

# **ARBEIDSVERWAGTINGE VAN BESPROEIINGSBOERE AS WERKGEWERS IN DIE VRYBURG-DISTRIK**

**HERMAN MAX LINDE, HONS. B.A.**

**Verhandeling voorgelê vir die graad Magister Artium in die Departement  
Bedryfsosiologie aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike  
Hoër Onderwys**

**Studieleier: Prof. J.H. van den Berg**

**Potchefstroom  
1997**

**Opgedra aan my ouers,  
Jurie en Doris Linde**

## **VOORWOORD**

By die afhandeling van hierdie navorsing spreek ek my dank teenoor die volgende persone en instansies uit:

- My studieleier, prof. J.H. van den Berg vir die voorreg om hierdie navorsing onder sy bekwame en motiverende leiding te kon voltooi, asook vir die noukeurigheid met die taalkundige versorging.
- Die Departement Bedryfsosiologie, en in die besonder drr. J.S. van der Walt, J. Visagie en C.J. Botha vir hulle opregte belangstelling en hulp tydens die voltooiing van hierdie studie.
- Die personeel van die Ferdinand Postma-biblioteek, en in die besonder mev. B. Pelzer wat behulpsaam was met die bibliografie.
- Mev. H. Viljoen (Statistiese Konsultasiediens, PU vir CHO), vir die hulp en leiding met die statistiese verwerkings.
- My familie, en in die besonder Erika, Max en Nicola.
- Bowenal, ons hemelse Vader vir die krag en genade om hierdie studie te kon voltooi.

**DIE SKRYWER**

**POTCHEFSTROOM**

**NOVEMBER 1997**

# **SUMMARY**

## **TITLE: Labour expectations of Irrigation Farmers as Employers**

### **INTRODUCTION**

During the past five years and particularly following the election of the ANC in Government, there have been a dramatic change in labour relations in the agricultural sector of South Africa. This has primarily been the result of the implementation of new labour legislation which, after many years, include the agricultural sector. Together with the change in legislation, farmers are increasingly confronted with the reality of black trade unions.

The importance, of black farm workers in trade unions, is high on the list of priorities, as their membership would increase their members, resulting in strengthening the political bargaining power of the unions. Trade unions have already spread to every province in South Africa and at least twelve are, to a greater or lesser extent, successfully active in agriculture.

### **OBJECTIVES OF THE STUDY**

The main objectives of this study were:

- To discuss the application of the new Labour Relations Act. (66 of 1995) in agriculture.
- To determine the labour expectations of farmers in a changing labour environment.
- To determine the current position, in respect of labour relations, on farms.



## **METHODOLOGY**

A thorough theoretical orientation, regarding the symbolic interaction as a sociological perspective, has been dealt with in chapter two. The labour relations involving the state, trade unions, employer organizations and their members have been discussed in chapter three. Chapter four, has been used to discuss certain facets of the new Labour Relations Act. (66 of 1995), as it is presently applicable to agriculture.

Questionnaires and unstructured interviews were utilized as a method for the compiling of empirical information. The investigation was carried out in the Louwna-Coetzersdam vicinity in the North West Province. The total population of the area was implicated in the investigation and no random responses were considered.

## **MAJOR FINDINGS**

- More than half (57,9%) of the respondents revealed that they are not members of any employer organization.
- In respect of trade unions in the agriculture, 73,7% of the respondents were absolutely negative, with not a single respondent being in favour of agriculture trade unions.
- 89,5% of the respondents indicated that they are not or only to a certain extent, prepared for trade union activities.
- Most of the respondents revealed that, irrespective of the advantages that worker councils may have in respect of improved communication and mutual understanding, they do not avail themselves of this channel.
- Most of the respondents, 71,1% indicated that they possess a limited knowledge of labour legislation.

## **CONCLUSION**

Farmers in this area are negative and dubious about trade unions and related labour legislation. This could be attributed to the fact that farmers do not possess

sufficient knowledge and information about the subject. A solution, for the sake of survival in this sector, is dependent upon the willingness of farmers to undertake early pro-active adaptations and thereby avoiding future conflict. This could partially be accomplished, by improving the knowledge levels in respect of trade unions affairs and labour legislation, as soon as possible. Trade unions, as a reality in agriculture, must be accepted as part of a changing labour environment, in which the agriculture must function.

## **KEYWORDS**

- Labour legislation
- Changing agricultural environment
- Agricultural Unions
- Labour Relations
- Labour expectations.

# INHOUD

|                     |           |
|---------------------|-----------|
| <b>Summary.....</b> | <b>i</b>  |
| <b>Figure.....</b>  | <b>x</b>  |
| <b>Tabelle.....</b> | <b>xi</b> |

## HOOFSTUK 1

### INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

|     |                                        |    |
|-----|----------------------------------------|----|
| 1.1 | Inleiding.....                         | 1  |
| 1.2 | Probleemstelling.....                  | 3  |
| 1.3 | Doel van die ondersoek.....            | 7  |
| 1.4 | Metode van ondersoek.....              | 8  |
| 1.5 | Omskrywing van sekere begrippe.....    | 8  |
| 1.6 | Probleme ervaar met die navorsing..... | 12 |
| 1.7 | Inhoudsontplooiing .....               | 12 |

## HOOFSTUK 2

### TOEPASLIKE FASETTE EN ASPEKTE VAN DIE SIMBOLIESE INTERAKSIONISME AS SOSIOLOGIESE TEORIE

|       |                                                                                          |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1   | Inleiding.....                                                                           | 13 |
| 2.2   | Biografiese oorsig van G.H. Mead as eksponent van die<br>simboliese interaksionisme..... | 16 |
| 2.3   | Kernstellinge van die simboliese interaksionisme.....                                    | 20 |
| 2.4   | Toepaslike aspekte van die simboliese interaksionisme.....                               | 25 |
| 2.4.1 | Die mens in die samelewing .....                                                         | 25 |
| 2.4.2 | Simbole en die waarde van simbole vir die mens in die                                    |    |

|       |                                                           |    |
|-------|-----------------------------------------------------------|----|
|       | samelewing.....                                           | 28 |
| 2.4.3 | Rolinternalisering, die essensie van die perspektief..... | 32 |
| 2.5   | Samevatting.....                                          | 38 |

## **HOOFSTUK 3**

### **DIE ARBEIDSVERHOUDING**

|         |                                                             |    |
|---------|-------------------------------------------------------------|----|
| 3.1     | Inleiding.....                                              | 41 |
| 3.2     | Die staat as deel van die arbeidsverhouding.....            | 43 |
| 3.2.1   | Owerheid en die Staat.....                                  | 45 |
| 3.2.2   | Minimum en Maksimum inmenging.....                          | 45 |
| 3.2.3   | Faktore wat staatsinmenging bepaal.....                     | 48 |
| 3.2.3.1 | Mark-individualisme.....                                    | 48 |
| 3.2.3.2 | Pro-kapitale ingryping.....                                 | 49 |
| 3.2.3.3 | Pro-arbeidsingryping.....                                   | 49 |
| 3.2.3.4 | Korporatisme.....                                           | 50 |
| 3.2.3.5 | Absolute ingryping ten gunste van arbeid.....               | 50 |
| 3.2.3.6 | Absolute ingryping ten gunste van kapitaal.....             | 50 |
| 3.2.4   | Verskillende rolle van die staat in arbeidsverhoudinge..... | 51 |
| 3.2.4.1 | Die staat as wetgewer.....                                  | 51 |
| 3.2.4.2 | Die staat as bemiddelaar.....                               | 52 |
| 3.2.4.3 | Die staat as reguleerder.....                               | 52 |
| 3.2.4.4 | Die staat as adviseur.....                                  | 52 |
| 3.2.4.5 | Die rol van die gereg.....                                  | 53 |
| 3.2.4.6 | Die rol van die polisie as wetstoepassers.....              | 53 |
| 3.2.4.7 | Die staat as werkgewer.....                                 | 53 |
| 3.3     | Vakbonde as deel van die arbeidsverhouding.....             | 54 |
| 3.3.1   | Definisies en omskrywings van vakbonde.....                 | 56 |

|         |                                                                             |    |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3.2   | Doelstellings en funksies van vakbonde.....                                 | 57 |
| 3.3.3   | Redes waarom werkers by vakbonde aansluit.....                              | 58 |
| 3.4     | Vakbondfederasies in Suid-Afrika.....                                       | 60 |
| 3.4.1   | COSATU (Congress of South African Trade Unions).....                        | 64 |
| 3.4.2   | NACTU (The National Confederation of Trade Unions).....                     | 66 |
| 3.4.3   | SAKVA (Suid-Afrikaanse Konfederasie van Arbeid).....                        | 67 |
| 3.4.4   | FEDSAL (Die Federasie van Suid-Afrikaanse vakbonde).....                    | 68 |
| 3.4.5   | FITU (The Federation of Independant Trade Unions).....                      | 69 |
| 3.5     | Vakbonde in die Landbou.....                                                | 69 |
| 3.6     | Werkgewers met hulle organisasies as deel van die<br>arbeidsverhouding..... | 71 |
| 3.6.1   | Omskrywing van werkgewerorganisasies.....                                   | 72 |
| 3.6.2   | Funksies van werkgewerorganisasie.....                                      | 73 |
| 3.6.3   | Belangrikste werkgewerorganisasies in Suid-Afrika.....                      | 75 |
| 3.6.3.1 | SACOLLA (The South African Consultive Committee on Labour<br>Affairs).....  | 75 |
| 3.6.3.2 | Besigheid Suid-Afrika.....                                                  | 76 |
| 3.6.4   | Wat in die toekoms van werkgewerorganisasies verwag gaan<br>word.....       | 77 |
| 3.7     | Samevatting.....                                                            | 78 |

## **HOOFSTUK 4**

### **DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (WET 66 VAN 1995)**

|     |                                                                                           |    |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.1 | Inleiding.....                                                                            | 80 |
| 4.2 | Doel, toepassing en interpretasie van die Wet op<br>Arbeidsverhoudinge (66 van 1995)..... | 82 |
| 4.3 | Waarom die Wet op Arbeidsverhoudinge aangepas moes word....                               | 84 |

|         |                                                                                                                 |     |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.4     | Die ontwikkeling en daarstelling van NEDLAC (National Economic, Development and Labour Council).....            | 86  |
| 4.4.1   | Doel en funksie van NEDLAC.....                                                                                 | 87  |
| 4.5     | Raamwerk van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995).....                                                   | 90  |
| 4.5.1   | Stakings.....                                                                                                   | 92  |
| 4.5.1.1 | Beskermde stakings.....                                                                                         | 94  |
| 4.5.1.2 | Die regsgevolge van beskermde stakings.....                                                                     | 96  |
| 4.5.1.3 | Onbeskermde stakings.....                                                                                       | 97  |
| 4.5.1.4 | Die regsgevolge van onbeskermde stakings.....                                                                   | 98  |
| 4.5.2   | Ander vorme van industriële aksie.....                                                                          | 99  |
| 4.5.2.1 | Sekondêre stakings.....                                                                                         | 99  |
| 4.5.2.2 | Betooglinievorming.....                                                                                         | 100 |
| 4.5.2.3 | Protesoptrede om ekonomiese belange van werkers te bevorder.                                                    | 101 |
| 4.5.2.4 | Vervangingsarbeid.....                                                                                          | 102 |
| 4.5.3   | Uitsluitings.....                                                                                               | 103 |
| 4.6     | Geskilbeslegting.....                                                                                           | 104 |
| 4.6.1   | Samestelling van die Kommissie volgens Artikel 113 - 114 van die WAV (66 van 1995).....                         | 105 |
| 4.6.2   | Jurisdiksie van die Kommissie volgens Artikel 115 van die WAV (66 van 1995).....                                | 105 |
| 4.6.3   | Geskilbeslegting onder toesig van die Kommissie.....                                                            | 106 |
| 4.6.4   | Bevoegdhede van die Kommissie in die proses van geskilbeslegting volgens die WAV (66 van 1995) Artikel 142..... | 107 |
| 4.6.5   | Beslegting van geskille deur versoening volgens die WAV (66 van 1995) Artikel 135.....                          | 108 |
| 4.6.6   | Beslegting van geskille deur arbitrasie volgens die WAV (66 van 1995) Artikel 136.....                          | 109 |
| 4.6.7   | Algemene bepalings by arbitrasieverrigtinge volgens die WAV (66 van 1995) Artikel 138.....                      | 111 |
| 4.6.8   | Hersiening van arbitrasietoekennings volgens Artikel 145                                                        |     |

|       |                                          |            |
|-------|------------------------------------------|------------|
|       | van die WAV (66 van 1995).....           | <b>112</b> |
| 4.7   | Onbillike ontslag.....                   | <b>112</b> |
| 4.7.1 | Omskrywing van ontslag.....              | <b>113</b> |
| 4.7.2 | Outomatiese onbillike ontslag.....       | <b>114</b> |
| 4.7.3 | Ander gevalle van onbillike ontslag..... | <b>115</b> |
| 4.7.4 | Ontslag gegrond op bedryfsvereistes..... | <b>115</b> |
| 4.7.5 | Geskille oor onbillike ontslag.....      | <b>116</b> |
| 4.8   | Samevatting.....                         | <b>118</b> |

## **HOOFSTUK 5**

### **ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE NAVORSINGSBEVINDINGE**

|       |                                                      |            |
|-------|------------------------------------------------------|------------|
| 5.1   | Inleiding.....                                       | <b>120</b> |
| 5.2   | Navorsingsontwerp.....                               | <b>121</b> |
| 5.2.1 | Navorsingsmetode.....                                | <b>121</b> |
| 5.2.2 | Ondersoekgroep.....                                  | <b>121</b> |
| 5.2.3 | Prosedure.....                                       | <b>122</b> |
| 5.2.4 | Statistiese ontleding.....                           | <b>122</b> |
| 5.3   | Ontleding van die vernaamste bevindinge.....         | <b>122</b> |
| 5.3.1 | Afdeling A: Biografiese inligting (vrae 1 - 11)..... | <b>123</b> |
| 5.3.2 | Afdeling B: Arbeidsverhoudinge (vrae 12 - 26).....   | <b>128</b> |
| 5.3.3 | Afdeling C: Arbeidswetgewing (vrae 27 - 34).....     | <b>132</b> |
| 5.3.4 | Afdeling D: Arbeidsverwagtinge (vrae 35 - 46).....   | <b>136</b> |
| 5.4   | Samevatting.....                                     | <b>143</b> |

**HOOFSTUK 6**

**SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN ENKELE AANBEVELINGS..... 147**

**BYLAE A..... 153**

**BYLAE B..... 157**

**BYLAE C..... 161**

**BYLAE D..... 164**

**DIE VRAELYS..... 171**

**BIBLIOGRAFIE..... 179**



## FIGURE

|             |                                                             |     |
|-------------|-------------------------------------------------------------|-----|
| Figuur 1.1  | Arbeidsproduktiwiteit en eenheidskoste in die landbou.....  | 5   |
| Figuur 2.1  | Die simboliese interaksionisme as perspektief.....          | 24  |
| Figuur 2.2  | Die aaneenlopende proses van die samelewing.....            | 26  |
| Figuur 2.3  | Die belangrikheid van simbole.....                          | 30  |
| Figuur 2.4  | Die proses van rolinternalisering.....                      | 33  |
| Figuur 2.5  | Simboliese interaksionisme in die praktyk.....              | 37  |
| Figuur 3.1  | Die drieledige verhouding.....                              | 43  |
| Figuur 3.2  | Kontinuumvoorstelling van “voluntarism” en “mandatorism”... | 47  |
| Figuur 3.3  | Waarom werkers by vakbonde aansluit.....                    | 59  |
| Figuur 3.4  | Vakbondlidmaatskapgroei in Suid-Afrika 1980-1995.....       | 61  |
| Figuur 3.5  | Vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika 1995.....       | 66  |
| Figuur 4.1  | Struktuur en samestelling van NEDLAC.....                   | 89  |
| Figuur 4.2  | Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995).....            | 91  |
| Figuur 5.1  | Hoeveel hektaar het u onder besproeiing.....                | 125 |
| Figuur 5.2  | Tydlike arbeiders in diens.....                             | 126 |
| Figuur 5.3  | Het u enige opleiding of kursus in arbeidverhoudinge gehad. | 128 |
| Figuur 5.4  | Maak u van werkerrade of komiteestelsels gebruik.....       | 131 |
| Figuur 5.5  | In watter mate dra u kennis van arbeidswetgewing.....       | 132 |
| Figuur 5.6  | Vergelykende navorsing: Botha, Du Plessis en Linde.....     | 133 |
| Figuur 5.7  | Gevolge van veranderende wetgewing op die landbou.....      | 136 |
| Figuur 5.8  | Houding teenoor vakbondlidmaatskap.....                     | 138 |
| Figuur 5.9  | Is u bereid om met vakbondlede te onderhandel.....          | 140 |
| Figuur 5.10 | Belangrikste doelwitte van landbouvakbonde.....             | 141 |

## TABELLE

|           |                                                                        |     |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabel 1.1 | Belangrikheid van arbeid as inset(uitgawe) in die landbou<br>1995..... | 6   |
| Tabel 1.2 | Wat arbeidsverhoudinge is en wat dit nie is nie.....                   | 10  |
| Tabel 3.1 | Vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika.....                       | 62  |
| Tabel 5.1 | Ouderdomsverspreiding van respondente.....                             | 123 |
| Tabel 5.2 | Kwalifikasies van respondente.....                                     | 124 |
| Tabel 5.3 | Luister u na u werkers se kant van 'n saak.....                        | 129 |
| Tabel 5.4 | Arbeidsprobleme sedert nuwe wetgewing in werking gestel is             | 135 |
| Tabel 5.5 | Houding ten opsigte van vakbonde in die landbou.....                   | 137 |
| Tabel 5.6 | Inmenging van vakbonde ten opsigte van besluitneming.....              | 142 |

# HOOFSTUK 1

## INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

### 1.1 INLEIDING

Arbeid saam met grond, kapitaal en bestuur verteenwoordig die vier kernelemente in enige suksesvolle boerderyonderneming. Die belangrikheid van arbeid word deur Rādel en Reynders (1982: 384) beklemtoon as die lewegewende produksiefaktor met deurslaggewende invloed op die gebruik van die ander produksiefaktore. Arbeid as 'n produksiefaktor is volgens Gouws (1986: 5) die mees onvoorspelbare en mins beheerbare van al die produksiefaktore. Die belangrikheid van arbeid as hulpbron kan dus nooit oorbeklemtoon word nie, omdat in die aanwending daarvan 'n menigte veranderlikes teenwoordig is wat die resultaat van aanwending moeilik voorspelbaar en beheerbaar maak.

Na jare van goeie arbeidsverhoudinge op Suid-Afrikaanse plase het stakings en arbeidsonrus nou 'n definitiewe werklikheid geword. Die mening van die meeste boere in die verlede was dat vakbonde vir die landbou nooit sal realiseer nie, en ook nie werkbaar sou wees nie. So vroeg as in Maart 1987 het prof. Nic Wiehahn reeds die volgende waarskuwing aan die landbou gerig: "Wat landbou se besware ook al is om nie deel aan die huidige arbeidswetgewing te hê nie, een ding is seker: die tyd raak nou min vir die georganiseerde landbou om buite die bepalinge van die arbeidswette te bly" (De Villiers, 1987: 37). Oor die afgelope dekade het die situasie dan ook so verander dat die landbou in sy geheel vandag deur arbeidswetgewing beheer word.

Wanneer die bydrae van landbou tot die totale ekonomie van Suid-Afrika in ag geneem word, is dit noodsaaklik dat beleidmakers deeglik kennis neem van die volgende:

- Die landboubedryf voorsien 25% van die werksgeleenthede in Suid-Afrika.
- Landbou en verwante bedrywe betaal jaarliks R3 biljoen aan salarisse en lone aan werkers.
- Landbou dra jaarliks tussen 25% en 35% by tot die totale ekonomie van Suid-Afrika met besteding wat tussen R15 en R25 biljoen per jaar wissel.
- Landbou verdien jaarliks R7 biljoen aan buitelandse valuta deur die uitvoer van produkte.
- Een uit elke vier landdrosdistrikte in Suid-Afrika is van landbou en landbouprodukte afhanklik vir hul voortbestaan.

Wanneer Suid-Afrika met die res van Afrika vergelyk word, blyk dit dat Suid-Afrika slegs 4,03% van die grondoppervlakte van Afrika beslaan. Desnieteenstaande produseer Suid-Afrika 30,4% van die mielies, 19,8% van die koring, 28,3% van die suiker, 19,9% van die beesvleis en 20,3% van die skaapvleis in Afrika (Anon, 1996: 5). Die landbou is so belangrik vir die land se ekonomie, en in so 'n mate verweef met feitlik alle fasette van die samelewing dat die waarde daarvan nooit onderskat mag word nie. Terblanche, president van die Landbounavorsingsraad (Anon, 1995: 91) is van mening dat die Suid-Afrikaanse ekonomie sonder die bydrae van die landbou grotendeels in duie sal stort. Dit is ook duidelik dat die kommersiële landbou as een van die grootste werkgewers in die land erken moet word.

Die belangrikheid van plaaswerkers vir vakbonde kan dus ook nie onderskat word nie. Vakbonde kan hul ledetalle verhoog en sodoende hulle politieke bedingingsmag versterk deur die swart plaasarbeider in hulle geledere op te neem. Beide die Congress of South African Trade Unions (COSATU) en die National Council of Trade Unions (NACTU) het begin om gedurende die vroeë 1980's

plaaswerkersprojekte van stapel te laat loop. Dit blyk duidelik vanuit die uitspraak van mnr. Dikson Motha van die South African Agricultural Plantation and Allied Workers Union (SAAPAWU) dat vakbonde ernstig is met die organisering van die landwyse geraamde 1,7 miljoen plaaswerkers deur hulle in een unie saam te snoer (Anon, 1995: 64). Vakbonde het reeds na elke provinsie in die land uitgebrei en minstens 12 is met 'n mindere of meerdere mate van sukses in die landbou bedrywig.

Anders as in die industrie is landbouproduksie hoofsaaklik seisoenaal van aard. Landbou-opbrengste word beïnvloed deur tegnologiese, klimatologiese, biologiese, ekonomiese en toevallige gebeurtenisse. Dit beklemtoon die feit dat boerdery nie in 'n volmaakte omgewing geskied nie. Negatiewe vakbondoptrede, wettig of onwettig in die vorm van 'n staking, kan katastrofiese gevolge vir die landbou inhou. Dit is duidelik dat vakbonde bewus daarvan is dat boere kwesbaar is tydens spitstye, byvoorbeeld plant-en oestyd. 'n Voorbeeld hiervan is toe mnr. Pat Matosa, ANC-voorsitter in die Vrystaat werkers aangepor het om hulle bedingingsmag te gebruik deur in oestyd te staak (Anon, 1995: 93). Die produksie van voedsel en vesel in Suid-Afrika word nou aan 'n verdere beperking blootgestel naamlik, arbeidsoptrede. Dit kan 'n negatiewe invloed hê op die voortbestaan van nie net individuele boere nie, maar ook op die ekonomie van die land in die algemeen.

## **1.2 PROBLEEMSTELLING**

Die verhouding tussen boere en hulle werknemers oor baie jare heen was gegrond op 'n sterk paternalistiese stelsel wat gebaseer was op wedersydse afhanklikheid. Van Jaarsveld en Fourie (1986: 2) is van mening dat die relatief eenvoudige beginsel van die gemeneregtelike dienskontrak heeltemal voldoende was om die verhouding tussen die werkgever en sy werknemers effektief te reël. Daar bestaan 'n

wedersydse afhanklikheid tussen die boer en sy plaaswerkers in die landbou wat volgens Van Vuuren (1995: 39) nooit in die nywerheidsektor kan of sal ontwikkel nie. Dit sal tot nadeel van beide die boer en sy werknemers wees as die besonderse verhouding vertroebel word as gevolg van onsimpatieke wetgewing en deur die konfrontasie gerigte omgewing van die gewone vakbondwese.

Omdat die landbou sedert 1910 met die ontstaan van die Unie van Suid-Afrika van alle arbeidswetgewing uitgesluit was, het die landbou en die boere 'n agterstand ten opsigte van arbeidsverhoudinge en kennis oor arbeidswetgewing. Die landbou in vergelyking met die industrie, waar stakings en arbeidsoptrede 'n algemene verskynsel is, was nog altyd gekenmerk deur 'n beperkte mate van arbeidsvrede.

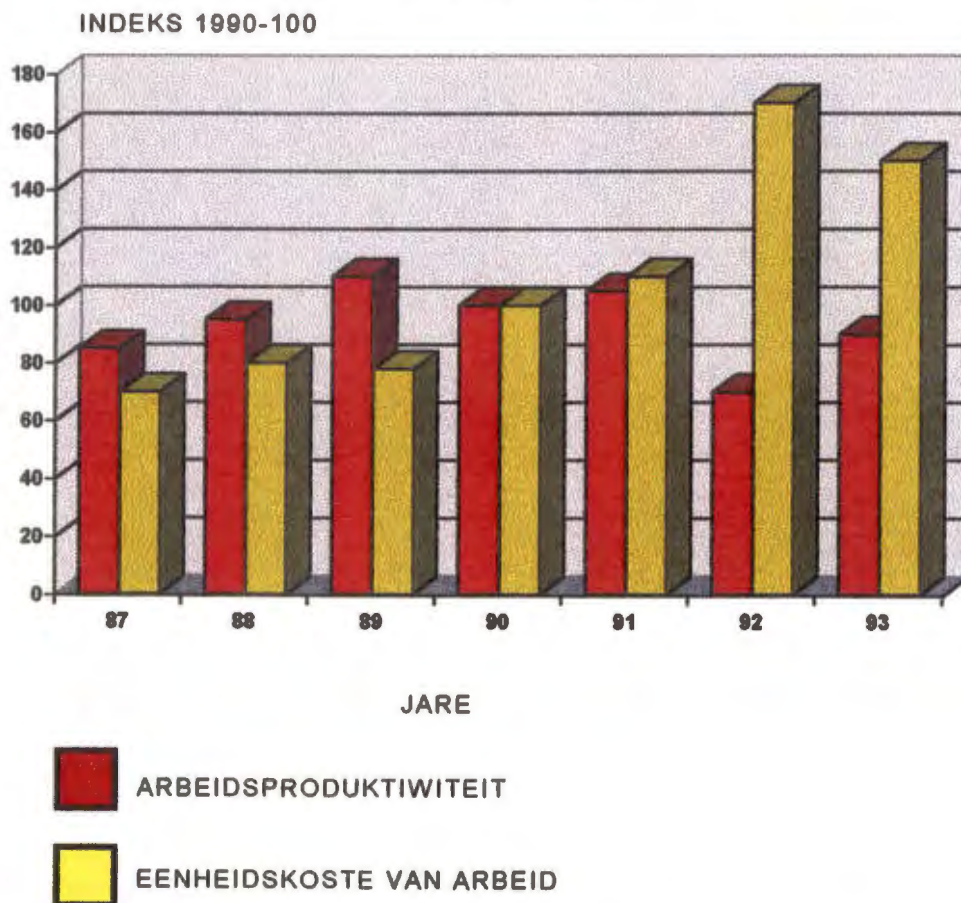
Met die onderhandelinge rondom die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) kan volgens Willemse (1995: 6) aanvaar word dat die unieke omstandighede en eiesoortigheid van die landbou nie deur die wetgewer in die nuwe Suid-Afrika erken word nie. Die landbou geniet nie meer beskermde voorkeure soos onder die ou Wet op Arbeidsverhoudinge (28 van 1956) nie, maar is nou op gelyke grondslag met alle ander bedrywe. Die belangrikste implikasie volgens die navorser is dat die landbou onder die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 95) nie meer as 'n noodsaaklike diens gesien word nie.

Boere sal nou moet besef dat die landbou nie meer geïsoleerd staan nie, maar heeltemal geïntegreerd is met die res van die ekonomie. Die landbou is nou ook direk gevoelig vir vakbondaktiwiteite wat in ander sektore van die ekonomie plaasvind. Botha (1995: 16) is van mening dat die implikasie van die nuwe wetgewing vir werkers en hulle vakbonde van so aard is dat dit 'n situasie skep waar die magsbalans op plase sterker in die guns van werkers kan draai.



Die negatiewe beeld wat boere van vakbonde het tesame met gebrekkige kennis oor arbeidswetgewing voorspel volgens die navorser 'n ongelyke speelveld in grondvlakonderhandelinge tussen boere en vakbonde. Die oplossing vir die probleem is daarin geleë dat boere opgelei behoort te word in arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing. Dit kan baie kostes en verleentheid vir die landbou voorkom as boere die werking van wetgewing en vakbondwese verstaan.

**Figuur 1.1: ARBEIDSPRODUKTIWITEIT EN EENHEIDSKOSTE IN DIE LANDBOU**



**Bron:** NASIONALE PRODUKTIWITEITSINSTITUUT SOOS AANGEHAAL DEUR WILLEMSE (1995: 6).

In die verlede was boere ingerig om meer arbeids- as kapitaalintensief te wees. Redes hiervoor was onder meer 'n morele

verantwoordelikheid by boere om as werkverskaffers op tree en omdat arbeid as produksiefaktor goedkoper as kapitaal was. Die situasie het verander en arbeid is vandag die enkele grootste uitgawe vir Suid-Afrikaanse boere, terwyl produktiwiteit van werkers in die landbou baie laag is (Anon, 1996: 10). Figuur 1.1 dui die produktiwiteit en eenheidskoste van arbeid in die landbou aan.

Volgens figuur 1.1 het arbeidsproduktiwiteit in die landbou in 1989 'n piek bereik. Sedert 1989 het arbeidsproduktiwiteit met 11% gedaal, terwyl die eenheidskoste van arbeid met sowat 92,5% gestyg het. Die produsentepryse van landbouprodukte het oor die tydperk met slegs 39% toegeneem (Willemse, 1995: 6).

Met die inwerkingtreding van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) wat 'n groot aantal voorskrifte insluit, kan dit waarskynlik tot gevolg hê dat arbeidsvergoeding nog vinniger sal toeneem. Volgens tabel 1.1 word die belangrikheid van arbeid as uitgawe in die landbou aangetoon. Die navorser is van mening dat boere 'n punt gaan bereik waar hulle 'n groot deel van hulle arbeidsmag nie meer sal kan bekostig nie.

**Tabel 1.1: BELANGRIKHEID VAN ARBEID AS INSET (UITGAWE) IN DIE LANDBOU 1995**

| UITGAWE-ITEM         | R MILJOEN     | % TOENAME<br>1990-1995 |
|----------------------|---------------|------------------------|
| <b>Arbeid</b>        | <b>4331,5</b> | <b>60,8</b>            |
| Brandstof            | 1708,3        | 49,0                   |
| Kunsmis              | 1393,1        | 38,6                   |
| Veevoer              | 2254,3        | 22,1                   |
| Onderhoud en herstel | 1525,3        | 40,3                   |
| Rentebetalings       | 2740,2        | 1,4                    |

**Bron:** DIREKTORAAT LANDBOUSTATISTIEK EN BESTUURS-INLIGTING (ANON, 1996: 10).



Volgens Cilliers en Claasen (1995: 85) is die Witskrif oor landbou se boodskap baie duidelik: "Kommersiële boere sal vorentoe vir hulself moet sorg. Die regering se hulpbronne sal al meer op die behoeftes van die opkomende swart landbougemeenskap toegespits word, ten koste van bestaande dienste, asook steun aan die kommersiële landbou." Boere bevind hulle nou in 'n situasie waar hulle sal moet aanpassings doen om op die langtermyn te oorleef. Die president van die SALU, Boet Fourie, is van mening dat die ware toets of die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge sal slaag of nie, is of dit 'n vreedsame arbeidsomgewing daar sal stel waarbinne die ekonomie kan groei, werksgeleenthede geskep kan word en of dit die land se mededingendheid sal laat toeneem.

### **1.3 DOEL VAN DIE ONDERSOEK**

Alhoewel daar reeds ondersoeke gedoen is oor vakbonde in die Suid-Afrikaanse landbou (Steenkamp, 1988, Botha, 1990/92 en Du Plessis, 1995) is die navorser van mening dat dit noodsaaklik is om 'n studie te doen rakende die arbeidsverwagtinge van boere as werkgewers. Die implementering van nuwe arbeidswetgewing in die landbou en die gevolglike veranderende arbeidsverhoudinge wat daaruit gaan voortspruit, het tot die studie aanleiding gegee.

Gebaseer op bogenoemde, is die oogmerke van hierdie studie primêr om die arbeidsverwagtinge van boere as werkgewers in 'n veranderende arbeidsomgewing te bepaal. Sekondêre doelwitte van hierdie studie kan soos volg saamgevat word:

- die toepassing van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge in die landbou te bespreek.
- die huidige stand van arbeidsverhoudinge op plase te bepaal.

Met die gedurige veranderende karakter van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika is dit gepas dat arbeidswetgewing ook sal verander en

nie staties bly nie. Die vraag kan wel gevra word of boere gereed is om saam te verander al dan nie.

#### **1.4 METODE VAN ONDERSOEK**

Aangesien hoofstuk 5 breedvoerig handel oor die navorsingsontwerp, word hier slegs na die algemene navorsingsmetodes verwys. 'n Teoretiese oriëntering word in hierdie studie gedoen van die wetlike raamwerk waarbinne die landbou funksioneer. Die drieledige verhouding tussen werkgewer werknemer en die staat sal bespreek word as die partye betrokke tot 'n arbeidsverhoudinge stelsel. Die simboliese interaksionisme as sosiologiese perspektief wat binne die fenomenologiese denkrigting ressorteer, word as teoretiese perspektief vir dié doeleindes van hierdie navorsing gebruik. Hierdie is 'n verkennende ondersoek en geen hipoteses word geformuleer nie. As gevolg van die feit dat enkele van die skematiese voorstellings en figure moeilik uit die Engels vertaalbaar is, omdat dit gekonsentreerde inligting bevat en die vertaling daarvan "lomp" sou klink, word dit in die oorspronklike Engels weergegee.

In die empiriese ondersoek word die opnameprosedure gebruik as navorsingstegniek, terwyl 'n gestruktureerde vraelys gebruik word om toepaslike inligting wetenskaplik in te samel. Waar nodig, is van ongestruktureerde onderhoude gebruik gemaak om toepaslike inligting in te samel.

#### **1.5 OMSKRYWING VAN SEKERE BEGRIPPE**

Daar word in die ontplooiing van hierdie navorsing sekere begrippe gebruik wat hier omskryf word. Ander begrippe word in die teks, waar tersaaklik, omskryf.

## **Arbeidsverhoudinge**

Margerison (1979: 274) meld in sy omskrywing dat arbeidsverhoudinge die studie van mense binne 'n gegewe situasie, organisasie of sisteem is waar interaksie plaasvind en werk verrig word na aanleiding van een of ander vorm van kontrak of ooreenkoms, hetsy dit geskrewe of ongeskrewe is.

Gouws (1986: 11) meen dat arbeidsverhoudinge verband hou met alle vorme, dimensies en vlakke van die werkverwante verhouding tussen eienaarskap (bestuur) aan die een kant en arbeid (wekers) aan die ander kant.

**Werkverwante verhouding:** Dit beteken dat die verhouding verband hou met die onderneming waar die eienaars werk verskaf en die arbeidskomponent die werk uitvoer.

**Arbeid:** Dit betrek alle werknemers op alle vlakke van werkuitvoering in die werksituasie.

**Eienaarskap:** Dit is daardie persoon of persone wat die onderneming besit.

**Bestuur:** Dit is daardie persone wat die bestuursaktiwiteite uitvoer ten einde organisasiedoelwitte te bereik.

Daar kan volstaan word deur te sê dat arbeidsvrede 'n gevolg behoort te wees van gesonde arbeidsverhoudinge wat gepraktiseer word binne 'n spesifieke raamwerk van wetgewing tussen werkgewers, werknemers en die staat. Tabel 1.2 gee 'n opsomming van wat arbeidsverhoudinge is en wat dit nie is nie.

**Tabel 1.2: WAT ARBEIDSVERHOUDINGE IS EN WAT DIT NIE IS NIE.**

| <b>Arbeidsverhoudinge is</b>                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Arbeidsverhoudinge is nie</b>                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• mensgeoriënteerd</li> <li>• werkgeoriënteerd</li> <li>• ingestel op effektiwiteit</li> <li>• bruikbaar in alle beroepsvlakke van 'n onderneming</li> <li>• 'n proses van gee en neem</li> <li>• 'n proses van deelname</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• gerig op uitbuiting van werknemers nie</li> <li>• 'n poging om werknemers te manipuleer nie</li> <li>• 'n oorfloei van bestuursgesag nie</li> <li>• 'n "weggeesindroom" ten koste van 'n onderneming nie</li> </ul> |

**Bron:** Slabbert (1994: 7)

### **Kollektiewe bedinging**

Nel en Van Rooyen (1989: 166) beskou kollektiewe bedinging as: ...  
 "a process in which representatives of labour and representatives of the enterprise meet in an attempt to reach an agreement, expressed in the terms of a contract, which specifies the nature and extent of the worker-management relationship."

Bendix (1996: 249) gee die volgende omvattende beskrywing van kollektiewe bedinging: ...  
 "a process, necessitated by conflict of needs, interests, goals, values, perceptions and ideologies, but resting on a basic commonality of interest, whereby employees/employee collectives and employers/employer collectives, by the conduct of continued negotiation and the application of pressure and counterpressure, attempt to achieve some balance between the fulfilment of the needs, goals and interests of management on the one hand and employees on the other."

Salamon (1987: 267) omskryf die kollektiewe bedingingsproses as 'n formele kanaal wat daargestel word waarbinne die verskillende

belange van bestuur en werkgewers op 'n kollektiewe basis gehanteer word. Daar kan volstaan word om kollektiewe bedinging as 'n tweerigtingproses te beskryf wat plaasvind tussen werkgewers/bestuur en werknemers/vakbond rakende die daarstelling van toestande waarbinne werkuitvoering sal plaasvind.

### **Werkgewer**

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3 van 1983) artikel 1(1) (XXXIV), word 'n werkgewer gesien as enige persoon hoegenaamd wat enige persoon in diens het of aan hom werk verskaf en wat daardie persoon beloon.

Van Jaarsveld en Fourie (1986: 54) beskou 'n werkgewer as 'n persoon of instansie wat ingevolge 'n dienskontrak gesag voer oor 'n werknemer wat sy dienste in 'n tydperk gewoonlik teen vergoeding tot beskikking van die werkgewer stel.

'n Boer is dus ook 'n werkgewer.

### **Werknemer/Plaaswerker**

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3 van 1983) artikel 1(1) (XXXVB) omskryf 'n plaaswerker as 'n werknemer wat hoofsaaklik in of in verband met 'n boerderybedrywigheid in diens is.

Van Jaarsveld en Fourie (1986: 54) definieer 'n werknemer as 'n persoon wat ingevolge 'n dienskontrak sy dienste, gewoonlik teen vergoeding, onder gesag tot beskikking van die werkgewer stel.

## **Arbeidsverwagtinge**

Vir die doeleindes van hierdie navorsing kan arbeidsverwagtinge gesien word as dit wat boere as werkgewers in die vooruitsig stel, of van hulle werknemers in 'n veranderende arbeidsomgewing verwag.

### **1.6 PROBLEME ERVAAR MET DIE NAVORSING**

Die hoofprobleem was om die hand te lê op primêre werke van eksponente van die simboliese interaksionisme. Primêre werke van Mead is haas onverkrygbaar en dit dwing 'n mens om jou te wend tot sekondêre bronne.

### **1.7 INHOUDSONTPLOOIING**

Ten einde die voorgenoemde doelstellings te bereik en die probleem toe te lig, ontplooi die feitelike inhoud van hierdie navorsing soos volg:

Hoofstuk 1: Inleiding en probleemstelling

Hoofstuk 2: Toepaslike fasette en aspekte van die simboliese interaksionisme as sosiologiese teorie.

Hoofstuk 3: Die arbeidsverhouding.

Hoofstuk 4: Die Wet op Arbeidsverhoudinge.

Hoofstuk 5: Die empiriese ondersoek.

Hoofstuk 6: Samevattende slotperspektief.

## **HOOFSTUK 2**

### **TOEPASLIKE FASETTE EN ASPEKTE VAN DIE SIMBOLIESE INTERAKSIONISME AS SOSIOLOGIESE TEORIE**

#### **2.1 INLEIDING**

'n Wetenskaplike teorie volgens Steyn en Van Rensburg (1985: 14) kan beskou word as 'n logiese denkkonstruksie waardeur kennis van empiriese verskynsels gesistematiseer, ontleed en verklaar word. Turner (1982: 2) wys daarop dat teorieë 'n proses van ontwikkeling van moontlikhede is wat ons toelaat om te verklaar waarom bepaalde verskynsels voorkom. Turner (1982: 2) gaan verder met die gedagte dat, "...the vehicle of all understanding in science is theory."

Ashley en Orenstein (1995: 42) is van mening dat teorieë vir ons as mense nie abstrak en irrelevant behoort te wees nie, maar 'n integrale deel vorm van menslike aktiwiteite en ook 'n daaglikse belewenis is. Daarom, volgens Ashley en Orenstein (1995: 42) kan teorieë gesien word as dit wat gesentreer is rondom menslike belang.

