

**DIE PERSEPSIE VAN BLANKE MYNWERKERS  
TEN OPSIGTE VAN RASSE-INTEGRASIE IN  
DIE WERKOMGEWING**

Johannes Stephanus Mulder (BA Honneurs)

Verhandeling goedgekeur ter gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad MAGISTER ARTIUM in die Departement Bedryfsosiologie in die Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Leier: Dr. C. de W. van Wyk

Vanderbijlpark

Februarie 1990

## DANKBETUIGINGS

Aan my Skepper, deur Wie se genade ek in staat was om hierdie ondersoek te voltooi.

Ook 'n woord van waardering aan die volgende persone en instansies vir hul bydrae om hierdie ondersoek suksesvol te maak:

- \* My studieleier, Dr. C. de W. van Wyk, vir sy hulp, leiding en geduld;
- \* Deelkraal Goudmyn, waar hierdie ondersoek plaasgevind het;
- \* Mev. Y. de Bruyn vir haar geduld en toewyding met die tik van die verhandeling;
- \* Mev. A. Mulder vir die taalkundige versorging;
- \* My vrou vir haar liefde en opoffering tydens my studies;
- \* My dierbare ouers vir hul liefde en ondersteuning.

# THE PERCEPTION HELD BY WHITE MINeworkERS TOWARDS RACIAL INTEGRATION IN THE WORKING ENVIRONMENT

## GENERAL OBJECTIVE

The objective of the study was to analyse specific perceptions of white miners which could influence their level of acceptance of blacks who are advancing into positions previously held by whites only.

## SPECIFIC OBJECTIVE

- a. The perception held by the white miner towards their circumstances at work, industrial relations and integration in general.
- b. The perception held by the white miner towards blacks and the idea of equal job opportunities in the mining industry.

The primary data was collected by means of:

- a. Personal interviews.
- b. Questionnaires.

## METHODOLOGY

The choice of the correct methodology was influenced by the sensitive and emotive nature of the study. Therefore the writer used a combination of the above-mentioned methods for the main gathering of data the writer decided to utilize questionnaires administered by himself in order to explain the purpose of the study to respondents and to get their co-operation. It was hoped that by using this personal approach, the problem caused by the sensitive nature of the questions would be overcome and that by using questionnaires a lot of quantifiable data could be collected in a short time.

## FINDINGS

Given the segregated nature of the mining industry, together with its long history of conflict as the white unions sought to protect their members' privileged position, it was reasonable to predict that many of the white miners would be opposed to black advancement. The findings of the study have confirmed this prediction and have shown that there is both a high level of racial stereotyping amongst white miners and a marked desire to maintain the social distance between white and black.

Training in industrial relations issues can help overcome the problem as the majority of white miners feel the need for more training in this field. However, for this to be effective, management must clearly distinguish between training aimed at increasing the knowledge in this field and that aimed at modifying their behaviour patterns, and the example should start at a higher level.

## INHOUDSOPGAWE

Bladsy

### HOOFSTUK 1

#### INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	4
1.3	Doel van die studie	5
1.4	Metode van ondersoek	5
1.5	Die omvang en beperkinge van die studie	7
1.6	Omskrywing van verskillende begrippe	8

### HOOFSTUK 2

#### HISTORIESE ONTWIKKELING VAN DIE MYNBEDRYF

2.1	Inleiding	11
2.2	Die ontwikkeling en algemene kenmerke van die goudmynbedryf	13
2.3	Die historiese ontwikkeling van die kleurskeidslyn (1886-1979)	15
2.4	Die ontwikkeling van arbeidsverhoudinge in die mynbedryf	17
2.5	Die soektog na minerale	19
2.6	Nasionalisering van myne	20
2.7	Samevatting	22

### HOOFSTUK 3

#### DIE WERKSOMSTANDIGHEDDE EN BYDRAE TOT ARBEIDSVERHOUDINGE VAN DIE BLANKE MYNER

3.1	Inleiding	23
3.2	Die struktuur en organisering van die Suid-Afrikaanse mynbedryf	24
3.3	Die Wiehahn-Kommissie verslag - met spesifieke verwysing na die mynbedryf	26
3.4	Die nuwe era in arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika	29
3.4.1	Die nuwe bedeling	29
3.4.2	Apartheid	30

INHOUDSOPGAWE (vervolg)		Bladsy
3.5	Konflik	30
3.5.1	Moontlike bronne van konflik in die werksplek	31
3.6	Hoogtepunte in arbeidsverhoudinge gedurende 1989	32
3.7	Die samestelling van die arbeidsmag	34
3.8	Die ondergrondse werksomstandighede	35
3.8.1	Kommunikasie	36
3.8.2	Veiligheid en gesondheid	36
3.8.2.1	Veiligheid	36
3.8.2.2	Gesondheid	37
3.9	Werknemersorganisasies aktief in die mynbedryf	37
3.9.1	Die geregistreeerde vakunies	38
3.9.2	Die verenigings vir amptenare	39
3.9.3	Die swart vakunies	40
3.9.3.1	Politiese aspirasievlakke van swart vakbondleiers	42
3.9.3.2	Linkse vakbondaktiwiteite onder swart werknemers	43
3.9.3.3	Vakbonde se impak op bestuur	43
3.10	Samevatting	44

#### HOOFSTUK 4

##### DIE MYNER SE ROL IN 'N GOUDMYN

4.1	Inleiding	46
4.2	Die organisasiestruktuur van 'n tipiese goudmyn	47
4.3	Die myner se posisie in die organisasiestruktuur	48
4.4	Die werk van 'n myner	50
4.5	Die opleiding van myners	51
4.6	Die algemene karaktertrekke van 'n myner	53
4.6.1	Indiensneming	53
4.6.2	Die Rooikaart	54
4.6.3	Omset van myners	54
4.7	Druk verbonde aan die posisie	54
4.7.1	Die Werknemerhulpprogram (WHP)	55
4.8	Handhawing van dissipline in sy werksplek	55
4.9	Vooruitsigte vir die jare negentig	56
4.10	Samevatting	57

**HOOFSTUK 5****DIE BLANKE MYNER SE PERSEPSIE TEN OPSIGTE VAN INTEGRASIE**

5.1	Inleiding	59
5.2	Persepsies	60
5.2.1	Attribusie	62
5.2.2	Die basiese beginsel in die vorming van attribusie	62
5.2.3	Attribusie ten opsigte van ander persone	64
5.2.4	Attribusie ten opsigte van die self	65
5.3	Vooroordeel en diskriminasie	65
5.3.1	Die omvang van vooroordeel en diskriminasie in Suid-Afrika	66
5.4	Betreding van "blanke beroepe"	68
5.4.1	Die Sullivan kodes	69
5.4.2	Die tekort aan blanke bestuurders	70
5.4.3	Swart sienings van sosio-politiese verandering in Suid-Afrika	70
5.4.4	Skietsertifikate vir swartes	71
5.5	Die pas van swart vooruitgang	73
5.5.1	Probleme en struikelblokke	75
5.5.1.1	Die wetlike en institusionele hindernisse tot swart vooruitgang	75
5.5.1.2	Die algemene lae vlak van onderwys en opleiding	75
5.5.1.3	Die kulturele en werkwaarde verskille	76
5.5.1.4	Rasse stereotipering van bestuur	76
5.5.1.5	Die houdings van blanke werknemers	77
5.6	Die bestuur van verandering	77
5.7	Model vir die bestuur van verandering	78
5.8	Samevatting	84

**HOOFSTUK 6****ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE**

6.1	Inleiding	85
6.2	Die ontwerp van die vraelys	85
6.2.1	Afdeling 2 - Werksbevrediging	86

INHOUDSOPGAWE (vervolg)	Bladsy	
6.2.2	Afdelings 3 en 4 - Algemene arbeidsverhoudinge aangeleenthede, swartes en swart vooruitgang	87
6.3	Die administrasie van die vraelys	87
6.4	Die insameling van agtergrondinligting	88
6.5	Die onderhoude met die myners	89
6.6	Die verwerking en ontleding van die vraelysdata	89
6.6.1	Die demografiese karaktertrekke van die proefper- sone	90
6.6.2	Werksbevrediging	92
6.6.2.1	Spesifieke aspekte van werksbevrediging	93
6.6.2.2	Die algehele vlak van werksbevrediging	98
6.6.2.3	Die verwagte vlak van werksbevrediging onder veelrassige omstandighede	100
6.6.2.4	'n Vergelyking van die antwoorde op vraag 17 en 18	102
6.6.3	Algemene arbeidsverhoudinge aangeleenthede	102
6.6.4	Houdings teenoor swartes en swart ontwikkeling	108
6.7	Samevatting	113

## HOOFSTUK 7

### SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

7.1	Inleiding	114
7.2	Motivering en prestasiedrif	115
7.2.1	Omskrywing	115
7.2.2	Aanbevelings vir motivering van werknemers	117
7.3	Probleme met arbeidsverhoudinge	118
7.4	Weerstand tot verandering	119
7.4.1	Riglyne om weerstand te oorkom	120
7.5	Opleiding	121
7.5.1	Voldoende opleidings- en ontwikkelingsprogramme vir swart werknemers	121
7.5.2	Opleiding van toesighouers	122
7.6	Slotopmerkings	122



**INHOUDSOPGAWE (vervolg)****Bladsy****Bylae****124****Appendix****129****Bibliografie****135**

## LYS VAN TABELLE

1.	Die belangrikste aktiewe blanke vakunies in die mynbedryf aan die begin van 1987	40
2.	Die belangrikste aktiewe ongeregistreerde swart vakunies in die mynbedryf	40
3.	Die gemiddelde, mediaan en omvang en standaardafwyking van die toetspersone se ouderdom	90
4.	Opsomming van die algemene demografiese karaktertrekke van die proefpersone	90
5.	Die verhouding tussen taal en ouderdom	91
6.	Die verhouding tussen taal en opvoedkundige kwalifikasie	91
7.	Die faktorgroeperings van vrae 1 tot 16, wat oor spesifieke aspekte van werksbevredigend handel	93
8.	Die opsomming van antwoorde op vrae 1 tot 16, wat oor spesifieke aspekte van werksbevrediging handel.	94
9.	Die persentasies van proefpersone in die verskillende demografiese segmente wat tevrede is met hulle werk soos in vraag 17 (Afdeling 2 van vraelys)	99
10.	Die persentasies van proefpersone in die verskillende demografiese segmente wat tevrede met hul werk sal wees onder veelrassige omstandighede soos in vraag 18 (Afdeling 2 van vraelys)	101

## LYS VAN TABELLE

11.	Die vergelyking van vlakke van werksbevrediging onder proefpersone onder huidige geskeide omstandighede, met hulle verwagte vlak van werksbevrediging onder hipotetiese veelrassige omstandighede	102
12.	Die faktorgroepering van vrae wat oor algemene arbeidsverhoudinge aangeleenthede handel	103
13.	Die kollektiewe respons oor stellings wat oor algemene arbeidsverhoudinge aangeleenthede handel	103
14.	Die faktorgroepering van stellings wat oor swartes en swart ontwikkeling handel	108
15.	Opsomming van response op stellings wat handel oor swartes en swart ontwikkeling	108

## INHOUDSOPGAWE (vervolg)

Bladsy

## LYS VAN DIAGRAMME

1.	Organisasiestruktuur in die mynbedryf	49
----	---------------------------------------	----

## LYS VAN HISTOGRAMME

1.	Faktor 1: Algemene werksomstandighede	96
2.	Faktor 2: Persoonlike erkenning	97
3.	Faktor 3: Geleentheid vir selfaktualisasie	98
4.	Bestuur se hantering van arbeidsverhoudinge	106
5.	Swart lidmaatskap van vakunies	106
6.	Invloed van swart vakunies	107
7.	Arbeidsverhoudinge opleiding vir myners	107
8.	Persepsies oor swartes se bekwaamhede	111
9.	Gelyke geleenthede, opleiding en betaling	112

## HOOFSTUK 1

### INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

#### 1.1 INLEIDING

Die toenemende vraag na geskoolde mannekrag in die mynbou en die tekort aan genoemde persone in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark, asook die veranderende sosio-politiese klimaat, vereis dat lede of groepe van ander bevolkingsgroepe in hierdie poste opgeneem word. Die suksesvolle inskakeling by spesifieke beroepe, terwyl terselfder-tyd stabiliteit van diens behou word en die verbinten- nis van blanke ampsbekleërs verkry word, is 'n komplekse situa- sie wat die mynbedryf in die gesig staar.

Die Suid-Afrikaanse mynbedryf is voorheen gekenmerk deur werk- reservering. Dit het die swart werkers beperk tot ongeskoolde en semi-geskoolde poste, terwyl poste vir geskoolde arbeid vir blankes gereserveer was (Wilson, 1972:7). Dit is egter nie meer die geval nie. Na die vervanging van die definisie van "ingelyste persoon" met die van "bevoegde persoon" in die Wet op Myne en Bedrywe (RSA, 1988:10), het myne swartes begin oplei om skietser- tifikate te bekom en sodoende as myners te kwalifiseer. Huidig het 'n hele aantal myne reeds swartes in diens as myners.

'n "Bevoegde persoon" is 'n persoon wat:

- (a) (i) op grond van sy kennis, opleiding, bedrewenheid en ondervinding bevoeg is om die werk te verrig en die uitvoering daarvan te reël;
  - (ii) vertrouwd is met die vereistes van die Wet en regulasies wat van toepassing is op die werk wat verrig moet word; en
  - (iii) opgelei is om enige moontlike of werklike gevaar vir die gesondheid of veiligheid in die verrigting van die werk te besef; of
- (b) in besit is van die toepaslike bevoegdheidsertifikaat waar sodanige sertifikaat deur hierdie regulasies vereis word.

Ongelukkig is daar ook sekere opvattinge wat in die mynbedryf na vore kom volgens Marchington (1981:53).

- \* Mense word deur ekonomiese vergoeding gemotiveer.
- \* Daar is een spesifieke pos waarin elke mens sal presteer.
- \* Mense is inherent lui en moet deur bestuur gemotiveer word.
- \* Mense is nie in staat tot self-dissipline en beheer nie.
- \* Werk moet opgedeel word in die kleinste samestellende dele.

Webster (1978:14) wys daarop dat die industrie nog onlangs onderworpe was aan ekonomiese en sosio-politieke druk om die kleurskeidslyn af te skaf. Daarom het daar baie stakings voorgekom in die vorm van loon geskille ensovoorts. Volgens Hersov (1982:6) staan 'n kritiese tekort aan geskoolde mannekrag die industrie in die gesig as gevolg van die verminderde getal blankes wat die industrie betree. Hierop het die Wiehahn-verslag 'n groot verskeidenheid aanbevelings gemaak wat gemik was op die verwydering van rassediskriminasie van alle arbeidstatute. Die belangrikste aanbevelings van die Wiehahn-Kommissie (1982:127-150) was;

- i. Vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging.
- ii. Die afskaffing van werkreservering.
- iii. Die wegdoening van diskriminasie.
- iv. Industriële selfbestuur en minimum staatsinmenging.
- v. Vakunies moet selfbesturend wees ten opsigte van hul lidmaatskap.
- vi. Swartes moet toegelaat word tot vakleerlingskap.

vii. Nasionale Mannekrag-kommissie moet daargestel word.

viii. Nasionale Opleidingsraad moet daargestel word.

ix. 'n Nywerheidshof moet in die lewe geroep word.

x. Werkersrade moet voorsien word.

Die meeste van hierdie aanbevelings is geïmplementeer, maar eers heelwat later is die oorblywende rassediskriminerende wetgewing geskrap, naamlik die definisie van "ingelyste persoon" in Artikel 12(2) van die Wet op Myne en Bedrywe. Die implikasie van die vervanging van die "ingelyste persoon" het dieselfde vrese by die blanke mynwerkers laat ontstaan as in 1922. In daardie stadium was die hooforsake van die rebellie:

i. Die infasering van swart werkers in semi-geskoolde poste.

ii. Die druk wat bestaan het op die loonstruktuur as gevolg van die lae goudprys en die lae graad van die goud.

Huidig het ons reeds werkers van ander rasse in verskeie staf- en dienste departemente wat voorheen slegs vir blankes gereserveer was, naamlik Personeel, Ventilasio, Opmeting en Monsterneming.

Ons sien dat deur onderhandeling die Vereniging van Ondergrondse Amptenare van Suid-Afrika (VOA) en die Vereniging van Bogrondse Amptenare van Suid-Afrika (VBA) die geslote geledere ooreenkoms, uitgebrei is tot swart amptenare in die werkskategorie B4 en hoër (sien begripsomskrywings aan einde van hoofstuk 1).

Die Kamer van Mynwese het met 12 verskillende vakunies onderhandel oor die kwessie van die definisie van "ingelyste persoon". Die twee "hooffigure" ten opsigte van werknemersverteewoordiging, die Mynwerkersunie (wat die blanke mynwerkers verteenwoordig) en die "National Union of Mine Workers" (die vooruitstre-

wende swart vakunie), het nie aan die onderhandelinge deelgeneem nie, die rede/s hiervoor is onbekend (Anon., 1984c:30).

## 1.2 PROBLEEMSTELLING

Die myner is die skakel tussen bestuur en die swart arbeiders en daarom kan hul persepsie van hul omstandighede en integrasie 'n groot invloed hê op die ontstaan of voorkoming van konflik in 'n produksie-afdeling. Hulle ervaar baie stres as gevolg van produksiedoelwitte wat bereik moet word, asook veiligheidstandaarde wat nagekom moet word.

Malherbe (1982:292) wys daarop dat navorsing bewys het dat toesighouers (die myner in hierdie geval), 'n sleutelrol speel in die aanvaarding van beleidsveranderinge deur senior bestuur voorgestel deur die werksmag of dat dit bronne van konflik kan word.

Die Kamer van Mynwese het die taak op hulle geneem om die vakunies wat die konserwatiewe blanke werkers verteenwoordig te oorreed, om die verandering in arbeidspraktyke wat diskriminerend in die mynbedryf was, te aanvaar (Main, 1989:14). Hierdie taak word in die huidige stadium baie beïnvloed deur die skielike veranderinge en toegewings deur die Staatspresident asook die vrylating van Mnr Nelson Mandela op 11 Februarie 1990.

Die skrywer het ondervind dat konflik toeneem in die werksplek tussen swart werkers wat die ANC ondersteun en blanke mynwerkers wat tradisioneel regs gesind is. Soos vroeër genoem, werk die blanke myner met 30 tot 150 swart werkers en die grootste gedeelte van sy skof is hy alleen saam met hulle en dit sal noodwendig vrese by die blanke myner laat ontstaan.

As gevolg van konflik in die werksplek sal produksie noodwendig afneem en die mynbedryf asook die land in sy geheel sal ekonomies in die knyp wees.



Bestuur moet dus kennis neem van die myner se persepsies beide voor en na die implementering van ontwikkelingsprogramme sodat hul weerstand tot verandering geminimiseer kan word.

### 1.3 DOEL VAN DIE STUDIE

#### \* Algemene doel

Die doel van hierdie studie is om spesifieke perspesies van blanke myners te ontleed wat moontlik hul aanvaardingsvlak van swartes, wat in posisies inbeweeg wat voorheen slegs vir blankes beskore was, sal beïnvloed. Die myner is deel van 'n groep wat nie as bestuur gesien word nie, maar tog het hulle tussen 30 en 150 swartes wat onder hom werk wie hy moet motiveer sodat hy aan die einde van die meetmaand sy produksiedoelwit kan bereik.

#### \* Spesifieke doel

- a. Die blanke myner se persepsie oor hul werksomstandighede, arbeidsverhoudinge en integrasie oor die algemeen.
- b. Die blanke myner se persepsie van swartes en die idee van gelyke werkseleenthede in die mynbedryf.

Later in die studie sal hierdie persepsies dan ontleed word en die implikasies daarvan bespreek word.

### 1.4 METODE VAN ONDERSOEK

Twee metodes van primêre data-versameling is vir hierdie studie oorweeg:

- a. Persoonlike onderhoude.
- b. Vraelyste.

Beide metodes word gebruik in persepsionele navorsing, maar hierdie metodes het ook sekere tekortkominge.

Volgens Godsell (1982:130) is hierdie metodes bruikbaar om die toepaslikheid van veronderstellings van spesifieke groepe vas te stel.

Persoonlike onderhoudvoering is 'n baie effektiewe metode van data-insameling, veral omdat die onderhoudvoerder dadelik kan opvolg ten opsigte van onverwagte reaksies op sekere vrae. Verder kan hy ook waardevolle insig in 'n persoon se persepsies verkry deur die persoon se nie-verbale reaksies waar te neem. Daar is egter 'n aantal ernstige nadele aan verbonde. Persoonlike onderhoude is baie tydrowend en dit beperk die hoeveelheid persone waarmee onderhoude gevoer kan word. Die persoon kan ook geïnhibeer voel en gevolglik nie sy ware gevoelens openbaar nie.

Vraelyste is 'n baie effektiewe metode om 'n groot hoeveelheid data van baie mense relatief vinnig te bekom. Verder kan die inligting wat op hierdie manier versamel is, vir statistiese analise gebruik word. Godsell (1982:134) hou vol dat hierdie metode baie nadele het. Eerstens, neem die vraelys baie tyd in beslag om te ontwikkel en dit vereis redelik tyd en vaardigheid om die inligting te verwerk. Tweedens moet die vrae nie dubbelsinnig gevra word in die vraelys nie, omdat daar nie persoonlike kontak tussen die vraagsteller en respondent is nie. Derdens sal persone wat met vrae gekonfronteer word waarvan hulle nie die antwoord ken nie of wat hulle nie verstaan nie, neig om die antwoord te raai of 'n antwoord te gee wat hulle voel aanvaarbaar is.

Die keuse om die mees geskikte metode te kry om data te versamel is beïnvloed deur twee faktore. Die eerste is die beperking op tyd om inligting in te samel.

Tweedens is die sensitiewe en emosionele aard van die onderwerp wat ondersoek word van so 'n aard, dat die administrasie van vraelyste nie aan ander mense oorgelaat kan word nie en ook nie aan moontlike respondente gepos kan word nie.

Om hierdie probleme te oorkom, het die navorser 'n kombinasie van die metodes gebruik. Vir die hoof-insameling van inligting het die navorser besluit om vraelyste te gebruik wat deur homself geadministreer word sodat hy aan die respondente kan verduidelik wat die doel van die ondersoek is en so ook hul samewerking te verkry. Daar is geredeneer dat, om die persoonlike benadering te gebruik, die probleem wat veroorsaak word deur die sensitiewe aard van die vrae, oorkom sal word.

#### 1.5 DIE OMVANG EN BEPERKINGE VAN DIE STUDIE

Eerstens is die ondersoek beperk tot die myners, ontsluiters en afbouers van een mynmaatskappy. Gevolglik sal die bevindinge, wat moontlik van toepassing is op hierdie mynmaatskappy, nie noodwendig toepaslik op die hele mynbedryf wees nie.

Tweedens is die ondersoek geloots om uit te vind hoe die proefpersone oor sekere emosionele aangeleenthede voel. Die probleem met so 'n ondersoek is om te besluit hoe akkuraat en getrou die antwoorde wat gegee word werklik is. Dit kan toegeskryf word aan die neiging van die proefpersone om 'n antwoord te gee wat hulle voel 'n sosiaal aanvaarbare antwoord sal wees, eerder as om te antwoord hoe hulle werklik voel. Hierdie aangeleentheid sal in diepte in hoofstuk 6 bespreek word.

'n Derde beperking van die ondersoek, is die feit dat die proefpersone nie hertoets kon word om die betroubaarheid en konstantheid van response te toets nie, as gevolg van 'n tydsbeperking.

Omdat die probleem wat ondersoek word moontlik op die myn bestaan, sal daar gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak word om die probleem te probeer oorkom.

## 1.6 OMSKRYWING VAN VERSKILLENDE BEGRIPPE

Die verskillende begrippe wat in die mynbou voorkom, sal nou bespreek word sodat die leser volle begrip sal hê van dit wat bespreek en ondersoek word. Die begrippe sal ook duideliker word wanneer die rol van die myner in 'n goudmyn in hoofstuk 4 bespreek word.

### **Myners**

'n Persoon wat in besit van 'n permanente skietsertifikaat is.

### **Afbouer**

'n Kontrakteur wat in besit van 'n skietsertifikaat is en wat die goudrif in 'n sekere afbouseksie ontgin (Anon., 1983d:307).

### **Ontsluiter**

'n Kontrakteur wat in besit van 'n skietsertifikaat is en wat verantwoordelik vir die ontwikkeling van tonnells ondergronds is - dit wil sê die konstruksiewerk, installering van pype en spore soos hy met die skiet van die tunnel vorder (Anon., 1983d:470).

### **Nagskofskoonmaker**

'n Persoon in besit van 'n skietsertifikaat wat op nagskof die rots wat gedurende dagskof geskiet is verwyder (Anon., 1983d:457).

**Skofbaas**

Die eerstelyntoesighouer in beheer van myners, ontsluiters, afbouers of nagskofskoonmakers.

**Kamer**

Verwys na die Kamer van Mynwese.

**Wiehahn Kommissie**

Die kommissie van ondersoek deur die Staatspresident aangestel in 1977 om arbeidsaangeleenthede te ondersoek onder leiding van Professor Nic Wiehahn.

**NUM**

Die "National Union of Mineworkers" (swart vakunie).

**MWU**

Mynwerkersunie (blanke vakunie).

**VOA**

Die Vereniging van Ondergrondse Amptenare van Suid-Afrika.

**VBA**

Die Vereniging van Boggrondse Amptenare van Suid-Afrika.

**Myngroep**

Hiermee word bedoel dat dit 'n aantal mynmaatskappye is wat aan 'n sekere myngroep, soos byvoorbeeld Gold Fields, behoort.

**Mynmaatskappy**

Dit is 'n enkele myn wat op sy eie funksioneer as 'n maatskappy, en wat saam met ander mynmaatskappye deel is van 'n sekere myngroep, soos byvoorbeeld Gold Fields.

**Sentaar**

Dit is een kubieke meter rots wat deur middel van plofstof gebreek is en wat deur die opmeters opgemeet word om te bepaal hoeveel kubieke meter rots deur 'n myner geskiet is. Daar word na verwys as die hoeveelheid sentare.

**Werkskategorie B4**

Volgens die Paterson-posgradering word al die persone op die myne in die kategorie B4 en hoër as amptenare beskou.

## HOOFSTUK 2

### HISTORIESE ONTWIKKELING VAN DIE MYNBEDRYF

#### 2.1 INLEIDING

Die eerste persoon wat 'n bydrae gelewer het tot die ontdekking van goud aan die Witwatersrand, was William Cornwallis Harris, 'n Engelsman wat in Suid-Afrika kom jag het. Op sy jagtogte in 1836, het hy sketse gemaak en notas geneem van geologiese formasies, maar nooit geweet dat onder sy voete die grootste natuurlike neerslag van goud is wat die wêreld nog gesien het nie.

Daar was ook vele ander soos Karel Kruger en Hendrik Potgieter wat deur hierdie streek (Witwatersrand) getrek het met die Groot Trek, maar nie een van hulle kon iets snaaks in die rotsformasies sien nie. Die rede is seker omdat in daardie tyd slegs gesoek is na sigbare dele van hierdie gesogte metaal - goud (Cartwright, 1962:1-5).

Die geboorte van hierdie groot Suid-Afrikaanse goudvelde het so lank gelede begin dat dit buite ons meting van tyd is. Volgens oorlewing was John Henry Davis die eerste persoon met geologiese kennis wat prospekterwerk in die Transvaal begin het en dan ook goud ontdek het. Hierdie goud sou dan teen 600 pond van hom gekoop word deur die Republikeinse Regering en hy sou 'n onderhoud met die President in Potchefstroom kry. Hoe waar dit is sal ons nie kan sê nie, want in die volgende jaar het die regering 'n prospekterder uitgestuur om goud te soek, maar hy is geen inligting gegee oor Davis se ontdekking nie. Dit was eers twintig jaar later wat goud ontdek is by Krugersdorp, naby die plek waar Davis gouddraende erts raakgeloop het (Cartwright, 1962:13-14).

Op 8 Desember 1885 is 'n gedeelte van die plaas Kromdraai tot 'n openbare delwery, verklaar, en die Kromdraai Gold Mining Company is gestig. Kromdraai was die eerste plaas in die omgewing van

die Witwatersrand wat as 'n goudveld geproklameer was, maar oor die lange duur was die resultate teleurstellend (Shorten, 1970:55).

Die "groot" dinge het egter begin gebeur toe Rhodes en Rudd teen die einde van Julie 1886 aangekom het en teenwoordig was toe 300 kleimeienaars op die plaas Turffontein op 5 Augustus 1886 vergader het om die staatsplanne van die delwerye te bespreek. Hierna het Rhodes en Rudd op verskillende plekke soos byvoorbeeld: Klein Paardekraal, Roodepoort, Luipaardsvlei, Middelvlei grond gekoop, maar Robinson het die rykste seksie aan die Rand naamlik, Langlaagte en Turffontein, besit (Cartwright, 1967:20-23).

Dit was aan die begin van 1887 dat Rudd en Rhodes die maatskappy "Gold Fields of South Africa" gestig het wat ook 'n gepaste naam vir so 'n oorkoepelende organisasie sou wees. In dieselfde jaar het Gold Fields maar slegs 1,2 ton goud geproduseer, maar binne vyf jaar het dit gegroei tot 30 ton (Macnab, 1987:4-21).

Die ryksbouing was 'n duur besigheid ten spyte van die optimisme. Alhoewel Rhodes en Beit aanhoudend finansiële steun gegee het, het die maatskappy gedurig fondse benodig soos gesien kon word gedurende 1890. In 1895 het dit egter baie beter gegaan en met sy jaarlikse toespraak het Rudd gesê: "I am in the proud position of announcing to you today a realised profit certainly larger than I ever anticipated when we founded this company and larger than any ever realised by any limited liability company in the city of London ..." (Cartwright, 1967:83).

Op 26 Maart 1902 is Cecil Rhodes oorlede en teen hierdie tyd was die Jameson-inval se gevolge so te sê vergete. Vir die volgende ses jaar was die goudmynbedryf in die knyp met 'n tekort aan arbeid en geleenthede om kapitaal te bekom (Cartwright, 1967:102-105).

Gedurende 1911 het die markwaarde van die Gold Fields-aandele begin val as gevolg van verskeie redes.



Die jaar 1930 het die ergste depressie van die eeu ingelei, en by die jaarlikse vergadering van Consolidated Gold Fields gedurende Desember van dié jaar het Lord Brabourne gepraat van 'n "disastrous period of stagnation and depression which set in practically all markets in 1929 and of which the end is not in sight" (Cartwright, 1967:141).

Gold Fields of South Africa is in 1959 weer gebore in die vorm van 'n Suid-Afrikaanse maatskappy wat in geheel deur 'n Britse maatskappy besit word. Twaalf jaar later was dit nie meer 'n Britse filiaalmaatskappy nie, en was dit 'n onafhanklike Suid-Afrikaanse maatskappy (Macnab, 1987:211).

