

**ARBEIDSTRANSFORMASIE IN DIE
LANDBOUSEKTOR IN DIE NOORDWES-
PROVINSIE SEDERT 1994**

H.M. LINDE MA

ARBEIDSTRANSFORMASIE IN DIE LANDBOUSEKTOR IN DIE NOORDWES- PROVINSIE SEDERT 1994

H.M. LINDE MA

Proefskrif voorgelê vir die graad Philosophiae Doctor in
Bedryfsosiologie aan die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike
Hoër Onderwys

Promotor: Prof. J.C. Visagie

Mei 2001

Potchefstroom

VOORWOORD

By die afhandeling van hierdie navorsing spreek ek my dank teenoor ons Hemelse Vader uit vir die krag en genade. Graag bedank ek ook die volgende persone en instansies:

- My promotor, prof. J.C. Visagie vir sy voortdurende belangstelling, hulp en leiding.
- My kollegas in die Skool vir Menslikehulpbronontwikkeling en -bestuur vir hulle belangstelling tydens die afhandeling van hierdie navorsing. Aan prof. J.H. van den Berg: dankie vir sy bydrae tot my akademiese vorming.
- Die personeel van die Ferdinand Postma-biblioteek, in die besonder die vriendelike dames by die uitleendepartement.
- Die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO vir die hulp en leiding met die verwerking van die navorsingsbevindinge.
- Agri Noordwes sonder wie se hulp en bystand hierdie navorsing nooit 'n werklikheid sou word nie.
- Mev. C. Postma vir haar bydrae tot die tegniese versorging van die proefskrif.
- My familie, en in die besonder Erika, Max en Nicola wat baie moes ontbeer tydens die navorsing.

DIE SKRYWER

POTCHEFSTROOM

MEI 2001

Opgedra aan haar,
wat nooit getwyfel het nie.

INHOUDSOPGAWE

BLADSY

VOORWOORD

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	1
1.1 INLEIDING	1
1.2 PROBLEEMSTELLING	6
1.3 DOEL VAN DIE ONDERSOEK.....	11
1.3.1 PRIMêRE DOELSTELLING.....	11
1.3.2 SEKONDêRE DOELSTELLINGS.....	11
1.4 METODE VAN ONDERSOEK	12
1.5 OMSKRYWING VAN ENKELE BEGRIPPE	13
1.5.1 ARBEIDSVERHOUDINGE	13
1.5.2 KOLLEKTIEWE BEDINGING.....	14
1.5.3 BOERDERYBEDRYWIGHEID.....	15
1.5.4 WERKNEMER/PLAASWERKER.....	15
1.5.5 WERKGEWER	15
1.5.6 VAKBOND	16
1.6 PROBLEME ONDERVIND MET HIERDIE NAVORSING ...	16
1.7 INHOUDSONTPLOOIING	17

HOOFSTUK 2

ENKELE VAKTEORETIESE PERSPEKTIEWE OP SOSIALE

VERANDERING	18
2.1 INLEIDING	18
2.2 AGTERGROND	18
2.3 SOSIALE VERANDERING IN DIE LANDBOU	21
2.4 DEFINISIES EN OMSKRYWINGS VAN SOSIALE VERANDERING	23
2.5 ASPEKTE, KENMERKE EN ELEMENTE VAN SOSIALE VERANDERING	28

2.5.1	KENMERKE VAN SOSIALE VERANDERING	28
2.5.2	ELEMENTE VAN SOSIALE VERANDERING	29
2.5.3	VERDERE ASPEKTE VAN SOSIALE VERANDERING	30
2.6	DIE DOEL EN FUNKSIE VAN SOSIOLOGIESE TEORIEë.....	31
2.7	DIE KATEGORISERING EN KLASSIFIKASIE VAN DIE VERSKILLENDE TEORIEë VAN SOSIALE VERANDERING	33
2.7.1	STRASSER EN RANDALL SE TIPOLOGIE VAN SOSIALE VERANDERINGSTEORIEë.....	33
2.7.1.1	Endogene teorieë.....	33
2.7.1.2	Eksogene teorieë	34
2.7.2	EDARI SE INDELING VAN SOSIALE VERANDERINGS- TEORIEë.....	35
2.7.3	SZTOMPKA SE GROEPERING VAN SOSIALE VERANDERINGSTEORIEë	35
2.7.4	APPELBAUM SE KATEGORIEë VAN SOSIALE VERANDERINGSTEORIEë	36
2.8	DIE KLASSIEKE EVOLUSIONISTIESE TEORIE	37
2.8.1	AGTERGROND	37
2.8.2	ENKELE EVOLUSIONISTIESE STANDPUNTE VOLGENS SMITH	39
2.8.3	EKSPONENTE VAN DIE KLASSIEKE EVOLUSIONIS- TIESE TEORIE	40
2.8.3.1	Auguste Comte (1798 - 1857).....	40
2.8.3.2	Herbert Spencer (1820 - 1903)	42
2.9	DIE STRUKTUUR-FUNKSIONALISME: DIE KONSEP VAN EKWILIBRIUM EN HOMEOSTASE	44
2.9.1	AGTERGROND	44
2.9.2	‘N ALGEMENE OORSIG VAN TERSAAKLIKE FASETTE VAN DIE STRUKTUUR-FUNKSIONALISME	45
2.10	KULTURELE AGTERSTANDSTEORIE: WILLIAM FIELDING OGBURN (1886 - 1959).....	48
2.10.1	AGTERGROND	48

2.10.2	ENKELE STANDPUNTE	49
2.11	DIE MENSLIKE EKOLOGIETEORIE.....	50
2.11.1	AGTERGROND	50
2.11.2	ENKELE STANDPUNTE	50
2.12	DIE SIKLIESE OF STYG- EN DAALTEORIE	51
2.12.1	AGTERGROND	51
2.12.2	EKSPONENTE VAN DIE SIKLIESE OF STYG- EN DAALTEORIE	52
2.12.2.1	Pitrim Sorokin (1889 - 1968)	52
2.12.2.2	Arnold Toynbee (1889 - 1962)	54
2.13	DIE KONFLIKTEORIE.....	56
2.13.1	AGTERGROND	56
2.13.2	EKSPONENTE VAN DIE KONFLIKTEORIE.....	59
2.13.2.1	KARL MARX (1818 - 1883).....	59
2.13.2.1.1	Invloede op Marx se denke.....	60
2.13.2.1.2	Die ekonomiese basis van die gemeenskap	63
2.13.2.1.3	Klas en klassekonflik	65
2.13.2.1.4	Marx se beskouing van ekwilibrium	69
2.13.2.2	Ralf Dahrendorf	72
2.13.2.2.1	Invloede op Dahrendorf se denke.....	72
2.13.2.2.2	Dahrendorf se beskouings.....	73
2.13.2.2.3	Ooreenkomste tussen Marx en Dahrendorf.....	75
2.13.2.2.4	Verskille tussen Marx en Dahrendorf	75
2.13.2.2.5	Die sosiale verklaring van mag en konflik	77
2.13.2.2.6	Die vorming van konflikgroepe.....	81
2.13.2.2.7	Doelstellings en vereistes van 'n teorie van konflik	83
2.14	SAMEVATTING	85

HOOFSTUK 3

DIE ARBEIDSVERHOUDING AS KOMPONENT VAN 'N

	ARBEIDSVERHOUDINGESISTEEM	88
3.1	INLEIDING	88
3.2	AGTERGROND	88

3.3	DIE DRIELEDIGE VERHOUDING	90
3.3.1	TRIPARTISME EN BIPARTISME	90
3.4	DUNLOP SE SISTEEMBENADERING	96
3.4.1	DIE ONTLEDING VAN 'N ARBEIDSVERHOUDINGE- SISTEEM VOLGENS DUNLOP	98
3.4.1.1	Deelnemers	98
3.4.1.2	Die konteks van 'n arbeidsverhoudingese-sisteem	99
3.4.1.3	Ideologie	99
3.4.1.4	Daarstelling van reëls	100
3.5	DIE STAAT AS DEEL VAN 'N ARBEIDS- VERHOUDING	102
3.5.1	MINIMUM EN MAKSIMUM INMENGING	106
3.5.2	FAKTORE WAT STAATSINMENGING BEPAAL	108
3.5.2.1	Mark-individualisme	108
3.5.2.2	Pro-kapitale ingryping	109
3.5.2.3	Pro-arbeidsingryping	109
3.5.2.4	Korporatisme / Samewerking	109
3.5.2.5	Absolute ingryping ten gunste van arbeid	110
3.5.2.6	Absolute ingryping ten gunste van kapitaal	110
3.5.3	VERSKILLENDE ROLLE VAN DIE STAAT IN ARBEIDSVERHOUDINGE	110
3.5.3.1	Die staat as wetgewer	111
3.5.3.2	Die staat as bemiddelaar	111
3.5.3.3	Die staat as reguleerder	111
3.5.3.4	Die staat as adviseur	112
3.5.3.5	Die juridiese rol van die staat	112
3.5.3.6	Die staat as werkgewer	113
3.6	DIE FORMELE VASSTELLING VAN DIE INDIVIDUELE EN KOLLEKTIEWE VERHOUDING TUSSEN WERKGEWERS EN WERKNEMERS	113
3.6.1	DIE ONTSTAAN VAN 'N INDIVIDUELE VERHOUDING GEBASEER OP 'N DIENSKONTRAK	114
3.6.2	DIE BESTAAN VAN 'N GESAGSVERHOUDING	116
3.6.3	VERPLIGTINGE VAN DIE WERKGEWER	117

3.6.3.1	Indiensneming	118
3.6.3.2	Voorsiening van werk	118
3.6.3.3	Voorsiening van ooreengekome werk	118
3.6.3.4	Betaling van ooreengekome vergoeding	119
3.6.3.5	Voorsiening van verlof.....	119
3.6.3.6	Aanspreeklikheid van werkgewers teenoor buitestanders	119
3.6.3.7	Verskaffing van veilige werksomstandighede	120
3.6.3.8	Ander verpligtinge van werkgewers.....	121
3.6.4	REGTE VAN WERKGEWERS IN GEVAL VAN KOLLEKTIEWE ARBEIDSVERHOUDINGE.....	121
3.6.5	VERPLIGTINGE VAN DIE WERKNEMER	122
3.6.5.1	Beskikbaarstelling en lewering van dienste.....	122
3.6.5.2	Geskik vir besondere werk.....	122
3.6.5.3	Diensure en dienstydperk	122
3.6.5.4	Dienslewering in 'n ondergeskikte verband	123
3.6.5.5	Verpligting tot goeie trou	124
3.6.6	REGTE VAN WERKNEMERS IN GEVAL VAN KOLLEKTIEWE ARBEIDSVERHOUDINGE.....	125
3.6.6.1	Reg om te werk	125
3.6.6.2	Reg om te organiseer en te assosieer.....	125
3.6.6.3	Reg om kollektief te beding.....	125
3.6.6.4	Reg op werksekuriteit en bestaansbeveiliging	125
3.6.6.5	Reg om te eis dat arbeidsgeskillde deur middel van effektiewe regsprosesse opgelos word	126
3.7	VAKBONDE AS DEEL VAN DIE ARBEIDS- VERHOUDING	127
3.7.1	DEFINISIES EN OMSKRYWINGS VAN VAKBONDE	129
3.7.2	REDES WAAROM WERKERS BY VAKBONDE AANSLUIT.....	130
3.7.3	FUNKSIES VAN VAKBONDE	132
3.7.4	METODES WAT VAKBONDE KAN GEBRUIK TER BEREIKING VAN DOELWITTE.....	135
3.7.5	VAKBONDFEDERASIES IN SUID-AFRIKA	138

3.7.5.1	COSATU (Congress of South African Trade Unions).....	141
3.7.5.2	NACTU (The National Confederation of Trade Unions).....	144
3.7.5.3	SAKVA (Suid-Afrikaanse Konfederasie van Arbeid)	144
3.7.5.4	FEDSAL (Die Federasie van Suid-Afrikaanse Vakbonde).....	145
3.7.5.5	FITU (The Federation of Independant Trade Unions).....	146
3.7.6	VAKBONDE IN DIE LANDBOU.....	146
3.8	WERKGEWERS MET HUL ORGANISASIES AS DEEL VAN DIE ARBEIDSVERHOUDING	148
3.8.1	OMSKRYWING VAN WERKGEWERS-ORGANISASIES	149
3.8.2	FUNKSIES VAN WERKGEWERSORGANISASIES	149
3.8.3	BELANGRIKSTE WERKGEWERSORGANISASIES IN SUID-AFRIKA.....	151
3.8.3.1	SACOLLA (The South African Consultative Committee on Labour Affairs).....	151
3.8.3.2	BSA (Besigheid Suid-Afrika)	152
3.8.4	WAT IN DIE TOEKOMS VAN WERKGEWERS-ORGANISASIES VERWAG GAAN WORD.....	153
3.9	SAMEVATTING.....	154

HOOFSTUK 4

ARBEIDSWETGEWING SOOS VAN TOEPASSING OP DIE

	LANDBOU	156
4.1	INLEIDING	156
4.2	AGTERGROND	157
4.3	WAAROM DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (28 VAN 1956) AANGEPAS MOES WORD.....	164
4.4	DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (66 VAN 1995).....	166

4.4.1	DOEL, TOEPASSING EN INTERPRETASIE.....	166
4.4.2	DIE ONTWIKKELING EN DAARSTELLING VAN NEDLAC (National Economic, Development and Labour Council) AS ONDERHANDELINGS- LIGGAAM.....	167
4.4.2.1	Doel en funksie van NEDLAC	168
4.4.3	RAAMWERK VAN DIE WET OP ARBEIDS- VERHOUDINGE (66 VAN 1995)	170
4.4.3.1	Stakings	171
4.4.3.1.1	Beskermdde stakings	175
4.4.3.1.1.1	Die regsgevolge van beskermdde stakings	176
4.4.3.1.2	Onbeskermdde stakings	178
4.4.3.1.2.1	Die regsgevolge van onbeskermdde stakings	178
4.4.3.2	Ander vorme van nywerheidsaksie	179
4.4.3.2.1	Sekondêre stakings.....	179
4.4.3.2.2	Betooglinievorming.....	180
4.4.3.2.3	Protesoptrede om ekonomiese belange van werkers te bevorder.....	181
4.4.3.2.4	Vervangingsarbeid	182
4.4.3.3	Uitsluitings.....	182
4.4.3.4	Geskilbeslegting	183
4.4.3.4.1	Samestelling van die Kommissie volgens artikel (113-122) van die Wet (66 VAN 1995).....	184
4.4.3.4.2	Jurisdiksie van die Kommissie volgens artikel 115 van die Wet (66 VAN 1995).....	185
4.4.3.4.3	Geskilbeslegting onder toesig van die Kommissie.....	185
4.4.3.4.4	Bevoegdheids van die Kommissie in die proses van geskilbeslegting volgens die Wet (66 van 1995), artikel 142	186
4.4.3.4.5	Beslegting van geskille deur versoening volgens die Wet (66 van 1995), artikel 135.....	187
4.4.3.4.6	Beslegting van geskille deur arbitrasie volgens die Wet (66 van 1995), artikel 136	188

4.4.3.4.7	Algemene bepalings by arbitrasieverrigtinge volgens die Wet (66 van 1995), artikel 138.....	189
4.4.3.4.8	Hersiening van arbitrasietoekennings volgens die Wet (66 van 1995), artikel 145	190
4.4.3.5	Onbillike ontslag	190
4.4.3.5.1	Omskrywing van ontslag	191
4.4.3.5.2	Outomatiese onbillike ontslag	192
4.4.3.5.3	Ander gevalle van onbillike ontslag.....	193
4.4.3.5.4	Ontslag gegrond op bedryfsvereistes	193
4.4.3.5.5	Geskille oor onbillike ontslag	194
4.5	DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES (75 VAN 1997)	196
4.5.1	AGTERGROND	196
4.5.2	DOEL VAN DIE WET (75 VAN 1997)	197
4.5.3	TOEPASSING VAN DIE WET (75 van 1997)	197
4.5.4	OMSKRYWING VAN DIE BEGRIP BASIESE DIENSVOORWAARDE	198
4.5.4.1	Reëling van werktyd	200
4.5.4.1.1	Gewone werksure	200
4.5.4.1.2	Oortyd	201
4.5.4.1.3	Etenspouse	201
4.5.4.1.4	Daaglikse en weeklikse rustye.....	201
4.5.4.2	Reëling van verlof.....	202
4.5.4.2.1	Jaarlikse verlof	202
4.5.4.2.2	Siekteverlof.....	202
4.5.4.2.3	Kraamverlof.....	203
4.5.4.2.4	Verlof vir gesinsverantwoordelikheid.....	203
4.5.4.3	Besonderhede van diens en besoldiging.....	204
4.5.4.3.1	Skriftelike besonderhede van diens.....	204
4.5.4.3.2	Verwittiging van werknemers van hulle regte, en die hou van rekords	206
4.5.4.3.3	Besoldiging	207
4.5.4.4	Diensbeëindiging	209
4.5.4.4.1	Skeidingsbetalings	210

4.5.4.4.2	Dienssertifikaat	211
4.5.4.5	Verbod op die indiensneming van kinder- en dwangarbeid.....	211
4.5.4.5.1	Verbod op die indiensneming van kinders.....	211
4.5.4.6	Monitering, afdwinging en geregtelike verrigtinge.....	212
4.6	DIE WET OP VERGOEDING VIR BEROEPS- BESERINGS EN -SIEKTES (130 VAN 1993).....	213
4.7	DIE WET OP BEROEPSGESONDHEID EN -VEILIGHEID (85 VAN 1993)	215
4.8	DIE WET OP WERKLOOSHEIDSVERSEKERING (30 VAN 1966 SOOS GEWYSIG)	216
4.9	DIE WET OP UITBREIDING VAN SEKERHEID VAN VERBLYFREG (62 VAN 1997).....	217
4.10	DIE WET OP GELYKE INDIENSNEMING (55 VAN 1998).....	218
4.11	DIE WET OP VAARDIGHEIDSONTWIKKELING (97 VAN 1998).....	219
4.12	DIE VAARDIGHEIDSONTWIKKELING-HEFFINGSWET (9 VAN 1999).....	220
4.13	SAMEVATTING	220

HOOFSTUK 5

DIE NAVORSINGSONTWERP EN DIE ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE NAVORSINGS- BEVINDINGE

5.1	INLEIDING	225
5.2	NAVORSINGSONTWERP	226
5.2.1	NAVORSINGSMETODE	226
5.2.2	DIE STEEKPROEF.....	226
5.2.3	ONTLEDINGSTEGNIEK.....	228
5.2.4	BESPREKING VAN VERNAAMSTE BEVINDINGE	228
5.3	SAMEVATTING	253

HOOFSTUK 6

SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN ENKELE

AANBEVELINGS257

BYLAES

BYLAE A: AANSOEK OM BETREKKING268

BYLAE B: NIE-PERMANENTE OOREENKOMS270

BYLAE C: DIENSOOREENKOMS272

BYLAE D: BEHUISINGSOOREENKOMS278

BYLAE E: DISSIPLINêRE KODES EN PROSEDURES280

BYLAE F: AANSOEK OM VERLOF293

BYLAE G: TYD-EN LOONREGISTER.....295

BYLAE H: MEDIESE VERSLAG296

BYLAE I: WERKNEMERBEDANKINGSVORM298

BYLAE J: STAKINGS.....300

BYLAE K: DIE VRAELYS307

ABSTRACT317

BIBLIOGRAFIE321

LYS VAN TABELLE

BLADSY

TABEL 1.1: Wat arbeidsverhoudinge is en wat dit nie is nie	13
TABEL 3.1: Vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika	140
TABEL 5.1: Agri Noordwes.....	227
TABEL 5.2: Ouderdomsverspreiding van respondente.....	229
TABEL 5.3: Hoe lank sal dit neem om nuwe wetgewing te implementeer?.....	242
TABEL 5.4: Doelwitte van landbouvakbonde. Vergelykende navorsing: Linde (1997) en Linde (2001)	248
TABEL 5.5: Die boer-plaaswerkerverhouding.....	249
TABEL 5.6: Hoe het u u plaaswerkers se houding ervaar <u>voor</u> die verkiesing van die ANC-regering ten opsigte van die volgende aspekte?	251
TABEL 5.7: Hoe ervaar u u plaaswerkers se houding <u>na</u> die verkiesing van die ANC-regering ten opsigte van die volgende aspekte?.....	251
TABEL 5.8: Samevoeging van response, voor en na die ANC-verkiesing	252

LYS VAN FIGURE

BLADSY

FIGUUR 2.1:	Primêre gebiede waarin verandering plaasvind en wat 'n invloed uitoefen op die individu in die gemeenskap en in die landbou.....	20
FIGUUR 2.2:	Komponente van sosiale verandering	27
FIGUUR 2.3:	Dialektiese model.....	61
FIGUUR 2.4:	'n Kontinuumvoorstelling van Dahrendorf se siening van mag in die samelewing	79
FIGUUR 3.1:	Tripartisme/Drieledige verhouding	92
FIGUUR 3.2:	Dunlop se sisteembenadering van arbeidsverhoudinge	98
FIGUUR 3.3:	Kontinuumvoorstelling van “voluntarism” en “mandatorism”	107
FIGUUR 3.4:	Waarom werkers by vakbonde aansluit	131
FIGUUR 3.5:	Vakbondlidmaatskapgroei in Suid-Afrika (1980 - 1998)	139
FIGUUR 3.6:	Die vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika soos in 1999	143
FIGUUR 4.1:	Struktuur en samestelling van NEDLAC	169
FIGUUR 4.2:	Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995)	172
FIGUUR: 4.3:	Só moet die boer die wet se bepalings nakom	214
FIGUUR 5.1:	Verspreiding van kwalifikasies	230
FIGUUR 5.2:	Opleiding/kursus in arbeidsverhoudinge: vergelyking tussen Linde (1997) en Linde (2001)	232

FIGUUR 5.3:	Het u 'n geskrewe dienskontrak met u plaaswerkers?: Vergelyking tussen Botha (1992), Linde (1997) en Linde (2001)	233
FIGUUR 5.4:	Dissiplinêre en grieweprosedure.....	236
FIGUUR 5.5:	Maak u van werkerrade of die komitee- stelsel gebruik?	236
FIGUUR 5.6:	Invloed van arbeidswetgewing op die landbou	239
FIGUUR 5.7:	Het u genoeg kennis om nuwe wetgewing te implementeer?.....	241
FIGUUR 5.8:	Is wetgewing uitvoerbaar op die plaas?	243
FIGUUR 5.9:	Wat is u houding omtrent vakbonde in die landbou?	244
FIGUUR 5.10:	Houding van boere teenoor vakbondlid- maatskap van plaaswerkers	246
FIGUUR 5.11:	Is u bereid om met vakbondlede te onderhandel?	247

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1 INLEIDING

Ons leef in 'n era waar voortdurende verandering in alle fasette van die daaglikse lewe in Suid-Afrika aan die orde van die dag is. Dit is veral die manier waarop arbeidsverhoudinge en spesifiek die bestuur daarvan, die laaste dekade verander het.

Die mate van risiko's, diversiteit en veranderlikes wat 'n boer as bestuurder moet hanteer, is nêrens groter as in die landbousektor nie. Afgesien van 'n veeltal onbeheerbare toestande en natuur-elemente wat 'n invloed op die bestuurstaak het, is daar ook menslike aspekte waarmee rekening gehou moet word.

Arbeid tesame met grond, kapitaal en bestuur verteenwoordig die vier kernelemente in enige suksesvolle boerderyonderneming. Die belangrikheid van arbeid word deur Rädcl 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 meesvoorspelbare en mins beheerbare van al die produksiefaktore. Die belangrikheid van arbeid kan dus nooit oorbeklemtoon word nie, omdat in die aanwending daarvan 'n menigte veranderlikes teenwoordig is wat die resultaat van aanwending moeilik voorspelbaar maak.

Tradisioneel het bestuur in die landbou gegaan oor die gee van opdragte, wat hoofsaaklik die koördinering van werksaamhede behels het. Vir baie dekades het dit doeltreffend gewerk, maar vandag is dit 'n uitgediende funksie, gesien teen die agtergrond van

'n formele en gekompliseerde arbeidsomgewing waarin boere die bestuursfunksie moet verrig.

Du Toit (Van Zyl, 2000:3), president van Agri Suid-Afrika, is van mening dat Suid-Afrika se kundigheid wêreldwyd hoog aangeslaan word. Hierdie kundigheid verseker dat daar in ons eie land en vele buurstate geen voedseltekorte is nie. 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.

Wanneer die bydrae van die landbou tot die totale ekonomie van Suid-Afrika in ag geneem word, is dit noodsaaklik dat die beleidmakers en wetskrywers deeglik daarvan kennis neem. Van Zyl (2000:3) dui aan dat ongeag die oorgang van 'n beskermd na 'n onbeskermd landbou-omgewing Suid-Afrikaanse boere steeds presteer het, en wys op die volgende:

- Suid-Afrika se landbousektor het in die dertig jaar van 1963-1993 die totale volume van sy voedselproduksie met 118% verhoog. Die uitvoervolume van verwerkte landbouprodukte het terselfdertyd met 21% gegroei.
- Suid-Afrika is een van sowat tien lande ter wêreld wat reeds jare lank 'n netto uitvoerder van landbouprodukte is.
- Volgens die direktoraat statistiese inligting van die Departement van Landbou was Suid-Afrika se uitvoerdienste in 1999 die meeste nog, byna R15 miljard en maak sowat 10% van die land se totale valutaverdienste uit.
- Die landbou se bydrae tot Suid-Afrika se primêre nywerhede in 1998 het sowat 31.5% bedra, wat selfs dié van goud (23.1%) oorskry het.
- Die impak van die voorwaartse en terugwaartse skakeling van die landbou op Suid-Afrika se ekonomiese voorspoed is groter as wat

algemeen aanvaar word. Dit blyk dat die landbou regstreeks en onregstreeks werk verskaf aan sowat 25% van die land se totale arbeidsmag

Die landbou speel 'n groot rol in die voorspoed en ekonomiese onderhouding van die platteland. Na raming is die voortbestaan van sowat 80% van die plattelandse dorpe van die landbou afhanklik, wat beteken dat een uit elke vier landdrosdistrikte in Suid-Afrika van landbou en landbouprodukte vir hulle voortbestaan afhanklik is. Terblanche (Anon, 1995:91), president van die Landbounavorsingsraad, is van mening dat die Suid-Afrikaanse ekonomie sonder die bydrae van die landbou grotendeels in duie sal stort.

Die belangrikheid van plaaswerkers vir vakbonde kan dus ook nie onderskat word as in ag geneem word dat die kommersiële landbou as een van die grootste werkgewers in die land erken word nie. Vakbonde kan hulle ledetalle verhoog en sodoende hulle bedingingsmag versterk deur swart plaasarbeiders in hulle geledere op te neem. Die Congress of South African Trade Unions (COSATU) sowel as die National Council of Trade Unions (NACTU) het begin om gedurende die vroeë 1980's plaaswerkersprojekte van stapel te laat loop.

Volgens mnr. Dikson Motha (Anon, 1995:64) van die South African Agricultural Plantation and Allied Workers Union (SAAPAWU), is vakbonde ernstig met die organisering van alle plaaswerkers. Bosman (1995:9) wys daarop dat die stigting van hierdie vakbond kan lei tot die vertroebeling van goeie werksverhoudinge wat op plase bestaan. Hy meld verder dat vakbonde hulleself op hoogte behoort te bring met die andersoortige omstandighede wat verband hou met klimatologiese omstandighede in die landbousektor. Bosman (1995:9) maan SAAPAWU ook dat hulle kennis moet neem van die strategiese waarde van voedselproduksie in die land, alvorens daar onverantwoordelike uitsprake gemaak word. Vakbonde het reeds na alle provinsies in die land uitgebrei en minstens twaalf

vakbonde is met 'n mindere of meerdere mate van sukses in die landbou bedrywig. Vakbonde sal egter moet waak teen onkundige vakbondamptenare wat plaaswerkers negatief beïnvloed. Die tipe negatiewe persepsies wat deur dié amptenare gevestig is, is dikwels onwaar en gee aanleiding tot ongegronde griewe wat doelbewus gebruik word om verhoudinge tussen werkgewer en werknemer te vertroebel.

Anders as in die industrie, is landbouproduksie hoofsaaklik seisoenaal van aard. Landbou-opbrengste word beïnvloed deur tegnologiese, klimatologiese, biologiese, ekonomiese en onvoorspelbare gebeurtenisse. Dit beklemtoon die feit dat boerdery nie in 'n volmaakte omgewing geskied nie.

Dit is duidelik dat vakbonde daarvan bewus is dat boere tydens spitsstye, byvoorbeeld plant- en oestyd, kwesbaar is. 'n Voorbeeld hiervan is toe mnr. Pat Matosa, ANC-voorsitter in die Vrystaat, werkers aangepor het om tydens oestyd te staak (Anon, 1995:93). Sulke gebeure gee daartoe aanleiding dat boere 'n negatiewe beeld het ten opsigte van die werksaamhede van vakbonde en georganiseerde arbeid. 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.

Sekere verwagtinge is by die meerderheid anderskleuriges in Suid-Afrika geskep tydens die ANC se afgelope twee verkiesings, veral ten opsigte van die verskaffing van behuising, beter gesondheidsdienste, verbeterde onderwys, meer werksgeleenthede en die herverdeling van grond. Wanneer daar egter gekyk word na die haalbaarheid van genoemde beloftes, word daar onwillekeurig gevra op watter wyse hierdie verwagtinge bereik en gefinansier gaan word.

Die vermoë van die staat om belangrike strukture soos wet en orde in stand te hou, kan ook bevraagteken word. Die aanvalle en moorde op boere die afgelope dekade laat trouens twyfel ontstaan of die staat oor die vermoë en wil beskik om belangrike aangeleenthede soos wet en orde en byvoorbeeld grondhervorming, suksesvol te hanteer. Misdaad en wetteloosheid soos bewys in Zimbabwe, waar blanke plase met die goedkeuring van die president, mnr. Robert Mugabe beset is, kan die landbou en die hele ekonomie negatief beïnvloed.

Histories was die toekomsverloop op 'n plaas volgens Du Plessis (1995:14) primêr enkeldimensioneel. Binne die raamwerk van beplanning en identifisering van doelwitte en probleme was die bestaande struktuur wat die boer gehad het, genoeg vir hom. Hy kon gewoonlik 'n probleem oorkom. Omdat veranderinge nie vinnig geskied het nie, kon hy op 'n gekompartementaliseerde wyse slegs op een probleem of handeling konsentreer en die res as nie beïnvloedende of konstante faktore buite rekening laat.

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 hoe 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 aanpassings sal moet maak om op die langtermyn te oorleef.

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

1.2 PROBLEEMSTELLING

Prof. Lawrence Schlemmer en die Britse hoogleraar, prof. R.W. Johnson dui in 'n verslag van die Helen Suzman-stigting (Claassen, 1999:32) wat gedurende 1999 gepubliseer is aan: "Dit is nodig om die verhoudinge in die landbou te verstaan soos wat dit tans werklik daar uitsien en soos wat dit waarskynlik in die toekoms sal ontwikkel". Volgens bogenoemde skrywers is die regering min of meer oortuig dat swart plaaswerkers en huurpagwerkers steeds ellendig behandel word. Dit lei tot 'n posisie van konfrontasie waarin die regering steeds wetgewing "teen" blanke boere promulgeer en die veranderinge op die landbou wil afdwing wat die regering graag wil sien. Luidens bogenoemde verslag lei die huidige posisie tussen die regering en boere nie net tot konfrontasie en wantroue nie, maar is dit ook onwerkbaar.

Buigzaamheid in die arbeidsmark en in arbeidsverhoudinge in die breë, behoort nie gegrond te wees op wetgewing nie, maar op verhoudinge in die werksomgewing self. Dit sal naïef wees om te ontken dat op die arbeidsterrein in die landbou geen gebreke en probleme bestaan nie. Wanneer die landbou egter met ander sektore van die ekonomie vergelyk word, moet daar aanvaar word dat dit 'n bedryf met eiesoortige werksomstandighede en probleme is.

Die verhouding tussen boere en hulle werknemers was oor baie jare heen gegrond op 'n sterk paternalistiese stelsel wat op wedersydse afhanklikheid gebaseer is. 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 werkgewer en sy werknemer effektief te reël. Daar bestaan in die landbou 'n wedersydse afhanklikheid tussen die boer en sy plaaswerkers wat volgens Van Vuuren (1995:39) nooit in die nywerheidsektor kan of sal ontwikkel nie. Dit kan tot nadeel van die boer sowel as sy werknemers wees, as die besonderse verhouding as gevolg van onsimpatieke wetgewing en deur die konfrontasie-

gerigte omgewing van die gewone vakbondwese, vertroebel word. 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.

Na jare van goeie arbeidsverhoudinge op Suid-Afrikaanse plase, het stakings en arbeidsonrus nou 'n konkrete werklikheid geword. Die meeste boere was in die verlede van mening 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 bepalings 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. Boere 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 'n aard is, dat dit 'n situasie skep waar die magsbalans op plase sterker in die guns van werkers kan draai.

In Amerika is daar gemiddeld slegs een arbeider op elke plaas in diens om die boer met sy boerdery te help. Die land is so gemeganiseerd dat die boer, sy vrou en ander gesinslede dit met baie min hulp kan bedryf. Van Zyl (1999:47) wys daarop dat daar in Suid-Afrika gemiddeld aan tien voltydse plaaswerkers per plaas werk verskaf word.

Du Toit (Cilliers, 1999:91), Direkteur Regsdienste van die Landbou-werkgewersorganisasie, wys daarop dat voor die ANC-regering in 1994 aan bewind gekom het, daar sowat 1 212 373 plaaswerkers in

die landbou werksaam was met sowat vyfmiljoen afhanklikes. Hierdie getal plaaswerkers het in net vier jaar afgeneem tot sowat 650 000 in 1998, met 1,24 miljoen afhanklikes. In die verlede was boere ingerig om meer arbeids- as kapitaalintensief te opereer. Redes hiervoor was onder meer 'n morele verantwoordelikheid by boere om as werksverskaffers op te tree en omdat arbeid as produksiefaktor goedkoper as kapitaal was.

Die landbou het volgens Willemse (2000:6) in 1999 die posisie bereik waar arbeidsvergoeding meer beloop het as wat uit die netto inkomste verdien is en waaruit ook voorsiening gemaak moet word vir skulddelging, belasting en reserwes, asook om die opbrengs op kapitaal te finansier. Kontantvergoeding vir arbeid was gedurende hierdie periode R7,23 miljard, terwyl die netto inkomste van die landbou tot R7,16 miljard gedaal het. Vir die periode 1990-1999 het arbeidsvergoeding met 156% gestyg, terwyl die netto boerdery-inkomste met net 56% toegeneem het. 'n Sektorale vasstelling met minimum lone, spesifiek van toepassing op die landbou, word ook in die vooruitsig gestel wat sonder twyfel verder tot groter werkloosheid in hierdie sektor gaan bydra. Dit is logies dat arbeid billik vergoed moet word, maar om dit deur middel van wetgewing te doen, moet ernstig bevraagteken word. Lone bly 'n afgeleide van vraag en aanbod en in 'n vryemarkeconomie behoort die mark tog die prys van arbeid te bepaal, gesien teen 'n ooraanbod van arbeid.

Didiza (Anon, 2001:37), Minister van Landbou en Grondsake, sê dat die regering beoog om binne die volgende 15-20 jaar sowat 70 000 kommersiële swart boere op ongeveer 2 miljoen hektaar staatsgrond te hervestig. Die Minister wys verder daarop dat die staat ook van voorneme is om privaat plase te onteien, aangesien markgerigte grondhervorming nie geslaag het nie en die proses ook te lank sal duur. Wanneer daar na grondhervorming gekyk word, blyk dit duidelik dat dit in Suid-Afrika tans deur morele oerwegings wat in 'n politieke ideologie vervat is, gedryf word. Grondhervorming moet

~~ekonomies realisties wees, want wetgewing met 'n politieke inslag kan 'n nadelige invloed op ekonomiese groei en werkskepping hê. Eienaarskap van grond is vir handelsbanke 'n belangrike bron van sekuriteit, en in die meeste gevalle ook boere se hoofbron van sekuriteit. Dit spreek dus vanself dat enige negatiewe beleidsuitsprake en wetgewing in hierdie verband besigheidsvertroue in Suid-Afrika sal benadeel.~~

Die koste verbonde aan arbeid, verbeterde arbeidsbestuur, toenemende meganisasie en werkgewersonvriendelike arbeidswetgewing gaan sekerlik lei tot die rasionalisasie van 'n boer se werksmag en 'n verdere afname in indiensneming.

Die regering sien die landboubedryf steeds as 'n belangrike werkgewer en ontmoedig boere om nêr verder hulle werkerskorps te verklein nie. Boere is egter bekommerd oor toenemende nuwe arbeidswetgewing wat onder meer minimum lone, 'n opleidingsverbintenis, werksversekering en verblyfreg tot gevolg kan hê.

Du Toit (Cilliers, 1999:91) beklemtoon dat arbeidswetgewing wat op bogenoemde gegrond is, presies die teenoorgestelde uitwerking in die landbou het as waarop die wetgewer gehoop het. Dit blyk dus dat eensydige arbeidswetgewing wat hoofsaaklik daarop gemik is om voordele vir plaaswerkers te verseker sonder om die regte van boere in ag te neem, misluk.

Omdat die landbou sedert 1910 met die ontstaan van die Unie van Suid-Afrika van bepaalde arbeidswetgewing uitgesluit was, wat slegs op die industrie van toepassing was, 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 onder die vorige Nasionale Party-regering. 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.

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 hede. Wilsnach (1996:61) is van mening dat Suid-Afrikaanse boere nie meer in 'n beskermde omgewing boer soos dit in die verlede die geval was nie, maar in 'n veranderende en onvriendelike omgewing aan fundamentele en verreikende beleidsveranderinge op bykans alle vlakke van die samelewing waar die boer betrokke is, blootgestel word.

Wanneer die politieke realiteit egter in Suiderlike Afrika in ag geneem word, is dit onmoontlik om te dink dat die Suid-Afrikaanse landbou hoegenaamd langer in sy geheel of selfs gedeeltelik van arbeidswetgewing uitgesluit kan word, of dan 'n geformaliseerde arbeidsomgewing. Daar kan egter verwag word dat boere alles in hulle vermoë gaan doen om die blootstelling aan 'n oorgereguleerde wetlike omgewing te verminder.

Die landbou, soos die meeste ander sektore van die ekonomie, gaan tans deur ingrypende aanpassingsprosesse. Dit is duidelik dat die landbou in Suid-Afrika nie aan die transformasieproses gaan of kan ontsnap nie, maar besonderse eise aan die landbou in die algemeen, maar ook van die individuele boer in die toekoms gaan vra. Die aanleidende navorsingsvraag wat uit bogenoemde probleemstelling na vore kom, is naamlik hoe die Suid-Afrikaanse boer hierdie transformasieprosesse tans ervaar en hanteer.

1.3 DOEL VAN DIE ONDERSOEK

Die implementering van nuwe arbeidswetgewing in die landbou en die gevolglike veranderde arbeidsverhoudinge wat daaruit gaan voortspruit, het tot hierdie navorsing aanleiding gegee. In 'n landbou-omgewing wat gekenmerk word deur deregulering, teenoor die toenemende regulering van arbeid, word die Suid-Afrikaanse boer genoodsaak om af te sien van die tradisionele wyse van bestuur en gedwing om 'n bestuurstyl te vind wat voldoen aan die eise gestel deur 'n formele omgewing waarin hy homself bevind.

Alhoewel daar reeds navorsing gedoen is oor vakbonde in die Suid-Afrikaanse landbou (Steenkamp, 1988; Botha, 1992 en Du Plessis, 1995/2001), is dit noodsaaklik om die transformasieproses soos wat dit tans in die landbou plaasvind, na te vors.

1.3.1 PRIMÊRE DOELSTELLING

Gesien teen die agtergrond dat die Suid-Afrikaanse landbou en elke individuele boer in die midde van 'n transformasieproses is, is die primêre doelstelling van hierdie navorsing om te bepaal hoe boere die transformasieproses hanteer en ervaar.

1.3.2 SEKONDÊRE DOELSTELLINGS

Die sekondêre doelstellings van hierdie navorsing is:

- om te bepaal of boere gereed is om arbeid ooreenkomstig die eise van 'n veranderende arbeidsomgewing suksesvol te bestuur al dan nie;
- om vas te stel wat die verwagtinge van boere omtrent arbeid as produksiefaktor in 'n veranderende arbeidsomgewing is;
- om te bepaal wat die huidige stand van arbeidsverhoudinge in die landbou is en

- om die proses van sosiale verandering in die landbou aan die hand van geskikte teorieë vanuit die literatuur te konseptualiseer.

1.4 METODE VAN ONDERSOEK

Aangesien hoofstuk vyf die navorsingsontwerp breedvoerig beskryf, word hier slegs na die algemene navorsingsmetodes verwys.

In die teoretiese komponent word daar eerstens in hoofstuk twee aandag gegee aan toepaslike vakteoretiese literatuur, met verwysing na enkele benaderings en teoretiese perspektiewe van sosiale verandering.

Ter wille van volledigheid is daar in hoofstuk twee aan die hand van die vier kategorieë soos onderskei deur Appelbaum (1970:9-10), gepoog om die verskillende teorieë van sosiale verandering, tesame met enkele eksponente van 'n bepaalde teorie te bespreek. Met hierdie werkswyse is gepoog om nie net die verskillende benaderings (verskillende teorieë) toe te lig nie, maar ook om sodoende 'n duidelike beeld van die proses van sosiale verandering daar te stel. Hierdie agtergrond moet as blote dekor gesien word. Dit moet egter beklemtoon word dat die konflikteorie uitgesonder word as dié teorie wat die volledigste verklarings bied vir die transformasieproses in die landbou.

In hoofstukke drie en vier kom toepaslike aanverwante literatuur aan die orde. Die driedelige verhouding tussen werkgewer, werknemer en die staat word in hoofstuk drie bespreek as partye betrokke in 'n arbeidsverhoudingsesisteem. Hoofstuk vier word gewy aan relevante wetgewing soos tans van toepassing op die landbou is.

In die empiriese ondersoek (hoofstuk vyf) word die opname-prosedure gebruik as navorsingsprosedure, terwyl 'n gestruktureerde vraelys as tegniek of meetinstrument aangewend word om toepaslike inligting in te samel. Waar nodig, is van ongestruktureerde

onderhoude gebruik gemaak. Hierdie is 'n verkennende ondersoek en geen hipoteses is geformuleer nie.

1.5 OMSKRYWING VAN ENKELE BEGRIPPE

1.5.1 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 (werkers) aan die ander kant. Tabel 1.1 gee 'n opsomming van wat arbeidsverhoudinge is en wat dit nie is nie.

TABEL 1.1: Wat arbeidsverhoudinge is en wat dit nie is nie.

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

Bron: Slabbert (1994:7)

- **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 werkkuitvoering 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.

1.5.2 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.

1.5.3 BOERDERYBEDRYWIGHEID

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) word ‘n boerderybedrywigheid omskryf as enige bedrywigheid op ‘n plaas in verband met die landbou, met inbegrip van veeteelt, tuinbou en bosbou.

1.5.4 WERKNEMER/PLAASWERKER

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) Bylae 3(1) omskryf ‘n plaaswerker as ‘n werknemer wat hoofsaaklik in of in verband met ‘n boerderybedrywigheid in diens is. Hierdie omskrywing sluit nie ‘n huurarbeider in nie. Van Jaarsveld en Fourie (1986:54) beskryf ‘n werknemer as ‘n persoon wat ingevolge ‘n dienskontrak sy dienste, gewoonlik teen vergoeding, onder gesag tot beskikking van die werkgewer stel.

1.5.5 WERKGEWER

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) word ‘n werkgewer beskou as enige persoon hoegenaamd wat enige persoon in diens het of aan hom/haar werk verskaf en wat daardie persoon beloon. Van Jaarsveld en Fourie (1986:54) beskryf ‘n

werkgewer of instansie wat ingevolge 'n dienskontrak gesag voer oor 'n werknemer wat sy/haar dienste vir 'n tydperk gewoonlik teen vergoeding tot die beskikking van die werkgewer stel.

1.5.6 VAKBOND

Aangesien daar in hoofstuk drie breedvoerig aandag geskenk word aan georganiseerde arbeid en vakbonde, word hier volstaan met 'n enkele beskrywing.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) omskryf vakverenigings (vakbonde) as enige aantal werknemers in 'n bepaalde onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat verenig is met die doel, hetsy alleen of saam met ander doelstellings, om verhoudings tussen hulle en hul werkgewers of sommige van hul werkgewers in daardie onderneming, nywerheid bedryf of beroep te reël.

Ander begrippe word soos nodig geag in die teks omskryf.

1.6 PROBLEME ONDERVIND MET HIERDIE NAVORSING

Gedurende die 1980's het vakbonde eers begin dink aan die landbousektor as 'n moontlike veld vir ledewerwing en organisering. Sekerlik die grootste probleem wat met hierdie navorsing ervaar is, is die beperkte beskikbaarheid van gesaghebbende bronne oor die relatiewe nuwe onderwerp. Wat die literatuurstudie betref, moes daar derhalwe meestal gebruik gemaak word van resente tydskrifartikels om gesaghebbende inligting te bekom wat op die onderwerp en probleemstelling fokus.

In die lig van die belangrikheid van die navorsing is gehoop op 'n hoër persentasie respons. Dit blyk dat die Poskantoorstaking ten tye van die sirkulering van die vraelyste gedurende die eerste drie weke van Maart 2001, daadwerklik 'n negatiewe invloed gehad het op die respons.

1.7 INHOUDSONTPLOOIING

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

- Hoofstuk 1:** Inleiding en probleemstelling
- Hoofstuk 2:** Enkele vakteoretiese perspektiewe op sosiale verandering
- Hoofstuk 3:** Die arbeidsverhouding as komponent van 'n arbeidsverhoudingstelsel
- Hoofstuk 4:** Relevante arbeidswetgewing soos van toepassing op die landbou
- Hoofstuk 5:** Die navorsingsontwerp, ontleding en bespreking van die vernaamste navorsingsbevindinge
- Hoofstuk 6:** Samevattende gevolgtrekkings en enkele aanbevelings

HOOFSTUK 2

ENKELE VAKTEORETIESE PERSPEKTIEWE OP SOSIALE VERANDERING

2.1 INLEIDING

Verandering, die aanvaarding daarvan en weerstand daarteen met besondere verwysing na die landbou in Suid-Afrika, is die sentrale fokuspunt van hierdie navorsing. Gevolglik handel hierdie teoriehoofstuk oor die konseptualisering en omskrywing van die begrip sosiale verandering. Aan die hand van die belangrikste teorieë van sosiale verandering binne die breë kader van die sosiologiese teorie, word daar verder gepoog om aan die hand van 'n verskeidenheid bronne die verskynsel van sosiale verandering te ontleed.

2.2 AGTERGROND

Chiot (1977:ii) dui in die voorwoord van sy boek aan dat sosiale verandering verskillende betekenis vir verskillende gehore het. Vir die doeleindes van hierdie navorsing val die klem op 'n bepaalde sosiale struktuur of "gehoor" (die landbou) en word vakteoretiese verklaringsmoontlikhede vir die transformasieproses waarin die Suid-Afrikaanse landbou en dus ook die individuele boer homself vandag bevind, beskryf.

Verandering is so oud soos die mensdom self en word deur 'n verskeidenheid faktore veroorsaak. Dit vind deurlopend universeel plaas op alle terreine van die Suid-Afrikaanse samelewing en derhalwe ook op die terrein van die landbou.

Die proses van sosiale verandering is volgens Comte (Wallace & Wallace, 1985:601) daarvoor verantwoordelik dat die mens van 'n onkundige en eenvoudige barbaar tot 'n opgevoede wese ontwikkel

het. Comte is verder van mening dat wanneer die oorsake van verandering verklaar kan word, dit uiteraard kan help om vir 'n beter toekoms te beplan. Sosiale verandering is dus nie 'n unieke verskynsel nie, maar kom algemeen in gemeenskappe voor en is daarvan deel solank as wat die mens menslik bly (Wallace & Wallace, 1985:601).

Ponsioen (1969:13) deel bogenoemde siening en is van mening dat die ganse sosiale lewe noodwendig te make het met die proses van sosiale verandering. Moore (1974:1) beklemtoon hierdie siening en dui aan dat sosiale verandering universeel van aard is en deel vorm van menslike ondervinding.

Die Griekse filosoof Heraclitius van Efese (Harper, 1993:4) het by geleentheid gesê dat dit vir 'n persoon onmoontlik is om twee keer deur dieselfde rivier te stap, aangesien eerstens die rivier en tweedens ook die persoon verander het. Dit maak nie saak hoe kort die tydsverloop tussen die twee stappogings was nie; verandering het intussen plaasgevind. Aan die ander kant opponeer Parmenides van Elea hierdie idee en dui aan dat verandering 'n illusie is deurdat alles altyd dieselfde bly; slegs die werklikheid bestaan.

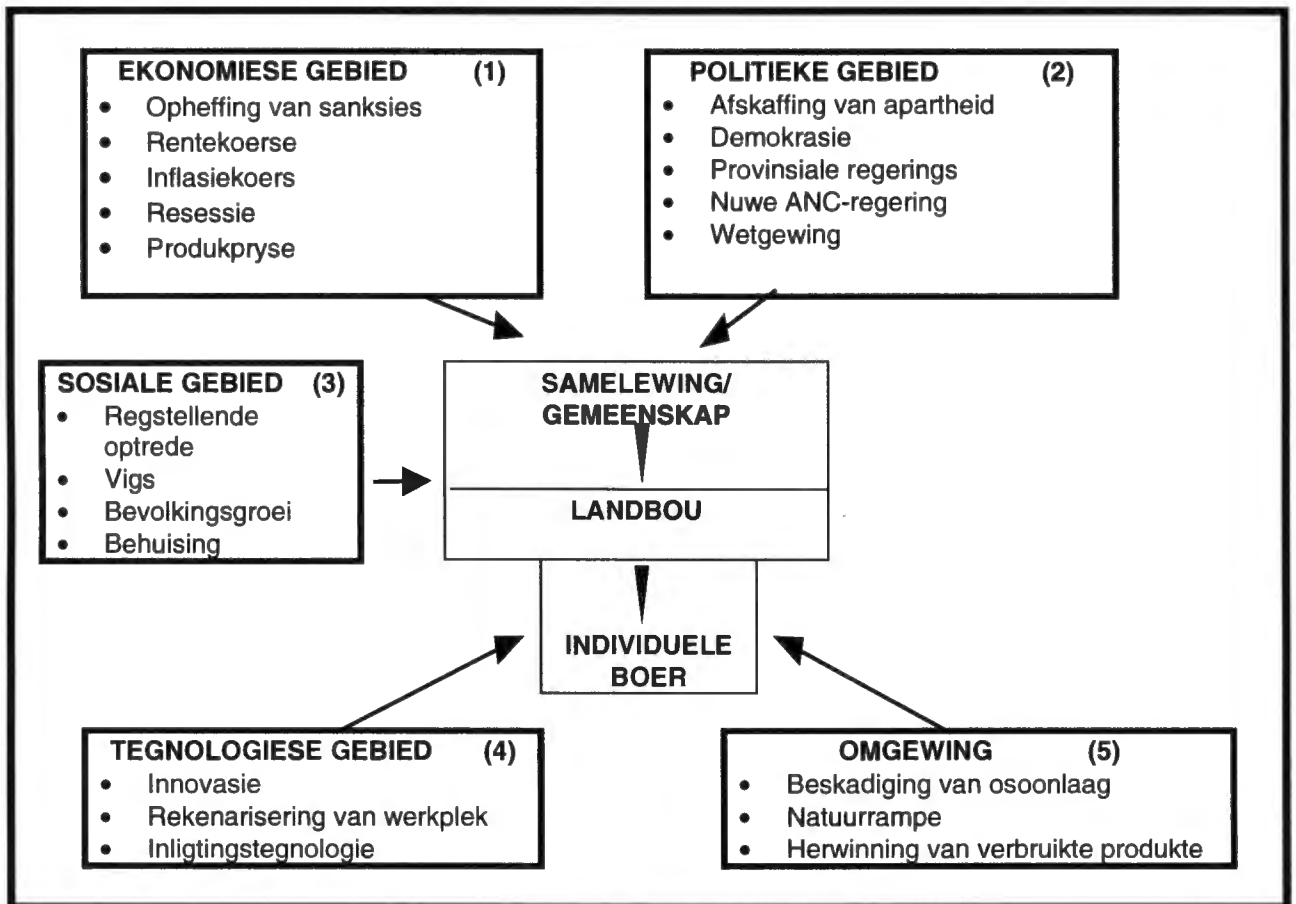
Ongeag hierdie opponerende denkrigtings, staan die feit dat alles waarmee die mens homself besig hou, onderworpe is aan verandering. Bierstedt (1970:510) wys daarop dat die tempo van verandering van gemeenskap tot gemeenskap verskil en selfs in dieselfde gemeenskap kan verskil. Wat egter belangrik is, is dat verandering onomkeerbaar is; slegs die tempo van verandering kan verhaas of vertraag word.

Schutte (Botha, 1992:21) verklaar in hierdie verband dat verandering in die laaste twee dekades so vinnig plaasgevind het dat 'n persoon maklik kan begin dink dat die lewe maar uit snelle verandering bestaan. Die gemeenskap is dus in 'n voortdurende staat van

verandering. 'n Gevolg hiervan is dat hoe vinniger verandering plaasvind, hoe meer intens word die probleme wat daarmee gepaard gaan, ervaar.

In Suid-Afrika kan die landbousektor in hierdie verband identifiseer met die siening van Vago (1980:4), naamlik dat “everywhere change has become central to people’s awareness, and there is a commitment to change that is irreversible, irresistible and irrevocable.”

FIGUUR 2.1: Primêre gebiede waarin verandering plaasvind en wat 'n invloed uitoefen op die individu in die gemeenskap en in die landbou.



Figuur aangepas uit Moolman (1996:28)

In figuur 2.1 is vyf primêre gebiede wat voortdurend aan verandering onderworpe is, aangetoon. Verandering in enige van hierdie

gebiede het gewoonlik 'n positiewe of negatiewe invloed op die individuele boer en die landbou in geheel.

2.3 SOSIALE VERANDERING IN DIE LANDBOU

Suid-Afrika is tans in 'n proses van verandering of transformasie, waar 'n nuwe orde besig is om gebore te word en 'n ou orde sterf. Die meeste van ons is gewoond daaraan dat verandering of transformasie in die algemeen stadig plaasvind – so stadig dat dit nie altyd eers oor die strekking van een leeftyd waargeneem kan word nie, maar oor geslagte heen as tendense bestudeer word. Die afgelope dekade het verandering egter 'n ander vorm begin aanneem en word ons blootgestel aan voortdurende en drastiese opeenvolgende insidente van verandering.

Suid-Afrikaanse kommersiële boere moes feitlik oornag aanpas by 'n boerdery-omgewing wat dramatiese verskil van die een waarmee hulle dekades lank saamgeleef het.

Dit is belangrik om daarop te wys dat die verandering 'n opeenvolging van gebeure is met gewoonlik bepaalde gebeure wat daartoe aanleiding gegee het. In hierdie verband moet daar dus gewys word op die politieke verandering en gepaardgaande magsverskuiwing wat plaasgevind het in Suid-Afrika met die verskiesing van die ANC-regering in 1994 wat as katalisator gedien het vir die transformasieproses.

Stals (Van Zyl, 1998:35) dui in geen onduidelike terme aan dat die landbou, soos die meeste ander bedrywe in Suid-Afrika, ernstige aanpassingsprobleme ervaar het as gevolg van die politieke en maatskaplike hervorminge die afgelope dekade nie. Dit dui daarop dat die omvang van verandering in die landbou tans as revolusionêr gesien moet word, eerder as evolusionêr.

Politieke en maatskaplike veranderinge het verwagtinge van beter lewensomstandighede by talle mense geskep, maar in die proses ondervind talle mense probleme om aan te pas by die veranderende omstandighede. In hierdie verband beweer Vago (1996:312) die volgende: "Social change complicates life by shifting standards, values, and behavior patterns. It also increases friction between groups and within groups. When change is especially frustrating or upsetting, the question of coping with it becomes of paramount importance."

Die gevolge van hierdie transformasieproses is dat onder meer die landbou toenemend gekonfronteer word met nuwe uitdagings van aanvaarding en aanpassing, omdat daar nie aan die onvermydelike veranderings ontsnap kan word nie.

Tereg dui Van den Berg (1977:261) aan dat die uitkringende effekte van verandering met ontsenuende gevolge deurdring tot in die mees basiese menslike gedrag en verhoudinge en eventueel maak dit 'n dringende appèl tot gekoördineerde spanwerk deur alle sosialiserende instansies en individue om die aanvegtende stroom van verandering te trotseer, te kanaliseer en die mens op te voed en voor te berei om dit te assimileer en verwerk en nog staande te bly. Dit is die basiese fokuspunt van hierdie navorsing wat Suid-Afrikaanse boere beleef, soos ook uiteengesit is in die probleemstelling.

Sosiale verandering is 'n uiters komplekse verskynsel, wat as 'n deurlopende proses deur 'n verskeidenheid faktore beïnvloed word en waaraan niemand kan ontsnap nie.

In hierdie verband is Harper (1993:327) van mening dat die volgende in gedagte gehou moet word wanneer 'n veranderende wêreld bestudeer word:

- verwag ten alle tye verandering;

- verstaan die omvang van verandering;
- verander jousef en aanvaar die verandering en
- dra by tot die suksesvolle implementering van die proses van sosiale verandering.

Om in pas te bly met die transformasieproses en 'n veranderende makro-omgewing waarbinne die individuele boer en die landbou in die breë moet funksioneer, behoort verandering op 'n beplande en geordende wyse te geskied. Ten einde wanorde en chaos te vermy behoort die sektor oor duidelike strategieë en prosesse te beskik vir die beplanning en implementering van geordende verandering. Of dit in plek is, sal egter nog gesien moet word.

Daar word eerstens gefokus op die verskillende definisies en omskrywings van sosiale verandering soos gesien deur verskeie sosiologiese teoretici, alvorens daar gepoog word om tot 'n enkele samevattende definisie te kom.

2.4 DEFINISIES EN OMSKRYWINGS VAN SOSIALE VERANDERING

Volgens Vago (1996:9) is daar 'n gemeenskaplike probleem teenwoordig by enige poging om die proses van sosiale verandering te omskryf. Dit is die probleem van reïfikasie of beeld, deurdat 'n neiging bestaan om konseptuele abstraksies van die realiteit gelyk te stel aan die werklike realiteit.

Vago (1996:9) dui verder aan dat met enige omskrywing van sosiale verandering, bepaalde elemente soos byvoorbeeld die sosiale struktuur, funksionering van daardie struktuur, sosiale verhoudinge, verskillende prosesse en 'n omskrywing van tyd beklemtoon kan word, maar dat daar steeds 'n probleem bestaan met betrekking tot die omskrywing van dit wat inderdaad besig is om te verander.

Om die begrip sosiale verandering ten volle te verstaan, moet eers begryp word wat “sosiaal”, “verander” of “verandering” beteken.

“Sosiaal” word volgens Fairchild (1967:275) beskryf as daardie wedersydse of interaktiewe verhouding tussen mense, hetsy individueel of in groepe.

Volgens Hough (1988:26) omvat die term “sosiaal” alles wat betrekking het op mense wat in groepe saamleef en -werk.

Odendaal *et al.* (1981:1231) omskryf verandering soos volg: “... om iets anders te maak, te wysig. Om in ’n ander ding, toestand of vorm oor te gaan. Verandering beteken handeling of ’n proses om te verander”. Die implikasie ten opsigte van die begrip “te verander” is volgens Botha (1992:24) dat sosiale verandering ’n voortdurende proses is wat ’n moeilik bepaalbare beginpunt het en nooit werklik eindig nie.

Fairchild (1967:36) weer is van mening dat verandering plaasgevind het as ’n objek wat lid was van ’n spesifieke sisteem en het posisioneel so verskuif dat die struktuur van daardie sisteem verander het. Wallace en Wallace (1985:60) ondersteun bogenoemde omskrywing en sien verandering as dit wat verander in die sosiale struktuur of organisasie.

Appelbaum (1970:7-8) onderskei die volgende drie fasette ten opsigte van verandering. Eerstens is dit belangrik om te bepaal wat die omvang van verandering is en hoe dit diegene wat dit ondervind, raak. Tweedens is die tydsduur van verandering belangrik, byvoorbeeld langtermyn- teenoor korttermynverandering. Derdens is dit belangrik om te bepaal wat die effek of invloed van die verandering is op diegene wat deel is van die veranderingsproses.

Nisbet (1972:1) omskryf verandering as ’n opeenvolging van verskille in tyd, gekoppel aan ’n volgehoue identiteit. Hy onderskei in hierdie omskrywing tussen enkele elemente van verandering en is

van mening dat dit foutief sou wees om enige van hierdie elemente te ignoreer by enige omskrywing van sosiale verandering. Hierdie elemente is onder andere verskille in tyd en volgehoue identiteit. As waargenome verskille ervaar word, is dit die begin van die bewustheid van verandering. Verandering moet opeenvolgend in tyd wees en oor 'n eie identiteit beskik alvorens dit werklik kan plaasvind.

Denishoff en Wahrman (1983:540) is dit eens met Nisbet (1972:1) dat sosiale verandering die modifikasie of verandering van sosiale instellings en gemeenskappe oor 'n periode van tyd is.

Harper (1993:4) beklemtoon 'n ander belangrike dimensie van verandering, naamlik kultuur, met die volgende omskrywing: "Social change is the significant alteration of social structure and cultural patterns through time."

Hough (1988:20) sien sosiale verandering as 'n proses waardeur menslike gedagterigtings en gevoelens ten opsigte van individue, groepe, die gemeenskap en entiteite verander word om sodoende 'n gewysigde vorm aan te neem. Dit is volgens Hough (1988:20) gewoonlik 'n spontane opeenvolging van gebeure wat deur 'n enkele gebeurtenis geïnisieer is. Hier kan weereens melding gemaak word van die effek wat die verkiesing van die ANC-regering in 1994 as "gebeurtenis" op Suid-Afrika en spesifiek die landbou gehad het en steeds het.