'n Sosioloog, volgens Joubert (1973: 106) kan geen verskynsel ondersoek sonder om gebruik te maak van 'n minder of meer duidelik onderskeibare teoretiese benadering nie. Om te weet watter teoretiese benadering die beste verklaring mag of kan bied vir 'n bepaalde verskynsel is ook nie altyd maklik nie. Turner (1982: 12) sluit hierby aan met die gedagte: "...a theory must allow for understanding of events, and hence, it must be tested against the facts of the world." Aan die hand van die simboliese interaksionisme as teoretiese oriëntasie binne die breë kader van die sosiologiese teorie, sal gepoog word om menslike gedrag en

verhoudinge in 'n bepaalde sosiale struktuur (landbou-omgewing) te ontleed en te verklaar.

Omdat die landbou as gevolg van eiesoortige omstandighede vir die afgelope dekades van bepaalde arbeidswetgewing uitgesluit was, wat wel van toepassing was op die industrie is die landbou vandag in 'n dilemma. Boere in die landbou het dit nie nodig geag om tred te hou met verandering wat in die industrie plaasgevind het nie, as gevolg van 'n redelike mate van arbeidsvrede wat op plase geheers het en die uitsluiting van sekere wetgewing van die landbou. Vir baie boere was dit aanvanklik 'n voordeel, maar met die werklike toetrede van vakbonde tot die landbou het dit ontwikkel in 'n agterstand rakende arbeidswetgewing en vakbondwese wat daadwerklike veranderinge tot gevolg gaan hê in die verhouding tussen boere en hulle werknemers.

Bendix (1996: 5) is van mening dat wanneer arbeidsverhoudinge verander, formeel of informeel, individueel of kollektief nuwe posisies en reëls ten opsigte van arbeidsverhoudinge daaruit sal voortvloei.

Om arbeidsvrede te verseker, moet daar wedersydse samewerking en vertroue tussen die partye betrokke tot die arbeidsverhouding wees. Salamon (1987: 56) sê in hierdie verband dat dit moeilik is om wedersydse vertroue te skep tussen die partye, maar baie maklik is om dit te verloor. Suksesvolle arbeidsverhoudinge in die landbou kan waarskynlik slegs doeltreffend plaasvind wanneer beide boere en werknemers met hulle vakbonde dit as logies en regverdig verstaan.

Volgens Van Rensburg en De Klerk (1984: 46) lê die simboliese interaksionisme klem op die subjektiewe bedoelinge en



ingesteldhede van individue, op hulle begeertes, wense en motiewe, hulle interpretasie en betekenishegting aan simbole en hul oriëntasies tot, of die definisie van 'n bepaalde situasie. Met die simboliese interaksionisme as teorie sal gepoog word om antwoorde te verskaf op Jordaan (1996: 14) se vraag: "Hoe sou ek gedink, gevoel en opgetree het as ek in die ander persoon se plek was?"

Die verstaan van die ander mens, of party se denkwysse volgens Jordaan (1996: 14) lê in die begrip om empaties te kan verstaan. Dit behels dus die vermoë om met invoelende waarneming en verbeelding die werklikheid van 'n ander mens of party te betree. Dit beteken verder dat mense wedersydse begrip vir mekaar se gevoelens moet kan aanleer. As daar aanvaar word dat arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika blootgestel word aan uiteenlopende veranderinge op alle vlakke van die arbeidsverhouding is dit van kardinale belang dat om empaties te kan verstaan nou in arbeidsverhoudinge tuis hoort soos nog nooit van tevore nie.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing sal die beskouinge van G.H. Mead en H. Blumer as eksponente van die simboliese interaksionisme gebruik word. Waar nodig, sal die siening van ander skrywers rondom die simboliese interaksionisme as teorie gebruik word.

## **2.2 BIOGRAFIESE OORSIG VAN G.H. MEAD AS EKSPONENT VAN DIE SIMBOLIESE INTERAKSIONISME**

George Herbert Mead is op 27 Februarie 1863 te South Hadley, Massachusetts gebore.

Sy vader, Hiram Mead, was 'n protestanse predikant van beroep wat getroud was met Elizabeth Storms Billings. Mead se moeder, Elizabeth, word deur Ashley en Orenstein (1995: 445) beskryf as 'n welopgevoede en gekultiveerde dame afkomstig uit 'n prominente "New England-familie". Mead het 'n enkele suster, Alice, gehad wat vier jaar ouer was as hy.

Op George se sewejarige ouderdom verhuis die gesin na Oberling, Ohio, waar sy vader 'n pos as dosent aanvaar by die nuut gestigte Oberlin Theological Seminary. Hiram Mead beklee die pos tot en met sy dood in 1881.

In 1879 matrikuleer Mead en op 16 jarige ouderdom skryf hy in as student by die Oberlin College. Gedurende sy studiejare aan die Oberlin College wat bekend was vir die streng reëls en regulasies, gebaseer op 'n eng konserwatiewe godsdienstige beskouing, sluit Mead 'n lewenslange vriendskap met Hendry Castle (Ashley en Orenstein, 1995: 446).

Mead het later jare as gevolg van die invloed van Castle, baie van die beginsels van die Oberlin College verwerp en spesifiek die godsdienstige dogmatisme, alhoewel hy steeds die sosiale inslag behou het.

In 1881 sterf Mead se vader onverwags voordat hy sy graad voltooi het. Mead begin om as kelner te werk om geld te verdien waarmee hy vir sy studies kan betaal. Sy moeder het as gevolg

van finansiële nood ook begin klas gee aan die Oberlin College gedurende 1881 tot 1883. Sy ontvang in 1900 'n doktorsgraad van die Smith College (Ashley en Orenstein, 1995: 447).

Die jaar 1882 word 'n keerpunt vir die jong Mead toe hy volgens Joas (1985: 16) sy eerste onafhanklike poging in die gebied van die filosofie aanpak. Hy toon ook meer belangstelling in sosiale hervormings rakende die regte en welsyn van immigrante. Mead behaal in 1883 sy graad aan die College, maar sy keuse van 'n loopbaan word bemoeilik omdat hy volgens Ashley en Orenstein (1995: 456) toenemend godsdienstige vertwyfeling ervaar het. Mead het aangetrokke tot die kerk en kerklike aktiwiteite gevoel, hoofsaaklik om daardeur die mens te dien, maar sy finansiële posisie verplig hom om as onderwyser te begin skoolhou. Hy word ongelukkig na net ses maande ontslaan uit die pos.

Vir die volgende drie jaar werk Mead as 'n spoorwegopmeter vir die Wisconsin Central Railroad Company waartydens hy bevorder word tot toesighoudende ingenieur. Gedurende die wintermaande het Mead as 'n privaat onderwyser klas gegee en terselfdertyd intensief in die letterkunde en die filosofie studeer (Ashley en Orenstein, 1995: 447).

Volgens Joas (1985: 16) het Mead toenemend sy aanhang van die Christelike beskouinge verloor. Dit het tot gevolg gehad dat hy 'n verlies ervaar het rakende alle sekerheid van 'n metafisiese betekenis van die wêreld en menslike bestaan. Mead ervaar die lewe as absurd en kom rigtingloos voor met sy keuses rondom sy persoonlike en professionele lewe.

Op aanbeveling van sy vriend Hendry Castle, skryf Mead in 1887 by die Universiteit van Harvard in as student. Hy studeer hoofsaaklik in die wysbegeerte en sielkunde. Aan die Universiteit

van Harvard word Mead beïnvloed deur die filosoof Josiah Royce wat 'n sterk Hegeliaanse invloed laat op die denke van Mead ontrent die Duitse idealisme (Joas, 1985: 17).

Mead ontmoet ook hier vir William James wat hom in diens neem as privaat onderwyser vir sy kinders. Volgens Meltzer *et al.* (1975: 3) was James 'n pragmatist wat met sy gedragsteorie aandag geskenk het aan gewoontes, instinkte en spesifiek die "self" (persoonlikheid) wat ook later jare 'n sterk invloed op Mead se denke sou uitoefen.

In 1888 ontvang Mead 'n studiebeurs om in Duitsland aan die Universiteit van Leipzig te gaan studeer, waar hy in die psigologie spesialiseer. Na slegs een semester aan die Universiteit van Leipzig vertrek hy na Berlyn waar hy verder studeer onder Diltz, Ebbinghaus, Paulsen en Schmöller (Joas, 1985: 19).

Mead tree in Oktober 1891 in die huwelik met Helen Castle en uit die huwelik word 'n enkele seun, Hendry, gebore. Direk na die huwelik keer die gesin terug na die V.S.A. waar Mead aangestel word as medewerker in die filosofie aan die Universiteit van Michigan. Hy bied hier verskeie kursusse aan in die wysbegeerte (Joas, 1985: 20).

Hier ontmoet hy die filosoof John Dewey wat nie net op vriendskaplike vlak nie, maar ook op intellektuele vlak 'n rolmodel vir die rigtinglose Mead word. Volgens Meltzer *et al.* (1975: 15) het Mead en Dewey goeie vriende geword wat baie tyd saam bestee het aan die bestudering van individuele en sosiale gedrag. Mead raak ook bevriend met die sosioloog C.H. Cooley wat bekendheid verwerf het vir die konsepte van die primêre groep en die "looking glass self". Vir Cooley was die bestudering van

kinders belangrik om sodoende volwasse sosiale gedrag te kan verstaan. Die invloed van Cooley is duidelik sigbaar in Mead se werk rakende die sosialisering van kinders (Ashley en Orenstein, 1995: 448).

Gedurende 1893 word Mead op aandrang van John Dewey lid van die Departement Filosofie aan die nuut gestigte Universiteit van Chicago. Mead word later hoof van die Departement Filosofie en bly vir 40 jaar tot en met sy dood op 26 April 1951 verbonde aan die Universiteit van Chicago.

**George Herbert Mead** sal onthou word as 'n spreker van formaat wat sy klasse op 'n duidelike en gestruktureerde wyse, meestal sonder aantekeninge, aangebied het. Sy belangrikste bydrae tot die sosiologiese denke is vervat in sy boek "Mind, Self and Society" wat postuum in 1934 gepubliseer is. Volgens Ashley en Orenstein (1995: 449) het hierdie boek van Mead sy waarde as 'n sosiologiehandboek tot vandag toe bly behou.

Ander bekende boeke wat postuum gepubliseer is, is "The Philosophy of the Present" in 1932, "Movement of Thought in the nineteenth Century", in 1936 en "The Philosophy of the Act", gedurende 1938 en laastens "Selected Writings" in 1964.

Mead sal verder onthou word vir sy hervormingspogings ten opsigte van immigrante, sy akademiese bydraes en die vele artikels wat hy geskryf het rakende sosiale en opvoedkundige vraagstukke van die dag.

Wanneer Mead se teorieë ontleed word, word dit duidelik dat hy 'n sosiaal-psigologiese teorie probeer ontwikkel het om die ontwikkeling van die "self" (persoonlikheid) in die samelewing te verklaar. Mead self het sy benadering as sosiaal behaviouristies

beskryf, alhoewel hy die fundamente van die sosiale interaksionisme gelê het. Volgens Van Rensburg en De Klerk (1984: 47) het Mead nie sy werk onder die vaandel van die simboliese interaksionisme laat vaar nie, maar kan hy as die vader of vernaamste grondlegger van die simboliese interaksionistiese teorie beskou word.

Rademaker en Bergman (1977: 118) is van mening dat die meeste uitgangspunte van die simboliese interaksionisme teruggevoer kan word na die werk van Mead in "Mind, Self en Society." Die idees van Mead en die verdere ontwikkeling daarvan deur H. Blumer het aanleiding gegee tot die geboorte van die teorie in 1937 onder die naam simboliese interaksionisme.

## **2.3 KERNSTELLINGE VAN DIE SIMBOLIESE INTERAKSIONISME**

Van Rensburg en De Klerk (1984: 46) is van mening dat die simboliese interaksionisme by uitstek 'n mikrososiologiese benadering is wat in besonder klem lê op die individu, sy subjektiewe ingesteldheid en op die mikro-elemente en mikroprosesse wat in sosiale gedrag en interaksie ter sprake is.

Volgens Steyn en Van Rensburg (1985: 80) het Mead en ook latere simboliese interaksioniste menslike gedrag nie bloot as 'n stel passiewe reaksies op belonings en straf gesien nie, maar eerder dat menslike handeling sosiale gedrag is wat op kommunikasie in terme van simbole gebaseer is.

Mead heg baie waarde aan die begrip kommunikasie. Kommunikasie vind plaas wanneer individue besondere simbole gebruik wat dieselfde betekenis het vir diegene wat die aanduiding gee, en diegene vir wie dit bedoel is. Aangesien die betekenis van hierdie simbole deur die proses van sosiale

interaksie aangeleer word, is sulke betekenisse gemeenskaplik en kan dit deur almal verstaan word.

Blumer (1969: 79) gee 'n volledige omskrywing van die perspektief: ... "The term 'symbolic interaction' refers, of course, to the peculiar and distinctive character of interaction as it takes place between human beings. The peculiarity consists in the fact that human beings interpret or 'define' each other's actions instead of merely reacting to each other's actions. Their 'response' is not made directly to the actions of one another but instead is based on the meaning which they attach to such actions. Thus, human interaction is mediated by the use of symbols, by interpretation, or by ascertaining the meaning of one another's actions. This mediation is equivalent to inserting a process of interpretation between stimulus and response in the case of human behaviour."

Blumer (1969: 2) identifiseer drie basiese aannames van die simboliese interaksionisme:

- Menslike wesens handel teenoor sake op die basis van die betekenisse wat dinge vir hulle het.
- Die betekenisse van sake ontstaan uit die sosiale interaksie wat mense onderling met mekaar het.
- Die betekenis van sake word hanteer en gewysig deur 'n interpretatiewe proses wat die persoon gebruik in die hantering van die dinge wat hy teëkom.

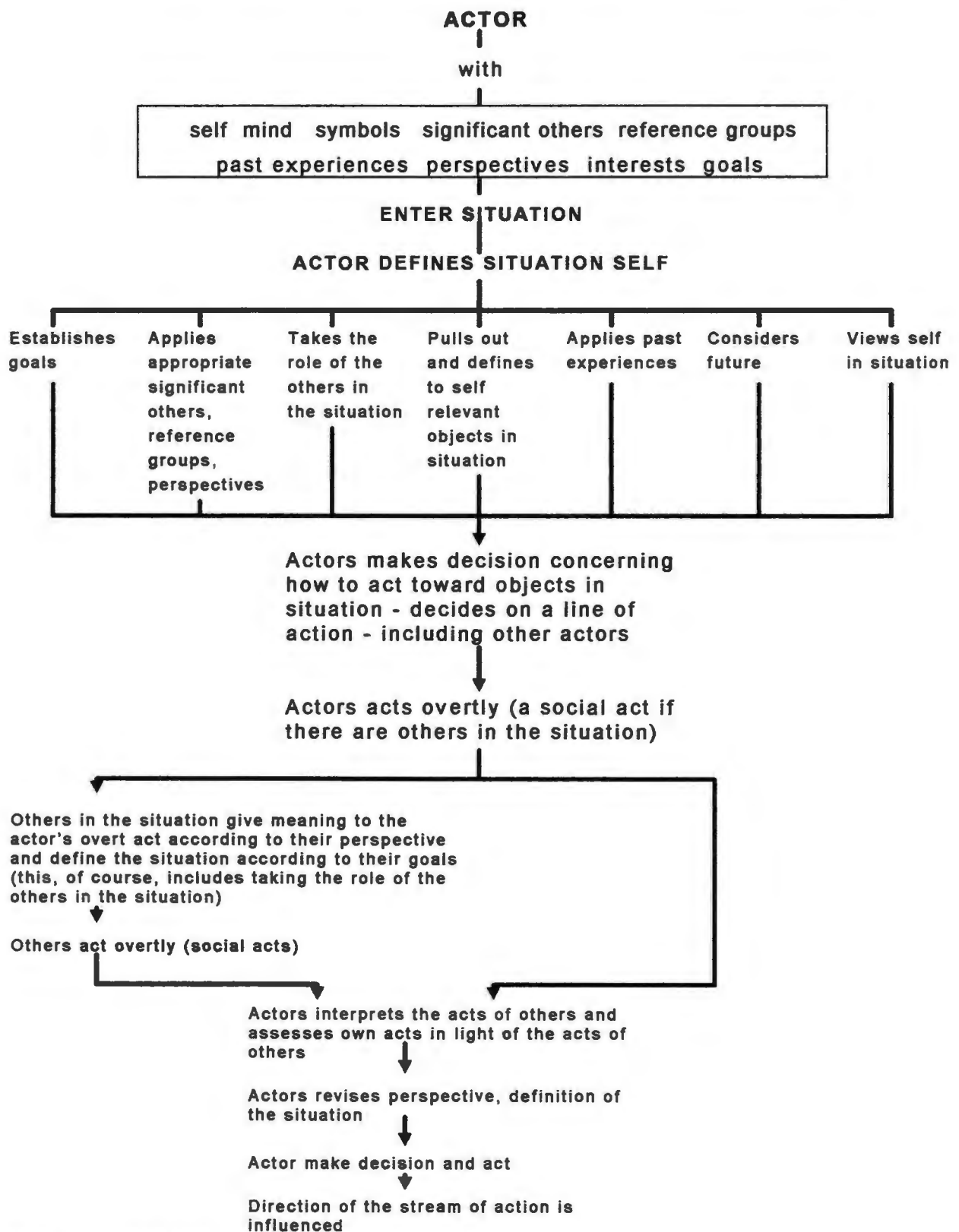
Manis en Meltzer (Van Rensburg en De Klerk, 1994: 47) som die gedagtegang van die moderne simboliese interaksionisme in die vorm van sewe kernstellings op:

- Onderskeidende menslike gedrag en interaksie vind plaas deur middel van simbole en hul betekenis. Dit beteken dat menslike wesens gewoonlik nie direk op stimuli reageer nie, maar betekenis aan stimuli heg, hierdie stimuli interpreteer en dan handel op grond van hierdie betekenis en die interpretasie daarvan. Dit is hierdie betekenisaspek wat 'n unieke dimensie aan menslike gedrag gee.
- Die individu word slegs mens in die ware sin van die woord deur sy interaksie met ander mense. Die menslike aard, rede en die self is dus nie biotiese gegewenhede nie, maar ontstaan en ontwikkel slegs te midde van menslike interaksie terwyl sy organiese toerusting slegs maar die potensiaal daarvan verskaf. Die self van die individu ontwikkel tydens interaksie. Die potensiaal vir hierdie ontwikkeling bestaan reeds by geboorte, maar slegs deur middel van interaksie met ander word die individu 'n sosiale wese en bekom hy sy sosialiteit.
- Die menslike samelewing word op die mees bruikbare wyse begryp as saamgestel uit mense in interaksie. Dit beklemtoon die prosessuele aard van die samelewing en is duidelik 'n afwyking van die meer algemene metafore van sosiale struktuur, sosiale organisasie en sosiale sisteem. Die samelewing is wel die breë raamwerk waarbinne hierdie interaksie plaasvind, maar bepaald nie 'n volledige stel van determinante van gedrag nie.
- Menslike wesens is aktief in vormgewing aan hul eie gedrag. Hiervolgens is menslike gedrag nie van 'n deterministiese, non-voluntaristiese aard nie. Die individu reageer nie maar net passief op stimuli van binne of van buite nie. Inteendeel, hy het 'n keuse vir sy gedrag; hy kan stimuli selekteer en interpreteer, dog hy kan sy eie gedrag skep en verander.



- Bewussyn of denke behels selfinteraksie. Wanneer 'n mens dink of betrokke is by bewuste gedrag, voer hy noodwendig 'n interne gesprek met homself. Hy gee aanduidings vir homself en oefen soms selfs alternatiewe lyne van handeling in. Hierdie dialektiese proses behels twee aspekte van die self, naamlik - in Mead se woorde - die 'I' of spontane en impulsiewe aspek en die 'me' of geïnternaliseerde sosiale verwagtinge.
- Mense konstrueer hul gedrag tydens die uitvoering daarvan. Menslike gedrag is 'n uitgebreide proses van interpretasie, keuse en verwerping van moontlike lyne van handeling. Hierdie proses kan nie begryp word in terme van meganiese response op eksterne stimuli nie; dit is ook nie 'n uitdrukking van ingebore of voorafbepaalde neigings nie, maar gedrag ontspring uit selfinteraksie. Op dié wyse is die mens ten minste gedeeltelik 'n skepper van sy eie lotsbestemming.
- Begrip van menslike gedrag vereis studie van die akteur se bedekte (subjektiewe) gedrag. Hierdie stelling verwys na die hoof metodologiese implikasie van die simboliese interaksionisme. Begrip van menslike gedrag behels hiervolgens nie net studie van die mens se objektiewe of sintuiglik-waarneembare gedrag nie, maar ook studie van die subjektiewe, kwalitatiewe of nie-sintuiglik-waarneembare aspekte. Anders as die ekstreme behaviouriste, laat simboliese interaksionisme dus ruimte vir intuïtiewe, introspektiewe en die ondersoek van hierdie aspekte van menslike gedrag. Die simboliese interaksionisme as perspektief word skematies in figuur 2.1 beskryf.

**Figuur 2.1: DIE SIMBOLIESE INTERAKSIONISME AS PERSPEKTIEF**



**Bron:** Charon (1995: 157)

Ter samevatting kan 'n definisie saamgestel word wat omskrywend van die simboliese interaksionisme behoort te wees. Die simboliese interaksionisme verwys na 'n navorsingsperspektief in die sosiale wetenskappe wat daarop gemik is om menslike gedrag, gebaseer op die ontwikkeling, instandhouding en verwisseling van simbole in 'n bepaalde sosiale struktuur te ontleed en te verklaar. Die perspektief veronderstel dus dat die sosiale orde of die gemeenskap die produk of gevolg is van die proses van sosiale interaksie en kommunikasie wat 'n aaneenlopende proses is.

## **2.4 TOEPASLIKE ASPEKTE VAN DIE SIMBOLIESE INTERAKSIONISME**

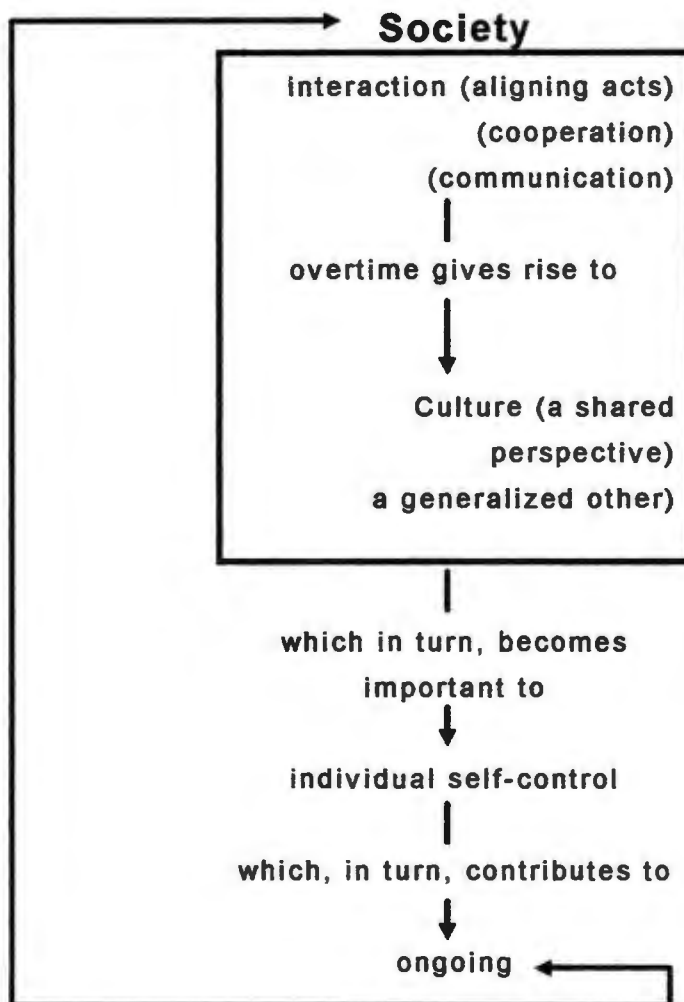
### **2.4.1 DIE MENS IN DIE SAMELEWING**

Die menslike samelewing volgens Blumer (1969: 85) kan gesien word as: ...“consisting of acting people, and the life of the society is to be seen as consisting of their actions. The acting units may be separate individuals, collectivities whose members are acting together on a common quest, or organisations acting on behalf of a constituency.”

Vir Mead (Ashley en Orenstein, 1995: 446) is die samelewing afhanklik van menslike interaksie en rolinternalisering. Kommunikasie stel dus die samelewing in staat om te “lewe” en om 'n aaneenlopende proses te wees. Figuur 2.2 dui die aaneenlopendheid van die samelewing skematies aan. Die samelewing, sy groepe en strukture, word dus deur die simboliese interaksionisme gesien as die subjektiewe handeling van individue wat op sinvolle wyse tot mekaar georiënteer is. Charon (1995: 167) is verder van mening dat: “...there is, in symbolic interactionism, no reason for a distinction between types of organisation. Each dyad, each group, each organisation, each interaction

situation, each social world, even the most temporary, is a society, or at least a society in an early stage of development."

**Figuur 2.2: DIE AANEENLOPENDE PROSES VAN DIE SAMELEWING**



**Bron:** Charon (1995: 179)

Die bostaande figuur is 'n duidelike uiteensetting van die nimmereindigende proses van die samelewing, waarbinne alle individue gevorm, en 'n bydrae lewer tot dié proses.

Die sosiale strukture waarbinne die mens lewe en sy daaglikse aktiwiteite verrig, het nie slegs 'n invloed op die denke, houding, gedrag en leefwyse van mense nie, maar het ook 'n invloed op die wyse waarop die individu teenoor andere gaan optree. 'n Mens se gedrag in 'n situasie word nie net deur sy karakter bepaal nie, maar ook deur die gedrag van andere met wie hy verkeer. Vir Mead beskik die mens oor die unieke kognitiewe kwaliteit, "the mind", wat hom in staat stel om objekte en situasies te interpreteer en betekenis daaraan te heg. De Klerk (1989: 5) is van mening dat dit juis hierdie mentale kwaliteit is wat die saamleef van mense uniek maak. Dit is dus moontlik vir individue om in 'n bepaalde situasie mekaar se rolle in te neem (rolinternalisering) en hulself tot objekte te maak. Daardeur raak hulle bewus van verwagtinge wat wedersyds van mekaar gekoester word en so kan hulle mekaar se gedrag antisipeer. Individuele handeling vind dus plaas op grond van interpretasies van die gedrag van andere. Van Rensburg en De Klerk (1989: 52) is van mening dat die samelewing dan inderdaad niks anders is as simboliese interaksie nie.

Die vermoë van die mens om 'n bepaalde situasie te definieer en te herdefinieer, is volgens Mead (Blumer, 1969: 88) van kardinale belang vir die mens. Die mens is dus voortdurend besig om sy situasie op te som in terme van die eise en verwagtinge wat kan ontstaan in die situasie waarin hy hom bevind. Die sleutelbegrip hier is vir Mead dat die mens 'n "self" (persoonlikheid) het om sodoende die objek van sy eie optrede te kan wees. Mense mag dus 'n keuse uitoefen om op te tree teenoor homself soos hy mag of kan optree teenoor andere.

Binne die raamwerk van die simboliese interaksionisme kan die samelewing volgens Walch (1995: 71) gesien word as enige groep persone wat mekaar verstaan en hulle interaksie baseer op gemeenskaplike simbole. Gemeenskaplike simbole is 'n voorvereiste vir die sosiale lewe en die mens se vermoë om simbole (taal) te verstaan, kan slegs ontwikkel deur middel van interpersoonlike verhoudinge. Die vermoë om ons gedrag te beheer en te beplan, is volgens Mead, te danke aan taal of simbole. Simbole ontstaan dus deur middel van ons verhoudings en dui op 'n gemeenskaplikheid teenoor bepaalde optrede.

#### **2.4.2 SIMBOLE, EN DIE WAARDE VAN SIMBOLE VIR DIE MENS IN DIE SAMELEWING**

Volgens Van Rensburg en De Klerk (1984: 48) vorm simbole en interaksie, tesame met die noue koppeling tussen die twee, die grondslag van die teoretiese perspektief van die simboliese interaksionisme. Die simboliese interaksionisme erken sosiale interaksie in eie reg met die klem daarop dat sosiale interaksie 'n proses is wat menslike optrede vorm. Charon (1995: 36) is van mening dat die simbool die sentrale tema van die hele perspektief vorm.

Volgens Van Wyk (1990: 51) gaan die simboliese interaksionisme van die standpunt uit dat menslike gedrag die produk van menslike interaksie is. Mense word nie soos diere deur instinkte geaktiveer nie, maar deur simbole wat deur die proses van sosialisering aangeleer is.

Stears (1989: 44) sluit hierby aan met die mening dat die vermoë tot simboliese interaksie nie aangebore is nie, maar dat dit wel aangeleer moet word. Die mens word gebore met

'n potensiaal om simbole te kan gebruik. Die betekenis van hierdie simbole word gedeel tydens interaksie, wat impliseer dat die besondere betekenis wat aan simbole geheg word, bepaalde interaksies tot gevolg het.

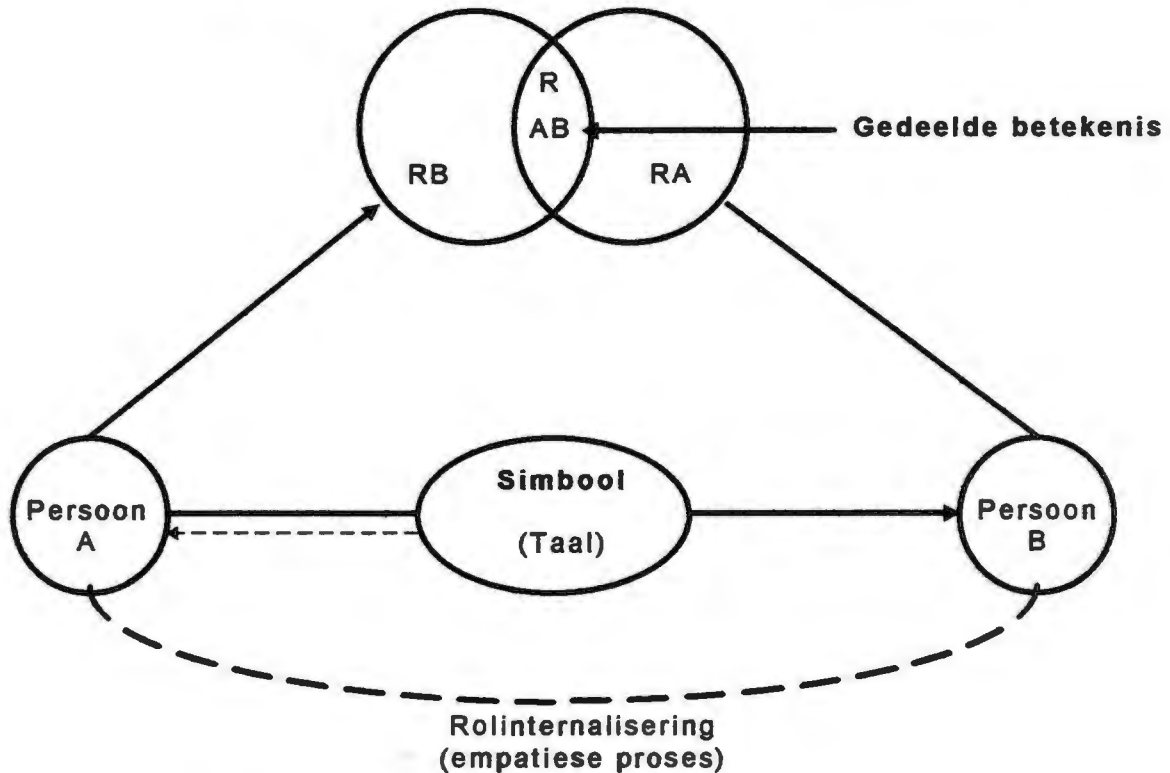
Volgens Stryker (1980: 37) stel simbole die mens in staat om eie gedrag en die gedrag van andere te voorspel en om dan daarvolgens aanpassings te maak voordat die verwagte gedrag plaasvind. Blumer (Farganis, 1996: 357) is van mening dat individue mekaar eers moet kan verstaan voordat sinvolle interaksie kan plaasvind. Alle simboliese optrede is egter betekenisvol omdat dit ontwikkel as gevolg van sosiale interaksie wat plaasvind binne 'n bepaalde kultuur en ook verstaan word deur ander persone.

Mead en verskeie ander simboliese interaksioniste tref 'n pertinente onderskeid tussen natuurlike tekens of gebare en betekenisvolle simbole. Van Rensburg en De Klerk (1984: 48) is van mening dat natuurlike tekens en gebare bloot as stimuli dien vir bepaalde gedragsvorme, dit is sonder betekenis en lok instinkmatig dieselfde reaksie in die ontvanger as in die sender daarvan uit. Simbole, daarenteen impliseer altyd betekenis omdat dit vir beide die sender en die ontvanger dieselfde betekenis het. Die belangrikheid van bogenoemde lê daarin dat die mens die betekenis wat aan simbole geheg word, eers interpreteer of definieer alvorens daarop gereageer word.

Mead (1934: 146), stel dit dat alle simbole universeel is. Indien 'n persoon 'n sekere reaksie by 'n ander persoon ontlok, beteken dit dat albei persone dieselfde verwysingsraamwerk ten opsigte van die simbool het. Indien

geen reaksie verkry word nie, kan opvolgende gedrag van die ander persoon verkeerd geïntepreter word.

**Figuur 2.3: DIE BELANGRIKHEID VAN SIMBOLE**



**Bron:** Plummer (1991: 69)

Figuur 2.3 dui die waarde van simbole aan tydens die proses van interaksie en rolinternalisering. Die waarde van gedeelde betekenis tydens interaksie word ook beklemtoon. Alvorens dit nie plaasvind nie, kan mense nie op simbole of taal reageer nie. Mead se beskouing dat simbole (taal) gemeenskaplike reaksie tot gevolg het, gee aanleiding tot die bewering dat taal die hoeksteen van menswees is. Taal word opgebou uit woorde en is volgens Van Wyk (1990: 52) 'n besonderse soort simbolesistiem wat van sentrale belang vir die simboliese interaksionisme is. Taal en die gebruik van woorde maak alle ander simbole moontlik, want slegs



deur die gebruik daarvan kan voorwerpe, handeling en situasies gedefinieer word om sodoende betekenis te verkry.

Volgens Mead (1934: 45) kan daar eers na die ontstaan van taal verwys word, wanneer almal betrokke betekenis daaraan kan heg. Deur simbole (taal), simboliese kommunikasie en simboliese interaksie, word die sosiale lewe en die mentale aktiwiteit van die mens moontlik wat hom in staat stel om saam met andere in 'n bepaalde omgewing te leef.

Charon (1995: 57) is van mening dat die belangrikheid van simbole vir die mens van so 'n aard is dat dit nie net die samelewing waarin ons leef skep nie, maar ook in stand hou. Dit is deur simbole dat mense sosialiseer en gedeelde betekenis verkry ten opsigte van bepaalde reëls, norme, waardes en riglyne vir optrede teenoor ander individue in groepe of die samelewing. Simboliese kommunikasie maak dit moontlik dat mense 'n bepaalde kultuur kan deel en ervaar. Kultuur word aangeleer en in stand gehou deur simbole en is in wese self simbolies van aard.

Die menslike samelewing is afhanklik van voortdurende simboliese kommunikasie om die samelewing in stand te hou. Komplekse wyses van samewerking tussen verskillende groeperinge van mense kom tot stand omdat dit deur kommunikasie moontlik gemaak word om gesamentlik na probleemoplossings te soek. Dit is deur simbole dat die verlede van volkere en mense byeen gebring word en nie verlore gaan nie. Kennis en wysheid wat van geslag tot geslag oorgedra word, raak nie verlore nie, maar word geboekstaaf vir die opkomende geslagte.

Van Rensburg en De Klerk (1984: 48) meen dat taal en woorde alle ander simbole moontlik maak. Dit is slegs deur die bestaan en aanvaarding van woorde dat alle ander objekte, situasies en handeling gedefinieer kan word en derhalwe betekenis kan verkry. Dit beteken dat die mens kan memoriseer, kategoriseer, waarneem, probleme oplos en in die volle sin van die woord mens kan wees.

Ritzer (1996: 350) gee kortliks die volgende funksies van simbole en die waarde daarvan vir die mens:

- "Symbols enable people to deal with the material and social world by allowing them to name, categorize, and remember normaliser the objects that they encounter there.
- Symbols improve peoples' ability to perceive the environment.
- Symbols improve the ability to think.
- Symbols greatly increase the ability to solve various problems.
- The use of symbols allows actors to transcend time, space and even their own persons.
- Symbols allow us to imagine a metaphysical reality, such as heaven or hell.
- Symbols allow people to avoid being enslaved by the environment."

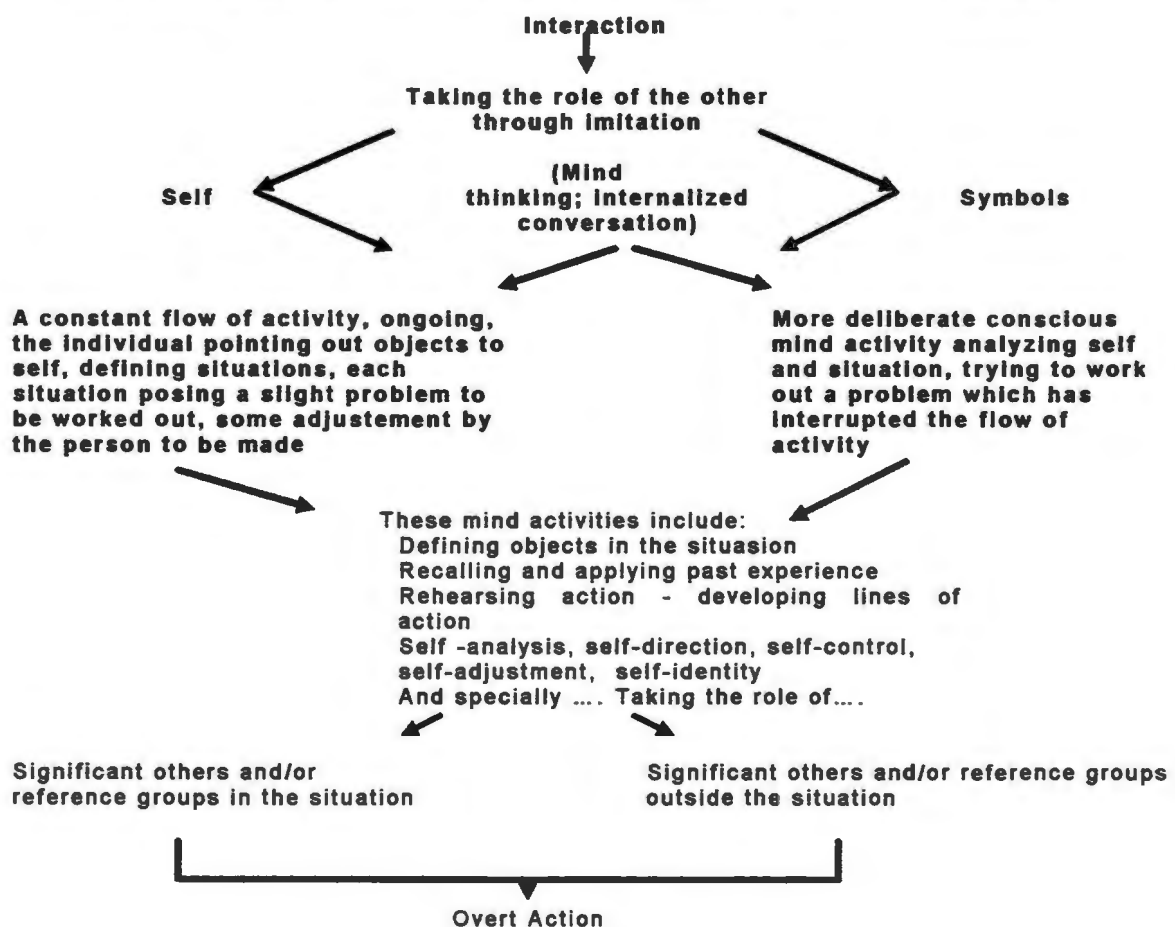
#### **2.4.3 ROLINTERNALISERING: DIE ESSENSIE VAN DIE PERSPEKTIEF.**

Die begrippe selfinteraksie, roliname en selfobjektivering (taking the role of the other) figureer saam met die simbool sentraal in die perspektief van die simboliese

interaksionisme. Mead (1934: 138) beskryf rolinternalisering soos volg:

“The individual experiences himself as such, not directly, but indirectly, from the particular standpoints of the other individual members of the same social group.... For he enters his own experience of self or individual, not, directly or immediately, not by becoming a subject to himself just as other individuals are objects to him.... He becomes an object to himself only by taking the attitudes of other individuals toward himself within a social environment ... in which both he and they are involved.” Die proses van rolinternalisering word skematies in figuur 2.3 voorgestel.

**Figuur 2.4: DIE PROSES VAN ROLINTERNALISERING**



**Bron: Charon (1995: 118)**

Uit figuur 2.4 kan afgelei word dat die mens in staat gestel word om deur middel van rolinternalisering andere se gedrag te antisipeer en eie gedrag hierby aan te pas wat noodsaaklik is vir sinvolle interaksie en die onderlinge saamleef van mense.

