

GESKILBESLEGTING IN ARBEIDSWETGEWING IN DIE LANDBOU

A. J. DU PLESSIS, MA.

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

Promotor : Prof. J.C. Visagie

**November 2000
Potchefstroom**

*Oppedra aan
my dogter
Liandri*

VOORWOORD

Hiermee my opregte dank en waardering aan die volgende persone en instansies:

- * Prof. J.C. Visagie (Departement Bedryfsosiologie, PU vir CHO), my promotor, vir sy belangstelling, sy bekwame hulp en simpatieke leiding.
- * Prof. J.H. van den Berg en dr. C.J. Botha (Departement Bedryfsosiologie, PU vir CHO), vir die bystand verleen met die voltooiing van hierdie studie.
- * Mev. J.W. Breytenbach en prof. F. Steyn (Statistiese Konsultasiediens, PU vir CHO), vir die hulp en leiding met die statistiese verwerkings.
- * Mev. M. du Plessis vir die netjiese en noukeurige tikwerk en tegniese versorging; mev. E.M. Smith en mej. H. van der Walt vir hulp en bystand met die tegniese versorging in die opstel en verwerking van die tabelle en figure.
- * Mev. E. Roodt (Ferdinand Postma-Biblioteek) vir die hulp verleen met die bibliografie.
- * My moeder en familie, asook my jarelange vriend, Pieter du Plessis, vir hulle aansporing tydens hierdie navorsing, asook my skoonouers vir hulle onbaatsugtige hulp en aansporing.
- * Dr. I.L. Bekker vir die noukeurige taalversorging.
- * Finansiële bystand deur die PU vir CHO verleen vir hierdie navorsing, word erken.
- * Aan die hemelse Vader kom alle eer toe vir die krag en genade verleen om hierdie studie te kon voltooi.

DIE SKRYWER

HARTBEESPOORTDAM

NOVEMBER 2000

INHOUD

HOOFSTUK 1: INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING	1
1.1. INLEIDING	1
1.2. PROBLEEMSTELLING	8
1.3. DOEL VAN DIE ONDERSOEK	13
1.4. METODE VAN ONDERSOEK	14
1.5. OPERASIONALISERING VAN SLEUTELBEGRIPE	15
1.6. PROBLEME ERVAAR MET DIE NAVORSING	17
HOOFSTUK 2: KONTEMPORÊRE SOSIOLOGIESE TEORIEë EN VERANDERING	20
2.1. INLEIDING	20
2.2. BEGRIPSVERKLARING	22
2.3. ENKELE KONFLIKTEORIEë EN -MODELLE	25
2.3.1. DIE BEGRIP KONFLIKTEORIE	25
2.3.2. DIE ONTWIKKELING VAN DIE KONFLIKTEORIE	26
2.3.3. STRUKTUUR-FUNKSIONALISME	26
2.3.4. KONFLIKMODELLE	28
2.3.5. KONFLIKTEORIE VAN RALF DAHRENDORF (1929-)	31
2.3.6. KONFLIKTEORIE VAN MARX (1818 - 1883)	33
2.3.7. KONFLIK IN DIE LANDBOU	39
2.3.8. VERWYSINGSRAAMWERK BYDRAEND TOT KONFLIK	43
2.3.9. BENADERINGS BYDRAEND TOT KONFLIK	45
2.4. WEERSTAND TEEN VERANDERING	48
2.4.1. REDES VIR WEERSTAND TEEN VERANDERING	52
2.4.2. KONFLIK AS GEVOLG VAN WEERSTAND	55
2.4.3. DIE BESTUUR VAN WEERSTAND TEEN VERANDERING	57
2.5. MEGANISMES IN DIE BESTUUR VAN VERANDERING	62