Dit is belangrik dat daar ook kennis geneem word van die siening van Smith (1976:5) omtrent sosiale verandering. Hy sien verandering as 'n opeenvolging van gebeure wat oor 'n tydperk verandering en verbetering van sekere patrone of aspekte in die samelewing tot gevolg het. Dit plaas gebeure aan die voorpunt van veranderingsmeganismes wat gedeeltelik of die algehele vervanging van dit wat beweert word, toelaat om te verander.

Smith (1976:5) dui verder aan dat verandering nie bloot noodwendig 'n aktiwiteit of beweging is nie. Dit sluit ook ander bydraende faktore in wat onderskei kan word in wysiging en herrangskikking. Daar kan menigvuldige bewegings en onophoudelike aktiwiteite wees sonder noemenswaardige verandering. Daarom is dit gedeeltelik 'n kwessie van besluit of die verandering betekenisvol is al dan nie.

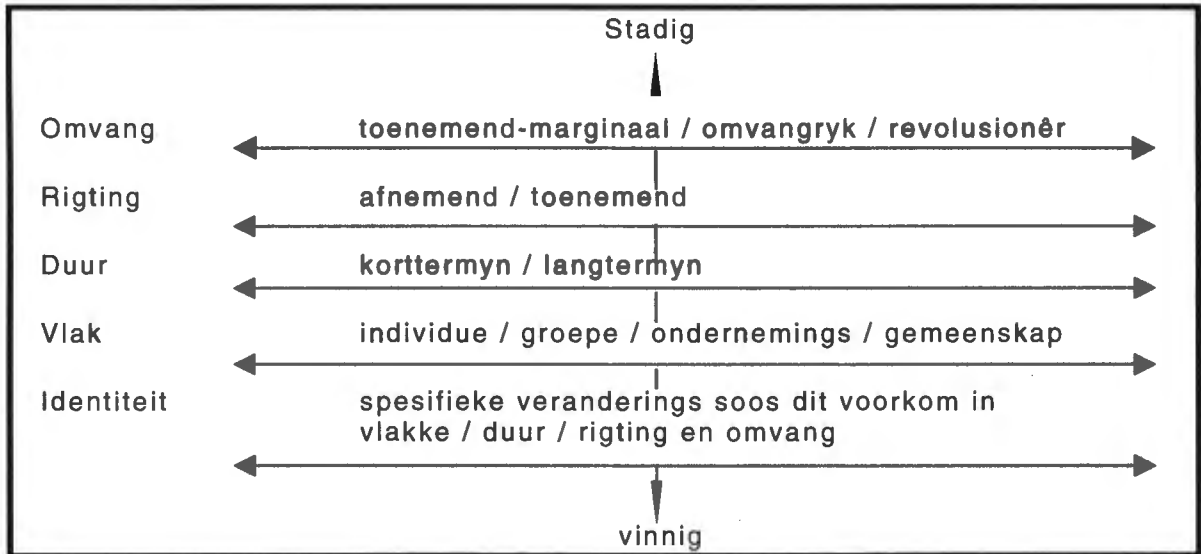
Volgens Mulder (1994:28) is dit goed en wel om te sê dat verandering òf betekenisvol òf onbeduidend is, maar wie besluit daaroor? Dit is byvoorbeeld só dat die veranderingsproses waaraan die Suid-Afrikaanse landbou die afgelope dekade blootgestel was en steeds is, sekerlik as betekenisvol ervaar word. Op bykans alle terreine waar die individuele boer soos enige ander werkgewer hom vandag bevind, is hy blootgestel aan 'n veranderende omgewing waar fundamentele en verreikende beleidsveranderinge hom noop om in pas te kom met 'n nuwe geformaliseerde omgewing.

Vago (1980:10) onderskei tussen ses onderling verwante komponente in sy omskrywing van sosiale verandering:

- identiteit van verandering verwys na 'n spesifieke sosiale verskynsel wat verandering ondergaan, byvoorbeeld gewoontes, gedrag, houdings, interaksiepatrone, gesagstrukture, produktiwiteitstempo, prestige en die stratifikasiesisteen;
- vlak van verandering dui die plek in die sosiale sisteem aan waar spesifieke verandering plaasvind, byvoorbeeld individue, groepe en die gemeenskap;
- tydsduur van verandering verwys na hoe lank 'n bepaalde veranderingsvorm voortduur nadat dit aanvaar is;
- rigting van verandering dui op òf vooruitgang òf agteruitgang;
- omvang van verandering is gebaseer op 'n drieledige skema van marginale, omvattende of revolusionêre verandering en

- die tempo van verandering kan òf vinnig òf stadig, onafgebroke, krampagtig, ordelik of wanordelik wees.

FIGUUR 2.2: Komponente van sosiale verandering.



Bron: Vago (1980:11)

Die verskillende komponente van sosiale verandering staan in 'n bepaalde verhouding tot mekaar en is ook interafhanklik van mekaar, soos aangetoon in figuur 2.2.

Bogenoemde omskrywing van Vago asook die volgende van Zaltman en Duncan (1977:10) ten opsigte van sosiale verandering, naamlik: "In summary then change is defined as the relearning on the part of an individual or group in response to mainly perceived requirements of a given situation requiring action and which results in a change in the structure and, or functioning of social systems", is ten slotte voldoende.

Na aanleiding van al die bogenoemde definisies en omskrywings kan volstaan word deur sosiale verandering dan soos volg te omskryf: Sosiale verandering is 'n alomteenwoordigende konstante verskynsel of proses wat verandering teweegbring in die struktuur van individue, groepe en gemeenskappe en in die normatiewe gedrags-

patrone van diegene wat beïnvloed word, met ander woorde dit verwys eintlik na sosio-kulturele verandering.

2.5 ASPEKTE, KENMERKE EN ELEMENTE VAN SOSIALE VERANDERING

2.5.1 KENMERKE VAN SOSIALE VERANDERING

Moore (1974:2) som enkele van die mees algemene kenmerke van verandering soos volg op:

- 2.5.1.1 **Universaliteit:** verandering kom in enige gemeenskap of kultuur periodiek of konstant voor.
- 2.5.1.2 **Ononderbroke:** verandering kom nie geïsoleerd voor nie; dit vind eerder opeenvolgend plaas as in tydelike gebeure of krisisse wat deur periodes van rekonstruksie gevolg word.
- 2.5.1.3 **Dualisties:** verandering het 'n dualistiese basis, omdat dit alomteenwoordig plaasvind en die gevolge daarvan ook alomteenwoordig ondervind en ervaar word.
- 2.5.1.4 **Toenemendheid:** die gevolge van verandering raak meer omvangryk met die verloop van tyd.
- 2.5.1.5 **Akkumulاسie:** die verbetering van tegnologie en strategieë akkumuleer die gevolge van verandering ten spyte van die relatiewe verandering van sekere prosedures.
- 2.5.1.6 **Invloedryk:** die normale voorkoms van verandering beïnvloed 'n wyer reeks individuele ervarings, nie omdat gemeenskappe meer geïntegreerd is nie, maar omdat niks uitgesluit is van die normaliteit van verandering nie.

2.5.2 ELEMENTE VAN SOSIALE VERANDERING

Zaltman en Duncan (1977:13) dui aan dat sosiale verandering oor die volgende elemente beskik:

2.5.2.1 **Relatiewe voordeel:** hierdie eienskap verwys na die moontlike voordeel wat verandering mag inhou wat andersins nie voosien is nie, byvoorbeeld 'n beter ekonomie, vermindering in konflik en verbeterde sosiale verhoudinge. Dit is noodsaaklik dat die inisieerder van die beplande verandering die moontlike voordele optimaal gebruik en laat blyk dat dit 'n inherente deel van die verandering vorm.

2.5.2.2 **Invloed op sosiale verhoudinge:** verandering kan 'n oorredende invloed hê op sosiale verhoudinge binne die teikensisteem en ook op verhoudinge tussen die teikensisteem en die eksterne omgewing.

2.5.2.3 **Verdeelbaarheid:** hier word verwys na die mate waarin verandering teweeggebring kan word op 'n beperkte skaal alvorens dit op die groter geheel van toepassing gemaak word.

2.5.2.4 **Omkeerbaarheid:** omkeerbaarheid sluit nou aan by die vorige eienskap, aangesien dit verwys na die vermoë waarmee die *status quo* weer herstel kan word wanneer die verandering deur die teikensisteem verwerp word, dog dit is nie altyd moontlik nie.

2.5.2.5 **Kompleksiteit:** hoe kompleks of ingewikkelder die beplande verandering is, hoe groter is die waarskynlikheid dat die verandering vrywilliglik in die teikensisteem aanvaarsal word.

- 2.5.2.6 **Die mens:** wanneer verandering beplan word, moet 'n verskeidenheid menslike faktore in gedagte gehou word, byvoorbeeld psigologiese, sosiologiese en kulturele faktore wat bydraend kan wees tot die mislukking of sukses van die beplande verandering.
- 2.5.2.7 **Kommunikeerbaarheid:** die gemak en korrektheid waarmee inligting in verband met die beplande verandering gehanteer word, is van kardinale belang om sukses te verseker.
- 2.5.2.8 **Tyd/Tempo:** die mees toepaslike of aanvaarbare tempo van verandering mag miskien nie ooreenstem met die maksimum moontlike tempo van verandering nie. Verandering kan dalk té vinnig of té stadig plaasvind.

2.5.3 VERDERE ASPEKTE VAN SOSIALE VERANDERING

Daar kan volstaan word met die siening van Denishoff en Wahrman (1983:542) omtrent enkele aspekte van sosiale verandering:

- 2.5.3.1 **Natuurlik:** verandering is natuurlik en word deur bykans al die bestaande modelle van die mens en die samelewing as natuurlik gesien.
- 2.5.3.2 **Onderliggend:** verandering is onderliggend, dit beteken dat die oorsaak van verandering geleë is in daardie spesifieke organisasie, gemeenskap of samelewing wat besig is om te verander.
- 2.5.3.3 **Deurlopend:** verandering is 'n deurlopende proses.
- 2.5.3.4 **Onvermydelik:** verandering is 'n noodsaaklike proses om moontlik iets beter te bewerkstellig.

2.5.3.5 **Herhalend:** verandering is herhalend van aard, wat dui op die feit dat dit 'n aaneenlopende proses is.

2.6 DIE DOEL EN FUNKSIE VAN SOSIOLOGIESE TEORIEË

Teen die agtergrond van verskeie definisies en omskrywings van die begrip sosiale verandering, kan daar tereg volgens Vago (1996:10) verskeie vrae omtrent die proses van sosiale verandering, wat relevant is vir die doeleindes van hierdie navorsing, gevra word, byvoorbeeld:

- Wat is daar in die aard van die mens, die samelewing en in die onderskeie kulture wat verandering vereis en teweegbring?
- Wat is die redes vir die geweldige sosiale verandering wat ons tans beleef?
- Wat is die bronne of oorsprong van verandering?
- Hoekom is sosiale verandering onvermydelik?

Om op bogenoemde vrae antwoorde en verklarings te vind, moet die verskillende teorieë van sosiale verandering ontleed word.

Joubert (1973:106) meen in hierdie verband dat 'n sosioloog geen verskynsel kan ondersoek sonder om van 'n minder of meer duidelike onderskeibare teoretiese benadering gebruik te maak nie. Om te weet watter teoretiese benadering die beste verklaring mag of kan bied vir 'n bepaalde verskynsel, is ook nie altyd maklik nie.

Wilson (1983:1) sluit aan by bogenoemde en is van mening dat enige navorsers dit onmoontlik sal vind om sonder die hulp van teorie suksesvol navorsing te doen, want "the researcher would find it impossible to decide what to observe, how to observe it, or what to make of the observation".

Turner (1982:2) wys daarop dat teorie 'n proses van ontwikkeling van moontlikhede is wat ons toelaat om te verklaar waarom

bepaalde verskynsels voorkom. Hy gaan verder met die gedagte dat: "The vehicle of all understanding in science is theory".

Vago (1996:41) weer is van mening dat teorie 'n gerieflike manier is om ervaring te organiseer. Die navorser word in staat gestel om groot hoeveelhede empiriese data met relatief min beginsels te hanteer wat kan bydra om implikasies en verwantskappe raak te sien.

Kinloch (1977:10) en Wilson (1983:2) is eenstemmig dat die primêre funksie van teorieë daarin gesetel is om 'n verduideliking te gee van enige verskynsel wat bestudeer word.

Ashley en Orenstein (1995:42) is van mening dat teorie vir ons as mens nie abstrak en irrelevant behoort te wees nie, maar 'n integrale deel van menslike aktiwiteit vorm en dus ook 'n daaglikse belewenis is, wat gesentreer is rondom menslike belang.

Timasheff en Theodorson (1976:10) waarsku egter dat teorie nie slegs deur stroke induktiewe gevolgtrekkings afgelei kan word van waarnemings en veralgemenings nie. Teorie moet voortdurend geverifieer, bevestig of bewys word. Indien dit blyk dat 'n spesifieke teorie nie weerspreek word ten opsigte van dit wat ondersoek word nie, kan aanvaar word dat dit verklaringsmoontlikhede bied vir dit wat ondersoek of bestudeer word.

Hoover en Donovan (1995:40) vat die belangrikheid van teorie as komponent van enige navorsing soos volg saam:

- teorie verskaf modelle vir die interpretasie van inligting;
- teorie dien as koppelstuk tussen verskillende soorte navorsing;
- teorie verskaf raamwerke waarbinne belangrike veranderlikes en konsepte spesifieke aandag kry en

- teorie gee die geleentheid vir die interpretasie en aanwending van navorsingsresultate tot voordeel van die gemeenskap en groter samelewing.

2.7 DIE KATEGORISERING EN KLASSIFIKASIE VAN DIE VERSKILLENDE TEORIEË VAN SOSIALE VERANDERING

In die sosiologiese literatuur bestaan daar volgens Boudon (1991:10) 'n verskeidenheid teorieë oor sosiale verandering. Dit is volgens Vago (1996:41) belangrik om daarop te let dat die verskillende teorieë oor verandering dikwels oorvleuelend van aard is en soos in die hieropvolgende weergawe aangetoon word, deur verskillende teoretici verskillend gegroepeer en gekategoriseer word.

2.7.1 STRASSER EN RANDALL SE TIPOLOGIE VAN SOSIALE VERANDERINGSTEORIEË

Strasser en Randall (1981:41) tref onderskeid tussen endogene en eksogene teorieë van sosiale verandering.

2.7.1.1 Endogene teorieë

Endogene teorieë kan volgens bogenoemde skrywers gebruik word om die proses van sosiale verandering te verduidelik in terme van waar die oorsake van verandering gevind word in die werking van die interne kragte van die gemeenskap.

Die volgende endogene teorieë, tesame met enkele van die belangrikste eksponente word deur Strasser en Randall (1981:41) soos volg onderskei:

- Marxistiese en Neo-Marxistiese variante van die konflikteorie, met Marx as hoofeksponent van die Marxistiese benadering en

Dahrendorf, Coser en Collins as belangrikste verteenwoordigers van die Neo-Marxistiese benadering;

- die styg- en daal-, of sikliese teorie met Sorokin, Pareto en Spengler as sleutelfigure;
- die neo-evolusionistiese teorie waar onderskeidelik:
 - * die multi-linieêre teorie van evolusie aangetref word met Steward, Sahlins en Service as belangrikste eksponente;
 - * die moderniseringsteorie met Levy, Eisenstadt en Shills as belangrike eksponente en
 - * laastens die teorie van kulturele agterstand met Ogburn as enkele belangrike eksponent.

2.7.1.2 Eksogene teorieë

Eksogene teorieë verklaar volgens Strasser en Randall (1981:73) die gemeenskap as 'n stabiele en deeglik geordende sisteem. Hierdie sisteem word slegs aan verandering blootgestel deur kragte wat inwerk van buite die sisteem, of deur onbekende faktore wat bekendgestel word deur ander gemeenskappe. Die bekendste eksogene teorieë van sosiale verandering volgens bogenoemde skrywers is soos volg:

- die klassieke teorie van kulturele kontak en diffusie;
- die invloed van krisisse of rampe en belangrike gebeure as katalisators vir sosiale verandering en
- die ekwilibriumteorie soos gesien deur Davis, Schumpeter, Pareto en Parsons.

2.7.2 EDARI SE INDELING VAN SOSIALE VERANDERINGSTEORIEë

Edari (1976:8) onderskei twee tipes sosio-historiese teorieë wat sosiale verandering as 'n kummulatiewe sowel as 'n regressiewe proses van gebeure sien:

- die evolusionistiese teorie met Comte, Morgan Spencer en Durkheim as belangrikste eksponente;
- die styg- en daalteorieë met Sorokin as belangrikste bydraer;
- die struktuur-funksionele of ekwilibriumteorie met hoofsaaklik Parsons as belangrikste eksponent;
- die konflikteorie bestaande uit die Marxistiese en Neo-Marxistiese benadering met Marx, Engels en Lenin as hoofeksponente en Dahrendorf as hoofeksponent van die Neo-Marxistiese benadering en
- die moderniseringsteorie as 'n laaste groepering met McClelland, Hogan en Frank as sleutelfigure.

2.7.3 SZTOMPKA SE GROEPERING VAN SOSIALE VERANDERINGSTEORIEë

Sztompka (1993:99) op sy beurt stel die volgende groepering van veranderingsteorieë voor:

- die sosiologiese evolusionisme met Comte, Spencer, Morgan, Durkheim, Tönnies en Ward as belangrikste eksponente;
- die neo-evolusionêre teorie met White, Steward, Lenski en Parsons as hoofeksponente;
- die moderniseringsteorie met Hagen, Levy, Smelser, Eisenstadt en Rostow as belangrikste eksponente;

- die teorieë van historiese siklusse met Pareto en Sorokin as sleutelfigure en
- die historiese materialisme met Marx en Engels as hoofeksponente.

2.7.4 APPELBAUM SE KATEGORIEË VAN SOSIALE VERANDERINGSTEORIEË

Daar kan volstaan word met die vier kategorieë van teorieë van sosiale verandering soos onderskei deur Appelbaum (1970:9-10):

- die evolusionistiese teorieë, wat primêr gekenmerk word deur die aannames van egalige, dikwels linêre, kumulatiewe verandering, en altyd in die rigting van toenemende kompleksiteit en aanpasbaarheid;
- die ekwilibriumteorieë, wat fokus op omstandighede wat neig tot stabiliteit. Homeostase, die neiging tot eenvormigheid is 'n bekende konsep van die teorie;
- die konflikteorieë, wat gekenmerk word deur die standpunt dat verandering endemies is met betrekking tot alle sosiale organismes, dit fokus op toestande wat neig tot onstabiliteit as 'n gevolg en
- die styg- en daalteorieë, wat gekenmerk word deur die aanname dat gemeenskappe, kulture, of beskawings agteruitgaan, sowel as vooruitgaan (groei). Alle gemeenskappe of samelewings beweeg egter nie in dieselfde rigting nie.

Vervolgens word die verskillende teorieë van sosiale verandering tesame met enkele van die belangrikste eksponente van 'n bepaalde teorie beskryf. Daar word telkens slegs gekonsentreer op die verklaringsmoontlikhede van die teorieë van sosiale verandering en word derhalwe nie 'n volledige weergawe van die teorieë gegee nie. Vir die doeleindes van hierdie studie sal die klem egter geplaas word

op die konflikteorie weens die verklaringsmoontlikhede wat dit bied ten opsigte van die transformasieproses waaraan die landbou die afgelope dekade blootgestel is.

2.8 DIE KLASSIEKE EVOLUSIONISTIESE TEORIE

2.8.1 AGTERGROND

Die evolusionistiese denkrigting is volgens Smith (1973:26) een van die oudste en invloedrykste perspektiewe omtrent die lotsbestemming van die mens.

Vago (1996:42) wys daarop dat die beginsel van evolusionisme gedurende die tweede helfte van die negentiende eeu 'n sentrale tema was in die poging om menslike ontwikkeling in die sosiale sowel as die biologiese wetenskappe te verduidelik. Vago (1996:42) is van mening dat Darwin ongetwyfeld die invloedrykste onder die biologiese evolusioniste was. Volgens Darwin is die diversiteit van alle spesies op aarde te danke aan 'n proses wat beskryf kan word as natuurlike seleksie, met ander woorde, soos Appelbaum (1970:16) dit stel, kan slegs die sterkste spesies, wat die beste aangepas het by heersende omstandighede, op die langtermyn oorleef, terwyl die swakkeres sal vergaan. Darwin se teorie van natuurlike seleksie verleen 'n vaste basis aan die verduideliking van biologiese evolusie wat op die sosiale wetenskappe van toepassing gemaak is deur byvoorbeeld Comte, Morgan en Spencer.

Vago (1996:42) beklemtoon bogenoemde en stel dit dat "the early sociologists all believed in social evolution, the progressive development of social patterns over long periods of time."

Edari (1976:8) beskou evolusie as dit wat die proses van verandering beskryf, naamlik die oorgang van een staat of vorm, tot 'n volgende.

Hough (1988:33) beskou die begrip evolusie as die geleidelike verandering of ontwikkeling wat plaasvind ten opsigte van situasies of entiteite.

Appelbaum (1970:15) is van mening dat teoretici, sterk onder die invloed van Darwin se werk ten opsigte van biologiese evolusie, dikwels gepoog het om 'n sosiologiese betekenis te gee aan die lewende organisme. Smith (1973:26) sluit aan by Appelbaum en wys daarop dat "the idea that societies like organisms can grow, flourish and decline was a commonplace in antiquity".

In hierdie verband wys Hough (1988:34) daarop dat die evolusionistiese teorie klem lê op die feit dat die samelewing net soos 'n organisme ontwikkel vanaf 'n homogene, onsamehangende, ongedifferensieerde massa tot 'n heterogene, georganiseerde, gedifferensieerde en komplekse samelewing. Strasser en Randall (1981:54) sluit aan by Hough met die gedagte dat die geskiedenis van die menslike samelewing tog die geskiedenis van die samelewing se ontwikkeling vanaf die eenvoudigste vorm tot 'n ontwikkelde en komplekse vorm verteenwoordig.

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

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

Hierdie teorieë (die klassieke evolusionistiese teorieë) kan saam geklassifiseer word om sodoende drie gemeenskaplike kenmerke af te lei:

- dit is uniliniêr, deurdat een enkele paadjie geïsoleer word waarop alle gemeenskaplike verandering moet beweeg;
- die stadia word as universeel aangedui en

- dit benadruk 'n enkele veralgemeende veroorsakende faktor wat evolusie in alle gemeenskappe teweegbring.

2.8.2 ENKELE EVOLUTIONISTIESE STANDPUNTE VOLGENS SMITH

Alvorens daar aan die werk van Comte en Spencer aandag gegee word, is dit nodig om volgens Smith (1973:27) die volgende standpunte uit te lig wat deur die evolutionistiese teoretici onderskryf en aanvaar word ten opsigte van sosiale evolusie of verandering:

- 2.8.2.1 **Evolusie is holisties:** die fokus val op die geheel van 'n objek wat bestudeer word en nie op die individuele elemente daarvan nie. Dit beteken dus dat 'n objek in sy totaliteit of geheel bestudeer word.
- 2.8.2.2 **Verandering is universeel:** verandering of sosiale evolusie is universeel en natuurlik. Dit is waar van die totale beskawing en van sy verskillende kulture.
- 2.8.2.3 **Verandering realiseer potensiaal:** verandering is endogeen. Dit is eie aan die eenheid wat verandering ondergaan. Smith (1973:28) maak die volgende opmerking in die verband: "Change is a process of realising the social potentialities of a given unit, and arises out of the very nature of that unit, requiring little help form outside".
- 2.8.2.4 **Veranderings is deterministies:** verandering is onvermydelik vir alle eenhede van die samelewing. Dit is ook 'n onomkeerbare proses. Die samelewing gaan deur bepaalde fases van verandering, die een meer kompleks as die ander.

- 2.8.2.5 **Verandering is rigtinggewend:** verandering geskied langs 'n bepaalde weg/roete tot by 'n doel. Verandering is dus progressief, alhoewel regressiewe verandering of agteruitgang uiteraard ook verandering is.
- 2.8.2.6 **Verandering is aaneenlopend:** in die natuur is daar geen oponthoud nie, net 'n aanhoudende, kummulatiewe groei.
- 2.8.2.7 **Kousale kragte van verandering is konstant:** die kragte in die gemeenskap wat die beskawing op sy vaste koers of rigting laat voortstu, is oral en op alle plekke konstant. Smith (1973:28) bedoel daarmee dat die kragte alomteenwoordig is en dieselfde van aard is in enige gemeenskap, maar dat die tempo en die intensiteit daarvan met tye van gemeenskap tot gemeenskap kan verskil.

2.8.3 EKSPONENTE VAN DIE KLASSIEKE EVOLUSIONISTIESE TEORIE

2.8.3.1 Auguste Comte (1798 - 1857)

Strasser en Randall (1981:54) is van mening dat Comte een van die eerste teorieë van belang omtrent sosiale evolusie die lig laat sien het.

Comte het geglo dat die mens op dieselfde wetenskaplike wyse bestudeer moes word as die wyse waarop die natuur bestudeer word. Comte (Timasheff, 1965:23) onderskei egter tussen die biologiese organisme en die sosiale organisme (die samelewing). Hy is van mening dat die biologiese organisme onveranderbaar is, en ook so bly, terwyl die mens se instink hom op 'n wetenskaplike wyse tot vooruitgang en volmaaktheid motiveer. Comte dui 'n verdere onderskeid ten opsigte van die sosiale organisme aan, naamlik dat die sosiale organisme 'n veel vryer verspreiding van funksies het,

gekombineer met 'n hoër graad van koördinasie van organe (Van den Berg, 1977:61).

Instink is vir Comte onderliggend en deel van sosiale evolusie, want dit is daardie proses wat tot toenemende verbetering en vooruitgang lei (Edari, 1976:9). Etzioni-Halevy (1981:10) dui aan dat sosiale evolusie vir Comte die produk van intellektuele evolusie, met ander woorde, menslike denke is. Hierdie proses van intellektuele evolusie moes volgens Comte (Ritzer, 1992:15) deur die volgende drie stadia (ook bekend as die sogenaamde driestadiawet) in die geskiedenis beweeg het:

- Eerstens die teologiese stadium voor 1300. Hierdie stadium word gekenmerk deurdat die verklaring van alle verskynsels gesoek is by die bonatuurlike (gode, demone en geeste) met onbeperkte kragte. Etzioni-Halevy (1981:10) dui aan dat priesters en militêre figure in hierdie stadium meestal die dominante persone in die samelewing was. Bogenoemde skrywer wys daarop dat fantasie eerder as logiese rede aan die orde was.
- Die tweede stadium is die metafisiese stadium wat gestrek het van ongeveer 1300 - 1800. (Middeleeue). Hierdie stadium was 'n oorgangsfase tussen die teologiese stadium en die positiewe stadium. Gedurende die metafisiese stadium is alle verskynsels verklaar aan die hand van abstrakte kragte, byvoorbeeld die natuur.
- Die laaste stadium, naamlik die positiewe stadium (1800) word gekenmerk deur die geloof in die wetenskap. Vago (1996:43) is van mening dat verklarings vir verskynsels gedurende hierdie stadium op 'n wetenskaplike wyse gedoen word aan die hand van erkende wetenskaplike "wette".

Die kern van Comte se werk volgens Ashley en Orenstein (1995:77) kan soos volg saamgevat word: "For Comte, the evolution of society is characterized by a long run transition from a social organization

based on a supernatural understanding to one based on objective scientific understanding.” Gedurende die laaste stadium, die positiewe, sal die samelewing dus gekenmerk word aan harmonie en stabiliteit sonder die foute en probleme van die vorige twee stadiums. Die ideaal is dus volgens Comte dat daar konsensus oor waardes bereik moes word wat in ‘n bepaalde gemeenskap geld, alvorens harmonie bewerkstellig kan word. Dit kan egter net bewerkstellig word indien daar vasgestel word volgens watter wette die samelewing funksioneer.

2.8.3.2 Herbert Spencer (1820 - 1903)

Van den Berg (1977:62-63) dui aan dat Spencer ‘n merkwaardige plek in die ontwikkeling van die sosiologiese teorie in die algemeen en spesifiek in die ontwikkeling van die struktuur-funksionele teorie gehad het. Spencer maak sy debuut in die sosiologiese wêreld as organisasie, alhoewel hy nie self die eer kry as skepper van die teorie bekend as die organiese analogie nie.

Volgens Edari (1976:11) het Spencer verskeie konsepte van evolusie by Darwin oorgeneem en deel van sy teorie gemaak. Spencer is net soos Darwin van mening dat die evolusieproses deur seleksie en aanpassingsvaardighede verloop, wat daartoe aanleiding gee dat slegs die sterkeres sal oorleef ten koste van die swakkeres.

Etzioni-Halevy (1981:10-11) is van mening dat Spencer net soos Comte geglo het dat die proses van sosiale verandering ‘n voortdurende en universele proses van evolusie is. Die belangrikste verskille tussen Comte en Spencer volgens bogenoemde skrywer, is die volgende: “While Comte saw evolution as based primarily on the advance in human thought, Spencer emphasized the analogy with the biological organism and conceived evolution in terms of growth, differentiation and reintegration.”

Van den Berg (1977:66) dui 'n verdere verskil aan, naamlik dat Comte 'n holistiese uitgangspunt huldig, dit wil sê die geheel as uitgangspunt neem, terwyl Spencer 'n individualistiese of partikularistiese standpunt inneem ten opsigte van die organismiese gedagte, met ander woorde die deel as uitgangspunt neem.

Spencer formuleer sy organiese analogie soos volg: ... "So completely is society organized on the same system as an individual being that we may perceive something more than analogy between them; the same definition of life applies to both. Only when one sees that the transformation passed through during the growth, maturity and decay of a society, conforms to the same principles as to the transformation passed through by aggregates of all orders, inorganic and organic" (Timasheff & Theodorson, 1976:37).

Spencer wys daarop dat die samelewing verskeie ooreenkomste het met 'n individuele organisme. Dit vermeerder voortdurend in massa, terwyl dit groei en terselfdertyd ontwikkel dit in kompleksiteit en struktuur. Hierdie vermeerdering gaan gepaard met integrasie, dus word die verskillende dele meer en meer interafhanklik. Die lewe en aktiwiteit van elke individuele deel is betrokke by die aktiwiteit van die res, wat aanleiding gee tot 'n interafhanklikheid tussen die geheel. Vandaar bekend as die organiese analogie.

Volgens Timasheff (1965:36) toon Spencer die volgende ooreenkomste tussen biologiese en sosiale organismes aan:

- die samelewing en organismes word van anorganiese stof onderskei deur sigbare groei gedurende 'n groot deel van hulle bestaan;
- samelewings sowel as organismes groei in grootte en vermeerder in kompleksiteit;
- in samelewings en organismes gaan toenemende differensiasie van struktuur gepaard met toenemende differensiasie van funksie;

- evolusie skep vir beide samelewing en organisme verskille in struktuur en funksie tot voordeel van albei en
- lewende organismes kan beskou word as 'n nasie van eenhede wat individueel bestaan, so kan 'n nasie op sy beurt gesien word as 'n organisme.

Van den Berg (1977:65) dui aan dat Spencer ook verskeie verskille aantoon tussen 'n organisme en die samelewing:

- 'n organisme is simmetries, terwyl die samelewing asimmetries is;
- 'n organisme is 'n konkrete versameling of aggremaat, terwyl die samelewing 'n diskrete versameling is;
- in 'n organisme is die bewussyn in die senustelsel gesetel, terwyl dit in die samelewing deur die hele aggremaat versprei is en
- in 'n organisme bestaan die dele ter wille van die geheel, terwyl in die samelewing die geheel eerder bestaan ter wille van die voordeel van die individu (holisme versus partikularisme).

Alhoewel Spencer later in sy lewe erken het dat die samelewing nie werklik 'n organisme is nie, het hy evolusie (sosiale verandering) as 'n voortdurende en deurlopende proses gesien, waartydens die analogie tussen die samelewing en die organisme geskep is.

2.9 DIE STRUKTUUR-FUNKSIONALISME: DIE KONSEP VAN EKWILIBRIUM EN HOMEOSTASE

2.9.1 AGTERGROND

Popenpoe *et al.* (1998:12) wys daarop dat die struktuur-funksionalisme (die ekwilibriumteorie) sy wortels histories terug kan vind in die vroeëre evolusionistiese werke van Comte, Spencer en Durkheim.

Vago (1996:55) stem saam met bogenoemde skrywers en sê dat die struktuur-funksionalisme deel van die sosiologie geword het, as gevolg van die inkorporering van sekere konsepte en beginsels vanuit die biologiese wetenskappe. Die biologiese wetenskappe het sedert die middel van die negentiende eeu dikwels verwys na die struktuur van 'n organisme, bedoelende die relatief stabiele rangskikking van verhoudinge tussen die verskillende selle. Verder is klem gelê op die funksies van 'n organisme, wat die gevolge van die aktiwiteite van die verskillende organe tydens die lewensiklus inkorporeer. Die kerngedagte van die organiese analogie was dus hoe elke deel van die organisme bydra tot die oorlewing en onderhoud van die totale geheel, dit wil sê holisties.

Ferrante (1995:34) wys die verband tussen die struktuur-funksionalisme en die organiese analogie soos volg uit: "Functionalists focus on questions of order and stability in society. They define society as a system of interrelated, interdependent parts. The parts are connected so closely that each one affects all of the others as well as the system as a whole".

2.9.2 'N ALGEMENE OORSIG VAN TERSAAKLIKE FASETTE VAN DIE STRUKTUUR-FUNKSIONALISME

Dit is geensins die bedoeling om 'n diepgaande analise te maak van die struktuur-funksionalisme as een van die hoofstroom sosiologiese paradigmas nie. Dit sou 'n studie op sigself meebring. Wat hier volg is 'n voëlvlugoorsig van toepaslike raakvlakke.

Appelbaum (1970:67) sowel as Vago (1996:57) is van mening dat die struktuur-funksionalisme in wese 'n ekwilibriumteorie is.

Davis is van mening dat: "... it is only in terms of equilibrium that most sociological concepts make sense. Either tacitly or explicitly, anyone who thinks about society tends to use the notion" (Appelbaum, 1970:67).

Die kerngedagtes van die ekwilibriumteorie volgens Vago (1996:57) is "In essence, the equilibrium theory seeks to uncover the general condition for the maintenance of a social system a stable equilibrium and specify the mechanisms by which that stability is preserved or re-established after the occurrence of internal or external disturbances".

Ekwilibrium of homeostase is 'n konsep wat volgens Appelbaum (1970:65) oorspronklik uit die meganika oorgeneem is en wat 'n uniforme staat beteken. As voorbeeld van bogenoemde wys Botha (1992:32) op die menslike liggaam wat temperatuurbeheer toepas deur middel van sweetafskeiding deur die vel. Die verkoelingsmeganisme van 'n motor kan as meganiese analoog gebruik word om as verdere voorbeeld te dien.

Die sentrale gedagte is dus dat alle sisteme neig om 'n balans te handhaaf, met ander woorde die soeke na 'n staat van homeostase of ekwilibrium. Die ekwilibriumteorie is dus volgens Hough (1988:53) gebaseer op die beginsel van weegskaal; indien aan die een kant bygevoeg of weggeneem word, verander die posisie van die weegskaal, met ander woorde disekwilibrium tree in.

Meer spesifiek volgens Abercrombie *et al.* (1988:89) is gemeenskappe of sosiale sisteme in ewewig wanneer die kragte in hulle in ewewig werksaam is en daarom sal die gemeenskap stabiel wees. Sosiale verandering is dus die beweging van een ewewigsposisie na 'n ander, wanneer die interne kragte verander word en hierdie kragte hulself weer in balans bring.

Alhoewel die funksiebegrip 'n belangrike konsep in die struktuur-funksionalisme is as die anderkant van die muntstuk (struktuur-funksionalisme) en beskou word as die onderskeibare bydrae wat elke deel tot ander dele en ook tot die totale sisteem lewer, word daar nie, soos reeds aangetoon, volledig hierop ingegaan nie.

Ten spyte van Spencer se gebruik van die woord funksie, kan volgens Vago (1996:56) die eerste sistematiese formulering van 'n struktuur-funksionele benadering in die sosiologie gevind word in die klassieke werk "The division of labour in society" van Emile Durkheim. Durkheim (Vago, 1996:56) tref 'n duidelik onderskeid tussen die funksie van werksverdeling en die oorsaak daarvan. Dit dui weer op die instandhouding en voortbestaan van die samelewing of die sosiale struktuur. Die voortbestaan van die struktuur word weer onderhou deur die proses van sosiale lewe wat bestaan uit die aktiwiteite en interaksie van individue wat hoofsaaklik saamleef en werk in georganiseerde groepe.

Die sosiale wêreld kan dus volgens Vago (1996:56) beskou word as saamgestel te wees uit onderling verwante onderdele en die fokus van hierdie onderdele is om te voldoen aan die vereistes van die sisteem as geheel, asook om balans te handhaaf in die sisteem.

Vago (1996:57) dui enkele van die belangrikste beginsels van die struktuur-funksionele benadering ten opsigte van sosiale verandering aan:

- gemeenskappe moet holisties ontleed word as sisteme van interverwante onderdele;
- oorsaak- en gevolgverwantskappe is meervoudig en wederkerig;
- sosiale sisteme is in 'n staat van dinamiese balans, sodat aanpassings wat die sisteem affekteer, gemaak word met minimale verandering binne die sisteem;
- perfekte integrasie word nooit bereik nie, omdat elke sosiale sisteem spanning en afwykings het, maar wat gewoonlik geneutraliseer word deur institusionalisering;
- verandering is 'n fundamentele, stadige proses van aanpassing, eerder as 'n revolusionêre proses;

- verandering is die gevolg van aanpassings by veranderings van buite die sisteem en
- die sisteem word geïntegreer deur gemeenskaplike waardes.

Vago (1996:58) is van mening dat Parsons bekend staan as een van die bekendste verteenwoordigers van die moderne struktuur-funksionalisme. Sy werk ten opsigte van die funksionalistiese benadering is alombekend en spesifiek die uitbreiding daarvan tot 'n algemene sisteemteorie in die sosiologiese denke. Parsons (Van den Berg, 1977:90) wys daarop dat die sosiologiese sisteemteorie via die funksionalisme sy ankers terugvind in die organiese analogie.

Appelbaum (1970:54) is van mening dat die hoofskakel tussen evolusionisme en funksionalisme die konsep differensiasie is. Differensiasie is volgens Appelbaum die ontwikkeling van funksionele, gespesialiseerde samelewingstrukture. Appelbaum (1970:54) wys daarop dat Parsons in die besonder die samelewing gesien het as "a social system functioning within a larger action system comprised of subsystems".

2.10 KULTURELE AGTERSTANDSTEORIE: WILLIAM FIELDING OGBURN (1886 - 1959)

2.10.1 AGTERGROND

Smelser (1967:702) wys daarop dat die Amerikaanse sosiologiese denke gedurende die 1920's sterk onder die invloed van die wetenskaplike positivisme gekom het met Ogburn as een van die belangrikste eksponente.

Alhoewel Ogburn volgens Strasser en Randall (1981:69) gefassineer was deur sekere konsepte van biologiese evolusie, hy egter van mening was dat die ontwikkeling van die samelewing onafhanklik was en nie gelyk gestel kan word aan biologiese evolusie soos voorgestaan deur Darwin nie.

2.10.2 ENKELE STANDPUNTE

Appelbaum (1970:73) is van mening dat die kulturele agterstandsteorie as benadering, die wyse waarop samelewings funksioneer, gesien word as 'n homostatiese meganisme. Dit beteken dat verandering wat die ewililibrium in een deel van die samelewing versteur, neig om kompenserende veranderinge te bewerkstellig om die ewililibrium te herstel. Die nuwe ewililibriumtoestand verskil egter van die oue, met bepaalde verskille tussen die twee ewililibrium- toestande en spesifiek tussen die onderskeie kulture in die spesifieke samelewing.

Timasheff (1965:204) wys daarop dat die kulturele agterstandsteorie in hoofsaak gebaseer is op die beginsel dat 'n belangrike deel van die mens se sosiale erfenis in materiële kultuurvorm is (die stoflike). Bogenoemde skrywer wys verder daarop dat verandering in die materiële kultuur (stoflike) voorrang geniet bo die nie-materiële kultuur (gewoontes, tradisies), met 'n voortdurende verskil tussen die kulture.

Strasser en Randall (1981:70) wys in hierdie verband daarop dat hoe vinniger ontwikkelings in die materiële kultuur plaasvind, hoe stadiger vind verandering plaas in die nie-materiële kultuur. Die verskil vir Ogburn tussen die materiële en die nie-materiële is volgens Strasser en Randall (1981:70) soos volg: "The material culture unfolds and change according to the principle of accumulation, which simply means that new discoveries and inventions build upon past ones, however, this principle does not apply to other aspects of culture (nie-materiële) such as values, religious beliefs, art, law, traditions and education, which do not develop cumulatively but rather are replaced by new ones."

Ogburn verduidelik die gevolg van bogenoemde stelling soos volg: "A cultural lag occurs when one of two parts of culture which are correlated changes before or in greater degree than the other part

does, thereby causing less adjustment between the two parts than the other between the two parts than existed previously” (Vago, 1996:60).

2.11 DIE MENSLIKE EKOLOGIETEORIE

2.11.1 AGTERGROND

Volgens Appelbaum (1970:75) het Steward (multi-liniêre evolusie) en Sahlins asook Service (spesifieke evolusie), deur van plant- en dier-ekoloë te leer, gepoog om te bewys hoe menslike gemeenskappe hulself ruimtelik rangskik om die verhouding tussen mens en habitat te optimaliseer.

2.11.2 ENKELE STANDPUNTE

Steward stel sy siening soos volg: “ ... human evolution, then is not merely a matter of biology, but of the interaction of man’s physical and cultural characteristics, such influencing the other” (Strasser & Randall, 1981:65).

Die multi-liniêre wyse waarop kulture onderworpe is aan die proses van evolusie is vir Steward oorheersend. Kulture word gesien as entiteite wat soos dit nodig word, aanpas by nuwe omstandighede. Die klem val op die verskille tussen kulture en verskille in dieselfde kultuur. Die hooforsaak van verandering vir Steward is soos volg: “... Over the millenia cultures in different environments have changed tremendously, and these changes are basically traceable to new adaptations required by changing technology and productive arrangements” (Sztompka, 1993:116).

Sahlins en Service (Strasser & Randall, 1981:65) poog om die diversiteit en algemene vlakke van ontwikkeling van samelewings aan die hand van spesifieke evolusie en algemene evolusie soos volg uit te wys: “... on one side, it (evolusie) creates diversity

through adaptive modification; new forms differentiate from old. On the other side evolution generates progress: higher forms arise from, and surpass, lower”.

Die proses waardeur gemeenskappe dus ontwikkel, is gebaseer op die ewigdurende en voortdurende vermoë om aan te pas by veranderende omgewingstoestande, kultuurerfenis en die vermoë om van ander kulture te leer.

Die sentrale gedagte van hierdie benadering is dus dat gemeenskappe ontwikkel van laer, na meer ontwikkelde vlakke, alhoewel dit op verskeie wyses kan plaasvind. Die invloed wat eksterne faktore speel in die ontwikkeling van kultuur in 'n bepaalde gemeenskap is 'n verdere punt van belang.

2.12 DIE SIKLIESE OF STYG- EN DAALTEORIE

2.12.1 AGTERGROND

In teenstelling met die evolusionistiese teoretici wat verandering as 'n deurlopende proses sien, is die sikliese teoretici volgens Wallace en Wallace (1985:602) van mening dat verandering gesien moet word as sirkelvormige prosesse.

Sztompka (1993:142) sluit aan by bogenoemde skrywers met die volgende: “... social and historical change does not move along a line, but rather in a circle.”

Wat volgens Harper (1993:79) beklemtoon word, is dat die aanhangers van die sikliese teorie argumenteer dat die geskiedenis van bevolkings en gemeenskappe herhalend van aard is. Sztompka (1993:154) stel dit soos volg: “A cyclical theory may equally feed utter pessimism and extreme optimism, as according to the logic of the cycle sooner or later both the highest and lowest points of human achievement will inevitably reappear”. Smelser (1967:710) dui aan dat volgens die sikliese teorieë gemeenskappe na 'n periode

van groei en ontwikkeling, beweeg na 'n periode van stagnering en verval wat verandering bewerkstellig in daardie gemeenskap.

Appelbaum (1970:102) dui aan dat sosiale verandering volgens hierdie perspektief verstaan kan word in terme van interne oorsake en beperkinge. Interne oorsake van verandering is daardie veranderinge inherent aan die sisteem self. Ongeag of die sisteem wetenskaplik of religieus, esteties of filosofies, of verteenwoordig word deur 'n gesin, 'n onderneming, 'n vakbond of die staat, dra dit inherent die saad van interne verandering.

Strasser en Randall (1981:60) wys in hierdie verband daarop dat die sikliese model van die samelewing gebaseer is op die idee dat 'n kulturele tema of idee aangeneem, ontwikkel en uitgebrei word totdat dit uitgeput is, en die geleentheid vir struktureel effektiewe suksesse en verdere groei beperk is. Die gevolg hiervan is 'n algemene ontevredenheid met die huidige samelewing of situasie wat gepaardgaan met groeiende wanorde totdat die ou kultuur vernietig is en die samelewing na die volgende fase in die siklus beweeg. Wat belangrik is volgens bogenoemde skrywers, is dat die primêre bron van verandering gesetel is in die kultuur van 'n samelewing, die rol van eksterne invloede op die kultuur self word nie beklemtoon nie. Kultuur word in hierdie verband gesien as die somtotaal van alle inherente aspekte van menswees in 'n samelewing.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing sal daar kortliks aandag aan Sorokin en Toynbee as eksponente gegee word.

2.12.2 EKSPONENTE VAN DIE SIKLIESE OF STYG- EN DAAL- TEORIE

2.12.2.1 Pitrim Sorokin (1889 - 1968)

Harper (1993:80) dui aan dat Sorokin verantwoordelik was vir die daarstelling van een van die bekendste sikliese teorieë in die sosiologiese teorie.

Sorokin (Strasser & Randall, 1981:61) identifiseer drie tipes waardesisteme wat kulture, samelewings en persoonlikhede karakteriseer:

- die sensasiesisteme wat gedomineer word deur rede, realisme, materialisme, die etiek van sukses, sowel as empiriese oriëntasie;
- die denkbeeldige sisteme wat gekenmerk word deur die mistieke, gebeure en simbolisme. Sztompka (1993:152) dui aan dat bogenoemde twee sisteme uiteenlopend en teenoorgesteld van mekaar is, ideëel tipes wat nooit in enige suiwer vorm aangetref sal word nie en
- die idealistiese sisteme wat 'n kombinasie van sensasie en denkbeeldige elemente verteenwoordig.

Appelbaum (1970:101) dui aan dat daar drie supersisteme uit die waardesisteme voortspruit, naamlik die empiriese (wetenskap), die bonatuurlike (religie) en die rasonale (logika). Ongeag watter sisteme ter sprake is, byvoorbeeld die wetenskap, religie, ekonomie of selfs 'n spesifieke onderneming, besit dit volgens Hough (1988:49) die vermoë tot interne verandering. 'n Sisteem bepaal dus self sy karakter en rigting waarin dit beweeg as gevolg van die inherente potensiaal wat teenwoordig is, om verandering moontlik te maak.

Moolman (1996:42) wys daarop dat die inherente potensiaal van sisteme op die vermoë dui om op outonome wyse strategieë met betrekking tot verandering en die aanpassing by sodanige verandering te beplan, formuleer en te implementeer.

Sorokin (Appelbaum, 1970:102) dui aan dat 'n sosiale organisasie of sisteme binne 'n gegewe groep groei totdat dit sy maksimum bereik het. Wanneer hierdie maksimum bereik word, word verdere differensiasie en stratifikasie deur die groep self voorkom. Indien 'n sosiale sisteme (organisasie) te lank stagnant verkeer, word kragte

ontwikkel wat differensiasie bewerkstellig. Wanneer sisteme nie hulle optimum bereik nie, is dit geneig om te disintegreer.

Sztompka (1993:153) wys daarop dat die ondergang van die een sisteem, geleenthede skep vir die implementering van 'n alternatiewe sisteem met nuwe geleenthede en potensiaal, wat ook weer by geleentheid vervang sal word. Verandering is vir Sorokin (Sztompka, 1993:54) primêr afhanklik van die optrede en aksies van die inidividuele lede van 'n gemeenskap, met ander woorde verandering kom van "binne". Hy dui voorts aan dat eksterne faktore nie buite rekening gelaat kan word nie, aangesien dit die proses van verandering òf kan bespoedig òf kan vertraag, òf onderdruk òf kan bevorder.

Dit blyk dus volgens die sikliese teorie dat kulture en sisteme nooit sterf nie, hulle verander bloot van vorm, terwyl die siklus oor en oor herhaal word.

2.12.2.2 Arnold Toynbee (1889 - 1962)

Timasheff (1965:279) is van mening dat Toynbee se weergawe van die sikliese teorie 'n uitbeelding is van konstanthede wat aangetref word in die ontwikkeling en stagnering van gemeenskappe.

Toynbee se model of teorie is volgens Wallace en Wallace (1985:602) gebaseer op die bestudering van 21 verskillende gemeenskappe wat deur dieselfde fases van ontwikkeling gegaan het.

Ponsioen (1969:83) dui aan dat Toynbee vyf verskillende fases aantoon waardeur alle gemeenskappe ontwikkel. Ontwikkeling begin met die "geboorte" as eerste fase waarna daar deur die volgende fases beweeg word, naamlik groei, probleemhantering, stagnering en laastens absolute disorganisasie.

Edari (1976:16) onderskei twee faktore wat vir Toynbee noodsaaklik is vir die ontwikkeling van samelewings:

- eerstens die kreatiewe minderheid en
- tweedens die samelewing.

Die omgewing (samelewing) skep uitdagings waaraan die kreatiewe minderheid in die samelewing moet gehoor gee en reageer, alvorens die meerderheid mense sal volg. Indien die kreatiewe minderheid nie positief reageer op die uitdagings en probleme aan hulle gestel nie, is die saad vir konflik en gevolglik verandering, in daardie betrokke samelewing gesaai (Martindale, 1960:112).

Die laaste fase waarna Toynbee hierbo verwys, naamlik absolute disorganisasie, vergestalt vir hom die moontlikheid van verandering (Ponsioen, 1969:83). Edari (1976:16) sien dit soos volg: "... this comes about as the creative minority becomes corrupted by its favoured position born out of previous successes in meeting the challenges of the environment. ... seeing the signs of disintegration, the internal proletariat makes a break with the creative minority, which is now incapable of making appropriate responses to the recurrent challenges."

Wanneer stagnering en disintegrasie begin plaasvind, verskyn daar volgens Toynbee 'n "redder" of "verlosserfiguur" (Edari, 1976:16-17).

Vier verskillende figure word onderskei:

- "the "archaist", who seeks to go back to the golden age of the past;
- the "futurist", who seeks to preserve the civilization by further military conquests,
- the "detached and indifferent Stoic", who resigns himself to the impending death of the civilization, and

- the “transfigured religious Savior,” who seeks renewed communion with God and divine guidance”.

Hierdie genoemde “redders” kan egter nie ‘n gemeenskap van disintegrasie red nie, die fondament vir die ontwikkeling vir die volgende gemeenskap wat hieruit gaan voortvloei, is nou gelê, alhoewel die werklike ontbinding van gemeenskappe letterlik eeue kan duur alvorens ‘n nuwe “geboorte” plaasvind.

2.13 DIE KONFLIKTEORIE

2.13.1 AGTERGROND

Aangesien dit onmoontlik is om die idees van al die verskillende konfliktsosioloë volledig binne die bestek van hierdie navorsing te bestudeer, word daar slegs onderskeidelik kortliks ‘n weergawe gegee van die Marxistiese en Neo-Marxistiese konflikteorieë.

Die beskouinge van Marx as eksponent van die Marxistiese konflikteorie en Dahrendorf as eksponent van die Neo-Marxistiese konflikteorie word vervolgens toegelig.

Cuff en Payne (1979:22-23) is van mening dat die negentiende eeuse sosioloë hulle hoofsaaklik op die studie van makro-sosiale interaksie toegespits het. Hierdie sosioloë was dit eens dat daar orde in die samelewing bestaan; dat die samelewing, nietaande die feit dat dit intern gedifferensieerd is deur sosiale en kulturele faktore, nogtans ‘n harmonies samehangende en relatief standhoudende geheel vorm. Hierdie siening het tot ‘n konseptuele raamwerk gelei wat mettertyd bekend sou staan as die struktuur-funksionalisme.

Die struktuur-funksionalisme beskou volgens Wallace en Wolf (1980:75) die samelewing en sosiale instellings as interafhanklike sisteme waarvan al die onderskeie dele afhanklik van mekaar is om ‘n toestand van ewililibrium te bewerkstellig. Die struktuur-

funksionalisme as 'n konsensus-model of ewilibrum-perspektief laat nie werklik ruimte vir die verklaring van sosiale verandering nie. In die landboukonteks het 'n struktuur-funksionalistiese toestand van stabiliteit of ewilibrum na baie jare oorgegaan in 'n konflik-situasie wat gelei het tot daadwerklike veranderinge, of byna revolusionêre veranderinge in hierdie sektor (kyk hoofstukke drie en vier).

In teenstelling met die struktuur-funksionalistiese benadering wys Popenoe *et al.* (1998:13) daarop dat die konflikperspektief geensins die samelewing as 'n harmoniese samehangende geheel sien nie, maar wel dat die onderskeie dele van 'n samelewing in konflik met mekaar is. Die konflikperspektief volgens dieselfde skrywer beklemtoon eerder die stryd om beperkte hulpbronne, mag en prestige wat in gemeenskappe teenwoordig is, en wat dien as hoofsaak van sosiale verandering.

Dit is belangrik om daarop te wys dat die konflikteorie nie die bestaan van orde in die samelewing ontken nie, maar dat orde wel moontlik is as gevolg van die voortdurende konflik wat teenwoordig is in die verskillende dele van die samelewing.

Du Plessis (1995:18) dui aan dat die struktuur-funksionaliste gedurig onder kritiek moes deurloop en beskuldig is van 'n politieke konserwatiewe siening, wat nie in staat was om sosiale verandering te hanteer nie en ook oor hulle onvermoë om sosiale konflik te analiseer.

Lockwood (Turner, 1982:117) wys daarop dat Parsons in die besonder, met sy weergawe van die struktuur-funksionalisme 'n fiktiewe beeld van die werklikheid geskep het met die aanvaarding dat alle sisteme in harmonie of ewilibrum is. Dit het daartoe aanleiding gegee dat konflik, wanorde en onstabiliteit te maklik as afwykend en abnormale patologiese verskynsels gesien is.

Een van die gevolge van hierdie kritiek was 'n poging by 'n aantal sosioloë om 'n ontleding van konflik te integreer met hulle ontleding

van die samelewingstruktuur. Hierdie pogings het gelei tot die daarstelling van die konflikteorie as alternatief vir die struktuur-funksionele teorie.

Turner (1982:118) is van mening dat die konflikteorie, konflik en verandering gedurende die begin 1960's as 'n belangrike komponent van die breë sosiologiese denke herontdek is.

Die algemene konfliktperspektief sluit volgens Wallace en Wolf (1980:76) drie sentrale aannames in:

- dat die mens 'n aantal basiese behoeftes het waarna gedurig gestreef word en wat nie noodwendig deur die samelewing gedefinieer word nie;
- klem word geplaas op mag as die kern van alle sosiale strukture en verhoudinge, asook die stryd om dit te verkry en
- dat waardes en idees gesien word as "wapens" (middele) wat deur verskillende groepe gebruik word om hulleself te bevoordeel, eerder as die gemeenskap in geheel.

Dit is volgens Zeitlin (1973:103) belangrik om kennis te neem van genoemde drie aannames, want wanneer die verskillende konflikteorieë bestudeer word, kom dit duidelik na vore dat: "... the differences are as significant and perhaps even outright whatever they might have in common".

Die vraag kan tereg gevra word waarom Marx hoegenaamd bestudeer moet word gesien teen die agtergrond dat die kommunisme in Oos-Europa en die Sowjet-Unie misluk het. Farganis (1993:40) dui aan dat Marx ongeag die mislukking van die kommunisme, steeds relevant is, aangesien sy ontleding van mag in kapitalistiese gemeenskappe, sy omvattende beskouing ten opsigte van die begrippe ekonomiese klasse, politieke mag en ideologieë, steeds met vrug gebruik kan word om aan te dui hoekom en waarom verandering plaasvind.

Indien in ag geneem word dat Suid-Afrika bykans 'n dekade lank onder 'n nuwe staatkundige bestel is, met 'n hoofsaaklike kommunistiese/sosialistiese geïnspireerde ANC-regering, is die werk van Marx in Suid-Afrika steeds relevant. Marx sien òf die besit, òf die beheer van die produksiekragte as die belangrikste sosiale faktore wat ons in staat stel om die dinamiek van 'n samelewing te begryp. 'n Omvattende samelewingsteorie oor die rol van konflik en teenstrydighede in die samelewing is vir die eerste keer deur Marx geformaliseer en daarom word hy dikwels as die vader van die konfliktsosiologie beskou. Dit gebeur dikwels dat Marxisme en die konflikteorie as sinonieme beskou word.

Jordaan (1989:37) is van mening dat daar geen beter voorbeeld is van die ware verwantskap wat daar tussen die idees van die teoretikus (Marx) en die werklikheid bestaan, soos juis in die werk van Marx nie. Löwith (1982:21) stel dit onomwonde dat: "Marx has become Marxism".

2.13.2 EKSPONENTE VAN DIE KONFLIKTEORIE

2.13.2.1 KARL MARX (1818 - 1883)

Karl Marx is op 5 Mei 1818 in Trier, Duitsland, gebore uit Joodse ouers wat tot die Christendom oorgegaan het. Hy het in verskillende wêreldstede gewoon en gewerk - Berlyn, Parys, Brussel en Londen en was 'n troue vriend van Friedrich Engels in Londen, waar hy onder andere aan sy lewenswerk, *Das Kapital*, gewerk het. Ideologies het Marx groot invloed van veral twee filosowe ondergaan: Feuerbach en Hegel. Van albei het hy hom egter probeer losmaak. Feuerbach se ateïsme het hy oorgeneem. Hy het ook gedagtes van Hegel oorgeneem, maar tog sy konserwatisme en idealisme verwerp en 'n radikale revolusionisme en materialisme gekies. Marx het 'n ope oog gehad vir die mens, en dan by name die arm, onderontwikkelde en onderdrukte mens - die arbeider. Hy het

hom bekommer oor die groot gaping tussen die armes en rykes, die besitloos en besitters, soos hy dit in die kapitalisme leer ken het (Van Wyk, 1998:217).

2.13.2.1.1 Invloede op Marx se denke

Die oorsake en gevolge van verskeie revolusies en teenrevolusies gedurende die 1840's in Europa, asook die omstandighede wat aanleiding gegee het tot die Franse Revolusie, was belangrike gebeure wat Marx beïnvloed het.

Die Industriële Revolusie in Europa, spesifiek in Engeland, gedurende die 1850's wat gekenmerk is deur radikale sosiale, politieke en ekonomiese veranderinge, het daadwerklik daartoe bygedra tot die beïnvloeding en vorming van Marx se denke.

Ritzer (1996:151) dui aan dat Marx inderdaad 'n humanis was, wat diep geraak is deur die verswakte maatskaplike toestande as gevolg van die Industriële Revolusie, wat gekenmerk is deur vroue- en kinderarbeid, lang werksure, lae lone en 'n algehele uitbuiting van werkers deur werkgewers (die kapitalisme). Dit was dan ook Marx as humanis wat gevra het vir revolusie, waardeur die werkersklas die kapitalisme omver sal gooi, en wat aanleiding sou gee tot 'n meer humanitêre sosialistiese samelewing (Ritzer, 1996:151).

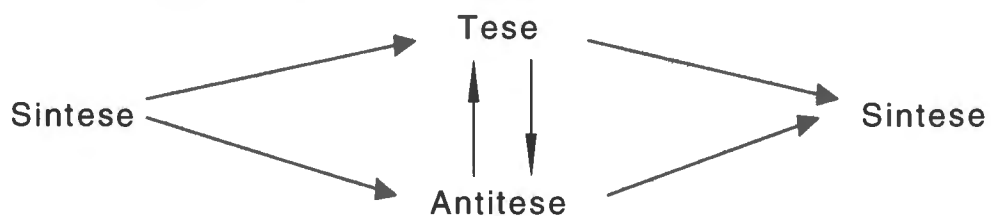
Friedrich Engels, 'n lewenslange vriend van Marx, het groot deernis gehad met die omstandighede waarin die werkersklas hulself bevind het. Marx se belangstelling in en deernis met die werkersklas kan in 'n groot mate toegeskryf word aan die blootstelling van Friedrich Engels se idees (Johnson, 1981:119-120).

Die invloed van die Duitse filosoof George Hegel is ook duidelik sigbaar in Marx se werk. Marx dui ook aan dat: "Hegel's phenomenology of mind was the true birthplace and secret of my philosophy" (Ashley & Orenstein, 1995:230). Die dialektiese siening

van Hegel is deur Marx aanvaar, alhoewel hy Hegel se filosofiese idealisme verwerp het en met 'n materialistiese benadering vervang het (Johnson, 1981:119). Marx gebruik die dialektiek as 'n metode van kritiek en teorie vir die beskrywing van sosiale realiteit in die gemeenskap (De Klerk *et al.*, 1972:115). Hy konsentreer hierdeur nie net op dit wat bestaan nie, maar ook op dit wat verborge of latent is in die gemeenskap. Die dialektiese model is gebaseer op 'n 'n idee of verskynsel genaamd die sintese wat verdeel word in twee eweneens teenstrydige verskynsels of idees, naamlik die tese en antitese. Hegel self het gepraat van 'n tese en 'n antitese en na herhaaldelike dialektiese interaksie of botsings van laasgenoemde twee verskynsels, kom 'n sintese na vore en weer 'n nuwe antitese. So word die proses herhaal en staan bekend as die "Dialektiese Historiese Materialisme".