Van Rensburg en De Klerk (1984: 49) sluit aan by Mead deur "roletaking" of rolinternalisering te beskryf as daardie vermoë van die mens waardeur hy op denkbeeldige wyse die rolle van ander persone kan inneem en dan die wêreld en homself vanuit die perspektief van ander te kan waarneem.

Mead (Turner, 1982: 315) beklemtoon die rol van die mentale vermoë van die mens wat rolinternalisering moontlik maak. Mead voer aan dat taal ruimte laat vir rasionele gedrag omdat dit ons in staat stel om ons gedrag te beheer wat aanleiding gee dat menslike aksie of optrede onderling gekoördineerd kan wees.

Hierdie vermoë stel mense in staat om deur middel van interaksie uit te kom by 'n basis van wedersydse begrip ten opsigte van mekaar se gedrag en die bedoelinge van daardie gedrag. Dit verwys volgens Mead (Blumer, 1969: 8) eerstens na die mens se vermoë om homself as objek te sien wat kan plaasvind met behulp van selfinteraksie.

Blumer (1969: 8) is van mening dat wanneer mense in interaksie met mekaar is en voortdurend mekaar se gedrag in ag neem, op die wyse geforseer word om hulle eie gedrag en die wyse waarop hulle die bepaalde situasie hanteer, te rig na gelang van wat hulle in die gedrag van ander waarneem.

Mead (Turner,1982: 315) beklemtoon die rol van rolinternalisering in die verband soos volg: "The immediate effect of roletaking lies in the control which the individual is able to exercise over his own response."

Die vermoë om suksesvol rolinternalisering te kan toepas, is volgens Vallacher (Charon, 1995: 105) 'n besonder moeilike proses: "It is difficult for all organisms even the human being to overcome the egocentric viewpoint and understand things from a different viewpoint."

Steyn en Van Rensburg (1985: 81) beklemtoon hierdie siening en is van mening dat die verwagte gedrag van andere 'n invloed mag hê op die beplanning van eie gedrag of optrede. Dit kan daartoe aanleiding gee dat beplande gedrag voortgaan, hersien of gewysig word. Die resultaat van korrekte rolinternalisering volgens Stryker (1980: 61) lê daarin dat moontlike negatiewe gedrag of reaksies beperk kan word. Ritzer (1996: 344) sluit hierby aan met die mening dat suksesvolle rolinternalisering kan meehelp dat groepe beter en meer effektief funksioneer.

Volgens die simboliese interaksionisme kan groepsoptrede gesien word as die samevoeging van individuele insette. Individue neem bepaalde rolle aan en rig hulle optrede aan die hand van die optrede van ander in die groep om 'n gemeenskaplike doel te bereik. Individue of groepe wat voortdurend mekaar se rolle aanneem, begin met verloop van tyd mekaar se gedrag antisipeer en wedersydse behoeftes word geïdentifiseer. Dit gee aanleiding tot rolinternalisering waar verskillende rolspelers afhanklik van mekaar se optrede of gedrag is. In dié opsig is die boer-

werknemerverhouding 'n goeie voorbeeld waar die boer afhanklik is van sy arbeiders om 'n bepaalde taak uit te voer, en waar die arbeiders afhanklik is van die boer vir 'n loon. Wanneer partye mekaar se bedoelinge en gedrag verstaan en mekaar in ag neem, het suksesvolle rolinternalisering plaasgevind. Die essensie van rolinternalisering kan ook na verwys word, "as die soeke na intieme begrip" om sodoende mekaar empaties te kan verstaan.

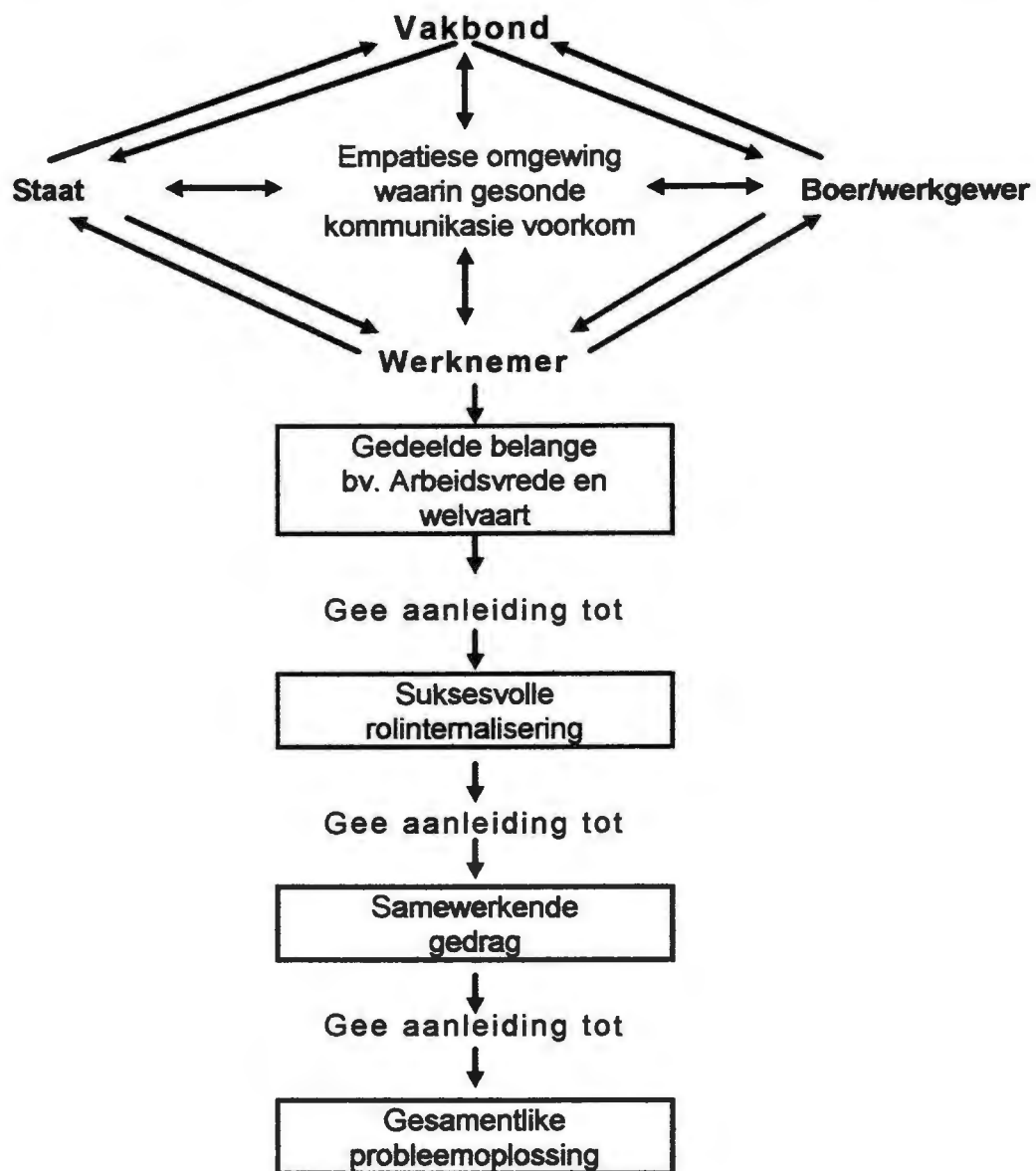
'n Uitvloeisel van suksesvolle rolinternalisering tussen partye is dat dit samewerkende of koöperatiewe gedrag tot gevolg het. Gedeelde belange forseer die betrokke partye byvoorbeeld die boer en sy werkers, om gedrag of optrede te rig op samewerking waar gesamentlik na probleemoplossings gesoek word.

Charon (1995: 170) beklemtoon die volgende as voorvereistes vir samewerkende gedrag:

- Daar moet voortdurende kommunikasie tussen partye wees. Dit gee daartoe aanleiding dat die uitruiling van gedagtes voortdurend plaasvind ten opsigte van probleme.
- Wedersydse rolinternalisering moet plaasvind om koöperatiewe gedrag te bewerkstellig.
- Die ontwikkeling van gesamentlike doelstellings is noodsaaklik en kan slegs plaasvind as daar gesamentlik op probleemoplossing gefokus word.

Figuur 2.5 is 'n skematiese voorstelling van hoe die proses van simboliese interaksionisme moontlik in die praktyk aangewend kan word.

**Figuur 2.5** SIMBOLIESE INTERAKSIONISME IN DIE PRAKTYK



**Bron:** Saamgestel deur die navorser

Hierdie figuur illustreer enkele van die belangrikste fasette van die simboliese interaksionisme, naamlik empatie en rolinternalisering as vereiste vir sukses in die praktyk tussen die verskillende rolspelers onderling, in die arbeidsverhouding.

Ter samevatting kan Van Rensburg en De Klerk (1984: 49) se siening van rolinternalisering gegee word: "Rolinnamen is noodsaaklik vir die begrip van ander persone en hul situasies sowel as vir begrip deur ander persone; dit is noodsaaklik vir die ontwikkeling van die self, vir selfobjektivering en vir selfevaluering; rolinnamen stel die individu in staat om andere se perspektiewe en standpunte te begryp; dit is noodsaaklik vir die beplanning van die individu se eie gedrag en per slot van rekening vorm dit ook die basis van sinvolle simboliese kommunikasie en derhalwe van sinvolle sosiale interaksie".

## **2.5 SAMEVATTING**

In die voorafgaande hoofstuk is enkele tersaaklike aspekte van die simboliese interaksionisme as sosiologiese perspektief uitgelig. 'n Deeglike literatuurstudie oor die simboliese interaksionisme is gedoen en toepaslike fasette naamlik simbole en rolinternalisering is uitgesonder as belangrik vir die doeleindes van hierdie studie.

Die perspektief lê klem op die subjektiewe ingesteldhede van individue, hulle begeertes, wense en motiewe. Dit het daartoe aanleiding gegee dat voortdurend in die hoofstuk klem gelê is op die manier waarop die mens sy wêreld sien en hanteer. Die mens beskik oor die vermoë om 'n bepaalde situasie te definieer en te herdefinieer en sy gedrag daarvolgens aan te pas. Rationele gedrag is die resultaat wat mense in staat stel om ordelik saam te leef en om sodoende ook die gemeenskap in stand te hou.

Die manier waarop mense op denkbeeldige wyse die rolle van andere kan inneem met behulp van rolinternalisering as metode, is beskryf. Dit is die metode waardeur empaties verstaan kan word en die noodsaaklikheid daarvan is beklemtoon vir wedersydse



begrip tussen individue. Om empaties te kan verstaan, moet daar eerstens 'n empatiese gesindheid ontstaan tussen groepe en individue onderling. Die gemeenskap of groepe in die gemeenskap moet die onderlinge verbondenheid van alle mense as 'n ongeskrewe reël eerbiedig wat ook geld vir die boer en sy werknemers.

Die belangrikheid van gesonde interpersoonlike verhoudinge word weer eens beklemtoon, want daarsonder kan 'n empatiese gesindheid onderling tussen mense nie ontwikkel nie. Wanneer mense empaties kan optree en suksesvol rolle kan ruil, kan daar antwoorde gegee word op die vraag: "Hoe sou ek gedink, gevoel en opgetree het, as ek in die ander mens se plek was?"

Die begrip simbool wat deur verskeie simboliese interaksioniste gesien word as die sentrale tema van die perspektief is, bespreek. Die belangrikheid van simbole is voortdurend beklemtoon, want dit is deur middel van simbole wat interaksie tussen mense moontlik is en daarmee saam menslike gedrag. Dit impliseer dat die mens oor die vermoë beskik om deur middel van kommunikasie met andere sinvol by sy omgewing te kan inpas. Taal en simbole maak ook sosialisering moontlik waardeur gedeelde betekenis verkry word ten opsigte van reëls, norme en waardes wat in 'n bepaalde omgewing, samelewing of gemeenskap, geld.

In die landbou bestaan daar nie definitiewe modelle waarvolgens die beginsels van die simboliese interaksionisme van toepassing gemaak kan word nie. As daar egter van die standpunt af uitgegaan word dat intergroepverhoudinge die kern vorm van arbeidsverhoudinge, kan sekere aspekte van die simboliese interaksionisme byvoorbeeld rolinternalisering, suksesvol in die praktyk aangewend word.

In hoofstuk drie sal daar in diepte aandag gegee word aan die tripartistiese verhouding in arbeidsverhoudinge. Die verskillende rolspelers naamlik die staat, werknemers en hulle vakbonde en werkgewers met hulle organisasies, sal bespreek word as die partye tot die arbeidsverhouding.

# HOOFSTUK 3

## DIE ARBEIDSVERHOUDING

### 3.1 INLEIDING

In hoofstuk twee is enkele tersaaklike aspekte van die simboliese interaksionisme as sosiologiese perspektief uitgelig. In hierdie hoofstuk word sekere fasette van die perspektief, naamlik empatie en rolinternalisering soos in hoofstuk twee bespreek, in verband gebring met die verhoudinge tussen die verskillende rolspelers in die arbeidsverhouding.

Op 2 Februarie 1990 het die voormalige Staatspresident, F. W. de Klerk tydens sy parlementêre openingsrede bekend gemaak dat die regering prioriteit sal gee aan die proses van onderhandeling waardeur die doelwit van 'n regverdige staatsbestel nagestreef gaan word. Alle inwoners sal binne die staatsbestel gelyke regte en geleenthede geniet op alle terreine, insluitend staatskundige, maatskaplike en die ekonomiese terrein van die samelewing.

Dit het volgens Slabbert (1994: 35) beteken dat Suid-Afrika gelyktydig 'n fundamentele sosiale, politieke en ekonomiese transformasie moes ondergaan wat ook neerslag sou vind op die werksvloer. Op 2 Februarie 1990 is die ANC, PAC en die SAKP ontban en die beperkings op 33 organisasies, waaronder COSATU, is ingevolge die noodregulasies opgehef. Na die vrylating van Nelson Mandela is daar begin met onderhandelinge by Kodesa wat aanleiding gegee het tot 'n nuwe staatkundige bestel met die verkiesing van die ANC-COSATU-alliansie as regering in 1994. Met die politieke verandering in 1994 het 'n magsverskuiwing plaasgevind wat werkers oor die breë ekonomiese spektrum in Suid-Afrika in 'n beter posisie geplaas

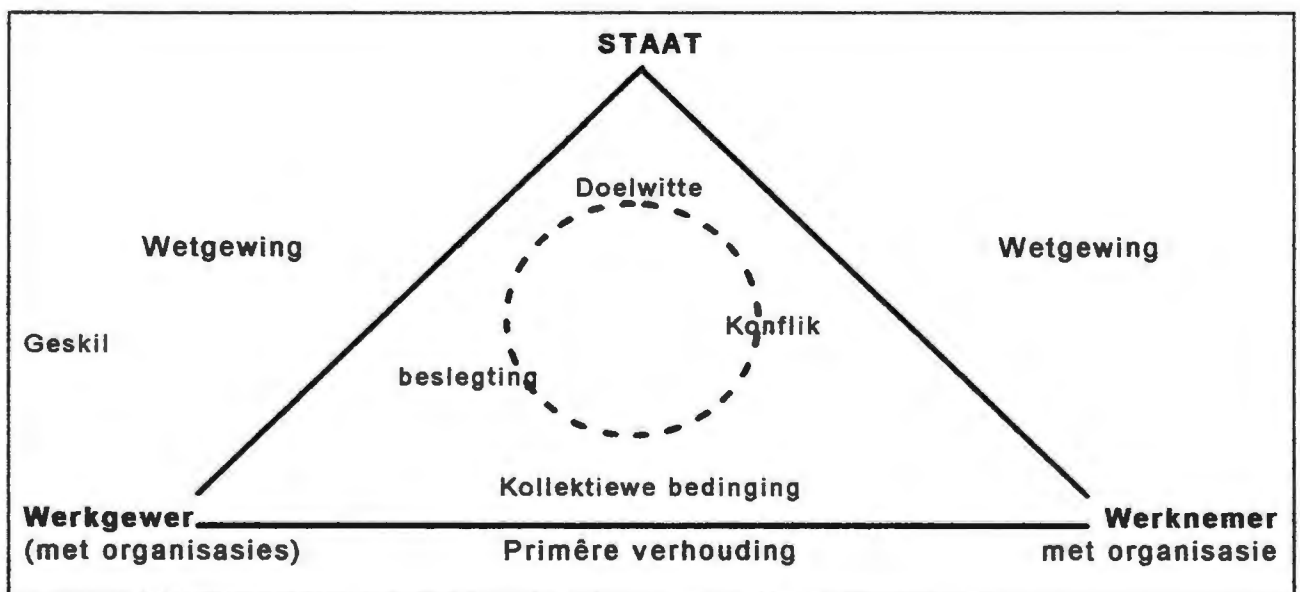
het as onder die vorige regering. Nuwe arbeidswetgewing het die lig gesien, geskoei op die ideologiese doelstellings van die nuwe regering wat vakbonde en hul lede in 'n posisie plaas om op meer regte as voorheen aanspraak te maak, in 'n nuwe werknemers-vriendelike arbeidswet.

Tot onlangs was die indiensnemingsregte van plaasarbeiders eenvoudig en beskerming is slegs aan plaaswerkers verleen in terme van die gemenereg en die dienskontrak. Met die implementering van die Wet op Landbou-arbeid (147 van 1993) in 1993 het die situasie in so 'n mate verander dat plaaswerkers tans dieselfde regte as werknemers in die industrie geniet. Die stelsel van arbeidsbestuur op Suid-Afrikaanse plase het nog altyd afgehang van die bestuurstyl van die boer op 'n gegewe plaas. Die situasie het snel verander en boere ervaar druk om in pas te kom met die geformaliseerde arbeidsomgewing van die 1990's. Wilsnach (1996: 61) is van mening dat Suid-Afrikaanse boere nie meer in 'n beskermde omgewing boer soos dit wel in die verlede die geval was nie, maar in 'n veranderende en onvriendelike omgewing, blootgestel word aan fundamentele en vereikende beleidsveranderinge op bykans alle vlakke van die samelewing waar die boer betrokke is met sy aktiwiteite.

Die vernaamste kenmerk van die ontwikkelingsgeskiedenis van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika volgens Slabbert (1994: 39) is dat die swart werker vanuit 'n posisie van feitlik algehele miskenning tot 'n posisie van algehele erkenning in die arbeid-situasie beweeg het. Die gevolg daarvan vir die landbou is dat werkgewers in die landbou nou deur dieselfde leerkurwe moet gaan as wat werkgewers in die industrie in die tagtigerjare moes deurgaang. Die situasie waar die swart bevolking oor die afgelope dekades geen noemenswaardige ekonomiese en politieke mag besit het nie, is ook nou vir altyd verby.

In hierdie hoofstuk sal die arbeidsverhouding bestaande uit die staat, vakbonde of arbeid en bestuur of werkgewerorganisasies bespreek word, gesien binne 'n veranderende arbeidsomgewing. Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika kan as 'n drieledige verhouding gesien word waar die rolspelers teenoor mekaar funksioneer, elkeen met bepaalde regte en verpligtinge. Hierdie verhouding word beheer deur 'n wetlike raamwerk waarbinne die rolspelers hulle onderskeie rolle vervul. (In hoofstuk vier sal die wetlike raamwerk bespreek word en spesifiek die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995.) Genoemde drieledige verhouding kan skematies soos volg in figuur 3.1 voorgestel word.

**Figuur 3.1: DIE DRIELEDIGE VERHOUDING**



**Bron:** AANGEPAS UIT Slabbert (1994: 145)

### 3.2 DIE STAAT AS DEEL VAN DIE ARBEIDSVERHOUDING

Daar sal eers gefokus word op enkele omskrywings en definisies van die staat as mederolspeler in die arbeidsverhouding.

Salamon (1987: 219) is van mening dat die staat omskryf kan word as "The politically based and controlled institutions of government and regulation within an organised society."

Finnemore en Van der Merwe (1996: 130) het 'n breër omskrywing en definieer die staat as "the elected government of the day including the ministers who are the political heads of the executive government departments, is the major driving force behind the strategies and choices that the state will pursue in relation to the formulation of labour relations policy and legislation."

Slabbert (1994: 41) is van mening dat die staat hoofsaaklik daar is om deur middel van wetgewing, reëls en regulasies neer te lê waarbinne die ander partye in die arbeidsverhouding moet funksioneer. Die staat oefen ook 'n gesagsfunksie uit deur toe te sien dat hierdie reëls en regulasies nagekom word. Die staat is slegs verantwoordelik vir die skepping van 'n klimaat, waar die primêre verantwoordelikheid by die werkgewer en werknemer berus om in hierdie omstandighede hulle eie sake te reguleer. Van Dijk (1960: 110) is egter van mening dat die instelling en handhawing van die openbare samelewingsorde 'n verdere funksie van die staat is waardeur die openbare orde gereguleer word.

Volgens Bendix (1996: 39) het die staat noodwendig 'n politieke betrokkenheid wat geopenbaar word in of 'n pro-kapitaal of 'n pro-arbeidsoriëntasie. Hierdie geneigdheid is belangrik vir arbeidsverhoudinge omdat dit saam met ander faktore die graad van inmenging van die staat in arbeidsverhoudinge sal bepaal. Die heersende politieke doelwitte, sosio-politieke en ekonomiese omstandighede, asook die sterkte van die vakbondbeweging, sal ook 'n invloed hê op die graad en aard van inmenging deur die

staat. Bogenoemde is belangrik, want die landbou kan nie van die politieke situasie ontsnap nie, omdat die politiek die omgewing skep waarbinne boere beweeg.

Dit is belangrik om daarop te let dat die toepassing en ontwikkeling van arbeidsverhoudinge in enige land hoofsaaklik bepaal word deur die ideologie wat deur die regering van die dag aangehang word. Die sosio-ekonomiese en politieke-ideologiese eienskappe van die party aan bewind sal noodwendig gereflekteer word in die beleid wat gehandhaaf word in arbeidsverhoudinge.

### **3.2.1 OWERHEID EN DIE STAAT**

Die staat word dikwels beskou as die abstrakte versameling van die individue in 'n gemeenskap. Dit is egter baie moeilik om die staat in sulke abstrakte terme voor te stel of te konseptualiseer. Die staat word dus in die algemeen vertolk as 'n inlywing in sisteme van die owerheid, waaruit dit spruit dat die woorde "Staat" en "Owerheid" afwisselend gebruik word (Bendix, 1996: 41).

In demokratiese sisteme word owerhede verkies deur die mense, maar omdat demokrasie gebaseer is op die beginsel van meerderheidsregering, is owerhede wat so verkies is, nie noodwendig verteenwoordigend van almal wat die staat vorm nie. In die praktyk sal die staat in die vorm van sy belangrikste instrument, die regering, die besluite neem wat gereflekteer word in sy arbeidsbeleid.

### **3.2.2 MINIMUM EN MAKSIMUM INMENGING**

Die arbeidsverhouding is 'n tripartitiese verhouding tussen werkgewers, werknemers en die staat. Terwyl

werkgewers en werknemers noodwendig betrokke is in die verhouding en gelyke posisies behoort te beklee, is dit nie nodig dat die staat in dieselfde mate betrokke is nie. Laasgenoemde party mag die posisie inneem van 'n gelyke vennoot, maar hy mag ook 'n beleid aanneem van minimale inmenging, of daarenteen, poog om die verhouding te domineer. Of die staat in die verhouding inmeng of nie, sal oor die algemeen afhang van sy aanhang of verkleefdheid aan die beginsel van "voluntarism" aan die een kant of "mandatorism" aan die ander kant (Bendix, 1996: 39). Hierdie twee aangehaalde begrippe kan soos volg beskryf word:

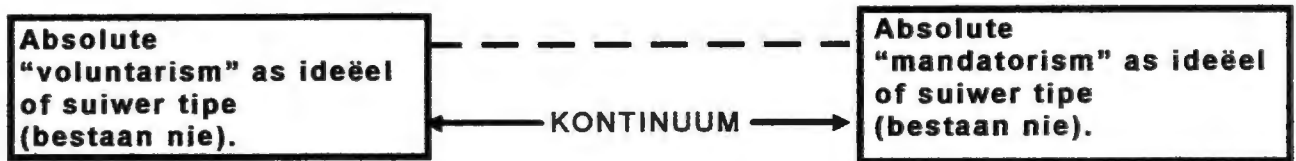
- Aanhang van die beginsel van "voluntarism" (vrywilligheid) veronderstel minimale of geen inmenging in die handelswyse van die arbeidsverhouding nie;
- Daarenteen berus die beginsel van "mandatorism" (absolute owerheidsbeheer) op absolute of maksimale owerheidsbeheer van alle aspekte van die arbeidsverhouding.

"Mandatorism" sal slegs voorkom in 'n gemeenskap waar die staat ook beheer uitoefen of poog om beheer uit te oefen oor die ekonomie en waar arbeidsverhoudinge in die Westerse sin nie bestaan nie. Die meeste Westerse lande wat die vryemarkstelsel ondersteun, ondersteun ook die beginsel van minimale of geen inmenging van die staat in arbeidsverhoudinge.

Aangesien 'n absoluut suiwer vorm van nòg "voluntarism" nòg "mandatorism" as sogenaamde ideële tipes nie voorkom nie, kan hierdie dichotomie of opponerende beginsels soos volg, op 'n kontinuum voorgestel word.



**Figuur 3.2: KONTINUUMVOORTSTELLING VAN “VOLUNTARISM” EN “MANDATORISM”**



Daar bestaan egter nêrens in die wêreld 'n absolute of suiwer vorm van geen inmenging van die staat nie. Kyk figuur 3.2 vir 'n voorstelling van die twee uiterstes. In alle sogenaamde “voluntary”-sisteme bestaan daar “mandatory” -elemente. Dit verskil net van land tot land, of van regering tot regering. Die volgende redes vir hierdie verskynsel word deur Bendix (1996: 39) verstrek:

- Die owerheid, in die daarstelling van 'n wetlike raamwerk vir die gemeenskap in die breë, kom in botsing met die verskillende rolspelers in die arbeidsverhoudingeveld.
- Wanneer arbeidsverhoudinge uitsluitlik oorgelaat word aan die belangrikste partye, naamlik werkgewers en werknemers of vakbonde, mag daar onbillikheid en onregverdigheid in die verhouding ontstaan in welke geval die staat tussenbeide tree en die magsbalans herstel.
- Die handelswyse van arbeidsverhoudinge sal die gemeenskap sowel as die ekonomie beïnvloed. Waar een of albei ongunstig beïnvloed of geaffekteer word, is die staat verplig om in te meng.
- Arbeidsverhoudinge behels ook politiek. Die regering, wat 'n politieke instrument is, het noodwendig self belange by die ontwikkeling op hierdie gebied.

Die owerheid behoort gevolglik ten minste gemoeid te wees met:

- die voorsiening van 'n wetlike raamwerk vir die regulering van arbeidsverhoudinge;
- maksimum beskerming bied aan werknemers sowel as werkgewers;
- poog om arbeidsvrede te bewaar en
- poog om die gemeenskap te beveilig teen ekstreme gedrag of optredes deur enige van die partye.

Na die Wiehahn-verslag in 1979 het die staat se rol verander en het hy kollektiewe bedinging en geskilbeslegting in 'n groot mate aan werkgewers en vakbonde oorgelaat. Sedert die huidige regering aan bewind gekom het, is daar tekens van direkte betrokkenheid van die staat in arbeidsverhoudinge. Minister Tito Mboweni, minister van Arbeid, het persoonlik stukrag verleen aan NEDLAC toe daar dooiepunte tussen georganiseerde arbeid en Besigheid Suid-Afrika ontstaan het. Minister Mboweni het self met alternatiewe vorendag gekom om die partye by die onderhandelingsstafel te hou.

### **3.2.3 FAKTORE WAT STAATSINMENGING BEPAAL**

Wat hierdie afdeling betref, word hoofsaaklik gebruik gemaak van Bendix (1996: 39-43).

#### **3.2.3.1 MARK-INDIVIDUALISME**

Waar 'n owerheid ten gunste is van kapitaal en 'n "l'aissez-faire"-benadering teenoor die ekonomie aanneem, met 'n swak vakbondbeweging in 'n relatief sterk ekonomie, sal so 'n regering neig om ook 'n

“laissez-faire”-benadering aan te neem teenoor arbeidsverhoudinge. Die funksionering van arbeidsverhoudinge sal beskou word as ‘n saak tussen die werkgever en die werknemer, met die dienskontrak en die vryemark as die belangrikste reëlaar van arbeidsverhoudinge.

### **3.2.3.2 PRO-KAPITALE INGRYPING**

Dit mag gebeur dat die vakbondbeweging so sterk raak dat dit ‘n politiese of ekonomiese bedreiging inhou en sodoende ‘n magswanbalans veroorsaak tussen vakbonde en werkgewers. Sou dit gebeur, mag die owerheid sy beleid van vrywillige inmenging prysgee vir ‘n beleid van ingryping. Sodanige ingryping sal daarop gemik wees om die mag van vakbonde te verminder, deur byvoorbeeld hulle reg om te staak en te organiseer te beperk.

### **3.2.3.3 PRO-ARBEIDSINGRYPING**

Wanneer die staat meer arbeidsgeoriënteerd is, mag ingryping plaasvind ten gunste van arbeid. Dit sal spesifiek gebeur waar die ekonomiese beleid effens opsy geskuif word om plek te maak vir beginsels van sosiale welsyn. ‘n Beleid van pro-arbeidsingryping sal ook aanleiding gee tot beter beskerming en bevordering van werknemersbelange en tot uitbreiding van hul regte in die werksplek. Dit kan gesien word dat sodanige ingryping tot nadeel van werkgewers kan geskied.

Tipiese uitvloeisels van so ‘n beleid is byvoorbeeld

- verpligte werkersdeelname in winsdeling en

- bepalings betreffende werknemers en vakbonde se rol in medebesluitneming.

#### **3.2.3.4 KORPORATISME**

Ekonomiese verwickelinge op sigself mag 'n owerheid verplig om tussenbeide te tree in arbeidsverhoudinge. In tye van ekonomiese resessie mag die owerheid 'n beroep op werkgewers en werknemers doen om koöperatief op te tree om ekonomiese vooruitgang te bewerkstellig of in die hand te probeer werk. Dit sal byvoorbeeld behels dat die owerheid nie betrokke raak in aggressiewe kollektiewe bedinging nie, maar dat vakbonde hul looneise beperk en dat werkgewers prysstygings aan bande lê.

#### **3.2.3.5 ABSOLUTE INGRYPING TEN GUNSTE VAN ARBEID**

Die toepaslikheid van vakbonde is vanselfsprekend minder in 'n gemeenskap waar absolute pro-arbeidsingryping deur die staat heers. In so 'n geval reguleer die staat die verhoudinge in totaliteit en daar is dus geen nut vir vakbonde in terme van kollektiewe bedinging of die beskerming van die regte van werknemers nie. Hierdie wyse van ingryping impliseer dat die vakbondbeweging totaal deur die staat gesmoor word.

#### **3.2.3.6 ABSOLUTE INGRYPING TEN GUNSTE VAN KAPITAAL**

Die beginsel van absolute ingryping kan ook heers waar die owerheid kapitaal aanhang ten koste van arbeid. Werkgewers word bevoordeel ten koste van die vakbondbeweging. Aangesien arbeid, wat normaalweg uit

die meerderheid van die populasie bestaan, stemreg het, sal hierdie verskynsel onwaarskynlik wees in 'n demokratiese bestel. Dit sal net so onwaarskynlik wees waar daar 'n sterk vakbondbeweging bestaan.

### **3.2.4 VERSKILLENDE ROLLE VAN DIE STAAT IN ARBEIDSVERHOUDINGE**

Salamon (1987: 236) verdeel die rolle van die staat in arbeidsverhoudinge in vier kategorieë. Volgens hom kan die staat optree as:

- werkgewer;
- wetgewer;
- bemiddelaar en
- reguleerder.

Bendix (1996: 43-45) identifiseer ses verskillende rolle van die staat in arbeidsverhoudinge. Aan die hand van Bendix word hierdie verskillende rolle bespreek.

#### **3.2.4.1 DIE STAAT AS WETGEWER**

Die wetgewende rol van die staat is die belangrikste betreffende arbeidsverhoudinge. Die staat mag wetgewing daarstel met betrekking tot individuele sowel as kollektiewe regte. Die staat kan ook deur wetgewing statutêre kollektiewe bedingingsmeganismes en prosedures daarstel vir die funksionering van arbeidsverhoudinge. Die belangrikste funksie van die staat is egter om wette daar te stel om individue te beskerm teen uitbuiting en swak behandeling in arbeidsverhoudinge.

#### **3.2.4.2 DIE STAAT AS BEMIDDELAAR**

Die staat hoef nie net statutêre prosesse vir versoening en mediasie daar te stel deur wetgewing nie, maar hy kan self ook optree as bemiddelaar en mediator in die nastrewing van arbeidsvrede. 'n Goeie voorbeeld is die Kommissie van Konsiliasie, Mediasie en Arbitrasie. Die houe in ons land wat gemoeid is met arbeidsake, funksioneer ook onder die arm van die staat, byvoorbeeld die arbeidshof en die arbeidsappélhof.

#### **3.2.4.3 DIE STAAT AS REGULEERDER**

Waar dit die oogmerk van die staat is om die proses van arbeidsverhoudinge te reguleer, sal hy geneig wees om meer direk in te gryp in die proses van kollektiewe bedinging tussen die betrokke partye in die arbeidsverhouding.

#### **3.2.4.4 DIE STAAT AS ADVISEUR**

Die staat mag homself ook aanstel as "waghond" en raadgewer op die arbeidsverhoudingegebied. Hy sal byvoorbeeld verskeie liggame daarstel om die ontwikkeling van arbeidsverhoudinge te monitor, om riglyne daar te stel met betrekking tot die proses van arbeidsverhoudinge, en om voorstelle aan die ander partye te maak. Die staat moet voortdurend op hoogte wees of die verskillende wette wat die raamwerk daarstel waarin arbeidsverhoudinge plaasvind, aan hulle doel beantwoord en of daar behoefte is aan ander wetgewing. NEDLAC (National Economic, Development and Labour Council) is in die lewe geroep om aan hierdie behoefte te

voldoen om onder meer wetswysigings te ondersoek en te onderhandel met die ander partye in die arbeidsverhouding alvorens dit in die parlement ter tafel gelê word.

#### **3.2.4.5 DIE ROL VAN DIE GEREK**

Ten spyte van die teoretiese onafhanklikheid van die owerheid, bly die gereg 'n instrument van die staat. Die funksie van die gereg is om die gemenereg daar te stel met betrekking tot die indiensnemings-verhouding en ook om die wette deur die owerheid daargestel, te vertolk en toe te pas ten einde die verhouding tussen die partye te reguleer.

#### **3.2.4.6 DIE ROL VAN DIE POLISIE AS WETSTOEPASSERS**

As gevolg van die feit dat die polisie nie veronderstel is om hoegenaamd partydig te wees nie, het hulle eintlik geen rol te speel in arbeidsverhoudinge nie. Hulle het egter 'n verantwoordelikheid om die publiek te beskerm en om publieke steurnisse te voorkom. Waar enige van die hoofpartye 'n bedreiging inhou vir die publiek of 'n publieke steuring veroorsaak, mag die polisie, as die arm van die gereg, gevra word om tussenbeide te tree.

#### **3.2.4.7 DIE STAAT AS WERKGEWER**

As gevolg daarvan dat dit 'n uitgestrekte openbare sektor administreer, is die staat op sigself 'n werkgewer, 'n rol wat in konflik mag kom met sy ander rolle van wetgewer, bemiddelaar en reguleerder. Tradisioneel word die staat as 'n ander tipe werkgewer as die privaatsektor geag.

Die rede hiervoor is geleë in die feit dat die staat nie winsgeoriënteerd is nie, maar diensgeoriënteerd, en dat sy inkomste grootliks gegenereer word vanaf die gemeenskap, insluitende sy eie werknemers. Die staat voorsien werk aan meer as 20% van die totale aantal werknemers in Suid-Afrika en moet dus 'n balans handhaaf tussen sy rol as werkgewer enersyds en andersyds sy rol om die belange van arbeid te dien.

### **3.3 VAKBONDE AS DEEL VAN DIE ARBEIDSVERHOUDING**

Slabbert (1987: 91) wys daarop dat die vakbondbeweging gebore is uit die Industriële Omwenteling in Engeland toe die ontstaan van die fabriekstelsel werkgewers en werknemers verder as ooit van mekaar verwyder het. Die staat en werkgewers het verenig teen die individuele werknemer wat magteloos gestaan het teenoor die regering en kapitaalmagte. In Suid-Afrika kan die ontstaan van vakbonde volgens Ncube (1985: 22) teruggevoer word na die ontdekking van diamante en goud onderskeidelik in 1867 en 1885. Salamon (1987: 58) beskryf die ontstaan van die vakbondbeweging soos volg: "Trade Unionism may be seen as a social response to the advent of industrialism and capitalism." Op hierdie stadium was vakbonde se primêre verantwoordelikheid die beskerming van werkers en die verbetering van die werksituasie van die werkers. Die hedendaagse vakbondwese het duidelik 'n dubbele rol gekry en kan daar twyfel ontstaan of vakbonde nog suiwer die belange van hulle lede op die hart dra.

In die Suid-Afrikaanse konteks het vakbondaktiwiteite nog altyd 'n politieke kleur gehad. In die historiese ontwikkeling van die vakbondwese in Suid-Afrika kan daar reeds so vroeg as in 1911 en 1913 elemente van rassevooroordeel in arbeidswetgewing gesien word. Die beginsel van werkreservering is vervat in die



Wet op Mijnen en Bedrijven (12 van 1911), terwyl die Bantoegrondwet van 1913 (27 van 1913), die grondlegger van die apartheidspolitiek van die verlede was. 'n Teenreaksie het gekom van die swartman in 1912 met die stigting van die ANC met een van die vernaamste doelstellings om namens die swartman gelyke regte en regverdigheid te bepleit.

Met die bewindsaanvaarding van die Nasionale Party in 1948 is die klem net soos tevore op segregasie en afsonderlike ontwikkeling geplaas. Gedurende hierdie tydperk was die swartman geïsoleer van die politieke bestel van die dag en is daar nie geleentheid aan hom gebied om sy politieke aspirasies uit te leef nie.

Hierdie situasie het aanleiding gegee tot 'n gevoel van frustrasie wat gemanifesteer het op die arbeidsterrein in die vorm van arbeidsonrus en stakings wat 'n hoogtepunt bereik het met die stakings in Natal in 1973 en aan die Witwatersrand in 1976.

Volgens Steenkamp (1988: 15) het die situasie in die sewentigerjare so ontwikkel dat swart werkers oorgegaan het tot die stigting van revolusionêre en militante vakbonde om die kapitalistiese stelsel in Suid-Afrika, gebaseer op apartheid, om ver te werp. Hierdie situasie het dan ook aanleiding gegee tot die aanstelling van die Wiehahn-kommissie in 1977. Die bevinding van hierdie kommissie het daartoe aanleiding gegee dat gereelde en omvangryke arbeidswetgewing sedertdien in Suid-Afrika ingestel is.

Gerber *et al.* (1987: 333) is van mening dat die veranderinge wat gevolg het na die kommisie se aanbevelings, so omvangryk was dat werkgewers verward was en weer moes besin oor hulle benadering tot die veranderende situasie.

Swart vakbonde het dus openlik daarop gekonsentreer om oor die afgelope dekade hulle bedingingsmag te gebruik vir politieke gewin. Die feit dat swart vakbonde 'n belangrike rol vervul het met die verkiesing van die ANC-regering in 1994 kan nie betwis word nie. Backer (1996: 8) wys daarop dat die "struggle" glad nie kon plaasvind sonder die massamobilisasiepogings van die swart vakbonde nie. Slabbert (1994: 37) wys verder daarop dat COSATU se eerstevlakbestuur gedurende 1993 bedank het om hulleself as ANC-verteenwoordigers in die 1994-verkiesing beskikbaar te stel. Sodoende kon hulle nie alleen die magsbasis van die ANC tydens die verkiesing versterk nie, maar ook vakbondbelange na die verkiesing beskerm. Young (1993: 3) huldig die mening dat die oorwinning oor apartheid die vakbonde se oorwinning is.

Indien vakbonde daarin kan slaag om die primêre doel en funksie in terme van hulle lede te handhaaf en na te streef, kan dit nie net arbeidsvrede versterk nie, maar ook 'n bydrae lewer tot ekonomiese welvaart. In die lig van bogenoemde sal daar nou aandag gegee word aan enkele aspekte van die vakbondwese in Suid-Afrika.

### **3.3.1 DEFINISIES EN OMSKRYWINGS VAN VAKBONDE**

Salamon (1987: 58) definieer 'n vakbond as enige organisasie waarvan die lidmaatskap uit werkers bestaan wat daarna streef om te organiseer en om hulle belange in die werksplek sowel as in die gemeenskap te verteenwoordig deur middel van die proses van kollektiewe bedinging met bestuur.

Du Toit (Nel en Van Rooyen, 1993: 142) gee die volgende omskrywing: "A trade union is a continuing organisation created by the workers to protect themselves at their work, to improve the conditions of their work through collective bargaining, to seek to better the conditions of their lives, and to provide a means of expression for the workers' views on matters of society."

Webb en Webb (Finnemore, 1996: 73) omskryf 'n vakbond soos volg: "A trade union, as we understand the term, is a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their working lives."

Ten slotte kan volstaan word met 'n saaklike afgeleide definisie, naamlik dat 'n vakbond 'n organisasie is wat bestaan uit werkers met die primêre doel om te beding ten opsigte van diensvoorwaardes tussen hulle en hulle werkgewers.

