KAW
Sedert 1998

KAAPSE AGRI WERKGEWERSORGANISASIE

NOTULE VIR DIE KAAPSE AGRI WERKGEWERSVERENIGING SE JAARVERGADERING: 1 Junie 2022

Teenwoordig:
20 lede het via zoom ingeskakel en ons het 30 Proxy's ontvang so 'n kworum is wel bereik

1. Johan Hopkins verwelkom almal. Die vergadering is behoorlik gekonstitueer.

2. VERSKONINGS: Deidre Eigelaar, Neil Hamman, Blackie Swart

3. Francois Malan lewer die voorsitterverslag (aangeheg).

4. FINANSIëLE VERSLAG
   Johan Hopkins bespreek die Finansiële Verslag vir die jaar tot 28 Februarie, soos ge-oudit.
   Die state word goedgekeur.

5. **HERSIENING VAN LEDEGELD (1 MAART 2023)**

   Eenmalige Aansluitingsfooi: R1600 na R1700

1 – 10:	R1680 na R1780
11 – 499:	R2300 na R2450
500 + :	R3050 na R3250

   Die hersiening van ledegelde vir 2023 word aanvaar sonder enige besware.

6. **VERKIESING VAN UITVOERENDE KOMITEE**

   Francois Malan – Voorsitter
   D Eigelaar
   Dawie van Deventer (in die plek van Neil Hamman)
   Louis Wessels (in die plek van J Swart)
   A Rust
   Orla du Toit

   UK lede word bevestig en so aanvaar.

7. **ALGEMEEN/VRAE** – vrae oor die ASBES regulasies en die CCMA word bespreek.

8. AFSLUITING

Almal word bedank vir hulle tyd en dat hulle via Zoom ingeskakel het.

________________ ___________

Voorsitter Datum

VERSLAG VAN DIE VOORSITTER: 22STE ALGEMENE JAARVERGADERING VAN DIE KAAPSE AGRI WERKGEWERSVERENIGING

As chairperson of the KAW, established in 1998, by and for producers, and registered with the Department of Employment and Labour, it is my privilege to report the following to you regarding the activities and objectives of your organisation.
The report covers the period from March 2021 to the end of February 2022.

DOELWITTE
Dit is dalk gepas om in die 1ste instansie kortliks stil te staan by van die belangrikste doelwitte van die KAW, soos vervat in ons grondwet.

1. **Om verhoudinge tussen lede en hulle werknemers te bevorder**

   - Dit word bevorder deur direkte skakeling met ons lede, nuusbriewe, belyning tussen die KAW en ander instansies en persone.
   -

2. **Enige ander gemeenskaplike belange van lede te bevorder**

   - Ons is voortdurend op die uitkyk vir geleenthede waar ons waarde kan toevoeg soos die Vrywillige Groepskema wat ons met Ou Mutual beding het. Ons moedig lede ten sterkste aan om hierdie baie kompeterende skema, met verskeie produkte, te ondersoek.
   -

3. **Beslegtinge van geskille tussen lede en hulle werknemers**

   - Ons Beamptes het die afgelope jaar 206 KVBA sake hanteer. Afdankings was 77% hiervan ; sekerlik iets waaraan ons en ons lede ernstig aandag aan sal moet gee, ofskoon meeste sake wat hanteer is of tydens die aanhoor van die saak geskik is of die uitslag ten gunste van die werkgewer was.
     Behalwe KVBA sake moet daar melding gemaak word van die vele beslegtinge wat suksesvol hanteer is en dus nie na die KVBA verwys is nie. Ons sal dus voortgaan met pro-aktiewe aksies om geskille te voorkom, en indien dit wel voorkom, te probeer skik.
     Ons ontvang ook gewaardeerde hulp met hierdie aksies van die KVBA, want dit is ook in hulle belang om sake te voorkom.

4. **Om saam te werk met ander instansies om aangeleenthede wat lede raak te bevorder**

   - Die KAW skakel op 'n gereelde basis met instansies soos die Bedryfsverenigings, Etiese organisasies, ouditeure en staatsdepartemente.