Figuur 2.3 is 'n skematiese voorstelling van die dialektiese model van Marx.

FIGUUR 2.3: Dialektiese model.



Bron: Wallace (1983:341)

Marx was volgens De Klerk *et al.* (1972:115) geen idealis soos Hegel nie, maar hy het die dialektiek van Hegel in sy materialistiese filosofie opgeneem om daaraan dinamiek en lewenskrag te verleen wat status aan die revolusie van die werkersklas moes verleen.

Sztompka (1993:156) wys daarop dat die invloed van Ludwig Feuerbach (1804-1872) duidelik figureer in die ontwikkeling van Marx se materialistiese benadering. Geïnspireer deur die

materialisme van Feuerbach het Marx stof en krag as die enigste bestaande erken (De Klerk *et al.*, 1972:114). Die mens is uit en uit 'n materiële, stoflike wese – letterlik alles sentreer om die stoflike behoeftes van die mens. Op die voetspoor van hierdie idees, geskep deur Feuerbach, word godsdiens byvoorbeeld deur Marx gesien as 'n set van die ryk besittersklas om die arbeidersklas in sy onderdrukte posisie te hou.

Jordaan (1989:39) dui aan dat Marx se denke ook gevorm is deur die positivistiese wetenskap. Dit was dié invloed wat gelei het tot sy verwerping van die filosofiese tradisie van idealisme, asook sy bewering dat die werklikheid in die fisiese wêreld van die natuur geleë is. Marx het ook belanggestel in die ekonomie (Timasheff & Theodorson, 1976:58). In hierdie verband is hy beïnvloed deur verskeie Engelse ekonome soos Adam Ferguson, Adam Smith, David Ricardo en John Stuart Mill.

Verskeie Franse denkers, naamlik Saint-Simon, Fourier, Proudhon en Blanck se idees kan ook gesien word in die werk van Marx. Dit was nadat Marx in kontak met bogenoemde denkers was, dat hy volgens Timasheff en Theodorson (1976:58) 'n sosialis geword het.

Laastens is Marx ook beïnvloed deur die werk van Charles Darwin wat duidelik in sy werk ten opsigte van konflik en die klassestryd na vore gekom het. In hierdie verband wys Sztompka (1993:154) daarop dat baie van Marx se sieninge omtrent die geskiedenis afgelei kan word van die evolusionistiese denkrigting.

Marx verdeel volgens Appelbaum (1970:87-89) die totale geskiedenis in drie periodes wat in dialektiese verhouding tot mekaar staan:

- Aan die begin van die geskiedenis is die mens vry, maar sy vryheid is onvolledig, aangesien hy 'n slaaf van die natuur is. Hierdie periode staan bekend as die tese.

- Die tweede periode staan bekend as die antitese, en beslaan die totale geskiedenis tot en met die hede. Hiertydens ontwikkel die mens die tegnologie en verkry toenemend beheer oor die natuur. Die mens raak egter vervreemd as gevolg van laasgenoemde, omdat die verdeling van arbeid die essensiële meganisme is vir beheer oor die natuur.
- Die derde periode staan bekend as die sintese omdat dit die vryheid van die oorspronklike samelewing kombineer met die onderskeie menslike potensialiteite vir vervreemding. Dit is slegs in hierdie periode wat die mens besef dat hy vry is (klaslose samelewing). Hierdie periode impliseer dan ook weer 'n terugkeer tot die vroegste periode en só word die proses herhaal.

2.13.2.1.2 Die ekonomiese basis van die gemeenskap

Vir Marx bepaal die wyse van produksie en produksieverhoudinge die struktuur van die samelewing (De Klerk *et al.*, 1972:116). Die ekonomiese aspekte van 'n gemeenskap bepaal dus die aard van die sosiale struktuur, byvoorbeeld die politiek, die moraal, die kuns, die juridiese sisteem en selfs die godsdiens.

Marx is volgens Ponsioen (1969:77) van mening dat die mees fundamentele bepaler in die historiese ontwikkeling van die mens die veranderinge is wat plaasvind in die aard of natuur van die mens as gevolg van die ontwikkeling en verbetering van produksietegniese en sosiale verhoudinge.

Jordaan (1993:22) dui aan dat die mens verplig is om sy materiële omgewing te omskep deur middel van 'n produktiewe aktiwiteit, ten einde te oorleef en aan sy behoeftes te voldoen. Die probleem is egter dat produksiemiddele nie eweredig tussen alle lede en lae van die gemeenskap versprei is nie. Die persone wat nie toegang tot produksiemiddele het nie, moet in 'n sosiale verhouding met die

persone wat wel toegang tot die middele het, toetree. Die resultaat is differensiasie van gemeenskapslede in sosio-ekonomiese klasse.

Harper (1993:96) sluit aan by die gedagte dat “conflict theories of change argue that the inherent scarcity of certain goods and values is the source of strains and contradictions in social systems. Thus inequality is the source of conflict, and the struggles of actors and groups in society to control scarce resources are viewed as the ‘engines’ of change.”

Volgens Marx (Wallace & Wolf, 1980:89) is daar drie aspekte rakende sosiale organisasie wat bepalend is ten opsigte van die ekonomiese klasse van mense:

- die materiële magte van produksie, dit is die fisiese metodes wat aangewend word om 'n leefwyse voort te bring;
- die verhoudinge wat voortvloei uit die aanwending van genoemde metodes en
- die juridiese en politiese superstrukture en ideologieë, asook die ontstaan van vorme van sosiale bewustheid wat saamhang met die eersgenoemdes.

Vir Marx is bogenoemde aspekte die ware bepalers van die ekonomiese struktuur van die samelewing. Die metode van produksie is dus die primêre faktor wat ordelikheid in die gemeenskap bepaal.

Volgens Oosthuizen (1984:25) kom Marx op grond van sy studie van werklike historiese gemeenskappe tot die gevolgtrekking dat konflik in menslike gemeenskappe dwarsdeur die geskiedenis die vorm van konflik tussen ekonomiese klasse aangeneem het.

Marx onderskei die volgende fases waardeur die mens as arbeider ontwikkel het (Ashley & Orenstein, 1995:234):

- “preclass systems;

- Asiatic societies;
- ancient societies;
- feudal societies and
- capitalist societies”.

Volgens Vago (1996:51) dui Marx 'n verdere en finale fase aan in die historiese ontwikkeling van die mens, gekenmerk deur sy eie ekonomiese basis, naamlik kommunisme. Met die uitsondering van kommunisme word al die voorafgaande fases gekenmerk deur ekonomiese en ander tipes konflik wat plaasvind tussen opponerende ekonomiese aktiewe groepe wat verskillende belange nastreef. In die kapitalistiese stelsel is die produksiemiddele vir Marx gesentreer in die hande van die besittersklas, terwyl die arbeiders die besitlose meerderheid is (De Klerk, 1972:117). Dit is teen hierdie stelsel wat die antitetiese sosialisme of kommunisme in opstand kom om sodoende die produksiemiddele in die hande van die arbeiders te plaas. In dialektiese terme gesien sou die kommunistiese gemeenskap uit die oorblyfsels van die kapitalisme ontstaan.

2.13.2.1.3 Klas en klassekonflik

Wallace en Wolf (1980:91) wys daarop dat Marx in die aanhef tot die kommunistiese manifes, die volgende verklaring maak: “Die geskiedenis van alle bestaande gemeenskappe tot op hede is die van 'n klassestryd.” Die betekenis van genoemde aanhaling is soos volg:

- mense met dieselfde ekonomiese posisie of klas, neig om saam te groepeer en saam op te tree;
- ekonomiese klasse is die belangrikste groeperinge in die gemeenskap en

- dat hierdie klasse wedersyds antagonisties teenoor mekaar optree en dat die resultaat van hulle konflik bepaal hoe 'n gemeenskap ontwikkel.

Soos reeds genoem, is Marx van mening dat klassebotsings en klassekonflik hulle oorsprong in die struktuur van die ekonomiese subsisteem van 'n gemeenskap het. Bogenoemde stelling moet volgens Oosthuizen (1984:25) in verband gebring word met die ander kerngedagtes wat as hoekstene van Marx se denksisteem beskou kan word:

- die gedagte dat die mens homself realiseer deur sy materiële produksie;
- die idee dat die produksiekragte (energiebronne, tegnologie, ensovoorts) die produksieverhoudinge (klassestruktuur) in 'n gemeenskap bepaal en
- die gedagte dat spanning in die ekonomiese sisteem noodwendig ook tot spanning in die sosiale sisteem sal lei.

In hoofstuk een is op die belangrikheid van die landbou as komponent van die ekonomiese subsisteem gewys. Die organisering van plaaswerkers en die toetrede van vakbonde tot die landbou, het ongetwyfeld spanning in die sosiale sisteem veroorsaak.

Bogenoemde situasie het daartoe bygedra dat byna geforseerde veranderinge die gevolg was vir die landbou, wat die speelveld in hierdie sektor in minder as 'n dekade totaal verander het.

Ritzer (1996:175) dui aan dat Marx verskeie betekenisvolle koppel aan die begrip klas. Dit blyk duidelik dat Marx sosiale klas beskou as dit wat nie inherent deel vorm van mense nie, maar as gevolg van 'n bepaalde sisteem of stelsel wat op mense afgedwing word.

Cuff *et al.* (1992:87) is van mening dat Marx die standpunt huldig dat sosiale klasse onderskei behoort te word op grond van diegene wat

poog om bepaalde omstandighede in stand te hou, teenoor diegene wat poog om dit te verander. Dieselfde skrywers onderskei tussen twee tipes kriteria wat gebruik kan word om die lede van 'n bepaalde klas te onderskei. Eerstens kan daar van objektiewe eienskappe gebruik gemaak word – dit is wanneer mense 'n bepaalde gemeenskaplikheid deel, byvoorbeeld dieselfde werk verrig tydens die produksieproses. Tweedens is daar subjektiewe eienskappe – dit is wanneer die lede van 'n bepaalde klas bewus word van “ons” is 'n sekere klas.

Die kapitalistiese stelsel word volgens Edari (1976:33) gekenmerk aan twee fundamentele aspekte. Eerstens, dat die produksiemiddele gekonsentreer is in die hande van die kapitaliste. Tweedens word 'n groot gedeelte van die bevolking toegang tot produksiemiddele deur die kapitaliste geweier, wat daartoe aanleiding gee dat hierdie mense geforseer word om hulle arbeid te verkoop om sodoende 'n bestaan te maak. Bogenoemde gee aanleiding tot Marx se twee-klassebenadering, naamlik die *bourgeoisie* of kapitaliste en die *proletariaat* of arbeiders. Daar kan ook in hierdie verband gepraat word van die onderdrukkers (kapitaliste) en die onderdruktes (arbeiders).

Dit is vir Marx duidelik dat alle vorme van ekonomiese verdeling tot konflik sal lei tussen die onderskeie klasse as gevolg van onversoenbare belange (Wallace & Wolf, 1995:91). Edari (1976:33) stel dit soos volg: “... they are therefore interested in perpetuating exploitation of man by man.” Dit is dus duidelik dat indien een bepaalde klas ekonomiese vooruitgang behaal, dit ten koste sal wees van 'n ander klas.

Die basis van alle klasseverhoudings is dus geleë in die eienaarskap of eiendomsreg oor die middele van produksie. Marx is van mening dat mense se bewustheid van hulle situasie aanleiding sal gee tot groepsvorming om 'n gemeenskaplike doel te bereik (Ashley & Orenstein, 1995:234). Volgens Ritzer (1996:179) dui Marx aan dat

bewuswording nie individueel plaasvind nie. Wanneer 'n bepaalde groep of klas eenders voel oor 'n situasie, vind bewuswording plaas. Jordaan (1993:36) dui aan dat die klasse bewus raak van hulle onderdrukte situasie en wil dus òf hulle situasie behou òf verander en dit sal aanleiding gee tot die vorming van konflikgroepe. Marx is van mening dat die blote bewuswording van 'n situasie nie genoeg is om verandering te bewerkstellig nie, maar "... they (the workers) had to see the common bonds, the common plight, which linked them in their common identity of 'free labourer', they had to become an acting social group, a social class, the workers organized as a class in and for itself" (Cuff *et al.*, 1992:91).

Wanneer bogenoemde proses 'n uiterste bereik, sal dit volgens Marx aanleiding gee tot revolusie wat tot die terminering van die bestaande samelewing sal lei (Appelbaum, 1970:83). Dit sal lei tot die ontstaan van 'n nuwe samelewing waarin die vorige verdrukte klas nou die mag besit.

Vago (1996:51) dui aan dat dit aanleiding sal gee tot die ontwikkeling van 'n nuwe vorm van ekonomiese produksie, die kommunistiese produksie en 'n nuwe historiese fase, naamlik kommunisme.

Vago (1996:51) gee kortliks 'n opsomming van gebeure wat aanleiding sal gee tot 'n revolusie, gelei deur die *proletariaat* of werkers:

- die toename in behoefte aan produksie;
- uitbreiding van arbeidsverdeling;
- ontwikkeling van privaat eiendom;
- toenemende sosiale ongelykhede;
- die klassestryd en
- die skep van politieke strukture om elke klas se belange te verteenwoordig.

De Klerk *et al.* (1972:124) beskryf kortliks die kenmerke van die na-revolusionêre kommunistiese heilstaat soos volg:

- 'n nuwe menstipe, die sosiale, verligte en wetenskaplike mens, die mens wat deurdrenk is van naasteliefde, eerlikheid, moed, kameraadskap en liefde vir arbeid, sal daarin optree;
- die mens sal in absolute vryheid kollektief oor sy eie lot beslis;
- 'n bloeiende ekonomie sal die grondslag van die samelewing vorm en die wetenskap sal in alle menslike behoeftes voorsien en
- sosiale geregtigheid, gelykheid, permanente vrede, 'n hoë lewenstandaard en voortdurende groei van die goeie lewe sal heers. Almal sal, as aanhangers van die dialektiese historiese materialisme in volkome harmonie saamlewe.

Tereg dui Lee en Turner (1996:2) aan dat in die hande van Marx, klas 'n sleutelbegrip geword het in die revolusionêre politiek. Marx wys teweens daarop dat "... class struggles, are the motor of history and the vehicle by which society could be changed" (Lee & Turner, 1996:2).

Bogenoemde is presies wat in Suid-Afrika plaasgevind het as gevolg van die ANC se stryd teen apartheid (klassestryd) met veranderde wetgewing tot gevolg. Met die ANC se oorwinning by die stembus in 1994, is 'n transformasieproses in Suid-Afrika begin oor alle sferes van die samelewing heen en 'n nuwe demokrasie het op 'n vreedsame wyse tot stand gekom.

2.13.2.1.4 Marx se beskouing van ewilbrium

Marx se siening omtrent ewilbrium word hoofsaaklik volgens Oosthuizen (1984:25-26) bespreek.

Volgens Oosthuizen (1984:25-26) beskou Marx die samelewing as 'n geïntegreerde sisteem (geheel) bestaande uit verskillende

subsisteme (dele) wat interafhanklik is. Verandering is een van die subsisteme en sal 'n reaksie tot gevolg hê wat tot verandering sal lei in al die ander subsisteme en uiteindelik die groot geheel sal verander. Die sisteem volgens Marx verkeer wel in ewewig, maar antitetiese kragte in die sisteem self, poog voortdurend dat dit verander.

Kapitalisme is vir Marx 'n sisteem wat gebaseer is op die naakte uitbuiting van een ekonomiese klas (*proletariaat*) deur 'n ander ekonomiese klas (*kapitaliste*). Klassebotsing het dus hulle oorsprong in die ekonomiese subsisteme van die samelewing. Bogenoemde stelling is 'n sentrale gedagte wat een van die hoekstene van Marx se hele denksisteem vorm.

Marx sien die kapitalisme as inherent onstabiel en uiteindelik gedoem (Watson, 1980:55). Marx gee ook die rede vir sy stelling, naamlik "... this is because the social relations of bourgeoisie and proletariat are relations of fundamental conflict since their relationship is a one sided end exploitative one" (Watson, 1980:55).

Die kapitalistiese ekonomie genereer volgens Marx sekere teenstrydighede wat uiteindelik die ekwilibrium van die sisteem moet versteur en tot sy ineenstorting sal lei. Eerstens genereer dit konflik tussen die kapitaliste onderling. Tweedens genereer dit inversie in die sisteem self: verlaging van pryse en lone lei tot 'n vermindering van die koopkrag van mense; dit het weer tot gevolg dat produksie ingekort moet word en pogings om die ekonomie deur verdere prys- en loonverlagings kunsmatig te stimuleer, lei tot verdere en algehele stagnasie (Oosthuizen, 1984:25).

Bogenoemde teenstrydighede sal mettertyd so verskerp en toeneem dat dit die ekwilibrium van die sisteem versteur en die hele sisteem in duie laat stort. Daarmee sal die weg gebaan wees vir die totstandkoming van 'n nuwe sisteem, die kommunisme, waarin geen eksploitasie tussen klasse sal plaasvind nie. Die dialektiese

materialisme van Marx is hier dus ter sprake: "... by the growth of one thing out of another in such a way that the new comes into conflict with the old, leading to its overthrow" (Watson, 1980:55).

Die dialektiese proses staan ook nie onafhanklik van menslike inspanning nie. Marx dui aan dat "... not only must people know what to fight and what to fight for, they must also fight to determine their own future society" (Cuff *et al.*, 1992:85).

Die vier basiese eienskappe van die dialektiese materialisme van Marx word volgens Turner *et al.* (1995:136) soos volg saamgevat:

- die samelewing is 'n sosiale struktuur of 'n sisteem, bestaande uit verskillende klasse, sosiale instellings, norme en waardes wat gesamentlik 'n geïntegreerde geheel vorm;
- sosiale verandering is teenwoordig in gemeenskappe. Geskiedenis word gemaak omdat mense voortdurend poog om te voldoen aan die nimmereindigende proses van behoefte-bevrediging. Dit dui daarop dat die primêre bron van verandering van binne 'n gemeenskap ontwikkel, eerder as van buite 'n gemeenskap;
- sosiale verandering het as 'n proses in 'n duidelik herkenbare rigting ontwikkel, gewoonlik vanaf die onontwikkelde tot die ontwikkelde. Vir Marx was die eindpunt die selfgeskape utopia, die kommunisme en
- mense het 'n deurslaggewende invloed op die historiese ontwikkeling van 'n gemeenskap as gevolg van die voorspelbaarheid van opposisie tussen mense en klassekonflik wat eie is aan alle gemeenskappe.

Vervolgens word die beskouing van Ralf Dahrendorf as eksponent van die Neo-Marxistiese benadering onder die loep geneem.

2.13.2.2 Ralf Dahrendorf

Ralf Dahrendorf is 'n Duitse sosioloog van afkoms, wat beskou en beskryf word as een van die bekendste lewende konflikteoretici. Dahrendorf as eksponent van die Neo-Marxistiese benadering werk as akademikus in Duitsland, Brittanje en Amerika. Hy is een van 'n paar Europese sosioloë wat binne sy vakgebied algemeen bekend is en gerespekteer word in Europa sowel as buite die grense van Europa.

Sedert 1974 tot 1984 beklee Dahrendorf die pos as direkteur van die Londense Skool vir Ekonomie. Gedurende 1984 keer hy terug na Duitsland waar hy aangestel is as professor in sosiologie aan die Universiteit van Constance. Wallace en Wolf (1995:144) dui aan dat Dahrendorf tans betrokke is by die Universiteit van Oxford en ook toegelaat is tot die Britse Hoërhuis, waar hy bekend staan as, "Lord Dahrendorf".

2.13.2.2.1 Invloede op Dahrendorf se denke

Timasheff en Theodorson (1976:279) wys daarop dat Dahrendorf bekendheid verwerf het met 'n striemende aanval op die struktuur-funksionalisme. Dahrendorf kritiseer die funksionalistiese siening van die samelewing as Utopisties, aangesien daar klem op gedeelde waardes, konsensus, sosiale integrasie en ekwilibrium gelê word. Die funksionalistiese perspektief beskou volgens Dahrendorf konflik en verdeeldheid nie as 'n inherente deel van die samelewing nie, maar bloot as gevalle van afwyking wat deur die meganismes van sosiale beheer gekorrigeer kan word. Hy verwerp laasgenoemde siening en is van mening dat konflik 'n integrale en strukturele aspek van die sosiale lewe is.

As 'n korrektief vir die konsensus-ekwilibrium model van die samelewing gebaseer op hoofsaaklik die werk van Parsons, ontwikkel Dahrendorf 'n teoretiese model gebaseer op die dialektiek van konflik

(Timasheff & Theodorson, 1976:280). Farganis (1993:221) stel dit soos volg: "By contrast, Dahrendorf developed the conflict model, in which society is depicted as constantly engaged in the process of change resulting from the social conflict and dissent that are pervasive in the system. Rather than equilibrium and consensus, this model focuses on disintegration and coercion, as some dominate others in the struggle for power."

2.13.2.2.2 Dahrendorf se beskouings

Dahrendorf gebruik volgens Oosthuizen (1984:26) in sy verklaring van sosiale konflik dieselfde verklaringsmodel en ten dele ook dieselfde terminologie as Marx.

Marx het probeer om konflik in die negentiende eeuse "kapitalistiese" samelewing te verklaar, terwyl Dahrendorf hom toespits op die verklaring van konflik in kontemporêre "industriële" samelewings. Die tweede belangrike verskil tussen Marx en Dahrendorf se konflikteorie is dat Marx die oorsake van konflik terugvoer tot die ekonomiese struktuur van gemeenskappe, terwyl Dahrendorf dit eerder soek in die gesagstruktuur van sosiale groeperinge (Oosthuizen, 1984:27).

Strasser en Randall (1981:47) wys daarop dat die aanhangers van die Neo-Marxistiese perspektief, waaronder Dahrendorf, Coser en Collins, verskeie elemente van die oorspronklike Marxistiese teorie behou het ten opsigte van die verklaring van verandering en konflik, maar weggedoen het met die utopistiese idealisme soos aangedui deur Marx.

Wallace en Wolf (1995:143) onderskei die volgende drie verskille tussen die Neo-Marxistiese benadering en die Marxistiese benadering:

- die Marxistiese teoretici sien die sosiale wetenskap as 'n intrinsieke deel van politieke aksie en ontken dat die fisiese werklikheid en waardes geskei kan word. Die Neo-Marxistiese teoretici daarteenoor beweer dat 'n onderskeiding noodsaaklik is, en dat die implikasies van gestelde hipotese, wel vir objektiwiteit met empiriese maatstawwe getoets kan word;
- Neo-Marxistiese teoretici analiseer nie alle gemeenskappe as gedefinieerd met 'n heersende groep teenoor 'n onderdrukte groep nie. Alhoewel sommige gemeenskappe wel van so aard is, is daar verskeie ander bronne van mag en gesagsposisies in gemeenskappe wat ook in ag geneem moet word, en nie noodwendig dit wat gebaseer is op 'n enkele stelling soos gesien deur die Marxistiese teoretici nie en
- Neo-Marxistiese teoretici glo ook nie aan 'n konflikvrye ideaal nie, dit word juis beklemtoon dat konflik permanent teenwoordig is in gemeenskappe en dat konflikterende belange onvermydelik is.

Vervolgens sal daar aandag gegee word aan die werk en idees van Dahrendorf as konflikteoretikus. Daar sal terugverwys word na die sieninge en idees van Marx, aangesien Dahrendorf volgens Collins (1985:54) 'n belangrike bydrae gelewer het tot die "... attack on functionalist theories of society, but his work is also a profound, one might say heretical revision of Marx".

Zeitlin (1973:109) ondersteun bogenoemde gedagte met die volgende uitspraak: "Like so many of his predecessors in the history of Western sociology, Dahrendorf finds it necessary to come to terms with Marx, and like many sociologists before him, he conceives of his own undertaking as no less than an 'empirical refutation and theoretical supersession' of Marx's theory".

2.13.2.2.3 Ooreenkomste tussen Marx en Dahrendorf

Alhoewel Dahrendorf volgens Harper (1993:98) die klassieke Marxisme in 'n mate gewysig het, is dit belangrik om daarop te wys dat hy en Marx wel 'n aantal aannames rakende die samelewing en verandering deel:

- konflik en wanintegrasie word deur albei beskou as 'n deurlopende, normale toestand binne gemeenskappe;
- konflik word deur albei aanvaar as die oorsaak van botsende belange wat onvermydelik in die struktuur van gemeenskappe voorkom;
- botsende belange word deur albei gesien as gevolge van verskille in die verspreiding van mag tussen dominante en ondergeskikte groepe;
- belange neig om te polariseer in twee konflikterende groepe;
- albei beskou konflik as dialekties van aard te wees; die oplossing van een konfliktsituasie gee aanleiding tot nuwe botsende belange, wat onder sekere omstandighede verdere konflik sal veroorsaak en
- sosiale verandering word deur albei gesien as 'n aaneenlopende kenmerk van sosiale sisteme wat 'n gevolg is van die dialektiese aard van konflik tussen die onderskeie belangegroepes binne enige sisteem.

2.13.2.2.4 Verskille tussen Marx en Dahrendorf

Dahrendorf (1959:36-71) dui aan dat daar sedert Marx radikale veranderinge in die struktuur van die samelewing plaasgevind het. Dahrendorf gaan voort met "Since Marx, there have been such massive changes that modern society should be relabelled as 'modern industrial' or 'post-capitalist' because it is, in fact, a new type of society" (Cuff *et al.*, 1992:103). Hy wys in hierdie verband

soos saamgevat deur Oosthuizen (1984:26-27) onder andere op die volgende:

- die negentiende eeuse “kapitaliste” het vir alle praktiese doeleindes verdwyn; die hedendaagse “kapitaliste” is meestal nie meer individue nie, maar instellings soos banke, versekeringsmaatskappye, ensovoorts, wat nie meer die nywerhede (ondernemings) outonoom “besit” nie, maar meestal slegs ‘n sekere persentasie aandele daarin het, terwyl die bestuur van die nywerhede (ondernemings) heeltemal oorgegaan het in die hande van voltydse gesalarieerde bestuurders;
- die arbeidersklas (Marx se “proletariaat”) het ook meer gedifferensieerd geraak as wat in Marx se tyd die geval was; die groot getalle ongeskoolde werkers het verminder en semi-geskoolde en geskoolde werkers het hulle plek ingeneem; tussen groepe werkers het mettertyd ook bepaalde belangeverskille ontstaan;
- ‘n nuwe middelklas, die sogenaamde “witboordjiewerkers”, het ontwikkel en die middelklasse waarna Marx verwys het, vervang;
- sosiale mobiliteit in die arbeidswêreld het sterk toegeneem en
- sosiale en ekonomiese ongelykheid het verminder deurdad die staat vandag ‘n minimum lewenstandaard vir sy burgers waarborg en mense met hoë inkomstes swaar belas.

Dahrendorf voer aan dat Marx se voorstelling van die klassestruktuur van die kapitalistiese samelewing alle betekenis verloor het vir ‘n begrip van die hedendaagse industriële samelewing. Waar Marx in die negentiende eeu nog met reg tussen twee hoofklasse kon onderskei, het dit nodig geword om in die kontemporêre industriële samelewing te onderskei tussen ‘n groot verskeidenheid van belangegroepes wat almal in ‘n mindere of meerdere mate met mekaar in konflik verkeer.

2.13.2.2.5 Die sosiale verklaring van mag en konflik

Twee belangrike aspekte van konflik word in Dahrendorf se werk geïdentifiseer. In die eerste plek lê hy klem op die belangrikheid van mag, asook die onafwendbaarheid van konflik (Wallace & Wolf, 1995:144). Dahrendorf noem dit die “theories of society” wat volgens hom die algemene elemente aandui in die verduideliking van die sosiale werklikheid. Soos Marx, lê Dahrendorf tweedens klem op die determinante van aktiewe konflik, soos dit manifesteer in die sistematiese ontwikkeling van groepe met konflikterende belange, asook die omstandighede waarbinne dit gebeur.

◆ Dahrendorf se siening van mag

In sy bespreking van mag is Dahrendorf volgens Wallace en Wolf (1995:144) van mening dat die verspreiding van mag die sentrale bepaler is van sosiale strukture in die samelewing. Ritzer (1996:129) dui aan dat die mag wat aan ‘n bepaalde posisie gekoppel word, die sentrale uitgangspunt van Dahrendorf se werk is. Mag is dus nie gesentreer in individue nie, maar in die posisie wat ‘n individu beklee.

Ritzer (1996:129) wys daarop dat Dahrendorf nie slegs geïnteresseerd is in die strukturele samestelling van posisies nie, maar ook in die konflik wat gegenerer word tussen posisies onderling. Dahrendorf (1959:165) stel dit soos volg: “The structural origin of such conflicts must be sought in the arrangement of social rules endowed with expectations of domination or subjection”.

Die identifisering van die onderskeie magsrolle in die samelewing is volgens Dahrendorf (1959:165) dus ook die eerste taak in die analisering van konflik. Een van die belangrikste verskille tussen Marx en Dahrendorf is te vinde in bogenoemde stelling. Anders as Marx, betoog Dahrendorf dat die oorsake van konflik te vinde is in die mag- en gesagstruktuur van die samelewing, terwyl Marx die oorsake

van konflik terugvoer na die samestelling van die ekonomiese sub sisteem van die samelewing.

Dahrendorf (1959:166) maak gebruik van Max Weber se omskrywing van mag en gesag wat as basis dien vir sy eie siening. Dahrendorf (1959:166) voer aan: "For Weber, power is the probability that one actor within a social relationship will be in a position to carry but out his own will despite resistance, regardless of the basis on which this probability rest; whereas authority is the probability that a command with a given specific content will be obeyed by a given group of persons".

Dahrendorf (1958:176) is van mening dat oral waar mense saamleef en sosiale organisasie bestaan, daar posisies is waarvan die bekleërs in sekere situasies bevele vir persone in ander posisies kan gee. Jordaan (1993:52) dui aan dat mag altyd ondergeskiktheid en beheer impliseer. Daar word van persone in magsposies verwag om gesag uit te oefen oor persone onder hulle beheer. Die persone domineer ander as gevolg van verwagtinge van persone om hulle, en nie as gevolg van psigologiese eienskappe nie.

Op grond van sy beskrywing van mag en gesag, spel Dahrendorf (1959:166) 'n aantal kenmerke van gesag uit:

- gesagsverhoudings is altyd verhoudings van oor- en ondergeskiktheid;
- waar daar gesagsverhoudings is, word daar van bogeskikte sosiale elemente verwag om die ondergeskikte elemente te kontroleer deur voorskifte, bevele, waarskuwings en verbod;
- sosiale verwagtinge is verbind aan relatief permanente sosiale posisies en nie aan die persoonlikhede van individue nie;
- by gesagsverhoudinge is die spesifikasie van die persone waarvoor gesag uitgeoefen kan word en die sfeer waarbinne kontrole

toelaatbaar is, inherent. Gesag, anders as mag, is nooit algehele beheer oor ander nie en

- aangesien gesag 'n wettige verhouding is, kan weiering van gesagsbevele gesanksioneer word.

'n Verdere kenelement wat uit Dahrendorf se bespreking van mag na vore kom, is dat dit gesien kan word as tweeledig of dichotomies, dit wil sê as uiterstes op 'n kontinuum binne alle gemeenskappe (Jordaan, 1989:52). Soos voorgestel in figuur 2.4 ontstaan daar dus slegs twee konflikgroepe binne enige gemeenskap. Dahrendorf beskou nie die stryd om mag as somtotaal van die sosiale lewe nie, maar sluit ook ander deelnemers in waar ander persone se aksies wel van belang is. Daar bestaan egter wel tye wanneer mense vry is om te doen wat hulle wil sonder dat die handeling van ander persone van belang is.

FIGUUR 2.4: 'n Kontinuumvoorstelling van Dahrendorf se siening van mag in die samelewing.



Figuur saamgestel deur navorser

◆ Dahrendorf se siening van konflik

Soos reeds aangedui, bestaan daar volgens Dahrendorf binne gemeenskappe 'n inherente neiging tot konflik as gevolg van konflikterende groepe met opponerende belange, gebaseer op mag en gesag.

Dahrendorf skryf die volgende van konflik: “Whoever uses the word “conflict” is lead to think of violence, blood shed or at least strive, theats and ultimatums, demonstrations and riots. Yet, there are reasons why we are using the term here in a wider sense. Negotiations, discussions, dispute, threat of violence, demonstration and armed clash as well as many other phenomena of social discord may all fruitfully be understood as manifestation of the same social force we call conflict” (Jordaan, 1993:56).

Dahrendorf (1958:171) onderskei tussen eksogame en endogame konflik in die samelewing. Die oorsprong van eksogame konflik is te vinde buite die grense van die samelewing, terwyl endogame konflik van binne die samelewing gegenerer word.

Turner (1982:142) wys daarop dat Marx en Dahrendorf eenstemmig is oor die proses wat aanleiding gee tot konflik en daarmee saam die herorganisasie van die samelewing, ongeag of hulle verkillende bronne van konflik aandui. Turner (1982:142-144) stel dit soos volg: “Relations of domination and subjugation lead to the “objective” opposition of interest; awareness of consciousness by the subjugated of this inherent specifiable conditions; under other conditions this new found awareness leads to the political organization and then polarization of subjugated group, who then join in conflict with the dominant group; the outcome of the conflict will usher in a new pattern of social organization; this new pattern of social organization will have within it relations of domination and subjugation which set off another sequence of events leading to conflict and then change in patterns of social organization”.

Dit is uit bogenoemde aanhaling duidelik dat vir Marx sowel as Dahrendorf, konflik sentraal staan as “voertuig” waarmee die onderdrukte (die besitlose en diegene sonder mag) in opstand sal kom teenoor die onderdrukkers (die kapitaliste en diegene met mag).

2.13.2.2.6 Die vorming van konflikgroepe

Dahrendorf (1959:178-180) wys daarop dat daar twee kwasi-groepe bestaan in enige organisasie of gemeenskap, gebaseer op dominante en ondergeskikte gesagsposisies. Die twee kwasi-groepe het teenoorgestelde latente belange, latent in die sin dat dit nog nie bewustelik of manifes is nie. Die groepe word kwasi-groepe genoem, aangesien hulle blote versamelings en nie georganiseerde eenhede is nie. Die twee kwasi-groepe het teenoorgestelde latente belange in die sin dat die dominante kwasi-groep belang het by die behoud van die *status quo*, terwyl die onderdrukte kwasi-groep belang het by die verandering van die *status quo*.

Jordaan (1993:80) meld dat belangegroepe wat op hierdie wyse ontstaan voortdurend in konflik verkeer oor die verandering of behoud van die *status quo*. Lede van die onderdrukte kwasi-groep begin dan om hulself te organiseer in groepe met manifeste belange. De Kock (Jordaan, 1993:61) wys daarop dat manifeste belange geformaliseerde programme en ideologieë is. Lede van sulke groepe is dus bewus van die konflik van belange.

Dahrendorf dui drie struktuurkomponente aan wat nodig is vir mense om hulleself in 'n aktiewe belangegroep te organiseer (Wallace & Wolf, 1995:148):

- **Tegniese komponente:** 'n groep het 'n stigter en 'n leier nodig met 'n gepaardgaande ideologie (Nelson Mandela en die ANC se Freedom Charter as voorbeeld).
- **Politieke komponent:** hoe liberaler die politieke omgewing in 'n samelewing is, hoe makliker is dit vir belangegroepe om te organiseer, terwyl die teenoorgestelde ook geld.
- **Sosiale komponent:**
 - * mense moet geografies gekonsentreerd wees;
 - * daar moet suksesvolle kommunikasie tussen lede wees en

- * mense is in dieselfde situasie en is gewoonlik uit dieselfde agtergrond afkomstig.

Die belangrikste psigologiese vereiste vir Dahrendorf volgens Wallace en Wolf (1995:148) vir aktiewe groeppvorming is dat mense moet identifiseer met die belange wat gekoppel is aan hulle posisies. Wanneer daar aan bogenoemde vereistes voldoen is, kan daar van groepe met gemanifesteerde belange gepraat word.

Dahrendorf (Vago, 1996:53) dui aan dat hoe suksesvoller organisasie plaasvind by onderskikte groepe, hoe groter is die kans dat hulle in konflik sal kom met die dominante groep. Dahrendorf (Vago, 1996:53) wys verder daarop dat suksesvol georganiseerde groepe minder intense konflik sal beleef wat ook minder gewelddadig behoort te wees. Vir Dahrendorf verwys intensiteit na die wyse waarop mense betrokke raak ten opsigte van die energie-uitset en graad tussen konflikterende partye.

Jordaan (1993:77) dui aan dat Dahrendorf 'n voorstander is van nie-gewelddadige konflik as dryfkrag vir verandering, want sodra konflik in geweld manifesteer, sal dit lei tot die ineenstorting van die veranderingsproses. Jordaan (1993:82) dui egter aan dat Dahrendorf wel van mening is dat konflik in geweld kan manifesteer as die ondergeskikte partye tot die gevolgtrekking kom dat hy net op een manier sy strewe sal verwesenlik, al is dit deur die uitskakeling, neutralisering of vernietiging van die bogeskikte party deur middel van geweld.

Dahrendorf sien volgens Wallace en Wolf (1980:122) die belangrikheid van konflik in die historiese ontwikkeling van die samelewing soos volg: "Conflict is the great creative force of human history".

Aansluitend by bogenoemde wys Dahrendorf (Vago, 1996:54) op die volgende: "The notion that wherever there is social life there is conflict, it may be unpleasant and disturbing. But, societies and

social organizations are held together not by universal agreement but by the coercing of some by others... and as conflict generates change, so constraint may be thought of as generating conflict. We assume that conflict is ubiquitous, since constraint is ubiquitous wherever human beings set up social organizations”.

2.13.2.2.7 Doelstellings en vereistes van 'n teorie van konflik

Wallace en Wolf (1995:144) verdeel Dahrendorf se beskouing ten opsigte van 'n teorie van sosiale konflik soos volg:

- teorieë oor die samelewing met die algemene beginsels wat geld vir die ontleding van sosiale situasies en
- die bepalers van aktiewe konflik: byvoorbeeld die vorming van groepe as gevolg van konflikterende belange.

Dahrendorf (1958:170-172) laat hom soos volg uit oor die doelstellings en vereistes van die konflikteorie: “... the interest of a sociological theory of conflict is to overcome the predominantly arbitrary nature of unexplained historical events by deriving these events from elements of their social structures. Thus it is the task of sociology to derive conflicts from specific structures and not to relegate these conflicts to psychological variables (“aggressiveness”) or to descriptive historical ones (the influx of Negro's is into the United States) or to change. In the sense of strict sociological analysis, conflicts can be considered to arrive from the structure of social positions independently and of its historical *dei ex machina*”.

Jordaan (1993:57) dui aan dat die ideale sosiologiese teorie van konflik vir Dahrendorf een sou wees wat alle kategorieë en tipes konflik kan analiseer en verklaar. Dahrendorf is van mening dat die volgende vereistes geld in die formulering van 'n konflikteorie (McQuarie, 1995:78):

- dit moet 'n wetenskaplike teorie wees en dit moet 'n verklaarbare verduideliking van empiriese verskynsels gee;
- die elemente van die teorie moet nie in teenstelling wees met die konflikmodel van 'n gemeenskap nie;
- 'n konflikteorie moet ons in staat stel om sosiale konflik van strukturele groeperings af te lei en te kan aantoon hoe konflik sistematies gegeneer word en
- dit moet rekening hou met die veelvoud van verskeie vorme van konflik sowel as die verskillende grade van intensiteit.

Volgens Dahrendorf (1958:176) moet 'n konflikteorie die volgende vrae beantwoord:

- Hoe ontstaan konflikgroepe uit die struktuur van die samelewing?
- Watter vorm kan die stryd tussen groepe aanneem?
- Hoe bring konflik tussen groepe verandering in die sosiale struktuur mee?

Dahrendorf stel volgens McQuarie (1995:77) dit duidelik dat 'n teorie wat gebaseer is op die struktuur-funksionele model van die samelewing homself nie leen tot die verduidelikings, of self 'n beskrywing van sosiale konflik of sosiale verandering nie. Dahrendorf ontwikkel 'n opponerende model gebaseer op die dialektiek van konflik vir die verklaring van sosiale konflik en verandering wat op die volgende aannames gebaseer is (McQuarie, 1995:77):

- elke gemeenskap is elke oomblik onderwerp aan sosiale verandering;
- elke gemeenskap ervaar elke oomblik sosiale konflik;
- elke element in die gemeenskap dra by tot die verandering van die samelewing en

- elke gemeenskap berus op die beperkinge wat sommige van sy lede aan ander stel.

Jordaan (1993:81) dui aan dat 'n kenmerk van Dahrendorf se konflikteorie is dat konflik verbind is aan 'n spesifieke omstandigheid. Enige vorm van konflik kan verklaar word in terme van die spesifieke konteks waarbinne dit plaasvind.

2.14 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is gefokus op enkele van die verskillende aspekte van sosiale verandering. Daar is gepoog om eerstens die begrip sosiale verandering aan die hand van verskeie definisies en omskrywings te beskryf en te verklaar, om sodoende eenstemmigheid te kry omtrent wat bedoel word met die begrip sosiale verandering. Daar is volstaan met die volgende omskrywing van sosiale verandering: sosiale verandering is 'n alomteenwoordigende, konstante verskynsel of proses wat as gevolg van verskeie redes, verandering teweegbring in die struktuur van groepe, gemeenskappe en in die normatiewe gedragpatrone van individue, of diegene wat beïnvloed word as gevolg van die proses van sosiale verandering.

Die doel en funksie van teorieë as komponente van die navorsingsproses is kortliks uitgelig. Uit die literatuur blyk dit duidelik dat die primêre funksie van teorieë, en die gebruik daarvan gesetel is in die verklaringsmoontlikhede wat dit bied ten opsigte van dit wat bestudeer word.

Daar is aangedui dat daar 'n verskeidenheid teorieë in die sosiologiese literatuur bestaan wat poog om die proses van sosiale verandering te beskryf en te verklaar. Verskillende klassifikasies van verskeie teoretici is gebruik om aan te dui dat daar verskillende groeperinge en kategorieë van veranderingsteorieë bestaan. Daar is

volstaan met die vier kategorieë van veranderingsteorieë soos onderskei deur Appelbaum (1970:9-10):

- die evolusionistiese teorieë, wat gekenmerk word deur aannames van egalige, kumulatiewe verandering, en altyd in die rigting van toenemende kompleksiteit en aanpasbaarheid. Hierdie teorieë dui aan dat alle gemeenskappe, in alle fasette van hul sosiale lewe deur verskillende stadia van ontwikkeling en verandering gaan;
- die ewilibrumteorieë, wat gekenmerk word deur die konsep van homeostase of 'n neiging tot eenvormigheid en stabiliteit;
- die konflikteorie, wat die standpunt handhaaf dat verandering endemies is tot alle sosiale organismes, en gevolglik neig toestande in die samelewing tot onstabiliteit. Hierdie teorie huldig die standpunt dat niks of niemand kan verander sonder die aanwesigheid van konflik nie en
- die styg- en daalteorieë wat gekenmerk word deur die aannames dat gemeenskappe, kulture, of beskawings agteruitgaan (stagneer) sowel as vooruitgang (groei).

Die teorieë en enkele van die verskillende eksponente daarvan is in 'n meer of mindere mate bespreek op grond van sekere bydraes wat deur die teorie tot die verklaring van sosiale verandering gelewer is. Daar is met betrekking tot die evolusionistiese teorie verwys na die sieninge van Comte en Spencer.

Die ewilibrumteorieë is aan die hand van hoofsaaklik Parsons verduidelik, maar bykomend is daar ook verwys na Ogburn, Steward Sahlins en Service as ander eksponente van die teorie.

Sorokin en Toynbee is uitgesonder as enkele van die belangrikste eksponente van die styg- en daalteorieë.

Met betrekking tot die konflikteorie is daar hoofsaaklik gefokus op die werk van Marx en Dahrendorf synde onderskeidelik eksponente

te wees van die Marxistiese en die Neo-Marxistiese benaderings vir die doeleindes vir die verklaring van konflik en verandering in gemeenskappe, insluitend die landbou vir die doeleindes van hierdie navorsing. Die standpunt van Mulder (1994:52) word onderskryf deurdat die onderskeie teoretici soos bespreek, se pogings om sosiale verandering te verduidelik, gesien moet word teen die agtergrond van die politieke, intellektuele, ekonomiese en sosiale klimaat waarin hulle hulself bevind het. Persoonlike voorkeure en afkeure, sosiale agtergrond en ervaring, asook lewensbeskouinge het sekerlik 'n belangrike invloed gehad op die formulering van die verskillende teorieë.

Omdat verandering deurlopend plaasvind, sal dit sekerlik van waarde wees as die oorsake en die gevolge van verandering voorspel kan word voordat dit realiseer. In hierdie verband het Comte reeds eeue gelede aangedui dat indien die oorsake van verandering bepaal kan word dit kan meehelp tot die beplanning van 'n beter toekoms.

In hoofstuk drie word aandag gegee aan Dunlop se sisteembenadering tot arbeidsverhoudinge as raamwerk vir arbeidsverhoudinge in die Suid-Afrikaanse landbou. Die tripatistiese verhouding in arbeidsverhoudinge word ook in oënskoue geneem. Die verskillende rolspelers, naamlik die staat, werknemers en hulle vakbonde en werkgewers met hulle organisasies se rolle word eweneens uitgespel as partye binne die arbeidsverhouding.

HOOFSTUK 3

DIE ARBEIDSVERHOUDING AS KOMPONENT VAN 'N ARBEIDSVERHOUDINGESISTEEM

3.1 INLEIDING

In hoofstuk twee is die begrip sosiale verandering aan die hand van verskeie definisies en kenmerke ontleed om tot 'n slotsom te kom van wat sosiale verandering is en beteken. Voorts is aandag gegee aan die verklaringsmoontlikhede van enkele sosiologiese teorieë.

In hierdie hoofstuk word voorts die beskouings van John T. Dunlop (1958) ontleed om as agtergrond te dien vir die beskrywing van 'n arbeidsverhoudingeseisteeem. Klem word geplaas op die beskrywing van die verskillende rolspelers of akteurs in 'n arbeidsverhoudingeseisteeem, naamlik die staat, werkgewers en werknemers, elk met hulle onderskeie organisasies wat gesamentlik die arbeidsverhouding daarstel.

Daar word ook aandag gegee aan die regte en verpligtinge van werkgewers (boere) en werknemers (plaaswerkers) wat die arbeidsregtelike diensverhouding onderling reël uit hoofde van die bestaan van 'n gesagsverhouding.

3.2 AGTERGROND

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 op alle terreine geniet, insluitend die staatkundige, maatskaplike en ekonomiese terreine 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 SAKP ontban en die beperkinge op 33 organisasies, waaronder COSATU, is ingevolge die noodregulasies opgehef. Na die vrylating van Nelson Mandela is daar by KODESA met onderhandelinge begin en het dit tot 'n nuwe staatkundige bestel aanleiding gegee 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. Dit is geskoei op die ideologiese doelstellings van die nuwe regering wat vakbonde en hulle lede in 'n posisie geplaas het om op meer regte as voorheen aanspraak te maak. In 1998 is die ANC-COSATU-alliansie herverkie. Suid-Afrika was nou onomkeerbaar op die pad van herrangskikking en transformasie wat nuwe vereistes gestel het vir arbeidspraktyke en arbeidsverhoudinge. Hierdie tweede termyn is gekenmerk deur 'n toename in eise deur die ondersteunerskorps van die ANC om vermelde transformasie in alle sektore van Suid-Afrika te bewerkstellig.

Tot voor 1995 was die indiensnemingsregte van plaaswerkers onderhewig aan die gemenereg en die dienskontrak. Volgens Van Jaarsveld *et al.* (1999:45) het regspraak, beginsels van die algemene kontraktereg en wetgewende bepalings die posisie van indiensnemingsregte op die terrein van die arbeidsreg die afgelope dekade in so 'n mate verfyn en uitgebou, dat gemeenregtelike beginsels hoegenaamd nie meer die regsposisie beheer nie.

Verskeie statutêre bepalings het ook ingrepe op die diensverhouding gemaak en vorm vandag 'n belangrike beperking op die kontrak-

teervryheid van die onderskeie partye ten opsigte van diensvoorwaardes (Van Jaarsveld *et al.*, 1999:66). Die verskillende statutêre bepalings wat spesifiek die landbou beïnvloed, bestaan hoofsaaklik uit die bepalinge van die Grondwet, die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 95), die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997), die Wet op Uitbreiding van Sekerheid en Verblyfreg (62 van 1997), die Wet op Vergoeding van Beroepsbeserings en -siektes (130 van 1993) en die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid (85 van 1993) (kyk hoofstuk vier). Met die implementering van bogenoemde wetgewing het die situasie in so 'n mate verander dat plaaswerkers tans dieselfde regte as werknemers in die industrie geniet en is alle wetgewing van toepassing op die landbou en sy rolspelers.

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 arbeidsituasie beweeg het. Die situasie waar die swart bevolking die afgelope eeu geen noemenswaardige ekonomiese en politieke mag besit het nie, is ook nou vir altyd verby. Die gevolg daarvan is dat werkgewers in die landbou nou deur dieselfde leerkurwe moet gaan as wat werkgewers in die industrie in die tagtigerjare moes gaan.

Hierdie veranderende situasie het ook neerslag gevind in die arbeidsverhouding in die landbou.

3.3 DIE DRIELEDIGE VERHOUDING

3.3.1 TRIPARTISME EN BIPARTISME

Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika kan as 'n drieledige verhouding getipeer word, waar die rolspelers teenoor mekaar funksioneer, elk met bepaalde regte en verpligtinge.

Gerber *et al.* (1987:336) dui aan dat Suid-Afrika 'n kapitalistiese ideologie navolg wat impliseer dat 'n demokratiese stelsel en struktuur in arbeidsverhoudinge geld. Die verskillende deelnemers, naamlik werknemers, werkgewers en die staat, het elk 'n duidelike omskrewe rol en vorm die drieledige verhouding, wat kenmerkend is van die ekonomiese stelsel in alle demokratiese gemeenskappe.

Van Rensburg *et al.* (1998:7–3) tref egter onderskeid tussen “tripartisme” en “bipartisme”. **Tripartisme** verwys na die drieledige stelsel van arbeidsverhoudinge soos aangetref in Suid-Afrika waar al drie die onderskeie partye onderling teenoor mekaar funksioneer. **Bipartisme** dui die proses aan waar die werkgewer en die werknemer met hulle onderskeie organisasies sonder die inmenging van die staat teenoor mekaar funksioneer. Tripartisme dui dus op die intervensie van die staat in die arbeidsverhouding op die een of ander wyse.

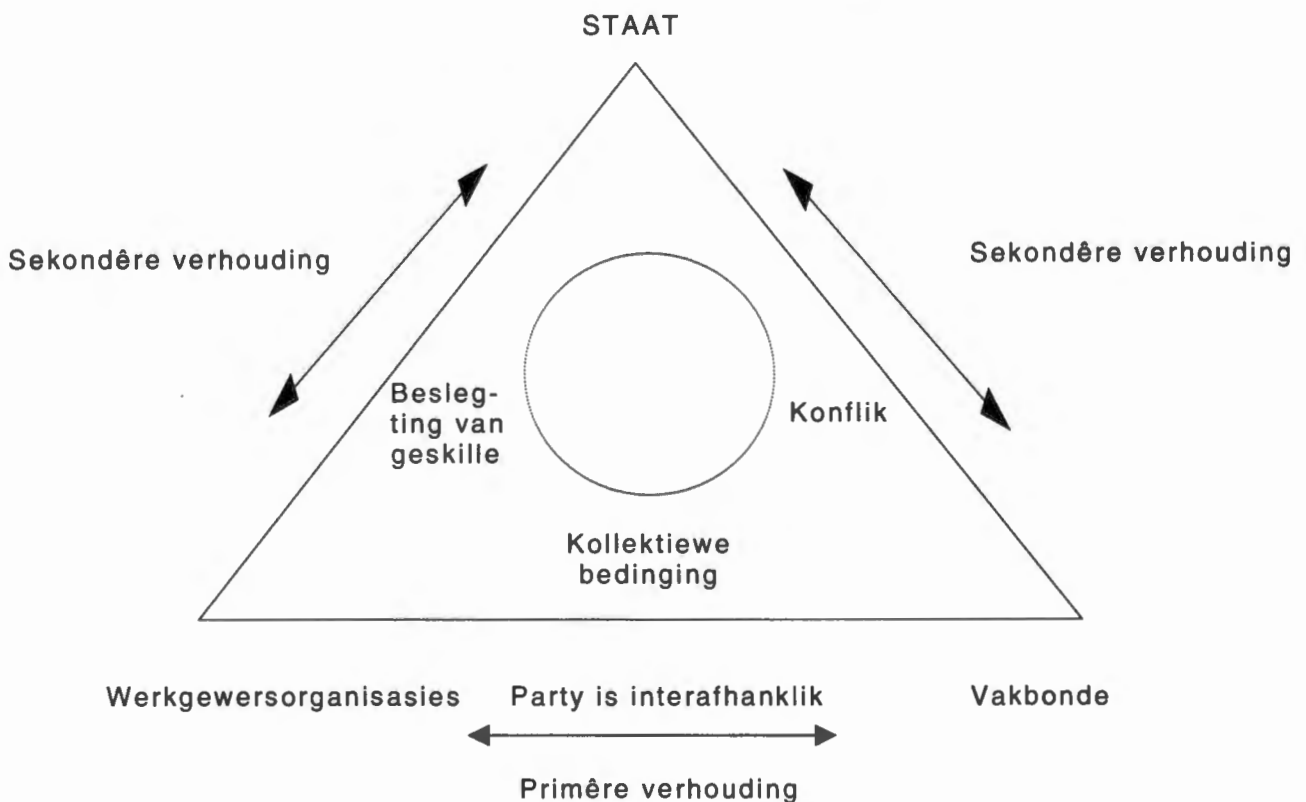
Grosset en Venter (1998:4) wys daarop dat die arbeidsverhouding daarom in twee kategorieë verdeel kan word. Eerstens word daar verwys na die sekondêre verhouding. Die sekondêre verhouding beskryf in hoofsaak die verhouding wat die staat teenoor werkgewers en werknemers handhaaf. Die rol van die staat in hierdie verhouding wissel van land tot land en word in hoofsaak bepaal deur die sosio-politiese ideologie wat deur die staat nagestreef word. Volgens Grosset en Venter (1998:5) is die rol van die staat tans dié van 'n aktiewe fasiliteerder ten opsigte van die verhoudinge wat tussen werkgewer en werknemer heers.

Die fokus val egter op die ander kategorie, naamlik die primêre verhouding in die arbeidsverhouding – dit is die verhouding tussen werkgewer en werknemer, elk met hulle eie onderskeie organisasies. Die belangrikheid van hierdie verhouding as deel van die drieledige of tripartistiese verhouding word beklemtoon, aangesien dit gegrond is op verdeelde belange en doelwitte as gevolg van elke primêre party se spesifieke rol en funksie in die arbeidsverhouding. Die aard

en inhoud van deelnemers se rolle word afgelei van hulle onderskeie behoeftestrukture en die funksie wat elke deelnemer ten opsigte van arbeidsverhoudinge in die breë vervul. Dit impliseer dus dat wanneer elk van die partye hulle onderskeie behoeftes wil bevredig, daar een of ander vorm van samewerking tussen die betrokke partye moet wees.

Vir die doeleindes van hierdie navorsing is dit belangrik om daarop te wys dat die primêre verhouding in die landbou, die verhouding tussen boere en hulle werknemers is. In die meeste gevalle is hierdie verhouding steeds persoonlik van aard, aangesien daar direk met mekaar gekommunikeer word aangaande werk wat verrig moet word.

FIGUUR 3.1: Tripartisme/Drieledige verhouding.



Figuur aangepas uit Slabbert (1994:145)

Volgens figuur 3.1 kan die tripartistiese verhouding dus beskryf word as 'n verhouding wat tussen werkgewers en werknemers as die

primêre partye heers, met die staat as die sekondêre party wat 'n regulerende rol in hierdie verhouding vervul.

Nel en Van Rooyen (1993:19) beskryf die rolle van die verskillende deelnemers in die tripartistiese verhouding soos volg:

- Die staat is sowel heer as dienaar van die ander twee deelnemers. Aan die een kant het die staat die wetgewende gesag; aan die ander kant word daar van die staat verwag om die ander deelnemers by te staan in die bevrediging van hul onderskeie behoeftes.
- Werkgewers is verplig om 'n aanvaarbare opbrengs op belegging vir aandeelhouers te verseker. Dit beteken dat hulle moet verseker dat die skaars hulpbronne tot hulle beskikking op die doeltreffendste wyse aangewend word.
- Werknemers verkoop hulle arbeid aan die produseerders van goedere en dienste op individuele of kollektiewe basis. Werknemers kan ook in vakbonde georganiseer word, wat alle werksaangeleenthede namens hulle reël.

Dit impliseer dus dat wanneer elk van die partye hulle onderskeie behoeftes wil bevredig, daar dus een of ander vorm van samewerking tussen die partye moet wees.

Bendix (1996:17) dui die volgende aspekte aan wat die interne funksionering van die tripartistiese verhouding kan beïnvloed:

- **Tradisie en gewoonte**

Die wyse waarop die partye in die arbeidsverhouding teenoor mekaar optree, asook hulle onderskeie statusse en rolle word in 'n groot mate deur tradisie en gewoonte bepaal. Op grond van tradisie en gewoonte word sekere regte en verpligtinge aan die verskillende partye toegeken wat daartoe gelei het dat bestuur tradisioneel bevele gegee het en werknemers, met enkele

uitsonderings, bevele gehoorsaam het. Die Suid-Afrikaanse landbou met sy sterk paternalistiese agtergrond kan steeds uitgesonder word as 'n sektor waar tradisie en gewoonte 'n belangrike rol speel in die verhouding tussen werkgewer en werknemer. Bogenoemde skrywer (Bendix) is egter van mening dat tradisie en gewoonte nie altyd korrek is nie, gesien teen 'n perspektief van voortdurende veranderende realiteite. Wat van belang is, is dat enige poging volgens Bendix (1996:17) om die tradisionele siening ten opsigte van tradisie en gewoonte te verander, gewoonlik met mening teengestaan sal word deur die aanhangers van bestaande tradisies en gewoontes.

- **Wetgewing**

As gevolg van die ontoereikendheid van tradisie en gewoonte om arbeidsverhoudinge suksesvol te reguleer, is dit noodsaaklik om 'n raamwerk van wetgewing daar te stel waarvolgens die verskillende partye moet funksioneer. Wetgewing kan gebruik word om metodes en prosesse daar te stel waarvolgens konflik wat ontstaan as gevolg van gedeelde belange, besleg kan word, alvorens die optrede van die betrokke partye tot destruktiewe gedrag aanleiding kan gee. In hierdie verband kan verwys word na die rol wat die staat ten opsigte van die daarstelling van wetgewing in arbeidsverhoudinge vervul.

- **Wedersydse ooreenkomste**

Deur middel van die proses van kollektiewe bedinging en onderhandeling, word daar toenemend deur die verskillende partye in die arbeidsverhouding gepoog om onderling aanvaarbare ooreenkomste te bereik wat reëls en regulasies daarstel om as basis te dien vir die interaksie wat plaasvind tydens die onderhandeling van aangeleenthede van belang. Die bereiking van wedersydse aanvaarbare ooreenkomste is van belang wanneer daar 'n behoefte tussen die partye bestaan om sover moontlik

gebruik te maak van hierdie interne vasgestelde prosesse om aangeleenthede van belang te hanteer sonder die inmenging van eksterne, formele prosedures en metodes.

- **Etiese oorweginge, vertroue en integriteit**

Bendix (1996:17) is van mening dat die gebrek aan wedersydse vertroue tussen die partye in die arbeidsverhouding toegeskryf kan word aan die gebrek aan 'n wedersydse aanvaarbare etiese kode wat riglyne daarstel vir optrede en gedrag tydens die praktisering van arbeidsverhoudinge. Ongeag die bestaan van konflik, wat normaal is in arbeidsverhoudinge (vergelyk hoofstuk twee), sal enige verhouding tussen die betrokke partye wat nie op 'n mate van vertroue gebaseer is nie, gevaar loop om skipbreuk te ly. Dit is in belang van al die partye in die arbeidsverhouding om so ver moontlik 'n konflikvrye, wedersydse voordelige arbeidsverhoudingstelsel te skep, aangesien die ongekontroleerde optrede van een party, verreikende gevolge vir die ander kan inhou. Hierdie arbeidsverhoudingstelsel kan egter nie bereik word as daar nie 'n mate van onderlinge respek vir en vertroue in die opponerende party se integriteit is nie. Die nastreef van regverdige en billike optrede is ook van belang, aangesien daar gewoonlik uiteenlopende behoeftes en doelwitte tussen die partye in arbeidsverhoudinge bestaan.

Dunlop se sisteembenadering tot arbeidsverhoudinge word vervolgens bespreek om as agtergrond te dien vir die wyse waarop die verskillende rolspelers in 'n arbeidsverhoudingsstelsel, gebaseer op tripartisme, teenoor mekaar funksioneer.

Dunlop (1958) poog om 'n volledige teorie van arbeidsverhoudinge daar te stel. Sy werk bied 'n teoretiese raamwerk wat die arbeidsverhoudingsstelsel as 'n subsisteem van die groter gemeenskap definieer, met 'n stel of 'n stelsel van reëls wat die werkplek sowel as die gemeenskap beheer. Die doel van sy boek

word deur Farnham en Pimlott (1988:8) soos volg opgesom: "... to present a general theory of industrial relations and to gain understanding of the invident possible range of industrial relations, facts and practices".