### **3.3.2 DOELSTELLINGS EN FUNKSIES VAN VAKBONDE**

Gouws (1986: 52) is van mening dat die oorkoepelende doelwit van georganiseerde arbeid nog altyd was om 'n beter en mensliker wêreld vir die werker daar te stel om sodoende sy lewenskwaliteit te verbeter. Vakbonde strewe maatskaplike, politieke en ekonomiese doelwitte na- nie net vir die werkers nie, maar ook tot voordeel van die gemeenskap waarin dit funksioneer. Dit is deur middel van groepsassosiasies en groepsolidariteit in vakbonde wat werkers se sosiale behoeftes bevredig word. Vakbonde skep die kanaal waardeur sy individuele lede hulle behoeftes en begeertes aan andere kan oordra.

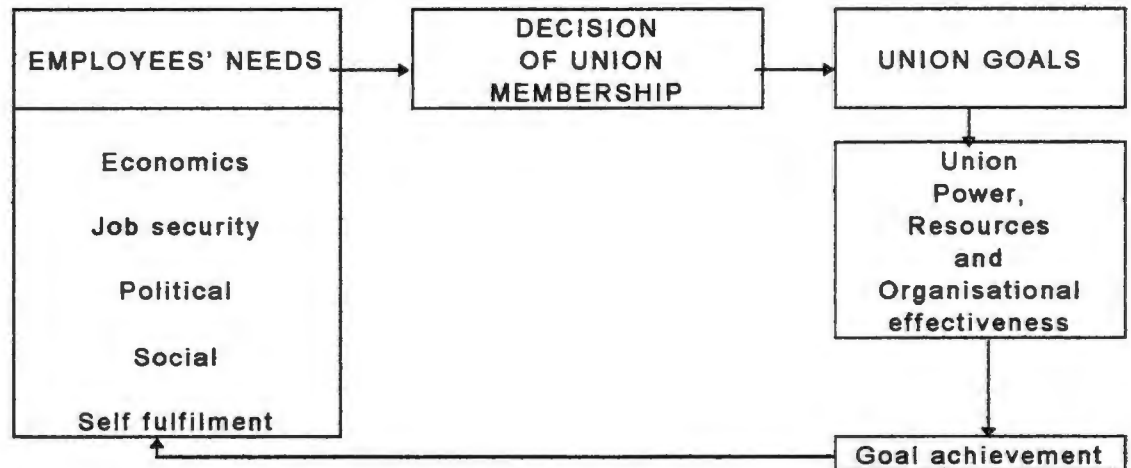
Die doel en funksie van vakbonde kan aangevul word afhangende van die doelstellings en die omgewing waarin die vakbond funksioneer. Volgens Slabbert (1994: 54) behoort die primêre doelwit en funksie van vakbonde die ekonomiese bevestiging of beveiliging van sy lede te wees. Een van die belangrikste take van vakbonde in hierdie verband is om alles moontlik te doen ten einde sy lede van werkloosheid te beskerm. Dit word gewoonlik gedoen deur die daarstelling van spesifieke voorwaardes vir die toelating tot 'n ambag of 'n beroep.

### **3.3.3 REDES WAAROM WERKERS BY VAKBONDE AANSLUIT**

Lindeque (1979: 19) noem die volgende redes vir vakbondlidmaatskap:

- Vakbonde is in baie gevalle die gemeenskaplike ontmoetingsplek van werkers.
- Deur lid van 'n vakbond te word, kan 'n werker in 'n betrokke ambag opgelei word.
- 'n Vakbond beskerm 'n werker teen onbillike, onregverdige en arbitrêre optrede deur die voorman of toesighouer en die werker kan hom op 'n grieweprosedure beroep.
- Ouers was lede van vakbonde.
- Werkers het aangesluit aangesien dit die "korrekte" ding in 'n betrokke onderneming was en aangesien alle werknemers in daardie onderneming wel lede van die vakbond(e) was.
- Lidmaatskap is 'n diensvoorwaarde, veral waar die beginsel van geslote geledere gegeld het.

**Figuur 3.3: WAAROM WERKERS BY VAKBONDE AANSLUIT**



**Bron:** Finnemore (1996: 75)

Volgens figuur 3.3 is dit hoofsaaklik werknemers se behoeftes en daarmee saam die mag wat vakbonde het, wat werkers by vakbonde laat aansluit.

Gouws (1986: 50) sluit hierby aan met die volgende redes vir vakbondlidmaatskap:

- Die behoefte aan geld om fisiese en sosiale behoeftes te bevredig.
- Die behoefte aan reëls en prosedures wat fisiese veiligheid in die werksplek bevorder.
- 'n Gevoel van magteloosheid teenoor bestuur en eienaarskap.
- Bevordering van politieke oogmerke.
- 'n Behoefte aan 'n meer betekenisvolle werk en werksbevrediging.
- Die beskerming van menswaardigheid en die behoefte om regverdige behandeling.

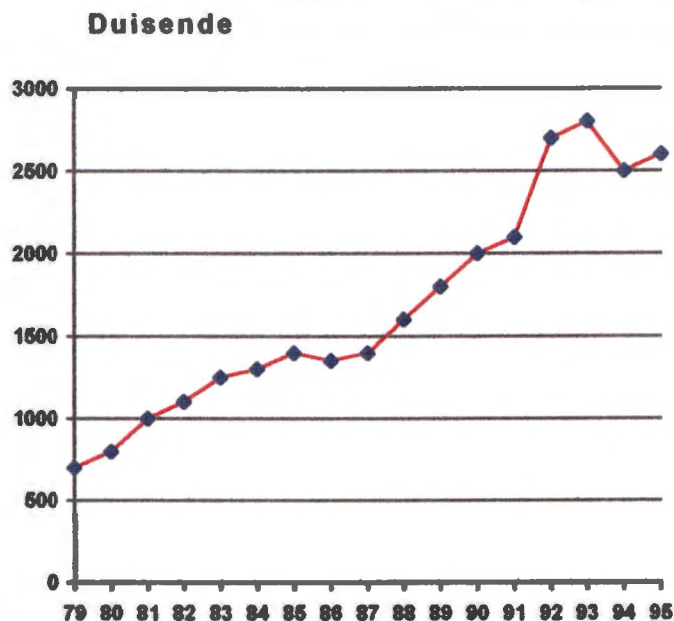
Gouws (1986: 53) beklemtoon verder die volgende funksies van vakbonde:

- Die vestiging en bevordering van harmonie en samewerking tussen alle vlakke waarop die verhouding tussen werkgewer en werknemers bedryf word.
- Die hantering en beslegting van geskille tussen werkgewers en werknemers.
- Die verskaffing van regs-en ander professionele advies aan lede.
- Die ondersteuning van of teenstand teen voorgestelde wetgewing wat die regte van die vakbond of werkers sal beïnvloed.
- Die deurlopende beklemtoning van die waarde van die werkers vir die bedryf.

### **3.4 VAKBONDFEDERASIES IN SUID-AFRIKA**

Finnemore (1996: 98) is van mening dat Suid-Afrika gedurende die 1980's die vinnigste groei in vakbondlidmaatskap ter wêreld ondervind het. Vanuit 'n ekonomiese oogpunt gesien, volgens Slabbert (1994: 33), het die nuwe arbeidsverhoudingstelsel na die Wiehahn-wetswysigings aan die swart werker mag gegee wat hy nog nooit gehad het nie. Die swart werker kan nou deel word van die onderhandelingsmasjinerie en sodoende sy georganiseerde mag gebruik om sy ekonomiese posisie te verbeter. Figuur 3.4 dui die groei in vakbondlidmaatskap in Suid-Afrika die afgelope 15 jaar aan.

**Figuur 3.4: VAKBONDLIDMAATSKAPGROEI IN SUID-AFRIKA 1980-1995**



**Bron:** Finnemore en Van der Merwe (1996: 92)

Na die verkiesing van die ANC-regering in 1994 het Suid-Afrika waarskynlik 'n nuwe era in die arbeidsverhoudingegebied betree. Vakbonde begin nou om mede-verantwoordelikheid te aanvaar in die herkontruksie van 'n post-apartheid Suid-Afrika. 'n Nuwe benadering kan volgens Slabbert (1994: 37) by vakbonde bespeur word wat 'n wegbeweeg is van die vroeë konflik-benadering, na 'n groter mate van samewerking.

Van Jaarsveld en Fourie (1986: 171) beskryf 'n vakbondfederasie as 'n organisasie...'wat geheel en al of gedeeltelik bestaan uit geregistreerde werkgewerorganisasies of vakbondverenigings of 'n federasie van enige sodanige federasies wat as sy oogmerk het of waarvan een van sy vernaamste oogmerke is om die belange van werkgewers of werknemers na die gelang van die geval te bevorder...'.

Die ontstaan van vakbondfederasies is gewoonlik toe te skryf aan individuele vakbonde wat saamsmelt om 'n enkele groot vakbond te vorm. Die rede vir die vorming van 'n federasie het gewoonlik te make met die daarstelling van 'n oorkoepelende liggaam in 'n spesifieke nywerheid, bedryf of beroep wat die bereiking van spesifieke doelstellings nastreef namens sy individuele lede. Afhangende van by watter federasie verskillende vakbonde geaffilieer is, kan die spesifieke doelstellings van belang vir die federasie tot 'n groot mate bepaal word. Tabel 3.1 stel die vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika skematies voor vanaf 1983 tot en met 1994.

**Tabel 3.1 : VERNAAMSTE VAKBONDFEDERASIES IN SUID-AFRIKA**

| 1983       |                | AZACTU              | CUSA  | BAWU | SAAWU      | GWU | FOSATU | TUCSA                     | SACLA          |
|------------|----------------|---------------------|-------|------|------------|-----|--------|---------------------------|----------------|
|            | UWUSA          | ↓                   | ↓     |      | ↓          | ↓   |        |                           |                |
| 1985       |                | ↓                   | NACTU | NUM  | →          |     | COSATU |                           |                |
| 1988       |                |                     |       |      |            | ↓   | COSATU |                           |                |
| 1994       | UWUSA          | NACTU               |       | BAWU |            | ↓   | COSATU | FITU                      |                |
|            |                |                     |       |      |            |     |        | FEDSAL                    |                |
|            | Inkatha        | PAC/AZAPO           |       |      | ANC/SACP   |     |        | NP                        | CP/HNP/AWB     |
| Philosophy | Black National | Black Consciousness |       |      | Non-racial |     |        | Multiracial and Uniracial | White National |

**Bron:** Pons (1996: 6-11)

In baie gevalle weerspieël vakbonde die politieke arena in Suid-Afrika. In tabel 3.1 word die verskillende vakondfederasies met sy ideologie en aanhang, in die arbeidsverhoudingegebied skematies uiteengesit. In die berekening wat volg, word die vernaamste vakbondfederasies se filosofieë, ideologieë en politieke aanhang, soos in tabel 3.1 weerspieël, duidelik.



Volgens Finnemore (1996: 99) kan daar elf geregistreerde vakbondfederasies in Suid-Afrika waargeneem word, waarvan COSATU die grootste is. Nel *et al.* (1997: 127) is van mening dat meer as 3 miljoen of 27% van alle werkers wat aan vakbonde behoort, geaffilieer is by die groot vakbondfederasies.

Slabbert *et al.* (1994: 4-42) verdeel die vakbondbeweging in Suid-Afrika in die volgende groeperinge:

- Die konserwatiewe of regse vakbonde wat oorwegend deur die Suid-Afrikaanse Konfederasie van Arbeid (SAKVA) verteenwoordig word.
- Die gematigde onafhanklike vakbonde wat binne die statutêre raamwerk optree en hulle beywer vir verdere evolusionêre aanpassings, solank hierdie aanpassings nie strydig is met die belange van hulle lede nie. Hierdie groepering kan ook gesien word as 'n direkte teenvoeter vir COSATU.
- Die radikale of linkse vakbonde wat die beginsels van kollektiewe bedinging aanwend vir die bereiking van hulle lede se ekonomiese doelwitte, maar ook daarop ingestel is om hulle ekonomiese magsbasis aan te wend om sosio-politieke oogmerke te bereik. Die vernaamste kenmerk van hierdie groepering is die ondersteuning van sosialisme.
- Die nie-geaffilieerde radikale vakbonde wat verteenwoordig word deur die United Front of Democratic Independant Trade Unions of South Africa (UFITUSA) sedert sy ontstaan in 1991.

Die volgende vyf vernaamste vakbondfederasies sal kortliks aan die hand van Pons (1996: 9) se onderskeiding bespreek word.

### **3.4.1 COSATU (Congress of South African Trade Unions)**

Die stigting van COSATU op 30 November 1985 was die gevolg van vier jaar se onderhandeling toe 33 vakbonde soos CUSA (Council of Unions of South Africa), FOSATU (Federation of South African Trade Unions) en SAAWU (South African Allied Workers Union) die demokratiese federasie gestig het.

Die doelwitte van COSATU soos in sy loodsvergadering uiteengesit, word deur Bendix (1989: 336) soos volg opgesom:

- om sosiale en ekonomiese regverdigheid vir alle werkers na te streef;
- om 'n verenigde werkersklasbeweging na te streef (ongeach ras, kleur, geslag);
- om alle werkers aan te moedig om by vakbonde aan te sluit en 'n gees van solidariteit onder die werkers te skep;
- om 'n duidelike beleid daar te stel om die ekonomie te herstruktureer ten gunste van die werkersklas;
- om die ekonomie so te herstruktureer dat welvaart gelyk verdeel sal word;
- om te strewe vir regverdige lewenstandaarde, sosiale sekuriteit en regverdige werksomstandighede vir almal; en
- om onderwys en opleiding vir alle werkers daar te stel en te koördineer in belang van die werkersklas.

Volgens Barker & Backer (1992: 131) is COSATU geskoei op die lees van nie-rassigheid, een nywerheid, een vakbond, werkerbeheer oor die vakbond en samewerking

tussen die verskillende vakbonde in die federasie op nasionale vlak. COSATU het die Vryheidsmanifes aanvaar en vorm 'n alliansie met die ANC en die Suid-Afrikaanse Kommunistiese Party met die doel om 'n demokratiese, nie-rassige gemeenskap in Suid-Afrika te verseker.

Met die verkiesing van die ANC-regering in 1994 het COSATU se doelstellings volgens Pons (1996: 11) soos volg verander:

- die bevordering van demokrasie in die werksplek;
- om werkersdeelname te verkry in aangeleenthede soos opleiding, regstellende aksies, werkskepping en produktiwiteit;
- die amalgamasie van vakbonde;
- die daarstelling van 'n eie finansiële maatskappy om pensioenfondse en werkloosheidsversekerings-fondse te bestuur;
- die bevordering van werkersolidariteit.

COSATU het ook 'n leidende rol gespeel in die opstel van die Heropbou en Ontwikkelingsprogram (H.O.P.). Ondanks ekonomiese realiteite is COSATU ongetwyfeld een van die belangrikste rolspelers wat 'n definitiewe bydrae kan maak as die regering werklik van plan is om die H.O.P.-program te laat slaag. COSATU as die grootste vakbondfederasie in Suid-Afrika met sy meer as 1,9 miljoen lede sal steeds 'n belangrike organisasie in Suid-Afrika bly, wat sy invloed in die politieke sowel as die arbeidsverhoudingegebied in die toekoms sal laat geld. Figuur 3.5 dui die vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika aan.

**Figuur 3.5: VERNAAMSTE VAKBONDFEDERASIES IN SUID-AFRIKA 1995**



**Bron:** Finnemore (1996: 100)

Volgens figuur 3.5 is COSATU die vakbondfederasie met die meeste lede in Suid-Afrika, gevolg deur FEDSAL en NACTU.

#### **3.4.2 NACTU (The National Confederation of Trade Unions)**

Die ontstaan van NACTU op 4 & 5 Oktober 1986 is toe te skryf aan die samesmelting van CUSA (Council of Unions of South Africa) en AZACTU (Azanian Confederation of Trade Unions). Daar word op 'n ledetal van sowat 230000 aanspraak gemaak. NACTU het 'n lae profiel gehandhaaf tydens die 1994-verkiezing en doen ook gestand aan die

houding van geen affiliasie by enige politieke party nie. Alhoewel nie-rassigheid deur die federasie nagevolg word, lyk dit asof daar by tye klem gelê word op Afrikanisme (PAC-georiënteerd) en die filosofie van Swart Bewussyn (Leierskap deur die Swart werkersklas- AZAPO-georiënteerd).

Volgens Finnemore (1996: 106) ondersteun NACTU die volgende doelwitte:

- Werkerbeheer.
- Geen affiliasie by politieke partye of organisasies nie.
- Finansiële verantwoordbaarheid in die federasie.
- Werkersklasleierskap.
- Die aanvaarding van blanke betrokkenheid.

### **3.4.3 SAKVA (Suid-Afrikaanse Konfederasie van Arbeid)**

SAKVA het sy ontstaan in 1957 gehad met die amalgamasie van 14 kleiner federasies. SAKVA is 'n konfederasie slegs vir blankes met 'n oorheersende filosofie om die tradisionele posisie van die wit werknemer te handhaaf. SAKVA het geen aangetrokkenheid tot swart werknemers nie; swart werknemers word eerder as 'n bedreiging gesien wat teengestaan moet word. SAKVA maak daarop aanspraak dat daar 12 vakbonde met 'n totale ledetal van ongeveer 110 000 by hom geaffillieer is. Veranderinge in die arbeidsopset in Suid-Afrika na die Wiehahn-verslag het spanning binne die konfederasie veroorsaak wat 'n afname in ledetal veroorsaak het. SAKVA het volgens Finnemore en Van der Merwe (1996: 101) 'n hoogtepunt in die 1970's bereik met 30 geaffillieerde vakbonde en 'n ledetal van 200 000.

Gedurende 1990, volgens Slabbert (1994: 60), het daar tussen die twee grootste filiaal-vakbonde van SAKVA, naamlik die Suid-Afrikaanse Yster & Staal en verwante Nywerhede-Unies en die Mynwerkersunie (MWU) 'n dispuut ontstaan wat daartoe aanleiding gegee het, dat die Mynwerkersunie van SAKVA weggebreek het. Alhoewel SAKVA volgens Barker en Bacher (1992: 133) nie openlik aan partypolitiek deelneem nie, verwerp dit die kommunistiese ideologie. SAKVA kan aan die regterkant van die politieke spektrum geplaas word.

#### **3.4.4 FEDSAL (Die Federasie van Suid-Afrikaanse Vakbonde)**

FEDSAL is 1960 gestig uitsluitlik vir blanke werknemers, maar het aanpassings gemaak om ook swart werknemers te akkommodeer. Dit is dan die rede waarom die vakbondgroepeerings oor die afgelope aantal jare geleidelike groei toon. Baker en Bacher (1992: 132) dui aan dat FEDSAL die volgende beginsels ondersteun:

- gelyke geleenthede,
- die reëls van vakbonddemokrasie,
- solidariteit,
- sosiale geregtigheid en vrede,
- ontwikkeling van die totale mensdom.

Die Federasie steun ook die beginsel van 'n markgerigte ekonomie wat gekenmerk word deur private eienaarskap, doeltreffende kompetisie en die regering in 'n ondersteunende rol. FEDSAL is 'n gematigde Federasie met wit sowel as swart werknemers as lede en maak aanspraak op 'n ledetal van 270 000 in 17 vakbonde, wat

dit volgens Slabbert (1994: 58) waarskynlik die tweede grootste vakbondfederasie in Suid-Afrika maak.

Volgens Finnemore (1996: 105) streef FEDSAL die volgende doelwitte na:

- FEDSAL meng nie in met geafilieerde vakbonde se interne sake nie.
- Assosieer nie met enige politieke party nie, maar is gekant teen sosialisme.
- Is slegs betrokke by ekonomies aangeleenthede.
- Is bereid om enige tyd sake van gemeenskaplike belang met ander werknemerorganisasies te bespreek.
- Is 'n volle lid van NEDLAC.

#### **3.4.5 FITU (The Federation of Independant Trade Unions)**

FITU is op 1 Maart 1991 gestig as 'n gematigde nie-rassige vakbondfederasie wat funksioneer as 'n polities onafhanklike vakbondbeweging. FITU maak aanspraak op 217 000 lede in 22 filiaal-vakbonde. FITU hang die volgende beginsels volgens Nel *et al.* (1997: 131) aan:

- Die vryemarkeconomie.
- Regeringsprojekte om werkskepping te stimuleer.
- Regeringsbeskerming vir werknemers wat beïnvloed mag word deur internasionale maatskappye wat betrokke is in Suid-Afrika.

### **3.5 VAKBONDE IN DIE LANDBOU**

Van Rooyen (Du Plessis., 1995: 74) spreek die mening uit dat baie werkgewers in die landbou nog nie bewus is van die mate waarin die landbou reeds deur die bedrywigheide van

georganiseerde arbeid geraak word nie. Ondanks die uitsluiting van plaaswerkers in wetgewing en van die statutêre proses van kollektiewe bedinging is die vorming van vakbonde in die landbou nie aan bande gelê nie.

COSATU het reeds volgens Botha (1992: 68) '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 is van landbourade.
- Die voorlegging van eise van plaaswerkers in boerdery- verwante bedrywe.
- Die voorlegging van eise op nasionale vlak aan die Suid-Afrikaanse Landbou-unie en die regering met betrekking tot werkverskaffing en die uitbreiding van die Wet op Arbeidsverhoudinge met al sy implikasies, na die landbousektor.

Die belangrikste doelstellings van COSATU en NACTU se plaaswerkersprojekte is om die verskille wat tans bestaan tussen lone, diensvoorwaardes en werksomstandighede van plaaswerkers en fabriekswerkers in die industrie uit te wis. Hulle streef ook na die verbetering van plaaswerkers se lone, diensvoorwaardes en werksomstandighede. Die belangrikheid van plaasarbeiders vir COSATU en NACTU mag ook nie onderskat word nie, as in ag geneem word dat die landbou die tweede grootste werkverskaffer in Suid-Afrika is. Plaasarbeiders kan vakbonde se ledetalle sowel as politieke bedingingsmag vergroot.



Die volgende vakbonde is tans aktief besig om te organiseer in die landbou:

- FFRWSA (Farm, Food and Rural Workers Support Association) wat aanspraak maak op 45 000 lede,
- SAAPAWU (South African Agricultural, Plantation and Allied Workers Union) wat by COSATU geaffillieer is met 35 000 lede.
- Die National Union of Farmworkers (NUF) is aan die begin van 1988 gestig met 'n ledetal van 20 000 en organiseer onder die vaandel van NACTU.
- Die Food and Allied Workers Union (FAWU) wat by COSATU geaffillieer is beywer hom ook vir die bevordering van plaaswerkers se belange en die werwing van lede.

Vakbonde en vakbondaktiwiteite is 'n realiteit in die landbou en plaaswerkers is geregtig om by vakbonde of enige organisasie van hulle keuse aan te sluit. Boere kan dus nie meer die bedreiging van vakbonde afmaak deur die houding in te neem dat werkers wat by vakbonde aansluit, ontslaan sal word nie. Sodanige optrede sal onregmatig en 'n onbillike arbeidspraktyk wees.

Met die implementering van nuwe wetgewing wat dit vir vakbonde moontlik maak om sonder enige vrese van boere toegang tot plase te verkry, is daar niks wat meer in die pad van vakbonde in die landbou staan om hulle doelstellings te bereik nie.

### **3.6 WERKGEWERS MET HUL ORGANISASIES AS DEEL VAN DIE ARBEIDSVERHOUDING**

Die geskiedkundige ontwikkeling van werkgewerorganisasies het parallel verloop met die ontwikkeling van die vakbondwese. Salamon (1987: 208) wys daarop dat die eerste permanente

werkgewerorganisasies gedurende die 1890's tot stand gekom. Werkgewerorganisasies kan gesien word as 'n direkte reaksie op die ontstaan van vakbonde, toe werkgewers ook besluit het om kollektief vakbonde teen te staan. Die primêre doel van werkgewerorganisasies volgens Slabbert (1994: 60) is om die mag van vakbondfederasies en konfederasies te balanseer en om werkgewersprerogatiëe en-regte te beskerm.

### **3.6.1 OMSKRYWING VAN WERKGEWERORGANISASIES**

Volgens Van Jaarsveld en Fourie (1986: 172) beteken werkgewerorganisasies die volgende: "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 verhoudinge tussen hulle of party van hulle werknemers in daardie onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te reël."

Salamon (1987: 207) omskryf 'n werkgewerorganisasie soos volg: "Any organisation whose membership is composed of employers and whose purpose include the regulation between employers and their employees or trade unions."

Finnemore (1996: 127) sien 'n werkgewerorganisasie as: "a formal voluntary grouping of employers set up to advise, defend or represent the interest of affiliates no only in their dealings with organised labour but also to lobby and influence the state."

Werkgewerorganisasies kan dus gesien word as die spreekbuis van individuele werkgewers en die instrument waardeur onderhandelinge tussen werkgewers, werknemers en die staat vergemaklik word.

### **3.6.2 FUNKSIES VAN WERKGEWERORGANISASIES**

Die funksies van werkgewerorganisasies word deur Slabbert (1994: 60) en Backer (1989: 26) soos volg saamgevat:

- Werkgewers ruil inligting uit oor arbeidsaangeleenthede en 'n beleid word deur werkgewerorganisasies geformuleer ten opsigte van die hantering van arbeidsaangeleenthede, byvoorbeeld geskilbeslegting en stakings. Werkgewersorganisasies speel 'n belangrike rol met die onderhandeling van kollektiewe ooreenkomste met vakbonde en vervul ook 'n verteenwoordigingsfunksie names sy lede op industriële forums en nasionale forums.
- By beoogde wetswysiginge of die implementering van nuwe wette is dit belangrik dat kommentaar op die beoogde wetgewing deur al die belanghebbende partye gelewer word. Werkgewerorganisasies vervul hierdie rol namens sy lede.
- Werkgewerorganisasies voorsien gespesialiseerde dienste aan lede namate die werkgewer-vakbond-verhouding meer kompleks raak. Gespesialiseerde dienste behels inligting, navorsing en advies oor arbeidsaangeleenthede. Die aanbod van opleidingskursusse en die voorsiening van regsadvies in die algemeen en spesifiek tydens geskiloplossing is van die belangrikste funksies.

Backer (Slabbert, 1994: 62) gee die volgende vernaamste redes waarom daar in Suid-Afrika een werkgewerskonfederasie behoort te wees:

- “Huidige werkgewerorganisasies is nie verteenwoordigend van al die werkgewerbelange nie.
- Die staat sal dit gerieflik vind om die mening van een werkgewerskonfederasie te kry wat names al die werkgewers praat.
- Slegs ‘n sterk en algemeen verteenwoordigende konfederasie kan die steeds toenemende mag van die vakbonde teenwerk en balanseer.
- ‘n Konfederasie kan in ‘n raamwerkooreenkoms met die staat en verteenwoordigende vakbondfederasie maksimum loonverhogings en ander diensvoorwaardes onderhandel wat as rigtinggewend vir alle onderhandelinge beskou kan word en wat ‘n bousteen sal wees in ‘n ekonomie wat groei en ontwikkel.
- Die werkgewerkorps in Suid-Afrika bestaan uit wyduiteenlopende groeperings van belange en kulture en slegs ‘n sambreelorganisasie waarby al die werkgewerorganisasies geaffillieer is, sal die steun en vertroue van individuele werkgewers kry.
- ‘n Finansiële sterk konfederasie behoort dit te kan bekostig om kundiges aan te stel om werkgewers op te lei om arbeidsproblematiek die hoof te bied.
- Voltydse arbeidskonsultante in diens van so ‘n federasie behoort ook veel goedkoper regsdienste aan geaffillieerde lede te kan gee.
- Suid-Afrika is die enigste Westerse land wat nog nie oor so ‘n oorkoepelende werkgewerorganisasie beskik nie.”

Daar bestaan wel sekere struikelblokke in die pad van so 'n konfederasie van werkgewerorganisasies. Werkgewers wil nie graag hulle outonomie en individualiteit prysgee nie, daarom vind hulle dit moeilik om eiebelang ondergeskik te stel aan die kollektiewe belang van ander werkgewers.

### **3.6.3 BELANGRIKSTE WERKGEWERORGANISASIES IN SUID-AFRIKA**

#### **3.6.3.1 SACOLLA (The South African Consultative Committee on Labour Affairs)**

Volgens Bendix (1996: 138) het die organisasie sy oorsprong in die South African Employers' Committee on International Labour Affairs (SAECILA) in 1948 gehad. Die doel van SAECILA was om Suid-Afrika te verteenwoordig in die Internasionale Arbeidsorganisasie en om internasionale arbeidsbewegings en standaarde te bestudeer.

In 1975 word die naam van SAECILA verander na SACOLLA met die hoofdoel om werkgewer standpunte te verteenwoordig op nasionale en internasionale vlak.

In 1983 word SACOLLA geforseer om te bedank uit die Internasionale Werkgewerorganisasie as gevolg van internasionale druk teen Suid-Afrika. Na die bedanking het die organisasie gekonsentreer op binnelandse verwikkelinge op die arbeidsterrein en die verteenwoordiging van werkgewersbelange in Suid-Afrika. SACOLLA verteenwoordig al die belangrikste werkgewerorganisasies in Suid-Afrika en bykans 90% van alle werkgewers is lid van SACOLLA.

Bendix (1996: 239) beskryf SACOLLA se doelwitte soos volg:

- Om werkgewers behulpsaam te wees om 'n beleid te formuleer ten opsigte van arbeids-aangeleenthede wat van toepassing mag wees op werkgewers.
- Om 'n koördineeringsrol te vervul met nasionale sowel as internasionale werkgewersorganisasies.
- Om aanbiedinge in verband met arbeids-aangeleenthede aan nasionale liggame te maak.
- Om met die staat in gesprek te tree in verband met arbeidsaangeleenthede namens werkgewers.

Die funksie van SACOLLA in vandag in 'n groot mate deur Besigheid Suid-Afrika oorgeneem omdat SACOLLA as 'n meer informele liggaam gesien word wat nie werklik die mandaat van Suid-Afrika se werkgewers het om as 'n verteenwoordigende organisasie op te tree nie.

### **3.6.3.2 BESIGHEID SUID-AFRIKA**

Gedurende April 1994 het Besigheid Suid-Afrika sy ontstaan gehad met 16 geaffilieerde werkgewer-organisasies oor die hele spektrum van die ekonomie as lede. Besigheid Suid-Afrika is 'n nie-winsgewend-georiënteerde organisasie wat op 'n kollektiewe basis die belange van alle werkgewers in Suid-Afrika verteenwoordig. Besigheid Suid-Afrika verteenwoordig ook die meerderheid werkgewers in NEDLAC en het 'n belangrike bydrae gelewer om vakbonde se eise met die skryf van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge af te skaal. Die Suid-Afrikaanse Landbou-Unie is ook lid van Besigheid Suid-Afrika.

Die doelwitte van Besigheid Suid-Afrika volgens Finnemore (1996: 129) behels die volgende:

- Die bevordering en ontwikkeling van 'n ekonomiese en sosiale sisteem, gebaseer op regverdigheid, die vrye mark ekonomie, individuele entrepreneurskap en gelyke geleenthede.
- Verteenwoordiging van lede in verskeie belanghebbende organisasies.
- Verteenwoordiging van lidorganisasies op internasionale liggame.
- Beraadslaging met lede oor belangrike internasionale aangeleenthede wat 'n invloed mag hê op Suid-Afrikaanse werkgewers.
- Verteenwoordiging van die belange van klein, medium en groot werkgewers in die ekonomie.

#### **3.6.4 WAT IN DIE TOEKOMS VAN WERKGEWER-ORGANISASIES VERWAG GAAN WORD**

Werkgewers moet volgens Backer (1989: 30) verwag dat hulle geen kans staan om hulle arbeidsprobleme waarmee hulle tans gekonfronteer word, uit die weg sal ruim indien hulle nie werkgewerorganisasies ernstiger opneem nie. Die individuele firma sal ter wille van oorlewing eiebelang opsy moet skuif ter wille van groepsbelang. Werkgewerorganisasies moet meer effektief raak en meer ingestel wees op die behoeftes van hulle lede.

De Villiers (1994: 38) is van mening dat sowat 10% van Suid-Afrika se boere reeds amptelik in 'n werkgewersorganisasie (Landbouwerkgewerorganisasie)

georganiseer is, as teenvoeter vir die bedrywigheide van vakbonde op plase. Du Toit (De Villiers, 1994: 38), hoofkonsultant van die Landbouwerkgewerorganisasie sien die doel van die organisasie soos volg: "Die doel van die Landbouwerkgewerorganisasie is nie net om boere op te lei in arbeidsaangeleenthede nie, maar ook om 'n bydrae te maak in die handhawing van arbeidsvrede en om boere met regsgedinge teen vakbonde by te staan."

### **3.7 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is daar aandag gegee aan die arbeidsverhouding bestaande uit die staat, werknemers en werkgewers met hulle organisasies. Daar is kortliks aandag gegee aan die regte, verpligtinge en funksies van elke party wat deel vorm van die arbeidsverhouding.

Dit kan nie ontken word dat arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika die afgelope dekade blootgestel was en steeds is aan daadwerklike beleidsverandering nie. Die nuwe verkose regering met sy sosialistiese ideologieë het nie gehuiwer om sommige van sy verkiesingsbeloftes gestand te doen nie. 'n Transformasieproses is met swart bemagtiging begin wat op alle vlakke van die samelewing gevoel en ervaar is.

Net soos by enige ander bedryf is boerdery ook daarop gerig om vir die kapitaalverskaffer (die boer) 'n wins te maak. Verskillende spelers met verskillende behoeftes en belange is teenwoordig in die arbeidsverhouding op 'n plaas. Dit moet aanvaar word dat konfliktpotensiaal teenwoordig is, en met die toetrede van vakbonde tot die landbou waarskynlik gaan toeneem. Ekonomiese opvoeding van die werklikhede van 'n boerdery as 'n onderneming wat op 'n winsbasis gebaseer is, het net so belangrik geword vir



plaaswerkers, as die opvoeding van boere in vakbondwese en arbeidsverhoudinge.

Die beginsel van empatie of empaties verstaan, kom weer sterk na vore in die primêre verhouding tussen die boer en sy werkers. Boere sal 'n atmosfeer van wedersydse vertroue op plase moet skep om sodoende vakbonde vrywillig van sy plaas af te "hou" en dit kan slegs met 'n gelukkige en tevrede werkerskorps gedoen word. Menswaardige optrede van boere en die handhawing van goeie menslike verhoudinge is belangrik, want daardeur kan beter onderlinge begrip bewerkstellig word vir mekaar se behoeftes. Kommunikasie in die verband is van die allergrootste belang, omdat geen gesonde verhouding daarsonder kan bestaan nie.

In die volgende hoofstuk word die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet 66 van 1995, breedvoerig bespreek soos van toepassing op die landbou.

## **HOOFSTUK 4**

### **DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (WET 66 VAN 1995)**

#### **4.1 INLEIDING**

In hoofstuk drie is die verskillende rolspelers in die arbeidsverhouding bespreek. Die doel en funksie van elke party is uitgelig en daarmee saam die rol wat elke party onderling vervul in die arbeidsomgewing in Suid-Afrika. In hierdie hoofstuk gaan daar gepoog word om enkele aspekte van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) wat hierdie onderlinge verhouding reguleer, te bespreek.

Sowat 'n eeu gelede was die Suid-Afrikaanse ekonomie nog sterk landelik georiënteerd en die meeste mense was op plase op die platteland werksaam. Die eenvoudige gemeenregtelike dienskontrak was heeltemal voldoende om die verhoudinge tussen werkgewers en werknemers effektief te reël. Met die ontdekking van minerale in Suid-Afrika het daar 'n geweldige oplewing in die ekonomie plaasgevind wat gepaardgaande nywerheidsontwikkeling tot gevolg gehad het. Dit het volgens Van Jaarsveld en Van Eck (1992: 5) die staat verplig om tussenbeide te tree om die komplekse arbeidsverhoudinge wat daaruit voortgevloei het, statutêr te reguleer.

Vandag tref 'n mens gevolglik 'n onderskeid tussen kollektiewe en individuele arbeidsreg aan. Die gemenereg het die afgelope vyf dekades die individuele reg ontwikkel tot 'n selfstandige regsgebied. Die kollektiewe arbeidsreg aan die ander kant, word statutêr gereël en moes verskillende ontwikkelingsfases deurgaan alvorens dit kon ontwikkel tot 'n doelmatige en selfstandige regsgebied.

Knelpunte soos Suid-Afrika se posisie in die internasionale arbeids- en politiekewêreld, ekonomiese vooruitgang en verskeie ander omstandighede het die regering verplig om in 1948 die Botha-kommissie van ondersoek in te stel, met die opdrag om die hele spektrum van arbeidsregtelike maatreëls onder oë te neem. Die verslag het in 1951 verskyn en die aanbevelings daarin vervat, het aanleiding gegee tot die verskyning van 'n nuwe Nywerheidsversoeningswet in 1956, (28 van 1956). Die Wet is later weer gewysig in 1979 (94 van 1979) en in 1981 (57 van 1981). Gedurende 1981 is die oorspronklike naam van die Wet ook verander van die Nywerheidsversoeningswet na die Wet op Arbeidsverhoudinge, soos dit vandag bekend staan (Gouws, 1986: 26).

Op 21 Junie 1977 gee die Staatspresident volgens Slabbert (1987: 21) aan die Wiehahn-kommissie opdrag om ondersoek in te stel na arbeidswetgewing en die hele stelsel van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika en om aanbevelings in die verband te maak sodat daar gepoog kan word om arbeidsvrede in die toekoms te kan verseker. Alhoewel baie van die Wiehahn-kommissie se aanbevelings in wetgewing gekonkretiseer is, het politieke onrus, geweld en stakings kenmerkend van daardie tydperk in die historiese verloop van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika geword. Sedert 1979 en na die Wiehahn-verslag is die Wet op Arbeidsverhoudinge telkemale gewysig om aanpassings te maak soos dit nodig was. Met die verwickelinge in arbeidsverhoudinge die afgelope vyf jaar in Suid-Afrika, was dit nie vreemd dat die wetgewer besluit het om die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956 in geheel te herskryf om saam met al die veranderinge tred te hou nie. Volgens Pons (1996: 14-3) kan die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge beskryf word as die derde revolusie in die ontwikkeling van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika.

Tot en met die vroeë 1990's is die landbou gesien as 'n noodsaaklike diens in openbare belang van die land en is totaal uitgesluit van die kollektiewe arbeidsbestel. As gevolg van baie jare van uitsluiting ten opsigte van wetgewing, wat dan ook geskied het ter beskerming van die boer, is die dilemma waarin die boer hom vandag bevind, soveel groter. Die frustrasie van vakbonde om arbeidswetgewing te verbreed om sodoende ook die posisie in die landbou statutêr te reël, is duidelik weerspieël toe COSATU en NACTU in 1991 onttrek het van die Nasionale Mannekragskommissie (NMK). Hierdie houding van die vakbonde het voortgeduur tot Augustus 1992 toe 'n ooreenkoms bereik is tussen die Minister van Mannekrag en verteenwoordigers van Besigheid en Arbeid, waarin die Minister hom verbind tot die uitbreiding van die arbeidsreg om onder andere die landbou ook in te sluit (Du Toit *et al*, 1996: 16). Dit het die weg voorberei vir die daargestelling van 'n nuwe era in die landbou met gepaardgaande wetgewing. Op 13 September 1995 word die nuwe Wet op Arbeidsverhouding (66 van 1995) aan die parlement voorgelê, op 2 Augustus bekragtig en die inwerkingtreding daarvan was op 11 November 1996. Hierdie wet is nou van toepassing op die landbousektor en 'n belangrike vraag wat ontstaan, is of werkgewers se belange in die algemeen en veral werkgewers in die landbou in die besonder, in ag geneem is al dan nie. 'n Volgende belangrike vraag wat gevra kan word, is of die eiesoortigheid van die landbou deur die wetgewer in ag geneem is al dan nie.

#### **4.2 DOEL, TOEPASSING EN INTERPRETASIE VAN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (66 VAN 1995)**

Behalwe om ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid te kan bereik, is die doel van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) om arbeidsvrede en

demokratisering van die werksplek te bevorder. Die hoofogmerke van hierdie Wet is:

- Om uitvoering te gee aan die fundamentele regte verleen deur artikel 27 van die Grondwet en om dit te reguleer;
- om uitvoering te gee aan die verpligtinge wat die Republiek as 'n lidstaat van die Internasionale Arbeidsorganisasie het;
- om 'n raamwerk daar te stel waarbinne werknemers en hulle vakbonde, werkgewers en werkgewerorganisasies, kollektief te kan beding om lone, voorwaardes van diens en ander aangeleenthede van wedersydse belang te bepaal;
- om 'n raamwerk daar te stel vir die formulering van 'n nywerheidsbeleid;
- om ordelike kollektiewe bedinging sowel as kollektiewe bedinging op sektorale vlak te bevorder;
- om werknemerdeelname aan besluitneming in die werksplek te bevorder en
- om doeltreffende beslegting van arbeidsgeskille te bewerkstellig.

Die enigste mense volgens die WAV (66 van 1995) op wie hierdie wet nie van toepassing is nie, is lede van:

- die Nasionale Weermag;
- die Nasionale Intelligensie-agentskap en
- die Suid-Afrikaanse Geheime diens.