Vandag is Gold Fields 'n vooruitstrewende myngroep met verskeie goudmyne onder sy beheer, naamlik: Kloof Gold Mining Company Limited, West Driefontein Gold Mining Limited, Deelkraal Gold Mining Company, Venterspost Gold Mining Company Limited, Libanon Gold Mining Company Limited, Leeudoorn Gold Mining Company Limited en Doornfontein Gold Mining Company. Die groep besit ook verskeie ander myne wat ander minerale en metale ontgin en daar is nog nuwe myne in die vooruitsig.

## 2.2 DIE ONTWIKKELING EN ALGEMENE KENMERKE VAN DIE GOUDMYNBE- DRYF

In 1886 het 'n rondtrekkende prospekteerder, George Harrison, op goudhoudende konglomeraat op die plaas Langlaagte, 'n paar kilometer van waar Johannesburg vandag is, afgekom. Soos die nuus van hierdie ontdekking versprei het, het prospekteerders en fortuinsoekers van oor die wêreld gestroom om hul kleims af te pen. Hulle is gou gevolg deur bekwame finansiers wat hul onder-vinding in die groeiende diamantvelde van Kimberley opgedoen het. Binne 'n jaar het hierdie manne 'n welvarende mynbedryf daargestel, wat vandag nog die ruggraat van die Suid-Afrikaanse ekonomie is (Haughton, 1970:40).

Aanvanklik is die myne eers deur individuele prospekteerders en spekulatiewe maatskappye bedryf wat die goud ontgin het. Die sigbare goud was gou uitgewerk en dit het nodig geword om die dieper goud te myn. Dit het groot hoeveelhede kapitaal en tegniese bronne vereis wat net deur baie groter maatskappye voorsien kon word. Die gevolg was dat teen 1890 al die kleiner myne saamgesmelt het om paar groot myne te vorm wat in staat was om kop bo water te hou.

Teen 1984 het die bedryf uit 34 hoof produserende goudmyne bestaan (Anon, 1984a:2). In 1982 het hulle saam 45 934 blankes en 429 835 swartes in diens gehad en 14.1 persent tot die BNP bygedra (Anon., 1983f). Die myne wat gouddraende erts in die Witwatersrandstelsel ontgin, het 94 persent van die goud geproduseer. Die oorblywende goud is deur kleiner myne wat goudriewe in die Swazilandstelsel in Oos-Transvaal ontgin, geproduseer (Anon., 1984b:79).

Alhoewel die Witwatersrand groot hoeveelhede goud dra, is die graad van die goud oor die algemeen laag. Dit bestaan hoofsaaklik uit letterlik dun uitgestrekte lagies konglomeraat wat plaaslik as rif bekend staan. Die goud kom in baie klein hoeveelhede tussen die rotsdeeltjies van die konglomeraat voor. Die waarde van die goud sal wissel tussen die riwe asook binne die riwe. Fundamenteel is dit hierdie wisseling wat die winsgewendheid van 'n myn bepaal.

Die kostes aan die ontginning van die riwe is baie hoog omdat groot tonnemate gemyn moet word as gevolg van die lae graad van die goud. Nog 'n faktor is die feit dat hierdie riwe baie diep is. Die meeste goudmyne ontgin diep riwe op dieptes van 1 tot 2,5 kilometer, wat die probleme van diepvlakmynbou, ventilasie, drukbarste en hysprobleme veroorsaak. Groot kapitaalbeleggings word benodig om hierdie probleme te oorkom, en gevolglik het die myne deurentyd groot hoeveelhede kapitaal nodig.

Kapitaal word ook benodig om 'n myn aanvanklik te vestig en dan word kapitaal op 'n voortgesette basis benodig om uit te brei. As voorbeeld kan genoem word dat die "Johannesburg Consolidated Investment Company" beplan het om R375 miljoen te spandeer om die Doornkopseksie van hul "Randfontein Estates Gold Mine" teen 1987 in produksie te kry. Hulle het ook 'n verdere R300 miljoen begroot vir uitbreiding oor 'n verdere tien jaar (Anon., 1983c:9).

Bo en behalwe die feit dat goudmyne kapitaal-intensief is, is hulle ook arbeidsintensief (Griffiths and Jones, 1980:270). Arbeid vorm die grootste gedeelte van 'n goudmyn se bedryfsuitgawes (Anon., 1983c:35). Die arbeidsmag bestaan hoofsaaklik uit 'n groot hoeveelheid ongeskoolde swart trekarbeiders saam met 'n baie kleiner hoeveelheid geskoolde blanke werkers.

As gevolg van die lae graad van goud en die hoë bedryfsuitgawes is die goudmyne baie sensitief vir veranderings in werkskoste en die goudprys. Vir marginale myne sal 'n klein verhoging in bedryfsuitgawes of 'n verlaging in die goudprys, die effek hê dat rif wat voorheen betalend was om te myn, onbetalend word. Aan die anderkant kan 'n verhoging in die goudprys, dieselfde myne verander in winsgewende maatskappye. Dit is baie belangrik om die sensitiwiteit vir kostes van 'n myn te verstaan om die geskiedenis van die goudmyne te verstaan (Webster, 1978:9).

Omdat die myn se produk goud is en daar geen beheer oor die goudprys is nie, kan 'n verhoging in bedryfsuitgawes nie oorgedra word na die verbruiker nie.

### 2.3 DIE HISTORIESE ONTWIKKELING VAN DIE KLEURSKEDISLYN (1886-1979)

Volgens Webster (1978:13) wys die historiese ontwikkeling van die kleurskedislyn op 'n voortdurende stryd tussen die geskoolde blanke werkers wat probeer het om hulle bevoorregte posisie te

beskerm teen kompetisie van die nie-blankes, en die myneienaars wat probeer het om hul kostes te sny as gevolg van die kostesensitiwiteit van die bedryf.

In die vroeëre jare van die bedryf was dit vir die blanke myner moontlik om sy posisie te behou deur sy skaarsheid. Die situasie het egter dramaties verander soos die meganisering verhoog het en ook dat semi-geskoolde poste ontwikkel is. Daar was 'n groot verskeidenheid poste wat deur swartes verrig kon word. Volgens Doxey (1961:116) was die skaarsheid van die blanke myner nie meer genoeg nie, en daarom was vakunies die een antwoord en politieke druk die ander. Webster (1978:13) noem dat die eerste blanke vakunie teen 1892 gestig is en dat die Volksraad in 1893 die eerste wettige kleurskeiding in poste belê het, wat gespesifiseer het dat slegs blankes skietwerk kon doen.

Griffiths en Jones (1980:274) wys ook daarop dat die regering in 1911 die Wet op Myne en Bedrywe ingebring het wat gespesifiseer het dat twee en twintig poste vir blankes alleen gereserveer sou word. Webster (1978:14) noem dat die myners kapsie gemaak het in 1913, 1914 en weer in 1922, en elke keer hulle bevoorregte posisie verbeter het. Hy wys ook daarop dat die 1922 staking in 'n bloedige konfrontasie tussen die weermag en die stakers ontwikkel het waarin 153 dood is, 687 beseer is en 4 tereggestel is.

Alhoewel die stakers op die slagveld verslaan is, het hulle die oorlog gewen. Smuts se hantering van die rebellie het gelei tot die ondergang van sy regering in 1924. Hierna kon geen blanke politieke party dit bekostig om nie aandag te gee aan die belange van enige blanke werkers wat eis dat hulle bedreig word deur nie-blanke kompetisie, aldus Lever (1974:49).

Toe die Nasionale Party aan bewind gekom het in 1948, het die blanke regering gepoog om die skeidingsmaatreëls polities, ekonomies en sosiaal te versterk.

Van Vuuren et al. (1985:36) hou vol dat die indirekte verteenwoordiging wat swartes in die blanke parlement gehad het in 1959 tot 'n einde gekom het. Demokrasie het dus hoofsaaklik binne die groepkonteks bestaan, met erkenning van die tradisionele politieke kultuur.

Vanaf 1924 tot 1979 tot die Wiehahn-kommissie hulle eerste verslag bekend gemaak het, het die verskillende regerings die behoud van die kleurskeidslyn ondersteun by wyse van administratiewe aksie en wetgewing.

#### 2.4 DIE ONTWIKKELING VAN ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE MYNBEDRYF

Die ontdekking van diamante in 1867 en goud aan die Witwatersrand in 1886 het die industriële revolusie in die land ingelei. Die ontdekkings van goud en diamante het ook 'n groot getal Britse immigrante na Suid-Afrika gelok wat die vakbondwese en arbeidsverhoudinge met hulle saamgebring het. Gedurende hierdie tydperk (1867-1920) was daar toenemende arbeidsonrus.

Die onsimpatieke houding deur mynbestuur rakende mynwerkers se griewe lei tot die eerste groot staking onder Transvaalse mynwerkers in 1907.

In 1913 staak die blanke mynwerkers wat tot groter solidariteit onder hulle lei. Die staking het by die Kleinfonteinmyn in Benoni ontstaan en bestuur het geweier om die geskil met enige van die vakunies te bespreek. Werkers by ander myne het tot simpatieke stakings oorgegaan waarby uiteindelik ongeveer 20 000 werkers betrokke was en wat uitgeloop het op 'n oorwinning vir die mynwerkers (Slabbert, 1987:13-14).

Wetgewing wat 'n element van rassevooroordeel bevat, is gedurende hierdie tyd aangeneem, naamlik die Wet op Mijnen en Bedrijven 12 van 1911 en die Bantoegrondwet 27 van 1913. 'n Teenreaksie op hierdie Wette het in 1912 gekom in die gedaante

van die African National Congress (ANC). In 1929 het 71 000 swart mynwerkers gestaak om hoër lone en die opgradering van hulle werk. Produksie is aan die gang gehou deur blanke werkers wat hulle aan die kant van bestuur geskaar het. Hoewel Cadali, die leier van die ANC gedurende hierdie tyd, beweer het dat sy swart vakbonde 'n ledetal van ongeveer 200 000 gehad het, het sy swart arbeidsbeweging ineengestort as gevolg van 'n gebrek aan organisering.

Wetgewing het in die tydperk 1921 tot 1947 die blanke werker in 'n bevoorregte posisie bo die swart werker geplaas. Die Randse Rebelle van 1922 het ontstaan na 'n konfrontasie tussen die Blanke Mynwerkersunie en die Kamer van Mynwese as gevolg van laasgenoemde se voornemens om sekere semi-geskoolde poste vir swart werkers oop te stel. Die eerste Nywerheidsversoeningwet (11 van 1924), waarmee tripartisme in arbeidsverhoudinge 'n aanvang geneem het omdat die staat tot die konflikarena op arbeidsgebied toegetree het, was die uitvloeiing van die 1922-staking (Slabbert, 1987:15-16).

Met die Nasionale Party se bewindsaanvaarding in 1948 is 'n nuwe tydperk in die Suid-Afrikaanse geskiedenis ingelei waarin die klem net soos voor 1828 op segregasie geplaas is. Daar was geen delikate magsbalans tussen werkgewer en swart werkers of hulle verteenwoordigers nie en hieroor spreek Woudstra (1976:233) hom soos volg uit:

"Die onvermoë van die swart werker om op 'n behoorlike basis sy eie posisie in alle opsigte te verbeter, beklemtoon sy magteloosheid teenoor die werkgewer. So ontstaan die basiese probleem van die oneweredige mag van die werkgewer teenoor die onmag van die werknemer. Die konflik tussen kapitaal en arbeid kan slegs verhoed word waar gesamentlike belange van beide partye erken word en geïnstitueer word deur middel van 'n konstruktiewe bedingingsstruktuur".

Op 21 Junie 1977 het die Staatspresident aan die Wiehahn-kommissie opdrag gegee om ondersoek in te stel na die arbeidswetgewing - en veral in die mynbedryf - en die hele stelsel van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika en om aanbevelings in dié verband te

maak om arbeidsvrede in die toekoms te verseker (Slabbert, 1987:21).

Die belangrikste in die ontwikkelingsgeskiedenis van die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudinge in die mynbedryf is dat die swart werker vanuit 'n posisie van feitlik algehele miskenning tot 'n posisie van algehele erkenning in die arbeidsituasie beweeg het. Die arbeidsituasie is egter nie nou gevrywaar van rassediskriminasie nie, want houdings en praktyke wat oor dekades gevestig is, word nie met 'n pennestreek deurgehaal soos in die geval van 'n statutêre maatreël nie.

## 2.5 DIE SOEKTOG NA MINERALE

Beduidende moeite word gedoen met eksplorاسie om Suid-Afrika se wêreldwye aansien as belangrike goudmynbedryf, te behou. Die uitgawe aan eksplorاسie van die ses hoof-mynhuise kan R400 miljoen gedurende 1990 beloop, en die hoop bestaan dat hierdie uitgawes sal lei tot uitbreiding in die bedryf.

Daar bestaan 'n dringende behoefte aan nuwe neerslae om die uitgewerkte goudvelde te vervang. In 1970 het Suid-Afrika 'n 1 000 ton goud geproduseer, maar as gevolg van die uitgewerkte myne het die land slegs 606 ton in 1989 geproduseer wat 'n afname van nagenoeg 40 persent beteken.

Die meeste van Suid-Afrika se groot myne het hulle produksie voor 1968 begin en slegs 'n paar groot myne het gedurende die sewentiger en tagtiger jare begin. Daarom het die uitgawes aan eksplorاسie sedert 1980 vertiendubbel en op die oomblik is baie eksplorاسiemaatskappye baie aktief.

'n Paar skeikundiges is van mening dat daar nagenoeg 15 nuwe myne voor die einde van die eeu kan ontwikkel, maar dit hang af van faktore soos die goudprys, die graad van goud en dan ook die

noodsaaklikheid om kapitaaluitgawes te verminder (Anon., 1989b:26-27).

## 2.6 NASIONALISERING VAN MYNE

Nasionalisering is 'n politieke aksie. In hierdie land sal dit 'n uitdrukking van nuutgevonde mag wees. As die regering oorge- neem gaan word, sal daar bitter min gedoen kan word om nasionalisering te keer. Verskillende emosies het gepaard gegaan met die toespraak van mnr. Mandela in Februarie 1990.

Daaropvolgende gebeure het gelei tot die bevestiging van persepsies, en op die oomblik bestaan daar twyfel by heelwat Suid-Afrikaners rondom die aspek van nasionalisering (wat dui op sosialisme) versus kapitalisme.

'n Onlangse verklaring deur Cyril Ramaphosa, sekretaris generaal van die "National Union of Mineworkers", lui soos volg: "We see a country where socialism principles are adhered to, which will ensure that the wealth of the country is shared equally by everybody ... where we will not have the crisis that we are presently having in a capitalist system such as this one.

Personally I do not trust a capitalist - it (capitalism) is linked to oppression. Big business in South Africa clearly has no future" (Anon., 1990b:4).

Die Suid-Afrikaanse mannekragbestuurder sal 'n aggressiewe, pro-aktiewe standpunt moet inneem om sy maatskappy teen nasionalisering te beskerm. Daar is egter 'n aantal faktore wat in aanmerking geneem moet word teen nasionalisering:

\* Daar moet 'n bewys van lojaliteit teenoor die werknemer wees, omdat dit die belangrikste bate van 'n maatskappy is;



- \* Voorsiening moet gemaak word vir gelyke vergoeding vir gelyke werk;
- \* Sosiale verantwoordelikhedsprogramme moet ingestel word, want dit moedig toewyding en lojaliteit aan;
- \* Kwaliteit van die werklewe. Die industriële revolusie het die indiensnemingsvoorwaardes gehumaniseer, en 'n empiriese soeklig op die ondraaglike werkstoestande geplaas;
- \* Aandeelhouding in die maatskappy. 'n Mens het die geneigdheid om dit te beskerm wat aan hom behoort;
- \* Gelyke geleenthede op 'n wye front. In terme van produktiwiteit, is dit verouderd om ander bevolkingsgroepe te beperk en te verhoed om hulle volle potensiaal te bereik;
- \* 'n "Militêre" houding moet ingeneem word teen houdings, vooroordeel en diskriminasie van ander rasse om sukses in die maatskappy te verseker;
- \* Opleiding vir geletterdheid is noodsaaklik;
- \* Dit is ook 'n voorvereiste dat werknemers opleiding in die landstale gegee word; en
- \* Die maatskappy moet toeganklik wees vir leer en verandering (Anon., 1990b:5-9).

Die mannekragbestuurder kan nie nasionalisering keer nie, maar hulle kan verseker dat hulle werkers 'n gekonsolideerde, toegewyde, lojale en verenigde mag vorm.

## 2.7 SAMEVATTING

Die goudmynbedryf is beide kapitaal en arbeidsintensief. Dit is ook baie sensitief vir veranderinge in die goudprys en bedryfsuitgawes. Daarom het die mynbedryf oor die jare deurentyd probeer om veral hulle arbeidskoste te sny.

Sedert 1979 het die mynbedryf as gevolg van ekonomiese en sosio-politieke druk stadigaan begin om die kleurskeidslyn te verwyder, om 'n nie-rassige bemanningstruktuur daar te stel. Dit het stadig beweeg omdat die blankes steeds voel dat hulle bevoorregte posisie bedreig word deur swart vooruitgang, soos in die 1922 staking na vore gekom het.

Verder is daar die kwessie van nasionalisering van die myne wat emosies en vrees by die blanke werknemers wek. Die mannekragbestuurders sal in die toekoms 'n aggressiewe en pro-aktiewe standpunt moet inneem in 'n poging om nasionalisering van myne af te weer.

Die 40 persent afname in die produksie van goud is 'n bron van kommer, beide vir mynbestuur en werknemers, want myne sal toemaak en werkloosheid sal toeneem. Gelukkig word daar voortdurend na nuwe goudneerslae gesoek en skeikundiges is van mening dat daar nagenoeg 15 nuwe myne voor die einde van die eeu kan ontwikkel.

Meer myne beteken meer werkseleenthede, maar met verdere probleme met betrekking tot die geskoolde werksmag. Mynbestuur moet verseker dat hulle oor die nodige opgeleide personeel beskik sodat dadelik met produksie begin kan word.

Die werksomstandighede van die myners het 'n besliste invloed op hulle siening en toepassing van arbeidsverhoudinge, wat verder in Hoofstuk 3 bespreek word.

### HOOFSTUK 3

## DIE WERKSOMSTANDIGHEDEN EN BYDRAE TOT ARBEIDSVERHOUDINGE VAN DIE BLANKE MYNER

### 3.1 INLEIDING

Die mynbedryf is arbeidsintensief, soos reeds in hoofstuk 2 bespreek, en daarom is dit noodsaaklik dat gesonde arbeidsverhoudinge gehandhaaf word en dat al die werknemers geken moet word in veranderinge wat beoog word.

Gedurende die afgelope dekade en veral sedert 1979 was daar 'n geringe maar definitiewe vooruitgang wat betref swartes wat in poste inbeweeg wat voorheen slegs vir blankes beskore was.

In die IR Data (Anon., 1984d:13) word uitgewys dat daar drie redes hiervoor is. Eerstens, is die siening dat swartes deur hulle eie mense beheer moet word, moontlik realisties. Tweedens, het swartes in die verlede 'n voorkeur getoon om in humanistiese en sosiaalwetenskaplike rigtings te studeer, wat hulle gepas maak vir staffunksies. Laastens word die staffunksies in die algemeen as minderwaardig teenoor produksie gesien, asook 'n wantroue in die vermoë van swartes het hulle uit produksie en die "veiliger" staf poste gehou. Die houdings van georganiseerde blanke arbeid het die swartes moontlik laat voel dat hulle van senior produksieposte uitgesluit word en daarom het dit die ambisieuse swarte aangemoedig om uit te kyk vir loopbane in die "sagter" sosiale wetenskappe.

Dit is belangrik om kennis te neem dat beide staf en administratiewe poste voorheen slegs deur blanke lede van die Vereniging van Bognondse Amptenare van Suid-Afrika gevul was, maar die vereniging het daarop aangedring dat swartes in hierdie poste onder dieselfde voorwaardes aangestel moet word as die blankes en by die vereniging moet aansluit.

Die skrywer is van mening dat die definisie van "ingelyste" persoon die grootste struikelblok in die vordering van swart vooruitgang was. Nietemin, sal die suksesvolle implementering van swart vooruitgangprogramme meer veranderinge en aksies nodig hê as slegs die verandering van die definisie van 'n "ingelyste" persoon.

Feldgate (1981:162) hou vol dat daar 'n verskeidenheid sosiale, kulturele en opvoedkundige struikelblokke is wat oorkom moet word voordat betekenisvolle vooruitgang gemaak sal word. Hierdie struikelblokke het ontstaan as gevolg van jarelange ingewortelde blankevooroordeel en diskriminasie teenoor swartes. Om dit te oorkom sal dus 'n tyd neem voordat dit die pas van swartvooruitgang sal beïnvloed.

### 3.2 DIE STRUKTUUR EN ORGANISERING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE MYN-BEDRYF

Die Suid-Afrikaanse mynbedryf word gekenmerk deur die konsentrasie van mag van ses hoof mynfinansieringsondernemings, algemeen bekend as Mynhuise, asook die graad van samewerking tussen hulle. Hierdie Mynhuise beheer die meerderheid van produserende myne in Suid-Afrika, hoofsaaklik die goudmyne. Hierdie ses Mynhuise is dan: Anglo American of South Africa Limited; Anglovaal Limited; General Mining, Metals and Minerals, Limited; Gold Fields of South Africa Limited; Rand Mines (Mining and Services) Limited (Wilson, 1972:26).

Meer as 'n honderd individuele mynmaatskappye is gestig wat deel in die gesentraliseerde finansiële, tegniese en administratiewe bronne wat opgebou is deur die Mynhuise, maar steeds behou elke mynmaatskappy sy outonomie as publieke maatskappy met sy eie aandeelhouders en direksie (Anon., 1989b:3).

Die Kamer van Mynwese is 'n privaatdienste-onderneming wat daargestel is om die belange van die Suid-Afrikaanse Mynbedryf te

bevorder en te beskerm. Dienste wat die Kamer voorsien, sluit in:

- \* Indiensneming van tot 500 000 werkers jaarliks van Suid-Afrika en buurstate deur The Employment Bureau of Africa (TEBA) wat meer as 80 kantore landwyd het.
- \* Loononderhandelings en onderhandelings oor diensvoorwaardes met verteenwoordigers van verskeie vakunies en amptenare verenigings.
- \* Opleiding van myners, ambagsmanne en reddingspanne.
- \* Bevordering van veiligheid.
- \* Bevordering van omgewingbeskerming en -herwinning.
- \* Navorsing.
- \* Voorsiening van verandering deur Rand Mutual Versekerings Maatskappy.
- \* Koördinering van gesondheidsorg en gespesialiseerde hospitale vir lede.
- \* Voorsien voorligting en psigo-sosiale dienste deur die Kamer se Werknemer Hulp Program.
- \* Prosesering en bemarking van al Suid-Afrika se uraan deur Nufcor.

Die Kamer tree ook op as sentrale spreekbuis in onderhandelinge met die regering en voorsien aankope, rekenkundige, statistiese, wetlike, ekonomiese en ander dienste aan sy lede (Anon., 1989b:4).

### 3.3 DIE WIEHAHN-KOMMISSIE VERSLAG - MET SPESIFIEKE VERWYSING NA DIE MYNBEDRYF

Die Wiehahn-kommissie (1982:1-150) is in 1977 aangestel en het in Februarie 1979 die eerste van die ses dele van die verslag voorgelê. Die verslae het 'n groot verskeidenheid aanbevelings gemaak wat een uniforme arbeidsreguleringsstelsel vir alle rasse voorgestel het. Ook dat alle vorme van rassediskriminasie uit arbeidswetgewing verwyder word en het werkgewers en werknemers aangemoedig om hulle verhouding op die basis van selfbestuur, beraad en konsensus te reguleer.

Die wetgewing wat daaruit voortgespruit het, het ingesluit die skraping van Artikel 77 van die 1956 Nywerheidsversoeningswet. Arrie Paulus, die eertydse leier van die MWU het dit teëgestaan as "the greatest act of treason against the white miners in South Africa yet perpetuated by the government" en daarom ook die regering versoek om die Wiehahn-kommissieverslag in die geheel te verwerp, volgens Griffiths en Jones (1980:173).

Griffiths en Jones (1980:172) wys ook daarop dat die regering nie dadelik die vyf vasstellings opgehef het nie, wat nog steeds gebruik word. Daarop is verklaar dat die beleid was om dit uit te faseer deur beraad met die betrokke vakunies.

Na lang onderhandelinge het die Vereniging van Ondergrondse Amptenare van Suid-Afrika in 1983 ingestem om van die bepalings te skrap, onder voorwaarde dat alle swartes wat tot amptenare gepromoveer word, onderworpe sal wees aan dieselfde voorwaardes as blankes en by die vereniging moet aansluit. Sedertdien het verskeie myne swartes as leerlinge in diens geneem vir hierdie posisies en baie is reeds gepromoveer.

Die Kommissie het ook spesifiek aanbeveel dat die mynbedryf sterk aangemoedig moet word om 'n nywerheidsraadsstelsel daar te stel. Die regering het ingestem, maar die besluit aan die

bedryf oorgelaat (Wiehahn-kommissie, 1982:693). Tot op hede het die bedryf nog nie so 'n sisteem geïmplementeer nie.

In die sesde en laaste verslag, het die Wiehahn-kommissie uit-sluitlik aandag gegee aan die mynbedryf. In hierdie verslag het die Kommissie vier aanbevelings gemaak. In die eerste het die Kommissie (1982:724) aanbeveel dat: "The standing Technical Committee on Labour Legislation and the Department of Mineral and Energy Affairs should consolidate and be administered by the Department of Manpower Utilisation".

Die tweede aanbeveling het gehandel oor die kwessie van "ingelyste persoon" en het aanbeveel dat: Die definisie van "ingelyste persoon" in die Wet op Myne en Bedrywe 1956, geskrap word en vervang word met "bevoegde persoon" op voorwaarde dat:

- i. genoegsame maatreëls geneem moet word om moontlike gevaar in werksekuriteit aan die kant van die blanke werker in die bedryf te verminder;
- ii. die standaard van werk moet streng gehandhaaf word;
- iii. van alle werkers word verwag om dieselfde vlak van bekwaamheid te bereik betreffende opleiding en ondervinding voordat hulle in 'n pos aangestel word;
- iv. die beginsel van "gelyke vergoeding" vir werk van gelyke waarde word gehandhaaf;
- v. genoegsame werksekuriteitsmaatreëls geïnkorporeer word in kollektiewe ooreenkomste; en
- vi. genoegsame beskerming teen rasse-viktimisasie voorsien word vir alle groepe.

Die regering het hierdie aanbeveling in beginsel aanvaar, maar het verklaar dat hulle geen wetswysiging sal maak totdat alter-

natiewe voorsorgmaatreëls deur die industrie gemaak is nie. Dit is beklemtoon dat die Kamer en die vakunies self die inisiatief moet neem om binne 'n redelike tyd oor 'n oplossing vir die probleem te onderhandel.

Die derde aanbeveling handel oor die onttrekking van die vrystelling van die myne onder die bepalings van die Wet op Swart Arbeidsverhoudinge Regulering.

Hierdie wet is sedertdien opgehef in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1981 wat beteken dat swart werkers nou ook onderworpe is aan dieselfde arbeidswetgewing. Dit beheer die regulasies van uniesake en besleg geskille, soos vir alle ander werkers.

Die finale aanbeveling was dat: "The parties in the mining industry be urged to negotiate the removal of industrial work reservation in the industry by devising a more satisfactory basis for the recognition of trade unions than that of the closed shop agreements in association with the allocation of occupations agreement amongst the existing unions" (Wiehahn-kommissie, 1982:724).

In die Witskrif (Wiehahn-kommissie, 1982:761) word dit genoem dat die regering hierdie aanbeveling aanvaar het en gevolglik daarop aangedring het dat die industrie daarvan kennis neem.

Ten spyte van die aanhoudende tekort aan geskoolde persone in die industrie en druk van die nuut-gestigte swart vakunies, het die industrie baie stadig beweeg om die kommissie se aanbevelings in deel ses van hul verslag te implementeer. Die hoofrede hiervoor was dat die Kamer die samewerking van die blanke vakunies moes kry. Volgens die Financial Mail van 14 Junie 1984 kan 'n mens sien dat dit baie moeilik was.



### 3.4 DIE NUWE ERA IN ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA

Die afgelope tien jaar was ongetwyfeld, veral vir die swart vakunies, 'n tydperk van enorme groei - van 50 000 lede in 1979 tot net meer as 1 000 000 in 1988 - verhoogde sofistisering en wesenlike kollektiewe bedingingsoorwinnings (Anon, 1989b:36).

Die Kamer verwelkom die veranderinge in Suid-Afrika se arbeidswetgewing wat bykans alle rassediskriminasie uit die werkplek verwyder het, maar daar is kommer dat die konstitusionele hervorming in Suid-Afrika nie pas gehou het met die vooruitgang wat op die terrein van arbeidsverhoudinge gemaak is nie.

Indien vakunies die enigste kanaal is vir swart werkers om hulle aspirasies uit te druk - en nie slegs die brood en botter aangeleentheid nie - kan vakunies genoodsaak wees om meer gereeld die politieke aspirasies van hul lede uit te druk (Anon., 1986a:64).

Volgens skrywer is dit wel die geval as net gekyk word na die feit dat die meeste vakbonde informeel by politieke bewegings, soos die ANC en UDF, geaffilieer is. Soms wonder mens waar die vakbonde se lojaliteit lê, by hulle politieke aspirasies of by die werkers, wie hulle veronderstel is om te verteenwoordig, se welsyn.

#### 3.4.1 DIE NUWE BEDELING

Die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingsstelsel bly, as gevolg van sy unieke samestelling dualisties van aard. Ondanks die feit dat die arbeidswetgewing diskriminasie op grond van ras, geslag of geloof uitgeskakel het, het die land nou 'n tweeledige onderhandelingsstelsel en die vakunies toon steeds rasse sowel as politiese afdelings. Verder het die swart werkers nou regte op die werksvloer, maar nog steeds nie gelyke regte in die politieke sfeer nie (Bendix, 1988:309).

Die nuwe bedeling het 'n verreikende impak op die werkplek gehad met die weglating van die swart bevolking. Die swart werker maak by die werk kennis met die demokrasie en word geredelik daarin opgeneem in 'n wye en oop stelsel. Buite die werkplek beleef hy 'n voorskrywende leefwyse waar minimale arbitrêre vryhede bestaan en die voorskrif meer die som is as wye diskresie. Daarom word politieke aspirasies by die werk uitgeleef en toegepas. Hy staak dan ook as hy polities ongelukkig is. By die werk het hy die kans om sy misnoeë met die meeste internasionale impak en finansiële omvang te kenne te gee.

#### 3.4.2 APARTHEID

Suid-Afrika se apartheid is die begin van die voortsetting van die swartman se huidige probleme hetsy sosiaal, maatskaplik, polities en kultureel. Die swartes se houding teenoor apartheid is een van diepliggende ontevredenheid, aggressie, onderdrukking en 'n ontneming van menswees in 'n demokratiese land.

