

ARBEIDSVERHOUDINGE IN 'N ARBEIDSINTENSIEWE BOERDERYSTREEK

deur

Christoffel Jacobus Botha

M.Com.

Proefskrif goedgekeur vir die graad

PHILOSOPHIAE DOCTOR

in

Bedryfsosiologie

in die

Fakulteit Ekonomiese en Bestuurswetenskappe

van die

Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys

Promotor: Prof. J.E. Coetzee

Potchefstroom

November 1992

**Oppedra aan my vrou, Doret
en dogter, Nestene**

VOORWOORD

By die afhandeling van hierdie navorsing, betuig ek my hoogste dank aan die Here vir Sy genade. Graag spreek ek my dank teenoor die volgende persone en instansies uit:

- My studieleier, prof. J.E. Coetzee vir die voorreg om hierdie navorsing onder sy bekwame en motiverende leiding te kon voltooi. Dit was vir my 'n besondere voorreg om onder sy entoesiasme my belangstelling verder te ontwikkel en te vorm.
- Prof. J.H. van den Berg vir die noukeurigheid met die taalkundige versorging.
- Die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO vir die hulp en leiding met die verwerking van die navorsingsbevindinge.
- Mev. D. Botha vir haar bydrae tot die tegniese versorging van die proefskrif.
- Die personeel van die Ferdinand Postma-biblioteek, en in besonder mev. B. Pelzer wat behulpsaam was met die bibliografie.
- Die Transvaalse Landbou-unie sonder wie se hulp en bystand hierdie navorsing nooit 'n werklikheid sou word nie.
- My ouers en skoonouers, deur wie se volgehoue belangstelling en vorming ek in staat gestel is om my akademies tot hiertoe te bekwaam.
- Die Departement Bedryfsosiologie, en in die besonder prof. J.H. van den Berg en dr. J.S. van der Walt vir hulle opregte belangstelling in en bydrae tot my akademiese vorming.

Potchefstroom

November 1992

INHOUD

Voorwoord	i
Inhoudsopgawe.....	ii
Lys van diagramme en tabelle.....	ix

HOOFSTUK 1: INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING..... 1

1.1 INLEIDING.....	1
1.2 PROBLEEMSTELLING.....	4
1.3 DOEL VAN DIE ONDERSOEK.....	6
1.4 METODE VAN ONDERSOEK.....	6
1.5 OMSKRYWING VAN SEKERE BEGRIPPE.....	7
1.6 PROBLEME ERVAAR MET DIE NAVORSING.....	19

HOOFSTUK 2: SOSIALE VERANDERING..... 21

2.1 INLEIDING.....	21
2.2 DEFINISIES EN OMSKRYWINGS.....	24
2.3 ENKELE TEORIEë VAN SOSIALE VERANDERING.....	30
2.3.1 DIE EVOLUSIONISTIESE TEORIE.....	30
2.3.2 DIE EKWILIBRIUMTEORIE: DIE KONSEP VAN HOMEOSTASE.....	32
2.3.2.1 DIE STRUKTUURKOMPONENTE.....	36
2.3.2.2 DIE FUNKSIONELE IMPERATIEWE.....	39

2.3.3	DIE KONFLIKTEORIE	40
2.4	ENKELE VAKBONDERSPERSPEKTIEWE	42
2.4.1	'N OORSIG	42
2.4.2	HISTORIESE OORSIG	43
2.4.2.1	FASE 1: DENKOMWENTELING	43
2.4.2.2	FASE 2: DIE FRANSE REWOLUSIE.....	44
2.4.2.3	FASE 3: DIE AMERIKAANSE VRYHEIDSOORLOG	44
2.4.2.4	FASE 4: INDUSTRIËLE REWOLUSIE	44
2.4.3	DEFINISIES EN OMSKRYWINGS.....	45
2.4.4	LIDMAATSKAP EN REGISTRASIE VAN VAKBONDE	47
2.4.4.1	EKONOMIESE BEDRYWIGE BEVOLKING	47
2.4.4.2	REGISTRASIE VAN VAKBONDE	52
2.4.5	DIE POLITIEKE ROL VAN VAKBONDE IN SUID-AFRIKA	54
2.4.6	VERDELLENDE FAKTORE IN DIE SUID-AFRIKAANSE VAKBONDWESE	66
2.4.7	VAKBONDE IN DIE LANDBOUSEKTOR	67
2.5	SOSIALE VERANDERING IN DIE LANDBOU.....	69
2.6	WEERSTAND TEEN VERANDERING	70
2.7	DIE BESTUUR VAN VERANDERING.....	74
2.7.1	OMSKRYWING EN VERKLARING VAN DIE BEGRIP.....	74
2.7.2	DIE KOMPONENTE IN DIE ONDERNEMING.....	75
2.7.3	STRATEGIEë IN DIE BESTUUR VAN VERANDERING	76
2.8	SAMEVATTING.....	80

HOOFSTUK 3: SOSIALE VERANTWOORDELIKHEID	83
3.1 INLEIDING	83
3.2. DEFINISIES EN OMSKRYWINGS.....	84
3.3. SOSIALE VERANTWOORDELIKHEID EN DIE LANDBOU.....	90
3.3.1 DIE KLEINER ONDERNEMING EN DIE LANDBOUSEKTOR	90
3.3.2 BASIESE ARBEIDSBEGINSELS	92
3.3.2.1. ONDERSKEID: WERK EN ARBEID	92
3.3.2.2. DIE MENS EN SY WERK.....	93
3.3.2.3. INTRINSIEKE EN EKSTRINSIEKE WERKSBEVREDIGING	94
3.4 ALIËNASIE	96
3.4.1 OMSKRYWING EN VERKLARING.....	96
3.4.2. DIE STADIA VAN ALIËNASIE.....	98
3.4.2.1 MAGTELOOSHEID	98
3.4.2.2 BETEKENISLOOSHEID	99
3.4.2.3 ISOLASIE	99
3.4.2.4 SELFVERVREEMDING	100
3.4.2.5 NORMLOOSHEID	100
3.4.3 ALIËNASIE IN DIE LANDBOUSEKTOR.....	101
3.4.3.1 DIE PLAASWERKER AS DEEL VAN DIE WERKERSKLAS	101
3.4.3.2 DIE ONGESKOOLDE WERKNEMER	102
3.4.3.3 ALIËNASIE BY LAESTATUSBEROEPE.....	104
3.5 GEORGANISEERDE ARBEID IN ETIESE PERSPEKTIEF.....	109

3.5.1	PRAKTIESE RIGLYNE VIR WERKGEWERS.....	110
3.5.2	PRAKTIESE RIGLYNE VIR WERKNEMERS.....	111
3.5.3	GEVESTIGDE TRADISIES	112
3.5.4	GEREGTIGHEID.....	113
3.5.5	BILLIKHEID	115
	3.5.5.1 PROSEDURELE BILLIKHEID	117
	3.5.5.2 SUBSTANTIEWE BILLIKHEID	117
3.6	SAMEVATTING.....	118

**HOOFSTUK 4: 'N EVALUERING VAN BESTAANDE MEGANISMES,
PROSEDURES EN STRUKTURE SE TOEPASSINGSMOONTLIKHEDE
OP DIE LANDBOU..... 120**

4.1	INLEIDING	120
4.2	REGSAKSIES TEEN DIE BOER.....	121
	4.2.1 ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE	121
	4.2.2 RAAKPUNTE MET DIE LANDBOU	122
4.3	GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES IN DIE LANDBOUSEKTOR	124
	4.3.1 KOLLEKTIEWE BEDINGING	125
	4.3.2 KONSULTASIE	127
	4.3.3 ONDERHANDELING	127
	4.3.3.1 ONDERHANDELING OP NYWERHEIDS- EN	

	ONDERNEMINGSVLAK.....	128
	4.3.3.2 INTEGRERENDE ONDERHANDELING.....	130
	4.3.3.3 DISTRIBUERENDE ONDERHANDELING	130
4.4	ENKELE PROSESSE VAN GESKILBESLEGTING.....	133
	4.4.1 BESLEGTING DEUR 'N NYWERHEIDSRAAD.....	134
	4.4.2 BESLEGTING DEUR 'N VERSOENINGSRAAD	136
	4.4.3 BESLEGTING DEUR BEMIDDELING	137
	4.4.4 BESLEGTING DEUR ARBITRASIE.....	138
	4.4.5 BESLEGTING DEUR DIE NYWERHEIDSHOF	139
4.5	PROSEDURES	142
	4.5.1 DISSIPLINêRE KODE	144
	4.5.2 DISSIPLINêRE PROSEDURE	146
	4.5.3 GRIEWEPROSEDURE.....	148
4.6	STRUKTURE IN ARBEIDSVERHOUDINGE.....	152
	4.6.1 WERKERADE	152
	4.6.2 WERKEKOMITEES	153
	4.6.3 WERKGROEPE.....	154
	4.6.4 VEILIGHEIDSKOMITEES	155
4.7	DIE INDIVIDUELE DIENSKONTRAK	157
	4.7.1 OMSKRYWING VAN BASIESE BEGRIPPE.....	157
	4.7.2 BASIESE ELEMENTE VAN 'N DIENSKONTRAK.....	158
	4.7.3 DIE PLIGTE VAN DIE WERKGEWER.....	161
	4.7.4 DIE PLIGTE VAN DIE WERKNEMER.....	162
	4.7.5 BEëINDIGING VAN DIE DIENSKONTRAK	163

4.8	TOEPASSINGSMOONTLIKHEDE OP DIE	
	LANDBOUSEKTOR	165
4.8.1	PROSEDURES	165
4.8.2	STRUKTURE	166
4.8.3	DIE DIENSKONTRAK.....	167
4.8.4	LANDBOU-UNIES AS KOLLEKTIEWE LIGGAME.....	167
4.9	SAMEVATTING.....	168

**HOOFSTUK 5: ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE
BEVINDINGE..... 170**

5.1	INLEIDING	170
5.2	NAVORSINGSONTWERP	170
5.3	ONTLEDING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE	180
	5.3.1 BIOGRAFIESE BESONDERHEDE.....	181
	5.3.2 ARBEIDSVERHOUDINGE	191
	5.3.3 PERSEPSIES VAN ARBEIDSVERHOUDINGE	217
	5.4.4 VAKBONDE	221
5.5	SAMEVATTING.....	235

**HOOFSTUK 6: SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS
EN SLOTPERSPEKTIEF** 238

LYS VAN BYLAES

BYLAE A: DIE VRAELYS	248
BYLAE B: VOORBEELDE VAN FISIESE BOERDERYREKORDS	262
BYLAE C: DIENSKONTRAK	267
BYLAE D: DISSIPLINêRE KODE EN PROSEDURE	273
BYLAE E: DISSIPLINêRE STAPPE EN DIE TOEPASSING DAARVAN.....	277
BYLAE F: WERKNEMERSBYSTANDSPROGRAM- EVALUERINGSVORM.....	287
BYLAE G: VERWYSINGSVORM VIR TOESIGHOUERS	289
BYLAE H: KODE VAN BILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE.....	291
BYLAE I: GEVALLESTUDIES: ARNOLD MOL "MOTIVEER JOU PLAASARBEIDER"	295
ABSTRACT	300
BIBLIOGRAFIE.....	307

LYS VAN DIAGRAMME EN TABELLE

LYS VAN DIAGRAMME

DIAGRAM 1.1:	DIE KOMPLEKSITEIT VAN ARBEIDSVERHOUDINGE	9
DIAGRAM 1.2	DIE DRIELEDIGE VERHOUDING.....	10
DIAGRAM 1.3	'N ARBEIDSVERHOUDINGESISTEEM	12
DIAGRAM 1.4:	BENADERINGSWYSES VAN ONDERNEMINGS.....	13
DIAGRAM 1.5:	DAARSTELLING VAN DIE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSVERHOUDING	16
DIAGRAM 2.1:	REDES VIR SOSIALE VERANDERING	29
DIAGRAM 2.2:	DIE AGIL-PARADIGMA	33
DIAGRAM 2.3	PARSONS SE PARADIGMA.....	34
DIAGRAM 2.4	DIE GEMEENSKAP AS SOSIALE SISTEEM	35
DIAGRAM 2.5:	LIDMAATSKAP VAN GEREJISTREERDE VAKBONDE	50
DIAGRAM 2.6:	VERDELING VAN VAKBONDLIDMAATSKAP	51
DIAGRAM 2.7:	LIDMAATSKAP VAN COSATU GEAFFILIEERDE VAKBONDE	52
DIAGRAM 2.8:	MANDAE VERLORE DEUR STAKINGS.....	53
DIAGRAM 2.9:	VAKBONDLIDMAATSKAP EN MANDAE VERLORE ...	54
DIAGRAM 2.10:	GEMIDDELDE VLAK VAN VERSOENING AS PERSENTASIE VAN BETAALSTAAT	56

DIAGRAM 2.11:	HOEVEELHEID ONDERHANDELING GERAPPORTEER	57
DIAGRAM 2.12:	DIE BESTUURSHIERARGIE VAN VAKBONDE.....	64
DIAGRAM 2.13:	ROL VAN DIE VAKBONDVERTEENWOORDIGER	65
DIAGRAM 2.14:	DIE OPENBARE EN LANDBOUSEKTOR.....	69
DIAGRAM 2.15:	DIE AARD VAN WEERSTAND.	71
DIAGRAM 2.16:	STRATEGIESE KONTINUUM	78
DIAGRAM 2.17:	KONTINUUM VAN VERANDERINGSTRATEGIEë DEUR EKSTERNE DRUK.....	80
DIAGRAM 3.1	DIE ONDERNEMING EN DIE OMGEWING	86
DIAGRAM 3.2:	DIE ONDERNEMING EN SY VERWANTSKAPPE MET ANDER GROEPE EN INDIVIDUE	88
DIAGRAM 3.3	DIE BETEKENIS VAN WERK: 'N KONTINUUM.....	95
DIAGRAM 3.4:	ONDERWYSPEIL VAN PLAASWERKERS	102
DIAGRAM 3.5:	STADIA IN DIE WERKSLEWE VAN DIE WERKER.....	108
DIAGRAM 3.6:	DIE KONSEP VAN TRI-PARTISME	116
DIAGRAM 4.1:	DIE ROL VAN WETGEWING IN DIE ARBEIDSVERHOUDING	124
DIAGRAM 4.2:	ONTWIKKELING VAN DIE ONDERHANDELINGSPROSES	129
DIAGRAM 4.3	DIE UITERSTE POLE VAN ONDERHANDELING.	131
DIAGRAM 4.4	DOELGERIGTE ONDERHANDELING: 'N GIDS VIR DIE VOORBEREIDING VAN GEGEWENS, STRATEGIE EN BEOORDELING VAN RESULTATE	132
DIAGRAM 4.5:	VERSOENING EN ARBITRASIEPROSESSE.....	135

DIAGRAM 4.6:	DIAGRAMMATIESE VOORSTELLING VAN DIE GESKILBESLEGTINGSPROSES.	142
DIAGRAM 4.7.	DIE DISSIPLINêRE KODE, PROSEDURE EN VERHOOR.	145
DIAGRAM 4.8:	'N GRIEWEPROSEDURE BINNE 'N GROOT HIêRARGIES-GESTRUKTUREERDE ONDERNEMING	151
DIAGRAM 4.9:	ONDERNEMINGSVLAKSTRUKTURE	156
DIAGRAM 4.10:	DIE POSISIE VAN DIE DIENSKONTRAK	160
DIAGRAM 4.11:	BASIS VIR KORREKTE ONTSLAG.....	164
DIAGRAM 5.1:	VERSPREIDINGSKAART VAN RESPONDENTE	174
DIAGRAM 5.2:	MEETKUNDIGE VOORSTELLING VAN KORRELASIE VAN 0,9.....	178
DIAGRAM 5.3:	VERSPREIDING VAN KWALIFIKASIES	182
DIAGRAM 5.4:	SPREIDIAGRAM VAN TYDPERK BETROKKE IN DIE OMGEWING.....	183
DIAGRAM 5.5:	TIPE BOERDERY	186
DIAGRAM 5.6:	PERSENTASIEFREKWENSIEVEELHOEK.....	187
DIAGRAM 5.7:	ETNIESE GROEPERING VAN PLAASWERKERS	189
DIAGRAM 5.8:	HOEVEELHEID PLAASWERKERS PERMANENT IN DIENS.....	190
DIAGRAM 5.9:	SEKTORDIAGRAM VAN INFORMELE ARBEIDSVERHOUDINGEKENNIS	192

DIAGRAM 5.10:	DENDOGRAM VAN DIE VERANDERLIKES WAT VOORSPEL OF 'N BOER 'N GESKREWE DIENSKONTRAK MET SY WERKERS HET OF NIE	194
DIAGRAM 5.11:	DENDOGRAM VAN DIE DIENSKONTRAK	196
DIAGRAM 5.12:	DIE HOUDING VAN PLAASWERKERS TEENoor DIE DIENSKONTRAK	197
DIAGRAM 5.13:	SEKTORDIAGRAM VAN DIE AARD VAN DIE DIENSREKORD.....	199
DIAGRAM 5.14:	SEKTORDIAGRAM VAN DIE WYSE WAAROP DIENSREKORDS GEHOu WORD	199
DIAGRAM 5.15:	DIE VOORSIENING VAN GERIEWE	202
DIAGRAM 5.16:	DISSIPLINêRE HANTERING VAN OORTREDINGS.....	205
DIAGRAM 5.17:	DISSIPLINêRE KODE, -PROSEDURE EN DIE GRIEWEPROSEDURE	209
DIAGRAM 5.18:	HOUDING TEENoor LANDBOUVAKBONDE	213
DIAGRAM 5.19:	KOMMUNIKASIE IN WERKNEMERS SE EIE TAAL.....	215
DIAGRAM 5.20:	EISE VAN LANDBOUVAKBONDE.....	220
DIAGRAM 5.21:	BELANGRIKE ASPEKTE VIR GESONDE ARBEIDSVERHOUDINGE	224

LYS VAN TABELLE

TABEL 1.1: WAT ARBEIDSVERHOUDINGE IS EN WAT DIT NIE IS NIE	11
TABEL 2.1: EKONOMIES-BEDRYWIGE BEVOLKING	48
TABEL 5.1: OUDERDOMSVERSPREIDING VAN RESPONDENTE	181
TABEL 5.2: KORRELASIE TUSSEN OUDERDOM EN TYDPERK VAN BOERDERY	184
TABEL 5.3: FREKWENSJETABEL VAN GRONDGROOTTES	188
TABEL 5.4: KENNIS VAN FORMELE ARBEIDSVERHOUDINGE.....	191
TABEL 5.5: PLAASWERKERS SE PERSEPSIES TEENoor DIENSVoorWAARDES.....	195
TABEL 5.6: WERKNEMERS SE PERSEPSIES VAN WERKERADE	208
TABEL 5.7: VERMOë OM 'N SWART TAAL TE PRAAT	216
TABEL 5.8: WYSE WAAROP INDIENSNEMING PLAASVIND	216
TABEL 5.9: VERTROUDHEID MET DIE DOELWITTE VAN LANBOUVAKBONDE	218
TABEL 5.10: ONDERHANDELING MET PLAASWERKERS	225
TABEL 5.11: GEROTEERDE FAKTORPATROON VAN VERSKEIE VERANDERLIKES SOOS BEPAAL UIT DIE VRAELYS	228
TABEL 5.12: OPGESOMDE KLASSIFIKASJETABEL VAN DIE DISKRIMINANTANALISE.....	232
TABEL 5.13: TWEERIGTING TABEL VAN VRAAG 16 EN VRAAG 31 (PERSENTASIES VAN RYTOTALE).....	233

TABEL 5.14:	TWEERIGTING TABEL VAN VRAAG 16 EN VRAAG 2 (PERSENTASIES VAN RYTOTALE)	233
TABEL 5.15:	TWEERIGTING TABEL VAN VRAAG 16 EN VRAAG 49 (PERSENTASIES VAN RYTOTALE).....	234

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1 INLEIDING

Die arbeidsituasie in die landbousektor in Suid-Afrika het die afgelope vyf jaar wesenlike veranderings ondergaan en die verwagting is dat dit toenemend die geval sal wees. Die verwagte veranderings dui op 'n formalisering van arbeidsverhoudinge in die landbousektor en die Suid-Afrikaanse Landbou-Unie (SALU) kyk tans onder andere krities na die implikasie van beoogde uitgebreide arbeidswetgewing.

Die landbou word in al groter mate geraak deur verwikkelinge op die arbeidsfront. Best (1991:37) is van mening dat werkerade, skriftelike dienskontrakte en arbeidsverhoudingeprosesse en prosedures op plase ingestel moet word as hoekstene vir goeie arbeidsverhoudinge. 'n Belangrike implikasie vir swart en blanke boere is die onlangse stigting van 'n swart landbou-unie, die National African Farmers Union (NAFU). NAFU beywer hom om die swart boer se belange op alle vlakke te bevorder en beoog onder meer om aandag te skenk aan die beskikbaarstelling van grond, opleiding en finansiering aan swart boere. Verder sal geywer word om die privaat- sowel as die openbare sektor te betrek by die skepping van 'n klimaat wat vir die opgang van die swart boere in Suid-Afrika bevorderlik sal wees. Personeelbestuur in die landbou skiet ver te kort in vergelyking met die plaaswerkers se verwagtinge. Dit het tot gevolg dat die produktiwiteit en werktevredenheid van plaaswerkers nie na wense is nie.

Dit is stellig so dat produktiwiteit op plase verbeter kan word as plaaswerkers beter met die boer se doelwitte en planne vertrou is en as die boer gereeld nuttige inligting aan hulle deurgee. Marais en de Villiers (1990:C10-44) wys daarop dat in Suid-Afrika daar al meer as vyftigduisend plaaswerkers aan vakbonde behoort. Die vakbonde se veldtogte fokus op die samestelling van 'n grondwetgewende vergadering en die beskerming van werkerregte in 'n nuwe Suid-Afrika, werksekuriteit en werkskepping en die uitbreiding

van arbeidswetgewing om plaaswerkers, huishulpe, werkers in die openbare sektor in die Republiek sowel as in die tuislande, in te sluit.

Die boer kan nie meer bekostig om oningelig of apaties te staan teenoor arbeid in die algemeen en gesonde arbeidsbestuursbeginsels in die besonder nie. Alle boere moet as werkgewers verseker dat hulle nie passiewe toeskouers van hulle eie lotsbeslissing is nie. Eensgesindheid en die mate waarin dit op 'n georganiseerde en geordende basis uiting vind, sal die mate bepaal waarin boere toekomstige arbeidswetgewing kan beïnvloed en die nuwe dimensie van arbeidsverhoudinge wat daardeur betree word, kan bemeester.

Pienaar en Slabbert (1989:1) wys daarop dat 'n toename in vakbondaktiwiteite op die Suid-Afrikaanse platteland meegebring het dat die boer as werkgewer nie meer onverskillig kan staan teenoor die korrekte hantering van arbeidsverhoudinge op sy plaas nie. Hoewel die eise wat met die korrekte hantering van arbeidsverhoudinge gepaard gaan, uiteraard 'n addisionele verpligting op die boer se skouers plaas, hou goeie verhoudinge tussen die boer en sy plaaswerkers vir eersgenoemde talle voordele in. So byvoorbeeld kan goeie verhoudinge tussen die boer en sy plaaswerkers:

- ongewenste vakbondaktiwiteite op die plase beperk en selfs uitskakel;
- onnodige en duur regsdinge teen die boer voorkom of beperk;
- kommunikasie tussen die boer en sy plaaswerker bevorder;
- die motivering en lojaliteit van die plaaswerker teenoor die boer bevorder;
- sabotasie van implemente en boerderyaktiwiteite in die algemeen voorkom;
- onrealistiese eisestelling deur die plaaswerker en/of sy vakbondvertegenwoordiger verhoed;
- stakings beperk of voorkom;
- produktiwiteit van plaaswerkers bevorder;
- beter boerderybeplanning moontlik maak.

Goeie verhoudinge tussen die boer en sy plaaswerkers beteken dus onder meer die bevordering van arbeidsvrede in die landbou en 'n finansiële voordeel vir die werkgewer(die boer).

In die lig van die veranderings word dit belangriker om op hoë vlak navorsingsresultate te gebruik om riglyne daar te stel waarvolgens arbeidsverhoudinge bestuur behoort te word in die landbou. Sodanige navorsing sal op die werksvloer gedoen moet word weens die eiesoortigheid van arbeid in die landbousektor. Vakkundige insette wat grootliks direk aangepas word uit 'n ondernemingsperspektief, is nie langer aanvaarbaar nie.

Die Wet op Minimumlone (Wet 5 van 1957) is steeds 'n veelbesproke onderwerp en in hierdie verband sê Cilliers (1991:84) dat die SALU vra dat die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956) en die Wet op Minimumlone weens praktiese probleme nie toepassing in die georganiseerde landbou moet vind nie. Die SALU meen steeds dat die landbou ten beste gedien kan word deur afsonderlike arbeidswetgewing, terwyl die Congress of South African Trade Unions (COSATU) en die National Council of Trade Unions (NACTU) wil hê dat wetgewing wat vir nywerheidswerkers geld, na die landbou uitgebrei moet word. Dit kan daarop uitloop dat 'n arbeidswet uitsluitlik vir die landbou gemaak kan word. Arbeidswetgewing is deur die regering afgekondig en die volgende is in konsep aanvaar vir die landbousektor:

- die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 3 van 1983);
- die Werkloosheidsversekeringswet (Wet 30 van 1966).

De Villiers (1980:2) beweer onder meer dat informele arbeidsbetrekkinge, of soos dit ook bekend is, werksvlakarbeidsbetrekkinge, verwys na die verhouding en wisselwerking wat uit die primêre diensverhouding voortspruit. Gevolglik sal informele arbeidsbetrekkinge grootliks te make hê met gesonde mannekragbestuursbeginsels, en sal die regsbeginsels van die gemenerereg hoofsaaklik geld. Omdat vakbonde slegs in die statuut (Wet op Arbeidsverhoudinge) formele bestaansreg kry, sal hulle slegs 'n geringe (indien enige) rol speel by informele arbeidsbetrekkinge of soos dit dan algemeen bekend staan "arbeidsverhoudinge".

Daar behoort dus 'n onderskeid getref te word tussen arbeidsverhoudinge en arbeidsbetrokkinge. Arbeidsbetrokkinge dui op die formele verhouding wat aan die hand van die Wet gereël word. Formele arbeidsbetrokkinge het beslag gekry met die instel van die Wet op Arbeidsverhoudinge en verwys dus na 'n formele stel prosesse, meganismes en instellings wat deur die Wet in die lewe geroep is (De Villiërs, 1990:2).

De Villiërs (1990:2) merk ook in die verband op dat weens die uitsluiting van die Wet op Arbeidsverhoudinge van plaaswerkers (artikel 2.2), daar vir die huidige geen sprake kan wees van (formele) arbeidsbetrokkinge by plaaswerkers nie. Arbeidsbetrokkinge in die primêre landbou word dus tans deur die gemeenregtelike dienskontrak gereël, en kan ten beste hanteer word binne die raamwerk van gesonde mannekragbestuurspraktyke en behoort deurgaans bekend te staan as arbeidverhoudinge. Daar sal deurgaans in die navorsing na arbeidsverhoudinge verwys word.

1.2 PROBLEEMSTELLING

Die arbeidsituasie in die landbousektor is besig om te verander van 'n onafhanklike en ongeformaliseerde stelsel na 'n geformaliseerde stelsel waar goeie rekordhouding en gesonde bestuursbeginsels van deurslaggewende belang gaan wees (Van Rensburg, 1990).

Die stelsel van arbeidsbestuur het nog altyd uitsluitlik van die boer as werkgewer afgehang. Dit is sy eiendom waarop hy boer en dit staan hom vry om sy bestuurstyl en bestuurspraktyke toe te pas soos wat dit werkbaar in sy omstandighede is. 'n Sterk paternalistiese stelsel het nog altyd gegeld en is nog steeds die aanvaarde werkswyse en die jarelange arbeidsvrede in die landbousektor is 'n sprekende bewys hiervan.

Die situasie is egter besig om snel te verander en daar word van vele kante druk op die boer uitgeoefen om in 'n nuwe rigting te beweeg (De Waal:1990). Enersyds word druk toegepas vanuit vakbondgeledere in terme van verteenwoordiging van swart plaaswerkers op 'n kollektiewe basis. Vakbondaktiwiteite op plase is snel aan die toeneem. Backer (1988:22) verwys veral na twee vakbonde wat baie aktief in die landboubedryf is, naamlik die "Food and Allied Workers Union" (FAWU) en die "Paper, Printing and

Allied Workers Union" (PPAWU) wat albei tot COSATU behoort. Cosatu is op sy beurt veral op die bevryding van sy mense in 'n politieke sin ingestel in plaas van om na sy lede se werkomstandighede om te sien (Anon,1988:2). 'n Derde vakbond wat by NACTU geaffilieer is, behoort ook hier vermeld te word. Dit is die "National Union of Farmworkers" (NUF). Twee resolusies wat deur die vakbond in 1988 aanvaar is, is eerstens om te streef na die skraping van die uitsluiting van plaaswekers onder die Wet op Arbeidsverhoudinge en tweedens om die grootste vakbond vir plaaswerkers daar te stel waaronder gestreef kan word na eenheid (Marais en De Villiers; 1990:C10-74).

Dit is egter te betwyfel of die bestuurders (boere) in die landbousektor hoegenaamd vir die snelle verandering gereed is. Dit blyk uit ondersoeke wat reeds in die landbou onderneem is deur Steenkamp (1988) en Gildenhuis (1989). 'n Basiese kennis van onder meer arbeidsbestuur en arbeidswetgewing is van groot belang vir die boer. Gildenhuis (1984:45) dui in die verband aan dat meer as 'n vyfde (21%) van boere in die somerreënvalsaangebied oor 'n onderwyskwalifikasie laer as matriek beskik, terwyl bykans 64% van die boere geen opleiding in die hantering van arbeid (arbeidsbestuur) het nie. Van die boere wat oor 'n B-graad of hoër kwalifikasie beskik, het die meerderheid aangedui dat hulle wel opleiding in arbeidsbestuur het (52,3% teenoor 47,7%). Byna 75% van die boere wat wel opleiding in arbeidsbestuur het, het aangedui dat die duur van die kursusse wat hulle bygewoon het, korter as 'n week was.

Die probleem wat hier ter sprake is, bestaan dus eensyds in die feit dat formele arbeidsbestuur en arbeidswetgewing hom reeds in die landbousektor gemanifesteer het en moontlik binnekort die relatiewe arbeidsvrede wat in die sektor heers, onnodig kan ontwig. Andersyds is dit waarskynlik so dat die bestuurders in die landbousektor (die boere) oor ontoereikende kennis van die verskynsel beskik en selfs 'n apatiese houding daarteenoor openbaar.

Die landbou is reeds sedert 1910 uitgesluit onder alle arbeidswetgewing, uitgesonder die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid, (Wet 2 van 1983) en die Ongevallewet (Wet 30 van 1941). Alles dui daarop dat daar binnekort arbeidswetgewing op die landbousektor van toepassing sal wees. 'n Belangrike aankondiging is op 30 April 1990 gemaak wat wysigings in arbeidswetgewing voorstel wat direk op die landbou betrekking het. So onlangs soos April 1992 is berig dat die SALU en die twee grootste swart vakbondfederasies in die land, COSATU en NACTU, hulle vrugbaarste samesprekinge

tot dusver gevoer het. Dit handel steeds oor arbeidswetgewing vir die landbou waar die SALU alternatiewe wetgewing wil hê, terwyl die vakbónde die nywerheidswetgewing net so na die landbou wil uitbrei. Arbeidswetgewing ten opsigte van die landbousektor is dus in hierdie stadium in die brandpunt en sal waarskynlik steeds meer aandag geniet.

1.3 DOEL VAN DIE ONDERSOEK

Die doel van hierdie navorsing is om die probleme soos hierbo uiteengesit, na te vors sodat die resultate uiteindelik beskikbaar kan wees om die landbousektor van riglyne te voorsien en te inspireer om pro-aktief op te tree.

Daar is in die breë aandag geskenk aan gesonde arbeidsverhoudingebestuur, wat deur die bestuurders (die boere) toegepas kan word. Meer spesifiek is op die strukture en meganismes van werkerade gefokus. Die landbousektor toon 'n gebrek aan bestuurstrukture soos werkerade of arbeidsrade en werkekomitees (Van Rensburg, 1990). Dit is dan die doel van die navorsing om op wetenskaplike wyse sekere riglyne daar te stel wat kan dien as 'n praktiese riglyn vir die boer. Die inisiatief en kundigheid moet by bestuur aangewakker en gekweek word ten einde so 'n formele struktuur suksesvol te laat funksioneer.

Die motivering vir 'n navorsingsprojek van hierdie aard lê dus gesetel in die daarstelling en bereiking van sodanige doelwitte in die besonder en die daarstel van 'n gesonde landbou-arbeidsverhoudingebelid in die algemeen. In hierdie opsig sal 'n wetenskaplike ondersoek vanaf die werksvloer eiesoortige aanbevelings en riglyne vir die landbousektor daar kon stel.

1.4 METODE VAN ONDERSOEK

In die teoretiese onderbou word gekonsentreer op die beginsels van sosiale verandering en sosiale verantwoordelikheid. Hierdie apekte kom onder meer in hoofstukke twee en drie aan die orde. Deurgaans is van beskrywende navorsing gebruik gemaak. Die opnameprosedure is gevolg, terwyl die vraelys en ongestruktureerde onderhoude as

navorsingstegnieke aangewend is om die verlangde data te versamel. Onderhoude wat met gesaghebbendes gevoer is en waarna verwys word, is beskikbaar op aanvraag en word as sodanig in die bronnelys aangedui. Die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO is betrokke by die verwerking van gegewens.

Nadat besoeke by boere in Ontwikkelingstreek F afgelê is en die behoefte aan sodanige inligting uitgespreek is, is besluit om die navorsing daar te doen. Dit behels die gebiede Amersfoort, Belfast, Bethal, Carolina, Ermelo, Groblersdal, Greylingstad, Leslie, Lydenburg, Marble Hall, Middelburg, Morgenson, Malelane, Piet Retief, Standerton, Nelspruit, Wakkerstroom/Volksrust en Witbank.

'n Verdere motivering vir bogenoemde ondersoek is die feit dat die RGN onder meer versoek het dat hierdie navorsing onderneem word in 'n arbeidsintensiewe boerderystreek - veral in die lig daarvan dat daar reeds twee erkende ondersoeke in die Somerreënsaaigebied gedoen is deur Gildenhuis (1989) en Best (1990)

Wat die populasie betref, is kontak bewerkstellig met al die Distrikslandbou-unies in Streek F met die oog op die identifisering van die universum en die bereikbare populasie. Daar is dus nie van 'n steekproef gebruik gemaak nie.

1.5 OMSKRYWING VAN ENKELE BEGRIPPE

Daar word in die ontplooiing van hierdie navorsing van talle begrippe gebruik gemaak en duidelikheidshalwe word enkeles vooraf omskryf en verklaar terwyl ander begrippe in die konteks waarin hulle voorkom, verklaar word.

■ Arbeidsverhoudinge

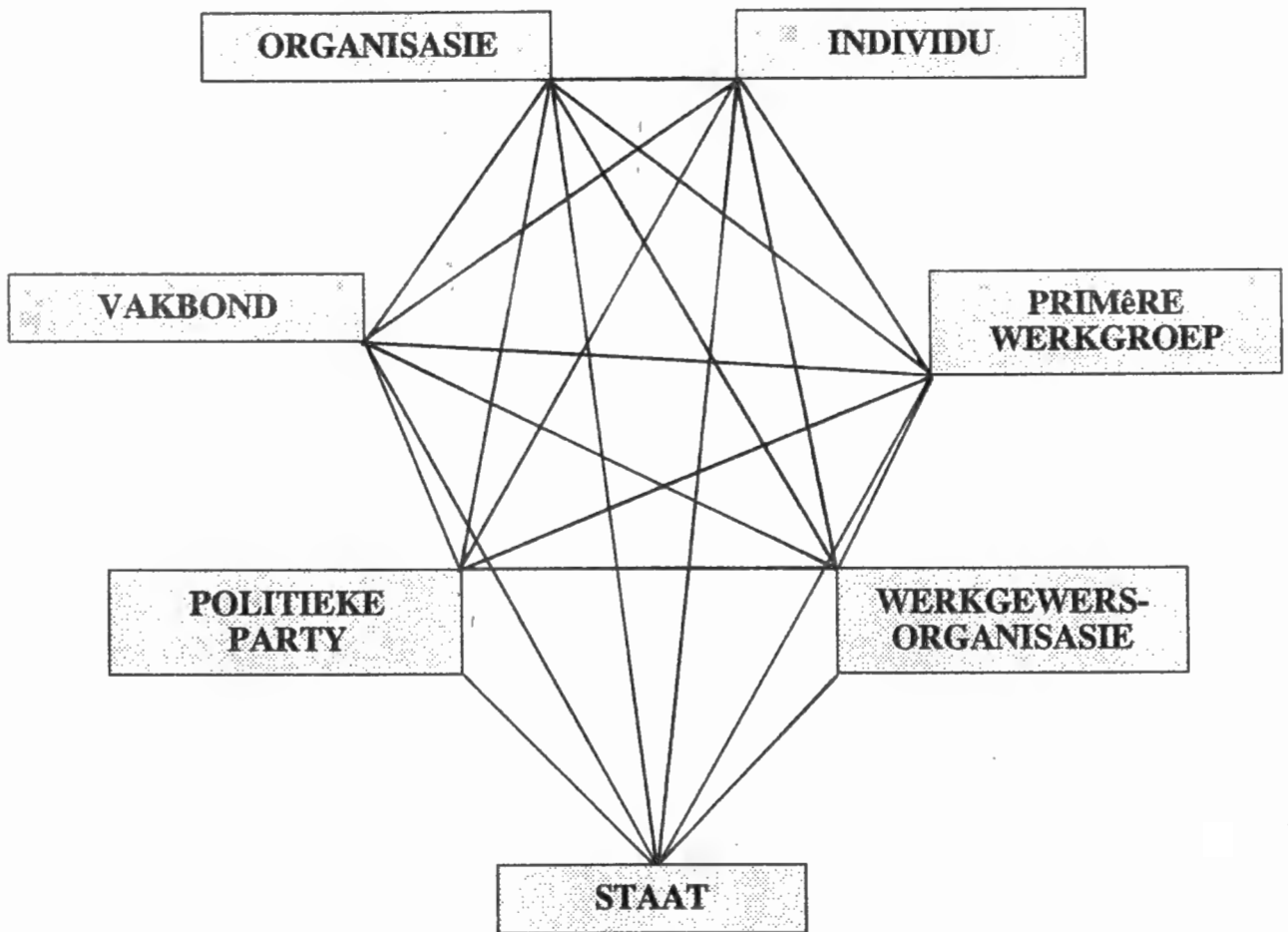
Vir die doeleindes van die studie is dit van belang om die begrip arbeidsverhoudinge deeglik te definieer en omskryf. Dit is egter nie so maklik nie omdat sodanige definisie nie bestaan nie. Vele pogings is al aangewend om 'n akkurate en omvattende definisie te formuleer. Vervolgens dan enkele definisies van die begrip arbeidsverhoudinge soos dit deur kundiges op die terrein verklaar word.

Keenoy (1985:39) definieer arbeidsverhoudinge as die administrasie en kontrole van die werknemer-werkgewerverhouding in die industriële gemeenskap.

'n Vollediger omskrywing van arbeidsverhoudinge verwys na 'n verhouding tussen 'n werkgewer en 'n werknemer of werkgewers en werknemers as die primêre partye, met die staat in 'n mindere of meerdere mate in die rol van reguleerder en beskermer van die verhouding (Bendix, 1992:10)

Van Wyk (1987:1) wys daarop dat arbeidsverhoudinge hoofsaaklik handel oor die interpersoonlike en intergroepverhoudinge binne die werksomgewing. Dit het ook te make met die institusionele verhoudinge tussen die drie formele groepe in die werksomgewing, te wete die arbeidsgroep, die bestuursgroep en die regering van die dag. Hierdie verhouding staan ook bekend as 'n tripartitiese verhouding en bestaan enersyds primêr tussen werkgewer en werknemer en andersyds sekondêr tussen ondernemings en die wetgewende hoedanigheid van die regering. Dit is egter belangrik om daarop te let dat hierdie drieledige verhouding op 'n interafhanklikheid tussen die onderlinge partye berus. Dit staan oorkoepelend as 'n arbeidsverhoudingsisteesem bekend. Dit is belangrik dat elke arbeidsverhoudingsisteesem 'n eie stel reëls ontwikkel. Hiermee word die werksplek en werksomgewing gereguleer en dit het tot gevolg dat daar vir die werkgewer en werknemer sekere "regte" of "vryhede" voortspruit. Gevolglik hou dit ook sekere verantwoordelikhede vir die partye in.

DIAGRAM 1.1: DIE KOMPLEKSITEIT VAN ARBEIDSVERHOUDINGE



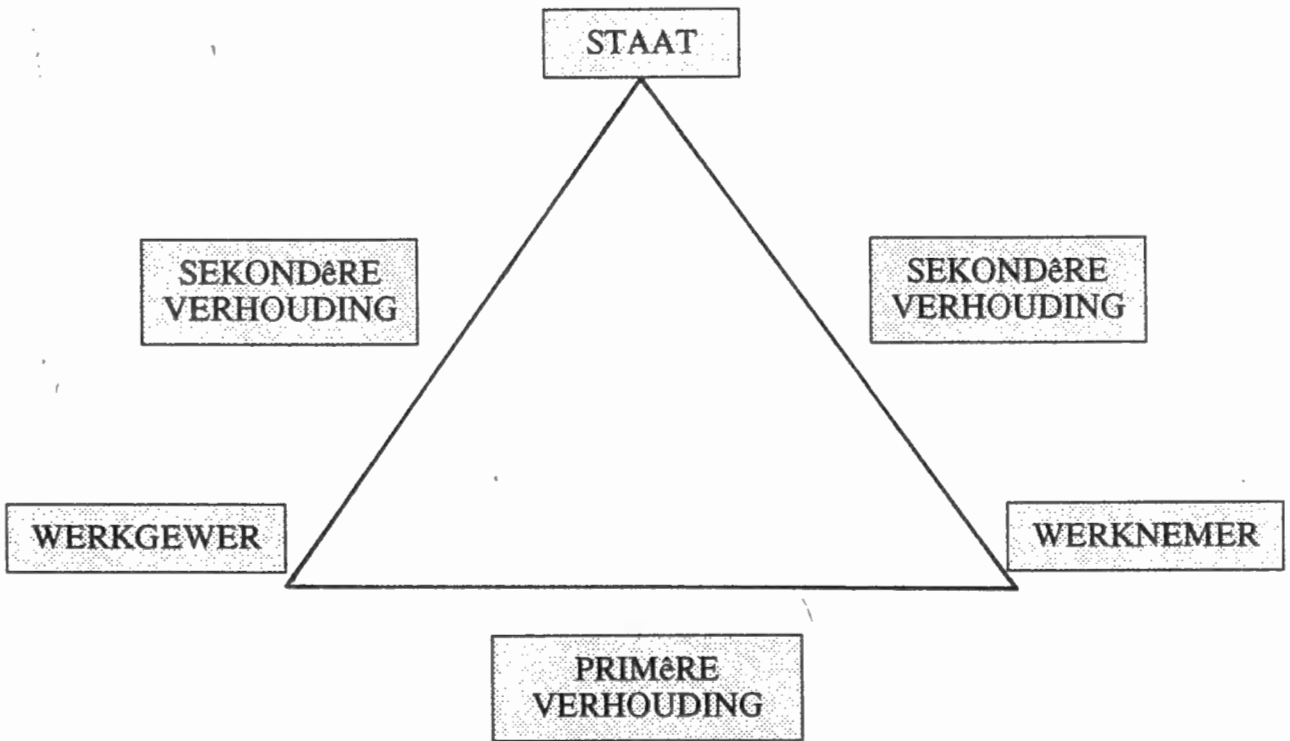
BRON: Aangepas uit Bendix (1992:16)

Bendix (1989:139) skryf in dié verband dat die begrip "arbeidsverhoudingstelsel" die totaliteit van aktore, aksies, prosesse, reëls en regulasies omvat wat òf betrokke is òf meehelp tot die totstandkoming of instandhouding van 'n arbeidsverhoudingstelsel in 'n spesifieke gemeenskap.

Die hoofkomponente van 'n arbeidsverhoudingemodel sal dus die partye wees wat met arbeidsverhoudinge te make het, asmede die prosesse en prosedures, onder andere kollektiewe bedinging en deelnemende bestuur wat daaruit voortspruit, asook die wetlike stelsel wat in 'n regulerende hoedanigheid daarvan deel sal uitmaak. Hierdie

komponente kom voor in alle arbeidsverhoudingsisteme, maar afhingende van die interaksie van 'n veeltal sosiale veranderlikes, word hulle in verskillende grade en verskillende kombinasies aangetref by verskillende arbeidsverhoudingsisteme.

DIAGRAM 1.2 DIE DRIELEDIGE VERHOUDING.



BRON: Slabbert (1991:2)

Slabbert (1987:5) som die aard van arbeidsverhoudinge soos volg op:

- Arbeidsverhoudinge het te make met 'n driedelige verhouding tussen werknemer, werkgever en die staat - 'n driedelige verhouding wat nie slegs kenmerke van interafhanklikheid toon nie, maar ook beïnvloed word deur sekere gebeure in die onderneming self sowel as in die breë gemeenskap.

- Intergroepverhoudinge vorm die kern van arbeidsverhoudinge. Terselfdertyd word erken dat interpersoonlike verhoudinge 'n onmiskenbare, dog ondergeskikte rol in die arbeidsverhoudinge speel.
- Die fundamentele doelwit met arbeidsverhoudinge is die verkryging van arbeidsvrede wat weer tot 'n stimulasie van ekonomiese groei kan lei. Die doelwit word nagestreef deur 'n samewerkingsverhouding tussen werkers en bestuur onder beskerming van die staat. 'n Samewerkingsverhouding word in stand gehou deur interaksie, sodat reëls en regulasies gevorm kan word om basiese konfliktsituasies in die ónderneming te hanteer. Die reëls en regulasies word normaalweg vervat in arbeidskontrakte, kollektiewe ooreenkomste, asook in statute.
- Arbeidsverhoudinge is die bestudering van die daarstelling, ontwikkeling en handhawing van 'n aanvaarbare, wedersydse voordelige interaksiestelsel tussen werkgewers en werknemers onder beskerming van die staat.

TABEL 1.1: WAT ARBEIDSVERHOUDINGE IS EN WAT DIT NIE IS NIE

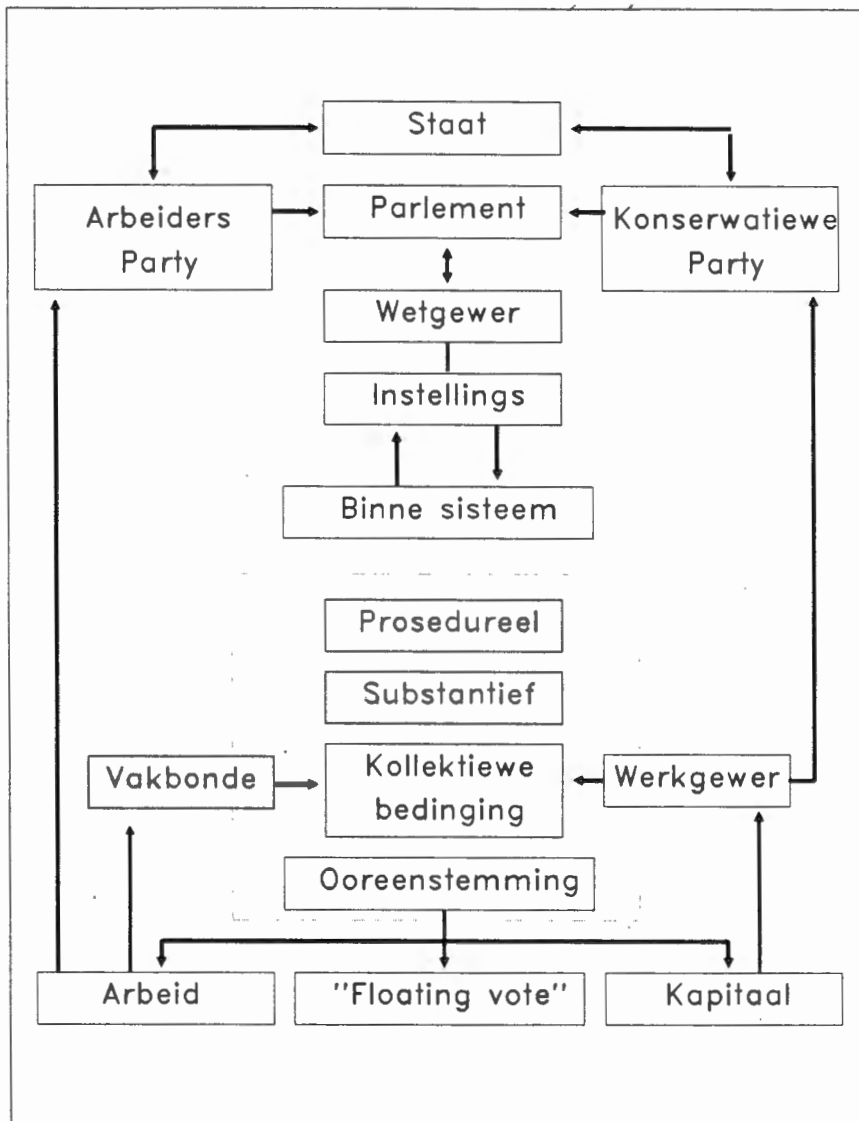
Arbeidsverhoudinge is:	Arbeidsverhoudinge is nie:
<ul style="list-style-type: none"> * mensgeoriënteerd * werkgeoriënteerd * ingestel op effektiwiteit * bruikbaar in alle beroepsvlakke van 'n organisasie * 'n proses van gee en neem * 'n proses van deelname 	<ul style="list-style-type: none"> * gerig op die uitbuiting van werknemers nie * 'n poging om werknemers te manipuleer nie * 'n oorvloei van bestuurgesag nie * 'n "weggeesindroom" ten koste van 'n organisasie se oorlewing nie

BRON: Slabbert (1991:4)

Salamon (1987:24) stel dit dat arbeidsverhoudinge "is used to denote a specialist area of organinasaional management and study which is concerned with a particular set of phenomena associated with regulating the human activity of employment". Dit is egter

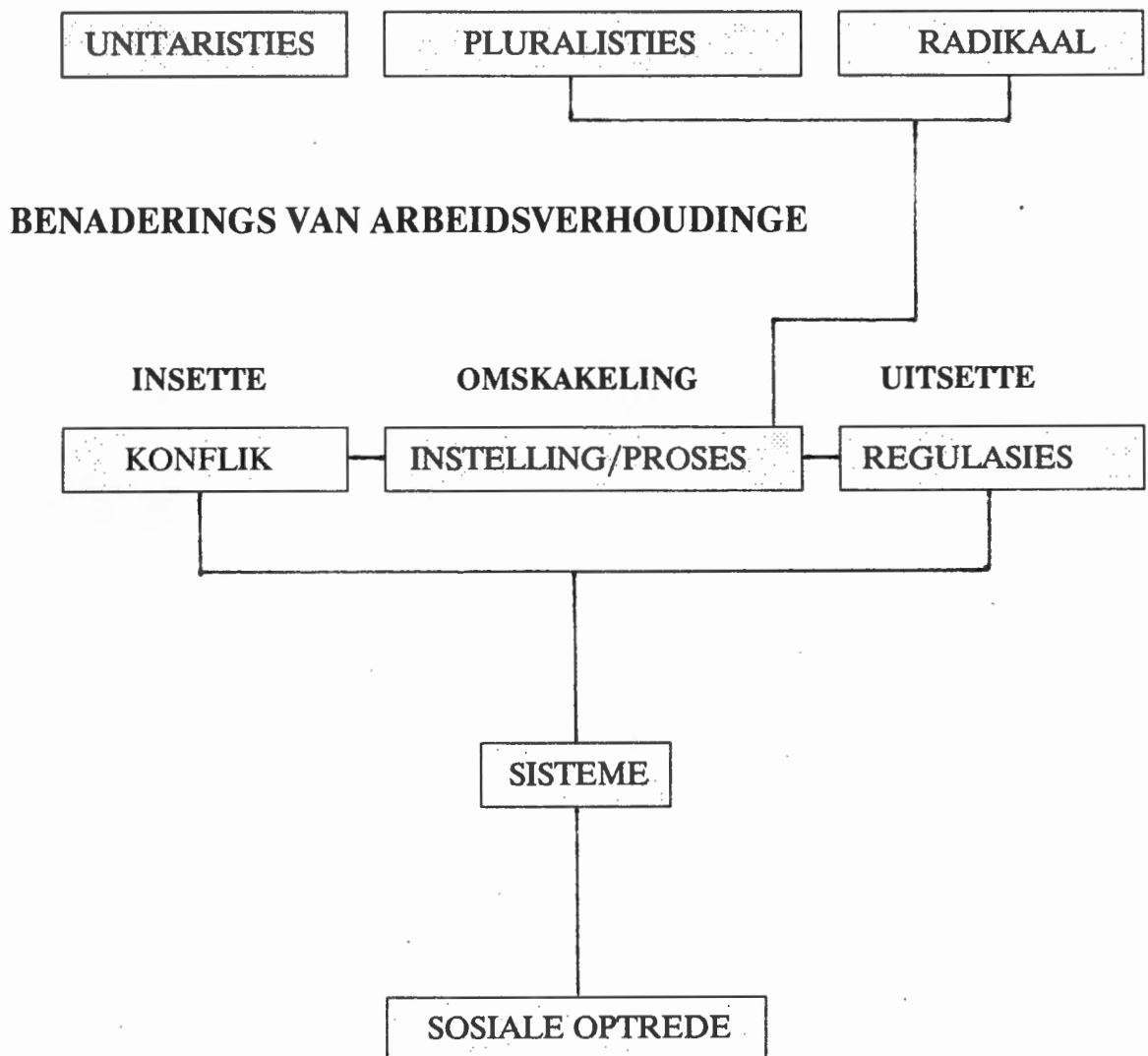
moelik om die presiese grense van die verskynsel te bepaal en om daardie rede ook moelik om 'n universeel-aanvaarbare definisie te konstrueer en te formuleer.

DIAGRAM 1.3: 'N ARBEIDSVERHOUDINGESISTEEM



BRON: Instituut vir Toekomsnavorsing (1989:152)

DIAGRAM 1.4: BENADERINGSWYSES VAN ONDERNEMINGS.



BRON: Salamon (1987:25)

Bester (1982:21) glo arbeidsverhoudinge het te make met die verhoudings en interaksie tussen die twee partye (die werkgewer en die werknemer) en sisteemgewys gesproke, die hantering van patroonhandhawing, spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en

interpretasie deur middel van die daarstelling van 'n wedersyds aamvaarbare stel reëls en prosedures.

- **Sosiale sisteem**

Joubert en Steyn (1984:271) skryf dat 'n groep 'n maatskaplike sisteem is in die sin dat die verhoudings tussen groepslede 'n ordelike geheel vorm en dat hierdie verhoudingsstelsel verstaanbaar word as bestaande uit verskillende posisies wat individue beklee en waaraan sekere verwagtings gekoppel is. Die uitlewing daarvan laat die groep in beweging kom, sodanig dat van 'n funksionerende sisteem gepraat kan word. Die sosiale sisteem regverdig 'n in diepte bespreking en vir die doeleindes van hierdie studie word dit volledig in hoofstuk 2 hanteer.

- **Sosiale en kulturele verandering**

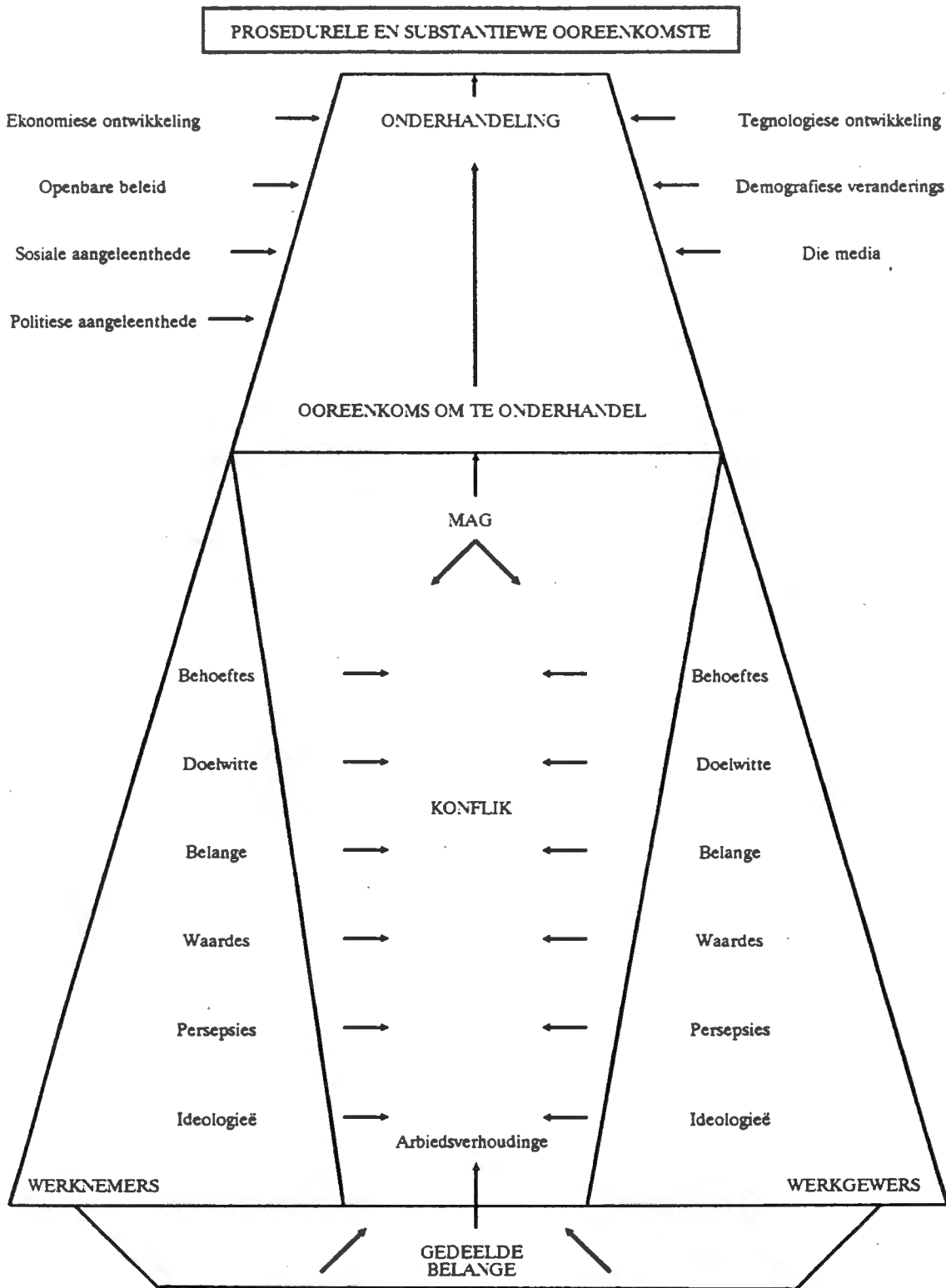
Davis (1950:622) tref die volgende onderskeid tussen sosiale en kulturele verandering: "By social change is meant only such alternatives as occur in social organizations that is the structure and functions of society. Social change thus forms only a broader category called "cultural change". Dit beteken dus dat kulturele verandering alles omvat wat vir die mens bekend is, terwyl sosiale verandering 'n deel is van die omgewing waarbinne die mens betrokke is. Kulturele verandering sluit dus sosiale verandering in. Duidelikheidshalwe word in hierdie navorsing met die begrip "sosiale verandering" sosio-kulturele verandering bedoel waarmee alle moontlike vorme en wyses van verandering onder een saambreel saamgevoeg word.

- **Kollektiewe bedinging**

Webb en Webb (1960:361) omskryf kollektiewe bedinging as 'n metode waardeur vakbonde die diensvoorwaardes en werksomstandighede van hulle lede kan verbeter. Bendix (1989:77) wys daarop dat bogenoemde omskrywing basies korrek is omdat dit wel so is dat kollektiewe bedinging 'n vakbond-geïnspireerde handeling is. Kollektiewe bedinging is egter 'n tweerigtingaktiwiteit waar daar druk en teendruk toegepas word vanaf en na albei partye. Die belangrikste egter is dat die omskrywing nie die ekonomiese natuur van kollektiewe bedinging beskryf nie. Dit beskryf ook nie die mag van die verskillende partye of die kwesbaarheid daarvan deur buite-invloede nie.

Daar word volstaan met die bogenoemde verklaring en omskrywing asmede diagram 1.4 van die daarstelling van die kollektiewe bedingingsverhouding omdat die aspek volledig in hoofstuk vier onder die vergrootglas kom.

DIAGRAM 1.5: DAARSTELLING VAN DIE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSVERHOUDING



BRON: Bendix (1989:87)

■ Opleiding

Opleiding word in die literatuur vanuit verskillende hoeke omskryf en verklaar.

Gouws, et al.(1979:212) omskryf opleiding as 'n sistematiese reeks aktiwiteite waaraan 'n persoon onderwerp word ten einde nuwe kennis, vaardighede of gedragsveranderinge by hom teweeg te bring. Dit kan aspekte soos die volgende betrek: instruksies, oefening, hersiening, praktiese werk en eksamens.

"Opleiding verwys na enige doelbewuste en beplande poging om leer te laat plaasvind. Die opleiding spits toe op 'n duidelike omlynde onderwerp en/of vaardigheid. Die proses van opleiding het te make met die tegnieke en prosedures waardeur menslike gedrag gerig en verander word." (Glaser, 1965:1).

Booyesen (1988:10) omskryf opleiding as die formele prosedures wat 'n organisasie (kan) gebruik om leer by werknemers te laat plaasvind sodat gedrag wat hieruit voortspruit 'n bydrae tot die bereiking van die organisasie se doelwitte kan lewer.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing kan opleiding gedefinieer word as 'n stel prosedures of 'n handeling wat ten doel het om leer te laat plaasvind. Die leer kan plaasvind in die werksituasie by die werknemers of selfs voordat 'n werksituasie betree word. Dit behoort by te dra tot die bereiking van gemeenskaplike doelwitte waar die opleiding benut sal word ten einde suksesvol saam met opgeleide werkers aan 'n taak te kan werk.

■ Opvoeding

Ballantine (1983:1) sê die volgende aangaande opvoeding: "Education begins the day we are born. It ends the day we die. It comes in many forms, ranging from the school of hand "knocks" to formal institutional learning. It's structure varies from society to society from industrial to non-industrial communities, from urban to rural settings, and from age group to age group". Duidelike grense is dus nie altyd moontlik nie. Opvoeding is ook nie die alleentaak van enige persoon of instansie nie. Dit is eerder 'n deurlopende aktiwiteit wat 'n individu lewenslank ondergaan en waartydens daar vorming en skawing plaasvind-van die wieg tot aan die graf.

Coetzee (1965:65) beskryf opvoeding baie duidelik. Opvoeding is 'n daad of werksaamheid van mense met mense. In die daad is daar twee groepe mense betrokke. Die eerste groep is diegene wat werk en onderrig gee; ons noem hulle die opvoeders of leraars, en onder hulle reken ons onder andere die ouers, onderwysers, predikante en verder almal wat maar met onderrig te doen het. Die tweede groep is diegene wat werkend leer en onderrig ontvang; ons noem hulle die opvoedlinge of leerlinge. In die algemeen verstaan ons dus onder die begrip opvoeding "...die hele proses van groei en ontwikkeling, van die wording; die hele deurgang van die mens van 'n staat van afhanklikheid, onselfstandigheid, onrypheid, sedelike onvryheid, onmondigheid, in kort onvolwassenheid, die hele proses dus van in- en aanpassing op allerlei wyse aan sy hele omgewing, fisiese, psigologiese, sosiale en religieuse."

Dieselfde skrywer is van oordeel dat opvoeding logies gesien kan word in die eerste plek as die aanbring en verwerwing van aktiewe kennis, dit wil sê van selfverwerfde, bruikbare kennis. Die ware kennis sluit nie net woorde en begrippe in nie, maar ook sake en dinge, dit wil sê ware kennis is konkreet en abstrak. Die grootste gees is tog die aktief gevulde gees (Coetzee, 1965:75).

Die onderskeid wat daar getref kan word tussen opvoeding en opleiding is daarin geleë dat opleiding beskryf kan word as die gespesialiseerde aanwending en ontwikkeling van sekere gawes en talente, terwyl opvoeding die totale mens in al sy fasette omsluit en dui op die "ewige proses van superieure aanpassing van die liggaamlike en geestelike ontwikkelde, wyse, bewuste mens van God aan sy God, soos geopenbaar in die intellektuele, die emosionele en die rasonale omgewing van die mens" (Coetzee, 1965:79).

■ Produktiwiteit

Produktiwiteit word in die Psigologie Woordeboek (1979:287) soos volg omskryf: "Die aantal eenhede wat 'n werknemer binne 'n gegewe tydperk lewer" en "die mate waarin 'n persoon kreatiwiteit aan die dag lê, arbeid verrig of resultate in sy werk behaal".

Die Nasionale Instituut vir Produktiwiteit (1989:4) sê in hierdie verband die volgende: "It is obvious that national productivity can only be improved if the state, employees and

consumers all commit themselves to making a continuous and ongoing positive contribution to productivity improvement". So 'n verbintenis sal grootliks afhang van die bewustheid wat bestaan onder die betrokke partye rakende die belangrikheid van die rol van produktiwiteit in die skepping en verdeling van rykdom.

Produktiwiteit is dus die opbrengs per eenheid wat gelewer word binne 'n sekere tydsbeperking. Dit gaan dus deurgaans daarvoor om dieselfde opbrengs te lewer, maar binne 'n korter tyd om 'n hoër opbrengs per kop te hê binne dieselfde tyd. Baie duidelik blyk die noodsaaklikheid van die verhoging van produktiwiteit vir ons land ten einde te oorleef op die lang termyn.

▪ Vakbond

Aangesien daar in hoofstuk twee breedvoerig aandag geskenk word aan georganiseerde arbeid in Suid-Afrika, word hier volstaan met 'n enkele definisie en verklaring.

Bendix (1989:41) sien 'n vakbond as 'n "a combination of workers who, by collective action, obtain concessions which would not otherwise have been granted and, in doing so, attempt to improve their position, both at the workplace, and in society as a whole."

Samevattend kan volstaan word met die siening van 'n vakbond as enige aantal werknemers wat met 'n gemeenskaplike doel verenig is, ongeag die onderneming, nywerheid, bedryf of beroep waaraan die lede behoort. Die gemeenskaplike doel van vakbonde is onder meer om die verhouding tussen hulle en die betrokke werkgewers te reël.

1.6 PROBLEME ERVAAR MET DIE NAVORSING

Sekerlik die grootste probleem ervaar met hierdie studie is die beperkte gesaghebbende bronne oor dié baie aktuele onderwerp. Daar is min literatuur beskikbaar, onder andere omdat dit 'n relatief onlangse verwikkeling in die arbeidsveld is. Dit was maar eers sedert 1983 dat vakbonde begin dink het aan die landbousektor as 'n moontlike verdere veld vir ledewerwing. Daar is gebruik gemaak van resente tydskrifartikels en

koerantartikels asook televisieopnames en radio-onderhoude. Waar moontlik is onderhoude met gesaghebbendes gevoer en seminare bygewoon om meer inligting oor die probleem onder bespreking in te win. Ten spyte van hierdie probleem kon vanuit die teoretiese oriëntering 'n duidelike gedagtegang gevolg word.

Die fokus van die navorsing is egter deur verskeie persone en instansies soos die boere by monde van die Transvaalse Landbou-unie (TLU), Landelike Stigting, Boskopleidingsentrum en die Potchefstroomse Landboukollege verwelkom en dui op die aktualiteit en behoefte aan geverifieerde inligting op hierdie terrein. Die betrokke instansies en partye was ook deurgaans baie behulpsaam. Dit moet beklemtoon word dat insiggewende en waardevolle bydraes deur die partye gelewer is en dat dit 'n verrykende ervaring was om aan hierdie projek te werk. Tydens die afhandeling van die navorsing en die voer van onderhoude is leemtes geïdentifiseer wat met groot vrug aangewend sou kon word in opvolgstudies.

In die lig van die belangrikheid van die navorsing is gehoop op 'n hoër persentasie respons, maar die huidige politieke onsekerheid in Suid-Afrika het duidelik 'n houding van skeptisisme en huiwering, by veral die boerderygemeenskap, tot gevolg. Daar is derhalwe in hierdie navorsing om bogenoemde rede gesteun op ongestruktureerde onderhoude wat met boere in Streek F gevoer is.

HOOFSTUK 2

SOSIALE VERANDERING

2.1 INLEIDING

In hoofstuk een is verwys na verandering wat alle terreine van die samelewing raak. Dit is daarom nodig om indringend te kyk na die rol van sosiale verandering in die algemeen, maar dan spesifiek ook te fokus op die landbousektor.

Die landbou is in die afgelope dekade of twee soos alle ander vertakkinge van die ekonomie geraak en beïnvloed deur sosiale verandering. Die fases waarbinne sodanige verandering plaasgevind het, is van so 'n aard dat dit net sneller op mekaar volg. Smith (1976:1) sê byvoorbeeld in die verband: "No attempt has been made to be comprehensive in dealing with the many theories of change that have been advanced in the last five centuries". Dit dui aan dat sosiale verandering die laaste dekade of twee vinniger plaasvind en dat vele pogings al aangewend is om die verskynsel in al sy fasette te bestudeer.

Voorts verklaar Schutte (1976:2) dat verandering in die laaste twee dekades so vinnig plaasgevind het dat 'n persoon maklik kan begin dink dat die lewe maar uit snelle verandering bestaan; dat die lewe maar so is. Die gemeenskap sou dus maar in 'n voortdurende staat van verandering verkeer; dat dinamika, en nie statika nie, eerder die reël is, eerder die normale en die natuurlike voorwaarde vir die lewe self is.

Smith (1976:2) maak die volgende interessante waarneming: "Era's, or any rate periods, seem to undergo significant shifts every ten or fifteen years. A new climate and different consensus emerge, pushing aside older generations who never quite enjoy the fullness of experience, the savour of their era, as did earlier generations". Die verskynsel wys dat verandering vinniger voorkom en dat daar steeds minder geleentheid is om in 'n bestaande bestel tot wasdom te kom. Nuwer bedelings kom al vinniger en voordat die ouer bestel volle wasdom kon bereik, is dit vervang.

Voortdurend word in die een of ander massamedia aankondigings gemaak oor nuwe krisisse, nuwe tegnologie of dergelike veranderinge in die wêreld. Die wêreld het gekrimp tot 'n gebied wat in enige vertrek sou kon inpas. Waarskynlik is dit besig om die tempo van verandering te versnel.

Moore (1974:1) noem dat die wêreld al so klein geword het dat dit gevaarlik raak vir menslike voortbestaan - veral met die invloede van internasionale politieke spanninge. Die pas van verandering in die algemeen en in die besonder die snelheid waarteen die wêreld 'n enkele dog hoogs gedisorganiseerde sisteem word, besorg aan die gedagte dat krisisbestuur 'n normale bestanddeel van die lewe self is, 'n soort dringendheid.

Sosiale verandering is nie 'n unieke, moderne verskynsel nie. Sommige soorte en grade van verandering is universeel in die menslike ervaringsveld. Dit kom algemeen voor en sal so bly solank as wat die mens menslik bly (Moore, 1974:1).

Bierstedt (1970:20) maak die volgende opmerking rakende sosiale verandering: "We begin then, hesitantly, by writing the reader to reflect upon a profound remark made by an ancient Greek philosopher named Heraclitus. Heraclitus said that it is impossible for a man to step into the same river twice". Dit is vir twee redes onmoontlik: die tweede keer is dit nie die dieselfde rivier nie en die tweede keer is dit ook nie dieselfde man nie. In die tydperk wat daartussenin verloop het, hoe kort ook al, het albei verander. Hiermee illustreer die skrywer hoe inherent verandering aan die mensdom is. Niks op die aarde bly met verloop van tyd dieselfde nie, alles is onderworpe aan verandering.

Bogenoemde dui die relatiwiteit van permanensie aan - die werklikheid waarbinne ons leef wat elke sekonde verander. Dit is egter die een kant van die saak.

Die opponerende filosofie wil die teenoorgestelde van die werklikheid glo. Dit stel naamlik dat verandering bloot 'n illusie is, dat dit sinsbedrog is. Hiervolgens bly alles vir altyd dieselfde en dat die enigste werklikheid die bestaan self is.

Mayo (1962:7) beweer die volgende oor verandering: "What is in fact characteristic of our development is that it has successively destroyed all the established social context; one after another they have been banished either by the slow usury of time or by violent

revolution, and in such fashion that nothing has been developed to replace them". Hierin verwys die skrywer na verandering wat nie altyd slegs ten goede is nie. Sosiale sisteme verander, die gesinslewe verander, gesagstrukture word hervorm en die vinnig veranderende tye laat nie plaasvervangende elemente beskikbaar nie. Dit kan tot 'n gedisorganiseerde gemeenskap en samelewing lei.

Uit bogenoemde blyk 'n onderskeid tussen stadige verandering en skielike verandering. Alles op die aarde is onderworpe aan verandering. Dit is 'n proses waarin die gemeenskap of samelewing in alle opsigte anders word. Sodra die verandering in 'n bepaalde orde uit vroeëre fases plaasvind, word dit 'n proses van evolusie genoem. Wanneer die verandering skielik en onverwags plaasvind, soms met geweld, word dit 'n rewolusie genoem. Voorbeelde van sulke abnormale maatskaplike toestande is oorloë, depressies, resessies, politieke onstabiliteit, staatsgrepe en rewolusies (Mayo, 1962:7).

Bogenoemde word bevestig deur Hagen (1964:3) in die volgende opmerking: "The world is undergoing rapid social change, but while we social scientists give names to some of the manifestations, the description of traditionalism, the revolution of rising expectations - it must be confessed that we know very little about the forces that cause the process of change and govern its course". Hier word die probleem kernagtig saamgevat. Die verskynsel word bekyk en beskryf, maar van die kragte wat verandering veroorsaak en die koers daarvan aandui, weet ons bitter min. Om sosiale verandering dus te verklaar, is nie so eenvoudig nie. Dit volg derhalwe logies dat hierdie verandering bestuur moet word.

Ook die bedryfswêreld word hierdeur geraak waar verandering bestuur moet word. Topbestuur moet hiervan deeglik kennis neem en gebruik maak van sekere strategieë ten einde verandering suksesvol te kan implementeer. Eweneens gaan daarmee saam die bestuur van weerstand. Weerstand bestaan nie soseer teen tegnologiese verandering nie, maar teen die sosiale verandering wat hiermee gepaard gaan. Hieroor word later in die hoofstuk breedvoeriger gehandel.

2.2 DEFINISIES EN OMSKRYWINGS

Daar sal eers gefokus word op enkele omskrywings en definisies van sosiale verandering. Om die begrip te definieer is besonder moeilik omdat dit so 'n wye veld bestryk. Daar sal egter gepoog word om tot enkele aanvaarbare definisies te kom ten einde gemeenskaplikheid oor die onderwerp te kan bereik. Hagen (1964:3) meen dat wetenskaplikes in die Geesteswetenskappe sal moet erken dat bitter min kennis bestaan rakende die kragte wat sosiale verandering laat plaasvind en 'n sekere rigting aan die proses gee.

Van die vernaamste redes hiervoor is die feit dat die proses van sosiale verandering baie kompleks van aard is. Moore (1963:3) stel die volgende voor: "Before propositions about short-term and long-term effects can be objectively tested, the time intervals must be specified and the future when long-term effects "will" display themselves must not be so distant as to be meaningless", omdat die mens altyd bewus moet bly van sy beperkings en sy lewe wat maar van korte duur is. Daaraan moet elke navorser homself telkens herinner, of soos die laasgenoemde skrywer dit stel: "In the long run we are all dead".

Volgens Moore (1963:31) is dit juis die probleem waarmee 'n navorser te kampe het wanneer 'n onderwerp soos sosiale verandering aangepak word. Omdat dit so baie tyd in beslag neem om verandering waar te neem terwyl dit aan die gang is en omdat 'n navorser ook 'n beperking het om enige langtermynwaarnemings persoonlik te maak, moet verandering meestal bestudeer word op grond van geskiedkundige bewyse.

Odendaal et al. (1981:1231) omskryf verandering soos volg: "Om iets anders te maak, te wysig. Om in 'n ander ding, toestand, of vorm oor te gaan". Bogenoemde skrywers meen verandering is wisselend, anders wordend en van tydelike duur. Dit is dus 'n proses van "te verander". Die implikasie is dus duidelik dat sosiale verandering 'n voortdurende proses is wat 'n moeilike bepaalbare beginpunt het en nooit werklik eindig nie. Slegs die tempo kan af- of toeneem na gelang van omstandighede.

Wilkenson (1971:27) definieer sosiale verandering as: "a deliberate collective endeavour to promote change in any direction and by any means, not excluding violence, illegality, revolution or withdrawal into "utopian" community. Social movement are thus clearly different from historical movements, tendencies or trends". Hiervolgens word sosiale

verandering duidelik onderskei van historiese verandering, waar laasgenoemde 'n normale wegbeweeg is van sekere wyses van doen, en 'n aanpassing is by veranderde omstandighede. Verder wys bogenoemde skrywer daarop dat dit belangrik is om te let op die feit dat die genoemde tendense en aanduidings van kardinale belang is by die interpretasie en verduideliking van sosiale verandering.

Moore (1974:2) som enkele eienskappe van verandering soos volg op:

- Geleidelike en snelle verandering kom in enige gegewe gemeenskap of kultuur afwisselend of konstant voor.
- Verandering kom nie geïsoleerd voor nie; dit kom eerder voor in 'n sekere volgorde of "ketting" en die gevolge daarvan suur deur na 'n totale streek of gemeenskap en kan selfs die wêreld in 'n sekere opsig raak.
- Bogenoemde dui daarop dat verandering "orals" voorkom en die gevolge daarvan "orals" 'n uitwerking het en daarom op 'n dubbelloopbasis staan.
- Die afmetings van huidige verandering, of dit beplan is of uitvloeisels uit tegnologiese verandering is, is groter as enige voorafgaande tydperk in die geskiedenis.
- Die natuurlike voorkoms van verandering raak 'n wyer spek-trum van die individu se ervaringsveld, asook aspekte van gemeenskappe in die hedendaagse samelewing - nie omdat gemeenskappe meer "geïntegreer" is nie, maar omdat feitlik geen aspek van die lewe uitgesluit is van die normaliteit van verandering nie.