Die wetgewer het hierdie lede uitgesluit hoofsaaklik as gevolg van die unieke funksie wat hulle verrig. Behalwe vir bogenoemde uitsluiting geld die Wet dus vir alle werkgewers en werknemers van Suid-Afrika.

Enige iemand wat hierdie Wet toepas, moet die bepalings daarvan so interpreteer:

- dat dit aan die hoofogmerke daarvan uitvoering gee;
- dat dit aan die vereistes van die Grondwet voldoen en
- dat dit bestaanbaar is met die volkeregtelike verpligtinge van die Republiek.

#### **4.3 WAAROM DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE AANGEPAS MOES WORD**

Volgens die Ministerie van Arbeid se verklarende memorandum oor die voorgestelde wetswysiging, is die wysigings van die Wet op Arbeidsverhoudinge, hierna genoem die WAV, genoodsaak deur die volgende omstandighede (Backer en Olivier, 1996: 6):

- Die veelvoud van wette wat arbeidsverhoudinge in die vorige bedeling gereguleer het, het inkonsekwenthede, onnodige kompleksiteit en jurisdiksionele verwarring veroorsaak. Een enkele wet behoort ekonomiese doelwitte beter te dien, maar terselfdertyd ook elke sektor se belange.
- Die ontbreking van 'n oorkoepelende arbeidsregraamwerk waarbinne individuele sowel as kollektiewe arbeidsverhoudinge met verwysing na gelykheid in die werksituasie hanteer kan word.

- Die vorige WAV is die resultaat van talle ad hoc-wysigings oor die jare. Die resultaat is 'n komplekse wet met ingewikkelde kruisverwysings. Die situasie is vererger deur die wye diskresie wat gegee is aan die ministers, registrateurs en nywerheidshof-voorsitters wat hulle eie beleidsrigtings ontwikkel het en wat soms met die algehele doel van die WAV gebots het.
- Die breë diskresie van die Nywerheidshof om onbillike arbeidspraktyke te bepaal, het tot verwarring onder werkgewers en vakbonde oor die toepaslike reëls gelei.
- Statutêre geskiloplossingsprosedures is ondoeltreffend, omslagtig, kompleks en duur. In plaas van om geskille te verminder, skep dit bykomstige geskille. Versoeningsrade in die besonder het nie aan die vereistes voldoen nie.
- Daar bestaan geen ordelike verwantskap tussen kollektiewe bedinging op nywerheidsvlak en bedinging op ondernemingsvlak nie. Inmenging van die Nywerheidshof ten opsigte van billikheid in geskille het tot groter verwarring bygedra.
- Geen statutêre steun vir werkersdeelname in besluitneming het bestaan nie.
- Onaanvaarbare hoë voorkoms van onnodige stakings kan hoofsaaklik toegeskryf word aan die ontbreking van doeltreffende meganismes vir geskiloplossing in die WAV waarmee stakings òf verhoed òf baie verkort kan word.

- Die koste verbonde aan onbillike ontslag ten opsigte van die vorige sisteem, was waarskynlik een van die omslagtigste en duurste in die wêreld.
- Die gebrek aan ooreenstemming met die nuwe Grondwet en die openbare internasionale reg voldoen nie aan Suid-Afrika se internasionale verpligtinge ten opsigte van vryheid van assosiasie nie.
- Die feit dat die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956 nie die beginsels van die HOP in berekening gebring het nie.
- Die rol van die politiek, ekonomiese invloede en arbeidsonrus, kan origens beskou word as enkele faktore wat van die belangrikste bydraes gelewer het tot die herskryf van die vorige WAV. Backer en Olivier (1996: 7) sluit hierby aan en is van mening dat werknemers in die nuwe Suid-Afrika beduidende veranderinge, nie net op die politieke terrein nie, maar ook op die arbeidsterrein, verwag. Dit was immers hoofsaaklik arbeid wat die huidige regering aan bewind gebring het.

#### **4.4 DIE ONTWIKKELING EN DAARSTELLING VAN NEDLAC (NATIONAL ECONOMIC, DEVELOPMENT AND LABOUR COUNCIL)**

Georganiseerde besigheid en arbeid en die staat speel 'n belangrike rol in die ontwikkeling van nuwe beleidsbeginsels in die ekonomiese en arbeidsektor. Volgens Du Plessis *et al.* (1996: 208) het die Nasionale Mannekragkommissie (NMK) en die Nasionale Ekonomiese Forum (NEF) hierdie drie partye byeengebring sodat konsensus bereik kon word oor ekonomiese en arbeidsaangeleenthede. Om ekonomiese, arbeids- en



ontwikkelingsaangeleenthede meer effektief te hanteer, het die drie partye die gedagte van een statutêre liggaam wat sowel die NMK as die NEF insluit, ondersteun. Hierdie verandering in Suid-Afrikaanse arbeidsreg, het sy ontstaan gevind in die promulgering van die Nasionale Ekonomiese Ontwikkeling en Arbeidsraad. Op 18 Februarie 1995 is NEDLAC amptelik gestig. Hierdie raad poog om op 'n meer effektiewe wyse verteenwoordigers van al die partye in die arbeidsverhouding, asook organisasies rakende ontwikkelingsaangeleenthede na die onderhandelingsstafel te bring. NEDLAC neem ook al die funksies van die NMK oor (Du Plessis *et al.*, 1996: 208).

#### **4.4.1 DOEL EN FUNKSIE VAN NEDLAC**

NEDLAC streef die volgende doelstellings na:

- om ekonomiese groei, deelname aan ekonomiese besluitneming en sosiale gelykheid te bevorder;
- na konsensus en die afhandeling van ooreenkomste oor aangeleenthede rakende die sosiale en ekonomiese beleid;
- die oorweging van alle voorgestelde arbeidswetgewing rakende die arbeidsbeleid, voordat dit aan die Parlement bekend gestel word;
- die oorweging van alle betekenisvolle veranderinge in die sosiale en ekonomiese beleid alvorens dit geïmplementeer word of na die Parlement gestuur word en
- die bevordering van die formulering van 'n gekoördineerde beleid oor sosiale en ekonomiese aangeleenthede.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) was die eerste groot toets wat NEDLAC in die gesig gestaar het. Partye wat die basis van hierdie onderhandelinge gevorm het, was Besigheid Suid-Afrika (BSA), COSATU, NACTU en FEDSAL. Die strydende partye naamlik BSA en COSATU het reeds in hul aanvangsbenaderings tot die onderhandelinge van die nuwe Wet hewig met mekaar verskil. Ten spyte daarvan dat onderhandelinge met 14 dae verleng moes word, COSATU met stakings gedreig het en BSA gedreig het om te onttrek, kon die partye daarin slaag om 'n ooreenkoms te bereik oor belangrike aangeleenthede soos kollektiewe bedinging, werkplekforums en industriële aksies en vryheid van assosiasie. Verskille oor stakings en uitsluitings is egter na die Kabinet verwys, wat die finale besluit daaroor geneem het voordat die Wet op 2 Augustus 1995 bekragtig is (Du Toit *et al.*, 1996: 29).

Die kabinet se finale besluitneming oor onder meer uitsluitings, het hewige reaksie uitgelok. Die "Small Bussiness Employers Organisation" sien die Wet as 'n bloudruk van sosialisme waarin die regering telkens struikel voor die eise van vakbonde soos, COSATU. Backer en Olivier (1996: 4) is egter van mening dat die BSA tog bykans die onmoontlike vermag het deur baie van die eise van die vakbondbeweging beduidend af te skaal, met die onderhandelinge van die nuwe Wet in NEDLAC.

Figuur 4.1 gee 'n skematiese voorstelling van die struktuur en samestelling van NEDLAC as onderhandelingsforum.

**Figuur 4.1: STRUKTUUR EN SAMESTELLING VAN NEDLAC**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <p style="text-align: center;"><b>Nasionale konferensie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarlikse konferensie deur die Uitvoerende Raad - nie deel van NEDLAC</li> <li>• Raporteer terug oor NEDLAC se aktiwiteite om deursigtigheid te verseker en invoer te verkry</li> <li>• Samestelling: maksimum van 300 persone</li> </ul>                                                                                                                                                                                                          |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                            |
| <p style="text-align: center;"><b>Uitvoerende Raad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontmoet ten minste kwartaaliks</li> <li>• Samestelling: maksimum van 18 verteenwoordigers van elke kiesafdeling</li> <li>• Ontvang verslae van die Kamers af en sluit ooreenkomste tussen partye</li> <li>• Pligte: belê 'n jaarlikse internasionale konferensie van al die partye; verantwoordelik vir jaarlikse verslae en vir geouditeerde finansiële rekeninge en balansstate van NEDLAC en die voorbereiding van 'n jaarlikse begroting</li> </ul> |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                            |
| <p style="text-align: center;"><b>Bestuurskomitee</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samestelling: alle sameroepers van die Uitvoerende raad en kamers</li> <li>• Koördineer werksaamhede van NEDLAC met die Uitvoerende Raad</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                            |
| <p style="text-align: center;"><b>Kamers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samestelling: 6 afgevaardigdes per kiesafdeling</li> <li>• Stel verslae op en maak aanbevelings aan NEDLAC</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                            |
| <p><b>Openbare Finansies en Monetêre Beleid</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><b>Handel en Nywerheid</b></p> | <p><b>Arbeidsmark</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Samestelling: 6 afgevaardigdes elk van georganiseerde besigheid, arbeid en die Staat</li> <li>• Oorweeg alle sake wat die arbeidswêreld raak</li> <li>• Stel verslae op en maak aanbevelings oor arbeidsake aan NEDLAC</li> </ul> | <p><b>Ontwikkeling</b></p> |

**Bron:** Du Plessis *et al.* (1996: 209)

#### **4.5 RAAMWERK VAN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (66 VAN 1995)**

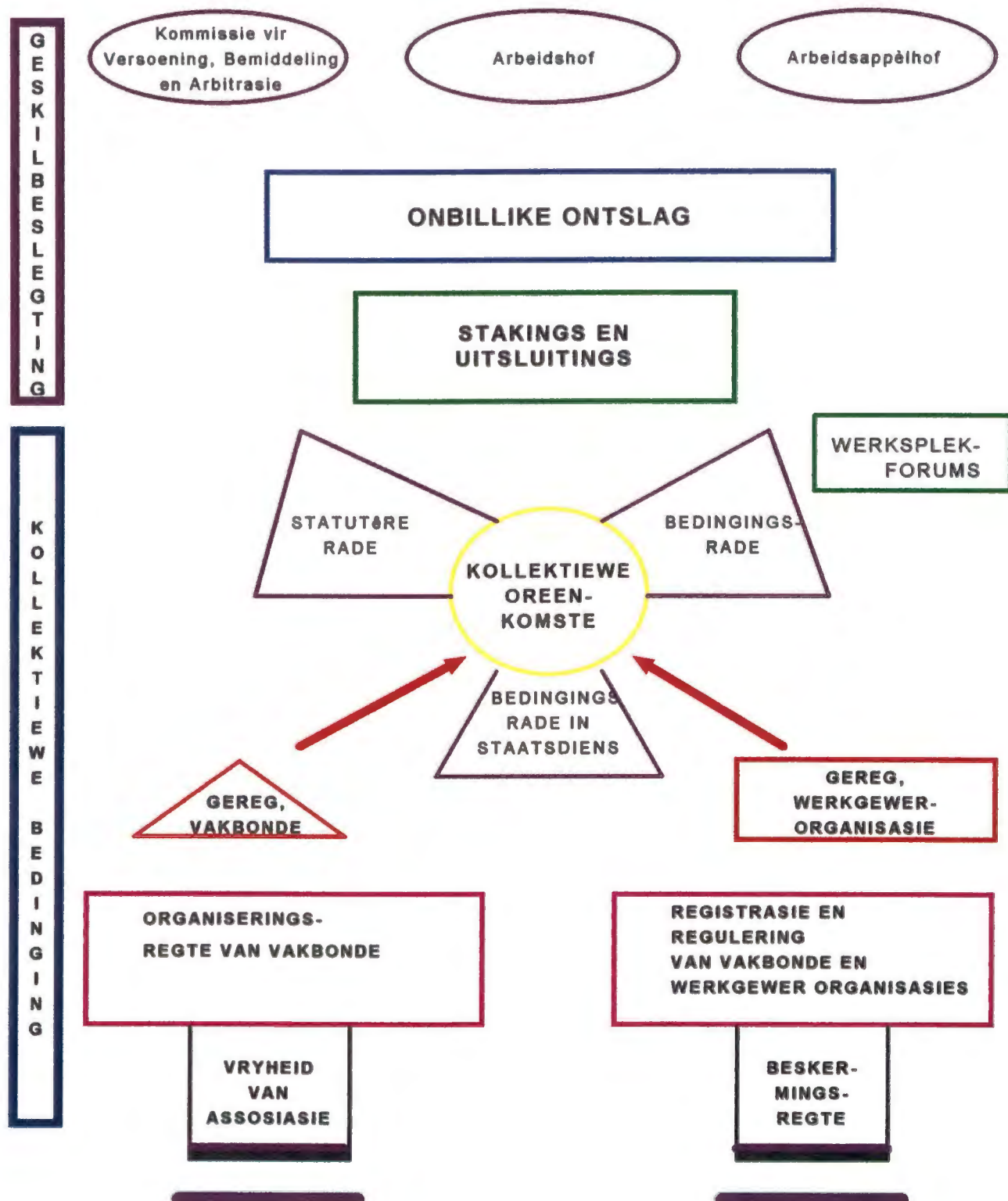
Om die probleme van die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956 te ondervang, het die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge van 1995 voorsiening gemaak vir nuwe prosedures en strukture (Du Plessis *et al.*, 1996: 217). Vir die doel van kollektiewe bedinging het die 1995-Wet strukture soos bedingings-en statutêre rade daargestel. Hierdie rade, tesame met die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie en die Arbeidshof en Arbeidsappélhof, is ook betrokke by die beslegtiging van geskille. Om werkersdeelname in besluitneming te bevorder, is daar in die nuwe Wet voorsiening gemaak vir die daarstelling van werkplekforums.

In die Wet word daar voorsiening vir die volgende maatreëls gemaak:

- Vryheid van assosiasie en algemene beskerming;
- kollektiewe bedinging;
- stakings en uitsluitings;
- werkplekforums;
- vakbonde en werkgewersorganisasies;
- geskilbeslegtiging;
- onbillike ontslag en
- algemene bepalings.

Alhoewel al hierdie maatreëls van toepassing sal wees op die landbousektor, sal in die bespreking wat volg, stilgestaan word by die wetsbepaling ten opsigte van stakings en uitsluitings, geskilbeslegtiging en ontslag. Die strekwydte van die nuwe WAV (66 van 1995), kan skematies soos volg in figuur 4.2 voorgestel word.

**Figuur 4.2: DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE  
(66 VAN 1995)**



Bron: Backer en Olivier (1996: 9)

#### **4.5.1 STAKINGS**

Artikel 27 van die Grondwet van Suid-Afrika bepaal die volgende: “Werkers het die reg om vir die doeleindes van kollektiewe bedinging te staak”

Die Wet op Arbeidsverhoudinge, (hoofstuk 4) laat ingrypende bepalings toe ten opsigte van stakings wat dan ook statutêre effek gee aan bogenoemde bepalings van die Grondwet.

Die belangrikste veranderinge sover dit die ou bedeling betref, raak die verandering in die nuwe Wet die volgende:

- die omskrywing van wat ‘n staking is;
- die toelaatbaarheid al dan nie van stakings en die regsgevolge daarvan en
- die invoer van ander vorme van nywerheidsaksies.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge omskryf ‘n staking volgens (artikel 213) as: “die gedeeltelike of volkome gesamentlike weiering om te werk, of die vertraging of belemmering van werk, deur persone wat in diens is of was, van dieselfde werkgever of verskillende werkgevers, met die oog op die regstelling van ‘n grief of die beslegting van ‘n geskil rakende enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgever en werknemer, en sluit elke verwysing na “werk” in hierdie omskrywing oortydwerk in, ongeag of dit vrywillig of verpligtend is.”

Die definisie vereis volgens Backer en Olivier (1996: 32) dat daar aan drie elemente voldoen moet word alvorens daar van ‘n staking sprake kan wees:

- daar moet 'n bepaalde handeling wees;
- die werknemers moet kollektief optree, die weiering van 'n enkele werknemer om oortyd te werk, sal byvoorbeeld nie 'n staking uitmaak nie en
- die optrede van werknemers moet 'n bepaalde oogmerk ten doel hê.

Die nuwe omskrywing van 'n staking is wyer as dié vervat in die ou Wet en wel om twee redes, naamlik:

- Die weiering om oortyd te werk waar daar nie 'n verpligting daartoe was nie, het in die verlede buite die stakingsdefinisie geval en dit was gevolglik nie nodig om stakingsprosedures te volg nie. Die nuwe Wet stel die posisie reg deur te bepaal dat die weiering om oortyd te werk, wel binne die stakingsdefinisie val, ongeag of die werk van oortyd verpligtend of vrywillig is.
- Die oogmerk van 'n staking volgens die nuwe omskrywing sluit die regstelling van 'n grief of die beslegting van 'n geskil in. Dit beteken volgens Backer en Olivier (1996: 32) dat werknemers oor veel meer kan staak as bloot net 'n eis wat aan die werkgever gestel is.

Du Plessis *et al.* (1996: 306) dui die verskillende kategorieë aan waarin stakings volgens die nuwe Wet geklassifiseer kan word:

- Beskermende stakings (artikel 67)
- Onbeskermende stakings (artikel 68)
- Verbode stakings (artikel 65)

#### **4.5.1.1 BESKERMDE STAKINGS**

Backer en Olivier (1996: 35) wys daarop dat die nuwe Wet nie meer onderskeid tref tussen wettige en onwettige stakings nie, maar wel tussen beskermde en onbeskermde stakings.

'n Staking sal slegs die beskerming van die Wet geniet indien sodanige aksie nie absoluut verbode is nie en indien daar aan die voorgeskrewe vereistes voldoen word.

Artikel 64 van WAV (66 van 1995) skryf sekere prosedures voor waaraan voldoen moet word alvorens volle beskerming verleen word aan partye wat deelneem aan 'n beskermde staking of "wettige" staking. Daar moet egter onderskei word tussen prosedures in die algemeen en prosedures vir spesifieke sake en omstandighede.

Volgens Du Plessis *et al.* (1996: 309) geld die volgende prosedures vir 'n beskermde staking:

- 'n Kommissaris moet 'n adviserende arbitrasiebevel maak het voordat die 48-uur-skriftelike kennisgewing van die beoogde staking gegee is;
- indien die staking beoog word in reaksie op 'n uitsluiting deur die werkgewer wat nie voldoen aan die voorgeskrewe prosedures nie, sal die staking 'n beskermde staking wees al voldoen dit nie aan die algemene prosedures nie;



- indien 'n uitsluiting beoog word in reaksie op 'n staking deur werknemers wat nie voldoen aan die voorgeskrewe prosedures nie, sal die uitsluiting 'n beskermde uitsluiting wees al voldoen dit nie aan die algemene prosedures nie;
- indien die partye by die geskil lede van 'n raad (bedingings- of statutêre raad) is en daar met die geskil deur daardie raad ooreenkomstig sy konstitusie gehandel is, sal die staking of uitsluiting beskermend wees al voldoen dit nie aan die algemene prosedures nie;
- indien die staking of uitsluiting ingevolge die prosedures vervat in 'n kollektiewe ooreenkoms geskied sal die staking of uitsluiting 'n beskermde staking of uitsluiting wees al voldoen dit nie aan die algemene prosedures nie en
- indien 'n werknemer of 'n vakbond wat 'n geskil na 'n raad of die Kommissie verwys, van die werkgever verwag om nie die voorwaardes van diens eensydig te implementeer nie, of indien die werkgever reeds die veranderinge eensydig geïmplementeer het, van die werkgever vereis om die voorwaardes van diens wat voor die veranderinge van toepassing was, te herstel. Indien die werkgever nie binne 48 uur reageer nie, kan werknemers staak en sal die staking 'n beskermde staking wees al voldoen dit nie aan die algemene vereistes nie.

'n Uitstaande kenmerk hier is die feit dat die stakingsprosedure in 'n kollektiewe ooreenkoms voorkeur

geniet bo die statutêre prosedures. Die statutêre prosedures dien dus as 'n tweede opsie wat slegs in werking tree indien die partye nie hul verskille in terme van 'n ooreenkoms kan oplos nie (Du Plessis *et al.*, 1996: 310).

#### **4.5.1.2 DIE REGSGEVOLGE VAN BESKERMDE STAKINGS**

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) bepaal volgens artikel 67 soos volg:

- 'n Beskermde staking kom nie neer op kontrakbreuk of die pleeg van 'n delik nie.
- Die werkgewer is nie verplig om die werknemers te vergoed tydens die duur van die staking nie. Indien die werknemers se vergoeding sou bestaan uit akkommodasie, voedsel en ander basiese lewensnoodsaaklikhede, word die werkgewer verplig om genoemde vergoeding tydens die staking te voorsien.
- 'n Werkgewer mag nie 'n werknemer ontslaan op grond van sy deelname aan 'n beskermde staking nie.
- Indien werknemers hulle egter in die proses skuldig maak aan wangedrag, kan hulle ontslaan of gedissiplineer word, mits die vereiste riglyne met betrekking tot die ontslag van werknemers op grond van wangedrag nagekom is.
- Siviele aanklagte mag nie gemaak word teen iemand wat aan 'n beskermde staking deelneem nie.

- Die versuim van 'n vakbond om te voldoen aan 'n bepaling van sy konstitusie, stel nie 'n rede daar vir enige gedingvoering wat die wettigheid of beskerming van 'n staking raak nie.
- Werknemers wat aan 'n beskermde staking deelneem, verbeur beskerming indien hulle, hulle in die proses skuldig maak aan 'n misdryf.
- Enige handeling wat gemik is op die bevordering van 'n beskermde staking, wat 'n oortreding van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes of die Loonwet is, maak nie 'n misdryf uit nie.

Backer en Olivier (1996: 36) verwys na 'n verdere moontlikheid waar 'n werkgever sy personeel kan ontslaan, al is die staking beskerm. Dit sal wees indien die staking tot gevolg het dat die werkgever se operasionele vereistes meebring dat hy nie meer al sy personeel in diens kan hou nie. Die werkgever sal egter aan streng vereiste riglyne moet voldoen.

#### **4.5.1.3 ONBESKERMDE STAKINGS**

Onbeskermde stakings (of soms ook onwettige stakings genoem) is stakings wat nie aan die prosedures in terme van artikel 64 van die WAV voldoen nie en gevolglik nie deur die Wet beskerm word nie. Verbode stakings daarenteen is stakings wat in sekere gevalle geheel en al deur die Wet verbied word.

Artikel 65 bepaal dat niemand mag deelneem aan 'n staking of uitsluiting indien die volgende bestaan nie:

- In die geval waar 'n kollektiewe ooreenkoms stakings of uitsluitings verbied ten opsigte van die geskil in dispuut;
- waar die geskil na arbitrasie verwys is;
- indien die vraagstuk in geskil een is wat 'n party ingevolge hierdie Wet na arbitrasie of na die Arbeidshof mag verwys;
- waar die werknemers in 'n noodsaaklike diens of in 'n instandhoudingdiens werksaam is;
- of indien die betrokke aangeleentheid waaroor werkers óf die werkgever van nywerheidsaksie gebruik wil maak, reeds gedek is in 'n arbitrasievasstelling, 'n kollektiewe ooreenkoms óf in 'n loonvasstelling wat nie langer as een jaar van krag is nie.

#### **4.5.1.4 DIE REGSGEVOLGE VAN ONBESKERMDE STAKINGS**

- Die staking mag by wyse van 'n interdik of ander bevel van die Arbeidshof verbied word.
- Die werkgever is in beginsel geregtig op die verkryging van 'n skadevergoedingsbevel deur die Arbeidshof.

- Werknemers mag in beginsel wel deur werkgewers ontslaan word, ontslag moet egter steeds billik wees.
- Laastens geld hier ook die beginsel dat werkers nie geregtig is op vergoeding nie. Soos in die geval van onbeskernde stakings, geld dieselfde regsgevolge ook vir verbode stakings (WAV, 1995: art. 68).

#### **4.5.2 ANDER VORME VAN INDUSTRIËLE AKSIE**

Die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV, 1995: art. 66) maak spesifiek voorsiening vir ander vorme van industriële aksie, wat nie die geval was in die ou Wet nie.

##### **4.5.2.1 SEKONDÊRE STAKINGS**

Subartikel 1 van die Wet omskryf sekondêre stakings as “‘n staking, of optrede, of gedrag, gemik op, of ter bevordering van ‘n staking, wat ter ondersteuning is van ander werknemers se staking teen hulle werkgewer, maar sluit dit nie ‘n staking ter navolging of voortsetting van ‘n eis wat na ‘n raad verwys is, in nie indien die stakende werknemers in diens binne die geregistreerde bestek van daardie raad ‘n wesenlike belang in daardie eis het nie.”

Du Plessis *et al.* (1996: 312) verwys hier na twee belangrike vereistes wat uit die definisie afgelei kan word, naamlik:

- Die sekondêre of simpatiestaking moet konformeer met die omskrywing van ‘n staking.

- Indien werknemers sou staak ter ondersteuning van ander werknemers, sal eersgenoemde staking as 'n primêre staking (en nie 'n sekondêre staking) gesien word, mits daar aan die volgende vereistes voldoen word:
- albei werkgewers van die stakende werknemers. binne die geregistreerde bestel van dieselfde Raad val en
- die sekondêre stakers 'n wesenlike belang het in die eis wat na die Raad verwys is deur die betrokke partye by die primêre staking.

#### **4.5.2.2 BETOOGLINIEVORMING**

Du Plessis *et al.* (1996: 313) omskryf betooglinievorming as 'n publieke uitdrukking van werkers om daardeur hulle griewe aan die publiek bekend te maak en ook om die algemene publiek se ondersteuning te kry.

Hy beweer verder dat betooglinievorming dalk kon kwalifiseer vir 'n vorm van beskermde industriële aksie. Die betrokke werknemers kan dus nie ontslaan word nie omdat hulle nie 'n delik of kontrakbevel breek pleeg nie, mits hulle natuurlik ook aan sekere voorwaardes voldoen.

Ingevolge die (WAV, 1995: art. 69) geniet werkers wat deelneem aan 'n betooglinievorming beskerming indien:

- hulle lede is van 'n geregistreerde vakbond;
- die vakbond die betooglinie gemagtig het;

- die persone vreedsaam betoog ter ondersteuning van enige beskermde staking of verset teen enige uitsluiting;
- die betooglinie mag in enige openbare plek of met die toestemming van die werkgever binne die werkgewer se perseel gevorm word;
- 'n werkgever mag egter nie sy toestemming op 'n onredelike wyse weerhou nie en
- indien die partye nie self ooreen kan kom oor die reëls vir die betooglinievorming nie, mag die Kommissie (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration) ook reëls vasstel vir die betooglinievorming.

#### **4.5.2.3. PROTESOPTREDE OM EKONOMIESE BELANGE VAN WERKERS TE BEVORDER**

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV. 1995: art. 213) omskryf protesoptrede as die gedeeltelike of algehele gesamentlike weiering om te werk, of die vertraging of belemmering van werk, met die doel om die sosio-ekonomiese belange van werkers te bevorder of te beskerm, maar nie vir 'n doel in die omskrywing van wat "stakings" bedoel nie;

Protesaksie staan in die algemeen meer bekend as wegbly-aksies. 'n Mens moet egter daarop let dat die WAV nie alle vorme van wegbly-aksies beskerm nie. Volgens Du Plessis *et al.* (1996: 314) word protesoptrede ter bevordering van suiwer politieke belange nie deur die WAV beskerm nie. Artikel 77 stel die voorwaardes vir wettige protesoptrede soos volg:

- Werkers in noodsaaklike dienste en in sogenaamde instandhoudingsdienste, mag nie aan sodanige optredes deelneem nie.
- 'n Geregistreerde vakbond of 'n federasie van vakbonde moes die optrede gelas het.
- NEDLAC moes van die voorgenome optrede in kennis gestel gewees het waarin die redes vir die protesoptrede en die aard van die protesoptrede genoem word.
- Die aangeleentheid wat tot die beoogde protesoptrede aanleiding gegee het, moes deur NEDLAC of enige ander geskikte forum oorweeg gewees het en daar moes 'n poging gewees het om die aangeleentheid op te los.
- Die vakbond of federasie moes 14 dae voor die aanvang van enige optrede kennis aan NEDLAC gegee het van sy voorneme om met die optrede voort te gaan.

Die Arbeidshof het uitsluitende jurisdiksie om 'n interdik teen onbeskermde protesoptrede of 'n verklarende bevel in terme van sodanige optrede toe te staan.

#### **4.5.2.4 VERVANGINGSARBEID**

Ingevolge die nuwe WAV mag 'n werkgewer nie van vervangingsarbeid gebruik maak:

- om gedurende 'n beskermde staking produksie voort te sit of te handhaaf indien die werkgewer se dienste in die geheel of vir 'n gedeelte daarvan as 'n instandhoudingsdiens aangewys is nie en



- waar die werkgewer die inisiatief neem met die instel van 'n uitsluiting nog voordat werknemers hulle tot 'n staking wend nie.

Die beperkinge op vervangingsarbeid raak ook die aanwending van tydelike werkverskaffingsdienste en onafhanklike kontrakteurs ten einde voortgesette produksie te verseker en/of daardeur die staking te breek.

#### **4.5.3 UITSLUITINGS**

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (WAV, 1995: art. 213) definieer uitsluitings soos volg:

“Die uitsluiting deur 'n werkgewer van werknemers uit die werkgewer se werkplek, met die doel om die werknemers te verplig om 'n eis ten opsigte van enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgewer en werknemer te aanvaar, ongeag of die werkgewer in die loop van, of vir doeleindes van daardie uitsluiting die dienskontrak met daardie werknemers verbreek.”

Artikel 27 van die Grondwet soos beskryf in die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) bepaal die volgende:

“Werkgewers se gebruikmaking van uitsluiting as metode vir die doeleindes van kollektiewe bedinging word behoudens Artikel 33(1) nie aangetas nie.”

Die definisie van uitsluitings tesame met die bepaling in die Grondwet, bring belangrike veranderinge mee. Du Plessis

*et al.* (1996: 317) verwys na die volgende verskille tussen die ou en nuwe wetgewing:

- Die nuwe definisie van 'n uitsluiting is minder kras as dié in terme van die 1956-Wet. Voorheen was dit moontlik om werknemers te ontslaan as deel van 'n uitsluiting, met die omskrywing van die nuwe Wet is dit nie meer moontlik nie. Ingevolge die nuwe Wet val net die uitsluiting van werknemers vanaf die perseel van die werkgever onder die Wet.
- Ontslag deur die uitsluiting word in terme van die WAV, artikel 187 gesien as outomatiese onbillike ontslag.
- Werknemers wat staak in reaksie op 'n verandering in diensvoorwaardes, word beskerm, al word daar nie aan die prosedures vir 'n beskermde staking voldoen nie.
- Die werkgever se algehele of gedeeltelike afskaling van sy besigheid word nie meer gesien as 'n vorm van uitsluiting nie.

Die prosedures wat gevolg moet word en die gevolge van uitsluitings stem baie ooreen met die prosedures en gevolge van stakings.

#### **4.6 GESKILBESLEGTING**

Die nuwe WAV bevat 'n aantal nuwighede vir soverre dit geskilbeslegting betref. In die eerste plek word daar voorsiening gemaak vir die instelling van 'n Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie, hierna verwys as dié Kommissie. Vir die doeleindes van hierdie studie sal in detail aandag gegee word aan die werksaamhede van die Kommissie omdat die navorser van mening is dat die meerderheid geskille in die landbou deur die

Kommissie, as eerstevlak metode van geskilbeslegting gehanteer sal word.

Die Kommissie se hoofsaak is om uitvoering te gee aan 'n tweeslagtige benadering ten opsigte van geskilbeslegting, eerstens dat daar gepoog word om 'n geskil eers by wyse van versoening te besleg, en tweedens indien dit blyk om onsuksesvol te wees, oor te gaan tot arbitrasie van dieselfde geskil. Die Kommissie sal die werk van versoeningsrade, bemiddelaars, arbiters en in 'n groot mate, die nywerheidshof, oorneem. Die WAV laat ruimte toe dat partye hul eie private geskilbeslegtingsprosedure te kan ontwerp. Die WAV maak ook voorsiening vir 'n Arbeidshof en 'n Arbeidsappélhof wat in status veel hoër is as die huidige Nywerheidshof en Arbeidsappélhof.

#### **4.6.1 SAMESTELLING VAN DIE KOMMISSIE VOLGENS ARTIKEL 113-122 VAN DIE WAV (66 VAN 1995)**

- Die Kommissie word as 'n onafhanklike persoon ingestel.
- 'n Beheerliggaam bestaande uit 'n onafhanklike voorsitter en 9 ander lede wat onderskeidelik georganiseerde arbeid, georganiseerde vakbondwese en die staat verteenwoordig, beheer en bestuur die Kommissie.
- Die Kommissie het 'n direkteur en oefen sy geskilbeslegtingsfunksie deur kommissarisse uit.
- Befondsing is afkomstig van openbare fondse bewillig deur die Minister van Arbeid.

#### **4.6.2 JURISDIKSIE VAN DIE KOMMISSIE VOLGENS ARTIKEL 115 VAN DIE WAV (66 VAN 1995)**

- Die Kommissie het eksklusiewe jurisdiksie oor onder meer die beslegting van sekere tipe geskille waaronder

geskille insake organiseringsregte, die afbakening van sektore, en die openbaarmaking van inligting aan werkplekforums insluit.

- Geskille waar nie al die partye tot die geskil onder die jurisdiksie van bedingings- of statutêre rade val nie.
- Geskille wat verkeerdelik na die Kommissie verwys is, mag in uitsonderlike gevalle wel oorweeg word.
- Die Kommissie kan 'n kommissaris aanwys om 'n geskil te besleg ten opsigte waarvan die Arbeidshof jurisdiksie het, waar partye tot die geskil ooreengekom het dat die geskil deur die Kommissie gearbitreer kan word.

#### **4.6.3 GESKILBESLEGTING ONDER TOESIG VAN DIE KOMMISSIE**

Een van die funksies van die Kommissie is om, indien daarom gevra word, enige party by 'n geskil te adviseur oor die prosedure wat gevolg moet word vir die beslegting van daardie geskil.

Die Kommissie kan verder, indien daarom gevra word, 'n werkgewer of werknemer wat 'n party by 'n geskil is, bystaan om:

- saam met die Regshulpraad, te reël vir advies of bystand van 'n regspraktisyn en
- te reël dat 'n regspraktisyn sal poog om die instelling van enige verrigtinge teen 'n werknemer of werkgewer, te vermy of te skik.

Die Kommissie kan aanbied om 'n kommissaris aan te stel om sodoende te poog om 'n geskil by wyse van versoening te besleg indien

- die Kommissie bewus is van 'n geskil wat nie na hom verwys is nie, en
- indien die beslegting van die geskil in openbare belang sou wees.

#### **4.6.4 BEVOEGDHEDE VAN DIE KOMMISSIE IN DIE PROSES VAN GESKILBESLEGTING VOLGENS DIE WAV (66 VAN 1995) ARTIKEL 142**

'n Kommissaris kan:

- iemand vir ondervraging dagvaar;
- iemand dagvaar wat na vermoede in besit is van of beheer het oor enige boek, dokumente of voorwerpe wat vir die beslegting van die geskil ter sake is, om voor die kommissaris te verskyn, om ondervra te word of daardie boek, dokumente of voorwerp aan hom voor te lê;
- 'n deskundige oproep en dagvaar om getuienis af te lê wat vir die beslegting van die geskil ter sake is;
- iemand wat by die versoenings- of arbitrasieversigtigings teenwoordig is of wat gedagvaar is, of sou kon word vir enige doel in hierdie artikel, oproep om ondervra te word oor 'n aangeleentheid wat by die geskil ter sprake is;
- 'n eed aflê aan, of 'n bevestiging afneem van 'n persoon wat opgeroep is om getuienis af te lê of ondervra te word;
- ter eniger tyd na verkryging van die nodige skriftelike magtiging enige perseel te betree om boeke, dokumente of voorwerpe wat ter sprake is by die beslegting van die geskil te vind en daarop beslag te lê;
- enige dokumente, boeke of voorwerp waarop beslag gelê is kan vir 'n redelike tydperk gehou word.

Enige dagvaardiging moet deur die Direkteur onderteken word.

Minagting van die Kommissie sluit, *inter alia*, in:

- die versuim om sonder grondige redes voor die kommissaris te verskyn nadat so 'n persoon gedagvaar is;
- die weiering om 'n eed af te lê;
- die weiering om enige navraag volledig en na die persoon se beste kennis en wete te beantwoord;
- die versuim om 'n boek, dokument of voorwerp aan 'n kommissaris voor te lê;
- die belediging, neerhaal of verkleinering van 'n kommissaris;
- die opsetlike ontwrigting van die versoenings- of arbitrasieverrigtinge.

'n Kommissaris moet 'n geskil wat op 'n vrywillige basis deur die partye na die Kommissie verwys is, by wyse van versoening probeer besleg. Indien die geskil nie so besleg is nie, moet die Kommissie voortgaan om die geskil te arbitreer.

#### **4.6.5 BESLEGTING VAN GESKILLE DEUR VERSOENING VOLGENS DIE WAV (66 VAN 1995) ARTIKEL 135**

Die versoeningspoging moet binne 30 dae vanaf ontvangs van die verwysing van die geskil na die Kommissie onderneem word. Die Kommissie bepaal self die proses wat by die versoeningsverrigtinge gevolg moet word, en mag gebruik maak van ondermeer bemiddeling, 'n feitebevinding en die maak van 'n aanbeveling (met insluiting van 'n adviserende opinie). Wat verteenwoordiging betref kan 'n

party by die geskil persoonlik verskyn of verteenwoordig word slegs deur 'n medewerknemer of deur 'n lid, ampsdraer van onderskeidelik die vakbond of werkgewer (organisasie). Regsverteenwoordiging word nie toegelaat nie.

Na verloop van 30 dae moet die kommissaris 'n sertifikaat uitreik waarin aangedui word of die geskil besleg is al dan nie. 'n Afskrif van die sertifikaat moet aan elke party by die geskil, of die persoon wat 'n party by die versoeningsverrigtinge verteenwoordig het, beteken word. Die oorspronklike sertifikaat moet by die Kommissie ingedien word. Indien 'n geskil oor 'n aangeleentheid van onderlinge belang is en die party by die geskil met 'n noodsaaklike diens gemoeid is, kan die geskil binne sewe dae ná die datum waarop die Kommissie die verwydering ontvang het, instem tot

- die aanstelling van 'n spesifieke kommissaris en
- die opdrag van daardie kommissaris.

Indien die partye nie binne die sewe dae tot een van die aangeleenthede instem nie, moet die Kommissie so gou moontlik

- 'n kommissaris aanstel en
- die kommissaris se opdrag bepaal.

#### **4.6.6 BESLEGTING VAN GESKILLE DEUR ARBITRASIE VOLGENS DIE WAV (66 VAN 1995) ARTIKEL 136**

Indien die sertifikaat aandui of die geskil besleg is al dan nie, wel aandui dat die geskil nie besleg is deur versoening

nie en die partye versoek dat arbitrasie moet plaasvind, moet 'n kommissaris aangewys word om te arbitreer.

Dit kan dieselfde kommissaris wees wat gepoog het om die geskil deur versoening te besleg. Indien 'n party by die geskil daarteen beswaar maak, kan 'n beswaar by die Kommissie ingedien word en moet 'n afskrif van die beswaar aan al die ander partye by die geskil beteken word. In bogenoemde geval moet die Kommissie 'n ander kommissaris vir arbitrasie aanstel om die geskil deur arbitrasie te besleg (Backer & Olivier, 1996: 42).

Wanneer 'n kommissaris vir arbitrasie aangestel word, kan die partye versoek dat iemand van hul keuse aangestel word en moet hul keuse in ag geneem word in die mate wat dit onder al die omstandighede redelikerwys uitvoerbaar is.

Die vermelde voorkeure moet

- skriftelik en nie meer as vyf bladsye beslaan nie;
- verklaar dat die versoek gerig word met die instemming van al die partye by die geskil en
- voorgelê word binne 48 uur na die datum van die sertifikaat wat aandui dat die geskil onbesleg is.

Indien die onbeslegte geskil handel oor 'n aangeleentheid van onderlinge belang en die partye met 'n noodsaaklike diens gemoeid is, kan die partye binne sewe dae na uitreiking van die sertifikaat, instem tot die aanstelling van 'n spesifieke kommissaris, indien die party nie instem nie, moet die Kommissie so gou moontlik 'n aanstelling maak (Du Plessis *et al.*, 1996: 298).



#### **4.6.7 ALGEMENE BEPALINGS BY ARBITRASIEVERRIGTINGE VOLGENS DIE WAV (66 VAN 1995) ARTIKEL 138**

Die kommissaris doen die arbitrasie op so 'n wyse wat hy as gepas vind ten einde die geskil billik en spoedig te beslis. Onderworpe aan die diskresie van die kommissaris wat betref die gepaste vorm vir die verrigtinge, kan 'n party by die geskil self getuienis aflê, oproep of ondervra, en afsluitingsbetoë aan die kommissaris rig. Indien al die partye daartoe instem, kan die kommissaris die arbitrasieverrigtinge opskort en poog om die geskil deur versoening te besleg.