#### 3.5 KONFLIK

Slabbert (1987:67) wys daarop dat konflik bykans altyd 'n negatiewe konnotasie by alle betrokkenes het en dat dit vermy moet word. Maar konflik het beide positiewe en negatiewe gevolge:

##### Positiewe gevolge:

1. Meer ernstige gevolge kan voorkom word deur die ontlasting van spanning.
2. Nuwe feite en/of oplossings kan na vore tree.

3. Dit kan die samehorigheidsgevoel van 'n groep bevorder wat sal lei tot beter prestasie deur die groep.

### Negatiewe gevolge:

Konflik kan ook:

1. Tyd en energie wegkeer van belangrike sake.
2. Besluite vertraag.
3. Dooie punte veroorsaak.
4. Nie-aggressiewe lede van groepe dwing om passief te wees.
5. 'n Struikelblok tot effektiewe luister vorm.
6. Sensitiwiteit verminder of vernietig.
7. Emosies veroorsaak.
8. Verdedigende gedrag veroorsaak.
9. Kommunikasie ontwrig.
10. Onnodige werk en duplisering veroorsaak.

Nieteenstaande die feit dat konflik positiewe gevolge kan hê, is dit uit bogenoemde duidelik dat daar baie meer negatiewe gevolge is. Daarom is dit noodsaaklik dat moontlike bronne van konflik in die werksplek vroegtydig deur bestuur geïdentifiseer word, sodat dit moontlik voorkom kan word. Die negatiewe konnotasie wat konflik by die betrokkenes het, kan die werkgewer/werknemer-verhouding drasties knou en daarom moet dit so ver as moontlik vermy word.

#### 3.5.1 MOONTLIKE BRONNE VAN KONFLIK IN DIE WERKSPEK

1. Opleiding en ontwikkeling.
2. Gebrekkige kennis.
3. Magsuitbuiting en paternalisme.
4. Diskriminering.
5. Intimidasie en agitasie.
6. Statusverskille.
7. Oneffektiewe of afwesigheid van prosedures.

8. Stereotipering.
9. Vergoeding.
10. Viktimisasie.
11. Politiese aspirasies van sommige vakbonde.
12. Onbillike arbeidspraktyke.

### 3.6 HOOGTEPUNTE IN ARBEIDSVERHOUDINGE GEDURENDE 1989

In die mynbedryf is die arbeidsverhoudinge aktiwiteite gekenmerk deur vele positiewe ontwikkelings gedurende 1989:

- \* 'n Aantal stappe is geneem om rassediskriminasie verder uit te skakel. Die Kamer het dit verwelkom dat finaal 'n einde gemaak is aan alle vorms van werkreservering deur die skraping van die "ingelyste persoon"-beperkinge van die Wet op Myne en Bedrywe. (Sien hoofstuk 1 vir aanbevelings van die Wiehahn-Kommissie.)
- \* Die Kamer het suksesvol aangekondig dat die bedryf se Myn Bystand Vereniging vir alle rasse oopgestel is. Die MBV verskaf nou mediese voordele aan alle rasse op die lidmaatskapvlakke. Lede kan kies watter tipe diens hulle benodig.
- \* Die Kamer het 'n dispuut verklaar teen die Raad van Mynvakbonde oor hul weiering om swartes, kleurlinge en Asiërs toe te laat om aan die Mynwerknemers Pensioenfonds te behoort. Die Nywerheidshof het 'n beslissing gemaak in die guns van die Kamer, maar die vasstelling is nog hangende 'n appèlverhoor.
- \* Die Nywerheidshof het ten gunste van die Kamer beslis in 'n geskil met die MWU oor die unie se weiering om hul lede toe te laat om te help met die opleiding van gekleurde hysmasjienoperateurs as skagwagters.

- \* 'n Produktiwiteitsooreenkoms is gesluit tussen die Kamer en die Federasie van Mynvakbonde vir die gebruik van semi-ge-skoolde operateurs aan die ingenieurskant om ambagsmanne kans te gee om weg te kom van die meer roetinewerk en werkspraktyke in te stel wat produktiwiteit sal verhoog. Die ooreenkoms is bereik na baie jare van onderhandeling.
  
- \* Die Kamer het ingestem dat die publieke vakansiedagkalender gerasionaliseer word. Die regering het ingestem dat 1 Mei 'n publieke vakansiedag word wat 'n dispuut opgeklaar het wat die Raad van Mynvakbonde met die Kamer gehad het waarin hulle vakansie vir hul lede wou gehad het op die eerste Maandag in Mei.
  
- \* Gedurende die 1988 loonaanpassings en diensvoorwaardes onderhandelinge is ingestem dat 'n voorsorgfonds vir NUM-lede daargestel word, waarvan sommige verpligte lede en die res vrywillige lede sou word.

Die Mynwerkers Voorsorgfonds is in Julie 1989 in die lewe geroep en teen die einde November 1989 was daar reeds 186 000 bydraende lede. Daar word verwag dat die syfer tot 200 000 sal groei gedurende 1990 (Anon., 1989b:35-36).

Uit bogenoemde is dit duidelik dat die kleurskeidslyn wat so kenmerkend aan die mynbedryf was, vinnig begin plek maak vir 'n bedryf wat gekenmerk sal word vir gelyke geleenthede vir alle werkers. Die mynbedryf glo egter nie daaraan om 'n persoon in 'n pos te plaas waarvoor hy nie opgewasse is nie, net omdat die wêreld dit so wil hê nie, maar op die einde van die dag sal dit die beste man wees wat 'n pos sal vul.

### 3.7 DIE SAMESTELLING VAN DIE ARBEIDSMAG

Die samestelling van die werksmag in die mynbedryf reflekteer die effek van die kleurskeidslyn. Dit bestaan uit 'n groot getal ongeskoolde swarttrekarbeiders saam met 'n baie kleiner getal blanke geskoolde werkers. Die samestelling van blank- tot swartwerkers in die bedryf was in 1982 1:9,4 volgens die "South African Institute of Race Relations" (1983:140).

As gevolg van hul ontwikkelde onderskeie kultuur en tegniese ontwikkeling, het blankes die politieke strukture tot hulle beskikking en ook die mag om hulle waardes af te dwing. As in aanmerking geneem word, volgens 1977 statistieke, dat 85 persent van die swart bevolking nog ongeletterd was, aldus Van Vuuren et al. (1985:38), is dit insiggewend.

Die blanke werksmag - en tans ook sommige van die swartes - word formeel verdeel in twee kategorieë van werkers en dit is (Perry, 1986):

- a. Die Amptenare - wat al die bestuurs-, toesighoudende, administratiewe en stafpersoneel insluit. Hulle is almal gesalarieerde personeel en is lede van een van die verenigings van amptenare.
- b. Die uniemanne - wat al die afbouers, ontsluiters, algemene myners, skagwagters, bankwagters en diamantbooroperateurs met al die ambagsmanne insluit. Hulle is almal dagloners of, in die geval van die mynboupersoneel, kontrakteurs. Hulle behoort almal aan een of ander van die geregistreerde vakunies.

Die meerderheid van die blanke werknemers woon in gesubsidieerde behuising. Hierdie huise is gewoonlik of myneienendom, waar hulle saam die myndorp vorm, of in klein dorpe wat hoofsaaklik gegroei het om die omliggende myne te bedien.

Hierdie gemeenskappe bestaan hoofsaaklik uit mynboupersoneel. Gevolglik sal die gemiddelde mynwerker wat in so 'n gemeenskap bly uitsluitlik met mede-mynwerkers sosialiseer. Hy sal dus slegs beperkte sosiale kontak met nie-mynboupersoneel hê (Anon., 1981:20).

As gevolg hiervan, is die mynwerkers ietwat beskerm teen, en agterdogtig oor die wye veranderinge wat in die Suid-Afrikaanse samelewing in die afgelope jare plaasgevind het.

Weens 'n tekort aan positiewe rolmodelle en invloede het veral hul rassistiese persepsies saamgekom uit die verlede. Dit kan gesien word in hul verkiesingsrekord gedurende die laaste paar algemene verkiesings. Lipton (1980:71) wys daarop dat die mees suksesvolle kandidate wat vir regs gestaan het, was in die plattelandse kiesafdelings en kiesafdeling wat naby myne geleë is.

### 3.8 DIE ONDERGRONDSE WERKSOMSTANDIGHEDE

'n Ondergrondse mynwerker se dag begin waar hy verkleed en sy ondergrondse klere aantrek in kleedkamers op die mynperseel. Dan moet hy sy koplamp by die lampkamer kry voordat hy met die hysbak (wat tot 150 persone op 'n keer vervoer) 'n paar duisend meter onder die oppervlak na sy donker werksplek afsak.

Hier in die tunnels, afbouplekke, ontsluitgange ensovoorts, spandeer die mynwerker sy hele skof alleen saam met sy span swart werkers wat vir hom werk.

Die warm, bedompige, besoedelde ondergrondse toestande stel werknemers se gesondheid en veiligheid in gevaar en dit beïnvloed produktiwiteit.

Swart mynwerkers moet jaarliks wanneer hulle van verlof kom, of as hulle ses skofte of meer bogronds spandeer het, geakklimatiseer word vir ondergrondse toestande. Die huidige akklimatiseringsprosedure wat op die myne gebruik word is baie effektief, maar dit is veeleisend, onproduktief, onpopulêr en duur. Om hierdie rede word 'n nuwe prosedure, wat meer spesifiek op die psigologiese vereistes van ondergrondse take, individuele werkers en die periode van blootstelling ingestel is, ontwikkel (Anon., 1989b:38-39).

### 3.8.1 KOMMUNIKASIE

Dit is noodsaaklik vir elke mynwerker om die myntaal Fanakalo te leer sodat daar 'n gemeenskaplike taal is wat almal verstaan. As in aanmerking geneem word dat daar Afrikaners, Engelse, Zoeloes, Shangaans, Malawi's, Xhosas, Pondo's, Sotho's, Swazi's, Pedi's en Tswanas een of ander tyd met mekaar moet kommunikeer.

Dr. Peter Becker, 'n antropoloog het eenmaal opgemerk dat Fanakalo so eie aan Suid-Afrika is soos die Suikerbos, biltong, 'n donga en selfs voertsek (Anon., 1986c:26).

Daarom gaan elke swart werker elke jaar na sy verlof vir 'n opknappingskursus in Fanakalo voordat hy terugkeer na sy afdeling om sy werk te hervat.

### 3.8.2 VEILIGHEID EN GESONDHEID

#### 3.8.2.1 VEILIGHEID

Die mynbedryf se strategie om veiligheid te verbeter behels drie mikpunte, naamlik: die voorkoming van ongelukke, die opsporing van gevare en die beskerming van mynwerkers.



Praktiese hulp en riglyne in veiligheidsbestuur, -opleiding en die bewusmaking van veiligheid word aan werknemers voorsien (Anon., 1989b:44).

### 3.8.2.2 GESONDHEID

Alle myne het hulle eie mynhospitale wat saamgaan met die eerste-hulp, klinieke en reddingsfasiliteite wat by elke skag teenwoordig is. Die Kamer van Mynwese se lede beheer 50 mynhospitale wat omvattende mediese dienste verskaf. Pasiënte wat meer ernstige mediese probleme ondervind, word na ten volle toegeruste hospitale gestuur wat op van die groter myne geleë is, wat gewoonlik as 'n verwysingsentrum dien (Anon., 1989b:46-47).

Verder kan ook genoem word dat longkanker oormatig by goudmyners voorkom. Die rede hiervoor kan drievoudig wees. Eerstens omdat die myners meer rook, tweedens omdat silika 'n kankerverwekkende stof is, en derdens dat die myners blootgestel is aan lae, maar moontlik betekenisvolle vlakke van  $\alpha$ -bestraling van radon dogters.

Dit is bekend dat daar uraan teenwoordig is in Suid-Afrikaanse goudmyne, gewoonlik in die gouddraende rots, soms selfs in die nie-gouddraende rots. Radongas word gevorm deur radium in die teenwoordigheid van uraan (Sluis-Cremer, 1990:31-37).

### 3.9 WERKNEMERSORGANISASIES AKTIEF IN DIE MYNBEDRYF

Tans is daar 'n verskeidenheid van werknemersorganisasies betrokke in die mynbedryf. Die "uniemanne" word verteenwoordig deur geregistreerde vakunies en die amptenare deur drie werknemersverenigings. Daarby is daar sewe swartvakunies wat in die proses van werwing op die myne is.

### 3.9.1 DIE GEREGISTREERDE VAKUNIES

Die geregistreerde vakunies, met uitsondering van die Federasie van Mynvakbonde wat in 1978 gestig is, bestaan al lank en word deur die Kamer erken in terme van die geslote geledere ooreenkoms wat deur hulle in 1937 geteken is (Wiehahn-kommissie, 1982:679).

Gedurende hierdie tyd, volgens Wilson (1972:76) was die unies betrokke uitsluitlik blank en die ooreenkomste was uitsluitlik op blankes van toepassing.

Die geskiedenis wys dat die Mynwerkersunie altyd probeer het om politieke bande met die regse politieke partye te behou. Vir baie jare het die vakunie sterk bande met die Nasionale Party gehad. Nietemin, in die laaste jare is hierdie band verbreek en het die vakunie hulle verbind aan die Herstigte Nasionale Party. Sedert die stigting van die Konserwatiewe Party wil dit voorkom asof die unie ook sterk bande met dié party het. Die feit dat Mnr. A. Treurnicht, die leier van die party, die Mynwerkersuniekongres in 1984 geopen het, ondersteun voorgenoemde standpunt.

Van Vuuren et al. (1985:40) dui aan dat hierdie twee partye die volgende doelwitte het:

1. Die behoud van blanke selfbeskikking.
2. Aparte tuislande vir die verskillende groepe.
3. Die verwerping van mede-verantwoordelikheid en mededeelname tussen die verskillende populasiegroepe.
4. Die bevraagtekening van ooreenkomste van samewerking soos met Mosambiek (die Nkomati-verdrag), want volgens hulle impliseer dit dat Suid-Afrika sy soewereiniteit prysgee.
5. Die verwerping van die nuwe konstitusionele bedeling.
6. Die verwerping van 'n federale vorm van regering vir Suid-Afrika.
7. Dat swartes geen reg in die sogenaamde blanke-areas mag hê nie.

8. Bystand aan Swart Tuislande slegs onder sekere voorwaardes.
9. Ekonomiese apartheid by wyse van eie besigheidsdistrikte in eie areas vir elke bevolkingsgroep.

Om op te som, die ou erkende vakunies kan in twee kategorieë ingedeel word; daardie vakunies wie se lede oor vaardighede beskik wat hulle in staat stel om werk in ander industrieë te bekom, en daardie vakunies wie se lede se vaardighede slegs van toepassing is op die mynbedryf. Hierdie twee groepe werkers het verskillende behoeftes en vrese. Dit word verteenwoordig deur die verskillende beleide wat deur hulle vakunies aangeneem is betreffende die kleurskeidslyn.

### 3.9.2 DIE VERENIGINGS VIR AMPTENARE

Daar is die verenigings vir amptenare en almal is geregistreerde vakunies in terme van die Nywerheidsversoeningswet van 1956 (Wiehahn-kommissie, 1982).

Die twee belangrikste verenigings is die Vereniging van Bognondse Amptenare van Suid-Afrika en die Vereniging van Ondergrondse Amptenare van Suid-Afrika. Laasgenoemde verteenwoordig al die amptenare wat ondergronds werk.

Malan (1969:63) noem dat die vereniging nooit produksie versteur het deur oproerigheid of staakaksie nie en hul houdings word die beste opgesom deur 'n gewese president in die vereniging se boek oor sy geskiedenis (50 years of co-operation) "... the association's duty is to co-operate without becoming involved in the elements that will disturb co-operation in performing the duties attached to the supervisory vocation".

TABEL 1

DIE BELANGRIKSTE AKTIEWE BLANKE VAKUNIES IN DIE MYNBEDRYF AAN DIE BEGIN VAN 1987

Naam van vakunie	Ledetal
Vereniging van Ondergrondse Amptenare van SA	19 500
Vereniging van Boggrondse Amptenare van SA	8 672
Die Suid-Afrikaanse tegniese Amptenare vereniging	3 090
SA Ketelmakers-, Yster- en Staalwerkers- en Sweisersgenootskap	55 000
Amalgameerde Ingenieursvakbond van Suid-Afrika	31 000

Bron: Bendix, 1989:507-509.

### 3.9.3 DIE SWART VAKUNIES

Malan (1969:9) wys daarop dat in kontras met die blankes wat in diens is van die Kamer van Mynwese, wat almal aan 'n vakunie of vereniging behoort, slegs 'n geskatte 27 persent van swart mynwerkers aan vakunies behoort. Ten minste sewe ongeregistreerde swart vakunies is besig om lede op die myne te werf.

TABEL 2

DIE BELANGRIKSTE AKTIEWE ONGEREGISTREERDE SWART VAKUNIES IN DIE MYNBEDRYF

Naam van vakunie	Ledetal
1. The Black Mine Workers Union	Nie beskikbaar
2. The Black Allied Mining and Tunnel Works Union	± 12 000 (1984)
3. The Black Allied Mining and Construction Workers Union	± 62 000 (1987)
4. The National Union of Mine Workers	±270 000 (1988)

Bron: Bendix, 1989:510-511.

Die "Black Allied Mining and Tunnel Works Union" is hoofsaaklik aktief op die Natalse steenkoolmyne. Die vakunie ondervind op

die oomblik ernstige leierskapsprobleme wat die effektiwiteit van die vakunie beïnvloed. Die "Black Allied Mining and Construction Workers Union" is hoofsaaklik aktief in die klein nie-Kamermyne in die Oos-Transvaal. Die vakunie se president, Letsatsi Mosala, is ook die Arbeidsekretaris van AZAPO (Anon., 1984c:30).

Die "National Union of Mineworkers" (NUM), met 'n geskatte ledetal van 270 000 het ontwikkel as die kragtigste en effektiwiefste van al hierdie nuwe vakunies (IR information service). Dit word gelei deur Cyril Ramaphosa wat homself bewys het as 'n knap administrateur en gedigte onderhandelaar. Op 9 Junie 1983, was die vakunie die eerste swart vakunie om 'n erkenningsooreenkoms met die Kamer te sluit wat hulle onderhandelingsregte op sekere van die Kamer se goudmyne gegee het. Bydraend tot NUM se sukses was die feit dat hulle spanleiers, 'n groep wat indruk maak op die werksmag, en boormasjienoperateurs, werkers wat moeilik in 'n noodgeval vervang kan word, effektiwief gewerf het (Anon., 1983b:40).

Cyril Ramaphosa het sy siening oor die verhouding tussen die vakunies en die breër politiese stryd in Suid-Afrika soos volg uitgedruk: "We place more emphasis on worker organisation and the workplace. We have to build that care at the workplace, then thereafter it automatically starts spilling over into other issues. If you start on other issues you are not able to build a strong union, cohesive in nature and enough to tackle issues outside the workplace ... Our union's task is to arouse working class consciousness among the miners".

Die "National Union of Mineworkers" is geaffilieer by Cosatu en in 'n onderhoud met hul president, Elijah Barayi, was sy reaksie op 'n vraag of dit sy persoonlike siening is dat 'n Cosatu regering die myne sal nasionaliseer, soos volg: "That is correct. Black people are the ones digging gold and in return they are paid peanuts. Once we nationalise the whole industry, our belief is that everyone will reap the fruits of his sweat and toil

rather than a few individuals getting it all for themselves from the sweat and toil of a black person". (Anon., 1986c:5).

Na aanleiding van die Hlobane-steenkoolmynramp in September 1983, het NUM aktief betrokke geraak by mynveiligheidsake. Die effek van NUM se betrokkenheid by die nadoodse-onderzoek was om die kwessie van veiligheid 'n arbeidsverhoudinge aangeleentheid sowel as in tegniese aangeleentheid te verander. Na die nadoodse ondersoek, het die Kamer 'n uitnodiging aan verskeie vakunies, insluitende die NUM gestuur, om verteenwoordig te wees by die Kamer se Voorkoming van Ongelukke Komitee. Ramaphosa het die uitnodiging verwelkom, maar voorgehou dat die NUM belangstel om verteenwoordig te word op die werkvloer en nie slegs op gesentraliseerde komitees nie (Anon., 1984c:13).

Skrywer het ondervind dat swart vakunies baie meer aktief is as blanke vakunies. 'n Swart skagverteenvoordiger sal tot die uiterste gaan om te voorkom dat een van hul vakbondlede ontslaan word en die swart vakunies verklaar makliker 'n dispuut met bestuur. Die rede hiervoor kan heel moontlik wees omdat hulle meer kapitaal beskikbaar het as die blanke vakunies.

### 3.9.3.1 POLITIESE ASPIRASIEVLAKKE VAN SWART VAKBONDLEIERS

Die gaping wat bestaan tussen die politiese aspirasievlakke van lede en hul vakbondleiers, kan vernou word deur die volgende faktore:

1. Die historiese verloop van arbeidsverhoudinge en vakbondwese in Suid-Afrika.
2. Ooneffektiewe arbeidsverhoudingsisteme.
3. Huidige nywerheidsraadsisteme.
4. Outokratiese bestuurstyle.
5. Ooneffektiewe kommunikasie- en inligtingsisteme.
6. Intimidasie.
7. Uitbuiting van werknemers se onkunde.

8. Werknemers se probleme wat uitgebuit word.
9. Ekonomiese en sosiale toestande in die land.
10. Vermenging van ekonomiese en politiese aspekte.

Genoteerde vernouing van die politiese aspirasievlakke is belangrik as in gedagte gehou word dat die swart werknemers ongeveer 'n driekwart van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag uitmaak.

### 3.9.3.2 LINKSE VAKBONDAKTIWITEITE ONDER SWART WERKNEMERS

Linkse vakbondaktiwiteite onder swart werknemers kan deur bestuur met radikaal regse politieke oortuigings gestimuleer word, deur:

1. Bestuurstyl wat gehandhaaf word.
2. 'n Outokratiese bestuurstyl wat gewoonlik ooreenstem met die politieke oortuiging van 'n bestuurder, is uiteraard konflikinstagerend.
3. Multinasionale onderneming of nie.
4. Onkunde oor vakbondwese en arbeidsverhoudinge.
5. Organisasieklimaat.
6. Realisme van bestuur se doelstellings.
7. Tradisies en norme.
8. Tegnologie en grootte van die onderneming.

Dit is onrusbarend as mens dink hoeveel van die blanke bevolking juis bewegings soos die AWB (heel regs) ondersteun en in werklikheid nie insien dat hul optrede hul eie toekoms in gevaar stel nie.

### 3.9.3.3 VAKBONDE SE IMPAK OP BESTUUR

Die impak wat vakbonde op bestuur het, strek wyer as dié van 'n enkele onderneming. Bestuur het sy outonome seggenskap ten opsigte van baie aspekte in die organisasie van sy eie onderneming verloor. Loonskale, werkure, diensvoorwaardes, ensovoorts, word nou afgedwing deur wetgewing.

Bedinging oor geskille, stel bestuur en die werknemers in staat om hulle besware, idees en argumente te stel, terwyl die uiteindelijke beslissing die kenmerke dra van 'n ooreenkoms wat deur die goedkeuring van beide partye tot stand gebring is. Daar is nie nou van 'n eensydige optrede deur bestuur sprake nie.

### 3.10 SAMEVATTING

Sedert 1979 het die mynbedryf as reaksie op ekonomiese en sosio-politiese druk stadigaan begin beweeg om die kleurskeidslyn, wat eie was aan die industrie, te verwyder en om 'n nie-rassige bemanningstruktuur daar te stel. Omdat die geskiedenis van beide vakunies en die kleurskeidslyn op mekaar betrekking het, sal die houdings en aksies van die vakunies 'n groot invloed op die pas van swart vooruitgang hê in die mynbedryf. Daar is twee groot magte onder die vakunies wat direk teenstrydig met mekaar is. Dit is die MWU, wat gewikkel is in 'n agterhoedegeveg teen die verwydering van die kleurskeidslyn en die NUM eis die verwydering van alle vorms van rassevoordeel. Vasgevang tussen hierdie twee kragtige vakunies, is 'n aantal gevestigde vakunies wat stadigaan die realiteit van swart vooruitgang aanvaar.

In die proses om gesonde arbeidsverhoudinge daar te stel moet besef word dat konflikareas gereguleer en effektief bestuur moet word, terwyl die algemene belange ontwikkel en uitgebrei word. Beide bestuur en die werknemers het mag tot hulle beskikking, maar dit moet konstruktief aangewend word sodat 'n suksesvolle bedryf daargestel kan word.

Duidelike beleide en prosedures wat deur bestuur en werknemers gebruik word, moet ontwerp word, sodat werknemers weet watter tipe behandeling hulle van die onderneming kan verwag. Boonop stel prosedures bestuur en die toesighouers in staat om met 'n groter mate van selfvertroue op te tree, want 'n meer objektiewe basis vir besluitneming en die verdediging van besluite word voorsien.



Voorafgaande sal duidelik word in hoofstuk 4 wanneer die rol van die myner in 'n goudmyn bespreek word, en veral waar die handhawing van dissipline in sy werksplek verduidelik word (Sien 4.8).

## HOOFSTUK 4

### DIE MYNER SE ROL IN 'N GOUDMYN

#### 4.1 INLEIDING

Die myner vorm die middelpunt tussen bestuur en die swart prouk-siewerkers op 'n myn. Hulle is die "toesighouers" van die swart werkers en is daarom verantwoordelik vir die veilige en effektiewe werking van spesifieke werkplekke in die myn en hulle moet verseker dat reëls en regulasies wat deur senior bestuur daargestel is effektief geïmplementeer word.

Malherbe (1983:265) hou vol dat motiveringstudies aangetoon het dat die gedrag en effektiwiteit van 'n toesighouer krities van aard is vir die produktiwiteit en moraal van sy werksmag. Gevolglik sal die bestuur van 'n myn kennis moet neem van die myners se houdings teenoor die kwessie van swart vooruitgang en in aanmerking neem hoe hierdie houdings hulle gedrag sal beïnvloed voordat bestuur swart ontwikkelingsprogramme instel wat produksiewerkers raak.

Skrywer stem saam met die standpunt van Malherbe, omdat die blanke myner tradisioneel regsgesind is en daarom 'n bedreiging in swart ontwikkelingsprogramme sien, sal dit sy algemene gedrag teenoor sy swart werkers negatief beïnvloed. Die produktiwiteit en moraal van die blanke myner se werksmag, hang grootliks af van sy houding en gedrag, asook die effektiwiteit by die gee van instruksies.

Volgens Malherbe (1983:292) sal hierdie houdings beïnvloed word deur die aard van hulle werk, die opleiding wat hulle ontvang, asook die druk verbonde aan hulle werk. Dus om hierdie houdings en gedrag te verstaan, is dit noodsaaklik om hulle werk as geheel in perspektief te neem.

#### 4.2 DIE ORGANISASIESTRUKTUUR VAN 'N TIPIESE GOUDMYN

Goudmyne opereer volgens 'n streng, geformaliseerde, hiërargiese en gesentraliseerde organisasiestruktuur. Hulle het 'n goed gedefinieerde bevelsorde waarin die onderlinge netwerk van posisies duidelik uiteengesit is. 'n Sisteem van prosedures en reëls deurloop die struktuur.

As Mintzberg se klassifikasiesisteem vir organisasies gebruik word, kan 'n myn geklassifiseer word as 'n masjien-burokrasie. In so 'n struktuur, volgens Mintzberg (1979:150) is die primêre koördinerende meganisme die standaardisasie van gedrag saam met die vertikale en horisontale werkspesialisering.

Lyn- en staffunksies is duidelik onderskeibaar. Stafpersoneel het geen direkte gesag oor die ondergeskiktes van die lynbestuurder vir wie hulle adviseer nie, en verder is hulle verdeel in funksionele departemente, of beter bekend as dienste departemente. Die produksiepersoneel is verdeel in ondergrondse afdelings.

Besluitneming op 'n myn is hoogs-gesentraliseerd. Dit beteken dat die meeste besluite deur topbestuur geneem word, en die ander bestuurders het bitter min vryheid om hulle eie inisiatief te gebruik.

Hierdie formalisering het ten doel om die gedrag te reguleer en die diskresie van die lede van die organisasie te beperk.

Dit verminder twyfelagtigheid deur duidelik te spesifiseer wat elke persoon se pligte, verantwoordelikhede, gesagsplekke en posvereistes is. Verder word arbeidskoste verminder deur die vermindering van skoling en diskresie wat benodig word om die werk te doen (Anon., 1981:2).

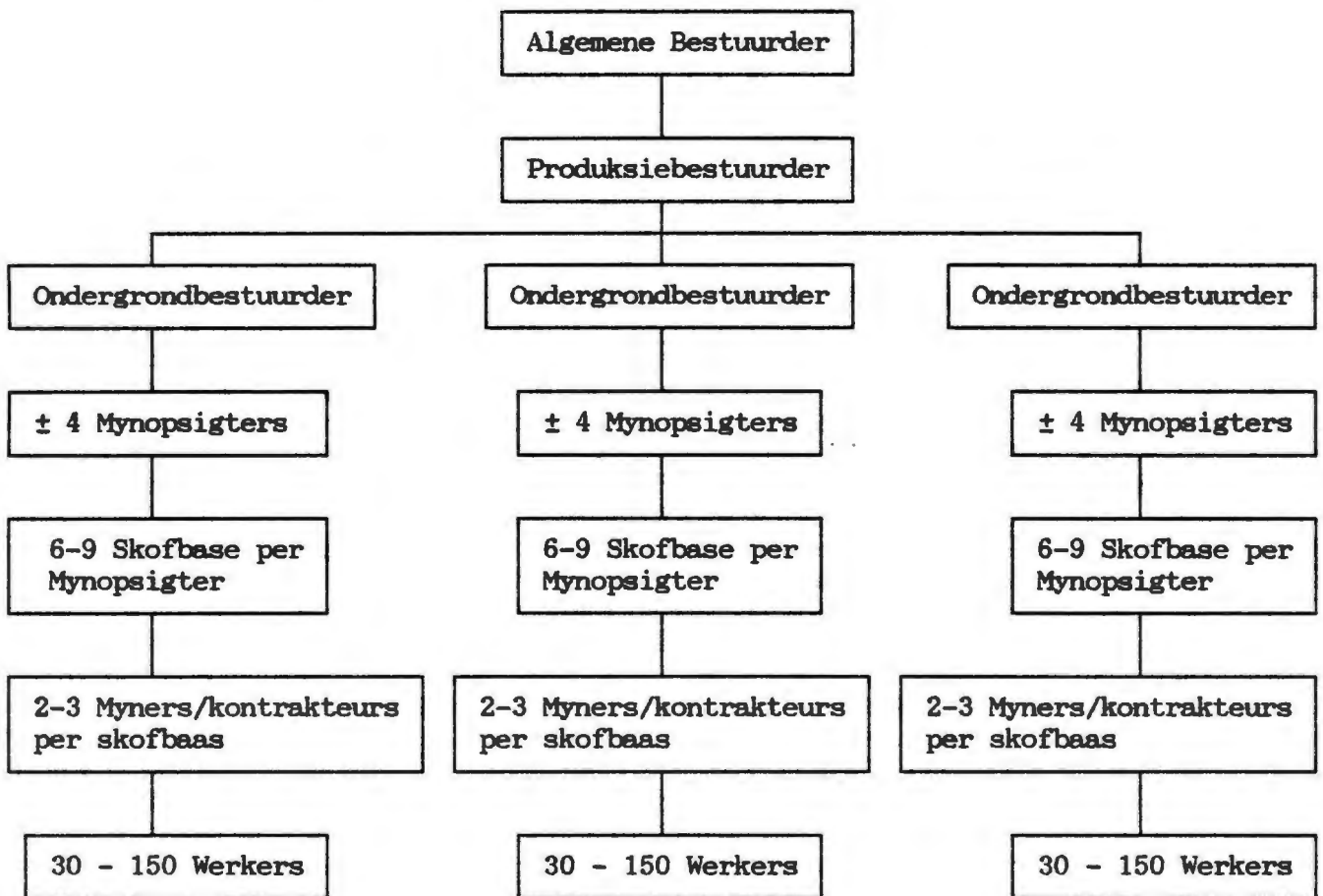
Beach (1967:467) wys daarop dat daar wel 'n nadeel aan hierdie formalisering is, want hoe meer 'n organisasie geformaliseerd

is, hoe moeiliker is dit om daardie organisasie te verander. Die probleem ontstaan as gevolg van die baie gesag van die verskillende groepe wat saam die organisasie vorm, wat gebaseer is op hulle verstaan en manipulasie van die formele reëls wat die organisasie bind. Dus, enige verandering aan die organisasie sal sy basis van gesag bedreig.