2.5.1. DOELWITBESTUUR	64
2.5.2. ONDERNEMINGSKULTUUR	66
2.5.3. BESTUURSETIESE RIGLYNE	67
2.6. KONFLIKBESTUUR	68
2.7. SAMEVATTING	74
HOOFSTUK 3: HUIDIGE ARBEIDSWETGEWING IN DIE LANDBOU	77
3.1. INLEIDING	77
3.2. HISTORIESE OORSIG VAN LANDBOU-ARBEIDSWETTE	79
3.3. HUIDIGE ARBEIDSWETGEWING IN DIE LANDBOU	87
3.3.1. DIE WET OP VERGOEDING VIR BEROEPSBESERINGS EN -SIEKTES	88
3.3.2. DIE WET OP BEROEPSGESONDHEID EN VEILIGHEID	93
3.3.3. DIE WERKLOOSHEIDSVERSEKERINGSWET	100
3.3.4. DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE	103
3.4. IMPLEMENTERING VAN ARBEIDSWETTE	107
3.5. SAMEVATTING	109
HOOFSTUK 4: WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES	112
4.1. INLEIDING	112
4.2. REëLING VAN WERKSTYD	114
4.2.1. GEWONE WERKSURE	114
4.2.2. OORTYD	116
4.2.3. ETENSPOUSES	117
4.2.4. BETALING VIR WERK OP SONDAE EN OPENBARE VAKANSIEDAE	117
4.3. ANDER WERKVERWANTE REëLINGS	119
4.3.1. JAARLIKSE VERLOF	119
4.3.2. SIEKTEVERLOF	120
4.3.3. KRAAMVERLOF	121
4.3.4. VERLOF VIR GESINSVERANTWOORDELIKHEID	122
4.4. BESONDERHEDE VAN DIENS	123

4.4.1. SKRIFTELIKE BESONDERHEDE VAN DIENS	123
4.4.2. VERWITTIGING VAN WERKNEMERS VAN HULLE REGTE	130
4.4.3. HOU VAN REKORDS	130
4.4.4. BETALING VAN BESOLDIGING	131
4.4.5. AFTREKKINGS VAN BESOLDIGING	132
4.4.6. BEREKENING VAN BESOLDIGING EN LONE	133
4.4.7. DIENSBEëINDIGING	134
4.4.8. BETALING IN PLAAS VAN KENNISGEWING	135
4.4.9. WERKNEMERS IN AKKOMMODASIE DEUR WERKGEWER VERSKAF	135
4.4.10. DIENSSERTIFIKAAT	136
4.5. SKEIDINGSLOON	136
4.6. VERBOD OP INDIENSNEMING VAN KINDERS	137
4.6.1. INDIENSNEMING VAN KINDERS VAN 15 JAAR EN OUER	137
4.6.2. BEWYS VAN OUDERDOM	138
4.7. SEKTORALE VASSTELLING	139
4.7.1. DOEN VAN SEKTORALE VASSTELLING	139
4.7.2. GELDIGHEIDSDUUR VAN SEKTORALE VASSTELLING	140
4.7.3. WERKGEWER SE AFSKRIF VAN SEKTORALE VASSTELLING	140
4.7.4. OORGANGSBEPALINGS	141
4.8. TOEPASSING OP PLAASWERKERS	141
4.8.1. BETALING IN NATURA	142
4.8.2. BESKERMING VAN WERKNEMERS TEEN DISKRIMINASIE	142
4.8.3. BESKERMING VAN SWANGER EN BORSVOEDENDE WERKNEMERS	143
4.9. SAMEVATTING	147
HOOFSTUK 5	WET OP SEKERHEID VAN VERBLYFREG, WET OP
	GELYKE INDIENSNEMING EN WET OP
	VAARDIGHEIDSONTWIKKELING
	149
5.1. INLEIDING	149
5.2. WET OP DIE UITBREIDING VAN SEKERHEID VAN VERBLYFREG	151
5.2.1. SLEUTELBEGRIPPE	152