Strasser en Randall (1981:11) merk op dat die definiëring van sosiale verandering bemoeilik word deur die vraag wat sosiale verandering in werklikheid is. Bogenoemde skrywers meen dat dit onder meer insluit "...the after neglected query of what kind and degree of change deal with this question implicitly somewhere in their theoretical system or in the context of the latter's application to some empirical case. For this purpose it should suffice to examine definitions that are frequently used to conceptualize change, in terms of differences and similarities, and subsequently to explore some of the problems and implications of these concepts". Die aanbevelings is dus om in so 'n definisie te

soek na die verskille en ooreenkomste van bestaande definisies van verskillende erkende skrywers op die terrein.

Teoretici van sosiale verandering, of dit nou van die funksionaliste of die evolusioniste is en van watter denkskool ook al, stem saam dat in die mees basiese betekenis van die woord "verandering" elke sosiale sisteem die totale tyd besig is om te verander (Strasser en Randall, 1981:11).

Davis (1950:629) stel dit dat geen persoon die totale verskynsel van sosiale verandering kan begryp nie. Hy meen dat die beste kan wees dat "we have reasonably full data concerning a few thousand years of human history, out of millions of past years and no telling how many future ones. Any claim that a mode of change has always persisted and always will persist clearly goes beyond empirical knowledge. The question of what is the ultimate nature of social change is therefore simply a philosophical puzzle that has no place in social science". Wanneer daar gefokus word op die kenbare, vind ons sekere neigings en fluktuasies. Wanneer 'n gegewe verandering bestudeer word, sal die besluit of dit siklies of linieër van aard is, berus by die tydsverloop wat onder die soeklig is. 'n Afname in sakevertroue mag as 'n neiging voorkom as slegs na 'n paar jaar gekyk word, maar beoordeel binne 'n breër konteks, blyk dit slegs een van die fases van die ekonomiese siklus te wees.

Smith (1976:12) definieer sosiale verandering as "a succession of temporal differences between and within limits, a succession of differences in time within a persisting identity". Die kontinuering van die objek wat verandering ondergaan, word egter behou. Die veranderinge verloop dus binne sekere grense, volg mekaar met verloop van tyd op en behou 'n sekere identiteit.

Smith (1976:13) verkies egter om sosiale verandering te definieer as: "a succession of events which procedure over time a modification or replacement of particulars patterns or units by other novel ones. This places events at the centre of our analysis of change mechanisms, and at the same time allows for partial as well as total substitution of either the patterns or the units which are alleged to change". Dit sou om bogenoemde redes insluit alle fases van verandering, vanaf die aanvanklik eenvoudige hervorming tot radikale hervorming en dan revolusie tot by die uiteindelijke disintegrasie van 'n eenheid

en die uiteindelijke vervanging van nuwe tipes eenhede wat as werkbaar beskou kan word.

Appelbaum (1970:2) is van oordeel dat daar tydens so 'n definiëring onderskei moet word tussen die begrippe "verandering" en "sosiale". Die vier vlakke van menslike aktiwiteit bestaan uit die individuele persoonlikheid of karakter, interaksie tussen individue, interaksie tussen groepe of sosiale sisteme en die kulturele sisteem. Hierdie vlakke word verkies omrede dit basies ooreenkom met empiriese bevindings rakende die "sosiale" in die literatuur. Betreffende "verandering" is daar vir Appelbaum (1970:7-8) drie onderskeidings wat getref kan word en wat baie bruikbaar is.

Dit is eerstens die omvang van die verandering, naamlik groot- of kleinskaalse verandering. Dit gaan dus by hierdie verandering oor evolusie of revolusie.

Tweedens gaan dit oor die tydsduur van sosiale verandering, naamlik langtermynverandering teenoor korttermynverandering. Die tydsverloop of die periode wat verloop waarbinne of waartydens daar verandering plaasvind, is duidelik 'n belangrike onderskeidende kenmerk van verandering.

Derdens word genoem die effek of invloed wat verandering het op die veranderingseenheid of subjek wat verander. Dit is dan professionele teenoor strukturele verandering. Dit word later in die hoofstuk vollediger bespreek wanneer die ekwilibriumteorie onder die vergrootglas geneem word.

Vir Hough (1988:20) is sosiale verandering die proses waardeur menslike gedagterigtings en gevoelens ten opsigte van die individue, groep en gemeenskap, sowel as entiteite verander word om 'n gewysigde vorm aan te neem. Dit is 'n spontane opeenvolging van gebeure, dikwels na aanleiding van 'n bepaalde gebeurtenis. Verandering is nie noodwendig positief nie, terwyl ontwikkeling doelbewuste handeling is wat gerig is op die voortbring van groter stoflike en geestelike welsyn. Sosiale verandering is ongekwalifiseerd, dus 'n neutrale konsep - dit kan ten goede of ten kwade wees. In die eerste geval sal dit op ontwikkeling of voortuitgang dui en andersyds op verval of agteruitgang.

Die navorser vereenselwig hom met die volgende beskouing van Bierstedt (1970:548): "In this chapter we have taken a long, long journey, a journey that has no destination. The problem of social and cultural change remains unsolved". Die woord verandering dui reeds op 'n nimmereindigende proses wat voortgaan en voortgaan soos die tyd self. Sosiale verandering is een van die verskynsels wat altyd aktueel sal bly en altyd eie aan die tyd sal wees

Uit bogenoemde blyk dit duidelik dat sosiale verandering eerstens 'n proses is. Dit dui reeds op die voortdurendheid van sosiale verandering. Tweedens is sosiale verandering altyd teenwoordig, dit kom altyd voor, hetsy vinnig of stadig. Die eerste staan bekend as rewolusionêre verandering, terwyl die tweede bekend staan as evolusionêre verandering. Dertens sou die afleiding gemaak kan word dat sosiale verandering in wese enige verandering is wat weg van die status quo is - hetsy positief of negatief.

Die volgende voorstelling dui op enkele redes vir sosiale verandering.

DIAGRAM 2.1: REDES VIR SOSIALE VERANDERING

Lokaliteit van verandering	Eksogeen (Van buite)	Endogeen (Van binne)
	<p>Steurings (Kriterium: begrensing van sisteemgrense)</p> <p>wikkelde aanpassings</p>	<p>Differensiasie (Paisons) (Kriteria: Pogings om te stabiliseer en te verander lei tot endogeen ont-</p>
Spesifiekheid van die oorsaak	Een faktor	Meer as een faktor
	<p>Tegnologie Innovasie Ekonomie Antagonisme Elite belange</p>	<p>Persoonlikheid Politiek Ekonomie Geloof Opvoeding Onderwys Sosialisering</p>

BRON: Strasser en Randall (1981:33)

Dit is om die bogenoemde redes duidelik dat daar vollediger aandag aan sosiale verandering gegee sal moet word. Vervolgens word enkele teorieë van sosiale verandering beskou. Dit dien beklemtoon te word dat vir die doeleindes van hierdie studie slegs breë trekke van die evolusionistiese, ekwilibrium - en konflikteorie gegee word.

2.3 ENKELE TEORIEË VAN SOSIALE VERANDERING

In die sosiologiese literatuur bestaan daar 'n uiteenlopende verskeidenheid teorieë oor sosiale verandering waaronder die evolusionistiese teorie, die ewilibriumteorie, die sikliese teorie en die konflikteorie.

Binne die konteks van die studie word egter hoofsaaklik gefokus op die ekwilibriumteorie weens die operasionaliseringsmoontlikhede daarvan vir arbeidsverhoudinge.

2.3.1 DIE EVOLUSIONISTIESE TEORIE

Die evolusionistiese teorie kan in twee breë kategorieë verdeel word, naamlik die klassieke evolusionistiese teorie en moderne variante daarvan. Omdat die meer moderne teorieë op die klassieke teorieë geskoei is, sal vir die doeleindes van hierdie studie slegs gekonsentreer word op die klassieke evolusionistiese teorie. Appelbaum (1970:36) skryf hieroor soos volg: "The importance of Durkheim and Spencer is evident when one considers modern evolutionists, most of them borrowed heavily from these two sociologists. This is particular true of modernization theories".

▪ 'n Voëlvlug

Appelbaum (1970:17) meen Darwin leun swaar op die sosiaal-wetenskaplike in sy publikasie "The Origin of Species". Die beginsel is dat alle lewende organismes, naamlik mens, dier en plant, met verloop van tyd ontwikkel het vanaf 'n eenvoudige na 'n meer komplekse manifestasie van elke organisme.

▪ Uniliniêre teorieë van sosiale verandering

Appelbaum (1970:17) beweer dat sosiaal-wetenskaplikes baie sterk beïnvloed is deur die denke van Darwin. Hulle beskouings aangaande evolusionisme het die teorieë oor sosiale verandering vir dekades lank oorheers. Baie van die vroeëre evolusioniste het die verandering in die gemeenskap beskryf as "primitiewe" vorms van lewe wat gevorder

het na "gevorderde" vorms van beskawings. Die teoretici het dan ook gekonsentreer op die proses waar die sterkste oorwin het in die proses van verandering.

Hough (1988:34) stel dit dat die evolusionistiese teorie klem lê op die feit dat die samelewing, net soos 'n organisme, ontwikkel van 'n homogene, onsamehangende, ongedifferensieerde massa, tot 'n meer heterogene georganiseerde, gedifferensieerde en komplekse samelewing.

Edari (1976:8) wys daarop dat die klassieke evolusionistiese teorie aan die volgende gekenmerk word:

- karakterisering van die stadia van evolusie;
- beskrywing van die pad van evolusie;
- isolering van die faktore wat verandering veroorsaak.

Hierdie teorieë kan almal saam geklassifiseer word en daaruit sou drie gemeenskaplike kenmerke afgelei kan word. Dit is die volgende:

- Dit is uniliniêr deurdat een enkele paadjie geïsoleer word waarop alle gemeenskaplike verandering moet beweeg;
- die stadia word as universeel aangedui;
- dit benadruk 'n enkele veralgemeende faktor. Die faktor word ook beskou as die oorsaak van alle veranderings binne gemeenskappe en word evolusie genoem.

Die kultuur van die mens in 'n stedelike situasie word verander na die van 'n "civilization of state" en "Gesellschaft". Dit beteken dat daar niks van die oorspronklike kultuur oorbly nie en 'n totaal nuwe kultuur met verloop van tyd ontstaan. As gevolg van die verdwyning van die kultuur en die ontwikkeling van die nuwe ontstaan dikwels 'n vakuum, wat die stedelike mens in 'n onsekere situasie laat. Die vakuum word egter soms effektief deur die onderneming gevul, aangesien die stedelike gesin onlosmaaklik verbind is aan die onderneming (Hough, 1988:43).

Kortliks behels die teorie dus dat sosiale verandering plaasvind vanaf 'n simplekse of eenvoudige vorm van enige werklikheid na 'n meer komplekse of gevorderde vorm daarvan - 'n proses wat evolusie genoem word.

Hough (1988:43) noem verder dat as gevolg van laasgenoemde feit die onderneming die gulde geleentheid positief benut om die werknemer en sy gesin in te skakel by aktiwiteit wat hierdie kulturele vakuum kan opvul, maar meer nog om lewensomstandighede van werknemers in die geheel, te verbeter. Hierdeur kan die onderneming produktiwiteit verhoog en sodoende winste vermeerder.

Moore (1974:119) skryf die huidige onguns van wat baie gewild was in die vorige dekade of twee, toe aan die ontstaan van paradoksale omstandighede en spesifiek aan die probleem van diversiteit. Hy meen "either the geographical and the cultural scope was radically limited and the theories fell before new knowledge about oriental and non-literate societies; or the diversity of cultures was made central to the evolutionary scheme, but the attempt to order differences by resorting to "stages" fell under both theoretical and empirical attack". Daar het dus 'n behoefte ontstaan aan onder meer bevredigende teorieë van sosiale verandering.

2.3.2 DIE EKWILIBRIUMTEORIE: DIE KONSEP VAN HOMEOSTASE

Appelbaum (1970:65) wys daarop dat homeostase 'n begrip is wat oorspronklik van die meganika afkomstig is. Meer onlangs is dit ook in die biologiese wetenskappe begin gebruik. Met die term word bedoel 'n "uniforme toestand" soos wat homeostatiese meganismes dui op meganismes wat daargestel is om uniforme toestande te bereik en te handhaaf. As voorbeeld, wat die menslike liggaam betref, dien die ingeboude stelsel van temperatuurbeheer deur middel van afskeiding deur die vel. As meganisiëse analoog kan die verkoelingsmeganisme van 'n motor genoem word.

Die sentrale begrip by hierdie teorie is die ekwilibriumbeginsel. Die begrip word deur Homans (1950:303-304) gedefinieer as 'n toestand waarbinne 'n sisteem verkeer en dat die elemente binne die sisteem sodanig in verhouding is dat enige verandering by een van

die elemente gevolg sal word deur 'n ander verandering in 'n poging om die "hoeveelheid" verandering te verminder.

In sy boek "The human group" skryf Homans (1950:422) verder dat die term ekwilibrium maklik verander kan word om bewegende ekwilibrium te ondervang. 'n Sosiale sisteem is 'n bewegende ekwilibrium.

Die ekwilibriumteorie kan die beste aan die hand van die volgende beskou word.

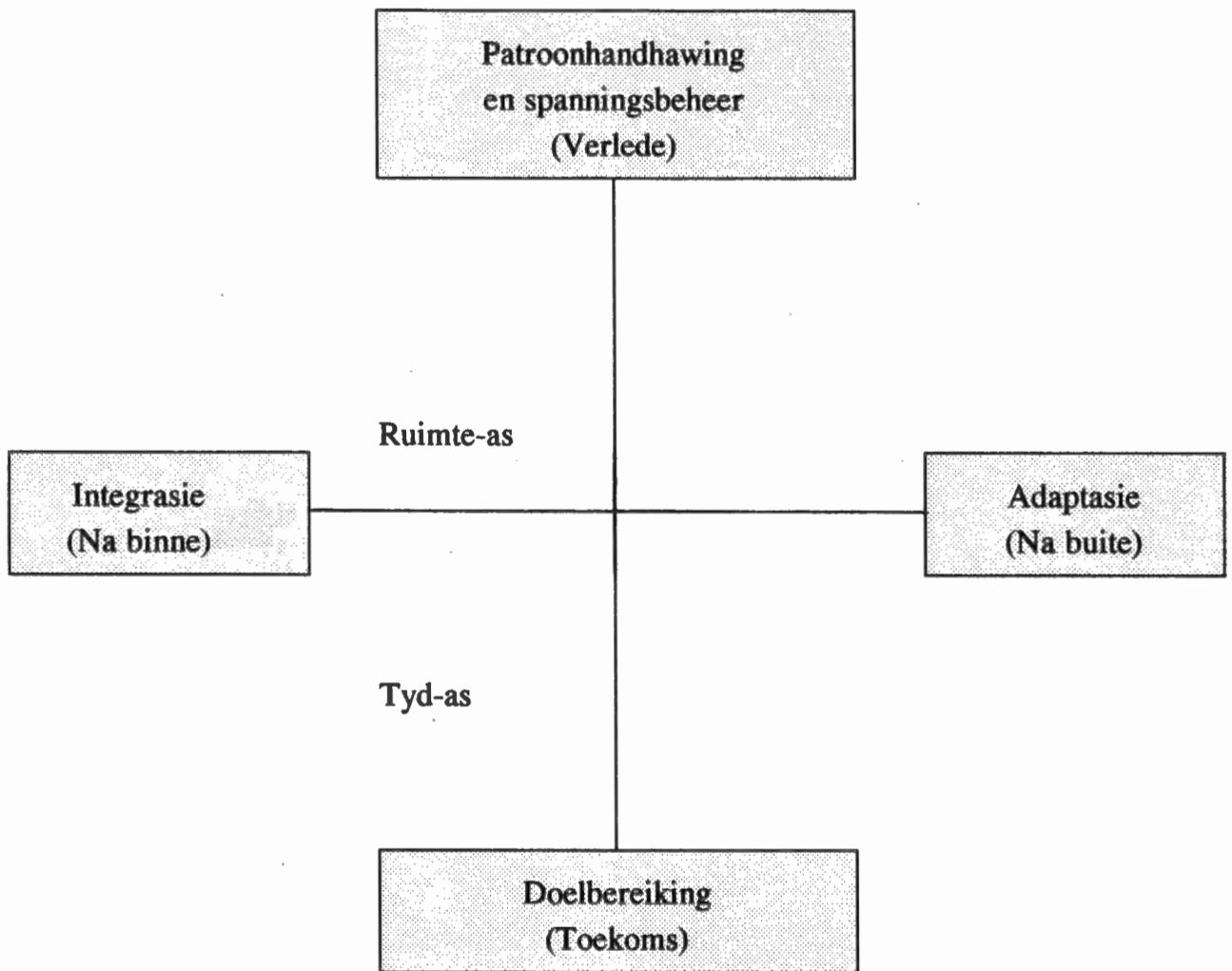
DIAGRAM 2.2: DIE AGIL-PARADIGMA

A ADAPTASIE	G DOELBEREIKING
PATROONHANDHAWING EN SPANNINGSBEHEER L	INTEGRASIE I

BRON: Ellemens (1977:43)

Die meer bekende voorstelling van die paradigma lyk soos volg.

DIAGRAM 2.3: PARSONS SE PARADIGMA



BRON: Joubert en Steyn (1984:227)

'n Praktiese voorbeeld van hoe die gemeenskap as 'n sisteem funksioneer, kan soos volg voorgestel word.

Hough (1988:60) toon aan dat Parsons wel erken dat die struktuurkomponent van 'n sosiale sisteem in teorie kan verander. 'n Samelewing bestaan uit gespesialiseerde sisteme en hulle subsisteme, elk betrokke in 'n reeks van begrensde uitruilings met die ander en ook met ander "omgewings" buite die sosiale sisteem self. Al die uitruilings kan probleme vir die sisteem meebring - dit forseer die sisteem om te spesialiseer in die een of die ander funksionele imperatief of voorwaarde vir bestaan. Hierdie imperatiewe behels prosesse of funksies binne die volgende vier probleemareas, naamlik integrasie (na binne), adaptasie (na buite), patroonhandhawing en spanningsbeheer (verlede) en doelbereiking (toekoms) soos op die bostaande diagram aangedui. Die struktuurelemente en die vier probleemareas word vervolgens breedvoeriger toegelig

In sy konseptualisering van die sosiale sisteem as 'n bewegende ekwilibrium onderskei Parsons (1966:20-21) tussen struktuurelemente van die sosiale sisteem enersyds en die funksionele imperatiewe andersyds. Die struktuurkomponente van enige sosiale sisteem bestaan uit rolle, norme, waardes en subgroepe. Dit word vervolgens afsonderlik bespreek. Daar moet beklemtoon word dat daar vir die doeleindes van hierdie bespreking van die struktuurkomponente en die funksionele imperatiewe, met die skrywer se toestemming om dit so te gebruik, grootliks gesteun is op die navorsing van Van den Berg (1977:115-188) in die verband. Daar word na laasgenoemde skrywer verwys waar dit sinvol is, maar dit word nie deurgaans gedoen nie.

2.3.2.1 DIE STRUKTUURKOMPONENTE

▪ Status, posisie en rol

Van den Berg (1977:115) wys daarop dat hierdie begrippe in die sosiologiese vakliteratuur dikwels alternerend as sinonieme gebruik word of voorkeur verleen word aan die gebruik van slegs een, veral wat status en rol betref, om na albei te verwys. Hierdie praktyk kan egter tot begripsverwarring aanleiding gee, aangesien byvoorbeeld die begrip status ongekwalifiseerd in die alledaagse omgang in populêre gesprekke kan verwys na verskynsels soos agting, aansien of prestige, terwyl dit sisteem-sosiologies iemand se posisie in die sosiale sisteem aandui - relatief tot die ander deelnemers aan die proses van interaksie.

■ Norme

Johnson (1971:15) maak die volgende belangrike afleiding uit die voorafgaande uiteensetting van die begrippe status, posisie en rol. Dit is dat die inhoud van enige sosiale posisie in die sosiale sisteem, met ander woorde sy kompleks van regte en pligte in geheel normatief is. Bierstedt (1970:206) sluit hom duidelik hierby aan wanneer hy daarop wys dat "...norms are not "free-floating" phenomena. They are attached to something and that "something" to which they are attached, is statuses". Van den Berg (1977:143-144) vereenselwig hom met bogenoemde wanneer hy aandui dat dit die voor-die-hand-liggende feit dat norme 'n integrale en onafskeidbare struktuurkomponent van die sosiale sisteem is, duidelik illustreer. Ook wat norme betref, net soos in die geval van rolle, is dit 'n omvangryke tema wat veel prominensie in die sosiologiese sowel as verwante vakliteratuur geniet. Dit is derhalwe ook nie die gedagte om hier aanspraak te maak op 'n volledige beskrywing hiervan nie en dit is ook nie die doel van die studie nie.

■ ■ Enkele nadere omskrywings van norme

Van Dijk (s.a.:57) gee die volgende definisie van 'n norm: "Elke positiewe regel die een bepaalde wijze van gedrag of handelen voorschryft of verbiedt". Van den Berg (1977:144) maak twee afleidings hieruit: Eerstens is die norm op die handeling of gedrag gerig, of andersom is die handeling of gedrag op die norm gerig. Tweedens het norme 'n tweërlei karakter: hulle is gebiedend sowel as verbiedend. Uit Cilliers en Joubert (1968:27) se definisie van 'n norm as 'n gedragsreël wat bepaalde handeling in bepaalde rolle/kollektiwiteite of klasse van rolle/kollektiwiteite voorskryf, toelaat of verbied, blyk genoemde twee afleidings ewe duidelik.

Dit blyk dus uit die bostaande definisies en omskrywings van norme dat dit gedragsreëls is wat gedrag of optrede voorskryf of verbied en wat sekere riglyne vir gedrag daarstel.

■ Waardes

Joubert en Steyn (1984:274) meen dat waardes 'n normatiewe element is maar op 'n meer algemene vlak as 'n norm. 'n Waarde is 'n algemene beginsel wat as beginsel elke keer vir bepaalde situasies en rolle toegepas moet word.

Coetzee (1984:36) wys daarop dat waardes beskou kan word as die mees algemene normatiewe beginsels terwyl die waardesisteen van 'n bepaalde samelewing die belangrikste enkele algemene faktor is wat ordelikheid en integrasie van daardie samelewing verseker. Die belangrikheid van waardes kan moeilik oorskat word, aangesien dit 'n aanduiding gee van watter optredes en gesindhede as wenslik beskou kan word. Laasgenoemde skrywer toon aan dat waardes eerder maatstawwe as rigsgoere is en figureer as 'n metode van sosiale beheer of sosiale druk.

Smelser (1973:6) vat dit met die volgende saam wanneer hy aantoon dat die "...cultural standard that indicate the general goals deemed desirable for organized social life", terwyl norme "refer to expectations and standards that regulate the interaction among people".

Uit bogenoemde blyk dit dus dat waardes wel normatief gereguleer is maar net meer algemeen as norme. Verder help waardes mee om die gemeenskap te orden en te integreer.

▪ **Groepe, sub-groepe of kollektiwiteite**

Coetzee (1984:37) wys daarop dat sodra sosiale sisteme op grond van grootte ontleed word, die volgende drie vlakke ontleed kan word. Op samelewingsvlak word gepraat van 'n makro-sosiologiese ontleding van die samelewing as makro-sisteen. Wanneer 'n klein sisteem ontleed word, word dit mikro-sosiologiese analise van 'n mikro-sisteen genoem. Op intermediêre vlak sou ruimte geskep kon word vir 'n meso-sosiologiese analise van 'n sisteem op meso-vlak.

Dit is vir Parsons (1966:20-21) 'n ekwilibrium of homeostatiese konsep wat verwys na die meganisme of metode waarmee enige sisteem te make het wanneer verandering vanuit sy omgewing sodanige sisteem verander sonder dat daar 'n essensiële verandering in die sisteem se struktuur plaasvind. Die prosesse wat strukturele verandering laat plaasvind, word primêr gekenmerk deur die proses van strukturele differensiasie.

Parsons (1966:20-21) wys daarop dat sommige sosiale prosesse dien tot instandhouding van 'n sisteem (integrasie en patroonhandhawing) en sommige veroorsaak strukturele veranderings of bewegings (aanpassing en doelbereiking). Die vier probleemareas word vervolgens van naderby beskou.

2.3.2.2 DIE FUNKSIONELE IMPERATIEWE

▪ Die funksie van patroonhandhawing en spanningsbeheer

Van den Berg (1977:173) wys daarop dat die patroon van enige sosiale sisteem gehandhaaf moet word en wel daarin dat die eenhede van die sisteem-hetsy individuele akteurs of deur subgroepe of kollektiwiteite, die patrone moet aanleer en toepas met die toepaslike gesindheid. Die twee belangrikste prosesse waardeur die struktuur tot stand kom en gehandhaaf word, is institusionalisering en internalisering waardeur die normatiewe patrone respektiewelik in die kultuur en die persoonlikheid ingebou word. Hierdie normatiewe patrone word deur die rolspelers in kollektiwiteite in die proses van interaksie, geaktiveer.

Wat spanningsbeheer betref, sien Van den Berg (1977:173) dit as volg: Juis omdat bogenoemde inhoude persoonlikheidsgekoppel is, dit wil sê deel vorm van die persoonlike oriëntasie en motivering van die individuele akteur, kan die uitlewering of onderdrukking daarvan, aanleiding gee tot spanning. Die verskynsel van rolkonflik, soos reeds aangetoon, is juis so 'n bron van spanning - nie slegs vir die individuele akteur nie, maar vir die hele sisteem.

▪ Die funksionele probleem van doelbereiking

Van den Berg (1977:176) toon aan dat hierdie probleem op die toekoms pool van die tyd as lê, aangesien die doelstellings wat elke sisteem moet bereik deur middel van koöperatiewe pogings, immers in die toekoms lê.

▪ Die funksionele probleem van adaptasie of aanpassing

Daar word verder deur Van den Berg (1977:177) aangedui dat hierdie probleem op die buitepool van die ruimte-as of -dimensie lê. Gevolglik raak dit die sisteem se verhouding met sy omgewing en ander sisteme.

Johnson (1971:53) wys daarop dat die ekonomiese sub-sisteem makro-funksioneel figureer binne hierdie probleemarea, waar dit gaan om arbeidsverdeling vir die suksesvolle produksie van nuttige goedere en voorsiening van dienste

▪ Die funksionele probleem van integrasie

Van den Berg (1977:178) wys daarop dat die laaste van die vier funksionele imperatiewe van 'n sosiale sisteem die van integrasie is, wat hom op die binnepool van die ruimte-as bevind. Dit behels die effektiewe reëling van die onderlinge ordening van die eenhede of sub-sisteme in terme van hulle bydraes tot die totale sisteem.

In 'n sekere mate moet die lede van 'n kollektiwiteit of sisteem lojiaal wees teenoor mekaar asook teenoor die sisteem as 'n geheel.

2.3.3 DIE KONFLIKTEORIE

Die voorgenoemde twee teorieë beskou die gemeenskap as 'n organisme met genoeg stabiliteit (Appelbaum, 1970:81). Die onderskeie komponente word saamgevoeg in 'n sisteem waar die funksionele imperatiewe interafhanklik is, baie soos die menslike liggaam (organies) of 'n motorenjin (meganies) wat fyn ingestel is.

Bogenoemde skrywer meld verder dat verskillende teoretici verskillende standpunte huldig betreffende verandering - almal maak daarop aanspraak dat dit teorieë van sosiale verandering is, maar verandering word selde gesien as die aspek wat fundamentele strukturele verandering in die gemeenskap meebring. 'n Ander klas teorieë fokus egter op verandering self. Verandering word dus beskou as 'n inherente eienskap van alle sosiale organismes. Dit is dan ook belangrik om te besef dat beide voorafgaande klasse teorieë organies van aard is. Die gemeenskap word as 'n stel wedersydse interafhanklike strukture of komponente gesien wat op 'n funksionele (of disfunksionele) wyse saamwerk.

Die klem val dus by die konflikteorie op strukturele verandering van 'n sisteem. Die aanhangers van die evolusionistiese en ewilibruimteorie beklemtoon die feit dat die sisteem inherent stabiel is.

Die konflikteorie impliseer inherent dat konflik as sodanig die enigste veranderlike is en dat niks gebeur of verander tensy daar konflik is nie (Hough, 1988:43). Of in Marx se eie woorde: "Without conflict no progress: this is the law which civilization has followed to the present day". Daar is dus aanhangers van die teorie wat glo dat sosiale verandering plaasvind as gevolg van konflik (Appelbaum, 1970:81). Die teorie het in werklikheid gedurende die twintigste eeu in Amerika "gesterf" aangesien Amerikaanse

sosioloë, met uitsondering van enkeles, die konflikteorie geïgnoreer het. Later was daar 'n oplewing met betrekking tot die teorie na aanleiding van die geskrifte van ander sosioloë.

Dahrendorf het die onderliggende aannames van wat genoem is die struktureel-funksionele teorie, viervoudiglik geïdentifiseer.

- Elke gemeenskap is 'n relatiewe stabiele konfigurasie of samestelling van elemente;
- elke gemeenskap is 'n goed geïntegreerde samestelling van elemente;
- elk van die elemente dra by tot die effektiewe funksionering van die gemeenskap;
- konsensus van die lede in die gemeenskap is van wesenlike belang vir die gemeenskap self (Appelbaum 1970:94).

Bogenoemde staan skerp gekontrasteer met dit wat in die konflikmodel voorgestaan word. Die teenoorgestelde word voorgestaan deur ander teoretici soos duidelik uit die volgende blyk:

- Elke gemeenskap is elke oomblik onderworpe aan verandering, dit is 'n inherente eienskap;
- elk van die elemente of komponente in 'n gemeenskap dra by tot verandering;
- elke gemeenskap is gebaseer op spanning wat sommige lede op ander plaas.

In die lig van bogenoemde teorieë kan met reg beweer word dat sosiale verandering op alle lewensterreine plaasvind. Uit die voorafgaande bespreking is dit duidelik dat verandering universeel is en voorkom op alle lewensterreine: politieke, ekonomiese, godsdienstige en vele ander, maar aangesien hierdie studie fokus op die landbousektor en die probleemstelling en doel van die studie die rol van georganiseerde arbeid en die noodsaaklikheid van bestuur beklemtoon, word vervolgens aan hierdie aspekte aandag gegee.

Voortvloeiend uit die voorgaande omskrywing en teorie betreffende sosiale verandering, asmede in aansluiting by die doel van die navorsing word gefokus op die georganiseerde arbeid in Suid-Afrika. Dit kom dus neer op 'n operasionalisering van genoemde konsepte en teorieë soos vergestalt en gekonkretiseer binne die georganiseerde arbeid met spesifieke verwysing na vakbonde en bestuur.

2.4 ENKELE VAKBONDERSPEKTIEWE

2.4.1 'N OORSIG

Die doel is om op die huidige stand van die vakbondwese in Suid-Afrika te fokus. Die kompleksiteit van die Suid-Afrikaanse vakbondwese en die wanopvattinge wat daarvoor bestaan, sal hier toegelig en verklaar word.

Slabbert en Steyn (1987:91) wys daarop dat die vakbondbeweging gebore is uit die Industriële Omwenteling in Engeland toe die ontstaan van die fabriekstelsel werkgewer en werknemer verder as ooit tevore van mekaar geskei het. Die staat en werkgewers het verenig teen die individuele werknemer wat magtelos teen die regering en kapitaalmagte gestaan het in 'n nuwe maatskaplike situasie sonder enige verwysingsraamwerk. Soos verwag kan word, was die vakbonde se aanvanklike doelwitte beperk tot die werksituasie van die werker as gevolg van verandering. Aandag is geskenk aan sosiale verandering omdat arbeidsverhoudinge en veral die vakbondbeweging in Suid-Afrika tans in 'n stroomversnelling verkeer. Die Suid-Afrikaanse vakbondwese en daarmee saam arbeidsverhoudinge in die algemeen blyk 'n belangrike fokuspunt en voorwerp van snelle sosiale verandering te wees. Politiek en vakbondaktiwiteite word vandag egter as bykans onafskeidbaar beskou en kom sterk sosialistiese tendense na vore. Met inagneming hiervan word vervolgens aandag geskenk aan sekere aspekte rondom vakbonde.

2.4.2 HISTORIESE OORSIG

Die 19de eeuse wêreldorde waarin die vakbondbegrip sy ontstaan gekry het, is voorafgegaan deur 'n reeks rewolusionêre gebeure op haas elke terrein van die Westerse samelewing. Dit het gelei tot die benoeming van die ou orde as "Ancient Regime" en 'n nuwe orde of "New Regime".

Hierdie rewolusionêre gebeure word soos volg deur Perlman (1928:13-219) in fases opgesom: Fase 1: Denkomwenteling; Fase 2: Franse Rewolusie; Fase 3: Amerikaanse Vryheidsoorlog; Fase 4: Industriële Rewolusie.

Die Franse Rewolusie, Die Amerikaanse Vryheidsoorlog en die Industriële Rewolusie het as't ware 'n nuwe wêreld geskep. Hierdie gebeure het naamlik 'n gees en klimaat van vryheid geskep wat op die lang duur verreikende maatskaplike, ekonomiese en politieke konsekwensies gehad het.

Op maatskaplike gebied het verstedeliking die lewenswyse van mense grondig verander. Nuwe klasse het ontstaan en sosiale mobiliteit het die samelewing onderwerp aan mense en dinamiese kragte. Ook op ekonomiese gebied het daar verreikende gevolge voorgekom.

Baie kortliks word elkeen van die gebeure bespreek.

2.4.2.1 FASE 1: DENKOMWENTELING

In die Middeleeuse politieke stelsel het weinig vryhede vir die werker bestaan en die sosiale orde was op 'n klasseverdeling gebaseer wat aanleiding gegee het tot langdurige ontevredenheid en konflik. Stelselmatig het 'n nuwe denkrigting ontstaan waarin werkers hulleself wou beskerm teen uitbuiting van die werkgewers. Organisasies (vakgildes) het ontstaan en verskeie ekonomiese en sosiale wetenskappe het hul beslag gekry, byvoorbeeld die psigologie, die staatsleer, die gedragswetenskappe, die ekonomiese analise en politieke ekonomie.

2.4.2.2 FASE 2: DIE FRANSE REWOLUSIE

Hoewel die denkomwenteling verreikende gevolge gehad het, was daar 'n baie sterk teenkanting teen verandering van veral die ryk mense (hoë klasse) en dit het die konfliktsituasie net verder geaksentueer. 'n Direkte uitvloeisel hiervan was die Franse Rewolusie, waarin die absolutisme van die monargie omvergewerp is. Dit het gelei tot 'n algehele maatskaplike rewolusie wat weer gelei het na "Vryheid, Gelykheid en Broederskap". Hierdie op sigself oënskynlike onskuldige strewes het die direkte fondament gelê vir die moderne sosialisme. Die positiewe gevolg van die maatskaplike rewolusie was dat daar 'n Europese middelklas en werkersklas ontstaan het.

2.4.2.3 FASE 3: DIE AMERIKAANSE VRYHEIDSOORLOG

Te midde van die Amerikaanse stryd teen kolonialisme en merkantilisme was daar 'n strewe na 'n "Nuwe Wêreld". Dit het gelei tot die Nuwe Grondwet van Amerika wat hoofsaaklik staan vir demokrasie. Hieruit het parlementêre demokrasie vir die Amerikaners ontstaan. 'n Groot mate van politieke liberalisme het egter ook uit die vryheidstrewes ontstaan met drukgroepe wat die politieke terrein al hoe meer betree het om hul eie belang te bevorder.

2.4.2.4 FASE 4: INDUSTRIËLE REWOLUSIE

As gevolg van die Industriële Rewolusie het algemene ekonomiese veranderinge ingetree wat veral die volgende terreine beïnvloed het, naamlik:

- **Ideologies**

Dit het die waardeoriëntasie verander sodat 'n nuwe ideologie gevind moes word (vind akkommodasie by die Europese Sosialisme).

- **Maatskaplik**

Die veranderende lewenswyse het tot gevolg gehad dat

- * 'n sosiale mobiliteit vir die middelklas geskep is;

- * sosiale bewuswording sterk na vore gekom het ten opsigte van die opleiding en opvoeding van mense;
- * lewensomstandighede drasties verander het vir 'n groot groep mense.

■ **Polities**

Vakverenigings (vakbonde) het ontstaan om te streef na

- * beter lewe;
- * beter werksomstandighede;
- * eweredige verspreiding van bronne en rykdom - dit lei op sy beurt tot sosialisme.

■ **Ekonomies**

Groot industrieë het ontstaan wat tot gevolg gehad het dat lande meer kapitalisties ingestel is en meer uitbuiting voorgekom het.

Die gevolge wat die invloede op die vier magsbasisse gehad het, het daartoe aanleiding gegee dat die staat meer ingegryp het en 'n groter rol in die ekonomie begin speel het. (Rol van John Maynard Keynes). Sedert die Industriële Rewolusie het die Westerse samelewing 'n gemeenskap van werkgewers geword binne 'n staat van werkgewers en werkers wat gereeld in konflik kom oor die verdeling van die nasionale inkomste.

2.4.3 DEFINISIES EN OMSKRYWINGS

Van Jaarsveld en Fourie (1986:148) omskryf 'n vakbond as enige aantal werknemers in 'n bepaalde onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat verenig is met die doel, hetsy die enigste of saam met ander doelstellings, om verhoudings tussen hulle of party van hulle en hulle werkgewers of party van hul werkgewers in daardie onderneming, nywerheid, bedryf of beroep, te reël.

Jones (1985:38) wys daarop dat 'n vakbond net as 'n vakbond gedefinieer kan word in terme van 'n spesifieke onderneming, nywerheid, bedryf of beroep. 'n Algemene

vakbond in terme van hierdie definisie bestaan nie. Gevolglik word sulke vakbonde nie as vakbonde beskou volgens die definisie van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956) nie. Die gevolg is dat algemene vakbonde nie geregistreer kan word nie.

Bendix (1989:41) sê omtrent vakbonde: "In essence, trade unions are coalitions of workers but, because they rely on formal organization and attempt to extend this organization over as wide a range as possible,ts they have become institutions whose identity arises from, but is not synonymous with, a coalition of employees". Dit is dus in wese 'n werkerskollektiwiteit waar werkers poog om die vakbond te benut tot voordeel oor so 'n groot as moontlike terrein. Daar word dus 'n poging aangewend om werknemers in verwante beroepe so wyd moontlik te betrek.

Keenoy (1985:27) meld die volgende aangaande vakbonde: Alhoewel vakbonde nie meer in die algemeen as verpersoonliking gesien word van alles wat verkeerd is nie en tye verander het, kleef daar steeds baie negatiwiteit aan vakbonde. Elke simptoom in die ekonomie wat op 'n fout dui, word aan vakbonde toegeskryf: lae produktiwiteit, boikotte teen tegnologie, stakings, lae mededinging, werkloosheid en wat ook nog word toegeskryf aan iets wat vakbonde gedoen het, of ander gekeer het om te doen. Vakbonde word dus in die algemeen deur die publiek as negatief ervaar - iets wat ook uit die empiriese bevindinge in hoofstuk vyf blyk en 'n gevolg is van vakbonde se openbare rol in politieke kwessies, soos massa-aksies om sekere doelwitte te bereik byvoorbeeld die georganiseerde optrede van die 2e tot die 8e Augustus 1992.

Die Buro vir Inligting (1988:2) wys daarop dat die Amerikaanse reg 'n vakbond in Art 2(5) van die "National Labour Relations Act" van 1935 soos volg omskryf: "Any organization of any kind, or any agency or employee representation committee or plan, in which employees participate and which exists for the purpose in whole or in part, of dealing with employees concerning grievances, labour disputes, wages, rates of pay, hours of employment, or conditions of work". Dit handel dus deurgaans oor sake wat vir werknemers van belang is en deur enige kollektiewe liggaam of instansie behartig word in belang van die werknemer.

Jones (1985:1) toon aan dat vakbonde nie homogene entiteite is nie. Hulle kan in baie opsigte van mekaar verskil, byvoorbeeld ten opsigte van hulle geskiedkundige ontwikkeling, lidmaatskap en doelwitte. In die algemeen is dit moontlik om tussen die

volgende vier breë soorte vakbonde te onderskei: ambagsvakbonde, nywerheidsvakbonde, algemene vakbonde en witboordjievakbonde. Dit word later in die hoofstuk breedvoeriger bespreek.

Nel en van Rooyen (1985:77) definieer 'n vakbond as "...a voluntary organization of workers and as such it complies with the requirements set as follows: a voluntary association as a legal relationship which form an agreement between two or more persons to achieve a common lawful object, primarily other than the making and division of profits". Bogenoemde skrywers beklemtoon die feit dat die werknemers vrywillig aan 'n vakbond behoort en wys ook daarop dat 'n vakbond deur die werknemers self gestig en in stand gehou word.

Redekop (1972:11) wys daarop dat 'n vakbond handel aangaande die reg op enige assosiasie. In 'n wye kollektiewe bedingingstelsel moet werkers die reg hê om hulleself in vakbonde te organiseer en dan op kollektiewe vlak te kan onderhandel aangaande lone, werksure en werksomstandighede. Sulke georganiseerde werkers moet ook die reg hê om die werkgewer van aangesig tot aangesig te ontmoet by die onderhandelingsstafel, en baie belangrik, indien daar nie 'n ooreenkoms bereik word nie, hulle die reg moet hê om hulle werk stop te sit sonder om die risiko te loop om permanent hulle werk te verloor.

Samevattend behels 'n vakbond dus enige aantal werknemers wat met 'n gemeenskaplike doel verenig is ongeag die onderneming, nywerheid, bedryf of beroep waaraan die lede behoort. Die gemeenskaplike doel van so 'n vereniging is om die verhouding tussen hulle en die betrokke werkgewers te reël.

2.4.4 LIDMAATSKAP EN REGISTRASIE VAN VAKBONDE

2.4.4.1 EKONOMIESE BEDRYWIGE BEVOLKING

Volgens die Suid-Afrikaanse Arbeidstatistiek is ongeveer 37,2% van die Suid-Afrikaanse bevolking ekonomies bedrywig.

TABEL 2.1: EKONOMIES-BEDRYWIGE BEVOLKING

Opsommende statistieke volgens bevolkingsgroep en geslag

(T=Totaal; M=Manlik;V=Vroulik)

NYWERHEID		TOTAAL	BLANKES	KLEUR- LINGE	ASIËRS	SWARTES
Totale bevolking	T	25 016 525	4 551 068	2 624 007	819 202	17 022 248
	M	12 720 448	2 268 478	1 292 906	406 682	8 752 382
	V	12 296 077	2 282 590	1 331 101	412 520	8 269 866
Totaal ekonomies bedrywig	T	8 689 726	1 908 208	929 880	255 768	5 595 870
	M	5 883 023	1 276 260	573 529	189 801	3 843 433
	V	2 806 703	631 948	356 351	65 967	1 752 437
Nie-ekonomies bedrywig	T	16 326 799	2 642 860	1 694 127	563 434	11 426 378
	M	6 837 425	992 218	719 377	216 881	4 908 949
	V	9 489 374	1 650 642	974 750	346 553	6 517 429
Landbou, jag, bosbou en visserij	T	1 306 442	102 425	151 335	7 641	1 045 041
	M	988 961	93 982	119 676	6 959	768 344
	V	317 481	8 443	31 659	682	276 697
Mynbou en steengroewe	T	836 359	89 595	12 472	1 996	732 296
	M	820 260	79 734	11 635	1 868	727 023
	V	16 099	9 861	837	128	5 273
Fabriekswese	T	1 465 087	363 481	224 478	96 214	780 914
	M	1 105 402	280 302	130 610	65 903	628 587
	V	359 685	83 179	93 868	30 311	152 327
Elektrisiteit, gas en water	T	79 940	29 221	6 571	1 346	42 802
	M	73 860	24 645	6 040	1 292	41 883
	V	6 080	4 576	531	54	919
Konstruksie	T	460 353	101 805	80 985	11 421	266 142
	M	439 574	90 344	79 235	10 921	259 074
	V	20 779	11 461	1 750	500	7 068
Handel, verversings- en akkommodasiedienste	T	1 010 784	300 374	103 019	64 885	542 506
	M	621 092	169 441	61 002	51 834	338 815
	V	389 692	130 933	42 017	13 051	203 691

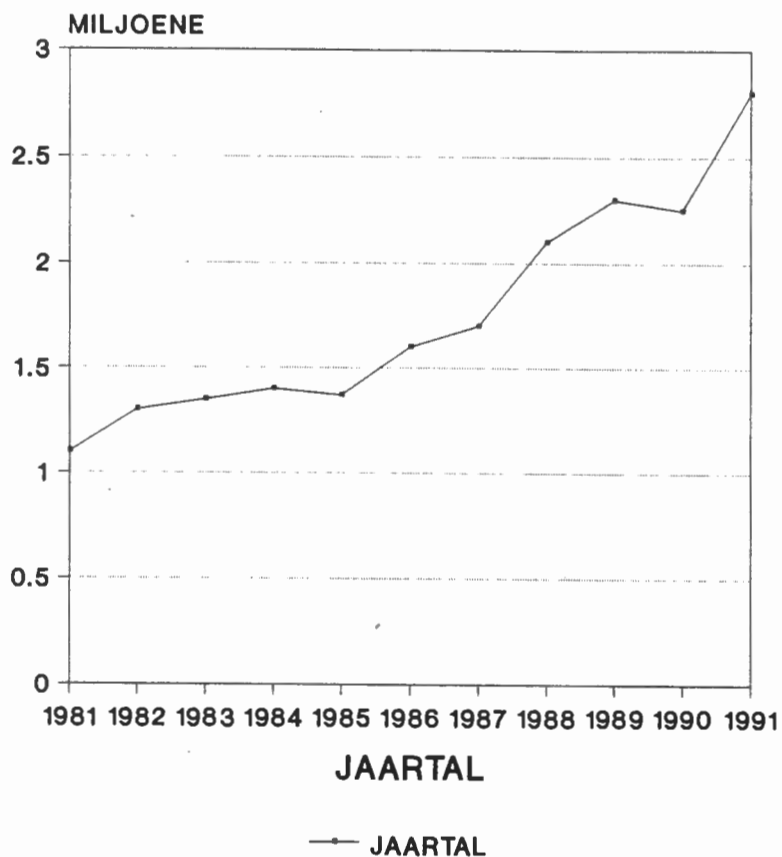
NYWERHEID		TOTAAL	BLANKES	KLEUR- LINGE	ASIËRS	SWARTES
Vervoer en kommunikasie	T	428 063	192 804	39 712	13 526	182 021
	M	377 628	155 069	37 900	12 652	172 007
	V	50 435	37 735	1 812	874	10 014
Finansiering, versekering en vaste eiendom	T	286 869	208 852	14 961	10 201	52 855
	M	159 428	103 958	8 925	6 705	39 840
	V	127 441	104 894	6 036	3 496	13 015
Gemeenskaps-, maatskaplike en persoonlike dienste	T	2 005 463	479 569	214 549	33 457	1 277 888
	M	871 368	255 696	79 701	21 333	514 638
	V	1 134 095	223 873	134 848	12 124	763 250
Ongespesifiseerd	T	810 366	40 082	81 798	15 081	673 405
	M	425 450	23 089	38 805	10 334	353 222
	V	384 916	16 993	42 993	4 747	320 183

BRON: Suid-Afrikaanse arbeidstatistieke (1991:19)

Die ekonomies-bedrywige bevolking sluit werkendes sowel as werkloses in. Bogenoemde syfers is op die 1985-sensusopname gebaseer.

Vakbonde maak daarop aanspraak dat ongeveer 2,2 miljoen werkers van die ekonomies-bedrywige bevolking reeds in vakbondverband georganiseer is, maar verskeie arbeidskenners is van mening dat die vakbonde gesamentlik hoogstens 15 tot 17 persent (ongeveer 1,3 miljoen tot 1,5 miljoen werkers) verteenwoordig.

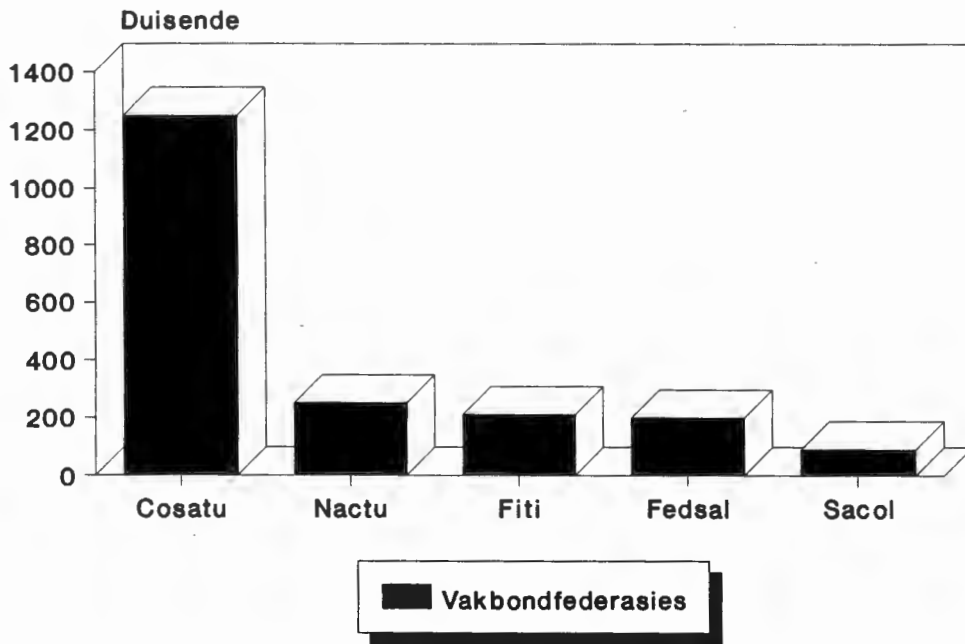
DIAGRAM 2.5: LIDMAATSKAP VAN GEREГИSTREERDE VAKBONDE



BRON: Levy en Associates (1991:17)

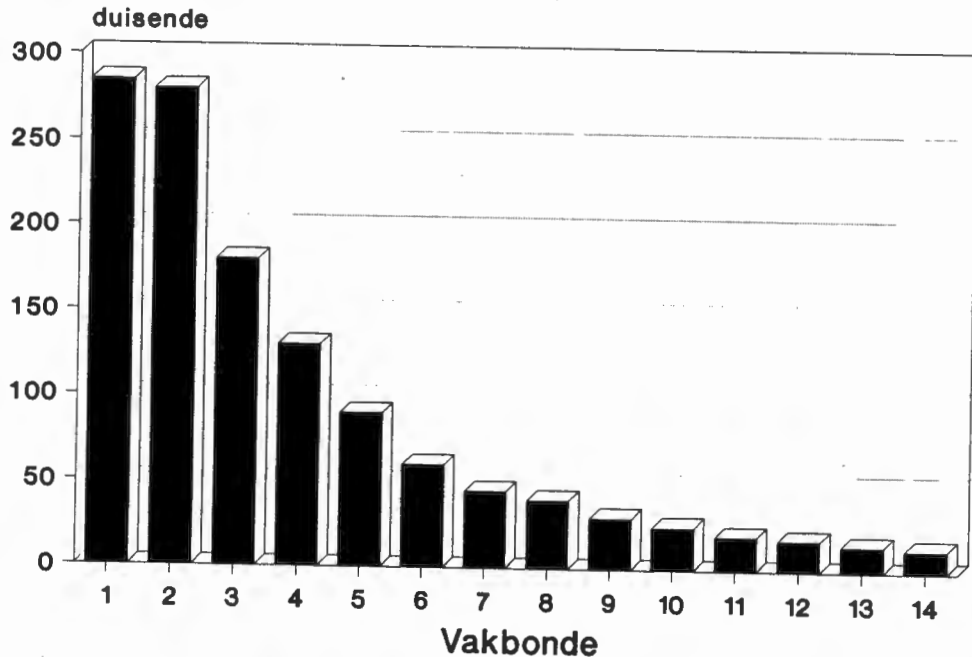
Ten einde die toename vanaf 1976 in die aantal vakbonde in Suid-Afrika aan te toon, word die inligting soos verskaf deur die Departement van Mannekrag weergegee.

DIAGRAM 2.6: VERDELING VAN VAKBONDLIDMAATSKAP



BRON: Levy en Associates (1991:17)

DIAGRAM 2.7: LIDMAATSKAP VAN COSATU GEAFFILIEERDE VAKBONDE



BRON: Levy en Associates (1991:19)

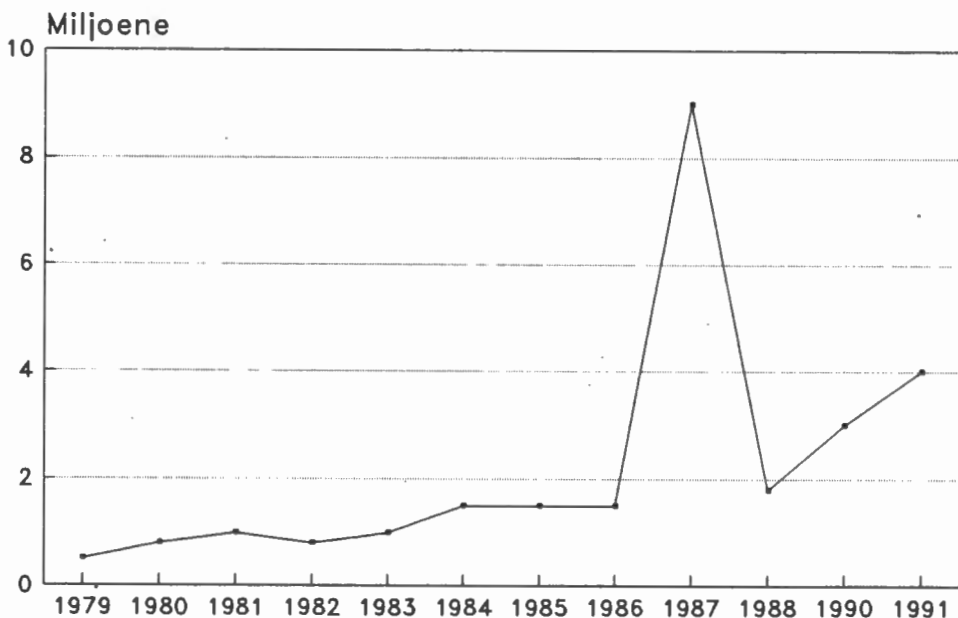
2.4.4.2 REGISTRASIE VAN VAKBONDE

Die hele aangeleentheid rondom die registrasie van vakbonde is problematies en het in verskeie verslae van die Wiehahn-kommissie (byvoorbeeld verslae 5.4.34, 1.3.89, 5.4.37.4 en 5.4.39.1) prominensie geniet. Ten spyte van sterk vertoë ten gunste van verpligte registrasie van vakbonde, het die Wiehahn-kommissie hom uitgespreek teen sodanige stelsel. Gegrand op sy sienswyse van vrywillige registrasie wat op sigself 'n noodwendige gevolg van die vryheid van assosiasie is, het die Kommissie tot die gevolgtrekking gekom dat "... 'n verbod op ongeregistreerde organisasies en ooreekomste wat aangegaan word, nie 'n gedragslyn is wat gevolg kan word sonder onredelike

opoffering van fundamentele beginsels of enige werklike vooruitsig op welslae nie" (Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie, 1986:157).

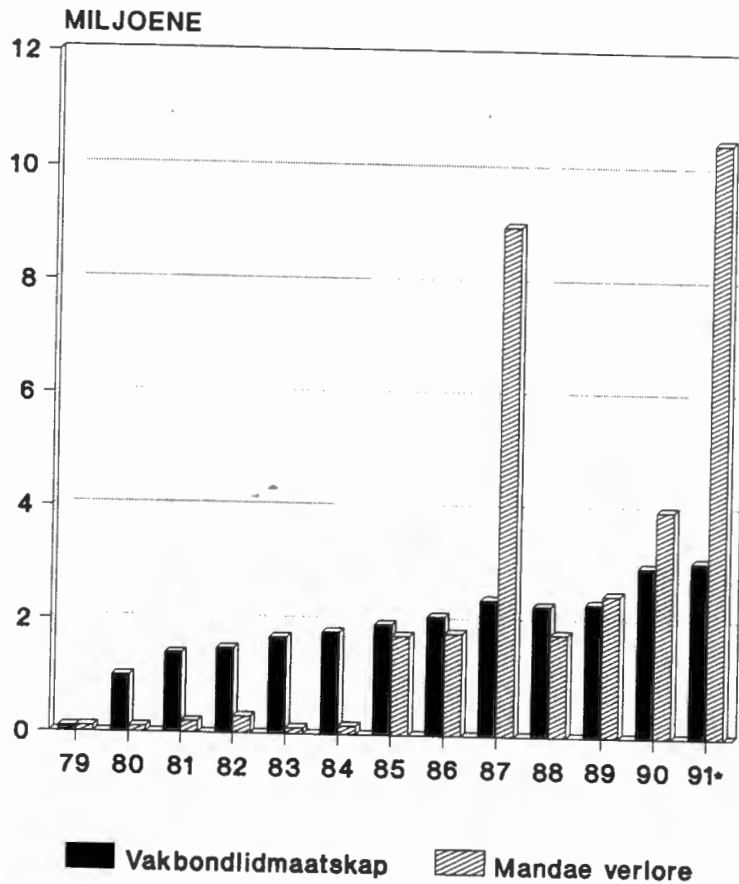
Die vernaamste rede waarom vakbonde wel registreer, is die feit dat slegs 'n geregistreeerde vakbond bevoeg is om lid van 'n nywerheidsraad te word. Die vernaamste rede waarom sommige vakbonde verkies om ongeregistreerd te bly, is onder andere die lomp en tydrowende registrasieprosedures, ingewikkelde geskilprosedures waaraan geregistreeerde vakbonde moet voldoen en onaanvaarbare "regeringsbeheer" oor vakbonde in geval van registrasie. Ongeregistreeerde vakbonde kan egter nie lid van 'n nywerheidsraad word nie en kan gevolglik nie effektief op streek- of nasionale grondslag kollektief beding nie, waarin juis die belangrikste voordeel van registrasie lê. Hulle kan wel lid wees van of aansoek doen om die instelling van 'n versoeningsraad. Lede van 'n ongeregistreeerde vakbond kan ook wettig tot staking oorgaan. Werkgewers is geregtig om erkenningsooreenkomste met ongeregistreeerde vakbonde vir bedingingsdoeleindes te sluit.

DIAGRAM 2.8: MANDAE VERLORE DEUR STAKINGS



BRON: Levy en Associates (1992:21)

DIAGRAM 2.9: VAKBONDLIDMAATSKAP EN MANDAE VERLORE



BRON: Levy en Associates (1992:20)

2.4.5 DIE POLITIEKE ROL VAN VAKBONDE IN SUID-AFRIKA

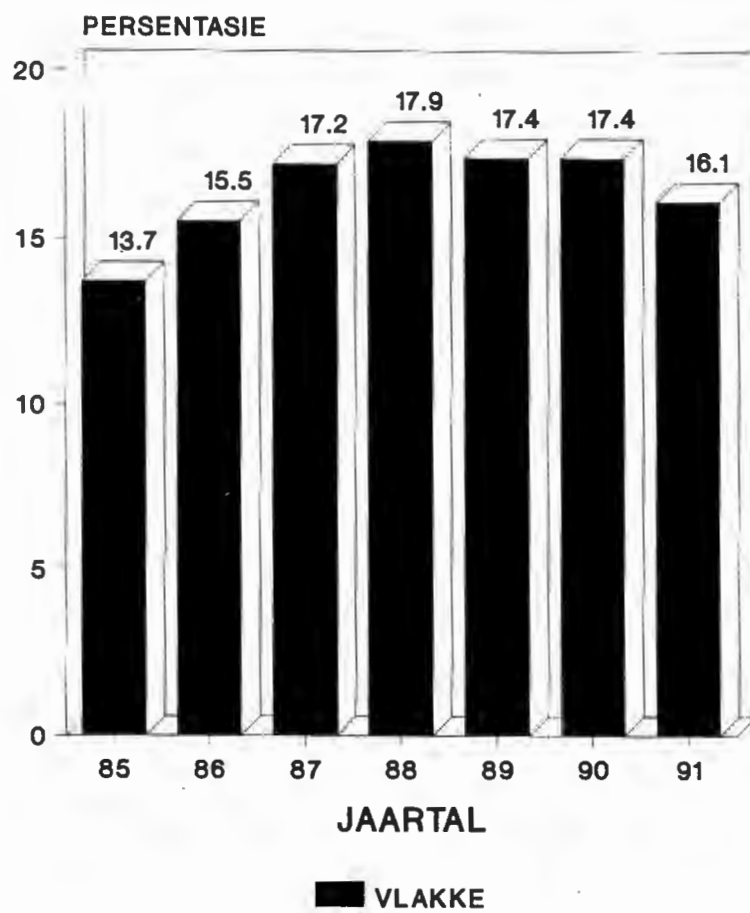
Hierbo is aangetoon dat, voortvloeiend uit sosiale verandering, vakbonde toenemend as politieke hefbome begin funksioneer en wel as deel van die buiteparlementêre swart opposisie in Suid-Afrika. Hierdie toenemende klemverskuiwing wat voortdurend by vakbonde voorkom, is kommerwekkend. Finnemore en van der Merwe (1992:215) gee ook duidelike blyke van hierdie tendens en hulle laat hulle soos volg hieroor uit: "The black trade unions have, during the past decade, been caught up in this vertex of political transition. While forming part of the Patriotic Front, it is clear that many unions fear for their future independence in a post-apartheid South Africa. The strength and relevance of Cosatu and Nactu have been greatly enhanced by their role in the political struggle. In

the future, when this role is no longer required, will they be able to transform themselves into efficient organisations, self-sufficient in funding and capable of sustaining the economic benefits achieved for their numbers in the past?" Die werklike probleem, soos in hoofstuk een gestel, ten opsigte van die politieke magstryd, kom duidelik hierin na vore. Vervolgens word eers enkele hoofgroeperings uitgewys en daarna word die politieke spektrum onder oë geneem.

Die Buro vir Inligting (1988:10) verdeel die vakbondgroeperings in die RSA in die volgende politieke kategorieë:

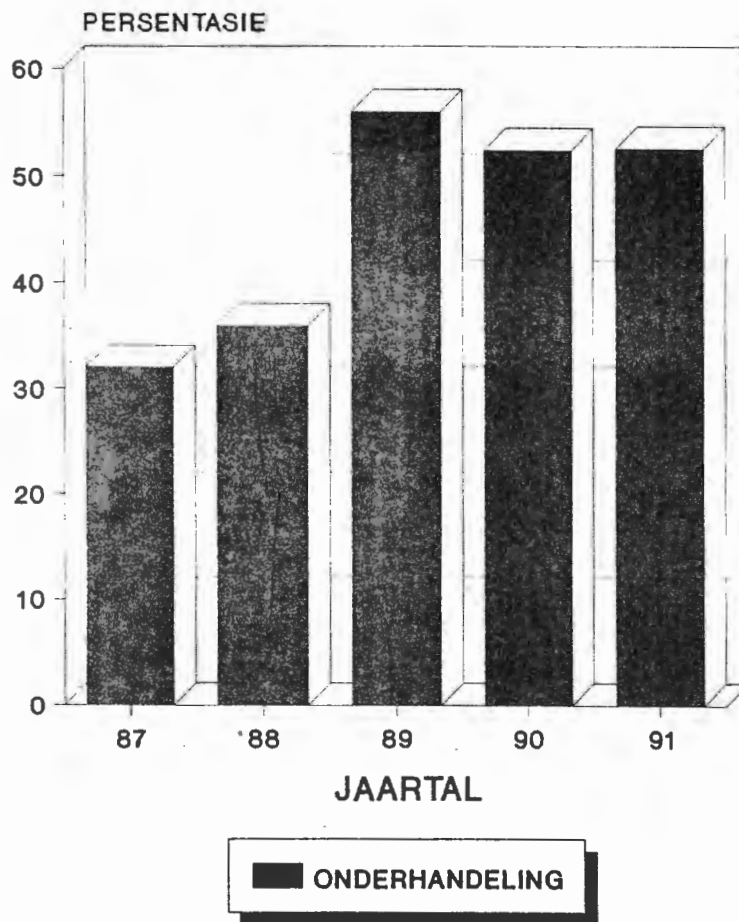
- Die gematigde onafhanklike vakbonde wat binne die statutêre raamwerk optree en hulle beywer vir verdere evolusionêre aanpassings, solank hierdie aanpassings nie strydig met die belange van hulle lede is nie. (Eertydse VAKSA-filiale). Die Inkatha-georiënteerde "United Workers Union of South Africa" (UWUSA), wat daarop aanspraak maak dat hy nie-rassig is en ongeveer 80 000 lede verteenwoordig, kan ook by hierdie groep ingedeel word.
- Die eng konserwatiewe of regse vakbonde word oorwegend deur die Suid-Afrikaanse Konfederasie van Arbeid (SAKVA) verteenwoordig. Die mees prominente vakbond in die groep is die Mynwerkersunie onder leiding van Arrie Paulus.
- Die sogenaamde progressiewe of radikale vakbonde wat die beginsels van kollektiewe bedinging, soos vervat in die Wet op Arbeidsverhoudinge, aanwend vir die bereiking van hulle lede se ekonomiese doelwitte, maar terselfertyd daarop ingestel is om hulle ekonomiese magsbasis aan te wend om sosio-politieke oogmerke te bereik, verteenwoordig 'n groep wat nie 'n eenheidsfront vorm nie en kan gevolglik in twee groepe verdeel word, te wete:
 - * die veelrassige of "nie-rassige" "Congress of South African Trade Unions" (COSATU) met dertien nywerheidsgebonde filiale wat op 'n gesamentlike ingeskrewe ledetal van ongeveer 800 000 aanspraak maak, en
 - * die swartbewussynsgeoriënteerde "National Council of Trade Unions" (NACTU) met 'n gesamentlike ledetal van 450 000 en 22 filiale, waarvan sommige nywerheidsgebonde is.

**DIAGRAM 2.10: GEMIDDELDE VLAK VAN VERSOENING AS
PERSENTASIE VAN BETAALSTAAT**



BRON: Levy en Associates (1992:30).

DIAGRAM 2.11: HOEVEELHEID ONDERHANDELING GERAPPORTEER



BRON: Levy en Associates (1992:31)

COSATU (CONGRESS OF SOUTH AFRICAN TRADE UNIONS)

■ **Stigting**

Die Buro vir Inligting (1988:12) wys daarop dat COSATU se stigting op 30 November 1985 die gevolg was van vier jaar se onderhandelinge tussen groepe soos CUSA (Council of Unions of SA), FOSATU (Federation of SA Trade Unions), en die onafhanklike vakbonde, AZACTU (Azanian Congress of Trade Unions) en SAAWU (SA Allied Workers' Union). Die swartbewussynsgeoriënteerde AZACTU en CUSA het aan die onderhandelinge

onttrek en FOSATU ("workerist"-georiënteerd) en die UDF-geaffilieerde vakbonde ("populairist"-georiënteerd) het COSATU gevorm. Die twee begrippe word verderaan volledig toegelig.

▪ **Bestuur**

Die nuwe Nasionale Uitvoerende Bestuur van COSATU, soos tydens die tweede kongres in Julie 1987 verkies, is oorwegend "populist"-georiënteerd (Slabbert, 1991:B7-116).

▪ **Politieke groeperings**

Die Buro vir Inligting (1988:12) noem dat soos hierbo vermeld, COSATU in twee politieke groeperinge ingedeel kan word:

- * Eerstens is daar die "workerist"-groepering, wat nie organisasies soos die ANC, SAKP, PAC en Inkatha wil ondersteun nie. Hulle glo dat die werkers steeds onderdruk en uitgebuit sal word indien hierdie organisasies in die RSA aan bewind kom. Hierin word hulle deur die (Westerse) internasionale vakbonde gesteun. Hierdie groep bestaan meestal uit die nywerheidsvakbonde. Sommige vakbonde in dié groepering is ten gunste van ekonomiese dwangmaatreëls teen die RSA, maar die meerderheid is daarteen gekant, aangesien hulle besef dat dit die werkers se werksekuriteit sal bedreig. Hierdie groep was ook op COSATU se tweede jaarkongres in Johannesburg van 15 tot 18 Julie 1987 gekant teen die aanvaarding van die "Freedom Charter" as "riglyn in die bevrydingstryd".
- * Tweedens die "populist" of "charterist"-groepering, wat aansluiting by die beleid en doelstellings van die SAKP/ANC/SACTU-alliansie vind. Hierdie vakbonde het in opdrag van die ANC en SACTU by COSATU aangesluit met die doel om "workerism" in COSATU teen te werk. Hierdie vakbondlui werk ten nouste saam met radikale politieke en gemeenskapsorganisasies en hulle is meer begaan oor korttermyn politieke oogmerke as die bevordering van die ekonomiese welvaart van die werkers.

Die meeste van hierdie vakbonde was voorheen by die UDF geaffilieer en skeiding tussen werkersaangeleenthede en wyer sosio-politieke aangeleenthede

het grotendeels deur die proses van sosiale verandering begin verdwyn. Hulle glo dat werkers 'n leidende rol in die politieke stryd moet speel.

▪ **Aktiwiteite**

Die Buro vir Inligting (1988:14) beweer dat die belangrikste resolusie wat tydens COSATU se loodsing aanvaar is, die vestiging van dertien nywerheidsgebonde vakbonde is. Die sperdatum wat vir die samestelling van nywerheidsverwante vakbonde getel is, was Maart 1986, maar dit het nie gerealiseer nie. Uiteindelik het die Nasionale Uitvoerende Bestuur ingegryp en is afgevaardigdes van dieselfde sektore tydens die jaarkongres in Julie 1987 aangesê om bymekaar te sit of die kongres te verlaat. Daar bestaan egter te veel verskille, ideologies sowel as geografies (verspreiding), om samesmelting deur te voer. Kleiner vakbonde is ook bevrees dat hulle belange deur die groter vakbonde oorskadu sal word.

Ten spyte van die besware van "workerist"-groeperinge tydens vergaderings en kongresse word radikale resolusies aanvaar deur die arbitrêre aanwending van vergaderingsprosedures, intimidasie van lede en manipulasie van verrigtinge en vergaderings.

COSATU se politieke aktiwiteite het aanleiding gegee tot sterk owerheidsopptrede, wat noodregulasies, arrestasies en aanhoudings van lede, die verbanning van vergaderings en die konfiskering van dokumentasie ingesluit het. Die onverklaarde moorde op spoorwegwerkers in die sogenaamde "Cangeroo Courts" tydens die Vervoerdienststaking van 1987 het COSATU geforseer om die "Living Wage Campaign" te staak en tot die overte politieke arena toe te tree. Ten einde arbeidsverhoudinge te normaliseer, het die Regering wysigings aan die Wet op Arbeidsverhoudinge aangebring, asook nuwe noodregulasies op 24 Februarie 1988 afgekondig. Hierdie noodregulasies beperk COSATU tot normale vakbondbedrywighede en plaas 'n verbod op COSATU se politieke bedrywighede. Deur hierdie regulasies en wetswysigings poog die Regering om uitvoering aan sy mannekragbeleid te gee, naamlik die bevordering van 'n ordelike arbeidsbedeling en die beskerming van die belange en regte van werkenemrs en werkgewers.

Sedert Augustus 1990 is vakbonde en progressiewe organisasies in die landbou deur middel van die "Strategiese beplanningsforum vir plaaswerkers" op 'n gekoördineerde basis by onderhandelinge en die beplanning van massa-optrede

betrokke. Dit is daarop gerig om die insluiting van plaaswerkers onder alle arbeidswetgewing voor 1993 af te dwing. Kruger (1992:1) wys op die vernietigende besluit wat onder die vaandel van COSATU geneem is om 'n landwyse staking van "ongekende omvang" te organiseer ten einde die regering finaal omver te probeer werp. Ander maatreëls deur die vakbondfederasie sluit in:

- * Werkgewers gaan oorreed word om die betaling van inkomste-belasting van hulle werknemers te staak en die geld in 'n sentrale fonds te stort wat vir 'n toekomstige regering bestem is;
- * die besetting van stede, staatsgeboue en die SAUK deur 'n menigte werkers.

De Lange (1992:4) berig dat lede van die National Union of Metalworkers (NUMSA), die land se grootste vakbond, oorweeg om in al vier sektore waar hulle bedrywig is, te staak tot steun van die ANC se veldtog van massa-aksie.

NACTU (NATIONAL CONGRESS OF TRADE UNIONS)

■ Stigting

Die Buro vir Inligting (1988:15) wys daarop dat NACTU op 4 en 5 Oktober 1986 uit die samesmelting van CUSA en AZACTU ontstaan het. Daar word op 'n ledetal van sowat 450 000 werkers aanspraak gemaak. Die Federasie het sy naam van CUSA/AZACTU na NACTU in Julie 1987 verander. Die NACTU-federasie is van mening dat swart werkersklasbeheer in 'n toekomstige Suid-Afrika gevestig moet word. Sommige vakbonde in die groepering vind aansluiting by die PAC en handhaaf skakeling met ander swartbewussynsgroepe soos AZAPO.

■ Politieke groeperinge

NACTU word gekenmerk deur die bestaan van twee ideologiese groeperings, te wete:

- * Afrikanisme, wat vanselfsprekend 'n sterk kulturele en historiese gebondenheid aan Afrika het, met spesifieke klem op anti-kolonialisme en -imperialisme. Volgens hierdie ideologie moet slegs die belange van die swartman bevorder word. Die Afrikaniste beywer hulle vir die bevordering van die PAC se doelstellings.
- * die swartbewussynsgroepering, wat ruimte laat vir die deelname van Indiërs en bruinmense in die bevrydingstryd van die "onderdrukte" swart meerderheid. Hierdie denkrigting, wat deur die meerderheid NACTU-lede ondersteun word, vind ideologiese noue aansluiting by die "workersits" in COSATU.

■ **Aktiwiteite**

Die Buro vir Inligting (1988:16) meld dat alhoewel NACTU minder aktief op die arbeidsterrein as COSATU is, dit nie beteken dat dié federasie minder effektief as COSATU funksioneer nie. Daar moet in gedagte gehou word dat NACTU se aktiwiteite in 1986 hoofsaaklik rondom alliansievorming (tussen CUSA en AZACTU) gesentreer het.

Soos COSATU, het NACTU hom ten gunste van sanksies uitgespreek "...for as long as the racist capitalist minority exists". Ander beginsels wat ook aanvaar is, is anti-kapitalisme, anti-imperialisme en anti-rassisme, met sterk sosialistiese georiënteerde grondbeginsels. Soos COSATU, is NACTU tot die vestiging van nywerheidsgebonde vakbonde verbind en is daar reeds besluit dat algemene vakbonde moet ontbind ten einde nywerheidsgebonde vakbonde te stig.

UWUSA (UNITED WORKERS' UNION OF SA)

■ **Stigting**

Die Buro vir Inligting (1988:17) noem dat UWUSA se stigting in Durban op 1 Mei 1986, deur sowat 80 000 mense bygewoon is. Die stigting was 'n direkte gevolg van die stigting van COSATU en die politieke posisie van COSATU se leierskorps. Zoelowerkers het grootliks hulle politieke aspirasies deur middel van Buthelezi se Inkathabeweging uitgeleef, terwyl hulle werkersbelange hoofsaaklik in die voormalige FOSATU verteenwoordig was. Ideologiese

verskille het egter daartoe gelei dat UWUSA gestig is. COSATU se uitsprake ten gunste van sanksies en disinvestering en teen tuislandleiers het hiertoe bygedra.

- **Politieke groeperinge**

UWUSA bestaan uit 'n relatief homogene groep Inkatha-ondersteuners.

- **Aktiwiteite**

UWUSA het hom sterk uitgespreek teen sanksies en disinvestering. UWUSA beplan ook om, soos COSATU, nasionaal te organiseer en nywerheidsgebonde filiaalvakbonde te stig. Hoewel UWUSA se groep-potensiaal moontlik as gevolg van die etniese koppeling met die Zoeloes beperk mag word, is dit egter ook waar dat groei aangemoedig kan word deur die tendens, veral aan die Oos-Rand, om Zoeloe-werkers wat hulle in onrustoestande as 'n stabiele werksmag bewys het, in diens te neem. Alhoewel UWUSA tot dusver relatief gematig opgetree het, moet sy betrokkenheid op die arbeidsterrein beoordeel word teen die agtergrond van sy noue verbintenis met Inkatha en laasgenoemde se breëre politieke doelstellings.

SAKVA (SUID-AFRIKAANSE KONFEDERASIE VAN ARBEID)

- **Stigting**

Volgens die Buro vir Inligting (1988:18) is SAKVA in 1956 gestig met die amalgamasie van 'n aantal kleiner federasies.