#### 4.3 DIE MYNER SE POSISIE IN DIE ORGANISASIESTRUKTUUR

Myners word geklassifiseer as uniemanne en hul posisie is duidelik in die hiërargiese struktuur gedefinieer in terme van die geformaliseerde organisasiestruktuur van 'n tipiese Suid-Afrikaanse goudmyn soos reeds bespreek. Hulle is deel van die produksiespan (hy is 'n ontsluiter of afbouer - 'n "kontrakteur") en is in beheer van 'n groot aantal swart produksiewerkers. Die blanke myners behoort aan die Mynwerkersunie, maar die swart myners behoort in hierdie stadium aan geen vakunie nie, wat 'n probleem is in terme van die geslote geleedere ooreenkoms. Tussen 30 en 150 swart werkers rapporteer aan die myner deur hul spanleiers, wat beteken dat daar 'n baie goeie verstandhouding tussen die myner en sy spanleiers moet wees.

DIAGRAM 1  
ORGANISASIESTRUKTUUR IN DIE MYNBEDRYF



Bron: Eie navorsing.

### Werkers

Die werkspan van 'n myner bestaan uit spanleiers (wat die volgende in bevel is na die myner), boormasjienoperateurs en hulle assistente, wenasoperateurs, lokomotiefdrywers, gewone hande-arbeiders, ensovoorts.

### Myners/kontrakteurs

Myners verwys na nagskofskoonmakers en algemene myners. Kontrakteurs verwys na afbouers en/of ontsluiters soos in hoofstuk 1 omskryf.

### Skofbase

Die skofbaas is in beheer van 2 tot 3 myners/kontrakteurs wat in verskillende werksplekke werk. Hy is die mynbedryf se gelyke aan 'n voorman en hy word as 'n amptenaar geklassifiseer. Waar meer as 300 persone ondergronds werksaam is, is dit verpligtend dat 'n skofbaas aangestel word volgens die Wet op myne en Bedrywe, wet 27 van 1956.

### Mynopsigters

Op elke myn waar daar meer as 300 persone ondergronds werk sal die bestuurder een of meer bevoegde persone, wat in besit is van mynopsigtersertifikate, aanstel as mynopsigters om hom by te staan in die beheer en bestuur van die ondergrondse ontginning in die myn.

### Ondergrondbestuurder

Bevoegde persoon in besit van 'n mynbestuurdersertifikaat wat die Produksiebestuurder bystaan in veiligheid en dissipline, sien dat die regulasies volgens die Wet op Myne en Bedrywe nagekom word, en sien dat produksiedoelwitte bereik word.

## 4.4 DIE WERK VAN 'N MYNER

Die myner is basies verantwoordelik vir die werking van 'n werksplek of werksplekke van 'n myn. Dit sluit beide die produksie en veiligheid in. Sy funksie sal die volgende insluit:

- i. Hy is belas met en in beheer van 'n werksplek in die myn.
- ii. Hy neem redelike voorsorgmaatreëls om te verseker dat regulasies nagekom word.

- iii. Hy verseker dat enige wettige instruksie wat in die belang van veiligheid en gesondheid gegee word nagekom word.
- iv. Hy rapporteer enige probleme wat ondervind word met betrekking tot hierdie reëls aan sy skofbaas.

Die myner is nooit betrokke by beplanning nie. Op meeste van die myne word die kort- tot mediumtermynbeplanning deur die mynopsigter en ondergrondbestuurder gedoen.

Die myner se werk is dus om te verseker dat hy sy verlangde hoeveelheid sentare (sien omskrywings in hoofstuk 1) skiet, dat die beleide en regulasies nagekom word (deur homself en sy swart werkers), en dat alles in sy werksplek volgens die standarde van die myn is.

Om bogenoemde rede is dit noodsaaklik dat 'n myner behoorlike opleiding deurgaen en homself deurentyd op hoogte van standarde en regulasies hou.

Daar is baie druk op die myner om produksiedoelwitte te bereik en dan is daar ook die kwessie dat sy werkers se veiligheid sy verantwoordelikheid is, en daarom moet hy ten alle tye verseker dat die werksplek veilig is of veilig gemaak word. 'n Ander aspek wat in gedagte gehou moet word is rotstortings waaroor hy geen beheer het nie.

#### 4.5 DIE OPLEIDING VAN MYNERS

Opvoeding en opleiding is belangrik vir die lewenskragtigheid en groei van die mynbedryf. Gevorderde mynboumetodes wat gebaseer is op tegnologiese vooruitgang en die ontwikkeling van nuwe, meer gesofistikeerde toerusting, beteken dat die industrie vandag meer geskoolde en professionele personeel benodig.

Die Kamer van Mynwese Opleidingskollege wat tien kolleges onder sy beskerming het (wat op uitgesoekte myne geleë is), het teen einde 1989 'n 1 100 studente van alle rasse onder opleiding gehad (Anon., 1989b:32-33).

Leerlingmyners moet 110 skofte by die werkfront ten opsigte van rotsbreking deurgebring het (Regulasie 28.41.3.1) en ook minstens 75 persent van lesings bygewoon het en die voorgeskrewe eksamen oor 'n kursus op gas en die toets van gasse deurgemaak het wat gebaseer is op die leerplan wat deur die Staatsmyningenieur goedgekeur en afgeneem is voordat hy toegelaat word om aansoek te doen vir eksaminering vir 'n voorlopige skietsertifikaat vir brandgasmyne (Regulasie 28.40.7.3). 'n Voorlopige skietsertifikaat is slegs geldig op die myn waarvoor dit uitgereik is.

Regulasie 28.40.4 stel dit dat: "'n Voorlopige skietsertifikaat kan vir 'n permanente skietsertifikaat op aansoek by die uitreikingsowerheid ingeruil word, met dien verstande dat die applikante die leeftyd van 20 jaar bereik het en die aansoek:

- (a) onafgestempelde inkomsteseëls van die waarde aangedui in regulasie 20:10 opgeplak het;
- (b) 'n verslag bevat van die werk wat die applikant verrig het voor en terwyl hy 'n voorlopige skietsertifikaat besit het, en met dien verstande dat die totale tydperk van sy werk voldoende is om hom te laat kwalifiseer vir 'n permanente skietsertifikaat;
- (c) geëndoseer is deur die bestuurder onder wie die applikant werk met die strekking dat die applikant die werk verrig het wat in paragraaf (b) van hierdie regulasie uiteengesit word en 'n geskikte en behoorlike persoon is om 'n permanente skietsertifikaat te besit; en



(d) vergesel is van die voorlopige skietsertifikaat" (Wysigingswet op Myne en Bedrywe, 38 van 1987).

Die bogenoemde kan gedoen word sodra die applikant 'n verdere 202 skofte op die werkfront afgelê het om 'n totaal van 312 skofte te maak.

#### 4.6 DIE ALGEMENE KARAKTERTREKKE VAN 'N MYNER

Myners kan basies in twee kategorieë ingedeel word. Eerstens, die myner wat nie lank op dieselfde myn bly nie en van myn tot myn trek. Die tweede kategorie is die myner wat op een myn begin en dan ook op dieselfde myn aftree.

Die laasgenoemde kategorie is gewoonlik die staatmakers op 'n myn. Hulle besef dat hulle opleiding sowel as hulle ondervinding wat hulle opgedoen het as myners slegs op die mynbedryf van toepassing is, daarom is dit moeilik om van die myne af weg te beweeg. Hierdie is dan gewoonlik ook die myner wat die geleentheid kry, om as gevolg van sy jare goeie diens, gepromoveer te word tot skofbaas.

##### 4.6.1 INDIENSNEMING

Die myner - blank en swart - word deur die personeeldepartement gewerf en nadat verwysings van sy vorige werkgewers, die geldigheid van sy rooikaart, of hy 'n permanente skietsertifikaat het, ensovoorts, nagegaan is, word by na 'n mynopsigter verwys vir finale keuring. Indien die mynopsigter tevrede is met die kandidaat, word die personeeldepartement in kennis gestel om die persoon in diens te neem.

#### 4.6.2 DIE ROOIKAART

Oral in die wêreld moet myners in besit van 'n "Rooikaart" wees wat hulle toelaat om ondergronds te werk. Dit word nie altyd so genoem nie, maar die Sertifikaat van Fiksheid is verpligtend vir elke blanke werknemer van 'n myn in Suid-Afrika, volgens die Beroepsiektes in die Wet op Myne en Bedrywe, 78 van 1973.

#### 4.6.3 OMSET VAN MYNERS

Soos vroeër genoem, is die omset van myners hoër as enige ander beroep in die mynbedryf. Dit kan heel moontlik toegeskryf word aan die feit dat hulle nie kennis hoef te werk wanneer hulle bedank nie, hulle teken slegs dat hulle die laaste skof werk en dieselfde dag nog kan hy sy "papiere" (Rooikaart, Skietsertifikaat, diensrekord en sy Werkloosheidsversekeringskaart) en betaling by die tydkantoor afhaal.

Uit 'n hoeveelheid van 101 skietsertifikaathouers in diens van die betrokke myn in 1990, het 59 diens verlaat, wat 'n omset van 58,4 persent teweegbring. (Skrywer se eie navorsing.)

#### 4.7 DRUK VERBONDE AAN DIE POSISIE

Die myner wat die middelpunt is tussen bestuur en die swart werkers, vind hulself gedurig midde in vele eise en druk, waarvan baie hiervan neig om konflikterend te wees.

Die myner is nie slegs verantwoordelik vir die produksie in sy werksplek nie, maar ook vir die handhawing van veiligheidstandaarde daarin. Aan die anderkant oefen die dienste departement ook druk van 'n ander aard op die myner uit.

Die swart werkers word aan die myner toegewys deur die mannekrag departement. Hy het dus geen beheer oor die keuse van swart

werkers onder sy beheer nie. Dit kan lei tot ernstige wrywing tussen die myner en sy ondergeskiktes.

Die myner laat gereeld sy frustrasies af op die skofbaas omdat hy die bestuursverteenwoordiger is met wie hy die meeste van aangesig-tot-aangesig in aanraking kom. Hulle neem hom kwalik dat hy die beleid van senior bestuur op hulle afdwing, en aan die ander kant verwag hulle dat hy hulle ondersteuner en verteenwoordiger by bestuur moet wees.

#### 4.7.1 DIE WERKNEMERHULPPROGRAM (WHP)

Die Werknemerhulpprogram is 'n diens wat deur die Kamer van Mynwese daargestel is om werknemers en/of hul afhanklikes van lidmyne wat sielkundige of maatskaplike probleme het of kan ontwikkel, van die nodige hulp te voorsien.

Die WHP-funksie binne die mynstruktuur, behels die volgende:

- \* bemarking;
- \* vrywillige identifisering, motivering en verwysing;
- \* informele identifisering, motivering en verwysing;
- \* formele identifisering, motivering en verwysing;
- \* onderskraging tydens her-inskakeling;
- \* evaluering;
- \* kontrolering (monitor).

(Anon., 1986b:16).

#### 4.8 HANDHAWING VAN DISSIPLINE IN SY WERKSPEL

Die myner maak gebruik van die dissiplinêre kode- en prosedure wat betrekking het op die betrokke myn.

As 'n swart werknemer onder sy beheer die een of ander oortreding begaan, kla die myner hom aan volgens die dissiplinêre

prosedure. Die aangeklaagde word in kennis gestel dat hy aangekla is, en afhangende van die ernstigheid van die oortreding, word die klag dan deur of die skofbaas, mynopsigter of ondergrondbestuurder hanteer. Indien die oortreding 'n summiere ontslagoortreding is, word die klag deur die ondergrondbestuurder na 'n dissiplinêre komitee verwys om die klag te hanteer.

Geen persoon (blank of swart) word op die myn ontslaan voordat die beskuldigde voor 'n dissiplinêre komitee verskyn het en die klag behoorlik ondersoek is en die beskuldigde op 'n balans van moontlikhede of volgens vasgestelde feite, skuldig bevind is nie.

Die dissiplinêre komitee beveel dan aan dat die beskuldigde ontslaan moet word. Nou het die beskuldigde die reg om binne 24 uur appèl aanteken. Indien hy appèl aanteken, word die appèlverhoor deur die Produksiebestuurder of bestuurder of dieselfde vlak hanteer.

Die appèlkomitee besluit dan of die beskuldigde se appèlredes gewig dra, en hierop besluit hulle of die besluit om te ontslaan staan en of die beskuldigde 'n ligter straf moet ontvang, of dat die beskuldigde onskuldig is. 'n Werknemer kan slegs ontslaan word as die Algemene Bestuurder dit goedgekeur en die saak geteken het. Dit is duidelik dat 'n myner nooit self sy werkers dissiplineer nie en dat hy nooit meer as 'n klaer in 'n saak is nie, en dit kan 'n bron van frustrasie wees (skrywer se ondervinding).

Nietemin is dit bestuur se reg om te bestuur en 'n werknemer se reg op regverdige praktyke en daarom word dit in die onderneming se dissiplinêre prosedure uitgespel en in die onderneming se reëls uiteengesit.

#### 4.9 VOORUITSIGTE VIR DIE JARE NEGENTIG

Ten spyte van verhogings in die voorsiening van nuut ontginde goud, wys verskeie faktore daarop dat goud 'n stygende fase inbeweeg wat verskeie jare kan voortduur. Die rede hiervoor kan wees:

- \* die historiese lae goudprys;
- \* 'n voortdurende versterking in die vraag na juweliersware as gevolg van groeiende verhandelbare inkomstes;
- \* die effek van bevordering en reklame pogings deur die wêreld goudmynbedryf;
- \* voortdurende investerings- en besparingsverwante eise vir hoë karaat, lae toegevoegde goud juweliersware in die Verre Ooste;
- \* voortdurende verlaging in die waarde van die Amerikaanse dollar, saam met voortgaande betalingsbalans en die probleem van begrotingstekorte; en
- \* die verwagte groei in Oos-Europese markte. (Anon., 1989b:20).

As 'n mens na die vooruitsigte kyk, lyk dit of die goudmynbedryf nog lank die steunpilaar van die Suid-Afrikaanse ekonomie gaan wees en daarom ook die groot werkverskaffer in die land sal wees.

'n Bron van kommer is egter die voortdurende verhoging in produksiekostes en 'n goudprys waaroor die bedryf geen beheer het nie.

Vakunies sal meer realistiese salarisverhogings moet aanvra, want duisende mense is afhanklik vir hul inkomste van die myne

en as die myne nie langer betalend bedryf kan word nie, sal werkloosheid duisende mense in die gesig staar.

#### 4.10 SAMEVATTING

Beach (1967:467) noem dat 'n werker dikwels slegs 'n: "Transmitter of orders. He is somewhat like a policeman in that he simply enforces schedules; work methods; rules and directives established by others" is.

So 'n beskrywing pas baie goed by 'n myner. Sy werk word verrig binne die raamwerk van 'n streng sisteem van reëls en prosedures wat min ruimte laat vir inisiatief. Die myner word verantwoordelik gehou vir die produksie in sy werksplek en die veiligheid van sy werksmag, maar nog word hy die beheer oor sy werksmag geweier.

Hy ondervind vele, dikwels konflikterende druk van sy toesig-houers (skofbaas en mynopsigter) en ook van sy eie swart werksmag. Met swart vooruitgang kan verwag word dat hierdie druk sal verhoog. Al hierdie druk sal sy houding tot swart vooruitgang beïnvloed.

In hoofstuk 5 sal die persepsie van die blanke myner ten opsigte van integrasie bespreek word asook hoe die persepsies gevorm word. Vooroordeel en diskriminasie word ook bespreek en wat die implikasies daarvan of die mynbedryf is, asook die invloed wat dit op swart vooruitgang het.

## HOOFSTUK 5

### DIE BLANKE MYNER SE PERSEPSIE TEN OPSIGTE VAN INTEGRASIE

#### 5.1 INLEIDING

In die vorige hoofstukke het dit duidelik geword dat 'n aantal faktore aanleiding gee tot die persepsie wat blanke myners oor integrasie het, waarvoor die belangrikste seker die gevoel van bedreiging van hul bevoorregte posisie is.

In 'n studie gedurende Februarie en Maart 1984 (Van Vuuren, 1985:303-317) is bevind dat 50,7 persent van die blankes tevrede is met die algemene situasie in die land, 52,5 persent is van mening dat die politieke klimaat verbeter, en die meerderheid verwag dat dit sal verbeter. 52,6 Persent beskou Kommunisme as die belangrikste bedreiging met swart nasionalisering in die tweede plek. Blankes huldig oor die algemeen 'n negatiewe ingesteldheid teenoor die verstedeliking van swartes. Daar bestaan 'n meerderheidsteun vir die sewe fundamentele apartheidstrukture en teenkanting teen die oopstel van geriewe, veral onder die Afrikaanssprekendes.

Die belangrikste punt wat in aanmerking geneem moet word, volgens Freedman et al. (1985:11) is dat mense nie passief is in hulle omgang met die wêreld nie, maar dat mense eerder hulle persepsies, denke en gelowe in eenvoudige, betekenisvolle vorms organiseer. Dit maak nie saak hoe chaoties of arbitrêr die situasie nie, die mens neig om dit te orden. Verder beïnvloed die organisasie, persepsie en vertolking van die wêreld hoe ons sal optree in alle situasies en veral in sosiale situasies.

Na bestudering van 'n RGN verslag kom Rhodie, de Kock en Couper (in van Vuuren et al., 1985:329) tot die volgende gevolgtrekkings rakende die blankes se persepsies van sosio-politieke verandering:

- \* die verdraagsaamheid van baie Afrikaanssprekendes teenoor politieke hervorming begin laag raak;
- \* groot agting vir die vorige President P.W. Botha asook die huidige Staatspresident mnr F.W. de Klerk, kan die rede wees waarom so baie konserwatiewe blankes steeds die Nasionale Party ondersteun;
- \* alhoewel baie blankes as 'n groep weerstand teen sosio-politieke hervorming uitspreek, het empiriese navorsing bewys dat hulle moeilik in die lig van politieke, sosiale en ekonomiese realiteite, tot daadwerklike teenstand sal oorgaan; en
- \* vir meeste blankes is dit 'n aanvaarde feit dat die klassieke apartheidstelsel nie die beste belegging vir oorlewing is nie, maar dat hervorming noodsaaklik is.

Die vraag is egter of die blanke se persepsie en skynbare verdraagsaamheid van sosio-politieke verandering op die makro-vlak, noodwendig beteken dat daar soortgelyke verdraagsaamheid sal wees indien die swarte eise begin stel vir vinniger en meer substantiewe hervorming? Die feit van die saak is dat meeste werkgewers reeds op die werksvloer te kampe het met toenemende polarisasie.

Die effek van werkloosheid onder blankes kan ook 'n rol speel in die blanke se persepsie van sosio-politieke verandering.

## 5.2 PERSEPSIES

Volgens Gouws et al. (1982:228) is 'n persepsie dit wat in gegee toestande en op 'n gegewe oomblik waargeneem word, dit wil sê dit is 'n psigiese produk van waarneming. Dus is 'n persepsie die subjektiewe, bewuste belewenis wat ontstaan na aanleiding



van 'n stimulusvoorwerp of stimulussituasie. Die sinoniem vir persepsie is dan ook waarneming.

Waarneming (Gouws et al., 1982:329) word dan ook gedefinieer as "die (hoofsaaklik kognitiewe) prosesse wat gepaard gaan met die stimulering van een of meer sintuie en wat 'n organisme in staat stel om inligting uit sy eksterne of interne omgewing te ontvang en te verwerk. Die belangrike rol wat vorige ervaring in waarneming speel, word algemeen erken".

Mense is geneig om met baie min inligting tot hulle beskikking uitgebreide indrukke van ander persone of groepe te vorm.

a. Die konsekwentheid van indrukke

Mense is geneig om konsekwente indrukke van ander persone te vorm, selfs met baie min inligting tot hulle beskikking. Inligting word selfs herrangskik en verwyder om konsekwentheid te verkry. So sal iemand byvoorbeeld slegs as goed of sleg geklassifiseer word.

b. Positiewe vooroordeel

Die mens is geneig om ander mense positief eerder as negatief te evalueer. Selfs wanneer 'n persoon sy indruk omtrent 'n ander persoon verander, word 'n meer gunstige indruk gevorm. Matlin en Stang (1978) soos aangehaal deur Sears, Freedman en Peplau (1985:56) skryf die positiewe vooroordeel toe aan die feit dat mense beter voel as hulle deur goeie dinge omring is.

c. Die akkuraatheid van opinies

Die mens is geneig om eksterne sigbare eienskappe van ander taamlik akkuraat waar te neem. 'n Opinie oor 'n persoon se sosiale rol kan ook baie na aan reg wees. Persepsie van ander persone raak egter meer ingewikkeld sodra innerlike aspekte soos gevoel,

emosies en persoonlikheidseienskappe waargeneem word, aangesien dit nie direk waarneembaar is nie.

### 5.2.1 ATTRIBUSIE

Attribusieteorie (Louw, 1982:575-576) is die studie van die wyse waarop persone die oorsake van gedrag verklaar, byvoorbeeld of hulle dit toeskryf aan eienskappe van mense of aan eienskappe van die situasie.

Die waarneming van persone verskil egter van die waarneming van voorwerpe as gevolg van die feit dat verskillende persone verskillende persoonlike en innerlike toestande soos gevoelens, motiewe, houdings en gedrag betrek.

Vorming van attribusies hang dus nou saam met die beperkte inligting wat 'n persoon verkry met gebare, gesigsuitdrukking, wat persone self sê, wat ander van hom sê, asook kennis van vorige ervarings.

Attribusies wat in die verlede geformuleer is, speel 'n belangrike rol in die formulering van attribusies in die toekoms. As 'n persoon sukses in die verlede behaal het ten opsigte van verskeie objekte, kan die voorspelling gemaak word dat hy ook sukses sal behaal in die toekoms.

### 5.2.2 DIE BASIESE BEGINSEL IN DIE VORMING VAN ATTRIBUSIE

#### 1. Heider se balansteorie (1958)

Volgens Heider (Louw, 1982:575-576) is daar twee sterk motiewe in elke menslike gedrag, naamlik:

- \* 'n konsekwentheid en duidelike verstaan van die samelewing waarbinne hy leef;

- \* die behoefte om die omgewing te beheer.

Hieruit kan ons aflei dat die mens graag ander persone se gedrag voorspel in 'n beheerde omgewing.

## 2. Dimensies van attribusie.

Attribute word gevorm om die samelewing te verklaar. Die volgende dimensies word in berekening gebring om gedrag te beskryf:

- \* word sy gedrag interpersoonlik verklaar, wat insluit 'n persoon se persoonlikheid, gesondheid, vermoë, voorkeure, wense en ingesteldheid? Of deur faktore wat buite die persoon 'n invloed het op sy keuse, soos byvoorbeeld druk van ander persone, die weer, geld en sosiale status?
- \* is 'n persoon se gedrag, omgewing en omstandighede stabiel of onstabiel?
- \* is omstandighede beheerbaar of onbeheerbaar?

## 3. Hoekom vorm persone attribusie?

Volgens Herder is daar verbandhoudende oorsake in die formulering van attribusie, naamlik:

- \* verbandhoudende oorsake wat beteken dat persone kyk na die verband wat daar bestaan tussen die gevolge van 'n saak in 'n gegewe omstandigheid en of gevolge altyd teenwoordig is ten opsigte van die saak.

## 4. Kelley se attribusieteorie

Kelley se attribusieteorie (Louw, 1982:575-576) handel hoofsaaklik oor die proses van interpretasie of beoordeling van eienskappe van persone en voorwerpe in ons omgewing. Sy teorie kom daarop neer dat mense die oorsaaklikheid van 'n spesifieke

gebeurtenis of optrede beoordeel deur min of meer outomaties en gelyktydig verskillende kriteria te gebruik:

- \* uniekheid ten opsigte van entiteit - was dit 'n unieke respons ten opsigte van hierdie entiteit en nie ten opsigte van ander entiteite nie?
- \* konsensus tussen persone - het ander persone ook hierdie persoon aangeprys of is dit net hierdie persoon met sy spesifieke "smaak" wat van hom gehou het? Of het verskeie persone wat noodwendig verskillende "smake" het, saamgestem dat dit 'n besondere persoon is?
- \* konsekwentheid oor tydsverloop en modaliteite - is dieselfde respons konsekwent gegee? Wat betref modaliteite, was die respons konsekwent gegee in reaksie op verskillende modaliteite van interaksie met die entiteit op net of sommige? Of sou hy steeds daarvan gehou het, ongeag van verskillende omstandighede?

### 5.2.3 ATTRIBUSIE TEN OPSIGTE VAN ANDER PERSONE

'n Persoon se karakter en houding word soms bepaal deur sy uiterlike gedrag. Dit is egter nie te sê dat dit die persoon se werklike karakter en houding is nie, aangesien daar verskeie faktore is wat 'n invloed het, wat veroorsaak dat persone nie "eerlik" is ten opsigte van die persoonlikheid, houdings of waardes wat hy normaalweg handhaaf nie.

Die gevolg hiervan is dat 'n persoon eers alle faktore in berekening moet bring, ekstern sowel as intern, voor 'n aanname gemaak kan word.

#### 5.2.4 ATTRIBUSIE TEN OPSIGTE VAN DIE SELF

Die aanname kan gemaak word dat persone persepsies oor hulself formuleer, op dieselfde wyse as wat hulle persepsies oor ander formuleer. Aangesien sy eie emosies, houdings en vermoëns onduidelik vir homself is, maak hy attribusies ten opsigte van homself ook op gesigswaarde.

#### 5.3 VOORORDEEL EN DISKRIMINASIE

Een van die mees opvallende verskynsels wat in die verhouding tussen groepe te voorskyn kom, is die van vooroordeel en diskriminasie. Nie alleen skenk die wetenskaplike navorser van groepsverhoudinge omvangryke aandag daaraan nie, dog in die algemene omgang word hierdie verskynsel dikwels bespreek en meestal as 'n negatiewe en onwenslike verskynsel beskryf. Eerstens let ons daarop dat die term vooroordeel (prejudice) ooreenstem met die Latynse praejudicium en praejudico. Letterlik dui dit op 'n voorafoordeel of 'n preliminêre besluit of om byvoorbaat te besluit.

Vooroordeel kan omskryf word as oordeel wat nie op kennis of redenering berus nie; onredelike voorkeur of afkeur van iets; onlogiese houdings van vyandigheid teenoor 'n enkeling, groep of ras (HAT, 1984:1311). In terme van hierdie omskrywing kom daar dus ook 'n stereotipering voor wat gewoonlik op mistasting en wanopvatting gegrond is.

Diskriminasie word gebruik met verwysing na 'n handeling, byvoorbeeld rasse-diskriminasie; en nie slegs na 'n bepaalde houding nie. Dit impliseer die uitsondering van 'n ander groep en individuele lede daarvan vir ongelyke en onregverdigde behandeling. Diskriminasie is 'n onbillike onderskeid in die behandeling van byvoorbeeld persone en groepe (HAT, 1984:159).

Waar vooroordeel dus verband hou met 'n negatiewe houding, hou diskriminasie verband met negatiewe optrede. Omdat aanvaar kan word dat negatiewe behandeling deur 'n negatiewe houding voorafgegaan word, sal diskriminasie altyd ook 'n element van vooroordeel bevat. Terselfdertyd tref dit ook dat vooroordeel nie altyd en noodwendig tot diskriminasie lei nie.

### 5.3.1 DIE OMVANG VAN VOOROORDEEL EN DISKRIMINASIE IN SUID-AFRIKA

Gesien teen die agtergrond van talle faktore wat die vorming van voordeel en diskriminasie beïnvloed naamlik: Stereotipering, kognitiewe integrasie, stralekrans effek, projeksie en kennis van ander, asook die teorieë wat poog om dit te verklaar is dit nodig om te kyk na die omvang van vooroordele en diskriminasie in Suid-Afrika.

Negatiewe publisiteit, druk en kritiek vanuit die buiteland sowel as interne probleme het veroorsaak dat daar vooroordele ontstaan het, beide vanaf die buiteland jeens Suid-Afrika, en ook andersom.

Die effek van vooroordeel en diskriminasie op arbeids- en ekonomiese koste, sowel as die impak daarvan op sosiale, maatskaplike, politieke en ander terreine is vir Suid-Afrika 'n remmende faktor in die strewe na 'n beter lewe vir alle logiesdenkende Suid-Afrikaners. Met bogenoemde in gedagte is dit ook duidelik dat disinvestering, en die grootskaalse uittoeg van buitelandse maatskappye uit Suid-Afrika, gekoppel kan word aan die wedersydse vooroordele wat tans die ontwikkeling in Suid-Afrika vertraag.

Etniese vooroordeel mag egter verskil in die graad van intensiteit. Allport (1984:49) stel die volgende skaal voor:

- (a) Verbale verwerping - Siening word verbaal deur vriende verwerp sonder om te manifesteer in antagonistiese gedrag.
- (b) Vermyding - Wanneer die vooroordeel effens meer intens is.
- (c) Diskriminasie - Dit vereis 'n doelgerigte optrede. Die "uit-groep" word verbied om sekere areas te betree of om saam te kom, sekere geboue, professies en ook organisasies verbied.
- (d) Fisiese aanranding en eksterminasie - Sterk emosioneel belaaide vooroordeel kan maklik lei tot uitbreek van geweld en brutaliteit, en so erg as ekstrimisme.