Genoemde skrywers is van mening dat Dunlop die eerste persoon is wat die sisteembenadering op arbeidsverhoudinge van toepassing gemaak het. Dunlop (1958:2) omskryf 'n sisteem soos volg: "A system has a certain unity, changes in one part of a system affect other parts of that system more directly than they affect the other systems", en sê voorts: "The idea of an industrial relations system implies a unity, an interdependence, and an internal balance which is likely to be restored if the system is displaced, provided there is no fundamental change in the actors, contexts or ideology" (Dunlop, 1958:27).

Die invloed van Parsons (kyk hoofstuk twee) en Smelser se werk is volgens Banks (1974:13) duidelik sigbaar in Dunlop se siening van 'n sisteem of sisteembenadering gebaseer op die ekwilibrium-beginsel.

3.4 DUNLOP SE SISTEEMBENADERING

Dunlop (1958:5-7) gaan van die standpunt uit dat 'n arbeidsverhoudingensisteem op die volgende maniere beskou en geïnterpreteer moet word:

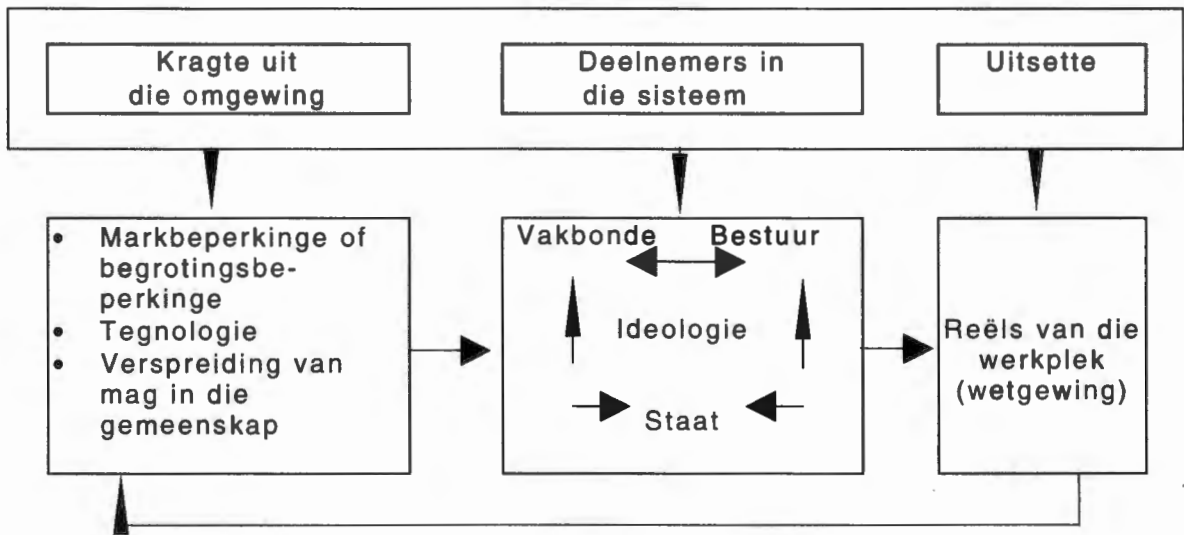
- dat 'n arbeidsverhoudingensisteem 'n analitiese subsisteem van 'n industriële gemeenskap is;
- dat 'n arbeidsverhoudingensisteem nie 'n ondergeskikte deel van 'n ekonomiese sisteem is nie, maar eerder 'n aparte en onderskeidende subsisteem van die gemeenskap op dieselfde vlak as 'n ekonomiese sisteem;
- dat, net soos wat daar verhoudinge en grenslyne tussen 'n gemeenskap en 'n ekonomie is, daar ook verhoudinge en

grenslyne tussen 'n gemeenskap en 'n arbeidsverhoudingessisteem is;

- dat 'n arbeidsverhoudingessisteem logies gesproke 'n abstrakte is, net soos wat 'n ekonomiese sisteem 'n abstrakte is. Geeneen van die genoemde twee sisteme is gemoeid met gedrag in sy geheel nie;
- arbeidsverhoudinge is die samevoeging van verskeie dissiplines soos onder andere die geskiedenis, ekonomie, sosiologie, psigologie en regte. Arbeidsverhoudinge benodig 'n teoretiese kern ten einde nuwe feite daar te stel, nuwe ondersoeke moontlik te maak, en om navorsing in hierdie veld meer aanpasbaar te maak en
- drie aparte analitiese probleme kan in hierdie raamwerk onderskei word:
 - * die verhouding van die arbeidsverhoudingessisteem tot die gemeenskap as 'n geheel;
 - * die verhouding van die arbeidsverhoudingessisteem tot die ekonomiese sisteem en
 - * die interne struktuur en eienskappe van die arbeidsverhoudinge-subsisteem self.

Na aanleiding van bogenoemde ontleding kan die volgende omskrywing van 'n arbeidsverhoudingessisteem volgens Dunlop (1958:7) gegee word: "An industrial relations system at any one time in its development is regarded as comprised of certain actors, certain context, an ideology which binds the industrial-relations system together, and a body of rules created to govern the actors at the work place and work community".

FIGUUR 3.2: Dunlop se sisteembenadering van arbeidsverhoudinge.



Bron: Allen en Keaveny (1983:20)

Dunlop se sisteembenadering tot arbeidsverhoudinge is in figuur 3.2 skematies voorgestel. In die hieropvolgende gedeelte word Dunlop (1958:7) se sisteembenadering van arbeidsverhoudinge volledig bespreek.

3.4.1 DIE ONTLEDING VAN 'N ARBEIDSVERHOUDINGESISTEEM VOLGENS DUNLOP

3.4.1.1 Deelnemers

Die deelnemers (actors) in 'n arbeidsverhoudingensisteem word soos volg deur Dunlop (1958:7) uiteengesit:

- 'n hiërargie van bestuurders en hulle verteenwoordigers;
- 'n hiërargie van werknemers ("non-management") en hulle verteenwoordigers en
- gespesialiseerde regeringsinstellings (en gespesialiseerde privaat agentskappe wat deur die eerste twee deelnemers gestig is) wat met ondernemings, werknemers en hulle verhoudinge gemoed is.

Die eerste twee hiërargieë staan in direkte verhouding tot mekaar in die sin dat bestuurders hulle verantwoordelikhede op verskeie vlakke binne die hiërargie nakom deur instruksies aan die werknemers te gee en dat werknemers reageer deur op elke ondergeskikte vlak hierdie instruksies uit te voer.

Dit moet duidelik gestel word dat Dunlop inderdaad verwys na die deelnemers in die tripartistiese verhouding soos aangetref word in Suid-Afrika, naamlik die staat, werkgewers en werknemers met hulle onderskeie organisasies.

3.4.1.2 Die konteks van 'n arbeidsverhoudingstelsel

Die deelnemers van 'n arbeidsverhoudingstelsel is voortdurend in interaksie met mekaar en terselfdertyd ook met ander substelsels. Dunlop (1958:9) identifiseer die volgende drie omgewingsfaktore wat onderling 'n invloed uitoefen tydens die interaksieproses tussen die verskillende deelnemers:

- die tegnologiese aard van die werksplek en die werkomgewing;
- die mark of begrotingsbeperkings en
- die fokus en verspreiding van gesag in die groter gemeenskap.

Op werksvloervlak beteken "konteks" dit waarbinne arbeid deur vraag en aanbod gereguleer word. Die werkgewer moet die werknemer vergoed vir dienste gelewer. Die werknemer moet egter daardie dienste lewer ooreenkomstig die bepalinge en voorwaardes soos vervat in die dienskontrak te midde van die invloed van omgewingsfaktore.

3.4.1.3 Ideologie

Die ideologie wat volgens Dunlop (1958:16-17) in 'n arbeidsverhoudingstelsel aangetref word, is dié van onderlinge een-

stemmingheid tussen die deelnemers. Hy is van mening dat 'n ideologie as 'n element benodig word om die analitiese sisteem te voltooi. 'n Ideologie is 'n stel idees en oortuigings wat deurgaans deur die deelnemers gehandhaaf word en wat meewerk om die sisteem as 'n entiteit saam te bind en te integreer.

Hy stel dit soos volg: "... an ideology or a set of ideas and beliefs commonly held by the actors that helps to bind or to integrate the system together as an entity. The ideology of the industrial relations system is a body of common ideas that defines the role and place of each actor and that defines the ideas which each actor holds towards the place and function of the others in the system".

Elke deelnemer in 'n arbeidsverhoudingsesisteem het sy eie ideologie wat gegrond is op die bereiking en bevrediging van sekere behoeftes en doelwitte. Deelnemers se ideologieë kan verskillend maar tog verenigbaar wees. Dunlop is verder van mening dat die ideologie van 'n arbeidsverhoudingsesisteem onderskei moet word van die ideologie van die groter gemeenskap, maar dat hulle in 'n mate tog moet ooreenstem of in 'n mate verenigbaar moet wees.

3.4.1.4 Daarstelling van reëls

Dunlop (1958:viii-ix) is van mening dat dit in arbeidsverhoudinge hoofsaaklik gaan oor die daarstelling van sekere reëls en dat die doel van 'n teorie oor arbeidsverhoudinge hoofsaaklik is "... to explain why particular rules are established in particular industrial relations systems and why they change in a response to changes affecting the system".

Die drie deelnemers in 'n arbeidsverhoudingsesisteem ontwikkel sekere spesifieke reëls en regulasies wat die verhoudinge binne die werksplek en die gemeenskap reguleer. Dit sluit ook die persone in wat die verhoudinge tussen die deelnemers reguleer.

Hierdie reëls en regulasies is die fokuspunt en is van kardinale belang in arbeidsverhoudinge, aangesien dit 'n bepalende rol speel in die vasstelling van die omstandighede waarin die fisiese uitvoering van werk plaasvind, gesien teen die agtergrond van verskillende behoeftes en doelwitte van die onderskeie deelnemers.

Dunlop (1958:14) onderskei tussen die volgende primêre reëls waarvolgens verhoudinge tussen die deelnemers in 'n arbeidsverhoudingstelsel gereguleer word:

- reëls wat vergoeding reguleer in watter formaat ook al;
- reëls wat die werklike voorwaardes vir indiensneming spesifiseer en
- reëls wat die regte en verpligtinge van werknemers spesifiseer.

Bogenoemde reëls kan ook saamgevat word as substantiewe en prosedurele reëls wat die diensverhouding reguleer.

Dunlop (1958:13) dui aan dat die reëls en regulasies wat die raamwerk vir arbeidsverhoudinge skep, voortdurend onderworpe is aan die proses van verandering (kyk hoofstuk twee), wat weer die konteks en status van die verskillende deelnemers beïnvloed en verander.

In hierdie verband kan weer gewys word op die veranderende posisie van die individuele boer en die landbou as werkgewers in Suid-Afrika. Dit is van kardinale belang vir boere om aan te pas by 'n veranderende omgewing, spesifiek waar die reëls en regulasies (wetlike raamwerk) verander het ten opsigte van die regulering van arbeidsverhoudinge in die breë en in die besonder die individuele diensverhouding.

Slabbert (1984:36) is van mening dat wetgewing as sodanig nie arbeidsvrede kan bewerkstellig nie. Dit sal waarskynlik bepalend vir boere wees om binne die raamwerk van nuwe wetgewing en

regulasies die nodige insig te openbaar om so spoedig moontlik aan te pas by 'n geformaliseerde stelsel van arbeidsverhoudinge indien arbeidsvrede in hierdie sektor hoegenaamd bereik wil word.

Daar kan volstaan word met die siening van Lindeque (1979:381) omtrent 'n arbeidsverhoudingessisteem: "Die arbeidsverhoudingessisteem kan beskou word as 'n interafhanklike, komplekse, adaptiewe proses van interaksie op die fabrieksvloer, in die bedryf, op nasionale en selfs internasionale vlak. Die interaksie is met die volle waardes, norme van die kollektiwiteite (die werker en sy organisasies, die werkgewer en sy organisasies, die staat en sy agentskappe) vervleg. Sisteeme soos die ekologiese, sosiale, menslike religieuse, volkekundige, politieke, ekonomiese, bedryf en juridiese, kondisioneer hierdie interaktiewe proses en word daardeur gekondisioneer. Hierdie kondisionering het vir die arbeidsverhoudingessisteem betekenis wanneer dit werkersgedragspatrone, werkverhoudingspatrone, werkerhandelingspatrone en werkergebeurtenispatrone by die werksplek raak".

Soos reeds genoem, sal die invloede vanuit bogenoemde sisteme in 'n groot mate die insette vanuit die arbeidsverhoudingessisteem self, wat saamhang met die doelstellings en waardes van die akteurs in die arbeidsverhoudingessisteem, bepaal en beïnvloed. Vervolgens word die staat as deel van die arbeidsverhouding en deel van 'n arbeidsverhoudingessisteem uiteengesit.

3.5 DIE STAAT AS DEEL VAN 'N ARBEIDSVERHOUDING

Daar word vooraf gefokus op enkele omskrywings en definisies van die staat as mederolspeler in die arbeidsverhoudingessisteem.

Salamon (1987:219) beweer 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."

Volgens Slabbert (1994:41) is die staat hoofsaaklik daar 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 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 òf 'n pro-kapitaal- òf '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 aan 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. Finnemore (1999:136) dui egter aan dat enige demokraties-verkose

regering in die eerste plek moet omsien na die belange van diegene (ondersteuners) wat meegehelp het dat die regerende party verkies is om sodoende hulle magsbasis te behou. Die sosio-ekonomiese en politieke-ideologiese eienskappe van die party aan bewind sal noodwendig gereflekteer word in die beleid wat gehandhaaf word in arbeidsverhoudinge.

As voorbeeld dui Grosset en Venter (1998:71) aan dat die vorige Nasionale Party-regering tot en met 1979 'n beleid nagestreef het waar die belange van werkgewers ten koste van werknemers beskerm is.

Strategieë wat deur werkgewersondersteunderegerings gebruik kan word om werkgewers te bevoordeel, word deur Grosset en Venter (1998:71) soos volg aangedui:

- die daarstelling en instandhouding van 'n onderdanige en goedkoop werksmag;
- die onderdrukking van vakbonde met die daarstelling van swak ontwikkelde werksplekstrukture;
- minimale regulering van arbeidsverhoudinge;
- instelling van intensiewe om werkgewers te bevoordeel, byvoorbeeld die vrystelling van sekere arbeidswetgewing en
- ondersteuning van individuele dienskontrakte, met minimale werknemersregte.

Volgens Finnemore (1999:137) het die staat, sedert 1979 en na die implementering van die aanbevelings van die Wiehahn-verslag, geen ander keuse gehad as om 'n pluralistiese benadering tot arbeidsverhoudinge te volg nie. Sy dui die volgende redes aan:

- ekonomiese groei het afgeneem;
- die staat kon nie meer die druk van die werknemers en vakbonde hanteer sonder om toe te gee aan die eise van georganiseerde arbeid nie en

- werkgewersorganisasies en spesifiek die vakbondbeweging het gedurende hierdie tydperk fenomenaal ontwikkel en aanleiding gegee tot die dringende daarstelling van nuwe reëls en regulasies om arbeidsverhoudinge te reël.

Volgens Grosset en Venter (1998:72) streef die gekose ANC-regering van die dag 'n benadering van gemeenskaps korporatisme ten opsigte van arbeidsverhoudinge na. Hiervolgens probeer die staat voortdurend om die volgende te bewerkstellig:

- die ontwikkeling en daarstelling van metodes om 'n aktiewe arbeidsmark te bewerkstellig waar werknemers beskou word as meer as net 'n blote produksiefaktor;
- ondersteuning van werkersdeelname en -betrokkenheid in die werkplek;
- bevordering van die gedagte van sentrale bedinging ten opsigte van die daarstelling van lone en diensvoorwaardes in beide die private en publieke sektore;
- pogings om konsensus te bereik rakende arbeidswetgewing met alle partye betrokke in arbeidsverhoudinge en
- bevordering en bewerkstelling van voortdurende ekonomiese groei en investering in Suid-Afrika.

Dit blyk dus dat daar inderdaad 'n klemverskuiwing plaasgevind het met die wisseling tussen die vorige Nasionale Party-regering, wat werkgewer-georiënteerd was, teenoor die die nuwe ANC-regering wat meer werknemer-georiënteerd is.

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 wat gereflekteer word in sy arbeidsbeleid, neem.

3.5.1 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 in die algemeen afhang van sy aanhang van of verkleefdheid aan die beginsel van "voluntarism" aan die een kant of "mandatorism" aan die ander kant (Bendix, 1996:39). Hierdie twee begrippe kan soos volg beskryf word:

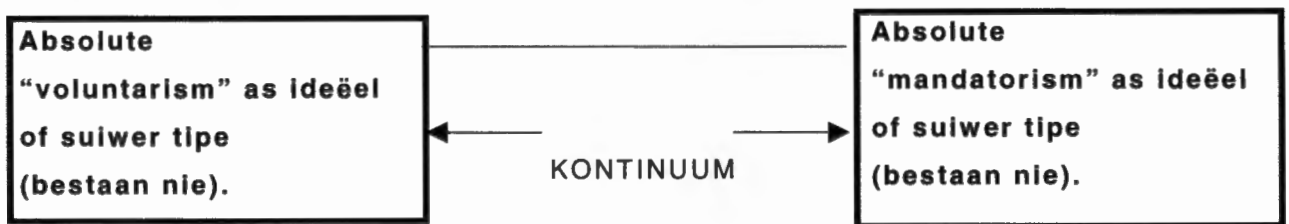
- aanhang van die beginsel van "voluntarism" (vrywilligheid) veronderstel minimale of geen inmenging in die handelswyse van die arbeidsverhouding nie;
- daarenteen berus die beginsel van "mandatorism" (absolute owerheidsbeheer) op absolute of maksimale owerheidsbeheer van alle aspekte van die arbeidsverhouding.

"Mandatorism" sal slegs in 'n gemeenskap voorkom 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 nóg "voluntarism" nóg "mandatorism" as sogenaamde ideëel tipes nie voorkom nie, kan hierdie dichotomie of opponerende beginsels soos volg, op 'n kontinuum voorgestel word.

FIGUUR 3.3: Kontinuumvoorstelling van "voluntarism" en "mandatorism".



Figuur saamgestel deur navorser

Daar bestaan egter nêrens in die wêreld 'n absolute of suiwer vorm van geen inmenging van die staat nie. Figuur 3.3 is '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) verstrekk:

- die owerheid, in die daarstelling van 'n wetlike raamwerk vir die gemeenskap in die breë, kom in botsing met die verskillende rolspelers in die arbeidsverhoudingevel;
- 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 word, is die staat verplig om in te meng en

- arbeidsverhoudinge behels ook politiek. Die regering, wat 'n politieke en juridiese 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 is 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. Die gewese Minister Tito Mboweni, Minister van Arbeid, het persoonlik stukrag verleen aan NEDLAC (National Economic, Development and Labour Council) 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.

3.5.2 FAKTORE WAT STAATSINMENGING BEPAAL

Hierdie gedeelte is hoofsaaklik gebaseer op die beskouinge van Bendix (1996:39-43).

3.5.2.1 Mark-individualisme

Waar 'n owerheid ten gunste is van kapitaal en 'n "laissez-faire"-benadering teenoor die ekonomie aanneem, met 'n swak vakbond-

beweging in 'n relatief sterk ekonomie, sal so 'n regering neig om ook 'n "laissez-faire"-benadering teenoor arbeids-verhoudinge in te neem. Die funksionering van arbeidsverhoudinge word beskou as 'n saak tussen die werkgewer en die werknemer, met die dienskontrak en die vryemark as die belangrikste reëlaar van arbeidsverhoudinge.

3.5.2.2 Pro-kapitale ingryping

Dit mag gebeur dat die vakbondbeweging so sterk raak dat dit 'n politiese of ekonomiese bedreiging inhou en sodoende 'n magswanbalans tussen vakbonde en werkgewers veroorsaak. 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.

3.5.2.3 Pro-arbeidsingryping

Wanneer die staat meer arbeidsgeoriënteerd is, mag ingryping ten gunste van arbeid plaasvind. 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 gee ook aanleiding tot beter beskerming en bevordering van werknemersbelange en tot uitbreiding van hul regte in die werksplek. Sodanige ingryping kan egter tot nadeel van werkgewers geskied.

Tipiese uitvloeisels van so 'n beleid is byvoorbeeld verpligte werkersdeelname in winsdeling en bepalinge betreffende werknemers en vakbonde se rol in medebesluitneming.

3.5.2.4 Korporatisme / Samewerking

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.

3.5.2.5 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.

3.5.2.6 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.

3.5.3 VERSKILLENDE ROLLE VAN DIE STAAT IN ARBEIDS- VERHOUDINGE

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 die volgende ses verskillende rolle van die staat in arbeidsverhoudinge.

3.5.3.1 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 om wette daar te stel om individue teen uitbuiting en swak behandeling in arbeidsverhoudinge te beskerm.

3.5.3.2 Die staat as bemiddelaar

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

3.5.3.3 Die staat as reguleerder

Waar dit die oogmerk van die staat is om die proses van arbeidsverhoudinge te reguleer, is hy geneig om meer direk in te

gryp in die proses van kollektiewe bedinging tussen die betrokke partye in die arbeidsverhouding.

3.5.3.4 Die staat as adviseur

Die staat mag homself ook aanstel as “waghond” en raadgewer op die arbeidsverhoudingengebied. Hy stel byvoorbeeld verskeie liggame daar om die ontwikkeling van arbeidsverhoudinge te monitor, riglyne te verskaf met betrekking tot die proses van arbeidsverhoudinge, en 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 met die ander partye in die arbeidsverhouding te onderhandel alvorens dit in die Parlement ter tafel gelê word.

3.5.3.5 Die juridiese rol van die staat

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 indiensnemingsverhouding en ook om die wette wat deur die owerheid daargestel is, te vertolk en toe te pas ten einde die verhouding tussen die partye te reguleer.

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 vir die publiek inhou of ‘n publieke steuring veroorsaak, mag die polisie, as die arm van die gereg, gevra word om tussenbeide te tree.

3.5.3.6 Die staat as werkgewer

As gevolg daarvan dat dit die omvangryke 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 privaat sektor geag. Die rede hiervoor is dat die staat nie winsgeoriënteerd is nie, maar diensgeoriënteerd, en dat sy inkomste grootliks gegenereer word vanuit 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 enersyds 'n balans tussen sy rol as werkgewer handhaaf en andersyds sy rol om die belange van arbeid te dien, vervul.

3.6 DIE FORMELE VASSTELLING VAN DIE INDIVIDUELE EN KOLLEKTIEWE VERHOUDING TUSSEN WERKGEWERS EN WERKNEMERS

Vir die doeleindes van hierdie navorsing, sluit die manlike persoonlike voornaamwoord of verwysing, die vroulike vorm in.

Uit die voorafgaande (punt 3.5) blyk dit dat die staat hoofsaaklik ten doel het om arbeidsverhoudinge te reguleer en as 'n sekondêre party in die arbeidsverhouding betrokke te wees. Die literatuur maak dit duidelik dat werkgewers en werknemers, elk met hulle eie organisasies, die primêre rolspelers of partye in die arbeidsverhouding vorm.

Die verhouding tussen 'n werkgewer en 'n werknemer is 'n komplekse verhouding wat saamgestel word uit verskeie komponente, maar wat hoofsaaklik gebaseer is op 'n regsgeldige komponent om die funksionering van 'n diensverhouding te bepaal.

Hierdie verhouding plaas bepaalde regte en verantwoordelikhede op die verskillende partye in hierdie verhouding en vind gewoonlik plaas

in 'n bepaalde klimaat wat deur die staat geskep word. Hierdie klimaat word geskep deur die daarstelling van strukture, reëls, regulasies en wette en is hoofsaaklik daargestel om te verseker dat die primêre partye in die uitoefening van hulle regte en verantwoordelikhede billik teenoor mekaar sal optree. Die individuele arbeidsregtelike verhouding veronderstel nie net 'n regsverhouding tussen werkgewer en werknemer nie, maar besit ook kollektiewe eienskappe in die vorm van vakbonde en werkgewers-organisasies.

Dit is dus van belang dat alvorens vakbonde en werkgewers-organisasies individueel bespreek word, daar kennis geneem word van die individuele arbeidsregtelike verhouding en die gepaardgaande regte en verpligtinge wat daaruit voortvloei, asook die regte en verpligtinge wat ontstaan as gevolg van die kollektiewe aard van arbeidsverhoudinge.

3.6.1 DIE ONTSTAAN VAN 'N INDIVIDUELE VERHOUDING GEBASEER OP 'N DIENSKONTRAK

Van Jaarsveld *et al.* (1999:21) dui aan dat die verhouding tussen werkgewer en werknemer in wese 'n regsverhouding is en meer spesifiek 'n diensverhouding, gebaseer op 'n dienskontrak wat tussen die partye gesluit word. Die dienskontraktuele verhouding wat tussen werkgewer en werknemer bestaan, word deur die volgende aspekte gekenmerk:

- die bestaan van 'n gesagsverhouding tussen die werkgewer en werknemer en
- die ontstaan en gelding van verskillende regte en verpligtinge wat die werkgewer en werknemer op individuele sowel as kollektiewe vlak teenoor mekaar besit.

'n Dienskontrak kom tot stand wanneer albei partye in 'n diensverhouding ooreenkom dat 'n werknemer sekere dienste sal verrig, in ruil vir 'n vergoeding of beloning betaalbaar deur die werkgewer.

Met die toetrede van vakbonde tot die landbou die afgelope dekade, is dit van belang dat daar ook gelet moet word op die kollektiewe aard van arbeidsverhoudinge en die implikasies daarvan vir die individuele dienskontrak. Van Jaarsveld *et al.* (1999:21) dui in hierdie verband aan dat daar nie *ipso jure* 'n regsverhouding tussen 'n werkgewer en werknemer ontstaan bloot omdat daar 'n kollektiewe ooreenkoms deur 'n vakbond beding is nie.

Werknemers word allereers kragtens 'n individuele kontrak in diens geneem wat bepaal dat die diensvoorwaardes van die werknemers onder andere dié sal wees wat in 'n kollektiewe ooreenkoms vervat is indien daar so 'n ooreenkoms deur 'n vakbond beding is.

Alvorens daar sprake kan wees van 'n geldige dienskontrak, is daar sekere vereistes waaraan volgens Van Jaarsveld *et al.* (1999:47) voldoen moet word:

- **Wilsooreenstemming**

Die werkgewer en die werknemer moet eenstemmigheid bereik oor die kontraktuele gevolge wat hulle in die lewe wil roep, dit wil sê daar moet basies 'n wilsooreenstemming bestaan oor die dienste wat die werknemer onder gesag van die werkgewer sal lewer, asook oor die vergoeding wat laasgenoemde aan die werknemer as teenprestasie daarvoor sal betaal.

- **Handelingsbevoegdheid**

Die werkgewer sowel as die werknemer moet die bevoegdheid besit om die betrokke dienskontrak te kan aangaan. Indien die

werknemer 'n minderjarige is, moet sy ouer of voog by kontraksluiting aan hom bystand verleen.

- **Die dienskontrak moet juridies sowel as fisies uitvoerbaar wees**

Enige geslote dienskontrak mag nie in stryd met enige bepalings van die gemenereg of van enige ander wet wees nie. 'n Dienskontrak sal verder slegs fisies uitvoerbaar wees indien die werknemer in staat is om die ooreengekome dienste aan die werkgever te lewer.

- **Formaliteite**

Die gemenereg vereis nie spesifieke formaliteite soos byvoorbeeld die op skrifstelling van die kontrak en ondertekening daarvan deur partye om die geldigheid daarvan te bekragtig nie. Dit kan ongewens of riskant wees om mondelings of stilswyend 'n dienskontrak aan te gaan, aangesien dit die deur ooplaat vir dispute oor die terme en voorwaardes van die ooreenkoms.

Die vraag ontstaan nou wanneer 'n aanbod deur die ander party aanvaar word? Dit is belangrik om seker te maak dat dit wat aanvaar word, pas by dit wat aangebied word. Na deeglike onderhandelinge behoort die partye aan wie die aanbod gemaak is, alle bepalinge onvoorwaardelik te aanvaar en slegs dan word 'n kontrak gesluit. Bogenoemde is van kardinale belang indien daar aanvaar word dat 'n dienskontrak die bedoeling van die partye vergestalt met die aangaan van die diensverhouding of verbintenis.

3.6.2 DIE BESTAAN VAN 'N GESAGSVERHOUDING

Die bestaan van 'n gesagsverhouding tussen 'n werkgever en 'n werknemer is volgens Van Jaarsveld *et al.* (1999:22) 'n belangrike

kenmerk van die arbeidsregtelike verhouding en impliseer dat die werknemer sy dienste lewer onder gesag van sy werkgewer.

Die gesagsverhouding omvat volgens bogenoemde skrywer die volgende drie komponente, naamlik dat:

- dienslewering in ondergeskikte verband deur die werknemer verrig word;
- daar toesig en kontrole by die lewering daarvan plaasvind en
- die werkgewer leiding verskaf ten opsigte van die verrigting daarvan.

Die posisie in die praktyk is hedendaags dat die tweede en derde komponente nie noodwendig in 'n besondere werksituasie aanwesig hoef te wees nie. Die gevalle waar al drie wel teenwoordig is, is die normale en is ook van toepassing op die landbou.

Vervolgens word die individuele regte en verpligtinge wat uit hoofde van die dienskontrak tussen werkgewer en werknemer ontstaan, as tweede kenmerk van 'n dienskontraktuele verhouding bespreek. Daarna kom die basiese regte van werkgewers sowel as werknemers in die geval van kollektiewe arbeidsverhoudinge, aan die orde.

Die regte en verpligtinge van werkgewers en werknemers op individuele sowel as kollektiewe vlak blyk in die hieropvolgende beskrywing oorvleuelend te wees. Ter wille van volledigheid is dit egter van belang om alle regte en verpligtinge volledig uiteen te sit.

3.6.3 VERPLIGTINGE VAN DIE WERKGEWER

Die aanvaarding en die gevolge van 'n dienskontrak impliseer dat daar sekere regte en verpligtinge tussen die werkgewer en die werknemer ontstaan.

3.6.3.1 Indiensneming

Sodra die partye 'n dienskontrak gesluit het, is die werkgewer verplig om die werknemer in ooreenstemming met die kontrak in diens te neem. Indien die werkgewer sou weier om die werknemer in diens te neem, maak hy hom skuldig aan 'n onbillike arbeidspraktyk.

3.6.3.2 Voorsiening van werk

Behalwe in uitsonderlike gevalle is daar geen verpligting op die werkgewer om werk te verskaf aan die werknemer (plaaswerker) nie, solank laasgenoemde vergoed word soos hy sou wees indien hy wel werk verrig het. Met ander woorde die werknemer (plaaswerker) is geregtig op vergoeding en het nie noodwendig 'n verpligting om arbeid te verrig as daar geen werk vir hom is nie. Indien 'n werknemer egter op 'n kommissiebasis werk, sou hy wel geregtig wees om aan te dring op werk om te verrig, aangesien sy vergoeding daarop gebaseer is (De Jager & Wild, 1993:10).

3.6.3.3 Voorsiening van ooreengekome werk

Sodra die dienskontrak gesluit is, stel die werknemer sy dienste beskikbaar aan die werkgewer. Daar moet egter gelet word op wat die bedoeling van die partye is, asook op dit wat deur die kontrak geïmpliseer word. Indien daar enige afwyking van die normale is, moet daar vroegtydig onderling tussen die partye ooreengekom word, aangesien dit normaalweg buite die trefwydte van die dienskontrak tussen 'n boer en 'n plaasarbeider sal val. Indien enige onduidelikheid bestaan oor welke dienste die werknemer moet verrig, moet die vraag gevra word of die diens billik en redelik is in die lig van al die omstandighede wat verband hou met die werknemer se werksomstandighede en -beskrywing in die dienskontrak (Van Jaarsveld & Van Eck, 1996:81).

3.6.3.4 Betaling van ooreengekome vergoeding

Vergoeding is die werkgewer se teenprestasie vir die werknemer se diens. Dit is 'n wesentliche kenmerk of vereiste van die geldigheid van die dienskontrak.

Dit is belangrik om daarop te let dat die betaling van die vergoeding slegs by die verstryking van die dienstermyn geskied, tensy die partye andersins ooreenkom. Die prestasie moet dus deur die werknemer voltooi wees alvorens die werkgewer die teenprestasie (betaling) hoef te lewer. Gewoonlik word daar kontraktueel op periodieke betaling ooreengekom, byvoorbeeld daaglik, weklik of maandeliks, maar steeds hoef die werkgewer slegs op die ooreengekome betaaldag sy werkers te betaal.

3.6.3.5 Voorsiening van verlof

Daar het vroeër geen wetlike verpligtinge op 'n werkgewer gerus om 'n werknemer van vakansieverlof te voorsien nie (Van Jaarsveld & Van Eck, 1992:88). Statutêre bepalinge het 'n verbetering van hierdie situasie bewerkstellig met die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997). Dit moet egter genoem word dat plaaswerkers voor 1997 uitgesluit was van die toepassingsveld van die genoemde wetgewing, wat weereens dui op die veranderende omstandighede in die landbou.

3.6.3.6 Aanspreeklikheid van werkgewers teenoor buite-standers

Van Jaarsveld *et al.* (1999:85) dui aan dat die algemene reël in hierdie verband bepaal dat 'n werkgewer aanspreeklik is vir die onregmatige dade van sy werknemers wat verrig word in die uitvoering en in die loop van die dienspligte van die betrokke werknemer. Die volgende kan as uitsonderingsgevalle ten opsigte

van 'n werkgewer se aanspreeklikheid voorgehou word, naamlik indien:

- 'n werknemer besig was met sy eie belange toe daar onregmatig opgetree is en hy nie enigsins besig was met die uitvoering van sy diensplig nie;
- handeling deur 'n werknemer namens sy werkgewer verrig, maar buite die perke van die dienskontrak;
- handeling deur die werknemer verrig tydens die uitvoering van sy dienste, maar wat nie daarmee in verband staan nie;
- 'n werknemer in stryd met die instruksies van sy werkgewer sekere handeling verrig, maar
- werkgewers kan deur 'n vrywaringsklousule in 'n dienskontrak onthef word van enige aanspreeklikheid teen die handeling van sy werknemers.

3.6.3.7 Verskaffing van veilige werksomstandighede

Daar berus ingevolge die gemenerereg 'n basiese verpligting op 'n werkgewer om veilige werksomstandighede aan sy werknemers te verskaf (Van Jaarsveld & van Eck, 1992:351). Die situasie rondom plaasarbeiders is verbeter deurdat hulle ook binne die omvang van die Ongevallewet (30 van 1941) ressorteer. Die doel hiervan is dat die plaasarbeider van die staat kan eis vir ongevallen, met die gevolg dat sy eis teen die werkgewer, ten opsigte van ongevallen, beperk word. Indien 'n werknemer ingevolge die Ongevallewet (30 van 1941) geregtig is op skadeloosstelling, word hy verbied om 'n gemeenregtelike eis teen sy werkgewer in te stel. Die Ongevallewet is herroep en vervang met die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (130 van 1993). Die blote bestaan van 'n diensverhouding verleen nie aan 'n werknemer die reg om skadevergoeding van sy werkgewer te eis vir beserings wat hy in die loop van sy diensverhouding opdoen nie, want 'n werkgewer kan

immers nie waarborg dat sy werknemer nie 'n besering sal opdoen nie. Voordat 'n werkgever volgens van Jaarsveld *et al.* (1999:91) aanspreeklik kan wees, moet daar eers aan die bogenoemde vereistes van aanspreeklikheid voldoen word.

3.6.3.8 Ander verpligtinge van werkgevers

- Menswaardige behandeling van werknemers;
- Erkenning van werknemers se reg op privaatheid;
- bewaring van vertroulike of persoonlike inligting en
- voorsiening van huisvesting en voedsel soos tans steeds die gebruik in die landbou is.

3.6.4 REGTE VAN WERKGEWERS IN GEVAL VAN KOLLEKTIEWE ARBEIDSVERHOUDINGE

Werkgevers is volgens Van Jaarsveld *et al.* (1999:26) geregtig om kollektief die volgende arbeidsregte teenoor hulle werknemers uit te oefen:

- te verwag dat werknemers diensvoorwaardes soos neergelê in 'n kollektiewe ooreenkoms, nie slegs na die letter nie, maar ook na die gees, vir die termyn van die ooreenkoms sal nakom;
- te verwag dat werknemers nie werksaamhede in sy onderneming onbillik sal ontwig of skaad nie;
- te verwag dat die optrede van werknemers nie die arbeidsvrede in die onderneming onbillik sal versteur of andersins die verhouding tussen werkgever en werknemer onbillik sal skaad nie;
- te verwag dat werknemers lojaal en in goeie trou teenoor die onderneming sal optree;
- vrylik te organiseer en te assosieer en

- te verwag dat arbeidsgeskille deur middel van doelmatige beslegtingsprosesse bygelê sal word.

3.6.5 VERPLIGTINGE VAN DIE WERKNEMER

3.6.5.1 Beskikbaarstelling en lewering van dienste

'n Werknemer is verplig om sy dienste aan sy werkgewer beskikbaar te stel op die dag soos deur die partye ooreengekom. Hy moet sy dienste lewer soos kontraktueel bepaal en moet hy by die verrigting daarvan die opdragte van sy werkgewer getrou en nougeset uitvoer. Hy moet verder sy dienste vir die duur van die dienskontrak beskikbaar stel en hou. Indien daar nie spesifiek in die ooreenkoms bepaal is wat sy dienste sou wees nie, moet daar as maatstaf gelet word op wat sy dienste by die aanvaarding van die dienskontrak sou wees.

3.6.5.2 Geskik vir besondere werk

Indien 'n werknemer aansoek doen om 'n betrekking en later 'n dienskontrak met 'n werkgewer sluit, waarborg hy stilswyend dat hy in staat en bevoeg is om die besondere werk te verrig. 'n Werknemer wat sy werkgewer mislei oor sy vorige ondervinding of oor sy algemene bekwaamheid, bevoegdheid en bedrewenheid pleeg kontrakbreuk en/of maak homself skuldig aan 'n onbillike arbeidspraktyk.

3.6.5.3 Diensure en dienstydperk

Die partye mag op die diensure van die werknemer ooreenkom, maar dit moet in ooreenstemming wees met toepaslike statutêre bepalings en kollektiewe ooreenkomste (slegs indien 'n kollektiewe ooreenkoms wel beding en van toepassing is). Oortyd werk kan wel onderling

tussen die partye gereël word, maar dan moet dit volgens bepaalde statutêre voorwaardes geskied.

'n Werknemer moet sy dienste beskikbaar stel vir die dienstydkperk soos ooreengekom in die kontrak: dit kan daaglik, weeklik, maandelik of jaarlik wees.

3.6.5.4 Dienslewering in 'n ondergeskikte verband

'n Werkgewer verkeer in 'n gesagsverhouding teenoor sy werknemers en het dit tot gevolg dat elke werknemer sy dienste in 'n ondergeskikte hoedanigheid teenoor sy werkgewer moet lewer.

Volgens Van Jaarsveld *et al.* (1999:109) beteken die vereiste dat dienslewering in 'n ondergeskikte verband moet plaasvind, tans in die praktyk in die algemeen dat die werknemer eerstens 'n verpligting tot onderdanigheid teenoor sy werkgewer het en tweedens 'n verpligting het om alle regmatige instruksies en opdragte uit te voer, veral ten opsigte van waar en wanneer hy sy dienste moet lewer. Hierdie tweede verpligting is beter bekend as die gehoorsaamheidsverpligting van die werknemer.

As gevolg van die gesagsposisie van die werkgewer ontstaan die verpligting van onderdanigheid van die werknemer teenoor sy werkgewer. Om onderdanig teenoor sy werkgewer op te tree, beteken dat die werknemer te alle tye respek, beleefdheid en welwillendheid teenoor hom sal betoon. Die howe het reeds 'n aantal voorbeelde uitgewys waar die werknemer kontrakbreuk pleeg deur sy gedrag, wat insluit:

- 'n aanstootlike brief aan sy werkgewer skryf;
- onbeskofte taal teenoor 'n senior werknemer gebruik het;
- 'n onbeskofte en beledigende opmerking teenoor 'n kliënt van die werkgewer gemaak het;

- daarop aanspraak gemaak het dat hy 'n vennoot van sy werkgewer is;
- die werkgewer aangerand het en
- ongehoorsaamheid wat daarop bereken is om die werkgewer se gesag uit te tart.

Die gehoorsaamheidsverpligting het as inhoud dat die werknemer alle redelike opdragte en werksreëls wat uit die diensverhouding voortspruit, stiptelik en nougeset moet uitvoer en gehoorsaam.

3.6.5.5 Verpligting tot goeie trou

Sodra die dienskontrak tussen die werkgewer en werknemer gesluit is, bestaan daar 'n vertrouensverhouding tussen die twee partye. By die lewering van sy dienste moet die werknemer sorg dra dat sy optrede altyd in goeie trou teenoor sy werkgewer geskied en nie die vertrouensverhouding tussen die partye enigsins skaad nie. Die verpligting van goeie trou vereis dus dat 'n werknemer te alle tye die belange van sy werkgewer sal voorop stel of die belange anders sal bevorder.

Botsing van belange, oneerlike optrede, diefstal, bedrog, vervalsing en misbruiking van die werkgewer se eiendom tesame met ander handeling deur die werknemer tot nadeel van die werkgewer, kan ook die vertrouensverhouding tussen die partye skaad, wat kan lei tot summiere ontslag. Daar rus 'n verpligting op 'n werknemer om hom nie ten tye van sy dienslewering enigsins skuldig te maak aan wangedrag nie. Verdere voorbeelde van wangedrag sluit onder andere in die aanranding op mede-werknemers, optrede namens die werkgewer sonder volmag, ras-georiënteerde optrede, slaap aan diens en onbehoorlike beïnvloeding van mede-werknemers.

3.6.6 REGTE VAN WERKNEMERS IN GEVAL VAN KOLLEKTIEWE ARBEIDSVERHOUDINGE

Werknemers kan in kollektiewe verband volgens Van Jaarsveld *et al.* (1999:26) op die volgende basiese arbeidsregte aanspraak maak:

3.6.6.1 Reg om te werk

Dié reg impliseer onder andere die reg om in beginsel in 'n betrekking aangestel te word, indien aan die verlangde aanstellingsvereistes voldoen word en daar 'n geregverdigde verwagting in die verband bestaan; om 'n beroep vryelik te kan beoefen al is die werknemer nie lid van 'n besondere vakbond nie; om te verwag dat sekere werksoorte nie eksklusief vir bepaalde werknemers of werknemersgroepe op ander gronde as kwalifikasies, bekwaamheid of ondervinding, gereserveer word nie; om na aanstelling inderdaad in 'n onderneming te mag werk, met ander woorde die reg om 'n beroep of ambag te mag beoefen.

3.6.6.2 Reg om te organiseer en te assosieer

Dit is die reg van werknemers om nie slegs vakbonde te stig nie, maar om ook vrylik daarby te kan aansluit of andersins nie daarby hoef aan te sluit nie.

3.6.6.3 Reg om kollektief te beding

Dit beteken werknemers is geregtig om deur middel van vakbonde ooreenkomste met werkgewers oor diensvoorwaardes te beding wat regtens afdwingbaar is.

3.6.6.4 Reg op werksekuriteit en bestaansbeveiliging

Die reg impliseer onder andere dat werknemers kan verwag om in veilige werksomstandighede met veilige masjinerie en toerusting,

hulle dienste te lewer; dat hulle lewens en gesondheid nie andersins aan onnodige gevare blootgestel word nie; dat nie in werksverband op grond van ras, geslag, taal, ouderdom, seksuele oriëntasie, of godsdiens teen hulle gediskrimineer sal word nie; om andersins as minderheidsgroep in werksverband teen diskriminasie beskerm te word; om in geval van werkloosheid vergoeding te ontvang; om nie seksueel gemolesteer te word nie, of andersins in werksverband geteister te word nie; om nie onbillik op grond van beweerde wangedrag onbekwaamheid en “outomaties onbillike ontslaggevalle” ontslaan te word of oortollig verklaar te word nie.

3.6.6.5 Reg om te eis dat arbeidsgeskille deur middel van effektiewe regsprosesse opgelos word

Die reg sluit ook die “reg om te staak” in, dog dit verskaf slegs beperkte verligting indien werknemers nie andersins ook aanspraak kan maak op effektiewe beslegtingsprosesse sodat ‘n arbeidsdispuut in sy totaliteit vinnig en goedkoop opgelos kan word nie.

In die voorafgaande gedeelte is daarop gewys dat die verhouding tussen ‘n werkgewer (boere) en werknemers ‘n komplekse verhouding is, wat vandag beïnvloed word deur verskeie statutêre en wetgewende maatreëls. Sekere regte en verpligtinge ontstaan tussen werkgewers en werknemers onderling, op individuele sowel as op kollektiewe vlak wanneer ‘n diensverhouding ontstaan en vergestalt word by wyse van ‘n dienskontrak. Die individuele boer in Suid-Afrika is nou verplig om vertrouwd te wees met die relevante wetgewing wat die individuele sowel as die kollektiewe diensverhouding beheers.

In die hieropvolgende gedeelte word werknemers en hulle organisasies (vakbonde) en werkgewers en hulle organisasies (werkgewersorganisasies) as die primêre partye in die arbeidsverhouding en ‘n arbeidsverhoudingstelsel, bespreek. Die bestaan

van bepaalde regte en verpligtinge tussen die primêre partye wat verhoudinge onderling en gesonde arbeidsverhoudinge in die algemeen kan beïnvloed, moet voortdurend in ag geneem word.

3.7 VAKBONDE AS DEEL VAN DIE ARBEIDSVERHOUDING

Slabbert en Steyn (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 teen die individuele werknemer, wat magteloos gestaan het teenoor die regering en kapitaalmagte, verenig. Volgens Ncube (1985:22) kan die ontstaan van vakbonde in Suid-Afrika 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 ontstaan daar twyfel 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 bespeur 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 in 1912 van die swart man gekom met die stigting van die ANC, met een van die vernaamste doelstellings om namens die swart man gelyke regte en regverdigheid te bepleit (Steenkamp, 1988:15).

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 swart man van die politieke bestel van die dag geïsoleer en is daar nie aan hom geleentheid gebied om sy politieke aspirasies uit te leef nie.

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

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, omver 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 na die kommissie se aanbevelings gevolg het, so omvangryk was dat werkgewers verward was en weer moes besin oor hulle benadering tot die veranderende situasie.

Swart vakbonde het openlik daarop gekonsentreer om oor die afgelope dekade hulle bedingingsmag vir politieke gewin te gebruik. 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 word daar nou verder aandag gegee aan enkele aspekte van die vakbondwese in Suid-Afrika.

3.7.1 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 & 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."

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 strewende 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 groepassosiasies en groepsolidariteit vakbonde wat werkers se sosiale behoeftes bevredig word. Vakbonde skep die kanaal waardeur sy individuele lede hulle behoeftes en begeertes aan andere kan oordra.

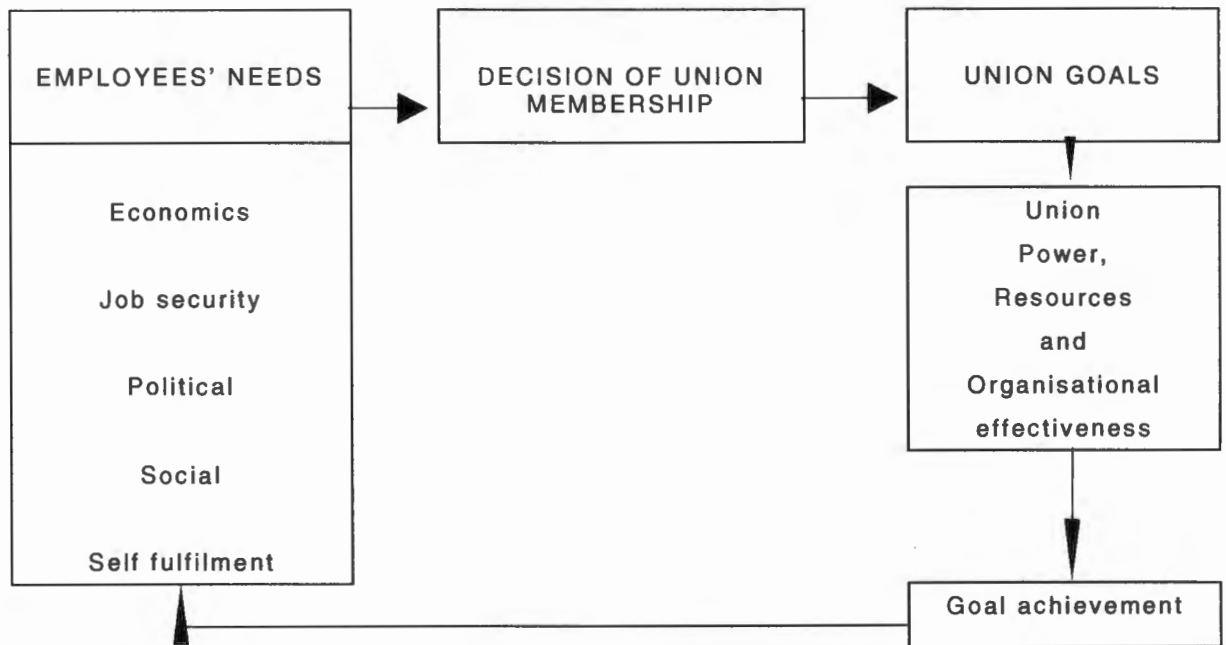
Ten slotte word volstaan met 'n saaklike afgeleide definisie, naamlik dat 'n vakbond 'n organisasie is wat bestaan uit werkers, met die primêre doel om te beding ten opsigte van diensvoorwaardes tussen hulle en hulle werkgewers.

3.7.2 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;
- werkers se 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 en
- lidmaatskap is 'n diensvoorwaarde, veral waar die beginsel van geslote geledere gegeld het, met ander woorde lidmaatskap is verpligtend tot 'n spesifieke vakbond gewees.

FIGUUR 3.4: Waarom werkers by vakbonde aansluit.



Bron: Finnemore (1996:75)

Volgens figuur 3.4 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 en
- die beskerming van menswaardigheid en die behoefte aan regverdige behandeling.

Volgens Kochan (1980:143) is werknemers geneig om vakbondlede te word as hulle waarneem dat 'n vakbond dieselfde doel nastreef as hulle, naamlik die verbetering van diensvoorwaardes en sake rakende hulle werksituasie. Wanneer werknemers tevrede is met wat die vakbond vir hulle doen, sal werkgewers volgens Kochan (1980:143) die volgende voordele geniet:

- lojale werkers;
- personeelomset sal verminder;
- personeelafwesigheid sal afneem;
- stakings sal afneem;
- geen sloerdery of laatkommery nie;
- effektiewe oop kommunikasiekanale vir werknemers se probleme en 'n ontwikkelde werkerskorps;
- veilige werksomstandighede;
- geen sabotasie en
- produktiwiteit en effektiwiteit sal verhoog.

3.7.3 FUNKSIES VAN VAKBONDE

Die doel en funksie van vakbonde kan aangevul word afhange 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 en geskied dus deur middel van kollektiewe bedinging. 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.

Gouws (1986:53) wys daarop dat die funksies van 'n vakbond in sy konstitusie bepaal word. Alhoewel sekere funksies gemeenskaplik is, kan dit van vakbond tot vakbond verskil. Gouws (1986:53) beklemtoon 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 werknemers vir 'n bedryf;
- die beskerming en bevordering van die materiële, fisiese, sosiale, intellektuele en kulturele belange van lede;
- die bevordering van bedryfseffektiwiteit, veral met betrekking tot tyd en energiebenutting, produktiwiteit, beroepsveiligheid, regverdigheid en billikheid in verhoudinge;
- die verbetering van diensvoorwaardes en werkstoestande vir werkers en die versekering dat billike vergoeding betaal sal word en
- die bevordering van wye erkenning van die werknemer as gelyke aandeelhouer in alle sferes van sosio-ekonomiese ontwikkeling.

Salamon (1998:103) onderskei die volgende ses aspekte van belang ten opsigte van die funksies van vakbonde:

- **Mag**

Om as beskermheer op kollektiewe wyse op te tree vir die individuele werknemer teenoor werkgewers, en indien nodig om as

drukgroep op te tree in die samelewing het vakbonde mag nodig. Mag word eerstens in die vakbond self gebruik en gekanaliseer om aan die behoeftes van die lede te voldoen. Tweedens word mag teenoor die regering gebruik om bepaalde beleidspunte tot voordeel van die lede af te dwing. Derdens word mag teenoor werkgewers gebruik om kollektief te beding vir eise soos gestel deur vakbondlede (kyk ook 3.7.4 in dié verband).

- **Ekonomiese stabiliteit**

Om die maksimum te beding insake lone en diensvoorwaardes binne die raamwerk van die dienskontrak met werkgewers.

- **Werksregulering**

Vakbonde poog om 'n sisteem van reëls en regulasies te beding waartydens werknemers enersyds beskerm word teenoor eensydige optrede van werkgewers en waar werknemers andersyds deel kan wees in die besluitnemingsproses in die werksplek.

- **Sosiale verandering**

Om deur middel van die vakbondbeweging die aspirasies, doelstellings en behoeftes van sy lede in die samelewing te laat figureer deur aan te dring op verandering indien nodig.

- **Dienslewering aan lede**

Om 'n reeks van byvoordele van dienste tot voordeel van die individuele lid daar te stel, byvoorbeeld regs- en ander professionele advies.

- **Selfverryking**

Om metodes daar te stel waar lede individueel kan ontwikkel en verryk word buite die werksplek en deel vorm van die aktiewe funksionering van vakbonde.

3.7.4 METODES WAT VAKBONDE KAN GEBRUIK TER BEREIKING VAN DOELWITTE

In 'n poging om voormelde doelstellings te bereik, maak vakbonde van bepaalde en soms unieke metodes gebruik. Bendix (1996:175) stel dit onomwonde dat die suksesvolle bereiking van doelwitte gepaard gaan met die korrekte aanwending en besit van mag. 'n Vakbond verkry mag deur middel van sy lede wanneer daar onderlinge solidariteit tussen die lede van 'n vakbond bestaan, en dit bewys word in terme van kollektiewe optrede indien nodig. 'n Korrek georganiseerde vakbond dwing makliker mag af as 'n swak georganiseerde vakbond wanneer kollektiewe optrede gevra word. Aansluitend by bogenoemde is die sukses van vakbonde afhanklik van die vermoë van diegene wat hulle teenoor werkgewers en die staat tydens onderhandelinge verteenwoordig.

Bendix (1996:175), Nel *et al.* (1997:119) en Grosset en Venter (1998:80) wys op die volgende metodes wat vakbonde kan gebruik om hulle doelwitte te bereik:

- **Kollektiewe bedinging met werkgewers en/of werkgewers-organisasies**

Hierdie is die primêre funksie van vakbonde en is 'n aaneenlopende taak. Kollektiewe bedinging is 'n metode waardeur die terme en voorwaardes van indiensneming namens die individuele lede onderhandel word. 'n Vakbond wat erns het met die belange van sy lede, sal voortdurend met een of ander vorm van onderhandeling besig wees.

- **Kollektiewe aksie (magsvertoon)**

Kollektiewe aksie in die vorm van 'n staking of wegblyaksie is 'n integrale deel van die proses van kollektiewe bedinging. Die blote dreigement met 'n staking of negatiewe arbeidsoptrede, is

gewoonlik voldoende om 'n werkgewer te laat toegee aan eise van die vakbond. Kollektiewe aksie is gewoonlik die laaste toevlug van vakbonde en word slegs gebruik indien geen ander metode suksesvol blyk te wees nie.

- **Verteenwoordiging op werksvloervlak**

Vakbonde moet voortdurend op hoogte wees van sake op ondernemingsvlak wat 'n invloed op sy lede mag hê. Om dit te bewerkstellig, is daar in wetgewing voorsiening gemaak vir die verkiesing van werkplaasverteenwoordigers. Werkplaasverteenwoordigers is eerstens lede van 'n vakbond en tweedens ook gewone werknemers by 'n onderneming wat dien as skakel tussen die onderneming en die vakbond aangaande sake van gemeenskaplike belang.

- **Affiliësie en verteenwoordiging met ander soortgelyke organisasies**

Op nasionale en internasionale vlak verenig vakbonde deur middel van affiliësie met vakbondfederasies en ander arbeidsgeoriënteerde organisasies om sodoende hulle bedingingsmag tydens onderhandeling met werkgewers en die staat, te vergroot.

- * **Kollektiewe bedinging met die staat**

Wanneer 'n vakbond oor genoegsame mag beskik, kan dit die staat verplig om te onderhandel. Die doel van kollektiewe bedinging met die staat is om die belange van werknemers op die hoogste vlak ten opsigte van ekonomiese en sosiale aangeleenthede te verteenwoordig.

* **Verteenwoordiging op plaaslike en nasionale liggame**

Geen plaaslike en nasionale liggaam kan die stem van 'n sterk vakbond ignoreer nie. In die meeste Westerse lande word vakbonde op genoemde liggame verteenwoordig, aangesien hierdie liggame as gevolg van hul werksaamhede 'n invloed op die vakbond en sy lede kan uitoefen. Met genoegsame en effektiewe verteenwoordiging, is hierdie 'n suksesvolle metode wat vakbonde kan gebruik om hulle belange te beskerm.

* **Verteenwoordiging op staatsvlak en werkgewers-organisasies**

Vakbonde kan sekere arbeidsaangeleenthede, byvoorbeeld ongunstige arbeidswetgewing op 'n direkte wyse met die staat beding of op 'n indirekte wyse met die hulp van werkgewers-organisasies wat as tussengangers kan optree.

* **Politieke betrokkenheid**

Wanneer 'n goed georganiseerde vakbondbeweging ontevrede is met 'n bepaalde politieke situasie, kan hulle by wyse van negatiewe arbeidsoptrede en druk politieke verandering in 'n land teweegbring.

* **Byvoordeleskemas**

Vakbonde poog om aan hulle lede op maatskaplike terrein bystand te verleen, byvoorbeeld met die daarstelling van mediese skemas, pensioenskemas, behuisingskemas ensovoorts. Deelname van vakbonde op hierdie gebied gee dus ook meer mag aan vakbonde in die industrie en die ekonomie in die breë.

* **Opvoedkundige en sosiale programme**

Vakbonde aanvaar ook verantwoordelikheid vir die individuele ontwikkeling van hulle lede, spesifiek diegene wat afkomstig is van onderontwikkelde gemeenskappe. Daarom speel vakbonde ook 'n sosiale verantwoordelikeheidsrol in die daarstelling van opvoedkundige en ontwikkelingsprogramme in die werksplek asook in die gemeenskap.

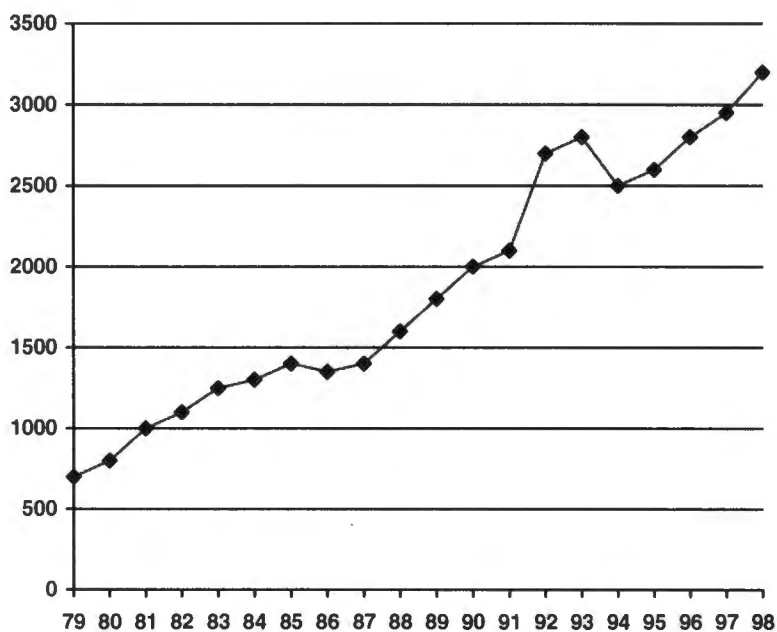
Na die verkiesing van die ANC-regering in 1994, het Suid-Afrika waarskynlik 'n nuwe era in die arbeidsverhoudingegebied betree. Vakbonde begin nou om medeverantwoordelikheid te aanvaar in die herkonstruksie van 'n post-apartheid Suid-Afrika. 'n Nuwe benadering kan volgens Slabbert (1994:37) by vakbonde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

3.7.5 VAKBONDFEDERASIES IN SUID-AFRIKA

Finnemore (1996:98) is van mening dat Suid-Afrika gedurende die 1980's die vinnigste groei ter wêreld in vakbondlidmaatskap 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 3.5 dui die groei in vakbondlidmaatskap in Suid-Afrika die afgelope 20 jaar aan.

FIGUUR 3.5: Vakbondlidmaatskapgroei in Suid-Afrika (1980 - 1998).

Duisende



Bron: Finnemore (1999:102)

Van Jaarsveld en Fourie (1986:171) beskryf 'n vakbondfederasie as 'n organisasie "... wat geheel en al of gedeeltelik bestaan uit geregistreerde werkgewersorganisasiess 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 toe te skryf aan individuele vakbonde wat saamsmelt om 'n enkele groot vakbond te vorm. Die rede vir die vorming van 'n federasie het te make met die daarstelling van 'n oorkoepelende liggaam in 'n spesifieke nywerheid, bedryf of beroep wat die bereiking van spesifieke doelstellings namens sy individuele lede nastreef. Afhangende van by watter federasie verskillende vakbonde geaffilieer is, kan die spesifieke doelstellings van belang vir die federasie in 'n groot mate bepaal word.

Tabel 3.1 stel skematies die vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika vanaf 1983 tot en met 1994, volgens ideologie, voor.

TABEL 3.1: Vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika.