- **Politieke groeperinge**

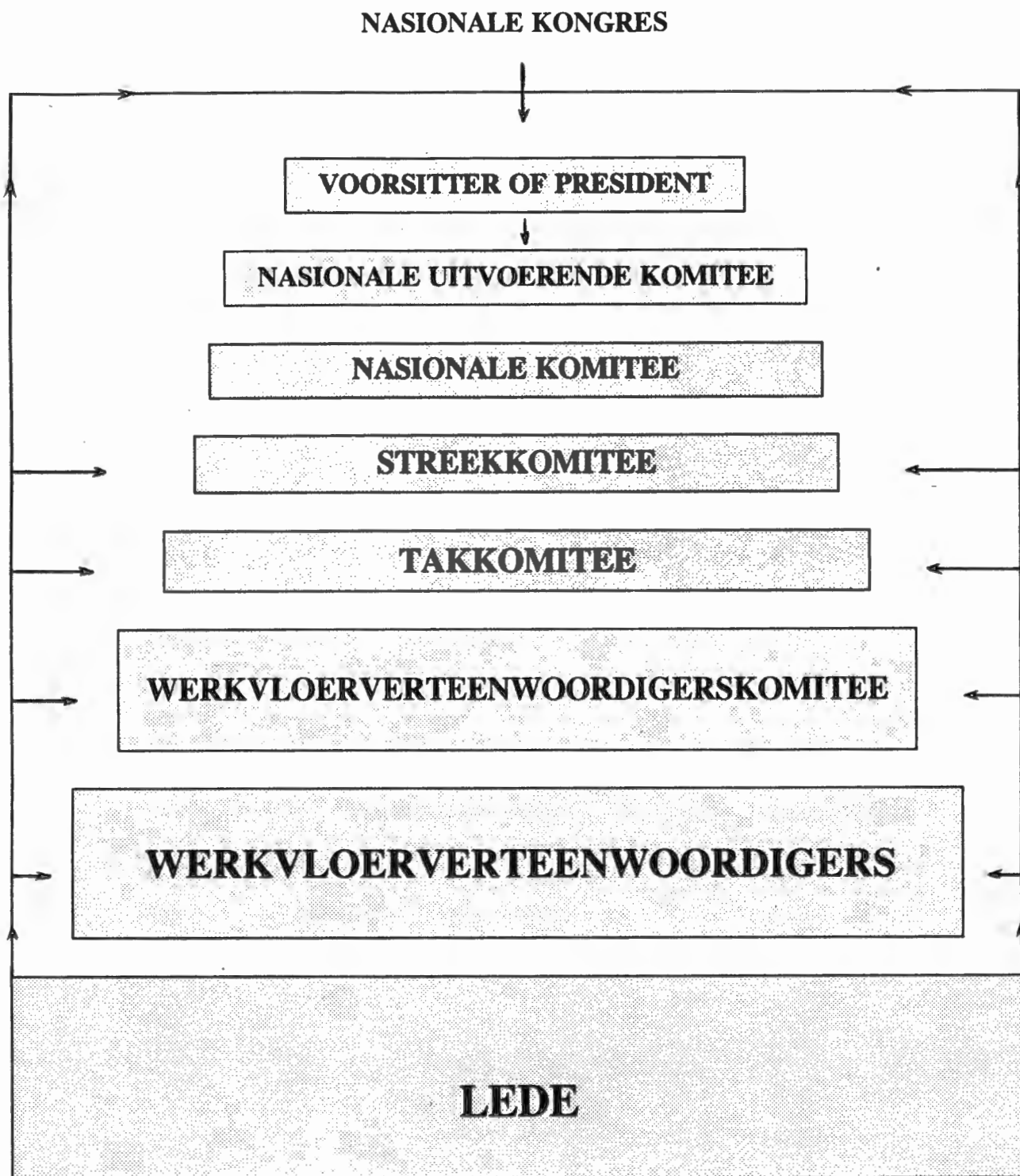
SAKVA verteenwoordig 'n relatief homogene groep konserwatiewe of regse vakbonde, waarvan die belangrikste die Mynwerkersunie is.

- **Aktiwiteite**

SAKVA maak daarop aanspraak dat daar 12 vakbonde met 'n totale ledetal van ongeveer 110 000 by hom geaffilieer is. SAKVA is 'n sterk ondersteuner van werkreservering vir blankes en 'n verbod op gemengde vakbonde. Onlangse

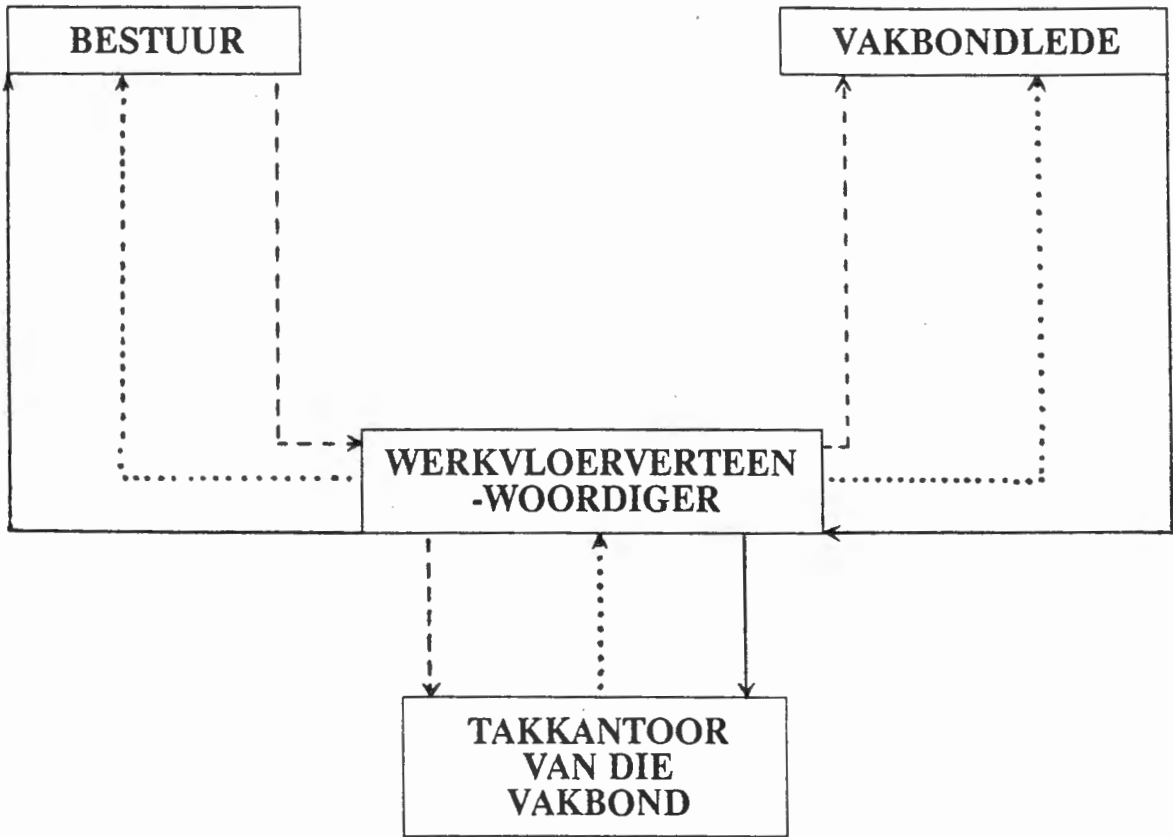
veranderinge in die arbeidsopset van die RSA en arbeidswetgewing het spanning binne die konfederasie veroorsaak en sy invloed beperk. Verskeie vakbonde, insluitend die sterk munisipale werkers- en spoorwegambagsmannevakbonde, het intussen gedisaffilieer.

DIAGRAM 2.12: DIE BESTUURSHIERARGIE VAN VAKBONDE



BRON: Bendix (1992:69)

DIAGRAM 2.13: ROL VAN DIE VAKBONDVERTEENWOORDIGER



————— Kommunikasie van vakbondlede
..... Kommunikasie van vakbond
- - - - - Kommunikasie van bestuur

BRON: Bendix (1992:71)

2.4.6 VERDELENDE FAKTORE IN DIE SUID-AFRIKAANSE VAKBONDWESE

Die konflik binne COSATU tussen die "workerist"- en "populist"- faksies hou negatiewe praktiese implikasies in vir die voortbestaan van hierdie federasie. Enige openlike affiliasie met 'n spesifieke politieke party of manifes het beslis 'n verdelende effek onder vakkondlede en die werkersklas as geheel.

Slabbert (1991:B2-35) bevestig bogenoemde en wys daarop dat tydens Cosatu se tweede jaarkongres in Julie 1987 die aanvaarding van die "Freedom Charter" as manifes 'n groot strydpunt was. Na heelwat debatvoering is die "Freedom Charter" as vertrekpunt aanvaar, op voorwaarde dat aandag geskenk sou word aan die ontwikkeling van 'n eie werkersprogram. Die "workerist"-lede was na afloop van die kongres baie ontevrede oor die onkonstitusionele wyse waarop die "populist"-groepering die kongres tot eie voordeel gemanipuleer het deur onder andere af te wyk van vergaderingsprosedures om die invloed van die "workerist"-groepering te beperk. Die meerderheid van die werkers wat aan COSATU behoort, kom uit die "workerist"-kamp terwyl die meeste COSATU-leiers uit die "populist"-kamp kom waar hulle terselfertyd UDF-leiers is met noue bande met die ANC/SAKP/SACTU-alliansie (Buro vir Inligting, 1988:19).

Alhoewel die ideologiese verskille tussen COSATU, NACTU en UWUSA groot is, het radikale vakbonde suksesvol saamgewerk om 'n staking in Junie 1988 te organiseer en ook die BTW-wegblyaksie van September 1991. Hierdie landswye staking het ten doel gehad om teen die Wetsontwerp op Arbeidsverhoudinge te protesteer, terwyl daar met die tweedaagse wegbly-aksie in 1991 in opstand gekom is teen die instelling van belasting op toegevoegede waarde. Die stryd tussen COSATU en UWUSA het egter al tot gewelddadige optrede gelei. In Junie 1986 het geweld by die Hilbane-steenkoolmyn in Vryheid opgevlam toe UWUSA-werkers geweier het om deel te neem aan 'n werkstaking van die National Union of Mineworkers (COSATU-filiaal) (Buro vir Inligting, 1988:19).

Buthelezi se beskuldiging dat COSATU 'n ANC-frontorganisasie is, het verhoudings verder vertroebel. Hierdie beskuldiging is sedertdien by verskeie geleenthede bevestig, byvoorbeeld deur 'n gesamentlike verklaring deur COSATU, die ANC en SACTU na samesprekings in Lusaka (5 en 6 Maart 1986) waarin verklaar is dat "... lasting solutions to South Africa's problems could emerge only from the national liberation movement

headed by the ANC ... of which COSATU is an important and integral part" (Bennett, 1987:77).

2.4.7 VAKBONDE IN DIE LANDBOUSEKTOR

Ebersohn (1989a:44) skryf dat vryheid van assosiasie diep in die gemenerereg gesetel is. Daarom is daar geen keer aan vakbonde wat hulle bedrywighede op plase in Suid-Afrika voortsit nie, ondanks die uitsluiting van plaaswerkers in wetgewing wat verhoudinge tussen hulle en hulle werkgewers help reël. Die Suid-Afrikaanse Landbou-unie (SALU) gee dit toe en moedig boere aan om hulle plase so te bestuur dat hulle verhoogde produktiwiteit van tevrede werkers kan kry, sê Kleynhans, Adjunk-direkteur algemene dienste van die SALU.

Kleynhans hou vol dat die motivering van boere om nou meer aandag aan arbeidsverhoudinge te gee, nie uit vrees vir die vakbonde is nie. Hy beskou die klemverskuiwing as 'n evolusionêre tydvak as gevolg van verandering of fases van tegniese ontwikkeling en finansiële bestuur. Die kweek van gesonde arbeidsverhoudinge bly steeds een van die belangrikste aspekte in die landbou. Opleiding, gemeenskapsontwikkeling en bestuur behels die belangrikste fasette hiervan. Klemverskuiwings wat vakbonde se bedrywighede kan kniehalter, vind reeds plaas.

Ebersohn (1989b:46) meld dat 'n plaaswerker wat 'n skakelkomiteelid op 'n plaas in Grabouw is, onlangs in 'n boodskap aan die "Food and Allied Workers Union" (FAWU) se plaasprojekloodspan gesê het: "Organiseer op plase wat nie by Landelike Stigting geaffilieer is nie. Die tyd wat die baas vir ons gedink het en gesê het dit moet nou so gemaak word, is verby. 'n Mens kan nou lekker oor 'n ding gesels. Wat vir my so 'n goeie ding is, is dat as die eienaar verkeerd doen, dan het ek die reg om vir hom te sê maar hy doen verkeerd daar. Dan moet hy ook bereid wees om verskoning te vra". Dit is die woorde van 'n bruin werker op 'n plaas naby Stellenbosch waar hy sy lewe lank nog woon.

Naas FAWU, wat by die "Congress of South African Trade Unions" (COSATU) geaffilieer is, organiseer die "National Union of Farmworkers", 'n filiaal van die "National Council of Trade Unions" (NACTU), al van einde 1986 op plase landwyd.

COSATU se denkwysse weerspieël 'n nuwe volwassenheid en dit kan verwag word dat vakbonde sal poog om die inisiatief in terme van arbeidswetgewing en -verhoudinge te neem en lank te behou. In die verband het COSATU reeds 'n omvattende plan van optrede opgestel wat ten opsigte van plaaswerkers die volgende behels:

- Die verkryging van inligting oor firmas met 'n verband met boerderye en /of verteenwoordigend in landbourade;
- die voorlegging van eise van plaaswerkersregte deur werkers in boerderyverwante bedrywe, en
- die voorlegging van eise op nasionale vlak aan die SALU en die Regering met betrekking tot werkverskaffing en die algemene uitbreiding van die Wet op Arbeidsverhoudinge, met al sy implikasies, na die landbousektor. COSATU sal ook poog om NACTU by die program te betrek.

Daar is dus geen twyfel aan die realiteit van landbouvakbonde nie. As die houding en gees van deelnemende bestuur steeds uitgebou en bevorder word, kan dit nie anders as om 'n gelukkige werkerskorps tot gevolg te hê nie. Gelukkige werkers op sy beurt is nie vatbaar vir radikale invloede nie, wat weer arbeidsvrede bevorder.

DIAGRAM 2.14: DIE OPENBARE EN LANDBOUSEKTOR

<u>Katalistiese gebeure</u>				
Ekonomie	SA vervoer- dienste	Posterye	Hospitaal- dienste	Landbou
Katalis- tiese gebeure	13000 werknemers staak in 1987	2000 werk- nemers staak in 1987. Die meeste is af- gedank maar sommiges is weer-in diens geneem. Die arbeidsmag kan nou as verpoliti- seerd aan- vaar word	Smeulende onrus by die Bara- gwanath Hospitaal Militant- heid kom ooreen met die Grootte Skuur Hos- pitaal- staking van 1985	Rhodes- vrugteplaa- staking te- same met herindiens- neming Elementere voorwaardes van indiens- neming word afgedwing Plaaswerker- projek wen statuur

BRON: Levy en Associates (1992:63)

2.5 SOSIALE VERANDERING IN DIE LANDBOU

Ook die landbou as 'n sektor is onderworpe aan sosiale verandering soos uit bogenoemde afgelei kan word en ook dikwels aangetoon is. Dit word bevestig in die navorsing van Gildenhuis (1989) en Steenkamp (1988) en weerspieël in die relatiewe ongunstige omstandighede waarbinne die landbou homself bevind.

Dit is een van die eienskappe van sosiale verandering dat 'n gebrek aan sekuriteit ervaar word. Eweneens is dit waar dat daar wegbeweeg word van die status quo.

Sosiale verandering is dus, soos dit op die samelewing of gemeenskap van toepassing is, ook op die landbou van toepassing. Die veranderinge in die sektor is besig om baie vinnig plaas te vind en kan dus volgens die literatuur of verander in 'n revolusie of aanleiding daartoe gee, tensy dit, soos reeds gemeld, met insig, wysheid en kompetensie behoorlik bestuur word. Later in die hoofstuk word hieraan breedvoeriger aandag gegee.

Sodanige verandering in die landbou op veral die gebiede van bestuur, vakbonde en arbeidswetgewing, laat die vraag ontstaan van wat daar gedoen kan word om die verandering wat plaasvind, tegemoet te gaan. Dit sou dus sinvol wees en na aanleiding hiervan aandag te skenk aan die bestuur van weerstand teen verandering. In die lig van verandering op vele terreine volg dit vanselfsprekend dat weerstand teen sodanige veranderinge sal bestaan. Dit is daarom nodig om sekere aspekte rondom hierdie weerstand grondiger te ontleed.

2.6 WEERSTAND TEEN VERANDERING

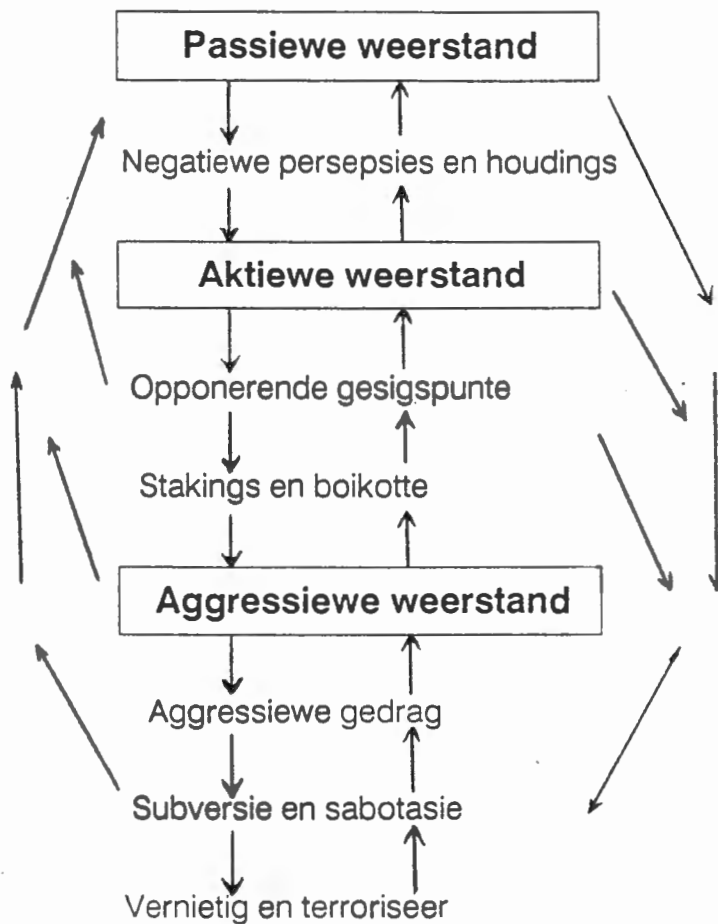
In die lig van voorafgaande uiteensetting van die omvang van verandering, volg dit logies dat weerstand teen sodanige verandering na vore kan kom. Die weerstand van werknemers is selde teen die tegnologiese veranderings gerig, maar wel teen die veranderinge wat meegebring word deur die veranderings in tegnologie.

Coetsee en Venter (1992:62) wys daarop dat verandering 'n proses is wat bestuur moet word, veral as die verandering tot 'n gewenste toestand moet lei. Bewerkers en inisieerders van verandering behoort vooraf te weet dat bestuur van verandering ook bestuur van weerstand en gevoeligheid vir mense se reaksie op verandering vereis. Verandering gaan gewoonlik met weerstand gepaard. Die weerstand is 'n uiters belangrike, maar totaal onderskatte onderdeel van die veranderingsproses.

Weerstand word gedefinieer as opponerende of blokkerende energie en kragte wat verandering wil verhinder. Dit is dus alle pogings wat aangewend kan word om die

status quo te handhaaf en die onbekende te vermy. Die aard van weerstand kan wissel van passief tot aktief soos duidelik uit die volgende blyk.

DIAGRAM 2.15 DIE AARD VAN WEERSTAND.



BRON: Coetsee (1992b:7)

Dit is belangrik om allereers die wese van die weerstand goed te begryp. Laurence (1990:174) wys enkele kernaspekte uit by die bestuur van weerstand teen verandering, naamlik:

- 'n Gewilde oplossing hiervoor is die hele kwessie rondom "deelnemende bestuur" van werknemers. Die werknemers neem deel aan die besluitnemingsproses en raak betrokke by die bestuur van sekere fasette van die onderneming.
- Die sleutel tot die probleem is om die wese van weerstand te begryp. Werknemers ontwikkel nie 'n weerstand teen tegnologiese veranderings per se nie, maar eerder teen sosiale verandering - die verandering in verhoudings wat normaal gepaardgaan met tegnologiese verandering.
- Weerstand ontstaan gewoonlik as gevolg van die oorbe-trokkenheid en bemoeienis van bestuur met die tegnologiese verandering, terwyl sosiale verandering agterweë gelaat word.
- Topbestuur kan konkrete stappe doen om die belangrikheid van sosiale verhoudinge in die onderneming te vestig. Bestuur op ander vlakke kan aangemoedig word om anders te dink oor verandering en weerstand as 'n maatstaf te gebruik om die tydsberekening en rigting van tegnologiese verandering aan te dui.
- Topbestuur kan 'n leidende rol speel deur hulle eie pogings by samekomste en besprekings waar verandering ter sprake is, effektiewer te maak.

Uit bogenoemde is dit duidelik dat bestuur dus deeglik bewus moet wees van twee kritieke faktore by die bestuur van weerstand teen verandering. Die eerste is dat die vlakke van bestuur wat uitvoering gee aan die verandering, bewus gemaak moet word van menseverhoudinge en die belangrikheid van die verhoudinge wat werknemers teenoor mekaar het. Tweedens moet die wese van weerstand goed begryp word. Dit behels die feit dat weerstand nie ontstaan teen tegnologiese veranderings nie, maar eerder teen die sosiale verandering wat deur tegnologiese verandering teweeggebring word.

Kotter en Schlesinger (1990:207) doen aan die hand dat weerstand oorkom moet word deur die volgende ses aksiestappe:

- Eerstens behoort opvoeding en kommunikasie bevorder te word. Mense of werknemers behoort eers ingelig te word oor wat verandering werklik is waarna nuwe idees en gedagtes duidelik aan alle belanghebbendes gekommunikeer moet word.

- Tweedens moet werknemers toegelaat word om deel te neem aan en betrokke te raak by die proses van verandering. Hierdie aksies kan 'n wesenlike bydrae lewer tot die oorkoming en minimalisering van weerstand binne 'n onderneming.
- Derdens kan 'n bestuurder die proses fasiliteer en ondersteuning bied aan die ander vlakke van bestuur wat hierdeur geraak word. Hierdie metode is veral geskik wanneer vrees en angstigheid die vernaamste rede blyk te wees vir die weerstand teen verandering.
- Vierdens is onderhandeling en konsensusbereiking metodes om met weerstand te handel. 'n Onderhandelde ooreenkoms is van groot waarde waar dit duidelik is dat iemand benadeel kan word in die proses en sodanige persoon wel 'n wesenlike weerstand het teen verandering.
- Vyfdens kan manipulasie en samewerking aangewend word om die nodige effek te verkry. Dit behels die selektiewe gebruik van ingliting en die bewustelike strukturering van gebeure. 'n Persoon of groep word dan 'n aantreklike rol om in die veranderingsproses te speel, aangebied en so word die weerstand van die persoon of groep persone geminimaliseer.
- Laastens wys Kotter en Schlesinger (1990:207) op die metode van eksplisiete en implisiete mag. Hierdeur dwing bestuurders mense om die verandering te aanvaar. Afdankings, bevorderingsmoontlikhede, en verplasings is instrumente wat aangewend kan word by die metode. Daar word egter gemaak dat dit 'n groot risiko inhou omdat mense inherent gekant is teen gedwonge verandering.

Die metodes wissel dus van minimale druk op die werknemers tot die maksimum druk wat toegepas kan word om weerstand teen verandering te oorkom. Twee faktore is deurgaans van belang by die bepaling van die metode wat deur bestuur aangewend kan word. Die eerste is die tydsduur wat bestuur het om die verandering te implementeer en die tweede is die tydperk wat dit sal neem om die verandering te vestig in die onderneming (Zaltman, 1977:160).

Kotter en Schlesinger (1990:211) som die implikasies hiervan vir bestuur om suksesvol te wees, soos volg op:

- Bestuur moet aan die hand van 'n analise van die onderneming kennis neem van die heersende omstandighede, probleme en die magte wat dit moontlik veroorsaak. Die ontleding moet die belangrikheid van die probleme aandui en ook wys op die algemene veranderings wat nodig is om dit die hoof te bied.
- Bestuur moet die nodige faktore identifiseer wat kan meehelp om die nodige verandering teweeg te bring.
- Daarna word op 'n strategie besluit wat gebaseer is op die vorige ontledings wat sal bepaal hoe vinnig die verandering sal plaasvind, die hoeveelheid voorafbeplanning en die graad van betrokkenheid deur die werkenemrs.
- Laastens is dit van groot belang dat bestuur die imple-menteringsproses van die verandering deurgaans sal monitor.

Uit bogenoemde is dit duidelik dat weerstand 'n belangrike komponent is by die bestuur van verandering. Daar is duidelik sekere vaardighede wat deur bestuur toegepas moet word, maar wat nie goeie beplanning en keuses van strategieë kan vervang nie.

Bestuur moet dus duidelik rekening hou met weerstand van werkenemers en besef dat dit meestal voortspruit uit die verandering in die sosiale verhoudings. Dit is dus nodig om vollediger te kyk na die bestuur van verandering.

Weerstand kan maklik die goeie orde versteur en daarom is dit noodsaaklik dat aandag geskenk moet word aan die bestuur van verandering waardeur sekuriteit, ordelikheid en planmatigheid verseker kan word.

2.7 DIE BESTUUR VAN VERANDERING

2.7.1 OMSKRYWING EN VERKLARING VAN DIE BEGRIP

Conner (1984:200) skryf dat sodanige verandering 'n appèl maak op twee verskillende vaardighede. Dit is besluitnemingsvaardighede en implementeringsvaardighede. Later in die hoofstuk kom die begrippe by bestuur en die vakbond aan die orde.

Die bestuur van verandering word dus nie slegs voor die deur van die bestuur van 'n onderneming gelê nie, maar is ook die verantwoordelikheid van die vakbond. Ook die landbou is hiervan nie vrygespreek nie, maar is dalk nog meer in 'n fase van verandering gedompel as enige ander sektor van die ekonomie. Boere moet dus hiervan kennis dra en so moet werknemers, of spesifiek dan die vakbond, ingelig wees oor die verskynsel van die bestuur van verandering.

2.7.2 DIE KOMPONENTE IN DIE ONDERNEMING

Daar bestaan vrese teen verandering binne enige sisteem wat kan manifesteer in weerstand. Kotter en Schlesinger (1990:204) skryf dat die versnelling in die tempo van verandering sal uitloop op 'n behoefte om te herorganiseer. Herorganisering egter "is usually feared, because it means diturbance of the status quo, a threat to peoples vested interests in their jobs, and on upset to established ways of doing things". Sekere strategieë moet deur bestuur aangewend word om die verandering te inisieer, suksesvol te implementeer en te vestig. Ook die weerstand teen verandering moet bestuur word en beheer word deur die aanwending van sekere strategieë.

Vir 'n bestuurder wat verandering in sy onderneming wil teweegbring, soos die instelling van 'n nuwe bestuursbeleid of die bekendstelling en implementering van nuwe tegnologie, is dit belangrik om die rolle te identifiseer wat lede van die onderneming tydens sodanige verandering speel.

Conner (1990:207) identifiseer drie hoofrolle in die onderneming, naamlik:

- Die inisieerders van verandering- dit is die individu of groep wat die verandering aankondig - die persone wat gemagtig is om "ja" of "nee" te sê vir sodanige verandering;
- die agente van die verandering, dit wil sê die individue of groepe wat die verandering implementeer;

- die teiken van verandering- die individue of groepe wat die verandering moet uitvoer (gewoonlik toesighouers en werknemers) en wat hulle optrede en gedrag dienooreenkomstig moet verander.

Hier is dus sprake van drie stellige rolle wat òf deur individue òf groepe hanteer moet word tydens verandering. Dit is die inisieerdersrol(le), implementeerdersrol(le) en die uitvoeringsrol(le). Die rolle word onderskeidelik vertolk deur topbestuur, middelvlakbestuur en laevlakbestuur.

Vago (1980:290) identifiseer ook die hoofkomponente by beplande sosiale verandering. Hy meen dat dit beskou kan word as drie fundamentele aspekte wat betrokke is by die ontleding van beplande sosiale verandering, naamlik:

- Die eerste het met die teiken van verandering te make;
- die tweede komponent behels die agente wat die pogings moet implementeer;
- die derde komponent omvat die metode wat benut sal word in die poging om verandering teweeg te bring.

2.7.3 STRATEGIEë IN DIE BESTUUR VAN VERANDERING

Om beplande verandering teweeg te bring, is nie slegs die rolle of komponente wat daarmee te make het van belang nie, maar ook 'n strategie wat gevolg kan word om die verandering bekend te stel, te implementeer en dit in stand te hou.

Conner (1990:20) meen dat bestuur bewus moet wees van die vlakke in die ondernemingshiërargie en dat in die beplanning van die strategie wat gevolg gaan word, hiervoor voorsiening gemaak moet word. Die strategie wat deur bestuur gevolg word, behoort dan die volgende fases te bevat:

- **Kontak**

Laevlakbestuur is blootgestel aan die verandering wat gaan plaasvind, maar daar word nie regtig oor die verandering gedink en besin nie. Hierdie fase kan

uitloop op 'n verskeidenheid kontaktye waar laevlakbestuur hiervan bewus gemaak word.

▪ **Bewuswording**

Die persone het nou kennis geneem van die verwagte verandering, maar verstaan dit nog nie. Verwarring is gewoonlik 'n kenmerk van hierdie fase.

▪ **Begrip**

Hierdie fase veroorsaak gewoonlik 'n negatiewe persepsie by die persone wat daardeur geraak word. Persone wonder hoe die verandering probleme gaan teweegbring in hulle werk.

▪ **Positiewe persepsie**

Persone mag positief begin dink oor die verandering, solank hulle werk net nie daardeur geraak word nie. Persone is nog nie oortuig daarvan om die verandering 'n billike geleentheid te bied nie.

▪ **Implementering**

Die korttermynproefperiode is omkeerbaar indien die teiken-groepe nie met die verandering saamstem nie.

▪ **Aanvaarding**

Sodra werknemers onder die nuwe verandering werk, word dit 'n meer permanente toetstydperk.

▪ **Internalisering**

Die onderneming en die personeel verbind hulle tot die verandering en benut die nuwe beleid vrywillig en nie omdat die ondernemingsbeleid dit so spesifiseer nie. Hulle skik ook hulle optrede daarvolgens uit eie vrye wil.

▪ **Institusionalisering**

Die onderneming kry 'n mandaat vir die verandering en begin korrekte optrede van werknemers verwag in terme van die verandering.

Kotter en Schlesinger (1990:210) is van oordeel dat bestuur "in approaching an organizational change situation, managers explicitly or implicitly make strategic choices regarding the speed of the effort, the amount of preplanning, the involvement of others, and the relative emphasis they will give to different approaches". Suksesvolle veranderingspogings blyk die te wees waar die keuses intern konstant is, sowel as die wat sleutel-situasionele veranderlikes betrek.

DIAGRAM 2.16: STRATEGIESE KONTINUUM

VINNIG	STADIG
* Deeglike beplanning	* Swak aanvanklike beplanning
* Min betrokkenheid van lede	* Baie betrokkenheid van buite
* Poging aangewend om weerstand te oorkom	* Poging om weerstand te minimaliseer

SLEUTEL-SITUASIONELE VERANDERLIKES

- * Die kwantiteit en soort weerstand wat verwag word.
- * Die posisie van die inisieerders in terme van gesag.
- * Die bekikbaarheid van relevante data om die verandering te beplan.
- * Die "beloning" betrokke byvoorbeeld die gevolge van weerstand of 'n krisis wat moontlik bygelê kan word.

BRON: Kotter en Schlesinger (1990:210)

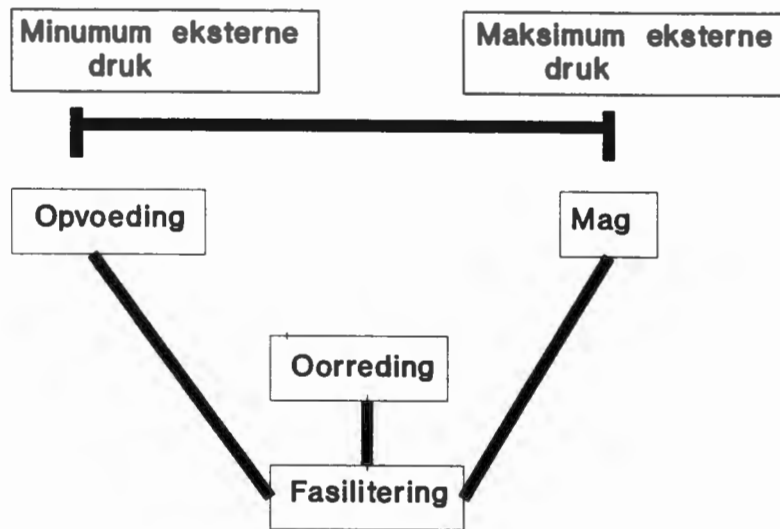
Diagram 2.16 toon aan dat topbestuur by die bestuur van verandering op 'n kontinuum beweeg met die implementering van verandering. Die besluit sou dus wentel om vinnige verandering of stadige verandering soos voorgestel op die uiterstes van die kontinuum.

Laurence (1990:180) doen enkele aanbevelings aan die hand by die bestuur van verandering om die proses aan te help sodat verandering vinniger plaasvind en neerslag vind, naamlik:

- Bestuur kan met goeie tydsbeplanning lede van die bestuur-span se belangstelling prikkel met 'n nuwe projek wat pas 'n aanvang geneem het;
- bestuur kan deur voorspraak en deur 'n voorbeeld te stel respek kweek by onderbestuur vir die bydrae wat sodanige persone kan lewer deur mense te bestuur om verandering te aanvaar;
- laer vlakke van bestuur kan bewus gemaak word van die feit dat dieselfde bevrediging wat hulle uit kreatiewe optrede ervaar, ook waar is van die werknemers;
- laer vlakke van bestuur kan gelei word om te ervaar hoe aanvaarding van 'n nuwe gedagte by werknemers kan plaasvind deur empaties op te tree en mense te lei en te bestuur.

Vago (1980:298) wys ten slotte daarop dat verandering teweeggebring kan word deur die aanwending van drie bestuurstrategieë te gebruik. Daar is "three basic ways in which a change agent can attempt to influence a change target: by coercion (power), persuasion, or education". Hierdie drie strategieë stem opvallend ooreen met die ses aksiestappe van Kotter en Schlesinger (1990:207) soos reeds in die hoofstuk bespreek.

DIAGRAM 2.17: KONTINUUM VAN VERANDERINGSTRATEGIEË DEUR EKSTERNE DRUK



BRON: Vago (1980:300)

Bestuur kan van verskillende strategieë gebruik maak om verandering teweeg te bring soos wat duidelik blyk uit bogenoemde strategieë wat verskil in gesofistikeerdheid en wat almal om verskillende redes gebruik kan word met die oog op snelle verandering of stelselmatige verandering na gelang van elke onderneming se eie behoeftes en ondernemingsklimaat.

2.8 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gefokus op aspekte van sosiale verandering. Daar is gepoog om die verskynsel te beskryf en te verklaar. Voorts is daar aandag geskenk aan enkele

teorieë van sosiale verandering waaronder die evolusionistiese teorie, die ekwilibriumteorie en die konflikteorie.

Daar is in die besonder aandag geskenk aan die veranderende rol van vakbonde en die bestuur van verandering. Daar is aangetoon dat van die vakbondfederasies met verskuilde agendas doenig is en deurgaans besig is met 'n verskuiwing van die doelpale. Dit is tekenend van die onstuitbare proses van sosiale verandering. Deurgaans is daar strategieë aangedui wat benut kan word deur bestuur om suksesvol te wees in die implementering, vestiging, instandhouding en die bestuur van verandering.

Van werkgewerskant behoort gestrewe te word na

- regverdige, billike en gesonde personeelbestuurspraktyke in die onderneming;
- toepassing van die beginsel van deelnemende bestuur en erkenning vir prestasie;
- opleiding en oriëntering van werknemers en
- effektiewe kommunikasiekanale in die werkplek.

Werknemers behoort op hulle beurt hulle te beywer vir

- verhoogde produktiwiteit;
- persoonlike ontwikkeling;
- lojaliteit teenoor die werkgewer;
- lojaliteit teenoor mede-werknemers;
- waardering vir 'n werksgeleentheid;
- benutting van die erkende kommunikasiestelsel, en
- teëwerk van intimidasie.

Die tyd het aangebreek dat elke individu, ongeag sy of haar politieke siening, tot die besef moet kom dat verantwoordelike optrede teenoor 'n opkomende nageslag voorrang moet geniet.

Dit volg dus logies dat vir die doeleindes van hierdie studie aandag aan hierdie verantwoordelikheid gegee moet word. In die volgende hoofstuk word logieserwys gelet op die relevansie van die verskynsel van sosiale verantwoordelikheid binne hierdie konteks.

HOOFSTUK 3

SOSIALE VERANTWOORDELIKHEID

3.1 INLEIDING

In hoofstuk twee is sosiale verandering beskryf en verklaar aan die hand van enkele definisies en erkende teorieë. Een van die belangrikste uitvloeisels van sosiale verandering is die bestuur daarvan. Dit raak alle vlakke van bestuur en ook die vakbonde word hierdeur geraak. Ook die bestuur van weerstand moet deeglik begryp word en die betrokkenes behoort kennis te neem van sekere strategieë en metodes om verandering suksesvol te implementeer en te bestuur.

Vago (1980:245) meld dat daar in enige gemeenskap diegene is wat verandering sal bevorder en diegene wat dit sal verhinder in sy verwysing na "...stimulants to change..." en "barriers". Dit is reeds hier waar die belangrike rol van bestuur setel: om die stimulant te bevorder en die hindernisse af te breek deur gebruik te maak van beskikbare strategieë wat werkbaar sal wees vir 'n spesifieke onderneming.

Die verskynsel van sosiale verantwoordelikheid is 'n faset of komponent van sosiale verandering en daarom word dit vervolgens toegelig. Sosiale verantwoordelikheid is onlosmaaklik deel van sosiale verandering, veral omdat die mens en die onderneming onlosmaaklik onderling verbonde is (Hough, 1988:80) Elke bestuurder en elke onderneming werk met mense en staan binne 'n bepaalde gemeenskap of gemeenskappe. In hierdie hoofstuk sal aandag geskenk word aan die bekrywing en verklaring van sosiale verantwoordelikheid. Daar sal ook gefokus word op aspekte soos geregtigheid, billikheid en medemenslikheid. Dit is die doel in hierdie hoofstuk om aan te dui dat gesonde verhoudings nie aan die hand van 'n wet of wette gereël kan word nie, maar dat wedersydse vertrouwe en respek van die allergrootste belang vir al die betrokke partye is

3.2. DEFINISIES EN OMSKRYWINGS

Hough, (1988:81) meen dat die begrip "verantwoordelikheid" gesien kan word as die verpligting met betrekking tot 'n sekere taak toegewys, wat na die beste van die persone, organisasie of maatskappy se vermoë uitgevoer moet word. Die vraag met betrekking tot sosiale verantwoordelikheid van die onderneming is dus om te bepaal wat die taak is en hoe dit uitgevoer moet word. Voordat dit beantwoord kan word, moet die onderneming egter bekend wees met die begreping hiervan, met ander woorde wat die begrip sosiale verantwoordelikheid behels.

Bogenoemde skrywer verduidelik verder dat 'n duidelike eenvormige definisie van sosiale verantwoordelikheid 'n sterk behoefte is- veral onder sakelui. Daar is steeds geen eenstemmigheid onder sakemanne en akademici met betrekking tot die definisie van die sosiale verantwoordelikheid van die onderneming nie. Die situasie is byna so dat geen standaarddefinisie bestaan nie, aangesien sosiale verantwoordelikheid vanuit verskillende gesigspunte gedefinieer word.

Stroup (1987:22) beweer dat die "concept of corporations responding to societal expectations has involved a new phase. Social responsibility at first connected those actions corporations performed voluntarily for society. Corporations then experienced an era where responses to societal demands were mandated. Recently the third phase of evolution has occurred - a newly emerging era of corporate social responsibility being viewed as an investment". Hier dui die skrywer die fases aan waardeur sosiale verantwoordelikheid beweeg het. Die hedendaagse beskouing is dus dat die nakoming van sosiale verantwoordelikheid kan manifesteer in 'n goeie belegging wat 'n onderneming kan maak.

Die kleiner onderneming of nywerheid mag oortuig word om te glo dat nòg die invloed nòg die hulpbronne nodig of beskikbaar is om sosiale verantwoordelikheid te beïnvloed, terwyl groter ondernemings oënskynlik die vermoë besit om op te tree oor sake van openbare belang. As gevolg van die relatiewe onbelangrikheid van die aksies van die kleiner onderneming, ontstaan die vraag of die ondernemings enige deel behoort te hê aan die beoefening van sosiale verantwoordelikheid. Kleiner ondernemings het meer as tweederdes van die totale nuwe poste in die laaste dekade in Suid-Afrika geskep. Gegewe die impak van wetgewing rakende sosiale verantwoordelikheid en die belangrike

rol wat deur sulke ondernemings gespeel word in die ekonomie, word hierdie rol net belangriker in terme van relevante sosiale aangeleenthede soos indiensneming, nuwe tegnologie en die lewenstandaard van werknemers.

'n Ander verskynsel van sosiale verantwoordelikheid blyk duidelik uit die volgende: "Soos Suid-Afrika vorder op sy weg na 'n meer gelyke gemeenskap, is daar baie inwoners wat begin probleme ontwikkel met hulle gewete. Dit is dan waar die begrip sosiale verantwoordelikheid begin veld wen". So eenvoudig is dit egter ook nie (Anon, 1990:12). Die gemeenskap, en veral die verbruiker, word deur die sosiale verantwoordelikheid van die onderneming geraak. Haney (1980:18) is van oordeel dat sakeleiers toenemend bewus raak van sosiale verantwoordelikheid in die algemeen en dus besonder sensitief raak vir die behoeftes van die verbruiker.

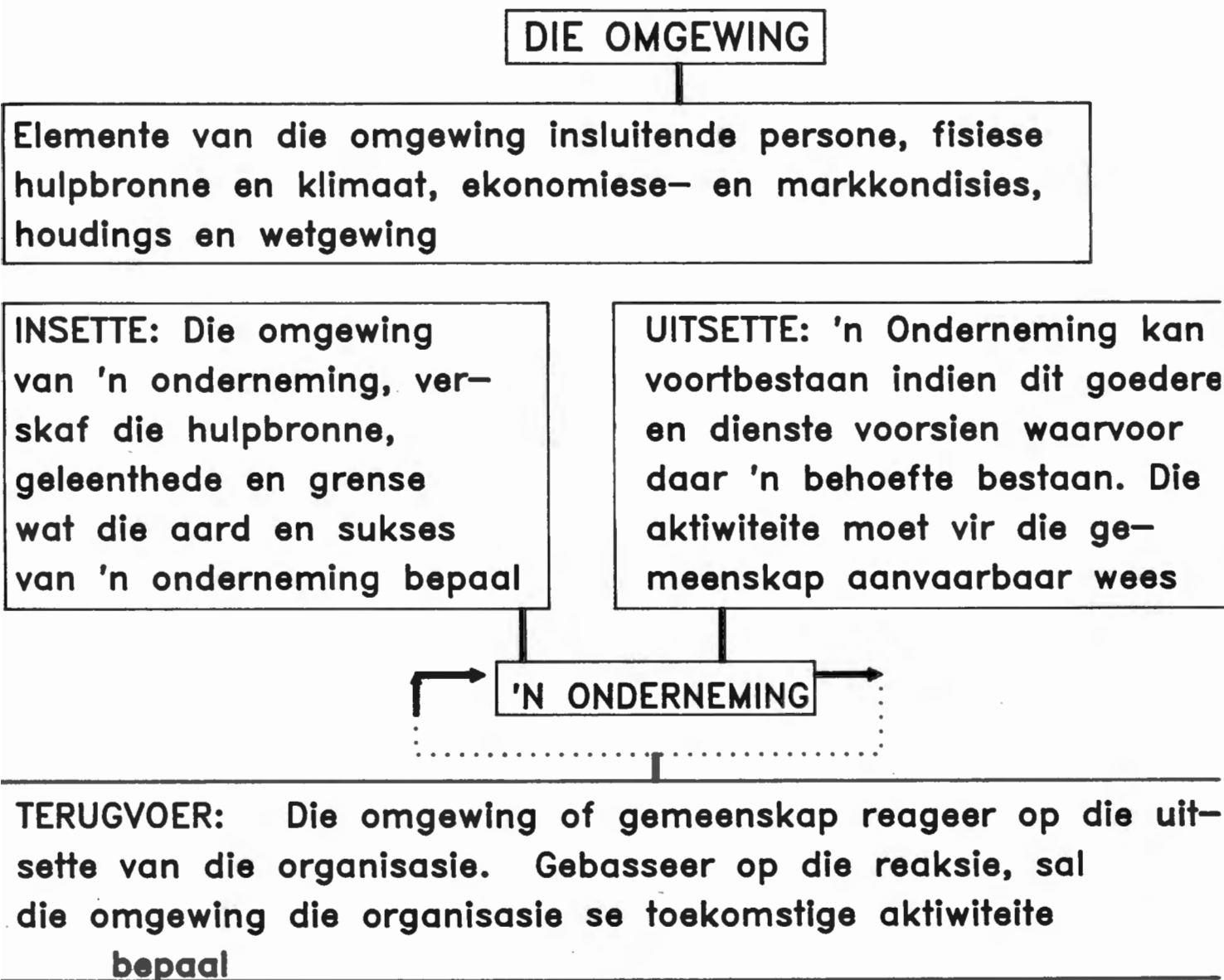
Bomman (1988:18) begin sy verduideliking van sosiale verantwoordelikheid deur die woord "sosiaal" te beskryf as 'n "social gathering or party, especially one held by members of a club or association; and concerned with, interested in the constitution of society and the problems presented by the society". Die hoop word verder uitgespreek dat sodra daar van sosiale verantwoordelikheid gepraat word, dit die tweede deel van die betekenis sal behels.

Laasgenoemde skrywer raak die probleem verder aan wanneer hy sê: "From a Black person's point of view, it is perceived that the words social responsibility have become buzz words and that it has become the "in thing" to belong to this club or association". Dit is die algemene persepsie waarmee die hedendaagse onderneming te kampe het. Om sodanige persepsies te verander of hoegenaamd te beïnvloed, is 'n verdere probleem.

Hicks et al. (1975:142) definieer sosiale verantwoordelikheid as 'n verantwoordelike wyse van optrede teenoor die gemeenskap. In aansluiting hierby kan gesê word dat sosiale verantwoordelikheid 'n filosofie is wat bepaal dat sakebestuurders deeglik die effek van enige besluite wat hulle sou neem, in ag neem. Die impak op werknemers, klante, kliënte, eienaars, bestuurders en die gemeenskap in die algemeen moet baie deeglik verreken word. Dit behels 'n bereidheid van ondernemings om te help oplos aan die probleme wat binne die onderneming bestaan en voorkom. Dit wil dus voorkom asof sosiale verantwoordelikheid van die onderneming op twee teikengroepe fokus: eerstens

op die belange van die werknemers (wat beteken dat hierdie verantwoordelikheid begin waar die wet ophou) en tweedens ekstern op die gemeenskap.

DIAGRAM 3.1 DIE ONDERNEMING EN DIE OMGEWING



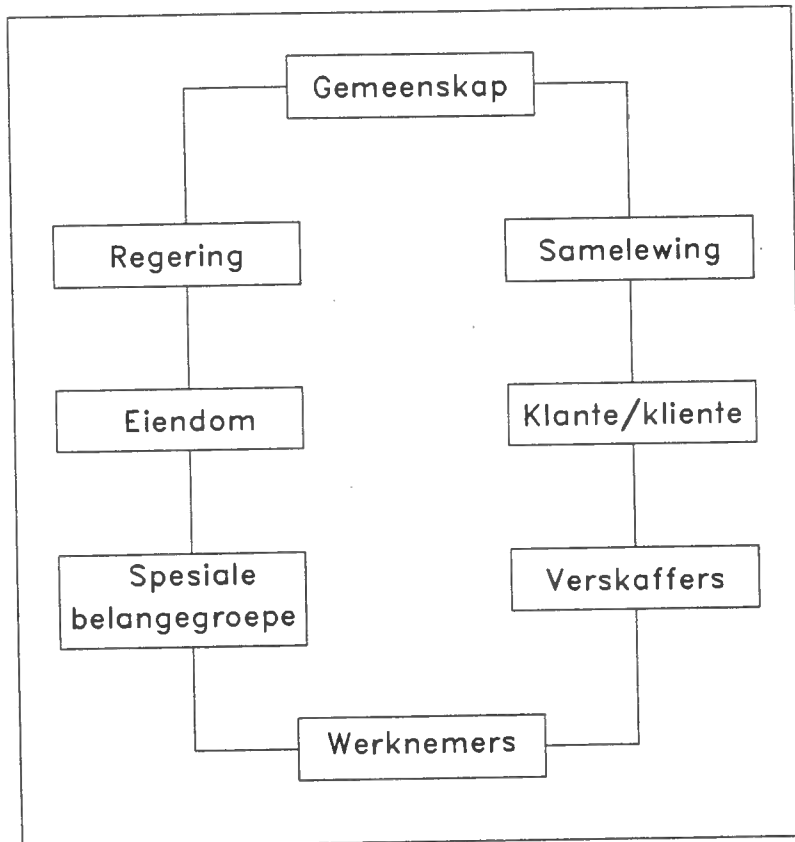
BRON: Hicks en Gullett(1976:63)

Hicks en Gullett (1976:67) se antwoord op die vraag: "Wat is sosiale verantwoordelikheid dan?" sluit die volgende twee beskouinge in:

- Eerstens meen Hicks en Gullett (1976:63) dan dat die beskouing van Freedman dat die enigste verantwoordelikheid van 'n onderneming is om soveel moontlik wins vir sy eienaars te verdien, slegs die een kant van die muntstuk is.
- Die tweede beskouing en ook die meer algemene hedendaagse beskouing behels dat die onderneming 'n aktiewer sosiale rol binne die gemeenskap waar dit bestaan, moet vertolk.

Uit laasgenoemde beskouing vloei dit voort dat sekere groepe gedien behoort te word. Die groepe en hulle verwantskap word in die volgende diagram uitgebeeld.

DIAGRAM 3.2: DIE ONDERNEMING EN SY VERWANTSKAPPE MET ANDER GROEPE EN INDIVIDUE



BRON: Hicks en Gullett (1976:69)

Visagie (1988:76) is van oordeel dat nie slegs die staat verantwoordelik vir die instandhouding van die gemeenskap is nie, maar dat ook die klein- en grootsakemanne daarvoor mede-verantwoordelik behoort te wees. Sakemanne moet ten alle tye die gemeenskapsbehoefes in ag neem by besluitneming. Alle vlakke van bestuur moet ten alle tye besluite meet aan die sosiale aanvaarbaarheid daarvan met inagneming van die implikasies wat sodanige besluite tot gevolg kan hê vir die gemeenskap.

Meer omvattend kan sosiale verantwoordelikheid van die onderneming beskryf word as die betrokkenheid van die onderneming by aksies wat die werknemer raak, benewens die voorsiening van die salarispakket. Dit behels voorts die verskaffing van kennis en vaardighede en die aanwending van finansiële bronne ter verbetering van die lewensomstandighede en lewenskwaliteit van die werknemer asmede die van die gemeenskap en die breër samelewing (Hough, 1988:16).

Sosiale verantwoordelikheid strek verder as bloot die ekonomiese, tegniese en juridiese vereistes van die onderneming. Die onus lê by die onderneming om die invloed van besluitneming op die eksterne sosiale sisteem te evalueer op so 'n wyse dat sekere sosiale voordele tesame met ekonomiese doelwitte behaal en bereik word. Kortliks beteken dit dus dat sosiale verantwoordelikheid begin waar wetgewing eindig (Carrol, 1977:35).

Bacmann (1975:2) wys daarop dat sosiale verantwoordelikheid ook heenwys na metodes en strategieë om die gehalte van lewe te verhoog. Dit kan beskryf word as "objectives and motives that should be given weight by business in addition to those dealing with economic performance". Hierdie verantwoordelikheid is dus 'n terrein wat enige bedryf of onderneming ten nouste raak.

Sosiale verantwoordelikheid kan verder beskou word as 'n vrywillige besluit van 'n onderneming om benewens die gewone salarispakket, kennis, vaardighede en finansiële bronne aan te wend ter verbetering van die lewenskwaliteit en lewensomstandighede van werknemers. Ook gaan dit om die verbetering van die omstandighede in die omliggende gemeenskap sowel as breëre samelewing, sonder direkte winsoogmerke, te bevorder (Hough, 1988:16).

Hierdie verantwoordelikheid sou gedefinieer kan word as die totale pakket waarmee 'n werknemer te doen het. Dit sluit die volgende in:

- salaris
- byvoordele
- werksomstandighede

- lewensgehalte
- menslike behandeling soos onder meer regverdigheid en billikheid
- opvoeding
- opleiding

Sosiale verantwoordelikheid beteken egter ook, soos reeds gemeld, verantwoordelikheid teenoor eksterne partye soos die direkte gemeenskap, die samelewing en die breë makro-omgewing. Dit is dus ook die breë gemeenskap wat hierdeur geraak word en dit sluit ekonomiese, tegniese en juridiese vereistes van die onderneming in, maar strek veel verder as dit. Dit is reeds die voldoening aan meer as die formeel gestelde vereistes wat gedek word deur die begrip "sosiale verantwoordelikheid". Dit word ten slotte beklemtoon dat dit op 'n vrywillige basis moet geskied ten einde as sosiale verantwoordelikheid te kwalifiseer.

Teen die agtergrond van bogestelde kan hierdie verantwoordelikheid soos volg op die landbou van toepassing gemaak word.

3.3. SOSIALE VERANTWOORDELIKHEID EN DIE LANDBOU

3.3.1 DIE KLEINER ONDERNEMING EN DIE LANDBOUSEKTOR

Die vraag word tereg deur Clusman en Archer, (1984:46) gevra: "Do the public and the business manager recognise the contributions made by firms to the good of society?" Alhoewel die hele aangeleentheid verwys na die kleinsakesektor, kan dit ook op die landbou van toepassing gemaak word. Uit die voorafgaande bespreking van sosiale verantwoordelikheid, blyk die feit dat onsekerheid bestaan of die landbousektor oor die invloed of die vermoë beskik om sosiale verantwoordelikheid te beoefen of te praktiseer.

Koch, van Zyl en Van der Wateren (1991:127) vermeld oor die boer as entrepreneur 'n hele aantal interessante bevindinge. Daar word eerstens verwag dat openbare fondse toenemend beperk sal word tot aspekte van algemene openbare belang. Tweedens sal

boere, om onafhanklikheid te verkry, gewillig moet wees om hulleself bloot te stel aan entrepreneurontwikkelingstimuli. Dersens sal boere in sekere aspekte opleiding moet ondergaan ten einde in die snel veranderde omstandighede nog enigsins tred te wil hou met nuwe tegnologie, bestuurspraktyke en die aanwending daarvan op hulle plase. In die vorige hoofstuk is juis op die dramatiese uitwerking van sosiale verandering as universele verskynsel gewys.

Aan die ander kant vra Van Rooyen (1991:129) of ontwikkeling van die boer as persoon enigsins nodig is en wel om die volgende redes:

- Dit is die boer se eksklusiewe prerogatief of hy deel wil word van sodanige ontwikkeling of nie;
- die georganiseerde landbou het aan geeneen die mandaat gegee om betrokke te raak in ontwikkelingsprogramme wat op die boer gemik is nie;
- menslike ontwikkeling is 'n persoonlike verantwoordelikheid;
- dit is die demokratiese reg van die volwasse landsburger om vir homself te besluit of hy betrokke wil raak by sodanige ontwikkeling.

Die aangeleentheid oor die boer as entrepreneur is kontroversieel en daarvoor bestaan uiteenlopende en botsende standpunte. Dit is ook nie die doel van die studie om volledig op hierdie aangeleentheid in te gaan nie. Waaroor wel eenstemmigheid bestaan, is dat die boer en die kleiner onderneming wel 'n sosiale verantwoordelikeheidsfunksie het om te vervul. Ook die boer kan na sy werknemers omsien en die gemeenskap waarbinne hy 'n bestaan voer, in ag neem en ondersteun.

Die kleiner onderneming sowel as die landbou is so 'n gevestigde komponent van die ekonomie dat daar oor die rol wat te vervul is by die skepping van sosiale welvaart by die bevolking, geen twyfel is nie. In terme van werkskepping, innovasie en lewenstandaard is daar 'n baie groot rol te speel.

Aftrede (om maar 'n enkele voorbeeld te noem) word in die algemeen beskou as een van die mees spanningsvolle en traumatiese ervarings vir die meeste mense. Voldoende voorbereiding begin reeds op 'n baie vroeë tydstop in 'n persoon se "werkslewe".

Vroegtydige beplanning kan grootliks help om hierdie lewensfase te verwerk (Joubert, 1990:1).

Die probleem waarmee veral die landbou worstel rondom sosiale verantwoordelikheid, is ook juis aftrede. Joubert, (1990:1) vra die volgende vraag: "If the above mentioned is true for the more affluent citizens, what about the people who have never really been in a position to provide financially for their old age?"

Joubert (1990:1) gaan verder en wys daarop dat dit veral waar is van baie swart mense vir wie die enigste hoop op oorlewing gesetel lê in die feit dat sodanige persoon na aftrede deur sy familie versorg sal word, waarvan die meeste van hulle in dieselfde benarde finansiële posisie verkeer.

Dit behels egter maar een aspek van sosiale verantwoordelikheid. In hoofstuk vyf word op enkele ander bronne van sosiale verantwoordelikheid gefokus waar die vernaamste bevindinge ontleed en bespreek word. Om hierdie probleem (naamlik die kweek van goeie verhoudinge) na behore te ontleed, word kortliks gefokus op aspekte wat verband hou met hierdie verantwoordelikheid.

3.3.2 BASIESE ARBEIDSBEGINSELS

3.3.2.1. ONDERSKEID: WERK EN ARBEID

Daar behoort eerstens kortliks gelet te word op die onderskeid wat getref word tussen "werk" en "arbeid". Die vraag kom by 'n mens op waarom dit so is dat albei begrippe langs mekaar bly voortbestaan.

Van Wyk (1988:7) wys daarop dat die twee begrippe as sinoniem beskou kan word. Die twee woorde is nie etimologies aan mekaar verwant nie, maar word in die taalgebruik langs mekaar behou. Die enigste onderskeid wat getref sou kon word, is die gebruik daarvan as selfstandige naamwoorde. In so geval is "werk" gewoonlik die produk van "arbeid". Hierdie onderskeid blyk slegs van akademiese belang te wees. Die rede

waarom hierdie twee woorde langs mekaar bly bestaan, is derhalwe omdat hulle twee heel verskillende dimensies van ons aktiwiteit aandui.

Duvenage (1975:354) definieer beroepsarbeid as die aktiwiteit van die mens wat met sy aanleg en talente korrespondeer en waardeur hy in staat gestel word om genoeg lewensmiddele te verdien sodat hy as totale mens sy hele lewensroeping kan vervul. Alle arbeid wat die mens verrig, kan ons dus nie beroepsarbeid noem nie. Die beroepsarbeid het te doen met die verkryging van lewensmiddele en moet diensbaar wees aan die groot verskillende roepinge waarin die mens geplaas is.

3.3.2.2. DIE MENS EN SY WERK

Werk word as 'n noodsaaklike en onvermydelike deel van die mens se bestaan beskou. Elke individu word van jongs af gesosialiseer om in sy volwasse lewe sy deel in die samelewing by te dra deur te werk. Tesame hiermee word die individu ook daarvan bewus gemaak dat hy van sy behoeftes kan bevredig deur te werk. Elke individu organiseer sy daaglikse lewe en ervaringe om werk, wat as 'n sosiale handeling beskou kan word (Van der Merwe, 1987a:30). Buitendien is dit 'n Goddelike mandaat aan die mens om te werk-selfs voor die sondeval (Genesis 1:28, 1983 vertaling)

Van Wyk (1988:36) wys op die uitgangspunt van die Christelike etiek van arbeid naamlik vryheid, wat omskryf kan word as tyd en ruimte aan die mens deur God gegee om as subjek aktief te wees. Vryheid is hier sentraal omdat ons in die Christelike etiek die mens moet sien soos van God af: deur God daargestel en in staat gestel om te leef en te werk.

Die mens se vryheid is begrensde vryheid en geen absolute vryheid nie. Selfs God in Sy almag begrens Homself in sy raadsbesluite en dade. Daarom kan die Bybel met stelligheid beweer: God is liefde. Vryheid is 'n uitdrukking van identiteit, van karakter, van "so-wees". Onbegrensde vryheid sou uitdrukking moet gee aan 'n onomlynde en dus onkenbare wese - en so is God volgens die Bybel sekerlik nie (Van Wyk 1988:36).

Van der Merwe (1987a:30) meen dat die betekenis van werk onder meer vanuit twee oogpunte beskou kan word, naamlik die religieuse en die sosiale.

▪ Die religieuse oogpunt

Die religie lewer 'n belangrike bydrae tot die betekenis van werk vir mense. Werk is nie net noodsaaklik nie, maar God se doel met die mens word ook daardeur uitgedra. Dit is die skeppingsopdrag aan die mens, soos hierbo vermeld.

▪ Die sosiale oogpunt

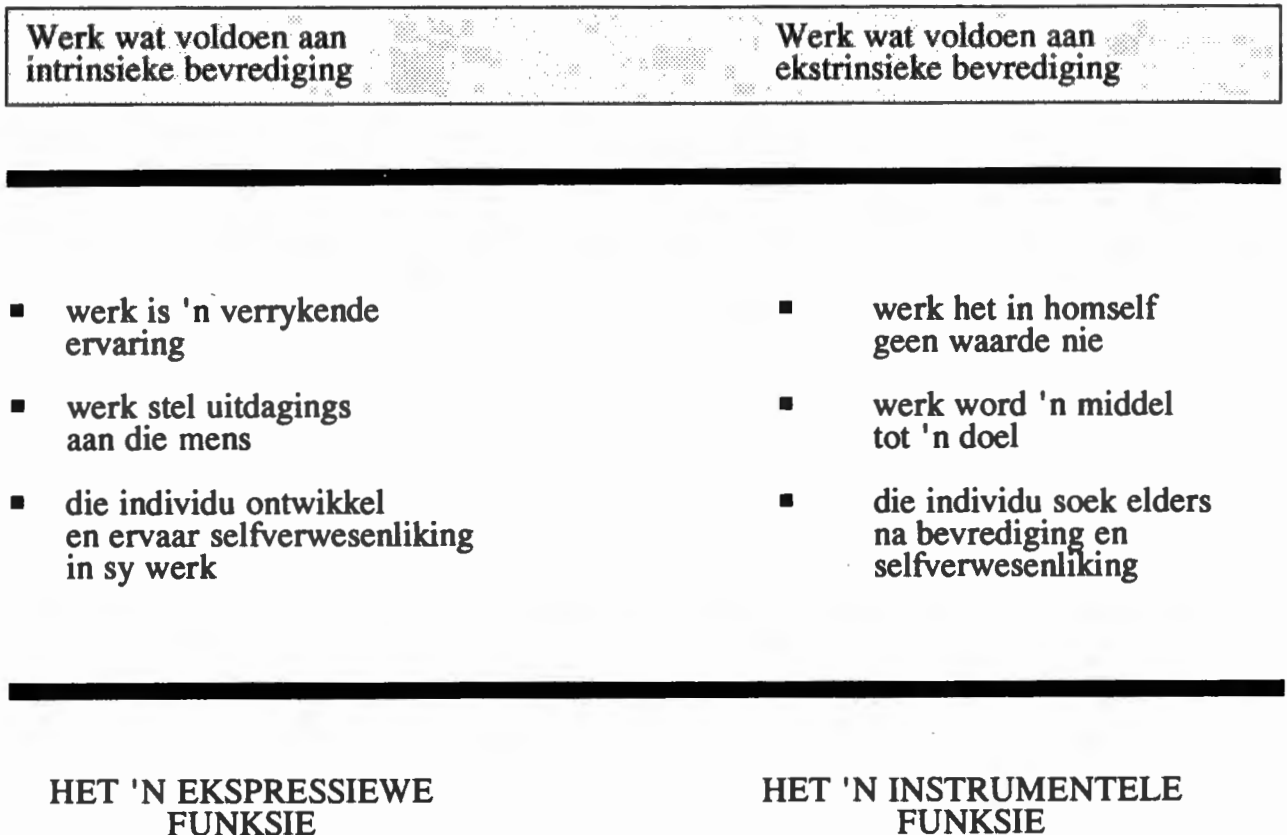
Volgens Marx val die geskiedenis van die mens saam met die geskiedenis van sy werk. Marx tref 'n onderskeid tussen dierlike en menslike produksie. Die dier produseer slegs uit onmiddellike nood of behoefte, terwyl die mens vry van enige fisiese verpligting kan produseer. Werk behoort dus tot die essensie van die mens se lewe.

3.3.2.3. INTRINSIEKE EN EKSTRINSIEKE WERKSBEVREDIGING

Watson (1980:116) wys daarop dat die betekenis van werk vir die mens nie volledig verklaar kan word as daar nie gekyk word na die onderskeid wat getref kan word tussen intrinsieke en ekstrinsieke bevrediging nie. Daar word gewaarsku om nie die twee betekenis te verabsoluteer of te probeer skei nie. Dit kan eerder op 'n kontinuum voorgestel word.

Volgens Watson (1980:116) bestaan die onderskeid tussen intrinsieke werksbevrediging en ekstrinsieke bevrediging daarin dat die individu met intrinsieke werksbevrediging in sy werk groei, ontwikkel en selfverwesenliking ervaar, terwyl met ekstrinsieke werksbevrediging die bevrediging en selfverwesenliking elders buite die werk gesoek word. Die mate van die bevrediging wat binne of buite die werk ervaar word, verskil in grade van bevrediging en daarom word dit in diagram 3.3 op 'n kontinuum voorgestel.

DIAGRAM 3.3 DIE BETEKENIS VAN WERK: 'N KONTINUUM



BRON: Watson (1980:116).

Van der Merwe (1987a:32) maak die aanname dat die anderskleuriges in Suid-Afrika en veral die swartes, ekstrinsieke betekenis aan werk heg. Die blankes daarenteen heg oorwegend intrinsieke betekenis aan werk. Meer navorsing behoort onder die verskillende bevolkingsgroepe in Suid-Afrika gedoen te word om te bepaal of hierdie aanname inderdaad korrek is of nie. Gehegtheid aan werk verskil van individu tot individu. Een rede hiervoor is dat elke werker se oriëntasie ten opsigte van sy werk verskil van 'n ander. Daar is egter ook verskillende ander faktore in die werksmilieu wat hierdie gehegtheid beïnvloed.

Met toenemende industrialisasie neem die werker se gevoel van vervreemding toe en is veral 'n probleem by laevlakberoep. Hy is nie meer die produsent van sy produk nie, maar vorm slegs 'n deel van die groot geheel wat die produk ontwikkel. Neem byvoorbeeld die werkers in 'n motormonteerfabriek. Elke werker het 'n spesifieke opdrag om uit te voer. Hy het geen of weinig kontak met die finale produk. Die gevolg is dat hy 'n gevoel van vervreemding ten opsigte van die produk en sodoende van sy werk ontwikkel. Hy voel dat hy niks bereik nie, met die gevolg dat sy werk vir hom net 'n middel tot 'n doel word. Vandaar die oorwegend ekstrinsieke betekenis wat hy aan werk heg.

Dit is dus geen wonder dat werkhumanisering tans in die bedryfswetenskappe in Europa hoë voorkeur geniet nie. Alhoewel werkhumanisering buite die fokus van hierdie navorsing val, lei dit geen twyfel dat ook juis dit 'n dringende appèl op die sosiale verantwoordelikeheidsin en -besef van die werkgewer behoort te maak nie. Werkdehumanisering lei tot vervreemding en aliënasië. (Hofstede, 1978:5)

3.4 ALIËNASIE

3.4.1 OMSKRYWING EN VERKLARING

Haasbroek (1983:xiii) beweer dat aliënasië na 'n toestand verwys waarin die individu geheel en al van homself verwyder is. Hy is nie meer in beheer van sy lewe nie en sy eie optrede is nie meer die produkte van sy eie skeppende denke nie. Die individu word deur magte gemanipuleer waarvoor hy geen beheer het nie. Hierdie aliënasië van die self deursuur al die verhoudinge van die mens, totdat hy uiteindelik van alles waarmee hy in kontak kom, gealiëneer is.

Bogenoemde skrywer wys verder daarop dat in die pre-industriële tydperk die bestaanswyse hoofsaaklik boerdery was met die tipiese kenmerke van 'n landelike atmosfeer met gevolglike aanpassings by die opkomende geïndustrialiseerde stadslêwe. Die werksverhoudinge in die industriële samelewing is onpersoonlik - dus in sterk

teenstelling met die verhoudinge op die platteland. Die industriële samelewing bied 'n vrugbaarder teelaarde vir aliënasië.

Howard en King (1975:8) som aliënasië met die volgende definisie op en wys op wat Marx onder aliënasië verstaan. Aliënasië is 'n sosiale toestand waarin die mens se mag 'n onafhanklike krag word wat die menslike handeling beheer. Die mens begin in 'n vreemde wêreld wat hy geskep het, te leef. Marx wys verder daarop dat aliënasië veral in 'n kapitalistiese samelewing voorkom. Marx wys op veral drie faktore wat aliënasië in die kapitalistiese samelewing in intensiteit laat toeneem, naamlik:

- Die groot massas werkers wat hulle arbeid te koop aanbied op die vrye mark;
- die private eiendomsbesit wat eie is aan kapitalisme;
- die versplintering van die private eiendom tot selfstandige kapitaal (Howard en King, 1975:9).

Ollman (1987:132) dui aan dat Marx se siening van aliënasië neerkom daarop dat aliënasië 'n sosiale fout is. Marx beklemtoon dat aliënasië nooit die geleentheid moes gekry het om in die samelewing wortel te skiet nie.

Die laasgenoemde skrywer wys verder daarop dat Marx van mening is dat die mens van sy arbeid verwyder is - 'n breuk ontstaan tussen die individu en sy lewensaktiwiteite. Die moderne mens is van sy arbeid verwyder en het geringe of geen kontak met sy medemens nie (Ollman, 1987:153).

Uit die navorsing van Haasbroek (1983:190) blyk dit dat die gealiëneerde mens hom as betekenisloos, magteloos, normloos, gealiëneer van die self en geïsoleer van die medemens beskou. Vir die intens eensame, gealiëneerde mens het die lewe grootliks sy sin verloor. Dit is 'n rampsalige, wanhopige, leeggetapte en weggekwynde bestaan, gekenmerk deur futiliteit, fatalisme en lewensoorlog of defaitisme wat ook dikwels in 'n tragedie eindig.

Die betekenis en manifestasies van aliënasië sal in die loop van die hoofstuk vollediger uiteengesit word en daar word kortliks aangedui hoe die plaaswerker geraak word deur die verskynsel van aliënasië.

3.4.2. DIE STADIA VAN ALIËNASIE

3.4.2.1 MAGTELOOSHEID

Blauner (1964:16) se definisie van magteloosheid wys daarop dat 'n "powerless person is an object controlled and manipulated by others by an impersonal system, such as technology". Uit die definisie blyk dit duidelik dat hierdie tipe werknemer min "beweegruimte" het en meestal totaal oorheers word deur magte soos nuwe tegnologie en ander individue. Sodanige laevlakwerknemer is nie by magte om sy posisie as magtelose werknemer enigszins te verbeter nie, en sy werk is bloot 'n reaksie eerder as 'n aksie. Sy arbeid is gedehumaniseer as gevolg van verandering buite sy beheer en laat ruimte vir sosiale verantwoordelike optrede.

Ritzer (1972:221) sluit hierby aan wanneer hy sê magteloosheid dui op die onvermoë van die individu om die dominansie of oorheersing van 'n ander persoon te elimineer of te verminder. Die teenoorgestelde van hierdie toestand van magteloosheid is die toestand van vryheid en beheer oor 'n mens en sy eie lewe.

Blauner (1964:17) is van mening dat die moderne werknemer op alle vlakke ontnem word van apekte soos eienaarskap en besluitneming. Genoemde skrywer se grootste bekommernis is geleë in die feit dat die individuele werknemer weinig kontrole het oor sy werksituasie en gevolglik min vryheid het oor sy fisiese beweging en die maak van keuses. 'n Logiese afleiding wat hier gemaak kan word is: "hoe meer vryheid 'n individu het, hoe minder vatbaar is so 'n individu vir aliënasië.

Hall (1975:54) beskou magteloosheid as 'n verskynsel wat ervaar word deur 'n werknemer wat gemanipuleer word deur ander persone of deur 'n onpersoonlike sisteem, byvoorbeeld tegnologie. Die werker kan weinig aan die omstandighede verander en word in 'n groot mate gedomineer.

Die tipe tegnologie waarmee die werknemer werk, speel ook 'n belangrike rol ten opsigte van magteloosheid. 'n Werknemer wat byvoorbeeld op die monterband werk en wat nie die spoed daarvan kan reguleer nie, is totaal magteloos. Groot hyskrane mag dalk weer vir die werknemer 'n gevoel van "mag" gee in vergelyking met ander werknemers wat met kleiner tipe masjiene en toerusting werk.

3.4.2.2 BETEKENISLOOSHEID

Betekenisloosheid is wanneer die individuele werknemer voel dat sy werk vir homself asook vir die onderneming min of geen betekenis het nie. Dit is veral toe te skryf aan spesialisasie en die verdeling van arbeid. Die produksieproses is so gespesialiseerd en gediversifiseerd dat die werknemer meestal nie homself kan identifiseer met die eindproduk nie. In baie gevalle weet die werknemer nie hoe die eindproduk lyk nie. 'n Logiese afleiding hier kan wees dat hoe kleiner en minder belangrik die werknemer se aandeel in die eindproduk is, hoe meer vatbaar is sodanige werknemer vir aliënasië.

Hall (1975:55) meen dat betekenisloosheid voorkom waar 'n persoon in sy werksituasie nie werklik 'n doel of rede kan ervaar in die werk wat hy verrig nie. Met ander woorde, waar intrinsieke werksbevrediging ontbreek.

Blauner (1964:23) is van mening dat in kleiner ondernemings waar die werk meer geïntegreerd en minder gespesialiseerd is, is daar minder sprake van betekenisloosheid en in die meeste gevalle weet die werknemer presies hoe die eindproduk lyk en watter aandeel hy as individuele werknemer bygedra het tot voltooiing van die eindproduk.

3.4.2.3 ISOLASIE

Blauner (1964:24) omskryf isolasie soos volg: "... a feeling of not belonging to effective social units". Hierdie definisie is maklik identifiseerbaar met die skofwerknemer in die moderne onderneming. Dit gebeur ook dikwels dat die skofwerknemer na die tyd in kennis gestel word van veranderinge terwyl gebrekkige kommunikasie en kontak met bestuur ontbreek.

Ritzer (1972:223) bevestig bogenoemde omskrywing wanneer hy sê: "...When the alienated individual suffers from isolation he lacks a feeling of belonging to the work situation and identification with the workplace". Daar is dus die gebrek aan 'n verbintenis tussen die individu en die onderneming en die werker ervaar probleme om hom te identifiseer en te versoen met sy werksomstandighede.

Blauner (1964:24) maak ook melding van die feit dat sommige werknemers heeltemal afgesonderd werk van die res van die werknemers en gevolglik sal laasgenoemde werknemers ook heel laaste in kennis gestel word of bewus wees van amptelike kommunikasie.

Ander aspekte soos industriële geraas, kulturele of etniese verskille en politieke verskille kan alles daartoe bydra dat informele groeppvorming moeilik plaasvind; daarom voel die werknemer geïsoleerd.

3.4.2.4 SELFVERVREEMDING

Selfvervreemding tree in omdat die werknemer in werklikheid vir homself 'n vreemdeling geword het en van sy werk vervreemd is. Blauner (1964:26) gebruik die begrippe "depersonalised" en "detached". Bogenoemde kom meer algemeen voor wanneer die werknemer 'n behoefte het aan kontrole en insiatief en dit nie kan uitvoer nie, bloot as gevolg van die feit dat sy werksomstandighede dit nie toelaat nie.

Ritzer (1972:223) meen dat selfvervreemding manifesteer in die gebrek aan betrokkenheid by die werkplek. Die werknemer word verhoed om uitdrukking te gee aan sy unieke vermoëns, potensiaal of persoonlikheid. 'n Werknemer kan byvoorbeeld tekens toon van verveling en die afwesigheid van persoonlike ontwikkeling.

3.4.2.5 NORMLOOSHEID

Seeman (1959:787) dui aan dat normloosheid afgelei is van Durkheim se omskrywing van anomie wat op 'n toestand van normloosheid dui. Anomie dui op 'n situasie waar die sosiale norme afgebreek is of waar norme nie meer effektief is as gedragsreëls nie.

Haasbroek (1983:23) meen die feit dat die mens lid is van verskillende groepe, wat elk sy eie interne doelstellings het, impliseer die afwesigheid van 'n gemeenskaplike normkompleks wat al die mense se handeling in alle situasies voorskryf. Derhalwe is 'n toestand van anomie vir Durkheim tipies van die gedifferensieerde samelewing. Volgens hom is anomie dan 'n toestand van die gedifferensieerde samelewing wat bestaan wanneer mense nie in hulle individuele aspirasies kan bereik nie, aangesien daar nie norme bestaan wat vir mense voorskryf op welke wyse hulle hul aspirasies kan bereik nie.

Anomie verwys dus na 'n toestand van normloosheid wat voorkom waar norme nie in die algemeen bestaan om die gedrag van mense te rig nie. Anomie is 'n verskynsel wat veral in gedifferensieerde samelewings voorkom waar elke groep funksioneer aan die hand van sy eie doelstellings. Die toestand beklemtoon die aard en rol van sosiale verantwoordelikhedsoptrede veral in die werksituasie.

Haasbroek (1983:75) wys daarop dat hierdie variant opsigtelik verskil van magteloosheid en betekenisloosheid. Verwagtinge rakende onaanvaarbare metodes mag wesenlik van die individu se eie verwagtinge verskil. Die individu kan die verwagtinge koester dat sy optrede en gedrag verantwoordelik is en dat hy sy doel met sukses sal bereik.

3.4.3 ALIËNASIE IN DIE LANDBOUSEKTOR

3.4.3.1 DIE PLAASWERKER AS DEEL VAN DIE WERKERSKLAS

Kenmerkend van die plaaswerker is dat hy min of geen opleiding ontvang nie, daar 'n gebrek aan eiendomsbesit bestaan en in die algemeen as ongeletterd beskou word. 'n Skrywer soos Simmel (1935:172-178) is van mening dat die begrip "werkersklas" reeds voor die Industriële Rewolusie in gebruik was en dat die werknemers toe al maklik identifiseerbaar was as gevolg van hulle ambagte, vaardighede en sosiale klas. Aspekte soos armoede, afhanklikheid, kleredrag, taalgebruik en 'n gebrek aan eiendomsbesit het verder daartoe bygedra dat hulle as 'n "werkersklas" begin bekend staan het.