As gekyk word na die meting van die impak van diskriminasie teenoor die potensiele uitsette, kan daar volgens Thurow (1969:135), vier faktore geïsoleer word naamlik:

- \* Die uitskakeling van diskriminasie sal swart werkloosheid verminder, en die hoeveelheid arbeid in produksie gebruik verhoog;
- \* Die verbetering in die hoeveelheid arbeid gebruik, sal 'n klein verhoging te weeg bring in die produktiwiteitsvlak;
- \* 'n Verhoging in swart onderwysvlakke, gelykstaande of soortgelyk aan die van blankes sal veroorsaak dat meer mense geskik is vir hoër geskoolde poste, en dus 'n verhoging in inset daarstel; en
- \* Wanneer die totale arbeidsmag in besit is van 'n gemiddelde hoeveelheid kapitaal, sal dit lei tot 'n verdere verhoging in uitset.

Hieruit blyk dit dat die eliminering van diskriminasie op die makro-sosiale en ekonomiese vlak uiters belangrik is vir gesonde groei en produktiwiteit veral ook gesien uit die vergelyking van

bevolkingsgroeikoerse, positief in die geval van die swartes, en negatief in die geval van blankes in Suid-Afrika. Die vraag ontstaan hier onwillekeurig: "Wie gaan oor 'n dekade of twee die werk doen wat huidig deur blankes gedomineer word, as die blanke bevolkingsgroeikoers steeds daal?".

Bogenoemde is duidelik te bespeur in myngemeenskappe as net gekyk word na myndorpe met konserwatiewe stadsrade waar swartes byvoorbeeld verbied word om in parke te sit. Slegs 'n geringe aantal swart myners het in hierdie stadium dieselfde behuisingsvoordele wat die blanke myners het, maar die grootste rede hiervoor is die feit dat die oorgrote meerderheid swart werkers op die myne, trekarbeiders is en nie Suid-Afrikaanse burgers is nie.

Waar aanrandings in die verlede feitlik uitsluitlik deur blankes was, kom dit deesdae dikwels voor dat swartes blankes aanrand ondergrond. In die meerderheid van die gevalle kom dit na vore dat politieke gesprekke aanleiding tot die aanranding gegee het.

#### 5.4 BETREDING VAN "BLANKE BEROEPE"

Die aanbevelings in dele 1 tot 6 van die Wiehahn-kommissie wat inslag gevind het in die swart werknemer se lewe, was dat:

- \* vakbondregte ook aan swart werknemers verleen word;
- \* strenger vereistes vir vakbondregistrasie;
- \* werkreservering afgeskaf word;
- \* 'n nuwe Nywerheidshof ingestel word;
- \* 'n Nasionale Mannekragskommissie ingestel word;
- \* wetgewing insake onbillike arbeidspraktyke ingestel word;
- \* afsonderlike geriewe afgeskaf word;
- \* gekonsolideerde wetgewing om alle mannekragsopleiding te omvat, ingestel word;
- \* basiese arbeidsregte ook na werknemers van die openbare sektor uitgebrei word;



- \* diensvoorwaardes van vroulike werknemers drasties hersien word;
- \* die definisie van "ingelyste persoon" deur die definisies van "bevoegde persoon" vervang word; en
- \* die geslote geleedere ooreenkoms in die mynbedryf vervang word.

(Wiehahn, 1982:dele 1-6).

#### 5.4.1 DIE SULLIVAN KODES

Dit is skrywers insiens die belangrikste van al die kodes, deurdat dit 'n groot invloed gehad het met die besluitneming van die Wiehahn-Kommissie. Dié kode is in 1977 deur 14 ondernemings onder voorsitterskap van eerwaarde Leon Sullivan geformuleer en behels die volgende:

- \* volle integrasie van alle rasse in alle eet-, ontspannings en werkfasiliteite;
- \* gelyke en regverdige indiensnemingspraktyke vir alle werknemers;
- \* gelyke betaling vir alle werknemers wat gelyke of vergelykbare werk in dieselfde tydskuur verrig;
- \* voorstelling en ontwikkeling van opleidingsprogramme wat swart werknemers in staat stel om tegniese-, administratiewe en toesighoudende werk te doen;
- \* Vermeerdering van die aantal swart en anderskleurige werknemers in bestuurs- en toesighoudende poste; en
- \* verbetering van die kwaliteit van werknemers se lewenstoestand buite die werkomgewing op terreine soos behuising, vervoer, skoolopleiding, ontspannings- en gesondheidsfasiliteite. (Trade Union Directory, TUCSA, 1983e:8).

In Julie 1982 was daar 146 Amerikaanse maatskappye in Suid-Afrika wat die beginsels toegepas het. Hierdie getal het egter gedaal tot 121 in 1983. Die oogmerk van die kode was die uiteindelijke uitskakeling van alle diskriminasie op politieke gebied.

#### 5.4.2 DIE TEKORT AAN BLANKE BESTUURDERS

Dit word 'n inherente probleem aangesien die blanke bevolking in Suid-Afrika 'n negatiewe groei toon en dat die swart bevolking teen 'n onbeheerste tempo groei. Die blankes kan nie meer in die vraag voorsien nie en daarom móét anderskleuriges opgelei word om bestuursposte te vul.

Na aanleiding van die afskaffing in die Wet op Myne en Bedrywe in Julie 1988, wat swartes verhoed het om toesighoudende poste op die myne te bekom, het die regering vir die eerste keer 'n mynbestuurderssertifikaat aan 'n swart kandidaat toegeken. Mnr. Haile Mphushu het in November 1989 hierdie sertifikaat ontvang. Hierdie sertifikaat is 'n wettige voorvereiste vir sleutel bestuursposte in die mynbedryf (Anon., 1989c:1).

#### 5.4.3 SWART SIENINGS VAN SOSIO-POLITIESE VERANDERING IN SUID-AFRIKA

Rhodie (1985:335) wys daarop dat wat daar ookal gaan wees (hervorming of rewolusie), die moontlikheid van geweld nie uitgesluit kan word nie en ons kan dit nie vryspring nie. Met manifestasies van konflik wat nog vars in die geheue is, soos byvoorbeeld Sharpeville in 1960 en Soweto in 1976, kan mens maar net dink wat nog voorlê.

Volgens Rhodie (1985:360) is riglyne vir onderhandelingspolitiek in Suid-Afrika neergelê na die opname onder swart volwassenes in die PWV-area in Julie 1984, soos volg:

- \* swartes sal geen konstitusionele hervorming aanvaar wat hulle geen sê in die Regering gee nie;
- \* swartes sal geen konstitusionele hervorming aanvaar wat 'n sterk groepsbasis het nie, as gevolg van Suid-Afrika se geskiedenis van apartheid.
- \* ekonomiese hervorming sonder politieke hervorming sal nie slaag nie;
- \* daar is 'n duidelike leierskapprobleem onder swartes wat negatief vir die regulering van konflik is;
- \* 'n groot persentasie van die swartes verkies nog blanke leierskap;
- \* die swartes is nie goed bekend met die verskillende politieke- en drukgroepe nie; en
- \* die radikaalste onder die swartes, is die jonger generasie van 25 jaar en jonger.

Ons kan sien dat daar nog 'n groot verdeeldheid onder die swartes bestaan, wat 'n groot invloed op die tempo van hervorming het.

#### 5.4.4 SKIETSERTIFIKATE VIR SWARTES

In die Staatskoerant van 8 Julie 1988 (RSA, 1988:10) is die woord "ingelyste" asook die definisie van "ingelyste persoon" geskrap en vervang deur "bevoegde" en "bevoegde persoon" in die Wet op Myne en Bedrywe (Wet 27 van 1956). Dit het swartes nou in staat gestel om skietsertifikate te verwerf.

Die volgende word benodig vir 'n aansoek vir 'n tydelike skietsertifikaat volgens die Inspekteur van Myne:

- i. 'n Ware weergawe van sy ondervinding en kwalifikasies.
- ii. 'n Geldige noodhulpsertifikaat of afskrif daarvan.
- iii. Onafgestempelde inkomsteseëls van die waarde aangegee.
- iv. 'n Bire van die Bestuurder wat die volgende insluit:
  - a. Goeie gedrag;
  - b. Dat hy in staat is om plofstof te hanteer;
  - c. Dat hy een van die amptelike landstale kan lees en skryf;
  - d. Dat hy 'n matige gebruiker van alkohol is.

Die Minister sal 'n advieskomitee saamstel met betrekking tot beroepe in myne en bedrywe waarvoor 'n geldige skietsertifikaat benodig word. Hierdie advieskomitee sal bestaan uit:

- (a) die Staatsmyningenieur;
- (b) 'n adjunk- of assistent-staatsmyningenieur;
- (c) 'n beampste van die Departement van Mannekrag;
- (d) twee persone wat deur die Minister aangestel is as lede van die advieskomitee wat werknemersorganisasies vir die houers van skietsertifikate verteenwoordig;
- (e) twee persone deur die Minister aangestel as lede van die advieskomitee wat werkgewersorganisasie wat die eienaars van myne en bedrywe verteenwoordig;
- (f) twee ander persone deur die Minister aangestel wat regstreeks belang by die beoefening van 'n beroep waar 'n skietsertifikaat 'n vereiste is, het (RSA, 1988:17).

Die NUM sê dat die hoeveelheid swartes wat kwalifiseer vir skietsertifikate sal afneem as gevolg van die lae vlak van skooloplei-

ding in swart skole. Die unie redeneer dat ondervinding, eerder as formele opvoedkundige kwalifikasies, die hoofoorweging moet wees by die toekenning van skietsertifikate (Anon., 1989d:1).

Dit word van 'n kandidaat vir 'n skietserfitikaat vereis om 'n sekere kwalifikasie en ondervinding te hê en dat hy een van die landstale kan lees en skryf om die eenvoudige rede dat goeie kandidate bekom kan word wat effektief met bestuur kan kommunikeer.

### 5.5 DIE PAS VAN SWART VOORUITGANG

Griffiths en Jones (1980:187) noem dat veral twee teorieë algemeen aangeteken is rakende die pas van swart vooruitgang en die skraping van alle diskriminerende praktyke.

Eerstens is die "ekonomiese" argument wat voorhou dat vooruitgang vinniger gedurende periodes van voorspoed en ekonomiese groei plaasvind.

Die tweede argument is 'n "politiese een" wat voorhou dat net geweldige druk van buite praktyke die situasie in Suid-Afrika kan verander. Verder was hierdie aktiwiteit vergesel deur verhoogde druk op buitelandse maatskappye om teen Suid-Afrika te disinvesteer. Baie van hierdie maatskappye, het in 'n poging om die druk wat op hulle is om te disinvesteer te neutraliseer, uitermatig in swart ontwikkelingsprogramme belê.

Griffiths en Jones (1980:188) hou ook vol dat beide hierdie argumente moontlik tot 'n mate geldig is. Dit wil voorkom dat politieke druk die afgelope jare suksesvol was om swart vooruitgang vinniger te laat plaasvind, maar alleenlik omdat daar nie 'n gelyktydige "ekonomiese" kompromie was nie. Swart vooruitgang was die logiese resultaat vir arbeidstekorte wat gekombineer is met politieke druk. Nietemin is dit twyfelagtig of politieke druk enige effek sou gehad het die afgelope paar

jare, as die blanke werkloosheid hoog was en daar geen arbeids-tekorte was nie.

Dit is skrywers insiens dat swart vooruitgang steeds teen dieselfde tempo sou beweeg het, al was daar nie politieke druk nie en al was die blanke werkloosheid hoog. Dit staan tog soos 'n paal bo water dat die blankes met 'n negatiewe bevolkingsgroei, nie aan die arbeidstekorte kan voorsien nie.

In die geval van die mynbedryf, was daar sterk ekonomiese en sosio-politieke druk wat op die Kamer uitgeoefen was, om 'n nie-rassige bemanningstruktuur daar te stel, en om 'n wye verskeidenheid swart ontwikkelingsprogramme so gou as moontlik te implementeer. Die tekort aan geskoolde werkers verhoog en bereik kritiese afmetings. Hierdie punt is baie duidelik deur mnr. Colin Fenton, die uittredende President van die Kamer van Mynwese, in 1983 gemaak toe hy gesê het: "It is significant that at the ward of the current recession, the industry was 3% short of its requirements of artisans and holders of blasting certificates while, by the end of the first quarter of this year (1984), the shortage had grown to 5% artisans and more than 4% blasting certificate holders" (Anon., 1983b:40).

Rodenwaldt (1984:23) hou vol dat terselfde tyd daar 'n groeiende bewustheid onder swartes is oor die magte van verandering wat deur sosio-politieke druk en die Wiehahn hervormingsvoorstelle veroorsaak is. Dit het gelei tot die opvallende groei in swart vakunies sedert 1979. Op hulle beurt word hierdie unies al hoe meer bereid om die tradisionele arbeidspraktyke te betwis. Veral die swart vakunies, is baie bewus van die feit dat die mynbedryf ver agter ander industrieë is in hul poging om die kleurskeidslyn af te breek.

### 5.5.1 PROBLEME EN STRUIKELBLOKKE

Volgens Natrass (1980:18) is daar 'n aantal stremminge wat huidig moontlik die pas van swart vooruitgang kan beperk. Die meerderheid hiervan kan gekategoriseer word dat hulle onder een van die volgende klasse val:

#### 5.5.1.1 DIE WETLIKE EN INSTITUSIONELE HINDERNISSE TOT SWART VOORUITGANG

Lipton (1980:113) was van mening dat wanneer die definisie van 'n "ingelyste persoon" in nie-rassige terme hergedefinieer sou word, hierdie beperking hoofsaaklik na die wetgewing, wat die wye beweging van swartes beperk, sou verwys. Dit sluit die Groepsgebiede Wet, die verskeie instromingsbeheermaatreëls, en die trekarbeidsstelsel in. Hierdie stelsel lei tot 'n hoë omset van arbeid, en maak dit verder moeilik en onekonomies om swartes op te lei vir meer geskoolde poste.

#### 5.5.1.2 DIE ALGEMENE LAE VLAK VAN ONDERWYS EN OPLEIDING

Om die agterstand in te haal, sal jare duur. Volgens Chalmers (1983:326), sal die myner kreatief moet wees om maniere te kry om die arbeidsmag wat huidig beskikbaar is, op te gradeer en te gebruik.

Die regering se verbintenis tot gelyke onderwysvoorsiening vir alle bevolkingsgroepe sal ongelykheid tussen swart en blanke onderwys in die toekoms uitskakel. Intussen moet ongelykheid tussen skoolopleiding in ag geneem word by swart werknemerontwikkelingsprogramme.

Volgens skrywer is dit noodsaaklik dat in die interim periode ondernemings nog steeds die bes gekwalifiseerde applikant (wat heel moontlik nog 'n blanke sal wees) in diens moet neem om 'n

verlaging in standaarde te voorkom. Ondernemings moet versigtig wees om nie onder druk van buite toe te gee en daardeur produktiwiteit in te boet nie, want dit sal die ekonomie in die geheel wees wat eindelik daaronder sal lei.

#### 5.5.1.3 DIE KULTURELE EN WERKWAARDE-VERSKILLE

Godsell (1983:15) is van mening dat werkwaarde as volg gedefinieer word: "... Conceptions of the desirable within the organizational or work context. They influence both goals and forms of work behaviour of individuals and groups within an organization".

Die invloed van die swarte se kultuur kan nie onderskat word nie. Namate die swarte meer verwyester, verminder die invloed van kultuur op sy gedragswyse. Die invloed kan ook verder verminder namate die vakbonde daarin slaag om arbeidsverhoudinge te politiseer.

#### 5.5.1.4 RASSE STEREOTIPERING VAN BESTUUR

Volgens Natrass (1980:27) is rasse stereotipering algemeen onder Suid-Afrikaanse bestuurders. Dit kan grootliks toegeskryf word aan die feit dat die institusionele raamwerk op so 'n manier ontwikkel het dat daar 'n groot oorvleueling is van eerstens, sosiale verdelings wat gebaseer is op klas en dié gebaseer op ras en tweedens, in die arbeidsmark, verdeling gebaseer op geskooldeheidsvlakke en dié op ras. Mackay (1980:45) is van mening dat die effek van hierdie stereotipering is om swart vooruitgang te verhinder, omdat baie bestuurders, veral op die laer vlakke, glo dat swartes nie in staat is om die meer verantwoordelike werk te doen nie. Die enigste teenvoeter hiervoor is opvoeding en topbestuur se betrokkenheid in die implementering van swart ontwikkelingsprogramme.



### 5.5.1.5 DIE HOUDINGS VAN BLANKE WERKNEMERS

Volgens Moerdyk (1984:39) staan baie blankes huidig die idee van swart ontwikkeling teë. Daar is 'n aantal faktore wat aanleiding tot hulle houdings gee. Die eerste hiervan is 'n eenvoudige weerstand tot verandering. Mense neig om die bekende bo die onbekende te verkies. Die meeste blankes meen dat die inskakeling van swartes in "blanke poste" tot die verlaging van werkverrigtingstandaarde sal lei. Hulle voel ook dat dit tot 'n verlaging in die status van die pos sal lei wat gevolg sal word deur onbillike vergoedingspraktyke, waar die swartes swakker as die blankes vergoed sal word.

Natrass (1980:19) noem dat die effek wat hierdie beperkinge op swart vooruitgang uitoefen, betekenisvol op die myne sal verskil. Vooroordeel en diskriminasie verseker dat die swarte sy ondergeskikte statusrol behou. Backer (Franks, 1987:31) noem dit 'n houdingsprobleem en sê: "The black feels inferior, insecure, and exploited in the work situation - his envy makes constant reference to what whites have done to him in the past. The white, on the other hand, fears what the black can do to him in the future and constantly refers to the black man's lack of responsibility as well as a host of other abilities".

Bestuur sal die effek van al hierdie beperkinge in aanmerking moet neem, selfs al val sommige buite die beheer van die industrie, wanneer hulle 'n strategie vir swart vooruitgang ontwerp.

### 5.6 DIE BESTUUR VAN VERANDERING

Verandering op tegnologiese-, sosiale-, politiese-, kulturele- en verdere uiteenlopende terreine, plaas druk op individue, groepe en organisasies in geheel.

Volgens Schein (1980:233) is die bestuur van verandering deel van elke onderneming se aanpassingsiklus wat begin met verandering in die onderneming se interne of eksterne omgewing en eindig met 'n meer aanpasbare, dinamiese onderneming wat verandering kan hanteer. Aangesien hierdie aanpasbaarheid van 'n onderneming noodsaaklik is vir oorlewing, is dit nodig om maniere waarop verandering beïnvloed en bestuur kan word, te ondersoek.

Die stimulering van verandering is een van die hoof verantwoordelikhede van die hedendaagse bestuurder aldus Robbins (1980:343). Hy sien die bestuur van verandering as 'n komplekse proses wat nou skakel met die konsepte kommunikasie en konflikhantering, deurdat kommunikasie tot verandering lei en konflik tot kommunikasie lei, wat die siklus dan weer by verandering bring.

Met die uitgangspunt dat verandering noodsaaklik is vir die groei en oorlewing van elke organisasie, sal daar vervolgens gepoog word om 'n model vir die bestuur van verandering daar te stel.

## 5.7 MODEL VIR DIE BESTUUR VAN VERANDERING

### Teorie van beplande verandering

Die teorie van verandering waarop dié model gebaseer is, is ontwikkel deur Edgar H Schein wat voortgebou het op vroeëre modelle van Lewin (1952) en Lippit (1958).

Die belangrikste aannames onderliggend aan hierdie model is die volgende, aldus Schein (1980:243):

- \* elke proses van verandering behels nie net die aanleer van iets nuuts nie, maar ook die afleer van iets wat teenwoordig is en waarskynlik geïntegreer is in die persoonlikheid en sosiale verhoudings van die individu;

- \* geen verandering sal plaasvind tensy daar motivering vir verandering bestaan nie. Indien sodanige motivering nie reeds bestaan nie, is die verskaffing van motivering dikwels die moeilikste gedeelte van die veranderingsproses;
- \* verandering in organisasies word vergemaklik deur die verandering by sleutel individue;
- \* meeste verandering sluit veranderings in houdings, waardes en selfbeeld in en die afleer van bestaande response op hierdie terreine is aanvanklik inherent pynlik en bedreigend; en
- \* verandering is 'n multifase proses en alle fases moet op een of ander wyse plaasvind alvorens daar gesê kan word dat werklike verandering plaasgeving het.

Met bestaande teorie as uitgangspunt word die onderskeie fases in die model vir verandering vervolgens bespreek. (Vir die beskrywing van meganismes wat in die fases gebruik word, het die skrywer vir verwysing ook die werk van ander teoretici as Schein, Lewin en Lippit gebruik.)

Fase 1: Ontvriesing (Die skep van motivering om te verander)

Volgens Schein fouteer persone wat verandering wil bewerkstellig dikwels deur hul aannames dat die blote aankondiging van 'n rede vir verandering en die uitreiking van dienooreenkomstige instruksies, die verlangde uitwerking sal hê. Die skepping van motivering om te verander, is 'n komplekse proses waarby drie meganismes betrokke moet wees.

Die eerste meganisme behels die negatiewe beïnvloeding van gedrag of houdings wat ongewens is. Die mees algemene manier om dit in organisasieverband te doen is deur die verskaffing van inligting wat dikwels nie "lekker is om te hoor nie".

Die persoon besef dat sy gedrag nie aanvaarbaar is vir die bestuur van 'n organisasie waarby hy moontlik al vir baie jare werksaam is nie. Hy begin nou angs ervaar wat die tweede meganisme vir "ontvriesing" is.

Angs of skuldgevoelens laat die persoon/groep ongemaklik voel wat 'n motiveerder raak vir verandering. Die persoon/groep mag egter verdedigingsmeganismes soek om die pyn van vernedering te vermy.

Die derde meganisme, naamlik die skepping van psigologiese beskerming is 'n kritiese meganisme. Dit word gedoen deur die demping van die inherente bedreiging van die erkenning van foute en tekortkomings van die verlede. Die persoon wat die verandering wil laat plaasvind moet sorg dat die persoon/groep voel dat verandering moontlik is sonder verlies aan persoonlike "veiligheid". Dit is moontlik die moeilikste enkele aspek in die proses van verandering.

'n Tegniek wat aangewend kan word in hierdie fase van ontvriesing is die "Risk technique" van Maier. Die "Risk technique" is 'n metode vir groepe om vrees/angs in perspektief te plaas. 'n Groep word versoek om potensiële gevare wat hulle in verandering sien te bespreek. Na deeglike bespreking van die gevare/nadele van verandering, word dié "gevare" op 'n bord geskryf.

Hierna word die gevare/nadele die onderwerpe van gesamentlike probleemoplossing.

Die blote bespreking van die nadele van verandering en pogings om dit te verstaan, verminder angs. Die aanvaarding van die noodsaaklikheid vir verandering in groepsverband, kan volgens die skrywer 'n geval van "psigologiese veiligheid" skep wat die aanleer van nuwe gedrag kan fasiliteer.

Fase 2: Verandering (Ontwikkeling van nuwe houdings en gedrag op grond van nuwe inligting)

Volgens Robbins (1980:343) moet nuwe idees en inligting oorgedra word ten einde verandering te laat plaasvind.

Die aanvaarding van verandering deur 'n individu of groep vereis dat die persoon blootgestel moet word aan nuwe bronne van inligting of dat hy op 'n nuwe manier na ou inligting moet kyk. Hierdie proses kan volgens Schein (1980:245) deur twee meganismes geskied.

Die eerste meganisme is die bestudering van alle inligting wat betrekking het op die aspek waarin verandering plaasvind en die seleksie van inligting.

Volgens Schein (1980:245) is die voordeel van hierdie meganisme daarin geleë dat persone meestal slegs die inligting gebruik waarmee hulle kan "saamleef" en waaroor hulle beheer kan uitoefen. Die ontwikkeling van nuwe houdings/gedrag kan dus op 'n wyse plaasvind wat die individu gemaklik laat voel.

Indien die motivering om te verander (fase 1) bestaan, en verandering plaasvind op 'n wyse wat vir die individu/groep gemaklik is, sal daar optimale funksionering binne die verandering plaasvind.

#### Verandering en kommunikasie

Robbins (1980:361) meld dat effektiewe kommunikasie 'n voorvereiste vir effektiewe verandering ingrepe is.

Die meeste verandering ingrepe leun swaar op interpersoonlike interaksie. Robbins is van mening dat ingrepe soos die "T-groep" tegniek, 'n klimaat van vertrouwe, samewerking en deelname kan skep waarbinne verandering meer aanvaarbaar sal wees. Die sogenaamde sensitiwiteitsopleiding (T-groepe) kan dus ook as ingreep vir verandering dien, en soos in meganisme 2 van Schein se model, waardevolle inligting aan die individu verskaf.

Die doelwit met T-groepe is om aan die deelnemer 'n beter gewaarwording van sy eie gedrag en hoe ander hom waarneem te gee. Uiteindelik kan dit lei tot beter integrasie wat die individu se gedrag/houdings kan verbeter.

### Fase 3: Herbevriesing (Stabilisering van veranderings)

Om stabiliteit van veranderings te bewerkstellig moet nuwe response/houdings integreerbaar wees met die organisasie/groep. Schein stel hier weer twee meganismes voor:

Meganisme 1 vereis dat die persoon geleentheid moet hê om te bepaal of sy nuwe gedrag/houdings vir hom as persoon aanvaarbaar is. Indien die individu se verandering gebaseer is op sy ondersoek van alle beskikbare inligting omtrent die situasie (fase 2), sal dit vir hom makliker wees om met die verandering gemaklik te wees.

Meganisme 2 maak voorsiening dat 'n persoon by wie daar 'n verandering in houding of gedrag plaasgevind het, geleentheid moet hê om te toets of sy nuwe houding/gedrag vir persone wat vir hom "betekenisvol" is, aanvaarbaar is.

Alternatiewelik moet verandering op groepe gerig word. Binne die groep sal individue nuwe gedrag onder mekaar verstrek.

Gedragspatrone wat in groepe aangeleer word en ook versterk word, word makliker deel van elke individu in die groep se gedragspatroon as wanneer die ingreep vir verandering op 'n individu gerig was. Die klem val dan ook sterk op aanvaarding van die verandering in hierdie fase.

Volgens Robbins (1980:346) is dit baie makliker aanvaarbaar vir individue wat deel gehad het in die besluitneming oor die inhoud en proses van die verandering. Robbins noem nog prosesse wat in die proses van verandering gebruik kan word om aanvaarding van

verandering in groepsverband te verhoog en groei binne verandering te fasiliteer.

### Spanbou

Hierdie proses behels die gebruik van hoë interaksie tussen lede in 'n groep om vertrouwe en eerlikheid onderling te verbeter. In die proses word gebruik gemaak van doelwit bepaling, rolanalise ensovoorts, sodat die groepe die sleutelprosesse binne die groep kan ondersoek, en maniere soek om die groep beter te laat funksioneer.

### Intergroep ontwikkeling

Volgens hierdie proses word gepoog om verkeerde persepsie wat groepe omtrent mekaar het te verander.

Die proses werk kortliks soos volg:

- \* elke groep kom op hulle eie bymekaar en maak 'n lys van hulle persepsies van hulle eie groep en van die ander groepe;
- \* daarna kom twee verskillende groepe bymekaar en bespreek persepsies wat die twee groepe van mekaar het;
- \* die groepe kan nou poog om verkeerde persepsies uit die weg te ruim en ook om gemeenskaplike doelwitte te identifiseer; en
- \* laastens volg die integrasie fase waarin daar gesoek word vir maniere om verhoudinge tussen die groepe te verbeter.

## 5.8 SAMEVATTING

Dit is belangrik om kennis te neem dat mense nie passief is in hulle omgang met die wêreld nie, maar dat hulle eerder hulle persepsies, denke en oortuigings in eenvoudige, betekenisvolle vorms organiseer.

In die verhouding tussen groepe hou vooroordeel verband met negatiewe houding en diskriminasie met negatiewe optrede. Negatiewe behandeling word deur negatiewe houding voorafgegaan, daarom kan aangeneem word dat diskriminasie altyd 'n element van vooroordeel bevat, maar vooroordeel lei nie altyd noodwendig tot diskriminasie nie.

Verandering is noodsaaklik vir groei en oorlewing van elke organisasie, daarom moet daar een of ander model in die bestuur van verandering geïmplementeer word en dinge soos spanbou en intergroep ontwikkeling moet in aanmerking geneem word.

Daar is egter heelwat probleme en struikelblokke wat die pas van swart vooruitgang belemmer soos: wetlike en institusionele hindernisse, die algemene lae vlak van onderwys en opleiding van swartes, kulturele en werkwaarde verskille, stereotipering van bestuur en die houdings van blanke werknemers.

Die tekort aan blanke bestuurders is 'n werklikheid en daarom is dit noodsaaklik dat swartes die tradisionele "blanke beroepe" betree sodra hulle genoegsaam gekwalifiseer is. Daarom moet ondernemings so gou as moontlik begin om swartes op te lei en voor te berei vir die poste.

In hoofstuk 6 word die ontleding en bespreking van die vernaamste bevindinge van die studie uiteengesit.



## HOOFSTUK 6

### ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE

#### 6.1 INLEIDING

Soos reeds genoem in hoofstuk 1 (kyk p.5 en 6) is daar basies twee metodes van primêre data versameling in hierdie studie oorweeg:

- a. Persoonlike onderhoude.
- b. Vraelyste.

Die keuse om die mees geskikte metode te kry om data te versamel is beïnvloed deur twee faktore. Die eerste is die beperking op tyd om inligting in te samel en die tweede is die sensitiewe en emosionele aard van die onderwerp wat ondersoek is, sodat die administrasie van vraelyste nie aan ander mense oorgelaat kon word nie.

Daarom is 'n kombinasie van die metodes gebruik. Die hoof bron van inligting was die vraelyste.

#### 6.2 DIE ONTWERP VAN DIE VRAELYS

Die vraelys is in vier afdelings ingedeel, naamlik afdeling 1,2, 3 en 4. In afdeling 1 word verskeie vroe gevra om persoonlike besonderhede te bekom. Afdelings 2, 3 en 4 fokus op drie houdingsareas wat in hierdie ondersoek bespreek word, naamlik: werksbevrediging, vakunie-aangeleenthede en houdings teenoor swart ontwikkeling. Voorbeelde van die vraelys kan in beide Afrikaans en Engels in die bylae gesien word.

### 6.2.1 AFDELING 2 - WERKSBEVREDIGING

Hierdie afdeling handel oor verskeie aspekte van werksbevrediging wat gedefinieer word as die manier hoe 'n werknemer oor sy werk voel.

Houdings affekteer die effektiwiteit van 'n onderneming in so 'n mate dat dit tot arbeidsomset, afwesigheid, stakings, griewe, ensovoorts aanleiding kan gee. Volgens Godsell (1982:70), is hierdie verhouding tussen bevrediging en prestasie kompleks en direk. Nieteenstaande hierdie feit, het die skrywer nogtans gevoel dit is belangrik om die proefpersone se huidige vlak van werksbevrediging te meet om die volgende redes:

- i. Om 'n agtergrond te skep waarteen die myners se houdings teenoor arbeidsverhoudinge aangeleenthede, swartes en swart vooruitgang ondersoek kan word.
- ii. Om huidige bronne van werknemerontevredenheid te identifiseer, sodat bestuur, indien nodig, korrektiewe stappe kan neem.
- iii. Sodat daar 'n beginpunt kan wees waarteen myners se vlakke van werksbevrediging in die toekoms gemeet kan word. Op hierdie manier sal dit moontlik wees om die effek van swart vooruitgang op hulle vlakke van werksbevrediging te monitor, en dus ook hulle prestasie.