5.2.2. TOESTEMMING OM GROND TE OKKUPPEER	154
5.2.3. FUNDAMENTELE REGTE	155
5.2.4. REGTE EN PLIGTE VAN OKKUPPEERDER	156
5.2.5. REGTE EN PLIGTE VAN EIENAAR	158
5.2.6. BEËINDIGING VAN VERBLYFREG	159
5.2.7. UITSETTING VAN OKKUPPEERDERS	160
5.3. WET OP GELYKE INDIENSNEMING	166
5.3.1. TOEPASSING VAN DIE WET	167
5.3.2. REGSTELLENDENDE AKSIE	168
5.3.3. TOEPASSING IN DIE LANDBOU	171
5.3.4. VERWYSING VAN 'N GESKIL	175
5.4. WET OP VAARDIGHEIDSONTWIKKELING	176
5.4.1. SEKTORALE ONDERRIG EN OPLEIDINGOUTORITEITE	177
5.4.2. VAARDIGHEIDSPROGRAMME	179
5.4.3. TOEPASSING IN DIE LANDBOU	179
5.4.4. DIE VAARDIGHEIDSONTWIKKELING-HEFFINGSWET	180
5.5. SAMEVATTING	181
HOOFSTUK 6: KONFLIK, ONDERHANDELING, GESKILBESLEGTING EN VERSOENING	186
6.1. INLEIDING	186
6.2. KONFLIK-POTENSIAAL IN DIE LANDBOU	187
6.3. ONDERHANDELING MET WERKNEMERS EN VAKBONDE	192
6.4. GESKILBESLEGTING IN DIE WERKSPEL	197
6.4.1. DISSIPLINÊRE PROSES	198
6.4.2. GRIEWE-PROSEDURE	205
6.4.3. ONTSLAGPROSEDURE	206
6.4.4. ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYK (OAP)	214
6.5. KOMMISSIE VIR VERSOENING, BEMIDDELING EN ARBITRASIE	216
6.5.1. PROSEDURE	217
6.5.2. BEWYSLAS	218

6.5.3. VERSOENING EN ARBITRASIE	218
6.5.4. ARBEIDSHOF EN ARBEIDSAPPÉLHOF	220
6.6. SAMEVATTING	223
HOOFSTUK 7 STAKINGS EN UITSLUITINGS IN DIE LANDBOU	226
7.1. INLEIDING	226
7.2. BESKRYWINGS VAN STAKINGS EN UITSLUITINGS	228
7.3. PROSEDURES VIR DIE BOER	231
7.4. STAKINGSPROSEDURE EN REMEDIES	233
7.5. WAGOPSTELLING	241
7.6. STAKINGSANALISE	244
7.7. STAKINGSHANTERINGSPLAN	246
7.8. VAKBONDONDERHANDELINGE TYDENS 'N STAKING	248
7.9. SAMEVATTING	251
HOOFSTUK 8 ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE NAVORSINGSBEVINDINGE	254
8.1. INLEIDING	254
8.2. EMPIRIESE ONDERSOEK	254
8.2.1. ONTWERP	254
8.2.2. MEETINSTRUMENTE	255
8.2.3. ONDERSOEGGROEP	255
8.2.4. PROSEDURE	255
8.2.5. STATISTIESE ONTLEDING	256
8.3. VERNAAMSTE BEVINDINGE	256
8.4. SAMEVATTING	280

HOOFSTUK 9	SAMEVATTENDE SLOTBESKOUING EN	
	TOEKOMSPERSPEKTIEF	283
9.1.	MOTIVERING VIR DIE STUDIE	283
9.2.	TEORETIESE ORIËNTERING	284
9.3.	HUIDIGE EN NUWE ARBEIDSWETGEWING	287
9.4.	DIE NUWE WAW OP DIE PLAAS	291
9.5.	EMPIRIESE BEVINDINGE	294
9.6.	TOEKOMSPERSPEKTIEF	296

FIGURE

2.1.	KONFLIKMODELLE	29
2.2.	ESKALERING VAN KONFLIK	30
2.3.	STAPPE IN DIE BESTUUR VAN WEERSTAND TEEN VERANDERING	58
2.4.	MIKRO- EN MAKRO-INVLOEDE	73
3.1.	DIE INDIVIDUELE ARBEIDSREG EN KOLLEKTIEWE ARBEIDSREG	81
3.2.	ORGANISERINGSREGTE	104
4.1.	SÓ MOET DIE BOER DIE WET SE BEPALINGS NAKOM	146
6.1.	VRYHEID VAN ASSOSIASIE	193
6.2.	ONBILLIKE ONTSLAG - BEDRYFSVEREISTES	195
6.3.	DIE DISSIPLINêRE KODE, PROSEDURE EN VERHOOR	199
6.4.	BASIS VIR KORREKTE ONTSLAG	201
6.5.	VERSKILLE / OOREENKOMS - DISSIPLINêRE PROSES	203
6.6.	ONBILLIKE ONTSLAG - OUTOMATIES	209
6.7.	ONBILLIKE ONTSLAG - WANGEDRAG	211
6.8.	ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYK (OAP)	215
7.1.	STAKINGS EN UITSLUITINGS	236
7.2.	ONBILLIKE ONTSLAG	239
7.3.	BETOOGLINIEVORMING	243
8.1.	OPLEIDING / KURSUSSE IN ARBEIDSVERHOUDINGE	260
8.2.	KENNIS VAN ARBEIDSWETGEWING	261
8.3.	HOUDING TEENoor DIENSKONTRAKTE	263
8.4.	VAKBONDE IN DIE LANDBOU	267
8.5.	DISSIPLINêRE KODE EN PROSEDURE IN WERKING	269
8.6.	ONENIGHEID EN ONTEVREDENHEID MET PLAASWERKERS NA	