1983		AZACTU	CUSA	BAWU	SAAWU	GWU	FOSATU	TUCSA	SACLA
	UWUSA		↓			↓			
1985		→	↓	→	→	↓	←		
			↓			↓	←	↓	
1988			↓	↓		↓	←	↓	
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 en Deale (1999:6-9)

In baie gevalle weerspieël vakbonde die politieke arena in Suid-Afrika. In tabel 3.1 word die verskillende vakbondfederasies met hulle onderskeie ideologieë en aanhang in die arbeidsverhoudingsgebied skematies uiteengesit. In die bespreking wat volg, word die vernaamste vakbondfederasies se filosofieë, ideologieë en politieke aanhang, soos in tabel 3.1 weerspieël, verduidelik.

Volgens Finnemore (1999:103) is daar sestien geregistreerde vakbondfederasies in Suid-Afrika, 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 en
- die nie-geaffilieerde radikale vakbonde wat verteenwoordig word deur die United Front of Democratic Independent Trade Unions of South Africa (UFITUSA) sedert sy ontstaan in 1991.

Die volgende vyf vernaamste vakbondfederasies word vervolgens kortliks aan die hand van Pons (1996:9) se tipologie beskryf.

3.7.5.1 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 (ongeg ras, kleur of 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 na regverdige lewenstandaarde, sosiale sekuriteit en regverdige werksomstandighede vir almal en
- om onderwys en opleiding vir alle werkers daar te stel en in belang van die werkersklas te koördineer.

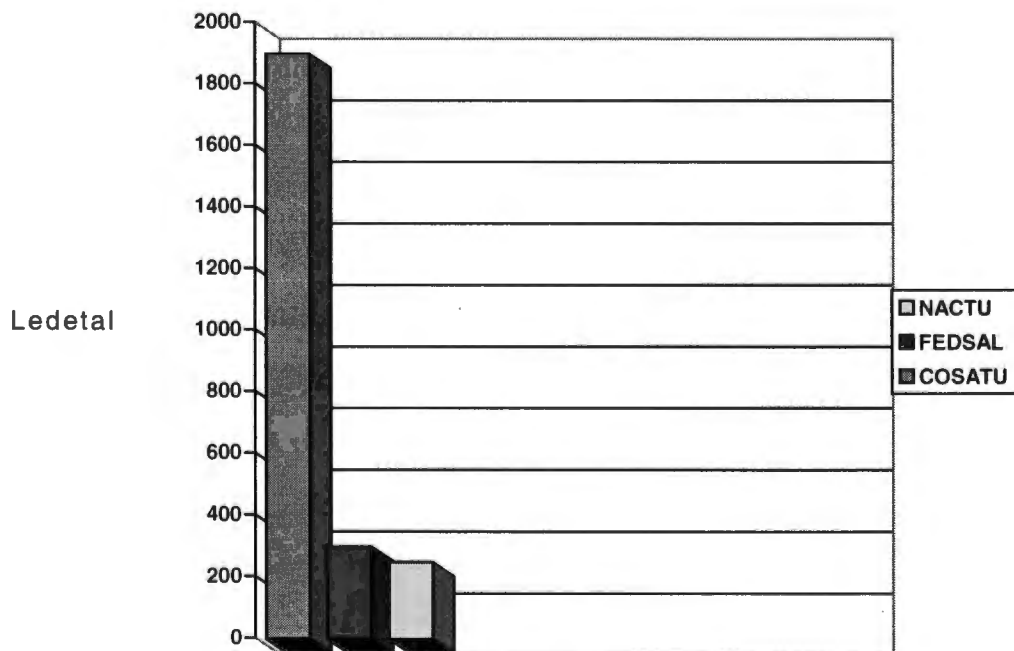
Volgens Barker en Backer (1992:131) is COSATU geskoei op die lees van nie-rassigheid, een nywerheid, een vakbond, werker-beheer oor die vakbond en samewerking tussen die verskillende vakbonde in die federasie op nasionale vlak. COSATU het die Vryheidsmanifes aanvaar en vorm 'n alliansie met die ANC en 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 en Deale (1999:11), 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 werkloosheidsversekeringsfondse te bestuur en
- 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 belangrike bydrae kan maak as die regering werklik van plan is om die H.O.P. 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 arbeidsverhoudinge-gebied in die toekoms sal laat geld. Figuur 3.6 dui die vernaamste vakbondfederasies gedurende 1999 in Suid-Afrika aan.

FIGUUR 3.6: Die vernaamste vakbondfederasies in Suid-Afrika soos in 1999.



Bron: Finnemore (1999:103)

Volgens figuur 3.6 is COSATU die vakbondfederasie met die meeste lede in Suid-Afrika, gevolg deur FEDSAL en NACTU.

3.7.5.2 NACTU (The National Confederation of Trade Unions)

Die ontstaan van NACTU op 4 en 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 230 000 aanspraak gemaak. NACTU het 'n lae profiel gehandhaaf tydens die 1994-verkiesing 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 en
- die aanvaarding van blanke betrokkenheid.

3.7.5.3 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 geaffilieer is. Veranderinge in die arbeidsopset in Suid-Afrika na die Wiehahn-verslag het spanning binne die

konfederasie veroorsaak met 'n afname in ledetal tot gevolg. SAKVA het volgens Finnemore en Van der Merwe (1996:101) 'n hoogtepunt in die 1970's bereik met 30 geaffilieerde vakbonde en 'n ledetal van 200 000. Volgens Slabbert (1994:60) het daar gedurende 1990 tussen die twee grootste filiaal-vakbonde van SAKVA, naamlik die Suid-Afrikaanse Yster en 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 Backer (1992:133) nie openlik aan partypolitiek deelneem nie, verwerp dit die kommunistiese ideologie. SAKVA kan aan die regse kant van die politieke spektrum geplaas word.

3.7.5.4 FEDSAL (Die Federasie van Suid-Afrikaanse Vakbonde)

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

- gelyke geleentheid;
- die reëls van vakbonddemokrasie;
- solidariteit;
- sosiale geregtigheid en vrede en
- ontwikkeling van die totale mensdom.

Dié federasie steun ook die beginsel van 'n markgerigte ekonomie wat gekenmerk word aan 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 geaffilieerde vakbonde se interne sake nie;
- assosieer nie met enige politieke party nie, maar is gekant teen sosialisme;
- is slegs betrokke by ekonomiese aangeleenthede;
- is bereid om enige tyd sake van gemeenskaplike belang met ander werknemerorganisasies te bespreek en
- is 'n volle lid van NEDLAC.

3.7.5.5 FITU (The Federation of Independant Trade Unions)

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

- die vryemarkekeonomie;
- regeringsprojekte om werkskepping te stimuleer en
- regeringsbeskerming vir werknemers wat beïnvloed mag word deur internasionale maatskappye wat betrokke is in Suid-Afrika.

3.7.6 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 bedrywighede 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 boerderyverwante bedrywe en
- die voorlegging van eise op nasionale vlak aan Agri Suid-Afrika 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 in die landbou te organiseer:

- 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 geaffilieer 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 en
- die Food and Allied Workers Union (FAWU) wat by COSATU geaffilieer 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.

3.8 WERKGEWERS MET HUL ORGANISASIES AS DEEL VAN DIE ARBEIDSVERHOUDING

Die geskiedkundige ontwikkeling van werkgewersorganisasies (kyk 3.8.1) het parallel verloop met die ontwikkeling van die vakbondwese. Salamon (1987:208) wys daarop dat die eerste permanente werkgewersorganisasies gedurende die 1890's tot stand gekom het. Werkgewersorganisasies kan gesien word as 'n direkte reaksie op die ontstaan van vakbonde, toe werkgewers ook besluit het om kollektief vakbonde teen te staan. Volgens Slabbert (1994:60) is die primêre doel van werkgewersorganisasies om die mag van vakbondfederasies en konfederasies te balanseer en om werkgewersprerogatiwe en -regte te beskerm.

3.8.1 OMSKRYWING VAN WERKGEWERSORGANISASIES

Volgens Van Jaarsveld en Fourie (1986:172) beteken werkgewersorganisasies 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 werkgewersorganisasie 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 werkgewersorganisasie as: “a formal voluntary grouping of employers set up to advise, defend or represent the interest of affiliates not only in their dealings with organised labour but also to lobby and influence the state.”

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

3.8.2 FUNKSIES VAN WERKGEWERSORGANISASIES

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

- Werkgewers ruil inligting uit oor arbeidsaangeleenthede en ‘n beleid word deur werkgewersorganisasies 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 namens sy lede op industriële forums en nasionale forums.

- By beoogde wetswysiging of die implementering van nuwe wette is dit belangrik dat kommentaar op die beoogde wetgewing deur al die belanghebbende partye gelewer word. Werkgewersorganisasies vervul hierdie rol namens sy lede.
- Werkgewersorganisasies voorsien gespesialiseerde dienste aan lede namate die werkgewer-vakbondverhouding kompleks raak. Gespesialiseerde dienste behels inligting, navorsing en advies oor arbeidsaangeleenthede. Die aanbod van opleidings-kursusse 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 werkgewersorganisasies is nie verteenwoordigend van al die werkgewerbelange nie;
- die staat sal dit gerieflik vind om die mening van een werkgewerskonfederasie te kry wat namens 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 raamwerkkooreenkoms 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 sambreel-organisasie waarby al die werkgewersorganisasies geaffilieer 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 regsdiens te aan geaffilieerde lede te kan bied en
- Suid-Afrika is die enigste Westerse land wat nog nie oor so 'n oorkoepelende werkgewersorganisasie beskik nie.

Daar bestaan wel sekere struikelblokke in die pad van so 'n konfederasie van werkgewersorganisasies. 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.

3.8.3 BELANGRIKSTE WERKGEWERSORGANISASIES IN SUID-AFRIKA

3.8.3.1 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 in die Internasionale Arbeidsorganisasie te verteenwoordig en om internasionale arbeidsbewegings en standaarde te bestudeer.

In 1975 word die naam van SAECILA verander na SACOLLA (The South African Consultative Committee on Labour Affairs) met die hoofdoel om werkgewerstandpunte te verteenwoordig op nasionale en internasionale vlak.

In 1983 word SACOLLA geforseer om uit die Internasionale Werkgewersorganisasie te bedank, as gevolg van internasionale

druk teen Suid-Afrika. Na die bedanking het die organisasie gekonsentreer op binnelandse verwickelinge op die arbeidsterrein en die verteenwoordiging van werkgewersbelange in Suid-Afrika. SACOLLA verteenwoordig al die belangrikste werkgewersorganisasies 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 arbeidsaangeleenthede wat van toepassing mag wees op werkgewers;
- om 'n koördineringsrol te vervul met nasionale sowel as internasionale werkgewersorganisasies;
- om aanbiedinge in verband met arbeidsaangeleenthede aan nasionale liggame te maak en
- om met die staat namens werkgewers in verband met arbeidsaangeleenthede in gesprek te tree.

Die funksie van SACOLLA is vandag in 'n groot mate deur BSA (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.

3.8.3.2 BSA (Besigheid Suid-Afrika)

Gedurende April 1994 het Besigheid Suid-Afrika sy ontstaan gehad, met 16 geaffilieerde werkgewersorganisasies as lede, oor die hele spektrum van die ekonomie. 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. Agri Suid-Afrika is ook lid van Besigheid Suid-Afrika.

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

- die bevordering en ontwikkeling van 'n ekonomiese en sosiale sisteem, gebaseer op regverdigheid, die vryemarkeconomie, individuele entrepreneurskap en gelyke geleentede;
- 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 en
- verteenwoordiging van die belange van klein, medium en groot werkgewers in die ekonomie.

3.8.4 WAT IN DIE TOEKOMS VAN WERKGEWERSORGANISASIES 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 te ruim indien hulle nie werkgewersorganisasies ernstiger opneem nie. Die individuele firma sal ter wille van oorlewing eiebelang opsy moet skuif ter wille van groepsbelang. Werkgewersorganisasiess 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 (Landbouwerkgewersorganisasie) georganiseer is, as teenvoeter vir die bedrywighede van vakbonde op plase. Du Toit (De Villiers, 1994:38),

hoofkonsultant van die Landbouwerkgewersorganisasie sien die doel van die organisasie soos volg: “Die doel van die Landbouwerkgewersorganisasie 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 regsdinge teen vakbonde by te staan.”

3.9 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die siening van John T. Dunlop gebruik om as agtergrond te dien vir die beskrywing van ‘n arbeidsverhouding-sisteem. Daarvolgens is die funksionering van so ‘n arbeidsverhouding-sisteem uiteengesit en is daarop gewys dat die arbeidsverhouding, bestaande uit die staat, werkgewers en werknemers, elk met hulle onderskeie organisasies, in genoemde sisteem moet funksioneer.

Daar is ook aandag gegee aan die onderskeie regte en verpligtinge wat tot stand kom met die implementering van ‘n dienskontrak tussen werkgewers en werknemers op individuele sowel as kollektiewe basis. Laastens is die rolspelers in die arbeidsverhouding bespreek.

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 konflikpotensiaal 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.

In die volgende hoofstuk word die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997)

bespreek. Relevante aspekte van genoemde wetgewings wat die dag tot dag funksionering van die verhouding tussen boere en sy werknemers beïnvloed, word uitgelig.

Ander tersaaklike wetgewing wat 'n invloed op die landbou het, word ook kortliks bespreek.

HOOFSTUK 4

ARBEIDSWETGEWING SOOS VAN TOEPASSING OP DIE LANDBOU

4.1 INLEIDING

In hoofstuk drie is die beginsel van tripartisme in arbeidsverhoudinge uiteengesit, asook die aspekte wat die tripartistiese verhouding beïnvloed. Die verskillende rolspelers in hierdie verhouding, naamlik die staat, werknemers en hulle organisasies (vakbonde) en werkgewers en hulle organisasies (werkgewers-organisasies), is uitgelig teen die agtergrond van Dunlop se sisteembenadering tot arbeidsverhoudinge. Die doel en funksie van elke party, asook die rol wat elke party onderling in arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika vervul, is toegelig.

Die belangrikheid en kompleksiteit van die arbeidsregtelike verhouding tussen werkgewer en werknemer (die primêre verhouding), is in hoofstuk drie verduidelik. Hierdie individuele diensverhouding is beklemtoon, aangesien dit die fondament vorm waarop arbeidsverhoudinge in die breë en ook in die landbou, gebaseer is.

Met die toetrede van vakbonde tot die landbou die afgelope dekade, is daar ook aandag gegee aan die kollektiewe aard van arbeidsverhoudinge. Sekere regte en verpligtinge wat onderling totstand kom wanneer 'n diensverhouding by wyse van 'n dienskontrak geformuleer word, is uitgewys.

In hierdie hoofstuk word enkele tersaaklike aspekte van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) asook die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) wat nie net die individuele diensverhouding nie, maar ook die kollektiewe verhoudinge in die

landbou reguleer, toegelig. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) en die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) word as die twee belangrikste statutêre maatreëls uitgesonder wat vandag op die landbou van toepassing is en spesifiek die dag tot dag funksionering van boere en hulle werknemers beïnvloed. Daar word egter ook sydelings na ander tersaaklike wetgewing verwys.

4.2 AGTERGROND

Nel *et al.* (1997:42) verduidelik die belangrikheid van 'n arbeidsverhoudingestelsel soos volg: "Any Country's industrial relations system is shaped by its history as well as by influences from other countries. The industrial relations system, in turn, shapes a country's history and also has an effect on the industrial relations system of other countries".

Suid-Afrika is geen uitsondering nie en arbeidsverhoudinge kan teruggevoer word na die aankoms van Jan van Riebeeck in 1652 aan die Kaap. Vir die daaropvolgende 200 jaar tot en met ongeveer 1870 was die Suid-Afrikaanse ekonomie hoofsaaklik op die landbou ingestel en die meeste mense was op plase in die platteland werksaam.

Die eenvoudige gemeenregtelike dienskontrak was heeltemal voldoende om die verhouding tussen werkgewer en werknemer effektief te reël. Volgens Van Jaarsveld en Van Eck (1992:8) is die werknemer volgens die gemenerereg gesien as 'n verhuurder van sy arbeidskragte aan sy werkgewer, terwyl laasgenoemde as huurder van sodanige dienste geag is en die vergoeding van die werknemer met die ooreengekome huurgeld ooreenstem.

Van Jaarsveld en Van Eck (1992:10) dui verder aan dat gedurende hierdie tydperk (1840) slegs enkele wetgewing, die sogenaamde "Heer en Diensbode-wette", gegeld het. Die oogmerk van hierdie wette was hoofsaaklik om die meestal ongeletterde werknemers te

beskerm teen uitbuiting van werkgewers en om sekere strafsanksies aan kontrakbreuk vas te knoop. Volgens Nel *et al.* (1997:44) was verhoudinge gedurende hierdie periode gekenmerk aan “face to face master-servant interaction”.

Die gemenereg kan volgens Du Plessis (1995:56) omskryf word as die reg wat gedeeltelik deur presedent geskep is, met ander woorde ‘n samevoeging van regsbeginsele, gebaseer op vorige hofbeslissings. Die gemenereg bestaan dus uit reg wat nie in spesifieke wetgewing omskryf word nie en in beginsel geneem is uit die ou Romeinse, Romeins-Hollandse en Engelse reg, asook beginsele wat deur hofuitsprake geskep is.

Ten opsigte van die verhouding tussen die boer en sy plaaswerkers dui Du Plessis (1995:54) aan dat dit histories op ‘n sterk patriargale verhouding gebaseer was. Die boer was baas in die ware sin van die woord en geen teenkanting is van werknemers geduld nie. Straf en dissipline is uitgedeel en toegepas soos wat hy dit goed geag het en is meestal sonder teenstribbeling deur werknemers aanvaar.

Vanweë die sterk paternalistiese en individualistiese aard van arbeidsverhoudinge gedurende hierdie stadium, is laasgenoemde volgens Van Heerden (1990:14) ‘n onbekende begrip en in teenstelling soos dit vandag die geval is.

Met die ontdekking van minerale in Suid-Afrika het daar ‘n fenomenale oplewing in die ekonomie plaasgevind met gepaardgaande nywerheidsontwikkeling tot gevolg. Tesame met ‘n grootskaalse vermeerdering van bevolkingsgetalle, het arbeidsbedrywighede ongekende afmetings aangeneem en meegebring dat die verhoudinge ten opsigte van die lewering van diens of die verrigting van werk, toenemend gekompliseerd geraak het.

‘n Verdere gevolg van die ontdekking van minerale was dat groot getalle Britse immigrante Suid-Afrika binnegekom het. Sodoende is die Britse stelsel van vakbondwese in Suid-Afrika gevestig en het dit

aanleiding gegee tot die stigting van die eerste vakbond in Suid-Afrika, naamlik die Amalgamated Society of Carpenters and Joiners of Great Britain op 23 Desember 1881.

Met die stigting van genoemde vakbond is Nel *et al.* (1997:44) van mening dat ware werknemersverteenwoordiging vir die eerste keer in Suid-Afrika plaasgevind het. Die geboorte van georganiseerde arbeid of kollektiewe arbeidsverhoudinge het nou plaasgevind en vakbondwese is met die implementering van die eerste Nywerheidsversoeningswet in 1924 finaal gevestig. Hierdie wet lei ook die bedeling van tripartisme in arbeidsverhoudinge in waarin die staat tot die konflikarena toetree. Die staat was nou verplig om tussenbeide te tree om die komplekse arbeidsverhoudinge wat in Suid-Afrika aan die orde was, statutêr te reguleer. Hierna het statutêre bepalings en wysigings op 'n deurlopende basis die aard van arbeidsverhoudinge gereguleer en verander.

Die hoofdoel van die eerste Nywerheidsversoeningswet van 1924 was om arbeidsonrus te bekamp deur meganismes vir ordelike kollektiewe bedinging daar te stel. Hierdie wet het voorsiening gemaak vir versoeningsrade en nywerheidsrade as geskilbeslegtingsmetodes en stakings was 'n kriminele oortreding indien daar nie vooraf met genoemde rade onderhandel is nie.

Grosset en Venter (1998:35) wys daarop dat die Nywerheidsversoeningswet van 1924 ingebreke gebly het om swart werknemers deel te maak van die statutêre omskrywing van die begrip werknemer. Dit het aanleiding gegee tot die vestiging van dualisme in arbeidsverhoudinge, gebaseer op 'n rassegrondslag waardeur die blanke werker op 'n statutêre wyse beskerm is. As gevolg van bogenoemde optrede, kon swart vakbonde nie registreer nie en derhalwe nie deel vorm van die bestaande nywerheids- en versoeningsrade nie. Dit het daartoe aanleiding gegee dat ontevrede swart werknemers al meer by vakbonde aangesluit het, alhoewel dit onwettig was en nie deur die staat erken is nie.

Soos reeds deur Steenkamp (1988:15) aangedui, is so vroeg as 1911 en 1913 twee wette wat rassevooroordeel bevat, op die Wetboek geplaas. Die beginsel van werksreservering is in die “Wet op Mijnen en Bedrijven” (12 van 1911) vervat, terwyl die Bantoegrondwet van 1913 beskou kan word as een van die grondleggers van segregasie. ‘n Teenreaksie teen veral die “Wet op Mijnen en Bedrijven” het dan ook in 1912 gekom van die kant van die swart man met die stigting van die African National Congress (ANC), met die volgende vernaamste doelstellings:

- om al die swart volke in Suid-Afrika te verenig;
- om die openbare mening in te lig oor die aspirasies van die swart man;
- om namens die swart man gelyke regte en regverdigheid te bepleit en
- om die swart man op munisipale, provinsiale en owerheidsvlak te verteenwoordig.

Nel *et al.* (1997:50) wys daarop dat gedurende 1931-1935 dit duidelik geword het dat die Nywerheidsversoeningswet van 1924 onvoldoende was en hersien moes word. Dit het aanleiding gegee tot die aanstelling van die Van Reenen-kommissie in 1934, wat verskeie wette insake arbeidsverhoudinge moes hersien. Die promulgering van die tweede Nywerheidsversoeningswet (36 van 1937) was ‘n direkte uitvloeisel van die Kommissie se aanbevelings, maar het steeds nie op formele wyse voorsiening gemaak vir swart werknemers nie.

In 1948 word die Botha-kommissie van Ondersoek aangestel om die hele spektrum van arbeidsregtelike maatreëls in Suid-Afrika te ondersoek. Die bevindinge van die Kommissie het tot die verskyning van ‘n nuwe Nywerheidsversoeningswet (28 van 1956) aanleiding gegee wat die vorige Nywerheidsversoeningswet (36 van 1937) vervang het. Gedurende 1948 het die vorige Nasionale Party-

regering aan bewind gekom en 'n ideologie ten opsigte van arbeidsverhoudinge nagestreef wat op afsonderlike ontwikkeling en segregasie gebaseer is. Hierdie ideologie het duidelik ook in die werksplek inslag gevind.

Ncube (1985:79) is van mening dat die 1948-Botha-kommissie nie daarin belang gestel het om erkenning aan swart vakbonde te gee nie, maar eerder daarop ingestel was om swart vakbonde te onderdruk omdat dit 'n bedreiging vir die blanke en die algemene beleid van apartheid ingehou het. Nel *et al.* (1997:53) vat dit soos volg saam. "The Industrial Consiliation Act No. 28 of 1956, which repealed the Industrial Act No. 36 of 1937 constituted the core of South Africa's labour legislation, and went further than the 1924 and 1937 Acts in that introduced far-reaching discrimination into labour affairs".

Die teorie van Marx (kyk hoofstuk twee) kan hier moontlik 'n verklaring bied vir bogenoemde situasie, aangesien daar deur middel van wetgewing twee tipes klasse in Suid-Afrika met verskillende ideologieë ontstaan het. Daar was die blanke werkgewer (diegene wat het) teenoor die swart werknemer (diegene wat nie het nie), wat nie net op arbeidsverhoudingeterrein nie, maar ook in die breë samelewing mekaar opponeer het.

Onbillike wetgewing, gebaseer op dualisme (tweeledigheid) het daartoe aanleiding gegee dat swart werkers in 'n swak bedingingsposisie teenoor bestuur geplaas is, omdat hulle nie werklik met bestuur kon onderhandel en beding nie. Hierdie situasie het daartoe gelei dat swart werkers al meer in vakbonde belang gestel het, en kon dit as "voertuig" dien vir die bereiking van die onderdrukte aspirasies van swart werkers. Die 1970's is gekenmerk deur 'n vlag van swart nasionalisme en werker militansie wat uitdrukking gevind het in die vorm van onwettige stakings en negatiewe arbeidsoptrede.

Die arbeidsituasie in Suid-Afrika is gekenmerk deur swart werkers wat militante en revolusionêre vakbonde as “spreekbuis” en “voertuig” gebruik het, om deur middel van geweld verandering te bewerkstellig.

Volgens Slabbert (1994:30) is daar gedurende hierdie tydperk die gevolgtrekking gemaak dat wetgewing opgeknop moes word om meer dinamies en buigsaam te wees vir die multi-nasionale elemente en ook vir die toename van swart werkers in die arbeidsmag. Belanghebbendes in die arbeidsveld het nou voor ‘n uitdaging te staan gekom, naamlik die daarstelling van ‘n eenvormige stelsel van arbeidsverhoudinge wat die belange van werkgewer en werknemer op so ‘n wyse moes integreer, dat harmonieuse verhoudinge daardeur tot stand sou kom.

Slabbert (1994:31) dui aan dat die Staatspresident op 21 Junie 1977 aan die Wiehahn-kommissie onder voorsitterskap van prof. N.E.Wiehahn, opdrag gegee het om ondersoek in te stel na arbeidswetgewing en die hele stelsel van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Die kommissie moes aanbevelings in dié verband maak sodat gepoog kan word om arbeidsvrede in die toekoms te verseker.

Die aanvaarding van die Wiehahn-kommissie se aanbevelings deur die regering het onder meer daartoe gelei dat begin is met die verwydering van alle vorme van rassediskriminasie uit arbeidswetgewing. Die regte van alle werkers, ongeag ras of kleur is erken, om onder meer vakbonde te vorm en daarby aan te sluit.

Die Wiehahn-wetswysigings het volgens Slabbert (1994:33) nie tot ‘n situasie van arbeidsvrede gelei soos wat beoog is nie. Deur die loop van die 1980’s sou arbeidsonrus en konflik ‘n integrale deel word van Suid-Afrika se dag tot dag bestaan. Swart vakbonde het die mag wat hulle nou op die werksvloer verkry het, aangewend om veranderinge in die breër samelewing teweeg te bring. Vanuit ‘n ekonomiese oogpunt gesien, het die nuwe arbeidsverhoudinge-

sisteem aan die swart werknemer mag gegee wat hy nooit tevore gehad het nie.

Die swart werknemer kon nou deel word van die formele onderhandelingsmasjinerie en sodoende sy georganiseerde mag gebruik om sy ekonomiese en politieke posisie te verbeter deur middel van 'n politieke stryd op nasionale vlak wat neerslag gevind het op die werksvloer.

Met die verwickelinge op die politieke terrein die afgelope dekade, spesifiek na 1994, was dit nie vreemd dat die wetgewer besluit het om die Wet op Arbeidsverhoudinge (28 van 1956) in geheel te herskryf om saam met al die veranderinge tred te hou nie.

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 en gepaardgaande wetgewing. Behalwe vir die Ongevallewet (30 van 1941) en die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (6 van 1983), was die landbou uitgesluit van wetgewing wat werklik die aard van arbeidsverhoudinge gereguleer het, byvoorbeeld die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997).

Die frustrasie van vakbonde om arbeidswetgewing te verbreed om sodoende ook die posisie van die landbou statutêr te reël, is duidelik weerspieël toe COSATU en NACTU in 1991 onttrek het van die Nasionale Mannekragkommissie en met negatiewe arbeids-optrede gedreig het. Hierdie houding van georganiseerde arbeid het voortgeduur tot Augustus 1992, toe 'n ooreenkoms bereik is tussen die Minister van Mannekrag en verteenwoordigers van onderskeidelik 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 gebaan vir die daarstelling van 'n nuwe era in die landbou, gebaseer op 'n geformaliseerde arbeidsomgewing, gereguleer deur eenvormige arbeidswetgewing. Op 13 September 1995 is die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) aan die Parlement voorgelê, op 2 Augustus 1996 bekragtig en het op 11 November 1996 in werking getree. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) is op 26 November 1997 goedgekeur en op 1 Desember 1998 in werking getree, en is ook op die landbou van toepassing.

Aangesien die wetgewing waarna in hierdie hoofstuk verwys word, volledig vervat is in amptelike dokumentasie, word daar nie volledige bronverwysings verder aangebied nie. Wanneer daar na 'n spesifieke wet verwys word, sal daar slegs na die woord "Wet" en sy bepaalde nommer en jaartal verwys word. Byvoorbeeld wanneer daar na die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) verwys word, word dit aangedui as Wet (66 van 1995).

4.3 WAAROM DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (28 VAN 1956) AANGEPAS MOES WORD

Volgens die Ministerie van Arbeid se verklarende memorandum oor die voorgestelde wetswysiging, is die wysigings van die Wet (66 van 1995), genoodsaak deur die volgende omstandighede (Backer & Olivier, 1996:6):

- Die veelvoud van wette wat arbeidsverhoudinge in die vorige bedeling gereguleer het, het inkonsekwenthede, onnodige kompleksiteit en jurisdiksionele verwarring veroorsaak.
- Die ontbreking van 'n oorkoepelende arbeidsregraamwerk waarbinne individuele sowel as kollektiewe arbeidsverhoudinge met verwysing na gelykheid in die werksituasie hanteer kan word.
- Die vorige Wet (28 van 1956) 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 nywerheidshofvoorsitters wat hulle eie beleidsrigtings ontwikkel het en wat soms met die algehele doel van die Wet (28 van 1956) 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 was ondoeltreffend, omslagtig, kompleks en duur. In plaas daarvan om geskille te verminder, het dit bykomstige geskille geskep. Versoeningsrade in die besonder het nie aan die vereistes voldoen nie.
- Daar het geen ordelike verwantskap tussen kollektiewe bedinging op nywerheidsvlak en bedinging op ondernemingsvlak bestaan 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 kon hoofsaaklik toegeskryf word aan die ontbreking van doeltreffende meganismes vir geskiloplossing in die Wet (28 van 1956) waarmee stakings òf verhoed òf baie verkort kon 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 het nie voldoen aan Suid-Afrika se internasionale verpligtinge ten opsigte van vryheid van assosiasie nie.
- Die feit dat die Wet (28 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 Wet (28 van 1956). Backer en Olivier (1996:7) sluit hierby aan en is van mening dat werknemers in die nuwe Suid-Afrika beduidende veranderings, nie net op die politieke terrein nie, maar ook op die arbeidsterrein kon verwag. Dit was immers hoofsaaklik arbeid wat die huidige regering aan bewind gebring het.

4.4 DIE WET OP ARBEIDSVARHOUDINGE (66 VAN 1995)

4.4.1 DOEL, TOEPASSING EN INTERPRETASIE

Behalwe om ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid te kan bereik, is die doel van die Wet (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 belange 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 persone volgens die Wet (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 hoofsaaklik uitgesluit 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 die Wet (66 van 1995) 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.

4.4.2 DIE ONTWIKKELING EN DAARSTELLING VAN NEDLAC (National Economic, Development and Labour Council) AS ONDERHANDELINGSLIGGAAM

Georganiseerde besigheid, 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 Mannekragskommissie (NMK) en die Nasionale Ekonomiese Forum (NEF) hierdie genoemde drie partye byeengebring sodat konsensus oor ekonomiese en arbeidsaangeleenthede bereik kon word. 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).

4.4.2.1 Doel en funksie van NEDLAC

NEDLAC streef die volgende doelstellings na:

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

Die Wet (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 BSA (Besigheid Suid-Afrika), COSATU, NACTU en FEDSAL. Die strydende partye, naamlik BSA en COSATU, het reeds in hul aanvangsbenaderings tot die onderhandelinge van die nuwe

Wet (66 van 1995) 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, wêrkplekforums, nywerheidsaksies en vryheid van assosiasie. Verskille oor stakings en uitsluitings is na die Kabinet verwys, wat die finale besluit daaroor geneem het voordat die nuwe Wet (66 van 1995) 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 Business 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 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 (66 van 1995) 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.

Nasionale konfensie
<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlikse konferensie deur die Uitvoerende Raad - nie deel van NEDLAC • Rapporteer terug oor NEDLAC se aktiwiteite om deursigtigheid te verseker en invoer te verkry • Samestelling: maksimum van 300 persone
Uitvoerende Raad
<ul style="list-style-type: none"> • Ontmoet ten minste kwartaalliks • Samestelling: maksimum van 18 verteenwoordigers van elke kiesafdeling • Ontvang verslae van die Kamers af en sluit ooreenkomste tussen partye • 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

Bestuurskomitee			
<ul style="list-style-type: none"> • Samestelling: alle sameroepers van die Uitvoerende Raad en Kamers • Koördineer werksaamhede van NEDLAC met die Uitvoerende Raad 			
Kamers			
<ul style="list-style-type: none"> • Samestelling: 6 afgevaardigdes per kiesafdeling • Stel verslae op en maak aanbevelings aan NEDLAC 			
Openbare Finansies en Monetêre Beleid	Handel en Nywerheid	Arbeidsmark	Ontwikkeling
		<ul style="list-style-type: none"> • Samestelling: 6 afgevaardigdes elk van georganiseerde besigheid, arbeid en die staat • Oorweeg alle sake wat die arbeidswêreld raak • Stel verslae op en maak aanbevelings oor arbeidsake aan NEDLAC 	

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

4.4.3 RAAMWERK VAN DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE (66 VAN 1995)

Om die probleme van die Wet (28 van 1956) te ondervang, het die nuwe Wet (66 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 (waarna hier slegs na die Kommissie verwys word), die Arbeidshof en die Arbeidsappèlhof, is ook betrokke by die beslegting van geskille. Om werkersdeelname in besluitneming te bevorder, is daar in die nuwe Wet (66 van 1995) voorsiening gemaak vir die daarstelling van werkplekforums.

In die nuwe Wet (66 van 1995) word daar vir die volgende maatreëls voorsiening gemaak:

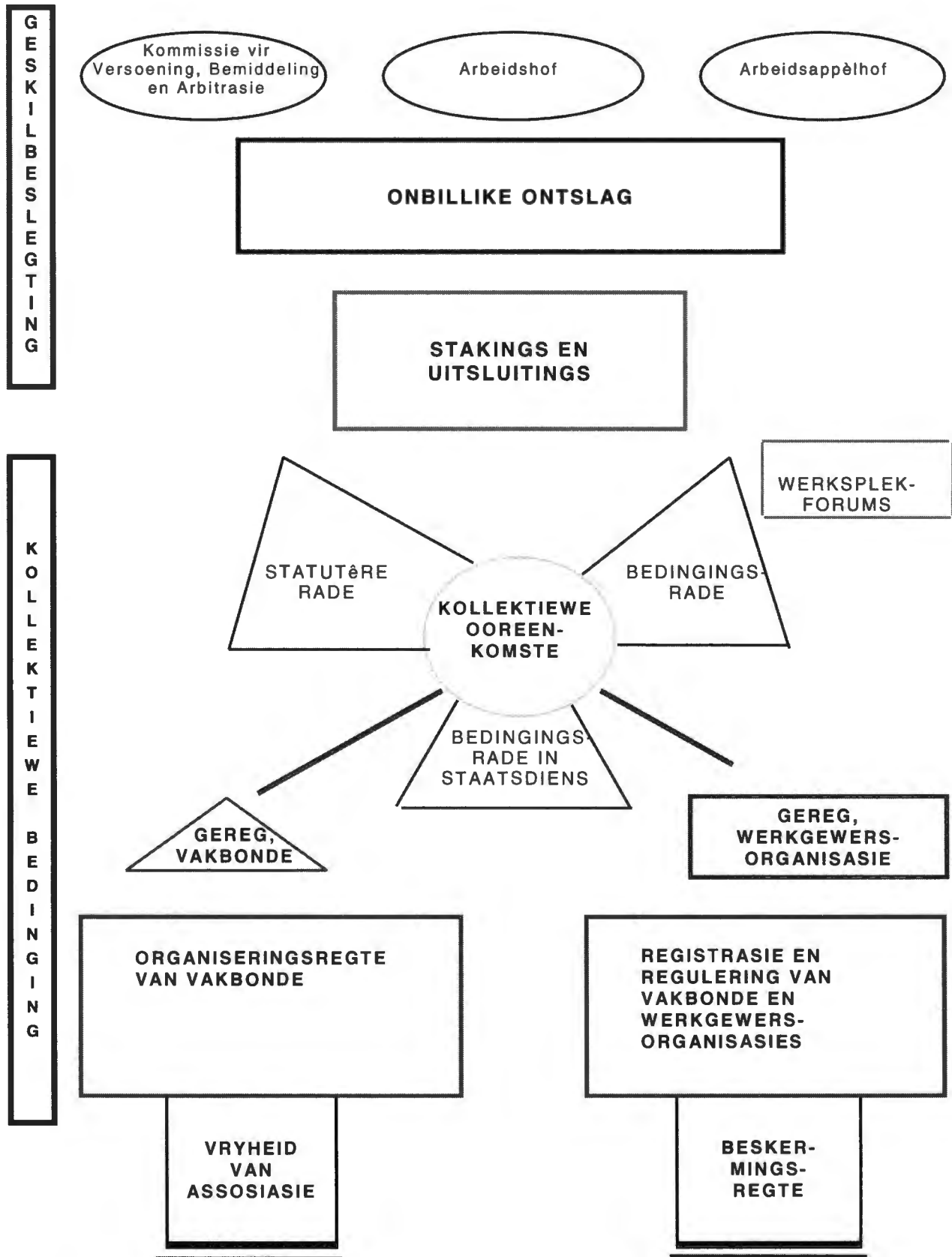
- vryheid van assosiasie en algemene beskerming;
- kollektiewe bedinging;
- stakings en uitsluitings;
- werkplekforums;
- vakbonde en werkgewersorganisasies;
- geskilbeslegting;
- onbillike ontslag en
- algemene bepalings.

Alhoewel al hierdie maatreëls op die landbousektor van toepassing is, word in die bespreking wat volg, stilgestaan by die wetsbepaling ten opsigte van stakings en uitsluitings, geskilbeslegting en ontslag. Die strekwydte van die nuwe Wet (66 van 1995), word skematies in figuur 4.2 (p. 172) voorgestel.

4.4.3.1 Stakings

Volgens die ou Wet (28 van 1956) het werknemers 'n swak bedingingsposisie teenoor hulle werkgewers beklee. Werknemers kon slegs deur kollektiewe aksie (stakings) 'n sanksie daarstel wat sterk genoeg was om die billike regulering van die werkgewer-werknemerverhouding te verseker en die magsbalans te handhaaf. Die reg om te staak word dus volgens Du Plessis (2001:226) as 'n noodsaaklike element van kollektiewe bedinging gesien. Die moontlikheid van 'n staking verseker eerstens dat enige werkgewer meer geredelik sal onderhandel en tweedens omdat die kollektiewe weiering om te werk dan as teenvoeter kan dien vir die werkgewer se mag om eensydige besluite te neem.

FIGUUR 4.2: Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995).



Bron: Backer en Olivier (1996:9)

Onder die nuwe Wet (66 van 1995) word die landbou nie as 'n noodsaaklike diens gesien nie en mag plaaswerkers wel staak. Stakings kom al hoe meer in die landbou voor en boere kan nie meer soos in die verlede stakende werknemers ontslaan nie. Stakings moet met versigtigheid hanteer word, aangesien 'n staking op die verkeerde tyd, byvoorbeeld plant- of oestyd geweldige verliese vir die boer tot gevolg kan hê. Dit is in enige boer se belang om genoegsame kennis te hê om stakings effektief en prosedureel korrek te hanteer, om sodoende potensiële verliese as gevolg van 'n staking, te beperk.

Artikel 27 van die Grondwet van Suid-Afrika bepaal die volgende: "Werkers het die reg om vir die doeleindes van kollektiewe bedinging te staak", soos aangehaal in die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995).

Die Wet (66 van 1995) 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 (66 van 1995) die volgende:

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

Die Wet (66 van 1995) 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 werkgewer of verskillende werkgewers, met die oog op die regstelling van 'n grief of die beslegting van 'n geskil rakende enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen werkgewer 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 soos vervat in die ou Wet (28 van 1956) en wel om twee redes:

- 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 (66 van 1995) 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 en
- 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 werkgewer gestel is.

Du Plessis *et al.* (1996:306) dui die verskillende kategorieë aan waarin stakings volgens die nuwe Wet (66 van 1995) geklassifiseer kan word:

- Beskermdes stakings (artikel 67);

- Onbeskermdde stakings (artikel 68) en
- Verbode stakings (artikel 65).

4.4.3.1.1 Beskermdde stakings

Backer en Olivier (1996:35) wys daarop dat die nuwe Wet (66 van 1995) nie meer onderskeid tref tussen wettige en onwettige stakings nie, maar wel tussen beskermdde en onbeskermdde stakings.

'n Staking sal slegs die beskerming van die Wet (66 van 1995) geniet indien sodanige aksie nie absoluut verbode is nie en indien daar aan die voorgeskrewe vereistes voldoen word.

Artikel 64 van Wet (66 van 1995) skryf sekere prosedures voor waaraan voldoen moet word alvorens volle beskerming verleen word aan partye wat deelneem aan 'n beskermdde 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 beskermdde staking:

- 'n kommissaris moet 'n adviserende arbitrasiebevel gemaak 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 beskermdde 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 beskermdde 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, kan die werknemer van die werkgewer verwag om nie die voorwaardes van diens eensydig te implementeer nie, of indien die werkgewer reeds die veranderinge eensydig geïmplementeer het, kan die werknemer van die werkgewer vereis om die voorwaardes van diens wat voor die veranderinge van toepassing was, te herstel. Indien die werkgewer 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).

4.4.3.1.1.1 Die regsgevolge van beskermde stakings

Die Wet (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 hul in die proses skuldig maak aan 'n misdryf en
- 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 werkgewer sy personeel kan ontslaan, al is die staking beskerm. Dit sal wees indien die staking tot gevolg het dat die werkgewer se operasionele vereistes meebring dat hy nie meer al sy personeel in diens kan hou nie. Die werkgewer sal egter aan streng vereiste riglyne moet voldoen.

4.4.3.1.2 Onbeskermdde stakings

Onbeskermdde stakings (of soms ook onwettige stakings genoem) is stakings wat nie aan die prosedures in terme van artikel 64 van die Wet (66 van 1995) voldoen nie en gevolglik nie deur die Wet (66 van 1995) beskerm word nie. Verbode stakings daarenteen is stakings wat in sekere gevalle geheel en al deur die Wet (66 van 1995) verbied word.

Artikel 65 van bogenoemde wet bepaal dat niemand in die volgende gevalle mag deelneem aan 'n staking of uitsluiting 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 instandhoudingsdiens 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.

4.4.3.1.2.1 Die regsgevolge van onbeskermdde 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 onbeskermdes stakings, geld dieselfde regsgevolge ook vir verbode stakings.

4.4.3.2 Ander vorme van nywerheidsaksie

Die nuwe Wet (66 van 1995) maak in artikel 66 spesifiek voorsiening vir ander vorme van nywerheidsaksie, wat nie die geval was in die ou Wet (28 van 1956) nie.

4.4.3.2.1 Sekondêre stakings

Subartikel 1 van die Wet (66 van 1995) 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:

- die sekondêre of simpatiestaking moet voldoen met die omskrywing van ‘n staking en
- 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 wesentliche belang het in die eis wat na die Raad verwys is deur die betrokke partye by die primêre staking.

4.4.3.2.2 **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 Wet (66 van 1995) geniet werkers wat deelneem aan 'n betooglinievorming volgens artikel 69 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 werkgewer binne die werkgewer se perseel gevorm word;
- 'n werkgewer 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 ook reëls vasstel vir die betooglinievorming.

4.4.3.2.3 Protesoptrede om ekonomiese belange van werkers te bevorder

Artikel 213 van Wet (66 van 1995) 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" beoog nie.

Protesaksie staan in die algemeen meer bekend as wegbly-aksies. 'n Mens moet egter daarop let dat die Wet (66 van 1995) nie alle vorme van wegblyaksies beskerm nie. Volgens Du Plessis *et al.* (1996:314) word protesoptrede ter bevordering van suiwer politieke belange nie deur die Wet (66 van 1995) 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 en
- 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 onbeskermdede protesoptrede of 'n verklarende bevel in terme van sodanige optrede toe te staan.

4.4.3.2.4 Vervangingsarbeid

Ingevolge die nuwe Wet (66 van 1995) mag 'n werkgewer nie van vervangingsarbeid gebruik maak om gedurende 'n beskernde 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 beëindig.

4.4.3.3 Uitsluitings

Die Wet (66 van 1995) ingevolge artikel 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 (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 (66 van 1995) is dit nie meer moontlik nie. Ingevolge die nuwe Wet ressorteer slegs die uitsluiting van werknemers vanaf die perseel van die werkgever onder die Wet (66 van 1995);
- ontslag deur die uitsluiting word in terme van die Wet (66 van 1995), volgens 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 en
- 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. 'n Uitsluiting deur die werkgever kan gesien word as die teenoorgestelde van 'n staking. Dit gebeur dus as 'n teenreaksie van die werkgever se kant wanneer hy werknemers toegang tot hulle werkplek verbied.

4.4.3.4 Geskilbeslegting

Die nuwe Wet (66 van 1995) bevat 'n aantal nuwighede vir soverre dit geskilbeslegting betref. In die eerste plek word daar voorsiening gemaak vir die instelling van 'n Kommissie. Vir die doeleindes van

hierdie studie word daar in besonderhede aandag gegee aan die werksaamhede van die Kommissie, omdat die meerderheid geskille in die landbou deur die Kommissie as die eerste vlak van geskilbeslegting gehanteer 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 Wet (66 van 1995) meen dat partye hul eie private geskilbeslegtingsprosedure behoort te kan ontwerp. Die Wet (66 van 1995) maak ook voorsiening vir 'n Arbeidshof en 'n Arbeidsappèlhof wat in status veel hoër is as die huidige Nywerheidshof en Arbeidsappèlhof.

4.4.3.4.1 Samestelling van die Kommissie volgens artikel (113-122) van die Wet (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 en
- befondsing is afkomstig van openbare fondse bewillig deur die Minister van Arbeid.

4.4.3.4.2 Jurisdiksie van die Kommissie volgens artikel 115 van die Wet (66 van 1995)

- Die Kommissie het eksklusiewe jurisdiksie oor onder meer die beslegting van sekere tipes geskille waaronder geskille insake organiseringsregte, die afbakening van sektore, en die openbaarmaking van inligting aan werkplekforums;
- geskille waar nie al die partye tot die geskil onder die jurisdiksie van bedingings- of statutêre rade ressorteer nie;
- geskille wat verkeerdelik na die Kommissie verwys is, mag in uitsonderlike gevalle wel oorweeg word en
- die Kommissie kan 'n kommissaris aanwys om 'n geskil te beslegten opsigte waarvan die Arbeidshof jurisdiksie het, dog waar partye tot die geskil ooreengekom het dat die geskil deur die Kommissie gearbitreer kan word.

4.4.3.4.3 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 adviseer 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. Die Kommissie reël ook 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.

4.4.3.4.4 Bevoegdhede van die Kommissie in die proses van geskilbeslegting volgens die Wet (66 van 1995), artikel 142

'n Kommissaris mag:

- enige iemand vir ondervraging dagvaar;
- iemand dagvaar wat na vermoede in besit is van of beheer het oor enige boek, dokument of voorwerp wat vir die beslegting van die geskil ter sake is, om voor die kommissaris te verskyn, om ondervra te word of om daardie boek, dokument 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 arbitrasieverrigtinge 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 vereis van, of 'n bevestiging afneem van 'n persoon wat opgeroep is om getuienis af te lê of ondervra te word;
- te 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 en
- enige dokumente, boeke of voorwerpe 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 en
- die opsetlike ontwrigting van die versoenings- of arbitrasie- verrigtinge.

'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.

4.4.3.4.5 Beslegting van geskille deur versoening volgens die Wet (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 onder meer 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 of 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/persone wat die partye 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.

4.4.3.4.6 Beslegting van geskille deur arbitrasie volgens die Wet (66 van 1995), artikel 136

Indien bogenoemde sertifikaat aandui dat die geskil nie deur versoening besleg is 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 op 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 wees 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 partye nie instem nie, moet die Kommissie so gou moontlik 'n aanstelling maak (Du Plessis *et al.*, 1996:298).

4.4.3.4.7 Algemene bepalings by arbitrasieverrigtinge volgens die Wet (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 besleg. Onderworpe aan die diskresie van die kommissaris wat betref die gepaste vorm vir die verrigtinge, kan 'n party by die geskil self getuies aflê, getuies oproep of ondervra, en afsluitingsbetoë tot die kommissaris rig. Indien al die partye daartoe instem, kan die kommissaris die arbitrasie-verrigtinge opskort en poog om die geskil deur versoening te besleg.

Indien 'n party by die geskil in gebreke bly om òf persoonlik òf 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 uitstel 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 op 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.

4.4.3.4.8 Hersiening van arbitrasietoekennings volgens die Wet (66 van 1995), artikel 145

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.

4.4.3.5 Onbillike ontslag

Die reg en beginsels oor ontslag het volgens Du Plessis *et al.* (1996:271) die afgelope 15 jaar belangrike veranderinge ondergaan. Die Wet (28 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 Wet (66 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 Wet (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.

4.4.3.5.1 Omskrywing van ontslag

Ontsag beteken volgens die Wet (66 van 1995) artikel 186:

- dat 'n werkgewer 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig het;
- dat '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;
- dat '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;

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

4.4.3.5.2 Outomatiese onbillike ontslag

Ontslag is outomaties onbillik indien die werkgewer by die ontslag van die werknemer strydig met artikel 5 van die Wet (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 van die werknemer in gevaar gestel word;
- om die werknemer te verplig om 'n eis ten opsigte van enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen die werkgewer en die werknemer, te aanvaar;
- dat die werknemer stappe teen die werkgewer gedoen het deur die uitoefening van 'n reg verleen deur die Wet (66 van 1995) of deel te neem aan enige verrigtinge ingevolge die Wet en
- dat die werkgewer onbillik gediskrimineer het teen 'n werknemer se swangerskap.

4.4.3.5.3 Ander gevalle van onbillike ontslag

'n Ontslag wat nie outomaties onbillik is nie, is onbillik indien die werkgewer 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 werkgewer 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 Wet (66 van 1995) uitgereik is, in aanmerking neem.

1.4.3.5.4 Ontslag gegrond op bedryfsvereistes

'n Verdere substantiewe rede vir ontslag is die operasionele vereistes van die werkgewer. Tegnologiese veranderinge binne die maatskappy het tot gevolg 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 Wet (66 van 1995) artikel 189 soos volg gereël.

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

- die redes vir ontslag;
- die alternatiewe wat die werkgewer oorweeg het voordat hy ontslag voorgestel het, en die redes waarom elk van daardie alternatiewe 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 uitreeloon;
- enige bystand aan die werknemers wat geraak gaan word en
- die moontlikheid van toekomstige herindiensneming van die ontslane werknemers.

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

4.4.3.5.5 Geskille oor onbillike ontslag

Anders as Wet (28 van 1956), in terme waarvan alle geskille na die Nywerheidshof verwys is, bepaal die nuwe Wet (66 van 1995) dat sekere ontslagsake deur 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, indien daar nie 'n raad is wat jurisdiksie het nie.

Indien die werknemer te eniger tyd grondige redes kan aanvoer, kan die raad of die Kommissie die werknemer toelaat om die geskil te verwys nadat die 30 dae tydsbeperking verstryk het. Die werknemer moet 'n afskrif van die verwysing op 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 redes vir ontslag
 - * outomaties onbillik is;
 - * gegrond is op die werkgewer se bedryfsvereiste;
 - * die werknemer se deelname aan 'n onbeskermdde staking was of
 - * dat die werknemer geweier het om aan te sluit by 'n vakbond wat 'n party is by 'n geslotegeledere-ooreenkoms, of lidmaatskap daarvan geweier is of as lid daarvan uitgesluit 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 die Hof of arbiter bepaal word (Backer & 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 werkgewer om die werknemer herindiens te neem nie;
- die voorgestelde verhouding onduidbaar sou wees of

- die ontslag onbillik is bloot omrede die werkgewer nie 'n billike prosedure gevolg het nie.

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

4.5 DIE WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES (75 VAN 1997)

4.5.1 AGTERGROND

Soos reeds aangedui, is die landbou aanvanklik uitgesluit van genoemde Wet (75 van 1997) en het eers formeel op 1 Desember 1998 onder die jurisdiksie van die wet geval.

Van Jaarsveld *et al.* (1999:262) dui aan dat die Wet (75 van 1997) die produk is van omvangryke onderhandelinge tussen georganiseerde besigheid, vakbonde en die regering. Du Plessis *et al.* (1998:39) wys daarop dat hierdie Wet (75 van 1997) voorafgegaan is deur 'n uitgerekte stryd tussen die primêre partye (besigheid en vakbonde) te NEDLAC, waar die partye aanvanklik nie 'n ooreekoms aangaande die inhoud van hierdie Wet (75 van 1997) kon bereik nie. Ongeag van bogenoemde situasie het die eertydse Minister van Arbeid, Tito Mboweni, aangedui dat daar "voldoende konsensus" tussen die primêre partye bestaan en voortgegaan met die bekragtiging van hierdie Wet (75 van 1997) op 20 November 1997.

Vergeleke met die vorige Wet op Basiese Diensvoorwaardes is die toepassingsgebied van die nuwe Wet (75 van 1997) aansienlik uitgebrei. In die verlede is werknemers van onder andere die staat, Parlement, Reserwebank, SABC, WNNR, RGN en ook alle werknemers van opvoedkundige instellings uitgesluit van die ou Wet. Die nuwe Wet (75 van 1997) konsolideer en vervang die ou Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983 en die Loonwet van 1957.

Binne een jaar nadat die nuwe Wet (75 van 1997) op 1 Desember 1998 in werking getree het, is daar reeds 'n verslapping van sekere artikels aangekondig met talle wysigings. Swart (Du Plessis, 2001:112) is van mening dat alhoewel die verslapping gedoen is om die kleinhandelsektor te bevoordeel, dit ook 'n begin kan wees om van die ander wette meer gebruikersvriendelik te maak. COSATU het egter sterk beginselbesware teen die verslapping geopper en meen dat dit tot verdere toegewings tot nadeel van werknemers in die breë kan lei.

4.5.2 DOEL VAN DIE WET (75 VAN 1997)

Die doel van hierdie Wet (75 van 1997) is om ekonomiese ontwikkeling en maatskaplike geregtigheid te bevorder deur die primêre oogmerke van hierdie Wet (75 van 1997) te bereik, naamlik

- om uitvoering te gee aan die reg op billike arbeidspraktyke wat by artikel 32(1) van die Grondwet verleen is en daardie reg te reël;
- deur die basiese diensvoorwaardes in te stel en af te dwing;
- deur die verandering van basiese diensvoorwaardes te reël en
- om uitvoering te gee aan die verpligtinge wat deur die Republiek as lidland van die Internasionale Arbeidsorganisasie daargestel is.

4.5.3 TOEPASSING VAN DIE WET (75 van 1997)

Hierdie Wet (75 van 1997) is op alle werkgewers en werknemers van toepassing, behalwe:

- lede van die Nasionale Weermag;
- die Nasionale Intelligensie-agentskap;
- die Suid-Afrikaanse Geheime diens;

- vrywillige werkers van liefdadigheidsorganisasies;
- werkers in diens op skepe ter see en op wie die Handelskeepvaartwet van 1951 van toepassing is;
- mense wat minder as 24 uur per maand by dieselfde werkgewer in diens is;
- onafhanklike kontrakteurs en
- seniorbestuurwerknemers, verkoops personeel wat reis na klante en werknemers wat meer verdien as 'n bedrag wat deur die Minister vasgestel is (R89455.00), is uitgesluit van artikels 9-17 asook 18(3).

4.5.4 OMSKRYWING VAN DIE BEGRIP BASIESE DIENS-VOORWAARDE

Die Wet (75 van 1997) definieer hierdie begrip as “'n bepaling van hierdie Wet of 'n sektorale vasstelling wat 'n minimum beding of voorwaarde van diens stel”. 'n Basiese diensvoorwaarde vorm outomaties deel van enige dienskontrak, behalwe waar

- enige ander wetgewing voorsiening maak vir 'n ooreenkoms wat voordeliger is vir die werknemer, of
- die basiese diensvoorwaarde ingevolge die Wet (75 van 1997) vervang, gewysig of uitgesluit is, of
- 'n ooreenkoms in 'n dienskontrak voordeliger is vir die werknemer as die basiese diensvoorwaarde.

Die begrip sektorale vasstelling bedoel die kollektiewe onderhandeling van lone of diensvoorwaardes vir 'n bepaalde nywerheid, bedryf of beroep soos byvoorbeeld die landbou.

Indien 'n dienskontrak dus geen bepalings bevat oor 'n sekere aspek nie, en die Wet (75 van 1887) maak voorsiening vir 'n basiese diensvoorwaarde in die verband, sal daardie bepaling in die Wet (75

van 1997) deel vorm van die dienskontrak. Waar 'n dienskontrak 'n bepaling bevat wat handel oor 'n basiese diensvoorwaarde wat in die Wet (75 van 1997) vervat is, sal die kontraktuele bepaling slegs geld in soverre dit meer voordelig is vir die werknemer as die Wet (75 van 1997)se bepaling.

Bepalings in dienskontrakte wat minder voordelig is vir werknemers word outomaties vervang deur die Wet (75 van 1997) se gestelde basiese diensvoorwaardes. Die bepalinge van die Wet (75 van 1997) geniet dus voorrang bo enige ooreenkoms, ongeag of daardie ooreenkoms voor of na die inwerkingtreding van die Wet (75 van 1997) aangegaan is.

In die Wet (75 van 1997) word daar voorsiening gemaak vir die volgende maatreëls wat diensvoorwaardes reguleer:

- reëling van werktyd;
- verlof;
- besonderhede van diens en besoldiging;
- diensbeëindiging;
- verbod op indiensneming van kinders en dwangarbeid;
- wysiging van basiese diensvoorwaardes;
- sektorale vasstelling;
- kommissie vir diensvoorwaardes;
- monitering, afdwinging en geregtelike verrigtinge en
- algemene aspekte.

Alhoewel al bogenoemde maatreëls van toepassing is op die landbousektor, sal in die bespreking wat volg, stilgestaan word by die wetsbepalings ten opsigte van die reëling van werktyd, verlof besonderhede van diens en besoldiging, diensbeëindiging en aspekte van monitering, afdwinging en geregtelike verrigtinge.

4.5.4.1 Reëling van werkyd

Die Wet (75 van 1997) vereis dat die werkyd van 'n werknemer gereël moet word met inagneming van die gesondheid en veiligheid van werknemers, asook werknemers se gesinsverantwoordelikhede.

4.5.4.1.1 Gewone werksure

Die Wet (75 van 1997) stel die aantal gewone werksure per week vas en definieer 'n week as 'n tydperk van sewe dae waarin die werkweek van 'n werknemer gewoonlik val. Geen werknemer mag meer as 45 ure per week werk nie en indien dit 'n vyfdagwerkweek is, is dit nege ure per dag. Indien 'n werknemer meer as vyf dae per week werk, is die maksimum agt ure per dag.

'n Werknemer se gewone werksure kan by ooreenkoms verleng word met tot 15 minute per dag, maar met hoogstens 60 minute per week, ten einde 'n werknemer wie se pligte insluit om lede van die publiek te bedien, in staat te stel om na die voltooiing van gewone werksure voort te gaan om sy pligte te verrig.

Ondanks bogenoemde beperking maak die Wet (75 van 1997) ook voorsiening vir die volgende aspek wat van toepassing op en weliswaar deur die landbou toegepas word. Dit staan bekend as 'n saamgeperste werkweek wat die aantal werksure per dag, deur 'n skriftelike ooreenkoms verleng tot soveel as 12 ure per dag, maar nie 45 ure per week sal oorskry nie. Die werknemer werk dus langer ure, maar byvoorbeeld net vier dae per week. Die Wet (75 van 1997) maak voorsiening dat 'n plaaswerker vir 'n tydperk, wat nie langer as vier maande aaneenlopend is nie, agt ure per week langer kan werk sonder oortydvergoeding. Wat nagwerk aanbetref, maak die Wet (75 van 1997) voorsiening dat vir werk wat tussen 18h00 en 06h00 verrig word, vergoed moet word by wyse van 'n toelaag wat aan die werknemer betaal moet word.

4.5.4.1.2 Oortyd

Buiten die gewone werksure kan 'n werknemer ook oortyd werk, maar dit is onderhewig aan sekere beperkinge. Oortyd kan alleen plaasvind indien daarvoor voorsiening gemaak is by wyse van 'n ooreenkoms tussen werkgewer en werknemer. Voorts mag 'n werknemer nie meer as drie ure oortyd per dag en tien ure oortyd per week werk nie.

Die vergoeding vir oortydwerk op 'n normale werksdag is 1,5 keer die werknemer se uurloon of gewone loon plus 30 minute vrye tyd vir elke uur wat oortyd gewerk is. Werknemers wat nie normaalweg op Sondag werk nie, moet teen twee keer hulle uurloon vir elke uur werktyd vergoed word. 'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer verwag om op 'n openbare vakansiedag te werk nie, tensy die partye wel so 'n ooreenkoms het. 'n Openbare vakansiedag is egter wel uitruilbaar vir enige ander dag indien daar so ooreengekom is.

4.5.4.1.3 Etenspouse

Die Wet (75 van 1997) bepaal dat die werkgewer aan 'n werknemer wat meer as vyf ure aaneenlopend gewerk het, 'n etenspouse van minstens een uur sal toestaan. Die werkgewer en werknemer kan ooreenkom dat, indien nodig, die etenspouse met tot 30 minute verkort word.

4.5.4.1.4 Daaglikse en weeklikse rustye

Die Wet (75 van 1997) maak voorsiening dat 'n werkgewer 'n daaglikse rustyd aan werknemers van minstens 12 opeenvolgende ure toelaat, nadat werk vir die dag beëindig is. 'n Weeklikse rustyd van ten minste 36 aaneenlopende ure moet toegelaat word, wat tensy anders ooreengekom, Sondag insluit.