Die afdeling bestaan uit agtien vrae (kyk na bylae A en B), wat deur Warr en Cook ontwerp is, aldus Nie (1975:434), om die vlakke van werksbevrediging van blouboordjie werkers en voormanne daar te stel, en dan ook 'n vraag wat deur die skrywer bygevoeg is.

Sekere terminologiese veranderinge is aan die vrae aangebring sodat die myner homself daarmee kan vereenselwig. Die woord "fabriek" is byvoorbeeld na "myn" verander. 'n Verdere ver

andering is dat die skaal van 'n een-tot-sewe na 'n een-tot-vier skaal verander is.

Die laaste vraag, vraag 18 (kyk p.126), vra die hipotetiese vraag "Stel jou voor jy werk op 'n myn waar beide swart en blanke myners en amptenare in diens is. Hoe sal jy dan voel oor jou werk in die geheel?" Hierdie vraag is ingesit as 'n indirekte metode om die proefpersone se houdings teenoor swart vooruitgang vas te stel. Dit kan vasgestel word deur die proefpersoon se antwoord te vergelyk met sy antwoord op die vorige vraag wat soos volg lui: "As u alles in aanmerking neem, hoe voel u oor u werk in die geheel".

#### 6.2.2 AFDELINGS 3 EN 4 - ALGEMENE ARBEIDSVERHOUDINGE AANGELEENTHEDE, SWARTES EN SWART VOORUITGANG

Die vrae in afdelings 3 en 4 (kyk p.127 en 128) handel oor houdings teenoor vakunie aangeleentehede en swartes onderskeidelik. As gevolg van die sensitiewe aard van die ondersoek, is die vrae op 'n indirekte manier gevra om te poog om meer "eerlike" antwoorde te kry. Die metode wat gebruik is, was om die proefpersone te vra hoe sterk hulle saamstem of nie saamstem met 'n aantal stellings wat deur "mense" gemaak word oor die betrokke onderwerp.

Laastens moet genoem word dat die vraelyste beide in Afrikaans en Engels beskikbaar was omdat sommige van die myners Engels sprekend is, alhoewel dit 'n klein persentasie is.

#### 6.3 DIE ADMINISTRASIE VAN DIE VRAELYS

Die invul van die vraelyste is deur die skrywer self op die myn by die verskillende afdelings geadministreer. Die prosedure was om die proefpersoon te vra af hy bereid was om die vraelys in te vul. Met tye was dit nodig om aan die proefpersone te verduide-

lik wat die doel van die vraelys was, omdat hulle nie gewillig was om dit te voltooi nie.

Die skrywer het 'n aantal waarnemings gemaak betreffende die gedrag van die myners terwyl hulle die vraelyste ingevul het:

- i. Die was baie opmerklik dat die myners nie met mekaar gepraat het terwyl hulle die vraelyste ingevul het nie.
- ii. Dit het gelyk asof hulle die beantwoording van die vraelyste baie ernstig opgeneem het.
- iii. Baie van die proefpersone het die skrywer bedank dat hulle die geleentheid gegee is om hulle gevoelens uit te druk.
- iv. Die eerste paar myners wat die vraelyste ingevul het, het druk op hulle kollegas uitgeoefen om die vraelyste in te vul, maar dit was tog merkwaardig dat hulle nie hulle kollegas se response probeer beïnvloed het nie.
- v. Baie van die proefpersone het belang getoon om uit te vind wat die resultate van die ondersoek sou wees.

#### 6.4 DIE INSAMELING VAN AGTERGRONDINLIGTING

Baie van die agtergrondinligting vir hierdie studie is ingesamel deur persoonlike onderhoude met van die myners asook skagverteenwoordigers.

Die inligting wat deur hierdie onderhoude verkry is, is aangevul deur sekondêre bronne soos navorsingsverslae, verwysingsboeke en koerantberigte. Die Kamer van Mynwese Biblioteek was 'n waardevolle bron vir die geskiedenis en die struktuur van die mynbedryf.

## 6.5 DIE ONDERHOUDE MET DIE MYNERS

Die onderhoude is met van die myners gevoer soos hulle beskikbaar was. Die doel van hierdie onderhoude was om dié dinge te identifiseer waaroor die myners "sterk" voel.

Hierdie onderhoude het gewoonlik in 'n lewendige bespreking ontaard. Alhoewel die skrywer niks nuuts wys geraak het nie, het dit baie waarde vir die skrywer gehad in die sin dat 'n aantal aangeleenthede baie duideliker geword het.

## 6.6 DIE VERWERKING EN ONTLEDING VAN DIE VRAELYSDATA

Hierdie hoofstuk bevat die ontleding van die data van vraelyste wat verkry is van 108 persone wat in besit is van Skietsertifikate. Dit is 'n hoofstuk oor feite en daarom word daar hoofsaaklik op statistieke gekonsentreer. Vir verwysing is die data in vier afdelings ingedeel wat ooreenstem met die afdelings in die vraelys (sien bylae).

Elkeen van die laaste drie afdelings is in faktore ingedeel waar die onderskeie vrae onder 'n faktor gegroepeer is. Die gesamentlike response word dan volgens hierdie faktore bespreek wat dan ook verder deur grafieke verduidelik word.

In die vraelys is 'n vierpuntskaal gebruik, maar om die aanbieding van die gesamentlike response te vereenvoudig, is die resultate na 'n tweepuntskaal afgeskaal. Dus is in afdeling 2 "Baie ontevrede" en "ontevrede" saamgesit om 'n enkele kategorie "Ontevrede" daar te stel. So ook is "Baie tevrede" en "Tevrede" saamgesit om 'n enkele kategorie "Tevrede" daar te stel.

Vir Afdeling 3 en 4 is die "Stem sterk saam" en "Stem saam" gekombineer asook die "Stem glad nie saam" en "Stem nie saam" om enkele kategorieë "Stem saam" en "Stem nie saam" daar te stel.

Al die gesamentlike resultate is in persentasies uitgedruk wat afgerond is tot die naaste heelgetal.

#### 6.6.1 DIE DEMOGRAFIESE KARAKTERTREKKE VAN DIE PROEFPERSONE

Die demografiese karaktertrekke is vasgestel deur die ontleding van Afdeling 1 van die vraelys. Die kollektiewe karaktertrekke word in Tabela 3 en 4 aangedui.

TABEL 3

DIE GEMIDDELD, MEDIAAN, OMVANG EN STANDAARDAFWYKING VAN DIE PROEFPERSONE SE OUDERDOM

Kategorie	Gemiddeld (jare)	Mediaan (jare)	Omvang	Standaard-afwyking
Ouderdom	34	34	20-55 40	9

TABEL 4

OPSOMMING VAN DIE ALGEMENE DEMOGRAFIESE KARAKTERTREKKE VAN DIE PROEFPERSONE

Kategorie	Persentasie
1. <u>Huistaal</u> Engels Afrikaans Ander	20 74 6
2. <u>Hoogste opvoedkundige kwalifikasie</u> Laer as matriek Matriek Ander	54 41 5
3. <u>Nasionale diensplig voltooi</u> Ja Nee	81 19
4. <u>Van 'n mynfamilie</u> Ja Nee	38 62
5. <u>In besit van 'n Skietsertifikaat</u> Ja Nee	100 0

In die volgende twee tabelle word die verhouding tussen taal en ouderdom en taal en opvoedkundige kwalifikasie uiteengesit en word in persentasies uitgedruk.

Die tabelle wat die resultate bevat is as volg:

**TABEL 5**  
**DIE VERHOUDING TUSSEN TAAL EN OUDERDOM**

Taal	Jonger as 20 %	20-30 %	30-40 %	Ouer as 40 %	% in taal- groep
Engels	0	7	5	8	20
Afrikaans	1	30	25	18	74
Ander	0	4	2	0	6
% van elke ouderdoms- groep	1	41	32	26	100

Die grootste persentasie proefpersone is dus Afrikaanssprekend en val in die ouderdomsgroepe 20 tot 30, 30 tot 40 en ouer as 40, waarvan die grootste groep die Afrikaanssprekendes (30 persent) in die ouderdomsgroep 20 tot 30 is.

**TABEL 6**  
**DIE VERHOUDING TUSSEN TAAL EN OPVOEDKUNDIGE KWALIFIKASIE**

Taal	Laer as matriek	Matriek	Ander	% in elke taalgroep
Engels	12	7	1	20
Afrikaans	37	32	5	74
Ander	5	1	0	6
% van elke opvoedkun- dige groep	54	41	5	100

Hierdie resultate stem ooreen met die algemene beskrywing van persone (myners) wat in besit van Skietsertifikate is soos uiteengesit in Hoofstuk 4. As hierdie syfers ondersoek word, kan die volgende afleidings omtrent die proefpersone gemaak word:

- i. Die myners (persone in besit van Skietsertifikate) is hoofsaaklik Afrikaanssprekend;
- ii. Slegs 'n klein persentasie myners het ander opvoedkundige kwalifikasies waarvan die meerderheid Afrikaanssprekend is;
- iii. Die grootste persentasie van proefpersone wat kwalifikasies laer as matriek het, is Afrikaanssprekend.

#### 6.6.2 WERKSBEVREDIGING

Hierdie afdeling (2) bestaan uit agtien vrae wat oor verskillende aspekte van werksbevrediging handel. Die bevindinge word onder vier verskillende opskrifte bespreek, en dit is:

- a. Spesifieke aspekte van werksbevrediging - vrae 1 tot 16 handel hieroor.
- b. Die algehele vlak van werksbevrediging onder huidige omstandighede - dit ontleed die antwoorde op vraag 17.
- c. Die verwagte vlak van werksbevrediging onder veelrassige omstandighede - dit ontleed die antwoorde of vraag 18.
- d. 'n Vergelyking van die antwoorde op vraag 17 en 18.



### 6.6.2.1 SPESIFIEKE ASPEKTE VAN WERKSBEVREDIGING

Vrae 1 tot 16 is 'n drie faktorgroeperings ingedeel. Die bevindinge is baie bruikbaar, omdat die vrae wat oor 'n spesifieke aspek van werksbevrediging handel, saamgevoeg is onder 'n faktor. Die faktorgroeperings en hul beskrywende titels word in Tabel 7 uiteengesit.

**TABEL 7**

**DIE FAKTORGROEPERINGS VAN VRAE 1 TOT 16, WAT OOR SPESIFIEKE ASPEKTE VAN WERKSBEVREDIGING HANDEL**

Beskrywing van faktor	Aantal vrae oor faktor
Die algemene werksomstandighede	8
Persoonlike erkenning	6
Geleentheid vir selfaktualisasie	2
Totaal	16

Die opsomming van die antwoorde op die vrae in elke faktor word in Tabel 8 aangetoon.

TABEL 8

DIE OPSOMMING VAN ANTWOORDE OP VRAE 1 TOT 16 WAT OOR SPESIFIEKE ASPEKTE VAN WERKSBEVREDIGING HANDEL

Vraag	% Ontevrede	% Tevrede
<u>Faktor 1: Die algemene werksomstandighede</u>		
Die fisiese werksomstandighede	24	76
U mede myners	13	87
Die swartes se werkverrigting in jou seksie	22	78
Die manier waarop die myn bestuur word	22	78
Arbeidsverhoudinge tussen bestuur en werkers	16	84
U werksure	25	75
Die afwisseling in u seksie	17	83
Die erkenning wat u kry vir u voorstelle	27	73
Gemiddeld	21	79
<u>Faktor 2: Persoonlike erkenning</u>		
Die erkenning wat u kry vir goeie werk	19	81
Die hoeveelheid verantwoordelikheid aan u toegeken	7	93
U salaris	33	67
U bonus	51	49
U werksekuriteit	19	81
U skofbaas	4	96
Gemiddeld	22	78
<u>Faktor 3: Geleentheid vir selfaktualisasie</u>		
Die vryheid om te besluit oor u metode van werk	17	83
Die kanse om bekwaamhede te gebruik	18	82
Gemiddeld	18	82

In die algemeen wys die antwoorde op hierdie vrae 'n hoë vlak van tevredenheid met die verskillende aspekte van die werk.

Onder die vrae wat Faktor 1 vorm, is dit interessant om te merk dat die persentasie van proefpersone wat tevrede is met hulle swart werkers hoog is. As ook in aanmerking geneem word wat die tipiese werksomstandighede op 'n goudmyn is, is die persentasie van myners wat tevrede is met hulle werksomstandighede, verrasend hoog. Dit kan 'n aanduiding wees dat die intensiewe veiligheidsprogramme wat in die industrie geïmplementeer word, 'n effek op houdings het.

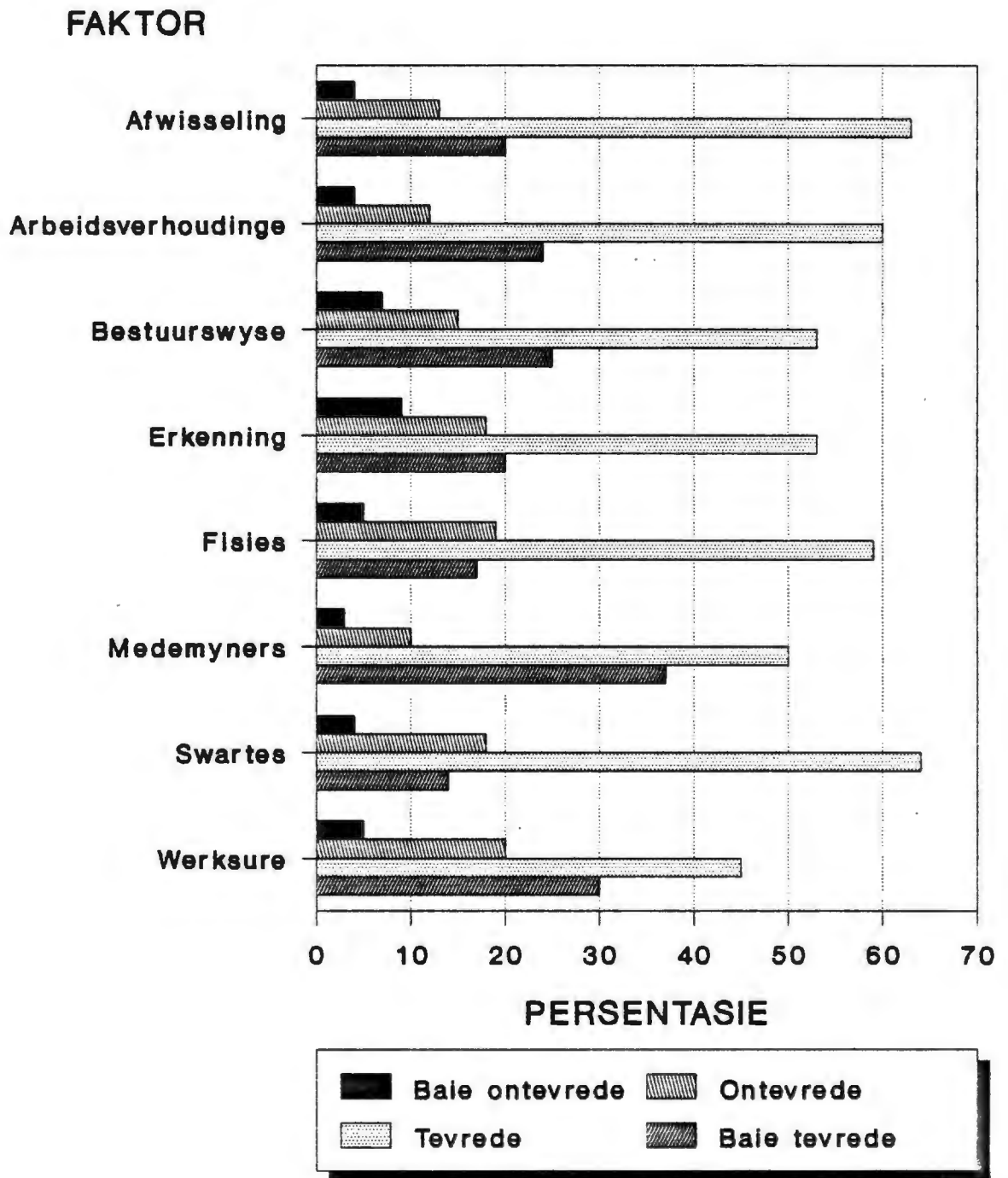
Onder die vrae wat onder Faktor 2 ressorteer, is die interessantste, die antwoorde op die vraag oor werksekuriteit. Die meerderheid (81 persent) van die myners was tevrede met hulle werksekuriteit en slegs 19 persent was ontevrede. Hierdie hoë syfer mag 'n aanduiding wees dat die myner nog nie swart ontwikkeling as 'n bedreiging vir hulle werk sien nie.

Die Faktor 3 vrae handel oor die werkspotensiaal vir selfaktualisering. Tenspyte van die streng geformaliseerde aard van die werk, was die oorgrootte meerderheid, 82 persent, tevrede met hierdie aspek van die werk en slegs 18 persent was ontevrede.

Vergelyk die onderstaande histogram.

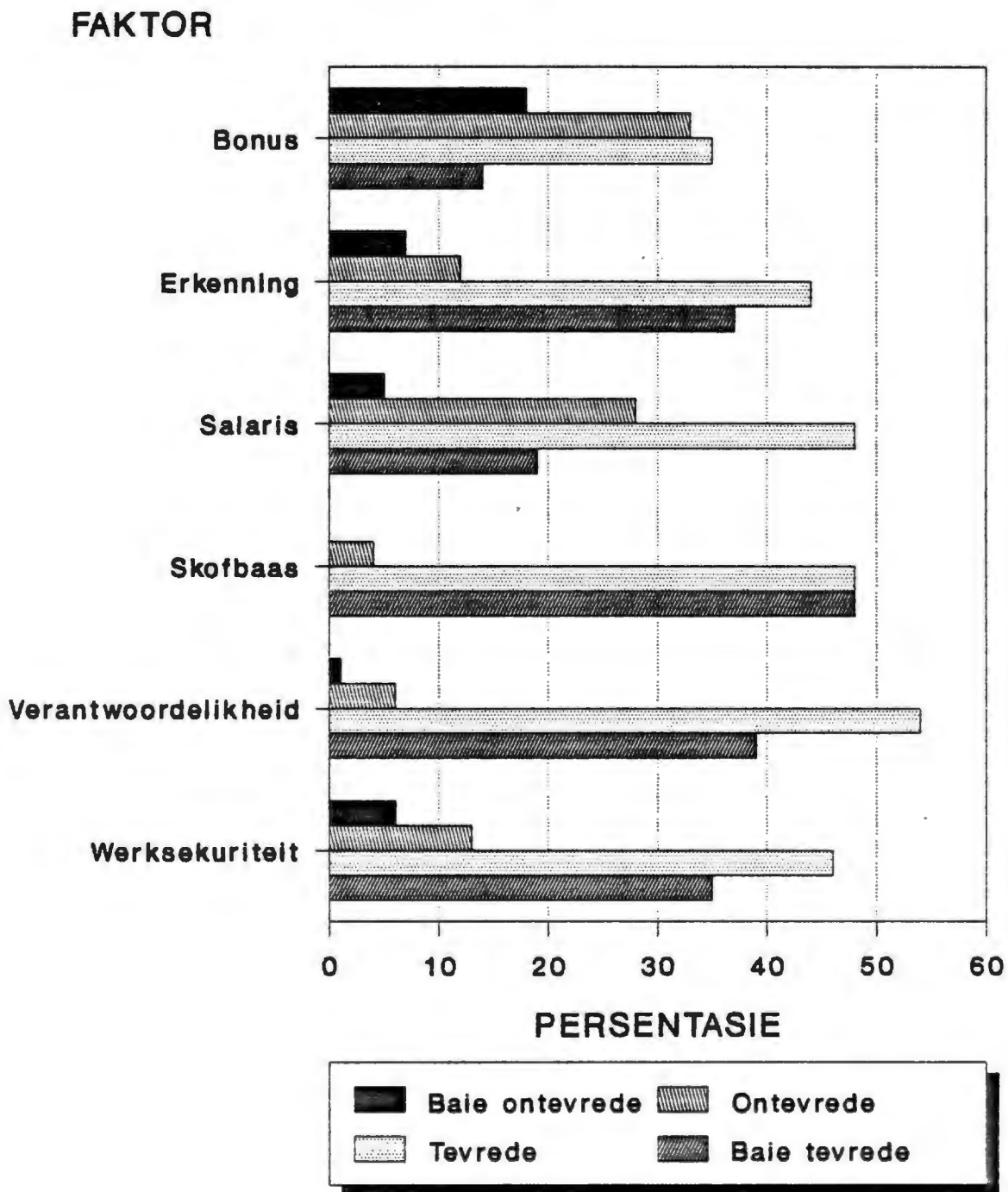
## HISTOGRAM 1

## FAKTOR 1: ALGEMENE WERKSOMSTANDIGHEDE



## HISTOGRAM 2

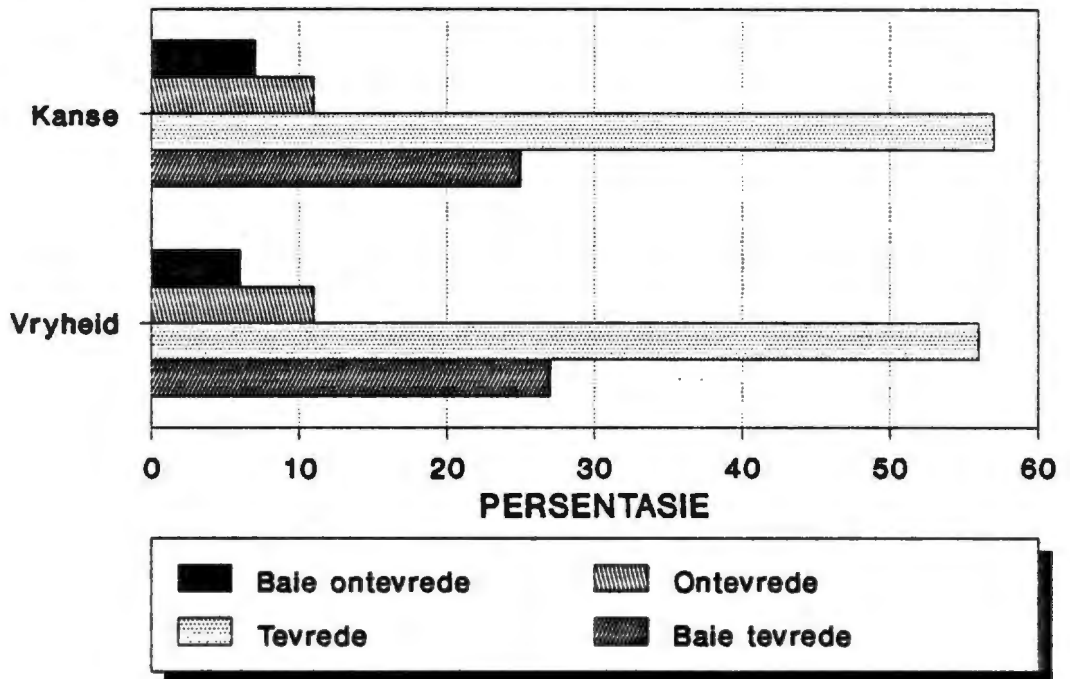
## FAKTOR 2: PERSOONLIKE ERKENNING



## HISTOGRAM 3

## FAKTOR 3: GELEENTHEID VIR SELFAKTUALISASIE

## FAKTOR



## 6.6.2.2 DIE ALGEHELE VLAK VAN WERKSBEVREDIGING

In vraag 17 is die proefpersone gevra: "As u alles in aanmerking neem, hoe voel u oor u werk in die geheel?" Die antwoorde op hierdie vraag het aangetoon dat die meerderheid van die proefpersone tevrede is met hulle werk.

In Tabel 9 word die persentasies van die proefpersone in die verskillende demografiese segmente wat tevrede is met hulle werk, soos in vraag 17 (Afdeling 2), aangedui.

TABEL 9

DIE PERSENTASIES VAN PROEFPERSONE IN DIE VERSKILLENDE DEMOGRAFIESE SEGMENTE WAT TEVREDE IS MET HULLE WERK SOOS IN VRAAG 17 (AFDELING 2)

Kategorie	% Tevere
1. <u>Huistaal</u> Engels Afrikaans Ander	17 67 6
2. <u>Hoogste opvoedkundige kwalifikasie</u> Laer as matriek Matriek Ander	46 39 4
3. <u>Nasionale diensplig voltooi</u> Ja Nee	71 18
4. <u>Van 'n myn familie</u> Ja Nee	34 55
5. <u>In besit van 'n Skietsertifikaat</u> Ja Nee	89 Geen*

\* Al die proefpersone getoets is in besit van Skietsertifikaate.

Op grond van die bogenoemde syfers kan vier interessante afleidings gemaak word oor die proefpersone, en dit is:

- i. Die Afrikaanssprekendes baie tevrede is met hulle werk en die Engelssprekendes baie ontevrede is met hulle werk.
- ii. Die persone met 'n kwalifikasie laer as matriek is nie baie tevrede nie, maar is meer tevrede met hulle werk as die persone met matriek en ander kwalifikasies.

- iii. Die proefpersone wat hulle nasionale diensplig voltooi het is baie meer tevrede met hulle werk as die persone wat dit nog nie verrig het nie.
- iv. Baie interessant is die feit dat persone wat nie in 'n mynfamilie grootgeword het nie, meer tevrede is met hulle werk as andersom.

#### 6.6.2.3 DIE VERWAGTE VLAK VAN WERKSBEVREDIGING ONDER VEEL-RASSIGE OMSTANDIGHEDE

Die laaste vraag in hierdie afdeling, vraag 18, vra elke proefpersoon: "Stel jou voor jy werk op 'n myn waar beide swart en blanke myners en amptenare in diens is. Hoe sal jy dan voel oor jou werk in die geheel?" Die antwoorde op hierdie vraag het aangetoon dat die meerderheid proefpersone tevrede sal wees om onder sulke toestande te werk.

Die antwoorde van die proefpersone in die verskillende demografiese segmente word persentasiegewys in Tabel 10 aangetoon.



TABEL 10

DIE PERSENTASIES VAN PROEFPERSONE IN DIE VERSKILLENDE DEMOGRAFIESE SEGMENTE WAT TEVREDE MET HULLE WERK SAL WEES ONDER VEELRASSIGE OMSTANDIGHEDDE SOOS IN VRAAG 18 (AFDELING 2)

Kategorie	% Ontevrede	% Tevrede
1. <u>Huistaal</u> Engels Afrikaans Ander	9 27 0	11 47 6
2. <u>Hoogste opvoedkundige kwalifikasie</u> Laer as matriek Matriek Ander	21 13 2	32 28 4
3. <u>Nasionale diensplig voltooi</u> Ja Nee	33 3	47 17
4. <u>In 'n mynfamilie grootgeword</u> Ja Nee	10 26	28 36
5. <u>In besit van 'n Skietsertifikaat</u> Ja Nee	36 0	64 0

Die volgende afleidings kan gemaak word uit die bostaande syfers:

- i. Die meerderheid Afrikaanssprekendes sal redelik tevrede wees met hulle werk onder veelrassige omstandighede.
- ii. Die proefpersone met Matriek en laer sal relatief tevrede wees onder veelrassige omstandighede.
- iii. Die persone wat nasionale diensplig voltooi het neig om meer tevrede te wees met die gedagte.
- iv. Dit is ook treffend dat persone wat nie in 'n mynfamilie grootgeword het nie, die situasie in 'n gunstiger lig sien as andersom.

#### 6.6.2.4 'N VERGELYKING VAN DIE ANTWOORDE OP VRAAG 17 EN 18

Die antwoorde wat op hierdie twee vrae gegee is, het betekenisvol van mekaar verskil. Alhoewel die oorgrootte meerderheid van die proefpersone aangetoon het dat hulle baie tevrede is met hulle werk huidig, het hulle ook aangetoon dat hulle verwag om minder tevrede te wees met hulle werk in 'n veelrassige omgewing. Die omvang van hierdie verandering in houding word duidelik in Tabel 11 aangetoon.

**TABEL 11**

**DIE VERGELYKING VAN VLAKKE VAN WERKSBEVREDIGING ONDER PROEFPERSONE ONDER HUIDIGE GESKEIDE OMSTANDIGHEDE, MET HULLE VERWAGTE VLAK VAN WERKSBEVREDIGING ONDER HIPOTETIESE VEELRASSIGE OMSTANDIGHEDE**

Vraag	% Ontevrede	% Tevrede
<u>Vraag 17:</u> As u alles in aanmerking neem, hoe voel u oor u werk in die geheel?	11	89
<u>Vraag 18:</u> Stel jou voor jy werk op 'n myn waar beide swart en blanke myners en amp-tenare in diens is. Hoe sal hy dan voel oor jou werk in die geheel?	36	64

#### 6.6.3 ALGEMENE ARBEIDSVERHOUDINGE AANGELEENTHEDE

Hierdie afdeling (3) bestaan uit 14 vrae en hulle handel oor verskillende aspekte van arbeidsverhoudinge op die myn. Vrae wat oor 'n spesifieke aspek van arbeidsverhoudinge handel, is saamgevoeg onder 'n spesifieke faktor. Die faktorgroeperings en hul beskrywende titels word in Tabel 12 uiteengesit.

TABEL 12

DIE FAKTORGROEPERING VAN VRAE WAT OOR ALGEMENE ARBEIDSVERHOUDINGE AANGELEENTHEDE HANDEL

Faktorbeskrywing	Hoeveelheid vrae oor faktor
Bestuur se hantering van arbeidsverhoudinge	3
Houding teenoor swart lidmaatskap van unies	2
Die invloed van swart unies	3
Arbeidsverhoudinge opleiding vir myners	3
Houdings teenoor unies	2
Betrokkenheid van myners in arbeidsverhoudinge aangeleenthede	1
Totaal	14

Die opsomming van die antwoorde op die vrae in elke faktor word in Tabel 13 aangetoon.