	NUWE WETGEWING	271
8.7.	VERGELYKING TUSSEN 5 WETTE EN DIE INVLOED DAARVAN OP DIE LANDBOU	272
8.8.	INVLOED VAN POLITIEKE STANDPUNT	274
8.9.	POLITIEKE GROEPERING	275
8.10.	UITVOERBAARHEID VAN NUWE WETGEWING OP DIE PLAAS	278

TABELLE

8.1.	KWALIFIKASIES VAN RESPONDENTE	258
8.2.	WENSLIKHEID VAN NUWE WETGEWING	264
8.3.	WENSLIKHEID VAN BYKOMENDE ARBEIDSWETGEWING	264
8.4.	ERKENNING / ERKENNINGSOORENKOMS MET VAKBONDE	268
8.5.	DOELWITTE VAN LANDBOU-VAKBONDE	268
8.6.	DIE BOER - PLAASWERKERVERHOUDING	278

BYLAES

BYLAE A	305
AANSOEK OM BETREKKING	306
BYLAE B	307
NIE-PERMANENTE OOREENKOMS	308
BYLAE C	309
DIENSOOREENKOMS	310
BYLAE D	315
BEHUISINGSOOREENKOMS	316
BYLAE E	317
DISSIPLINêRE KODE	318
DISSIPLINêRE PROSEDURE EN GRIEWE-PROSEDURE	319
MONDELINGSE WAARSKUWING	320
SKRIFTELIKE WAARSKUWING	321
FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING	322
KENNISGEWING VAN DISSIPLINêRE VERHOOR	323
DISSIPLINêRE VERSLAG	324
BEëINDIGING VAN DIENS NA 'N DISSIPLINêRE VERHOOR	325
BYLAE F	326
AANSOEK OM VERLOF	327
KONTANTVOORSKOT-AFTREKKING	327
BYLAE G	328
TYD- EN LOONREGISTER	329

BYLAE H	330
MEDIESE VERSLAG	331
BYLAE I	332
WERKNEMER BEDANKINGSVORM	333
BYLAE J	334
STAKINGSKENNISGEWING (1STE)	335
STAKINGSKENNISGEWING (2DE)	335
STAKINGSKENNISGEWING (3DE)	336
ULTIMATUM	337
2 DE ULTIMATUM	338
DOKUMENT AAN VAKBOND - WAAROM WERKNEMERS NIE ONTSLAAN MAG WORD NIE	339
KENNISGEWING VAN KOLLEKTIEWE DISSIPLINêRE VERHOOR	340
KOLLEKTIEWE ONTSLAGVORM	341
BYLAE K	342
DIE VRAELYS	343
SUMMARY	349
BIBIOGRAFIE	353

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1. INLEIDING

Te midde van politieke onsekerheid en die veilige voortbestaan van die boer, uiters swak ekonomiese toestande en resessie is nuwe arbeidswetgewing ook nog op boere en plaasarbeiders van toepassing. Terwyl probleme, wat nog steeds met die implementering van die nuwe arbeidswette ondervind en druk bespreek word, nog nie besweer is nie, is 'n verdere probleem vir die boere op hande met die Waterwet wat waterregte vervreem van die plase. Die boere het gesukkel met die laat reëns in 1997 en die skerp koue daarna wat derduisende rande se skade berokken het, aldus Booyens (1997:3). Volgens dié navorsing is die meeste boere nog onkundig oor wat die arbeidswetgewing in die landbou behels en hoe hulle daardeur geraak word. 'n Groot meerderheid van die boere is nie bewus daarvan dat daar eers 'n sektorale vasstelling gemaak moet word voordat minimumlone in werking sal tree nie en verminder reeds hulle arbeidsmag, wat die diepliggende strukturele probleme net vererger.