5. **Om voorgestelde wetgewing of ander maatreels wat ons lede raak te bevorder en te ondersteun of te bestry, na gelang van wat as wenslik beskou mag word**

   - Ons gebruik elke geleentheid om namens ons lede kommentaar te lewer op voorgestelde wetgewing waaronder die nasionale minimumloon en meer onlangs ook die beoogde veranderinge aan die Bree Basis Swart Bemagtigings-wetgewing. Ons Uitvoerende Beampte is ook op die paneel van Besigheid Suid Afrika (BUSA) se werksgroep oor die "Labour Migration Policy" en die "Employment Services Amendment Bill".

6. **Wetlike bystand**

   - Ons ontvang daagliks navrae omtrent interpretasie van wetgwing en waar ons van mening is dat dit in ons lede se belang is, plaas ons dit op ons webtuiste ter inligting en/of op die Vrae & Antwoorde, waar baie van die vrae reeds beantwoord is.
     Ons hou ook 2 x per jaar inligtingsdae vir personeelpraktisyns en ander belangstellendes waar ons hierdie vrae bespreek om belyning te verseker.
     Ons Uitvoerende Beampte dien ook op die Social Reference Group as spesialis en wat bygewoon word deur Siza, Wieta, etiese ouditeure en ander MH spesialiste.
     Hy tree ook op as raadgewer vir Siza wanneer oor dispute besluit moet word.

CHALLENGES ON THE HUMAN RESOURCES FRONT

We are aware of the challenges faced by our producers and the detrimental financial burden these places on them.
We are thus grateful that as at 28 February 2022, our paid-up members increased by 22% on a year on year basis. If we succeed in adding the 73 who have not renewed their membership to date, our membership will stand at 558; the highest since the KAW's establishment more than 23 years ago.
Regarding some of the human resource challenges, we would like to point out the following potential changes in legislation, which we plan to keep our members informed about:

1. Beroepsgesondheid en Veiligheid (OHS)

Volgens alle aanduidings (etiese ouditeurs asook die Departement van Werkskepping en Arbeid se inspekteurs) is gesondheid en veiligheid een van die areas waar die meeste nie-nakomings bevind word.
Dit kan dus verwag word dat internasionale druk sal toeneem en dat die Regering sal voortgaan met strenger maatreels. (ofskoon die heelwat strenger wetgewing moontlik eers geimplimenteer sal word vroeg in 2023)
Dit sal behels dat besighede 'n gesondheid en veiligheids-stelsel sal moet ontwikkel, bo en behalwe die huidige vereiste van slegs 'n beleid.
Dit sal ook onder andere behels dat meetinstrumente ontwikkel sal moet word en dat, afgesien van hierdie stelsel, jy 'n gedokumenteerde risiko-analise en risiko bestuursplan sal moet ontwikkel.
Die KAW het intussen 'n paar kundige persone geidentifiseer wat ons en ons lede met raad kan voorsien.
'n Verdere aangeleentheid wat deesdae baie verwarring veroorsaak is insake asbes en dit is reeds duidelik dat die Departement van Werkskepping en Arbeid hierdie jaar in die besonder hierop gaan fokus.
So byvoorbeeld moet ouer geboue/strukture wat NIE asbes bevat nie, ook geindentifiseer moet word en asbes-vry verklaar moet word.
Die regulasie is goed uiteengesit, maar ongelooflik gedetailleerd met baie vereistes vir voldoening en dus nog 'n uitdaging vir ons produsente!

2. **Companies Act**

There is a likelihood that this Act will be amended, which will compel certain companies to disclose the remuneration of their directors and executive management.
In addition, it is required that the average income of all staff be made available, showing the ratio between the total remuneration of the 5% highest-paid staff and the 5% lowest-paid staff.
We expect that if this is to be applied in agriculture, it will create a situation that will reflect very negatively. And, of course, this is apart from the fact that it will further deter overseas investors from investing here.