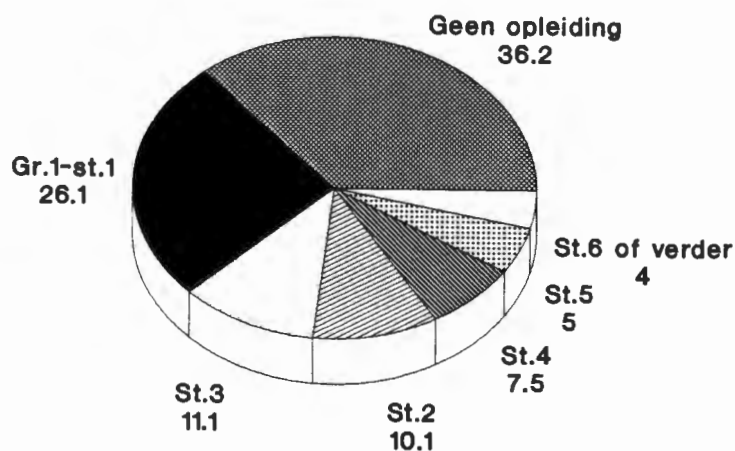
Briefs (1975:65) omskryf die begrip "werker" soos volg: "Workers, who so far as concerns their livelihood, the amount of their earnings, and their continuence in gainful occupations, are dependant upon the arbitrary exercise of power by others. The fact that they vary greatly as to their income at any given time, and also to their social and cultural standing does not change their status as here conceived".

Dit stem ooreen met die fabriekswerknemer se afhanklikheid en eksploitasie waaraan hy blootgestel word en het onvermydelik aanleiding gegee tot konflik en nywerheidsonrus. Die landbousektor word toenemend deur vakbondaktiwiteite geraak en plaaswerkers is daarvoor ontvanklik soos blyk uit die ledetalle van plaaswerkersvakbonde. Die "werkersklas" sluit dus in 'n sekere mate ook die plaaswerkers in wat deel is van die ongeskoolde arbeidsmag.

3.4.3.2 DIE ONGESKOOLDE WERKNEMER

Best (1991:7) het in die streke wat onder die Nasionale Mielieprodusente-organisasie se bestuur ressorteer sekere bevindings gemaak aangaande die onderwyspeil van plaaswerkers. Slegs 4% van die respondente in die ondersoel het oor 'n kwalifikasie van standerd 6 of hoër beskik. Soveel as 62,3% het oor 'n onderwyspeil van standerd 1 of laer beskik, terwyl 36,2% geen onderwys hoegenaamd ontvang het nie. Uit die ondersoek blyk dit duidelik dat plaaswerkers in die algemeen ongeskoold in hulle werk staan.

DIAGRAM 3.4: ONDERWYSPEIL VAN PLAASWERKERS



BRON: Best (1991:7)

In die nywerheid staan hierdie tipe werknemer op die laagste vlak van die beroepshiërargie. Hall (1975:226) is van mening dat die ongeskoolde werknemer blootgestel is aan tegnologiese verandering in die sin dat die aard van die werk nie baie verander het nie, maar dat daar 'n drastiese verandering ten opsigte van die aantal poste van die ongeskoolde werknemer plaasgevind het. Bogenoemde skrywer verwys ook na die feit dat daar parallelle verandering in opvoedkundige vereistes in die laer beroepe plaasgevind het en dat die ongeskoolde werknemer getallegewys verander het, asook die aantal beskikbare werksgeleenthede.

In hierdie verband word weer eens verwys na die universaliteit van die verskynsel van sosiale verandering en die aanpassings wat dit verg, soos in hoofstuk twee uiteengesit.

Navorsing wat aangaande die ongeskoolde werknemer gedoen is, dui daarop dat sodanige ongeskoolde werknemers wissel van diegene met 'n vaste betrekking in hande-arbeid tot die mees "marginale lede" van die arbeidsmag soos pensioenarisse en gestremdes. (Hall, 1975:229)

Beroepe waarin semi-geskoolde werknemers staan, word soms deur ongeskoolde werkers gevul. Sodanige werkers het voor ernstige probleme te staan gekom soos gesinne wat nie kan aanpas by hoër lewenstandaarde nie, die misbruik van alkohol en dwelmmiddels en onwilligheid van werkgewers en vakbonde om sulke werknemers met die res van die arbeidsmag te integreer.

Binne die beroepskonteks bestaan daar volgens Hall (1975:230-231) duidelike verskille tussen ongeskoolde en ander werknemers. Een daarvan is dat daar vir die ongeskoolde werknemer min geleentheid bestaan vir 'n gestruktureerde sosiale verwantskap met ander werknemers. Die ongeskoolde werknemer in die diensteberoepe soos hospitaaldienste en munisipale dienste het heelwat geleentheid vir interaksie met ander werknemers. Dit is dus duidelik dat benewens die lae status verbonde aan lae ongeskoolde werk, werknemers in hierdie kategorie nie dieselfde tipe beloning ontvang as beoefenaars van ander beroepe nie en uit die aard van die saak bestaan daar vir hierdie beroepsgroep weinig geleentheid vir opwaartse mobiliteit.

Die werknemers in die landbousektor gaan gebuk onder die gebrek aan bevorderingsgeleenthede op plase. Die hiërargie en struktuur van plase as 'n bedryf is feitlik glad nie ontwikkel nie. Moontlikhede bestaan wel, maar in die algemeen is die huidige omstandighede so dat 'n plaaswerker geen moontlikhede het tot selfontwikkeling en bevordering nie. Die bogenoemde faktore is almal bevorderlik vir aliënasië en kan 'n bydrae lewer tot die aliënering van werknemers wat sodanige beroepe beoefen.

Al hierdie beperkinge wat as obstrukties die plaaswerker kortwiek, dui op 'n braak veld ten opsigte van die praktisering van sosiale verantwoordelikheid deur die werkgewer (in die geval die boer) soos aangetoon.

3.4.3.3 ALIËNASIE BY LAESTATUSBEROEPE

Enkele aspekte wat meehelp om die laevlakwerknemer te ontnem van interessante en uitdagende werk is massa-produksie, geroetineerde werk en ook die feit dat die ongeskoolde en half-geskoolde werknemer homself aan die onderpunt van die organisatoriese hiërargie bevind. Sodanige werknemer word volgens Hall (1975:52) aan die volgende aspekte blootgestel:

- 'n Werksituasie met die bestaande hiërargiese struktuur wat min verandering toelaat ten opsigte van werktempo;
- 'n loopbaan met weinig toekoms moontlikhede;
- ander sosio-ekonomiese faktore soos die inflasiekoers, werk-loosheid, groot gesinne en laevlakbehuising.

Blauner (1964:11) het navorsing gedoen op nywerheidswerknemers se reaksie op hulle beroepsituasie. Sy navorsing het gefokus op die intensiteit van die aliënasië wat werknemers in hulle werk ervaar. Blauner het van die standpunt uitgegaan dat aliënasië ontleed moet word in verskillende dele of elemente. Uit bogenoemde navorsing is daar vier komponente van aliënasië geïdentifiseer, naamlik magteloosheid, betekenisloosheid, isolasie en selfvervreemding.

Seeman (1959:783) is van mening dat die probleem van aliënasië deeglik bestudeer moet word. Hy verskaf 'n uiteensetting daarvan waarin hy vyf variante van aliënasië insluit

naamlik magteloosheid, betekenisloosheid, isolasie, normloosheid en self-aliënasië of selfvervreemding.

Die bogenoemde vorme van aliënasië word wel deeglik vergestalt in die landbousektor. Die werksmilieu van die plaaswerker kan aanleiding gee tot aliënasië. Dit word vervolgens toegelig.

Die landbousektor maak oorwegend gebruik van ongeskoolde werknemers - werknemers wat dieselfde hande-arbeid geroetineerd herhaal en uitvoer. Voorts kan die plaaswerkersberoep ook geklassifiseer word as 'n laevlakberoep. Dit impliseer verder dat die beroep van plaaswerker in 'n minder of meerdere mate aanleiding kan gee tot en bevorderlik is vir aliënasië. Plaaswerkers is vasgevang in 'n hiërargies ongestruktureerde onderneming, met min of geen vorderingsmoontlikhede en is in 'n sekere sin deel van die besitlose massa of "werkersmag". Eiendomsbesit kom in die meeste gevalle nie onder plaaswerkers voor nie.

Uit bostaande kan die logiese afleiding gemaak word dat die aangeleentheid van eiendomsbesit deur plaaswerkers juis kan aanleiding gee tot toenemende vakbondaktiwiteite in die landbou. Vakbondlidmaatskap bied veral vir die laevlakwerknemer sekuriteit in die sin dat die vakbond na sy belange omsien en as 'n spreekbuis dien op 'n individuele sowel as kollektiewe vlak.

'n Vakbond is 'n struktuur wat die geleentheid vir opwaartse mobiliteit aan die werknemer bied. Die laevlakwerknemer het geen of min geleentheid vir opwaartse mobiliteit in sy beroep. Die vakbond is daar om te beding vir hoër salarisse en lone asook vir beter diensvoorwaardes. Vakbonde kan dus 'n teenvoeter teen aliënasië en 'n fasiliteerder van sosiale verantwoordelikheid deur die werkgewer en/of boer wees.

'n Gelukkige en gemotiveerde werkersmag behoort hoog op die prioriteitslys van alle werkgewers te wees, want dit lei tot hoër produktiwiteit, werkstevredenheid, lae arbeidsomset en minder voorvalle van werksverwante ongelukke.

Vervolgens word enkele riglyne gemeld vir werkgewers om aliënasië by veral laevlakwerknemers te verminder soos gesien binne die konteks van sosiale verantwoordelikheid:

- meer vryheid van beweging aan werknemers;
- fokus op informele groepsaktiwiteite;
- 'n effektiewe kommunikasiekanaal;
- kontinue monitering van werknemers se houdings en perspiesies;
- aangename werksomstandighede;
- voldoende huisvesting;
- aansporingsbonusse;
- effektiewe werkeradsisteem;
- geleentheid vir bevordering;
- oorweging van voorstelle van werknemers;
- werknemers op alle vlakke te laat deelneem aan die besluitnemingsproses;
- werksrotasie;
- die kweek van 'n werknemerstrots.

Alhoewel baie werkers vandag gedeeltelik van hulle werk vervreem is, beteken dit nie noodwendig dat hulle hoegenaamd geen intrinsieke betekenis aan hulle werk heg nie.

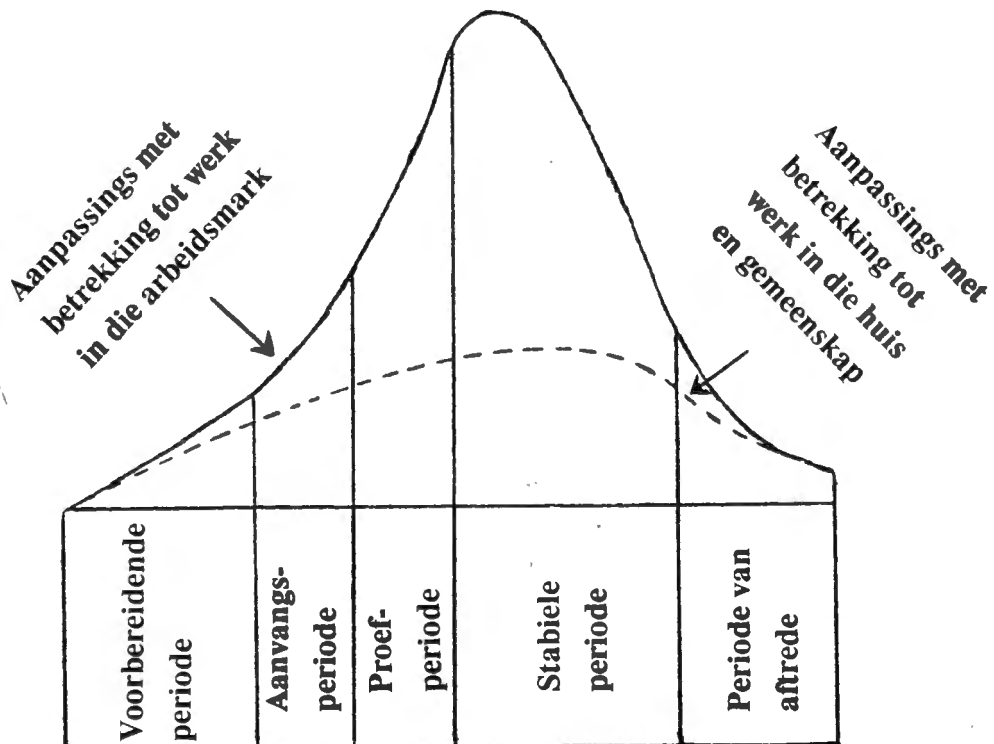
Vervolgens word op enkele funksies van werk gewys as 'n teenvoeter teen aliënasië (Hall, 1975:55).

- Werk bepaal identiteit en selfbeeld omdat die werker geneig is om hom met sy werk en organisasie te identifiseer. Veral na die Industriële Rewolusie het die werker sy selfbeeld grootliks uit sy werk verkry. Die selfbeeld en identifikasie

van die werker met sy werk is vir 'n groot deel afhanklik van sy gehegtheid aan sy werk. Laasgenoemde is op sy beurt weer afhanklik van die behoeftebevrediging wat die werker in sy werksituasie ervaar. In die lig hiervan kan die stelling gemaak word dat werk een van die hoofbepalers van die werker se identiteit en selfbeeld is.

- Werk dra by tot selfagting en die werker verkry 'n selfbeeld deur sy eie waarneming van die doeltreffendheid waarmee hy sy werk verrig, asook sy bydrae of dienste. Om nie te werk nie, beteken dat hy vir ander en vir die samelewing waardeloos is. Werk skep by hom 'n gevoel dat ander hom nodig het en dra sodoende by tot 'n positiewe selfbeeld.
- Werk bepaal status en veral in die Westerse samelewing is die hoofbepaler van sosiale status die individu se beroep. Die werk wat die individu doen, bepaal die status of aansien wat hy in sy gemeenskap geniet. Roode (1974:109) meen dat status verwys na die posisie van die individu in die prestige-sisteem van sy gemeenskap; 'n "geweege" posisie of geëvalueerde posisie dus. Die vergoeding wat 'n individu vir sy werk ontvang, byvoorbeeld salaris, het ook baie met die individu se status te make. Geld kan status koop. Die man se beroep is die hoofbepaler van die gesin se status, wat op sy beurt die gesin se sosiale stand bepaal, asook waar hulle woon en met wie hulle assosieer. Die beroepstatus van die man bepaal ook in 'n groot mate die lewenstandaard van die gesin.
- Werk bepaal sukses wat deur 'n individu behaal word. Die gemeenskap is toenemend gesteld op sukses. Ten einde aanvaar te word, is dit belangrik om sukses in die oë van die gemeenskap te behaal. Omdat sukses vandag die beste in die werksituasie gerealiseer word, is dit dus voor-die-hand-liggend dat werk en sukses gekoppel word. Die werker se posisie in die organisasiehiërargie gee 'n duidelike beeld van die sukses wat hy behaal het. Topbestuurders word byvoorbeeld as meer suksesvol as laevlakwerkers beskou.

DIAGRAM 3.5: STADIA IN DIE WERKSLEWE VAN DIE WERKER



BRON: Miller en Form (1966:341)

Die makrosisteem het te make met die breër konteks waarbinne organisasies funksioneer, byvoorbeeld die kulturele, juridiese, religieuse en die opvoedkundige konteks. Die individu se gedrag in die onderneming word deur die interaksie tussen die onderneming en die buitewêreld beïnvloed, maar beïnvloed op sy beurt ook weer die interaksie tussen die onderneming en die buitewêreld. Die individu se gebondenheid aan sy gesin en die gemeenskap sal hier 'n deurslaggewende rol speel omdat die individu hom nie hiervan kan losmaak nie.

Die verwysingsraamwerk wat die gesin en die gemeenskap vir die individu daarstel, vorm 'n integrale deel van sy bestaan. Hierdie verwysingsraamwerk speel in enige situasie wat hy betree of waarin hy homself bind, 'n rol - so ook binne die onderneming waar hy werk. Indien die gemeenskap se waardes, houdings en beginsels van die in die werksituasie verskil kan dit tot allerlei vorme van konflik lei, as gevolg van byvoorbeeld 'n normambivalensie.

In die lig van die voorafgaande bespreking blyk dit ten slotte dat werk 'n integrale deel van die mens se bestaan uitmaak. Deur te werk, bevredig die mens nie net sy materiële behoeftes aan kos, klere, ensovoorts nie, maar ook sy nie-materiële behoeftes aan erkenning, selfverwesenliking en so meer. In Suid-Afrika lewer werk ook 'n belangrike bydrae tot elke bevolkingsgroep se bestaan.

3.5. GEORGANISEERDE ARBEID IN ETIESE PERSPEKTIEF

Van Wyk (1988:131) wys daarop dat dit belangrik is om die stigting en funksionering van vakbonde aan te moedig. Dit is goed as hulle so vry as moontlik gelaat kan word om hulle voorwaardes vir lidmaatskap te bepaal en om hulle lede in onderhandelings te verteenwoordig. Die rede waarom vakbonde nodig is, is omdat die werknemergroep steeds die swakste en kwesbaarste van die drie betrokke partye is, te wete die staat, die werkgewers en die werknemers.

Solank hulle swak en aan misbruik blootgestel voel, kan die arbeidsgemeenskap nie goed funksioneer nie. Hier geld ook die beginsel van wederkerigheid waardeur alle deelnemers kan vooruitgaan en kan groei. Dit is dus belangrik dat veral groepe wat swak voel, georganiseerd verteenwoordig sal word om met gesag aan die onderhandeling deel te neem. Hier kan die werker as mens 'n deel van daardie beheer oor sy werk en werksomstandighede uitoefen wat hom as mens toekom.

'n Besondere probleem in verband met vakbonde is die aanspraak dat daar solidariteit onder werkers moet wees, byvoorbeeld by stakings. Die situasie word besonder moeilik wanneer stakings duidelik om ander as arbeidsredes plaasvind, soos in hoofstuk drie aangetoon is. Aan die een kant moet daaraan vasgehou word dat werknemers

byvoorbeeld die reg op solidariteit en onderlinge ondersteuning deur sy lede het. Aan die ander kant moet die lede van byvoorbeeld 'n vakbond voldoende geleentheid hê om hulle mening oor sake - byvoorbeeld 'n voorgestelde staking - uit te spreek. Hierdie reg kan binne elke werksomgewing, verseker dat daar vryheid en gesonde wisselwerking is. In alle onderhandelings oor werk en werksomstandighede is die kontrak van die grootste belang. Dit gee nie slegs regstatus en dus erkenning aan die deelnemende partye nie; dit is 'n uitdrukking daarvan dat die saamspan van kragte deur mense in die arbeid 'n religieuse saak is. Dit is soos 'n vakbond voor God tussen mense en gee 'n religieuse dimensie aan alle arbeidsooreenkomste.

3.5.1. PRAKTIESE RIGLYNE VIR WERKGEWERS

Van Wyk (1988:154) wys op 'n aantal praktiese riglyne vir werkgewers. Hierdie riglyne, wat herhaaldelik deur die Minister van Mannekrag beklemtoon is, is die volgende:

- Die handhawing van standaarde met betrekking tot aangeleenthede soos die keuring, plasing, opleiding, aanstelling en bevordering van personeel en die gehalte van die betrokke geriewe, sonder om op die terreine tot leë gebare oor te gaan;
- oorlegpleging met alle werknemers, en die verkryging, sover moontlik, van hulle samewerking en steun vir aanpassings in gevestigde arbeidspraktyke;
- geen uitoefening van dwang op enige werker of groep werkers om sodanige aanpassings te aanvaar nie, en inderdaad 'n pragmatiese benadering in die soeke na weë en middele om mekaar se wense op bevredigende wyse te akkommodeer of besorgdheid uit die weg te ruim;
- die handhawing van billike arbeidspraktyke op alle vlakke en teenoor alle werkers;
- hoëvlak- en gespesialiseerde aandag aan nywerheidsverhoudinge-aangeleenthede;
- vergemakliking en aanmoediging van die opleiding en herop-leiding van alle werkers;

- onafhanklike en omsigtige, geduldige en beheerste optrede ondanks ontevredenheid van die kant van die arbeidsmag, wat 'n benadering impliseer waarvolgens amptenare van die staat nie onnodig en oorhaastig betrek word by wesentlik private aangeleenthede en magsverhoudinge tussen werkgewers en werknemers nie;
- bona fide-, verbeeldingryke, dinamiese en ondernemende optrede binne die breë amptelike beleidsraamwerk by die hantering van arbeidsaangeleenthede, aangesien dit noodsaaklik is vir volgehoue voortuitgang en vir arbeidstabiliteit en arbeidsvrede, ondanks vinnig ontwikkelde en veranderde omstandighede en gebeure;
- lang vooruitbeplanning ten einde knelpunte en tekorte aan geskoolde mannekrag af te weer;
- vermyding van onnodige ontsteltenis oor gebeure op die arbeidsterrein en van haastige oorreaksie, waarby die feit erken word dat die arbeidsituasie in Suid-Afrika in 'n toestand van voortdurende aanpassing is met 'n verskeidenheid nuwe probleme op die werksvlak as gevolg van die betrokkenheid van 'n veel groter aantal werkers van alle bevolkingsgroepe by vakverenigingbedrywighede en die aktiewe rol van vakverenigings in nywerheidsverhoudinge, en
- voldoening aan die arbeidstandaarde wat universeel aanvaar word en kennisname van nasionale en internasionale tendense op arbeidsgebied.

3.5.2. PRAKTIESE RIGLYNE VIR WERKNEMERS

Die volgende regte vir werknemers word volgens Van Wyk (1988:156) deur die staat erken:

- Die reg om te werk;
- die reg op billike besoldiging en diensvoorwaardes;
- die reg van toegang tot opleiding en heropleiding;
- die reg om te organiseer en aan 'n werknemersorganisasie te behoort;
- die reg om kollektief te onderhandel en te beding;

- die reg op die beskerming van veiligheid en gesondheid;
- die reg op sekuriteit ingevolge die Werkloosheidver-sekeringswet, (Wet 30 van 1966, en die Ongevallewet, (Wet 30 van 1941); en
- die reg op werksekerheid en beskerming teen onbillike arbeidspraktyke (Van Wyk, 1988:156).

3.5.3. GEVESTIGDE TRADISIËS

Die organisering van arbeid vind hoofsaaklik aan die hand van twee fasette plaas. Die eerste kan genoem word gevestigde tradisies, terwyl veral in 'n Post-Wiehahn era 'n tweede faset bygekome het, naamlik die reël en organisasie van arbeid binne die kader van arbeidswetgewing. In dieselfde konteks word egter beklemtoon dat beginsels soos billikheid, geregtigheid en medemenslikheid nie deur wetgewing verkry kan word nie. Vir die doeleindes van hierdie bespreking word gefokus op eersgenoemde, naamlik gevestigde tradisies.

Van Wyk (1988:76) beklemtoon geregtigheid en tref 'n onderskeid tussen "natuurlike geregtigheid", "saaklike geregtigheid" en "sosiale geregtigheid". Veral in die landbousektor is dit van belang om die beginsel van geregtigheid te vestig binne tradisies. Veral die gees van paternalisme is 'n voorbeeld van 'n tradisie wat eeue lank reeds nagevolg word op plase - natuurlik nie sonder goeie rede nie en dit is waar die landbousektor wesenlik verskil van die nywerheid. Die mens is in sy wese 'n verhoudingswese. Op plase is die werkgever vir alle fasette van sy werknemers verantwoordelik vir vier-en-twintig-uur per dag. Dit sluit in vervoer, mediese behandeling, berading, en 'n raadgevende hoedanigheid. Dit verskil wesenlik van die nywerheid, waar daar slegs 'n gedeelte van 'n dag kontak met die werker plaasvind.

Duvenage (1975:368) wys daarop dat dit nodig is dat die Christen die bestaande vakbonde moet gebruik en reformeer sodat die Christelike beginsels ook gestalte kry in die verhoudinge, die gemeenskapskarakter in die arbeidskring herstel kan word, die groepsbelang oorbrug kan word en konstitusionele strydmetodes gebruik word. Dit is hier waar beroepsetiek sy neerslag vind. Opnuut kom aspekte soos geregtigheid,

billikheid en medemenslikheid onder die soeklig. Goeie verhoudinge word nie bloot aan die hand van geformaliseerde strukture en kontrakte gereël nie.

Om te illustreer wat deur die bogenoemde skrywer bedoel word, word van die volgende omskrywing van 'n vakbond gebruik gemaak. Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:148) meen 'n vakbond is 'n aantal werknemers in 'n bepaalde onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat verenig is met die doel, hetsy alleen of saam met ander doelstellings, om verhoudings tussen hulle of party van hulle en hulle werkgewers of party van hulle werkgewers in daardie onderneming, nywerheid, bedryf of beroep, te reël.

3.5.4. GEREGTIGHEID

Van Wyk (1988:75) skryf dat die Christelike doelstelling van arbeid nie bloot die produksie van goedere is nie, maar veel eerder die nastrewing van vrede en geregtigheid. Vrede beteken dan dat alles in die regte orde bestaan en dat alle mense in die regte orde leef soos God dit aanvanklik bedoel het met Sy Skepping. Boosheid is wanorde, terwyl geregtigheid die regte verhouding tussen al die dele van God se wêreld is in al die verhoudinge waarin die onderdele van God se wêreld tot mekaar staan.

Bogenoemde skrywer noem verder dat geregtigheid hoofsaaklik twee sake beklemtoon. Die eerste is dat God konsekwent handel. Hy handhaaf sy eie norme en doelstellings steeds en bly aan sy voorneme en plan getrou. God is regverdig omdat Hy as Regter nie van Sy wet afwyk nie, maar ook as Verbondsgod omdat Hy nie van sy beloftes afwyk nie.

Tweedens is geregtigheid ook 'n verhoudingsbegrip. Deur verhoudings word eise aan die deelnemers gestel. Geregtigheid bestaan waar deelnemers aan die eise van daardie verhoudings voldoen, God tree in 'n verhouding met Sy skepping en in besonder met die mens. In laasgenoemde geval word van die Verbond gepraat. God handel volgens die eise van die Verbond. Hy bly aan sy Verbond getrou (Ps. 105:5).

Duvenage (1975:93-95) merk op dat geregtigheid in die horisontale vlak van die lewe nie begryp kan word sonder om rekening te hou met die geregtigheid in die vertikale vlak van ons lewe nie. Die sedelike betekenis van geregtigheid is kousaal apories verbind met die religieuse betekenis daarvan. Die geregtigheid onder mense is alleen verstaanbaar vanuit die geregtigheid van God. Dit is vir die arbeid van belang om hierdie innige samehang tussen liefde en geregtigheid, vas te hou. Andersins verval ons in die dualistiese beskouing waarvolgens die christelike naasteliefde alleen geldig sou wees vir die persoonlike lewe. Dit gaan primêr oor gehoorsaamheid aan die grondnorm vir die mens se verhoudingslewe, naamlik die religieuse liefdeswet (Markus 12:29-31).

Geregtigheid word deur Duvenage (1975:95) tot 'n baie praktiese vlak deurgetrek in sy verklaring dat in die bepaling van 'n regverdigde sosiale orde die mens steeds gesien moet word in sy verhouding tot God en tot sy naaste. Onreg is nie slegs die aantasting van die menslike waardigheid nie, maar ook van die eer van God. In die arbeid kry ons te doen met tweërlei vraagstukke. Dit staan in verband met die verhouding waarin die mens staan tot sy medemens en tot sy aardse goedere of besittings. Met betrekking tot eersgenoemde kry ons te doen met die probleme rondom die regverdigde behandeling van werkgewers en werknemers, die vraagstuk van die menslike verhoudinge.

Bogenoemde skrywer meen dat regverdigde verhoudinge in die arbeidsproses alleen moontlik is wanneer mense in hulle arbeid hul verantwoordelikheid voor God besef en hulle mede - arbeiders as hulle naaste beskou.

Van Wyk (1988:76) wys ook daarop dat geregtigheid wat mense betref, langs die skaal tussen selfgerigtheid en diensbaarheid gemeet word. Met diensbaarheid word diens aan God se Koninkryk bedoel, dit is, aan die rigting waarin God werk. Die rigting van God se plan en werk met mense kan onder twee begrippe saamgevat word, naamlik vryheid en orde.

Bogenoemde skrywer verduidelik soos volg wat bedoel word met die twee begrippe:

- Vryheid beskryf die lewe van God se skepsels binne die skeppingsverhoudings. Binne daardie verhoudings kan hulle tot volle ontplooiing en tot volle bloei kom. Dit is 'n bewese feit dat geregtigheid met verhoudings te make het.

- Die tweede begrip naamlik orde, wys daarop dat regte verhoudings ordelike verhoudings is. Orde is in ooreenstemming met God se skeppingsplan en met God se wyse van regeer oor Sy skepsels.
- Dit is in die werklikheid van die daaglikse lewe natuurlik nie moontlik om hierdie geregtigheid ten volle te verwerklik nie. Dit is juis hierdie problematiek wat ook deel uitmaak van die landbousektor se verhoudinge.
- In arbeid sal ook met die teenstand teen die geregtigheid rekening gehou moet word.
- Geregtigheid het egter nie slegs met mense te doen nie, maar ook met al die betrekkinge waarin die arbeid die mens stel. Daarom word onderskei tussen "natuurgeregtigheid", "sosiale geregtigheid" en "saaklike geregtigheid". Die eerste het te doen met die regte verhouding en optrede tussen mense en hul natuurlike omgewing. Sosiale geregtigheid is aan die ander kant gerig op die mense wat aan die arbeidsproses deelneem en manifesteer in goeie werkgeleenthede, aangename werksomstandighede, goeie behandeling en aanvaarding. Saaklike geregtigheid bestaan daaruit dat die produksiemiddelle met omsigtigheid hanteer word, produktiwiteit optimaal is en voortsetting van arbeid moontlik sal wees (Van Wyk, 1988:76).

3.5.5. BILLIKHEID

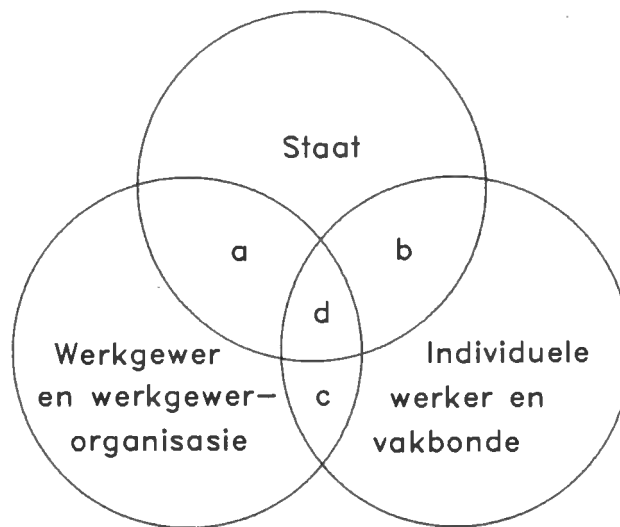
Gesonde arbeidsverhoudinge handel oor aspekte soos wedersydse respek, wedersydse vertroue en billikheid. Behalwe vir sekere aspekte van billikheid, kan wedersydse respek en wedersydse vertroue nie deur wetgewing teweeggebring word nie. Daar behoort dus nou reeds 'n beweging te wees in die rigting van spontane arbeidsverhoudinge tussen 'n boer en sy werkers. (Anon, 1986:7)

Die begrip billikheid word baie versigtig benader by die formulering van 'n onbillike arbeidspraktyk. Die begrip is ook nou verweef met arbeidspraktyke en vir hierdie doeleindes is dit nodig om spesifiek te fokus op substantiewe billikheid en prosedurele billikheid. Daar word ook aandag gegee aan medemenslikheid omdat die begrip billikheid wyer strek as bloot 'n formulering of omskrywing daarvan. Dit behels ook aspekte soos medemenslikheid en kan daar gekyk word na billikheid bloot uit 'n

verhoudingsoogpunt. Sowel prosedurele billikheid as substantiewe billikheid hou verband met ontslag.

Van der Merwe (1987b:57) skryf dat die handhawing van arbeidsvrede dus 'n verantwoordelikheid is wat by die primêre partye binne die diensverhouding tuis hoort, naamlik die werknemer en die werkgever. Hierdie verhouding word gekenmerk deur sekere eienskappe en persepsies. Laasgenoemde vorm die fondament en onderbou van die benadering of beleid wat hier ter sprake is. Die verhoudinge ter sprake blyk duidelik uit die volgende diagram

DIAGRAM 3.6: DIE KONSEP VAN TRI-PARTISME



a, b en c is kontakvlakke tussen partye en
d is die verhoudingsvlak tussen al die partye

BRON: Gouws (1986:44)

3.5.5.1 PROSEDURELE BILLIKHEID

In die bespreking oor geregtigheid is algemene beginsels aangeraak en spesifiek gefokus op natuurlike geregtigheid. Prosedurele billikheid hou in dat daar billikheid en geregtigheid geskied rakende die prosedures waarvolgens arbeid hanteer behoort te word.

Du Preez (1987:31) verwys na hierdie beginsels van natuurlike geregtigheid wat van belang is. Dit spel onder meer uit dat 'n werknemer die geleentheid moet hê om sy kant van die saak te stel. Hierdie sogenaamde "audi et alteram partem"-beginsel is reeds in 'n groot aantal sake gerapporteer en in die "Industrial Law Journal" aangevoer deur werknemers as rede vir herindiensneming. Die geleentheid moet gegun word aan die werknemer om homself voor te berei, die reg op verteenwoordiging tydens 'n ondersoek teen hom, die reg op kruisverhoor van getuienis en die reg tot appèl. Indien daar 'n dissiplinêre prosedure bestaan wat by die dienskontrak geïnkorporeer is, is die werkgewer ook verplig om aan die prosedures hierin vervat, te voldoen.

3.5.5.2 SUBSTANTIEWE BILLIKHEID

Substantiewe billikheid hou verband met dinge wat nie prosedures insluit nie. Dit is met ander woorde om tydens ontslag die "sorg van 'n redelike man" aan die dag te lê.

Volgens Du Preez (1987:31) hou substantiewe billikheid verband met aspekte soos redelikheid en billikheid. Die werkgewer moet redelik en billik optree wanneer die diens van 'n werknemer beëindig word. Wat redelik en billik is, sal afhang van die bepaalde omstandighede, wat mag verskil van geval tot geval soos reeds hierbo aangedui. Daar is derhalwe geen "Numerus Clausus" (geslote getal) faktore wat dui op substantiewe onbillikheid nie. Uit die sake wat voor die Nywerheidshof gedien het, kan daar egter letterlik honderde gevalle van substantiewe onredelikheid nagespeur word. Enekele aanduidings van wat substantief onbillik mag wees, is die volgende:

- 'n Ongelyke optrede teen werknemers;
- 'n harde of ongenaakbare houding jeens werknemers;
- indien die besluit om te ontslaan, reeds voor 'n dissiplinêre ondersoek geneem is;

- indien 'n werknemer se vorige dissiplinêre rekord nie in oorweging geneem is nie.

Vanuit 'n werkgewersoogpunt is dit ongetwyfeld so dat die vereistes van billikheid ten opsigte van diensbeëindiging van werknemers, bestuur verplig het om baie meer op hulle hoede te wees. Dit is so dat daar in die verlede in baie gevalle op 'n arbitrêre en dikwels hoogs onbillike wyse van werknemers ontslae geraak is. Die nuwe beginsels wat uitgekristalliseer het in terme van die uitsprake deur die Nywerheidshof, het oteenseglik daartoe gelei dat werkgewers voortaan baie versigtiger sal wees alvorens werknemers goedsmoeds ontslaan word.

Aspekte soos billikheid en regverdigheid word nie gevind binne die raamwerk van die wet of enige juridies afdwingbare meganisme nie. Dit handel eerder oor agting en respek en vertroue binne die werksvloer in die verhouding van die betrokke partye. Hier is dus meer sprake van spontane arbeidsverhoudinge soos dit in die verlede plaasgevind het tussen 'n boer en sy werknemers. Dit is binne dié kader wat 'n aspek soos medemenslikheid ter sprake kom.

Die doel van die wetgewer was dan ook om bloot hierdie verhouding op 'n ordelike wyse te help reël. Die doel en "gees" van die wet is om in die teenwoordigheid van bogenoemde aspekte die verhouding tssen die die partye in die arbeidsverhouding te help reël. Die afwesigheid van die beginsels sal dan ook nie deur arbeidswetgewing reggestel kon word nie en dit was ook nie die doel van wetgewing in die algemeen nie. Wetgewing moet dus as 'n hulpmiddel beskou word om hierdie verhouding te laat slaag.

3.6. SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is sosiale verantwoordelikheid en enkele arbeidsbeginsels onder die soeklig geplaas. Elkeen van die teorieë sou in eie reg neerslag kon vind op die terrein van die landbou, dog nie slegs op die terrein van die landbou nie, maar ook op ander terreine. Sosiale verantwoordelikheid kan as 'n universele vereiste gestel word.

Dit is juis sosiale verandering, soos in hoofstuk drie aangedui, wat op bestuur 'n groter verantwoordelikheid plaas. Vanweë die uiteenlopende beskouinge was dit nodig om duidelikheid te verkry oor die werklike betekenis van die begrip sosiale

verantwoordelikheid. Dit is duidelik dat verskillende aksente deur verskillende persone geplaas word en verskeie hiervan is ontleed en geëvalueer.

Dit was verder nodig om te let op die verband tussen sosiale roeping en sosiale verantwoordelikheid, omdat daar deurgaans in die teoretisering deur skrywers rondom die begrip sosiale verantwoordelikheid, die belangrike element van sosiale roeping uit die oog verloor word.

Vir die bestuurder van enige onderneming beteken dit dus dat hy die roeping of opdrag het om die onderneming se doelwitte na die beste van sy vermoë na te streef. Maar hy het ook die verdere of tweede roeping, naamlik om sy naaste en dus ook sy gemeenskap se belange in gedagte te hou. Dit beteken dat daar na werkers se belange omgesien moet word en ook aandag gegee moet word aan etiese aspekte soos billikheid, redelikheid en medemenslikheid.

Dit is só dat verantwoordelikheid ook geleë is in die verpligting van die persoon aan wie die opdrag gegee is, om dit na die beste van sy vermoë te doen. Dit hou ook die verpligting in om verslag te doen oor die uitvoering van die opdrag en dit kan gesien word as verantwoording, aangesien elke mens die verpligting het om ook in sy werk sy beste te lewer. Derhalwe is daar in hierdie hoofstuk ook op die mens en sy werk gefokus.

Teen hierdie agtergrond, soos in hoofstuk drie uiteengesit, word in hoofstuk vier bestaande meganismes en prosedures in 'n arbeidsbestel ontleed en geëvalueer om sodoende die toepassingsmoontlikhede in die landbou te ondersoek.

Daar kan in hierdie verband by Bierstedt (1970:548) aansluiting gevind word as hy skryf: "In this chapter we have taken a long, long journey, a journey that has no destination. The problem of social and cultural change remains unsolved". Die woord verandering dui reeds op 'n nimmereindigende proses wat voortgaan en voortgaan soos die tyd self. Sosiale verandering is een van die verskynsels wat altyd aktueel sal bly en altyd eie aan ons tyd sal wees.

HOOFSTUK 4

'N EVALUERING VAN BESTAANDE MEGANISMES, PROSEDURES EN STRUKTURE SE TOEPASSINGSMOONTLIKHEDE OP DIE LANDBOU

4.1 INLEIDING

In hoofstuk drie is gefokus op sosiale verantwoordelikheid en enkele relevante aspekte wat ten grondslag lê van gesonde arbeidsverhoudinge. Dit is opgevolg deur basiese arbeidsbeginsels wat algemeen geldend is vir die bedryfsektor en wat goed toepassing in die landbou vind. Hierdie basiese arbeidsbeginsels manifesteer in sekere meganismes en prosedures en om daardie rede is dit nodig om sommige daarvan te ontleed. Veral van belang in hoofstuk vier is die bestaande meganismes en stelsels en hoe funksioneel van aard hulle is vir die doeleindes van die landbou in die streek waar die navorsing gedoen is.

Belangrike aspekte rakende die regsposisie van die werkgewer, asook van enkele prosedures en meganismes, word vervolgens ontleed.

Eerstens word regsaksies teen die boer in oënskou geneem waar veral gepoog sal word om die regsposisie van die werkgewer aan te dui by die voorkoms van sekere arbeidsaangeleenthede soos indiensneming, die hantering van griewe en dissipline en afdankings.

Tweedens is in hierdie hoofstuk enkele algemeen geldende meganismes vir arbeidsverhoudinge in die algemeen, van belang. Dit sluit aspekte in wat in die algemeen as belangrik beskou word vir gesonde arbeidsverhoudinge. Dit behels onder andere die toepassing van 'n dissiplinêre kode en prosedure, asook 'n grieweprosedure in die landbou. Verdere onderwerpe wat onder prosedures sal aandag geniet, sluit in werkerade en werkekomitees wat albei reeds in verskeie landboubedrywe 'n gevestigde praktyk is om kommunikasie tussen die boer en sy werkers te bevorder.

Derdens word aandag aan die dienskontrak gegee. Sake wat aandag sal geniet, sluit in die individuele dienskontrak, bedinging, asook die regte en verpligtinge van die onderskeie belangegroepes. Daar sal ook gefokus word op die omstandighede waaronder 'n dienskontrak beëindig kan word.

4.2 REGSAKSIES TEEN DIE BOER

Regsaksies is optredes wat kragtens 'n wet geneem kan word teen persone wat die betrokke wet oortree. Dit is so dat die gewone weë vir wetsoortreders gevolg word.

4.2.1 ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

Van Wyk (1987:5) wys daarop dat die Nywerheidshof die begrip "onbillike arbeidspraktyke" baie omsigtig beskou en ontleed. In hierdie ontledings fragmenteer die hof die begrip "onbillike arbeidspraktyk", ontleed die fragmente in isolasie en integreer dit dan weer om sodoende 'n geheelbeeld van die begrip te verkry waaraan die geskil geoordeel kan word. Dit lyk dan soos volg:

▪ Arbeid

Die hof ontleed die woord "arbeid" aan die hand van gesaghebbende woordeboeke waar arbeid byvoorbeeld gesien word as "...manual or purely bluecollar hourly-paid or mostly unskilled workers ...". Voorts is dit ook duidelik dat die hof omtrent alle diensverhoudings onder die begrip arbeid tuisbring.

▪ Praktyk

In die soeke na die betekenis van die woord "praktyk" maak die hof slegs van woordeboeke gebruik en kom tot die gevolgtrekking dat praktyk dus beteken die handeling waardeur iets uitgeoefen word.

▪ **Arbeidspraktyk**

Deur die samevoeging van die afsonderlike betekenisse van die begrippe "arbeid" en "praktyk" maak die hof 'n afleiding van wat die woord "arbeidspraktyk" beteken. Hieruit kom die hof tot die gevolgtrekking dat die "arbeidspraktyk" waarna in die definisie "onbillike arbeidspraktyk" verwys word, verwys na een of meer handelinge binne die konteks van die verwantskap tussen werkgever en werknemer.

▪ **Onbillikheid**

By ontleding van die omskrywing van 'n onbillike arbeidspraktyk blyk dit dat behalwe in die geval van arbeidsonrus, die toets met betrekking tot onbillikheid gaan oor die vraag of daar onregverdigheid, benadeling, in gevaarstelling of nadeligheid in die gegewe omstandighede bestaan.

Die Nywerheidsraad se afleiding van die wetgewer se bedoeling is dat dit skyn te wees dat die billikheid soos die hof dit interpreteer, in die lig van die uitwerkinge en moontlike uitwerkinge van die praktyk, van deurslaggewende belang mag wees.

Uit bogenoemde ontleding is dit dus duidelik dat die begrip "onbillike arbeidspraktyk" 'n wye begrip is en dat die Nywerheidshof 'n wye oordeel het oor wat as onbillike arbeidspraktyke kan kwalifiseer.

4.2.2 RAAKPUNTE MET DIE LANDBOU

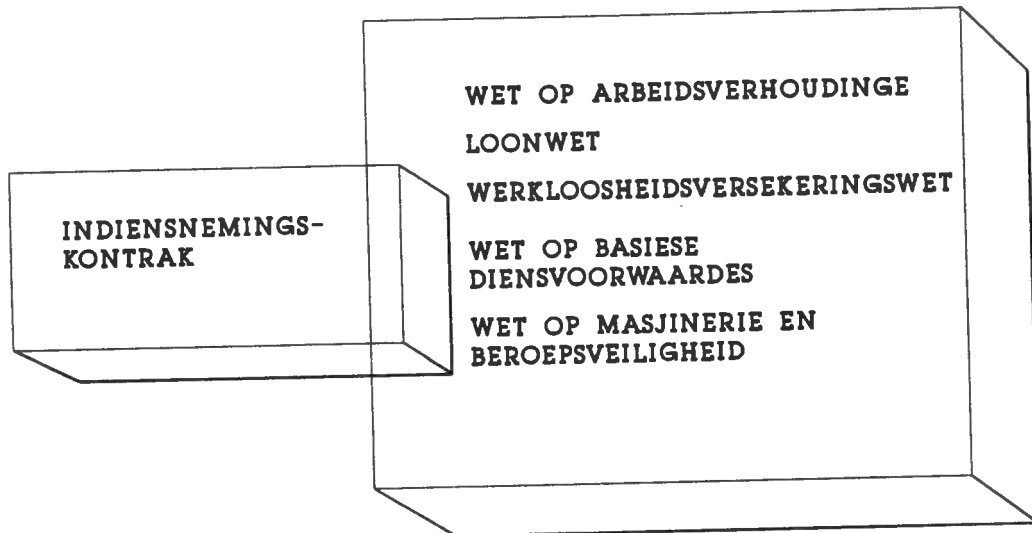
Omdat die landbousektor tans steeds uitgesluit is van die Wet op Arbeidsverhoudinge is bogenoemde ontleding vir die partye in die landbou van weinig waarde. Strydom (1989:36) wys daarop dat die Wiehahn-Kommissie se aanbeveling in die verband was dat die uitsluiting van persone in diens van boerderybedrywighede, geskrap moet word van die Wet op Arbeidsverhoudinge. Hy beweer voorts dat plaaswerkers onder sulke omstandighede van dieselfde meganismes gebruik kan maak as hulle eweknieë in die nywerheid. Hierdie skrapping sal bepaalde gevolge hê, omdat die Wet op Arbeidsverhoudinge ontwerp is vir toepassing op die nywerheid.

Bogenoemde aspekte raak die regsposisie van plaaswerkers sowel as die boer direk. Enkele alledaagse vraagstukke waarvoor beslissings in die landbousektor geneem word, is die volgende:

- **Aanranding,**
- **verwydering van 'n plaaswerker se eiendom,**
- **agterstallige lone en/of uitstaande verlof,**
- **aftrekkings van plaaswerkers se lone.**

So is daar 'n verskeidenheid aspekte wat vermeng word tussen die arbeidsreg en die gemenereg. Die landbousektor kan dus nie gebruik maak van die bestaande meganismes om tipiese arbeidsvraagstukke van gemeenregtelike sake te skei nie.

DIAGRAM 4.1: DIE ROL VAN WETGEWING IN DIE ARBEIDSVERHOUDING



BRON: Bendix (1992:443)

4.3 GESKILBESLEGTINGSMEGANISMES IN DIE LANDBOUSEKTOR

'n Verskeidenheid geskilbeslegtingsmeganismes is deur die wetgewer daargestel en kan op individuele vlak deur partye in die landbousektor gebruik word. Die Wet op Arbeidsverhouding maak nie slegs voorsiening vir kollektiewe bedinging nie, maar stel ook meganismes daar vir die beslegting van geskille.

4.3.1 KOLLEKTIEWE BEDINGING

Enkele definisies en omskrywings van kollektiewe bedinging word vervolgens van nader toegelig. Die ontleding is algemeen van aard, terwyl na voorbeelde uit die landbousektor waar moontlik, verwys sal word.

Van die gesaghebbende bronne oor die onderwerp fokus op die Britse stelsel. Die rede hiervoor is die feit dat die Britse vervaardigingsbedryf, veral ingenieurswese, 'n goeie voorbeeld is van bedinging op nywerheidsvlak en ondernemingsvlak. Terselfertyd kan dit saam bestaan en mekaar komplementeer sowel as met mekaar kompeteer. Die een vul die ander aan, eerder as om dit te vervang. Dit is egter nodig om hier te vermeld dat die Britse nywerheid 'n voorbeeld is van 'n stelsel van arbeidsverhoudinge waar volwassenheid bereik is, en dat daarin verskeie belangrike lesse vir Suid-Afrika is om te leer. Hoewel aspekte van ander stelsels, veral die van Australië en die Verenigde State ongetwyfeld toepaslik is, bied die Britse stelsel in die geheel die nodigste inligting vir 'n aanvangstudie van die begrip en instelling van kollektiewe bedinging (Jones, 1985:1).

Bendix (1992:90) sien kollektiewe bedinging as 'n sentrale proses wat natuurlik voortvloei uit 'n kollektiewe arbeidsverhouding. Werknemers vind kollektief groot mag en deur die identifisering van belange en doelwitte wat verskil van die van die werkgewer, dring werknemers deur hulle vakbonde daarop aan dat daar 'n onderhandelingsverhouding tussen werkgewer en werknemer daargestel moet word waardeur konflik hanteer kan word en die verhouding gereguleer kan word. So 'n verhouding sal daargestel word omdat dit vir albei die partye voordelig sal wees en om te verhoed dat enige van die partye sy mag sal aanwend om sy eie belange te bevorder. Nietemin dwing juis hierdie vrees, dat een party sy mag sal aanwend vir eie gewin, die verskillende partye gewoonlik om 'n ooreenkoms met mekaar te bereik.

Bendix (1992:92) verklaar in die lig van bogenoemde dat kollektiewe bedinging gesien kan word as 'n proses, noodsaaklik gemaak deur konflik van behoeftes, belange, doelwitte, waardes, persepsies en ideologieë, maar gebaseer op 'n basiese gemeenskaplikheid van belange. Daarmee saam die werkgewer-/werkgewerkollektiwiteit en die werknemer-/werknemerkollektiwiteit, in die lig van kontinue onderhandeling en die aanwending van druk en teendruk in 'n poging om 'n balans daar te stel tussen die verskillende partye se behoeftes, doelwitte en belange. Die mate waarin elke party sy

doelwitte bereik, sal afhang van die bron en die gebruik van mag, die balans in die magsverhouding, die organisatoriese en strategiese effektiwiteit van elke party, die betrokke onderhandelingsstruktuur en die invloed op die heersende ekonomiese, en sosio-politieke klimaat en ander omstandighede.

Green (1987:101) glo dat kollektiewe bedinging fundamenteel uit 'n werkgewer of 'n groep werkgewers bestaan, wat onderhandel oor die voorwaardes en terme van indiensname van die werknemers met die verteenwoordiging van een of meer werknemersorganisasies of vakbonde met die poging om 'n ooreenkoms te bereik aangaande die voorwaardes.

Daniels en Gagala (1985:3) sien die proses van kollektiewe bedinging sodanig dat die onderhandelings of kollektiewe bedingingsproses nie in 'n laboratorium plaasvind nie. Alhoewel slegs twee partye fisies verteenwoordig is by die onderhandelingsstafel, is daar ander kragte se invloed deeglik teenwoordig. Hierdie magte of kragte is die onderhandelingspan, die eienaars/aandeelhouers/staat of die persone wat vir die begroting verantwoordelik is, die heersende ekonomiese klimaat en dan die heersende politieke party wat beleidvorming definieer. Elkeen van hierdie magte of kragte het 'n eie perspektief of impak op die kollektiewe bedingingsproses.

Kollektiewe bedinging word baie eenvoudig gesien as 'n proses waardeur die konflikterende belange van twee betrokke partye teenoor mekaar te staan kom met sekere buitefaktore wat die twee partye beïnvloed. Sloane en Whitney (1981:14) gee 'n baie volledige definisie en omskrywing van kollektiewe bedinging. Volgens hulle is kollektiewe bedinging 'n stel aktiwiteite binne die breë raamwerk van die arbeidsverhoudingsstelsel; dit is 'n vorm van interaksie tussen die betrokke partye. Meer spesifiek is kollektiewe bedinging die interaksie tussen die partye sodra die een party (die werknemers) hulleself organiseer in 'n vakbond of vakbonde. Dit is dus by implikasie moontlik om 'n arbeidsverhoudingsstelsel te hê sonder die bestaan van 'n vakbond of vakbonde, maar geen kollektiewe bedinging kan plaasvind sonder die bestaan van 'n vakbond waarbinne die betrokke werknemers georganiseer is nie. Kollektiewe bedinging vind daarom plaas tussen vakbonde en bestuurders of werkgewers. Dit vind plaas binne die grense van formele reëls en prosedures, aanvaarbare praktyke en wetgewing. Die doel van kollektiewe bedinging is om die verhouding tussen die onderneming en die betrokke bestuur en die werknemers te reguleer.

Dit is duidelik dat kollektiewe bedinging 'n dinamiese proses van interaksie is. Interaksie vind slegs plaas waar daar vakbonde of 'n vakbond in die bedryf bestaan en dan wel tussen die bestuur van daardie onderneming en sy werknemers. Die proses van kollektiewe bedinging het ten doel om die verhouding te reël tussen die twee partye op 'n aanvaarbare wyse vir albei. Beal en Begin (1982:15) vat dit s6 saam: Kollektiewe bedinging, dus, is optrede of gedrag - 'n bepaalde stel aktiwiteite en ook 'n verhouding. Die verhouding ontstaan wanneer vakbonde die arbeidsverhoudingstelsel betree.

4.3.2 KONSULTASIE

Konsultasie kan as 'n vorm van raadpleging beskou word. 'n Konsultasie word gehou om op hoogte van sekere beskouinge te kom en feite oor 'n tafel uit te ruil. Gouws (1986:90) skryf dat konsultasie die proses is waardeur een party die siening van 'n ander party oor 'n spesifieke aangeleentheid verkry voordat hy 'n besluit neem. Hy is egter nie verplig om die ander party se advies of mening te aanvaar of in ag te neem by sy besluit nie. Konsultasie word dus onderskei van onderhandeling in soverre die partye aanvaar dat die finale besluit deur een party geneem word.

Konsultasie is 'n bekende begrip in die landbousektor en word omvattend benut by die uitruil van tegniese boerdery-inligting. Dit sou dus eweneens aangewend kon word om te dien as 'n instrument om arbeidsvraagstukke formeel rondom 'n tafel te hanteer. Dit is egter belangrik om te beklemtoon dat die besluit om 'n sekere saak ten uitvoer te bring, by een party alleen berus.

4.3.3 ONDERHANDELING

Onderhandeling op ondernemingsvlak is hier relevant, omdat dit reeds gevestig is in die industrie. Die landbou kan die beginsels daarvan toepas met sekere wysigings en so heelparty van die prosedures met groot vrug aanwend. Omdat die landbou reeds vanaf 1910 uitgesluit is van alle arbeidswetgewing buiten die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (Wet 6 van 1983) en die Ongevalwet (Wet 30 van 1941) is daar nie enige kollektiewe meganismes tot die beskikking van die landbou nie. Dit is egter so dat

die Suid-Afrikaanse Landbou-Unie reeds sy goedkeuring gegee het dat die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 3 van 1983), met aanpassings, deur die landbou aanvaar word.

4.3.3.1 ONDERHANDELING OP NYWERHEIDS- EN ONDERNEMINGSVLAK

Gouws (1986:91) lig enkele faktore rondom onderhandeling uit wanneer hy meld dat die mededinging om 'n skaars bron 'n probleem skep en selfs konflik veroorsaak. Sodanige probleem of konflik kan deur die proses van onderhandeling opgelos word.

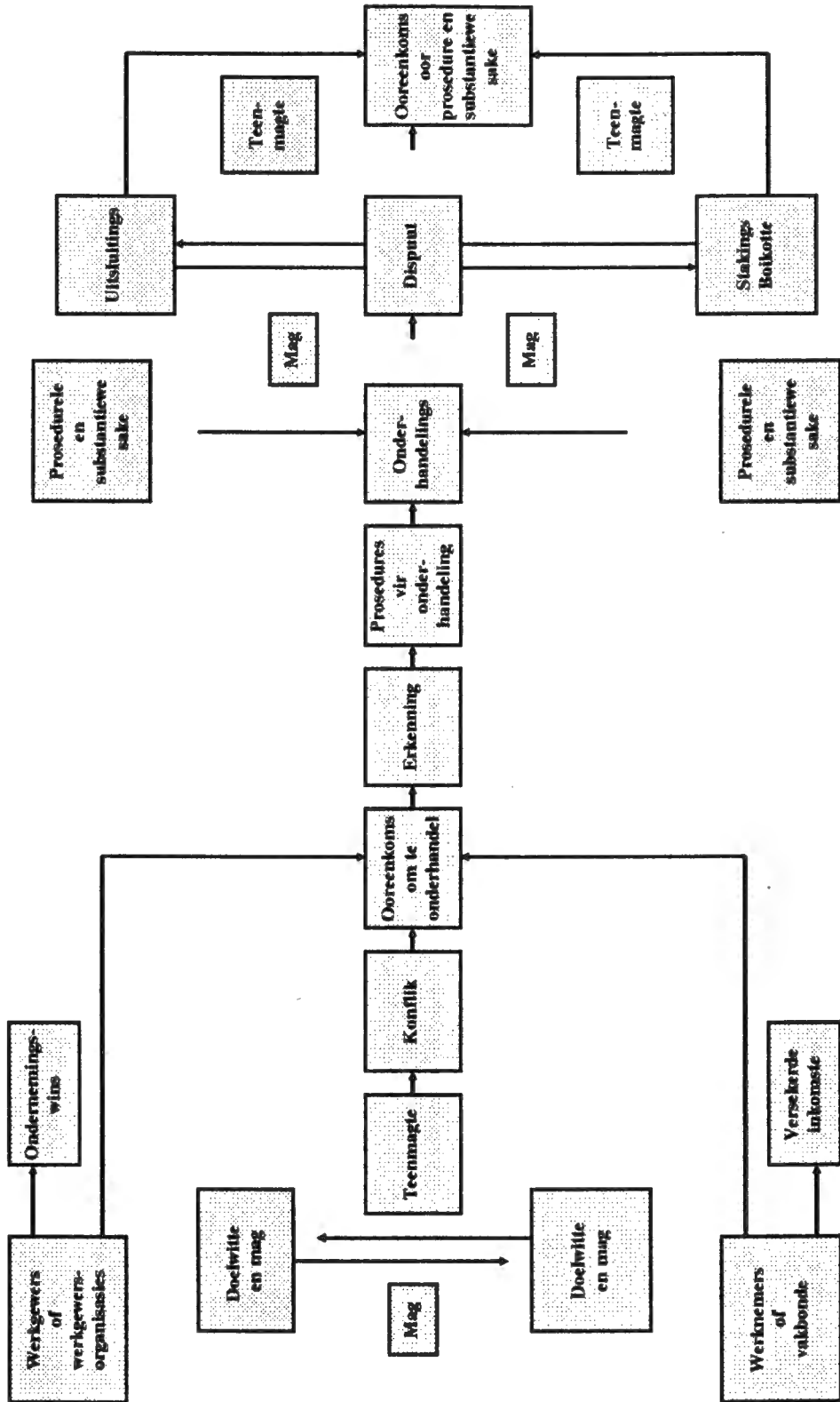
Finnemore en Van der Merwe (1992:175) identifiseer 'n aantal elemente in die proses van onderhandeling, naamlik:

- Dit is 'n verbale interaktiewe proses;
- daar is altyd twee of meer partye by betrokke;
- die partye stel dit ten doel om 'n ooreenkoms te bereik;
- die ooreenkoms waarna gewerk word, het te make met 'n probleem of konflik wat albei partye raak;
- die probleem of konflik moet van so 'n aard wees dat daar onderhandel sal word sodat albei partye in die proses iets sal moet afstaan om 'n ooreenkoms te bereik.

Onderhandeling is dus 'n proses van interaksie waarby twee of meer partye betrokke is om na 'n gemeenskaplik bevredigende ooreenkoms of oplossing te soek. Daar bestaan 'n probleem of konflik wat albei partye raak en waarin iets prysgegee sal moet word ten einde 'n aanvaarbare oplossing daarvoor te vind.

Bendix (1992:192) beskryf onderhandeling as die praktiese implementering van die kollektiewe bedingingsproses. In die onderhandelingsituasie word eise gestel en griewe geopper. Daar word besluit dat die betrokke partye mekaar om 'n tafel ontmoet en dan saamwerk aan 'n oplossing wat vir albei partye aanvaarbaar en voordelig is.

DIAGRAM 4.2: ONTWIKKELING VAN DIE ONDERHANDELINGSPROSES



BRON: Bendix: (1992:124)

Bogenoemde skrywer beklemtoon dat onderhandeling nie slegs 'n onderdeel van kollektiewe bedinging is nie, maar ook 'n proses in arbeidsverhoudinge. Spesifiek as 'n proses in kollektiewe bedinging, verskil onderhandeling nie wesenlik van ander tipes onderhandeling nie, soos byvoorbeeld onderhandeling tydens die aankoop van eiendom. Die genoemde skrywer tref egter soos volg 'n onderskeid tussen integrerende onderhandeling enersyds en distribuerende onderhandeling andersyds, synde die twee hoof tipes onderhandeling.

4.3.3.2 INTEGRERENDE ONDERHANDELING

Gouws (1986:91) sien hierdie tipe onderhandeling as die verhouding tussen die partye wat meer samewerkend van aard is. Die onderhandeling in dié geval is dus gebaseer op openhartige en vrywillige uitruil van inligting en 'n vrymoedige bespreking met die oog op gesamentlike probleemoplossing.

Die klem val dus suiwer op die oplossing van die probleem, ten koste van wie ook al. Die onderhandelinge self vind uiteindelik vrywillig plaas tussen die betrokke partye. Die moontlikheid van 'n wen-wensituasie kan dus hier ontstaan.

Bendix (1992:193) stem saam dat integrerende onderhandeling 'n proses is waar na werklike oplossings gesoek word en die partye bereid is om na weerskante iets prys te gee ten einde 'n onderhandelde oplossing te bereik.

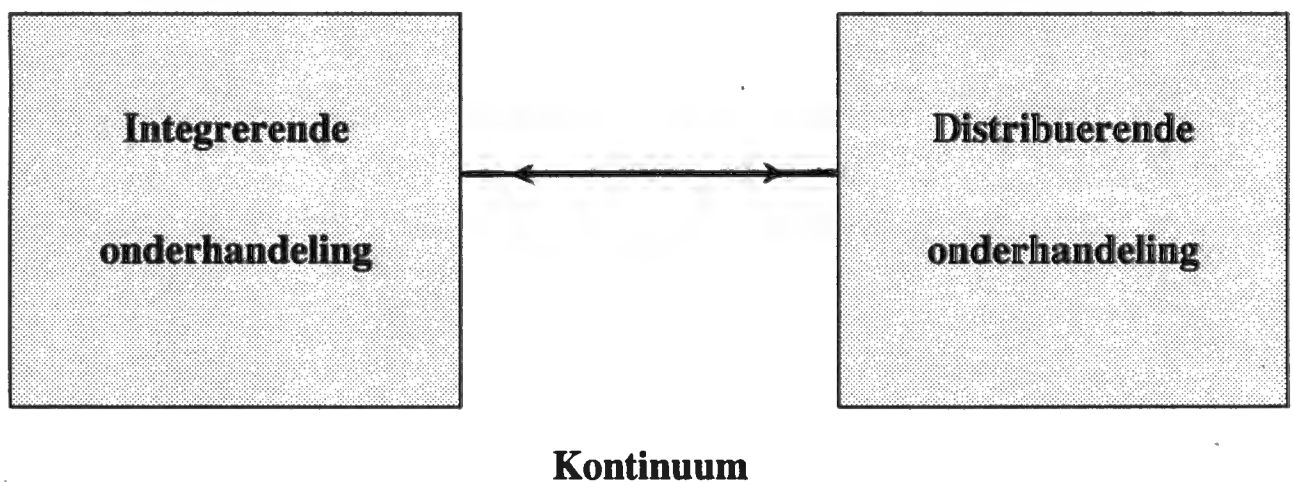
4.3.3.3 DISTRIBUERENDE ONDERHANDELING

Bendix (1992:193) meld dat onderhandeling gesien kan word in die lig van die kollektiewe bedingingskonsep. Dit is 'n proses van aanbod en teenaanbod, van gee en neem en uiteindelik die bereiking van 'n kompromie - oplossing vir die probleem. Laasgenoemde skrywer dui aan dat onderhandeling "... is often distributive in nature, although some joint problem-solving does occur". Die onderskeid word dus ook tussen integrerende onderhandeling en distribuerende onderhandeling getref.

Gouws (1986:91) wys daarop dat die onderhandelinge in dié geval kompetierend van aard is. Daar bestaan kompetisie tussen die partye en is duidelik die teenoorgestelde van integrerende onderhandeling. Die partye poog albei om die grootste voordeel uit die onderhandeling te haal ten koste van die ander. Die tipe onderhandeling lei gewoonlik tot 'n wen-verloorsituasie.

Onderhandelinge tussen partye in die kollektiewe bedingingsproses vind normaalweg iewers tussen die twee uiterste vorme van onderhandeling plaas - dit wil sê dit kan meer integrerend of meer distrubuerend wees, maar dit is selde suiwer die een of die ander. Die twee uiterste vorms van onderhandeling kan skematies soos in diagram 4.4 voorgestel word.

DIAGRAM 4.3: DIE UITERSTE POLE VAN ONDERHANDELING.



BRON: Gouws: (1986:91)

DIAGRAM 4.4: DOELGERIGTE ONDERHANDELING: 'N GIDS VIR DIE VOORBEREIDING VAN GEGEWENS, STRATEGIE EN BEOORDELING VAN RESULTATE

Onderwerpe vir onderhandeling ■	Prioriteite ■■	Begrensing van doelwitte		
		Pessimisties	Realisties	Optimisties
1	2	3	4	5

Aanvanklike posisie by onderhandeling ■■■	Beoordeling van resultate		
	P	R	O
6	7	8	9

- Plaas punte in twee groepe: geldelik en nie-geldelik
- Die relatiewe voorkeur van elke punt in vergelyking met alle ander punte
- Die werklike, aangeduide posisie ingeneem by die begin van onderhandelinge (aanvanklike voorstel van vakbond, of werkgewer se antwoord of teenvoorstel)

BRON: Slabbert (1992:85)

4.4 ENKELE PROSESSE VAN GESKILBESLEGTING

Gouws (1986:91) merk op dat wanneer die twee betrokke partye in die arbeidsverhouding nie 'n ooreenkoms kan bereik deur die normale onderhandelingsproses nie, daar 'n geskil ontstaan. Die Wet op Arbeidsverhoudinge skryf spesifieke prosesse voor waarvolgens geskille in so 'n geval besleg kan word, te wete geskilbeslegting deur 'n Nywerheidsraad, 'n Versoeningsraad, arbitrasie, bemiddeling en die Nywerheidshof. Dit word vollediger verder in die hoofstuk hanteer.

Bendix (1989:205) meld dat werkgewers of die vakbond onderling kan besluit op 'n prosedure in die geval van 'n geskil tussen die partye. Bogenoemde skrywer wys op die volgende riglyne vir sodanige prosedure:

- Die wyse wat gevolg sal word wanneer 'n geskil verklaar word;
- 'n moontlike tydsbeperking om te reageer op aantygings of eise deur die eerste partye verklaar;
- reëlins vir moontlike onderhandeling om die aantygings of eise te skik;
- 'n tydsberekening op sodanige onderhandelings waarna opvolgende stappe gedoen kan word;
- ander metodes van geskilbeslegting, byvoorbeeld arbitrasie of bemiddeling;
- of daar 'n finale kanalisering moet plaasvind na die formele geskilbeslegtingsmeganismes soos deur die Minister daargestel of ander wetlike optrede;
- of 'n staking of werksuitsluiting toegelaat sal word of nie en indien wel onder watter omstandighede.

Sodanige geskilbeslegtingproses wat deur die werkgewer en die werknemers of vakbond daargestel word, staan bekend as privaat, werksvloer- of onderhandelingsvlakprosedures.

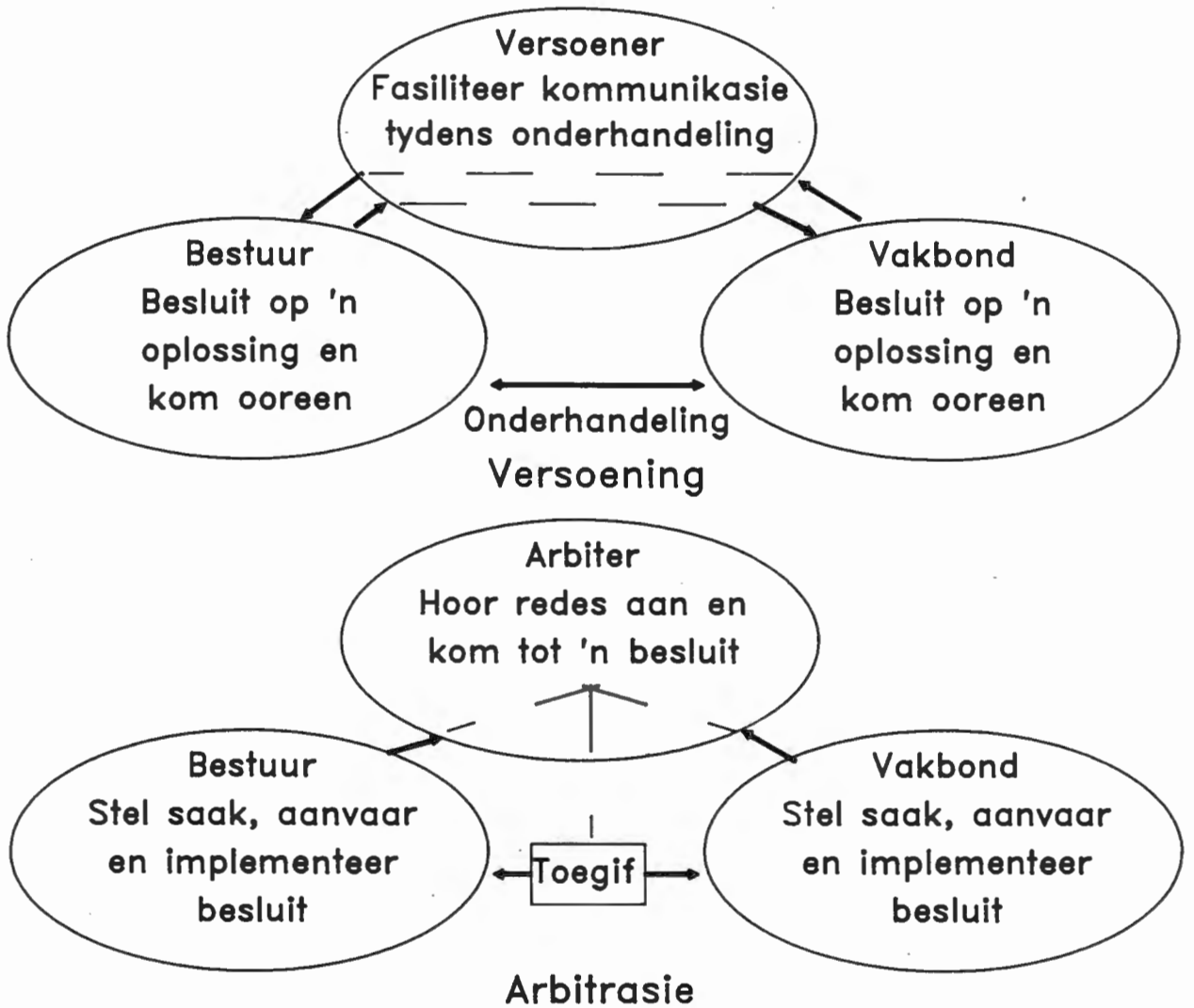
4.4.1 BESLEGTING DEUR 'N NYWERHEIDSRAAD

Die partye wat wil hê dat 'n geskil deur middel van die amptelike kanale besleg moet word, moet die Nywerheidsraad wat in die gebied of bedryf jurisdiksie het, in kennis stel dat 'n geskil bestaan. Die prosedure vir die beslegting van geskille word nie in die wet omskryf nie, maar word gewoonlik in die grondreëls van 'n Nywerheidsraad neergelê.

Daar word gewoonlik voorsiening gemaak vir 'n verpligte "afkoelperiode" van die vergaderings in die geval van 'n dooiepunt, en daar word gesorg dat die moontlikheid van bemiddeling of vrywillige arbitrasie oorweeg word. Sommige rade bepaal dat indien 'n geskil nie deur die raad self besleg kan word nie, dit aan verpligte arbitrasie onderwerp moet word. In sulke gevalle kan die betrokke werkers moontlik nie die weg van "wettige" stakingsoptrede kies nie. In alle ander gevalle (dit wil sê waar die Nywerheidsraad nie verpligte arbitrasie voorskryf nie), waar 'n onbillike arbeidspraktyk nie beweer word nie, kan die uiteindelijke uitweg moontlik 'n wettige staking wees (Gouws, 1986:91).

In hierdie verband noem Strydom (1989:40) dat die wet nie net voorsiening vir kollektiewe bedinging maak nie, maar ook meganismes daarstel vir die beslegting van geskille. 'n Probleem wat ondervind kan word deur plaaswerkers, is dat een van die betrokke partye 'n geregistreerde vakvereniging moet wees. Die probleme rondom die organisering van plaaswerkers in vakbonde is baie duidelik onder andere 'n geografiese verspreidingsprobleem. In sommige sektore kan dit vir plaaswerkers makliker wees om te organiseer, en daarom behoort hulle van die Nywerheidsraadstelsel gebruik te kan maak.

DIAGRAM 4.5: VERSOENING EN ARBITRASIEPROSESSE



BRON: Salamon (1987:363)

4.4.2 BESLEGTING DEUR 'N VERSOENINGSRAAD

Bendix (1989:207) omskryf versoening as 'n optrede om appèl te maak op die goeie verhouding en gees wat tussen die partye teenwoordig kan wees. Tydens die beslegting van arbeidsgeskille behels versoening 'n poging om opnuut staat te maak op die goeie gees en samewerking in die verhouding tussen die partye. Dit word bereik deur 'n forum daar te stel waar die partye wat in konflik verkeer, bymekaar kan kom om opnuut te probeer om hulle geskille op te los of by te lê.

Versoening word deur Salamon (1987:362) gedefinieer as 'n strategie waar 'n "derde party" die onderhandelingsproses tussen die twee partye ondersteun en bystaan ten einde die oorsaak en strekking van hulle verskille te bepaal, ander oplossings met die implikasies daarvan te ondersoek en uiteindelik 'n gesamentlike, algemeen aanvaarde oplossing vir die geskil te ontwikkel.

Gouws (1986:92) beweer dat 'n versoeningsraad aangestel word waar daar nie 'n geregistreerde Nywerheidsraad bestaan nie. Selfs 'n individuele werker kan versoek dat so 'n raad saamgestel word in geval van 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk. Waar geen Nywerheidsraad jurisdiksie het nie, kan een of albei partye wat in 'n geskil gewikkel is by die Minister aansoek doen om die aanstelling van 'n versoeningsraad. 'n Versoeningsraad bestaan uit 'n gelyke getal verteenwoordigers van albei partye onder voorsitterskap van 'n amptenaar van die Departement van Mannekrag.

Soos in die geval van Nywerheidsrade word daar egter geen bepaalde prosedure vir die beslegting of gepoogde beslegting van die geskil neergelê nie. Versoeningsrade, net soos Nywerheidsrade, maak gewoonlik voorsiening vir drie verpligte vergaderings in die geval van 'n dooiepunt, en oorweeg dan die keuse tussen vrywillige arbitrasie of die tussenkoms van 'n bemiddelaar in gevalle waar 'n ooreenkoms nie bereik kan word nie. Indien 'n geskil uiteindelik deur 'n versoeningsraad besleg word, sal die Minister na sy goeddunke op versoek van die partye die ooreenkoms wat bereik is, publiseer, en daarna word dit bindend vir al die betrokke partye. Albei liggame is verplig om die Minister in kennis te stel van hul onvermoë om die geskil te besleg, of so nie van die besluit om die geskil aan bemiddeling of arbitrasie te onderwerp. In die geval van 'n onbeslegte geskil waar 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk ter sprake is, moet die geskil so spoedig moontlik na die Nywerheidshof verwys word vir verpligte arbitrasie.

Levy en Accosiates (1991:24) merk die volgende op in verband met veranderinge in die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956) : Artikel 46(9) van die Wet op Arbeidsverhoudinge is verbeter deur Die Amendament op die laasgenoemde Wet. As gevolg van die 1988-amendamente was die Wet op Arbeidsverhoudinge onduidelik oor wie 'n onopgeloste dispuut na die Nywerheidshof vir beslissing kan verwys.

Die Amendament op die Wet op Arbeidsverhoudinge in 1988 het ten doel gehad om die onduidelikheid op te klaar deur te bepaal dat slegs die voorsitter van die Versoeningsraad óf die sekretaris van die Nywerheidsraad die dispuut na die Nywerheidshof kan verwys. Die betrokke partye was egter nie baie tevrede met die oplossing nie. Dit het vertragings vir die partye veroorsaak en in ander gevalle wou geeneen van die partye verder gaan met die dispuut nie, maar is dit in elk geval na die Nywerheidshof verwys. Die amendament op die Wet het die probleem opgelos deur nou te bepaal dat enige party betrokke by die dispuut nou die dispuut na die Nywerheidshof kan verwys vir beslissing.

Strydom (1989:41) betwyfel dit of plaaswerkers van versoeningsrade gebruik sal kan maak, indien hulle nie in vakbonde of werkerade georganiseer is nie.

4.4.3 BESLEGTING DEUR BEMIDDELING

Bendix (1992:234) definieer bemiddeling as 'n aktiewe ingryping deur 'n derde party, of derde partye, met die doel om die geskil te besleg. Bemiddeling sluit nie versoening uit nie, maar behels slegs dat 'n derde party, in die geval die bemiddelaar, teenwoordig is en 'n aktiewe rol as fasiliteerder in die geskilbeslegtingsproses speel.