Indien 'n party by die geskil in gebreke bly om óf persoonlik óf deur 'n verteenwoordiger by die arbitrasieverrigtinge teenwoordig te wees, en daardie party die geskil na die kommissie verwys het, kan die kommissaris die aangeleentheid afwys. Indien die partye die geskil na die Kommissie verwys het, kan die kommissaris voortgaan met die arbitrasieverrigtinge in die afwesigheid van die betrokke partye of die verrigtinge vertraag tot 'n latere datum.

Die kommissaris moet enige goeie praktykskode wat deur NEDLAC uitgereik is of riglyne wat deur die Kommissie gepubliseer is en wat relevant is vir aangeleenthede wat in arbitrasieverrigtinge oorweeg word, in aanmerking neem.

Binne 14 dae na die afloop van arbitrasieverrigtinge moet die kommissaris:

- 'n arbitrasietoekenning met bondige redes uitreik;

- 'n afskrif van daardie toekenning beteken aan elke party by die geskil of persoon wat 'n party by die arbitrasieverrigtinge verteenwoordig het en
- die oorspronklike van daardie toekenning by die griffier van die Arbeidshof indien.

Die periode van 14 dae kan deur die direkteur verleng word. 'n Arbitrasietoekenning deur 'n kommissaris van die Kommissie gemaak en uitgereik is, finaal.

#### **4.6.8 HERSIENING VAN ARBITRASIE TOEKENNINGS VOLGENS ARTIKEL 145 VAN DIE WAV (66 VAN 1995)**

In die geval van wangedrag deur die kommissaris, onreëlmatigheid, of hy sy bevoegdheid oorskry het om 'n behoorlike beslissing te gee, kan enige party tot die geskil by die Arbeidshof aansoek doen om 'n bevel wat die arbitrasietoekenning ter syde stel. Die Arbeidshof kan die geskil beslis op die wyse wat hy gepas ag of enige bevel uitreik oor die prosedures wat gevolg moet word ten einde die geskil te besleg.

#### **4.7 ONBILLIKE ONTSLAG**

Die reg en beginsels oor ontslag het volgens Du Plessis *et al.* (1996: 271) die afgelope 15 jaar belangrike veranderinge ondergaan. Die WAV van 1956 het nie spesifieke bepalings oor die regulering van ontslag bevat nie, en het dit aan die Nywerheidshof oorgelaat om te besluit of 'n ontslag billik was of nie. Die Nywerheidshof het twee vereistes vir billike ontslag gestel, naamlik substantiewe en prosedurele billikheid. As gevolg van die baie beslissings van die Nywerheidshof het dit later duidelik geword onder watter omstandighede 'n ontslag onbillik

was al dan nie. Die WAV van 1995 het hofbeslissings en beginsels gekodifiseer en dit ook uitgebrei om voorsiening te maak vir die reg om nie onbillik ontslaan te word nie. Backer en Olivier (1996: 45) verwys na die volgende kategorieë van ontslag wat deur die WAV (66 van 1995) gedek word:

- outomatiese onbillike ontslag;
- ontslag gegrond op die werkgewer se bedryfsvereistes;
- ontslag op grond van die werknemer se gedrag en
- ontslag op grond van die werknemer se geskiktheid of bekwaamheid.

#### **4.7.1 OMSKRYWING VAN ONTSLAG**

Ontslag beteken volgens die WAV (1995: art. 186):

- dat 'n werkgewer 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig het;
- 'n werknemer redelikerwys van die werkgewer verwag het om 'n vaste termyn dienskontrak op dieselfde of soortgelyke voorwaardes te hersien, terwyl die werkgewer aangebied het om dit op minder gunstige voorwaardes te hersien, of dit nie te hersien nie;
- 'n werkgewer geweier het om 'n werknemer toe te laat om werk te hervat nadat sy kraamverlof geneem het ingevolge 'n wet of kollektiewe ooreenkoms of haar dienskontrak, of van die werk afwesig was vir tot vier weke voor die verwagte datum, en tot agt weke na die werklike datum van die geboorte van haar kind.
- 'n werkgewer wat 'n aantal werknemers weens dieselfde of soortgelyke redes ontslaan het, aangebied het om sommige van hulle weer in diens te neem of

- 'n werknemer 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig het omdat die werkgever voortgesette diens vir die werknemer ondraaglik gemaak het.

#### **4.7.2 AUTOMATIESE ONBILLIKE ONTSLAG**

Ontslag is outomaties onbillik indien die werkgever by die ontslag van die werknemer strydig met artikel vyf van die WAV (66 van 1995) optree, of indien die rede vir ontslag die volgende is:

- dat die werknemer aan 'n staking of protesoptrede deelgeneem het, dit gesteun het of 'n voorneme te kenne gegee het om daaraan deel te neem wat wel aan die bepalings van die wet voldoen het;
- dat die werknemer geweier het om enige werk te doen wat gewoonlik gedoen word deur 'n werknemer wat op 'n betrokke tydstip deelgeneem het aan 'n staking, tensy die werk noodsaaklik is ten einde te voorkom dat die lewe, persoonlike veiligheid en gesondheid in gevaar gestel word;
- om die werknemer te verplig om 'n eis ten opsigte van enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen die werkgever en die werknemer, te aanvaar;
- dat die werknemer stappe teen die werkgever gedoen het deur die uitoefening van 'n reg verleen deur die WAV of deel te neem aan enige verrigtinge ingevolge die Wet;
- dat die werkgever onbillik gediskrimineer het teen 'n werknemer se swangerskap.

#### **4.7.3 ANDER GEVALLE VAN ONBILLIKE ONTSLAG**

'n Ontslag wat nie outomaties onbillik is nie, is onbillik indien die werkgever in gebreke bly om te bewys dat die rede vir ontslag billik is en dat dit verband hou met die werknemer se gedrag, geskiktheid of bekwaamheid en dit gegrond is op die werkgever se bedryfsvereistes. Die ontslag moet ooreenkomstig 'n billike prosedure gedoen word. Die persoon wat die rede vir billike ontslag gee, moet enige tersaaklike goeie praktykskode wat ingevolge die WAV (66 van 1995) uitgereik is, in aanmerking neem.

#### **4.7.4 ONTSLAG GEGROND OP BEDRYFSVEREISTES**

'n Verdere substantiewe rede vir ontslag is die operasionele vereistes van die werkgever. Tegnologiese veranderinge binne die maatskappy wat tot gevolg het dat sekere poste nie meer benodig word nie. 'n Verswakking in die ekonomie wat byvoorbeeld die sluiting van die besigheid tot gevolg het. Die prosedure van ontslag gegrond op hierdie bedryfsvereistes word deur die nuwe WAV (1995: art. 189) soos volg gereël.

Wanneer 'n werkgever beoog om een of meer werknemers te ontslaan weens redes gegrond op die werkgever se bedryfsvereistes, moet die werkgever aan die ander party skriftelik alle tersaaklike inligting verstrek wat onder andere insluit:

- die redes vir ontslag;
- die alternatiewe wat die werkgever oorweeg het voordat hy ontslag voorgestel het, en die redes waarom elk van daardie alternatiewes verwerp is;

- die getal en werkskategorieë van werknemers wat geraak gaan word;
- die voorgestelde metode vir die selektering van watter werknemers ontslaan gaan word;
- die tydstip of tydperk van ontslag;
- die voorgestelde uittreeloon;
- enige bystand aan die werknemers wat geraak gaan word en
- die moontlikheid van toekomstige herindiensneming van die ontslane werknemers.

Die werkgever moet gedurende die oorlegpleging die ander partye geleentheid gee om verhoër te word oor enige aangeleenthede waarvoor oorleg gepleeg is. Indien die werkgever nie met die verhoër eens is nie, moet hy redes daarvoor verstrek. Die werkgever moet die werknemers volgens ooreengekome selekteringsmaatstawwe ontslaan of indien daar nie sulke maatstawwe bestaan nie, moet die ontslag billik en objektief gedoen word.

#### **4.7.5 GESKILLE OOR ONBILLIKE ONTSLAG**

Anders as die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956, in terme waarvan alle geskille na die Nywerheidshof verwys is, bepaal die WAV van 1995 dat sekere ontslagsake deur 'n bedingings- of statutêre raad hanteer moet word, terwyl die res na die Arbeidshof verwys word (Du Plessis *et al.*, 1996: 279).

Indien daar 'n geskil oor die billikheid van 'n ontslag bestaan, kan die werknemer die geskil binne 30 dae van die datum van ontslag skriftelik verwys na 'n raad of die

Kommissie (CCMA), indien daar nie 'n raad is wat jurisdiksie het nie.

Indien die werknemer ter eniger tyd grondige redes kan aanvoer, kan die raad of die Kommissie die werknemer toelaat om die geskil te verwys nadat die 30 dae tydsebeperking verstryk het. Die werknemer moet 'n afskrif van die verwysing aan die werkgewer beteken.

Die raad wat jurisdiksie oor die geskil het, of die Kommissie moet poog om die geskil deur versoening te besleg. Indien die raad of kommissaris gesertifiseer het dat die geskil steeds onbesleg is of indien 30 dae verloop het sedert die raad of Kommissie die verwysings ontvang het en die geskil steeds onbesleg is:

- moet die raad of die Kommissie die geskil op versoek van die werknemer arbitreer indien;
- die werknemer beweer het dat die rede vir ontslag verband hou met sy gedrag, geskiktheid of bekwaamheid;
- die werknemer beweer het dat die rede vir die ontslag daarin lê dat die werkgewer voortgesette diens ondraaglik gemaak het;
- die werknemer nie weet wat die rede vir ontslag is nie of
- die werkgewer die geskil na die Arbeidshof vir beslegting verwys indien die werknemer beweer het dat die rede vir ontslag:
  - outomaties onbillik is;
  - gegrond is op die werkgewer se bedryfsvereiste;
  - die werknemer se deelname aan 'n onbeskermdede staking was of
  - dat die werknemer geweier het om aan te sluit by 'n vakbond wat party is by 'n geslotegeledere-

ooreenkoms, of lidmaatskap daarvan geweier is of as lid daarvan uitgesit is.

Indien die Arbeidshof bevind dat 'n ontslag onbillik is, sal die Hof herindiensstelling of herindiensname gelas. Dit wil sê in dieselfde of in ander redelikerwys-geskikte werk op voorwaardes wat deur Hof of arbiter bepaal word (Backer en Olivier, 1996: 47).

Dit sal egter nie die geval wees nie waar:

- die werknemer dit nie wil hê nie;
- dit nie redelikerwys doenlik is vir die werkgever om die werknemer her in diens te neem nie;
- die voorgestelde verhouding onduidbaar sou wees of
- die ontslag onbillik is bloot omrede die werkgever nie 'n billike prosedure gevolg het nie.

Indien 'n outomatiese ontslag, of 'n ontslag wat gegrond is op die werkgever se bedryfsvereistes onbillik is, kan die Arbeidshof enige ander bevel maak wat hy in die omstandighede gepas vind.

#### **4.8 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die omvang en trefwydte van die WAV (66 van 1995) bespreek. Dit is onmoontlik om die WAV in totaliteit te bespreek; daarom is sekere aspekte wat van kardinale belang vir boere is, byvoorbeeld stakings, uitsluitings, geskilbeslegting en ontslag, uitgesonder.

Dit is duidelik dat die nuwe WAV 'n baie belangrike rol in die regulering van arbeid in die landbou gaan speel. Die landbou



word nou as deel van die totale arbeidsmag van Suid-Afrika gesien en word nie meer soos in die verlede deur die uitsluiting van sekere wetgewing beskerm nie. Boere vind hulle nou op gelyke voet met ander werkgewers in die handel en nywerheid wat reeds bekend is met die werkswyse van die Wet op Arbeidsverhoudinge. 'n Verdere implikasie van bogenoemde is dat die landbou nou ook gevoelig is vir vakbondaktiwiteite in ander sektore van die ekonomie.

Die vraag ontstaan egter of die wetgewer die eiesoortige omstandighede van die landbou in ag geneem het met die skryf van die WAV. Een van die belangrikste implikasies in hierdie verband is dat die landbou nie meer as 'n noodsaaklike diens beskou word nie. Dit beteken dat werkers tydens piektye, byvoorbeeld plant-en oestyd mag staak. Wat die situasie gaan bemoeilik indien stakings tydens piektye plaasvind, is dat vervangingsarbeid of tydelike werkers nie sonder meer in diens geneem mag word nie.

Dit is belangrik om in gedagte te hou dat arbeidswetgewing slegs 'n raamwerk daarstel waarbinne werkgewers en werknemers moet funksioneer. Arbeidswetgewing is nie 'n waarborg vir arbeidsvrede en welvaart nie, dit reguleer slegs die verhouding tussen werkgewer en werknemer tot op 'n sekere punt.

Hoofstukke twee, drie en vier het 'n teoretiese raamwerk daargestel om enkele relevante sake in die empiriese ondersoek te verifieer. Vervolgens word dan die vernaamste bevindinge wat uit die empiriese navorsing voortspruit, ontleed en bespreek, en waar moontlik, word verklarings gebied om die bevindinge vanuit die vraelyste en ongestruktureerde onderhoude toe te lig.

## **HOOFSTUK 5**

### **ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE NAVORSINGSBEVINDINGE**

#### **5.1 INLEIDING**

In hierdie hoofstuk word die vernaamste bevindinge soos uit die vraelyste en ongestruktureerde onderhoude verkry, bespreek. As teoretiese raamwerk en onderbou van die navorsing is in hoofstuk twee gelet op die simboliese interaksionisme as sosiologiese perspektief waarvan enkele tersaaklike aspekte uitgelig is. Die rol en waarde van simbole en rolinternalisering is uitgesonder as aspekte wat met nut in die landbou gebruik kan word. In hoofstuk drie is die tripartistiese verhouding in arbeidsverhoudinge bestaande uit die staat, vakbonde en werkgewerorganisasies met hulle lede bespreek. Die vernaamste doelwitte en funksies van die rolspelers in die arbeidsverhouding, is teen die agtergrond van 'n veranderende arbeidsomgewing bespreek. Die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) wat die landbou in totaliteit omsluit, is in hoofstuk vier bespreek. Die wetsbepalings van stakings, uitsluitings, geskilbeslegting en ontslag soos dit van toepassing op die landbou is, is bespreek.

Backer en Olivier (1996: 4) identifiseer vyf eise wat as noodsaaklik beskou word vir sukses in 'n nuwe arbeidsbedeling:

- Werkgewers moet in die toekoms saamstaan.
- Vakbonde moet minder afbrekend en konfronterend optree.
- Besluitnemingsfunksie moet tussen bestuur en arbeid gedeel word.
- Meer kundigheid in arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing.
- Ken jou werknemers se behoeftes.

Aan die einde van hierdie hoofstuk sal die bevindinge verkry uit die ondersoek, geëvalueer en bespreek word aan die hand van Backer en Olivier (1996: 4) se vyf eise vir 'n nuwe arbeidsbedeling.

## **5.2 NAVORSINGSONTWERP**

### **5.2.1 NAVORSINGSMETODE**

Die teoretiese gedeelte van die navorsing is opgevolg, aangevul en ondersteun deur 'n empiriese ondersoek waarin vraelyste en ongestruktureerde persoonlike onderhoude as navorsingstegniek toegepas is.

### **5.2.2 ONDERSOEKGROEP**

Die ondersoekgroep wat in die empiriese ondersoek gebruik is, is in die Noordwes-Provinsie geleë. Die ondersoek is onderneem in die Vryburg-distrik en spesifiek in die Louwna-Coetzersdam-omgewing. Daar is op hierdie omgewing besluit as gevolg van die belangrikheid van arbeid as produksiefaktor in die verbouing van besproeiingsgewasse. Sedert 1980 het spilpuntbesproeiing op 'n baie klein skaal begin en toegeneem tot sowat 5000 hektaar wat dit vandag beslaan. Spilpuntbesproeiing soos dit vandag is, word moontlik gemaak deur natuurlike sterk ondergrondse water wat in hierdie gebied voorkom. Die ondersoek is vergemaklik omdat die navorser daar opgegroeï het en tans boerderybelange in die omgewing het. Arbeidsintensiewe gewasse, byvoorbeeld aartappels, paprika en saadmielies word onder besproeiing verbou. As gevolg van die intensiewe verbouing van gewasse onder

bespoeiing, word 'n arbeidsmag van nagenoeg 4000 arbeiders in die streek gebruik.

### **5.2.3 PROSEDURE**

Geen steekproef is gedoen nie, aangesien die hele populasie van 46 boere in die ondersoek betrek is. 'n Vraelys is in oorleg met kundiges opgestel en aangewend in die ondersoek. Die navorser het gepoog om al 46 potensiële respondente persoonlik te besoek waartydens die vraelyste dan in die teenwoordigheid van die navorser voltooi is. Daar is 38 vraelyste voltooi wat 'n respons van 82,2% verteenwoordig. Agt respondente was tydens hierdie opname nie beskikbaar om vraelyste te voltooi nie. Respondente is ook die geleentheid gebied om tydens ongestruktureerde onderhoude 'n mening uit te spreek oor die onderwerp onder bespreking. Respondente se kommentaar is aangeteken en met die verwerking van die inligting geïnkorporeer by die vraelysresultate.

### **5.2.4 STATISTIESE ONTLEDING**

Die empiriese bevindings, soos verkry uit die vraelyste is verder in oorleg met die Statistiese Konsultasiediens van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys onderleiding van mev. H. Viljoen ontleed. Aan die hand van die SAS-program is die data in persentasie en frekwensietabelle weergegee.

## **5.3 ONTLEDING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE**

Die bevindings word in volgorde soos in die vraelys vervat, soos volg aangebied. Die vraelys bestaan uit:

Afdeling A: Biografiese besonderhede

Afdeling B: Arbeidsverhoudinge

Afdeling C: Arbeidswetgewing

Afdeling D: Arbeidsverwagtinge.

Daar is van die respondente verwag om al die afdelings te voltooi. In hierdie hoofstuk sal daar enkele vergelykings getref en tendense aangedui word met soortgelyke empiriese navorsing met dieselfde strekking Botha (1992) en Du Plessis (1995).

### 5.3.1 AFDELING A: BIOGRAFIESE INLIGTING (Vrae 1 - 11)

**Tabel 5.1: OUDERDOMSVERSPREIDING VAN RESPONDENTE**

| VRAAG 1         | FREKWENSIE | PERSENTASIE | KUMMULATIEWE FREKWENSIE | KUMMULATIEWE PERSENTASIE |
|-----------------|------------|-------------|-------------------------|--------------------------|
| Jonger 20 jaar  | 0          |             |                         |                          |
| 20- 29 jaar     | 10         | 26,3%       | 10                      | 26,3                     |
| 30 - 39 jaar    | 10         | 26,3%       | 20                      | 52,6                     |
| 40 - 49 jaar    | 9          | 23,7%       | 29                      | 76,3                     |
| 50 jaar en ouer | 9          | 23,7%       | 38                      | 100,0                    |

Ten opsigte van geslag, is al die respondente manlik. Wat ouderdom aanbetref, is daar geen respondente jonger as 20 jaar nie. 'n Baie eweredige ouderdoms-verspreiding kan uit tabel 5.1 waargeneem word.

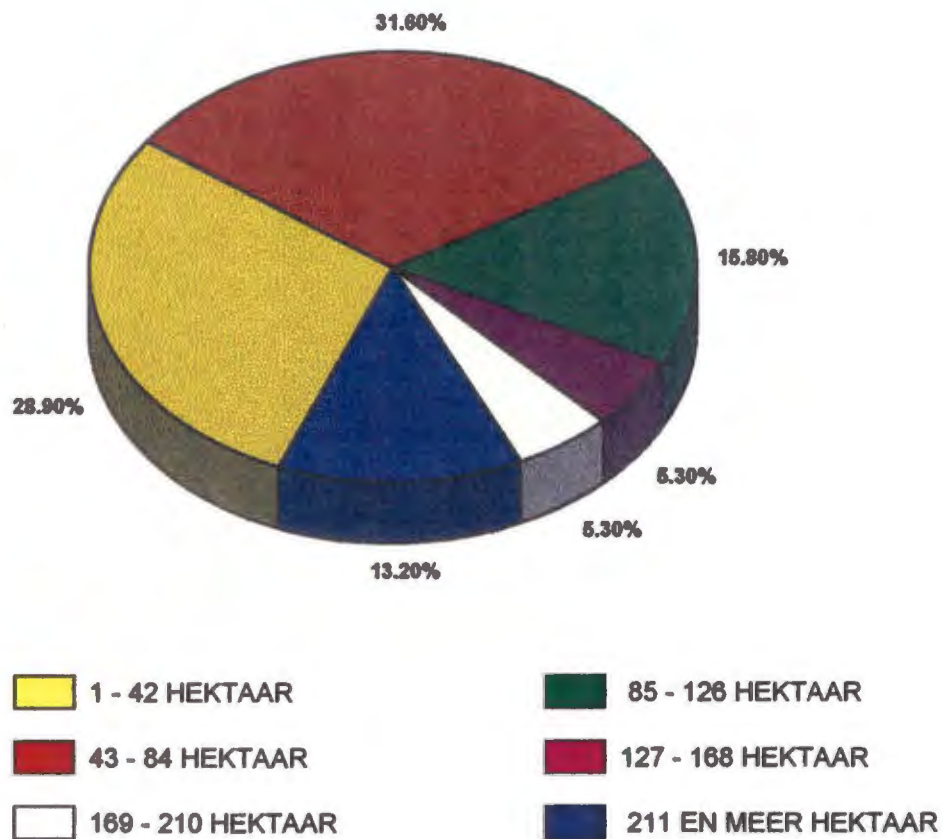
**Tabel 5.2: KWALIFIKASIES VAN RESPONDENTE**

| KWALIFIKASIES                 | PERSENTASIE | N = 38 |
|-------------------------------|-------------|--------|
| Standerd 8 of laer (Graad 10) | 2,6%        | 1      |
| Standerd 10 (Graad 12)        | 44,7%       | 17     |
| Diploma                       | 26,3%       | 10     |
| Graad                         | 23,7%       | 9      |
| Na-graads                     | 2,6%        | 1      |

In tabel 5.2 is die kwalifikasies van respondente aangedui. 'n Groot persentasie van die respondente (52,6%) (26,3+23,7+2,6) het oor 'n naskoolse kwalifikasie beskik wat hoofsaaklik landbouverwant is. Uit bogenoemde tabel is dit duidelik dat 'n baie klein komponent, naamlik 2,6% van die respondente oor nagraadse kwalifikasies beskik. Slegs een respondent het oor 'n standerd 8-kwalifikasie (graad10) beskik, terwyl 44,7% van die respondente in besit was van 'n standerd 10-kwalifikasie (graad12). Uit die gegewens kan afgelei word dat 'n hoë akademiese standaard onder die respondente teenwoordig is.

Daar is geen respondent wat minder as een jaar boer nie, terwyl 23,7% van die respondente tussen een en vyf jaar, 39,5% tussen ses en vyftien jaar en 36,8% van die respondente sestien jaar en langer boer. Die meerderheid, naamlik 76,3% van die respondente is dus ses jaar en langer by boerdery betrokke. Uit die vraelys kom dit na vore dat al die respondente voltydse boere is, en geen ander beroep beoefen nie.

**Figuur 5.1: HOEVEEL HEKTAAR HET U ONDER  
BESPROEIING**



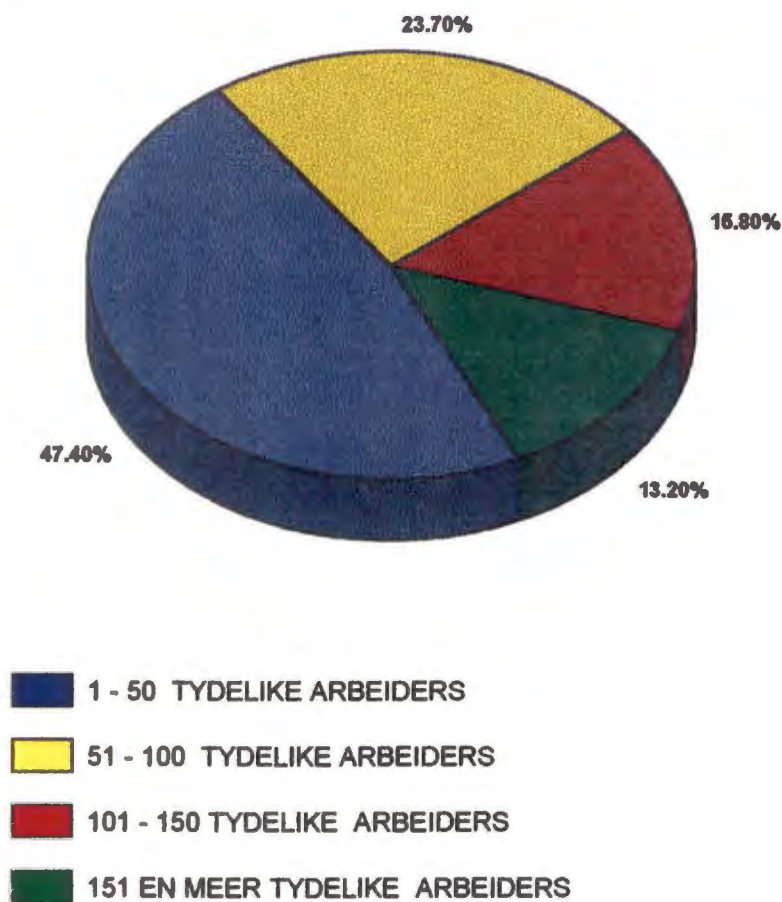
Uit bogenoemde figuur kan afgelei word dat meer as die helfte (60,5%) van die respondente minder as 85 hektaar besproei, terwyl daar vyf respondente (13,2%) 211 hektaar en meer besproei. Die meerderheid van die respondente (89,5%) het aangedui dat besproeiing hulle belangrikste bron van inkomste vorm. Uit die ongestruktureerde onderhoude het dit ook duidelik geword dat bykans al die respondente hulle besproeiing as die belangrikste vertakking sien in hulle boerdery.

Vraag 8 en 9 van die vraelys handel oor die hoeveelheid permanente plaaswerkers en los arbeiders (oesters) wat boere in diens het. 63,2% van die respondente het aangetoon dat hulle tussen 1 - 10 permanente



plaaswerkers in diens het, en 21,18% tussen 11 en 30. Ses (15,8%) van die respondente het aangetoon dat hulle 31 en meer permanente plaaswerkers in diens het. 'n Moontlike verklaring van bogenoemde is dat die meerderheid van die boere slegs 'n gevestigde kerngroep permanente plaaswerkers in diens het en van los arbeid (oesters) gebruik maak in piektye.

**Figuur 5.2: TYDELIKE ARBEIDERS IN DIENS**



Aangesien dit kontantgewasse is (aartappels, paprika en saadmielies) wat arbeidsintensief in die streek verbou word, is arbeid in die vorm van los arbeiders (oesters) noodsaaklik. Vyf respondente (13,2%) wat 211 hektaar en meer besproei, toon dat hulle 151 en meer los arbeiders



gedurende spitsye in diens het. Dit blyk dat die grootte van die grond wat besproei word, 'n goeie aanduiding gee van die hoeveelheid tydelike en permanente arbeiders wat gebruik word.

Vraag 10 van die vraelys was daarop gerig om te bepaal of boere aan enige landbouwerkgewersorganisasie behoort al dan nie. Minder as die helfte respondente (42,1%) het positief geantwoord, terwyl 57,9% van die respondente negatief op bogenoemde vraag geantwoord het.

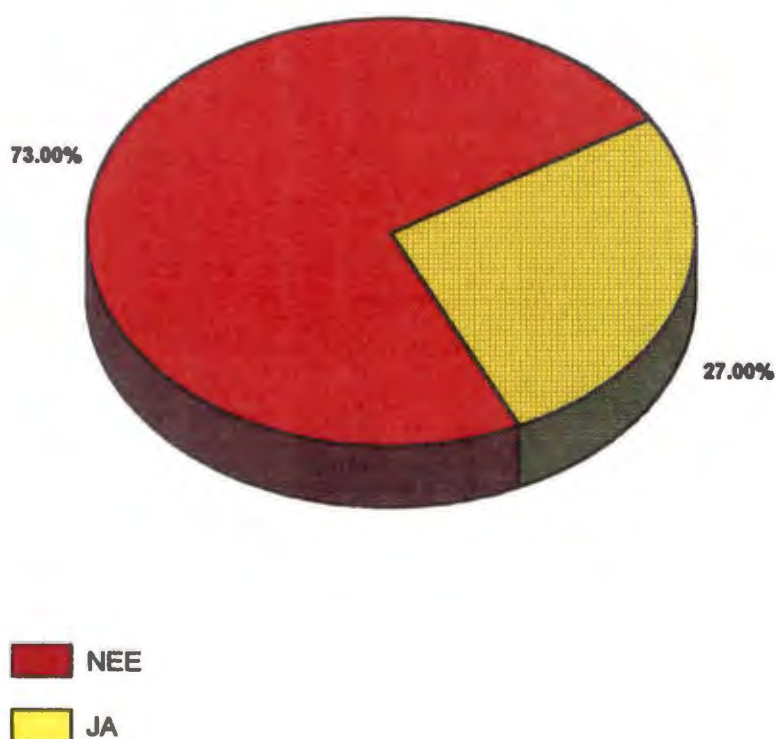
Tydens die ondersoek is aan die respondente gevra om redes te verstrek waarom hulle negatief op bogenoemde vraag gereageer het. Redes wat deur respondente aangebied is, het gewissel van "ek het nie tyd nie, ek stel nie belang nie" en "ek het hulle nog nie nodig nie." Sommige van die bestaande landbouwerkgewersorganisasies is ook afgemaak as 'n geldmaakbesigheid. Wat wel insiggewend is, is dat baie van die respondente tydens die ongestruktureerde onderhoud tóg aangedui het dat hulle van voorneme is om in die toekoms lid te word van landbouwerkgewersorganisasies.

Die navorser is egter bekommerd soos dit blyk te wees uit die opname dat die meerderheid van respondente (57,9%) nie die waarde besef van lidmaatskap van 'n landbouwerkgewersorganisasie nie. Soos in hoofstuk drie aangetoon, kan lidmaatskap sekere voordele vir boere inhou tydens vakbondaktiwiteite, byvoorbeeld gedurende stakings en arbeidsonrus, waar gespesialiseerde kennis noodsaaklik is vir die oplos van arbeidsprobleme.

### 5.3.2 AFDELING B: ARBEIDSVERHOUDINGE (Vrae 12 - 26)

Vraag 12 van die vraelys was daarop gemik om te bepaal of die respondente enige opleiding of kursus in arbeidsverhoudinge het.

**Figuur 5.3: HET U ENIGE OPLEIDING OF KURSUS IN ARBEIDSVERHOUDINGE GEHAD**



Uit die bogenoemde figuur kan afgelei word dat 73% van die respondente geen opleiding of kursus bygewoon het om hulle te vergewis van die aard van arbeidsverhoudinge in die landbou nie. 'n Teleurstellende 27% van die respondente het aangedui dat hulle wel opleiding in arbeidsverhoudinge ondergaan het. Dit was opmerklik dat die jonger geslag boere in die algemeen 'n meer positiewe benadering ten opsigte van arbeidsverhoudinge handhaaf as die ouer boere.

Dit kom sterk na vore in die navorsing dat boere in die algemeen, nie die noodsaaklikheid van goeie kennis rakende arbeidsverhoudinge besef nie. Die bevindinge in hierdie navorsing (73%), verskil nie veel van Du Plessis (1995: 108), wat bevind het dat 75% van die respondente geen opleiding of kursus bygewoon het om hulle te vergewis van arbeidverhoudinge in die landbou nie. Du Plessis se bevindinge korreleer in 'n groot mate met hierdie navorsing waar bevind is, dat slegs 27% en 25% respondente respektiewelik arbeidsverhoudinge opleiding ondergaan het. Dit bevestig dat boere ondanks die toename van vakbondaktiwiteite in die algemeen in die landbou, steeds apaties staan teenoor gebeure op die arbeidsterrein. 'n Moontlike verklaring hiervoor is dat tot op hede geen noemenswaardige vakbondaktiwiteite aanwesig is in die Louwna-Coetzersdam-distrik nie.

Vraag 14 het daaroor gehandel of boere na hulle werkers se kant van 'n saak luister, al stem hulle nie daarmee saam nie.

**Tabel 5.3: LUISTER U NA U WERKERS SE KANT VAN 'N SAAK?**

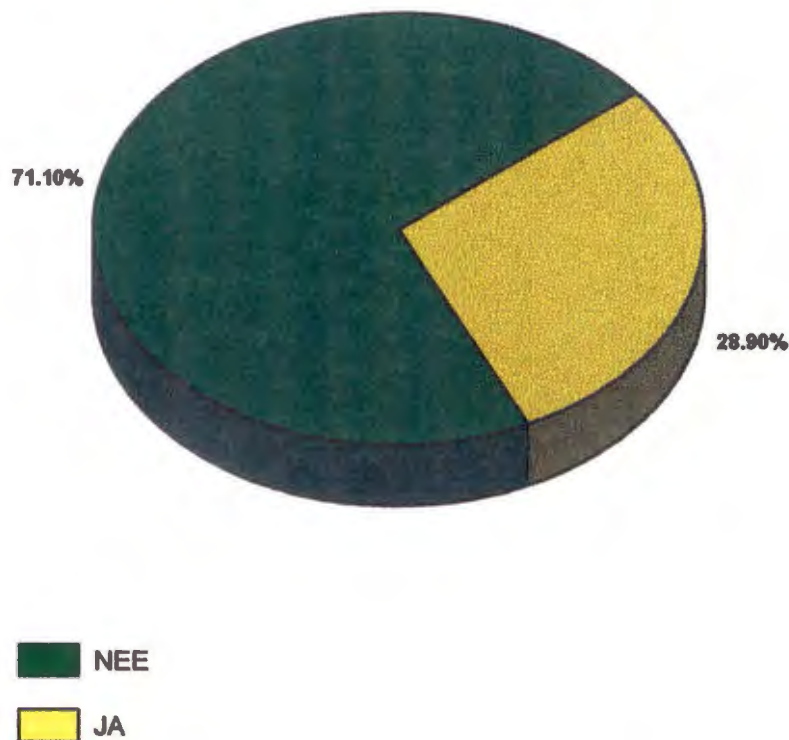
| ANTWOORD | FREKWENSIE | PERSENTASIE | KUMMULATIEWE<br>FREKWENSIE | KUMMULATIEWE<br>PERSENTASIE |
|----------|------------|-------------|----------------------------|-----------------------------|
| Ja       | 30         | 78,9%       | 30                         | 78,9                        |
| Nee      | 2          | 5,3%        | 32                         | 84,2                        |
| Soms     | 6          | 15,8%       | 38                         | 100,0                       |

Uit bogenoemde tabel blyk dit dat 78,9% van die respondente wel na hulle werkers se kant van 'n saak luister, al stem hulle nie daarmee saam nie. Slegs 21,1%

van die respondente het "Nee" of "Soms" aangedui. 'n Positiewe afleiding kan gemaak word dat die meerderheid boere empaties teenoor hulle werkers optree. Om empaties te kan verstaan, is noodsaaklik vir wedersydse begrip tussen die boer en sy werknemers soos in hoofstuk twee aangetoon is.

Daar is weliswaar nie in die voorafgaande hoofstukke na dienskontrakte verwys nie, maar is dit tog gerade geag om te bepaal in watter mate daar van dienskontrakte in dié omgewing gebruik gemaak word. Die houding van respondente jeens dienskontrakte soos volg: die meerderheid respondente (55,3%) is positief, 23,7% neutraal en 21,1% negatief. Dit het egter navore gekom dat 'n groot hoeveelheid (63,2%) van die respondente, van mening is dat hulle geen dienskontrak met hulle werknemers het nie. Du Plessis (1995: 82) dui aan dat volgens die gemenereg, daar wel 'n kontraktuele verbintenis bestaan wanneer 'n werknemer diens aanvaar by 'n werkgewer. Slegs 36,8% van die respondente in die studie het aangedui dat hulle wel 'n dienskontrak, mondelings of skriftelik sluit met hulle permanente plaaswerkers. Tydens die ongestruktureerde onderhoude het dit na vore gekom dat werkgewers nie baie erns met dienskontrakte maak nie. Redes vir die negatiewiteit deur die respondente is dat werknemers hulle nie aan kontrakte steur of daardeur verbind nie. Dit is egter belangrik om daarop te wys dat dienskontrakte 'n onlosmaaklike deel van arbeidsverhoudinge is, en dat boere daadwerklik hieraan aandag sal moet skenk.

**Figuur 5.4: MAAK U VAN WERKERRADE OF KOMITEESTELSEL GEBRUIK**



Geldenhuys (Botha, 1992: 206) dui aan dat die hoofdoelstelling van werkerrade op plase is om kommunikasie tussen die boer en sy werknemers te bevorder. Uit figuur 5.4 kan afgelei word dat 71,1% van die respondente nie werkerrade gebruik nie, in teenstelling met 28,9% wat wel van werkerrade gebruik maak. Ten spyte van die voordele wat werkerrade mag inhou, kan 'n afleiding gemaak word dat boere nie hierdie kommunikasiekanaal benut nie. Hierdie tendens mag ook verband hou met die tradisionele wyses van bestuur, waar minimale inmenging in die besluitnemingsfunksie geduld word. Effektiewe kommunikasie deur middel van werkerrade behoort nie net verbeterde samewerking en wedersydse vertroue tussen boer en werknemer tot gevolg te hê nie, maar ook verhoogde produktiwiteit van werknemers. Dit sluit ook aan by hoofstuk twee waar die klem val op

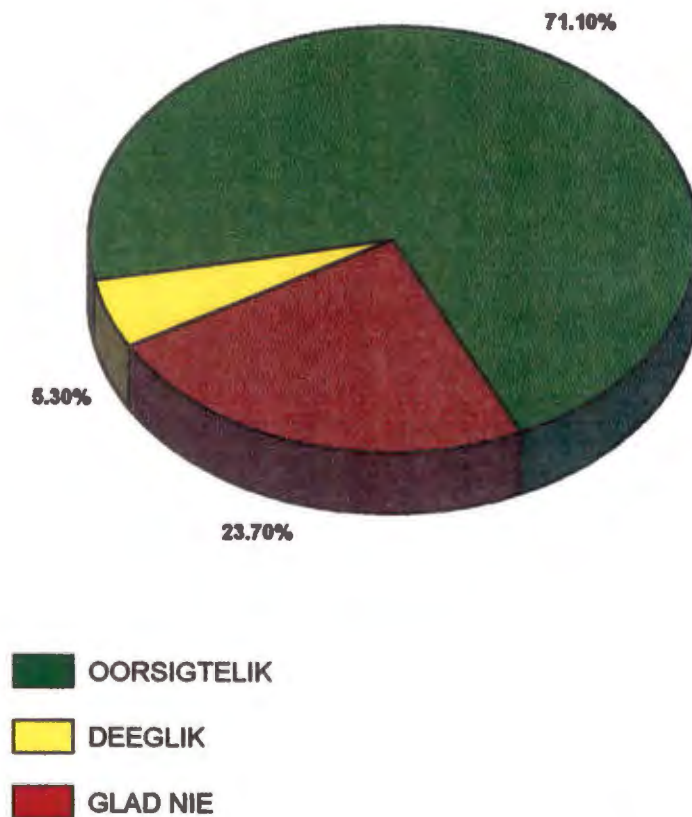


empatie en rolinternalisering wat afhanklik is van wedersydse kommunikasie tussen boere en werknemers.

### 5.3.3 AFDELING C: ARBEIDSWETGEWING (Vrae 27 - 34)

In hoofstuk vier is die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) bespreek soos dit van toepassing op die landbou is. Vraag 27 tot 30 van die vraelys was daarop gerig om die kennis van die respondent oor arbeidswetgewing te toets.

**Figuur 5.5: IN WATTER MATE DRA U KENNIS VAN ARBEIDSWETGEWING**

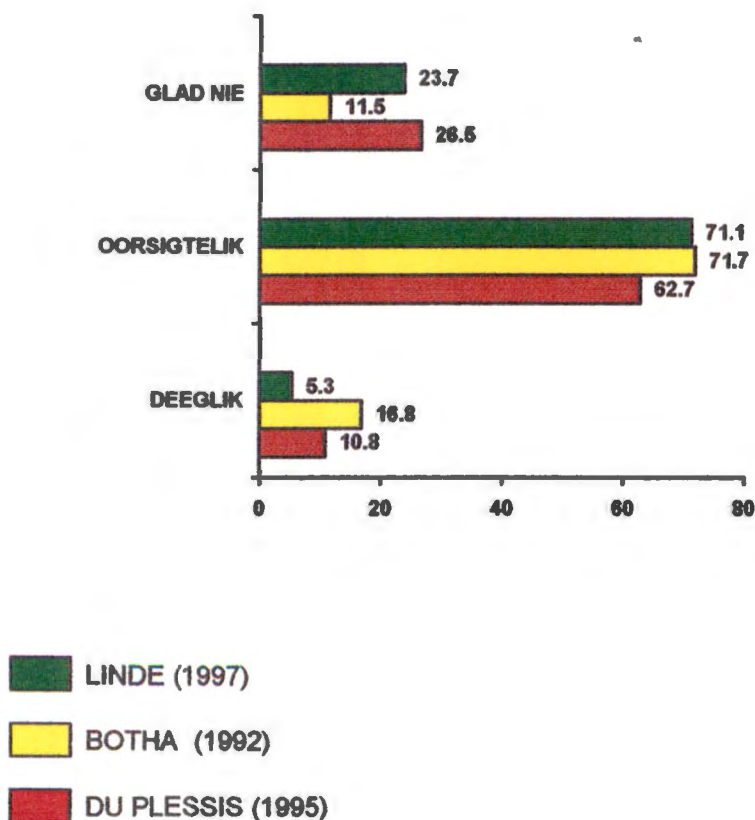


Volgens bogenoemde figuur het 5,3% van alle respondente oor 'n deeglike kennis van arbeidswetgewing beskik, terwyl 71,1% van die respondente van mening is dat hulle oor 'n oorsigtelike kennis beskik. 'n Negatiewe tendens is dat

23,7% van die respondente aandui dat hulle oor geen kennis van arbeidswetgewing beskik nie. Wat verblydend is, is die feit dat veral die jonger boere 'n beter kennis van arbeidswetgewing het as die ouer boere. Die jonger boere het ook aangedui dat arbeidswetgewing, hoe onvriendelik ook al, gegewe is en dat die skepping van wetgewing nie in hulle hande is nie.