3. **COVID**

Behalwe dat hierdie pandemie se einde nog geensins in sig is nie en 'n uitdaging vir besighede sal bly, sal die groot toets of inentings verpligtend gemaak mag word (en alles wat hiermee verband hou, soos alternatiewe werk vir diegene wat om gesondheidsredes nie ingeënt kan word nie) hopelik binnekort in die howe uitgeklaar word.
COVID en die aangeleenthede wat hiermee verband hou, soos isolasie vereistes, bly een van die sake wat ons bykans daagliks oor gekonsulteer word.
Ons sal ons lede inlig sodra die aansoek van AfriForum om die nuutste regulasies ongeldig te laat verklaar, bekend is en die nuutste regulasies, wat die voriges vervang, uitgeklaar is.

4. **BEE**

It is envisaged that legislation in this regard will be toughened this year, in as far as the Minister will be authorised to set specific targets for specific industries.
It would appear that agriculture will be one of those industries. We are of the opinion that especially family businesses, of which there are many, will be particularly affected by this.

5. **CCMA**

Dit wil voorkom asof COVID (almal se verskoning?) en die besnoëing in die CCMA se begroting sy tol ook hier, soos in talle ander staatsinstellings, eis.
Ofskoon ons steeds goeie samewerking met die plaaslike hoof, Carlton Johnson en sy assistent Aziza Talliep, kry en hulle gereeld op ons versoeke en voorstelle

reageer, is daar maar baie tegniese probleme en laat die funksionering van die "Call Centre" veel te wense oor.
Aangesien die meerderheid sake oor afdankings gaan sal ons voortgaan om produsente hieroor in te lig en van raad te voorsien.

6. Ethical organisations

We continue to assist the ethical organisations, and the auditors in particular.

7. Buitelanders

Met die hoë werksloosheid in gedagte, kan verwag word dat meer druk op die regering geplaas gaan word om die aanstel van buitelanders te beperk en strenger op te tree teen ongedokumenteerde werkers en werkgewers wat hulle in diens neem. Dit mag dus wees dat die Regering 'n beperking op die % buitelanders wat werkgewers in diens mag neem gaan plaas.
Ons sien reeds tekens daarvan deurdat Zimbabwe werkers se visums aan die einde van die jaar verval.
Ons moet ten alle koste herhalings van die onlangse gebeure in Robertson en Bredasdorp te voorkom deur goeie kommunikasie en pro-aktiewe aksies.

8. Temporary employment services (TES) or labour brokers

There is still confusion about the difference between temporary employment services and independent contractors.
Unfortunately, producers still make use of unregistered "brokers" (they cost less!) and many brokers consider themselves as independent contractors as the latter is not subject to labour legislation.
The business associations circulated the definitions of these two entities a while ago, as well as recruitment agency definitions compiled by the KAW, and our members are still requested to make sure that those who recruit staff (temporary, such as brokers and permanent, such as recruitment agencies) ensure that they are registered.
Should there be any uncertainty on the matter, members are welcome to contact the office.

TEN SLOTTE

Ons sal voortgaan om op die vele Menslike Hulpbron forums te dien en poog om ‘n bydrae te lewer om landbou se beeld en die toepassing van gesonde MH praktyke te verbeter, nie net tot ons lede se voordeel nie, maar landbou in die algemeen.

Ons is trots op ons lede se prestasie en bydraes om die lewenskwaliteit van ons agri-werkers te bevorder en hulle pogings om arbeidsvrede te handhaaf.

Baie dankie weereens aan ons borge VinPro en Hortgro, ons personeel, Uitvoerende Komitee en Beamptes, ons lede, ander belanghebbers en in besonder aan almal vandag teenwoordig.

Ook aan ons 2 uitredende UK lede; Neil Hamman en Blackie Swart, baie dankie vir julle bydrae oor baie jare.

Ek dank u

FRANCOIS MALAN
VOORSITTER
1 JUNIE 2022