Indien 'n versoeningsraad of 'n Nywerheidsraad nie 'n ooreenkoms kan bereik nie, sou 'n staking wat daaruit voortvloei, wettig wees. Die partye wat betrokke is kan egter die geskil vir bemiddeling of arbitrasie na die Minister verwys.

'n Bemiddelaar poog om die partye deur oorreding tot ooreenkoms te bring. Hy het geen dwangmag nie en hy lewer ook nie bindende uitsprake soos 'n arbiter nie. Hierdie tipe bemiddeling moet nie verwar word met bemiddeling wat volgens ooreenkoms tussen werkgewers en vakbonde ten opsigte van "nie-amptelike" geskille plaasvind nie. Dit is

maatreëls vir die beslegting van geskille buite die amptelike kanale. Indien die Minister 'n bemiddelaar aanstel, word die koste daarvan deur die staat gedra, wat andersins nie die geval sal wees nie. Boonop is 'n bemiddelaar wat so aangestel is, verplig om aan die Minister verslag te doen ten opsigte van die bemiddeling, en hy is ook beklee met die gesag van 'n voorsitter van 'n versoeningsraad.

Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:281) beweer dat die bemiddelaar met die Nywerheids- of die versoeningsraad moet beraadslaag, navrae moet doen en die nodige ondersoeke instel indien hy dit nodig vind. Vir hierdie doel beskik hy oor al die bevoegdhede van 'n voorsitter van 'n versoeningsraad. Daarna moet hy aan die Minister verslag doen oor die resultate van sy bemiddeling.

Strydom (1989:41) is van oordeel dat bemiddeling moeilik in die landbou sal werk omdat dit reeds die tussenkoms van Nywerheidsrade of voersoeningsrade verg.

4.4.4 BESLEGTING DEUR ARBITRASIE

Salamon (1987:362) definieer arbitrasie as 'n strategie om direkte onderhandeling tussen die werkgewer en die vakbond te vervang met 'n proses wat 'n derde party insluit en magtig om die nodige besluite te neem ten einde die geskil te besleg.

Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:277) wys daarop dat arbeids-arbitrasie onderskei moet word van ander statutêre of privaatregtelike vorms van arbitrasie. Daar word ook 'n onderskeid getref tussen vrywillige arbitrasie, verpligte arbitrasie en arbiters.

Gouws (1986:94) noem in hierdie verband dat 'n Nywerheidsraad of 'n versoeningsraad 'n geskil vrywillig verwys vir arbitrasie. In 'n geval waar 'n voorgeskrewe noodsaaklike diens betrokke is, is arbitrasie egter verpligtend. Sommige Nywerheidsrade maak ook voorsiening vir verpligte arbitrasie in hul konstitusies. In die geval van 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk is arbitrasie ook verpligtend.

Strydom (1989:41) waarsku dat die Wet op Arbeidsverhoudinge sekere probleme kan oplewer waarvan die grootste sekerlik is dat 'n geskil deur 'n Nywerheidsraad of 'n

versoeningsraad vir arbitrasie verwys moet word. Na die problematiek rondom Nywerheidsrade en versoeningsrade en die toeganklikheid daarvan vir plaaswerkers, is alreeds verwys.

Arbitrasie behels die aanstelling van 'n derde party om op te tree as 'n arbiter in die geskilbeslegting en om te besluit op die kriteria vir beslegting van die geskil. Arbitrasie verskil van versoening en bemiddeling in dié opsig dat dit nie die kontinuering van kollektiewe bedinging bevorder nie. Tydens arbitrasie gryp 'n derde party aktief in en neem die rol van besluitnemer oor. Die arbiter luister na die aantygings, eise en tegniese verskille van albei partye en besluit dan op 'n finale oplossing vir die geskil. Die beslissing van die arbiter is bindend vir albei betrokke partye (Bendix, 1989:211).

Arbitrasie sou soos enige ander geskilbeslegtingmeganisme ook neerslag in die landbou kon vind. 'n Dooiepunt kan moeilik daarsonder besleg word, maar omdat die Wet op Arbeidsverhoudinge nie in die landbou geld nie, is daar nie sprake van arbitrasie in die landbou op kollektiewe vlak nie.

4.4.5 BESLEGTING DEUR DIE NYWERHEIDSHOF

Gouws (1986:95) wys daarop dat die funksies van die Nywerheidshof gekategoriseer word volgens die tipes arbeidsgeskille. Die Geregshoffunksie is opgedra aan die Nywerheidshof deurdat die Hof se werksaamhede onder meer die verrigting van alle werksaamhede (uitgesonderd die beslegting van beweerde misdrywe) insluit wat 'n gewone Geregshof sou verrig wanneer 'n aangeleentheid wat voortspruit uit die toepassing van die wette wat deur die Departement van Mannekrag geadministreer word, ter sprake is.

Strydom (1989:41) glo dat die Nywerheidshof 'n verdere meganisme is wat 'n belangrike rol speel in geskilbeslegting. Die belangrikheid van die Nywerheidshof kan nie onderskat word nie, maar plaaswerkers mag 'n probleem hê om toegang daartoe te verkry, soos reeds aangedui.

In gevalle waar die Nywerheidshof die funksie van 'n Geregshof verrig, kan 'n advokaat of prokureur of 'n ander persoon wat in 'n Geregshof kan optree, namens 'n party verskyn. By 'n aansoek om 'n status quo-bevel, of die vasstelling van 'n onbillike arbeidspraktyk, word hierdie reg op regsverteenwoordiging egter beperk deur artikel 45(9) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956) (Strydom, 1989:41).

Strydom (1989:41) gaan verder en meld dat hierdie bepalings 'n noue verband met die probleem van doeltreffende assosiasie van plaaswerkers het. Indien plaaswerkers nie effektief kan organiseer nie, sal dit vir hulle uiters moeilik wees om as individue in die Nywerheidshof te verskyn of om 'n regsverteenwoordiger te bekostig om dit te doen.

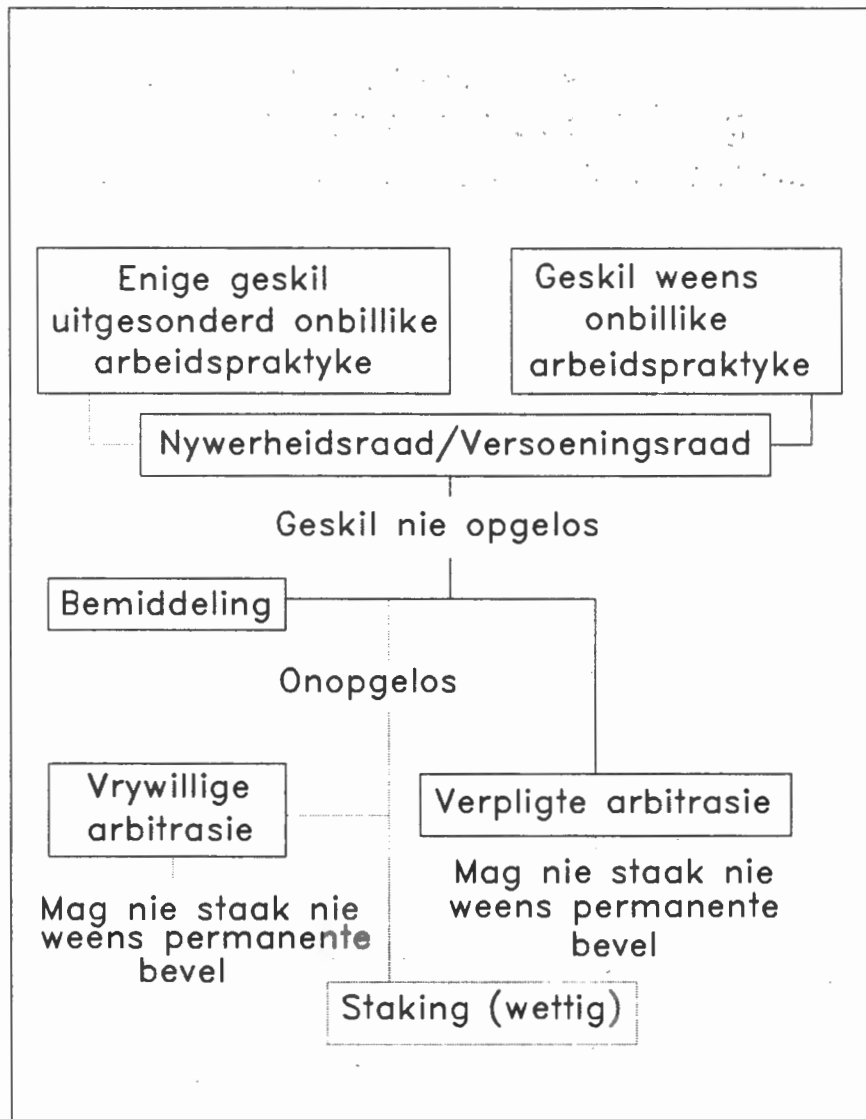
Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:285) sit die funksies van 'n Nywerheidshof soos volg uiteen: (Die betrokke artikels verwys na die Wet op arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956).

- Alle werksaamhede, uitgesonder die beregting van beweerde misdrywe, te verrig wat 'n Geregshof in 'n geskil of aangeleentheid wat voortspruit uit die toepassing van die bepalings van die wette wat deur die Departement van Mannekrag behartig word, verrig;
- enige appél wat ingevolge art. 21A by hom ingedien is, te beslis;
- oorweging te skenk aan en 'n beslissing te gee oor 'n aansoek om 'n bevel kragtens art. 4.3;
- lasgewings te maak ingevolge art. 51(10)(c);
- arbitrasie ingevolge art 45, 46 of 49 na hom verwys, te onderneem;

- die Minister van raad te bedien oor enige aangeleentheid soos beoog in art. 46(7)(c)
- enige vraag wat ingevolge art. 76 of 77 na hom verwys is, vas te stel;
- vasstelling ingevolge art. 46 te maak;
- met enige ander aangeleentheid te handel waarmee hy kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge moet of kan handel, en
- oor die algemeen met alle aangeleenthede te handel wat noodsaaklik is vir of in verband staan met die verrigting van sy werksaamhede kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge.

Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:285) wys verder daarop dat kritiek uitgespreek word teen die benaming "Nywerheidshof". Ook hier is die begrip "arbeid" te verkies bo die begrip "nywerheid". Die benaming "Arbeidshof" sou meer beskrywend gewees het, veral toe die naam van die Wet waaraan die Nywerheishof sy bestaan en bevoegdhede te danke het, verander is na die Wet op Arbeidsverhoudinge.

DIAGRAM 4.6: DIAGRAMMATIESE VOORSTELLING VAN DIE GESKILBESLEGTINGSPROSES.



BRON: Gouws (1986:96)

4.5 PROSEDURES

Gouws (1986:109) beklemtoon dat die arbeidsverhoudingstelsel binne die onderneming tipies bestaan uit sommige of elkeen van die volgende:

- 'n Arbeidsverhoudinge-beleidsdokument wat die werkgewer se voornemens uitspel vir sover dit sy verhouding met sy werkers en hul organisasies betref;
- 'n dissiplinêre kode en dissiplinêre prosedure;
- 'n formele werkersverteenvoordingstelsel (byvoorbeeld 'n werkeraad) om opwaartse kommunikasie tussen die werkers as 'n groep en die bestuur te bevorder;
- 'n formele afwaartse kommunikasiestelsel soos 'n groeps-toeligtingstelsel om kommunikasie van bestuur na werkers te bevorder;
- 'n prosedurele ooreenkoms (erkenningsooreenkoms) met 'n vakbond of -bonde, wat ook bepalinge oor die verhouding met vakunieverteenvoordingers sal insluit;
- substantiewe ooreenkomste met 'n vakbond of -bonde;
- 'n ondernemingskode (byvoorbeeld 'n personeelkode) of iets dergeliks, wat sekere gedragsreëls ten opsigte van die werknemers van die ondernemers voorskryf.

Daar is drie terreine waar formele kommunikasie of konsultasie 'n noodsaaklikheid geword het.

Eerstens is prosedures vir effektiewe kommunikasie en konsultasie daargestel om te voorsien in die behoefte by werknemers om griewe te lug.

Tweedens vir werkgewers om dissiplinêr te kan optree en ontslag korrek en regverdig te hanteer.

Derdens om uiteindelik regverdig te kan optree by onafwendbare afdanking of personeelvermindering. Die noodsaaklikheid om op 'n behoorlike en eenvormige wyse werknemers se griewe te hanteer, spruit nie slegs voort uit die feit dat hulle die reg het tot formele kanale waardeur griewe gelug kan word nie, maar spesifiek ook uit die feit dat griewe baie gou kan eskaleer en uiteindelik arbeidsonrus kan veroorsaak. Die eenvormigheid wat bepaal word deur algemeen aanvaarde prosedures te gebruik, het tot

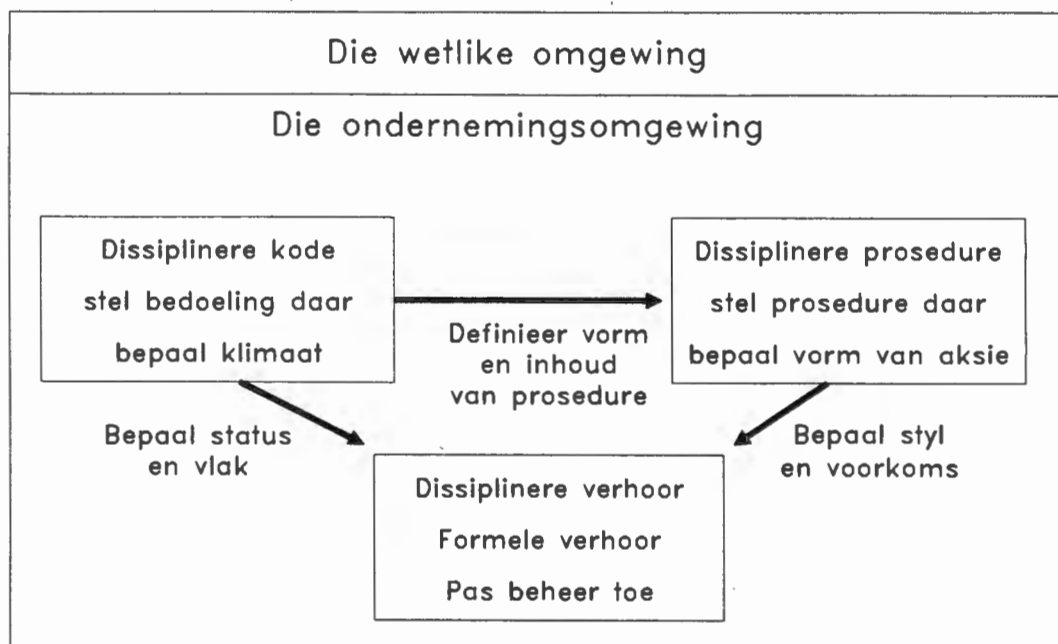
gevolg dat gelyke en billike behandeling van alle werknemers plaasvind en voorkom oorhaastige aksies of reaksies by bestuur (Bendix, 1989:253).

4.5.1 DISSIPLINÊRE KODE

Salamon (1987:523) wys daarop dat die doel van 'n dissiplinêre kode is om die ondernemingsklimaat te skep waarbinne dissiplinêre aangeleenthede hanteer word. Die belangrikheid daarvan is daarin gesetel dat dit aan bestuur baie duidelike riglyne verskaf wanneer dit nodig is om dissiplinêr teen 'n werknemer op te tree. Sodanige kode kan dan aan die hand van die volgende hanteer word:

- Dit is allereers die werknemer se verantwoordelikheid om vas te stel dat hy al die ondernemingsreëls en werksprosedures nakom;
- bestuur sal in die eerste plek 'n poging aanwend om swak werk of gedrag deur middel van informele berading met die toesighouer te verbeter of op te klaar;
- bestuur sal slegs die formele dissiplinêre prosedure aanwend indien informele beraadslaging onsuksesvol is of onvoldoende vir sodanige oortreding blyk te wees;
- bestuur aanvaar dat geen werknemer formeel gedissiplineer sal word voordat daar 'n verhoor plaasgevind het waar sodanige werknemer sy saak kan stel nie;
- bestuur sal alles binne sy vermoë doen om billik en konsekwent op te tree by die toepassing van dissipline.

DIAGRAM 4.7. DIE DISSIPLINêRE KODE, PROSEDURE EN VERHOOR.



BRON: Salamon (1987:523)

Gouws (1986:110) toon aan dat sodanige prosedure slegs doeltreffend kan werk indien die volgende streng toegepas word:

- Billike en regverdigte dissipline verseker word;
- die konsekwente hantering van eenderse oortredings verseker en terselfdertyd buigsam sal wees, dit wil sê omstandighede moet deurentyd in ag geneem word;
- die dissiplinering sover moontlik in privaatheid toegepas word;
- dit op alle werknemers van toepassing is.

4.5.2 DISSIPLINÊRE PROSEDURE

Piron (1990:97) wys daarop dat die dissiplinêre en ontslagkode in baie gevalle verkeerdelik bekendstaan as die dissiplinêre prosedure. Sodanige kode en prosedure figureer prominent in feitlik enige erkenningsooreenkoms. In baie gevalle is die prosedures swak opgestel en nie goed deurdag nie.

Bendix (1992:292) omskryf 'n dissiplinêre prosedure as 'n "...formal process adopted whenever an employee breaks the rules of the undertaking or commits any other act which might be in breach of his contract of employment, excluding the type of action to which he is entitled by law". Die dissiplinêre prosedure verskaf inligting oor die stappe wat gedoen behoort te word in die geval van oortredings van watter aard ook al, waarvan sommige die summere ontslag van die werknemer mag insluit.

Bogenoemde skrywer wys daarop dat daar sekere grondbeginsels binne so 'n griewe-prosedure moet wees, naamlik:

- 'n Dissiplinêre prosedure moet omvattend en volledig opgestel wees;
- die prosedure moet duidelik en vrylik beskikbaar vir werknemers wees;
- die dissiplinêre prosedure moet voldoen aan die beginsel van natuurlike geregtigheid.

Finnemore en Van der Merwe (1992:92) verwys na die dissiplinêre prosedure as een van baie strategieë wat deur bestuur gebruik kan word om arbeid te hanteer.

Die probleem is meestal dat "...management strategy is not clearly depried or even thought through and considerable ignorance by the management as to mangement policy may be found (Finnemore en Van der Merwe (1992:92). Een van die grondbeginsels van 'n griewe-prosedure is dat dit omvattend en duidelik opgestel moet wees ten einde werkbaar te wees in die onderneming.

Laasgenoemde skrywer meen "...an agreed procedure is required to ensure that discipline is administered in a consistent and procedurably fair manner and provide the

means for employees to express their views and to defend themselves at every stage of the process". Hier word 'n nuwe dimensie by die dissiplinêre prosedure gevoeg, naamlik dat dit ook 'n wyse is waarop werknemers hulle saak kan stel.

Daar is 'n prominente onderskeid tussen die dissiplinêre prosedure en die dissiplinêre kode. Die prosedure skryf die metode voor waarvolgens dissipline en ontslag moet plaasvind, terwyl die kode die redes omskryf waarom 'n werknemer gedissiplineer of ontslaan is (Piron, 1990:103).

Piron (1990:104) gaan verder deur te sê dat die dissiplinêre prosedure 'n werksdokument is wat beskikbaar moet wees vir die werksmag, en om dié rede moet dit op so 'n wyse geskryf word dat die werknemers dit sal verstaan. Die prosedure self moet slegs daardie stappe en prosesse bevat wat gevolg moet word in alle gevalle van dissiplinering of ontslag. Duidelike tydsbepelings moet vasgestel word vir elke stap alvorens daar oorgegaan word na 'n volgende stap.

Die oogmerk met 'n dissiplinêre kode en prosedure is om werkersgedrag wat dissiplinêre optrede vereis, sover moontlik op 'n billike, regverdig en eenvormige wyse te hanteer (Gouws 1986:110). Alvorens 'n dissiplinêre prosedure doeltreffend kan werk, moet aan sekere belangrike vereistes voldoen word. So 'n prosedure moet die volgende as oogmerke hê:

- Billike en regverdig dissipline verseker;
- die konsekwente hantering van eenderse oortredings verseker en terselfertyd buigzaam wees, dit wil sê omstandighede moet in ag geneem word;
- sover doenlik in privaatheid toegepas word;
- op alle werknemers van toepassing wees.

Die doel van die dissiplinêre prosedure is om 'n aanvaarbare meganisme daar te stel waarmee bestuur kontrole kan uitoefen oor sy werknemers in omstandighede waar hulle werkverrigting of optrede nie die vereiste standaard behaal nie (Salamon 1987:524).

Bendix (1992:292) meld dat 'n dissiplinêre prosedure die formele proses is wat in werking tree sodra 'n werknemer enige reël verbreek of enige daad pleeg wat in stryd is met die ooreenkoms volgens sy kontrak van indiensneming. Die dissiplinêre prosedure stel die stappe daar wat gevolg behoort te word tydens 'n oortreding van 'n werknemer en kan selfs aanleiding tot die ontslag van sodanige werker gee.

Soos uit bogenoemde afgelei kan word, is 'n dissiplinêre kode en prosedure onontbeerlik vir enige onderneming. Daarsonder kan daar eenvoudig nie konsekwentheid, dissipline en orde geskied binne enige arbeidsmag nie. Dit geld tewens vir die landbousektor waar dieselfde oortredings as in die nywerheid voorkom en die erns daarvan ook nie merkwaardig verskil nie.

Die landbou sal ook hieraan moet aandag skenk ten einde op 'n geordende wyse dissipline toe te pas onder die plaaswerkers. Die dissiplinêre kode en prosedure is van die hoofkomponente wanneer beoordeel word of 'n arbeidsoptrede 'n onbillike arbeidspraktyk is of nie.

4.5.3 GRIEWEPROSEDURE

Bendix (1992:283) definieer 'n formele grief as 'n klag van 'n werknemer wat ontstaan buite om die eise wat deur 'n kollektiewe liggaam geformuleer word, wat verband hou met die werknemer se behandeling of posisie binne sy daaglikse werkroetine en wat, omdat dit in 'n dispuut kan ontwikkel, die formele aandag van bestuur vereis en waarborg. Ten einde hierdie probleem te ondervang, behoort die werkgewer oor 'n grieweprosedure te beskik.

Doelwitte van 'n grieweprosedure behels onder andere die volgende:

- Die geleentheid vir opwaartse kommunikasie word geskep;
- dit verseker dat klagtes effektief deur bestuur hanteer word;
- dit help om werknemersprobleme en die bestaan daarvan te identifiseer;
- dit help om dispuite te voorkom;

- dit maak die dissiplinêre prosedure aanvaarbaar omdat werknemers dan ook 'n metode het om 'n mening te lug;
- dit beklemtoon bestuur se erns om na die werkers se welstand om te sien.

Finnemore en Van der Merwe (1992:165) wys daarop dat 'n grief gesien kan word as "...the obverse of a disciplinary action. In the latter, management is dissatisfied with an action of the employee, whereas by lodging a grievance, the employee is expressing dissatisfaction with some aspect of the job or perceived violation of rights". Daarom word dit gedefinieer as enige ontevredenheid of gevoel van ongeregtigheid wat ervaar word deur 'n werker of 'n groep werkers en wat dan deur middel van die grieweprosedure onder die aandag van die werkgever gebring word. Die prosedure is dus daardie stel reëls of stappe wat gevolg moet word om sodanige grief of ontevredenheid onder die direkte aandag van die werkgever te bring.

Gouws (1986:109) wys daarop dat onopgeloste griewe maklik op arbeidsgeskille uitloop. Die oogmerk met 'n grieweprosedure is om toe te sien dat

- griewe so gou doenlik aandag kry, waardeur arbeidsvrede bewaar word;
- die individuele werknemer se werkbevrediging en -sekuriteit verhoog word.

Bogenoemde skrywer meen verder dat 'n grieweprosedure 'n middel is waardeur die werknemers hul probleme aan die bestuur kan voorlê. So 'n prosedure sal onvanpas wees tydens grootskaalse arbeidsonrus en in krisistoestande. 'n Grieweprosedure kan slegs doeltreffend funksioneer wanneer bestuur sowel as die werknemers dit verstaan en dit as logies en regverdig aanvaar. Om hierdie rede moet dit verkieslik nie bloot op die werknemers afgedwing word as 'n prosedure waarop die onderneming besluit het nie, maar dit moet eerder in samewerking met vakbondvertegenwoordigers opgestel word.

Salamon (1987:501) som enkele riglyne van 'n grieweprosedure soos volg op:

- Die grieweprosedure is 'n integrale deel van die stelsel van kollektiewe bedinging op ondernemingsvlak en daarom bedoel om duidelike reëls daar te stel sowel as om die toepassing daarvan duidelik uit te spel;

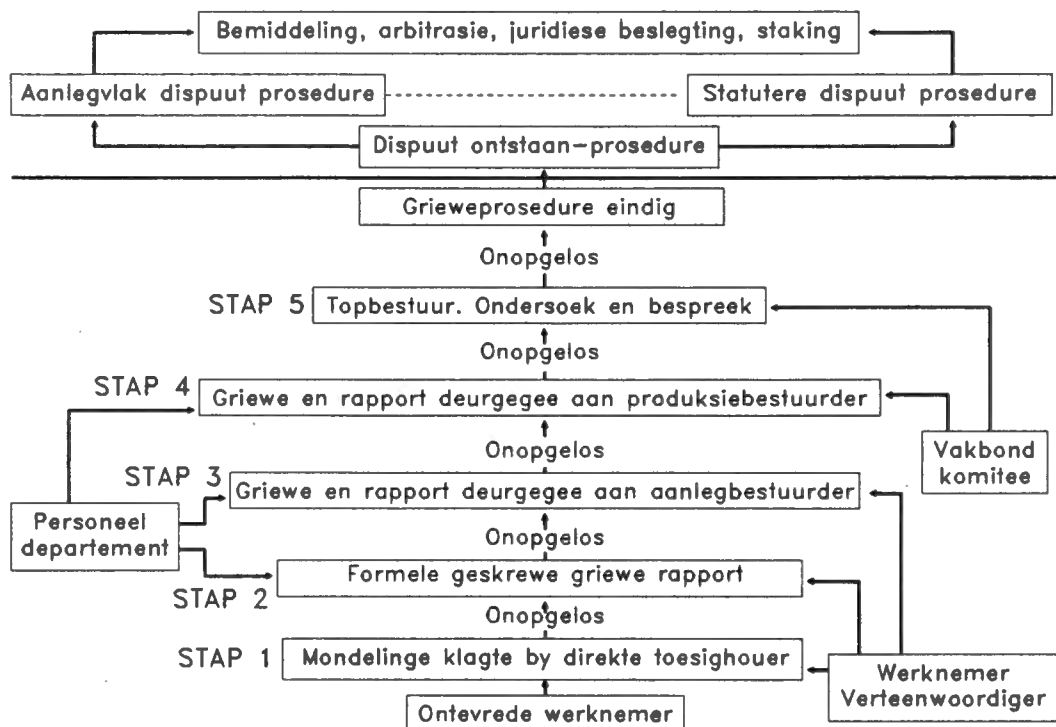
- die effektiwiteit van die formele grieweprosedure is groot-likes afhanklik van die gesamentlike aanvaarding daarvan deur werknemers en die vakbond;
- bestuur se reaksie rondom griewe is nie 'n onafhanklike bestuursbesluit nie, maar eerder 'n besluit wat op kollektiewe basis hanteer behoort te word;
- die proses wat betrokke is by die oplossing van griewe in enige stadium van die prosedure is een van onderhandeling.

Laasgenoemde skrywer noem die volgende funksies van 'n grieweprosedure:

- Dit skep die geleentheid vir opwaartse kommunikasie vir werknemers;
- dit verseker dat klagtes en griewe effektief deur bestuur hanteer word;
- dit skep 'n bewustheid by bestuur rakende werknemerprobleme en probleemareas wat mootlik van nader ondersoek kan word;
- dit voorkom dat geskille onnodiglik ontstaan;
- dit maak die dissiplinêre prosedure aanvaarbaarder omdat dit die werknemer in staat stel om homself uit te spreek oor bestuur se werkwyse en bestuurstyl;
- dit beklemtoon bestuur se bemoeienis met die werknemer en die mate waarin daar na werknemersbelange omgesien word.

Bendix (1992:286) verdeel die grieweprosedure in 'n aantal stappe wat tydens die behandeling van 'n grief binne 'n groot hiërargies-gestruktureerde onderneming gevolg kan word. Die stappe kan skematies soos volg voorgestel word:

DIAGRAM 4.8: 'N GRIEWEPROSEDURE BINNE 'N GROOT HIËRARGIES-GESTRUKTUREERDE ONDERNEMING



BRON: Bendix (1992:286)

'n Grieweprosedure het bepaalde en spesifieke funksies binne ondernemingsverband soos blyk uit bogenoemde diagram. Dit is dus 'n prosedure wat gevolg word ten einde 'n grief of klag formeel en op kollektiewe basis te hanteer en is 'n waarborg dat bestuur daaraan aandag sal skenk.

So 'n formele grieweprosedure behoort met die grootste omsigtigheid hanteer te word en die belangrikheid daarvan kan nouliks oorbeklemtoon word. Dit is die basis van gesonde arbeidsverhoudinge en dit is waar die werknemer agterkom in welke mate bestuur na sy werkers omsien. Dit is ook die prosedure wat spesifiek gebruik kan word om arbeidsgeskillte te beperk en uiteindelik ook arbeidsonrus te bekamp.

4.6 STRUKTURE IN ARBEIDSVERHOUDINGE

4.6.1 WERKERADE

Gouws (1986:79) definieer 'n werkeraad as 'n verteenwoordigende liggaam waarin die werknemers van 'n spesifieke onderneming deur middel van gekose verteenwoordigers die bestuur van daardie onderneming op 'n gereelde basis ontmoet om sake van gemeenskaplike belang te bespreek.

Werkerade is een van die instrumente wat met groot vrug deur bestuur aangewend kan word ten einde werkerdeelname te bevorder. Derhalwe is dit van die allergrootste belang om presies te weet wat dit is en waar dit in die arbeidsterrein inpas.

Slabbert (1991:60) glo dat werkerade die funksies behartig soos ooreengekom deur die werkgever en sy werknemers. Die hoofdoel van werkerade is om 'n doeltreffende kommunikasiekanaal te verskaf vir die tweerigtingvloei van inligting tussen bestuur en werknemers. Die funksie van 'n werkeraad is om vroegtydig moontlike ontevredenheid en geskille te bespreek en ooreenstemming te bereik oor maatreëls om dit reg te stel. Voorts moet hulle bestuur behulpsaam wees met die oplossing van arbeidsgeskille en -onrus en word die werkeraad as forum gebruik om sake van gemeenskaplike belang vir die bestuur en werknemers te bespreek. Die werkeraad moet egter nie deur werknemers gesien word as 'n verlengstuk van bestuursgesag nie. In so 'n geval sal die bestaan van 'n werkeraad niksseggend wees.

Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:207) wys daarop dat die funksies van 'n werkeraad die volgende behoort te wees:

- Om te onderhandel en ooreenkomste met die werkgever aan te gaan ten opsigte van lone en ander diensvoorwaardes indien daar nie 'n koördinerende werkeraad in die onderneming bestaan nie. Indien daar wel 'n koördinerende werkeraad bestaan, doen die werkeraad aanbevelings in verband met lone of ander diensvoorwaardes by hierdie koördinerende raad;

- om ander sake van onderlinge belang vir die werkgewer en werknemers te oorweeg.

Strydom (1989:38) verwys na die voordele van 'n werkeraadstelsel en glo dat die noue persoonlike verhouding tussen 'n boer en sy plaaswerkers daardeur bevorder kan word. Die werkers kry insprake in sake wat hulle nou raak, en die gevoel van deelname dra by tot 'n groter verantwoordelikheid en selfstandigheid by die werkers. Dieselfde skrywer noem dan twee hoofvereistes vir die sinvolle aanwending van 'n werkeraad.

Dit is eerstens die feit dat daar 'n goeie infrastruktuur moet wees byvoorbeeld 'n konstitusie, verkiesings, prosedures, vergaderings en agendas.

Die tweede vereiste het te make met 'n positiewe gesindheid en houding by die betrokke partye van 'n werkeraad. Daar mag onder geen omstandighede agterdog bestaan nie en 'n vertrouensverhouding moet behou word.

Wat eersgenoemde betref, is dit so dat 'n goeie basis nie altyd bestaan nie en ook moeilik daargestel word. Die funksionering en voortbestaan van 'n werkeraad kan slegs verseker wees in 'n geval waar die nodige infrastruktuur òf bestaan òf met groot nougesetheit tot stand gebring sal word.

Wat die tweede vereiste betref, behoort bestuur eerstens sy volle samewerking te verleen en tweedens ook die inisieerder te wees van 'n werkeraad. Daar moet gepoog word om 'n verhouding van goeie gesindheid en wedersydse vertrouwe te kweek. 'n Werkeraad behoort onder geen omstandighede as 'n verlengstuk van bestuur beskou te word nie.

4.6.2 WERKEKOMITEES

Bendix (1991:277) definieer 'n werkekomitee as " ... a body established to represent employees at plant level, irrespective of the representation of employee interests by a union or different unions".

'n Werkekomitee is dus 'n kollektiewe liggaam met beperkte bedingingsmag en geen regs persoonlikheid nie. Ooreenkomste wat deur werkekomitees aangegaan word, is ook nie statutêre kollektiewe ooreenkomste nie. So 'n werkekomitee moet deur al die werknemers in die onderneming gekies word alvorens dit werklik verteenwoordigend is. Bëndix (1992:277) merk in die verband op dat "a truly representative workers committee should be elected by all employees in the organisation, with representation ratios being based either on a division into departments or on homogeneous employee categories".

Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:208) wys daarop dat 'n werkekomitee gewoonlik ingestel word by 'n onderneming waar daar nie 'n werkeraad bestaan nie en as daar meer as twintig werknemers by die instansie in diens is. Die funksies van so 'n komitee behoort basies die volgende te behels:

- Om die wense, strewe en behoeftes van die werknemers aan hulle werkgewer oor te dra en
- indien daar nie 'n werkeraad in die onderneming of afdeling bestaan nie, ooreenkomste met die werkgewer met betrekking tot lone en ander diensvoorwaardes aan te gaan, maar indien daar wel so 'n raad bestaan, aanbevelings aan die werkeraad oor aspekte rakende hulle belange, te maak.

4.6.3 WERKGROEPE

Die werkgroep is 'n struktuur waarvan toenemend gebruik gemaak word in die strewe na werkerdeelname. Salamon (1987:311) beklemtoon dat dit grootliks die veld van delegering van gesag en aanwending van mag raak wanneer hy opmerk: "It is in the area of delegation of authority to the workgroup that work redesign has, perhaps, the most to offer in respect of increasing employee participation in decisionmaking".

Ook deur die daarstel van 'n werkgroep sou kommunikasie bevorder kon word tussen bestuur en werknemers, en al het sodanige groep se besluit geen statutêre status nie, sou dit nogtans kon meehelp om werkersdeelname in besluitneming te bevorder.

Die werkgroep is 'n struktuur wat by uitnemendheid geskik is vir gebruik in die landbousektor. Effektiewe kommunikasie, delegering en samewerking kan bereik word deur die toepassing hiervan. Die werkgroep word al vir 'n aantal jare op verskeie plase met groot vrug aangewend.

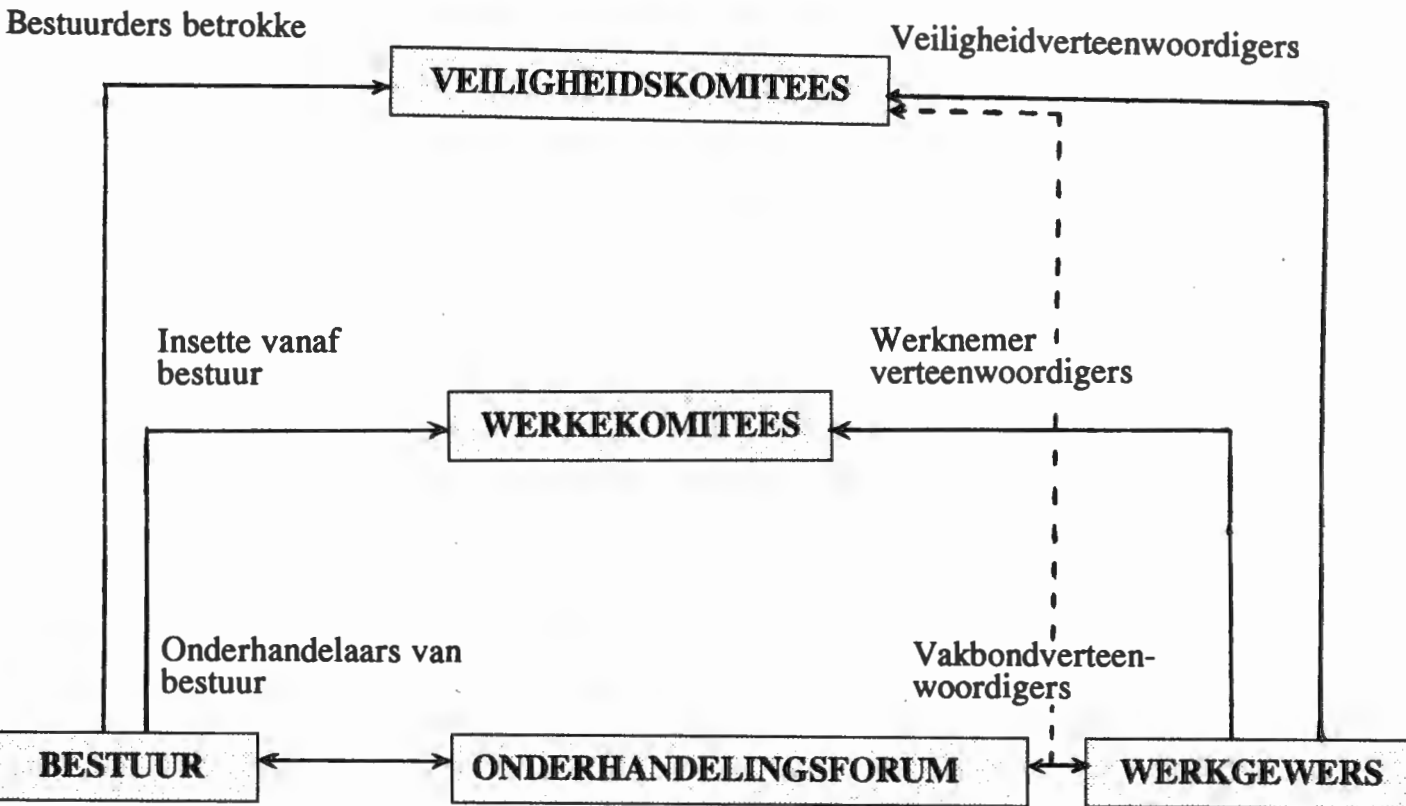
4.6.4 VEILIGHEIDSKOMITEES

Volgens die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (Wet 6 van 1983) word voorsiening gemaak vir die instel van veiligheidskomitees. Daar moet een lid vir elke vyftig werknemers in 'n organisasie aangestel word.

Slabbert (1991:60) meld dat sodanige veiligheidskomitee 'n belangrike funksie as kommunikasiekanaal vervul vanweë die aansien van die komitees se aanbevelings oor veiligheid. Dit hang nietemin van die bestuur af of veiligheid in die onderneming 'n belangrike aspek is al dan nie.

Bendix (1992:280) wys daarop dat 'n verskeidenheid van sulke strukture gebruik kan word, maar dat gewaak moet word teen te veel gedeelde belang as sy skryf: "This may prove preferable, since too many independant committees lead to dissipated efforts". Dieselfde skrywer wys op die hiërargiese indeling van komitees soos duidelik uit die volgende figuur blyk.

DIAGRAM 4.9: ONDERNEMINGSVLAKSTRUKTURE



BRON: Bendix (1992:280)

Verskillende strukture kom dus voor op ondernemingsvlak wat almal gemoeid is met die reël van arbeid. Die situasie op die plase is egter dat die werknemers ongeletterd en ongeskoold is. Dit kompliseer die inwerkingstelling van enige sodanige raad of komitee. Ook die infrastruktuur wat nodig is om sinvolle besluite te kan neem, sal onder sulke omstandighede moeilik geskep kan word. Dit behels dinge soos 'n konstitusie, die verkiesing van 'n bestuur, notulering, agendas en vergaderings in die algemeen.

Die navorser is egter van mening dat werkerade 'n nuttige en bruikbare meganisme is om sekere arbeidsake te reël. Dit sou byvoorbeeld kon behels dat netelige aangeleenthede op 'n weeklikse basis deur die werknemers self behartig en opgelos kan word, terwyl dit terselfertyd die gees van deelnemende bestuur bevorder. 'n Sekere mate van opleiding sou egter gewens wees en die heelhartige ondersteuning van die boer in so 'n geval sal noodsaaklik wees.

Daar bestaan dus min twyfel oor die funksionaliteit van werkerade en werkekomitees. Word daar gedink aan die arbeidsmag op plase, naamlik dat dit gekenmerk word aan 'n hoë mate van ongeskooldheid en gevolglike ongeletterdheid, moet aanvaar word dat sodanige stelsels vir die landbou minder geslaagd kan wees. Dit sou egter steeds gebruik kon word om sekere arbeidsvraagstukke te bespreek en werknemers sal daarom reeds meer betrokke voel by besluitneming wat die werksituasie ten nouste raak.

Navorsing wat in die somerreënvalsaagebied in die RSA gedoen is, het aangetoon dat 52,7% van boere in die gebied ten gunste van die instelling van werkerade en werkekomitees op hulle plase is. Ten spyte van die voordele wat werkerade of werkekomitees mag inhou, is daar ook aangetoon dat 83,1% van die boere nog nie van 'n formele werkeraad of werkekomitee gebruik maak nie (Gildenhuys, 1989:66).

Die bevindinge van bogenoemde studie word in hoofstuk vyf vollediger bespreek.

4.7 DIE INDIVIDUELE DIENSKONTRAK

4.7.1 OMSKRYWING VAN BASIESE BEGRIPPE

Die individuele dienskontrak is 'n kontrak wat gesluit word tussen 'n werknemer en 'n werkgewer wat volgens die inhoud daarvan sekere regte en verpligtinge meebring vir die partye en die arbeid wat deur die werknemer aangebied en deur die werkgewer aanvaar word, reël.

Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:53) omskryf die individuele dienskontrak soos volg: "'n Dienskontrak is 'n wederkerige kontrak ingevolge waarvan 'n werknemer sy dienste vir 'n termyn en gewoonlik teen vergoeding, onder gesag tot beskikking van die werkgewer stel".

Vir hierdie doeleindes is dit belangrik om die twee begrippe "werkgever" en "werknemer" te verklaar, aangesien dit prominent figureer in die dienskontrak. Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:53) doen die volgende definisies aan die hand:

'n Werkgever is die persoon of instansie wat ingevolge 'n dienskontrak gesag voer oor 'n werknemer wat sy dienste vir 'n tydperk (gewoonlik teen vergoeding) tot beskikking van die werkgever stel. 'n Werknemer is die persoon wat ingevolge 'n dienskontrak sy dienste vir 'n tydperk, (gewoonlik teen vergoeding), onder gesag tot beskikking van die werkgever stel.

Die dienskontrak is dus 'n wilsooreenstemming tussen partye wat 'n verbintenis tussen die partye tot gevolg het wat bindend en regtens afdwingbaar is. Bendix (1992:438) sê in die verband: "a Contract of employment comes into existence when both parties agree that the employee will enter into employment with the employer".

Uit beogenoemde kan afgelei word dat daar sekere basiese formaliteite in 'n dienskontrak vervat moet word. Dit word vervolgens toegelig.

4.7.2 BASIESE ELEMENTE VAN 'N DIENSKONTRAK

Eenstemmigheid oor wat basies in 'n dienskontrak tuishoort, bestaan nie en was nog altyd 'n omstrede aangeleentheid. Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:54) identifiseer tog enkele basiese elemente soos uit bogenoemde definisie afgelei, naamlik:

- Dit is 'n kontrak
- ingevolge waarvan dienste gelewer word
- onder gesag van die werkgever
- teen vergoeding
- vir 'n bepaalde termyn.

Buiten dié basiese formaliteite, wys Bendix (1992:439) daarop dat die volgende elemente ook vervat kan word in die dienskontrak:

- Minimum en maksimum ure werk per week;
- jaarlikse verlof;
- voorsiening vir siekteverlof;
- voorsiening vir bydraes deur die werknemer tot die pensioen-en mediese fondse;
- reëlinsake insake diensbeëindiging;
- periodes van betaling;
- oortydvergoeding;
- beperkings op die werknemers;
- bepaling dat werknemers die reëls en regulasies van die onderneming sal nakom, en
- enige ander aangeleentheid soos deur die partye ooreengekom.

Hierdie en enige ander sake soos deur die partye ooreengekom, kan dus deel uitmaak van 'n dienskontrak. Om die dienskontrak geldig en legitiem te maak, moet daar volgens Slabbert (1991:14) aan sekere vereistes voldoen word, naamlik:

- Die partye moet ooreenstem oor die bepalings van die kontrak;
- die bepalings van die kontrak moet nie regsteenstrydig wees nie;
- die partye moet die regsbevoegdheid hê om 'n kontrak te kan sluit, en
- dit moet vir die partye moontlik wees om die bepalings van die kontrak uit te voer.

Die dienskontrak vervul dus 'n uiters belangrike rol in die daarstelling van 'n gesonde werkgewer-werknemerverhouding. Dit is egter van groot belang om te beseef dat dit aangepas behoort te word soos dit elke onderneming se unieke behoeftes maksimaal

bevredig en derhalwe sal 'n standaard-dienskontrak nie veel beteken nie. Slabbert (1991:14) skryf dat die basis van enige verhouding tussen die werkgewer en die werknemer die dienskontrak is. Dit kan soos volg voorgestel word:

DIAGRAM 4.10: DIE POSISIE VAN DIE DIENSKONTRAK



BRON: Slabbert (1991:14)

Voortspruitend uit die dienskontrak bestaan daar verpligtinge wat die werkgewer sowel as die werknemer moet nakom. Die dienskontrak verbind en verplig dus albei partye kontraktueel.

4.7.3 DIE PLIGTE VAN DIE WERKGEWER

Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:71) stel dit soos volg:

- Die werkgever het die verpligting om die werknemer in diens te neem;
- is verplig om hom\haar van werk te voorsien;
- is verplig om die ooreengekome vergoeding te betaal;
- is verplig om veilige werksomstandighede te verseker;
- is verplig om vir verlof - insluitende vakansieverlof, siekteverlof en ongeskiktheidsverlof voorsiening te maak;
- is verplig om voorsiening te maak vir mediese dienste, huisvesting, voedsel, nie-openbaarmaking van persoonlike inligting en 'n getuigskrif.

Bogenoemde werkgewersverpligtinge word deur Bendix, (1992:436) bevestig en voeg die volgende by:

- Die verpligting om nie die werknemer ondergeskikte arbeid te laat verrig nie, met ander woorde om hom die arbeid te laat doen waarvoor hy in diens geneem is;
- om nie die werknemer se dienste aan 'n ander werknemer te kontrakteer sonder die werknemer se medewete nie.

Die dienskontrak soos hierbo uiteengesit, bevat dus sekere regte en verpligtinge vir die werkgever sowel as die werknemer. Die doel van die kontrak is dus om arbeid op 'n ordelike en gebalanseerde wyse te reël. Ook die landbousektor kan hiervan met groot vrug gebruik maak. Baie boere beskik ook wel oor dienskontrakte met hulle werkers en die gevolg daarvan is 'n stewige fondament om 'n gesonde verhouding tussen die bestuurder en sy werknemer daar te stel. Die suksesvolle implementering van 'n dienskontrak hang egter veral in die landbou van 'n paar faktore af. Dit behels onder meer die volgende:

Eerstens behoort dit die boer se totale verbintenis te geniet en moet die werkers daarvoor ingelig en daarmee vertrouwd gemaak word.

Tweedens behoort dit in die werker se moedertaal opgestel te wees. Dit sal van groot hulp wees vir die werknemers wat wel kan lees.

Derdens moet die inhoud daarvan deur 'n tolk aan die werknemer verduidelik word.

Laastens is dit van die allergrootste belang dat die dienskontrak ten minste jaarliks hersien word en op datum gehou word.

Dit is die navorser se beskeie mening dat die dienskontrak nie slegs op plase kan werk nie, maar 'n noodsaaklike hulpmiddel geword het wat deur elke werkgewer benut behoort te word om toe te sien dat die arbeidsverhouding tussen die werkgewer en die werknemer ordelik begin.

4.7.4 DIE PLIGTE VAN DIE WERKNEMER

In die dienskontrak is daar die opvallende kenmerk dat daar 'n gesagsverhouding bestaan tussen die partye en by implikasie beteken dit dat die werknemer sy dienste in 'n ondergeskikte hoedanigheid teenoor die werkgewer moet verrig. Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:60) is van mening dat dit die volgende vir die praktyk inhou:

- Die werknemer het 'n verpligting tot onderdanigheid teenoor sy werkgewer;
- die werknemer het ook 'n verpligting om alle regmatige instruksies en opdragte uit te voer - veral ten opsigte van waar en wanneer hy sy dienste moet lewer.

Slabbert (1991:14) meld dat die volgende pligte aan die kant van die werknemer ontstaan uit 'n dienskontrak, ongeag of hulle spesifiek genoem word;

- Die werknemer moet sy arbeidspotensiaal tot die werkgewer se beskikking stel;
- die werknemer moet onderneem om sy werk op bekwame wyse en sonder nalatigheid te verrig;
- moet redelike en wettige instruksies gehoorsaam;

- die werknemer moet nie opstandig wees nie;
- die werknemer moet homself behoorlik gedra;
- die werknemer moet ter goedertrou optree;
- die werknemer moet nooit geheime of vertroulike inligting bekend maak nie.

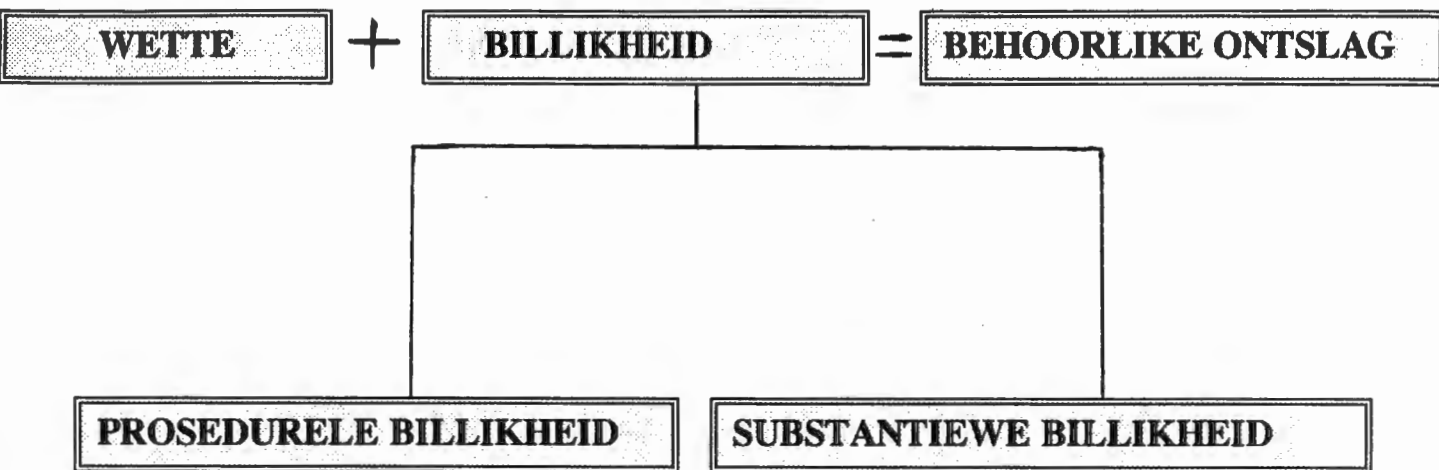
Die navorser is van mening dat die pligte van die werknemer duidelik en verkieslik in sy eie taal aan hom verduidelik moet word. Verder is dit duidelik dat dit wat nagestreef word in die dienskontrak, eintlik aspekte is wat moet voortspruit uit 'n gesonde arbeidsverhouding. Aspekte soos wedersydse respek, vertroue en samewerking kan nooit oorbeklemtoon word nie. Daar behoort met ander woorde uit 'n kerngesonde arbeidsverhouding 'n dienskontrak te ontstaan en nie andersom nie.

4.7.5 BEËINDIGING VAN DIE DIENSKONTRAK

Soos enige ander kontrak, is die dienskontrak bindend totdat dit beëindig word op die ooreengekome wyse, byvoorbeeld as gevolg van wangedrag, voltooiing van die dienstdyperk of personeelvermindering.

Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:87A) verwys oorsigtelik na enkele gevalle van diensbeëindiging en skryf dat die werkgewer die ter saaklike vereistes wat geld ten opsigte van kennisgewingstermyne, stiptelik moet nakom. In die geval van afdanking van 'n werknemer, geld daar ook verskillende afdankingsvereistes (riglyne) waarop hy moet ag slaan. Ingelyks, indien 'n werknemer kontrakbreuk pleeg, kan die werkgewer hom slegs regmatig ontslaan indien die wyse (prosedure) waarvolgens dit geskied, billik en regverdig is.

DIAGRAM 4.11: BASIS VIR KORREKTE ONTSLAG



BRON: Bendix (1992:288)

Dieselfde skrywer wys daarop dat die dienskontrak ook beslis dat indien 'n werkgewer reeds voorheen die kontrak hernu het, daar 'n verpligting op laasgenoemde rus om aan die werknemer 'n redelike tydperk kennis te gee dat hy nie die dienskontrak gaan hernu nie.

Bendix (1992:440) meen dat "a contract of service which does not specify otherwise can be terminated upon reasonable notice by either party, upon the consent of both parties, upon the death or incapacity of the employee or upon the insolvency of the employer".

Die dienskontrak kan dus beëindig word solank die werkgewer voldoende kennis gee, tensy die kontrak anders bepaal, en die werkgewer die bogenoemde riglyne in gedagte hou. Die begrip van wilsooreenstemming kom by enige kontraktuele verbintenis sterk na vore en dit geld ook die dienskontrak. Dit is verder ook van toepassing by die beëindiging van die dienskontrak, dit wil sê die werkgewer en die werknemer moet die "wil" hê om die verbintenis te verbreek.

Soos met enige kontraktuele verbintenis, is wilsooreenstemming ook by die dienskontrak ter sprake. Dit beteken die werkgever en die werknemer moet dieselfde verandering aan die kontrak wil aanbring en moet saamstem oor die wyse waarop dit gedoen moet word, hetsy dit beëindig, verander of oor - opstel. Die landbou verskil wat arbeidsverhoudinge betref nie veel van enige ander vergelykbare sektor waar dit die normale manier van doen is nie, byvoorbeeld sekondêre boerderybedrywighede soos hoenderplase en bosbou nie. Die dienskontrak kan met gemak in werking gestel word op plase en kon 'n baie sinvolle bydrae tot 'n meer gevestigde arbeidsmag lewer.

4.8 TOEPASSINGSMOONTLIKHEDE OP DIE LANDBOUSEKTOR

Dit is nie onmoontlik vir vakbonde om hulle sake, ten spyte van geografiese verspreiding, baie akkuraat en sinvol te reël nie. Die koste vir die vakbond is tot op die vlak van 'n werkplaasverteenwoordiger ook minimaal, omdat die verteenwoordiger in diens van die onderneming is waar hy sy volle salaris ontvang vir die werk wat hy veronderstel is om te verrig. Die lede se belange word op kollektiewe vlak hanteer in die sin dat die werkplaasverteenwoordiger 'n geskikte tyd kan soek om met bestuur te onderhandel oor die gesamentlike probleem van 'n groot aantal werknemers. Die werkplaasverteenwoordiger tree dus op met die steun van die werkers wat hy verteenwoordig.

4.8.1 PROSEDURES

Die navorser wil hom nie uitlaat oor die werkbaarheid van die wyse van onderhandeling in die landbou nie, maar wil tog 'n paar sake in perspektief stel.

Eerstens is dit so dat vakbonde in die landbou 'n werklikheid is soos onmiddellik gesien kan word uit die doelstellings van FAWU (Food and Allied Workers Union) en NUF (National Union of Farmworkers) - twee vakbonde wat hulle veral op die landbousektor toespits.

Tweedens moet in gedagte gehou word dat dit nie onmoontlik vir vakbonde is om groot gedeeltes van swart plaasarbeiders te organiseer bloot omdat dit moeilik is weens die geografiese verspreidheid nie.

Dit is derdens 'n werklikheid dat uit minder as tien werkers op 'n plaas daar 'n verteenwoordiger aangewys kan word deur die werknemers self. So 'n verteenwoordiger sal feitlik dieselfde doel en funksie verrig as die verteenwoordigers in die nywerheid. Dit het die implikasie dat die bestuurder (die boer) sal moet aandag gee aan griewe en eise van sy werkers. Sou die Wet op Arbeidsverhoudinge op enige stadium verander, sal daar meer na 'n formele rigting beweeg word waar die kollektiewe meganismes heelwaarskynlik tot die beskikking van die bestuurders in die landbou gestel sal word.

By implikasie is dit so dat in die lig van bostaande die tyd begin uitloop vir die landbousektor. Die gebeure neig na die formele wyse van optrede en sal so deur boere hanteer en verwerk moet word. Omdat vakbonde hulle toespits op 'n gegriefde en ongelukkige werkerskorps, is dit nou die tyd om aandag te skenk aan die dinge wat die vakbonde se vatkans op die plaaswerkerskorps sal verminder.

4.8.2 STRUKTURE

Strukture soos dit beslag kry in formele arbeidsverhoudinge sal met min moeite en groot suksesse in die landbousektor geïmplementeer kan word. Die belangrikheid van strukture in die algemeen is vroeër in die hoofstuk aangedui en dit geld ook vir die landbou.

Eerstens is werkerade 'n struktuur wat primêr 'n kommunikasiefunksie verrig tussen 'n werkgewer en sy werkers. Die voordele daarvan spreek vanself.

Tweedens loop werkerade gewoonlik uit op 'n werkekomitee wat 'n liggaam daarstel waar werknemers dag-tot-dag-probleme kan hanteer sonder dat nietige sake vir die werkgewer 'n onnodige administratiewe las meebring. Tydens die voer van ongestruktureerde onderhoude het die waarde hiervan telkens na vore gekom waar boere op 'n gereelde basis hiervan gebruik maak.

Derdens moet in gedagte gehou word dat 'n sekere mate van kennis nodig is om sodanige strukture te implementeer en in stand te hou - van die werkgewer se kant beskou. Opleiding in die verband is dus noodsaaklik om die werkbaarheid daarvan te verseker. Die tyd is egter ryp vir die landbousektor om hiervan gebruik te begin maak op 'n breë basis ten einde 'n mate van hiërargie in die landbou tot stand te bring. Die noodsaaklikheid van 'n hiërargies-gestruktureerde boerderyonderneming is vroeër uitgewys en kan nie oorbeklemtoon word nie. Die strukture soos hier ter sprake, sal 'n wesenlike bydrae kan lewer tot hierdie doelwit.

4.8.3 DIE DIENSKONTRAK

Dit is nodig om hier melding te maak van die feit dat dienskontrakte enersyds algemeen in gebruik begin raak in die landbousektor en andersyds ook met welslae gebruik word. Die regsbeginsels soos vroeër in die hoofstuk uiteengesit, is ook op die landbou van toepassing. Daar word meer omvattend met die aangeleentheid in hoofstuk vyf gehandel waar gepoog sal word om onder andere aan te dui in welke mate dienskontrakte in die landbousektor in gebruik is.

4.8.4. LANDBOU-UNIES AS KOLLEKTIEWE LIGGAME

Uit bogenoemde uiteensetting asook uit hoofstuk twee, blyk dit duidelik dat die werknemers met groot moeite besig is om te organiseer en hulle voor te berei vir kollektiewe bedingingsmag. Dit laat die fokus swaai na werkgewers en in die geval van die landbou, die boere. Van Jaarsveld, Coetzee en Fourie (1986:172) omskryf 'n werkgewersorganisasie as enige aantal werkgewers in 'n bepaalde onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat verenig is met die doel, hetsy alleen of saam met ander doelstellings, om verhoudings tussen hulle of sommige van hulle en hulle werknemers of sommige van hulle werknemers in daardie onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te reël.

Soos uit die omskrywing blyk, is die basiese oogmerk van hierdie organisasies om verhoudinge tussen werkgewers en hulle werknemers in 'n besondere onderneming,

nywerheid, bedryf of beroep op 'n kollektiewe basis te reël. Uit hierdie feit behoort die buitengewone belang van werkgewersorganisasies in die totale arbeidsituasie onteenseglik te blyk en is hulle rol in arbeidsverhoudinge in baie opsigte net so belangrik as die van vakbonde. Die voordele van werkgewersorganisasies is legio en slegs enkele word vervolgens genoem:

Eerstens is gespesialiseerde kennis en optrede deurgaans 'n vereiste in die suksesvolle praktisering van arbeidsverhoudinge. Dit kan deur werkgewersorganisasies bekom word.

Tweedens is een van die voor-die-hand-liggendste voordele van werkgewersorganisasies dat die werkgewers in staat gestel word om op kollektiewe vlak te organiseer en op dié wyse die georganiseerde werknemers te kan ontmoet.

Derdens word reëls en regulasies bepaal wat deurgaans kan geld en wat groot gesag het, omdat dit verteenwoordigend is van die bestuurders of eenaars in die bepaalde bestuursektor en in dié geval die landbou.

Dit is so dat die instelling en werking van die kollektiewe bedingingsmeganismes direk bepaal word deur die heersende wetgewing wat as't ware 'n sambreelliggaam is waaronder arbeidsverhoudinge ressorteer en daarom is die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956) in die algemeen van soveel belang vir die betrokke partye.

4.9 SAMEVATTING

In die hoofstuk is daar gefokus op bepaalde meganismes, prosedures en strukture wat in werking gestel kan word in die bestuur van gesonde arbeidsverhoudinge. Beslegtingsmeganismes is ondersoek en daar is verwys na kollektiewe bedinging, konsultasie en onderhandeling. Daar is ook gelet op die toepassingsmoontlikhede in die landbousektor indien die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956) van toepassing gemaak sou word op die landbousektor.

Vervolgens het die soeklig op geskilbeslegting geval met beklemtoning van Nywerheidsrade, versoeningsrade, bemiddeling, arbitrasie en die Nywerheidshof.

Genoemde strukture en meganismes sou ook in die landbousektor toegepas kon word in geval van aanvaarding van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956).

Vervolgens is enkele prosedures en strukture onder oënskou geneem en is die funksies van die dissiplinêre kode en prosedure, grieweprosedure, werkerade en werkekomitees bepaal. Die noodsaaklikheid van sodanige prosedures en strukture in 'n geformaliseerde arbeidsverhoudingsesisteem kan nie oorbeklemtoon word nie en die gebruikmaking daarvan hou die voordeel in dat werkgewers sowel as werknemers betrokke raak by aspekte wat die partye ten nouste raak. Kommunikasie word bevorder, 'n stewige infrastruktuur vir die hantering van probleme wat mag opduik, word daargestel en dit baan die weg vir orde en dissipline op die werksvloer.

Ook die waarde van die dienskontrak is van naderby beskou. Sekere formaliteite van 'n individuele dienskontrak is uitgewys, alhoewel dit grootliks van onderneming tot onderneming kan verskil. Die verpligtinge van die werkgewer en die werknemer is aangedui soos dit voortspruit uit sodanige verbintenis en ten slotte is gewys op die kontraktuele vereistes wat geld by die beëindiging van die dienskontrak.

Die navorser is van oordeel dat arbeidsverhoudinge ook te make het met aspekte waarvoor daar nie in 'n wet voorsiening gemaak kan word nie. Aspekte soos medemenslikheid, werksekuriteit, integriteit, lojaliteit, billikheid en wedersydse vertroue, soos bespreek in hoofstuk drie, word nie deur wetgewing gereël nie. Die vraag wat ontstaan, is watter aspekte eerste kom: formele geïnstusionaliseerde wetgewing of 'n verhouding wat op 'n gesonde, eties verantwoordbare grondslag gebou is. Collier (1989:269) verskaf 'n treffende antwoord daarop wanneer hy sê: "The first task of business leaders, therefore, is to create an environment in which there can flourish not only individual genius but, nore important, collective capacities of other people in the organization".

In die lig van die voorafgaande hoofstukke waarin 'n teoretiese raamwerk verskaf is, word vervolgens die vernaamste bevindinge van hierdie navorsing in hoofstuk vyf ontleed en bespreek. Aangesien hierdie navorsing die eerste is ten opsigte van arbeidsintensiewe boerdery, sou dit sinvol wees om die bevindinge van hierdie navorsing met die resultate van ander studies op die landbousektor te vergelyk. Die verkreeë resultate sal geëvalueer en verklaar word in hoofstuk vyf in die lig van die teoretiese aspekte soos in hoofstukke twee, drie en vier.

HOOFSTUK 5

ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE

5.1 INLEIDING

In die lig van die teoretiese oriëntering gaan in hoofstuk vyf gepoog word om die vernaamste bevindinge van die empiriese navorsing wat onderneem is, te ontleed en te verklaar.

Om aan die doel van hierdie ondersoek te beantwoord was dit nodig om in hoofstukke twee, drie en vier aandag te gee aan 'n deeglike teoretiese oriëntering. Daar is gebruik gemaak van beskrywende en verklarende navorsing, terwyl die opnameprosedure gebruik is om die verlangde data in die empiriese ondersoek in te samel. As navorsingstegniek is van 'n vraelys gebruik gemaak wat voorafgegaan en opgevolg is met ongestruktureerde onderhoude. Die ongestruktureerde onderhoude is gevoer met onder andere die uitvoerende bestuurder van Boskop - opleidingsentrum en mnr. Louis van Rensburg, Streekbestuurder van die Landelike Stigting, asook verskeie boere in streek F.

5.2 NAVORSINGSONTWERP

Die bereikbare populasie het uit die totale aantal Distriklandbou-unies in streek F bestaan. Daar is besluit om die navorsing in Streek F te doen omdat dit 'n arbeidsintensiewe boerderystreek is. Daar is veral gefokus op boere wat binne 'n jaar of vyf arbeidsverhoudinge op 'n meer formele basis beleef. Dit sluit ook die boere in wat met vakbondwese gekonfronteer sal word met eise wat die hoof gebied sal moet word. Vir hierdie navorsing was dit nie nodig om van 'n steekproef gebruik te maak nie. Die vraelys is versprei onder al die Distriklandbou-unies in Streek F.

Die bevindinge word sistematies aangebied en dit word gedoen in die volgorde waarin dit in die vraelys beantwoord is. Die vraelys is in drie kategorieë of afdelings verdeel, te

wete biografiese besonderhede, arbeidsverhoudinge en persepsies van arbeidsverhoudinge.

Afdeling A bestaan uit biografiese gegewens en hierdie gegewens sluit die geografiese verspreiding van respondente in. Dit verskaf 'n algemene geheelbeeld van die geografiese en biografiese besonderhede van die ondersoekgroep.

Afdeling B reflekteer enkele tendense rakende arbeidsverhoudinge wat deur die respondente geopenbaar word. Dit sluit in die kans op sukses van landbouvakbonde, die werking daarvan, doelwitte en die strewes van sodanige vakbonde. Hier word ook gekyk na die kennis aangaande arbeidswetgewing by die respondente en die gevoel van die boer teenoor werknemers. Die aanvaarding van verantwoordelikheid en kommunikasie met werkers is ook enkele aspekte wat hier aandag geniet het.

Afdeling C dui op die persepsies en menings van respondente aangaande die toepassingsmoontlikhede van arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing in die landbousektor. Daar word ook gekyk na die houding van respondente teenoor werknemersbelange, waarop ook na die werknemer as mens gefokus word.

Ten slotte word in hierdie hoofstuk enkele vergelykings getref en tendense aangedui ten opsigte van soortgelyke empiriese navorsing met dieselfde strekking. Interessante inligting het na vore gekom uit die vergelyking tussen die menings wat geopper word deur die boer in 'n arbeidsintensiewe boerderystreek en die boer in minder arbeidsintensiewe boerderystreke. Bogenoemde studies is onder andere onderneem in die somerreënvalsaagebied. Hier word veral verwys na die navorsing wat deur Gildenhuis (1989) en Best (1991) gedoen is.

Best (1991:3) het van die hulp van die Nasionale Mielieprodusente-organisasie (NAMPO) gebruik gemaak. Twee gebiede is geïdentifiseer waar die ondersoek geloods kon word. Die streke is op so 'n wyse geïdentifiseer dat die een aan 'n nywerheidsgebied grens en die ander nie. Die rasionaal daarvoor was om te bepaal of hierdie nabyheid plaaswerkers se persepsies van arbeidspraktyke en veral van vakbonde op enige wyse beïnvloed het. Die volgende streke is geïdentifiseer:

Streek 1
Lichtenburg
Coligny
Koster
Delareyville

Streek 2
Bothaville
Viljoenskroon
Kroonstad
Koppies
Theunissen

Streek 2 lê na aan die Oranje-Vrystaatse goudvelde, wat die meer "geïndustrialiseerde" gebied is. Die plase wat in die ondersoek ingesluit is, is familieplase (klein eenaarbewoonde ondernemings) eerder as plase in maatskappybesit. 'n Steekproef van vyftig plase per streek is getrek. In elk van die streke het vyf-en-twintig plase werkerade gehad en vyf-en-twintig nie. Onderhoude is met twee plaaswerkers op elke plaas gevoer wat 'n totaal van tweehonderd respondente tot gevolg gehad het.

Gildenhuys (1989:34) het as teikengroep boere betrek wat lede van NAMPO is. Die geografiese verspreidheid van die respondente was een van die hoofmotiverings vir die gebruik van die posvraelys. Boere in alle dele van die somerreënvalsaagebied kon so bereik word. Daar is ook voorkeur aan die posvraelys gegee omdat dit die respondent die geleentheid gegee het om dit op eie tyd en tempo in te vul. Dit is 'n belangrike faktor vir hierdie spesifieke opname omdat dit moeilik is om 'n boer te bereik op tye wanneer dit vir hom geleë is. Die opname kan as redelik omvangryk beskou word en dit was nodig om inligting van alle Nampolede binne 'n relatief kort tyd in te samel. Die aard van die ondersoek het dit genoodsaak dat respondente op geen wyse deur onderhoudvoerders beïnvloed is nie. Die nadele van die posvraelys is in ag geneem, maar dit het weens die voordele daarvan vir die spesifieke ondersoek, die beste metode geblyk te wees.

Steenkamp (1988:7) se bereikbare populasie het bestaan uit boere binne die grense van drie boereverenigings, wat op ewekansige wyse uit distrikte in Ontwikkelingstreek J getrek is. Nadat daar op die drie distrikte Rustenburg, Delareyville en Potchefstroom besluit is, is met boereverenigings binne hierdie distrikte kontak gemaak en is een boerevereniging in elke distrik genader vir samewerking vir hierdie ondersoek. Vraelyste is aan alle lede van die betrokke boereverenigings uitgegee. Die navorser was

persoonlik betrokke by die insameling van data en daar is ook van twee veldwerkers gebruik gemaak wat deeglik opgelei is in die hantering van die betrokke vraelyste.

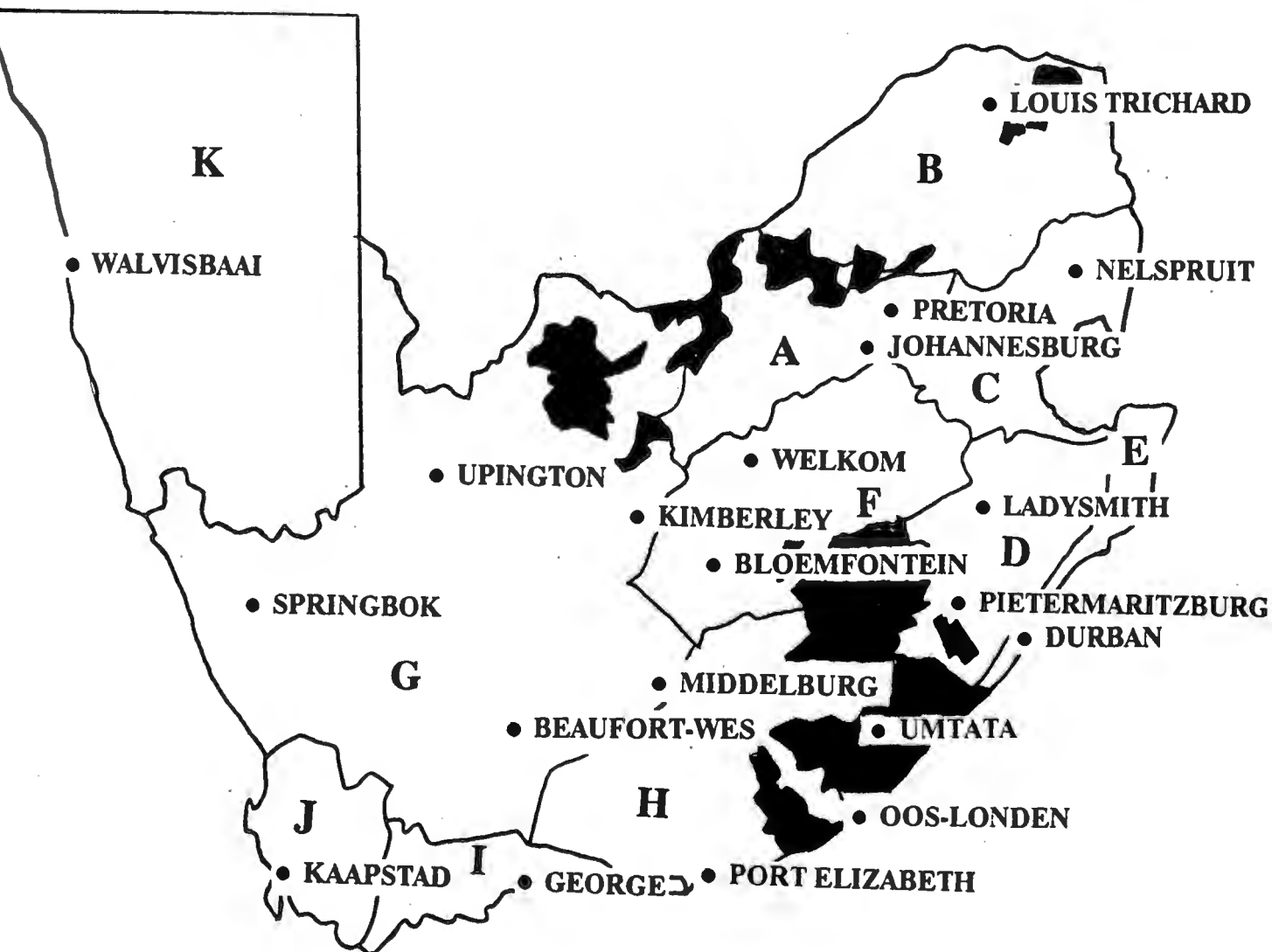
Laasgenoemde twee studies het albei gevestigde boere in die bepaalde streke betrek. Eersgenoemde het swart plaaswerkers betrek ten einde die persepsie van plaaswerkers oor aspekte van arbeidspraktyke te bepaal.

Die onderhawige navorsing se distriklandbou-uniekantore is onderskeidelik geleë te Witbank, Carolina, Ermelo, Middelburg, Malelane, Nelspruit, Amersfoort, Belfast, Bethal, Greylingstad, Groblersdal, Leslie, Lydenburg, Marble Hall, Morgenson, Piet Retief, Standerton en Wakkerstroom. By elkeen van die kantore is 'n kontakpersoon geskakel en het sodanige persoon die verspreiding en insameling van vraelyste onderneem en behartig. Daar was 360 moontlike respondente in die populasie, waarvan 173 suksesvol bereik is. Derhalwe was die bereikbare populasie 48%, beoordeel uit die aantal vraelyste wat terug ontvang is. Die relatiewe lae respons kan toegeskryf word aan die onsekere omstandighede waarbinne die landbousektor homself tans bevind asook aan die sensitiewe aard van die ondersoek in die huidige tydsgewrig.

'n Respons van 48% is gevolglik met die vraelys behaal. Ter aanvulling hiervan is ongeveer twintig ongestruktureerde onderhoude gevoer waarvan sommige op videoband en ander op klankkasette is. Sodanige kasette en bande is in die navorser se besit en op navraag beskikbaar.

DIAGRAM 5.1: VERSPREIDINGSKAART VAN RESPONDENTE

SLEUTEL	STREEK	AANTAL RESPONDENTE
A	Suid- en Wes-Transvaal	Geen
B	Noord-Transvaal	Geen
C	Oos-Transvaal	173
D	Natale Binneland	Geen
E	Natale Kus	Geen
F	Oranje-Vrystaat	Geen
G	Noordwes- en Sentraal-Kaap	Geen
H	Oos-Kaap	Geen
I	Tuinroete en Kleinkaroo	Geen
J	Wes-Kaap	Geen
K	SWA/Namibië	Geen
■	Buurlande	Geen



Boerderyaktiwiteite in hierdie streek bestaan hoofsaaklik uit gemengde boerdery met vrugteverbouing as 'n hoofkomponent in die laeveldgebied van Oos-Transvaal. Tabak, suikerriet en groenteverbouing is ook goed verteenwoordig, terwyl mielieproduksie saam met gemengde boerdery in die Oos-Transvaalse Hoëveldstreek verteenwoordig word.

Daar word deurgaans in die hoofstuk verwys na hoofstukke twee tot vier wat handel oor sosiale verandering, sosiale verantwoordelikheid en sekere strukture en meganismes wat van toepassing kan wees in die landbou. Daar word ook 'n meer volledige vergelyking getref tussen die en soortgelyke studies rakende die empiriese bevindinge ten einde die samehang daarvan te verklaar. Tendense en verbande sal waar moontlik aangedui en verklaar word.

Die empiriese bevindinge is verwerk deur die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO onder leiding van prof. H.S. Steyn. Die verwerking sluit in die opstel en vertolking van frekwensietabelle, kumulatiewe frekwensietabelle en kumulatiewe persentasietabelle. Dit dien vermeld te word dat die Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing ook gewaardeerde insette gelewer het met die opstel en ontfooting van die vraelys en nuttige wenke deur hierdie instansie is geïmplementeer.