4.5.4.2 Reëling van verlof

4.5.4.2.1 Jaarlikse verlof

'n Werknemer is geregtig op minstens 21 opeenvolgende dae jaarlikse verlof met volle besoldiging vir elke 12 maande wat die werknemer in diens is. Daar kan ook ooreengekom word tussen die partye dat een dag jaarlikse verlof met volle besoldiging toegestaan word vir elke 17 dae waarop die werknemer gewerk het, of op betaling geregtig is. Bogenoemde geval is meer van toepassing op die reëling van verlof vir tydelike werknemers. 'n Werkgewer mag nie 'n werknemer in kontant vergoed in plaas van om aan hom sy jaarlikse verlof toe te staan nie. Betaling, in stede van verlof, mag net geskied by die beëindiging van diens wanneer die werknemer nog opgehoopte jaarlikse verlof het.

Indien 'n openbare vakansiedag op 'n dag val waarop die werknemer se jaarlikse verlof val, waarop die werknemer gewoonlik sou gewerk het, moet die werkgewer aan die werknemer 'n bykomende dag verlof met betaling toestaan.

4.5.4.2.2 Siekteverlof

'n Werknemer is geregtig op ses weke siekteverlof gedurende 'n siklus van 36 maande diens by dieselfde werkgewer. Die werknemer is dan in so 'n siklus geregtig op betaalde siekteverlof vir soveel dae as wat die werknemer gewoonlik sou gewerk het gedurende 'n tydperk van ses weke. Vir die eerste ses maande van diens is 'n werknemer geregtig op een dag betaalde siekteverlof vir elke 26 dae wat hy gewerk het. Indien 'n werknemer vir meer as twee opeenvolgende dae, of meer as twee keer in 'n tydperk van agt weke afwesig is van werk, kan die werkgewer vereis dat die werknemer 'n mediese sertifikaat voorlê wat verklaar dat die werknemer as gevolg van siekte of besering nie in staat was om te werk nie. Indien 'n werknemer nie so 'n sertifikaat kan voorlê nie, is die werkgewer nie

verplig om aan hom betaalde siekteverlof toe te staan nie. Ongebruikte siekteverlof word nie by diensbeëindiging aan 'n werknemer uitbetaal nie.

4.5.4.2.3 Kraamverlof

'n Swanger werknemer is geregtig op minstens vier aaneenlopende maande kraamverlof, hoewel die Wet (75 van 1997) nie vereis dat dit betaalde verlof moet wees nie. Vergoeding tydens die tydperk van kraamverlof word deur die werknemer van die Werkloosheidsversekeringsfonds geëis en is die werkgever nie daarvoor verantwoordelik nie. Alternatiewe werk moet vir ses maande na die geboorte van 'n kind beskikbaar gestel word indien die betrokke werknemer nagwerk doen, of werk doen wat gevaar vir haar, of haar kind se gesondheid inhou. Vir vroulike werknemers wat hul kinders borsvoed, moet tyd vir die doel deur werkgevers beskikbaar gestel word. 'n Werknemer se kraamverlof kan 'n aanvang neem enige tyd vanaf vier weke voor die verwagte datum van geboorte, tensy die partye anders ooreenkom of die werknemer se gesondheid dit vereis.

4.5.4.2.4 Verlof vir gesinsverantwoordelikheid

Enige werknemer wat langer as vier maande in diens by 'n werkgever is en wat minstens vier dae per week werk, is geregtig op verlof vir gesinsverantwoordelikheid. 'n Werknemer is op eie versoek geregtig op drie dae betaalde verlof vir elke 12 maande diens. Die werknemer kan die verlof neem ten tye van die volgende gebeurlikhede:

- by geboorte van die werknemer se kind;
- indien die werknemer se kind siek is;
- by die dood van die werknemer se gade of lewensmaat en

- by die dood van die werknemer se ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind, broer of suster.

4.5.4.3 Besonderhede van diens en besoldiging

Die bepalinge van die Wet (75 van 1997) met betrekking tot besonderhede van diens en besoldiging is nie van toepassing op werknemers wat minder as 24 uur per maand vir 'n werkgewer werk nie. Huiswerkers en werkgewers wat minder as vyf werknemers in diens het, is uitgesluit ten opsigte van die bepalinge rakende besonderhede van diens en besoldiging.

4.5.4.3.1 Skriftelike besonderhede van diens

Soos in hoofstuk drie aangedui, ontstaan daar 'n diensverhouding tussen 'n werkgewer en 'n werknemer die oomblik wanneer 'n dienskontrak skriftelik of mondelings tussen die partye totstand kom. Uit hoofde van die bestaan van 'n dienskontrak, ontstaan daar sekere regte en pligte onderling tussen die werkgewer en werknemer. Alhoewel die Wet (75 van 1997) nie voorskryf dat 'n dienskontrak skriftelik hoef te wees nie, is dit veiligheidshalwe beter om die beskrywing van die besonderhede van die besoldiging skriftelik te vervat, asook die gepaardgaande regte en verpligtinge wat daaruit voortvloei. Die rede hiervoor is dat by die verklaring van 'n geskil deur een van die partye ten opsigte van besonderhede van diens en besoldiging, daar nie onduidelikheid hoef te wees ten opsigte van dit waarop ooreengekom is nie.

Die Wet (75 van 1997) vereis dat wanneer 'n werknemer met diens begin, die werkgewer skriftelik die volgende besonderhede of diensvoorwaardes aan die werknemer moet voorsien:

- albei partye se name;

- die beroep van die werknemer met 'n kort beskrywing van die werk wat die werknemer sal doen;
- die werkplek of werkplekke waar die werknemer gaan werk;
- die datum waarop met diens begin is;
- die tydsduur van die kontrak;
- die werksure, verlengde en verkorte werksure en die werksdae;
- etenspouses;
- die skaal van oortydvergoeding;
- noodwerk;
- vergoeding (weekliks, tweeweekliks, maandeliks en ook die vergoeding in natura);
- enige aftrekkings wat van die werknemer se besoldiging gedoen moet word;
- 'n betaaldag;
- betaalde vakansiedae;
- 'n pligtetaat, met vollediger besonderhede, kan as 'n bylaag aangeheg word;
- verlof (die aantal dae, geleentheidsverlof en gesinsverantwoordelikeheidsverlof en die voorafreëlings vir wanneer dit geneem moet word, ook in die geval van kraamverlof, asook 'n reëling wat onbetaalde verlof aanbetref);
- siekteverlof (reëlings in verband met 'n mediese sertifikaat en die aantal dae wat kan verstryk voordat dit ingehandig moet word)
- byvoordele wat aan die werknemer toegestaan word;
- proeftydperk;
- diensbeëindiging en kennisgewingstydperk;
- enige tydperk van diens by 'n vorige werkgewer wat by die werknemer se dienstryd ingereken moet word;

- indien van toepassing, 'n beskrywing van die sektorale vasstelling;
- 'n klousule wat bevestig dat die kontrak slegs skriftelik gewysig kan word en dan deur albei partye onderteken moet word;
- 'n klousule dat die werknemer bevestig dat hy die dissiplinêre en grieweprosedure en -kode van die werkgewer aanvaar;
- verdere klousules kan bygevoeg word waarin algemene voorwaardes vervat word, soos wat die werkgewer en die werknemer ooreenkom;
- 'n klousule wat bevestig dat die ondergetekendes die voorwaardes in die kontrak vervat, verstaan en hulle self wettig verbind met die ooreenkoms;
- die werknemer sowel as die werkgewer onderteken hierdie kontrak tesame met ten minste twee getuies en
- indien 'n kontrak aangegaan word met 'n werknemer wie se huistaal anders is as die taal waarin die kontrak opgestel is, moet 'n tolk bevestig dat hy die kontrak aan die betrokke werknemer voorgelees en verduidelik het.

Albei partye moet die ooreengekome diensvoorwaardes onderteken en indien 'n werknemer ongeletterd is en sy handtekening nie kan maak nie, word dit aanbeveel dat sy duimafdruk in die plek van sy handtekening geneem word. Die skriftelike besonderhede van diens en besoldiging soos ooreengekom deur die werkgewer en werknemer, moet deur die werkgewer vir 'n tydperk van drie jaar na beëindiging van diens gehou word.

4.5.4.3.2 Verwittiging van werknemers van hulle regte, en die hou van rekords

'n Werkgewer moet ingevolge die Wet (75 van 1997) 'n kennisgewing van die werknemer se regte in die werksplek vertoon waar dit deur

die werknemer gelees kan word in die taal van sy keuse. Werkgewers wat minder as vyf werknemers het, is egter vrygestel van bogenoemde verpligting.

Alle werkgewers moet 'n rekord hou van werknemers wat minstens die volgende inligting bevat:

- die werknemer se naam en beroep;
- die tyd wat deur elke werknemer gewerk is;
- die besoldiging wat aan elke werknemer betaal is;
- die geboortedatum van enige werknemer wat onder die ouderdom van 18 jaar is en
- enige ander inligting wat deur die Wet (75 van 1997) bepaal word.

Alle rekords moet deur die werkgever vir 'n minimum van drie jaar in veilige bewaring gehou word na die beëindiging van die werknemer se diens. Bogenoemde word aanbeveel, aangesien volledige rekordhouding potensiële geskille insake diensvoorwaardes minimaliseer, al het die werkgever net een werknemer in diens. 'n Werkgever maak homself skuldig aan 'n oortreding indien hy enige valse inskrywings in die rekords van 'n werknemer maak en kan ingevolge die Wet (75 van 1997) beboet word.

4.5.4.3.3 Besoldiging

'n Werkgever moet 'n werknemer betaal soos deur die partye ooreengekom. Betaling moet in Rand-terme geskied op 'n daaglikse, weeklikse, tweeweeklikse of maandelikse basis by die werknemer se werkplek, tensy anders ooreengekom. Betaling moet gewoonlik binne werksure geskied, of binne 15 minute voor of na werksure. Die volgende inligting moet skriftelik op elke betaalstaat van werknemers verskyn:

- die werkgewer se naam en adres;
- die werknemer se naam en beroep;
- die tydperk waarvoor die betaling gedoen word;
- die werklike bedrag wat die werknemer se besoldiging uitmaak;
- die bedrag en doel van enige aftrekking wat van die besoldiging gemaak is;
- die werklike bedrag wat aan die werknemer betaal is en
- indien tersaaklik vir die berekening van daardie werknemer se besoldiging:
 - * die werknemer se besoldigingskoers en oortydskaal;
 - * die getal gewone en oortydure wat deur die werknemer gewerk is gedurende die tydperk waarvoor die betaling gedoen word;
 - * die getal ure wat deur die werknemer op 'n Sondag of 'n openbare vakansiedag gedurende daardie tydperk gewerk is en
 - * indien 'n ooreenkoms om gemiddelde werktyd te bereken aangegaan is, die totale getal gewone en oortydure wat deur die werknemer gedurende die tydperk van berekening van gemiddelde werktyd gewerk is.

'n Werkgewer mag geen aftrekkings maak van 'n werknemer se vergoeding, tensy die werknemer vooraf skriftelik toestemming daartoe verleen het, of die aftrekking geskied ingevolge 'n wet, kollektiewe ooreenkoms, hofbevel of 'n arbitrasietoekenning nie. Aftrekkings vir skade of verliese gely deur die optrede van 'n werknemer tydens die uitvoering van sy diens kan slegs gemaak word indien die volgende vereistes nagekom word:

- die verlies of skade moet in die loop van die werknemer se diens voorgekom het en te wyte wees aan sy nalatigheid of skuld;

- die werkgewer moet 'n billike prosedure volg waartydens die werknemer die geleentheid gegee word om aan te toon waarom die aftrekking nie gemaak moet word nie;
- die totale bedrag van die skuld mag nie meer wees as die werklike verlies of skade wat die werkgewer gely het nie en
- die aftrekking mag nie meer as 25% van die werknemer se besoldiging wees nie.

Die Wet (75 van 1997) bevat tans geen bepaling of voorskrifte ten opsigte van enige minimumloon vir plaaswerkers nie. Die Wet (75 van 1997) maak egter voorsiening vir sektorale vasstellings waarin minimumlone vir 'n bepaalde sektor voorgeskryf word. Tans is daar nog geen sektorale vasstelling vir die landbou nie, wat dus die bepaling van besoldiging in die hande van die boer en sy plaaswerkers laat.

4.5.4.4 Diensbeëindiging

Die bepalings van die Wet (75 van 1997) met betrekking tot diensbeëindiging is nie van toepassing op werknemers wat minder as 24 uur per maand vir 'n bepaalde werkgewer werk nie. 'n Dienskontrak kan nie deur enige van die partye betrokke by die kontrak beëindig word, alvorens 'n voorgeskrewe kennisgewings-tydperk gegee is nie.

Daar is egter gevalle waar 'n kennisgewingstydperk nie vereis word nie en die kontrak summier beëindig kan word, byvoorbeeld onder andere ernstige wangedrag, aanranding, oneerlikheid, opsetlike saakbeskadiging. 'n Billike prosedure moet egter steeds gevolg word wat prosedureel en substantief voldoen aan die vereistes van billike ontslag, soos gestel in die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995).

'n Dienskontrak kan slegs beëindig word indien kennis gegee word van minstens die volgende tydperke:

- een week, indien die werknemer vir vier aaneenlopende weke of minder in diens was;
- twee weke, indien die werknemer vir meer as vier weke, maar minder as een jaar aaneenlopend in diens was;
- 30 dae, indien die werknemer vir langer as een jaar aaneenlopend in diens was en
- 30 dae, indien die werknemer 'n plaaswerker of 'n huiswerker is wat langer as vier weke aaneenlopend in diens was.

'n Kollektiewe ooreenkoms mag wel voorsiening maak vir 'n korter kennisgewingstydperk indien daar wel so 'n ooreenkoms bestaan. Kennisgewing van diensbeëindiging moet skriftelik geskied en indien die werknemer nie in staat is om dit te verstaan nie, moet dit mondelings in 'n taal wat hy verstaan, aan hom verduidelik word.

Werkgewers moet daarop let dat kennis van diensbeëindiging nie gegee mag word tydens enige verloftydperk waarop 'n werknemer geregtig is nie. Betaling aan 'n werknemer in plaas van kennisgewing mag deur die werkgever gedoen word, mits die werknemer die besoldiging ontvang waarop hy geregtig was indien hy wel vir die duur van die kennisgewingstydperk sou gewerk het. Besoldiging sluit 'n gratifikasie, toelae en enige ander betaling in wat nie met die werknemer se werksure verband hou nie. Betaling in natura is ook hierby ingesluit. Die werkgever moet ook aan die werknemer vergoeding betaal vir die pro-rata verlof wat nog aan die werknemer verskuldig is.

4.5.4.4.1 Skeidingsbetalings

Indien 'n werkgever 'n werknemer se dienskontrak beëindig weens bedryfsvereistes, moet 'n skeidingsloon aan die werknemer betaal

word. Bedryfsvereistes kan beskryf word as vereistes wat gegrond is op die ekonomiese, tegnologiese, strukturele of soortgelyke behoeftes van 'n werkgewer wat verander het. Die Wet (75 van 1997) maak voorsiening dat 'n werknemer minstens een week se besoldiging ontvang vir elke jaar se aaneenlopende diens by 'n werkgewer. 'n Skeidingsloon sluit gratifikasie, toelaes en enige ander betaling in, byvoorbeeld vergoeding in natura wat nie verband hou met sy werksure nie.

4.5.4.4.2 Dienssertifikaat

By diensbeëindiging is 'n werknemer geregtig op 'n dienssertifikaat wat die volgende besonderhede moet vervat:

- die werknemer se volle naam;
- die naam en adres van die werkgewer;
- 'n beskrywing van 'n raad of sektorale diensstandaard waardeur die werkgewer se besigheid omvat word;
- die datum van die aanvang en die datum van beëindiging van diens;
- die titel van die werk, of 'n bondige beskrywing van die werk waarvoor die werknemer in diens was op die datum van diensbeëindiging;
- die besoldiging op die datum van diensbeëindiging en
- indien die werknemer dit versoek, die rede vir diensbeëindiging.

4.5.4.5 Verbod op die indiensneming van kinder- en dwangarbeid

4.5.4.5.1 Verbod op die indiensneming van kinders

'n Kind word volgens die Wet (75 van 1997) gedefinieer as 'n persoon onder die ouderdom van 18 jaar. Geen persoon mag 'n kind in diens

neem vir werk wat ongeskik is vir 'n persoon van daardie ouderdom of wat die kind se welsyn, opvoeding, gesondheid of sosiale ontwikkeling in gevaar stel nie. Niemand mag 'n kind in diens neem wat onder die ouderdom van 15 jaar is of wat onder die minimum skoolverlaatouderdom ingevolge Suid-Afrikaanse wetgewing is nie.

Die Minister van Arbeid is egter bevoeg om in beperkte gevalle 'n vasstelling te maak ingevolge waarvan die indiensneming van kinders onder die ouderdom van 15 jaar toelaatbaar sal wees.

Indiensneming van kinders van 15 jaar of ouer en wat nie meer kragtens wet skoolpligtig is nie, mag wel in aanmerking kom vir indiensneming. Indien daar onsekerheid bestaan oor die ouderdom van 'n kind wat in diens is, rus die bewyslas op die werkgewer om aan te toon dat dit redelik is om te vermoed dat die kind nie onder 15 jaar is nie. Dit word dus aanbeveel dat die ouer of voog die ouderdom skriftelik moet aantoon, wat die bewyslas vir die werkgewer kan verseker. In die landbou is dit die gebruik dat boere aan kinders tydens vakansies werk verskaf sodat hulle sakgeld daardeur kan verdien. Boere sal egter fyn moet let op die verbod op die indiensneming van kinders wat ongeskik is vir werk, aangesien dit 'n misdryf aan die werkgewer se kant is. Die werkgewer kan gevonniss word tot 'n boete of gevangenisstraf van hoogstens drie jaar as so 'n misdryf begaan word.

4.5.4.6 Monitering, afdwinging en geregtelike verrigtinge

Du Toit (Swart, 1998:6) dui aan dat ingrypende magte aan die staat toegeken is om die Wet (75 van 1997) in die werksplek af te dwing en toe te pas. Arbeidsinspekteurs word onder die gesag en beheer van die Minister van Arbeid aangestel en is verantwoordelik vir die monitering en afdwinging van die Wet (75 van 1997). Arbeidsinspekteurs mag onder andere op enige redelike tyd enige werksplek

betree en het wye bevoegdhede om persone te ondervra en persele te inspekteer.

Indien 'n arbeidsinspekteur rede het om te glo dat die bepalings van die Wet (75 van 1997) nie deur die werkgewer nagekom word nie, kan hy die werkgewer versoek om 'n skriftelike onderneming te gee dat hy wel die Wet (75 van 1997) sal nakom.

Indien die skriftelike onderneming nie nagekom word nie, kan die inspekteur 'n nakomingsbevel uitreik. 'n Werkgewer kan binne 21 dae na die ontvangs van 'n nakomingsbevel beswaar daarteen aanteken deur 'n skriftelike vertoë aan die Direkteur-generaal te rig. Nadat alle inligting deur die Direkteur-generaal oorweeg is, kan hy die nakomingsbevel, of 'n gedeelte daarvan, bekragtig, wysig of intrek. Indien die werkgewer nie die bevel nakom nie, kan die Direkteur-generaal aansoek doen dat die bevel 'n bevel van die Arbeidshof gemaak word.

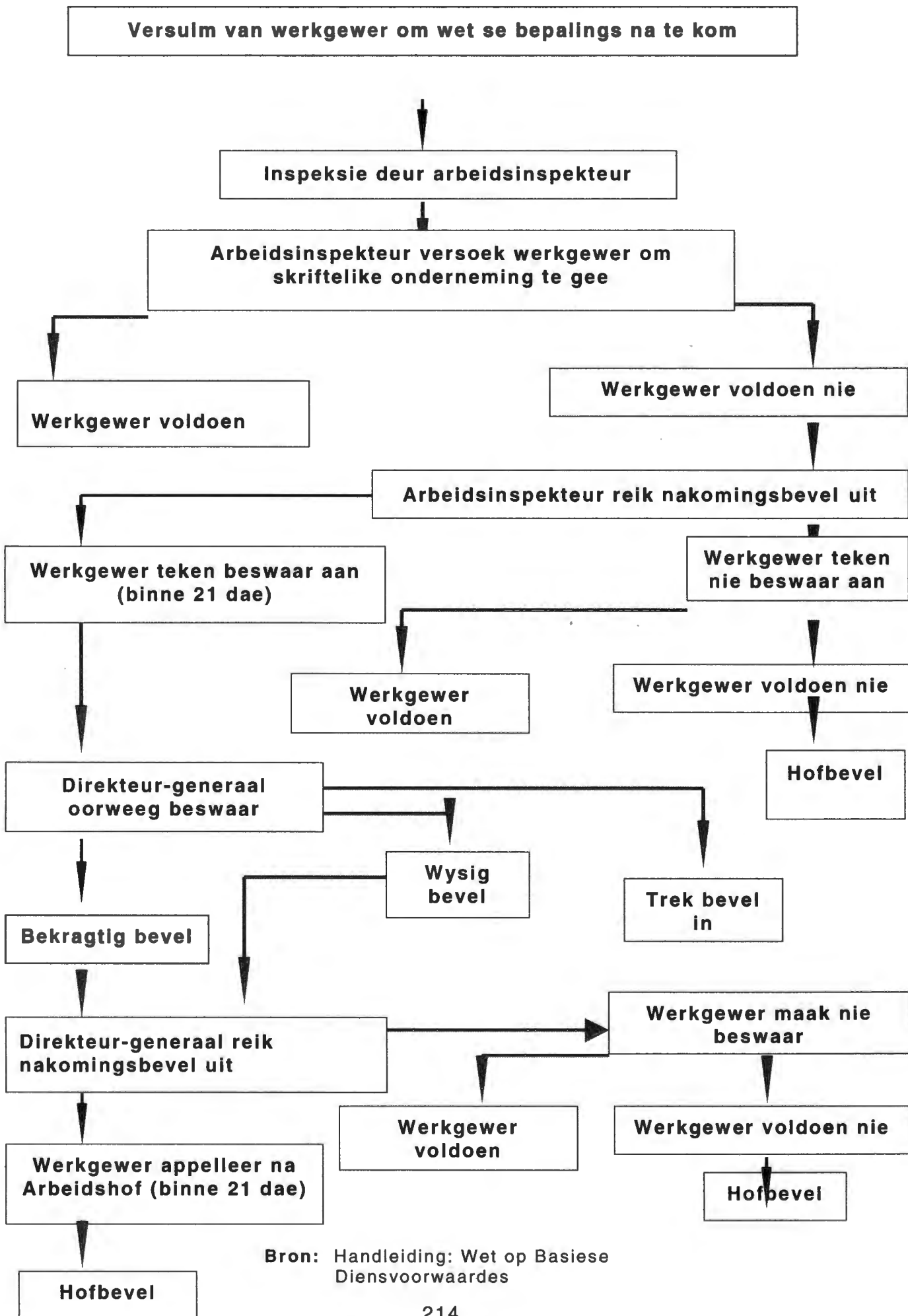
Indien daar teen die bevel van die Arbeidshof geappelleer word en dit misluk, kan so 'n werkgewer wel skuldig bevind word en swaar strawwe aan hom opgelê word. Figuur 4.3 (p. 214) stel skematies die proses voor wat gevolg word indien 'n werkgewer versuim om die Wet (75 van 1997) se bepalings behoorlik na te kom.

Vervolgens word daar kortliks aandag gegee aan ander relevante wette wat 'n invloed uitoefen op arbeidsverhoudinge in die landbou.

4.6 DIE WET OP VERGOEDING VIR BEROEPSBESERINGS EN -SIEKTES (130 VAN 1993)

Van Jaarsveld et al. (1999:440) is van mening dat daar volgens die gemenereg 'n basiese verpligting op werkgewers rus om veilige werksomstandighede aan hulle werknemers te verskaf. Wanneer 'n werknemer 'n besering in die loop van die lewering van diens

FIGUUR: 4.3: Só moet die boer die wet se bepalings nakom.



Bron: Handleiding: Wet op Basiese Diensvoorwaardes

opdoen, staan dit 'n werknemer of sy afhanklikes vry om 'n siviele eis teen die werkgewer in te stel.

Dit is problematies vir 'n werknemer om die beweerde nalatigheid of opset van sy werkgewer, wat aanleiding gegee het tot 'n besering aan diens, te bewys. Ten einde van hierdie probleme op te los, het die wetgewer wetgewing ingestel wat voorsiening maak vir 'n staatskema vir die vergoeding van beroepsbeserings.

Die Ongevallewet (30 van 1941, soos gewysig) is op 1 Maart 1994 herroep en die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (130 van 1993) is op 24 September 1993 in die Parlement goedgekeur en het op 1 Maart 1994 in werking getree.

Die doel van hierdie Wet (130 van 1993) is soos volg: "om voorsiening te maak vir vergoeding vir arbeidsongeskiktheid veroorsaak deur beroepsbeserings of -siektes opgedoen deur werknemers in die loop van hulle diens, of vir dood as gevolg van sodanige beserings of siektes; en om voorsiening te maak vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan."

Ingevolge hierdie Wet (130 van 1993) is die werknemer geregtig op vergoeding, ongeag of die besering versoorsaak is deur die werkgewer of enige ander persoon se beweerde nalatigheid. In ruil vir gereelde bydraes tot 'n sentrale fonds, word werkgewers teen duur eise wat deur beseerde werknemers ingestel mag word, gevrywaar.

4.7 DIE WET OP BEROEPSGESONDHEID EN -VEILIGHEID (85 VAN 1993)

Die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (6 van 1983) is op 1 Januarie 1994 herroep en vervang met die Wet op Beroeps-gesondheid en -veiligheid (85 van 1993) wat op 23 Junie 1993 in

die Parlement goedgekeur is en op 1 Januarie 1994 in werking getree het.

Die doel van hierdie Wet (85 van 1993) is soos volg: "Om voorsiening te maak in die gesondheid en veiligheid van persone by die werk en vir die gesondheid en veiligheid van persone in verband met die gebruik van bedryfstoeusting en masjinerie; die beskerming van ander persone as persone by die werk teen bedreigings vir gesondheid en veiligheid wat ontstaan uit of in verband met die bedrywighede van persone by die werk; 'n adviesraad vir beroepsgesondheid en veiligheid in te stel en voorsiening te maak vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan."

Bogenoemde wet is ook van toepassing op die landbou en daarop gemik om plaaswerkers ten opsigte van veiligheid en gesondheid te beskerm, deur standarde vir veiligheid en gesonde werksomstandighede daar te stel. 'n Wetsverpligting rus nou op die boer om toe te sien dat die masjinerie en toerusting wat op die plaas gebruik word, voldoen aan die vereistes soos bepaal deur hierdie wet.

4.8 DIE WET OP WERKLOOSHEIDSVERSEKERING (30 VAN 1966 SOOS GEWYSIG)

Die Werkloosheidsversekeringswet (30 van 1966, soos gewysig), se doel volgens Slabbert (1994:15) is om 'n gevestigde fonds in stand te hou om werknemers teen die verlies van inkomste as gevolg van werkloosheid te verseker. Sekere werknemers word van die Wet (30 van 1966) uitgesluit indien hulle jaarlikse inkomste hoër is as 'n sekere bedrag, welke bedrag van tyd tot tyd verhoog word en in die Staatskoerant gepubliseer word. Hierdie wet verplig die werkgewer om maandeliks 'n bedrag, sowat 1.0 % van die werknemer se salaris, af te trek en vereis van die werkgewer om 'n verdere 1.0 %

van die totale maandelikse lone aan die Werkloosheidsversekeringsfonds oor te betaal.

Albei hierdie bydraes moet deur die werkgewer voor of op die tiende van die volgende maand aan die fonds oorbetaal word. 'n Landdroshof het die regsbevoegdheid om by die versuim van 'n werkgewer om genoemde bydraes te betaal, enige straf op te lê wat die wet voorskryf.

Die wet is van 1 Januarie 1993 op die landbou van toepassing gemaak met 'n grasietydperk tot einde September 1993. Die grasietydperk is verleng tot 30 November 1993 en weer tot 1 April 1994. Alle boere wat werkgewers is, moes toe geregistreer gewees het by die Werkloosheidsversekeringsfonds. Boere wat tans nog nie as 'n werkgewer geregistreer is nie, word terugwerkend vanaf 1 April 1994 aangeslaan en kan ook 'n boete opgelê word.

Die begrip "bydraer" word ingevolge hierdie wet omskryf as "enige persoon wat met 'n werkgewer uitdruklik of stilswyend, of mondelings of skriftelik 'n diens-, vakleerlingskap- of leerling-skapkontrak aangaan of daarvolgens werk, hetsy die vergoeding volgens werk of tyd bereken word."

4.9 DIE WET OP UITBREIDING VAN SEKERHEID VAN VERBLYFREG (62 VAN 1997)

Die Wet op Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (62 van 1997) is op 19 November 1997 deur die Parlement goedgekeur en op het 28 November 1997 in werking getree. Volgens die wetgewer het baie Suid-Afrikaners nie die sekerheid van verblyfreg ten opsigte van die wonings en grond wat hulle gebruik nie en is gevolglik blootgestel aan onbillike uitsettings.

Die hoofdoel van hierdie Wet (62 van 1997) is om voorsiening te maak vir maatreëls om langtermynsekerheid van verblyfreg op

grond met staatshulp te fasiliteer. Dit reël ook die voorwaardes van verblyf op sekere grond, asook die omstandighede waaronder persone se reg om op grond te woon, beëindig kan word. Dit bepaal dan ook die omstandighede en voorwaardes waaronder die persone wie se verblyfreg beëindig is, van die grond uitgesit kan word.

Wet (62 van 1997) moet dus die bereiking van langtermynsekerheid van verblyfreg vir okkupeerders van grond, deur die gesamentlike pogings van sodanige okkupeerders, grondeienaars en regeringsliggame bevorder. Wanneer die uitsettings van okkupeerders wel plaasvind, moet dit volgens hierdie Wet (62 van 1997) op 'n billike wyse plaasvind sonder dat die okkupeerders van grond verder benadeel word.

Daar kan verwag word dat hierdie Wet (62 van 1997) nog baie problematies vir die landbou in die toekoms gaan wees. Wat hier ter sprake is, is dat boere 'n gegronde vrees het dat hulle reg op hulle eiendom ingekort word en dat die reg van okkupasie aan iemand anders verleen word.

4.10 DIE WET OP GELYKE INDIENSNEMING (55 VAN 1998)

Apartheid en ander diskriminerende wetgewing en praktyke tot ongelykhede by indienseneming, beroepe en inkomste in die nasionale arbeidsmark, het hierdie wet aanleiding gegee.

Die Wet op Gelyke Indienseneming (55 van 1998) is in hoofsaak daargestel om uitvoering te gee aan die reg wat alle persone in terme van die Grondwet het om nie onbillik aan diskriminasie onderwerp te word nie.

Hierdie Wet (55 van 1998) is op 12 Oktober 1998 deur die Parlement goedgekeur en het op 9 Augustus 1999 in werking getree.

Die doel van die Wet (55 van 1998) is eerstens om gelyke geleenthede en billike behandeling van alle werknemers te verseker deur onbillike diskriminasie uit te skakel en tweedens, om regstellende aksiematreëls te implementeer om die benadeling wat ten opsigte van sommige werknemers in die verlede plaasgevind het, reg te stel.

Enige werkgewer wat 50 of meer werknemers in diens het, of in die geval van die landbou 'n omset van meer as R2 000 000 per jaar het, is sogenaamde aangewese werkgewers.

Sodra 'n boer se omset die R2 000 000 per jaar perk oorskry, word hy 'n aangewese werkgewer en ressorteer hy onder die bepalings en vereistes van hierdie wet. Aangewese werkgewers moet met hulle werknemers konsulteer oor die aanname en implementering van 'n "billike indiensnemingsplan" wat voldoen aan die vereistes vir die daarstelling van gelyke indiensneming in daardie boer as werkgewer se arbeidsmag.

Dit is in die belang van elke individuele boer om die bepalings van hierdie wet na te kom, sou hy 'n aangewese werkgewer wees, aangesien 'n boete van R500 000 opgelê kan word vir 'n eerste oortreding en 'n maksimum boete van R900 000 vir verdere oortredings.

4.11 DIE WET OP VAARDIGHEIDSONTWIKKELING (97 VAN 1998)

Van Jaarsveld *et al.* (1999:449) dui aan dat die meeste lande daarna streef om werkloosheid tot die minimum te beperk. Die vernaamste maniere om in hierdie doel te slaag, is deur werkseleenthede te skep, om werknemers op te lei en ook om die beskikbare mannekrag deur middel van beroepsvoorligting in te lig sodat werksoekers in 'n geskikte werk geplaas word. Die hoofdoel van hierdie Wet (97 van 1998) is om 'n raamwerk te skep wat die ontwikkeling van die werkerskorps van Suid-Afrika se vaardighede

sal ontwikkel en verbeter asook om werksoekers te help om werk te vind.

Die Wet (97 van 1998) het ook ten doel om die kwaliteit, lewenstandaard en vooruitsigte van werk vir elke werknemer te bevorder, deurdat dit voorsiening maak vir opleiding om erkende beroepskwalifikasies te verwerf. Hierdie Wet (97 van 1998) maak ook voorsiening vir finansiering deur 'n heffingskema en 'n Nasionale Vaardigheidsfonds. Alle boere moet as werkgewers by die Suid-Afrikaanse Inkomstediens registreer en indien die lone betaalbaar aan sy werknemers oor 'n 12 maande-periode R250 000 oorskry, word hy kragtens hierdie Wet (97 van 1998) verplig om die ooreengekome heffing te betaal.

4.12 DIE VAARDIGHEIDSONTWIKKELING-HEFFINGSWET (9 VAN 1999)

Die Vaardigheidsontwikkeling-heffingswet (9 van 1999) bepaal dat alle werkgewers vanaf 1 April 2000 'n heffing van 0.5 % van die totale lone en vergoeding wat maandeliks aan werknemers betaal word, aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens oorbetaal moet word. Genoemde heffing verhoog vanaf 1 April 2001 na 1 % van die totale vergoeding per werker per maand.

4.13 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is klem gelê op die doel en funksie van NEDLAC as onderhandelingsliggaam wat ten doel het om verteenwoordigers van al die partye in arbeidsverhoudinge, asook organisasies rakende ontwikkelingsaangeleenthede na die onderhandelingstafel te bring, sodat konsensus oor ekonomiese en arbeidsaangeleenthede bereik kan word.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) vorm die kern van wetgewende maatreëls wat arbeidsverhoudinge in die landbou reël. Dit is onmoontlik om genoemde twee wette in totaliteit te bespreek. Daarom is slegs aspekte van die onderskeie wette wat die alledaagse funksionering van die verhouding tussen boere en hulle werknemers beïnvloed, toegelig. Dit is duidelik dat die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) '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 (66 van 1995).

Vervolgens is stakings ingevolge Wet (66 van 1995) beskryf en die verskille tussen 'n beskermde en 'n onbeskermde staking is aangedui, terwyl die regsgevolge van albei aangedui is. Ander vorme van arbeidsoptrede is ook uitgelig, aangesien dit onbekend aan die meerderheid boere is.

Die werksaamhede van die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) is in besonderhede uiteengesit, aangesien die Kommissie as eerstevlakmetode van geskilbeslegting die meerderheid geskille in die landbou hanteer. Onbillike ontslag en die gevolge daarvan is uitgesonder, aangesien enige ontslag vandag streng volgens die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) moet geskied.

Die nuwe Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) het op 1 Desember 1998 in werking getree en is nou in geheel op die landbou van toepassing.

Die Wet (75 van 1997) het ten doel om werknemers se regte te beskerm deur basiese diensvoorwaardes in te stel, veranderinge in basiese diensvoorwaardes te reël en af te dwing. In hierdie hoofstuk is die reëling van werktyd, verlof, besoldiging, diensbeëindiging en die verbod op die indiensneming van kinder- en dwangarbeid bespreek. Laastens is daarop gewys dat die staat by magte is om hierdie Wet (75 van 1997) deur middel van arbeidsinspekteurs in die werkplek af te dwing en te monitor. Die belangrikheid van hierdie Wet (75 van 1997) moet nie deur boere onderskat word nie, aangesien die nie-nakoming van die minimum diensvoorwaardes soos uiteengesit in die Wet (75 van 1997), tot swaar strawwe aanleiding kan gee.

Ter wille van volledigheid is daar ook kortliks verwys na ander wetgewing wat arbeidsverhoudinge in die landbou beïnvloed en reguleer.

Die Wet op Vergoeding en Beroepsbeserings en -siektes (130 van 1993) het ten doel om voorsiening te maak vir die vergoeding van arbeidsongeskiktheid wat versoorsaak is deur beroepsbeserings of siektes deur werknemers tydens, of in die verloop van hulle diens.

Met die Wet op Beroepsgesondheid en -veiligheid (85 van 1993) is daar gepoog om voorsiening te maak vir die gesondheid en veiligheid van persone by die werkplek en spesifiek tydens die gebruik van bedryfstoerusting en masjinerie.

Die Werkloosheidsversekeringswet (30 van 1966, soos gewysig) is 'n wet wat reeds vir baie jare aan werkgewers in die industrie bekend is. Hierdie Wet (30 van 1966, soos gewysig) is vanaf 1 Januarie 1993 op die landbou van toepassing en het ten doel om 'n gevestigde fonds in stand te hou om werknemers teen die verlies van inkomste as gevolg van werkloosheid, te verseker.

Die Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (62 van 1997) is 'n baie omstrede wet en is spesifiek op die landbou van

toepassing. Hierdie wet is geskryf om voorsiening te maak vir maatreëls om langtermynsekerheid van verblyfreg met staatshulp te fasiliteer. Dit word voorsien dat hierdie Wet (62 van 1997) nog baie probleme vir werkgewers gaan meebring, aangesien die wettige beëindiging van 'n diensverhouding tussen werkgewer en werknemer, volgens hierdie Wet (62 van 1997) nie beteken dat 'n werknemer sy verblyfreg daardeur verloor nie.

Die Wet op Gelyke Indiensneming (55 van 1998) het ten doel om gelyke geleenthede te bevorder, onbillike diskriminasie te voorkom en regstellende-aksie-maatreëls in te stel om te verseker dat swart mense, vrouens en gestremdes verteenwoordiging in alle kategorieë van werk geniet. Daar word voorsien dat hierdie wet, alhoewel van toepassing op die landbou, baie moeilik in die landbou geïmplementeer gaan word, aangesien daar tradisioneel meestal swart mense en vrouens as werknemers in die landbou gebruik word.

Die Wet op Vaardighedsontwikkeling (97 van 1998) en die Vaardighedsontwikkeling-Heffingswet (9 van 1999) het eerstens ten doel om in die verskillende sektore, (ook die landbou) en werksplekke, strategieë te ontwikkel waardeur die vaardighede van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag verbeter kan word. Tweedens word daar bepaal dat 'n sekere persentasie van werknemers se vergoedingspakkette aan die staat oorbetal word vir finansieringsdoeleindes.

Daar word voorsien dat behalwe die heffing, laasgenoemde twee Wette nie 'n beduidende invloed op die landbou gaan hê nie. Dit word egter aanbeveel dat boere hulle van die bepalings van hierdie twee Wette moet vergewis.

Dit is belangrik om in gedagte te hou dat arbeidswetgewing slegs 'n raamwerk daarstel waarbinne werkgewers en werknemers moet funksioneer. Wetgewing is vandag 'n bepalende element van arbeidsverhoudinge in die landbou en werkgewers word toenemend

onder druk geplaas om te voldoen aan die vereistes van hierdie wette. 'n Aanpassingstydperk is selde stabiel en boere vind dit moeilik om in pas te kom met 'n veranderende arbeidsituasie gereël deur formele wetgewing.

Hoofstuk twee, drie en vier het 'n teoretiese raamwerk daargestel om enkele relevante sake in die empiriese ondersoek te verifieer. Vervolgens word die vernaamste bevindinge wat uit die empiriese navorsing voortspruit, ontleed en bespreek, en waar moontlik, verklarings gebied om die bevindinge vanuit die vraelyste en ongestruktureerde onderhoude toe te lig. Daar sal ook, waar moontlik, vergelykings getref en tendense aangedui word met soortgelyke empiriese navorsing met dieselfde strekking deur navorsers soos onder andere Botha (1992), Linde (1997) en Du Plessis (2001).

HOOFSTUK 5

DIE NAVORSINGSONTWERP EN DIE ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE NAVORSINGS- BEVINDINGE

5.1 INLEIDING

Gedagtig aan die probleemstelling en doel van die navorsing soos in hoofstuk een geformuleer, is daar in hoofstukke twee, drie en vier verskeie relevante aspekte van die navorsing onder die loep geneem.

In hoofstuk twee is die verskillende teorieë van sosiale verandering aan die hand van relevante vakkundige literatuur beskryf en verklaar. Die klem is egter geplaas op die konflikteorie en spesifiek die siening van Marx en Dahrendorf is gebruik om die transformasieproses in die landbou te verklaar. In hoofstuk drie is die verskillende rolspelers teen die agtergrond van 'n arbeidsverhoudingstelsel, soos verklaar deur Dunlop, bespreek. Die verskillende rolle en bygaande verpligtinge wat onderling ontstaan, is ook aangedui. In hoofstuk vier is die wetlike raamwerk waarbinne die verskillende rolspelers onderling teenoor mekaar moet funksioneer, bespreek. Verskeie wetlike aspekte is uitgelig en beklemtoon ten opsigte van arbeidsverhoudinge in die landbou.

Om hierdie navorsing enigszins betekenisvol te maak, is dit nodig geag om 'n empiriese ondersoek te doen om sekere aspekte te verifieer. In hierdie hoofstuk word daar in die lig van die teoretiese studie (hoofstukke twee, drie en vier), die vernaamste empiriese bevindinge van die navorsing ontleed en bespreek.

5.2 NAVORSINGSONTWERP

5.2.1 NAVORSINGSMETODE

In hierdie studie is die opnameprosedure gebruik om inligting te bekom. Die literatuurstudie is opgevolg, aangevul en ondersteun deur 'n empiriese ondersoek waarin vraelyste gebruik is. Adresse van distriklandbou-unies, boereverenigings en inidividuele boere is verkry vanaf die hoofkantoor van Agri Noordwes (te Lichtenburg), die amptelike spreekbuis vir georganiseerde landbou in die Noordwes-provinsie. Die vraelyste is in samewerking met die komitee gemoeid met arbeidsaangeleenthede van Agri Noordwes opgestel. Die primêre doel van hierdie vraelys is om te bepaal hoe boere in die Noordwes-provinsie, die transformasieproses tans in die landbou hanteer en ervaar.

5.2.2 DIE STEEKPROEF

Om 'n teikenpopulasie te bepaal, is die totale aantal boere wat geaffilieerde lede van Agri Noordwes is as teikenpopulasie gekies, waarna 'n seleksie aan die hand van 'n steekproef gedoen is. Die lede van Agri Noordwes kan as verteenwoordigend van die Noordwes-provinsie se landbou-gemeenskap beskou word.

Vir die doeleindes van hierdie studie is 'n sistematiese ewekansige steekproef gebruik. Die beginsels van 'n sistematiese ewekansige steekproef is om die teikenpopulasie te nommer van 1 tot 1 872 soos bekom in die lys van adresse wat beskikbaar gestel is deur Agri Noordwes. Die steekproefinterval ($1\ 872/1\ 000 = 1,872$, afgerond tot die syfer 2) is bepaal wat aandui hoe die respondente in die teikenpopulasie gekies is. Die teikenpopulasie wat vir hierdie navorsing gebruik word, is die totale 1 872 boere wat by Agri Noordwes geaffilieer is (kyk tabel 5.1). Die teikenpopulasie is versprei in 24 distriklandbou-unies, en weer verdeel in 82 kleiner boereverenigings met die genoemde ledetal van 1 872 potensiële

respondente waaruit 'n seleksie van 1 000 respondente getrek is. Daar is seker gemaak dat alle streke asook boereverenigings in die steekproef verteenwoordig is. Die eerste boer op die adreslys is bepaal en daarna is elke daaropvolgende tweede persoon in die steekproef ingesluit. Van die 1 000 uitgestuurde vraelyste is 201 (20.1%) terugontvang. Dit is jammer dat die respons so laag was, maar dit is grotendeels toe te skryf aan faktore soos vermeld (kyk “Probleme ondervind met die navorsing” in hoofstuk een).

TABEL 5.1: Agri Noordwes.

Totale aantal boere geaffilieer by Agri Noordwes vir die tydperk 1 Augustus 2000 tot 31 Maart 2001		
Aantal streke	Aantal boereverenigings	Totale aantal lede
24	82	1 872

As gevolg van die sensitiwiteit ten opsigte van arbeidswetgewing en die implikasies daarvan vir die landbou, was dit nodig om die bestuur van Agri Noordwes die versekering te gee dat alle inligting voortspruitend uit die vraelys as steng vertroulik hanteer sal word. 'n Ooreenkoms is ook met Agri Noordwes bereik wat bepaal dat genoemde instansie ten volle toegang tot die verkreë resultate van hierdie navorsing sal hê.

Na bestudering van die beskikbare toepaslike literatuur en die raadpleging van 'n aantal deskundiges, is die vraelys verfyn om die inligting wat vir die empiriese ondersoek benodig is, te versamel. Die agtergrond wat deur die teoretiese studie verskaf is, is verder as basis by die samestelling van die vraelys gebruik. Daar is besluit om 'n loodsondersoek te onderneem. In hierdie ondersoek is twee lede van die mannekragskomitee van Agri Noordwes asook akademiese personeel van die PU vir CHO versoek om die

voorlopige vraelys in te vul. Op hierdie wyse is die vraelys ontfout en gefinaliseer.

Na die ontfouting van die vraelys is voortgegaan met die verspreiding van vraelyste in die Noordwes-provinsie. Die vraelyste is per pos aan elke respondent in die steekproef gestuur.

5.2.3 ONTLEDINGSTEGNIEK

Die empiriese bevindinge, soos verkry uit die vraelyste, is in oorleg met die Statistiese Konsultasiediens van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys, onder leiding van prof. F. Steyn ontleed. Die verwerking sluit in die verskaffing van data waaruit frekwensietabelle, kumulatiewe frekwensiestabelle en tweerigtingtabelle opgestel is.

In die vraelys is ook geleentheid gegee vir “oop vrae” om sodoende ‘n beeld te kry van wat die respondente se gevoel omtrent hierdie sensitiewe onderwerp is. Response op die “oop vrae” word weergegee waar van toepassing.

5.2.4 BESPREKING VAN VERNAAMSTE BEVINDINGE

Die bevindinge word in die volgorde soos in die vraelys vervat, aangebied. In Afdelings C en D is vrae nie noodwendig in volgorde beantwoord nie, aangesien vrae oor dieselfde onderwerp saam geïnterpreteer is. Die vraelys bestaan uit vier afdelings en daar is van die respondente verwag om alle afdelings te voltooi.

Afdeling A bevat biografiese gegewens van die respondente om sodoende ‘n geheelbeeld van die ondersoekgroep te verskaf. Afdeling B handel oor arbeidsverhoudinge met spesifieke verwysing na die bestaan en gebruik van prosedures op plase. Afdeling C reflekteer die houdings en kennisvlakke van respondente aangaande arbeidswetgewing. Afdeling D handel oor die trans-

formasieproses tans in die landbou, aangesien wetgewing vakbonde in die landbou nou as rolspelers gevestig het. Die houding van boere teenoor vakbonde en plaaswerkers is in hierdie afdeling beklemtoon.

Dit is nodig om daarop te wys dat in hierdie hoofstuk enkele vergelykings getref word tussen en tendense aangedui word met soortgelyke empiriese navorsing met dieselfde strekking deur Botha (1992), Linde (1997) en Du Plessis (2001). Die doel hiervan is om aan te dui of daar veranderinge oor bykans 'n dekade heen plaasgevind het ten opsigte arbeidsverhoudinge in die landbou al dan nie, en in watter mate die veranderinge plaasgevind het.

AFDELING A

Biografiese besonderhede (Vrae 1 – 6)

Van die 201 respondente is 103 (51.24%) vyftig jaar en ouer. Daar is geen respondente jonger as 20 jaar nie, wat daarop dui dat die populasie bestaan uit ouer, gevestigde boere.

TABEL 5.2: Ouderdomsverspreiding van respondente.

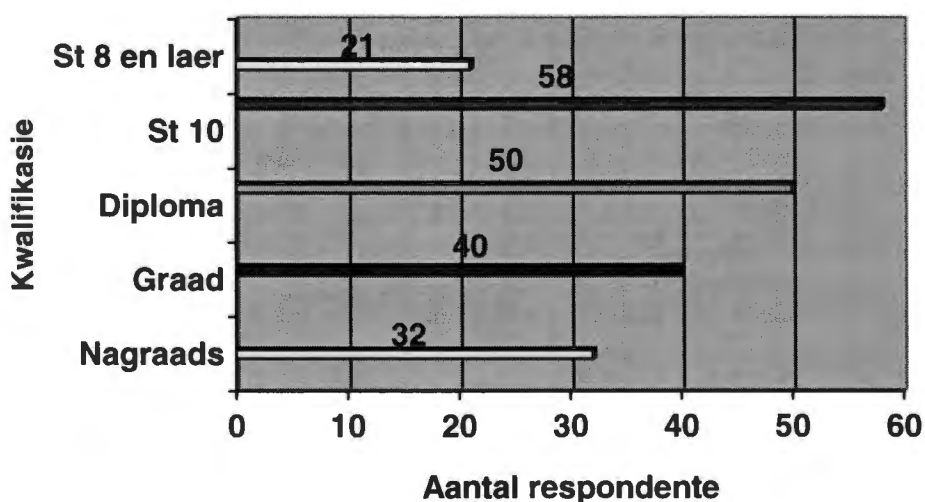
Vraag 1	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
Jonger as 20 jaar	0			
20 – 29 jaar	10	4.98	10	4.98
30 – 39 jaar	38	14.93	40	19.90
40 – 49 jaar	58	28.86	98	48.76
50 jaar en ouer	103	51.24	201	100.00

Dit is kommerwekkend dat slegs 38 (14.93%) respondente jonger as 39 jaar is. 'n Betekenisvolle afleiding is dat 'n "verouderde" geslag boere (51.24%) aktief is in die landbou.

Indien genoemde tendens korrek is, kan met reg gevra word wie hierdie boere se plek in die landbou binne die afsienbare tyd gaan inneem. In hoofstuk een is aangetoon dat die landbou die laaste dekade blootgestel is aan ingrypende veranderinge en dat boerdery-omstandighede tans moeilik is. Dit is dus nie vreemd dat potensiële jong boere eerder 'n ander heenkome soek as in dié sektor nie.

In figuur 5.1 is die kwalifikasies van die respondente aangedui. Die hoogste kwalifikasie van respondente is nagraadse opleiding waaraan 15.92% van die respondente voldoen het. Veertig van die respondente is gegradueerd terwyl daar slegs 21 respondente oor 'n kwalifikasie van laer as standard agt (graad 10) beskik. Die mate van kwalifikasies is dus beduidend ten opsigte van die verkreeë resultate as in ag geneem word dat meer as een derde (35.82%) van die respondente gegradueerd is en oor 'n nagraadse kwalifikasie beskik.

FIGUUR 5.1: Verspreiding van kwalifikasies.
(Vraag 2)



Op die vraag, "Hoe lank boer u al?" het meer as die helfte (68.16%) van die respondente aangetoon dat hulle 16 jaar en langer boer. Slegs 15 respondente (7.46%) het aangedui dat hulle vyf jaar en korter boer. Hieruit kan afgelei word dat die meerderheid respondente aktief geboer het voor die verkiesing van die ANC as regering in 1994. Hierdie groep was dus op 'n stadium nie blootgestel aan die formele arbeidsomgewing, gereguleer deur wetgewing, soos dit vandag die geval is nie. Dit is dus genoemde groep boere of respondente wat tans midde in die transformasieproses is en wat daadwerklike aanpassings moet maak om in pas te kom met die geformaliseerde arbeidsomgewing van vandag.

Byna 70% (69.85%) van die respondente het aangetoon dat hulle 'n gemengde boerdery bedryf. Dit is kenmerkend van die Noordwes-provinsie waar gemengde boerdery-aktiwiteite aan die orde is. Slegs 7.96% van die respondente het aangetoon dat hulle 31 en meer permanente plaaswerkers in diens het, terwyl 56.72% van die respondente 10 en minder permanente plaaswerkers in diens het. Vergelykende navorsing van Botha (1992) verskil radikaal met die huidige navorsing omtrent die hoeveelheid permanente plaaswerkers op plase in diens. Botha (1992:189) bevind dat 49.7% van die respondente 30 en meer permanente plaaswerkers in diens het, terwyl 12.7% van die respondente 10 en minder plaaswerkers in diens het.

Bogenoemde bevinding ondersteun die standpunt in hoofstuk een waar aangedui is dat boere reeds begin het en steeds besig is, om hulle arbeidsmag te verminder. Du Toit (Cilliers, 1999:91) staaf hierdie stelling en bevestig dat daar 'n verlies van sowat 562 373 permanente werksgeleenthede in die landbou was gedurende die periode 1994 tot 1998.

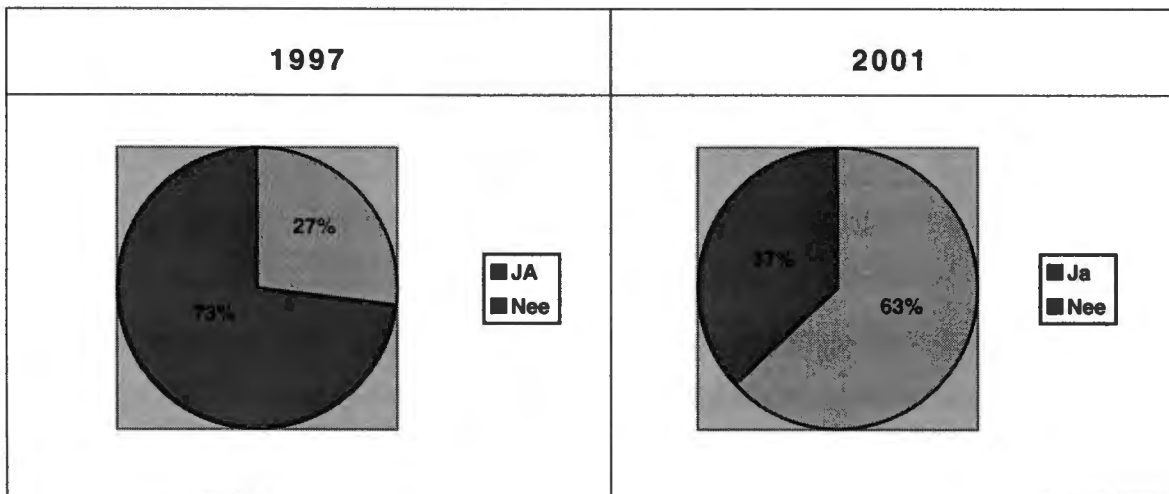
AFDELING B

Arbeidsverhoudinge (Vrae 7 – 18)

Daar is in vraag sewe van die respondente verwag om aan te dui of hulle enige opleiding of kursus in arbeidsverhoudinge gehad het. 'n Onverwagte 63.18% van die respondente het positief geantwoord, terwyl 36.82% van die respondente negatief hierop gereageer het.

FIGUUR 5.2: Opleiding/kursus in arbeidsverhoudinge: vergelyking tussen Linde (1997) en Linde (2001).

(Vraag 7)



Bron: Linde (1997:112)

Uit bogenoemde figuur kan afgelei word dat die respons van die twee ondersoekte (Linde, 1997:112) en (Linde, 2001) totaal verskil. 'n Positiewe toename ten opsigte van die hoeveelheid respondente wat 'n kursus of opleiding in arbeidsverhoudinge gehad het, is verblydend, naamlik 63%. Die vraag kan onwillekeurig gevra word of boere tot die besef gekom het dat opleiding en kennis van formele arbeidsverhoudinge nie meer agterweë gelaat kan word nie. Die meerderheid (68.16%) van die respondente het dan ook aangetoon dat hulle wel oor 'n oorsigtelike kennis van arbeidsverhoudinge beskik. Dit is egter 'n relatiewe aanduiding en kan nie veel gewig

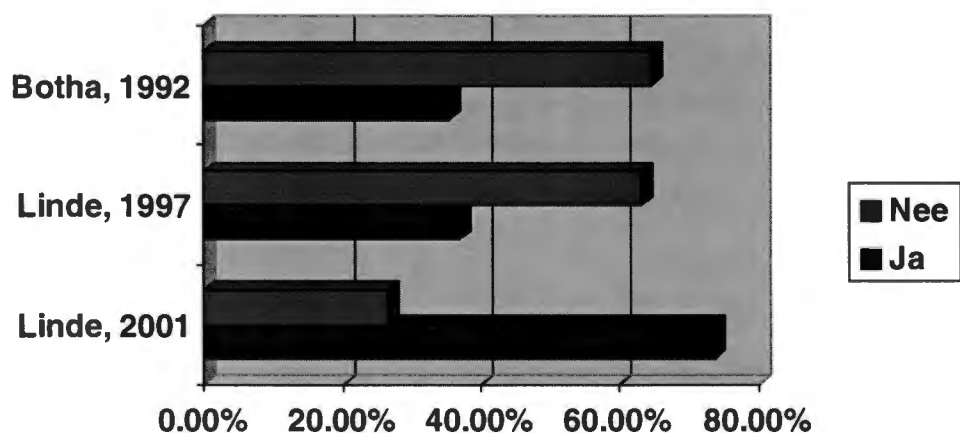
dra nie. Byna een derde (28.86%) van die respondente het aangedui dat hulle oor 'n deeglike kennis van arbeidsverhoudinge beskik, terwyl slegs 16.42% van die respondente geensins oor enige kennis van arbeidsverhoudinge beskik nie.

Wat wel insiggewend in hierdie navorsing is in vergeleke met die van Botha (1992:192) is die hoeveelheid (16.8%) respondente wat byna verdubbel het (28.86%) ten opsigte van diegene wat oor 'n deeglike kennis van arbeidsverhoudinge beskik.

Vrae twaalf en dertien het gehandel oor die dienskontrak. Op vraag 12, "Wat is u houding ten opsigte van 'n dienskontrak?", het 61.5% van die respondente positief geantwoord, terwyl 23% neutraal daarteenoor gestaan het en 15% van die respondente negatief was. Hierdie bevindinge stem ooreen met die van Linde (1997:130) oor dieselfde saak.

FIGUUR 5.3: Het u 'n geskrewe dienskontrak met u plaaswerkers?: Vergelyking tussen Botha (1992), Linde (1997) en Linde (2001).

(Vraag 13)



Bron: Botha (1992:192), Linde (1997:130)

In vraag dertien moes die respondente aandui of hulle oor 'n geskrewe dienskontrak met hulle werknemers beskik al dan nie. Botha (1992:192) bevind dat 35.5% van die respondente van 'n geskrewe dienskontrak gebruik maak. In hierdie navorsing is bevind dat 73.63% van die respondente wel van 'n geskrewe dienskontrak gebruik maak. Dit dui op 'n verbetering van meer as 50% teenoor die navorsing van 1992. Bogenoemde verbetering kan toegeskryf word aan die implementering van byvoorbeeld die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) wat bepaal dat diensvoorwaardes skriftelik aan werknemers gegee moet word en die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) wat 'n meer formele aard aan arbeidsverhoudinge gee.

Dit is egter steeds ontstellend dat 26.37% van die respondente geen geskrewe dienskontrak met hulle werknemers het nie. Die gemenerg dui eksplisiet aan dat daar wel 'n kontraktuele verbintenis bestaan wanneer 'n werknemer diens aanvaar by 'n werkgever. In hoofstuk drie is aangedui dat dienskontrakte 'n onlosmaaklike deel van arbeidsverhoudinge is. Boere sal die voordele wat dienskontrakte inhou, in 'n wetlike gereguleerde omgewing moet gebruik om verhoudinge soos deur die wet tussen hulle en hulle werknemers vereis, te reël. In bylae B word 'n verkorte voorbeeld van 'n dienskontrak soos wat met nie-permanente werknemers aangegaan kan word as voorbeeld gegee, terwyl bylae C 'n volledige voorbeeld van 'n dienskontrak vir permanente werknemers is.

Uit die vorige figuur (5.3) blyk dit dat 'n positiewe verandering (toename) in geskrewe dienskontrakte sedert 1992 plaasgevind het.

Die respons op vraag 14, "Beskik u oor 'n formele rekordstelsel van u permanente plaaswerkers?", dui op 'n positiewe tendens ten opsigte van formele rekordhouding wat op plaase gebruik word. Meer as 'n driekwart (77.89%) repondente het positief en slegs 22.11% negatief hierop gereageer. Bogenoemde punt word positief

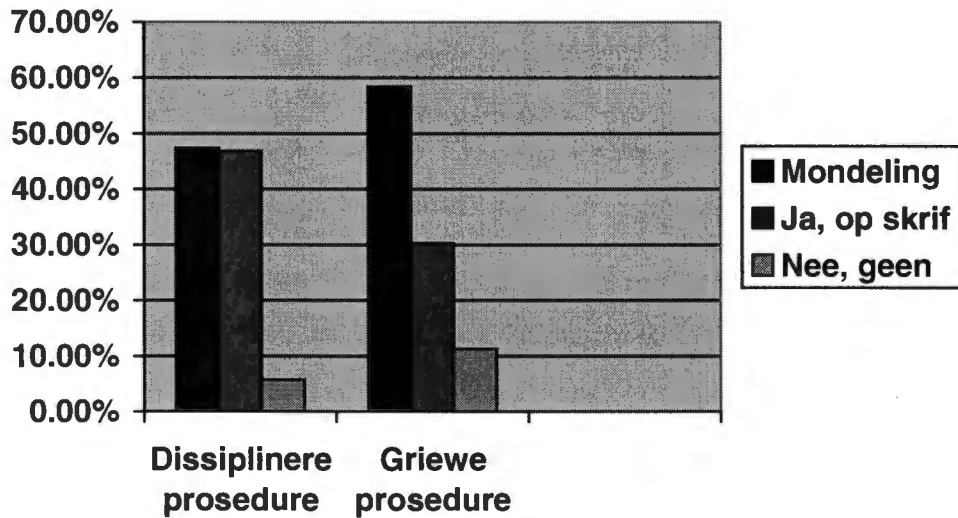
ondersteun deur die bevinding dat 73.63% van die respondente in vraag 13 aangedui het dat hulle van skriftelike dienskontrakte gebruik maak.