TABEL 13

DIE KOLLEKTIEWE RESPONS OOR STELLINGS WAT OOR ALGEMENE ARBEIDSVERHOUDINGE AANGELEENTHEDE HANDEL

Stelling	Stem saam %	Stem nie saam %
<u>Bestuur se hantering van arbeidsverhoudinge</u> Bestuur ondersteun die myner nie genoeg in dissiplinêre sake nie	43	57
Bestuur is bang vir blanke vakunies	19	81
Die huidige dissiplinêre sisteem is te kompleks en moeilik om 'n werker te ontslaan of te dissiplineer	42	58
<u>Swart lidmaatskap van unies</u> Slegs blankes moet toegelaat word om aan unies te behoort	39	61
Blankes en swartes moet aan dieselfde unies behoort as hulle dieselfde werk doen	34	66

Tabel 13 (vervolg)

Stelling	Stem saam %	Stem nie saam %
<u>Die invloed van swart vakunies</u>		
Bestuur is bang vir die swart vakunies	62	38
Swart vakunies kom met te veel weg	82	18
Die erkenning van nuwe swart vakunies veroorsaak moeilikheid vir die myne	73	27
<u>Arbeidsverhoudinge opleiding vir myners</u>		
Myners word nie genoeg ingelig oor arbeidsverhoudinge nie	50	50
Goeie myners het nie opleiding in arbeidsverhoudinge nodig nie	24	76
Meer opleiding moet aangebied word vir die hantering van griewe, dissiplinêre en ontslag aangeleenthede	77	23

Verskeie gevolgtrekkings kan uit die bevindinge gemaak word wat implikasies vir bestuur kan hê. In die eerste aspek oor bestuur se hantering van arbeidsverhoudinge, word aangetoon dat 'n groot persentasie van die proefpersone steeds voel dat bestuur nie ondersteunend genoeg is nie en ook nie genoeg inligting oor arbeidsverhoudinge verskaf nie. Die implikasie hiervan is dat bestuur stappe sal moet neem om die situasie reg te stel voordat enige swart ontwikkelingsprogram geïmplementeer word. Die rede hiervoor, soos bespreek gaan word in Hoofstuk 7, is dat mense nie die verandering verstaan nie en nie genoeg ondersteuning gegee word gedurende die periode van verandering nie, en daarom sal hulle dit teenstaan. Hierdie faktor toon ook aan dat die meerderheid myners voel dat bestuur nie bang is vir die blanke vakunies nie. Dit kan impliseer dat hulle nie die unie sien as 'n effektiewe verteenwoordiger van hulle belange nie.

'n Tweede gevolgtrekking kan gemaak word as die antwoorde oor swart lidmaatskap van unies bestudeer word. Die meerderheid myners voel dat swartes nie aan dieselfde vakunies as blankes

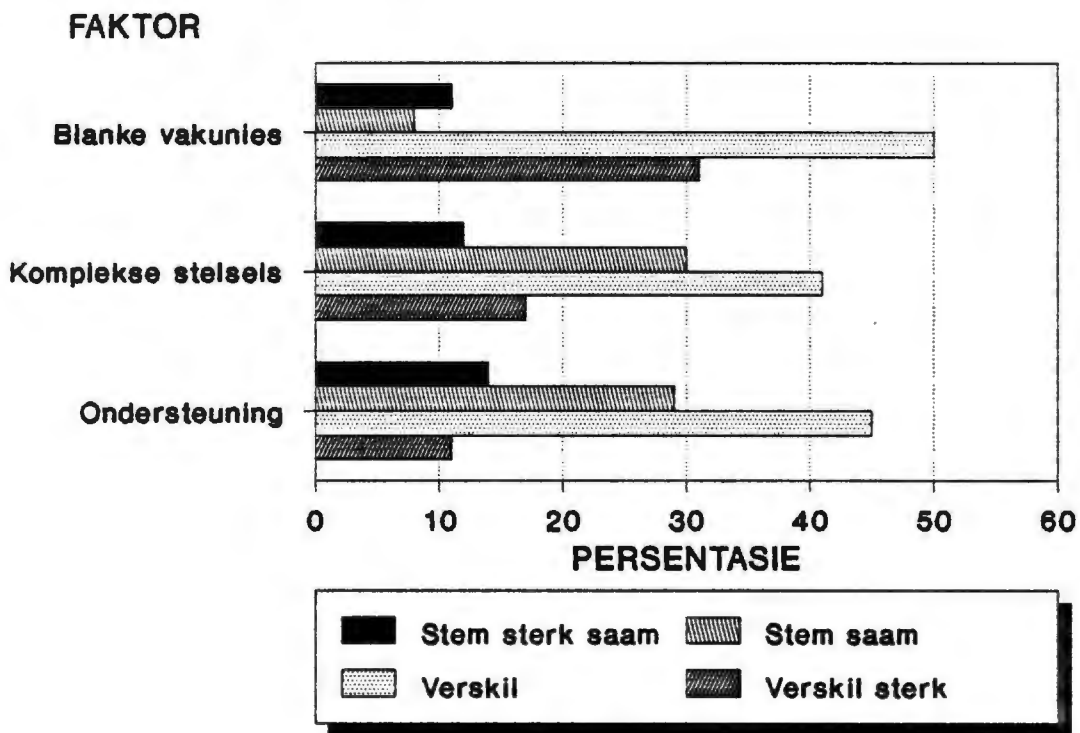
moet behoort nie. Verder voel 'n groot persentasie (39 persent), dat swartes nie toegelaat moet word om aan enige vakunie te behoort nie. Hierdie houdings is 'n aanduiding dat 'n groot hoeveelheid myners nie hulle unie, die MWU, ondersteun nie. Die redding van die MWU is daarin geleë dat hulle nog steeds slegs vir blankes is. Die swart myners wat reeds by die myne in diens is, word nie toegelaat om by die unie aan te sluit nie.

'n Verdere aspek wat die groeiende impak van die nuwe swart vakunies uitlig, is die invloed wat hierdie vakunies op die mynbedryf het. Die drie vrae wat hierdie aspek omvat, gee 'n indirekte idee van die myners se persepsie van die invloed wat hierdie unies op bestuur uitoefen. Die persentasies oor hierdie stellings is baie hoog (62, 82 en 73 persent), wat aandui dat die myners hierdie invloed as betekenisvol sien. Dit is heeltemal in kontras met hulle respons op die stelling: "Bestuur is bang vir die blanke vakunies", waarop die persentasie 81 persent was dat hulle nie daarmee saamstem nie.

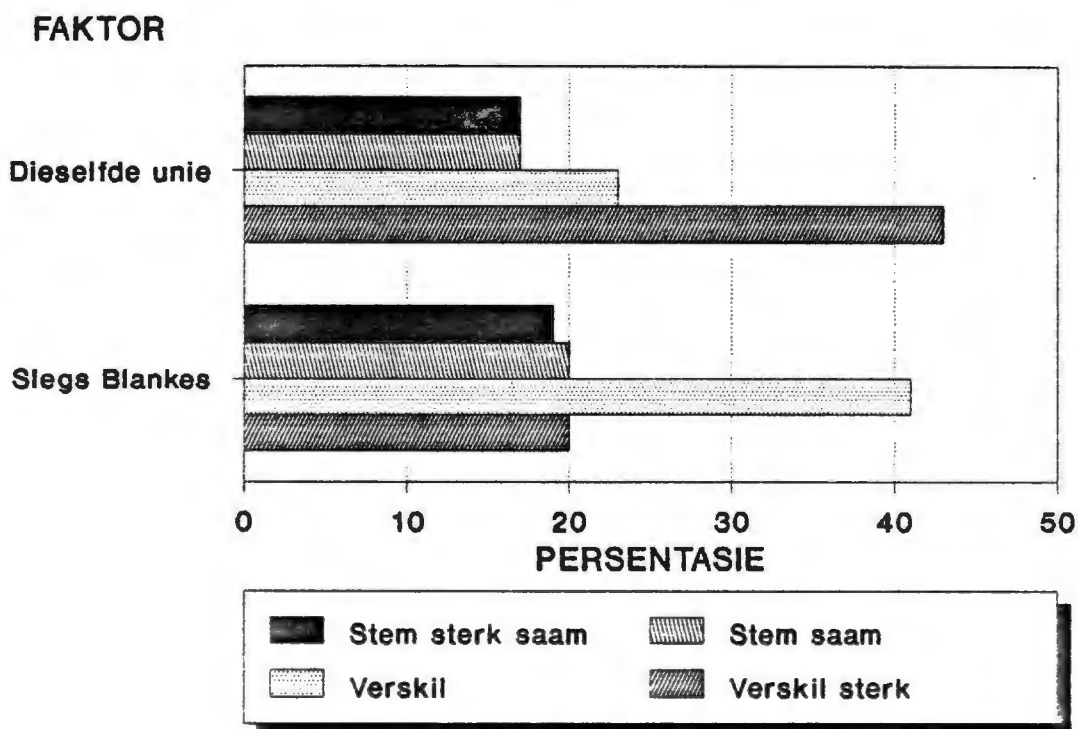
Die response oor die stellings wat handel oor arbeidsverhoudinge opleiding, toon aan dat die myners beseft dat daar 'n behoefte aan arbeidsverhoudinge opleiding bestaan en daarom verlang hulle meer opleiding.

Vergelyk ook histogram wat volg.

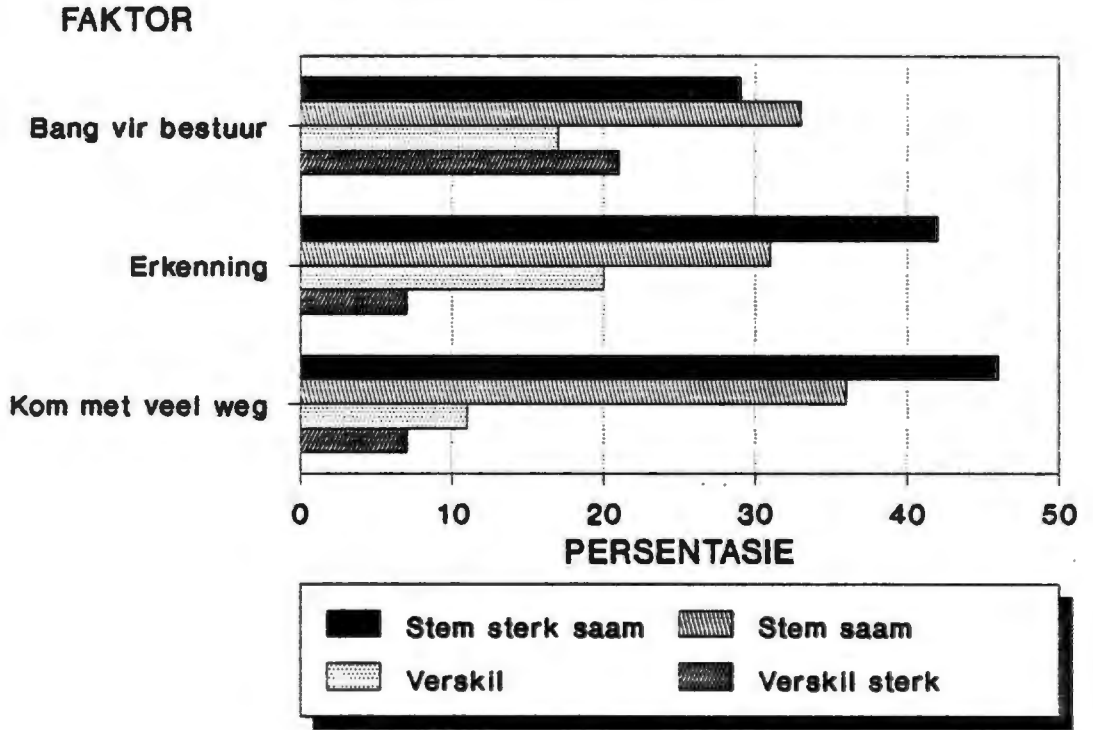
HISTOGRAM 4  
BESTUUR SE HANTERING VAN ARBEIDSVERHOUDINGE



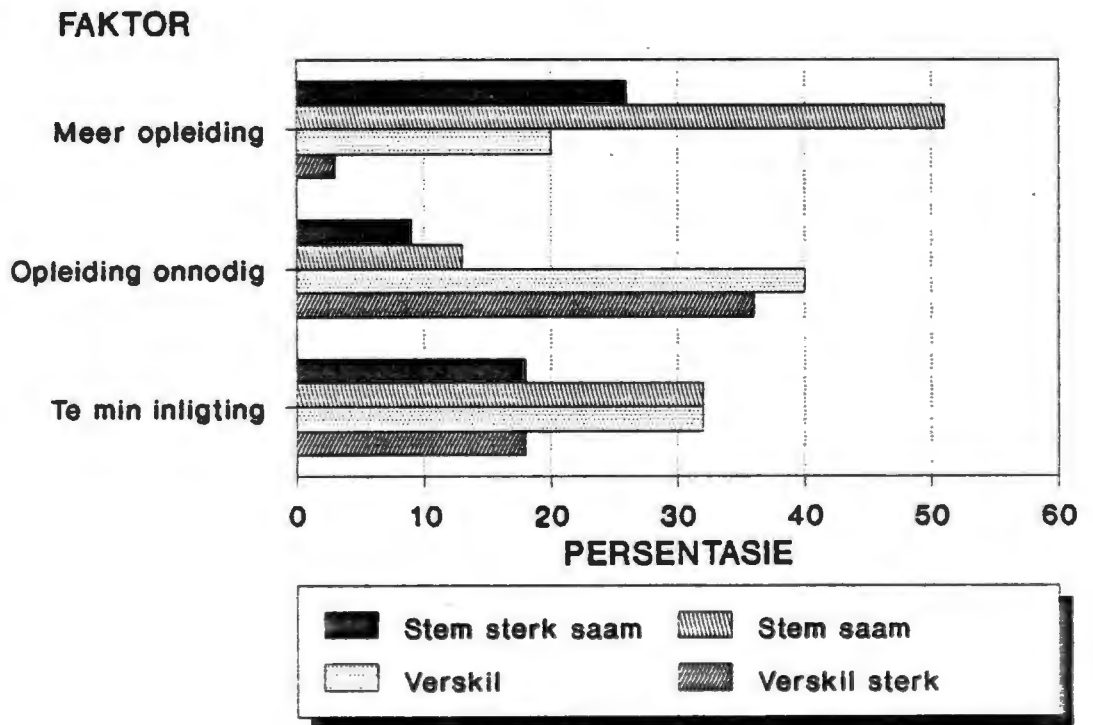
HISTOGRAM 5  
SWART LIDMAATSKAP VAN VAKUNIES



**HISTOGRAM 6**  
**INVLOED VAN SWART VAKUNIES**



**HISTOGRAM 7**  
**ARBEIDSVERHOUDINGE OPLEIDING VIR MYNERS**



## 6.6.4 HOUDINGS TEENOOR SWARTES EN SWART ONTWIKKELING

Hierdie afdeling bestaan uit elf stellings betreffende die persepsies oor swartes se bekwaamhede en swart ontwikkeling. Hierdie stellings is onder faktore ingedeel. Hierdie faktorgroepeerings en hulle beskrywende titels word in Tabel 14 uiteengesit.

TABEL 14

## DIE FAKTORGROEPERING VAN STELLINGS WAT OOR SWARTES EN SWART ONTWIKKELING HANDEL

Faktorbeskrywing	Hoeveelheid vrae oor faktor
Persepsies oor swartes se bekwaamhede en sosiale verwydering	7
Gelyke geleenthede, opleiding en betaling	4

Die kollektiewe response op die stellings wat verteenwoordigend van elke faktor is, word in Tabel 15 aangedui.

TABEL 15

## OPSOMMING VAN RESPONSE OP STELLINGS WAT HANDEL OOR SWARTES EN SWART ONTWIKKELING

Stelling	Stem saam %	Stem nie saam %
<u>Persepsies oor swartes se bekwaamhede en sosiale verwydering</u>		
Swartes het blankes nodig om vir hulle te dink	69	31
Swartes is nie in staat om 'n myner se werk te doen nie.	45	55
Die skofbaas se werk sal makliker wees as hy meer swart myners in sy seksie het	18	82
Swartes sal nooit in staat wees om sulke goeie werk soos blankes te lewer nie	44	56
Swartes moet slegs toegelaat word om werk te doen wat blankes nie wil hê nie	22	78



Tabel 15 (vervolg)

Stelling	Stem saam %	Stem nie saam %
Swart uniemanne behoort dieselfde funksies en sosiale geleenthede by te woon as blanke uniemanne	41	59
As blank en swart dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde kleedkamers te gebruik	6	94
<u>Gelyke geleenthede, opleiding en betaling</u> 'n Pos moet gevul word deur die man wat die beste daarvoor gekwalifiseer is, ongeag sy kleur	71	19
Swartes moet nie in poste geplaas word waar hulle in beheer van blankes is nie	50	50
As blank en swart dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde opleidingskursusse <u>saam</u> te doen	69	31
As blank en swart dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde betaal te word	79	21

Die implikasie van hierdie stellings is direk van toepassing op die kwessie van ontwikkeling. Die kollektiewe response op hierdie stellings toon aan dat die meerderheid van hulle swartes se intellek en bekwaamhede as minderwaardig teenoor dié van blankes sien. Verder glo 'n groot aantal nog dat swartes nooit in staat sal wees om sulke goeie werk soos blankes te lewer nie.

Hierdie bevindinge toon aan dat daar 'n ernstige probleem van rassestereotipering bestaan wat een van die hoof struikelblokke op die weg van swart ontwikkeling is. Die mees effektiewe manier om hierdie probleem te oorkom, is deur persone, ongeag van kleur, te laat kontak maak beide in die werksplek en by sosiale geleenthede. Hierdie benadering sal alleenlik werk as die sosiale afstand tussen die verskillende groepe, in hierdie geval blank en swart, nie te groot is nie.

Ongelukkig toon die stelling "Swart uniemanne behoort dieselfde funksies en sosiale geleenthede by te woon as blanke uniemanne" aan dat hierdie benadering oor die korttermyn nie sal werk nie,

want die meerderheid van die proefpersone stem nie saam met die gedagte nie. Die response op hierdie stelling toon aan dat 59 persent van die myners die gedagte teenstaan. Op die stelling oor dieselfde kleedkamers kan gesien word dat die myners geheel en al gekant is teen die idee, met 'n persentasie van 94 persent. In hierdie stadium is dit 'n baie emosionele aangeleentheid.

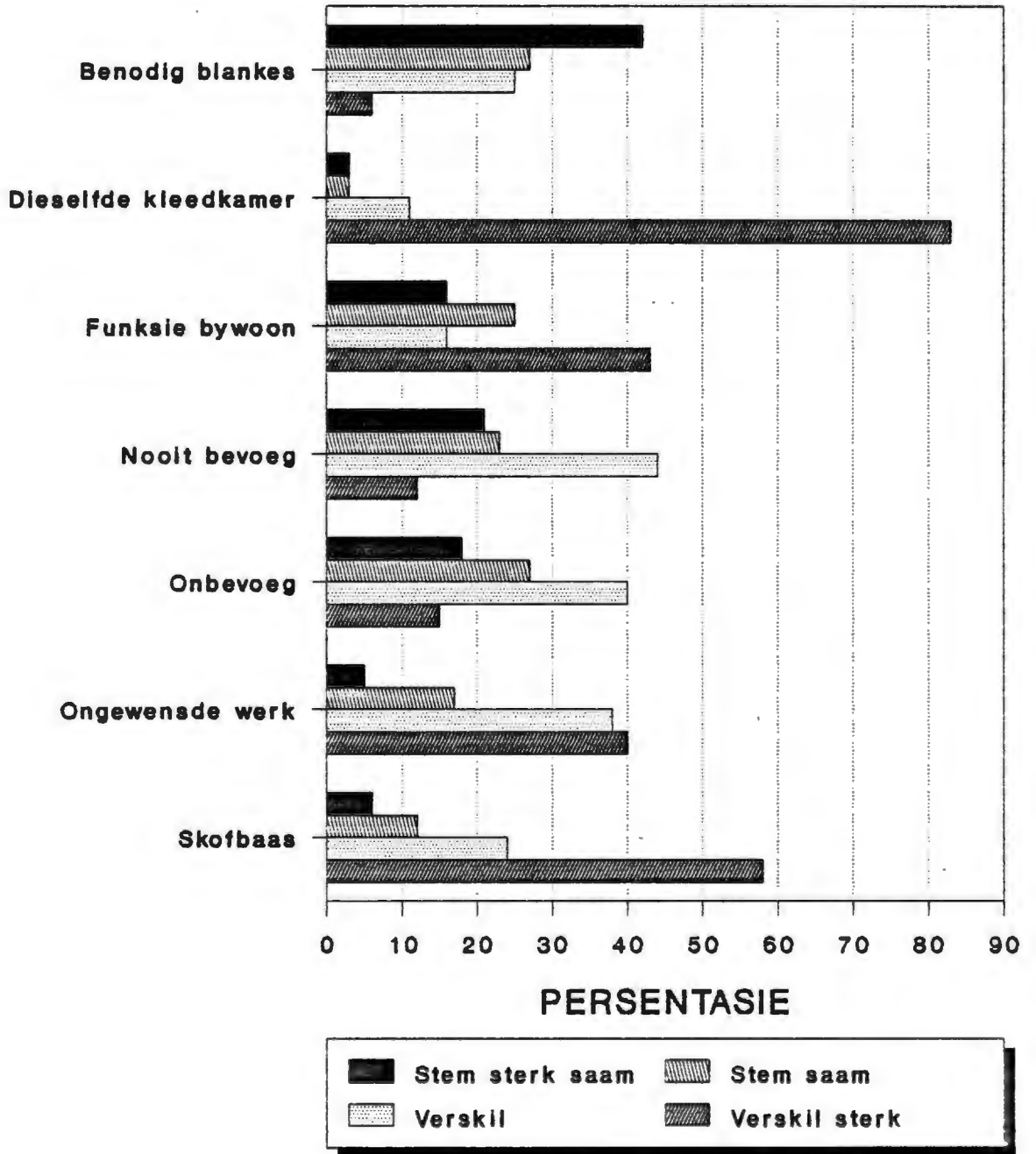
Die vraag van hoe om die sosiale struikelblok te oorkom, staan bestuur in die gesig. Dit is ongelukkig 'n "bose kringloop", want dit is nodig om die sosiale struikelblok te oorbrug om 'n einde aan rassestereotipering te bring, maar terselfde tyd, is dit nodig om 'n einde aan stereotipering te bring om die sosiale struikelblok te oorkom.

Die algemene respons op die stellings wat handel oor gelyke geleenthede, opleiding en betaling was baie positief en die proefpersone stem saam dat daar gelykheid in hierdie aangeleenthede moet wees. Dit is moontlik dat hierdie hoë persentasies 'n aanduiding is dat die vrees van die blanke myners dat hulle vervang gaan word deur minder geskoolde, swakker besoldigde swart werkers, besig is om in die niet te verdwyn.

Vergelyk die histogram wat volg.

**HISTOGRAM 8**  
**PERSEPSIES OOR SWARTES SE BEKWAAMHEDE**

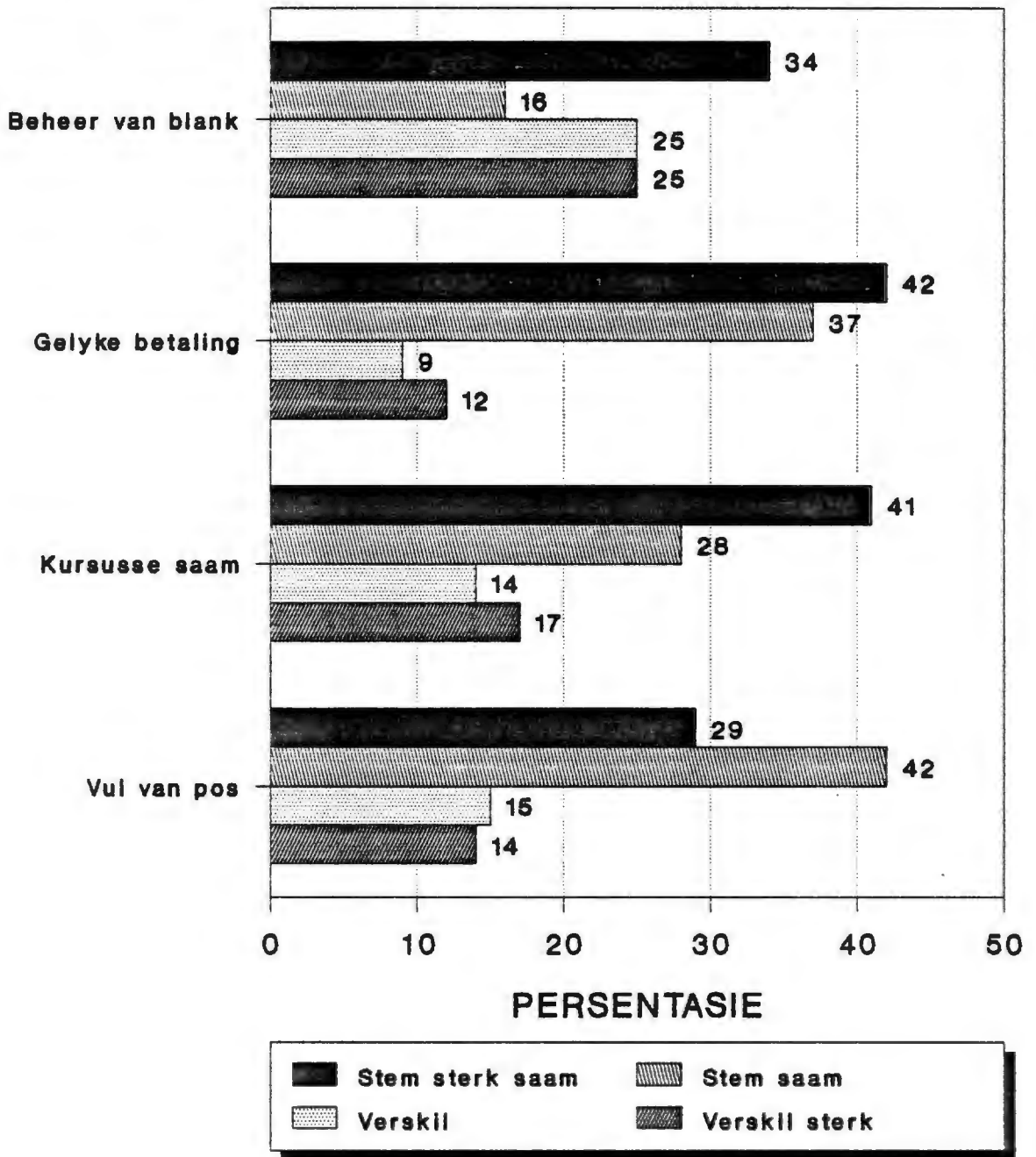
**FAKTOR**



HISTOGRAM 9

GELYKE GELEENTHEDE, OPLEIDING EN BETALING

FAKTOR



## 6.7 SAMEVATTING

Die doel van hierdie studie was om sekere persepsies van blanke myners, wat moontlik hul vlak van aanvaarding van swartes wat ontwikkel en in posisies inbeweeg wat voorheen slegs vir blankes beskore was, te ondersoek.

Soos uit die syfers afgelei kan word, is daar sekere aspekte wat direkte en indirekte implikasies vir bestuur inhou. Bestuur sal dus kennis daarvan moet neem sodat dit in aanmerking geneem kan word voor die implementering van swart ontwikkelingsprogramme.

## HOOFSTUK 7

### SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

#### 7.1 INLEIDING

Op 1 Mei 1989 het mnr. W.R.O. Aitken 'n toespraak genaamd "The Environment - A Challenge and an Opportunity for the Mining Industry" in Quebec gelewer. Tydens hierdie toespraak het hy genoem dat die algemene persepsie van die publiek omtrent die mynbedryf nie goed is nie, die publiek neig om te dink dat alles aan die bedryf negatief is, soos byvoorbeeld geskende landskappe, waaiende stof ensovoorts.

As mense wat in die mynbedryf meer polities aktief en betrokke raak, en baie meer georiënteerd ten opsigte van publieke persepsies raak, sal hulle beeld meer effektief oorgedra word. Slegs dan sal die bedryf die erkenning kry wat dit verdien (Anon., 1989c:3).

Gedurende die jaarlikse vergadering van die Suid-Afrikaanse Steenkoolmynbestuur het mnr. Ken Maxwell, die President van die Kamer van Mynwese gesê dat die ekonomiese, politieke en sosiale probleme wat die land ondervind enorm is, maar dat die mynbedryf 'n praktiese bydrae tot die oplossing in die werksplek kan maak. Dit is in die werksplek waar die mense daaglik 'n bydrae tot die funksionering van die gemeenskap maak.

Die mynbedryf moet 'n aandeel hê in die opvoeding en opleiding om geleenthede op 'n nie-rassige basis te skep. Ons kan nie van die werkers verwag om die vryemark beginsel aan te neem as dit nie iets vir hulle doen nie (Anon., 1990a:1-3).

Mnr. Ogilvie Thompson waarsku dat intensiewe staatsinmenging en gesentraliseerde beplanning oral ter wêreld gefaal het en dat dit heel waarskynlik ook in Suid-Afrika sal gebeur (Anon., 1990c:6).

Ons kan sien dat die beeld van die mynbedryf swak is en dit word verder verswak deur aantuigings van NUM dat die mynbedryf slegs daar is om "to make a tiny white minority of millionaires richer". Hierdie aantuiging kan met 'n knippie sout geneem word, want vandag is daar in die mynbedryf 5 000 swartes in poste wat voorheen slegs vir blankes beskore was, op die basis van gelyke vergoeding vir soortgelyke werk (Anon., 1989d:2).

## 7.2 MOTIVERING EN PRESTASIEDRIF

### 7.2.1 OMSKRYWING

Prestasiemotivering dui op 'n behoefte om suksesvol te wees in alles wat die individu doen. Hierdie behoefte sluit dan ook in om die doelwitte so vinnig en goed as moontlik te bereik, beter as ander te presteer en mislukkings te voorkom met die strewe na sukses. Hierdie motief manifesteer in gedragskomponente soos:

- \* doelgerigte optredes;
- \* akute tydsbelewenis;
- \* volhardende strewes;
- \* aktief georiënteerd;
- \* hoë aspirasiepeil; en
- \* Persoonlike verantwoordelikheid.

Motivering is een van die hoof konsepte in psigologie, omdat hierdie studierigting probeer om antwoorde te kry op die vraag hoekom die mens optree soos hy doen. Volgens Gouws, et al. (1979:192) is motivering die aktiwiteit wat daarop gerig is om een of meer persone aan te spoor om iets te doen of om iets met geesdrif te doen.

Suid-Afrika word gesien as 'n gemeenskap wat gekenmerk word vir Apartheid, en daarom wil die gemeenskap voorgee dat die verskillende rassegroepe nie in terme van dieselfde geleenthede vir ontwikkeling, promosie, uitdrukking van hulself, vergoeding, sekuriteit, bereiking, ensovoorts gemotiveer word nie. Suid-Afrika word gekenmerk aan vooroordeel en mense wil voorgee dat swart werkers ietwat anders as blanke werkers is, wat ver van die waarheid verwyder is (Jubber, 1979:232).

Skrywer het tot die volgende gevolgtrekkings gekom:

- \* Die blanke mynwerker voel dat sy bevoorregte posisie van jare al bedreig word, en daarom het dit duidelik geword uit die response dat hulle tot 'n geringe mate minder tevrede sal wees met hulle werk onder veelrassige omstandighede.
- \* Deur die studie het dit duidelik geword dat die blanke mynwerker se persepsie oor die bekwaamhede van swartes baie negatief is.
- \* Die blanke mynwerker het nie begrip vir die swarte se omstandighede nie. Die blanke mynwerker kan na sy skof na sy huis en sy familie gaan, maar die swarte moet na die enkelkwartiere teruggaan waar hy 'n kamer met ander swartes deel en hy sien sy familie miskien slegs eenkeer per jaar.
- \* Die keuring van mynwerkers moet verskerp word.
- \* Daar is 'n algemene behoefte aan arbeidsverhoudinge opleiding.
- \* Daar kan probleme ondervind word met die oopstel van geriewe, beide van die blankes en van die swartes, en daarom moet die oopstel geleidelik plaasvind.