Boere sal vakbonde waarskynlik nie op gelyke voet kan teenstaan, anders as om oor 'n deeglike kennis van arbeidswetgewing te beskik nie. Daarom word die aard en omvang van die kennisvlakke van die respondente (71,1%) wat aangedui het dat hulle oor 'n oorsigtelike kennis van arbeidswetgewing beskik, bevraagteken. (Kyk van figuur 5.6)

**Figuur 5.6: VERGELYKENDE NAVORSING: BOTHA, DU PLESSIS EN LINDE**



Uit figuur 5.6 kan afgelei word dat in die navorsing van beide Botha (1992: 192) en Du Plessis (1995: 109) bykans dieselfde respons op die vraag, "in watter mate dra u kennis van arbeidswetgewing" verkry is, as in hierdie navorsing.

Uit die ongestruktureerde onderhoude het dit navore gekom dat die meerderheid boere bekommerd is oor die tempo waarmee arbeidswetgewing in die landbou ingestel of verander word. Die meerderheid respondente (71,1%) het aangedui dat hulle daarvan bewus is dat die landbou onder die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) ressorteer. As daar in ag geneem word dat arbeidswetgewing die raamwerk verskaf waarbinne boere en hulle werknemers moet funksioneer, dui die navorsing aan dat 29% van die respondente òf onseker òf glad nie bewus is van genoemde wetgewing nie. 'n Klein persentasie van die respondente (15,8%) is van mening dat hulle oor genoegsame kennis beskik om self nuwe wetgewing op hulle plase te implementeer. Dit is insiggewend dat alhoewel 71,1% van die respondente aangedui het dat hulle oor 'n oorsigtelike kennis van arbeidswetgewing beskik, 'n beduidende groep, naamlik, 76,3% aangedui het dat hulle nie oor genoegsame kennis beskik om self nuwe wetgewing op hulle plase te implementeer nie.

Daar is aan die respondente gevra om aan te dui of hulle enige ontevredenheid en onenigheid met hulle plaaswerkers ondervind sedert die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge in werking gestel is. Die respons word in tabel 5.4 weergegee.



**Tabel 5.4: ARBEIDSPROBLEME SEDERT NUWE WETGEWING IN WERKING GESTEL IS**

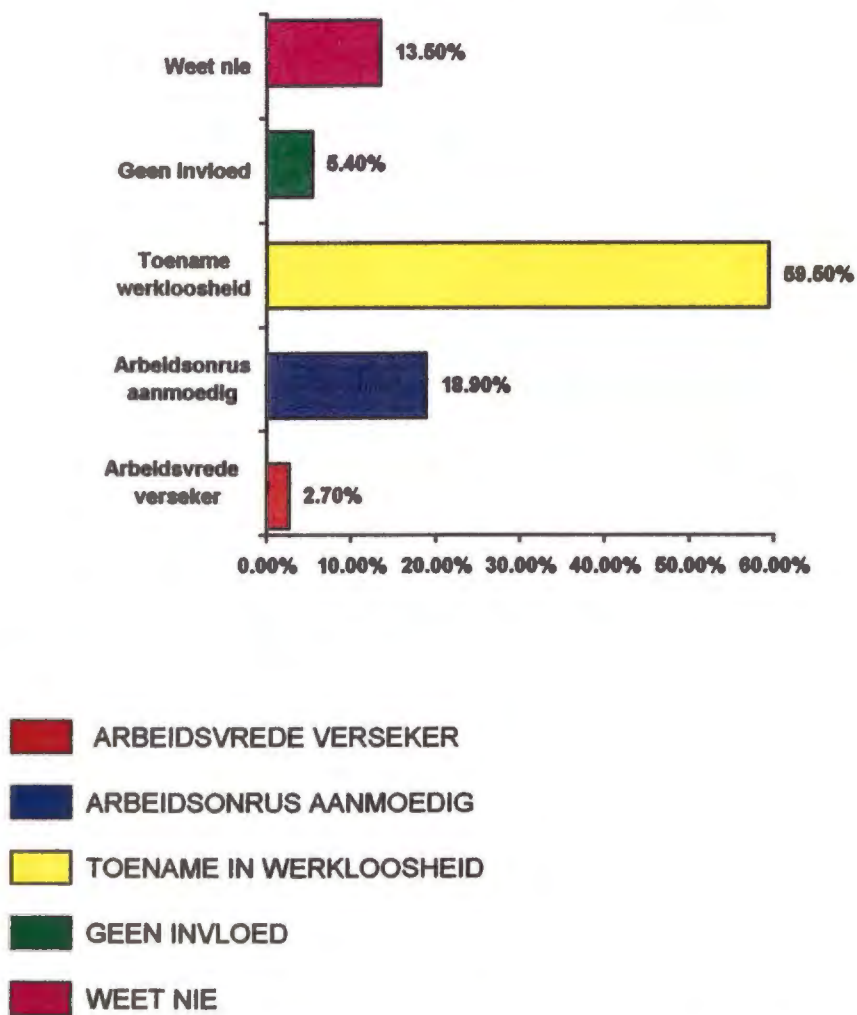
| ANTWOORD | FREKWENSIE | PERSENTASIE | KUMMULATIEWE<br>FREKWENSIE | KUMMULATIEWE<br>PERSENTASIE |
|----------|------------|-------------|----------------------------|-----------------------------|
| Dikwels  | 1          | 2,6%        | 1                          | 2,6                         |
| Soms     | 2          | 5,3%        | 3                          | 7,9                         |
| Nooit    | 35         | 92,1%       | 38                         | 100,0                       |

'n Oorweldigende 92,1% van die respondente het aangedui dat hulle feitlik geen probleme ondervind met hulle werkers sedert die implementering van nuwe wetgewing in die landbou nie. 'n Moontlike verklaring kan wees dat plaaswerkers nie volledig ingelig is oor veranderde wetgewing nie. Die meerderheid respondente (52,6%) het dan ook aangedui dat hulle van mening is dat hulle werknemers nie bewus is van veranderde wetgewing nie. 'n Verdere moontlikheid is dat Louwna-Coetzersdam-omgewing se plaaswerkers nog nie blootgestel is aan vakbondaktiwiteite nie.

Uit die onderstaande figuur blyk dit dat die meerderheid respondente (59,5%) aangedui het, dat hulle van mening is dat 'n toename in werkloosheid, in die landbou een van die belangrikste gevolge van arbeidswetgewing in die toekoms gaan wees. Respondente, (13,5%) het aangetoon dat hulle onseker is oor wat die gevolge van arbeidswetgewing vir die landbou gaan wees, terwyl 5,4% van die respondente van mening is dat veranderende wetgewing geen invloed op die landbou sal hê nie. Een van die belangrikste doelwitte van arbeidswetgewing is om arbeidsvrede te bewerkstellig. In teenstelling hiermee blyk dit uit hierdie navorsing dat

18,9% van die respondente van mening is dat veranderende wetgewing, in die landbou, arbeidsonrus gaan aanmoedig.

**Figuur 5.7: GEVOLGE VAN VERANDERENDE WETGEWING OP DIE LANDBOU**



### 5.3.4 AFDELING D: ARBEIDSVERWAGTINGE (Vrae 35 - 46)

In afdeling D van die vraelys is die arbeidsverwagtinge van respondente bepaal, aangesien vakbonde in die landbou, as een van die rolspelers in die arbeidsverhouding, 'n

realiteit is. In hoofstuk drie is die verkillende rolspelers in die arbeidsverhouding bespreek .

Die landbou funksioneer nie meer in 'n beskermde omgewing nie, maar is nou op gelyke voet met ander bedryfsektore in die ekonomie. Bykans al die respondente het hulle negatief hieroor uitgelaat en maak aanspraak op die eiesoortigheid van die landbou.

**Tabel 5.5: HOUDING TEN OPSIGTE VAN VAKBONDE IN DIE LANDBOU**

| KATEGORIE | FREKWENSIE | PERSENTASIE | KUMMULATIEWE<br>FREKWENSIE | KUMMULATIEWE<br>PERSENTASIE |
|-----------|------------|-------------|----------------------------|-----------------------------|
| Positief  | -          | -           | -                          | -                           |
| Neutraal  | 10         | 26,3%       | 10                         | 26,3                        |
| Negatief  | 28         | 73,7%       | 38                         | 100,0                       |

Uit tabel 5.5 is dit duidelik dat geen een van die respondente ten gunste van vakbonde in die landbou is nie. Hierteenoor het 73,7% van die respondente laat blyk dat hulle negatief is teenoor vakbonde in die landbou en 26,3% neutraal is.

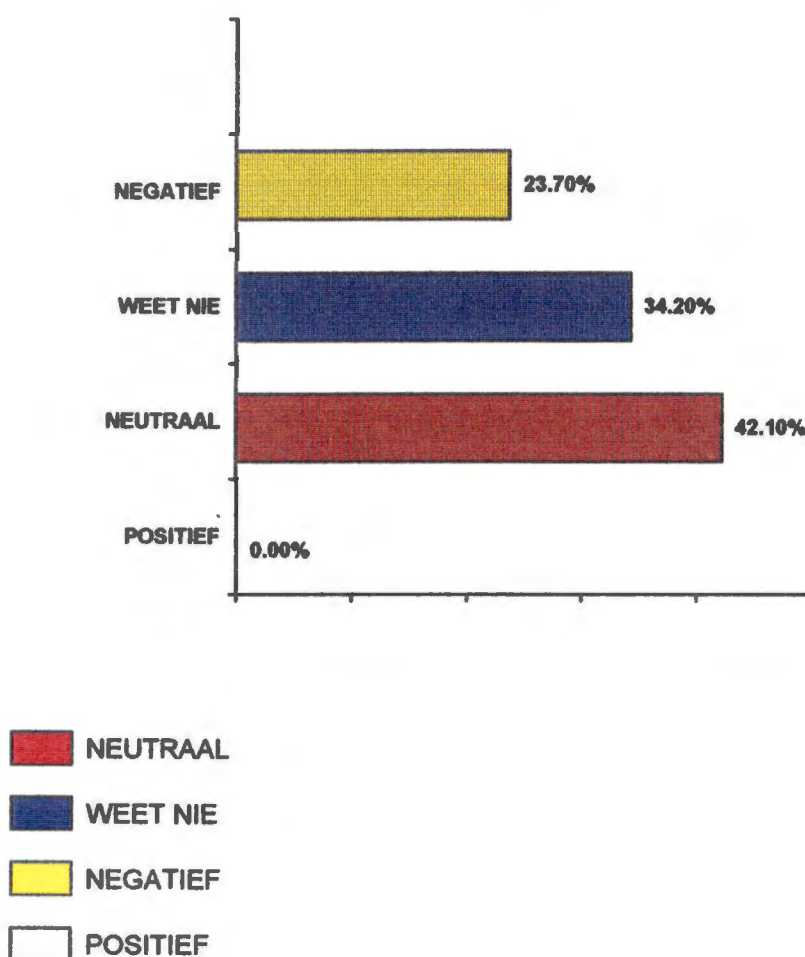
Steenkamp (1988: 96) bevind dat 71,64% van die respondente negatief staan teenoor vakbonde, terwyl 21,87% van die respondente onseker of neutraal is teenoor vakbonde in die landbou. In die huidige navorsing is bykans dieselfde bevindinge waargeneem.

Dit is verblydend dat terwyl die jonger geslag boere volgens Steenkamp (1988: 96) meer negatief teenoor vakbonde in die landbou is, is die teendeel van toepassing op hierdie navorsing. 'n Moontlike verklaring hiervoor is dat vakbonde en die vakbondwese nie meer 'n onbekende

begrip vir die jonger boere is, as teenoor 'n dekade gelede nie.

Ongeag die verloop van byna 'n dekade sedert die navorsing van Steenkamp (1988), handhaaf boere steeds 'n apatiese houding teenoor vakbonde in die landbou soos uit hierdie navorsing blyk. 'n Wag-en-sien-houding omtrent vakbonde kan egter geensins tot voordeel van boere in die landbou wees nie. COSATU en sy affiliate het duidelik verklaar dat hul erns het met die herorganisering van die landbou in geheel.

**Figuur 5.8: HOUDING TEENOR VAKBOND-LIDMAATSKAP**



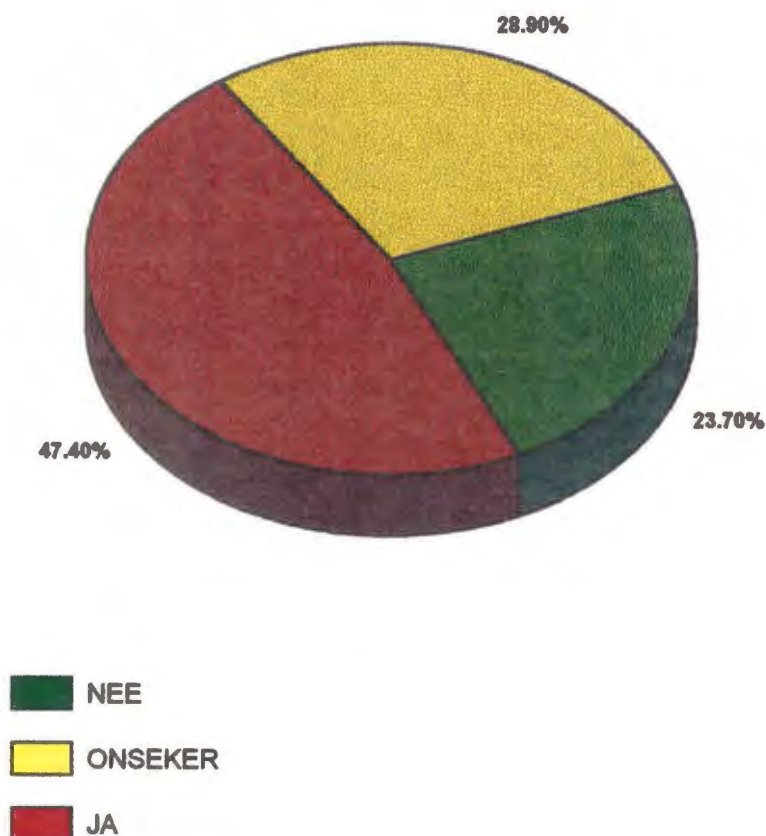


Uit bogenoemde figuur is dit duidelik dat die respondente 'n verdeelde siening het omtrent lidmaatskap van plaaswerkers, wat aan vakbonde sou behoort. Alhoewel nie een respondent positief omtrent vakbondlidmaatskap is nie, besef boere hulle afhanklikheid van arbeid, vanweë die arbeidsintensiewe verbouing van gewasse in die betrokke omgewing. Die verdeelde siening van respondente kan toegeskryf word aan die beperkte kennis omtrent die doel en funksie van vakbonde en arbeidsverhoudinge. Dit het duidelik na vore gekom dat die respondente nog nie voorheen in 'n situasie geplaas is waartydens hulle met vakbondlede moes saamwerk nie. Bykans al die respondente is onseker van wat die aard van hulle optrede in hierdie verband sal wees.

Stakings en sloerstakings op plase kan 'n vernietigende uitwerking hê op die tipe gewasse wat hier verbou word. Boere is bewus hiervan en aangesien die koste van arbeid al hoe hoër word, met 'n verlaging in produktiwiteit, kan boere gedwing word om maksimaal te meganiseer of om werknemers te verminder, ten einde die risiko van onnodige stakings te vermy. Wat verblydend is, is die feit dat 'n baie klein deel van die respondente (23,7%), aangedui het dat hulle wel negatief teen vakbondlede sou optree, in vergeleke met die 76,3% (34,2% + 42,1%) wat aandui dat hulle eerder met vakbonde sou onderhandel indien nodig. (Kyk figuur 5.8)

Alhoewel 100% van die respondente dit eens is dat hulle onbewus is van enige vakbondaktiwiteite onder hulle plaaswerkers, is die navorser van mening dat vakbondaktiwiteite sekerlik op 'n informele basis in die omgewing plaasvind.

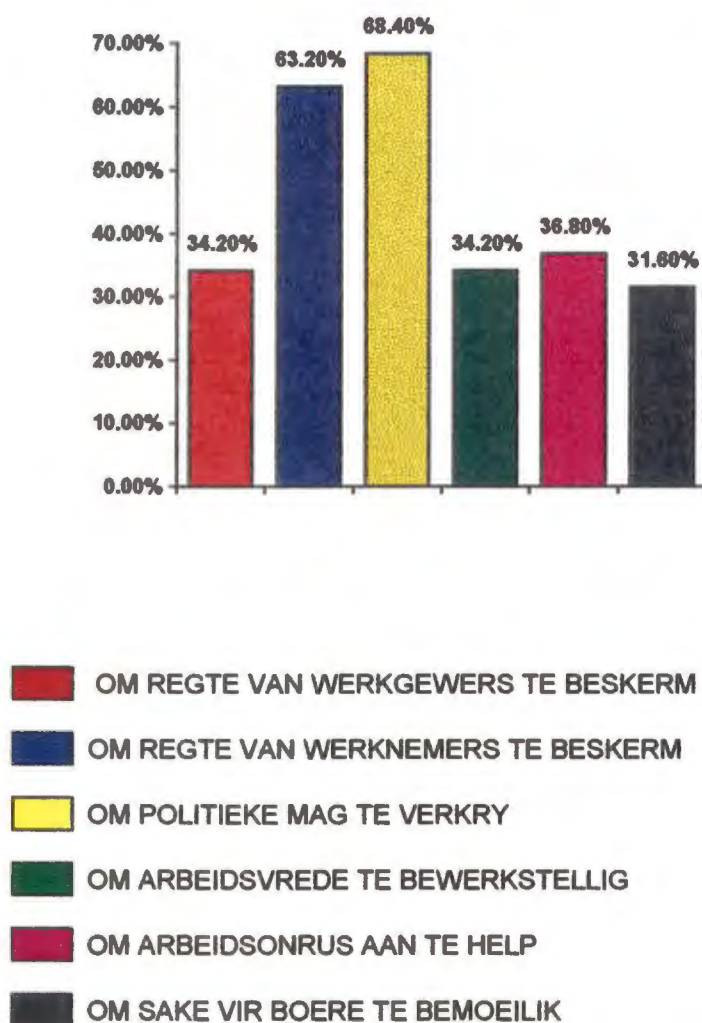
**Figuur 5.9: IS U BEREID OM MET VAKBONDLEDE TE ONDERHANDEL**



Die meerderheid (47,4%) van die respondente het hulle bereidwillig verklaar om met plaaswerkers te onderhandel oor eise gestel deur vakbonde, indien plaaswerkers aan 'n vakbond sou behoort. Slegs 23,7% van die respondente het aangedui dat hulle onder geen omstandighede sal onderhandel nie, terwyl 28,9% van die respondente onseker is wat hulle in so 'n situasie sou doen. Wat hieruit waargeneem kan word, is dat alhoewel respondente negatief teenoor vakbonde in die landbou is, daar tog 'n beduidende groep is wat hulle bereid verklaar om met vakbonde te onderhandel.

Die meerderheid (68,4%) van die respondente is egter van mening dat hulle nie erkenning aan vakbonde op hulle plase sal gee nie.

**Figuur 5.10: DIE BELANGRIKSTE DOELWITTE VAN LANDBOUVAKBONDE**



Uit bogenoemde figuur kan afgelei word dat daar eenstemmigheid by die respondente bestaan omtrent die belangrikste doelwit van vakbonde, naamlik om politieke mag te verkry. Die respondente is duidelik bewus daarvan dat politiek en die vakbondwese baie na verwant is in die

nuwe politieke bedeling in Suid-Afrika. Uit die ongestruktureerde onderhoude het dit duidelik na vore gekom dat respondente die rol van swart vakbonde met die verkiesing van die ANC-regering in 1994, erken. Backer (1996: 8) staaf hierdie siening en is van mening dat die politieke “struggle” glad nie kon plaasvind sonder die swart vakbonde nie.

Om die regte van werknemers te beskerm, is deur die respondente as die tweede belangrikste doelwit van vakbonde geplaas. Uit die navorsing het ‘n derde aspek na vore gekom, naamlik dat vakbonde daarop gemik is om arbeidsonrus aan te help en sake vir boere te bemoeilik. Die verhouding tussen boere en hulle werknemers vorm die kern van arbeidsverhoudinge in die landbou en kan as primêr gesien word. Daar is onomwonde aangedui dat hierdie primêre verhouding geskaad mag word deur die inmenging van vakbonde in boere se sake. Die nastreef van arbeidsvrede as doelwit van vakbonde is deur die respondente glad nie as belangrik geag nie.

**Tabel 5.6: INMENGING VAN VAKBONDE TEN OPSIGTE VAN BESLUITNEMING**

| KATEGORIE | FREKWENSIE | PERSENTASIE | KUMMULATIEWE<br>FREKWENSIE | KUMMULATIEWE<br>PERSENTASIE |
|-----------|------------|-------------|----------------------------|-----------------------------|
| Ja        | 22         | 57,9%       | 22                         | 57,9                        |
| Onseker   | 8          | 21.1%       | 30                         | 78,9                        |
| Nee       | 8          | 21.1%       | 38                         | 100,0                       |

Uit bogenoemde tabel kan afgelei word dat die meerderheid respondente (57,9%), aangedui het dat arbeidswetgewing en vakbondaktiwiteite wel ‘n beperkende invloed mag hê



ten opsigte van besluitneming rakende boerdery-aangeleenthede. Minder as die helfte van die respondente was òf onseker (21,1%) òf van mening (21,1%), dat vakbondaktiwiteite geen invloed mag hê ten opsigte van besluitneming nie.

#### **5.4 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk is die empiriese data soos verkry uit die vraelyste en ongestruktureerde onderhoude as navorsingstegnieke, ontleed en bespreek. Daar is ook na bevindinge van soortgelyke navorsing en ondersoeke in die landbou verwys om moontlike tendense aan te dui.

Die eerste toekomseis volgens Backer en Olivier (1996: 4) (kyk "inleiding" van hoofstuk vier) dui daarop dat alle werkgewers, in hierdie geval ook boere, bymekaar sal moet staan. Werkgewers sal moet wegdoen met die tradisionele houding van "ek het jou nie nodig nie", met nie slegs die aansluit by werkgewerorganisasies nie, maar ook hulle aktiewe steun gee aan sulke organisasies. Die simboliese interaksionisme wat as teoretiese perspektief vir die navorsing dien (hoofstuk 2) bevestig hierdie imperatief. Uit hierdie navorsing blyk dit dat 41,1% van die respondente wel aan werkgewerorganisasies behoort, terwyl 57,9% van die respondente nie oor lidmaatskap van enige werkgewerorganisasie beskik het nie.

Besigheid Suid-Afrika, waarvan die Suid-Afrikaanse Landbou-Unie ook lid is, het as oorkoepelende werkgewerorganisasie reeds daarin geslaag om in die verlede baie van die eise van vakbonde beduidend af te skaal. Dit is duidelik dat die respondente nie bewus is van die voordele wat lidmaatskap van

werkgewerorganisasies in 'n nuwe en onseker arbeidsbedeling mag inhou nie.

Die tweede toekomseis is dat vakbonde minder konfronterend en afbrekend moet optree. As deel van die bevrydingstryd is van vakbonde verwag om mag en vrees af te dwing deur middel van negatiewe vakbondoptredes. Op hierdie wyse is lone dramaties verhoog, maar in dieselfde proses het werkloosheid toegeneem omdat werkgewers nie die hoë lone kon bekostig nie. Boere in hierdie ondersoek het onomwonde verklaar dat indien vakbonde met onredelike eise in die landbou vorendag sou kom, hulle nie sal huiwer om ontslae te raak van oortollige werknemers nie en dan maksimaal sal meganiseer. Hierdie ontslane werkers sal sekerlik die reeds hoë werkloosheidsyfer verder negatief beïnvloed, as in ag geneem word dat die landbou die tweede grootste werkverskaffer in Suid-Afrika is. Uit hierdie navorsing is daar aangetoon dat 73,7% van die respondente negatief staan teenoor vakbonde in die landbou, met geen respondent wat positief is teenoor landbouvakbonde nie.

Uit bogenoemde gegewens het dit ook duidelik geword waarom slegs 10,5% van die respondent aangedui het dat hulle ten volle gereed is vir vakbonde terwyl 89,5% van die respondente glad nie of slegs in 'n sekere mate gereed is vir vakbonde in die landbou.

Die derde toekomseis is dat boere sal moet leer om die besluitnemingsfunksie met sy werknemers te deel. Dit beteken egter nie dat boere vakbonde laat oorneem nie. Die bestuursfunksie sal steeds die verantwoordelikheid van boere bly. Ten spyte van verbeterde kommunikasie en samewerking wat mag ontstaan tussen boer en werknemers het die meerderheid respondente 71,1% aangedui dat hulle nie van werkerrade gebruik maak nie, terwyl slegs 28,9% van die respondente hierdie

metode gebruik. Die belangrikheid van werkersdeelname met die hulp van werkerrade word onderskat en die respons verkry bevestig die tradisionele wyse van bestuur in die landbou.

Die vierde toekomseis en sekerlik die belangrikste, is dat boere meer kundigheid in arbeidsverhoudinge moet verkry. Daar is geen twyfel dat daadwerklike opleiding in arbeidswetgewing en arbeidsverhoudinge 'n prioriteit in die landbou behoort te wees nie. Alhoewel 71,1% van die respondente aangetoon het dat hulle oor 'n oorsigtelike kennis van arbeidswetgewing beskik, is gedurende die ongestruktureerde onderhoude bewys dat hierdie kennis oppervlakkig van aard is. Slegs 5,3% van die respondente maak aanspraak op 'n deeglike kennis van arbeidswetgewing, terwyl 23,7% van die respondente geen kennis van arbeidswetgewing het nie. Tog het 76,3% van die respondente aangetoon dat hulle nie oor genoegsame kennis beskik om self nuwe wetgewing op hulle plase te implementeer nie.

Die vyfde eis vir die toekoms volgens Backer en Olivier (1996: 4) is dat boere kennis sal moet neem van hulle werknemers se behoeftes. Die beginsel van empatie of om empaties te verstaan, kom sterk na vore in hierdie verband. Die belangrikheid van die primêre verhouding tussen boere en sy werknemers kan nooit oorbeklemtoon word nie, aangesien die meeste tyd tussen boere en werknemers in werksverband bestee word. Rolinternalisering soos beskryf in hoofstuk twee, is daardie vermoë van die mens waardeur hy op denkbeeldige wyse die rolle van ander persone kan aanneem en homself vanuit die perspektief van ander te kan waarneem. Wanneer boere en werknemers mekaar se bedoelinge, gedrag en behoeftes verstaan en mekaar in ag neem, kan samewerkende gedrag wedersyds die gevolg wees. In hierdie verband het 78,9% van die respondente aangetoon dat hulle wel

na hulle werkers se kant van 'n saak luister, al stem hulle nie daarmee saam nie.

Daar kan sonder twyfel aangedui word dat boere in hierdie ondersoek negatief ten opsigte van vakbonde en gepaardgaande arbeidswetgewing vir die landbou is. Hierdie negatiwiteit kan in 'n sekere mate verklaar word, aangesien boere aangedui het dat hulle nog nooit van tevore met vakbonde gekonfronteer is nie. Dit het verder duidelik geword dat die meerderheid boere vakbonde in die landbou as realiteit aanvaar, maar dit met onsekerheid tegemoet gaan. Hierdie onsekerheid veroorsaak negatiwiteit teenoor die huidige veranderingsproses in Suid-Afrika en spesifiek in die landbou. Daar is egter steeds baie onduidelikhede en 'n behoefte aan meer inligting en kennis ten opsigte van vakbonde in die landbou in hierdie omgewing.

## **HOOFSTUK 6**

### **SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN ENKELE AANBEVELINGS**

In die lig van die bevindinge soos in hoofstuk vyf bespreek is dit nodig om as slotperspektief enkele gevolgtrekkings en aanbevelings te maak.

In hoofstuk een is daarop gewys dat die landbou vandag in totaliteit deur arbeidswetgewing beheer word. As gevolg van die uitsluiting van die landbou sedert 1910 tot onlangs, van sekere wetgewing, het die boere in die landbou sekerlik 'n agterstand opgebou wat vandag onder moeilike omstandighede ingehaal moet word. Daar is aangedui dat die landbou vandag heeltemal geïntegreerd is met die res van die ekonomie, wat die landbou nou ook direk gevoelig maak vir vakbondaktiwiteite in ander sektore van die ekonomie.

Die waarde van arbeid as een van dié belangrikste produksiefaktore in die landbou, kan nooit onderskat word nie, maar die situasie het in so 'n mate verander dat arbeid vandag die enkel grootste uitgawe vir Suid-Afrikaanse boere is, terwyl die produktiwiteit van werknemers in die landbou van die laagste in die ekonomie is.

In hoofstuk twee is met behulp van gesaghebbende bronne 'n deeglike literatuurstudie gedoen omtrent die simboliese interaksionisme as sosiologiese perspektief. Die klem is hoofsaaklik geplaas op die beskouinge van G. H. Mead en H. Blumer as eksponente van die simboliese interaksionisme. Waar nodig, is die siening van ander skrywers rondom die simboliese interaksionisme as teorie gebruik. Met die hulp van die simboliese interaksionisme is daar gepoog om antwoorde te verskaf op die vraag "hoe sou ek gedink, gevoel en opgetree het as ek in die ander persoon of party se plek was?"

Op die gebied van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika het dit noodsaaklik geword dat die partye tot die arbeidsverhouding, werklik wedersydse begrip vir mekaar se optredes, gevoelens en gedrag moet openbaar om sodoende negatiewe optredes en konflik te beperk. Klem is geplaas op die proses van rolinternalisering waardeur die mens of party, op denkbeeldige wyse rolle kan ruil om sodoende 'n saak of probleem vanuit die perspektief van 'n ander party of persoon te kan waarneem. Suksesvolle rolinternalisering is daarvan afhanklik om empaties te kan verstaan om sodoende wedersydse begrip te kan toon.

Sekere aspekte van die simboliese interaksionisme kan met vrug in die landbou aangewend word, ongeag of die verskillende partye in die arbeidsverhouding verskillende doelwitte nastreef. Die sleutel tot sukses in die landbou is daarin geleë dat boere en hul werknemers op plaasvlak daadwerklik moet leer om empaties teenoor mekaar op te tree. Die mate van sukses wat boere op plaasvlak gaan hê om 'n gelukkige en tevrede werkerskorps daar te stel, gaan bepalend wees ten opsigte van die primêre verhouding, tussen boer en werknemer, en die sukses wat vakbonde in die toekoms in die landbou gaan hê.

In hoofstuk drie is die tripartitiese verhouding in arbeidsverhoudinge bestaande uit die staat, werknemers en hulle vakbonde en werkgewers met hulle organisasies bespreek. Die doel en funksie van elke party is beklemtoon en daarmee saam, die rol wat elke party vervul in arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. As agtergrond is aangedui dat Suid-Afrika fundamentele veranderinge na die verkiesing van die ANC-regering in 1994, op verskeie vlakke, insluitend op die gebied van arbeidsverhoudinge, moes ondergaan. Nuwe arbeidswetgewing het die lig gesien, geskoei op die ideologiese doelstellings van die regering wat vakbonde en hulle lede in 'n verbeterde posisie geplaas het as voorheen.

In die regerings se beleidsdokument vir plaaswerkers word daar melding gemaak dat die staat namens plaaswerkers en hoofsaaklik met behulp van vakbonde, regstellende optrede aan werkgewers in die landbou gaan afdwing. Die navorser is van mening dat die regering van die dag in 'n groot mate pro-arbeidsgeoriënteerd optree en vind dit kommerwekkend dat die regering, ter wille van balans, nie van plan is om hom van die vakbondbeweging los te maak nie. Die wyse waarop die staat 'n duidelike hertoetrede tot arbeidsverhoudinge maak, tot voordeel van arbeid, kan nie ontken word nie. Alhoewel daar gepoog word om ten alle tye arbeidsvrede as prioriteit te handhaaf in arbeidsverhoudinge, is die navorser van mening dat 'n wanbalans reeds tussen bestuur en arbeid ontstaan het.

Dit kan nie ontken word dat vakbonde 'n sterk magsbasis het en dat die regering alles in hulle vermoë sal doen om die vakbondbeweging, en sodoende die steun van die werkers ten alle koste te behou nie. Indien vakbonde daarin kan slaag om die primêre doel en funksie in terme van hulle lede te handhaaf kan dit nie net arbeidsvrede versterk nie, maar ook 'n bydrae lewer tot die ekonomiese welvaart van Suid-Afrika.

Laastens is in hoofstuk drie ook aandag gegee aan die doel en funksie van werkgewerorganisasies as deel van die arbeidsverhouding. Werkgewerorganisasies kan gesien word as 'n direkte reaksie op die ontstaan van vakbonde wêreldwyd. Die primêre doel van werkgewerorganisasies is daarop gerig om vakbonde op 'n kollektiewe basis teen te staan, en in die proses die regte van werkgewers te beskerm. Die waarde van werkgewerorganisasies in 'n nuwe arbeidsbedeling is aangedui. Werkgewers en spesifiek boere kan verwag dat hulle nie individueel 'n kans staan om hulle arbeidsprobleme uit die weg te ruim, indien hulle werkgewerorganisasies nie met meer erns benader nie.



Hoofstuk vier is gebruik om enkele aspekte van die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) soos dit van toepassing is op die landbou te bespreek. As gevolg van baie jare van uitsluiting ten opsigte van arbeidswetgewing is die meerderheid boere nie werklik ten volle ingelig oor arbeidswetgewing nie. Die teendeel is dat 'n gevaarlike persepsie besig is om te ontstaan dat arbeid kan doen wat hulle wil, maak nie saak hoe onverantwoordelik dit is nie, want die regering "verstaan". Dit kan deels toegeskryf word aan die Wet op Arbeidsverhoudinge wat deur verskeie skrywers beskryf word as die mees arbeidsvriendelike arbeidswet ter wêreld. Die grondwet gee nie gelyke beregtiging aan werkgewers en werknemers nie. Die reg van 'n werkers en vakbonde om te staak, word in die grondwet verskans. Hierteenoor is die internasionaal aanvaarde teenwig van werkgewers, om stakende werkers uit te sluit glad nie in die grondwet nie. Dit is egter belangrik om in gedagte te hou dat arbeidswetgewing slegs 'n raamwerk daarstel waarbinne werkgewers en werknemers moet funksioneer. Arbeidswetgewing is nie 'n waarborg vir arbeidsvrede en welvaart nie, dit reguleer slegs die verhouding tussen werkgewer en werknemer tot op 'n sekere punt. Die nastreef van arbeidsvrede as doelwit van vakbonde is egter deur die respondente glad nie as belangrik geag nie.

Dit kan nie betwyfel word dat met die verkiesing van die nuwe regering in 1994, die arbeidsomgewing en arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika blootgestel is aan fundamentele verandering nie.

Vir die landbou wat vir baie jare in 'n beskermde omgewing gefunksioneer het, sonder die inmenging van vakbonde en gepaardgaande wetgewing, kan aanvaar word dat met die inwerkingtreding van die Wet op Arbeidsverhoudinge, (66 van 1995), 'n nuwe era vir die landbou aangebreek het. Die werklikheid van vakbonde in die landbou het 'n realiteit geword soos boere in ander streke van Suid-Afrika reeds ervaar het. Dit is belangrik om daarop te



wys dat dienskontrakte 'n onlosmaaklike deel van arbeidswetgewing en arbeidsverhoudinge is. Die negatiwiteit van boere omtrent dienskontrakte in die landbou verdien daadwerklike aandag.

Uit die inligting versamel kan afgelei word dat vakbonde nog nie aktief in Louwna-Coetzersdam-omgewing organiseer nie. Dit mag dalk tot voordeel van hierdie boere wees, aangesien daar uit die navorsing afgelei word dat die boere in hierdie omgewing 'n daadwerklike agterstand het omtrent arbeidswetgewing en die vakbondwese.

Die koms van vakbonde as realiteit in die landbou, word deur die respondente erken, maar in hierdie omgewing word dit met negatiwiteit en onsekerheid afgewag.

Enige onderneming wat winsgeoriënteerd is, se welslae word gemeet aan die finansiële sukses wat behaal word, ongeag die omstandighede waarin dit funksioneer. Die sleutel tot sukses is daarin geleë dat die beheerbare faktore wat 'n nadelige invloed op jou onderneming of boerdery mag hê (arbeid ingesluit) so optimaal moontlik bestuur behoort te word. Vakbonde (arbeid) kan gekategoriseer word as 'n beheerbare faktor wat met die regte kennis en metodes suksesvol, en selfs tot voordeel van die landbou aangewend kan word.

Dit is insiggewend dat alhoewel 71,1% van die respondente aangedui het dat hulle oor 'n oorsigtelike kennis van arbeidswetgewing beskik, 'n beduidende groep, naamlik, 76,3% aangedui het dat hulle nie oor genoegsame kennis beskik om self nuwe wetgewing op hulle plase te implementeer nie. Dit kan alle belanghebbendes in die landbou-sektor net bevoordeel as vakbonde nou met erns benader word en as daar pro-aktief opgetree word deur boere om die nodige opleiding in arbeidsverhoudinge, arbeidswetgewing en die vakbondwese onder die knie te kry. Dit kan net tot voordeel van boere in die toekoms wees, wanneer vakbonde op 'n gelyke speelveld ontmoet en teengestaan

word. Die apatiese wag-en-sien-houding van die meeste boere sal deur 'n denkskuif omskep moet word in 'n pro-aktiewe dink-en-doen-houding.

Geslaagde arbeidsverhoudinge in die landbou kan ewenwel dien as barometer vir 'n ekonomie wat kan slaag of faal by sy arbeidsvrede, gemeet teenoor ander sektore in die ekonomie. Die landbou moet gesien word as 'n sensitiewe sektor wat in 'n oorgangsfase is, maar wat grootliks verantwoordelik is om kos te voorsien aan 'n dramatiese groeiende Suider-Afrikaanse bevolking te midde van 'n veranderende arbeidsomgewing.