Verfynde statistiese verwerkings is vervolgens gedoen deur verbande te probeer vasstel tussen veranderlikes aan die hand van twee-en drierigtingfrekwensietabelle, asook die gebruik van kruiskorrelasies tussen veranderlikes. Waar ordinale veranderlikes ter sprake is, is gepoog om verskille en korrelasies te bepaal. Hier kon op grond van statistieke wat op gemiddeldes en hulle standaardfoute gebaseer is, hipoteses getoets word oor populasiegemiddeldes. Daar is ook linieêre verbande tussen sodanige ordinale veranderlikes gemeet en getoets deur van korrelasie-koëffisiënte gebruik te maak.

Daar is egter situasies in die empiriese bevindinge waar hipoteses getoets is aan die hand van ander metodes en wel onder die volgende omstandighede:

- Waar veranderlikes op 'n nominale skaal gemeet is en verbande tussen sulke veranderlikes getoets is;
- Waar veranderlikes op 'n ordinale skaal gemeet is en populasies vergelyk en verbande getoets is tussen sodanige veranderlikes.

Du Toit (1985:308) wys op verdere nie-parametriese metodes van dataontleding en noem byvoorbeeld effekgroottes van populasies, toetsing van verbande tussen twee nominale veranderlikes, chi-kwadraattoets, gebeurlikheidstabelle en die toets van Fisher. Dit word slegs vir kennisname genoem en daar is nie van die laasgenoemde metodes in die ontleding van die empiriese bevindinge gebruik gemaak nie.

Daar is gebruik gemaak van 'n stapsgewyse diskriminantanalise omdat dit nie net 'n voorspellende rol te speel het nie, maar ook 'n verklarende een. Dit is dus 'n onontbeerlike tegniek waar nie net nodig is om waardes te voorspel nie, maar ook te verklaar wat dit laat verander en hoedanig die verandering is (Dixon, 1990:339). In die navorsing is die diskriminantanalise gebruik om te voorspel of 'n boer van 'n skriftelike of 'n mondelinge dienskontrak gebruik maak.

In die geval van afdelings B en C van die vraelys word verskeie veranderlikes gemeet op dieselfde item en is daar sprake van die verband tussen die veranderlikes onderling. As 'n eerste stap in die ontleding van meervoudige gegewens word faktorontleding as 'n onontbeerlike tegniek beskou. Faktorontleding het volgens die Statistiese Konsultasiediens (1991:12-1) veral drie oogmerke:

- Om die interkorrelasies van 'n groot aantal veranderlikes te bestudeer deur hulle te groepeer in trosse van veranderlikes (faktore) sodat die belangrikste veranderlikes binne faktore hoog korreleer;
- om die faktore soos gevorm te interpreteer na aanleiding van die veranderlikes wat daarop saamgroepeer;
- om 'n groot aantal veranderlikes te herlei na 'n paar faktore om die gegewens op te som.

Child (1970:13) wys daarop dat van 'n meetkundige benadering gebruik gemaak moet word om enigsins 'n begrip te vorm van wat faktorontleding behels sonder om in formules en berekeningstegnieke te verval. 'n Meetkundige benadering hou die verdere voordeel in van die visuele voorstelling van wat faktorontleding is.

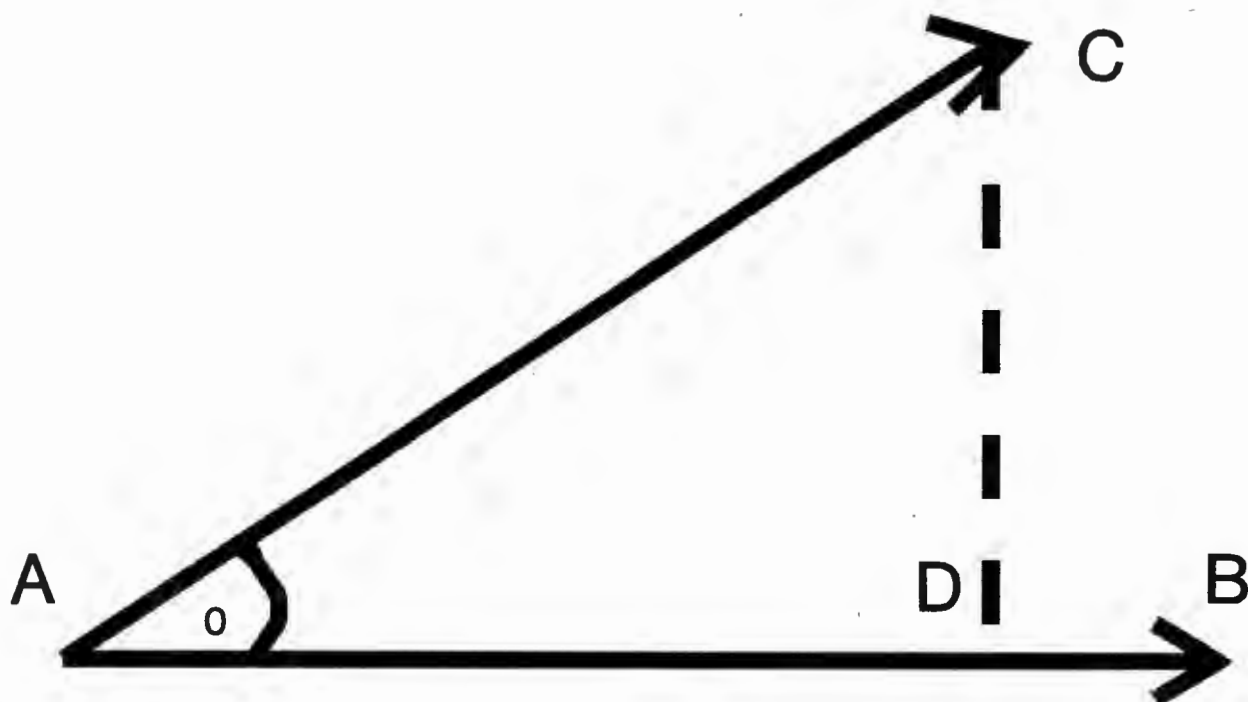
Die navorser wil aansluit by Child (1970:13) deur daarop te wys dat dit nie die doel van hierdie navorsing is om volledige statistiese besonderhede van metodes wat gebruik is in

die ontleding en verklaring van die bevindinge weer te gee nie. Om die rede moet beklemtoon word dat sekere aannames gemaak word oor die wiskundige agtergrond van die leser. Daar word van die standpunt uitgegaan dat die leser vertrouwd is met basiese meetkunde, algebra, trigonometrie en sekere statistiese konsepte soos mediaan, standaardafwyking, variansie, kommunaliteit, matriks en faktorrotasie.

Vervolgens word 'n vereenvoudige uiteensetting gegee van wat faktorontleding in die breë behels. In die verduideliking word grootliks verwys na die Statistiese Konsultasiediens (1991:12-1 tot 12-25) waar faktorontleding in besonderhede hanteer word. Daar word om die rede nie weer in hierdie uiteensetting na laasgenoemde bron verwys nie.

Omdat daar in faktorontleding van korrelasies uitgegaan word, moet 'n meetkundige prentjie van sulke korrelasies verkry word om die proses van faktorontleding meetkundig voor te stel. Diagram 5.2 stel veranderlikes deur reguitlyne en 'n korrelasie deur die cosinus van die hoek tussen twee sulke lyne voor.

**DIAGRAM 5.2: MEETKUNDIGE VOORSTELLING VAN
KORRELASIE VAN 0,9**



BRON: Child (1970:19)

Die reguitlyne AC en AB in diagram 5.2 heet vektore, en hulle rigtings word deur pylvunte aangedui. Die hoek ϕ is die hoek tussen die twee vektore, terwyl die cosinus daarvan die verhouding AD/AC is, waar AD die lengte van die vektor AB is, wat 'n loodlyn uit C op AB daarvan afsny. In diagram 5.2 is $AD/AC=9,0/10,0=0,9$ wat dus 'n meetkundige voorstelling gee van twee veranderlikes wat 'n korrelasie van 0,9 het. Die twee veranderlikes word deur die twee ewelang vektore voorgestel en die hoek $\phi=25^\circ$ stel die korrelasie tussen hulle voor. As $\phi=0^\circ$ val die vektore saam en is $AD=AC$, sodat die korrelasie 1 is. Met $\phi=90^\circ$ is $AD=0$ sodat die korrelasie 0 is. In laasgenoemde geval is die vektore dan loodreg op mekaar.

Wanneer meer as twee veranderlikes se interkorrelasies opsommenderwys weergegee wil word, word 'n korrelasiematriks gebruik. Om meer as drie vektore op 'n platvlak voor

te stel, raak ingewikkeld. Meer as drie dimensies is slegs wiskundig voorstelbaar en heet 'n hiperruimte. Dit word egter nie verder bespreek in die navorsing nie.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing word op enkele terminologie gewys en die interpretasie wat gevolg word by die metode van faktorontleding.

▪ **Betekenisvolle faktorbeladings**

Om gemeenskaplike faktore te bepaal, is dit nodig om te kyk hoe groot die faktorbeladings van veranderlikes daarop is. Die vraag wat ontstaan, is of 'n faktorbelading betekenisvol (prakties) is of nie. 'n Faktorbelading is niks anders as 'n korrelasie tussen 'n veranderlike en 'n faktor nie. Korrelasies met groottes $\pm 0,3$ het 'n medium effek en dit kan dus as 'n sinvolle afsnypunt dien tussen groot en klein effekte. 'n Handreël vir betekenisvolheid van beladings is dus wanneer dit groter as 0,3 of kleiner as -0,3 is, mits die aantal gevalle (n) meer as 50 is.

▪ **Variansie**

Elke veranderlike het 'n variansie wat die spreiding van metings daarop rondom die gemiddelde daarom meet. Al die veranderlikes word gestandaardiseer deur met hulle standaardtellings te werk. Daarom bly die korrelasies tussen hulle onveranderd, sodat wanneer van 'n korrelasiematriks uitgegaan word in faktorontleding, die veranderlikes net sowel as gestandaardiseerd beskou kan word. Dit beteken elke veranderlike se variansie is een. In terme van die meetkundige benadering word die lengtes van die vektore deur die standaardafwykings van die veranderlikes voorgestel. In die algemeen word die gedeeltes van die variansie van 'n veranderlike wat deur gemeenskaplike faktore verklaar word, gemeenskaplike variansie genoem.

Die oorblywende variansie van 'n veranderlike heet die unieke variansie, terwyl 'n faktor wat net vir die betrokke veranderlike 'n betekenisvolle belading besit, 'n unieke faktor genoem word.

Benewens unieke faktore word gemeenskaplike faktore verkry. Sulke faktore het meer as een betekenisvolle belading, terwyl 'n gemeenskaplike faktor met betekenisvolle beladings vir die meeste veranderlikes 'n algemene faktor heet.

Die totale gemeenskaplike variansie van 'n veranderlike word sy kommunaliteit genoem. Dit word bereken as die som van kwadrate van gemeenskaplike faktorbeladings, of as een minus die unieke variansie van die veranderlike.

Daar word volstaan met bogenoemde uiteensetting van faktorontleding. Die metode van faktorontleding bevat verder 'n faktormodel en die rotasie van faktore.

Die ontleding van die empiriese bevindinge word grafies voorgestel met behulp van spreidiagramme, staafdiagramme, sektordiagramme, frekwensietabelle, histogramme, dendrogramme en frekwensievelhoeke. Daar is ook, waar dit nodig geag is, gebruik gemaak van kumulatiewe frekwensies en kumulatiewe frekwensievelhoeke.

Vervolgens word daar aandag gegee aan die ontleding en bespreking van die vernaamste bevindinge. Daar is deurgaans gepoog om verbande met die teoretiese onderbou deur middel van kruisverwysings aan te dui.

5.3 'N ONTLEDING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE

Uit die ongestruktureerde onderhoude is afgelei dat die volgehoue droogte en die voortslepende politieke onsekerheid, die onsekerheid wat heers rondom arbeidswetgewing vir die landbou en die geweldsklimaat in die algemeen, boere ongeneë maak om in die staduum deel te neem aan 'n ondersoek na arbeidsverhoudinge. Die uitvloeisel hiervan is dat boere onseker is oor arbeidsverhoudinge en dus huiwerig was om 'n mening te lug by wyse van 'n vraelys.

Nieteenstaande die bogenoemde omstandighede kan aanvaar word dat 'n 48% -respons verteenwoordigend is van die populasie en onder die omstandighede selfs as 'n goeie respons beskou kan word. Gegewe die groot aantal ongestruktureerde onderhoude wat gevoer is om die vraelys op te volg, kan die bevindinge in die algemeen gesien word as hoogs verteenwoordigend van die populasie.

Tydens die verwerking van die vraelys deur die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO is gevind dat die 173 vraelyste wat wel beskikbaar was, bruikbaar was en

afgelei kan word dat boere wat dit wel ingevul het, sterk voel oor arbeidsverhoudinge en nie geskroom het om hulp te verleen waar die moontlikheid bestaan dat akademiese insette op die gebied van arbeidsverhoudinge in die landbousektor 'n bydrae kan lewer tot die normalisering daarvan nie.

5.3.1 BIOGRAFIESE BESONDERHEDE

Van die 173 respondente is 97,7% manlik terwyl slegs 4 van die respondente vroulik is. Slegs 17,3% is jonger as 29 jaar terwyl 143 respondente 30 jaar of ouer is. Hier is dus duidelik 'n aanduiding dat die populasie bestaan uit ouer, gevestigde boere wat al te doen het met gevestigde en tradisionele maniere van doen en optrede op sy plaas.

TABEL 5.1: OUDERDOMSPREIDING VAN RESPONDENTE

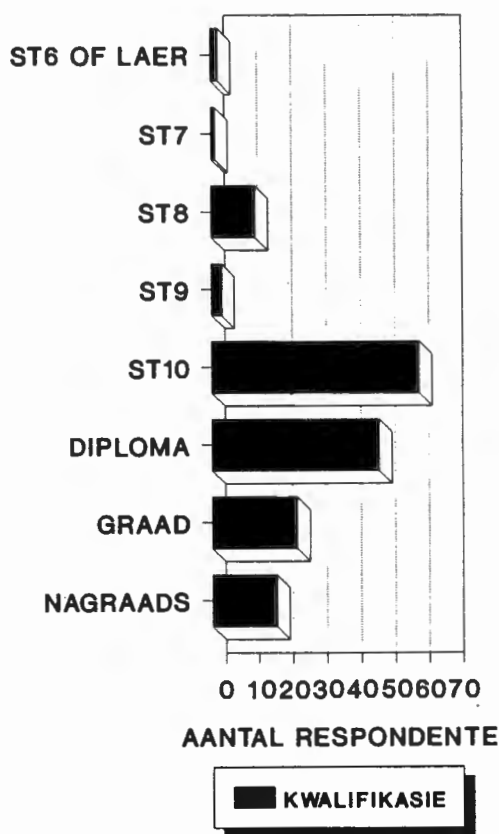
VRAAG 2	FREKWENSIE	PERSENTASIE	KUMULATIEWE FREKWENSIE	KUMULATIEWE PERSENTASIE
Jonger as 20 jaar	0	0,6	1	0,6
20-29 jaar	29	16,8	30	17,3
30-39 jaar	51	29,5	81	46,8
40-49 jaar	49	28,3	130	75,1
50 jaar en ouer	43	24,9	173	100

Slegs een van die respondente is jonger as 20 jaar wat die verwerking en ontleding van die navorsing des te meer waardevol en betekenisvol maak. Die mening en persepsies van ouer, gevestigde boere is vir die tyd van voortdurende sosiale verandering met gepaardgaande sosiale verantwoordelikheid en die bestuur van verandering van onskatbare waarde ten einde te bepaal wat die aard en omvang van formele arbeidsverhoudinge in dié stadium in die landbousektor is.

Die hoogste kwalifikasie van respondente is nagraadse opleiding waaraan 11% van die respondente voldoen het. Vier-en-veertig van die respondente is gegraduateer, terwyl slegs 4 respondente oor 'n kwalifikasie van laer as st. 6 beskik. Die mate van kwalifikasie is dus beduidend ten opsigte van die verkreeë resultate.

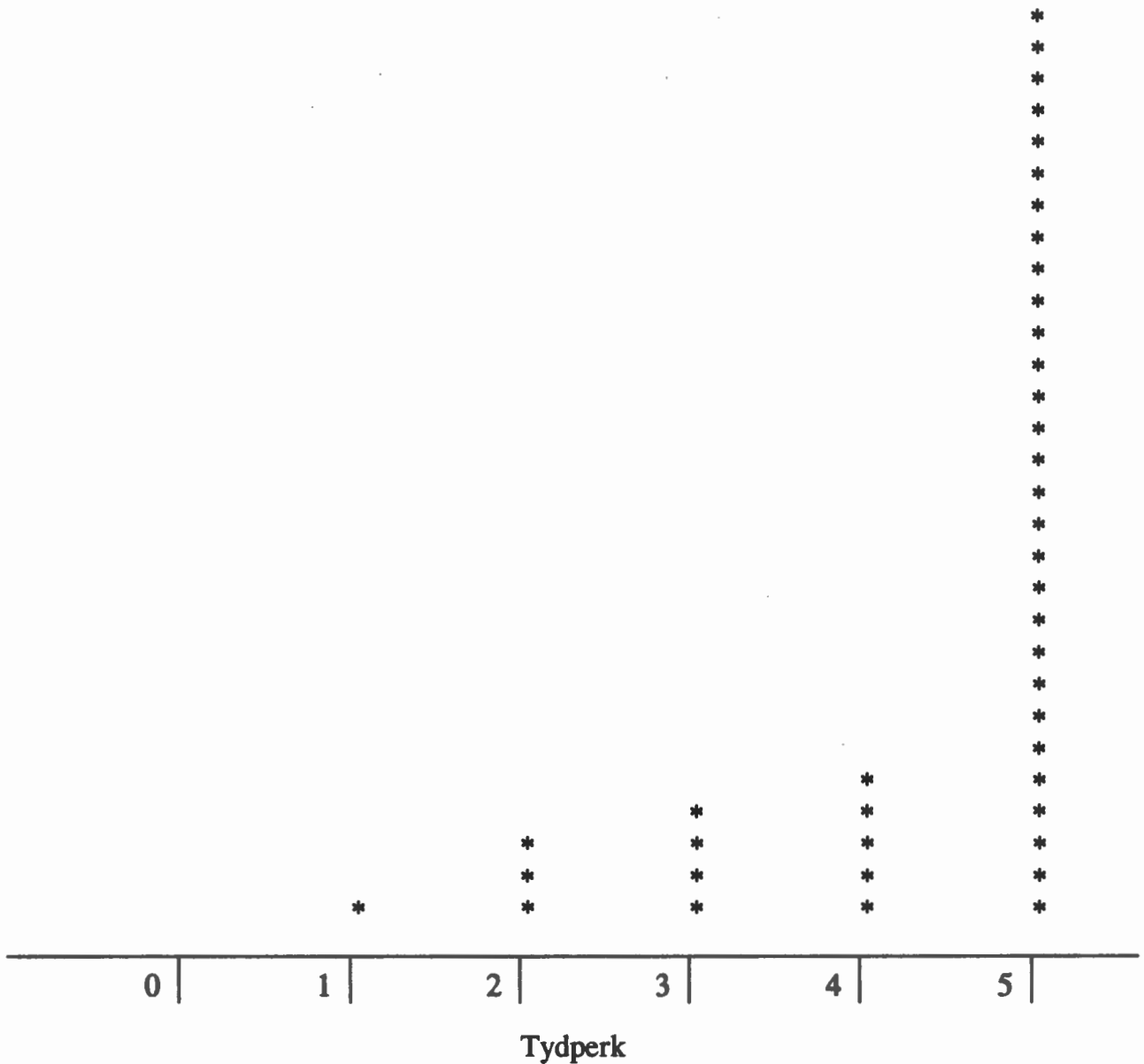
DIAGRAM 5.3: VERSPREIDING VAN KWALIFIKASIES

KWALIFIKASIE INTERVALLE



In aansluiting by die bevinding van die ouderdomsverspreiding van die respondente is bepaal dat meer as tweederdes van die respondente (68,8%) langer as 15 jaar in die betrokke distrikte woonagtig is en daarom as gevestig geklassifiseer kan word en vertrouwd is met die heersende arbeidsklimaat.

**DIAGRAM 5.4: SPREIDIAGRAM VAN TYDPERK
BETROKKE IN DIE OMGEWING**



*Skaal: * = 4 respondente*

1- Minder as een jaar	4- 10-14 jaar
2- 1-4 jaar	5- Langer as 15 jaar
3- 5-9 jaar	

Op die vraag "Hoe lank boer u al?" het byna die helfte (46,8%) van die respondente aangedui dat hulle langer as 15 jaar boer. Daar is gebruik gemaak van korrelasiekoeffisiënte soos aangedui word deur (Du Toit, 1985:142) om die verband te bepaal tussen sekere bevindings en is gevind dat daar 'n logiese verband bestaan tussen ouderdom en die tydperk wat aktief geboer word soos duidelik uit tabel 5.2 afgelei kan word.

TABEL 5.2: KORRELASIE TUSSEN OUDERDOM EN TYDPERK VAN BOERDERY

	VRAAG 2	VRAAG 3	VRAAG 5	VRAAG 11
VRAAG 2	1,00000	-0,19880	0,61522	-0,27534

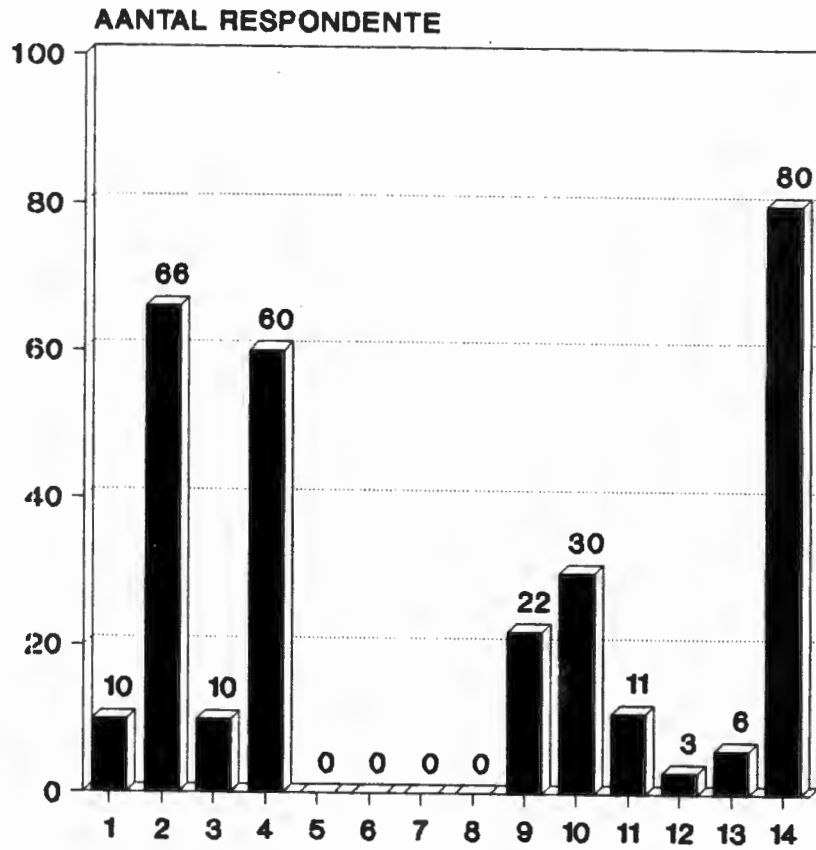
Uit tabel 5.2 kan duidelik afgelei word dat 'n weglaatbare klein verband tussen vraag twee met drie en elf onderskeidelik bestaan. Daar kon dus nie 'n verband vasgestel word tussen ouderdom, die hoogste kwalifikasie wat behaal is en die hoeveelheid plaaswerkers wat in diens is nie. 'n Duidelike verband bestaan egter tussen die ouderdom van persone en die tydperk wat geboer word. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat persone wat boer, nie eintlik onderworpe is aan arbeidswisseling nie. 'n Persoon begin dus op 'n vroeë ouderdom boer en beoefen dan nie weer 'n ander beroep soos in die privaatsektor en staatsdiens die geval baie keer is waar bevordering byvoorbeeld 'n moontlikheid is nie.

'n Rede wat hiervoor aangevoer kan word, is dat beroepsmobiliteit nie in boerdery voorkom nie. 'n Persoon boer vooruit en maak 'n sukses van sy boerderyonderneming en bly steeds 'n boer. Dit bied ondersteuning vir die afleiding vroeër in die hoofstuk, naamlik dat in die navorsing sprake is van gevestigde boere wat sekere maniere van optrede deur die jare as werkbaar aanvaar het.

Dit het verder aan die lig gekom dat geen noemenswaardige verbande by die biografiese besonderhede onderling vasgestel kan word nie.

Diagram 5.5 vertoon duidelik dat 'n verskeidenheid arbeidsintensiewe boerderyvertakkings voorkom op plase in Streek F. Daar word aangetoon dat vrugte, droë bone en gemengde boerdery, die algemeenste boerderyvertakkings is. Met gemengde boerdery word bedoel 'n kombinasie van verwante en aanvullende boerderyvertakkings soos byvoorbeeld mielies, beeste en skape.

DIAGRAM 5.5: TIPE BOERDERY

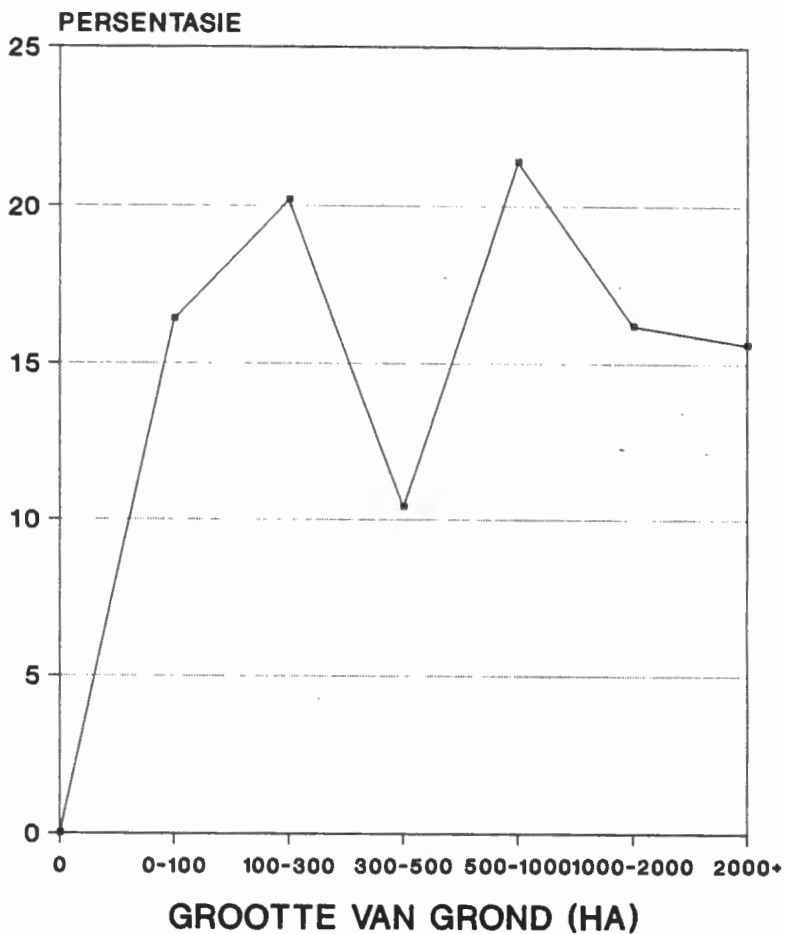


1- Tabak	8- Tee
2- Vrugte	9- Groente
3- Suikerriet	10- Vee
4- Droëbone	11- Suiwel
5- Neute	12- Pluimvee
6- Rys	13- Wild
7- Koffie	14- Gemeng

Meer as negentig persent (92,3%) van die respondente bedryf hulle boerderybedrywighede voltyds, waarvan 70,5% van die respondente self as eienaar die

boerdery-aktiwiteite behartig. Die grootte van die grond waarop geboer word, wissel vanaf kleiner as 100ha tot meer as 2000 ha. Die respondente is baie goed versprei ten opsigte van die grootte van die grond waarop geboer word soos afgelei kan word uit diagram 5.6.

DIAGRAM 5.6: PERSENTASIEFREKWENSIEVEELHOEK



Uit bogenoemde persentasiefrekwensie veelhoek blyk dit duidelik dat daar 'n afnemende neiging na regs bestaan wat aandui dat meer van die respondente se grondgrootte minder

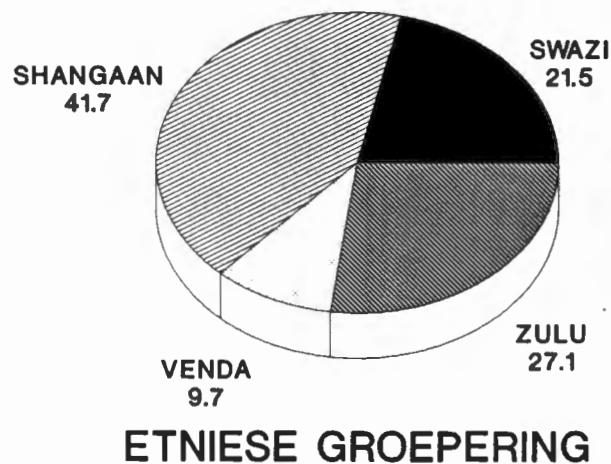
as 2000 ha is. Dit is belangrik om na die intervalle te kyk omdat dit nie ewe groot is nie. Die vorm van die veelhoek toon duidelik aan dat die grootste aantal respondente (68,2%) minder as 1000 ha grond het. Dit behoort geïnterpreteer te word saam met die tipe boerdery waar byvoorbeeld 'n vrugteplaas van 100 ha reeds 'n bewese ekonomiese eenheid is.

TABEL 5.3: FREKWENSIETABEL VAN GRONDGROOTTES

KLASINTERVALLE	KLAS MID-DELPUNTE	FREKWENSIE (f)	PERSENTASIE RELATIEWE FREKWENSIE (r)
0-100	50	28	16,2
100-300	200	35	20,2
300-500	400	18	0,104
500-1000	750	37	0,214
1000-2000	1500	28	0,162
2000+	2000	27	0,156
TOTAAL		173	100

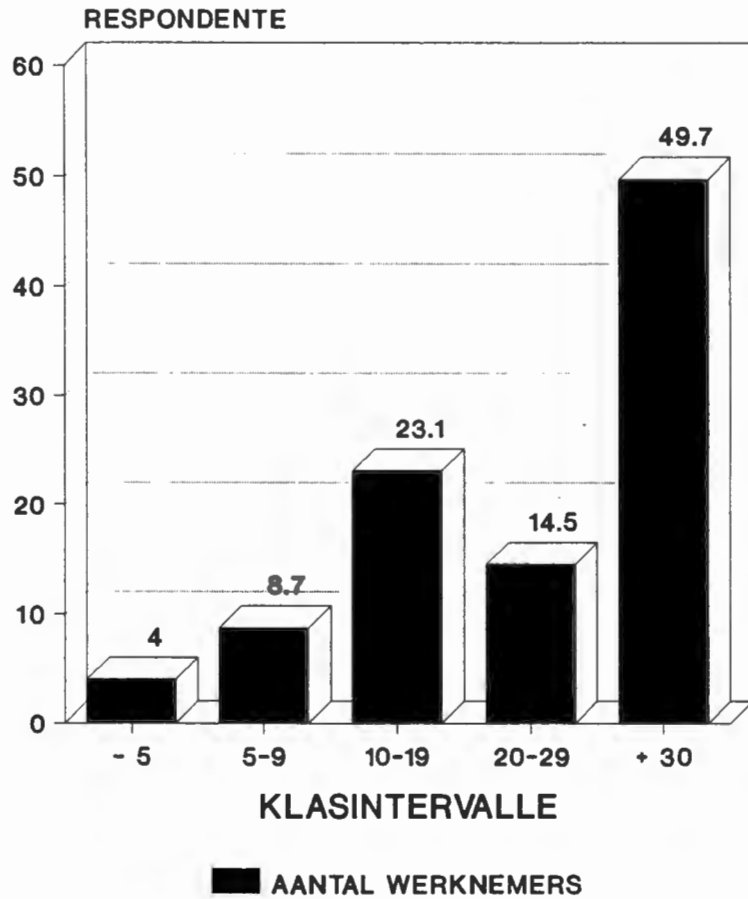
Die grootte van die permanente werksmag wat op die plaas werksaam is, het bevindinge gelewer wat ooreenstem met inligting verkry uit die ongestruktureerde onderhoude wat gevoer is voordat daar besluit is om die navorsing in Streek F te doen. Daar is bepaal dat byna tweederders (64,2%) van die boere twintig of meer werkers permanent in diens het. Van die werkers was byna die helfte (41,7%) Shangaans met 21,5% Swazi's, 9,7% Venda's en 27,1% Zulu's wat dan ook die naasgrootte etniese groepering uitmaak.

DIAGRAM 5.7: ETNIESE GROEPERING VAN PLAASWERKERS



Soos blyk uit diagram 5.8 het byna die helfte (49,7%) van die respondente meer as 30 werknemers in diens wat in 'n hoë mate die verantwoordelikheid aandui soos dit in hoofstuk 3 bespreek is. Dit blyk verder dat die grootte van die grond waarop geboer word nie 'n goeie aanduiding gee van die hoeveelheid plaaswerkers wat permanent indiens is op die plaas nie. 'n Belangrike rede hiervoor is die feit dat dit 'n arbeidsintensiewe boerderystreek is en gevolglik uit kleiner boerdery-eenhede bestaan sonder om noodwendig dienooreenkomstig minder arbeiders indiens te hê. Soos reeds vroeër in die hoofstuk gemeld is, is 'n vrugteplaas van 'n 100 ha byvoorbeeld reeds 'n bewese ekonomiese eenheid.

**DIAGRAM 5.8: HOEVEELHEID PLAASWERKERS
PERMANENT IN DIENS**



Vervolgens word aandag geskenk aan die ontleding van bevindinge rakende algemene arbeidspraktyke.

5.3.2 ARBEIDSVERHOUDINGE

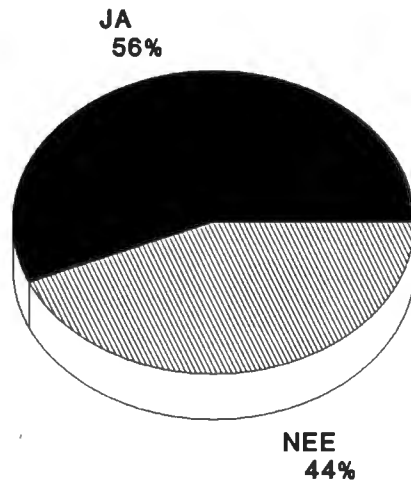
Vrae 13, 14 en 15 van die vraelys was daarop gerig om te bepaal wat die aard en omvang van kennis oor arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing is wat in die landbousektor aanwesig is. Daar is nie 'n verband tussen formele kwalifikasies en kennis oor arbeidsverhoudinge waargeneem nie en dit word bevestig deur tabel 5.4 waar onder andere aangetoon word dat 49,7% van die respondente glad nie tydens die verwerwing van hulle formele kwalifikasies van arbeidsverhoudinge kennis geneem het nie.

TABEL 5.4: KENNIS VAN FORMELE ARBEIDSVERHOUDINGE

VRAAG 13	FREKWENSIE	PERSENTASIE	KUMULATIEWE FREKWENSIE	KUMULATIEWE PERSENTASIE
Uitsluitlik	6	3,5	6	3,5
Hoofsaaklik	12	6,9	18	10,4
Gedeeltelik	69	39,9	87	50,3
Glad nie	86	49,7	173	100

'n Onverwagte 56,4% het wel in ander opleiding kennis geneem van arbeidsverhoudinge, terwyl 75 respondente nie enige blootstelling aan enige mate van arbeidsverhoudingekennis gehad het nie, soos uit diagram 5.9 duidelik blyk. As gedink word aan die belangrikheid van gesonde werkgewer - werknemer verhoudinge, veral in 'n veranderende Suid-Afrika, is hierdie gegewens enigsins verontrustend.

DIAGRAM 5.9: SEKTORDIAGRAM VAN INFORMELE ARBEIDSVERHOUDINGEKENNIS



Op die vraag "In welke mate dra u kennis van arbeidsverhoudingewetgewing?" het 71,7% van die respondente aangedui dat hulle wel oor 'n oorsigtelike mate van kennis oor sodanige wetgewing beskik. Dit is egter 'n relatiewe aanduiding en kan nie veel gewig dra nie, maar wat wel insiggewend is, is dat slegs 16,8% van die respondente oor 'n deeglike mate van arbeidsverhoudingewetgewing beskik.

Die volgende drie vrae (vrae 16,17 en 18) handel oor enkele aspekte van die dienskontrak.

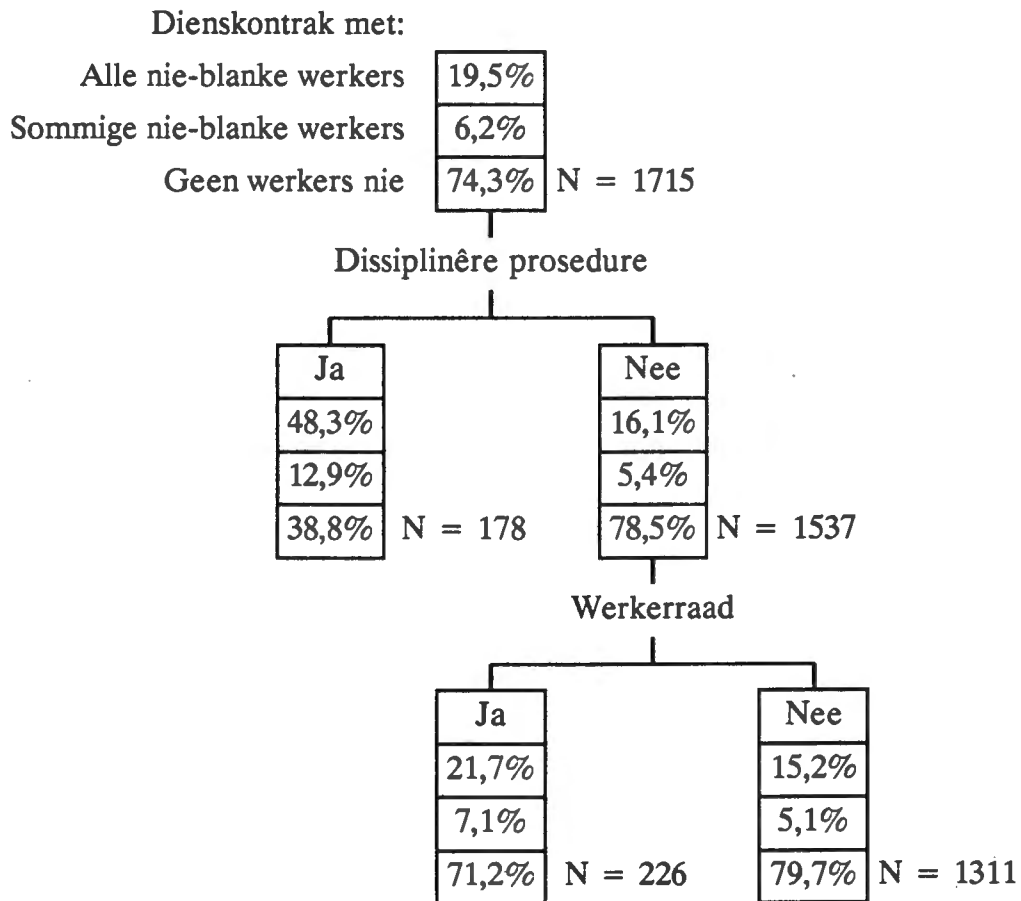
In die huidige navorsing is bevind dat 35,5% van die respondente wel van 'n skriftelike dienskontrak gebruik maak. Gildenhuis (1989:58) het bevind dat die meerderheid van boere (74,3%) nog geen dienskontrakte met hulle werknemers het nie. Daar is egter 'n beduidende groep boere (19,5%) wat reeds met al hulle anderskleurige plaaswerkers 'n

dienskontrak het en 'n kleiner groep (6,2%) wat nog net met sommige van hulle werknemers 'n dienskontrak het.

Die navorser is van oordeel dat die dienskontrak 'n betekenisvolle onderdeel van gesonde arbeidsverhoudinge vorm en daarom is hierdie bevindinge kommerwekkend.

'n Chaid-analise is deur Gildenhuis (1989:58) uitgevoer om te bepaal watter veranderlikes voorspel of 'n boer 'n dienskontrak met sy plaaswerkers het of nie. Diagram 5.10 toon dat die aanwesigheid van 'n dissiplinêre prosedure al dan nie, die beste voorspel of 'n boer 'n dienskontrak het met al sy werkers, slegs met sommige of met geeneen van sy plaaswerkers nie.

DIAGRAM 5.10: DENDOGRAM VAN DIE VERANDERLIKES WAT VOORSPEL OF 'N BOER 'N GESKREWE DIENSKONTRAK MET SY WERKERS HET OF NIE



BRON: Gildenhuis (1989:58)

Aansienlik meer boere wat 'n dissiplinêre prosedure het, het 'n dienskontrak met al hulle anderskleurige werkers (48,3%) as boere wat nie 'n dissiplinêre prosedure het nie (16,1%). Meer boere wat nie 'n dissiplinêre prosedure het nie, maar wel 'n werkerraad (21,7%) het dienskontrakte met al hulle anderskleurige werkers, as boere wat nie 'n dissiplinêre prosedure of 'n werkerraad het nie (15,2%) (Gildenhuis, 1989:61).

Dit is derhalwe bemoedigend dat daar reeds in 'n vroeë stadium formele, fisiese rekordhouding op plase gebruik word. Die navorser is van mening dat die tendens sal voortduur en steeds toenemend inslag sal vind.

Uit bevindings van Steenkamp (1988:120) blyk dit dat slegs 43,94% van sy respondente 'n volledige diensrekord van elke werknemer aanhou. Die feit dat 56,06% van die respondente nie van 'n diensrekord gebruik maak nie, bewys weer eens hoe min belang sommige boere by enige vorm van boekhouding of administratiewe funksies het. Hierdie punt word verder ondersteun deur die bevinding dat slegs 40% van die respondente in die vraelys aangedui het dat hulle van 'n skriftelike diensrekord gebruik maak, terwyl 60% van die respondente op geheuekennis van werknemers staatmaak.

Die implikasie hiervan is dat werkgewers nie gereedlik van indiensenemingskontrakte gebruik maak nie, omdat dit 'n verdere administratiewe las op hulle skouers plaas.

TABEL 5.5: PLAASWERKERS SE PERSEPSIES TEENoor DIENSVOORWAARDES

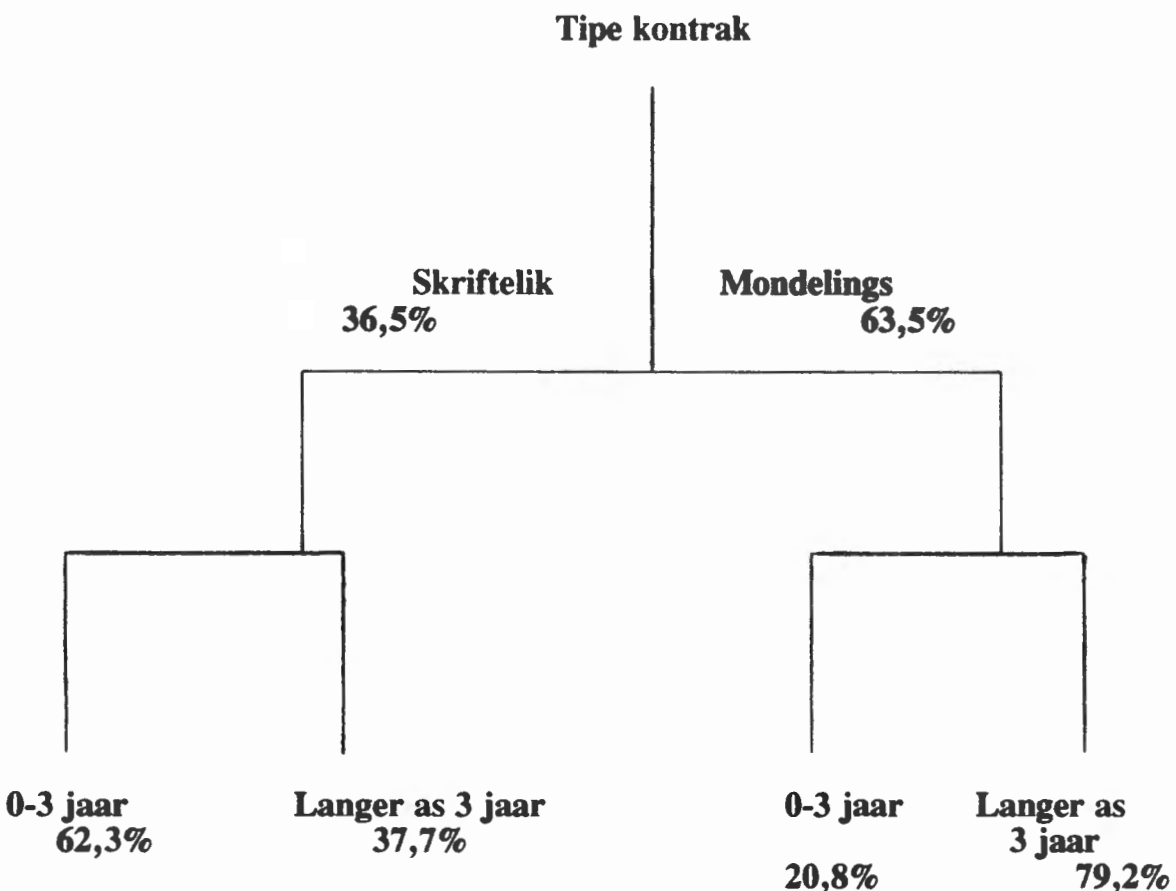
Is dit 'n goeie idee om diensvoorwaardes te bespreek	Streek 1		Streek 2		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Ja	94	95,0	81	83,5	175	89,3
Nee	4	4,0	15	15,5	19	9,7
Weet nie	1	1,0	1	1,0	2	1,0
Totaal	99	100	97	100	196	100

Best (1991:21) het aan swart plaaswerkers gevra of hulle meen dat dit 'n goeie idee is om diensvoorwaardes met 'n potensieële werkgewer te bespreek voordat hulle 'n werk aanvaar. Hulle antwoorde word in tabel 5.5 uiteengesit. In totaal het 89,3% van die respondente gemeen dat dit 'n goeie idee is. Die respondente wat gemeen het dat dit nie 'n goeie idee is nie, het geredeneer dat dit eerstens nie nodig is om diensvoorwaardes te bespreek nie. Ook is geredeneer dat dit eerstens nie nodig is om diensvoorwaardes te

bespreek nie, aangesien plaaswerkers se werk van so 'n roetine-aard is dat so 'n stap sinloos sou wees. Daar was tweedens 'n gevoel dat die boer nie aan die ooreenkoms gebind sou wees nie.

Albei hierdie antwoorde dui daarop dat hierdie respondente 'n beperkte begrip het van die funksies van 'n dienskontrak. Die eerste benadering toon dat daar nie duidelik verstaan is dat voorwaardes buiten die aard van die werk, deel van so 'n kontrak kan uitmaak nie. Die tweede benadering toon dat daar nie duidelik verstaan is dat albei partye verplig is om aan die bepalings waarop daar ooreengekom is, te voldoen nie. Dit word ook in hoofstuk 3 en 4 duidelik aangetoon.

DIAGRAM 5.11: DENDOGRAM VAN DIE DIENSKONTRAK



**DIAGRAM 5.12: DIE HOUDING VAN PLAASWERKERS
TEENOR DIE DIENSKONTRAK**

Plaaswerkers se houding		
Moontlikhede	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie
Positief	45,3%	77
Neutraal	42,4%	149
Negatief	12,4%	170

Diagram 5.11 toon aan dat die aangaan van 'n skriftelike dienskontrak nie algemeen in die landbou voorkom nie. Waar dit wel die geval is, kan gesien word dat soveel as 62,3% van die respondente dit vir minder as drie jaar gebruik. Dit is dus iets wat nie te lank aan die sektor bekend is nie.

Plaaswerkers se houding jeens die dienskontrak was oorwegend (45,3%) positief. Die dienskontrak is ook in 'n diskriminant-analise gebruik as 'n vaste veranderlike. Daar is bepaal watter faktore sinvol gebruik kan word om te voorspel of 'n boer in besit is van 'n skriftelike of 'n geskrewe dienskontrak. Dit word later in die hoofstuk vollediger hanteer.

Daar is van die standpunt uitgegaan dat 'n werknemer nie sonder meer sonder 'n dienskontrak vir 'n werkgewer kan werk nie. Daar bestaan dus altyd 'n indiensnemingskontrak - al is dit by wyse van 'n informele mondelinge wilsooreenstemming daargestel. Volgens die kontraktereg hoef 'n kontrak nie op skrif gestel te wees ten einde regsgeldig te wees nie. Die implikasie hiervan is dan dat daar al 'n mondelinge kontrak tot stand kom die oomblik waar die werkgewer instem om 'n werknemer in diens te neem en die twee partye het wilsooreenstemming oor die voorwaardes wat hulle onderskeidelik raak. Daar kan dus regstegnies nie sprake wees van geen indiensnemingskontrak tussen 'n werkgewer en 'n werknemer nie.

Vrae 19 tot 23 handel oor aspekte soos in hoofstuk vier uiteengesit, naamlik formele prosedures, meganismes en strukture. Daar is aangetoon dat 'n goeie verhouding nie slegs gereël kan word aan die hand van reëls, regulasies en wette nie, maar dat byvoorbeeld vertroue, agting en wedersydse respek ook grootliks bydra tot 'n gesonde arbeidsverhouding. Die vrae verwys na diensrekords en die wyse waarop sodanige rekords gehou word. Meeste van die respondente (83,1%) beskik gedeeltelik tot volledig oor 'n diensrekord, terwyl meer as die helfte (53,2%) van die respondente die rekords deur middel van 'n kaartstelsel bedryf. Die gegewens verskyn in diagram 5.13 en 5.14.

DIAGRAM 5.13: SEKTORDIAGRAM VAN DIE AARD VAN DIE DIENSREKORD

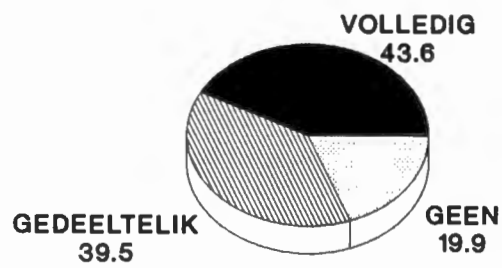
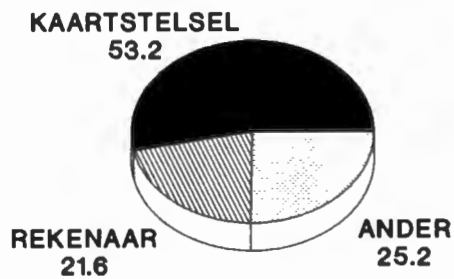


DIAGRAM 5.14: SEKTORDIAGRAM VAN DIE WYSE WAAROP DIENSREKORDS GEHOU WORD



Tydens die verwerking van die vraelys sowel as die voer van onderhoude, is bevind dat heelwat boere kombinasies van 'n kaartstelsel en 'n rekenaar gebruik. In die landbousektor is dit algemeen om byvoorbeeld werkkaarte, rantsoenkaarte en loonkaarte aan werknemers te gee waarna sodanige inligting op 'n maandbasis per rekenaar verwerk word ten einde 'n volledige diensrekord van 'n werknemer daar te stel op 'n jaarlikse grondslag. Diensrekords het 'n noue verband met sosiale verantwoordelikheid soos in hoofstuk drie bespreek is, deurdat boere sterk daarvoor voel dat hulle plase effektief bestuur word. Alhoewel die grootste aantal boere gevestigde boere is, is hierdie 'n verblydende aspek.

Dit is redelik algemeen aanvaar om op grond van sodanige rekordhouding 'n dienssertifikaat aan 'n werknemer uit te reik na afloop van sy dienstydperk by 'n werkgever. Dit is deel van 'n werkgever se sosiale verantwoordelikheid om toe te sien dat sy werknemers toegerus is om by 'n volgende werkgever bewys te kan lewer van sy vorige werksprestasie en dit kan verkry word deur volledige rekordhouding.

'n Interessante waarneming is dat die werkgevers wat oor geen diensrekords beskik het nie, (16,9%) aangedui het dat die vernaamste rede daarvoor die addisionele administratiewe las is wat op hulle skouers geplaas word. 'n Groot hoeveelheid respondente (17,3%) het aangedui dat die tweede belangrikste rede onvoldoende kennis is of dat hulle nie daarin belangstel nie. Dit is redelik ontstellend dat soveel as 17,3% respondente eenvoudig nie belangstel in 'n formele diensrekord nie. Dit sluit aan by die probleemstelling soos in hoofstuk een uiteengesit waar onder andere aangedui is dat boere apaties staan teenoor sommige aspekte van arbeidsverhoudinge. Hierdie tendens mag verband hou met die verwysing na redelike tradisionele wyses van bestuur.

Vrae 24 tot 30 handel oor aspekte van sosiale verantwoordelikheid en die doel van die vrae was om te probeer vasstel in watter mate boere al aandag begin gee het aan sekere fasette van sosiale verantwoordelikheid.

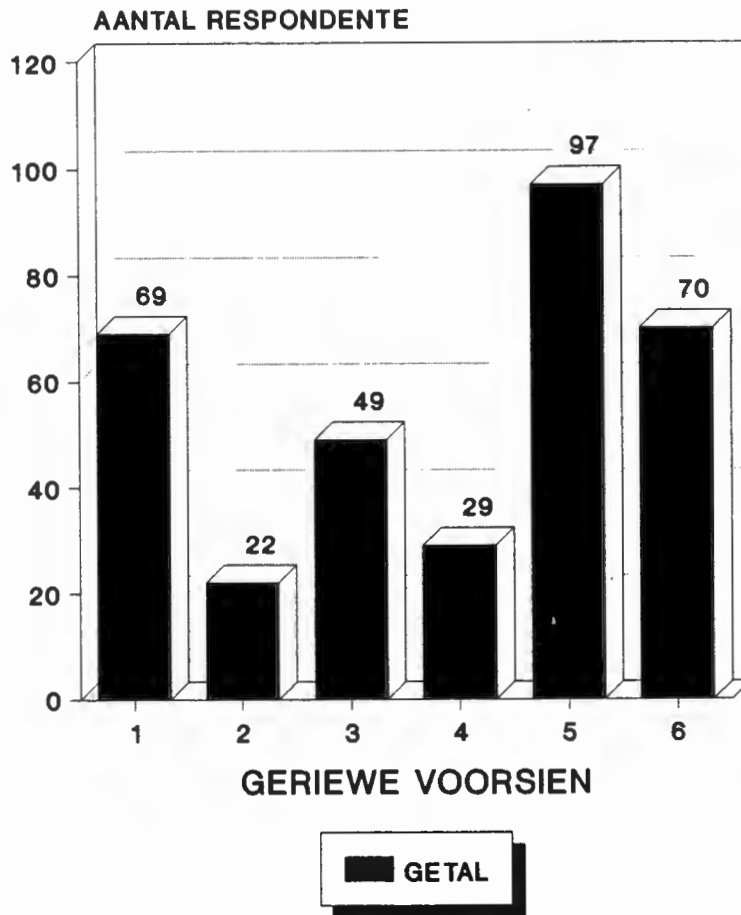
Dit sluit aan by hoofstuk twee wat handel oor sosiale verandering waar aangedui is dat verandering voortdurend voorkom en dat dit sekere verantwoordelikhede op die boer as bestuurder plaas. Daar is spesifiek gefokus op die bestuur van verandering en dit sou dus by die boer berus om aandag te skenk aan sosiale verandering, die bestuur daarvan, asook aan die sosiale verantwoordelikheid wat logies daaruit voortvloei. Dit spreek

vanself dat weerstand teen verandering 'n realiteit is, maar juis dit plaas 'n groter verantwoordelikheid op die skouers van die boer.

Uit die vraelys is vasgestel dat byna tweederdes (63,3%) van die respondente steenhuisse aan hulle werknemers voorsien wat as 'n bemoedigende verskynsel beskou kan word. Dit korreleer met die onderhoudsbevindinge, naamlik dat formele, permanente behuising hoog op die prioriteitslys van boere verskyn. Wat egter kommerwekkend is, is dat 29,6% van die respondente wat nie behuising aan hulle werknemers voorsien nie, die vernaamste rede daarvoor as 'n gebrek aan fondse opgegee het. Dit impliseer dat veel meer boere (63,3%) graag behuising sou wou voorsien aan werknemers, maar dat fondse nie daarvoor beskikbaar is nie. Die hulp vanaf die staat rakende behuising word as onvoldoende beskou en dit is bevestig uit ongestruktureerde onderhoude wat met boere gevoer is.

Selfs die geriewe wat in die permanente behuising voorsien word, is van 'n hoë standaard en verseker dat boere die verhoging van lewensgehalte as deel van hulle verantwoordelikheid aanvaar. In sy geheel beskou, het uit waarneming en die onderhoude wat gevoer is, geblyk dat sosiale verantwoordelikheid hoë voorkeur in Streek F geniet.

DIAGRAM 5.15: DIE VOORSIENING VAN GERIEWE



- | | |
|----------------------|------------------------------------|
| 1- Water in die huis | 4- Sanitêre geriewe in die huis |
| 2- Warm water | 5- Gemeenskaplike sanitêre geriewe |
| 3- Elektrisiteit | 6- Vullisverwyderingsgeriewe |

Ongeveer 'n driekwart van die respondente verskaf dikwels tot altyd gratis vervoer aan hulle plaaswerkers na byvoorbeeld godsdienstige en sportbyeenkomste.

Ongeveer 'n derde (28,7%) van die respondente maak ruim voorsiening vir ontspanningsgeriewe, terwyl 31% hoegenaamd geen fasiliteite voorsien vir ontspanningsdoeleindes nie. 'n Aantal redes is hiervoor aangevoer, maar die vernaamste redes soos uit die onderhoude geblyk het, is onder andere 'n gebrek aan fondse aan werkgewerskant, maar ook dat daar nie sodanige behoeftes bestaan onder werknemers nie. Dit moet aanvaar word dat daar sekerlik 'n gebrek aan fondse kan wees, maar dit is te betwyfel of geen sodanige behoeftes bestaan nie.

Meer as die helfte (58,7%) van die respondente het dikwels tot gereeld opleidingsbehoefte onder hulle plaaswerkers bepaal en dit korreleer met die vraag "Hoe voel u oor opleiding soos deur buite-instansies verskaf?" Daar is bepaal dat 85,4% van die respondente positief tot uiters positief is oor sodanige opleiding. Die groepering wat negatief tot uiters negatief is oor opleiding deur buite - instansies (14,6%) is klein, dog wel beduidend.

Tydens die voer van onderhoude was twee vername redes hiervoor in die algemeen aan die orde. Die eerste is dat werknemers 'n ander heenkome soek nadat hulle op die werkgewer se onkoste opgelei is en dus verband hou met arbeidswisseling. Dit is deels te wyte aan die relatiewe onbruik of totale afwesigheid van byvoorbeeld die dienskontrak.

Die tweede rede wat algemeen voorgekom het, is die politieke beïnvloeding van werknemers wat glo tydens buite-opleidingsessies sou plaasvind. Uit 'n onderhoud wat gevoer is met byvoorbeeld Boskop-opleidingsentrum is die versekering gegee dat die Sentrum sodanige voorvalle in 'n baie ernstige lig beskou en alles in die stryd werp om dit uit te roei en te bekamp deur maatreëls toe te pas soos die isolering van kursusgangers en vervoerreëlings van en na die plaas voor en na voltooiing van 'n kursus.

Soos reeds vermeld, is daar tydens die ongestruktureerde onderhoude waargeneem dat daar tekortkominge bestaan by sommige opleidingsinstansies waardeur werknemers polities geïntimideer word. Pienaar en Slabbert (1989:1-22) wys daarop dat dit selfs die volgende mag insluit:

- Die inlig van plaaswerkers oor hulle regte as werkers;

- die emosionele opsweping van werkers;
- die griewe van plaaswerkers uit verband ruk;
- hoër lone vir plaaswerkers in die vooruitsig stel;
- om veral nuwe griewe by die plaaswerker aan te wakker.

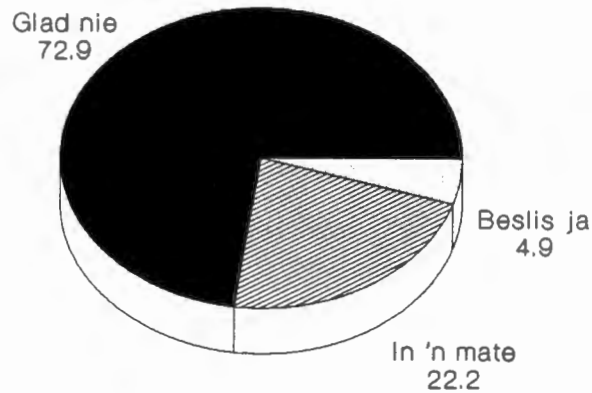
Hierdeur kan vakbonde simpatie verkry en die lojaliteit van plaaswerkers probeer wen.

Tesame met die aanwakkering van griewe by die swart plaaswerker, teer die vakbonde as instrumente van die ANC onder andere op die volgende:

- Die boer se moontlike oningeligtheid en onkunde oor arbeids-aangeleenthede word misbruik en kan uitgebuit word;
- die moontlike swak verhoudinge en kommunikasie wat tussen die boer en sy plaaswerkers bestaan, kan verder versleg deurdat die vakbonde dit uitgebuit;
- die moontlike onbevredigende diensvoorwaardes en werk-toestande van die swart plaaswerker, word deur vakbonde uitgebuit.

In 'n soortgelyke studie wys Botha (1990:116) daarop dat een van die vrae wou bepaal of daar formele stappe behoort te wees waarvolgens oortredings dissiplinêr hanteer moet word in 'n boerdery-onderneming. Hier het 'n groot meerderheid van 72,9% respondente laat blyk dat daar glad nie formele stappe moet wees waarvolgens oortredings dissiplinêr hanteer behoort te word nie. Hier is feitlik geen positiewe respons gekry nie en 'n skamele 4,9% was positief ingestel. Die situasie blyk duidelik uit die volgende voorstelling.

DIAGRAM 5.16: DISSIPLINêRE HANTERING VAN OORTREDINGS



Die bevinding aangaande die dissiplinêre hantering van oortredings, is vir die navorsers insiggewend. Daar sal in toenemende mate na formele rekordhouding in die landbousektor beweeg moet word. Die klemverskuiwing behoort ook plaas te vind by die dissiplinêre hantering van werknemers. Die beskouing strook met die bevinding dat byna die helfte (43,6%) van die respondente vroeër in die vraelys aangedui het dat hulle wel van formele rekordhouding gebruik maak. Dit is ook in ooreenstemming met die algemene gevoel soos afgelei uit die ongestruktureerde onderhoude. Sodanige respondente het deurgaans klem gelê op formele rekordhouding, maar ook daarop gewys dat dit komplementêr tot 'n gesonde, wedersydse lojale verhouding moet bestaan.

Vervolgens is in die vraelys aandag gegee aan meganismes, prosedures en strukture soos in hoofstuk vier bespreek. Die teoretiese onderbou van hierdie aspekte is ook volledig in hoofstuk vier uiteengesit en deurgaans word verwys na die begrippe soos in genoemde hoofstuk verklaar.

Die eerste hiervan het gehandel oor die dissiplinêre kode en prosedure en die griewe-prosedure. Die vrae het met mekaar gekorreleer en het die respondente tot soveel

as 68,4%, 64,7% en 59,8% onderskeidelik aangedui synde gebruik te maak van mondelinge kodes en prosedures. Meer as sestig persent (60,2%) van die respondente maak soms tot gereeld gebruik van werkerade op hulle plase.

Gouws (1986:78) wys daarop dat die werkeraadstelsel 'n wydverspreide stelsel is en verteenwoordigend van Suid-Afrikaanse nywerhede is. Dit het sy oorsprong in die ou skakelkomiteestelsel. Die skakelkomiteestelsel het ontstaan as gevolg van die behoeftes van swart werknemers om op 'n georganiseerde wyse met hulle werkgewers oor werkverwante aspekte te skakel. Soos in hoofstukke 3 en 4 aangedui is, kan hierdie behoefte waarskynlik ook onder plaaswerkers bestaan.

Gildenhuis (1989:66) dui ook aan dat die hoofdoelstelling van 'n werkeraadstelsel op plase is om kommunikasie tussen die boer en sy werknemers te bevorder. Effektiewe kommunikasie sal noodwendig tot 'n samewerkingsverhouding, beter motivering van werknemers, wedersydse vertroue en uiteindelik ook volgehoue arbeidsvrede lei. Die instelling van 'n werkeraad lei meesal tot groter deelnemende bestuur, wat demokratiese besluitneming aanmoedig.

Boere moes aandui of hulle met die stelling "Boere behoort werkerade en/of werkekomitees op hulle plase in te stel" saamstem of nie. Meer as die helfte van die boere (52,7%) het aangedui dat hulle saamstem met die stelling, 21,2% was onseker en 26,2% het nie daarmee saamgestem nie. Ten spyte van die voordele wat werkerade of werkekomitees mag inhou, is dit nog nie algemeen op die plase in die somerreënwalsaaigebied ingestel nie. Die oorgrote meerderheid van die boere (83,1%) het nie 'n formele werkeraad op hulle plase nie, terwyl slegs 16,9% van die boere wel van 'n formele werkeraad en/of werkekomitee gebruik maak. As gedink word aan die bespreking in hoofstuk 4, blyk hierdie tendens problematies te wees.

Gildenhuis (1989:69) maak die interessante afleiding soos bepaal uit 'n regressieontleding dat hoe negatiewer 'n boer teenoor die instelling van 'n werkeraad staan, hoe groter invloed glo hy sal 'n landbouvakbond op die boerdery hê. Hierdie neiging kan waarskynlik toegeskryf word aan wantroue teenoor enige vorm van verandering in arbeidsverhoudinge in die landbou. In hoofstuk 2 is die realiteit van sosiale verandering in die algemeen hanteer asmede die aktualiteit daarvan vir die landbousektor.

In die onderhawige navorsing is bevind dat 60,2% van die respondente soms tot gereeld van 'n werkekomiteestelsel gebruik maak. Ten spyte daarvan dat die streek 'n arbeidsintensiewe boerderystreek is, is daar 31% van die respondente wat nooit van 'n werkekomiteestelsel gebruik maak nie. Dit kan onder andere verklaar word aan die hand van weerstand teen enige verandering soos in hoofstukke twee en drie bespreek is en die feit dat dit vir die landbousektor 'n relatiewe nuut en onbekende struktuur is.

'n Interessante korrelasie het aan die lig gekom nadat van Spearman se korrelasiekoëffisiëntetegniek gebruik gemaak is (Du Toit, 1985:142). Dit is naamlik dat hoe negatiewer boere voel oor landbouvakbonde se aktiwiteite in die landbou, hoe minder is plaaswerkers ingelig oor stelsels soos 'n werkekomiteestelsel. Dit weerspieël weer eens die negatieweiteit wat heers teen veranderings in die algemeen, maar in die besonder die weerstand teen verandering. Dit mag ook dui op 'n vrees vir vakbonde in die landbou.

In aansluiting hierby vind Best (1991:42) dat werkerade op plase 'n relatief nuwe toevoeging tot arbeidsverhoudinge in die landbousektor is. Respondente met werkerade op die plase waar hulle gewerk het, is gevra wat hulle dink die belangrikste funksie van 'n werkeraad is. Die funksie wat deur byna die helfte (48,6%) van die respondente genoem is, is die oplossing van werknemers se probleme, of ten minste om 'n rol daarin te speel. Die tipe probleme is nie gespesifiseer nie en kan dus werksprobleme en/of probleme van 'n persoonlike aard insluit. Dit wil dus voorkom of die werkeraad as kommunikasiemedium nie onderskat moet word nie.

Dit blyk dat dit by die werkeraad berus om die aard en omvang van 'n probleem te bepaal en dan te besluit op die beste manier om dit op te los. Dit kom voor asof werkeraadslede in 'n gunstige posisie is om werknemers se probleme van 'n persoonlike aard op te los, sonder die direkte betrokkenheid van die boer. Sou hierdie eerste poging om probleme op te los faal, kan die werkeraad, op versoek van die werknemers, die boer nader vir hulp in die verband. Uit ongestruktureerde onderhoude is bevind dat boere wat van 'n werkeraad of werkekomitee gebruik maak, meer as geneë is om op versoek van die raad insette te lewer en sodanige hulp te verleen. Daar is egter ook die waarskuwing gerig dat die oplossing en inisiatief van die raad self moet kom. Die insette van die boer moet ook beperk in omvang wees en daar moet streng gelet word dat die boer nie die verrigtinge moet domineer of oorneem nie.

Best (1991:45) wys verder daarop dat werknemers gevra is of dit goed is, of goed kan wees om werkerade op plase te bedryf. Respondente wat op plase met werkerade gewerk het, se menings was soos volg:

TABEL 5.6: WERKNEMERS SE PERSEPSIES VAN WERKERADE

KEUSES	N	%
'n Werkeraad is 'n goeie ding	64	90,1
Gee nie om of daar 'n werkeraad is nie	2	2,8
Behoort nie een te hê nie	5	7,0
TOTAAL	71	100

Hierdie respondente is dus oorweldigend positief teenoor werkerade. Vyftig respondente het redes verskaf waarom hulle meen dat werkerade 'n goeie instelling is. Ongeveer tweevyftes (42,0%) van hierdie groep respondente het as rede aangevoer dat werkerade die werknemers se probleme en/of griewe sou kon oplos. Redes wat deur tussen 10% en 14% van hierdie respondente gegee is, sluit in:

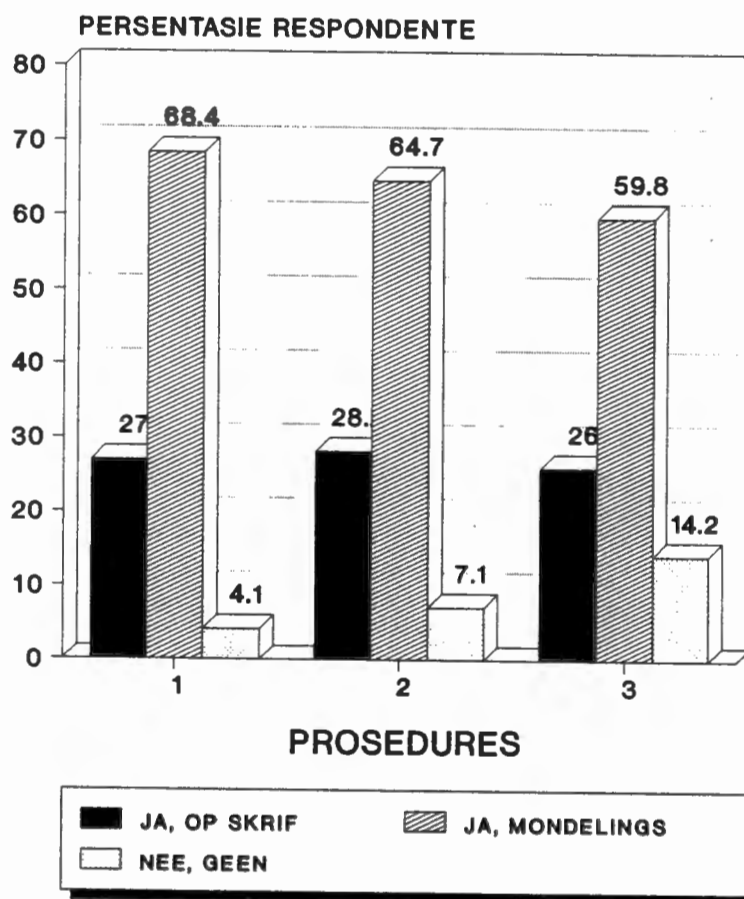
- Boer-/werkenemerverhoudinge;
- kommunikasie;
- werksomstandighede; en
- verbeterde produksie.

Laastens wys Best (1991:45) daarop dat 6% van die respondente onder bespreking werkerade ondersteun omdat hulle meen dat dit nog altyd goed gewerk het.

Soos uit bogenoemde afgelei kan word, is werkerade en/of werkekomitees nie meer vreemd en onbekend in die landbousektor nie. Werkgewers sowel as werknemers vind dit 'n werkbare stelsel. Ten spyte daarvan dat dit 'n relatief nuwe kanaal vir

kommunikasie daarstel, is die algemene terugvoer daaroor die van 'n positiewe, werkbare metode om onder andere onderlinge vertroue en wedersydse respek te vestig.

DIAGRAM 5.17: DISSIPLINÊRE KODE, - PROSEDURE EN DIE GRIEWEPROSEDURE



- 1- Dissiplinêre kode
- 2- Dissiplinêre prosedure
- 3- Grieweprosedure

In aansluiting by bogenoemde is uit die vraelys afgelei dat 79,9% van die respondente hulle plaaswerkers gedeeltelik tot ten volle ingelig hou oor die bogenoemde drie meganismes of stelsels. Hieruit kan afgelei word dat dit vir die boer in die algemeen van belang is dat sy werknemers bewus is van die belangrikheid daarvan om sy werknemers ingelig te hou. As in gedagte gehou word dat die kodes en prosedures ten doel het om orde en dissipline te verseker, is die bevindinge uiters bemoedigend. Hieruit spruit ook duidelik die beginsels van billikheid, redelikheid en konsekwentheid soos in hoofstuk 4 aangedui.

Best (1991:47) het gevind dat die meeste respondente die grieweprosedure met boere bespreek as deel van die diensvoorwaardes. Daarom dat 73% van die respondente aangedui het dat die boer aan hulle verduidelik hoe die grieweprosedure werk.

Respondente is gevra hoe hulle uitgevind het van die manier waarop dissiplinêre aangeleenthede op die plaas hanteer behoort te word. Byna drievyftdes (57,1%) van die respondente het gesê dat die boer hulle vertel het hoe dit hanteer moet word. Dit is verstaanbaar omdat die meeste plase nie 'n hiërargiese indeling van werksrolle het nie. Die boer is die werkgewer sowel as die bestuurder.

'n Kommerwekkende bevinding was dat byna een vyfde (18,2%) van die respondente gesê het dat hulle uitgevind het hoe dissipline hanteer word, deurdat hulle gesien het hoe dit op ander werknemers toegepas is. Boere sal moet begin dink aan die effektiefste manier om werknemers en in besonder nuwe werknemers van reëls en prosedures aangaande dissiplinêre sake in te lig. Dit sal effektiewer arbeidsverhoudinge op plase bevorder. Die belangrikheid van effektiewe kommunikasie word hier weer eens bevestig.

Gildenhuis (1989:77) het bevind dat slegs 10,2% van die boere wat lede van NAMPO is, geskrewe dissiplinêre kodes en prosedures gehad het. Dit sluit aan by die huidige bevindinge waar uit die vraelys bepaal is dat 27,5% van die respondente formeel-skriftelike dissiplinêre kodes het en 28,2% oor formeel-skriftelike grieweprosedures beskik.

Gildenhuis (1989:77) wys verder daarop dat feitlik al die boere (99,9%) aangedui het dat hulle een of ander prosedure het waarvolgens dissipline uitgeoefen word. Alhoewel hierdie prosedure nie altyd duidelik uitgespel is nie, is daar meesal tog sprake van prosedures wat gevolg word. Wat duidelik geblyk het, is dat persoonlike kontak tussen die boer en sy werknemers by die toepassing van strafmaatreëls vir oortreding 'n belangrike element is. Dit is duidelik dat die belangrikheid van orde en dissipline besef word, maar dat aandag gegee sal moet word aan die formele prosedures.

Dit is belangrik om hier te beklemtoon dat by die gebruik van 'n dissiplinêre kode en prosedure daar veral gelet moet word op die belangrikheid dat werknemers vooraf moet weet welke gedrag die werkgewer of die boer as ongewens beskou; welke regstellende optrede deur bestuur aangewend word waar gedragafwykings voorkom; oor welke regte hulle beskik, asook welke prosedures deur bestuur gevolg sal word in die toepassing van dissipline (Van der Merwe, 1987:63).

Van der Merwe (1987:63) wys daarop dat die dissiplinêre beleid van 'n onderneming uit drie komponente bestaan. Die volgende bestaande drie komponente druk die dissiplinêre beleid van die onderneming uit en moet op skrif gestel word en moet tot die beskikking van elke werknemer gestel word.

Eerstens is daar die uiteensetting van ongewenste gedrag (oortredings). Alle algemene oortredings, asook oortredings eie aan die tipe onderneming moet nie net vermeld word nie, maar ook omskryf word om misverstand te vermy. Die bedoeling is egter nie om 'n geslote en volledige lys potensiële oortredings te voorsien nie. Aan die ander kant bepaal die mate waartoe die uiteensetting vaag, onvolledig of onduidelik is, die mate waartoe ruimte vir dissiplinerende en spekulasie gelaat word. 'n Gesonde balans moet dus nagestreef word (Van der Merwe, 1987:63).

Vervolgens is daar voorkomende en dissiplinêre optrede. Dieselfde skrywer is van mening dat 'n "dissiplinêre pad" uitgespel moet word wat enersyds nie te lank is nie, omrede dit die strafelement buite verhouding sal genereer.