Ten opsigte van vrae 16 en 17 wat respektiewelik gehandel het oor die bestaan van 'n dissiplinêre prosedure en grieweprosedure was die respons soos volg. Byna 95% van die respondente het positief gereageer ten opsigte van die bestaan van 'n dissiplinêre prosedure. Ongelukkig het slegs 47.37% van die respondente aangetoon dat dit skriftelik is. Die belangrikheid hiervan is dat wanneer 'n geskil tussen 'n werkgewer (boer) en 'n werknemer ontstaan en dit nie skriftelik is nie, daar geen formele bewyse bestaan van dissiplinêre optrede nie. Dit word in die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) bepaal dat die dissiplinêre proses deel vorm van die versoeningsmeganismes soos vervat in bogenoemde wet. Die afleiding kan dus gemaak word dat 52.63% van die respondente nie voldoen aan die bepalings van die wet nie.

Wat die bestaan van 'n grieweprosedure behels, het slegs (30.26%) van die respondente aangetoon dat hulle skriftelik daarvoor beskik. Die meerderheid (58.46%) van die respondente het aangedui dat hulle slegs 'n mondelinge grieweprosedure het, terwyl 11.28% aangetoon het dat geen vorm van grieweprosedure hoegenaamd bestaan nie. Figuur 5.4 dui die bestaan van genoemde twee prosedures op plase aan.

FIGUUR 5.4: Dissiplinêre en griewe-prosedure.

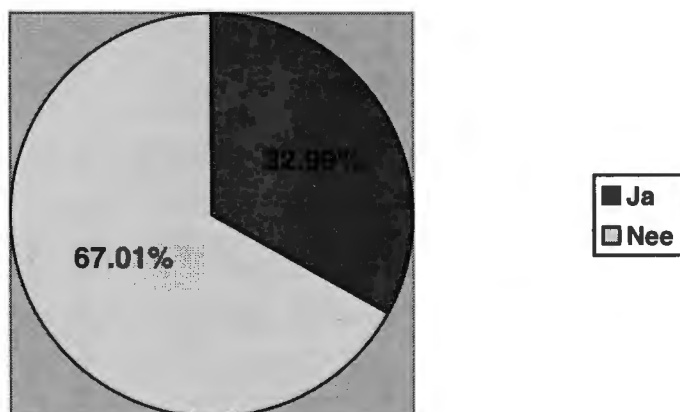
(Vraag 16 en 17)



Die wetlike vereistes soos geld vir 'n dissiplinêre prosedure is ook van toepassing op 'n griewe-prosedure. Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat boere daadwerklik aan hierdie saak aandag moet gee om aan die bepalings van die wet te voldoen.

FIGUUR 5.5: Maak u van werkerrade of die komiteestelsel gebruik?

(Vraag 18)



Geldenhuis (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 5.5 kan afgelei word dat 67.01% van die respondente nie werkerrade gebruik nie, in teenstelling met 32.99% 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.

AFDELING C

Arbeidswetgewing (vrae 19 – 33)

'n Beduidende groep respondente (48.26%) het aangetoon dat hulle onenigheid met hulle plaaswerkers ondervind sedert nuwe arbeidswetgewing na 1994 in die landbou geïmplementeer is. Net meer as die helfte (51.74%) van die respondente het aangedui dat hulle geensins probleme ervaar met hulle werknemers na die implementering van nuwe arbeidswetgewing nie. Die bevindinge van Linde (1997:135) oor dieselfde aangeleentheid verskil radikaal van die bevindinge van hierdie navorsing. 'n Oorweldigende 92.1% respondente het tydens die navorsing in 1997 aangetoon dat hulle geen probleme met werknemers ondervind as gevolg van nuwe arbeidswetgewing nie. Slegs 7.9% van die respondente het in 1997 aangetoon dat hulle wel probleme ondervind met werknemers as gevolg van nuwe wetgewing. Die afleiding kan gemaak word dat 'n negatiewe toename (510%) ten opsigte van respondente sedert 1997 tot die huidige probleme met werknemers ondervind het as gevolg van nuwe arbeidswetgewing. Die berekening om hierdie

geweldige toename in negatiwiteit aan te toon, word soos volg uiteengesit:

Basissyfer 7.90

Styg met 40.36

Nuwe syfer 48.26

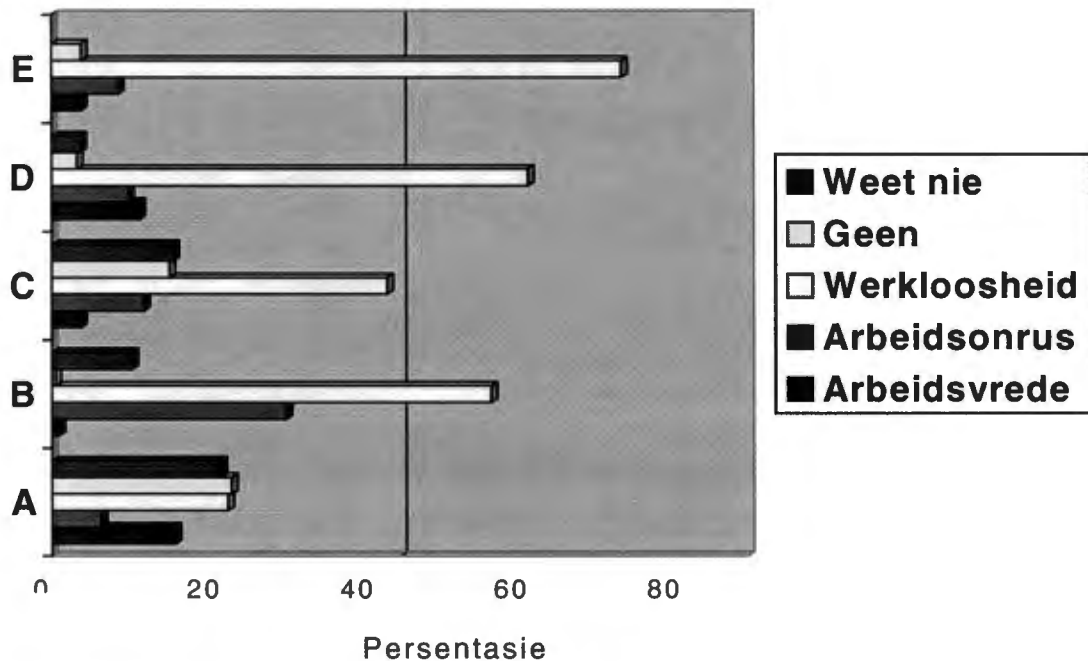
$$\begin{array}{r}
 \text{Formule:} \quad \frac{\text{Nuwe syfer} - \text{basiessyfer}}{100} \times 100 \\
 \frac{48.26 - 7.90}{7.9} \times 100 \\
 \frac{40.36}{7.9} \times 100 \\
 \mathbf{510.89\%}
 \end{array}$$

Om hierdie geweldige toename in negatiwiteit te begryp, moet vraag 20, 23, 24, 25 en 26 saamgelees word om die respondente se reaksie op wetgewing te verstaan.

Respondente moes aantoon wat hulle standpunte is omtrent die invloed van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995), die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997), die Wet op Gelyke Indiensneming (55 van 1998), die Wet op Sekerheid van Verblyfreg (62 van 1997) en die Wet op Vaardigheids-ontwikkeling (97 van 1998). In figuur 5.6 word 'n samevattende vergelyking getref tussen die vyf genoemde wette en die moontlike invloed daarvan op die landbou, soos deur die respondente aangetoon is.

FIGUUR 5.6: Invloed van arbeidswetgewing op die landbou.

(Vrae 20, 23, 24, 25, 26)



Nuwe wetgewing:

- A - Wet op Vaardigheidsontwikkeling**
- B - Wet op Sekerheid van Verblyfreg**
- C - Wet op Gelyke Indiensneming**
- D - Wet op Basiese Diensvoorwaardes**
- E - Wet op Arbeidsverhoudinge**

Uit bogenoemde figuur 5.6 blyk dit duidelik dat slegs 7.79% van die respondente van mening is dat genoemde vyf wette arbeidsvrede in die hand sal werk (gemiddelde % van vyf wette). Bogenoemde respons laat geen twyfel dat boere negatief teenoor arbeidswetgewing is nie. Dit kan egter ook 'n aanduiding wees dat boere oningelig is in verband met die wette wat op hulle van toepassing is.

Dit is voorts kommerwekkend dat 57% van die respondente (gemiddelde % van vyf wette) aangetoon het dat 'n toename in werkloosheid in die landbou die gevolg gaan wees van die

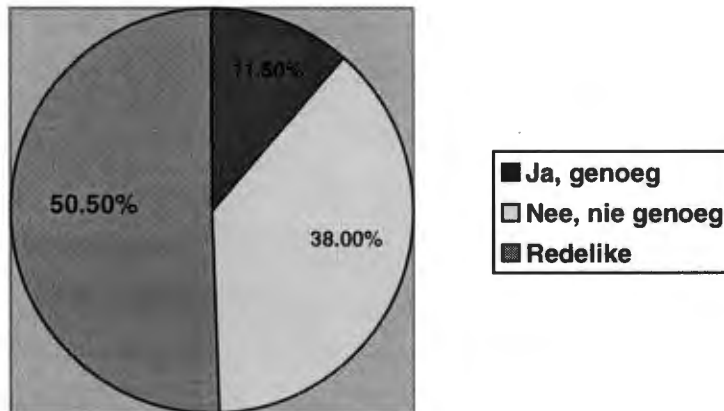
implementering van genoemde wetgewing. Hierdie respons korreleer met dit wat in hoofstuk een aangedui is, naamlik dat boere toenemend hulle arbeidsmag gaan kleiner maak om die blootstelling aan 'n oorgereguleerde wetlike omgewing te verminder.

Die respons op die invloed van die Wet op Sekerheid van Verblyfreg verdien spesiale vermelding. Soos in hoofstukke een en vier aangedui, is hierdie wet baie problematies vir die landbou. Slegs 1.07% van die respondente het aangetoon dat hierdie wet arbeidsvrede sal verseker, terwyl 96.79% respondente aangedui het dat hierdie wet onderskeidelik arbeidsonrus en werkloosheid gaan meebring. Die respons op vraag 27 is dan ook nie vreemd as slegs 6.60% van die respondente aantoon dat hulle positief teenoor bogenoemde wetgewing is nie.

Daar is van die respondente verwag om by vraag 28 aan te dui of hulle oor genoegsame kennis beskik om nuwe arbeidswetgewing self te implementeer, al dan nie. Meer as 'n derde (38%) van die respondente het aangetoon dat hulle nie oor genoegsame kennis beskik om self die nuwe arbeidswette op plase te implementeer nie. Slegs 11.5% het positief gereageer en aangedui dat hulle oor genoegsame kennis beskik, terwyl 50.5% van die respondente oor 'n redelike kennis beskik het. Boere sal vakkonde 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 (50.5%) wat aangedui het dat hulle oor 'n redelike kennis van arbeidswetgewing beskik, bevraagteken. Die afleiding kan dus gemaak word dat 88.5% van die respondente nie oor genoegsame kennis beskik om arbeidswetgewing effektief op plase te implementeer nie.

FIGUUR 5.7: Het u genoeg kennis om nuwe wetgewing te implementeer?

(Vraag 28)



In aansluiting by bogenoemde vraag moes die respondente in vraag 29 aantoon in watter mate hulle gebruik maak van buite instansies om te help met die implementering van wetgewing op plase. Byna die helfte (40.7%) van die respondente het aangetoon dat hulle van buite-instansies gebruik maak. Net meer as eenkwart (28.14%) maak soms van buite-instansies gebruik, terwyl 31.16% van die respondente van geen eksterne hulp gebruik maak ten opsigte van die implementering van arbeidswetgewing nie.

Indien aanvaar word dat werkgewersorganisasies as buite-instansies geklassifiseer kan word, korrespondeer die bevindinge van vraag 47, "Behoort u aan 'n werkgewersorganisasies?" met die respons verkry in vraag 29. Byna tweederdes (63%) van die respondente, het wel aangetoon dat hulle aan 'n werkgewers-organisasie behoort, terwyl 37% negatief geantwoord het op die vraag.

Ten opsigte van lidmaatskap van respondente aan werkgewers-organisasies het daar 'n besliste toename plaasgevind sedert die navorsing van Linde (1997:127). Tydens hierdie navorsing (1997) het slegs 42.1% respondente aangetoon dat hulle wel aan

werkgewersorganisasies behoort het. Dit dui op 'n toename van 20.9%. In hoofstuk drie is daar aangetoon dat lidmaatskap aan werkgewersorganisasies bepaalde voordele vir boere kan inhou byvoorbeeld tydens stakings, beslegtings van geskille en loononderhandelings waar gespesialiseerde kennis noodsaaklik is. In hierdie navorsing is aan respondente gevra om redes te verstrek waarom hulle nie aan werkgewersorganisasies behoort nie (vraag 48). 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.

TABEL 5.3: Hoe lank sal dit neem om nuwe wetgewing te implementeer?

(Vraag 31)

Kategorie	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe frekwensie	Kumulatiewe persentasie
1 – 2 jaar	40	19.9	40	19.9
2 – 3 jaar	57	28.36	97	48.26
Meer as 3 jaar	104	51.74	201	100.00

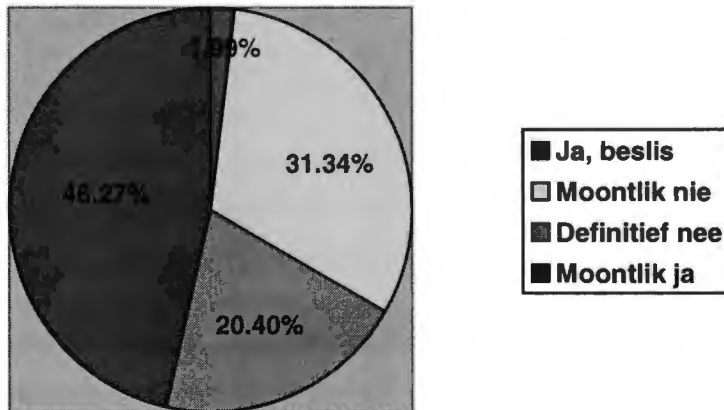
Uit tabel 5.3 is dit duidelik waarneembaar dat die meerderheid respondente (51.74%) van mening is dat dit meer as drie jaar vir 'n boer sal duur om nuwe wetgewing op sy plaas te implementeer. Dit bevestig die vermoede dat boere wegstrem van wetgewing en die moontlike implikasies daarvan op plase.

Vraag 32 het ten doel om boere se mening te bepaal oor die uitvoerbaarheid van nuwe wetgewing. Uit die onderstaande figuur 5.8 kan afgelei word dat 48.26% van die respondente wel van mening is dat wetgewing uitvoerbaar is op plase. Slegs 1.99% van die respondente dui egter “beslis ja” aan, terwyl 51.74% van die

respondente aangedui het dat nuwe wetgewing, “moontlik nie”, en “definitief nie”, uitvoerbaar op plase is nie.

FIGUUR 5.8: Is wetgewing uitvoerbaar op plase?

(Vraag 32)



Bogenoemde vrae ten opsigte van arbeidswetgewing, sluit aan by vraag 33, waar respondente moes aantoon of hulle gebruik sal maak van die versoeningsmeganismes van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995), byvoorbeeld die KVBA (hoofstuk vier). Byna die helfte (47.21%) van die respondente het “indien genoodsaak” geantwoord. Dit laat geen twyfel dat alhoewel boere negatief is omtrent arbeidswetgewing, hulle tog bereid is om wetgewing te gebruik, al is dit onder protes. Dit is egter tog kommerwekkend dat 18.27% van die respondente aangetoon het dat die meganismes van die genoemde wet aan hulle onbekend is.

’n Onverwagte 19.80% van die respondente het aangedui dat hulle nie van die meganismes sal gebruik maak nie. Hierdie bevinding stem ooreen met die respons verkry in vraag 28 waar 38% van die respondente aangetoon het dat hulle nie oor genoegsame kennis ten opsigte van arbeidswetgewing beskik nie (18.27% + 19.80% = 38.07%)

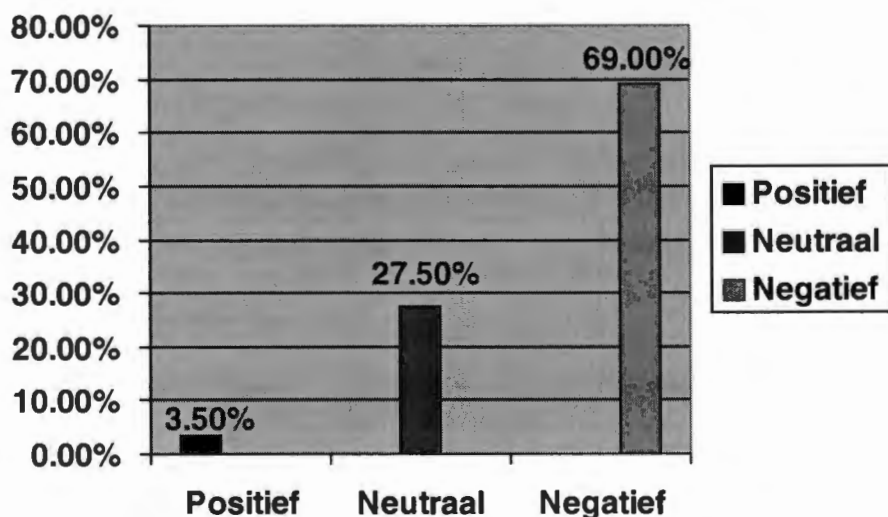
AFDELING D

Transformasie in die landbou (vrae 34 – 55)

Vakbonde as een van die rolspelers in arbeidsverhoudinge is vandag 'n realiteit in die landbou. Die houding van respondente teenoor vakbonde en plaaswerkers kom in hierdie afdeling onder die soeklig, aangesien plaaswerkers eers sedert 1995 deel geword het van die meer formele arbeidswetgewing wat arbeidsverhoudinge in die landbou reguleer.

FIGUUR 5.9: Wat is u houding omtrent vakbonde in die landbou?

(Vraag 34)



Uit figuur 5.9 is dit duidelik dat slegs 3.5% van die respondente ten gunste van vakbonde in die landbou is. Hierteenoor het 69.00% van die respondente laat blyk dat hulle negatief teenoor vakbonde in die landbou is en 27.5% neutraal.

Die navorsing van Botha (1992:213), Du Plessis (2001:267) en Linde (1997:137) omtrent dieselfde aangeleentheid, stem ooreen met die negatiewe houding wat uit die huidige navorsing blyk.

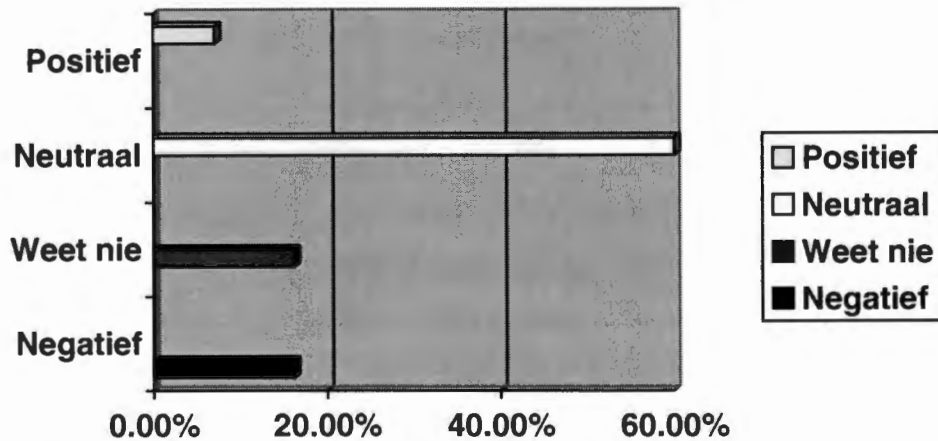
Ongeag die verloop van byna 'n dekade sedert die navorsing van Botha (1992:213) handhaaf boere steeds 'n apatiese houding teenoor vakbonde in die landbou soos uit hierdie navorsing blyk. 'n Wag-en-sien-houding omtrent vakbonde kan egter geensins tot voordeel van boere in die landbou wees nie. COSATU en sy affiliate het duidelik verklaar dat hul erns het met die herorganisering van die landbou in geheel.

Die basis van alle klasseverhoudinge is vir Marx geleë in die eienaarskap of eiendomsreg van die middele van produksie (boere versus plaaswerkers). Alle vorme van ekonomiese verdeling sal volgens Marx tot konflik in die samelewing lei as gevolg van onversoenbare belange. Mense se bewustheid van hulle situasie sal volgens Marx aanleiding gee tot die vorming van groepe om sodoende 'n gemeenskaplike doel te bereik (vorming van vakbonde) (kyk hoofstuk twee). Dit is dus logies dat plaaswerkers van vakbonde gebruik sal maak om te beding vir beter diensvoorwaardes en om hulle in sake van belang by boere te verteenwoordig. Dis is derhalwe insgelyks verstaanbaar dat boere negatief en selfs bang is vir vakbonde in die landbou.

Vraag 35 van die vraelys wou bepaal of byna tweederdes respondente weet of hulle voorbereid is op vakbondaktiwiteite? Slegs 17.91% van die respondente het aangedui dat hulle ten volle voorbereid is op vakbondaktiwiteite. Byna tweederdes (63.68%) van die respondente is van mening dat hulle slegs in 'n sekere mate voorbereid is, terwyl 18.41% van die respondente aangedui het dat hulle glad nie voorbereid is op enige vakbondaktiwiteite nie.

FIGUUR 5.10: Houding van boere teenoor vakbondlidmaatskap van plaaswerkers.

(Vraag 43)

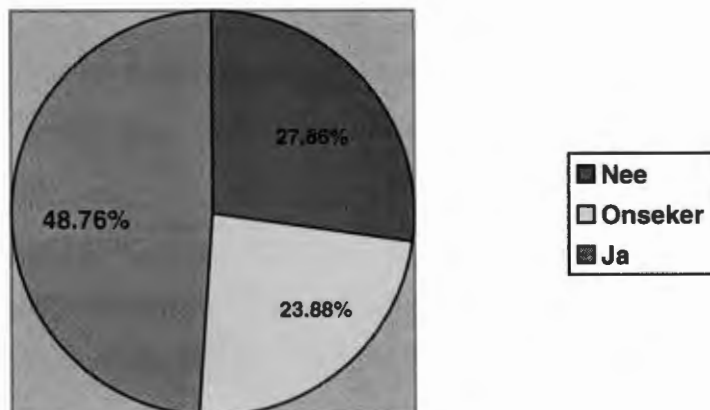


Uit figuur 5.10 is dit duidelik dat die respondente 'n verdeelde siening het omtrent die vakbondlidmaatskap van plaaswerkers. Die verdeelde siening van respondente kan waarskynlik toegeskryf word aan hulle beperkte kennis omtrent die doel en funksie van vakbonde in arbeidsverhoudinge.

Die antwoorde op vraag 42: "Is u bewus van enige vakbondaktiwiteite onder u plaaswerkers?", staaf die verdeelde respons verkry van die vorige vraag. 'n Beduidende groep respondente (64.68%) toon aan dat hulle geensins bewus is van enige vakbondaktiwiteite op hulle plase nie. Slegs 17.91% van die respondente het positief geantwoord op hierdie vraag. Byna dieselfde (17.41%) hoeveelheid respondente is onseker of daar enige vakbondaktiwiteite op hulle plase is al dan nie. Indien die aantal positiewe response (17.91%) saamgelees word met die aantal "onsekere" response (17.41%) kan daar egter met sekerheid 'n afleiding gemaak word dat vakbond-aktiwiteite 'n werklikheid is ($17.91\% + 17.41\% = 35.32\%$).

FIGUUR 5.11: Is u bereid om met vakbondlede te onderhandel?

(Vraag 44)



Die meerderheid (48.76%) van die respondente het hulle bereidwillig verklaar om met plaaswerkers te onderhandel oor eise van vakbonde. Slegs 27.36% van die respondente dui aan dat hulle onder geen omstandighede met vakbonde sal onderhandel nie, terwyl 23.88% van die respondente onseker is wat hulle in so 'n situasie sou doen. Wat hieruit afgelei kan word, is dat alhoewel respondente negatief teenoor vakbonde in die landbou staan, is daar tog 'n beduidende groep wat hulle bereid verklaar om met vakbonde te onderhandel. Dit blyk dat boere bewus is van die potensiële negatiewe gevolge van moontlike stakings en sloerstakings in die landbou. Indien hulle gedwing word, sal boere waarskynlik tog tot die onderhandelingsstafel toetree.

Ongeag die feit dat 83.96% van die respondente aangedui het dat hulle wel bewus is dat die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) die reg van vakbonde om erkenning waarborg, het slegs 38.81% van die respondente aangetoon dat hulle erkenning aan vakbonde op hulle plase sal gee. Bogenoemde bevinding dui op die geweldige konflikpotensiaal wat in die landbou geleë is.

Met vraag 36 wou vasgestel word wat die mening van die respondente is omtrent die doelwitte van landbouvakbonde. In tabel 5.4 word 'n vergelyking gegee tussen die huidige navorsing en die van Linde (1997:141).

TABEL 5.4: Doelwitte van landbouvakbonde. Vergelykende navorsing: Linde (1997) en Linde (2001).

(Vraag 36)

Doelwitte	Linde (1997)	Linde (2001)
Politieke mag te verkry	68.40%	35.76%
Regte van die werknemers te beskerm	63.20%	32.28%
Arbeidsonrus aan te help	36.80%	8.33%
Arbeidsvrede te bewerkstellig	34.30%	5.85%
Regte van werkgewers te beskerm	34.20%	5.19%
Sake vir werkgewers te bemoeilik	31.60%	28.74%

Bron: Linde (1997:141)

Vanuit die bostaande tabel 5.4 kan die doelwitte van landbouvakbonde volgens die response in die volgende volgorde van belangrikheid geplaas word:

- (1) die verkryging van politieke mag;
- (2) om die regte van werkers te beskerm;
- (3) om sake vir werkgewers te bemoeilik;
- (4) om arbeidsonrus aan te help;
- (5) om arbeidsvrede te bewerkstellig en
- (6) om regte van werkgewers te beskerm.

Met vraag 37 wou bepaal word wat die respondente as belangrik beskou ten opsigte van die verhouding tussen 'n boer en sy plaaswerkers. Die aspekte van belang word in tabel 5.5 vervat.

TABEL 5.5: Die boer-plaaswerkerverhouding.

(Vraag 37)

Aspekte van belang	Voorkeurvolgorde
Wedersydse vertroue	36.90%
Billikheid/Redelikheid	32.62%
Effektiewe kommunikasie	30.27%
Dissiplinêre aksies	1.08%
Wetgewing	0.54%

Uit bogenoemde tabel 5.5 blyk dit dat die respondente eens is dat wedersydse vertroue, billikheid en redelikheid, asook kommunikasie die belangrikste elemente in die verhouding tussen boere en werknemers is. Die lae persentasie (0.54%) wat wetgewing as 'n vyfde prioriteit stel, bevestig die bestaan van 'n negatiewe houding van respondente teenoor arbeidswetgewing. 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.

Op die vraag, "Dink u dat arbeidswetgewing en vakbondaktiwiteite u sal beperk ten opsigte van besluitneming rakende u boerdery?" het 69.15% van die respondente aangetoon dat dit wel die geval sal wees, terwyl 12.94% van die respondente aangedui het dat vakbondaktiwiteite en arbeidswetgewing geensins 'n invloed sal hê op besluitneming nie. Dit blyk dat 17.91% van die respondente onseker is omtrent hierdie vraag. Die response op bogenoemde

vraag stem ooreen met die respons verkry in vraag 34 waar die respondente (69.00%) aantoon dat hulle negatief staan teenoor vakbonde in die landbou.

Daar is van respondente verwag om hulle uit te spreek oor 'n moontlike sektorale vasstelling in vraag 49, wat ook minimumlone vir die landbou sal insluit. Die respons (83.76%) was uiters negatief wat bevestig dat die respondente negatief staan teenoor potensiële nuwe wetgewing vir die landbou. Die respondente het in vraag 51 onomwonde aangedui dat indien lone in die toekoms deur wetgewing gereguleer word, dit sekerlik tot 'n verdere toename in werkloosheid sal lei.

Ter aansluiting by bogenoemde vraag het die meerderheid (82.59%) van die respondente aangetoon dat die styging in arbeidsproduktiwiteit van werknemers geensins in verhouding is met die geweldige styging van arbeidsvergoeding die afgelope dekade nie. Ter bevestiging van bogenoemde respons dui Willemse (Linde, 1997:6) aan dat arbeidsproduktiwiteit in die landbou in 1989 'n piek bereik het. Sedert 1989 het arbeidsproduktiwiteit met 11% gedaal, terwyl die eenheidskoste van arbeid met sowat 92.5% gestyg het (in hoofstuk een is bogenoemde probleme bespreek.)

Vraag 38 en 39 het onderskeidelik gehandel oor hoe respondente hulle werknemers ten opsigte van sekere verhoudingsaspekte ervaar het, voor en na die verkiesing van die ANC-regering in 1994. Die doel van hierdie twee vrae was om te bepaal of daar 'n waarneembare verskuiwing plaasgevind het, hetsy positief of negatief ten opsigte van genoemde aspekte.

In tabel 5.6 word die response van die respondente ten opsigte genoemde aspekte uiteengesit.

TABEL 5.6: Hoe het u u plaaswerkers se houding ervaar voor die verkiesing van die ANC-regering ten opsigte van die volgende aspekte?

(Vraag 38)

Aspekte	Uiters positief			Uiters negatief	
	1	2	3	4	5
Lojaliteit teenoor werkgewer	21.11%	49.75%	26.13%	2.51%	0.50%
Respek teenoor werkgewer	21.61%	57.79%	16.58%	4.02%	0%
Betroubaarheid teenoor werkgewer	14.14%	36.87%	43.43%	5.05%	0.51%
Openhartigheid teenoor werkgewer	10.05%	34.67%	41.71%	12.06%	1.51%
Vertrouensverhouding	16.58%	43.72%	34.17%	5.03%	0.50%
Kommunikasie teenoor werkgewer	15.58%	40.20%	37.69%	6.53%	0%

Dit is duidelik waarneembaar dat die respondente positief en selfs uiters positief is teenoor hulle plaaswerkers ten opsigte van genoemde verhoudingsaspekte. Die respons omtrent die negatiewe en uiters negatiewe ervaring van plaaswerkers deur die respondente in bogenoemde tabel is onbeduidend.

TABEL 5.7: Hoe ervaar u u plaaswerkers se houding na die verkiesing van die ANC-regering ten opsigte van die volgende aspekte?

(Vraag 39)

Aspekte	Uiters positief			Uiters negatief	
	1	2	3	4	5
Lojaliteit teenoor werkgewer	12.18%	24.87%	43.15%	16.75%	3.05%
Respek teenoor werkgewer	12.18%	28.43%	34.52%	19.8%	5.08%
Betroubaarheid teenoor werkgewer	8.63%	21.32%	36.55%	28.93%	4.57%
Openhartigheid teenoor werkgewer	5.58%	19.29%	39.09%	28.43%	7.61%
Vertrouensverhouding	8.63%	19.29%	37.56%	26.90%	7.61%
Kommunikasie teenoor werkgewer	7.11%	24.37%	44.67%	20.81%	3.05%

Vanuit bostaande tabel 5.7 kan duidelik afgelei word dat daar 'n negatiewe verskuiwing plaasgevind het betreffende die wederkerige gesindheid tussen respondente en plaaswerkers na die verkiesing van die ANC-regering in 1994.

Tabel 5.8 is 'n samevoeging van die response van die respondente vir sowel voor en na die verkiesing van die ANC-regering in 1994.

TABEL 5.8: Samevoeging van response, voor en na die ANC-verkiesing.

	Uiters positief			Uiters negatief		
	Voor ver- kiesing	Na ver- kiesing	% minder positief	Voor ver- kiesing	Na ver- kiesing	% minder positief
Lojaliteit teenoor werkgewer	70..86	37.05	-33.81	3.01	19.80	+16.75
Respek teenoor werkgewer	79.4	40.61	-38.79	4.02	24.88	+20.86
Betroubaarheid teenoor werkgewer	51.01	29.95	-21.06	5.56	33.50	+27.94
Openhartigheid teenoor werkgewer	44.72	24.87	-19.85	13.57	36.04	+22.47
Vertrouens- verhouding	60.3	27.92	-32.38	5.53	34.51	+28.98
Kommunikasie teenoor werkgewer	55.78	31.48	-24.30	6.53	23.86	+17.33

Dit is duidelik waarneembaar dat daar 'n verskuiwing van positief en uiters positief plaasgevind het na minder positief van respondente omtrent hulle verhouding met hulle plaaswerkers. Dit is beduidend dat die respondente ten opsigte van die genoemde verhoudingsaspekte baie meer negatief omtrent plaaswerkers voel na die verkiesing van die ANC-regering. In die tabel 5.8 word die groei ten opsigte van negatief en uiters negatief aangedui.

Volgens die respondente het die vertrouensverhouding met hulle werknemers (plaaswerkers) die meeste skade gely. Getrouheid aan

die werkgewer het volgens die respondente ook geweldig negatief verskuif. Die afleiding kan gemaak word dat boere bedreig voel omtrent die veranderinge wat plaasgevind het na die verkiesing van die ANC-regering. In hoofstuk twee en drie is aangedui dat boere feitlik oornag moes aanpas by 'n veranderde omgewing en spesifiek 'n geformaliseerde arbeidsomgewing. Dit sou egter jammer wees as politieke realiteite en 'n geformaliseerde arbeidsomgewing gereguleer deur wetgewing, daarvoor verantwoordelik gehou kan word dat die verhouding tussen boere en hulle werknemers skade berokken word.

5.3 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die empiriese data soos verkry uit die vraelys as navorsingstegniek ontleed en bespreek. Daar is ook verwys na die bevindinge van soortgelyke navorsing in die landbou om die waarde en bydrae van hierdie navorsing te verhoog.

AFDELING A

Ten opsigte van die biografiese besonderhede van die ondersoekgroep is die volgende bevind:

- slegs (14.93%) van die respondente is jonger as 39 jaar, terwyl meer as die helfte (51.24%) ouer as 50 jaar is;
- veertig (19.9%) van die respondente is gegradueerd en 'n verdere 15.92% beskik oor 'n nagraadse kwalifikasie;
- meer as die helfte (68.16%) van die respondente boer reeds langer as sestien jaar. Slegs 15 respondente (7.46%) boer vyf jaar en minder;
- byna 70% (69.85%) van die respondente bedryf 'n gemengde boerdery en

- slegs 7.96% van die respondente het 31 en meer permanente plaaswerkers in diens, terwyl 56.72% tien en minder permanente plaaswerkers in diens het.

AFDELING B

Ten opsigte van arbeidsverhoudinge-aangeleenthede is die volgende bevind:

- 63.18% van die respondente het wel kursusse of opleiding in arbeidsverhoudinge ondergaan;
- byna een derde (28.86%) van die respondente beskik oor 'n deeglike kennis van arbeidsverhoudinge;
- 73.63% van die respondente maak gebruik van 'n skriftelike dienskontrak;
- meer as 'n driekwart (77.89%) van die respondente maak gebruik van 'n geskrewe, formele rekordstelsel vir permanente plaaswerkers;
- slegs 38.81% van die respondente maak gebruik van 'n skriftelike griewe- en dissiplinêre prosedure en
- meer as tweederdes (67.01%) van die respondente maak nie gebruik van die dienste van 'n werkerraad of komiteestelsel nie.

AFDELING C

Arbeidswetgewing

Ten opsigte van arbeidswetgewing is die volgende bevind:

- byna die helfte (48.26%) respondente toon aan dat hulle arbeidsprobleme ondervind as gevolg van nuwe arbeidswetgewing, na 1994. Dit dui op 'n toename van 510% sedert

vergelykende navorsing in 1997 oor dieselfde onderwerp gedoen is;

- slegs 7.79% van die respondente is van mening dat nuwe arbeidswetgewing arbeidsvrede in die hand sal werk;
- 57% van die respondente dui aan dat 'n toename in werkloosheid die gevolg gaan wees van nuwe arbeidswetgewing;
- 6.60% van die respondente is positief teenoor nuwe arbeidswetgewing, terwyl slegs 1.99% van die respondente van mening is dat nuwe wetgewing beslis uitvoerbaar op plase is;
- slegs 11.5% van die respondente beskik oor genoegsame kennis om nuwe wetgewing self op plase te implementeer en
- byna tweederdes (63%) van die respondente behoort aan werkgewersorganisasies.

AFDELING D

Transformasie in die landbou

Ten opsigte van arbeidstransformasie in die landbou is die volgende bevind:

- slegs 3.5% van die respondente is positief omtrent vakbonde in die landbou, terwyl 69% van die respondente negatief is; 17.91% van die respondente is voorbereid op vakbond-aktiwiteite;
- ongeag dat die reg om erkenning van vakbonde soos in die Wet op Arbeidsverhoudingne verskans, dui slegs 38.81% van die respondente aan dat hulle vakbonde op hulle plaas sal erken;
- die respondente dui aan dat die verkryging van politieke mag die belangrikste doelwit van landbouvakbonde is;
- bykans al die respondente (99.79%) dui aan dat wedersydse vertroue, billikheid en effektiewe kommunikasie die belangrikste

elemente vorm in die verhouding tussen boere en hulle werknemers;

- slegs 0.54% van die respondente is van mening dat wetgewing belangrik is in die verhouding tussen boere en hulle werknemers;
- 69.15% van die respondente is van mening dat vakbond-aktiwiteite en arbeidswetgewing wel beperkend sal wees ten opsigte van besluitneming insake boerdery sake;
- meer as twee derdes (83.76%) van die respondente is negatief omtrent 'n moontlike sektorale vasstelling vir die landbou en
- daar is 'n duidelike negatiewe verskuiwing ten opsigte van die houding van boere teenoor hulle werknemers na die verkiesing van ANC-regering in 1994.

Daar kan sonder twyfel gekonkludeer word dat die boere wat by hierdie navorsing betrek is, negatief ten opsigte van vakbonde en gepaardgaande arbeidswetgewing vir die landbou is. Hierdie negatieweiteit kan in 'n sekere mate verklaar word, aangesien boere aangedui het dat hulle nog nie werklik vantevore met vakbonde gekonfronteer is nie. Dit is verder duidelik dat die meerderheid boere vakbonde in die landbou as realiteit aanvaar, maar dit met onsekerheid tegemoet gaan. Hierdie onsekerheid veroorsaak negatieweiteit teenoor die huidige veranderingsproses in Suid-Afrika en spesifiek in die landbou.

HOOFSTUK 6

SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS EN ENKELE AANBEVELINGS

In hoofstuk een is die aard en omvang van die probleem, asook die doel van die navorsing duidelik gestel wat 'n aanduiding gee van wat bereik wou word teen die agtergrond van die gestelde probleem. Voorts is in hoofstuk een ook onderskei tussen 'n primêre en enkele sekondêre doelstellings. Soos uit die navorsingbevindinge in hoofstuk vyf blyk, is hierdie doelwitte bereik.

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 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.

Ongeag 'n veranderde en steeds veranderende arbeidsomgewing, is daar aangetoon dat die landbou 'n steunpilaar vir die Suid-Afrikaanse ekonomie is en feitlik in alle fasette van die samelewing figureer. 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 enkele grootste uitgawe vir Suid-Afrikaanse boere is, terwyl die produktiwiteit van werknemers in die landbou van die laagste in die ekonomie is.

Die realiteit van vakbonde en gepaardgaande wetgewing is 'n onomkeerbare gegewe vir die landbou. Die belangrikheid van plaaswerkers vir vakbonde kan ook nie onderskat word nie as in ag geneem word dat dit vakbondgetalle en die bedingingsmag van vakbonde kan verhoog. Dit kan ook 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.

Dit is beklemtoon dat boerdery en die produksie van landbouprodukte nie in 'n volmaakte omgewing geskied nie. Wat die situasie bemoeilik, is dat 'n verdere beperking, naamlik arbeidsoptrede en spesifiek negatiewe arbeidsoptrede, nou 'n werklikheid is in 'n reeds problematiese omgewing.

In hoofstuk twee, drie en vier is gesaghebbende bronne geraadpleeg om sekere tersaaklike aspekte vanuit die literatuur te raadpleeg ten einde om 'n deeglike teoretiese oriëntering te verseker.

'n Volledige omskrywing van die begrip sosiale verandering is gegee en enkele belangrike kenmerke daarvan is uitgelig. Die doel en funksie van die sosiologiese teorie is voorts bespreek waaruit dit duidelik blyk dat dit onmoontlik is om sonder die verklaringsmoontlikhede van 'n bepaalde teorie suksesvol navorsing te doen.

In die sosiologiese literatuur bestaan daar 'n verskeidenheid teorieë oor sosiale verandering wat hoofsaaklik in vier tot vyf breë kategorieë ingedeel is. Aan die hand van verskeie teoretici is die verskillende kategorieë beskryf en is die onderskeiding van Appelbaum (1970:9-10) vir die doeleindes van hierdie navorsing gebruik. Ter wille van volledigheid en dekkendheid is die verskillende teorieë van sosiale verandering volgens genoemde onderskeiding, saam met enkele van die belangrikste komponente van 'n bepaalde teorie, bespreek.

Die konflikteorie is uitgesonder as die teorie wat verklaringsmoontlikhede bied vir die transformasieproses soos dit tans in die landbou voorkom. Konflikteoretici se denke is in 'n groot mate geskoei op die bestudering van konflik op die makro-vlak, met ander woorde konflik in die samelewing of binne gemeenskappe, wat ook dus die landbou insluit.

Karel Marx as eksponent van die Marxistiese konflikteorie en Ralf Dahrendorf as eksponent van die Neo-Marxistiese konflikteorie is uitgesonder vir die doeleindes van hierdie navorsing. Wat Marx en Dahrendorf relevant maak, is dat konflik alomteenwoordig is in alle gemeenskappe en dus ook op die landbou van toepassing gemaak kan word, aangesien die landbou 'n integrale deel van elke gemeenskap is.

Die strukturele oorsprong van konflik is vir Marx privaatbesit. Daarmee saam is die oneweredige verspreiding van produksiemiddele in gemeenskappe die oorsaak van persone in bepaalde sosio-ekonomiese klasse. Persone sonder produksiemiddele moet dus in 'n sosiale verhouding tree met diegene wat wel toegang tot produksiemiddele het. Dit impliseer die bestaan van twee belangegroepes (besitters en besitlooses) wat in konflik verkeer as gevolg van opponerende belange. Marx identifiseer eiendomreg en klas, asook die verdeling van arbeid, armoede, gebrek aan opwaartse mobiliteit, afwesigheid van sekuriteit, werkloosheid en kompetisie as verdere oorsake van konflik.

Die sentrale tema van Dahrendorf se siening is dat die onderskeie posisies binne gemeenskappe 'n wisselende graad van mag besit. Mag impliseer altyd ondergeskiktheid en beheer omdat diegene met mag, of magposisies gewoonlik gesag uitoefen oor diegene sonder mag. Binne gemeenskappe bestaan daar 'n inherente tendens tot konflik. Diegene met mag sal hulle eie belange nastreef, asook diegene sonder mag. Die twee groepe se belange sal uiteraard verskil, wat aanleiding sal gee tot konflik tussen die twee groepe.

Diegene wat het (boere) en diengene wat nie het nie (plaaswerkers), asook diegene met mag (boere) en diegene (plaaswerkers) daarsonder, sal egter altyd sorg vir onvermydelike konflik tussen belange en belangegroepes en konflik sal daarom altyd teenwoordig wees in die landbou.

In hoofstuk drie is Dunlop se omskrywing van 'n arbeidsverhoudingstelsel gebruik om as agtergrond te dien vir die rolspelers in die tripartitiese verhouding in arbeidsverhoudings. Vervolgens is die tripartitiese verhouding in arbeidsverhoudings 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 arbeidsverhoudings 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 arbeidsverhoudings, moes ondergaan. Nuwe arbeidswetgewing het die lig gesien, geskoei op die ideologiese doelstellings van die nuwe regering wat vakbonde en hulle lede in 'n verbeterde posisie geplaas het as voorheen.

Hoofstuk vier is toegespits op die wetlike raamwerk wat arbeidsverhoudings op plaas beïnvloed en reguleer. Ter wille van volledigheid is daar ook kortliks na ander wetgewing verwys wat 'n invloed op arbeidsverhoudings in die landbou het of kan hê. 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, naamlik 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 byvoorbeeld die Wet op Arbeidsverhoudings wat ongetwyfeld arbeidsvriendelik georiënteerd is. Die grondwet gee nie gelyke beregtiging aan werkgewers en werknemers nie. Die reg van 'n werker en vakbond

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.

Die vernaamste bevindinge van die empiriese navorsing is in hoofstuk vyf aangebied. Die kern van die bevindinge kan kortliks soos volg saamgevat word:

Opleiding in arbeidsverhoudinge geniet 'n redelike hoë prioriteit onder die respondente; 63.18% van die respondente het wel kursusse of opleiding in arbeidsverhoudinge ondergaan. Wat egter 'n demper plaas op bogenoemde bevinding, is dat slegs 28.86% van mening is dat hulle oor 'n deeglike kennis van arbeidsverhoudinge beskik.

Wat arbeidswetgewing aanbetref, en spesifiek nuwe arbeidswetgewing, bestaan daar geen twyfel dat die respondente baie negatief jeens wetgewing is nie, en ook oor 'n beperkte kennis beskik. Byna die helfte van die respondente (48.26%) het aangetoon dat hulle toenemend probleme met hulle plaaswerkers ervaar na die implementering van verskeie nuwe wette sedert 1994. Dit is uiters verontrustend dat sleg 6.60% van die respondente positief is teenoor arbeidswetgewing, terwyl slegs 1.99% van mening is dat nuwe wetgewing beslis uitvoerbaar is op plase.

Slegs 11.5% van die respondente het aangedui dat hulle oor genoegsame kennis beskik om nuwe wetgewing self op hulle plase te implementeer. Ongeag die formele omgewing waarin boere hulle vandag bevind, het slegs 0.54% van die respondente aangetoon dat hulle wetgewing belangrik ag in die verhouding tussen boere en hulle werknemers. Meer as die helfte van die respondente (57%) is van mening dat nuwe wetgewing ongetwyfeld tot 'n toename in

werkloosheid sal lei; slegs 7.79% is van mening dat wetgewing arbeidsvrede sal bewerkstellig.

Dit is egter verblydend dat 73.63% van die respondente gebruik maak van skriftelike dienskontrakte en (77.89%) van skriftelike formele rekordstelsels vir permanente plaaswerkers.

Die houding van respondente is uiters negatief omtrent vakbonde in die landbou. Slegs 3.5% van die respondente is positief omtrent hierdie aangeleentheid. Bevestigend van bogenoemde is die feit dat slegs 17.91% van die respondente voorbereid is op vakbondaktiwiteite op hulle plase. Ongeag dat die reg om erkenning van vakbonde in die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) verskans is, dui slegs 38.81% van die respondente aan dat hulle wel erkenning aan vakbonde op plase sal verleen. Die meerderheid (69.15%) respondente is dit eens dat vakbondaktiwiteite en arbeidswetgewing wel beperkend sal wees ten opsigte van besluitneming omtrent boerdery- aangeleenthede.

Dit blyk dat die verkiesing van die ANC-regering in 1994 daadwerklik daartoe bygedra het dat boere 'n negatiewe houdingsverandering teenoor hulle werknemers ondergaan het. Daar is ook bevind dat die respondente steeds besig is om hulle arbeidsmag kleiner te maak. Soos in hoofstuk een aangedui is, is dit 'n wyse waarop werkgewers (boere) hulle blootstelling aan 'n onvriendelike arbeidsomgewing kan verminder.

Die primêre doelstelling van hierdie navorsing is om te bepaal hoe boere die transformasieproses in die landbou hanteer en ervaar. Dit blyk uit die bevindinge van hierdie navorsing dat boere onomwonde midde in 'n transformasieproses is.

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, en wat ook die landbou insluit.

Die tradisionele verhouding tussen die landbou en die regering het teen 1994 vir die individuele boer in Suid-Afrika tot 'n einde gekom. In die vorige bedeling was die landbou grootliks verantwoordelik vir die produsering van voedsel, en die regering verantwoordelik vir die verskaffing van 'n veilige omgewing waarbinne die landbou kon funksioneer.

Na 1994 het hierdie bekende verhouding en omgewing verander met die nuwe ANC-regering aan bewind. Die gemaklike omgewing waarbinne die landbou in die verlede kon funksioneer, het feitlik oornag verdwyn. Daarmee saam het die landboubesigheidsomgewing en die landseksonomie ook 'n verandering ondergaan. Die vermoë van die regering van die dag om soos in die verlede onbeperkte hulp aan die kommersiële landbou te verleen, kan ook betwyfel word, aangesien die klem verskuif het na hulp vir opkomende boere.

In die regering 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 aanvoeling bestaan 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 dit duidelik dat 'n wanbalans reeds tussen bestuur en arbeid ontstaan het.

Dit kan alle belanghebbendes in die landbou net tot voordeel wees 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.

Boere sal ten opsigte van arbeidsverhoudinge op plase 'n atmosfeer van wedersydse vertrouwe tussen werkgewer en werknemer moet skep om sodoende die onvermydelike inmenging van vakbonde te beperk. Dit blyk dus dat die historiese patriargale verhouding tussen werkgewer en werknemer nie van verandering gevrywaar is nie.

Die vraag ontstaan egter of die wetgewer die eiesoortige omstandighede van die landbou in ag geneem het met die skryf van die Wet op Arbeidsverhoudinge en die veeltal ander wette wat die laaste dekade van toepassing gemaak is op die landbou. Een van die belangrikste implikasies in hierdie verband is dat die landbou nie meer as 'n noodsaaklike diens beskou word nie. Dit beteken dat werknemers tydens piektye, byvoorbeeld plant- en oerstyd mag staak. Wat die situasie gaan bemoeilik indien stakings wel tydens piektye plaasvind, is dat vervangingsarbeid of tydelike werknemers nie sonder meer in diens geneem kan word nie. Die bevindinge van hierdie navorsing en verdere nuwe wetgewing noodsaak praktiese riglyne en voorbeelde, wat vervat is in die bylaes. Dit word in die bylaes geplaas soos wat dit in die praktyk deur die boer gebruik kan word.

'n Verdere vraag kan gevra word of boere byhou al dan nie, met die implementering en toepassing van 'n veeltal wette wat die afgelope dekade van toepassing gemaak is op die industrie, wat vir baie

dekades uitgesluit was van sekere wetgewing wat die formele aard van arbeidsverhoudinge reguleer. Met hierdie navorsing is bogenoemde vraag beantwoord en is bewys dat boere negatief jeens arbeidswetgewing is.

Arbeidswetgewing is nie 'n waarborg vir gesonde arbeidsverhoudinge, arbeidsvrede en welvaart nie, dit reguleer bloot die verhouding tussen werkgewer en werknemer tot op 'n sekere vlak. Wanneer die politieke realiteite vandag in Suid-Afrika in ag geneem word, word daar van boere as werkgewers verwag om vertrouwd te raak met relevante wetgewing, ongeag of daar teenkanting vanuit boeregeledere is of nie.

Boere sal wetgewing moet aanvaar as 'n gegewe, dit so spoedig moontlik implementeer op plase en gebruik in die alledaagse uitvoering van hulle aktiwiteite om hulle nie net te beskerm teen negatiewe arbeidsoptrede nie, maar ook om hulleself voor te berei vir die dag wanneer hulle met vakbonde sal moet onderhandel ten opsigte van diensvoorwaardes vir hulle werknemers.

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.

Wat die landbou van die regering van die dag vra, is 'n beleidsbenadering wat kan meehelp om die landbou as 'n welvaartskeppende sektor in staat te stel om sy regmatige plek in die ekonomie te kan volstaan.

Die ander kant van die muntstuk is dat boere 'n gesindheidsverandering moet ondergaan en die politieke veranderinge in Suid-Afrika te aanvaar. Boere sal ook moet verstaan dat wetgewing 'n tweesnydende swaard is wat nie net voordele vir werknemers inhou nie (al word dit so ervaar), maar ook voordele vir die boer, indien hy hom by die bepalinge van die wet hou. Vir die landbou wat vir baie jare in 'n beskermde omgewing gefunksioneer het, sonder die inmenging van vakbonde en gepaardgaande wetgewing, is daar met hierdie navorsing onteenseglik bepaal dat boere die transformasieproses negatief ervaar en probleme ondervind om in pas te kom met 'n nuwe wetlik gereguleerde, formele arbeidsomgewing.

Dit is duidelik dat die proses van diepgaande en snelle verandering in die landbou die afgelope dekade nou eers op individuele plaasvlak begin deurslaan. Die toekoms van die kommersiële landbou te midde van hierdie transformasieproses, gaan in alle opsigte afhang van die mate waarin die landbou die kundigheid tot sy beskikking gaan gebruik om die probleme van die toekoms op te los.

Op die gebied van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika en spesifiek die landbou, het dit tyd geword dat die onderskeie rolspelers in arbeidsverhoudinge daadwerklike wedersydse begrip vir mekaar se optredes, gevoelens en gedrag moet openbaar om sodoende negatiewe optredes en konflik tot die minimum te beperk. Hoe haalbaar dit in die landbou is, met al die problematiek in hierdie sektor, sal nog gesien moet word. Daar kan egter sonder twyfel aanvaar word dat 'n nuwe era vir die landbou in Suid-Afrika aangebreek het.

Geslaagde arbeidsverhoudinge in die landbou kan dien as barometer vir 'n ekonomie wat kan slaag of faal by 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: AANSOEK OM BETREKking

ABC-BOERDERY

AANSOEK OM BETREKking

VAN:	
NAAM:	
IDENTITEITSNOMMER:	

VOORHEEN HIER GEWERK: JA / NEE. GEDURENDE: _____

TUISWONING: _____ HUWELIKSTATUS: _____

KINDERS: _____

MAN/VROU WOONAGTIG TE: -- _____

DORP/PLAAS EN TEL NO. EN OPMERKINGS VAN VORIGE WERKGEWERS	
1.	
2.	
3.	
Betrekking verlang?	
Hoogste kwalifikasie verwerf:	
Addisionele opleiding gehad:	
Is u bereid om tydelik op 'n naburige plaas te werk?	JA / NEE
Is u in besit van 'n WVF (blou) kaart?	JA / NEE
Is u lid van 'n vakbond?	JA / NEE
Besit u 'n geldige rybewys?	JA / NEE KODE:
Behuising verlang by die werkgewer? Beskik u oor u eie behuising?	JA / NEE JA / NEE
KRIMINELE REKORD EN/OF ONEERVOLLE ONTSLAG BY VORIGE WERKGEWER(S)	JA / NEE

BYLAE B: NIE-PERMANENTE OOREENKOMS

ABC-BOERDERY NIE-PERMANENTE DIENSOOREENKOMS

Ek, _____ ID. NO. _____

aanvaar hiermee diens as 'n werknemer van ABC-BOERDERY, die werkgewer, en is ten volle daarvan bewus dat hierdie slegs 'n nie-permanente aanstelling is. Hierdie kontrak duur vir 'n tydperk van ____ weke / 2 maande / 3 maande / 4 maande.

Hierdie kontrak begin op _____ en sal teen _____ voltooid wees.

1. Vergoeding is R_____ per maand.
2. Betaaldag sal die eerste Saterdag na die einde van die maand wees.
3. Die werknemer bevestig dat die werkgewer met hierdie ooreenkoms nie die verwagting skep van 'n permanente aanstelling nie en aanvaar dat ek volgens ooreengekome kennisgewing die diens van ABC-BOERDERY moet verlaat.
4. By opsegging van hierdie kontrak kan die periode van kennisgewing 1 (een) week deur beide partye wees binne die eerste 4 (vier) weke en daarna 2 (twee) weke tot en met 12 maande van diens.
5. Die diensvoorwaardes, wat insluit werksure en so meer, sal streng volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes wees en etenstye sal in ooreenstemming wees met dié van permanente werknemers.
6. Ek aanvaar hiermee ook die dissiplinêre kode en prosedure sowel as die algemene reëls van ABC-BOERDERY wat te eniger tyd beskikbaar en ter insae is vir die werknemer.
7. Die werknemer ontvang 1.5 dae verlof per maand wat kan akkumuleer.
8. Die werkgewer behou die reg voor om hierdie ooreenkoms te verleng met wilsooreenkoms van beide partye.
9. Ek onderneem om alle veiligheidsmaatreëls soos deur die werkgewer bepaal, na te kom.
10. Ek onderneem om alle uitvoerbare instruksies soos deur die werkgewer of 'n gevolmagtigde gegee mag word in verband met algemene werk, wat kan insluit dieselfde pligte soos wat aan permanente werknemers gegee word, uit te voer en ook soos wat veranderinge mag intree.

11. Ek erken dat ek hierdie ooreenkoms soos aan my voorgelees en verduidelik is, verstaan en vrywillig onderteken.

WERKNEMER

DATUM

WERKGEWER

DATUM

GETUIES: 1. _____ 2. _____

Ek, die ondergetekende "Tolk" bevestig hiermee dat hierdie werknemer aan my bevestig het dat die werknemer die inhoud van hierdie kontrak soos aan die werknemer deur my getolk is, duidelik verstaan

TOLK

KOPIEREG VOORBEHOU

BYLAE C: DIENSOOREENKOMS

ABC-BOERDERY DIENSKONTRAK

Hierdie dokument is 'n dienskontrak wat die bepalings van die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer reël en formaliseer en elke bladsy moet deur beide partye onderteken word om as 'n wettige kontrak geag te word.

1. **DIE WERKNEMER**

VAN: _____

VOLLE VOORNAME: _____

IDENTITEITSNOMMER: _____

(Hierna verwys na as die "werknemer")

2. **DIE WERKGEWER HIERIN VERTEENWOORDIG DEUR:**

VAN: _____

VOORLETTERS: _____

(Hierna verwys na as die "werkgewer")

3. Hierdie dokument bevestig en sluit as dienskontrak mondelinge ooreenkomste aangegaan, in.

4. **SPESIFIEKE BEPALINGS VAN DIE KONTRAK**

**DIENSTYDPERK VAN DIE WERKNEMER WORD ERKEN
VANAF: _____**

4.1. **Dienstermyn en werksure**

Hierdie dienskontrak begin op _____20_____ en sal vir 'n onbepaalde tyd voortduur met inagneming van die proeftydperk soos in Klousule 4.9 van hierdie ooreenkoms totdat diensbeëindiging plaasvind, soos uiteengesit in Klousule 4.10.

Die werknemer sal die volgende ure werk tot 'n maksimum van 45 uur per week met inagneming van klousule 4.2.1 en 4.2.2.

Normale werksure sal wees:

Maandag tot Vrydag vanaf _____ tot _____

Saterdag vanaf _____ tot _____

4.1.1. **Etenspouses**

Die werknemer sal daaglik 'n pouse van 30 minute vir ontbyt en 60 minute vir middagete ontvang, wat nie as tyd gewerk geag word nie.

4.2. **Oortyd**

Weens die aard van die bedryf kan die werkgever van die werknemer verwag om op 'n gereelde basis oortyd te werk, indien nodig. Ure van oortyd sal tussen die werkgever en werknemer ooreengekom word, met redelike kennisgewing wat albei partye billik ag. Betaling van oortyd sal geskied teen minstens 1½ (een en 'n half) keer die normale uurlikse loon.

4.2.1. **Noodwerk**

Noodwerk word geag werk tydens brand, ongeluk, storm, epidemie, gewelddaad, diefstal, die onklaarraking van 'n installasie of enige masjinerie van 'n installasie of enige masjinerie wat nie binne gewone werktyd verrig kan word nie of die hantering van produkte wat weens die bederfbare aard van die produkte sonder versuim verrig moet word, asook werk in verband met die versorging van lewende hawe wat nie binne gewone werktyd verrig kan word nie.

4.2.2. **Verlengde / verkorte werksure**

Verlengde ure sal geag word as gewone werkure vir 'n tydperk nie langer as vier (4) maande nie, maar met hoogstens 8 uur per week en die daaropvolgende ooreenstemmende getal ure verkorte tyd, vir 'n ooreenstemmende tydperk binne dieselfde tydperk van 12 maande om sodoende 'n gemiddeld van 45 uur per week te bewerkstellig.

4.3. **Vergoeding**

Die werknemer sal R_____ per maand as loon ontvang.

4.3.1. Betaaldag sal die eerste Saterdag na die einde van die maand wees en die werknemer moet daarvoor teken by ontvangs.

4.3.2. Vergoeding in natura sal geskied volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, dus 30% van die maandelikse loon of R100.00 (eenhonderd), watter bedrag ookal die grootste is.

4.3.3. Die werkgever en die werknemer kom uitdruklik ooreen dat daar vir geen werk geen vergoeding is nie, wat vergoeding in natura insluit.

4.3.4. Voorskotte aan die werknemer uitbetaal sal op betaaldag van die werknemer se loon verhaal word.

4.3.5. Die werknemer kan by wedersydse ooreenkoms, sonder om hierdie kontrak te beëindig, tydelik as 'n stukwerker by die werkgewer werk en 'n stukwerker-kontrak sal dan vir sodanige tydperk geld waarin ook oor die vergoeding ooreengekom sal word.

4.4. **Akkommodasie**

4.4.1. As deel van die vergoedingspakket verskaf die werkgewer aan die werknemer die okkupasiereg tot akkommodasie wat uitsluitlik voortspruit uit die diensverhouding tussen die partye en wat sal verval by die beëindiging van die diensverhouding.