## BYLAE A

### VOORBEELDE VAN FISIESE BOERDERYREKORDS

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 taakomskrywing, diensooreenkoms en griewe aangeteken kan word.

|                 |                                     |                                            |
|-----------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>VORM A</b>   |                                     |                                            |
| Werkerno:       |                                     | Naam:                                      |
| Daaglikse loon: |                                     | Maand:                                     |
| <b>Datum</b>    | <b>Handtekening van Toesighouer</b> | <b>Kode<br/>(Gb vir werk by grondbone)</b> |
|                 |                                     |                                            |
|                 |                                     |                                            |
|                 |                                     |                                            |
|                 |                                     |                                            |

|               |            |            |            |            |            |            |
|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>VORM B</b> |            |            |            |            |            |            |
| Maand:        |            |            |            |            |            |            |
| Naam:         |            |            |            |            |            |            |
| Loontarief:   |            |            |            |            |            |            |
| <b>Ma.</b>    | <b>Di.</b> | <b>Wo.</b> | <b>Do.</b> | <b>Vr.</b> | <b>Sa.</b> | <b>So.</b> |
|               |            |            |            |            |            |            |
|               |            |            |            |            |            |            |
|               |            |            |            |            |            |            |
|               |            |            |            |            |            |            |

|               |                                     |                                            |
|---------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>VORM C</b> |                                     |                                            |
| Werker se no: |                                     | Naam:                                      |
| <b>Datum</b>  | <b>Handtekening van Toesighouer</b> | <b>Kode<br/>(Gb vir werk by grondbone)</b> |
|               |                                     |                                            |
|               |                                     |                                            |
|               |                                     |                                            |
|               |                                     |                                            |
|               |                                     |                                            |

| VORM D            |     |     |     |     |     |     |            |       |        |        |        |
|-------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------------|-------|--------|--------|--------|
| WERKDAG           |     |     |     |     |     |     | VERTAKKING |       |        |        |        |
| NAAM              | TYD | Ma. | Di. | Wo. | Do. | Vr. | Mielies    | Druwe | Koring | Beeste | TOTAAL |
| 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   |            |       |        |        | 0      |
|                   | Nm. | X   | X   | X   | X   | X   |            |       |        |        | 0      |
| TOTAAL<br>OGGENDE |     | 2   | 1   | 1   | 1   | 1   | 6          | 2     | 2      | 0      | 10     |
| TOTAAL<br>MIDDAE  |     | 2   | 1   | 1   | 1   | 3   | 3          | 3     | 0      | 0      | 6      |

|                                                                               |                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| <b>VORM E:</b>                                                                | <b><i>'n Plaaswerker se persoonlike besonderhede</i></b> |
| <b>Naam:</b>                                                                  | <b>Werksnommer:</b>                                      |
| <b>Geboortedatum of ouderdom by eerste aanstelling:</b>                       |                                                          |
| <b>Identiteitsdokument:</b>                                                   |                                                          |
| <b>Opleiding:</b>                                                             |                                                          |
| <b>Sertifikate (indien enige):</b>                                            |                                                          |
| <b>Werkstitel (bv.trekkerdrywer):</b>                                         |                                                          |
| <b>Besonderhede oor bevordering of verandering in verantwoordelikhede:</b>    |                                                          |
| <b>Besonderhede oor waarskuwings:</b>                                         |                                                          |
| <b>Besonderhede oor opleiding wat die weker in sy dienstyd ondergaan het:</b> |                                                          |

|                                                |                                                     |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <b>VORM F:</b>                                 | <b><i>Omskrywing van 'n plaaswerker se taak</i></b> |
| <b>Werker se naam:</b>                         |                                                     |
| <b>Werkstitel (bv trekkerdrywer):</b>          |                                                     |
| <b>Omskrywing van die werker se take *:</b>    |                                                     |
| <b>Die werkvereistes **::</b>                  |                                                     |
| <b>Die werker se verantwoordelikhede ***:</b>  |                                                     |
| <b>Die loonreëling</b>                         |                                                     |
| <b>Die datum waarop die werker begin werk:</b> |                                                     |
| <b>Opsiener</b>                                |                                                     |
| <b>Opmerkings:</b>                             |                                                     |

- \* Dit kan aan die hand van die volgende voorbeelde uiteengesit word:
- Wat moet hy doen? (Die oes vanaf die land na die laaiplek vervoer.)
  - Hoe moet hy dit doen? (Met trekker en sleepwa.)
  - Waarom moet hy dit doen? (Om vragte van voldoende grootte veilig en doeltreffend uit die lande tot by die laaiplek te kry.)
  - wanneer moet hy dit doen? (Daaglik - dalk op Sondag.)
- Bykomende buitentydse take kan na die bestuur se goeddunke bepaal word.
- \*\* Byvoorbeeld: Die maksimum-snelheid of -omwenteling 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.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <b>VORM G:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b><i>'n Diensooreenkoms vir plaaswerkers</i></b> |
| <p>Hiermee word tussen (werkgewer) en die ondergetekende werknemer ooreengekom dat</p> <p><b>Naam:</b> ..... <b>Van:</b>..... <b>Idenititeitsnommer:</b> .....</p> <p>die werk as aanvaar en op (datum) begin werk teen 'n loon van per maand/week/dag, onderhewig aan 'n proeftyd van .....maande.</p> <p>Ek het 'n afskrif van die taakomschrywing ontvang en het dit gelees/aan my laat voorlees. Ek het die diensvoorwaardes, die dissiplinêre kode en die handelswyse vir die hantering van griewe onderteken. Ek verstaan en aanvaar die inhoud van dié dokumente ten volle.</p> <p><b>Werkgever:</b></p> <p><b>Geteken:</b>..... <b>Titel:</b>.....</p> <p><b>Plek:</b>.....</p> <p><b>Datum:</b>.....</p> <p><b>Werknemer:</b>.....</p> <p><b>Geteken:</b>..... <b>Titel:</b>.....</p> <p><b>Plek:</b>.....</p> <p><b>Datum:</b>.....</p> <p><b>Verklaring:</b></p> <p>Dit is om te verklaar dat die inhoud van die diensooreenkoms, die dissiplinêre kode, die handelswyse vir die hantering van griewe en die diensvoorwaardes ten volle deur my verduidelik en deur hom verstaan is.</p> <p><b>Geteken:</b>..... <b>Getuie:</b>.....</p> <p><b>Getuie:</b>.....</p> |                                                   |

|                                                                  |                          |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>VORM H:                    'n Griewevorm vir plaaswerkers</b> |                          |
| <b>Werker se naam:</b>                                           | <b>Plaas se naam:</b>    |
| <b>Werker se nommer:</b>                                         | <b>Werker se beroep:</b> |
| 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:              |                          |
| <b>Werker se handtekening:</b>                                   | <b>Datum:</b>            |
| <b>Plaasbestuurder se handtekening:</b>                          | <b>Datum:</b>            |
| Die derde stap wat gedoen is om die saak te skik:                |                          |
| <b>Werker se handtekening:</b>                                   |                          |
| Werkgewer se besluit:                                            |                          |
| <b>Werker se handtekening:</b>                                   | <b>Datum:</b>            |
| <b>Werkgewer se handtekening</b>                                 | <b>Datum:</b>            |

# **BYLAE B**

## **DIENSKONTRAK**

### **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-uur-basis 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 dat 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 werkgever om sodanige gelde van sy salaris af te trek as wat die werknemer van tyd tot tyd aan die werkgever verskuldig mag wees.

4.3.4 Die werknemer sal nie geregtig wees op betaling van enige vergoeding vir sodanige tydperk wat hy sonder toestemming van die werkgever van diens is nie.

4.3.5 Bonusse sal betaalbaar wees volgens die uitsluitlike diskresie van die werkgever.

## **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 werkgever ingevolge hierdie ooreenkoms stel.

## **7. Ontruiming**

Die werknemer stem toe dat indien hierdie ooreenkoms om welke rede ook al beeindig word, hy summier die eiendom wat ingevolge hierdie ooreenkoms geokkupeer word, sal ontruim. Indien die werkgever



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 werkgever 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 werkgever 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 op .....dae 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 werkgever.
- 9.3 Die werknemer onderneem om ten minste 30 (DERTIG) dae voor die neem van enige verlof vir voormelde toestemming by die werkgever 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 werkgever kan voorlê, of alternatiewelik as die werkgever onder die omstandighede tevrede is dat die werknemer nie geskik is om met werk voort te gaan nie.

## **11. Besoekers**

Die werknemer sal nie geregtig wees om besoekers gedurende die normale werksure 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 om die werknemer summier te ontslaan wees dissiplinêre redes nie. In hierdie verband word uitdruklik ooreengekom dat indien die werknemer vir meer as 2 (TWEE) werksdae agtereenvolgend sonder toestemming afwesig is, is die kontrak outomaties geag beëindig te wees. (Ter wille van billikheid en goeie verhoudinge tussen die boer en sy plaaswerkers behoort elke geval egter op eie meriete beoordeel te word.)

Tydens die proeftydperk kan hierdie ooreenkoms by wyse van summiere kennisgewing oor en weer beëindig word.

## **13. Wysiging van ooreenkoms**

Die partye bevestig dat hierdie ooreenkoms alleenlik skriftelik gewysig kan word saam met die skriftelike toestemming van beide partye.

## **14. Ondertekening**

Deur die boer, plaaswerker en 2 (TWEE) getuies.

# **BYLAE C**

## **DISSIPLINÊRE KODE EN PROSEDURE**

### **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 kruisondervra.
- 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 laat kom 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 'n mondelinge of skriftelike waarskuwing ag te gee, of vir meer ernstige oortredinge.
- **Onderzoek:**  
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 oortredings 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 kort sonder betaling.

## **5. Oortreding**

- Minder ernstige oortredings:
  - Afwesigheid sonder verlof;
  - Laat aanmelding vir diens;
  - 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 ernstige verlies of skade tot gevolg het;
  - Drosterij;
  - Aanranding;
  - Diefstal;
  - Bedrog;
  - Opstokery;
  - Staking.

## BYLAE D

### DISSIPLINÊRE STAPPE EN DIE TOEPASSING DAARVAN

| BERADINGSVERSLAGVORM                                     |                                 |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>PERSOONLIKE BESONDERHEDE:</b>                         |                                 |
| Naam van werknemer:                                      |                                 |
| Personeelnommer:                                         |                                 |
| Posbenaming:                                             |                                 |
| Datum van aanstelling:                                   |                                 |
| Hoofkantoor afdeling of tak:                             |                                 |
|                                                          |                                 |
| <b>BESONDERHEDE VAN ONDERHOUD:</b>                       |                                 |
| Onderwerp van gesprek:                                   |                                 |
|                                                          |                                 |
|                                                          |                                 |
|                                                          |                                 |
| Datum:                                                   | Adviserende medewerker/kollega: |
| Hoof/Bestuurder:                                         | Hoedanigheid:                   |
|                                                          |                                 |
| <b>OPSOMMING VAN OOREENGEKOME GRONDLIGGENDE OORSAAK:</b> |                                 |
|                                                          |                                 |
|                                                          |                                 |
|                                                          |                                 |
|                                                          |                                 |
| Handtekening van werknemer:                              |                                 |
| Hoof/Bestuurder:                                         | Datum:                          |
|                                                          |                                 |
| <b>OPSOMMING VAN OOREENGEKOME REGSTELLEND OPTREDE:</b>   |                                 |
|                                                          |                                 |
|                                                          |                                 |
|                                                          |                                 |
|                                                          |                                 |
| Handtekening van werknemer:                              |                                 |
| Hoof/Bestuurder:                                         | Datum:                          |
|                                                          |                                 |



| KENNISGEWING VAN DISSIPLINêRE ONDERSOEK |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |       |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|-------|-----|-------|-------|-------|-----------|-------|-----|
| <b>A.</b>                               | <b>BESONDERHEDE VAN WERKNEMER:</b><br><b>Naam:</b> _____<br><b>Personeelnommer:</b> _____ <b>Datum van aanstelling:</b> _____<br><b>Posbenaming:</b> _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |       |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |
| <b>B.</b>                               | <b>BESONDERHEDE VAN ONDERSOEK:</b><br>Die werknemer na verwys in (A) hierbo word hiermee in kennis gestel dat 'n dissiplinêre ondersoek gehou sal word op:<br>_____ om _____ te _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |       |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |
| <b>C.</b>                               | <b>ONDERWERP VAN ONDERSOEK:</b><br>_____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |       |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |
| <b>D.</b>                               | <b>REGTE I.T.V. DIE DISSIPLINêRE BELEID:</b><br>Ingevolge genoemde beleid mag u die volgende regte beoefen: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. U mag 'n adviseurende medewerker/kollega benoem om u by te staan tydens die ondersoek.</li> <li>2. U mag getuienis aflê of voorlê deur: <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 getuienis te roep (alleen werknemers van die maatskappy);</li> <li>2.2 getuienis af te lê;</li> <li>2.3 getuienis voor te lê in die vorm van beëdigde verklaring (bv. getuienis van persone wat nie werknemers van die maatskappy is nie).</li> </ol> </li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                     |       |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |
| <b>E.</b>                               | <b>VOORSITTER:</b><br><br><table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">HANDTEKENING</td> <td style="text-align: center;">DATUM</td> <td style="text-align: center;">TYD</td> </tr> </table> <p>Geliewe hierdie kennisgewing te onderteken en enige navrae direk aan die personeelkundige te rig.</p> <p>GETEKEN:</p><br><table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">WERKNEMER</td> <td style="text-align: center;">DATUM</td> <td style="text-align: center;">TYD</td> </tr> </table> |       | _____ | _____ | _____ | HANDTEKENING | DATUM | TYD | _____ | _____ | _____ | WERKNEMER | DATUM | TYD |
| _____                                   | _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | _____ |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |
| HANDTEKENING                            | DATUM                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | TYD   |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |
| _____                                   | _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | _____ |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |
| WERKNEMER                               | DATUM                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | TYD   |       |       |       |              |       |     |       |       |       |           |       |     |



## DISSIPLINêRE ONDERSOEK EN OPTREDE

### PERSOONLIGE BESONDERHEDE:

Naam van werknemer: \_\_\_\_\_

Personeelnummer: \_\_\_\_\_ 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 l.t.v. dissiplinêre kode & prosedure is op \_\_\_\_\_  
aan werknemer voorgehou deur \_\_\_\_\_

Getuie teenwoordig: \_\_\_\_\_ Hoedanigheid: \_\_\_\_\_

4. Adviserende/ondersteunende mede werker/kollega teenwoordig (*indien van toepassing*):

Hoedanigheid: \_\_\_\_\_

5. GETUIENIS:

Meld die name en verwysigings van persone wie as getuienis opgetree het (*indien van toepassing*)

\_\_\_\_\_ Hoedanigheid: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Optrede:

☐ Eerste skriftelike waarskuwing (Geldig: 6 maande)

☐ Finale skriftelike waarskuwing (Geldig: 8 maande)

☐ Diensbeëindiging: \_\_\_\_\_

Laaste werksdag

Geteken:

\_\_\_\_\_

Werknemer

Adviserende medewerker/kollega

|                            |                                  |
|----------------------------|----------------------------------|
| _____<br><b>Datum</b>      | _____<br><b>Datum</b>            |
| _____<br><b>Voorsitter</b> | _____<br><b>Personeelkundige</b> |
| _____<br><b>Datum</b>      | _____<br><b>Datum</b>            |

**Mede-onderteken deur (indien van toepassing)**

|                               |                                                      |
|-------------------------------|------------------------------------------------------|
| _____<br><b>Lynbestuurder</b> | _____<br><b>Hoofbestuurder (Menslike Hulpbronne)</b> |
| _____<br><b>Datum</b>         | _____<br><b>Datum</b>                                |

12. ☐ **Reg tot appèl:**

|                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| _____<br><b>Voorgehou deur</b> | _____<br><b>Datum</b> |
|--------------------------------|-----------------------|

| <b>APPÈL-AANMELDINGSVORM</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <b>PERSOONLIGE BESONDERHEDE:</b><br><b>Naam van werknemer:</b> _____<br><b>Personeelnommer:</b> _____ <b>Datum van aanstelling:</b> _____<br><b>Posbenaming:</b> _____<br><b>Hoofkantoor afdeling of Tak:</b> _____<br><b>Telefoonnommer (w):</b> _____ <b>Telefoonnommer (h):</b> _____<br><b>Direkte toesighouer:</b> _____ |  |
| <b>STAP 1: AANMELDING VAN APPÈL:</b><br><b>Besluit waarteen geappelleer word:</b> _____<br><b>Besluit geneem op (datum):</b> _____                                                                                                                                                                                            |  |

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:

Appèl

Hersiening

Voorsitter: \_\_\_\_\_ Posvlak/Titel: \_\_\_\_\_

Datum van ondersoek: \_\_\_\_\_ Plek: \_\_\_\_\_

Tyd: \_\_\_\_\_

Adviseerende/ondersteunende medewerker: \_\_\_\_\_

## STAP 3: HANTERING DEUR ONMIDELLIKE 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 Topbestuurkomitee:** \_\_\_\_\_

**Posvlak/Titel:** \_\_\_\_\_

**Finale uitslag/beslissing:** \_\_\_\_\_

**Geteken:**

**Voorsitter Topbestuurskomitee:** \_\_\_\_\_ **Datum:** \_\_\_\_\_

**Werknemer:** \_\_\_\_\_ **Datum:** \_\_\_\_\_

**Hoofbestuurder:** \_\_\_\_\_ **Datum:** \_\_\_\_\_

**DIE VRAELYS  
DEPARTEMENT BEDRYFSOSIOLOGIE  
PU VIR CHO  
POTCHEFSTROOM**

**Vir Kantoorgebruik**

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

Nr (1-3)

**Opmerkings**

- Alle inligting is vertroulik, wees asseblief eerlik.
- Beantwoord alle vrae met 'n X (kruisie).

**AFDELING A**

**Biografiese Besonderhede**

|                     |                          |  |   |            |
|---------------------|--------------------------|--|---|------------|
| <b>1. Ouderdom?</b> | <b>Jonger as 20 jaar</b> |  | 1 | <b>(4)</b> |
|                     | <b>20 - 29 jaar</b>      |  | 2 |            |
|                     | <b>30 - 39 jaar</b>      |  | 3 |            |
|                     | <b>40 - 49 jaar</b>      |  | 4 |            |
|                     | <b>50 jaar en ouer</b>   |  | 5 |            |

|                                       |                     |  |   |            |
|---------------------------------------|---------------------|--|---|------------|
| <b>2 Hoogste kwalifikasie behaal?</b> | <b>St 8 of laer</b> |  | 1 | <b>(5)</b> |
|                                       | <b>St 10</b>        |  | 2 |            |
|                                       | <b>Diploma</b>      |  | 3 |            |
|                                       | <b>Graad</b>        |  | 4 |            |
|                                       | <b>Na-Graads</b>    |  | 5 |            |

|                                |                          |  |   |            |
|--------------------------------|--------------------------|--|---|------------|
| <b>3. Hoe lank boer u al ?</b> | <b>Minder as 1 jaar</b>  |  | 1 | <b>(6)</b> |
|                                | <b>1 - 5 jaar</b>        |  | 2 |            |
|                                | <b>6-15 jaar</b>         |  | 3 |            |
|                                | <b>16 jaar en langer</b> |  | 4 |            |

|                                                                       |  |  |     |
|-----------------------------------------------------------------------|--|--|-----|
| 4. Het u voorheen 'n ander beroep beoefen? Indien wel noem asseblief. |  |  |     |
|                                                                       |  |  |     |
|                                                                       |  |  |     |
|                                                                       |  |  | (7) |

|                                       |     |  |   |     |
|---------------------------------------|-----|--|---|-----|
| 5. Is boerdery tans u enigste beroep? | JA  |  | 1 | (8) |
|                                       | NEE |  | 2 |     |

|                                             |                |  |   |     |
|---------------------------------------------|----------------|--|---|-----|
| 6. Hoeveel hektaar het u onder besproeiing? | 1 - 42 ha      |  | 1 | (9) |
|                                             | 43 - 84 ha     |  | 2 |     |
|                                             | 85 - 126 ha    |  | 3 |     |
|                                             | 127 - 168 ha   |  | 4 |     |
|                                             | 169 - 210 ha   |  | 5 |     |
|                                             | 211 en meer ha |  | 6 |     |

|                                                       |     |  |   |      |
|-------------------------------------------------------|-----|--|---|------|
| 7. Is u besproeiing u belangrikste bron van inkomste? | JA  |  | 1 | (10) |
|                                                       | NEE |  | 2 |      |

|                                                     |            |  |   |      |
|-----------------------------------------------------|------------|--|---|------|
| 8. Hoeveel plaaswerkers het u permanent in u diens? | 1 - 10     |  | 1 | (11) |
|                                                     | 11 - 30    |  | 2 |      |
|                                                     | 31 en meer |  | 3 |      |

|                                                                         |             |  |   |      |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|--|---|------|
| 9. Hoeveel los arbeiders (oesters) het u gemiddeld per jaar op u plaas? | 1 - 50      |  | 1 | (12) |
|                                                                         | 51 - 100    |  | 2 |      |
|                                                                         | 101 - 150   |  | 3 |      |
|                                                                         | 151 en meer |  | 4 |      |

|                                                    |     |  |   |      |
|----------------------------------------------------|-----|--|---|------|
| 10. Behoort u aan 'n landbouwerkgewer-organisasie? | JA  |  | 1 | (13) |
|                                                    | NEE |  | 2 |      |

|                             |  |  |      |
|-----------------------------|--|--|------|
| 11. Indien NEE, waarom nie? |  |  |      |
|                             |  |  |      |
|                             |  |  | (14) |

## AFDELING B

### Arbeidsverhoudinge

|                                                               |     |  |   |      |
|---------------------------------------------------------------|-----|--|---|------|
| 12. Het u enige opleiding/kursus in arbeidsverhoudinge gehad? | JA  |  | 1 | (15) |
|                                                               | NEE |  | 2 |      |

| 13. Hoe ervaar u, u werkers ten opsigte van die volgende aspekte? |                 |   |   |                 |   |      |
|-------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|-----------------|---|------|
|                                                                   | Uiters Positief |   | 3 | Uiters Negatief |   |      |
|                                                                   | 1               | 2 |   | 4               | 5 |      |
| 13.1 Lojaliteit teenoor werkgewer.                                |                 |   |   |                 |   | (16) |
| 13.2 Respek teenoor werkgewer.                                    |                 |   |   |                 |   | (17) |
| 13.3 Betroubaarheid teenoor werkgewer.                            |                 |   |   |                 |   | (18) |
| 13.4 Openhartigheid teenoor werkgewer.                            |                 |   |   |                 |   | (19) |
| 13.5 Kommunikasie teenoor werkgewer.                              |                 |   |   |                 |   | (20) |
| 13.6 Vertrouensverhouding teenoor werkgewer.                      |                 |   |   |                 |   | (21) |

|                                                                                 |      |  |   |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|------|--|---|------|
| 14. Luister u na u werkers se kant van 'n saak, al stem u nie daarmee saam nie? | JA   |  | 1 | (22) |
|                                                                                 | NEE  |  | 2 |      |
|                                                                                 | SOMS |  | 3 |      |

|                                                                       |                          |  |   |      |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------|--|---|------|
| 15. Hoe neem u hoofsaaklik permanente plaaswerkers in diens? (merk 1) | Volgens gevoel/sigwaarde |  | 1 | (23) |
|                                                                       | Op aanbeveling           |  | 2 |      |
|                                                                       | Onderhoude               |  | 3 |      |
|                                                                       | Vasgestelde kriteria     |  | 4 |      |
|                                                                       | Ander                    |  | 5 |      |



|                                                   |  |  |      |
|---------------------------------------------------|--|--|------|
| 16. Indien Ander gemerk in vraag 15, spesifiseer? |  |  |      |
|                                                   |  |  |      |
|                                                   |  |  |      |
|                                                   |  |  | (24) |

|                                                       |          |  |   |      |
|-------------------------------------------------------|----------|--|---|------|
| 17. Wat is u houding ten opsigte van 'n dienskontrak? | Positief |  | 1 | (25) |
|                                                       | Neutraal |  | 2 |      |
|                                                       | Negatief |  | 3 |      |

|                                                         |     |  |   |      |
|---------------------------------------------------------|-----|--|---|------|
| 18. Het u 'n dienskontak met u permanente plaaswerkers? | JA  |  | 1 | (26) |
|                                                         | NEE |  | 2 |      |

|                                     |            |  |   |      |
|-------------------------------------|------------|--|---|------|
| 19. Indien JA, watter tipe kontrak? | Mondeling  |  | 1 | (27) |
|                                     | Skriftelik |  | 2 |      |

|                                                             |          |  |   |      |
|-------------------------------------------------------------|----------|--|---|------|
| 20. Wat is u plaaswerkers se houding t.o.v 'n dienskontrak? | Positief |  | 1 | (28) |
|                                                             | Neutraal |  | 2 |      |
|                                                             | Negatief |  | 3 |      |

|                                                                        |     |  |   |      |
|------------------------------------------------------------------------|-----|--|---|------|
| 21. Beskik u oor 'n formele diensrekord van u permanente plaaswerkers? | JA  |  | 1 | (29) |
|                                                                        | NEE |  | 2 |      |

|                                           |                      |  |   |      |
|-------------------------------------------|----------------------|--|---|------|
| 22. Indien NEE, verstrek vernaamste rede. | Stel nie belang nie  |  | 1 | (30) |
|                                           | Administratiewe las  |  | 2 |      |
|                                           | Maak staat op geheue |  | 3 |      |
|                                           | Onvoldoende fondse   |  | 4 |      |

|                                                        |            |  |   |      |
|--------------------------------------------------------|------------|--|---|------|
| 23. Bestaan daar 'n dissiplinêre prosedure op u plaas? | Mondelings |  | 1 | (31) |
|                                                        | Skriftelik |  | 2 |      |
|                                                        | Geen       |  | 3 |      |



|                                                  |            |  |   |      |
|--------------------------------------------------|------------|--|---|------|
| 24. Bestaan daar 'n griewe prosedure op u plaas? | Mondelings |  | 1 | (32) |
|                                                  | Skriftelik |  | 2 |      |
|                                                  | Geen       |  | 3 |      |

|                                                          |     |  |   |      |
|----------------------------------------------------------|-----|--|---|------|
| 25. Maak u van 'n werkerraad of komitee stelsel gebruik? | JA  |  | 1 | (33) |
|                                                          | NEE |  | 2 |      |

|                                                                   |     |  |   |      |
|-------------------------------------------------------------------|-----|--|---|------|
| 26. Maak u werkers gebruik van bogenoemde stelsels en prosedures? | JA  |  | 1 | (34) |
|                                                                   | NEE |  | 2 |      |

## AFDELING C

### Arbeidswetgewing

|                                                       |             |  |   |      |
|-------------------------------------------------------|-------------|--|---|------|
| 27. In watter mate dra u kennis van arbeidswetgewing? | Deeglik     |  | 1 | (35) |
|                                                       | Oorsigtelik |  | 2 |      |
|                                                       | Glad nie    |  | 3 |      |

|                                                                                                                         |         |  |   |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--|---|------|
| 28. Is u bewus daarvan dat die landbou in totaliteit onder die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) ressorteer? | JA      |  | 1 | (36) |
|                                                                                                                         | Onseker |  | 2 |      |
|                                                                                                                         | NEE     |  | 3 |      |

|                                                    |         |  |   |      |
|----------------------------------------------------|---------|--|---|------|
| 29. Dink u, u werkers is bewus van bogenoemde Wet? | JA      |  | 1 | (37) |
|                                                    | Onseker |  | 2 |      |
|                                                    | NEE     |  | 3 |      |

|                                                                                                                       |         |  |   |      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--|---|------|
| 30. Ondervind u enige onenigheid en ontevredenheid met u plaaswerkers sedert die nuwe wetgewing in werking gestel is? | Dikwels |  | 1 | (38) |
|                                                                                                                       | Soms    |  | 2 |      |
|                                                                                                                       | Nooit   |  | 3 |      |

|                                                                                                        |                         |  |   |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--|---|------|
| 31. Wat dink u gaan die gevolge van die Nuwe Wet op Arbeids-verhoudinge vir die landbou wees? (Merk 1) | Arbeidsvrede verseker   |  | 1 | (39) |
|                                                                                                        | Arbeidsonrus aanmoedig  |  | 2 |      |
|                                                                                                        | Toename in werkloosheid |  | 3 |      |
|                                                                                                        | Geen invloed            |  | 4 |      |
|                                                                                                        | Weet nie                |  | 5 |      |
|                                                                                                        | Ander                   |  | 6 |      |

|                                                          |      |
|----------------------------------------------------------|------|
| 32. Indien <b>Ander</b> gemerk in vraag 31, spesifiseer? |      |
|                                                          |      |
|                                                          |      |
|                                                          | (40) |

|                                                                                |         |  |   |      |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------|--|---|------|
| 33. Het u genoeg kennis om die nuwe wetgewing self op u plaas te implementeer? | JA      |  | 1 | (41) |
|                                                                                | Onseker |  | 2 |      |
|                                                                                | NEE     |  | 3 |      |

|                                                                                                   |     |  |   |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--|---|------|
| 34. Maak u gebruik van buite instansies om te help met die implementering van die nuwe wetgewing? | JA  |  | 1 | (42) |
|                                                                                                   | NEE |  | 2 |      |

## AFDELING D

### Arbeidsverwagtinge

|                                                               |          |  |   |      |
|---------------------------------------------------------------|----------|--|---|------|
| 35. Wat is u houding ten opsigte van vakbonde in die landbou? | Positief |  | 1 | (43) |
|                                                               | Neutraal |  | 2 |      |
|                                                               | Negatief |  | 3 |      |

|                                             |                   |  |   |      |
|---------------------------------------------|-------------------|--|---|------|
| 36. Is u voorbereid op vakbond aktiwiteite? | Ten volle         |  | 1 | (44) |
|                                             | In 'n sekere mate |  | 2 |      |
|                                             | Glad nie          |  | 3 |      |

|                                                                                                                                   |  |   |      |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---|------|--|
| 37. Na u mening wat beskou u as die belangrikste doelwitte van landbou-vakbonde? (Rangskik in volgorde van belangrikheid van 1-6) |  |   |      |  |
| 37.1 Om die regte van werkers te beskerm                                                                                          |  | 1 | (45) |  |
| 37.2 Om die regte van werkgewers te beskerm                                                                                       |  | 2 | (46) |  |
| 37.3 Om politieke mag te verkry                                                                                                   |  | 3 | (47) |  |
| 37.4 Om arbeidsvrede te bewerkstellig                                                                                             |  | 4 | (48) |  |
| 37.5 Om arbeidsonrus aan te help                                                                                                  |  | 5 | (49) |  |
| 37.6 Om sake vir werkgewers/boere te bemoeilik                                                                                    |  | 6 | (50) |  |

|                                                              |         |  |   |      |
|--------------------------------------------------------------|---------|--|---|------|
| 38. Is u bewus van enige vakbondaktiwiteite onder u werkers? | JA      |  | 1 | (51) |
|                                                              | Onseker |  | 2 |      |
|                                                              | NEE     |  | 3 |      |

|                                                                                       |          |  |   |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----------|--|---|------|
| 39. Indien u plaaswerkers aan 'n vakbond sou behoort, hoe sal u teenoor hulle optree? | Positief |  | 1 | (52) |
|                                                                                       | Neutraal |  | 2 |      |
|                                                                                       | Weet nie |  | 3 |      |
|                                                                                       | Negatief |  | 4 |      |

|                                                                                              |         |  |   |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--|---|------|
| 40. Is u bereid om met u werkers te onderhandel oor enige eise aan u gestel deur 'n vakbond? | JA      |  | 1 | (53) |
|                                                                                              | Onseker |  | 2 |      |
|                                                                                              | NEE     |  | 3 |      |

|                                                    |         |  |   |      |
|----------------------------------------------------|---------|--|---|------|
| 41. Sal u op u plaas erkenning gee aan 'n vakbond? | JA      |  | 1 | (54) |
|                                                    | Onseker |  | 2 |      |
|                                                    | NEE     |  | 3 |      |

|                                                                                                                   |         |                          |   |      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------------|---|------|
| 42. Voorsien u dat negatiewe vakbond-aktiwiteite aanleiding kan gee dat u minder arbeidsintensiewe gewasse plant? | JA      | <input type="checkbox"/> | 1 | (55) |
|                                                                                                                   | Onseker | <input type="checkbox"/> | 2 |      |
|                                                                                                                   | NEE     | <input type="checkbox"/> | 3 |      |

|                                                                                                                                                                                    |                          |   |      |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---|------|--|
| 43. Indien negatiewe vakbondaktiwiteite herhaaldelik in krisistye op u plaas sou plaasvind, hoe sal u dit in die toekoms hanteer? (Rangskik in volgorde van belangrikheid van 1-4) |                          |   |      |  |
| 43.1 Minder arbeidsintensiewe gewasse plant?                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | 1 | (56) |  |
| 43.2 Maksimaal meganiseer ?                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> | 2 | (57) |  |
| 43.3 Vakbondaktiwiteite hanteer soos dit voorkom?                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | 3 | (58) |  |
| 43.4 Werkers verminder                                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> | 4 | (59) |  |

|                                                                       |  |
|-----------------------------------------------------------------------|--|
| 44. Verwys na vraag 43, en dui aan watter ander maatreëls u sou tref. |  |
| <br>                                                                  |  |
| <br>                                                                  |  |
| (60)                                                                  |  |

|                                                                                                                                  |         |                          |   |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------------|---|------|
| 45. Dink u dat arbeidswetgewing en vakbond-aktiwiteite u sal beperk t.o.v. besluitneming rakende u boerdery aangeleenthede/sake? | JA      | <input type="checkbox"/> | 1 | (61) |
|                                                                                                                                  | Onseker | <input type="checkbox"/> | 2 |      |
|                                                                                                                                  | NEE     | <input type="checkbox"/> | 3 |      |

|                                                                       |  |
|-----------------------------------------------------------------------|--|
| 46. Hoe voel u as boer oor u toekoms in die landbou, beskryf kortliks |  |
| <br>                                                                  |  |
| <br>                                                                  |  |
| (62)                                                                  |  |

BAIE DANKIE VIR U SAMEWERKING!

## BIBLIOGRAFIE

ANON. 1995a. ANC-hoë por werkers aan om in oestyd te staak. *Landbouweekblad*, 77(896):93, Jun. 23.

ANON. 1995b. Sonder landbou sal Suid-Afrikaanse ekonomie in duie stort. *Landbouweekblad*, 77(914):91, Okt. 27.

ANON. 1995c. Vakbond vir plaaswerkers in ekonomie gestig. *Landbouweekblad*, 76(876):64, Febr. 3.

ANON. 1996a. Lae produktiwiteit bedreig marges. Volkskas Bank landbouperspektief, 3(10), bydrae tot *Landbouweekblad*, 78(946), Jun. 14. 10p.

ANON. 1996b. Meer druk op landbou utoefen. *Nopo-Nuus*, 1(2):5, Sept. & Okt.

ASHLEY, D. & ORENSTEIN, D.M. 1995. Sociological theory: classical statements. Boston, Mass. : Allyn and Bacon. 499p.

BACKER, L. 1996. Staat se rol in arbeid het so verander. *Rapport*: 8, Mrt. 17.

BACKER, W. 1989. Beter benutting van werkgewerorganisasies op die arbeidsterrein. Aambeeld: Opinieblad van die Randse Afrikaanse Universiteit, 17(2):26-30, Nov.

BACKER, W. & OLIVIER, M. 1996. Gids tot die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge. Pretoria : Bactas Personeelkonsultante. 52p.



- BARKER, F.S. & BACKER, W. 1992. Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark: kritiese aspekte vir 'n oorgangsfase. Pretoria : Van Schaik. 190p.
- BENDIX, S. 1989. Industrial relations in South Africa. Cape Town : Juta. 575p.
- BENDIX, S. 1996. Industrial relations in the new South Africa. 3<sup>rd</sup> ed. Cape Town : Juta. 696p.
- BLUMER, H. 1969. Symbolic interactionism: perspective and method. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 208p.
- BOTHA, A. 1995. Magsbalans swaai na werkers. *Landbouweekblad*, 76(880):16-17, Mrt. 3.
- BOTHA, C.J. 1992. Arbeidsverhoudinge in 'n arbeids sensitiewe boerderystreek. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif-Ph.D.) 306p.
- CHARON, J.M. 1995. Symbolic interactionism: an introduction, an interpretation, an integration. Englewoods Cliffs, N.J. : Prentice-Hall. 239p.
- CILLIERS, J. & CLAASEN, J. 1995. Witskrif sê reguit: staat, huidige boere se paaie gaan skei. *Landbouweekblad*, 77(896):85, Jun. 23.
- DE KLERK, G.W. 1989. Sosiale struktuur en die sosiologie: 'n sistematisering. *Acta academica*, 21(4):1-17, Nov.
- DE VILLIERS, T. 1987. Landbou gaan nie aan vakbonde ontsnap nie. *Finansies en tegniek*, 39(11):37, Mrt. 20.

DE VILLIERS, T. 1994. Boere verenig as werkgewers. *Finansies en tegniek*, 46(14):38, April. 8.

DU TOIT, D., WOOLFREY, D., MURPHY, J., GODFREY, S., BOSCH, D., CHRISTIE, S. 1996. The labour relations act of 1995. Durban : Butterworths. 458p.

DU PLESSIS, A.J. 1995. Die realisering en toepassing van nuwe arbeidswetgewing in die landbou. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling-M.A.) 172p.

DU PLESSIS, J.V., FOUCHE, M.A., JORDAAN, B., VAN WYK, M.W. 1996. A practical guide to labour law. Durban : Butterworths. 359p.

FARGANIS, J. 1996. Readings in social theory: the classic tradition to post modernism. 2<sup>nd</sup> ed. New York : McGraw-Hill. 399p.

FINNEMORE, M. 1996. Introduction to labour relations in South Africa. 5<sup>th</sup> ed. Durban : Butterworths. 289p.

FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1996. Introduction to labour relations in South Africa. 4<sup>th</sup> ed. Durban : Butterworths. 275p.

GERBER, P.D., NEL, P.S. & VAN DYK, P.S. 1987. Mannekragbestuur. Johannesburg : Southern Boekuitgewers. 473p.

GOUWS, P.A. 1986. Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Pretoria : Van Schaik. 127p.

JOAS, H. 1985. G.H. Mead: a contemporary re-examination of his thought. Cambridge : Polity Press. 266p.

JORDAAN, W. 1996. Empatie: daad van vereenselwiging. *Beeld*: 14. Nov. 12.

JOUBERT, D. 1973. Sosiologies gesproke: die aard van sosiologiese interpretasies. Stellenbosch : Universiteits-Uitgewers en Boekhandelaars.

LINDEQUE, G.F. 1979. Enkele aspekte van die aard van arbeidsverhoudinge as multifasetfenomeen: 'n sosiologies-sistemiese beskouing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif-Ph.D.) 440p.

MARGERISON, C.J. 1979. What do we mean by industrial relations? a behavioural science approach. *British journal of industrial relations*. 3(2):274, Feb.

MEAD, G.H. 1934. Mind, self and society. Chicago : University of Chicago Press.

MELTZER, B.N., PETRAS, J.W. & REYNOLDS, L.T. 1975. Symbolic interaction: genesis, varieties and criticism. London : Routledge & Kegan Paul. 144p.

NEL, P.S., EHLERS, L.T., ERASMUS, B.J., SCHOLTZ, G.J., TSABADI, M.J. & VAN ROOYEN, P.H. 1997. South African industrial relations. 3<sup>rd</sup> ed. Pretoria : Van Schaik. 292p.

NEL, P.S. & VAN ROOYEN, P.H. 1989. South African industrial relations: theory and practice. Pretoria : Academica. 319p.

NEL, P.S. & VAN ROOYEN, P.H. 1993. South African industrial relations: theory and practice. 2<sup>nd</sup> ed. Pretoria : Van Schaik. 319p.



**NCUBE, D.M.J. 1985. The influence of apartheid and capitalism on the development of Black trade unions. Johannesburg : Skotaville Publishers. 176p.**

**PLUMMER, K., ed. 1991. Symbolic interactionism, vol. 1. Aldershot, Hants. : Elgar. 460p. (Schools of thought in sociology, vol. 7.)**

**PONS, A., ed. 1996. Industrial relations handbook. Kenwyn : Juta. (Losbladpublikasie.)**

**RÄDEL, F.E. & REYNDERS, H.J.J. 1982. Inleiding tot die bedryfseconomie. Pretoria : Van Schaik. 632p.**

**RADEMAKER, L. & BERGMAN, H., reds. 1977. Sociologische stromingen. Utrecht : Spectrum/Intermediair. 355p.**

**RITZER, G. 1996. Sociological theory. 4<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill. 757p.**

**SALAMON, M.W. 1987. Industrial relations: theory and practice. London : Prentice-Hall. 577p.**

**SLABBERT, J.A., DE VILLIERS, A.S. & PARKER, A. 1994. Inleiding tot arbeidsverhoudingebestuur. 2de uitg. Pretoria : Digma. 187p.**

**SLABBERT, J.A., PRINSLOO, J.J. & BACKER, W., eds. 1994. Managing industrial relations in South Africa. Pretoria : Digma. (Losbladpublikasie.)**

**SLABBERT, J.A. & STEYN, M.E. 1987. Vakbondwese en arbeidsverhoudinge. Roodepoort : Digma. 118p.**

STEARNS, L. 1989. 'n Sosiologiese analise van 'n pre-primêre onderwysinrigting as sosiale struktuur. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif-Ph.D.) 174p.

STEENKAMP, G.E. 1988. Die boer se persepsie van arbeidsverhoudinge binne ondernemingstreek J. Potchefstroom. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling-M. COM.) 179p.

STEYN, A.F. & VAN RENSBURG, H.C.J. 1985. Sosiologie. Pretoria : Van Schaik. 302p.

STRYKER, S. 1980. Symbolic interactionism: a social structural version. California : Benjamin/Cummings. 161p.

SUID-AFRIKA. 1983. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, no. 3 van 1983. Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1995. Wet op Arbeidsverhoudinge, no. 66 van 1995. Pretoria : Staatsdrukker.

TURNER, J.H. 1982. The structure of sociological theory. 3<sup>rd</sup> ed. Homewood, Ill. : Dorsey Press. 488p.

VAN DIJK, R. 1960. Mens en medemens: een inleiding tot die algemene sociologie. 2de Druk. Wageningen : Zomer & Keunings. 219p.

VAN JAARSVELD, S.R. & FOURIE, J.D. 1986. Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Johannesburg : Perskor. 427p.

VAN JAARSVELD, S.R. & VAN ECK, B.P.S. 1992. Kompendium van Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Johannesburg : Lex Patria. 398p.

VAN RENSBURG, H.C.J. & DE KLERK, G.W. 1984. Simboliese interaksionsime 'n mikroskopiese oriëntasie. *Suid-Afrikaanse tydskrif vir sosiologie*, 15(1):45-55.

VAN VUUREN, M. 1995. Wet moet boer en werker pas. *Landbouweekblad*, 77(917):38-39, Nov. 17.

VAN WYK, A.C. 1990. Simboliese interaskionsime: 'n mikro perspektief in gesinstudies. *Journal of dietetics and home economics*. 18(2):51-55.

WALSH, J. 1995. Clinical relatedness with persons having Schizophrenia: a symbolic interactionist perspective. *Clinical social work journal*, 23(1):71-85, Spring.

WETTE **kyk** SUID-AFRIKA.

WILLEMSE, J. 1995. Arbeidswet 'n bitter pil vir boere. *Landbouweekblad*, 77(920):6-7, Aug. 4.

WILSNACH, R. 1996. Finansiering lyk nou anders. *Finansies en tegniek*, 48(27):61, Jul. 5.

YOUNG, G. 1993. Trade unions: will they continue to play a progressive role in society? *Boardroom*, 3:3-7.