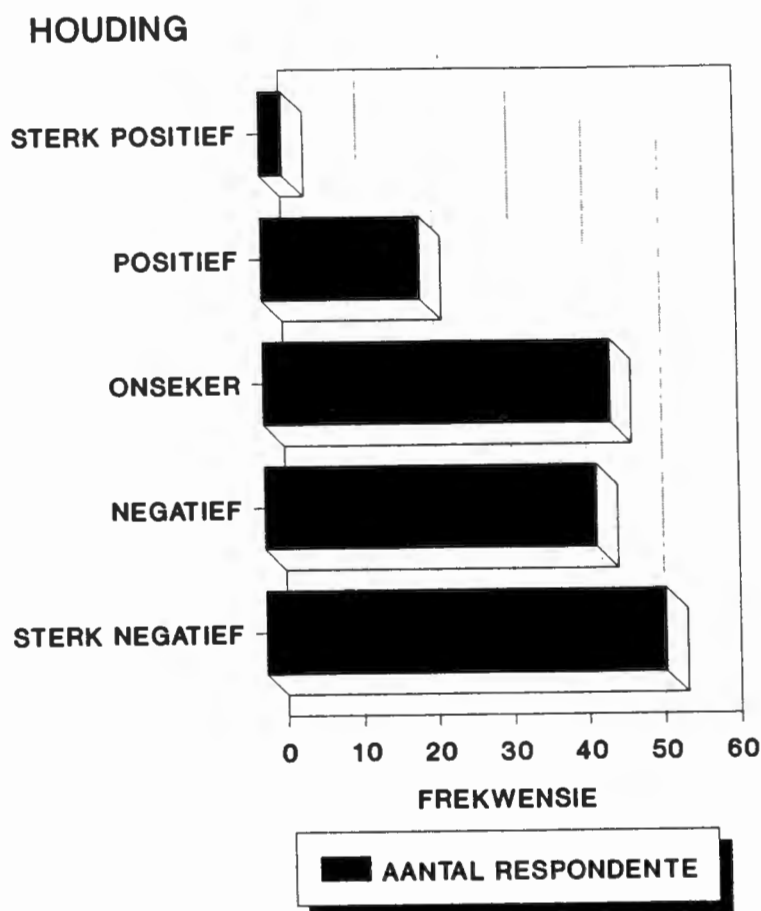
Derdens is daar die regte en prosedures. Die toepassing van dissipline is 'n bestuursprerogatief, maar verteenwoordig ook die aksie wat die meeste aan

bevraagtekening blootgestel word. Dit is derhalwe noodsaaklik om dissipline baie diskreet toe te pas. Enige afwyking van gedragsnorme moet dus eerstens grondig ondersoek word, die feite moet behoorlik tydens 'n dissiplinêre "verhoor" ontplooi word, waarna 'n billike en konsekwente besluit met betrekking tot optrede geneem word (Van der Merwe, 1987:64).

Uit bogenoemde blyk dit dus duidelik te wees op welke wyse 'n dissiplinêre prosedure hanteer behoort te word. Die navorser is van mening dat die soort prosedure toenemend gebruik gaan word, veral onder die jonger boere. Met die tegnologie tot beskikking van die boer kan die voordele van formele rekordhouding van arbeid binne bereik wees van elke bestuurder of boer.

Ruim driekwart van die respondente onderhandel soms tot gereeld met hulle plaaswerkers oor arbeidsake soos lone. Heelwat meer (91,3%) evalueer werkers se werksuitsette soms tot gereeld, terwyl 73,1% van hulle hulle werknemers aan hierdie evalueringproses laat deelneem, hetsy as 'n groep of as individue. Soveel as 43,9% respondente het aangedui dat individue aan hierdie evalueringproses deelneem, terwyl 29,2% die werknemers as 'n groep laat deelneem. Uit die onderhoude is dit duidelik dat 'n groot aantal boere individue sowel as groepe gebruik, afhangende van die bepaalde omstandighede.

DIAGRAM 5.18: HOUDING TENOOR LANDBOUVAKBONDE



Byna tweederdes (58,5%) van die respondente is negatief tot sterk negatief teenoor vakbonde, terwyl slegs 1,8% ofte wel 2 respondente, sterk positief daaroor voel. Die bevindings word volledig in diagram 5.18 voorgestel.

Daar kan afgelei word dat landbouvakbonde nog nie werklik inslag gevind het in Streek F nie. Van die respondente het 93,6% aangedui dat daar geen vakbondverteenvoordiging bestaan onder sy plaaswerkers nie. Dit kan grootliks toegeskryf word aan die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956) wat nog nie

plaaswerkers betrek nie, eerder as aan 'n futiele poging van vakbonde om plaaswerkers te organiseer. Uit die onderhoude wat gevoer is, kon agtergekom word dat landbouvakonde wel deeglik aktief is in Streek F, maar dit in die algemeen moeilik vind om plaaswerkers sonder die verpligtinge wat bogenoemde Wet sou meebring, te organiseer in vakbondverband. Hierdie tendens mag ook spruit uit die besondere eiesoortige verhouding tussen die boer en sy plaaswerkers.

'n Nog groter persentasie respondente (95,3%) het aangedui dat geen erkenningsooreenkomste tussen hulle en 'n landbouvakbond bestaan nie. Interessant egter en ter staving van die laasgenoemde afleiding het 99,4% van die respondente aangedui dat daar soms tot altyd onenigheid ondervind word met landbouvakbonde in die omgewing. Alhoewel dus geen formele aanduidings gevind kon word dat vakbonde die werwing van plaaswerkers in 'n ernstige lig beskou nie, is dit tog duidelik dat op 'n informele basis daar tekens hiervan bestaan. Dit ondersteun die aanvanklike probleemstelling soos in hoofstuk een uiteengesit en sluit aan by die bestuur van verandering soos in hoofstuk twee uitgewys is, naamlik dat landbouvakbonde besig is om 'n nuwe bestel in arbeidsverhoudinge in die landbou teweeg te bring waarmee bestuur (die boer) deeglik sal moet rekening hou. Kennis sal ook geneem moet word van die veranderde rol van vakbonde in Suid-Afrika wat ook verband hou met huidige politieke verandering.

DIAGRAM 5.19: KOMMUNIKASIE IN WERKNEMERS SE EIE TAAL

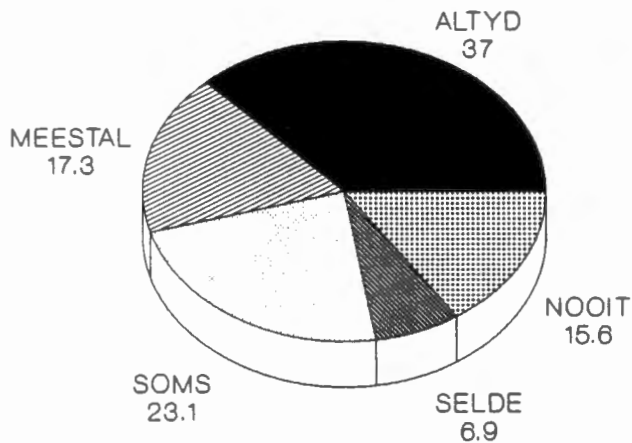


Diagram 5.19 dui aan dat 15,6% van die respondente nooit met hulle werknemers in hulle eie taal kommunikeer nie. Bemoedigend egter is dat 54,3% van die respondente meestal of altyd in hulle werknemers se eie taal met hulle kommunikeer. Die bevindinge soos verkry uit die onderhoude was uiters insiggewend. Daar is gevind dat boere 'n hoë premie op die kommunikasie in die plaaswerker se eie taal plaas en dat die belangrikheid van effektiewe kommunikasie in 'n gesonde werkgewer-werknemerverhouding terdeë besef word. Daar is gevind dat die meeste boere 'n swart taal in 'n mindere of meerdere mate magtig is en dan ook op hierdie wyse met hulle werknemers kommunikeer.

Kommunikasie met plaaswerkers in hulle eie taal is in die ondersoek van Gildenhuis (1989) en Steenkamp (1988) beskou as een van die veranderlike voorspellers soos duidelik blyk uit die faktorontleding. Die bevindinge word in tabel 5.7 weergegee waar dit blyk dat bevindinge wesenlik met mekaar korreleer.

TABEL 5.7: VERMOë OM 'N SWART TAAL TE PRAAT

	Ter sprake navorsing	Gildenhuis	Steenkamp
Persentasie	37,0	44,7	64,18
Respondente	64	854	55

In die lig van voorafgaande is deur die vraelys en onderhoude bepaal op welke wyse indiensneming geskied. Die volgende gegewens in hierdie verband is verkry en verskyn in tabel 5.8.

TABEL 5.8: WYSE WAAROP INDIENSNEMING PLAASVIND

MOONTLIKHEID	FREKWENSIE	PERSENTASIE FREKWENSIE	KUMMULATIEWE FREKWENSIE	KUMMULATIEWE PERSENTASIE
Volgens gevoel/sigwaarde	50	29,2	50	29,2
Aanbeveling	20	11,7	70	40,9
Onderhoude	86	50,3	156	91,2
Vasgestelde kriteria	12	7,0	168	98,2
Ander	3	1,8	171	100,0

Teleurstellend uit bogenoemde is die feit dat 29,2% van die respondente die indiensneming van plaaswerkers bloot by wyse van gevoel of sigwaarde van die werknemer hanteer. Dit sluit aan by hoofstuk 4 waar aangetoon is dat 'n meer formele hantering van arbeidsverhoudinge in die landbou van die uiterste belang is. Daar kan dus kwalik enige meriete bestaan waarom 'n werknemer by wyse van gevoel of gesigwaarde gekeur word om sekere werk te verrig. As gedink word aan die hoë eise wat vandag aan bestuur gestel word, is hierdie tendens nie bemoedigend nie.

gekeur word om sekere werk te verrig. As gedink word aan die hoë eise wat vandag aan bestuur gestel word, is hierdie tendens nie bemoedigend nie.

5.3.3 PERSEPSIES VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

Afdeling C van die vraelys het ten doel gehad om die persepsies en houdings van respondente oor enkele aspekte van arbeidsverhoudinge te bepaal. Veral is aandag gegee aan die verskynsel van landbouvakbonde en die moontlikheid van arbeidswetgewing vir die landbousektor.

In hoofstuk een is aangedui dat landbouvakbonde 'n realiteit is en dit is verder bevestig uit die bevindinge in afdeling B van die vraelys waarna reeds verwys is. Ook arbeidswetgewing is geïdentifiseer as 'n verdere probleem vir die werkgewers, omdat dit binnekort 'n invloed kan hê met die skraping van die uitsluiting van byvoorbeeld landbouwerknemers onder die wette.

Sodanige verwickelinge moet noodwendig 'n invloed hê op hierdie werksverhouding en sal meebring dat verdere klem op verandering en verantwoordelikheid geplaas word.

Vrae 46 tot 52 handel oor 'n verskeidenheid aspekte rakende landbouvakbonde, byvoorbeeld die funksies, doelwitte en terreine waarbinne gemeen word landbouvakbonde sal probeer om eise aan die landbousektor te stel.

Die vertroutheid van respondente met die funksies en doelwitte van landbouvakbonde korreleer met bevindinge uit 'n vorige studie (Botha, 1990:89) wat gedoen is by landboustudente aan die Potchefstroomse Landboukollege te Potchefstroom. Daar is vasgestel dat die meerderheid van die respondente (64,4%) gedeeltelik op hoogte met die doelwitte van landbouvakbonde is. Meer nog, 84,7% van die respondente was ten volle of gedeeltelik op hoogte met die doelwitte. Die bevindinge word in tabel 5.9 saam met die huidige bevindinge voorgestel.

TABEL 5.9: VERTROUWHEID MET DIE DOELWITTE VAN LANBOUVAKBONDE

KATEGORIE	RESPONDENTE	PERSENTASIE FREKWENSIE	KUMMULATIEWE FREKWENSIE	KUMMULATIEWE PERSENTASIE
Ten volle vertrou	26	15,2	26	15,2
Gedeeltelek vertrou	93	54,4	119	69,6
Glad nie vertrou	52	30,4	171	100,0

BRON: Botha (1990:89)

Tabel 5.9 toon aan dat daar 'n mate van ooreenstemming bestaan met die huidige navorsing wat tog 'n bemoedigende teken is. Botha (1990) het gebruik gemaak van 'n populasie wat bestaan het uit voornemende boere met 'n gemiddelde ouderdom van 20 jaar, terwyl die populasie van die huidige navorsing bestaan het uit gevestigde boere in Streek F. Die gevestigde boere verteenwoordig 'n gemiddelde ouderdom van 30-39 jaar (29,5%). Die afleiding wat hieruit gemaak kan word is dat die bewus-wees van landbouvakbonde al in 'n hoë mate posgevat het onder die ouer boere wat weer eens die erns beklemtoon waarmee landbouvakbonde die organisering van plaaswerkers benader.

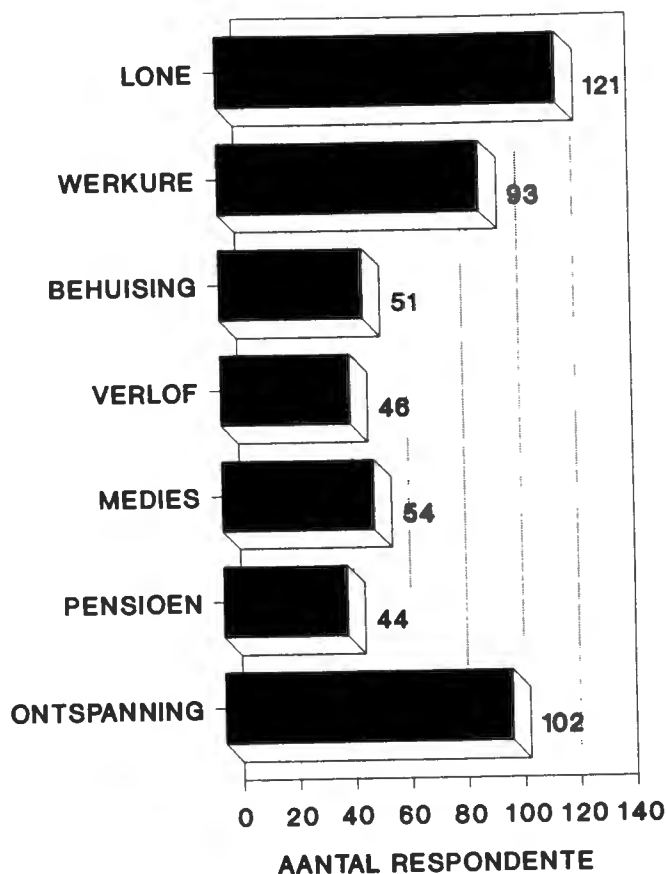
Die enkel belangrikste doelwit van vakbonde word oorwegend as politieke mag gereken deur die respondente waar 57,4% dié moontlikheid aangedui het. In vergelyking met Afdeling B is die vraag of die respondente dink dat landbouvakbonde wel plaaswerkers sal probeer organiseer. Hier het 92,9% aangedui dat landbouvakbonde moontlik en selfs beslis sal probeer om plaaswerkers te organiseer. Slegs 12 respondente van die 169 wat die vraag beantwoord het, het gemeen dat landbouvakbonde glad nie sal probeer om plaaswerkers te organiseer nie.

Oor die terreine waar landbouvakbonde na die landbou sal kom met eise, was daar eenstemmigheid dat lone die vernaamste eis sal wees waarmee vakbonde sal kom. Eenhonderd-een-en-twintig respondente het lone as die eerste eis gerangskik waarmee

Oor die terreine waar landbouvakbonde na die landbou sal kom met eise, was daar eenstemmigheid dat lone die vernaamste eis sal wees waarmee vakbonde sal kom. Eenhonderd-een-en-twintig respondente het lone as die eerste eis gerangskik waarmee vakbonde na vore sal kom. Werkure is tweede geplaas deur 93 respondente. Dit is juis hierdie twee aspekte (lone en werksure) wat die landbousektor as eiesoortig tipeer en wat tans by oorweging problematies is. Die gegewens word vollediger in diagram 5.20 uiteengesit.

DIAGRAM 5.20: EISE VAN LANDBOUVAKBONDE

MOONTLIKE EISE



Slegs 19,9% van die respondente is ten volle voorbereid op vakbondaktiwiteite. Hier moet beklemtoon word dat uit die onderhoude blyk dat die responente wat aangedui het dat hulle ten volle voorbereid is, werklik ten volle voorbereid is. In bylae B en C word aangedui wat die omvang is van die indiensnemingskontrak, griewe- en dissiplinêre prosedures en die dissiplinêre kode wat algemeen in gebruik is op sommige plase. Daar is verder uit die onderhoude afgelei dat van die formele prosedures, strukture en meganismes soos byvoorbeeld werkerade reeds ses jaar in gebruik is en die toets van die tyd deurstaan het. Hierdie aspekte is in hoofstuk 4 toegelig.

Van die respondente het 22,2% aangedui dat hulle negatief sou optree teenoor 'n werknemer wat aan 'n landbouvakbond behoort. Daarteenoor het 63,2% aangedui dat hulle neutraal tot positief sal optree teenoor sodanige werknemers. Vier-en-tagtig van die respondente uit 171 word nie beïnvloed deur die feit dat 'n werknemer in sy diens aan 'n landbouvakbond behoort of nie en het die keuse "neutraal" aangedui in antwoord op die vraag. In aansluiting by hoofstukke 2 en 4 is dit 'n oortreding van die gemenereg om te diskrimineer teen enige persoon wat aan 'n wettige organisasie van sy keuse wil behoort en die reg tot vrye assosiasie moet eerbiedig word.

5.4.4 VAKBONDE

In die huidige navorsing is bevind dat 58,5% van die respondente van negatief tot sterk negatief voel oor die moontlike toetreding van landbouvakbonde tot die landbou. Byna die helfte (49,1%) van die respondente sou neutraal optree teen werknemers wat by hulle in diens is en wat ook lid van 'n vakbond is.

Steenkamp (1988:111) het bevind dat die meerderheid boere (62,7%) glad nie voorbereid is op vakbondaktiwiteite op hulle plase nie. Slegs 32,8% van die respondente glo dat hulle in 'n mate voorbereid is, terwyl 'n skrale 4,5% van mening is dat hulle ten volle voorbereid is op enige vakbondaktiwiteite.

Daar is verder bevind deur Steenkamp (1988:111) dat slegs 4,5% van die respondente positief staan teenoor hulle werkers indien hulle lid van 'n vakbond sou wees. Uit die onderhoude in Streek F blyk dit dat hierdie boere baie stabiele arbeidsmagte opgebou het en dat hulle nie as gevolg van vakbondlidmaatskap teen hulle werknemers sou draai nie. Wat egter kommer wek, is die feit dat 53,7% van die respondente meen dat hulle negatief sou optree teenoor hulle werknemers indien die werkers by 'n vakbond sou aansluit.

Gildenhuys (1989:93) dui in hierdie verband in haar ondersoek aan dat boere gevra is of landbouvakbonde hulle werknemers sal beïnvloed en indien wel, waarom. Bykans vier uit elke vyf boere (78,1%) is van mening dat landbouvakbonde wel die werknemers sal

beïnvloed. Die belangrikste redes wat hiervoor aangevoer word, hou verband met die politisering van werknemers.

Meer as 'n derde (37,5%) van hierdie groep boere voer aan dat werknemers geïntimideer word en dat hulle vatbaar is vir opstokery. Soveel as 21,5% van die boere glo dat vakbonde daartoe sal lei dat meer eise gestel sal word wat onderlinge verhoudings kan benadeel. Die invloed wat landbouvakbonde op werknemers mag hê, kan ook grootliks 'n resultaat wees van die feit dat werknemers verkeerdelik ingelig word en valse beloftes aan hulle gemaak word, aldus 12,8% van die boere. Daar word ook gewys op die toenemende politisering van werknemers wat verhoudings kan vertroebel. Boere is van mening dat vakbonde veroorsaak dat werknemers sekere soorte werk nie wil doen nie en dat hulle werkers laat aandring op vaste werkure.

Best (1991:97) het interessante gegewens uit haar ondersoek verkry. Daar is aan respondente gevra hoe hulle dink hulle werkgewers sou optree as plaaswerkers 'n vakbond sou vorm of by een sou aansluit. Byna die helfte (46%) van die respondente het aangedui dat hulle nie weet hoe die boer sou reageer nie. Dit is dus 'n aanduiding dat vakbondvorming 'n saak is wat tot dusver min bespreek of oor nagedink is deur werknemers op plase.

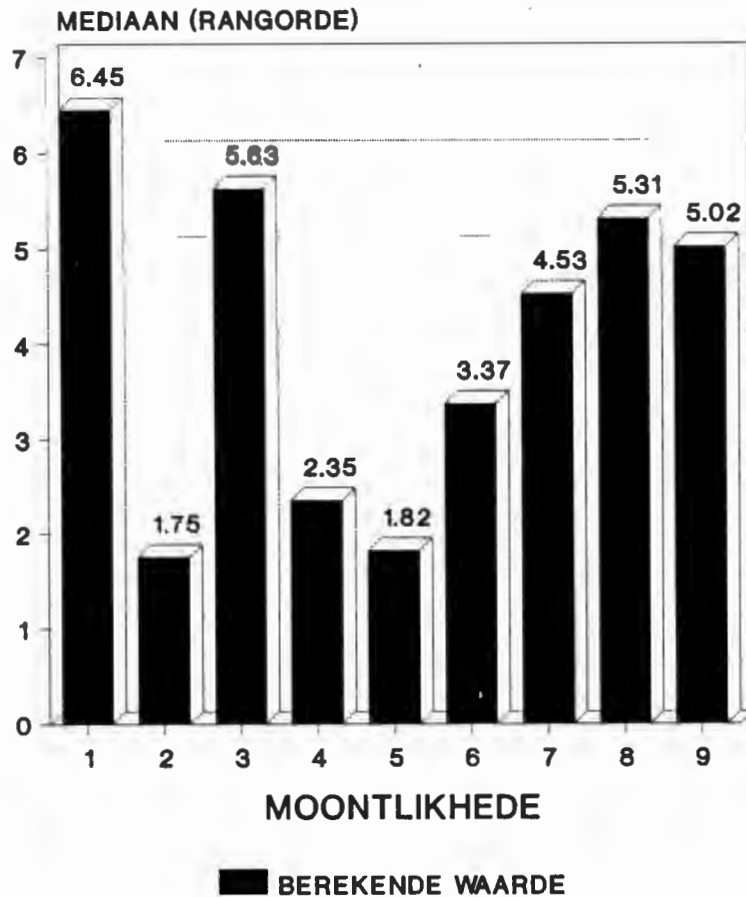
Aan die ander kant wys laasgenoemde skrywer daarop dat bykans tweederdes (63,0%) van die respondente van mening was dat dit 'n goeie idee sou wees om werkers in 'n vakbond te organiseer. Die interessante is dat ten spyte van negatiewe reaksies wat moontlik van boere verwag kan word, respondente tog gemeen het dat vakbondlidmaatskap hulle oor die langtermyn tot voordeel kan strek - soos byvoorbeeld deur die verbetering van werksomstandighede en die oplos van probleme deur middel van die vakbonde. Dit blyk hieruit dat respondente in die algemeen ten gunste van landbouvakbonde is, hoofsaaklik omdat hulle meen dat landbouvakbonde 'n rol speel om die kwaliteit van hulle werk en lewens te verbeter deur werkverwante aspekte soos griewe en onderhandelinge oor werktoestande op die agenda te plaas. Dit sluit aan by hoofstuk 3 in die algemeen, maar in die besonder by aliënasië soos in hierdie verband toegelig is. Alhoewel redelik positief, wil dit tog voorkom dat vakbonde in die georganiseerde arbeid geensins sonder probleme sit nie.

belangrikste aspekte soos dit deur die respondente aangedui is, is in volgorde van belangrikheid die volgende:

- Effektiewe kommunikasie;
- billikheid en redelikheid;
- billike loon;
- wedersydse agting en vertrouwe.

Uit bogenoemde is dit duidelik dat 'n verhouding soos in arbeidsverhoudinge, nie noodwendig gereël word deur formele en geformaliseerde praktyke of selfs wetgewing nie. Daar is vir die respondente ander aspekte wat slegs verkry kan word uit 'n redelike, menslike benadering tot die verhouding soos die bogenoemde aspekte. Insiggewend is die feit dat dit hierdie aspekte is wat in hoofstuk 4 aangetoon is as noodsaaklik in die boer-plaaswerkerverhouding. Diagram 5.21 dui die bevindinge vollediger aan. Ten einde 'n getroue weergawe van die volgorde van belangrikheid te verkry, was dit nodig om die mediaan en die standaardafwyking van die data te bereken. Verdere toeligting word in diagram 5.21 en die daaropvolgende uiteensetting gegee.

DIAGRAM 5.21: BELANGRIKE ASPEKTE VIR GESONDE ARBEIDSVERHOUDINGE



1- Effektiewe kommunikasie	6- Behuising
2- Doeltreffende rekordhouding	7- Werkersmotivering
3- Billikheid/redelikheid	8- Billike loon
4- Dissiplinêre prosedure	9- Wedersydse agting en vertroue
5- Griewe-prosedure	

Ten einde bogenoemde gegewens logies te kan voorstel, is die mediaan geneem en telkens van die maksimum waarde per moontlikheid afgetrek. Die resultaat is dat die belangriker elemente hoër waardes het en omgekeerd. So kan die elemente duidelik afgelees word van die belangrikste na die onbelangrikste met dienooreenkomstig kleiner waardes.

Steenkamp (1988:110) het oor die onderwerp soortgelyke resultate gevind onder 'n groep boere wat reeds in die lanbousektor werkzaam is. Daar is aangaande onderhandeling tussen die boer en sy plaaswerkers gevind dat eise wat uit vakkondaktiwiteite voortspruit, meestal simpatiek hanteer sal word mits die eise billik is. Hierdie vraag wys op 'n sterk bedingingselement.

TABEL 5.10: ONDERHANDELING MET PLAASWERKERS

KATEGORIE	ALTYD	DIKWELS	SOMS	NOOIT
A	1,52	3,03	1,52	4,55
B	3,03	1,52	12,12	10,61
C	0,0	6,06	9,09	9,09
D	1,52	7,58	13,64	15,15
TOTAAL	6,06	18,18	36,36	39,39

BRON: Steenkamp (1988:110)

In tabel 5.10 verwys kategorie A na baie jong boere, terwyl D na senior boere verwys.

Uit die gegewens van Steenkamp (1988:110) blyk dit dat die boere redelik negatief staan teenoor kommunikasie wat sou voortspruit uit eise vanaf werknemerskant. 'n Derde (39,39%) van alle respondente was van mening dat hulle nooit oor enige eise met hulle werkers sal onderhandel nie. Insiggewend is dat 36,35% en 18,18% van die respondente soms of dikwels bereid sal wees om te onderhandel met hulle werkers oor eise. Uit die onderhoude blyk dit dat hierdie boere bereid sou wees om te onderhandel, afhangende van die aard van die eis. Billiker en ekonomies regverdigbare eise sal beslis deeglik deur die boere oorweeg word, terwyl buitensporige eise slegs konflik tussen werkgever en werknemer sal veroorsaak. Slegs 6,06% van die respondente sou altyd bereid wees om werkers te ontmoet te kom deur te onderhandel oor eise vanaf werkerskant (Steenkamp, 1988:110).

Die navorser het dit goed gedink om deur 'n faktorontleding, kruiskorrelasies en 'n diskriminantanalise enkele tendense aan te toon wat moontlik in verdere ondersoeke op hierdie terrein as rigtingaanwysers kan dien. Dit moet egter beklemtoon word dat dit nie die hoofdoel van hierdie ondersoek was nie.

Waar daar van die meting van verskeie veranderlikes op dieselfde proefpersoon of subjek sprake is, word daar gekyk na die verband tussen die veranderlikes onderling. Faktorontleding word as 'n onontbeerlike tegniek beskou wanneer meerveranderlike gegewens ontleed word soos dit in dié geval voorkom.

Thorndike en Hagen (1969:647) omskryf faktorontleding as 'n versameling van prosedures wat die ontleding van 'n komplekse versameling verbande tussen 'n groep veranderlikes hanteer en in faktore saamgroepeer.

Child (1970:2) sien 'n groep veranderlikes wat vir een of ander rede 'n reeks gemeenskaplike eienskappe vertoon of 'n sterk verband met mekaar het, as 'n faktor. In wese is dit wat die tegniek van faktorontleding doen. Dit plaas 'n groot groep veranderlikes in faktore waar elke groep veranderlikes wat onder 'n faktor groepeer is, met mekaar verband hou.

Stanley en Hopkins (1972:450) sien faktorontleding soos volg: "Factor analysis attempts to account for the interrelationships in terms of some underlying "factors", preferably fewer in number than the original variables, and it reveals how much of the variation in each of the original measures arises from, or is associated with, each of the hypothetical factors".

Oosthuizen (1969:49) wys op die volgende funksies van faktorontleding:

- Om 'n klein getal onderliggende faktore te identifiseer wat 'n verklaring kan verskaf van die komplekse versameling korrelasies en om aan te dui hoeveel van die variasies by elk van die oorspronklike maatstawwe geassosieer is met elk van die hipotetiese faktore;

- om sekere hipoteses te toets soos wat byvoorbeeld die geval is by konstrugeldigheid.

Enkele doelwitte van faktorontleding word deur Frane en Hill (1976:489) soos volg gesien:

- Om die bestudering van die korrelasies van 'n groot aantal veranderlikes te vergemaklik deur die veranderlikes saam te groepeer in faktore. Dit word op so 'n wyse gedoen dat die dominante veranderlikes in elke faktor hoog korreleer.
- Om die interpretering van elke faktor aan die hand van die veranderlikes wat daar onder gegroepeer is, te kan doen en
- Om 'n groot hoeveelheid veranderlikes met behulp van 'n paar faktore te verklaar.

Coetzee (1984:125) maak in die lig van bogenoemde die afleiding dat faktorontleding gesien word as 'n metode om die onderlinge verband tussen 'n aantal veranderlikes in terme van 'n kleiner aantal faktore uit te druk. Verder kan 'n groot aantal veranderlikes bestudeer word deur hulle te groepeer in trosse van veranderlikes of faktore, só dat die belangrikste veranderlikes binne faktore hoog korreleer. Hierdie faktore kan dan geïnterpreteer word na aanleiding van die veranderlikes wat daarop saamgroepeer. Faktorontleding het ook ten doel om 'n groot aantal veranderlikes te herlei na 'n paar faktore om die gegewens op te som.

Die gegewens soos in die faktorontleding bepaal, is in baie opsigte van groot waarde. Dit word in tabel 5.11 voorgestel.

TABEL 5.11: GEROTEERDE FAKTORPATROON VAN VERSKEIE VERANDERLIKES SOOS BEPAAL UIT DIE VRAELYS

VRAE	FAKTOR 1	FAKTOR 2	FAKTOR 3	FAKTOR 4	FAKTOR 5	FAKTOR 6
V32	0,88184	-	-	-	-	-
V31	0,87513	-	-	-	-	-
V33	0,84551	-	-	-	-	-
V34	0,69667	-	-	-	-	-
V35	0,69579	-	-	-	-	-
V16	0,65721	-	-	-	-	-
V28	0,60482	-	-	-	-	-
V29	0,56326	-	0,33673	-	0,33325	-
V18	0,37979	-	-	-	-	-
V2	-	0,80862	-	-	-	-
V5	-	0,70860	-	-	-	-0,40619
V42	-	0,57330	0,32356	-	0,33839	-
V27	-	-	0,74153	-	-	-
V52	-	-	0,60595	-	-	-
V30	-	-	0,46889	-	-	-
V41	-	-	-	0,81487	-	-
V51	-	-	-	0,75562	-	-
V43	-	-	-	-	0,64513	-
V24	-	-	-	-	-0,65800	-
V3	-	-0,30832	-	-	-	0,64522
V44	-	-	-	0,35049	-	0,60337
V49	-	-	-	0,30689	-0,33106	-0,44319

* WAARDES WAT TUSSEN -0,3 EN 0,3 LÊ IS UITGELAAT SYNDE NIE BEDUIDEND TE WEES NIE

PROPORSIE VARIANSIE VERKLAAR

<u>FAKTOR 1</u>	<u>FAKTOR 2</u>	<u>FAKTOR 3</u>	<u>FAKTOR 4</u>	<u>FAKTOR 5</u>	<u>FAKTOR 6</u>
0,249197	0,090691	0,073306	0,064943	0,062755	0,055601

Die totale proporsie variansie verklaar deur die ses faktore, is 0,5965.

Die vrae wat as veranderlikes in die faktorontleding gebruik is, is almal ordinale veranderlikes, met ander woorde respondente moes telkens een moontlikheid aandui op 'n skaal wat in grade van minder na meer groei of andersom. Hiervolgens is ses faktore geïdentifiseer waar die veranderlikes saamgroepeer is. Die ses faktore word vervolgens individueel bespreek ten einde verklarings te bied vir sekere tendense.

Die veranderlikes in faktor 1 het almal die formele reël van arbeidsverhoudinge in gemeen. Die bestaan van 'n dissiplinêre kode, 'n grieweprosedure, 'n dissiplinêre prosedure, 'n werkekomiteestelsel en die ingeligtheid van werknemers oor die meganismes en stelsels, kon in die volgorde as verklarend vir mekaar dien. Die gebruik van 'n dienskontrak en die bepaling van opleidingsbehoefte het direk met mekaar en bogenoemde gekorreleer. Die interessante van faktor 1 is dat die formele kennis van arbeidsverhoudinge van die respondente direk in verband gestaan het met die bestaan van bogenoemde strukture, meganismes en stelsels. Met ander woorde, hoe beter die kennis van respondente oor arbeidsverhoudinge, hoe meer is die arbeidsverhouding op 'n formele vlak bedryf.

Dit beklemtoon die feit dat 'n sekere mate van kundigheid tog nodig is om die verhouding te laat slaag, in ag genome die neiging om arbeidsverhoudinge meer formeel in die landbousektor te hanteer. Dit is vollediger in hoofstuk 4 bespreek, terwyl deurgaans aangetoon is hoe sosiale verandering ook die landbousektor in die rigting van geformaliseerde verhoudinge laat beweeg met die moontlike toepassing van die Wet op Arbeidsverhoudinge.

Faktor 2 het onder andere biografiese besonderhede saamgroepeer. Daar is gevind dat die tydperk wat 'n persoon in die landbou aktief is met boerdery, direk korreleer met ouderdom en die hoogste kwalifikasie wat behaal is. Die logiese afleiding om hieruit te maak, is dat hoe ouer 'n persoon is, hoe verder is hy gekwalifiseer en hoe langer boer hy al. Wat egter insiggewend was, is die feit dat dit ook positief korreleer met die bestaan van 'n erkenningsooreenkoms al dan nie. Ouderdom en die vlak van kwalifikasie is dus 'n goeie aanduiding of daar 'n erkenningsooreenkoms bestaan of nie.

Faktor 3 het uitgewys dat die verskaffing van vervoer en hoe positief 'n boer teenoor sy werknemers sal staan indien hulle aan 'n vakbond sou behoort, met mekaar verband hou. Dit beteken dat boere wat erns maak met sosiale verantwoordelikheid, ook ernstig begin voorberei het vir die beweging van vakbonde na die landbou waar daar werkers was wat verteenwoordig is deur een of ander vakbond. Hierteenoor het die bepaling van opleidingsbehoefte ook direk met faktor 3 gekorreleer.

Dieselfde geld vir die gevoel wat respondente gekoester het teenoor opleidingsinstansies soos Boskop-Opleidingsentrum. Dit beteken hoe beter 'n boer voorbereid is op vakbondaktiwiteite, hoe minder positief voel hy oor die bepaling van opleidingsbehoefte en opleiding deur buite-instansies soos Boskop. Bemoedigend en insiggewend is dat sodanige boere wat voorbereid is op die koms van vakbonde, ook 'n baie hoë voorkeur plaas op kommunikasie in die werknemer se eie taal.

Die voorbereidheid op vakbondaktiwiteite en die verteenwoordiging van vakbonde onder plaaswerkers is in faktor 4 saamgroepeer en 'n direkte verband is gevind. Dit impliseer dat boere wat bewus is van werknemers van hom wat lid van 'n landbouvakbond is ook daarvan kennis geneem het en derhalwe beter voorberei is as byvoorbeeld boere wat nog onbewus is van vakbondaktiwiteite in hulle omgewing. Dit sluit aan by die bevindinge soos vroeër in die hoofstuk aangedui, dat boere wat reeds kennis gemaak het met van die formele aspekte van arbeidverhoudinge, wel deeglik voorbereid is wat die meeste aspekte hiervan betref.

Faktor 5 toon sterk negatiewe korrelasies met van die veranderlikes wat in die ontleding gebruik is. Die vraag handel oor onenigheid wat ondervind word met landbouvakbonde wat in die omgewing aktief is. In indirekte korrelasie daarmee, is die aard van die permanente behuising van werknemers en die hoogste kwalifikasie waar laasgenoemde

ook beduidend was in faktor 2. Dit beteken dat die respondente wat oor die hoogste kwalifikasie beskik, die meeste onenigheid met vakbonde ervaar het.

Die boere wat permanente steenhuse aan hulle werknemers verskaf het, het die meeste probleme met vakbonde ondervind. Die afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat vakbonde in die omgewing hoogs aktief is en daarom die hoë vlak van sosiale verantwoordelikheid soos die voorsiening van permanente geboude huise. Vakbonde bly egter teenwoordig en onenigheid mag inhou dat daar nie maklik ooreenstemming bereik kan word wat sekere eise betref nie.

Kommunikasie en die moontlikheid van landbouvakbonde op groot skaal in die landbou is saam groepeer in faktor 6. Die verband wat aangetoon is, korreleer negatief. Dit beteken dat boere wat glad nie met hulle werknemers in hulle eie taal kommunikeer nie, het aangedui dat vakbonde beslis sal probeer om plaaswerkers te organiseer. Die belangrikheid van effektiewe kommunikasie is vroeër in die hoofstuk aangedui en kan steeds nie oorbeklemtoon word nie. 'n Logiese afleiding wat hieruit gemaak kan word, is dat boere wat nie met hulle werknemers in hulle eie taal kommunikeer nie, ook nie veel van 'n vertrouensposisie met hulle werkers het nie. Kommunikasie is uitgewys as een van die belangrikste bepalers van wedersydse begrip en vertrouwe soos weer eens uit bogenoemde blyk.

n Laaste verfynde statistiese tegniek wat in die ontleding van die data gebruik is, is 'n stapsgewyse diskriminantanalise. Sodanige analise bied besonder baie verklarende moontlikhede waar van 'n nominale veranderlike as afhanklike veranderlike gebruik gemaak is soos in dié geval. Die voorspellende rol van veranderlikes wat in die analise gebruik word, is verder van groot waarde en bied veral voorspellingswaarde met die oog op toekomstige ondersoeke van 'n soortgelyke aard.

Die uitvoer van 'n diskriminantanalise is met behulp van die BMDP-statistiese verwerkingsprogram 7M gedoen en daar is deurgaans verwys na volume een van die handleiding. Dixon (1990:339) dui aan dat 7M 'n diskriminantanalise doen tussen twee of meer groepe veranderlikes-met ander woorde die program bepaal 'n kombinasie van veranderlikes wat die groep of geval waarvan dit deel is, die beste voorspel. Die groepeeridentifikasie moet vir elke geval wat in die analise gebruik word, bekend wees.

Die nominale veranderlike wat gebruik is, is vraag sestien. Dit is gebruik om die data in twee groepe te verdeel, naamlik in 'n groep wat skriftelike dienskontrakte gebruik en 'n groep wat van mondelinge dienskontrakte gebruik maak.

Die kombinasie van voorspellende veranderlikes word die klassifikasiefunksie genoem. Hierdie klassifikasiefunksie kan dan gebruik word om nuwe gevalle wat onbekend is, te klassifiseer. Program 7M kies die veranderlikes wat gebruik word om die liniêre klassifikasiefunksie te bereken, stapsgewys. Met elke stap word die veranderlike wat die meeste bydra tot die skeiding van die groep, in berekening gebring by die diskriminantfunksie.

Belangrike groepe veranderlikes kan verder in kontras gaplaas word om die keuse van veranderlikes te bepaal. Die program evalueer dan die hoeveelheid gevalle wat korrek geklassifiseer is en plaas dit in groepe, voer daarna 'n valbyl-waarderingsprosedure uit om sodoende die foutiewe klasse te evalueer en voorsien dan 'n opgesomde klassifikasietabel Dixon (1990:339). Tabel 5.12 toon die gegewens aan soos verkry is uit die prosedure.

TABEL 5.12: OPGESOMDE KLASSIFIKASIE-TABEL VAN DIE DISKRIMINANTANALISE

GROEP	PERSENTASIE KORREK	HOEWEELEID GEVALLE GEKLASSIFISEERD IN DIE GROEPE	
		SKRIFTELIK	MONDELING
SKRIFTELIK	68.2	30	14
MONDELING	91.5	6	65
TOTAAL	82.6	36	79

Die primêre doel van die diskriminantanalise is om te bepaal watter aspekte van arbeidsverhoudinge die beste sal voorspel of 'n boer oor 'n skriftelike of mondelinge dienskontrak beskik. In stapsgewyse volgorde is vasgestel dat vraag 31 in die vraelys dit die beste sal voorspel. 'n Boer wat dus oor 'n skriftelike dissiplinêre kode beskik, sal ook oor 'n skriftelike dienskontrak beskik.

TABEL 5.13: TWEERIGTING TABEL VAN VRAAG 16 EN VRAAG 31 (PERSENTASIES VAN RYTOTALE)

V16 V31

	1	2	3	TOTAAL
1	63,33	36,67	0,00	100,0
2	8,18	85,45	6,36	100,0

Stap nommer 2 in die analise het bepaal dat die volgende voorspeller in voorkeurvulgorde die ouderdom van 'n respondent sou wees. Tabel 5.12 toon aan dat respondente tussen die ouderdomme van twintig en nege-en-veertig jaar die waarskynlikste gebruik sal maak van 'n skriftelike dienskontrak.

TABEL 5.14: TWEERIGTING TABEL VAN VRAAG 16 EN VRAAG 2 (PERSENTASIES VAN RYTOTALE)

V16 V2

	1	2	3	4	5	TOTAAL
1	1,64	21,31	37,70	24,59	14,75	100,0
2	0,00	14,14	24,32	30,63	30,63	100,0

Die derde stap het aangetoon dat die veskaffing van gratis vervoer van en na byvoorbeeld godsdienstige en sportbyeenkomste sou kon voorspel of die boer van 'n skriftelike

dienskontrak gebruik maak. Uit tabel 5.15 kan die logiese afleiding hieruit gemaak word dat boere wat 'n hoë premie plaas op sosiale verantwoordelikheid, ook die formele reël van arbeidsverhoudinge voorstaan en nakom.

TABEL 5.15: TWEERIGTING TABEL VAN VRAAG 16 EN VRAAG 49 (PERSENTASIES VAN RYTOTAAL)

V16

V49

	1	2	3	TOTAAL
1	75,41	21,31	3,28	100,0
2	60,19	30,56	9,26	100,0

'n Laaste veranderlike wat geïdentifiseer is in die diskriminantanalise as 'n goeie voorspeller vir die besit van 'n skriftelike dienskontrak, is die gevoel oor landbouvakbonde en spesifiek of hulle sal organiseer onder plaaswerkers of nie. Tabel 5.14 toon aan dat boere wat aangedui het dat landbouvakbonde beslis lede sal werf onder landbouwerkers, wel van 'n skriftelike dienskontrak gebruik sal maak.

Uit die diskriminantanalise blyk dit dus duidelik dat veral vier faktore gebruik kan word om te voorspel of 'n boer van 'n skriftelike of mondelinge dienskontrak sal gebruik maak, te wete:

- 'n Dissiplinêre kode;
- die ouderdom van 'n respondent;
- die verskaffing van gratis vervoer, en
- die moontlikheid dat vakbonde in die landbou gaan organiseer.

Met die oog op toekomstige navorsing op dié terrein, kan die vier faktore dus aangewend word om te voorspel of 'n boer oor 'n skriftelike dienskontrak beskik of nie. In die huidige navorsing is uit die diskriminantanalise gevind dat gegewe die voorspellende

veranderlikes, 68,2% van die respondente korrek voorspel is aangaande 'n skriftelike dienskontrak, terwyl 91,5% korrek was aangaande 'n mondelinge dienskontrak.

5.5 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die empiriese data soos verkry uit die vraelys en ongestruktureerde onderhoude as navorsingstegnieke, ontleed en bespreek.

Daar is gepoog om die posisie ten opsigte van Streek F feitlik weer te gee en verklarings te bied in die lig van die teoretiese oriëntering soos in hoofstukke 2 tot 4 uiteengesit.

Om sekere onduidelikhede uit die weg te ruim, is inligting wat bekom is deur talle onderhoude wat gevoer is, kontekstueel verklaar en waar moontlik gebruik om bevindinge vanuit die vraelys toe te lig. Om die waarde van hierdie studie te verhoog en om vergelykings moontlik te maak, is na die bevindinge van soortgelyke ondersoeke verwys.

Die klem het in hierdie ondersoek op die arbeidsverhoudingepрактыке in die landbousektor geval. Insiggewend is die feit dat 71% van die respondente nooit onenigheid ervaar het met landbouvakbonde in hulle gebied nie. Teleurstellend is die bevinding dat 43,6% van die respondente op die stadium oor geen kennis van arbeidswetgewing beskik nie. Die navorser is egter van mening dat die verskynsel tydelik is en behoort dit beoordeel te word in die lig van die relatief nuwe behoeftes wat in die sektor rondom arbeidswetgewing begin ontstaan.

Verder het die menings van die boere aan die orde gekom. Hieronder is aangeleenthede soos die doelwitte en strewes van vakbonde behandel. Die meerderheid van die respondente is op hoogte van die doelwitte van landbouvakbonde en 65,7% het aangedui dat landbouvakbonde plaaswerkers beslis sal organiseer. Die negatiwiteit is te verstane in die lig van radikalisme en politisering van vakbonde wat prominent staan op die arbeidsfront. Die respondente was van oordeel dat vakbonde met lone as die grootste eis na die landbou sal kom. Lone is in realiteit 'n saak wat feitlik elke jaar op die agenda van vakbonde verskyn, maar is dikwels ook 'n front vir ander eise.

Opleiding het in die algemeen gedui op 'n positiewe gees van samewerking en simpatie teenoor werknemers. Byna viervyftes van die respondente (85,4%) het aangedui dat hulle wel hulle arbeiders sal laat oplei en kursusse sal laat ondergaan soos wat veral aan buite-instansies soos Boskop-Opleidingsentrum aangebied word. Insiggewend is die feit dat die belangrikste rede vir opleiding die verhoging in produktiwiteit wat dit tot gevolg kan hê, is. Bogenoemde is bevestig uit die onderhoude wat gevoer is.

Die respondente het ten opsigte van hulle sosiale verantwoordelikheid positiewe ingesteldheid geopenbaar. Byna tweederdes (63,3%) van die respondente het aangetoon dat hulle wel aan hulle werknemers steenhuse van een of ander aard voorsien waarvan ongeveer 30% aangedui het dat die aard van die behuising insluit die verskaffing van sanitêre geriewe sowel as vullisverwydering op 'n individuele of gemeenskaplike basis. Die stelsel van bestuur bestaan uit 'n vermenging van sekere benaderings ten einde te beantwoord aan die eiesoortigheid van die eise van die landbousektor. Uit die onderhoude is verder bevind dat arbeid in die landbou uniek en eiesoortig is. Daar is byvoorbeeld aangevoer dat dit die enigste werkplek is waar werknemers op dieselfde plek waar hulle woon, ook hulle arbeid verrig.

'n Voorwaarde is geplaas op die bereidwilligheid tot onderhandeling en kan in die algemeen beskou word as regverdigheid en billikheid. Die meeste van die respondente (77,8%) het ook aangedui dat hulle redelik voorbereid is op moontlike vakkondaktiwiteite. Die oorgrote deel van die respondente meen dat die ontleding van werkverrigting en daaglikse beplanning nodig is vir 'n sinvolle mannekragbeleid. Die navorser is van mening dat dit 'n toenemende verskynsel is in die landbousektor met die geredelike beskikbaarheid van gevorderde tegnologiese om formele rekordhouding te vergemaklik. Die bevindinge dui tevens ook op 'n positiewe gesindheid ten opsigte van formele rekordhouding.

Uit die onderhoude blyk dat opleidingsinstansies gebuk gaan onder beïnvloeding van radikalisme en politiserende meningsvormers. Verder het besonder min respondente (28,2%) aangedui dat hulle van 'n skriftelike dissiplinêre prosedure gebruik maak. Dit behoort beoordeel te word in die lig van 'n relatiewe nuwe behoefte en omstandighede wat nog besig is om gevestig te raak in die landbousektor. Dit moet egter nie die indruk laat dat dissiplinering nagelaat word nie. Soveel as 64,7% van die respondente het immers aangetoon dat daar wel van 'n mondelinge dissiplinêre prosedure gebruik gemaak

word. Die res van die respondente (35,3%) maak van 'n skriftelike dissiplinêre prosedure gebruik. Dit blyk dat daar wel rede tot kommer bestaan, dog daar is ook baie positiewe tendense wat na vore kom.

Indien die boer hom egter sou blootstel aan nalatigheid ten opsigte van een of meer van bogenoemde, stel hy homself bloot aan die moontlikheid van duur hofgedinge en abdikeer hy ten opsigte van die reg om te bestuur. Om die probleme te voorkom, is begrip en insig van die aspekte nodig waarop elke boer homself behoort te rig ten einde die aangewese weg vir sukses te vind rakende arbeidsverhoudinge in die landbou.

Dit moet beklemtoon word dat hierdie verhouding 'n onderlinge vertrouwe en wedersydse gebondenheid vereis. Daardeur kan verhoogde produktiwiteit, 'n beter lewenstandaard en wedersydse respek verseker word.

Die uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou is 'n realiteit-'n realiteit wat in die lig van 'n veranderende Suid-Afrika nuwe eise aan die boer en sy plaaswerkers gaan stel en daarom is dit nodig om enkele slotopmerkings te maak, asmede enkele riglyne aan te toon. Dit volg in hoofstuk 6.

HOOFSTUK 6

SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN SLOTPERSPEKTIEF

In die lig van veranderde en steeds veranderende omstandighede in Suid-Afrika en nuwe eise wat aan werkgewers gestel word, is dit nodig om die posisie van die boer in Suid-Afrika van nader te beskou. Dit is juis op die terrein van die georganiseerde landbou waar vandag belangrike verwickelinge ten opsigte van arbeidswetgewing verwag word en waarvoor ernstige meningsverskille bestaan.

In hoofstuk een is die aard en omvang van die probleem asook die doel van die navorsing duidelik gestel. Dit gee 'n aanduiding wat die navorser wou bereik in die lig van die gestelde probleem. Hieruit het geblyk dat die problematiek in die landbou as 'n eiesoortige sektor beskou en bestudeer moet word. 'n Teoretiese oriëntering is nodig geag om sodoende die probleem onder bespreking na behore te begrens en te verklaar. Verder moes ook bepaal word of die probleme wat in hierdie navorsing geïdentifiseer is, in werklikheid bestaan en daarom is 'n empiriese ondersoek onderneem. Dit is in 'n arbeidsintensiewe streek onderneem, aangesien geen soortgelyke ondersoeke nog in so 'n streek gedoen is nie.

Daar is gepoog om bepaalde aspekte in die landbousektor wat arbeidsverhoudinge raak, van nader te beskou. Veral in hoofstuk 1 is gekonsentreer op die problematiek van die moontlike uitbreiding van vakbondaktiwiteite na die landbousektor. Die noodsaaklikheid van optrede aan die kant van die boer kan nooit oorbeklemtoon word nie en so ook nie die realiteit van vakbonde in die landbou en die toepassing van moontlike arbeidswetgewing nie. Konflik is gesetel in die apatiese houding van baie boere rondom arbeidsake en dit word vererger deur die polities-geïnspireerdheid van sekere vakbonde. Die strewe na mag deur ledetalle ten einde 'n beter politieke bestel daar te stel, is 'n bron van groot kommer en maak die situasie gespanne.

Veranderinge in Suid-Afrika is 'n realiteit en hierdie veranderinge sowel as weerstand daarteen moet bestuur word. Dit is duidelik dat vakbondwese in Suid-Afrika 'n toenemende veranderde rol gaan vervul en hiermee moet die boer as werkgewer rekening hou.

Namate Suid-Afrika 'n nuwe politieke bedeling betree, sal die druk van die kant van vakbonde en werknemers toeneem om die vlak van geletterdheid te verhoog. Die aard van opleiding tot geletterdheid wat tans in die arbeidsmark vereis word, is uitgebrei om lewensvaardighede in te sluit. Dit is nie meer aanvaarbaar om 'n werknemer leesvaardighede te leer wat net in die werkomgewing gebruik word nie. Die klem op geletterdheid het nou verskuif na die verbetering van vaardighede, wat die individu ruimte vir persoonlike groei bied en wat hom ook vir deelname aan 'n demokratiese Suid-Afrika sal voorberei.

Elke werkgewer wat swart personeel in diens het, moet bereid wees om 'n beleid ten opsigte van opleiding van ongeletterdes te formuleer. Ervaring het egter bewys dat die sleutel tot die sukses van 'n maatskappy se program vir geletterdheid, afhang van die mate van betrokkenheid en ondersteuning van bestuur, werknemers en vakbonde.

Booyens (1990:31) meld dat Cosatu se Workers Charter deur vakbonde gebruik sal word as 'n vertrekpunt vir onderhandelinge oor toekomstige arbeidswetgewing en kan selfs ook dien as 'n basis vir onderhandeling oor politieke aspekte in Suid-Afrika na apartheid. Daar word voorts gereken dat georganiseerde arbeid in die toekoms minder gepolitiseerde eise aan individuele werkgewers by die werkplek sal stel. Aspekte soos 'n gewysigde Wet op Arbeidsverhoudinge, asook deelname aan grondwetlike onderhandelinge, sal egter toenemend aandag geniet.

Cosatu het drie groepe regte geïdentifiseer wat in wetgewing ingesluit behoort te word, naamlik:

- Die reg om by 'n vakbond aan te sluit;
- die reg tot vakbonde se onafhanklikheid van werkgewers, die staat en politieke partye en
- die reg tot nywerheidsdemokrasie.

Anders as in die meeste nywerhede waar vakbondwese reeds geruime tyd gevestig is, is die landbou nog onervare en in 'n fase waar groeipyne wel hulle tol gaan eis. Dit is 'n fase van oorgang en vernuwing wat die landbousektor nie gaan vryspring nie. Belangriker is dat die landbou absoluut uitgelewer is aan natuurelemente en verder kan

georganiseerde, radikale vakbonde gedurende spitstye soos plant- en oestye katastrofiese gevolge vir die landbou inhou.

Die doel van die navorsing was om die persepsie van boere te ontleed ten einde 'n getroue weergawe te verkry van die huidige stand van sake. Alhoewel 'n paar ondersoek na vakbonde en arbeidsaangeleenthede in die landbou reeds onderneem is deur Steenkamp, (1988), Gildenhuys, (1989) en Best, (1991), het hierdie navorsing verder lig op die veelbesproke onderwerp laat val en behoort dit te dien as 'n meer volledige beeld van die verskynsel in 'n arbeidsintensiewe boerderystreek.

In hoofstuk twee, drie en vier is gesaghebbende bronne geraadpleeg om sekere ter saaklike aspekte vanuit die literatuur te ondersoek om 'n deeglike teoretiese oriëntering te verseker. In hoofstuk twee is aandag geskenk aan enkele perspektiewe van sosiale verandering met die klem op die bestuur van verandering en die weerstand teen sodanige verandering, veral in Suid-Afrika in die huidige tydsgewrig. Daar is gepoog om 'n realistiese beeld te gee van die aard en omvang van vakbondwese soos wat dit vandag manifesteer. Daar is aandag geskenk aan die politieke rol van vakbonde waaruit blyk dat daar besliste aanduidings van radikalisme en militansie by sekere vakbonde is. Die navorser is egter van mening dat vakbonde steeds beter sal organiseer en dat landbou-unies die funksie van byvoorbeeld werkgewersorganisasies met sekere aanpassings in die toekoms sal kan behartig aan werkgewerskant.

Aandag is geskenk aan sekere modelle van die bestuur van verandering en die vermindering van weerstand teen verandering soos die verskynsel hom voordoet op nywerheids- en ondernemingsvlak, maar verandering beteken ook groter verantwoordelikheid. Die tyd het aangebreek dat elke boer, ongeag sy politieke siening, tot die besef moet kom dat verantwoordelike optrede teenoor sy werkersmag voorrang moet geniet. Vanweë hierdie noodsaaklikheid is die werkgewer (boer) se verantwoordelikheid toegelig.

Hoofstuk drie het veral op sosiale verantwoordelikheid en enkele arbeidsbeginsels gefokus en daar is op die toepassings en relevansie vir die landbousektor gefokus. Sosiale verantwoordelikheid, die veel besproke onderwerp van ons dag, is vervolgens onder die soeklig geplaas. Enkele teorieë van sosiale verantwoordelikheid is toegelig en daar is spesifiek gelet op die toepassing daarvan vir die landbousektor. Min twyfel

bestaan oor die feit dat die boer van vandag in besonder bewus sal moet wees van hierdie verantwoordelikheid.

Vir die bestuurder van 'n onderneming en die boer van 'n plaas beteken dit dus dat hy die verantwoordelikheid en opdrag van God self het om die onderneming waarvoor hy as rentmeester aangestel is se doelwitte na die beste van sy vermoë na te streef. Maar daar is ook 'n tweede opdrag, naamlik om sy medemens se belange en verwagtings in gedagte te hou. Dit beteken dat daar na werknemers se belange omgesien moet word en dat ook aandag gegee moet word aan die etiek van werk wat kernaspekte soos billikheid, redelikheid en medemenslikheid behels.

Hierdie verantwoordelikheid vind verder gestalte in die verpligting van die bestuurder of boer om die rentmeesterskap na die beste van sy vermoë uit te voer en te onderhou. Ook oor die uitvoering van dié opdrag bestaan daar 'n verpligting, naamlik om dit met die nodige verantwoordelikheid en nougesetheid uit te voer en dit kan gesien word as sosiale verantwoordelikheid teenoor die werker en die gemeenskap.

In arbeidsverhoudinge is daar meganismes en strukture wat in stand gehou moet word om arbeidvrede te bevorder. In hoofstuk vier is gefokus op die noodsaaklikheid van arbeidsverhoudingestrukture wat in die landbou toegepas kan word. 'n Onderskeid is gemaak tussen meganismes, prosedures en strukture en die bydrae wat die aanwending van die aspekte kan lewer tot onder andere beter verhoudinge en beter kommunikasie binne die onderneming. So is byvoorbeeld gewys op die moontlikhede van werkerade en werkekomitees. Daar is byvoorbeeld gevind dat 'n instansie soos Boskop-opleidingsentrum mobiele opleidingseenhede gebruik om werkers op plase in hulle eie werksomstandighede op te lei. Dit is 'n baie waardevolle diens wat gelewer word omdat een van die besware van werkgewers die onttrekking van hulle arbeiders was vir die volg van opleiding aan 'n buite instansie.

In hoofstuk vier is verder aangetoon dat die gebruik van die genoemde meganismes, strukture en stelsels nie noodwendig goeie arbeidsverhoudinge waarborg nie. Dit kan wel 'n wesenlike bydrae tot die skeep en instandhouding van byvoorbeeld kommunikasiekanale en werkerade lewer, maar dit alleen is nie genoeg nie. Aspekte soos wederydse vertroue, agting, respek en lojaliteit is onmisbare bestanddele vir

gesonde arbeidsverhoudinge en kan nie deur strukture, meganismes en prosedures verkry word nie.

Die vernaamste bevindinge van die empiriese navorsing, is in hoofstuk vyf aangebied. Hier is aandag geskenk aan die geografiese verspreiding van die respondente met ondersteunende biografiese besonderhede ten einde die resultate in perspektief te beoordeel.

Die kennis en menings oor arbeidswetgewing en vakbonde van die respondente is getoets en die algemene gevoel wissel van onsekerheid tot versigtige optimisme. Die onderskeie menings van die boere het 'n negatiewe gevoel weerspieël betreffende die moontlike aktiwiteite van vakbonde in die landbou. Die algemene mening is een van voorbereiding en gereedmaking vir die nuwe eise wat dié verskynsel aan die landbousektor kan stel.

Opleiding geniet redelike hoë voorkeur onder die respondente en die navorser is van oordeel dat daar tog versigtige optimisme heers teenoor die moontlike verbetering in lewensgehalte deur voldoende opleiding. Bevestiging is gevind uit soortgelyke ondersoeke oor die onderwerp wat deur Steenkamp, (1988) en Gildenhuys, (1989) onderneem is, naamlik dat opleiding in die algemeen hoë voorkeur geniet onder boere en dat dit in direkte verband staan met die verbetering van produktiwiteit en lewensgehalte.

Persepsies van die boer oor arbeidsverhoudinge in die algemeen is positief geëvalueer en is uit onderhoude bepaal dat plaaswerkers nie baie eise stel nie. Deur die nakoming van algemene aanvaarbare, eties verantwoordbare bestuurspraktyke soos dit in hoofstuk vier aangedui is, is die daarstelling van 'n gelukkige en tevrede werkersmag reeds ver gevorder. Die aanduiding is dat boere simpatiek staan teenoor vakbonde wat met redelike en ekonomies regverdige eise na hulle kom. Die gevoel van die navorser is dat die tendens sal voortduur en sal beweeg in 'n rigting van gesprekvoering op die werkvloer op 'n informele grondslag. Die waarde daarvan lê in die verbetering van kommunikasie met gepaardgaande groeiende begrip vir wedersydse probleme en aspirasies. Die sukses van sodanige gesprekvoering sal direk bepaal word deur die houding en toegewydheid van die partye betrokke om dit te laat slaag.

'n Sterk oortuiging ten opsigte van sosiale verantwoordelikheid is onder die respondente ervaar. In die algemeen is die boere baie positief oor die erkenning van die mens as sosiale wese. Behuisings- en ontspanningsgeriewe kom hoog op die lys van voorkeure ter nakoming van sosiale verantwoordelikheid voor.

Ten slotte het die keuse van 'n bestuursbenadering laat blyk dat verskillende komponente van verskillende benaderings om by elke boerderyonderneming se unieke behoeftes aan te pas, die beste eindresultaat behoort te lewer. Die neiging is dat formele rekordhouding aandag moet geniet en die tegnologie benut sal moet word om die taak te vergemaklik. Rekordhouding het groot aanhang geniet- veral met die oog op projeksies en toekomsbeplanning. Die respons op die vraelys laat 'n gevoel van versigtige optimisme. Die gebruik van formele rekordhouding word as noodsaaklik geag omdat dit kan lei tot hoër produktiwiteit, sinvolle beplanning en beter beheer. Die gebruik van indiensnemingskontrakte kan nooit oorbeklemtoon word nie. Dit lei nie slegs tot sinvolle beplanning nie, maar dien ook as beskerming vir werkgewer sowel as werknemer. Dit spel ook die onderskeie verwagtings wat die partye van mekaar koester, duidelik uit.

In sy geheel beskou, kan sekere riglyne vir die strukturering vir arbeidsvrede op plase daargestel word soos gegrond op die navorsingsbevindinge. Alhoewel elk van die verskillende boerderyvertakkinge 'n eie unieke aard het, kan die algemene beginsels soos later vermeld word, in deeglike beplanning gestalte vind.

Soos by enige nyweraar of sakeman is arbeidsverhoudinge een van die aspekte wat bestuursvernuf vereis. Dit is ewe waar vir die boer wat self in 'n besonder verantwoordelike bestuursposisie staan.

Arbeidsverhoudinge is in wese die toepassing van gesonde verhoudinge in die werkplek. Soos met enige ander aspek van die bestuur van 'n boerderyonderneming, het elke boer bepaalde kennis en vaardighede nodig om gesonde verhoudinge in die werkplek te bevorder. Die boer behoort dus sy eie kennis en vaardighede op te knap as eerste stap in die ontwikkeling van 'n planmatige bestuurstrategie ten opsigte van arbeidsverhoudinge.

Soos reeds gemeld, kan die volgende aspekte as van die uiterste belang beskou word-veral vir die suksesvolle daarstelling van 'n gesonde, vaartbelynde verhouding tussen die boer en sy plaaswerkers.

- Plaaswerkers het soos enige ander werknemers, die reg om te weet waar hul in die hierargie van die boerderyonderneming staan. Dit is noodsaaklik dat elke werker 'n pligtestaat ontvang om sodoende misverstande te kan voorkom.
- Standaard- prosedures moet geld vir aspekte soos die toepassing van dissipline en die hantering van griewe. In die geval van griewe moet die werker weet waar om die griewe te lug en hoe om op te tree indien iets hom kwel.
- Sinvolle kommunikasie tussen werknemers, toesighouers en bestuurders of dan die boer self, afhange van die omvang van die boerdery, kan baie frustrasies voorkom en lei tot beter begrip en samewerking. Uit die onderhoude is gevind dat boere wat reeds van byvoorbeeld 'n werkersraad gebruik maak, onbewus is van alledaagse en tydrowende probleme met werknemers omdat hulle dit self hanteer en oplos.
- Onderhandeling moet te alle tye vir werknemers moontlik wees sodat hulle wel die vrymoedigheid sal neem om ernstige probleme met die boer te bespreek. Dit het ook uit die onderhoude geblyk dat 'n werkersraad as 'n soort sif gebruik kan word om die minder ernstige probleme van die van 'n ernstige aard te onderskei. 'n Vereiste is dan net dat die boer hom beskikbaar moet stel om oor sodanige probleme te onderhandel en te gesels.
- Soos in hoofstuk 5 aangedui is, is opleiding uiters noodsaaklik om konflik te voorkom as gevolg van onkunde of 'n onvermoë om 'n taak te bemeester. Elke werkgewer (die boer ook) behoort 'n program vir opleiding daar te stel. Hierdie opleiding sal produktiwiteit verhoog en sodoende tot voordeel van die werknemer sowel as die werkgewer strek.
- Bestuur kan homself maklik van demotiverende aspekte vergewis deur bloot betrokke te wees by sy werkers. Die vertrouwe wat nodig is om die nodige inligting te kan monitor, word gebore uit goeie menseverhoudinge, meelewing en wedersydse respek.

- Regverdigheid en billikheid moet by bestuur hoë voorkeur geniet. Openlike erkenning van die werknemer se bestaansreg, bring agting en respek mee wat tot groter arbeidsvreugde, arbeidsvrede en hoër produktiwiteit kan lei.
- Gereelde selfondersoek en selfevaluering kan die boer se visie verbreed en hom leer om die kosbaarheid van sy werknemer as medemens te besef.
- Gereelde terugvoering van 'n negatiewe sowel as 'n positiewe aard, is een van die aspekte wat die meeste deur boere afgeskeep word. Geen werknemer kan weet hoe suksesvol hy die werk wat aan hom toevertrou, is verrig nie- of dit bevredigend en op standaard is en of dit van 'n lae of onaanvaarbare gehalte is nie.
- Uit dié navorsing blyk verder dat die boer moet verseker dat hy verstaan wat die werknemer sê, en nie sonder meer aanneem dat hy hom reg verstaan nie. Misverstande kan so tot die minimum beperk word. Boere heg hoë waarde aan kommunikasie met die werknemer in sy eie taal en die meeste boere kon ook een of ander swart taal praat. Dit is 'n besondere positiewe en bemoedigende teken.

Die essensie van die voorafgaande kom op die volgende neer:

- Goeie en openhartige kommunikasiekanale;
- menswaardige en eties verantwoordbare optrede deur die boer as werkgever;
- konsekwente en regverdige hantering van werkergedrag deur die boer;
- die gee van erkenning aan plaaswerkers vir goeie werk of prestasie;
- die verskaffing van behoorlike huisvesting en ander byvoordele volgens behoeftes aan plaaswerkers;
- die betaling van menswaardige en billike lone;
- die betaling van behoorlike produksiebonusse indien daarop ooreengekom is.

Uit voorafgaande volg dit logies dat daar 'n noue en openhartige vertrouensverhouding tussen die boer en sy werkers moet bestaan, dat daar direk gekommunikeer moet word en dat die kontak baie persoonlik van aard moet wees.

Hoewel mannekragbestuur op plase die afgelope paar jaar toenemende aandag gekry het, word elementêre mannekragbestuur steeds op talle plase toegepas.

Enkele riglyne om die bestuur van arbeidsverhoudinge te reël, kan in die volgende geleë wees:

- Daar moet 'n plig op die boer en sy werkers rus om self te onderhandel om moontlike geskille uit die weg te ruim;
- benewens 'n statutêre geskilbeslegtingsmeganisme moet bemiddeling as meganisme ook vir die partye beskikbaar wees;
- indien bemiddeling nie slaag nie, moet die keuse van private arbitrasie wat op albei partye bindend is, vir die partye beskikbaar wees;
- daar moet op loonreëlings in die landbou by wyse van onderhandelinge tussen die werkgewer en werknemers ooreengekom word.

Die moontlikheid moet geskep word vir onderhandelde diensvoorwaardes en met betrekking tot spesifieke diensvoorwaardes, behoort die wet magtigend, eerder as voorskriftelik te wees, sodat ooreenkomste tussen werkgewer en werknemer gehandhaaf kan word.

Die mens word deur God as 'n bestuurder aangestel om God se eiendom op 'n verantwoordelike wyse te bestuur. Dit maak van die boer iemand wat dit op direkte en konkrete wyse kan en moet uitvoer.

Die verantwoordelikheid kan net doeltreffend nagekom word as van wetenskaplike bestuursmetodes gebruik gemaak word. Die gebruik van sodanige metodes, gepaardgaande met besinning oor die verantwoordelikheid wat die rentmeesterskap van die mens tot gevolg het, kan daarvoor sorg dat daar ten minste 'n gesonde strewe na 'n hoë moraliteit in boerdery sal wees.

Om die strewe na eties verantwoorde optrede te konkretiseer, is die formulering en implementering van 'n etiese kode een van die stappe wat eenvormige aanvaarbare optrede tot gevolg kan hê. Dit word vergestalt in eerbied vir die lewe; eerbied vir die mens as kroon van die skepping; eerbied vir funksionariese en om te alle tye diensbaar te wees en met waardigheid op te tree.

BYLAE A

DIE VRAELYS



POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT
— VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS —

Tel. (0148)99-1006 Tel.Ad. PUK Teleks 3-46019
Telefaks. (0148)99-2799
Privaatsak X6001 2520 POTCHEFSTROOM

DEPARTEMENT BEDRYFSOSIOLOGIE

Ons verwysing

Datum

08/04/1992

Navrae

Tel.

C.J. Botha

0148-991427

Geagte Respondent,

Hierby aangeheg vind u 'n vraelys met betrekking tot die huidige arbeidsituasie in die landbou, veral met die oog op sosiale verandering, sosiale verantwoordelikheid, arbeidswetgewing en die formalisering van arbeidsverhoudinge. Hierdie vraelys is deel van 'n navorsingsprojek ten einde te bepaal in welke mate boere in Streek F vordering maak op die weg van formele arbeidsverhoudinge in die algemeen, maar spesifiek met betrekking tot die houding van boere teenoor bogenoemde aspekte.

As gevolg van die aktualiteit van hierdie navorsing vir 'n toekomstige arbeidsbedeling word u vriendelik versoek om asseblief op alle vrae u eerlike mening te verstrek.

Alle inligting sal streng vertroulik hanteer word.

By voorbaat dank.

Die uwe

Christoff Botha

DEPARTEMENT BEDRYFSOSIOLOGIE

PU vir CHO

DIE VRAELYS

(VIR KANTOORGEBRUIK)

NR

--	--	--

(1-3)

Opmerkings:

- * **Voltooi asseblief alle afdelings volledig**
- * **Maak 'n kruisie (X) in die toepaslike blokkie en verstrek, waar verlang, u eerlike mening.**
- * **Alle inligting sal vertroulik hanteer word.**

AFDELING A: BIOGRAFIESE BESONDERHEDE

(KANTOORGEBRUIK)

1.	Geslag	Manlik	<input type="checkbox"/>	1	(4)
		Vroulik	<input type="checkbox"/>	2	

2.	Ouderdom	Jonger as 20 jaar	<input type="checkbox"/>	1	(5)
		20-29 jaar	<input type="checkbox"/>	2	
		30-39 jaar	<input type="checkbox"/>	3	
		40-49 jaar	<input type="checkbox"/>	4	
		50 jaar en ouer	<input type="checkbox"/>	5	

3.	Hoogste kwalifikasie behaal	St 6 of laer	<input type="checkbox"/>	1	(6)
		St.7	<input type="checkbox"/>	2	
		St 8	<input type="checkbox"/>	3	
		St.9	<input type="checkbox"/>	4	
		St 10	<input type="checkbox"/>	5	
		Naskoolse Diploma	<input type="checkbox"/>	6	
		Graad	<input type="checkbox"/>	7	
		Nagraads	<input type="checkbox"/>	8	

4. Hoe lank is u al in die betrokke distrik woonagtig?	Minder as 1 jaar		1	(7)
	1-4 jaar		2	
	5-9 jaar		3	
	10-14 jaar		4	
	Langer as 15 jaar		5	

5. Hoe lank boer u al?	Minder as 1 jaar		1	(8)
	1-4 jaar		2	
	5-9 jaar		3	
	10-14 jaar		4	
	Langer as 15jaar		5	

6. Watter tipe boerdery bedryf u oorwegend?	Tabak		1	(9)
	Vrugte		2	(10)
	Suikerriet		3	(11)
	Droebone		4	(12)
	Neute		5	(13)
	Rys		6	(14)
	Koffie		7	(15)
	Tee		8	(16)
	Groente		9	(17)
	Vee		10	(18)
	Suiwel		11	(19)
	Pluimvee		12	(20)
	Wild		13	(21)
	Gemengde		14	(22)

7. Hoe bedryf u die boerdery?	Voltyds		1	(23)
	Deeltyds		2	

8.	Grootte van die grond waarop geboer word (eie en huurgrond)?	Kleiner as 100 ha		1	(24)
		100-300 ha		2	
		300-500 ha		3	
		500-1000 ha		4	
		1000-2000 ha		5	
		Meer as 2000 ha		6	

9.	Is u die eienaar van bogenoemde grond?	Ja		1	(25)
		Gedeeltelik		2	
		Nee		3	

10.	Wie bestuur die boerdery-aktiwiteite?	U self as eienaar		1	(26)
		Plaasbestuurder		2	
		U self as huurder		3	
		Maatskappy		4	

11.	Hoeveel plaaswerkers het u tans in diens? (Slegs permanent)	Minder as 5		1	(27)
		5-9		2	
		10-19		3	
		20-29		4	
		Meer as 30		5	

12.	Watter etniese groepering vorm die grootste groep onder u plaaswerkers?	Swazi		1	(28)
		Shangaan		2	
		Venda		3	
		Zulu		4	

AFDELING B: ARBEIDSVERHOUDINGE

13. Het u in voorgenoemde kwalifikasie (Vr 3) formeel van enige komponent/e van arbeidsverhoudinge kennis geneem?	Uitsluitlik		1	(29)
	Hoofsaaklik		2	
	Gedeeltelik		3	
	Glad nie		4	

14. Het u in enige ander opleiding van arbeidsverhoudinge kennis geneem?	Ja		1	(30)
	Nee		2	

15. In welke mate dra u kennis van arbeidsverhoudingewetgewing?	Deeglik		1	(31)
	Oorsigtelik		2	
	Geensins		3	

16. Watter tipe kontrak het u met u plaaswerkers?	Skriftelik		1	(32)
	Mondelings		2	

17. Indien wel, hoe lank al?	Minder as 1 jaar		1	(33)
	1-3 jaar		2	
	Langer as 3 jaar		3	

18. Wat is u plaaswerkers se houding ten opsigte van 'n dienskontrak?	Positief		1	(34)
	Neutraal		2	
	Negatief		3	

19. Beskik u oor 'n diensrekord van u plaaswerkers wat by u in diens is?	Volledig		1	(35)
	Gedeeltelik		2	
	Geen		3	

20.	Indien geen, verstrek vernaamste rede	Onvoldoende fondse		1	(36)
		Onvoldoende kennis		2	
		Stel nie belang nie		3	
		Administratiewe las		4	
		Maak staat op geheue		5	
		Ander		6	

21. Indien "ander," spesifiseer asseblief.

.....

.....

.....

22.	Indien wel, op watter wyse word rekord gehou?	Kaartstelsel		1	(37)
		Rekenaar		2	
		Ander		3	

23. Indien "ander," spesifiseer asseblief

.....

.....

.....