### 7.2.2 AANBEVELINGS VIR MOTIVERING VAN WERKNEMERS

Daar kan aanbeveel word dat na die volgende sewe noodsaaklikhede gekyk word om werknemers in die werksituasie te motiveer (Anon., 1990:151):

- i. Verseker dat werknemers se motiewe en waardes voldoende is vir die poste waarin hulle geplaas is;
- ii. Maak poste aanloklik vir en verenigbaar met werknemers se motiewe en waardes;
- iii. Definieer werksdoelwitte wat duidelik, uitdagend, aanloklik en bereikbaar is;
- iv. Voorsien werknemers met persoonlike en materiële bronne om hulle effektiwiteit te verhoog;
- v. Skep ondersteunende sosiale omgewings;
- vi. Versterk werksprestasie; en
- vii. Verenig al hierdie elemente in 'n aanvaarbare sosio-tegniese sisteem.

Die skrywer kan die volgende aanbevelings maak in 'n poging om werknemers op die myn meer bewus te maak van mekaar se kulturele en werkwaarde verskille wat moontlik 'n verhoging in motivering teweeg sal bring:

- a. Verskaf inligting aan werknemers oor die verskillende tradisies en gewoontes van die verskillende nasies wat sal aanleiding gee dat hulle mekaar beter sal verstaan.

- b. Verskaf opleiding in die verskillende tale, soos byvoorbeeld Zoeloe en Sotho. (Opleiding in Engels word al klaar aan swartes aangebied.)
- c. Verskaf meer geleentheid vir sosiale verkeer van al die groepe wat verhoudings in die werkomgewing sal verbeter.

Die werknemers het te gewoon geraak aan die idee dat hulle mekaar net by die werk sien, en daarom is hulle geneig om hulself af te sonder van ander groepe en hulle "apart" te hou. Daarom is dit noodsaaklik dat verandering geleidelik plaasvind, en dat die werkers begrip vir mekaar se omstandighede sal ontwikkel, sodat onnodige konflik voorkom kan word.

### 7.3 PROBLEME MET ARBEIDSVERHOUDINGE

Arbeidsverhoudinge-aangeleenthede soos byvoorbeeld dissiplinêre aksie en griewe moet so gou as moontlik hanteer word, sodat negatiewe houdings onder werknemers jeens bestuur nie kan posvat nie. Daarom is dit noodsaaklik dat toesighouers georiënteer word om arbeidsverhoudinge aangeleenthede in hulle seksies positief te benader, en dissiplinêre aksie as korrektiewe maatstaf teen verkeerde gedrag, houdings en prestasie te gebruik, eerder as 'n strafmaatreeël (skrywer se eie ondervinding).

Die grieweprosedure, wat die opwaartse kommunikasiekanaal vir die werknemers is, moet net so positief benader word sodat werknemers kan voel dat bestuur vir hom as werker omgee. Deur 'n werknemer se grief so gou as moontlik op die laagste moontlike vlak op te los, sal noodwendig die lojaliteit van die werknemer verhoog.

Die rol van die toesighouer het dramaties verander en daarom moet hy besef dat:

- \* Gesonde arbeidsverhoudinge in sy seksie sy verantwoordelikheid is;
- \* hy sy ondergeskiktes moet oplei en ontwikkel om by sy seksiese behoeftes aan te pas;
- \* hy verantwoordelik is om die produksie-aktiwiteite in sy seksie te koördineer; en
- \* hy moet tegniese bystand/kennis aan sy ondergeskiktes voorsien.

#### 7.4 WEERSTAND TOT VERANDERING

Die hooforsaak van hierdie verskynsel is die verwagte uitkoms wat die verandering op die persoon sal hê - as 'n persoon dink die verandering sal tot sy voordeel strek, sal hy dit aanvaar, maar sodra hy voel dat dit nadelig is vir sy belange, sal hy dit teenstaan.

Eerstens kan genoem word dat enige verandering in roetine, die normale werkspatroom en prosedures teengestaan sal word, omdat dit beteken dat die ou gewoontes en roetines afgeleer moet word. Omdat nuwe gewoontes en roetines aangeleer moet word vereis dit inspanning van die persoon wat hy as ongerieflik en ongemaklik ervaar en daarom staan hy dit teen.

Tweedens ontstaan weerstand tot verandering as gevolg van onsekerheid oor die veranderingsproses. Hierdie "vrees" kan verskillende vorms aanneem wat verlies aan status, vrees vir moontlike mislukking in die nuwe omstandighede en verlies aan selfbeeld en respek van ander kan insluit.

As bestuur veranderings wil inisieër wat gesien word as bedreigend vir groepsnorme, kan hulle verwag om teengestaan te word. Waar verandering nodig is, moet dit geleidelik gedoen word en

ook binne die bestaande raamwerk wees. As 'n reël is ouer mense en blouboordjie werkers meer konserwatief as jonger en professionele persone (Anon., 1987:66).

#### 7.4.1 RIGLYNE OM WEERSTAND TE OORKOM

In die verlede was die volgende stappe suksesvol (Anon., 1987:69):

- i. Lig die werksmag in oor die veranderings en beklemtoon die feit dat dit tot hulle eie voordeel is om die proses te ondersteun. (As die myn wil oorleef, moet produktiwiteit verhoog, wat beteken dat die beste werker in 'n pos moet wees, ongeag sy ras).
- ii. Verseker die werksmag van hulle werksekuriteit en bevorderingsgeleenthede. (Die opleiding en ondervinding van blankes oor die algemeen is beter as dié van swartes. As hulle dit so wil hou, moet hulle steeds hulle vaardighede verbeter).
- iii. Noem die kwessie van die operasionele vlak teenoor die strategiese vlak. (Onder die huidige toestande is dit die beste om swartes so gou as moontlik te ontwikkel).
- iv. Beklemtoon die feit dat nie-rassige bemanning onvermydelik is en dat dit die beleid van die myn is - diegene wat nie daarby kan aanpas nie, moet daarvoor nadink en besluit waar hulle lojaliteit lê.
- v. Gee blanke werknemers die geleentheid om nuwe bekwaamhede te ontwikkel wat nodig is om hulle werksprestasie te verhoog.

## 7.5 OPLEIDING

### 7.5.1 VOLDOENDE OPLEIDINGS- EN ONTWIKKELINGSPROGRAMME VIR SWART WERKNEMERS

Uit voorafgaande hoofstukke kan afgelei word dat die volgende aspekte belangrik is en deurlopend by swart werknemerontwikkelingsprogramme ingesluit moet word:

- \* sodanige opleiding moet aanpas by die swart werknemer;
- \* die vlak van ontwikkeling moet verhoog;
- \* 'n positiewe organisasieklimaat moet geskep word;
- \* blankes moet 'n positiewe gesindheid handhaaf;
- \* vaardighede van 'n bepaalde pos moet deur die swarte bemeester kan word;
- \* intaakopleidingsprogramme moet vir poste uitgewerk en opgestel word; en
- \* 'n verhoudingskursus, vir blankes moet ontwikkel word en doelgerig aangebied word.

'n Groot gedeelte van die myne se swart werknemers is ongeletterd en kan nie behoorlik Afrikaans of Engels lees, praat en skryf nie. Dit is hierdie agterstand wat ontwikkelingsprogramme dringend noodsaaklik maak. Daarom het die myne begin om aan hulle swart werknemers geletterdheidsopleiding te voorsien.

### 7.5.2 OPLEIDING VAN TOESIGHOUERS

Dit is duidelik dat die opleiding en ontwikkeling van toesighouers aangepas moet word om:

- \* verkeerde perspektiewe te korrigeer, om positiewe houdings en sensitiwiteit teenoor mense se behoeftes te kweek;
- \* bring toesighouers en ondergeskiktes in kontak met mekaar, om die interaksie te normaliseer en om hulle sover te kry om mekaar te ken; en
- \* ontwikkel en lei toesighouers en ondergeskiktes saam op sodat rolkonflik uitgeskakel word (Anon., 1989a:43-44).

### 7.6 SLOTOPMERKING

As die "geskeide" aard van die mynbedryf asook die lang geskiedenis van konflik waar die blanke unies probeer het om hulle lede se bevoorregte posisie te beskerm, asook die bevindinge en gevolgtrekkings van hierdie studie in aanmerking geneem word, is dit billik om te voorspel dat blanke myners swart ontwikkeling sal teenstaan. Die bevindinge van die studie het die voorspelling bevestig en ook gewys dat daar 'n hoë mate van rassestereotipering onder die blanke myners is en ook dat dit hulle begeerte is om die sosiale afstand tussen swart en blank te behou.

Bestuur word met hierdie feite gekonfronteer en voordat hulle besluit hoe om hierdie werklike probleem te oorkom, sal hulle die vooroordele van die myner in aanmerking moet neem. Opleiding in arbeidsverhoudinge kan help om sommige van hierdie vooroordele te oorkom, aangesien die studie aangetoon het dat die meerderheid myners aangedui het dat hulle 'n behoefte het aan meer opleiding op hierdie terrein.

Dit is egter noodsaaklik dat bestuur duidelik moet onderskei tussen opleiding om kennis te verbreed van arbeidsverhoudinge van die myner en opleiding om gedragspatrone te verander. Dié twee aangeleenthede vereis geheel en al verskillende benaderings en die gedragsopleiding sal van geen nut wees tensy die opleiding en voorbeeld op 'n hoër vlak geïnisieër word nie.

## BYLAE

Geagte Myner/Afbouer/Ontsluiter

As deel van my studie by die Universiteit moet ek 'n navorsingstuk inhandig. Om dit suksesvol te doen, moet ek u persoonlike gevoel oor sekere aspekte vasstel. Om hierdie rede het ek 'n vier bladsy vraelys aangeheg wat inligting/opinies uiteensit wat ek benodig vir my studies.

Ek sal dit waardeer as u die vraelys so eerlik moontlik sal beantwoord. U vraelys sal streng vertroulik hanteer word en daarom hoef u nie u naam te verstrek nie. die inligting wat uit die vraelyste versamel word is alleenlik vir my gebruik en daarom sal u anoniem bly. Dit moet egter genoem word dat u en die myn by die resultate sal baat.

Baie dankie vir u samewerking en hulp.

Die uwe

---

J.S. Mulder



## AFDELING 1

Ek wil graag besonderhede oor uself verkry. Ek wil net weer beklemtoon dat die vraelys streng vertroulik hanteer sal word.

- |  |                 |            |                          |
|--|-----------------|------------|--------------------------|
| 1. Ouderdom (volledig)                   | _____           | Jare _____ | maande.                  |
| 2. Is u in besit van 'n Skietsertifikaat | Ja              |            | <input type="checkbox"/> |
|  | Nee             |            | <input type="checkbox"/> |
| 3. Huistaal                              | Engels          |            | <input type="checkbox"/> |
|  | Afrikaans       |            | <input type="checkbox"/> |
|  | Ander           |            | <input type="checkbox"/> |
| 4. Hoogste opvoedkundige kwalifikasie    | Laer as matriek |            | <input type="checkbox"/> |
|  | Matriek         |            | <input type="checkbox"/> |
|  | Ander           |            | <input type="checkbox"/> |
| 5. Nasionale diensplig voltooi           | Ja              |            | <input type="checkbox"/> |
|  | Nee             |            | <input type="checkbox"/> |
| 6. Het u in 'n mynfamilie grootgeword?   | Ja              |            | <input type="checkbox"/> |
|  | Nee             |            | <input type="checkbox"/> |

## AFDELING 2

Ek wil hê u moet aan my meedeel hoe tevrede of ontevrede u is met die volgende aspekte van u werk:

	Baie ontevrede		Baie tevrede	
	1	2	3	4
1. Die fisiese werksomstandighede	1	2	3	4
2. Die vryheid om te besluit oor u metode van werk	1	2	3	4
3. U mede myners	1	2	3	4
4. Die erkenning wat u kry vir goeie werk	1	2	3	4
5. U Skofbaas	1	2	3	4
6. Die hoeveelheid verantwoordelikheid wat aan u toegeken word	1	2	3	4
7. U salaris	1	2	3	4
8. U bonus	1	2	3	4
9. Die kans om bekwaamhede te gebruik	1	2	3	4
10. Die manier waarop die myn bestuur word	1	2	3	4
11. Die erkenning wat u kry vir u voorstelle	1	2	3	4
12. Arbeidsverhoudinge tussen bestuur en werkers in u seksie	1	2	3	4
13. Die swartes se werkverrigting in u seksie	1	2	3	4
14. Die afwisseling in u seksie	1	2	3	4
15. U werksure	1	2	3	4
16. U werksekuriteit	1	2	3	4
17. As u alles in aanmerking neem, hoe voel u oor u werk in die geheel	1	2	3	4
18. Stel jou voor jy werk op 'n myn waar beide swart en blanke myners en amptenare in diens is. Hoe sal jy dan voel oor jou werk in die geheel.	1	2	3	4

## AFDELING 3

Ek wil hê u moet 'n paar stellings oorweeg wat oor vakunies gemaak word. Dui asseblief op die een tot vier skaal aan hoe sterk u saamstem of nie saamstem met elke stelling:

	Stem sterk saam	Stem glad nie saam		
1. Vakunies is 'n slegte ding om op myne te hê	1	2	3	4
2. Slegs blankes moet toegelaat word om aan unies te behoort	1	2	3	4
3. Blankes en swartes moet aan dieselfde vakunie behoort as hulle dieselfde werk doen	1	2	3	4
4. Sonder vakunies sal werkers nie regverdig behandel word nie	1	2	3	4
5. Bestuur ondersteun die myner nie genoeg in dissiplinêre sake nie	1	2	3	4
6. Die erkenning van nuwe swart vakunies veroorsaak moeilikheid vir die myne	1	2	3	4
7. Bestuur is bang vir die blanke vakunies	1	2	3	4
8. Myners word nie genoeg ingelig oor arbeidsverhoudinge nie	1	2	3	4
9. Die huidige dissiplinêre sisteem is te kompleks en moeilik om 'n werker te ontslaan of te dissiplineer	1	2	3	4
10. Bestuur is bang vir swart vakunies	1	2	3	4
11. Swart vakunies kom met te veel weg	1	2	3	4
12. Goeie myners het nie opleiding in arbeidsverhoudinge nodig nie	1	2	3	4
13. Meer opleiding moet aangebied word vir die hantering van griewe, dissiplinêre en ontslag aangeleenthede	1	2	3	4
14. 'n Myners behoort nie betrokke te raak by probleme tussen bestuur en vakunies nie	1	2	3	4

## AFDELING 4

Ek wil hê u moet 'n paar stellings oorweeg wat oor vakunies gemaak word. Dui asseblief op die een tot vier skaal aan hoe sterk u saamstem of nie saamstem met elke stelling:

		Stem sterk saam		Stem glad nie saam	
		1	2	3	4
1.	Swartes het blankes nodig om vir hulle te dink	1	2	3	4
2.	Swartes is nie in staat om 'n myner se werk te doen nie	1	2	3	4
3.	Die Skofbaas se werk sal makliker wees as hy meer swart myners in sy seksie het	1	2	3	4
4.	Swartes sal nooit in staat wees om sulke goeie werk soos blankes te lewer nie	1	2	3	4
5.	Swartes moet slegs toegelaat word om werk te doen wat blankes nie wil hê nie	1	2	3	4
6.	'n Pos moet gevul word deur die man wat die beste daarvoor gekwalifiseer is, ongeag sy kleur	1	2	3	4
7.	Swartes moet nie in poste geplaas word waar hulle in beheer van blankes is nie	1	2	3	4
8.	As blank en swart dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde betaal te word	1	2	3	4
9.	As blank en swart dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde opleidingskursusse <u>saam</u> te doen	1	2	3	4
10.	Swart uniemanne behoort dieselfde funksies en sosiale geleenthede by te woon as blanke uniemanne	1	2	3	4
11.	As blank en swart dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde kleedkamers te gebruik	1	2	3	4

## APPENDIX

Deur Miner/Stoper/Developer

As part of my studies at University I need to research certain aspects of Industrial relations. In order to do this successfully I need your personal views on certain aspects of Labour Relations. I have therefore attached a 4 page questionnaire which sets out the information/opinions that I require.

I would appreciate it if you would complete the questions as truthfully as possible. Your answers will be treated in the strictest of confidence and the questionnaire will be unsigned. The data gathered from these questionnaires is for my use only and I respect that the student filling them in will remain anonymous.

Thank you for your co-operation and help.

Yours faithfully

---

J.S. Mulder

## SECTION 1

I would like you to give me some detail about yourself. I must emphasize that this questionnaire will be treated very confidentially.

- |                                  |            |       |                          |         |
|----------------------------------|------------|-------|--------------------------|---------|
| 1. Age (In full)                 | _____      | Years | _____                    | Months. |
| 2. Do you have a Blasting Ticket | Yes        |       | <input type="checkbox"/> |         |
|                                  | No         |       | <input type="checkbox"/> |         |
| 3. Home language                 | English    |       | <input type="checkbox"/> |         |
|                                  | Afrikaans  |       | <input type="checkbox"/> |         |
|                                  | Other      |       | <input type="checkbox"/> |         |
| 4. Highest Education Level       | Non Matric |       | <input type="checkbox"/> |         |
|                                  | Matric     |       | <input type="checkbox"/> |         |
|                                  | Other      |       | <input type="checkbox"/> |         |
| 5. National Service Completed    | Yes        |       | <input type="checkbox"/> |         |
|                                  | No         |       | <input type="checkbox"/> |         |
| 6. Are you from a Mining Family? | Yes        |       | <input type="checkbox"/> |         |
|                                  | No         |       | <input type="checkbox"/> |         |

## SECTION 2

I would like you to tell me how satisfied or dissatisfied you feel with each of these features of your job:

	Very dissatisfied		Very satisfied	
	1	2	3	4
1. The physical work conditions	1	2	3	4
2. The freedom to choose your own method of working	1	2	3	4
3. Your fellow miners	1	2	3	4
4. The recognition you get for good work	1	2	3	4
5. Your shift boss	1	2	3	4
6. The amount of responsibility you are given	1	2	3	4
7. Your rate of pay	1	2	3	4
8. Your bonus	1	2	3	4
9. Your opportunity to use your abilities	1	2	3	4
10. The way the mine is managed	1	2	3	4
11. The attention paid to suggestions you make	1	2	3	4
12. Industrial Relations between Management and workers on the mine	1	2	3	4
13. The Blacks performance in your section	1	2	3	4
14. The amount of variety in you job	1	2	3	4
15. Your hours of work	1	2	3	4
16. Your job security	1	2	3	4
17. Now taking everything into consideration, how do you feel about your job as a whole?	1	2	3	4
18. Imagine yourself working on a mine somewhere which employs both white and black miners and officials. How would you then feel about your job as a whole?	1	2	3	4

## SECTION 3

I would like you to think about a number of statements that people have made about Trade Unions. Please indicate on the 1 to 4 scale how strongly you agree or disagree with each statement:

		Strongly agree		Strongly disagree	
1.	Trade Unions are a bad thing to have on the mine	1	2	3	4
2.	Only Whites should be allowed to join Unions	1	2	3	4
3.	Whites and Blacks should belong to the same Trade Union if they do the same job	1	2	3	4
4.	Without Trade Unions workers would not get a fair deal	1	2	3	4
5.	Management do not support the miner enough in disciplinary matters	1	2	3	4
6.	The recognition of new Black Trade Unions causes trouble for the mines	1	2	3	4
7.	Management is afraid of the White Unions	1	2	3	4
8.	Miners are not informed enough about Industrial Relations matters	1	2	3	4
9.	Our present disciplinary system is too complicated and difficult in order to dismiss or discipline a worker	1	2	3	4
10.	Management is afraid of the Black Unions	1	2	3	4
11.	Black Unions get away with too much	1	2	3	4
12.	Good miners don't need training in Industrial Relations	1	2	3	4
13.	More training should be given in the handling of grievances, disciplinary and dismissal matters	1	2	3	4
14.	A Miner should not become involved in problems between Trade Unions and Management	1	2	3	4



## SECTION 4

I would like you to think about a number of statements that people have made about Blacks. Please indicate on the 1 to 4 scale how strongly you agree or disagree with each statement:

	Agree strongly		Disagree strongly	
	1	2	3	4
1. Blacks need Whites to think for them	1	2	3	4
2. Blacks are not capable of doing a miner's job	1	2	3	4
3. Shiftboss's job would become easier if he has more black miners in his section	1	2	3	4
4. Blacks will never become capable of doing as good a job as Whites	1	2	3	4
5. Blacks must only be allowed to do jobs that Whites don't want	1	2	3	4
6. A job should be filled in by the person best qualified to do it, regardless of his race	1	2	3	4
7. Blacks must not be put into positions where they are in charge of Whites	1	2	3	4
8. If Blacks and Whites do the same job they should be paid the same	1	2	3	4
9. If Blacks and Whites do the same job, they should attend the same training courses together	1	2	3	4
10. Black union men should attend the same mine functions and social events as White union men do	1	2	3	4
11. If Blacks and Whites do the same job they should share the same changehouse facilities	1	2	3	4

## BIBLIOGRAFIE

- ALLPORT, G.W. 1954. The nature of prejudice. Cambridge : Addison-Westley.
- ANON. 1981. An analysis of the election results. Deurbraak, 20, Mei.
- ANON. 1983a. Education: English crisis - Afrikaner committment. Rand Daily Mail :7, June 27.
- ANON. 1983b. Industrial relations, mining. Financial Mail :40, Sept. 23.
- ANON. 1983c. Mining - A survey, supplement to the Financial Mail :9, Sept. 23.
- ANON. 1983d. Mynbouwoordeboek. Pretoria : Staatsdrukker.
- ANON. 1983e. Trade Union Directory. TUCSA.
- ANON. 1983f. 1982 Statistical Yearbook. Pretoria : Staatsdrukker.
- ANON. 1984a. Analysis of working results, January to March 1984. Johannesburg : Chamber of Mines of South Africa.
- ANON. 1984b. Annual report, 1983. Johannesburg : Chamber of Mines of South Africa.
- ANON. 1984c. Industrial relations, mining. Financial Mail :30, Sept. 28.
- ANON. 1984d. Advancement. IR data, 3(8):13. Jan.
- ANON. 1986a. UWUSA. Clarian call, Volume 2.
- ANON. 1986b. Die werknemerhulpprogram (WHP) vir lede van die Kamer van Mynwese van Suid-Afrika. Johannesburg : Kamer van Mynwese, Departement Maatskaplike Dienste.
- ANON. 1986c. Mining Survey. Johannesburg : Chamber of Mines of South Africa, nommer 1/4.
- ANON. 1987. Non-racial merit-based manning in the mining industry: A handbook. Johannesburg : Chamber of Mines. p.66 en 69.
- ANON. 1989a. Human resource management yearbook. In search of relevance: industrial initiative for reconciliation, 4(10).
- ANON. 1989b. Facts and figures. Johannesburg : Chamber of Mines of South Africa.
- ANON. 1989c. First Black Manager. Mining magazine, p.(1):3, July.
- ANON. 1989d. Main replies to NUM attack on Chamber. Mining news. Chamber of Mines of South Africa, November.
- ANON. 1990a. Ekonomie moet groei bevorder. Die Mynblad. Kamer van Mynwese: Augustus.
- ANON. 1990b. Information sheet. Instituut vir Nywerheidsverhoudinge. Jan./Feb.

- ANON. 1990c. The impact on mining is tremendous. Mining news. Chamber of mines, March.
- BEACH, D.S. 1967. The management of people at work. New York : Collier-MacMillan.
- BENDIX, S. 1989. Industrial relations in South Africa. Kenwyn : Juta.
- CARTWRIGHT, A.P. 1962. The Gold Miners. Johannesburg : Hortors.
- CARTWRIGHT, A.P. 1967. Gold paved the way. Johannesburg : MacMillan.
- CHALMERS, B. 1983. Black advancement: some practical issues. (In Barling, J., ed. Behaviour in organizations: South Africa perspectives. Johannesburg : McGraw-Hill. p.326.)
- DOXEY, G.V. 1961. The industrial colour bar in South Africa. Cape Town : Cambridge University Press.
- FELDGATE, W.S. 1974. The task of South African employers. (In Thomas, W.H., ed. Labour perspectives on South Africa. Cape Town : David Phillip. p.162.)
- FRANKS, P.E. 1987. White resistance to Black advancement: empirical findings. S.A. Journal of labour relations, 11(1):30-39, March.
- FREEDMAN, J.L., SEARS, D.O. & CARLSMITH, J.M. 1985. Social psychology. New Jersey : Prentice-Hall.
- GODSELL, G. 1983. Work value differences in South African organizations: a study and some conclusions. Johannesburg : National Institute for Personnel Research.
- GOUWS, L.A., LOUW, D.A., MEYER, W.F., PLUG, C. 1982. Psigologiewoordeboek. Johannesburg : McGraw-Hill.
- GRIFFITHS, H.R. & JONES, R.A. 1980. South African labour economics. Johannesburg : McGraw-Hill.
- HAT.  
kyk  
Odencal, F.F., red.
- HAUGHTON, S.H. 1970. The geological history of South Africa. Johannesburg : The geological society of South Africa.
- HERSOV, B. 1982. Labour. Chamber of Mines of South Africa newsletter, March/April.
- JUBBER, K. 1979. South Africa: industrial relations and industrial sociology. Kenwyn : Juta.
- LEVER, J. 1974. White organized labour and the development of non-white South Africans. (In Thomas, W.H., ed. Labour perspectives on South Africa. Cape Town : David Phillip. p.49.)

- LIPTON, M. 1980. Man of two worlds. Migrant labour in South Africa. Optima, 29(2/3):71-113, Nov.
- LOUW, D.A. 1982. Inleiding tot die psigologie. Johannesburg : McGraw-Hill.
- MACKAY, M. 1980. Aspects of upward occupational movement of Blacks. Part II: Experiences of a group of upwardly mobile black managers. Johannesburg : The National Institute for Personnel Research.
- MACNAB, R. 1987. Gold their touchstone. Bergvlei : Jonathan Ball Publishers.
- MAIER, N.R.F. 1973. Psychology in industrial organizations. Boston : Houghton Mifflin Co.
- MAIN, T. 1989. A South African mining industry perspective on the sanctions issue. Chamber of miner os South Africa newsletter, March/May.
- MALAN, P.J. 1969. 50 Years of co-operation in mining. Johannesburg : Felstar Publishers.
- MALHERBE, J. 1983. Improving supervisory performance: an integrated approach. (In Barling, J., ed. Behaviour in organizations, South African perspectives. Johannesburg : McGraw-Hill. p.265-292.)
- MARCHINGTON, M. 1981. Managing industrial relations. Berkshire : McGraw-Hill.
- MINTZBERG, H. 1979. The structuring of organizations. New Jersey : Prentice Hall.
- MOERDYK, A.P. 1984. The implementation of non-racial manning procedures in the mining industry. Johannesburg : The Chamber of Mines of South Africa Research Organization. (Research report, 15/84.)
- MOERDYK, A.P. 1984. Equalizing employment opportunities in the mining industry: towards a more rational utilization of human resources. Johannesburg : The Chamber of Mines of South Africa Research Organization. (Research report, 14/84.)
- NATRASS, J. 1980. Job advancement in South Africa. Johannesburg : The South African foundation.
- NIE, N. 1975. SPSS - Statistical package for the social sciences. New York : McGraw-Hill.
- ODENDAL, F.F., red. 1984. Verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. Johannesburg : Perskor. 1311p.
- RAYMOND, A.K. 1990. Work motivation: theory and practice. American psycyhologist. New York : American Psychological association, Inc :151, Feb.
- ROBBINS, S.P. 1980. The administrative process. New Jersey : Prentice-Hall.

- RODENWOLDT, E. 1984. Impediments to the effective utilization of human resources in the mining industry and considerations for overcoming these. Research report No. 16/84. Johannesburg : Chamber of Mines of South research organization.
- RSA.  
Kyk  
Suid Afrika (Republiek).
- SCHEIN, E.H. 1980. Organizational psychology. New Jersey : Prentice-Hall.
- SEARS, D.O., FREEDMAN, J.L. EN PEPLAU, L.A. 1985. Social Psychology. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- SHORTEN, J.R. 1970. Die verhaal van Johannesburg. Johannesburg : Voortrekkerpers.
- SLABBERT, A. 1990. HR management bulwark against nationalisation. Human resource management, Mei.
- SLABBERT, J.A. 1987. Vakbondwese en arbeidsverhoudinge. Roodepoort : Digma-Publikasies.
- SLUIS-CREMER, G.K. 1990. Dust and radon: considerations for the future. Symposium. Lung cancer in goldminers. Kimberley, 25-28. Feb. p.31-39.
- SUID AFRIKA (REPUBLIEK). 1982. Die volledige Wiehahn-verslag. Dele 1-6 en die Witskrif oor elke deel. Pretoria : Staatsdrukker. (Voorsitter : N.E. Wiehahn.) (RP 7627/1981)
- SUID AFRIKA (REPUBLIEK). 1988. Die Wet op Myne en Bedrywe, Wet 27 van 1956. (Proklamasie no. R.1352, 1988.) Staatskoerant, 11397:277, Julie 8. (Regulasiekoerant no. 4227.)
- THE SOUTH AFRICAN INSTITUTE OF RACE RELATIONS. 1982. Survey of race relations in South Africa, 1981. Johannesburg : The South African Institute of Race Relations. 140p.
- THE SOUTH AFRICAN INSTITUTE OF RACE RELATIONS. 1984. Survey of race relations in South Africa, 1983. Johannesburg : South African Institute of Race Relations. 140p.
- THUROW, L.C. 1969. Poverty and discrimination. Washington : The Bookings Institution.
- TOFFLER, A. 1971. Future shock. London : Pan Books Ltd.
- TRADE UNION COUNCIL OF SOUTH AFRICA. 1980. Trade union directory, 1979/80. Johannesburg : TUCSA.
- VAN VUUREN, D.J., WIEHAHN, N.E., LOMBARD, J.A. & RHOODIE, E. 1985. South Africa: a plural society in transition. Durban : Butterworths.

WEBSTER, E. 1978. Background to the supply and control of labour in the gold mines: essays in South African labour history. Johannesburg : Ravan Press.

WEXLEY, K.W. & YUKL, G.A. 1984. Organizational behaviour and personnel psychology. Illinois : Irwin.

WIEHAHN KOMMISSIE

Kyk

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). Verslag van die kommissie van ondersoek oor Arbeidswetgewing.

WILSON, F. 1972. Labour in the South African Gold Mines. London : Cambridge University press.

WOUDSTRA, H.vR. 1976. Die kollektiewe ooreenkoms. Pretoria : Unisa.