4.4.2. Die werknemer is aanspreeklik vir enige skade aangerig aan die akkommodasie.

4.4.3. Die okkupasiereg is beperk tot die werknemer alleen en besoekers kan slegs met die toestemming van die werkgewer ontvang word.

4.5. **Betaalde vakansiedae**

Die volgende sal geag word as synde betaalde vakansiedae te wees: Nuwejaarsdag, Menseregtedag, Goeie Vrydag, Gesinsdag, Vryheidsdag, Werkersdag, Jeugdag, Vrouedag, Erfenisdag, Versoeningsdag, Kersdag en Welwillendheidsdag.

Dit is 'n diensvoorwaarde dat die werknemer op 'n vakansiedag sal werk indien nodig, met voorafkennisgewing.

4.6. **Pligte**

Soos aangeheg per bylae gemerk "Bylae A"

4.7. **Verlof, siekteverlof en afwesigheid van werk**

4.7.1. Die permanente werknemer sal 21 (een-en-twintig) opeenvolgende dae (kalenderdae) normale jaarlikse betaalde verlof toegestaan word na 12 maande ononderbroke diens by die werkgewer.

4.7.2. Geleentheidsverlof wat gedurende die jaar geneem is, sal van die jaarlikse normale verlof afgetrek word.

4.7.3. Gesinsverantwoordelikeverlof tot 'n maksimum van 3 dae per jaar kan geneem word met vooraf aansoek en met redelike bewys vir die rede aan die werkgewer.

4.7.4. Die werknemer sal 1 betaalde dag siekteverlof vir elke voltooide 4 weke gedurende die eerste 6 maande van diens by die werkgewer ontvang en die totaal is 6 weke uitgewerk oor 'n siklus van 36 maande.

4.7.5. In die geval waar die werknemer vir enige periode van vyf werksdae afwesig is van werk en nie 'n doktersertifikaat voorlê nie, sal die werknemer as gedros geag word vanaf die sesde werksdag. Die werknemer en werkgewer kom uitdruklik ooreen dat dit die werknemer se verantwoordelikheid is om die werkgewer van sodanige siekte in kennis te stel. Die werknemer moet

rapporteer aan die werkgever vanaf die eerste dag van sodanige siekte en moet 'n mediese sertifikaat inhandig vanaf die eerste dag van die siekte.

- 4.7.6. Indien die werknemer vir enige rede hoegenaamd, ongeag of sodanige rede binne of buite beheer van die werknemer is of was, vir enige dag of gedeelte van 'n dag vir enige langer tydperk nie vir diens aanmeld en/of nie die werknemer se normale dienste verrig nie, sal die werknemer nie geregtig wees op enige vergoeding hoegenaamd nie vir sodanige dag, gedeelte van 'n dag of langer tydperk wat die normale dienste nie verrig is nie.

4.8. **Byvoordele**

Die volgende byvoordele sal deur die werknemer geniet word:

- 4.8.1. Jaarlikse bonus op meriete en diskresie van die werkgever word toegeken en dit bly 'n voorreg en sal nie as 'n reg geag word nie.
- 4.8.2. Werkloosheidsversekeringsfonds sal soos per wet van die werknemer se loon verhaal word.
- 4.8.3. Onbetaalde kraamverlof sal aan vroulike werknemers toegestaan word vir 4 weke voor en 8 weke na die bevalling en sal in totaal nie 16 weke oorskry nie. Dit is die verantwoordelikheid van die werknemer om die werkgever skriftelik in kennis te stel van die verwagte datum van bevalling.

4.9. **Proeftydperk**

Die werknemer se aanstelling is onderhewig aan 'n proeftydperk van 1 (een) maand of 30 (dertig) dae na diensaanvaarding en die aanstelling word eers finaal en permanent indien die werknemer die proeftydperk tot bevrediging van die werkgever afgelê het. Vir die eerste vier (4) weke proeftydperk is kennisgewing van diensbeëindiging een (1) week en daarna (1) maand deur enige party.

4.10. **Diensbeëindiging**

Hierdie dienskontrak sal beëindig word by die plaasvind van die volgende gebeurtenisse:

- 4.10.1. By wedersydse ooreenkoms;
- 4.10.2. Deur die dood van die werknemer;
- 4.10.3. Deur onmoontlikwording van prestasie deur enige van die partye om welke rede ook al;
- 4.10.4. Deur langdurige siekte of ongeskiktheid van meer as ses weke van enige van die partye;
- 4.10.5. In geval die werkgever dit nie meer finansieel kan bekostig of as gevolg van bedryfsvereistes van die werkgever, om 'n werknemer in diens te hê nie, sal dertig (30) dae skriftelike kennisgewing aan die werknemer gegee word vir sodanige beëindiging;

4.10.6. In die geval van 'n natuurramp, byvoorbeeld hael, kan die ooreenkoms met beide partye se wilsooreenstemming beëindig word, omrede dit 'n bedryfsvereiste sal wees;

4.10.7. Met kontrakbreuk en

4.10.8. By aftrede van die werknemer op 60jarige ouderdom.

4.11. Die werknemer se dienste kan summier beëindig word deur die werkgewer ná 'n dissiplinêre verhoor in die geval van wangedrag, swak werksprestasie of onbekwaamheid van die werknemer.

Algemene voorwaardes

5. Die bepalings van hierdie dienskontrak, asook hierdie klousule, kan slegs skriftelik gewysig word en moet deur beide partye onderteken word.
6. Die werkgewer en werknemer kom ooreen dat, in geval die werknemer nie die werknemer se pligte tot tevredenheid van die werkgewer nakom nie, of wangedrag openbaar, of die ooreenkoms op een of ander wyse verbreek, tugstappe teen die werknemer geneem sal word volgens die werkgewer se dissiplinêre prosedure en kode, aangesien dit deel vorm van hierdie dienskontrak.
7. Die werkgewer en werknemer kom uitdruklik ooreen dat die werkgewer op geen wyse hoegenaamd aanspreeklik sal wees vir enige skade of nadeel gely deur die werknemer voortspruitend uit beserings deur die werknemer opgedoen of enige nadeel hoegenaamd gely deur die werknemer in die loop en uitvoering van die werknemer se diens en die werknemer vrywaar die werkgewer van enige vorm van aanspreeklikheid hoegenaamd in hierdie verband. Hierdie Klousule 7 vrywaar die werkgewer van enige vorm van aanspreeklikheid soos enige vorm van opset, nalatigheid of skuldlose optrede of versuim wat op die werkgewer se optrede gegrond sou kon word.
 - 7.1. Moeders met babas neem sulke babas of kinders op eie risiko en verantwoordelikheid na die werksplek en dieselfde vrywaring in Klousule 7 vir die werkgewer geld ook by Klousule 7.1.
8. Die werknemer gee hiermee toestemming dat die werkgewer die bedrae in terme van wetgewing van die werknemer se salaris mag aftrek.
 - 8.1. Skade gely deur die werkgewer, wat insluit die verlies van enige gereedskap of toerusting as gevolg van nalatigheid of moedswilligheid van die werknemers, sal verhaal word van die werknemer se loon.
9. Die werknemer onderneem om tot 'n alkoholpersentasie- of 'n dwelmmisbruiktoets toe te stem op die werkgewer se versoek. Hierdie toets kan insluit die loop op 'n reguit lyn, die vinger na die neus bring, onsamehangende/ sleeptong spraak, die optel van 'n koppiespeld of al die genoemde toetse as geheel, uitgevoer deur die werkgewer in teenwoordigheid van twee (2) getuies, of 'n bloedmonster wat onder die aanvaarde persentasie van 0.05% moet wees.
10. Die werkgewer en die werknemer kom uitdruklik ooreen dat die werknemer al die werkgewer se veiligheidsmaatreëls betreffende gifstowwe sal nakom en

gehoorsaam, soos om dit nie in te asem nie, nie te rook tydens werk met gifstowwe nie, hande te was na werk met gifstowwe, en so meer.

- 10.1. Die werknemer onderneem uitdruklik om enige elektriese defekte aan die werkgewer te rapporteer en indien met 'n elektriese apparaat gewerk word, soos 'n sweismasjien of kantsnyer, moet alle veiligheidsmaatreëls, soos deur die werkgewer en per wet voorgeskryf, deur hom nagekom word. Geen werknemer mag sonder toestemming met enige elektriese apparaat werk nie.
11. Die behuisingsooreenkoms maak deel uit van hierdie dienskontrak.
12. Die werkgewer en die werknemer kom uitdruklik ooreen dat die werknemer alle uitvoerbare instruksies sal uitvoer soos deur die werkgewer gegee word.

13. Aanvaardingsklousule

Die diensvoorwaardes soos in hierdie dienskontrak uiteengesit, is duidelik aan my as werknemer voorgelees, verduidelik en ek aanvaar en verstaan dit ten volle.

GETEKEN HEDE DIE _____ DAG VAN DIE MAAND _____ 20____

GETUIES: 1. _____

DIE WERKNEMER

2. _____

DIE WERKGEWER

Ek, die ondergetekende "Tolk" bevestig hiermee dat hierdie werknemer aan my bevestig het dat die werknemer die inhoud van hierdie kontrak soos aan die werknemer deur my getolk is, duidelik verstaan.

TOLK: _____

Kopiereg voorbehou

BYLAE D: BEHUISINGSOORENKOMS

ABC-BOERDERY BEHUISINGSOORENKOMS

DIE VERHUURDER: VAN: _____

VOORNAME: _____

(hierna genoem die verhuurder)

en

DIE HUURDER: VAN: _____ VOLLE
VOORNAME: _____

(hierna genoem die huurder)

ID NOMMER: _____ WERKNEMER NR: _____

1. Hiermee kom die huurder en die verhuurder ooreen dat die huurder okkupasiereg van die huis/woonkwartier soos deur die verhuurder verskaf en soos deur die partye ooreengekom, voetstoots verkry teen 'n maandelikse huur van: R_____
2. Die huurder sal nie geregtig wees om enige diere aan te hou nie.
3. Die huurder sal toesien dat daar slegs direkte lede van die gesin wat in diens is van ABC-BOERDERY of die skoolgaande kinders van die huurder in die woonkwartier/huis woon .
 - 3.1. Die verhuurder moet in kennis gestel word indien besoekers by die huurder kuier of oornag.
 - 3.2. Geen reg word aan die huurder verleen om te onderverhuur of te plak nie en beide word ten strengste verbied.
4. In die geval van diensbeëindiging van die primêre verhouding deur enige van die twee partye, word hierdie ooreenkoms ook opgesê en geen permanente verblyfreg word aan die huurder gegee nie.
5. Die normale kennisperiode vir diensbeëindiging sal ook van toepassing wees op hierdie behuisingskontrak, tensy die huurder andersins (summier) ontslaan word.
6. Enige skade aan die eiendom kan van die huurder verhaal word ten tye van die behuisingskontrak se duur of binne sewe dae na afloop daarvan.
 - 6.1. Die huurder onderneem om die area in en om die woning/woonkwartiere skoon en netjies te hou.
7. Die verhuurder behou die reg voor om die huurder mee te deel as daar rusverstoring vir die omgewing plaasvind vanaf die huurder en die huurder onderneem uitdruklik om aan sodanige vermaning gehoor te gee.

Die huurder onderneem om geen elektriese uitbreidings te doen nie, geen strukture op te rig of aan te bou of enige struktuurverandering aan te bring nie.

GETEKEN TE _____ OP HIERDIE ____ DAG VAN
_____ 20_____.

HUURDER

VERHUURDER

GETUIES: 1. _____

2. _____

Kopiereg voorbehou

BYLAE E:

<i>DISSIPLINêRE KODE</i>	
DISSIPLINêRE PROSEDURE EN GRIEWEPROSEDURE	
MONDELINGSE WAARSKUWING	
SKRIFTELIKE WAARSKUWING	
FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING	
KENNISGEWING VAN DISSIPLINêRE VERHOOR	
DISSIPLINêRE VERSLAG	
BEëINDIGING VAN DIENS NA 'N DISSIPLINêRE VERHOOR	

ABC-BOERDERY

DISSIPLINÊRE KODE

(WERKGEWER GEBRUIK HIERDIE KODE AS RIGLYN EN IS NIE SLEGS AAN HIERDIE PUNTE GEBONDE NIE)

OORTREDING	DISSIPLINÊRE AKSIE
<p>1. Afwesigheid sonder verlof</p> <p>2. Laat aanmelding vir diens / diens voor ophoutyd verlaat</p> <p>3. Slaap op diens</p>	<p><u>Nrs 1 tot 3</u></p> <p>1 mondelinge waarskuwing na 3de skriftelike waarskuwing ontslag (Formele dissiplinêre verhoor moet gehou word met ontslag)</p>
<p>4. Nalatigheid wat 'n geringe verlies of skade tot gevolg het</p> <p>5. Onverantwoordelike optrede teenoor kollegas / werkgewer</p> <p>6. Nalaat om 'n opdrag uit te voer</p> <p>7. Snedige / beledigende taal teenoor werkgewer</p>	<p><u>Nrs 4 tot 7</u></p> <p>1 mondelinge waarskuwing en na 2de skriftelike waarskuwing ontslag (Formele dissiplinêre verhoor moet gehou word met ontslag)</p>
<p>8. Verbreking van algemene reëls</p> <p>9. Lig onder die invloed van alkohol / dwelms wees</p> <p>10. Dislojaliteit / oneerlikheid / misbruik siekverlof</p> <p>11. Astrantheid / ongehoorsaamheid</p> <p>12. Nalatigheid wat 'n ernstige verlies of skade tot gevolg het</p> <p>13. Versuim om veiligheidstandaarde / prosedure na te kom</p>	<p><u>Nrs 8 tot 13</u></p> <p>Na een skriftelike waarskuwing - ontslag (Formele dissiplinêre verhoor moet gehou word met ontslag)</p>
<p>14. Drostery / afwesigheid (meer as 5 werksdae)</p> <p>15. Aanranding / poging tot aanranding</p> <p>16. Ontkenning / miskennening van werkgewer se gesag</p> <p>17. Diefstal / onwettige besit van werkgewer se eiendom / medepligtigheid (skuldig bewys in hof)</p> <p>18. Bedrog / vervalsing</p> <p>19. Opstokery / intimidasie / afpersing / afdreiging</p> <p>20. Onbeskernde staking / onbeskernde nywerheidsaksie</p> <p>21. Weiering van 'n instruksie / insubordinasie</p> <p>22. Openbaarmaking van werksgeheime</p> <p>23. Onder die invloed van alkohol of dwelms soos per toets uitgevoer</p> <p>24. Brutaliteit / pammantigheid</p> <p>25. Kontrakbreuk</p> <p>26. Ernstige wangedrag</p>	<p><u>Nrs 14 tot 26</u></p> <p>Summiere ontslag na 'n formele dissiplinêre verhoor (Kollektiewe onbeskernde staking kan lei tot kollektiewe ontslag sonder dissiplinêre verhoor)</p>

ABC-BOERDERY

DISSIPLINÊRE PROSEDURE

(WERKGEWER GEBRUIK HIERDIE VERKORTE WEERGAWE AS RIGLYN)

1. 'n Skriftelike kennisgewing sal aan die werknemer gegee word dat 'n formele dissiplinêre ondersoek/verhoor na 24 uur of langer gaan plaasvind met die datum en die plek van ondersoek/verhoor aangedui op die kennisgewingvorm.
2. 'n Formele dissiplinêre verhoor word gehou deur 'n voorsitter en 'n verteenwoordiger (medewerknemer in diens by dieselfde werkgewer of erkende werksvloer-verteenwoordiger) vir die werknemer indien hy dit verkies en indien nodig ook 'n tolk op die werknemer se versoek.
3. Die werknemer moet die werkgewer ten minste 12 ure voor die dissiplinêre verhoor in kennis stel indien hy/sy 'n ander verteenwoordiger, soos in punt 2 hierbo genoem, gaan gebruik.
4. 'n Dissiplinêre verhoor word gewoonlik (tensy soos in punt 6) formeel waargeneem deur die werkgewer. Die werkgewer en die werknemer kan getuie/s gebruik in die ondersoek/verhoor en indien die werknemer 'n tolk verlang kan hy van 'n tolk gebruik maak.
5. Indien 'n tolk verlang word, moet die werkgewer ten minste 12 ure voor die verhoor in kennis gestel word.
6. 'n Arbeidsbetrekkingeverteenwoordiger / amptenaar van die werkgewers-organisasie kan op diskresie van die werkgewer die dissiplinêre verhoor en / of die appèlverhoor waarneem.
7. Appèl moet binne 36 uur ná 'n uitspraak van die voorsitter, aanhangig gemaak word deur die werknemer en die werkgewer moet daarna binne 36 uur skriftelik só 'n appèl ontvang.

GRIEWEPROSEDURE

1. 'n Grief moet mondelings opgelos word en beide partye moet poog om só 'n grief so spoedig moontlik op te los.
2. Indien dit nie mondelings opgelos word nie, moet die werknemer nie later as twee (2) werksdae nie, aan die werkgewer skriftelik kennis gee van só 'n grief en die grief duidelik uiteensit op só 'n kennisgewing.
3. Ná die werkgewer só 'n skriftelike grief ontvang het, moet die werkgewer binne twee (2) werksdae só 'n grief oplos en die werknemer skriftelik van sy besluit in kennis stel.
4. Indien die werknemer nie tevrede is nie, kan die werknemer sy ontevredenheid met só 'n besluit weer op skrif aan die werkgewer oorhandig binne twee (2) werksdae nadat hy die werkgewer se besluit ontvang het.
5. Die werkgewer kan sy besluit/beslissing in heroorweging neem, indien hy dit nodig ag, maar moet die werknemer skriftelik binne twee (2) werksdae van sy besluit in kennis stel wat dan finaal sal wees op hierdie vlak.
6. Die werkgewer kan op diskresie ook van 'n arbeidsbetrekkingeverteenwoordiger of 'n amptenaar van die werkgewersorganisasie se dienste gebruik maak ten einde die grief op te los.
7. Indien die grief nog nie opgelos is nie, kan die werkgewer/werknemer 'n onpartydige derde party aanwys om hierdie grief op te los en só 'n besluit/beslissing sal finaal wees.

ABC-BOERDERY

MONDELINGSE WAARSKUWING

HIERMEE VERKLAAR EK _____

ID NO.: _____

DAT EK 'N MONDELINGSE WAARSKUWING VAN MY WERKGEWER

ONTVANG HET VIR _____

HIERDIE MONDELINGSE WAARSKUWING IS GELDIG VIR 2 MAANDE.

_____ WERKNEMER	_____ DATUM	_____ TYD
---------------------------	-----------------------	---------------------

_____ WERKGEWER	_____ DATUM	_____ TYD
---------------------------	-----------------------	---------------------

Indien die werknemer weier om sodanige mondelingse waarskuwing te teken, verkry u 'n getuie.

Ek erken hiermee dat _____ 'n mondelingse waarskuwing van sy werkgewer ontvang het.

GETUIE: _____ DATUM: _____ TYD: _____

ABC-BOERDERY

SKRIFTELIKE WAARSKUWING

HIERMEE VERKLAAR EK _____

ID NO.: _____

DAT EK 'N SKRIFTELIKE WAARSKUWING VAN MY WERKGEWER

ONTVANG HET VIR _____

HIERDIE SKRIFTELIKE WAARSKUWING IS GELDIG VIR 6 MAANDE.

WERKNEMER

DATUM

TYD

WERKGEWER

DATUM

TYD

Indien die werknemer weier om sodanige skriftelike waarskuwing te teken, verkry u 'n getuie.

Ek erken hiermee dat _____ 'n skriftelike waarskuwing van sy werkgewer ontvang het.

GETUIE: _____ DATUM: _____ TYD: _____

ABC-BOERDERY

FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING

HIERMEE VERKLAAR EK _____

ID NO.: _____

DAT EK 'N FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING VAN MY WERKGEWER

ONTVANG HET VIR _____

HIERDIE FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING IS GELDIG VIR 6 MAANDE.

WERKNEMER

DATUM

TYD

WERKGEWER

DATUM

TYD

Indien die werknemer weier om sodanige finale skriftelike waarskuwing te teken, verkry u 'n getuie.

Ek erken hiermee dat _____ 'n finale skriftelike waarskuwing van sy werkgewer ontvang het.

GETUIE: _____ **DATUM:** _____ **TYD:** _____

ABC-BOERDERY

VERTROULIK

KENNISGEWING VAN DISSIPLINÊRE ONDERSOEK/VERHOOR

Voltooi in tweevoud

AAN:

Identiteitsnommer: _____

VAN:

Neem kennis dat 'n dissiplinêre ondersoek / verhoor gehou sal word om die volgende oortreding/s, wat na bewering deur u gepleeg is, te ondersoek:

Lokaal vir die ondersoek: _____

DATUM VAN VERHOOR: _____ **TYD:** _____ **of so gou moontlik daarna**

U het die reg dat u erkende werkvloerverteenwoordiger of 'n medewerknemer en u getuie/s die ondersoek / verhoor mag bywoon, maar u moet dit self reël, asook 'n tolk wat u binne 12 ure na die ontvangs van hierdie dokument met u werkgewer moet reël. U het ook die reg om tydens die ondersoek / verhoor u kant van die saak te stel, vrae te vra en antwoorde aan te bied.

WERKGEWER

DATUM

TYD

Ek erken ontvangs van hierdie kennisgewing.

WERKNEMER

DATUM

TYD

Indien die werknemer weier om ontvangs te erken, moet u 'n getuie verkry om te bevestig dat kennis van 'n dissiplinêre ondersoek/verhoor wel gegee is.

Ek bevestig dat _____
in my teenwoordigheid verwittig is van bovermelde ondersoek/verhoor.

NAAM: _____ **ID no:** _____

HANDTEKENING: _____ **DATUM:** _____ **TYD:** _____

ABC-BOERDERY

VERTROULIK (FORMEEL)

DISSIPLINÊRE VERSLAG / SKRIFTELIKE WAARSKUWING

(Voltooi in Duplikaat)

NAAM VAN WERKNEMER: _____
ID no: _____

OORTREDING: _____

DISSIPLINÊRE VOORSITTER: _____

KLAER: _____

WERKNEMERVERTEENWOORDIGER: _____

TOLK: _____

ARBEIDSBETREKINGEVERTEENWOORDIGER: _____

PLEIT: **SKULDIG / ONSKULDIG** UITSPRAAK: **SKULDIG / ONSKULDIG**

REDES VIR UITSPRAAK: (Kort opsomming) _____

VOORSITTER

DATUM

TYD

WERKGEWER

DISSIPLINÊRE AKSIE GENEEM

1. Finale skriftelike waarskuwing geldig vir _____
vanaf _____ tot en met _____

2. ONTSLAG: Met effek
vanaf _____

WERKNEMER

DATUM

TYD

GETUIE

DATUM

TYD

WERKNEMERVERTEENWOORDIGER

DATUM

TYD

DIE WERKNEMER MAG BINNE 72 UUR SKRIFTELIK APPELLEER TEEN DIE UITSpraak

ABC-BOERDERY

BEëINDIGING VAN DIENSKONTRAK

Voltooi in Duplikaat

AAN: _____ ID nommer: _____

ADRES:

Neem hiermee kennis dat ek in die lig van die dissiplinêre verhoor gehou op

u skuldig gevind het aan die ernstige oortreding/s soos uiteengesit in die kennisgewing van dissiplinêre verhoor

gedateer _____.

Neem hiermee kennis dat op grond van die aard van die oortreding en die dissiplinêre kode waaraan u u skuldig gemaak het u summier ontslaan word met ingang van _____.

U uitstaande loon van _____ dae/ _____ weke/ _____ maand word pro-rata aan u betaal tot

en met _____ 20_____.

WERKGEWER

DATUM

TYD

Ek neem hiermee kennis van die beëindiging van my dienskontrak vanaf

WERKNEMER

DATUM

TYD

ABC-BOERDERY

SKRIFTELIKE TOESTEMMING

Hiermee gee ek my skriftelike toestemming dat u die bedrag wat ek as voorskot of as produkte geneem het, op my betaaldag van my loon kan verhaal.

WERKNEMER

DATUM

WERKGEWER

DATUM

GETUIES:

1. _____

DATUM

2. _____

DATUM

BYLAE G: TYD-EN LOONREGISTER

TYD- EN LOONREGISTER

BETAALSTROKIE

MAAND:				POS BEKLEE:				OUDERDOM:				MAAND:		BONUS R	
NAAM EN VAN:								NAAM EN VAN:							
NORMALE- / VERLENGDE / KORTER TYD								ID NR:							
ID NR:				AANVANGSTYD:				OPHOUTYD:				OORTYD: _____ UUR @ R _____ /uur = R			
Dag & Dat	Ure	O/T	Dag & Dat	Ure	O/T			R	Inkomste	R	Aftekings				
1			17			Onbet dae Afw	Loon		Loon		W V F				
2			18			Bet dae Afw	Bonus		Bonus		Dae afwesig				
3			19			Bet dae siekver	Oortyd		Oortyd		Voorskotte				
4			20			Ure oortyd	Natura		Natura		Natura				
5			21				R Kennistydperk		Pro-rata Verlof		Skadevergoeding				
6			22			Bet in natura	Pro-rata verlof		Kennistydperk						
7			23			Behuising									
8			24			Voedsel	TOTAAL		TOTAAL		TOTAAL				
9			25			Krag	Aftekings								
10			26				Dae afwesig								
									INKOMSTE R _____						
									MIN AFTREKKINGS R _____						
11			27				Voorskotte								
12			28			TOTAAL	Natura								
13			29				WVF								
14			30				Skadevergoeding								
15			31												
16							LOON Uitbetaal								
Opmerkings		Uitreiking		Voorskotte		Bonus		DATUM: HANDTEKENING VAN WERKGEWER:		HANDTEKENING VAN WERKGEWER: DATUM					
								ERKENNING VAN ONTVANGS: HANDTEKENING/ DUIMDRUK VAN WERKNEMER: DATUM:		ONTVANGSERKENNING: HANDTEKENING / DUIMDRUK VAN WERKNEMER DATUM:					

BYLAE H: MEDIESE VERSLAG

ABC-BOERDERY MEDIESE VERSLAG

AAN: Dokter _____

VAN: _____

EK STUUR _____

NA U VIR 'N MEDIESE ONDERSOEK.

Hy/Sy kla oor:
EIE DIAGNOSE:

Ek as werkgewer erken die werknemer se siektetoestand vir _____ dae en ag dit as betaalde siekteverlof.

WERKGEWER **DATUM** **TYD**

WERKNEMER **DATUM** **TYD**

Dokter / mediese beampte se diagnose is:
Hy/sy kwalifiseer vir _____ dae ligte diens.

Hy/sy sal _____ dae afwesig wees van sy werk as gevolg van bogenoemde toestand en

weer geskik wees op _____ vir diens.

HANDTEKENING VAN GENEESHEER / MEDIESE BEAMPTE

DR / MEDIESE BEAMPTE..... TEL: _____
(In drukskrif asseblief)

DATUM: _____

TYD: _____

BYLAE I: WERKNEMERBEDANKINGSVORM

WERKNEMER: NAAM EN VAN:		
ID NOMMER:		
WERKGEWER:		
EK GEE HIERMEE SKRIFTELIK AAN MY WERKGEWER 24 UUR / TWEE WEKE / MAAND KENNIS DAT EK MY DIENS BEëINDIG / BY WEDERWYDSE OOREENKOMS.		
BEëINDIGING VAN DIENS OP:		
MY LAASTE WERKSDAG SAL WEES OP:		
HANDTEKENING VAN WERKNEMER	DATUM	TYD
GETUIES:		
EK, _____ EN		
EK, _____ GETUIG DAT BOGENOEMDE		
VRYWILLIG BEDANK:		

GETUIE 1. HANDT. / DUIMDRUK :		GETUIE 2. HANDT. / DUIMDRUK
HANDTEKENING VAN WERKGEWER	DATUM	TYD

FINALE LOON ONTVANG.

LOON VANAF _____ TOT _____ = R _____

PRO-RATA VERLOF _____ MAANDE X 1,50 DAE X R _____ = R _____

KENNISTYDPERK VANAF _____ TOT _____ = R _____

TOTAAL = R _____

ONTVANGS VAN DIENSSERTIFIKAAT : JA / NEE

ONTVANGS VAN W.V.F. KAART : JA / NEE

ONTVANGSERKENNING (HANDT. / DUIMDRUK) DATUM

WERKGEWER DATUM

GETUIES: 1. _____ 2. _____

BYLAE J:

STAKINGSKENNISGEWING (1STE)	
STAKINGSKENNISGEWING (2DE)	
STAKINGSKENNISGEWING (3DE)	
ULTIMATUM	
2DE ULTIMATUM	
DOKUMENT AAN VAKBOND – WAAROM WERKNEMERS NIE ONTSLAAN MAG WORD NIE	
KENNISGEWING VAN KOLLEKTIEWE DISSIPLINÊRE VERHOOR	
KOLLEKTIEWE ONTSLAGVORM	

ABC-BOERDERY

EERSTE KENNISGEWING

DATUM _____

TYD _____

AAN ALLE STAKENDE WERKNEMERS

U neem kollektief deel aan 'n onbeskermd staking vanaf _____ (tyd en datum).

U word versoek om teen _____ (tyd) u werk te hervat - u verdien nie geld vir die tyd wat u nie werk nie. Twee afgevaardigdes kan met bestuur onderhandel, terwyl die ander werkers hulle werk hervat.

BESTUURDER / EIENAAR

ABC-BOERDERY

TWEEDE KENNISGEWING

DATUM _____

TYD _____

AAN ALLE STAKENDE WERKNEMERS

U neem steeds deel aan 'n onbeskermd staking vanaf _____ (tyd en datum). U het my vorige kennisgewing om u werk te hervat, geïgnoreer. U word versoek om teen _____ (tyd) u werk te hervat - u verdien nie geld vir die tyd wat u nie werk nie. Twee afgevaardigdes kan met bestuur kom onderhandel, terwyl die ander werknemers werk.

BESTUURDER / EIENAAR

ABC-BOERDERY

DERDE KENNISGEWING

DATUM _____

TYD _____

AAN ALLE STAKENDE WERKNEMERS

U neem steeds deel aan 'n onbeskermd staking vanaf _____ (tyd en datum).

U het my vorige twee kennisgewings om u werk te hervat, geïgnoreer. U word versoek om teen _____ (tyd) u werk te hervat - u verdien nie geld vir die tyd wat u nie werk nie. Twee afgevaardigdes kan met bestuur kom onderhandel, terwyl die ander werknemers werk.

U kan uself skuldig maak aan dissiplinêre aksie indien u nie teen _____ (tyd) u werk hervat nie.

BESTUURDER / EIENAAR

ABC-BOERDERY

ULTIMATUM

DATUM _____

TYD _____

AAN ALLE STAKENDE WERKNEMERS

U neem steeds kollektief deel aan 'n onbeskermd staking vanaf _____ (tyd en datum).

U het my vorige drie kennisgewings om u werk te hervat, geïgnoreer. U word versoek om teen _____ (tyd) u werk te hervat - u verdien nie geld vir die tyd wat u nie werk nie. Twee afgevaardigdes kan met die bestuur kom onderhandel, terwyl die ander werknemers werk.

U sal dissiplinêr aangekla word indien u nie terugkeer werk toe op _____ (tyd) en u werk hervat nie.

Hiermee dus 'n **ULTIMATUM** om u werk te hervat om kollektiewe dissiplinêre aksie, wat kan lei tot u ontslag, te vermy.

BESTUURDER / EIENAAR

ABC-BOERDERY

TWEEDE ULTIMATUM

DATUM _____

TYD _____

AAN ALLE STAKENDE WERKNEMERS

U het my vorige ultimatum geïgnoreer.

Hiermee 'n finale **ULTIMATUM** om u werk op _____ (tyd) te hervat.

Indien nie, sal 'n kollektiewe dissiplinêre verhoor gehou word wat tot u ontslag kan lei.

BESTUURDER / EIENAAR

PER FAKS: (NOMMER)

DATUM EN TYD

VIR AANDAG: MNR. X

XYZ (VAKBOND SE NAAM)
POSBUS 0000
BRITS
0250

Meneer

ONBESKERMDE STAKING BY "ABC BOERDERY"

Neem kennis dat van die vakbond XYZ se lede onbeskermd staak sedert ____ (dag, datum en tyd).

U is bewus van die onbeskermd staking deurdat u telefonies op ____ (dag, datum en tyd) (of skriftelik) deur my in kennis gestel is.

Daar is reeds 3 kennisgewings en 2 ultimatus aan die onbeskermd stakers uitgereik. Die laaste (2de) ultimatum verstryk op ____ (tyd). Indien die stakers nie dan hulle werk hervat nie, sal kollektief dissiplinêr teen hulle opgetree word wat kan lei tot hulle ontslag.

U het dus tyd tot ____ (dag, datum en tyd) om redes aan te voer hoekom die onbeskermd stakers, waarvan daar ook lede van XYZ vakbond betrokke is, nie afgedank mag word nie. Sou u nie reageer op genoemde tyd nie, sal voortgegaan word met die kollektiewe dissiplinêre verhoor wat tot ontslag kan lei.

Die uwe

BOER A

ABC-BOERDERY

ONTSLAG

DATUM _____

TYD _____

U het sedert _____ (datum) om _____ (tyd) deelgeneem aan 'n onbeskermd staking.

U het drie kennisgewings om werk te hervat, geïgnoreer, asook twee **ULTIMATUMS**.

Neem kennis dat u vanaf _____ (datum) en _____ (tyd) kollektief ontslaan word uit die diens van _____.

U kan u uitstaande loon tot en met _____ (datum en tyd) op

_____ (datum en tyd) ontvang, asook u werkloosheidsversekeringskaart en dienssertifikaat.

U het tyd tot _____ (datum) teen _____ (tyd) om heraanzoek te doen vir u werk - indien u dit nie doen nie, sal die aansoek sluit en u nie weer heroorweeg word vir die werk nie.

BESTUURDER / EIENAAR

BYLAE K: DIE VRAELYS

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

1. Ouderdom	Jonger as 20 jaar		1	(4)
	20 - 29 jaar		2	
	30 - 39 jaar		3	
	40 - 49 jaar		4	
	50 jaar en ouer		5	

2. Hoogste kwalifikasie	St. 8 en laer		1	(5)
	St. 10		2	
	Diploma		3	
	Graad		4	
	Na-Graads		5	

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

4. Watter tipe boerdery bedryf u oorwegend?	Melkery		1	(7)
	Kommersiële beeste		2	
	Droë landverbouing		3	
	Besproeiing		4	
	Gemengde boerdery		5	

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

6. Indien wel, hoeveel los arbeiders (oesters) het u gemiddeld per jaar op u plaas?	Geen		1	(9)
	1 – 50		2	
	51 – 100		3	
	101 – 150		4	

AFDELING B

Arbeidsverhoudinge

7. Het u enige opleiding/kursus in arbeidsverhoudinge gehad?	Ja		1	(10)
	Nee		2	

8. In welke mate dra u kennis van arbeidsverhoudinge?	Deeglik		1	(11)
	Oorsigtelik		2	
	Geensins		4	

9. Wat is na u mening u plaaswerkers se houding t.o.v. 'n dienskontrak?	Positief		1	(12)
	Neutraal		2	
	Negatief		3	

10. Hoe neem u hoofsaaklik permanente plaaswerkers in diens? (Merk 1)	Volgens gevoel/sigwaarde		1	(13)
	Op aanbeveling		2	
	Onderhoude		3	
	Vasgestelde kriteria		4	
	Ander		5	

11. Indien Ander gemerk in vraag 10, spesifiseer.			
(14)			

12. Wat is u houding ten opsigte van 'n dienskontrak?	Positief		1	(15)
	Neutraal		2	
	Negatief		3	

13. Het u 'n geskrewe dienskontrak met u permanente plaaswerkers?	Ja		1	(16)
	Nee		2	

14. Beskik u oor 'n formele rekordstelsel van u permanente plaaswerkers?	Ja		1	(17)
	Nee		2	

15. Indien NEE, verstrek vernaamste rede.	Stel nie belang nie		1	(18)
	Administratiewe las		2	
	Maak staat op geheue		3	
	Onvoldoende fondse		4	
	Onvoldoende kennis/opleiding		5	

16. Bestaan daar 'n dissiplinêre prosedure op u plaas?	Mondelings		1	(19)
	Skriftelik		2	
	Geen		3	

17. Bestaan daar 'n griewe-prosedure op u plaas?	Mondellings		1	(20)
	Skriftelik		2	
	Geen		3	

18. Maak u van 'n werkerraad- of komitee-stelsel gebruik?	Ja		1	(21)
	Nee		2	

AFDELING C

Arbeidswetgewing

19. Ondervind u enige onenigheid met u plaaswerkers sedert die nuwe arbeidswetgewing na 1994 in werking is?	Dikwels		1	(22)
	Soms		2	
	Nooit		3	

20. Wat dink u gaan die invloed van die Wet op Arbeidsverhoudinge (66 van 1995) op die landbou wees?	Arbeidsvrede verseker		1	(23)
	Arbeidsonrus veroorsaak		2	
	Werkloosheid veroorsaak		3	
	Geen invloed hê		4	

21. Dink u daar moet hoegenaamd enige arbeidswetgewing op die landbou van toepassing wees?	Ja		1	(24)
	Net sekere wetgewing		2	
	Nee		3	

22. Indien Net sekere wetgewing gemerk in vraag 21, watter wetgewing?			
(25)			

23. Wat dink u is die invloed van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (75 van 1997) op die landbou?	Arbeidsvrede verseker		1	(26)
	Arbeidsonrus aanhelp		2	
	Werkloosheid aanhelp		3	
	Geen invloed hê		4	
	Weet nie			

24. Wat dink u is die invloed van die Wet op Gelyke Indiensneming (55 van 1998) op die landbou?	Arbeidsvrede verseker		1	(27)
	Arbeidsonrus aanhelp		2	
	Werkloosheid aanhelp		3	
	Geen invloed		4	
	Weet nie		5	

25. Wat dink u is die gevolge van die Implementering van die Wet op Sekerheid van Verblyfreg (62 van 1997) op die landbou?	Arbeidsvrede verseker		1	(28)
	Arbeidsonrus aanhelp		2	
	Werkloosheid aanhelp		3	
	Geen invloed		4	
	Weet nie		5	

26. Wat dink u is die invloed van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (97 van 1998) op die landbou?	Arbeidsvrede verseker		1	(29)
	Arbeidsonrus aanhelp		2	
	Werkloosheid aanhelp		3	
	Geen invloed		4	
	Weet nie		5	

27. Wat is u houding teenoor genoemde vyf nuwe wette in die landbou?	Positief		1	(30)
	Neutraal		2	
	Negatief		3	

28. Het u genoeg kennis van die nuwe wetgewing om dit self te implementeer?	Ja, genoegsame kennis		1	(31)
	Redelike kennis		2	
	Nee, nie genoeg nie		3	

29. Maak u gebruik van 'n buite instansie om te help met die implementering van die nuwe wetgewing?	Ja		1	(32)
	Soms		2	
	Nee		3	

30. Wat dink u is u plaaswerkers se houding teenoor die nuwe wetgewing in die landbou?	Dra nie kennis van wetgewing nie		1	(33)
	Positief – want hulle is op hoogte		2	
	Negatief – want hulle is tevrede met die tradisionele manier		3	

31. Hoe lank, dink u sal dit neem vir 'n boer om die nuwe wetgewing te implementeer?	1 – 2 jaar		1	(34)
	2 – 3 jaar		2	
	Meer as 3 jaar		3	

32. Dink u dat die nuwe wetgewing vir die landbou uitvoerbaar is op plase?	Beslis Ja		1	(35)
	Moontlik Ja		2	
	Definitief Nee		3	
	Moontlik nie		4	

33. Sal u gebruik maak van die versoeningsmeganismes van die Wet op Arbeidsverhoudinge, byvoorbeeld die KVBA?	Ja		1	(36)
	Meganismes onbekend		2	
	Nee		3	
	Indien genoodsaak		4	

AFDELING D

Transformasie tans in die landbou

34. Wat is u houding t.o.v. vakbonde in die landbou?	Positief		1	(37)
	Neutraal		2	
	Negatief		3	

35. Is u voorbereid op vakbondaktiwiteit?	Ten volle		1	(38)
	In 'n sekere mate		2	
	Glad nie		3	

36. Na u mening wat beskou u as die belangrikste doelwitte van landbou-vakbonde? (Rangskik in volgorde van belangrikheid van 1-6)				
36.1 Om die regte van werkers te beskerm			1	(39)
36.2 Om die regte van werkgewers te beskerm			2	(40)
36.3 Om politieke mag te verkry			3	(41)
36.4 Om arbeidsvrede te bewerkstellig			4	(42)
36.5 Om arbeidsonrus aan te help			5	(43)
36.6 Om sake vir werkgewers/boere te bemoelijk			6	(44)

37. Wat beskou u as belangrik in die verhouding tussen 'n boer en sy plaaswerkers? (Nommer van 1 tot 5 in volgorde van belangrikheid.)	Kommunikasie		1	(45)
	Billikheid/redelikheid		2	(46)
	Wetgewing		3	(47)
	Wedersydse vertroue		4	(48)
	Dissiplinêre aksies		5	(49)

38. Hoe het u, u plaaswerkers ervaar, voor die verkiesing van die ANC-regering ten opsigte van die volgende aspekte?						
	Uiters positief			Uiters Negatief		
	1	2	3	4	5	
38.1 Lojaliteit teenoor werkgewer.						(50)
38.2 Respek teenoor werkgewer.						(51)
38.3 Betroubaarheid teenoor werkgewer.						(52)
38.4 Openhartigheid teenoor werkgewer.						(53)
38.5 Kommunikasie teenoor werkgewer.						(54)
38.6 Vertrouensverhouding teenoor werkgewer.						(55)

39. Hoe ervaar u, u plaaswerkers na die verkiesing van die ANC-regering ten opsigte van die volgende aspekte?						
	Uiters positief			Uiters Negatief		
	1	2	3	4	5	
39.1 Lojaliteit teenoor werkgewer.						(56)
39.2 Respek teenoor werkgewer.						(57)
39.3 Betroubaarheid teenoor werkgewer.						(58)
39.4 Openhartigheid teenoor werkgewer.						(59)
39.5 Kommunikasie teenoor werkgewer.						(60)
39.6 Vertrouensverhouding teenoor werkgewer.						(61)

40. Het u houding/benadering teenoor u plaaswerkers verander na die 1994-verkiesing van die ANC-regering?	Ja		1	(62)
	Nee		2	

41. Indien Ja , verskaf redes?			
(63)			

42. Is u bewus van enige vakbondaktiwiteite onder u plaaswerkers?	Ja		1	(64)
	Onseker		2	
	Nee		3	

43. Indien u plaaswerkers aan 'n vakbond sou behoort, hoe sal u teenoor hulle optree?	Positief		1	(65)
	Neutraal		2	
	Weet nie		4	
	Negatief		5	

44. Is u bereid om met u werkers te onderhandel oor enige eise aan u gestel deur 'n vakbond?	Ja		1	(66)
	Onseker		2	
	Nee		3	

45. Sal u op u plaas erkenning gee aan 'n vakbond?	Ja		1	(67)
	Onseker		2	
	Nee		3	

46. Indien NEE – is u bewus dat die Wet op Arbeidsverhoudinge sodanige reg aan 'n vakbond toestaan?	Ja		1	(68)
	Nie moontlik nie		2	
	Nee		3	

47. Behoort u aan 'n werkgewers-organisasie?	Ja		1	(69)
	Nee		2	

48. Indien NEE, waarom nie?				(70)

49. Dink u dat 'n sektorale vasstelling in die landbou ook minimumlone moet insluit?	Ja		1	(71)
	Nee		2	

50. Dink u dat arbeidswetgewing en vakbondaktiwiteit u sal beperk t.o.v. besluitneming rakende u boerderysake?	Ja		1	(72)
	Onseker		2	
	Nee		3	

51. Indien minimumlone wel van toepassing word in die landbou, wat is u mening?	Arbeidsvrede verseker		1	(73)
	Arbeidsonrus aanhelp		2	(74)
	Werkloosheid aanhelp		3	(75)
	Geen invloed		4	(76)
	Weet nie		5	(77)

52. Wat beskou u as 'n bekostigbare kontant minimumloon vir 'n permanente plaaswerker, sonder om indiensneming negatief te beïnvloed?	R250.00 en minder		1	(78)
	R250.00 – R300.00		2	
	R300.00 – R400.00		3	
	R400.00 – R500.00		4	
	R500.00 en meer		5	

53. Is u van mening dat die styging in lone, in verhouding is met die styging in arbeidsproduktiwiteit die afgelope vyf jaar?	Ja		1	(79)
	Nee		2	

54. Indien NEE verskaf redes.
(80)

55. Hoe voel u as boer oor u toekoms in die landbou, beskryf kortliks.
(81)

BAIE DANKIE VIR U SAMEWERKING!

ABSTRACT

Title

During the past decade and particularly following the election of the ANC to Government, there has 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 now includes 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 their list of priorities, as their membership would increase, 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.

In a agricultural environment which is characterized by deregulation in contrast to the increasing regulation of labour, the South African farmer is forced to abandon the traditional way of management and is compelled to find a style of management which satisfies the demands of a formal environment where he finds himself at present.

Objectives of the study

The main objectives of the study were to determine:

- How farmers handle and experience the current transformation process.
- Whether farmers are ready to manage labour successfully according to the demands of a changing labour environment.

- What the expectations of farmers are in connection with labour as a production factor in a changed labour environment.
- What the current position is regarding labour relations in agriculture.
- To conceptualize the process of social changes in agriculture in accordance with relevant theories in literature.

Methodology

Concerning the theoretical groundwork, chapter two concentrates on some approaches and theoretical perspectives with regard to social change. The work of Karl Marx and Ralf Dahrendorf was emphasized.

The triple relationship between employer, employee and the state as the three parties involved in a labour relationship system is discussed in chapter three. It was done against the background of John T. Dunlop's view of a labour-relationship system.

In chapter four the relevant legislation applicable to agriculture is discussed.

In the empirical investigation (chapter five) the survey procedure was used as research technique, while a structured questionnaire was used to collect relevant information.

Major findings

- More than half (51.24%) of the respondents are older than fifty years of age, while only 14.93% of the respondents are younger than thirty-nine years old.
- 35.82% of the respondents are graduates and in possession of a post-graduate qualification.

- Almost two-thirds (63.18%) of the respondents have attended courses in labour relations.
- Only 28.86% of the respondents have a thorough knowledge of labour relations.
- Only 6.60% of the respondents are positive about new labour legislation.
- Only 11.5% of the respondents are sufficiently knowledgeable to implement the new legislation on their farms.
- Only 3.5% of the respondents are positive about trade unions in agriculture.
- More than two thirds of the respondents (69.15%) are of the opinion that trade unions activities and labour legislation will be restrictive with regard to decision-making in connection with farming matters.
- It is clear that farmers have developed a negative attitude towards their employees since the election of the ANC government.

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 proactive 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 agriculture must function.

Keywords

- Labour legislation
- Changing agricultural environment
- Agricultural unions
- Labour relations
- Social change

BIBLIOGRAFIE

ABERCROMBIE, N., HILL, S. & TURNER, B.S. 1988. Dictionary of sociology. London : Penguin.

ACTS

see

SOUTH AFRICA.

ALLEN, R.E. & KEAVENY, T.J. 1983. Contemporary labour relations. London : Addison-Wesley.

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

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

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

ANON. 2001. Voorspelling vir Suid-Afrika: vinnige feite vir die toekoms. *Finansies en Tegniek*: 37, Jan. 5.

APPELBAUM, R.P. 1970. Theories of social change. Boston : Houghton Mifflin.

ASHLEY, D. & ORENSTEIN, D.M. 1995. Sociological theory: classical statements. 3rd ed. Boston, Mass. : Allyn and Bacon.

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.
- BANKS, J.A. 1974. Trade Unionism. London : MacMillan.
- BARKER, F.S. & BACKER, W. 1992. Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark: kritiese aspekte vir 'n oorgangsfase. Pretoria : Van Schaik.
- BENDIX, S. 1989. Industrial relations in South Africa. Cape Town : Juta.
- BENDIX, S. 1996. Industrial relations in the new South Africa. 3rd ed. Cape Town : Juta.
- BIERSTEDT, R. 1970. The social order. New York : McGraw-Hill.
- BOSMAN, L. 1995. TLU brei arbeidsdienste uit. *Oorsig* (Maandblad van die TLU) 9, Mrt.
- 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.)
- BOUDON, R. 1991. Theories of social change. Oxford : Basil Blackwell.
- CHIROT, D. 1977. Social change in the twentieth century. New York : Harcourt Brace Jovanovich.
- CILLIERS, J. & CLAASEN, J. 1995. Witskrif sê reguit: staat, huidige boere se paaie gaan skei. *Landbouweekblad*, 77(896):85, Jun. 23.
- CILLIERS, J. 1999. Mdladlana gekap oor werkloosheid. *Landbouweekblad*, 81(1113): 91, Sept. 10.

- CLAASSEN, J. 1999. Mites oor plaaswerkers weerlê. *Landbouweekblad*, 80(1083): 30, Febr. 12.
- COLLINS, R., ed. 1985. Three sociological traditions: selected readings. New York : Oxford.
- CUFF, E.C. & PAYNE, G.C.F., eds. 1979. Perspectives in sociology. London : Allen and Unwin.
- CUFF, E.C., SHARROCK, W.W. & FRANCIS, D.W. 1992. Perspectives in sociology. 3rd ed. London : Routledge and Kegan Paul.
- DARENDORF, R. 1958. Towards a theory of social conflict. *Journal of conflict resolution*, 2(2):170–183, June.
- DARENDORF, R. 1959. Class and class conflict in industrial society. London : Routledge and Kegan Paul.
- DE JAGER, A. & WILD, C. 1993. 'n Handleiding van basiese arbeidsreg in die landbousektor. Kenwyn : Juta.
- DE KLERK, W.J., DUVENAGE, B. & VAN WYK, J.H. 1972. Roeping en werklikheid. Potchefstroom : Potchefstroom Herald.
- 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, Apr. 8.
- DENISHOFF, R.S. & WAHRMAN, R. 1983. An introduction to sociology. 3rd ed. New York : MacMillan.
- DU PLESSIS, A.J. 1995. Die realisering en toepassing van nuwe arbeidswetgewing in die landbou. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling-MA.)

- DU PLESSIS, A.J. 2001. Geskilbeslegting in arbeidswetgewing in die landbou. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif-Ph.D.)
- DU PLESSIS, J.V., FOUCHE, M.A. & VAN WYK, M.W. 1998. A practical guide to labour law. 3rd ed. Durban : Butterworths.
- DU PLESSIS, J.V., FOUCHE, M.A., JORDAAN, B. & VAN WYK, M.W. 1996. A practical guide to labour law. 2nd ed. Durban : Butterworths.
- DU TOIT, D., WOOLFREY, D., MURPHY, J., GODFREY, S., BOSCH, D. & CHRISTIE, S. 1996. The labour relations act of 1995. Durban : Butterworths.
- DUNLOP, J.T. 1958. Industrial relations systems. New York : Holt.
- EDARI, R.S. 1976. Social change. New York : Brown.
- ETZIONI-HALEVY, E. 1981. Social change: the advent and maturation of modern society. London : Routledge and Kegan Paul.
- FAIRCHILD, H.P. 1967. Dictionary of sociology and related sciences. Totowa, N.J. : Littlefield.
- FARGANIS, J. 1993. Readings in social theory: the classic tradition to post-modernism. New York : McGraw-Hill.
- FARNHAM, D. & PIMLOTT, J. 1988. Understanding industrial relations. 3rd ed. London : Cassell.
- FERRANTE, J. 1995. Sociology: a global perspective. 2nd ed. New York : Wadsworth.
- FINNEMORE, M. 1996. Introduction to labour relations in South Africa. 5th ed. Durban : Butterworths.
- FINNEMORE, M. 1999. Introduction to labour relations in South Africa. 7th ed. Durban : Butterworths.

FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1996. Introduction to labour relations in South Africa. 4th ed. Durban : Butterworths.

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

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

GROSSET, M. & VENTER, R. 1998. Labour relations in South Africa. Johannesburg : Thomson.

HARPER, C.L. 1993. Exploring Social Change. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

HAT

kyk

Odendal, F.F., **red.**

HOOVER, K. & DONOVAN, T. 1995. The elements of social scientific thinking. 6th ed. New York : St. Martin's Press.

HOUGH, M.H. 1988. Die sosiale verantwoordelikheid van enkele verwante ondernemings in streek J met betrekking tot die lewenskwaliteit van swart werknemers. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling-MA.)

JOHNSON, D.P. 1981. Sociological theory. New York : Wiley.

JORDAAN, D. 1989. Konflikgestaltes in die praktisering van arbeidsverhoudinge. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling-M.Com.)

JORDAAN, D. 1993. Konflik en geweld as determinante van arbeidsonrus by 'n voedselvervaardigingsonderneming. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif-Ph.D.)

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

KINLOCH, G.C. 1977. Sociological theory: its development and major paradigms. New York : McGraw-Hill.

KOCHAN, T.A. 1980. Collective bargaining and industrial relations. Homewood, Ill. : Irwin.

LEE, D.J. & TURNER, B.S. 1996. Conflicts about class. London : Longman.

LINDE, H.M. 1997. Arbeidsverwagtinge van besproeiingsboere as werkgewers in die Vryburg-distrik. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling-MA.)

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

LÖWITH, K. 1982. Max Weber and Karl Marx. London : Allen and Unwin.

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

MARTINDALE, D. 1960. The nature and types of sociological theory. London : Routledge and Kegan Paul.

MCQUARIE, D. 1995. Readings in contemporary sociological theory. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

MOOLMAN, L. 1996. Die rol van arbeidsverhoudinge in veranderingsbestuur, regstellende optrede en diversiteit. Vanderbijlpark : PU vir CHO. (Proefskrif-Ph.D.)

MOORE, W.E. 1974. *Social Change*. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

MULDER, J.S. 1994. Die invloed van enkele eksterne faktore op arbeidsverhoudinge by 'n goudmyn in die Wes-Transvaal. Vanderbijlpark : PU vir CHO. (Proefskrif-Ph.D.)

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

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

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

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

NISBET, R. 1972. *Social change: key concepts in the social sciences*. Oxford : Basil Blackwell.

ODENDAL, F.F., **red.** 1981. Verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. Johannesburg : Perskor.

OOSTHUIZEN, J.S. 1984. Die verklaring van konflik in die Sosiologie. *Suid-Afrikaanse tydskrif vir Sosiologie*, 15(1):17-37, Feb.

PONS, A. & DEALE, P. 1999. *Labour relations handbook*. Kenwyn : Juta.

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

PONSIOEN, J.A. 1969. *The analysis of social change reconsidered*. Paris : Mouton.

POPENPOE, D., CUNNINGHAM, P. & BOULT, B. 1998. Sociology. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

RÄDEL, F.E. & REYNDERS, H.J.J. 1982. Inleiding tot die Bedryfseksonomie. Pretoria : Van Schaik.

RITZER, G. 1992. Contemporary sociological theory. New York : McGraw-Hill.

RITZER, G. 1996. Classical sociological theory. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.

RITZER, G. 1996. Modern sociological theory. 4th ed. New York : McGraw-Hill.

SALAMON, M.W. 1987. Industrial relations: theory and practice. London : Prentice-Hall.

SALAMON, M.W. 1988. Industrial relations: theory and practice. 3rd ed. London : Prentice-Hall.

SLABBERT, J.A. 1984. Die swart werker se persepsie van die bedingingsproses in sekere metropolitaanse gebiede in die RSA. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif-D.Com.)

SLABBERT, J.A. 1994. Inleiding tot arbeidsverhoudingebestuur. 2^{de} uitg. Pretoria : Digma.

SLABBERT, J.A. & STEYN, M.E. 1987. Vakbondwese en arbeidsverhoudinge. Roodepoort : Digma.

SLABBERT, J.A., PRINSLOO, J.J. & BACKER, W., eds. 1994. Managing industrial relations in South Africa. Pretoria : Digma.

SMELSER, N.J., ed. 1967. Sociology: an introduction. New York : Wiley.

SMITH, A.D. 1973. The concept of social change: a critique of the functionalist theory of social change. London : Routledge and Kegan Paul.

SMITH, A.D. 1976. Social change: social theory and historical processes. New York : Longman.

SOUTH AFRICA

see

ACTS.

SOUTH AFRICA. 1998. Employment Equity Act, No. 95 of 1998. Pretoria : Government Printer.

SOUTH AFRICA. 1998. The Skills Development Act, No. 97 of 1998. Pretoria : Government Printer.

SOUTH AFRICA. 1999. The Skills Development Levy Act, No. 9 of 1999. Pretoria : Government Printer.

STEENKAMP, G.E. 1988. Die boer se persepsie van arbeidsverhoudinge binne ondernemingstreek J. Potchefstroom : PU vir CHO. (Verhandeling-MA.)

STRASSER, H. & RANDALL, S.C. 1981. An introduction to the theories of social change. Boston, Mass. : Routledge and Kegan Paul.

SUID-AFRIKA. 1956. Wet op Arbeidsverhoudinge, No. 28 van 1956, soos gewysig. Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1957. Loonwet, No. 5 van 1957, soos gewysig. Pretoria : Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1966. Werkloosheidsversekeringswet, No. 30 van 1966, soos gewysig. Pretoria : Staatsdrukker.

- SUID-AFRIKA. 1983. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, No. 3 van 1983, soos gewysig. Pretoria : Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1983. Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid, No. 6 van 1983, soos gewysig. Pretoria : Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1993. Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, No. 85 van 1993, soos gewysig. Pretoria : Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1993. Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en – siektes, No. 130 van 1993, soos gewysig. Pretoria : Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1995. Wet op Arbeidsverhoudinge, No. 66 van 1995. Pretoria : Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1997. Wet op Basiese Diensvoorwaardes, No. 75 van 1997. Pretoria : Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1997. Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg, No. 62 van 1997. Pretoria : Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKA. 1941. Ongevallewet, No. 30 van 1941, soos gewysig. Pretoria : Staatsdrukker.
- SWART, P. 1998. Wet gee sterk magte aan arbeidspolisie. *Rapport*: 6, Des.6.
- SZTOMPKA, P. 1993. The sociology of social change. Oxford : Basil Blackwell.
- TIMASHEFF, N.S. 1965. Sociological theory: its nature and growth. New York : Random House.
- TIMASHEFF, N.S. & THEODORSON, G.A. 1976. Sociological theory: its nature and growth. 4th ed. New York : Random House.
- TURNER, J.H. 1982. The structure of sociological theory. 3rd ed. Homewood, Ill. : Dorsey Press.

- TURNER, J.H., BEEGHLEY, L. & POWERS, C.H. 1995. The emergence of sociological theory. 3rd ed. New York : Wadsworth.
- VAGO, S. 1980. Social change. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- VAGO, S. 1996. Social change. 4th ed. Upper Saddle River, N.J. : Prentice-Hall.
- VAN DEN BERG, J.H. 1977. Die ontplooiing van die sosialiseringproses binne enkele subsysteme van die samelewing. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif- D. Phil.)
- VAN DIJK, R. 1960. Mens en medemens: een inleiding tot die algemene sosiologie. 2de druk. Wageningen : Zomer & Keunings.
- VAN HEERDEN, M.W. 1990. Die veranderde rol van vakbondwese in die RSA seder 1979. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif- Ph.D.)
- VAN JAARSVELD, S.R. & FOURIE, J.D. 1986. Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Johannesburg : Lex Patria.
- VAN JAARSVELD, S.R. & VAN ECK, B.P.S. 1992. Kompendium van Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Johannesburg : Lex Patria.
- VAN JAARSVELD, S.R. & VAN ECK, B.P.S. 1996. Kompendium van Suid-Afrikaanse arbeidsreg. 2^{de} uitg. Johannesburg : Lex Patria.
- VAN JAARSVELD, S.R., VAN ECK, B.P.S. & KRUGER, C. 1999. Kompendium van arbeidsreg. 6^{de} uitg. Durban : Butterworth.
- VAN RENSBURG, R., ed. 1998. Participation and progress: labour relations in South Africa. Durban : Butterworths.
- VAN VUUREN, M. 1995. Wet moet boer en werker pas. *Landbouweekblad*, 77(917):38-39, Nov. 17.

VAN WYK, J.H. 1998. Etiek in eenvoud. Gesprekke oor morele vraagstukke. Potchefstroom : Potchefstroomse Teologiese Publikasies.

VAN ZYL, J. 1988. Kenners sê hoe landbou moet aanpas. *Finansies en Tegniek*, 50(8):35, Feb. 27.

VAN ZYL, J. 1999. Werksgeleenthede kan nog heelwat afneem. *Finansies en Tegniek*, 51(38):45.

VAN ZYL, J. 2000. S.A. landbou 'n welvaatskepper. *Finansies en Tegniek* (Bylae): 3, Apr. 7.

WALLACE, R.A. & WOLF, A. 1980. Contemporary sociological theory. Englewood Cliffs, N.Y. : Prentice Hall.

WALLACE R.A. & WOLF, A. 1995. Contemporary sociological theory: continuing the classical tradition. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

WALLACE, R.C. & WALLACE, W.D. 1985. Sociology. Boston, Mass. : Allyn and Bacon.

WALLACE, W.L. 1983. Principles of scientific sociology. New York : Aldine.

WATSON, T.J. 1980. Sociology, work and industry. London : Routledge and Kegan Paul.

WETTE

kyk

SUID-AFRIKA.

WILLEMSE, J. 2000. Arbeidskoste stuur groot gevaarsein uit. *Landbouweekblad*, 81(1145):6, Apr. 21.

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.

WILSON, J. 1983. *Social theory*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

YOUNG, G. 1993. Trade unions: will they continue to play a progressive role in society? *Boardroom*, 3:3-7.

ZALTMAN, G. & DUNCAN, R. 1977. *Strategies for planned change*. New York : Wiley.

ZEITLIN, I.M. 1973. *Rethinking sociology: a critique of contemporary theory*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.