24.	Wat is die aard van die permanente werkers se behuising?	Tradisionele hutte		1	(38)
		Asbes en/of sinkhuise		2	
		Steenhuise		3	

25.	Indien behuising nie voorsien word nie, verstrek die vernaamste rede	Geen behoefte		1	(39)
		Gebrek aan fondse		2	
		Stel nie belang nie		3	
		Pendelaars		4	
		Werker se verantwoordelikheid		5	

26.	Watter van die volgende geriewe voorsien u aan u plaaswerkers? (Merk soos van toepassing)	Water in huis			(40)
		Warm water			(41)
		Elektrisiteit			(42)
		Sanitêre geriewe in huis			(43)
		Gemeenskaplike sanitêre geriewe			(44)
		Vullis verwydering			(45)

27.	Verskaf u gratis vervoer aan u plaaswerkers waar benodig (bv. na die kerk, sportbyeenkomste, samekomste ens.?)	Altyd		1	(46)
		Dikwels		2	
		Soms		3	
		Selde		4	
		Nooit		5	

28.	Voorsien u enige ontspanningsgeriewe aan u plaaswerkers? (Bv. sokkerveld)	Ruim		1	(47)
		In 'n mate		2	
		Glad nie		3	

29.	Bepaal u opleidingsbehoefte onder u plaaswerkers?	Gereeld		1	(48)
		Dikwels		2	
		Selde		3	
		Nooit		4	

30.	Hoe voel u oor opleiding soos deur buite-instansies verskaf vir u plaaswerkers?	Uiters positief		1	(49)
		Positief		2	
		Negatief		3	
		Uiters negatief		4	

31.	Bestaan daar 'n dissiplinêre kode in u boerdery?	Ja, formeel-skriftelik		1	(50)
		Ja, mondelings		2	
		Nee, geen		3	

32.	Bestaan daar 'n dissiplinêre prosedure in u boerdery?	Ja, formeel-skriftelik		1	(51)
		Ja, mondeling		2	
		Nee, geen		3	

33.	Bestaan daar 'n grieweprosedure op u plaas?	Ja, formeel-skriftelik		1	(52)
		Ja, mondeling		2	
		Nee, geen		3	

34.	Maak u van 'n werkekomiteestelsel gebruik?	Gereeld		1	(53)
		Soms		2	
		Selde		3	
		Nooit		4	

35.	Word u plaaswerkers ingelig oor bogenoemde vier meganismes/stelsels? (Vr31-34)	Ten volle		1	(54)
		Gedeeltelik		2	
		Glad nie		3	

36. Op watter grondslag word u werktoedeling gedoen?	Daaglik		1	(55)
	Weeklik		2	
	Tweeweeklik		3	
	Maandelik		4	
	Seisoenaal		5	
	Jaarlik		6	
	Na behoefte		7	
	Geen		8	

37. Onderhandel u met u plaaswerkers as groep oor arbeidsake? (Bv. lone, byvoordele ens.)	Gereeld		1	(56)
	Soms		2	
	Selde		3	
	Nooit		4	

38. Evalueer u u werkers se werksuitlette?	Gereeld		1	(57)
	Soms		2	
	Selde		3	
	Nooit		4	

39. Neem u plaaswerkers deel aan hierdie evalueringsproses?	Ja, as individu		1	(58)
	Ja, as 'n groep		2	
	Nee, glad nie		3	
		4		

40. Wat is u houding teenoor vakbonde in die landbou?	Sterk positief		1	(59)
	Positief		2	
	Onseker		3	
	Negatief		4	
	Sterk negatief		5	

41.	Is daar vakbondverteenwoordiging onder u plaaswerkers?	Ja		1	(60)
		Nee		2	

42.	Bestaan daar 'n erkennings-ooreenkoms tussen u en enige vakbond in die landbou?	Ja		1	(61)
		Nee		2	

43.	Ondervind u onenigheid met die landbouvakbonde in u omgewing?	Altyd		1	(62)
		Dikwels		2	
		Soms		3	
		Nooit		4	

44.	Kommunikeer u met u plaaswerkers in hulle eie taal?	Altyd		1	(63)
		Meestal		2	
		Soms		3	
		Selde		4	
		Glad nie		5	

45.	Hoe neem u hoofsaaklik plaaswerkers by u in diens?	Volgens u gevoel/sigwaarde		1	(64)
		Op aanbeveling		2	
		Onderhoude		3	
		Volgens vasgestelde kriteria		4	
		Ander		5	

AFDELING C: PERSEPSIES OOR ARBEIDSVERHOUDINGE

46.	Hoe vertrouwd is u met die funksies van landbouvakbonde?	Ten volle		1	(65)
		Gedeeltelik		2	
		Glad nie		3	

47.	Is u op hoogte met die doelwitte van landbouvakbonde?	Ten volle		1	(66)
		Gedeeltelik		2	
		Glad nie		3	

48.	Wat beskou u as die enkele belangrikste doelwit van landbouvakbonde?	Politieke mag		1	(67)
		Beskerm werkersbelange		2	
		Militantheid		3	

49.	Dink u vakbonde sal probeer om plaaswekers te organiseer?	Beslis ja		1	(68)
		Moontlik		2	
		Glad nie		3	

50.	Op watter van die volgende terreine meen u sal landbouvakbonde na die landbou kom? (Nommer in volgorde van belangrikheid van 1-7) 1-Belangrikste 7-Minste belangrik	Lone			(69)
		Werkure			(70)
		Behuising			(71)
		Verlof			(72)
		Medies			(73)
		Pensioen			(74)
		Ontspanning			(75)

51.	Is u voorbereid op vakbondaktiwiteite?	Ten volle		1	(76)
		In 'n sekere mate		2	
		Glad nie		3	

52.	Indien u plaaswerkers aan 'n vakbond sou behoort, hoe sou u teenoor hulle optree?	Positief		1	(77)
		Neutraal		2	
		Onseker		3	
		Negatief		4	

53.	Wat dink u gaan die gevolge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes vir die landbou wees?	Arbeidsvrede verseker		1	(78)
		Arbeidsonrus veroorsaak		2	
		Boere gaan meganiseer		3	
		Geen invloed		4	
		Weet nie		5	

54.	Wat dink u gaan die invloed van die Werkloosheidsversekeringswet vir die landbou wees?	Arbeidsvrede verseker		1	(79)
		Arbeidsonrus veroorsaak		2	
		Geen invloed		3	
		Weet nie		4	

55.	Dink u die Wet op Minimum Lone kan van toepassing gemaak word op die landbou?	Beslis ja		1	(80)
		Moontlik		2	
		Onseker		3	
		Glad nie		4	

56.	Motiveer u antwoord (Vr 55)
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

KAART NO		2	(1)
----------	--	---	-----

57. Wat beskou u as belangrik in die verhouding tussen 'n boer en sy plaaswerkers? (Nommer in volgorde van belangrikheid van 1-9) 1- Belangrikste 9- Minste belangrik	Effektiewe kommunikasie			(2)
	Doeltreffende rekordhouding			(3)
	Billikheid/redelikheid			(4)
	Dissiplinêre prosedure			(5)
	Griewe prosedure			(6)
	Behuising			(7)
	Werkersmotivering			(8)
	Billike loon			(9)
	Wedersydse agting en vertroue			(10)

58. Wat is, na u mening, die grootste enkele behoefte onder u werkers op u plaas?

.....

.....

.....

.....

BAIE DANKIE VIR U SAMEWERKING

BYLAE B

VOORBEELDE VAN FISIESE BOERDERYREKORDS

1 BRONNE: De la Harpe & Pienaar, 1989:42-43; Anon, 1986a:7-9

VOORBEELDE VAN FISIESE BOERDERYREKORDS¹

VORMS A tot C is voorbeelde van drie soorte loonrekords. VORM D is 'n voorbeeld van 'n arbeidsrekord waar op meer as een plek per dag gewerk word. VORMS E tot H is voorbeelde van rekordkaarte waarop onderskeidelik die persoonlike besonderhede van 'n werker, sy taakoms krywing, diensooreenkoms en griewe aangeteken kan word.

VORM A		
Werkerno:		Naam:
Daaglikse Loon:		Maand:
Datum	Handtekening van Toesighouer	Kode <i>(bv. Gb vir werk by grondbone)</i>

VORM B						
Maand:						
Naam:						
Loontarief:						
Ma.	Di.	Wo.	Do.	Vr.	Sa.	So.

VORM C

Werker se no:

Naam:

Soort werk:
(bv. duiwe gesny)

Datum:

Tarief per dag:

Bedrag:
(tarief x totale dae gewerk)

Totale getal dae gewerk:

Week	Ma.	Di.	Wo.	Do.	Vr.	Sa.	Totaal

VORM D**WERKDAG****VERTAKKING**

NAAM	TYD	Ma.	Di.	Wo.	Do.	Vr.	Sa.	MIE-LIES	DRUI-WE	KO-RING	BEES-TE	TO-TAAL
Koos	vm.							11	11	11		6
	nm.						x		111			3
Jan	vm.	x						1111				4
	nm.	x					x	111				3
Piet	vm.	x	x	x	x	x	x					0
	nm.	x	x	x	x	x	x					0
TOTAAL OGGENDE:		2	1	1	1	1	1	6	2	2	0	10
TOTAAL MIDDAE:		2	1	1	1	1	3	3	3	0	0	6

VORM E: 'n Plaaswerker se persoonlike besonderhede	
Naam:	Werksnommer:
Geboortedatum of ouderdom by eerste aanstelling:	
Identiteitsnommer:	
Opleiding:	
Sertifikate (indien enige):	
Werkstiel (bv. trekkerdrywer):	
Besonderhede oor bevordering of verandering in verantwoordelikhede:	
Besonderhede oor waarskuwings:	
Besonderhede oor opleiding wat die werker in sy dienstyl ondergaan het:	

VORM F: 'n Omskrywing van 'n plaaswerker se taak	
Die werker se naam:	
Werkstiel (bv. trekkerdrywer):	
'n Omskrywing van die werker se take*:	
Die werkverelstes**:	
Die werker se verantwoordelikhede***:	
Die loonreëling:	
Die datum waarop die werker begin werk:	
Opsener:	
Opmerkings:	

* Dit kan aan die hand van die volgende voorbeelde uiteengesit word:

(a) Wat moet hy doen? (Die oes vanaf die land na die laaiplek vervoer.)

(b) Hoe moet hy dit doen? (Met 'n trekker en sleepwa.)

(c) Waarom moet hy dit doen? (Om vragte van voldoende grootte veilig en doeltreffend uit die die lande tot by die laaiplek te kry.)

(d) Wanneer moet hy dit doen? (Daaglik - dalk ook Sondag.)

Bykomende buitentydse take kan na die bestuur se goeddunke bepaal word.

** Byvoorbeeld: Die maksimum-snelheid of -omwentelinge van die enjin; die veilige vervoer van die vrag.

*** Byvoorbeeld: Die gereelde nagaan van die trekker, werktuie en masjinerie soos deur die werkplaas bepaal; die nakoming van die verkeersreëls.

VORM G: 'n Diensooreenkoms vir plaaswerkers

Hiermee word tussen (werkgever) en die ondergetekende werknemer ooreengekom dat
 Naam:..... Van:..... Identiteitsnommer:.....
 die werk as aanvaar en op (datum) begin werk teen 'n loon van per maand/week/dag, onderhewig
 aan 'n proeftyd vanmaande.

Ek het 'n afskrif van die taakoms krywing ontvang en het dit gelees/aan my laat voorlees. Ek het die
 diensvoorwaardes, die dissiplinêre kode en die handelwyse vir die hantering van griewe onderteken.
 Ek verstaan en aanvaar die inhoud van dié dokumente ten volle.

Werkgever:

Geteken:..... Titel:.....
 Plek:
 Datum:

Werknemer:

Geteken:..... Titel:.....
 Plek:
 Datum:

Verklaring:

Dit is om te verklaar dat die inhoud van die diensoorreenskoms, die dissiplinêre kode, die handelwyse
 vir die hantering van griewe en die diensvoorwaardes ten volle deur my verduidelik en deur hom
 verstaan is.

Geteken: Getuie:
 Getule:

VORM H: 'n Griewevorm vir plaaswerkers

Werker se naam:	Plaas se naam:
Werker se nommer:	Werker se beroep:
Die aard van die grief:	
Die voorgestelde manier waarop die grief geskik moet word:	
Die tweede stap wat gedoen is om die grief te skik:	
Werker se handtekening:	Datum:
Plaasbestuurder se handtekening:	Datum:
Die derde stap wat gedoen is om die saak te skik:	
Werker se handtekening:	
Werkgever se besluit:	
Werker se handtekening:	Datum:
Werkgever se handtekening:	Datum:

BYLAE C

DIENSKONTRAK ¹

1 BRON: Pienaar & Slabbert, 1989:23-29.

DIENSKONTRAK AANGEGAAN DEUR EN TUSSEN

..... (hierna genoem die Werkgewer)

en

..... (hierna genoem die Werknemer)

1. Aanvangsdatum

Die werknemer sal op met sy diens ingevolge hierdie ooreenkoms 'n aanvang neem. Hierdie aanstelling is onderhewig daaraan dat die werknemer 'n suksesvolle proeftydperk van maande sal verrig.

2. Termyn

6 maande/1 jaar/2 jaar/Seisoenwerkers.

Hierdie ooreenkoms word aangegaan onderhewig aan 'n proeftydperk van, gedurende welke tydperk die werkgewer geregtig sal wees om die werknemer op 'n 24-uurbasis kennis te gee van diensbeëindiging sonder die verskaffing van enige rede en/of verhoor.

3. Pligte

Die werknemer sal die volgende pligte vervul:

3.1. Algemene plaaswerk;

3.2. Plaasbestuurder;

3.3. Ensovoorts;

3.4. Tesame met sodanige alternatiewe opdragte as wat van tyd tot tyd deur die werkgewer aan die werknemer opgedra mag word.

4. Vergoeding

- 4.1. Die werknemer sal 'n maandelikse salaris ontvang ten bedrae van R..... welke bedrag betaalbaar sal wees voor of op en maandeliks daarna voor of op die laaste dag van elke daaropvolgende maand.
- 4.2. Die werknemer bevestig dat hy geen outomatiese aanspraak op enige verhoging sal besit buiten soos in hierdie ooreenkoms vervat nie.
- 4.3. Benewens voormelde sal die werknemer geregtig wees op die volgende byvoordele, naamlik:
 - 4.3.1. Behuising;
 - 4.3.2. Die volgende rantsoene:
 - 4.3.3. Die werknemer magtig hiermee die werkgewer om sodanige gelde van sy salaris af te trek as wat die werknemer van tyd tot tyd aan die werkgewer verskuldig mag wees.
 - 4.3.4. Die werknemer sal nie geregtig wees op betaling van enige vergoeding vir sodanige tydperk wat hy sonder die toestemming van die werkgewer van diens is nie.
 - 4.3.5. Bonusse sal betaalbaar wees volgens die uitsluitlike diskresie van die werkgewer.

5. Aftrekkings

Die volgende aftrekkings sal ten opsigte van die werknemer se salaris gemaak word, naamlik:

- 5.1. R..... ten opsigte van behuising;
- 5.2. R..... ten opsigte van weiding;
- 5.3. Ensovoorts.

6. Werkure

Die werknemer sal te alle redelike tye sy volle diens en aandag tot beskikking van die werkgewer ingevolge hierdie ooreenkoms stel.

7. Ontruiming

Die werknemer stem toe dat indien hierdie ooreenkoms om welke rede ook al beëindig word, hy summier die eiendom wat ingevolge hierdie ooreenkoms geokkupeer word, sal ontruim. Indien die werkgewer verplig sal wees om enige regsaksie uit hoofde hiervan te neem, stem die werknemer toe dat koste op 'n prokureur-en-kliënt-basis betaal sal word.

8. Vrywaring

Die werknemer vrywaar hiermee die werkgewer ten opsigte van enige skade wat die werknemer mag ly as gevolg van sy eie of 'n ander werknemer se nalatigheid of versuim om veiligheidsvoorskrifte na te kom terwyl hy op die eiendom en in diens van die werkgewer is. Hierdie vrywaring is ook bindend op die erfgename, afhanklikes of regsverkrygendes van die werknemer.

9. Verlof

- 9.1. Die werknemer sal jaarliks geregtig wees opdae verlof, op welke verlof die werknemer eers geregtig sal wees na 1 (EEN) jaar aaneenlopende diens.
- 9.2. Geen pro rata verlof sal derhalwe voor verstryking van die eerste diensjaar betaalbaar wees nie en enige verlof sal onderhewig wees aan die goedkeuring van die werkgewer.
- 9.3. Die werknemer onderneem om ten minste 30 (DERTIG) dae voor die neem van enige verlof vir voormelde toestemming by die werkgewer aansoek te doen.
- 9.4. Die werknemer sal ook geregtig wees op volle betaling vir die volgende openbare vakansiedae:
Nuwejaarsdag, Goeie Vrydag, Werkersdag, Hemelvaartdag, Gelofte­dag en Kersdag.

10. Siekteverlof

- 10.1. Die werknemer sal geregtig wees op dae siekteverlof per jaar.
- 10.2. Die werknemer sal alleenlik kwalifiseer vir sodanige siekteverlof indien hy 'n mediese sertifikaat tot bevrediging van die werkgewer kan voorlê, of alternatiewelik as die werkgewer onder die omstandighede tevrede is dat die werknemer nie geskik is om met sy werk voort te gaan nie.

11. Besoekers

Die werknemer sal nie geregtig wees om besoekers gedurende die normale werkure te ontvang nie.

12. Beëindiging van diens

Die partye bevestig dat hulle geregtig sal wees om hierdie ooreenkoms by wyse van 7 (SEWE) dae wedersydse, skriftelike kennisgewing te beëindig.

Voormelde kennisgewing beperk nie die werkgewer se reg in die werknemer summier te ontslaan weens dissiplinêre redes nie. In hierdie verband word uitdruklik ooreengekom dat indien die werknemer vir meer as 2 (TWEE) werkdag agtereenvolgend sonder toestemming afwesig is, die kontrak outomaties geag beëindig te wees. (Ter wille van billikheid en goeie verhoudinge tussen die bier en sy plaaswerkers behoort elke geval egter op eie meriete beoordeel te word.)

Tydens die proeftydperk kan hierdie ooreenkoms by wyse van summier kennisgewing oor en weer beëindig word.

13. Wysiging van ooreenkoms

Die partye bevestig dat hierdie ooreenkoms alleenlik skriftelik gewysig kan word saam met die skriftelik toestemming van beide partye.

14. Ondertekening

Deur die boer, plaaswerker en 2(TWEE) getuies.

BYLAE D

DISSIPLINÊRE KODE EN PROSEDURE¹

1 BRON: Pienaar & Slabbert, 1989:30-33

1. Inleiding

- 1.1. **Dissipline moet konsekwent en korrekatief toegepas word. 'n Plaaswerker behoort derhalwe nie vir 'n oortreding van 'n ligte aard summier ontslaan te word nie en die boer moet konsekwent optree in die toepassing van gemelde korrektiewe middele.**
- 1.2. **Korrektiewe optrede deur die boer moet verder sowel substansieel as prosedueel billik wees. Prosesiële billikheid sluit in die plaaswerker se reg om verhoor te word terwyl 'n substantiewe billikheid betrekking het op die rede vir ontslag.**
- 1.3. **Verder is dit van belang dat daar so spoedig moontlik na 'n beweerde onreëlmatigheid teen die plaaswerker opgetree word.**

2. Voorgestelde prosedure

- 2.1. **Alle inligting tot die onreëlmatigheid moet so spoedig moontlik ingewin word sodat die boer op die hoogte van alle feite sal wees wanneer die verhoor begin.**
- 2.2. **Dit is aangewese dat die plaaswerker geleentheid gegun sal word om homself voor te berei vir die ondersoek en indien die plaaswerker dit verkies, die hulp van 'n medeplaaswerker in te roep ten einde hom gedurende die verhoorondersoek by te staan.**
- 2.3. **Die plaaswerker moet geleentheid gegee word om sy saak te stel sowel as om getuies in te roep.**
- 2.4. **Die plaaswerker moet in die posisie geplaas word om getuies te kruisvra.**
- 2.5. **Indien daar twyfel by die boer bestaan of die plaaswerker die betrokke oortreding begaan het, behoort die plaaswerker die voordeel van die twyfel te geniet.**
- 2.6. **Die boer behoort 'n rede te gee vir sy uitspraak.**

3. Dissiplinêre aksie

Die dissiplinêre aksie kan verskeie vorme aanneem, naamlik:

- **Mondelinge waarskuwing:**
Hierdie tipe waarskuwing word vir 'n kleiner tipe oortreding, byvoorbeeld laatkom vir werk, gegee.
- **Skriftelike waarskuwing:**
Skriftelike waarskuwing sal van toepassing wees op die meer ernstige oortreding of die versuim van 'n plaaswerker om op 'n mondelinge waarskuwing te reageer.
- **Finale skriftelike waarskuwing:**
Finale skriftelike waarskuwing sal deur die boer uitgereik word waar die plaaswerker versuim om op mondelinge of skriftelike waarskuwing ag te gee, of vir 'n meer ernstige oortreding.
- **Ondersoek:**
Waar 'n plaaswerker die risiko loop om as gevolg van die oortreding en/of die aard van sy diensrekord ontslaan te word, behoort 'n volledige ondersoek gehou te word, soos hierbo in paragraaf 2 uiteengesit.

4. Dissiplinêre kode

Alle oortredings behoort in hoofsaaklik twee kategorieë ingedeel te word, naamlik, minder ernstige en ernstige oortredings.

- 4.1. In die geval van die minder ernstige oortredings behoort die plaaswerker derhalwe eerstens by wyse van mondelinge waarskuwing geleentheid gegee te word om die beweerde onreëlmatigheid reg te stel, welke waarskuwing opgevolg sal word deur 'n skriftelike en 'n finale waarskuwing.
- 4.2. In die geval van ernstige oortredings sal die plaaswerker hom derhalwe blootstel aan summiere ontslag en behoort daar altyd 'n ondersoek plaas te vind alvorens sodanige ontslag in werking gestel word.
- 4.3. As 'n alternatief tot ontslag kan dit soms wenslik wees om 'n plaaswerker se diens op te skort sonder betaling.

5. Oortreding

- **Minder ernstige oortredings:**

- ☐ Afwesigheid sonder verlof;
 - ☐ Laat aanmelding vir diens;
 - ☐ Verbreking van reëls;
 - ☐ Slaap op diens;
 - ☐ Nalatigheid wat 'n geringe verlies of skade tot gevolg het;
 - ☐ Lig onder die invloed van drank wees;
 - ☐ Weiering om 'n opdrag uit te voer.
-
- Ernstige oortredings:
 - ☐ Nalatigheid wat 'n ernstige verlies of skade tot gevolg het;
 - ☐ Drostery;
 - ☐ Aanranding;
 - ☐ Diefstal;
 - ☐ Bedrog;
 - ☐ Opstokery;
 - ☐ Staking.

BYLAE E

DISSIPLINêRE STAPPE EN DIE TOEPASSING DAARVAN

BERADINGSVERSLAGVORM**PERSOONLIKE BESONDERHEDE:**

Naam van werknemer:

Personeelnummer:

Posbenaming:

Datum van aanstelling:

Hoofkantoor afdeling of tak:

BESONDERHEDE VAN ONDERHOUD:

Onderwerp van gesprek:

Datum:

Adviserende medewerker/kollega:

Hoof/Bestuurder:

Hoedanigheid:

OPSOMMING VAN OOREENGEKOME GRONDLIGGENDE OORSAAK:

Handtekening van werknemer:

Hoof/Bestuurder:

Datum:

OPSOMMING VAN OOREENGEKOME REGSTELLEND OPTREDE:

Handtekening van werknemer:

Hoof/Bestuurder:

Datum:

BEVOEGDHEDE VAN BESTUUR MET BETREKKING TOT DISSIPLINE	
DISSIPLINÊRE/VOORKOMENDE OPTREDE	BEVOEGDHEIDVLAKKE
BERADING	DIREKTE TOESIGHOUER
MONDELINGE WAARSKUWING	DIREKTE TOESIGHOUER
EERSTE SKRIFTELIKE WAARSKUWING	TAKBESTUURDER/DEPARTEMENTSHOOF OF GELYKWAARDIGE OF HOËR VLAK
FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING	VOORSITTER DISSIPLINÊRE KOMITEE
DIENSBEËINDIGING	VOORSITTER DISSIPLINÊRE KOMITEE MEDE-ONDERTEKEN DEUR: Betrokke lynhoofbestuurder/ Betrokke hoofbestuurder Hoofkantoor en Hoofbestuurder: Menslike hulpbronne

KENNISGEWING VAN DISSIPLINÊRE ONDERSOEK

A.	BESONDERHEDE VAN WERKNEMER: Naam: _____ Personeelnommer: _____ Datum van aanstelling: _____ Posbenaming: _____
B.	BESONDERHEDE VAN ONDERSOEK: Die werknemer na verwys in (A) hierbo word hiermee in kennis gestel dat 'n dissiplinêre ondersoek gehou sal word op: _____ om _____ te _____
C.	ONDERWERP VAN ONDERSOEK: _____
D.	REGTE I.T.V. DIE DISSIPLINÊRE BELEID: Ingevolge genoemde beleid mag u die volgende regte beoefen: <ol style="list-style-type: none"> 1. U mag 'n adviserende medewerker/kollega benoem om u by te staan tydens die ondersoek. 2. U mag getuienis aflê of voorlê deur: <ol style="list-style-type: none"> 2.1 getuienis te roep (alleen werknemers van die maatskappy); 2.2 getuienis af te lê; 2.3 getuienis voor te lê in die vorm van beëdigde verklaring (bv. getuienis van persone wat nie werknemers van die maatskappy is nie).
E.	VOORSITTER: _____ _____ _____
	_____ HANDTEKENING DATUM TYD
	Geliewe hierdie kennisgewing te onderteken en enige navrae direk aan die personeelkundige te rig. GETEKEN:
	_____ WERKNEMER DATUM TYD

DISSIPLINÊRE ONDERSOEK EN OPTREDE

PERSOONLIKE BESONDERHEDE:

Naam van werknemer:

Personeelnommer:..... Datum van aanstelling:.....

Posbenaming:

Hoofkantoor Afdeling of Tak

BESONDERHEDE VAN OORTREDING:

Geformuleerde klag:.....

.....

.....

Ander tersaaklike gegewens (Wie, Wat, Waar, Hoe):.....

.....

.....

Datum(s) waarop oortreding voorgekom het:.....

ONDERSOEK:

1. Datum waarop oortreding gerapporteer is:

2.. Persoon wie oortreding gerapporteer het:.....

Hoedanigheid:

3. Regte i.t.v. dissiplinêre kode & prosedure is op.....

aan werknemer voorgehou deur:.....

Getule teenwoordig: Hoedanigheid:

.....

4. Adviserende/ondersteunende medewerker/kollega teenwoordig (*indien van toepassing*):

.....

Hoedanigheid:

5. GETUIENIS:

Meld die name en verwysings van persone wie as getuies opgetree het (*indien van toepassing*):

..... Hoedanigheid:

.....

6. Beëdigde verklaring ingedien:

Naam van persoon/instansie:.....

Hoedanigheid:

Aard van verklaring:.....

Omstandigheidsgetuienis:.....

.....

Bevinding van komitee:

skuldig

onskuldig

op aanklag soos geformuleer.

7. Vorige, soortgelyke oortredings (Datums plus optrede gevolg)

.....

8. Ander oortredings op rekord (Meld ook datums).....

.....

9. Versagtende omstandighede:

.....

10. Verswarende omstandighede:.....

.....

11. Optrede:

Eerste skriftelike waarskuwing (Geddig : 6 maande)

Finale skriftelike waarskuwing (Geldig : 8 maande)

Diensbeëindiging:

Laatste werksdag

Geteken:

.....

Werknemer

Adviserende medewerker/kollega

.....

Datum

Datum

.....

Voorsitter

Personeelkundige

.....

Datum

Datum

.....

Mede-onderteken deur (indien van toepassing):

.....
Lynhoofbestuurder

.....
Hoofbestuurder (Menslike Hulpbronne)

.....
Datum

.....
Datum

12.

Reg tot appèl:

.....
Voorgehou deur

.....
Datum

APPÈL-AANMELDINGSVORM

PERSOONLIKE BESONDERHEDE:

Naam van werknemer:

Personeelnummer:

Posbenaming:

Hoofkantoor Afdeling of Tak:

Telefoonnummer (W): Telefoonnummer (H):

Direkte toesighouer:

STAP 1 : AANMELDING VAN APPÈL

Besluit waarteen geappelleer word:

Besluit geneem op (*datum*):

Besluit geneem deur:

Posbenaming van voorsitter:

Rede vir appèl (*verwys na aangehegte verslag indien hierdie ruimte onvoldoende is*):

.....

.....

Handtekening van werknemer: Datum:

Handtekening van personeelkundige: Datum:

STAP 2 : VOORBEREIDING VIR APPÈL-ONDERSOEK

(VIR VOLTOOIING DEUR PERSONEELKUNDIGE)

Prosedure:

(Dui met X in toepaslike ruimte aan)

Voorsitter: Appèl Hersiening Posvlak/Titel:

Datum van herondersoek: Plek:

Tyd:

Adviserende/ondersteunende medewerker:

STAP 3 : HANTERING DEUR ONMIDDELLIKE HOOF OP VOLGENDE VLAK VAN TOESIGHOUDING OF BESTUUR OF DISSIPLINÊRE KOMITEE

Ondersoek en uitslag van herondersoek:.....

Reaksie van werknemer:

Bestaan verdere appèlreg : Ja/Nee Prosedure van toepassing:.....

Voorsitter:

Posvlak/Titel

Finale uitslag/beslissing:

Geteken:

Voorsitter Datum

Werknemer: Datum

Personeelkundige..... Datum

STAP 4 : HANTERING DEUR TOPBESTUURSKOMITEE

Ondersoek en uitslag van herondersoek:.....

Reaksie van werknemer:

Bestaan verdere appèlreg : Ja/Nee Prosedure van toepassing:.....

Voorsitter Topbestuurskomitee:.....

Posvlak/Titel

Finale uitslag/beslissing:

Geteken:

Voorsitter Topbestuurskomitee:..... Datum

Werknemer: Datum

Hoofbestuurder: Datum

BYLÆ F

WERKNEMERSBYSTANDSPROGRAM-EVALUERINGSVORM

MAATSKAPPY XYZ
WERKNEMERSBYSTANDSPROGRAM-EVALUERINGSVORM
KONFIDENSIEËL

Afdeling A: Demografiese data

1. Grootte van maatskappy (aantal werkers)
2. Aantal alkoholafhanklike werkers:
 - a. Ongeskoolde en semi-geskoolde werkers
 - b. Geskoolde werkers
 - c. Klerklike en administratiewe werkers
 - d. Bestuurders (toesighouers Ingesluit)
3. Totale aantal alkoholafhanklike werkers as persentasie v/d grootte van maatskappy

Afdeling B: Verwysings

1. Totale aantal verwysings in die afgelope 12 maande:
 - a. Aantal vrywillige verwysings deur die werkerself
(moet ongeveer 35% van die totale aantal verwysings wees)
 - b. Aantal verwysings deur **toesighouers**
2.
 - a. Aantal ongeskoolde en semi-geskoolde werkers verwys
 - b. Aantal geskoolde werkers verwys
 - c. Aantal administratiewe werkers verwys
 - d. Aantal bestuurders en toesighouers verwys

Afdeling C : Evaluasie van verwysings

1. Aantal alkoholafhanklike werkers verwys na:
 - a. Interne maatskappybehandelingsentrum
 - b. Behandelingsentrum in gemeenskap
 - c. Kombinasie van a & b
 - d. Ander (noem besonderhede)
 - e. Aantal werkers wat geweier het om verwys te word
2. Resultate van verwysings:
 - a. Aantal werkers wat 'n mate van verbetering in werkprestasie getoon het
 - b. Aantal werkers wat 'n bevredigende verbetering in werkprestasie getoon het
 - c. Aantal werkers wat geen verbetering in werkprestasie getoon het nie
 - d. Aantal werkers ontslaan

Datum:

Geteken (Programkoördineerder):

BYLAE G

VERWYSINGSVORM VIR TOESIGHOUERS

MAATSKAPPY XYZ

VERWYSINGSVORM VIR TOESIGHOUERS

KONFIDENSIEËL

AAN: (Programkoördineerder of behandelingsentrum):.....

Naam van toesighouer:.....

Afdeling waar toesighouer werksaam is:

Naam van werker:

Tydperk van diens:

Bywoningsrekord:

Aantal dae afwesig die afgelope 3 maande sonder mediese sertifikaat:

Siekteverlof (aantal dae) in die afgelope maande:

Verhouding met medewerkers:.....

Werkprestasie:

Goed:

Gemiddeld

Wisselvallig

Swak

Gedrag:

Fisiese simptome geopenbaar deur drinker (bv. onder die invloed by die werk):

Wat is die potensiaal van die werker vir die maatskappy:.....

Enige ander relevante maatskaplike/mediese besonderhede:

Indien die werker se werkprestasie soos hierbo as wisselvallig of swak bly voortbestaan, watter aanbeveling sal u, as toesighouer, aan die bestuur maak oor die toekoms van die werker by die maatskappy?

Datum:

Geteken (Toesighouer):

BYLAE H

KODE VAN BILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

KODE VAN BILLIKE ARBEIDSPRAKTYKE

Die idee van 'n kode van billike arbeidspraktyke is deur die Wiehahn-kommissie geopper, en die Kommissie het aanvaar dat die ontwikkeling van só 'n kode uiteindelik noodsaaklik vir Suid-Afrika sal wees (Strydom, 1989:44).

Die Kommissie het aanbeveel dat só 'n kode nie in die Grondwet opgeneem moet word nie, maar in arbeidswetgewing.

Die Kommissie het 'n riglyn neergelê vir só 'n kode wat gebaseer is op die ses basiese arbeidsregte. Die riglyne is die volgende:

- Die Staat:

Dit is die Staat se plig om:

- ▣ diskriminerende bepalings in nywerheidswetgewing uit te skakel;
- ▣ die arbeidswette en regulasies daarkragtens op 'n billike en redelike wyse toe te pas en die geleentheid vir mense om te werk en in hulle werksomgewing te vorder, te verseker;
- ▣ die stelsel van nywerheidsverhoudinge te handhaaf en die volledig moontlike uitoefening van vryheid van assosiasie, die reg om kollektief te beding en, binne die perke van die wet en redelikheid, die toepassing van middele soos stakings en uitsluitings, te vergemaklik;
- ▣ in die wetgewing genoegsame en doeltreffende beskerming aan werkgewers en werknemers in hulle werksituasie te verleen;
- ▣ die aktiwiteite van die ander twee vennote in die stelsel te monitor met die oog daarop om nywerheidsvrede in die land te verseker;
- ▣ opleidings- en ander ontwikkelingsprogramme te inisieer, in stand te hou en aan te moedig ten einde in die land se behoeftes aan geskoolde werkers te voorsien; en
- ▣ te verseker dat die arbeidspraktyke vir so ver dit besoldiging, werksure, veiligheid, verlof en diensbeëindiging betref, sowel billik as in ooreenstemming met moderne praktyke is.

- Die werkgewers:

Dit is die plig van die werkgewers of die werkgewersorganisasies om:

- ▣ behoorlik gekwalifiseerde en bekwame persone aan te stel om die vereiste werk te verrig; hulle in sodanige diens te hou solank as wat dit ekonomies moontlik is; werknemers onbeperkte geleentheid vir vordering in hulle werk op die grondslag

van meriete te bied; 'n werksomgewing te skep en te handhaaf waarin die fisieke, maatskaplike en morele welsyn, die ekonomiese sekuriteit en die werkbevrediging van hulle werknemers nie bedreig of nadelig geraak word nie;

- ▣ binne die landswette die volle vryheid van assosiasie van hulle werknemers te waarborg en te vergemaklik;
 - ▣ ter goeder trou deel te hê in die kollektiewe bedingingsproses met werknemersverteenwoordigers en om die maksimum aantal kanale te skep vir oorleg en onderhandeling met hulle werknemers; en ook, waar dit moontlik en doenlik is, werknemers so veel moontlik te betrek by dié besluite wat hulle in die werksituasie raak;
 - ▣ te verhoed dat botsings met werknemers op stakings en soortgelyke optrede uitloop, maar waar sodanige ontwikkelings onafwendbaar is, hulle te weerhou van enige optrede wat inbreuk maak op die werknemers se reg om tot sodanige stakingsaksies of soortgelyke optrede oor te gaan; te alle tye die werkers se reg te eerbiedig om hulle arbeid te hou in gevalle van onafwendbare nywerheidsop-trede; en die werknemers in geen omstandighede te viktimiseer vanweë sodanige nywerheidsop-trede;
 - ▣ werknemers te beskerm teen nie net die gevare en risiko's van hulle werk nie, maar ook teen enige optrede of versuim, van die kant van die werkgewer self of ander persone, wat 'n nadelige uitwerking op die maatskaplike, fisieke en morele welsyn van die werknemers kan hê; alle onregverdigbare optrede, aktief of passief te vermy wat die persoon, karakter, sekuriteit, geleenthede, gesondheid of enige ander aspek van die hele persoonlikheid van 'n werknemer benadeel of kan benadeel;
 - ▣ opleidings- en ander ontwikkelingsprogramme te inisieer, in te stel, te verskaf, aan te moedig, voordurend te verbeter en waar moontlik te bespoedig ten einde werknemers in staat te stel om hulle voor te berei en vaardighede tot die maksimum van hulle vermoëns te ontwikkel vir vordering in hulle loopbane; sonder regverdiging werknemers nòg uit te sluit of uit te sit, of te verdraag in sodanige programme, nòg hulle deelname daaraan stop te sit;
 - ▣ die wette en konvensies betreffende billike werkverskaffingspraktyke na te kom.
- Die werknemers:
Dit is die plig van die werknemers of werknemersorganisasies om:
 - ▣ die werk wat aan hulle toegewys is ooreenkomstig die kontrak met die werkgewer, op so 'n wyse uit te voer dat dit bevorderlik is vir die maksimum produksie en ontwikkeling sowel as die gladde funksionering van die betrokke onderneming of maatskappy; hulle te weerhou van optrede wat tot die skade of nadeel kan wees

- van hulle werkgewer, sy besigheid of 'n aspek daarvan of tot dié van hulle medewerkers of enige werknemersorganisasie;
- ✘ die maksimum vryheid van assosiasie vir medewerkers toe te laat en hulle daarvan te weerhou om enige werknemersorganisasie te gebruik vir ander doeleindes as die ware en regmatige oogmerke van sodanige organisasie; ander werknemers of hulle organisasies nie om ongeregverdigde of onbillike redes uit te sluit uit, of te verhoed om aan te sluit by of op enige ander wyse lid te word van 'n nywerheidsraad nie;
 - ✘ ter goeder trou deel te neem aan die kollektiewe bedigingsproses in nywerheidsrade of ander forums vir onderhandeling, en nie werkgewers of ander werknemers te verhinder om aldus deel te neem nie;
 - ✘ nywerheidsoptrede in die vorm van stakings of ander middele slegs te gebruik as laaste toevlug nadat alle ander metodes van versoening met die werkgewer misluk het; om op 'n redelike wyse oor te gaan tot nywerheidsoptrede nie vir langer as wat nodig is om die geskil op te los nie;
 - ✘ die beigheid, produksie, klandisiewaarde, markte, beeld en alle ander belange van die werkgewer te beskerm en hulle te weerhou van enige vorm van gedrag wat die werkgewer se belange of dié van mede-werknemers of hulle organisasies nadelig kan raak;
 - ✘ al die opleidings- en ander ontwikkelingsprogramme en ander -fasiliteite ten volle te benut en voort te help ten einde vaardighede, kennis, en bedrewendheid te verbeter; ander persoon of werknemers nie uit te sluit, of in die weg staan van hulle gebruik van sodanige opleidingsprogramme of -fasiliteite nie.

BYLAE I

GEVALLESTUDIES : ARNOLD MOL "MOTIVEER JOU PLAASARBEIDER"¹

1 BRON : Mol, A. 1984 : 9-41p. en Mol, A. 1987 : 52p.

- 'n Piesangboer in die Laeveld wat voorheen elke dag oor sy arbeiders moes toesig hou, hoef vandag nie meer as eenkeer per maand in die land te kom nie - en dit terwyl hy sy arbeidsmag met 40% verminder het en sy opbrengs aansienlik verhoog het. Daar is 'n vrugteboer in die Oos-Vrystaat wat, ten spyte van die uiters hoë lone wat hy betaal het, met minder as kwart van die nodige arbeidsmag gesit het, maar vandag 'n oorvloed aan goeie arbeiders het, ten spyte van die feit dat hy sy lone verminder het.
- 'n Boer in die noorde van Suidwes-Afrika het die arbeidsbestuurskursus twee jaar na mekaar bygewoon en die tweede keer vir ons vertel dat hy en sy vrou sewe jaar lank nie met vakansie kon gaan nie omdat hulle niemand gehad het om die plaas op te pas nie. Hy het egter die beginsels van die Mensbenuttingsteorie begin toepas en toe hulle verneem dat sy vrou se moeder in Duitsland ernstig siek geword het, het hulle besluit om vir ses weke oorsee te gaan. Hulle het die plaas in die sorg van hulle Ovambo-arbeiders gelaat en is met vrees en bewing daar weg. By hulle terugkoms was hulle verbasing groot toe hulle besef dat die plaas sowaar in 'n beter toestand was as toe hulle daar weg is. Die arbeiders het selfs op Kersdag die beeste van die een kamp na 'n ander kamp verskuif omdat die weiding in die eerste kamp nie meer voldoende was nie! Sou hulle dieselfde ywer aan die dag gelê het as die boer self op Kersdag vir hulle gevra het om die beeste te verskuif?
- 'n Piesangboer in die Laeveld kon nie betyds genoeg stutpale vir die piesangbome kry nie. Die spanleier het toe vir hom gesê, "Morena, ek gaan 'n swart merk agter jou naam maak, want jy doen nie jou werk nie." Voorheen was dieselfde arbeider maar net te bly as daar nie pale was nie, want dan het hy nie nodig gehad om te werk nie en kon hy lekker onder 'n boom lê en slaap. In daardie dae het die verantwoordelikheid vir die werk by die boer berus - nou was dit die arbeider s'n.
- 'n Ander boer op Badplaas wat ook die Benuttingsbenadering gebruik het, het eendag by die dipbak aangekom waar sy arbeiders besig was om die beeste te dip. Na 'n paar minute het die spanleier vir hom gesê, "Morena, gaan asseblief huis toe. Jy maak net die beeste onrustig. Ons sal die werk doen." Omdat hy 'n goeie bestuurder van mense was en sy arbeiders aan die eindresultaat gemeet het en nie aan hulle optrede nie, het hierdie boer toe maar huis toe gegaan.

- Hoe dikwels het boere hulle nie al vervies omdat hulle goeie behuising aan hulle arbeiders verskaf het, sonder dat daar 'n verbetering in werkverrigting gekom het nie. Ander boere het weer goehartiglik met Kersfees 'n bees vir die arbeiders geslag, weer eens sonder enige verbetering in werkverrigting daarna. So 'n reaksie is nie 'n gevolg van die arbeiders se lewensopvatting nie, maar bloot 'n normale menslike reaksie.

Onderwysers kla van tyd tot tyd oor hul salarisse en is dan baie ongelukkig. Maar as die salarisse verhoog word, verskaf die onderwys nie noodwendig groter werksbevreëdiging nie - hulle kla net minder.

- Ek weet van drie boere wat die "Maandagsiekte"- probleem op die volgende wyse opgelos het. Hulle het vir die arbeiders gesê dat, indien hulle op 'n Maandagoggend dronk is, hulle nie werk toe moet kom nie, want 'n mens kan nie met iemand werk wat "nie so lekker in die kop voel nie". Hulle het gesê dat so 'n persoon liever tuis moes bly, maar dat hy sy volle loon vir daardie dag sou kry. Verder het hulle gesê dat, indien hy twee dae of selfs 'n week dronk sou wees, hy ook moes tuisbly. Hy sou steeds geen loon verloor nie.

Vir die meeste boere klink so iets totaal onsinnig en hulle verwag dadelik dat arbeiders daarvan misbruik sal maak. Volgens die drie boere het twee van hulle nog nooit weer 'n enkele geval gehad van 'n arbeiders wat dronk by die werk aangekom het of dronk tuisgebly het nie. Die derde boer het gesê dat daar so nou en dan nog een van sy arbeiders op 'n Maandagoggend tuisbly, maar dat dronkenskap in werkstyd by die res van sy werksmag totaal uitgeskakel is. Daar is te veel trots en selfrespek op die spel.

(Ek moet egter byvoeg dat hierdie boere ook trots en selfrespek in hul arbeiders begin kweek het deur verantwoordelikheid aan hulle toe te vertrou. Ek sou bogenoemde benadering nie in isolasie aanbeveel nie.)

Boere wat egter probeer om die drankprobleem deur middel van dwangmaatreëls uit te skakel, slaag nie daarin nie. So het 'n sekere boer byvoorbeeld een van sy arbeiders gedreig dat hy een rand van sy loon sou aftrek elke keer as hy dronk op die werf aankom. Toe die arbeider die eerste keer oortree, het hy 'n rand van sy loon afgetrek. Die tweede keer het weer 'n rand afgetrek. Die derde keer het die arbeider na die boer aangeslinger gekom en vir hom gesê, "Hier is my rand." Raai wie het gewen?

- 'n Boer naby Ficksburg se voorman het die verantwoordelikheid gehad om arbeiders aan te stel. 'n Sekere arbeider wat werk gesoek het se voorkoms en algemene houding het die boer dadelik beïndruk, maar die voorman het hom gou

die deur gewys. Toe die boer sy verbasing uitspreek, het die voorman verduidelik: "Nee, ons ken hom en sy mense; ons weet waarvandaan hy kom."

- 'n Boer in die Suid-Vrystaat het aksieplanne om die aantal verliese te verminder met sy skaapwagter bespreek. Die skaapwagter se huis is toe op sy eie aanbeveling afgebreek en reg by die skaapkraal gebou. Hy het sy werkgewer ook versoek om 'n waghond aan te skaf wat aan 'n lang stuk skuifdraad om die skaapkraal kon hardloop. Die motivering hier was so sterk dat dit amper op 'n manslag uitgeloop het. Die boer was 'n paar dae weg gewees en by sy terugkoms moes hy uitvind dat die skaapwagter 'n dief in die kraal gevang het, hom vasgebind en twee dae lank sonder kos en water buite die stroois laat sit het. Hy het ook die voetspoor in die kraal met 'n ploegskottel bedek sodat niemand die "evidence" kon versteur nie! Jy kan jou voorstel hoe drasties die boer se skaapverliese afgeneem het.
- 'n Boer naby Ceres het 'n koppie op sy plaas. Een keer per week gaan sit hy bo-op die koppie met 'n potlood en 'n notaboek en dink oor sy plaas. Ander kere skryf hy 'n paar bladsye vol. "Dit is tyd dat ons daardie boord vervang. Ek moet 'n bietjie na die drakrag gaan kyk. Ek wonder of ons nie daardie trekker moet vervang nie, of sal ons nog 'n jaar daarmee kan werk? Ek wonder wat die vrugtemark se prystendens oor die afgelope paar jaar was?" ens. Sodra hy dan tuis-kom, gaan hy reguit na sy kantoor toe om gegewens na te gaan en toekomsbeplanning te doen.
Hierdie boer is baie suksesvol, maar hy sou nooit hiervoor tyd gehad het as hy nie die verantwoordelikheid vir die daaglikse bedryf van die plaas gedelegeer het nie. Volgens Jan de Villiers was die grootste voordeel wat hy uit sy arbeidsbenadering geput het, nie soseer die hoër arbeidsproduktiwiteit nie, maar die feit dat hy meer tyd gehad het om die toekoms van sy boerdery te beplan. So het hy sy plaas se opbrengs, uitbreiding en ontwikkeling vir die volgende agt jaar beplan. Hy het byvoorbeeld ontledings gedoen wat aangetoon het dat die markpryse van spesifieke vrugte-variëteite 'n afwaartse neiging gehad het, terwyl ander variëteite se pryse stelselmatig gestyg het. Hy kon toe beplan om in die daaropvolgende paar jaar stelselmatig na meer winsgewende variëteite oor te skakel. Sulke ontleding sou hy nooit kon gedoen het as hy voortdurend oor sy arbeiders moes toesig hou nie.
- 'n Boer het my vertel dat 'n arbeider gehad het wat die lande moes natlei - en goed daarin geslaag het. Sy stadige werktempo het die boer egter geïrriteer. Op 'n dag het hy die graaf uit die arbeider se hande gevat om vir hom te wys teen watter tempo hy moes werk.

Die arbeider het toe opgemerk dat hy ook so vinnig kon werk as hy dit net vir dertig sekondes moes doen.

Die boer het op daardie oomblik besef dat hy 'n bestuursfout begaan het, deur die arbeider aan sy *aktiwiteite* in plaas van sy *resultate* te meet. Hy het toe maar ingestem dat hy op die ou trant kon voortgaan.

Die arbeider kon anders gereageer het, deur byvoorbeeld stil te bly en 'n ruk lank vinniger te werk, totdat die boer buite sig was en dan weer teen sy ou pas voort te gaan.

Maar dan sou hy twee pyne hê:

- ▣ Een in sy hart, omdat die boer met hom geraas het en nie eers die goeie werk raakgesien het nie.
 - ▣ Nog een in sy nek, want nou moes hy gedurig oor sy skouer loer om te sien wanneer die boer aankom.
- Verskeie boere wat 'n doelbewuste poging aangewend het om hierdie beginsel toe te pas, het al aan my erken dat die probleem nie by die arbeiders lê nie, maar by hulleself. Daar is vandag egter soveel boere wat met hierdie beginsels sukses behaal het, dat ek geen twyfel het dat enigeen wat werklik hierdie verandering wil maak, daarin sal slaag nie!

ABSTRACT

LABOUR RELATIONS IN A LABOUR INTENSIVE AGRICULTURAL REGION

MR C.J. BOTHA

PROMOTOR: PROF J.E. COETZEE

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL SOCIOLOGY

POTCHEFSTROOM UNIVERSITY FOR CHRISTIAN HIGHER EDUCATION

INTRODUCTION

It is evident that the South African farmer today is faced with one of his biggest challenges ever. There has been a dramatic change in agriculture when it comes to labour while the traditional relation between the farmer and his employees is slowly disappearing.

Trade-union activity has become an acknowledged force in agriculture. FAWU and NUF are the foremost unions engaged in mustering and organizing members in the agricultural sector. These trade unions belong to COSATU and NACTU respectively, and as they are geared to the liberation of their members in a political sense, they concentrate rather on the expansion of power than on the protection and organisation of benefits for labourers/employees.

It is a complex problem. Firstly, trade unionism, which is already present in the agricultural sector, could soon disrupt the apparent labour peace in this sphere. Secondly, the managers (farmers) in the agricultural sector have little or no knowledge of this phenomenon and consequently treat it with apathy and insufficient respect.

One must bear in mind that the working conditions of workers in the agricultural sector differ from those in most other economic sectors. The differences focus on two main factors. Firstly there are the legal stipulations applicable to the different sectors. Farm workers are excluded from legislation that regulates the conditions and terms relating to employment, irrespective of whether this occurs by means of a contract and arbitrary decisions between employer and employee, or by the regulations for minimum standards. Because of the lack of such statutory protection, labour relations between farmers and farm workers are determined mainly by common law. The second factor deals with the

nature of the work relationship. Farm workers and their families usually reside on the farm where they work. Consequently farm workers not only depend on their employers for their work but also for what is described as their "total care".

AIM OF THE STUDY

The aim of this study was to instigate a thorough investigation of the problem outlined and subsequently use the results to convince and inspire the agricultural sector to address and remedy these problems at an early stage. This research was conducted in a labour intensive agricultural region so as to involve farmers who would have to cope with new tendencies in a changing South Africa.

This study therefore aimed at collecting information on:

- farm management practices;
- ■ mechanisms for sound communication;
- codes and procedures;
- perceptions of trade-unions.

METHODOLOGY

To allow for some form of comparison it was decided to undertake this research in Region F, a labour intensive agricultural region. Research conducted by Gildenhuis (1989) and Best (1991) focussed on similar issues but no research has so far been done in a labour intensive agricultural region.

Data was collected by means of a questionnaire distributed among farmers in Region F. Forty eight percent of these were returned and used in the final analysis. Unstructured personal interviews were also conducted with various leaders in the field of agriculture.

In order to evaluate the findings objectively and in context a thorough theoretical orientation was considered necessary and chapters two, three and four dealt with social change, social responsibility and procedures, structures and mechanisms in practising labour relations.

Taking the objectives into account, the major findings can be summarised as follows.

MAJOR FINDINGS

Farm management practices

■ Contract of employment

A Written contract of employment is not a widely used labour practice in this area. Only 36,5% of the respondents make use of a written contract of employment.

■ Farm workers attitude towards a contract of employment

Nearly half (45,3%) of farm workers are mainly in favour of a written contract of employment. In this regard it was significant that 42,4% of the respondents indicated that this was not actually a matter of importance.

■ Codes and disciplinary and grievance procedures

With regard to a disciplinary code, 68,7% of the respondents are aware of the code, while 64,7% of the respondents indicated that the disciplinary procedure is in use, while 59,8% use a grievance procedure. All these respondents indicated that the codes and procedures are dealt with orally and no written codes and procedures exist. More than sixty percent (60,2%) of the respondents make use of a worker council system on their farms.

LABOUR RELATIONS

■ Knowledge of labour relations

Only 3,5% of the respondents have an exclusive and thorough knowledge of labour relations while about half (49,7%) have no idea at all of what formal labour relations entails.

■ Record of service

About 43,6% of the respondents use a complete set of labour records for their employees while 19,9% did not have any formal service record of their employees at all.

PERCEPTIONS

■ Trade unions

About two thirds (58,5%) of the respondents are negative to extremely negative about the possibility of trade unions being active on farms.

Most of the respondents (93,6%) have no experience of any trade unions at present but most significant is the fact that 99,4% of them have to date experienced difficulty and trouble with trade unions in the region.

■ Communication

More than half (54,3%) of the respondents communicate with their workers in their mother tongue. Considering the fact that sound and effective communication is essential in labour relations, the situation reflected above is highly satisfactory.

RECOMMENDATIONS

■ **Formal processes and procedures in labour relations**

It is recommended that formal labour relations processes and procedures, including written contracts of employment and disciplinary and grievance procedures, be initiated on farms and communicated to farmlabourers.

One way of managing labour more effectively would be to implement a more formal kind of labour relation process and procedure. The findings of this research indicated that, although most of the respondents had discussed many of their conditions of employment with their employers, there had been little evidence that the conditions agreed upon had been given in a written form to a worker once the worker had been appointed. Moreover, only a few respondents reported that there were written disciplinary and grievance procedures on the farms where they were employed. The findings therefore show that there had been only a few attempts to formalize labour relations practices, processes and procedures on farms.

Consequently it is recommended that contracts of employment and disciplinary and grievance procedures should be regarded being crucial aspects in structuring for labour peace.

■ **Establishing workers' councils**

It is proposed that workers' councils be established on farms where such structures do not already exist.

The majority of respondents in the investigation revealed a very positive attitude toward workers' councils, irrespective of whether or not there were such councils on the farms where they worked.

IN CONCLUSION

The farmer in South Africa today has to realise that he is a manager in the true sense. This requires management skills to ensure a stable and motivated workforce while

managing industrial relations may just help the farmer (as manager) to establish long term labour peace.

BIBLIOGRAFIE

- ANDREWS, K.R. *red.* 1989. Ethics in practice: managing the moral corporation. Boston, Mass. : Harvard Business School. 294p.
- ANON. 1986. Diensvoorwaardes vir plaaswerkers. *Landbouweekblad*, 68:6-9, Aug. 22.
- ANON. 1988. Vakbonde sal nie politieke baadjie los nie. *Finansies en tegniek*, 41(48):30-31, Des. 2.
- ANON. 1990. Social responsibility and marketing. *Financial mail*, 12(8):12-13, May 7.
- APPELBAUM, R.P. 1970. Theories of social change. Boston, Mass.:Houghton Mifflin. 151p.
- BACKER, L. 1988. Wapens teen vakbonde. *Landbouweekblad*, 69:13-15, Jun. 24.
- BACKER, W. 1988. 'n Akademies-praktiese sienswyse van arbeidsverhoudinge in die RSA. (Referaat gelewer op 12 Mei 1988 tydens die AHI-jaarkongres.) Pretoria. 7p. (Ongepubliseer)
- BACMANN, J. 1975. Social responsibility and accountability. New York : New York, University Press. 374p.
- BALLANTINE, J.H. 1983. The sociology of education. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 398p.

- BEAL, E.F. & BEGIN, J.P. 1982. The practice of collective bargaining. Georgetown : Irwin. 594p.
- BEACH, D.S. 1980. Personnel: the management of people at work. New York : Macmillan. 714p.
- BENDIX, S. 1989. Industrial Relations in South Africa. Kenwyn : Juta. 575p.
- BENDIX, S. 1992. Industrial relations in South Africa. 2nd ed. Kenwyn : Juta. 700p.
- BENNETT, M. 1987. Cosatu's two constituencies. *Indicator SA*, 5(1):75-78, Mei.
- BENNIS, W.G. 1961. The planning of change. New York : Holt, Rinehart and Winston. 487p.
- BENNIS, W.G. 1966. Changing organizations. New York : McGraw-Hill. 223p.
- BEST, L. 1991. Plaaswerkers se persepsie van arbeidspraktyke. Pretoria. : Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing. (Verslag MM-133.)
- BEST, L. 1991. Plaaswerkers se persepsie van arbeidspraktyke. Pretoria. 109p. (Verhandeling (MA) -Universiteit van Pretoria.)
- BESTER, A.N.J.D. 1982. Die staking as sosiale proses. 419p. (Proefskrif (D.Phil.) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)
- BIERSTEDT, R. 1970. The social order. Toronto : McGraw-Hill. 563p.
- BLAUNER, R. 1964. Alienation and freedom. London : Chicago Press. 222p.

BOMMAN, H. 1988. Social responsibility: how to structure a small business project. *Small Business News*, 10(1):18.

BOOYENS, A. 1990. Cosatu se manifes word al belangriker. *Finansies en tegniek*, 44(50):41-43, Des. 4.

BOOYSEN, S.J. 1988. Arbeidsverhoudingopleiding: 'n voorvereiste vir oorlewing op die langtermyn. Potchefstroom. 216p. (Verhandeling (M.Com.) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

BOOYSEN, S.J. 1990. Groepsdruk as meganisme vir verandering in werknemerpersepsies van industriële radikalisme. Potchefstroom. 375p (Proefskrif (Ph.D.) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

BOTHA, C.J. 1990. Landboustudente se persepsie van enkele aspekte rondom arbeidsverhoudinge. 219p. (Verhandeling (M.Com.) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

BRIEFS, G.A. 1975. The proletariat: a challenge to western civilization. New York : Arno. 297p.

BROWN, D.J. & KING, J.B. 1982. Small business ethics: influences and perceptions. *Journal of Small Business Management*, 20(1):11-18.

BURO VIR INLIGTING

kyk

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK).

BYRE, A.D. 1988. Human rights at the workplace. Dorset : Policy Studies Institute. 336p.

- CARROL, A.B. 1977. *Managing corporate social responsibility*. Toronto : Little & Brown. 273p.
- CHAMBERLAIN, N.W. 1951. *Collective bargaining*. New York : McGraw-Hill. 534p.
- CHANG, L.C. 1986. The entrepreneur as a social person: implications for entrepreneurial promotion and development in Singapore. *Journal of small business and entrepreneurship*, 4(2):31-34.
- CHILD, D. 1970. *The essentials of factor analysis*. Londen : Holt, Rinehart & Winston. 107p.
- CHRISMAN J.J. & ARCHER, R.W. 1984. Small responsibility: some perceptions and insights. *American journal of small business*, 9(2):46-58, Fall.
- CILLIËRS, J. 1991. Nuwe wending in geskil oor arbeidswette. *Landbouweekblad*, 73:84-88, Des. 19.
- CILLIËRS, S.P. & JOUBERT, D.D. 1968. *Sosiologie: 'n sistematiese inleiding*. Stellenbosch : Kosmo. 344p.
- CLEGG, H.A. 1976. *Trade unionism under collective bargaining: a theory based on comparisons of six countries*. London : Billing. 121p.
- COETSEE, L.D. 1990. *Gevorderde manekragbestuur (NSB 706)*. Potchefstroom : Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. 366p. (Ongepubliseer).
- COETSEE, L.D. 1991. Positiewe ondernemingskultuur: wat is die waarde? *Finansies en tegniek*, 43(32):56-57, Aug. 16.
- COETSEE, L.D. & VENTER, T.P. 1992. Hoe AWB se weerstandsprofiel verander het. *Finansies en tegniek*, 44(5):62, Febr.

COETZEE J.C. 1965. Inleiding tot die algemene teoretiese opvoedkunde. Pretoria : Van Schaik. 276p.

COETZEE, J.E. 1984. 'n Sosiologiese ondersoek na die verband tussen bepaalde gesinsfaktore en akademiese prestasie by eerstejaarstudente aan die PU vir CHO. Potchefstroom. 227p. (Proefskrif (D.Phil.) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

CONNER, D.R. 1984. Managing organizational change: dangers and opportunities. *Resource*: 200-207, Jan.

CRONJÉ, J.F. 1986. Ongehude moederskap beskou vanuit Talcott Parsons se handelingsverwysingsraamwerk. Potchefstroom. 123p. (Verhandeling (MA) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

CUFF, E.C. & PAYNE, G.C.F. reds. 1979. Perspectives in sociology. London : Allen & Unwin. 205p.

DANIELS, G. & GAGALA, K. 1985. Labor guide to negotiating wages and benefits. Reston, VA. : Reston. 292p.

DAVIS, K. 1950. Human society. New York : Macmillan. 655p.

DEKKER, L.D. 1976. Industrial relations for a changing South Africa. Johannesburg : Lex Patria. 380p.

DE KLERK, W.J., DUVENAGE, B. & VAN WYK, J.H. 1975. Roeping en werklikheid. Potchefstroom : Potchefstroom Herald. 369p.

DE LA HARPE, A. & PIENAAR, J.S. 1989. Fisiese boerderyrekords. *Landbouweekblad*, 16:17-23, Jan. 14.

DE VILLIERS, A.S., MARAIS, G. & BRUWER, A. 1990. Political ideologies and South African trade unions. *IPM Journal*, 9(1):30. Aug.

DE WAAL, I. 1990. Mondelinge mededeling aan outeur. Potchefstroom. (Kassetopname in besit van outeur.)

DE WET, P.F. 1986. Die ontwikkeling en in bedryfstelling van 'n nywerheidsverhoudinge-afdeling by 'n Noord-Natalse steenkoolmyn. Thohoyandou. 211p. (Proefskrif (D.Phil.)-Universiteit van Venda.)

DIXON, W.J. red. 1990. BMPD: statistical software manual to accompany the 1990 software release, vol. 1. Berkeley, Calif. : University of California Press. 629p.

DU PLESSIS, L. & HEINECKEN, L. 1992. 'n Blik op die politieke rol van vakbonde. (Referaat gelewer op 15 Januarie 1992 op die kongres van die Suid-Afrikaanse Sosiologievereniging) Pretoria. 28p. (Ongepubliseer.)

DU TOIT, J.M. 1985. Statistiese metodes. Stellenbosch : Kosmo. 343p.

DUVENAGE, B. 1975. Beroepsarbeid in die lig van die gereformeerde etiek. Potchefstroom : Sentrale publikasies, Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. 180p.

EBERSOHN, F. 1989a. Arbeidsverhoudinge verander landbou. *Finansies en tegniek*, 42(3):46,47.

EBERSOHN, F. 1989b. Landelike stigting: 'n stem vir plaaswerkers. *Finansies en tegniek*, 42(3):46.

EDARI, R.S. 1976. Social change. New York : Brown. 174p.

ELLEMENS, J.E. 1977. Functionele analyse. (In Rademaker, I. & Bergman, H. red. Sociologiese stromingen.) Utrecht : Spectrum. 355p.

FARNHAM, D. & PIMLOTT, J. 1988. Understanding industrial relations. London : Mackays. 392p.

FINNEMORE, M. 1992. Industrial relations: future prospects. *People dynamics*, 10(7):25-28, Apr.

FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1986. Introduction to industrial relations in South Africa. Isando : McGraw-Hill. 151p.

FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1989. Introduction to industrial relations in South Africa. 2nd ed. Johannesburg : Lexicon. 242p.

FINNEMORE, M. EN VAN DER MERWE, R. 1992. Introduction to industrial relations in South Africa. 3d ed. Johannesburg : Lexicon. 370p.

FRANE, J.W. & HILL, M. 1976. Factor analysis as a tool for data analysis. *Communications in statistics: theory and methods*, A5(6):487-506.

GILDENHUYS, A. 1989. Arbeidsverhoudinge op plase in die somer reënvalsaangebied en boere se persepsies van vakbonde en stakings. 153p. Pretoria. (Verhandeling (MA) - Universiteit van Pretoria.)

GILES, T. & STANSFIELD, M. 1980. The farmer as manager. London : Allen & Unwin. 199p.

GITLOW, A.L. 1957. Labor economics and industrial relations. Homewood, Ill. : Irwin. 724p.

GLASER, R. 1965 Retail personnel management. New York : Friedman. 434p.

GOUWS, P.A. 1986. Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Pretoria : Van Schaik. 127p.

GOUWS, P.A., LOUW, D.A., MEYER, W.F. & PLUG, C. 1979. Psigologiesoordeboek. Johannesburg : McGraw-Hill. 484p.

GREEN, G.D. 1987. Industrial relations. London : Pitman. 334p.

GUEST, R.H., HERSEY, P. & BLANCHARD, K.H. 1977. Organizational change through effective leadership. Englewood Cliffs, N.J., : Prentice-Hall. 184p.

HAASBROEK, A. 1983. Die aliënasiëbegrip in die sosiologiese literatuur: 'n kritiese ontleding van teorieë. Potchefstroom. 204p. (Proefskrif (D.Phil.) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

HAGBURN, E.C. & LEVINE, M.J. 1987. Labor relations: an integrated perspective. St Paul : West Publishing. 390p.

HAGEN, E.E. 1964. On the theory of social change. London : Tavistock. 557p.

HALL, R.H. 1975. Occupations and the social structure. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 175p.

HANEY, C. 1980. Public rights and corporate social responsibility: a profitable marriage. *Financial mail*, 48(7):16-27.

HAT

KYK

ODENDAL, F.F., *red.*

HERSEY, P. & BLANCHARD, K.H. 1977. Management of organizational behavior. Englewood Cliffs, N.J., : Prentice-Hall. 360p.

HICKS, H.G., PRIDE, W.M., POWELL J.D. & GULLETT, C.R. 1975. Business: an involvement approach. Tokyo : McGraw-Hill. 485p.

HICKS, H.G. & GULLETT, C.R. 1976. The management of organizations. Tokyo : McGraw-Hill. 602p.

HOFSTEDE, G.H. 1978. Culture's consequences: international differences in work-related values. Beverley Hills, Calif. : McGraw-Hill. 327p.

HOMANS, G.C. 1950. The human group. New York : Harcourt, Brace & World. 350p.

HORTON, P.B. & LESLIE, G.R. 1965. The sociology of social problems. New York : Meredith. 742p.

HOUGH, M.H. 1988. Die sosiale verantwoordelikheid van enkele verwante ondernemings in streek J met betrekking tot die lewenskwaliteit van swart werknemers. Potchefstroom. 270p. (Verhandeling (MA) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

HOWARD, M.S. & KING, J.E. 1975. The political economy of Marx. Norfolk : Lowe & Brydone. 376p.

HUSE, E.F. 1980. Organization development and change. St Paul : West Publishing. 528p.

HUTT, W.H. 1930. The theory of collective bargaining. London : King. 112p.

INSTITUUT VIR TOEKOMSNAVORSING.

kyk

UNIVERSITEIT STELLENBOSCH. Instituut vir Toekomsnavorsing.

JOHNSON, H.M. 1971. Sociology: a systematic introduction. London : Routledge & Paul. 689p.

- JONES, R.A. 1985. *Kollektiewe bedinging in Suid-Afrika*. Johannesburg : Macmillan. 112p.
- JOUBERT, D.D. 1990. *Knowledge and method in the human sciences*. Pretoria : Human Science Research Council. 556p.
- JOUBERT, D.D. & STEYN, A.F. 1984. *Groepsdinamika: 'n inleiding tot die studie van klein groepe*. Stellenbosch : Universiteitsuitgewers. 298p.
- KEENOY, T. 1985. *Invitation to industrial relations*. Oxford : Blackwell. 287p.
- KOCHAN, T.A. 1980. *Collective bargaining and industrial relations*. Homewood, Ill. : Irwin. 523p.
- KOCH, B.H., VAN ZYL, J. & VAN DER WATEREN, J.J. 1991. The role of extension in the development of the farmer as entrepreneur. *Development Southern Africa*, 8(1):127-137, Feb.
- KOTTER, J.P. & SCHLESINGER, L.A. 1990. Choosing strategies for change. *Gevorderde Mannekragbestuur*: 204-211.
- KRUGER, J.E. 1968. Enkele aspekte van die invloed van sosiale verandering op die moderne samelewing. Potchefstroom. 106p. (Verhandeling (MA) - PU vir CHO.)
- LAURENCE, P.R. 1990. How to deal with resistance to change. *HBR Classic*: 174-182.
- LEVY & ASSOCIATES. 1991. *Labour relations in South Africa: annual report*. Rivonia : Levy & Associates. 79p.
- LEVY & ASSOCIATES. 1992. *Labour relations in South Africa: annual report*. Rivonia : Levy & Associates. 56p.

MARCHINGTON, M. 1982. Managing industrial relations. Berkeley, Calif. : McGraw-Hill. 189p.

MARAIS, G.C. & DE VILLIERS, A.S. 1990. Political ideologies and South African trade unions: a profile. Auckland Park : Liaison. 600p.

MAYO, E. 1962. The social problems of an industrial civilization. London : Lowe & Brydone. 148p.

MERTON, R.K., BROOM, L. & COTTRELL, L.S. 1959. Sociology today. New York : Basic Books. 246p.

MILLER, D.C. & FORM, H.W. 1966. Industrial sociology. New York : Harper and Row. 873p.

MINER, J.B. & MINER, M.G. 1985. Personnel and industrial relations: a managerial approach. New York : Macmillan. 683p.

MOL, A. 1984. Motiveer jou plaasarbeider. Pretoria : Folio. 141p.

MOORE, W.E. 1963. Social change. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 120p.

MOORE, W.E. 1974. Social change. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall. 132p.

NASIONALE PRODUKTIWITEITSINSTITUUT

kyk

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). Buro vir ekonomiese beleid en analise.

NEL, P.S. & VAN ROOYEN, P.H. 1985. Workers representation in practice in South Africa. Pretoria : Human & Rousseau. 170p.

- NORTH, G. 1968. Marx religion of revolution: the doctrine of creative destruction. Englewood Cliffs, N.J. : Craig Press. 337p.
- ODENDAL, F.F., *red.* 1981. Verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. Johannesburg : Perskor. 1378p.
- OLLMAN, B. 1987. Alienation: Marx's conception of man in capitalist society. London : Cambridge University Press. 339p.
- OOSTHUIZEN, J.S. 1980. Die selfbeeld van die sosiologie - en sosioloë. (Intreerede gelewer op 12 Junie 1980 aan die Universiteit van Pretoria.) Pretoria. 31p. (Ongepubliseer)
- OOSTHUIZEN, S. 1976. Navorsingstegnieke vir die sosiale wetenskappe. Potchefstroom : Pro-Rege. 117p.
- OOSTHUIZEN, F.J.C. 1969. Universiteit van Suid-Afrika. Pretoria : Universiteit van Suid-Afrika. 1224p.
- PALMER, G. 1983. British industrial relations. London : Allen & Unwin. 259p.
- PARSONS, T. 1966. Societies: evolutionary and comparative perspectives. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 478p.
- PENNINGTON, S. 1992. The centralised bargaining debate. *People dynamics*, 10(6):17-22, March.
- PERLMAN, S. 1928. A theory of the labor movement. New York : Macmillan. 321p.
- PIENAAR, G.H. & SLABBERT, J.A. 1989. Arbeidsverhoudinge in die primêre landbousektor: 'n praktiese handleiding. Johannesburg : Liason. 33p.

PIRON, J. 1976. Collective bargaining in South African labour law. Port Elizabeth. 467p. (Proefskrif (LLD) - Universiteit van Port Elizabeth.)

PIRON, J. 1984. Recognising trade unions. Johannesburg : Southern. 220p.

PIRON, J. 1990. Recognising trade unions. Johannesburg : Southern. 225p.

POPENOE, D. 1983. Sociology. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 636p.

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS.
Statistiese Konsultasiediens. 1991. Praktiese statistiek vir die geesteswetenskappe.
Potchefstroom : Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. 240p.

POTTAS, C. 1984. Die entrepreneur en sy rol in die ontwikkelingsproses. *Die Ekonomiese*: 7-28.

PSIGOLOGIE WOORDEBOEK
KYK
GOUWS, et al.

RÄDEL, F.E. & REYNDERS, H.J.J. 1982. Inleiding tot die Bedryfseconomie. Pretoria : Van Schaik. 632p.

RADEMAKER, L. & BERGMAN, H., red. 1977. Sociologiese stromingen. Utrecht : Spektrum. 355p.

REDEKOP, J.H. red. 1972. Labour problems in Christian perspective. Grand Rapids, Mich. : Eerdmans. 364p.

REYNOLDS, L.G., MASTERS, J.H. & MOSER, C.H. 1982. Labor economics and labor relations. New York : Prentice Hall. 455p.

RGN
KYK
RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING

RICHARDSON, R.C. 1977. *Collective bargaining by objectives: a positive approach.* New York : Prentice-Hall. 387p.

RIDGEWAY, C.L. 1983. *The dynamics of small groups.* New York : St. Martini's. 402p.

RITZER, G. 1972. *Man and his work: conflict and change.* Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 413p.

ROODE, C.D. 1979. *Inleiding tot die Sosiologie.* Kaapstad : Balkema. 232p.

SALAMON, M.W. 1987. *Industrial relations: theory and practice.* London : Prentice-Hall. 577p.

SAPA. 1992. Suid-Afrikaanse Landbou-unie, vakbonde se gesprek vrugbaar. *Die Beeld*: 4, Apr. 30.

SAS INSTITUTE INC. 1985. *SAS users guide: statistics version.* 5th ed. Cary : SAS Institute. 956p

SCHACHT, R.L. 1971. *Alienation.* London : Compton. 286p.

SEEMAN, M. 1959. On the meaning of alienation. *American sociological review*, 24:12.

SKINNER, J.C. & VON ESSEN, L.M. 1988. *South African handbook of public relations.* Johannesburg : Macmillan. 337p.

SLABBERT, J.A. 1991. Inleiding tot arbeidsverhoudingebestuur. Pretoria : Digma. 127p.

SLABBERT, J.A. & STEYN, M.E. 1987. Vakbondwese en arbeidsverhoudinge. Roodepoort : Digma. 118p.

SLOANE, A.A. & WITNEY, F. 1981. Labor relations. New York : Prentice-Hall. 525p.

SMELSER, N.J. 1959. Social change in the industrial revolution. London : Clowes & sons. 440p.

SMELSER, N.J. & DAVIS, J.A. , *red.* 1969. Sociology. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 178p.

SMITH, A.D. 1976. Social change. New York : Longman. 184p.

STANLEY, J.C. & HOPKINS, K.D. 1972. Educational and psychological measurement and evaluation. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 520p.

STATISTIESE KONSULTASIEDIENS

kyk

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS.
Statistiese Konsultasiediens.

STEENKAMP, G.E. 1987. Die persepsie van die boer ten opsigte van vakbonde in die landbou binne 'n bepaalde boerevereniging in Potchefstroom. 100p. (Skripsie (Hon) Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

STEENKAMP, G.E. 1988. Die boer se persepsie van arbeidsverhoudinge binne ontwikkelingstreek J. Potchefstroom. 179p. (Verhandeling (M. Com.) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)

STEYN, A.F. 1988. Die kleingroep: struktuur en dinamika. Stellenbosch :
Universiteitsuitgewers. 284p.

STRASSER, H. & RANDALL, S.C. 1981. An introduction to theories of social
change. Boston, Mass. : Routledge & Paul. 339p.

STRAUSS, S.A., STRYDOM, M.J. & VAN DER WALT, J.C. 1987. Mediareg.
Goodwood : Van Schaik. 388p.

STROUGH, M.A., NEUBERT, R.L. & ANDERSON, J.W. 1987. Doing good,
doing better: two views of social responsibility. *Business Review*: 22-25p.

STROUP H.H. 1987. An introduction to the field. New York : American Book
Corporation. 695p.

STRYDOM, J.J. 1989. Kollektiewe bedinging in die landbousektor. Potchefstroom.
53p. (Skripsie (LLB) -Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)
(Afskrif in besit van outeur.)

SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSTATISTIEKE

kyk

SUID-AFRIKA (Republiek). Departement van Binnelandse sake. Sentrale
Statistiekdiens.

SUID-AFRIKA (Republiek). Buro vir ekonomiese beleid en analise. 1988.
Vakbondwese in die RSA. Direkoraat : Navorsing. 26p.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1989. Productivity, the key to a succesful South Africa.
Pretoria : Staatsdrukkery. 16p.

SUID-AFRIKA (Republiek). 1991. Departement van Binnelandse sake. Sentrale
Statistiekdiens. Suid-Afrikaanse arbeidstatistieke. Pretoria : Staatsdrukkery. 523p.

- TAYLOR, T. 1992. Fairness in using information to make people decisions. *People dynamics*, 10(6):10-16, Mrt.
- THOMAS, J.M. e.a. 1972. Management of change and conflict. Middlesex : Penguin. 355p.
- THORNDIKE, R.L. & HAGEN, E.P. 1969. Measurement and evaluation in psychology and education. New York : Wiley. 243p.
- UNIVERSITEIT STELLENBOSCH. Instituut vir Toekomsnavorsing. 1989. The South African trade union movement and its possible impact on future political scenarios. Stellenbosch : Reproduction Department, University Stellenbosch. 204p.
- VAGO, S. 1980. Social change. New York : Holt, Rinehart and Winston. 434p.
- VAN DEN BERG, J.H. 1977. Die ontplooiing van die sosialiseringsproses binne enkele subsysteme van die samelewing. Potchefstroom. 440p. (Proefskrif (D.Phil.) - Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)
- VAN DER MERWE, L. 1987a. Die mens en werk: 'n sosiologiese beskouing. *Suid-Afrikaanse tydskrif vir sosiologie*, 18(1):30-35, Oktober.
- VAN DER MERWE, L. 1987b. Billike arbeidspraktyke. Potchefstroom : Sentrale drukkerij, Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. 12p. (Ongepubliseer).
- VAN DIJK, R. s.a. Mens en medemens: een inleiding tot de algemene sociologie. Wageningen : Zomer & Keunings. 179p.
- VAN JAARSVELD, S.R., COETZEE, W.N. & FOURIE, J.D. 1986. Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Johannesburg : Perskor. 472p.

- VAN JAARSVELD, S.R., & VAN ECK, B.P.S. 1992. *Kompendium van Suid-Afrikaanse arbeidsreg.* Johannesburg : Lex Patria. 398p.
- VAN RENSBURG, L. 1990. *Mondelinge mededeling aan outeur.* Potchefstroom. (Kassetopname in besit van outeur.)
- VAN WYK, C DE W. *red.* 1987. *Onbillike arbeidspraktyke.* Potchefstroom : Sentrale publikasies, Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. 69p.
- VAN WYK, J.A. 1988. *'n Christelike etiek van die arbeid.* Pretoria : NG Kerk Boekhandel. 180p.
- VAN ZYL, A.S. 1976. *Die vakbond.* Potchefstroom : Sentrale publikasies, Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys. 58p.
- VISAGIE, J.C. 1988. *Die sosiale verantwoordelikheid van kleinsakeondernemings met spesifieke verwysing na enkele vervaardigingsondernemings in Potchefstroom.* Potchefstroom. 186p. (Verhandeling (M. Com.) -Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys.)
- WATSON, T.J. 1980. *Sociology, work and industry.* London : Routledge & Paul. 308p.
- WEBB, J.E. & WEBB, B. 1960. *Industrial democracy.* London : Longmans Green. 899p.
- WIEHAHN, N. 1987. *Landbou gaan nie aan vakbonde ontsnap nie.* *Finansies en tegniek*, 39(11):37, Maart. 20.
- WILKENSON, P. 1971. *Social movement.* London : Pall Mall. 176p.
- ZALTMAN, G. 1977. *Strategies of planned change.* New York : Wiley. 404p.