Verder moet 'n bemiddelaar oor baie goeie oorredings- en luistervermoë beskik.

### **Arbeidsregspesialis / Litigant (“Labour lawyer”)**

Hierdie persone beskik oor minstens 'n LLB-graad en hul hooffokus is litigasie binne die arbeidsregveld. 'n Arbeidsregslitigant kan óf deel wees van 'n regsfirma wat op arbeidsreg fokus, óf sy/haar eie regspraktyk bedryf.

### **Beroepsveiligheid en -gesondheidsbeamptes (“Health en Safety Officers”)**

In Suid-Afrika is alle werkplekke nie ewe veilig en gesond nie, maar wetgewing vereis dat elke werknemer die reg het om in veilige en gesonde omstandighede te werk. Dus moet elke werkgewer verseker dat alle werkplekke veilig en gesond is en alle werknemers moet verantwoordelikheid aanvaar vir hulle eie veiligheid en gesondheid en dié van die ander mense by die werk.

Om werkgewers en werknemers te help om veilige en gesonde werkplekke te verseker, word daar mense aangestel wat spesialiste is in gesondheid en veiligheid by die werkplek, naamlik beroepsveiligheid en -gesondheidbeampes. Die persone is verantwoordelik daarvoor om risiko-ontledings te doen en dan voorstelle te maak oor hoe om die risiko's te verminder. Verder help hulle werknemers om hulle regte toe te pas en maak aanbevelings oor veiligheid in die werksplek aan werkgewers/maatskappye. Indien daar 'n ongeluk by die werkplek plaasvind waar 'n werknemer beseer of gesterf het, is hulle daarvoor verantwoordelik om die ondersoek oor die oorsake van die ongeluk te doen. Hulle help dus ook met eise in verband met beroepsveiligheid.

Bogenoemde spesifieke beroepe behels egter meer as net 'n akademiese agtergrond. Sagte vaardighede, eerder as kennis, is byna meer belangrik om die werk effektief te verrig. Omrede die beroepe hoofsaaklik daaruit bestaan om verhoudinge te bou of herstel, word daar deurlopend met mense gewerk. Kommunikasievaardighede is dus van kritieke belang.