'n Sektorale vasstelling kan eers gemaak word nadat daar deeglik ondersoek ingestel is en na voorleggings van die partye geluister en oorweeg is. So 'n sektorale vasstelling sal dan, behalwe ander diensvoorwaardes, ook 'n bepaling in verband met minimumlone bevat wat nagekom sal moet word. Die hoë werkloosheidsyfer word verder hierdeur verhoog. Boere vertolk dus die wetgewing verkeerd en dank hulle werknemers as gevolg hiervan onnodig af.

Die boere sien die berigte in die media van swart vakbonde se militantheid en hoe werknemers geïntimideer word, en voel bedreig hierdeur. Stakings kom landswyd voor en alle sektore word hierdeur geraak, ook in die staatsdepartemente. COSATU dreig met verdere arbeidsonrus indien daar nie aan hulle eise gehoor gegee word nie, (Duvenhage, 2000:1).

In September 1998 was daar die staking in die motorbedryf waar petroljoggies vir 5 weke gestaak het. By enige vulstasie, landswyd, het boere dus persoonlik van die staking bewus geword en heeltemal tereg dan gewonder wat van sy oes sal word indien sy werknemers vir so lank moet staak.

Huidige arbeidswetgewing, soos van toepassing op die landbou, word ook onder die loep geneem. Op 10 Februarie 1995 is konsepwetgewing in die Staatskoerant gepubliseer en al die betrokke partye, wat ook die landbou insluit, kon tot 30 April 1995 kommentaar lewer op hierdie wetgewing. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995) is dan ook op 11 November 1996 gepromulgeer, wat verreikende gevolge inhou vir die landbou. Dit sal in hoofstuk 3 meer volledig bespreek word.

Boere hoor daagliks hoe vakbonde organiseer om hulle plaaswerkers as lede te werf. Die vakbonde organiseer en werf reeds geruime tyd lede in die landbou en die "mag" wat hulle daardeur verkry, neem toe. In die landbou se eie tydskrif, Landbouweekblad, het 'n artikel reeds in 1991 verskyn wat resolusies gepubliseer het wat deur die Food and Allied Workers Union (FAWU) aanvaar is. Dit het onder meer behels dat plaaswerkers net die helfte van die normale ledegeld per maand sal betaal, dat hulle so gou moontlik onder die toepassingsbestek van die Wet op Arbeidsverhoudinge moet val en dat die landbou teen dieselfde tyd ten volle in vakbonde georganiseer moet wees (Botha, 1991:31). Genoemde resolusies wys op die erns van die saak en dat die vakbonde bereid is om tot elke prys die plaaswerkers onder hulle "beheer" te kry. Wat egter in die guns van die boere tel, is dat fondse ter bereiking van hierdie doelwitte ontbreek, die geografiese uitgestrektheid, beperkte toegang tot plase, die boere se houvas op hul werknemers wat viktimisasie vrees, die ongeskooldheid van plaaswerkers en hulle politieke onkunde en dan die afwesigheid van wetgewing wat hulle en die vakbonde kan bevoordeel. Hoe lank die boere hierdie voordele kan benut, is en bly 'n ope vraag.

COSATU se sewende kongres het pas in September 2000 plaasgevind met die

tema: "Vergruis armoede. Skep gehalte werkgeleenthede." Duvenhage (2000:3) wys in sy artikel daarop dat dié tema en die werklikheid teenoorgesteld is. Hulle fokus nou nog op beter diensvoorwaardes, terwyl mense daaglikse werkloosheid in die gesig staar. Hy verwys na die mening wat Jacob de Villiers, hoofdirekteur van die Afrikaanse Handelsinstituut, uitgespreek het, na aanleiding van COSATU se swartlys van die swakste ondernemings van die jaar. Hy sê verder dat dit slegs 'n strategie is om meer lede te werf, omdat vakbonde aan die kwyn is. Opvallend is dat daar verskeie plaaseienaars genoem word wat swak werkgewers is. Hy is verder die mening toegedaan dat vakbonde nie veel vordering in die landbou maak nie.

Berigte wat in die media verskyn, ontstel en verontrus die boere verder. 'n Artikel in Rapport waarin Swart (1999:2) 'n uittreksel van die omstrede dokument, soos opgestel deur die National Land Commission (NLC), bespreek, het dit laat gons in landboukringe. Genoemde dokument maak voorsiening vir ingrypende stappe, soos die regstreekse onteiening of nasionalisering van grond. Volgens die destydse minister van Grondsake, Derek Hanekom, sal veranderinge ten goede wees en verwelkom hy die NLC se bydrae. Die dokument voer verder aan dat dit in openbare belang is om grond te onteien. Met die huidige krisis in Zimbabwe, waar plase beset word en dit blykbaar deur die land se president ondersteun word, kan geen boer verkwalik word as hy ernstig onrustig is of selfs so negatief word dat hy sy boerdery staak nie.

Nog 'n artikel wat opslae maak onder werkgewers is dat COSATU teen die wysigings van die arbeidswette gekant is en aan protesoptredes gaan deelneem. Hierdie massa-aksies gaan drie dae lank in Maart 2001 duur en daarna gevolg word deur 'n daglange optrede elke kwartaal. COSATU wil eerder die uitbreiding van werkersregte hê, onder andere een maand se vergoeding vir elke jaar in diens van 'n werkgewer, in geval van personeelvermindering, (Duvenhage, 2000:3). Die vraag kan weliswaar deur werkgewers en boere gevra word wat die invloed gaan wees op sy onderneming. Hoe gaan die boer sy vee versorg of sy landerye besproei as daar drie dae beskermd gestaak word.

'n Vakbond wat bekend staan as die South African Agricultural, Plantation and Allied Workers Union (SAAPAWU) is vir plaaswerkers gestig. Bosman (1995:9) sê dat die stigting van hierdie vakbond kan lei tot 'n vertroebeling in die goeie werksverhoudinge wat daar op plase bestaan. Hy sê verder dat hierdie vakbond homself op hoogte sal moet bring van die andersoortige omstandighede in die landbousektor wat verband hou met klimatologiese toestande. Hy maan SAAPAWU ook dat hulle kennis sal moet neem van die strategiese waarde van voedselproduksie vir die land, alvorens daar onverantwoordelike uitsprake gemaak word. Ook wys hy op hulle onvermoë om arbeiders op plaasvlak te verteenwoordig omdat slegs 3,5 persent van alle plaaswerkers lede van dié vakbond is.

COSATU se strategie is een vakbond, een bedryf en dus is dit ook sy doelwit om die primêre landbou met die swart plaasarbeider in sy geledere op te neem om sodoende sy ledetal en ook sy politieke bedingingsmag te versterk. Vakbondaktiwiteite in die landbou is alreeds 'n geruime tyd lank 'n realiteit en werwing is aan die orde van die dag. Die vakbond, SAAPAWU, waarna reeds verwys is, maak aanspraak op 'n ledetal van 45 000. In 'n onlangse gesprek van die navorser met SAAPAWU se president, J.N. Ngondo, tydens onderhandelinge, het hy gesê dat sy vakbond teen die einde van 2000 hulle ledetal na 60 000 wil vermeerder.

Baie boere in die Britsomgewing, waar die navorser vir 'n groot aantal boere as raadgewer en konsultant optree, is negatief, apaties en selfs soms aggressief oor die promulgering van die arbeidswetgewing in die landbou. Vir hulle hou arbeidswetgewing net probleme in, sowel administratief as finansiële. Hulle poog in baie gevalle om dit te vermy, ontken dat dit hulle raak, probeer dit wegredeneer of glo dat dit nooit in die landbou sal realiseer nie.

Met die aanbevelings van die Wiehahn-kommissie in 1979 is 'n nuwe era in die Suid-Afrikaanse arbeidsbestel ingelui (Ebersohn, 1989:58). Een van die vernaamste aanbevelings, wat ook inderdaad uitgevoer is, was die toelating van

swartes tot vakbondlidmaatskap. Nog aanbevelings was o.a. die afskaffing van werkreservering en die instelling van 'n nywerheidshof. Ná onderhandelinge wat in 1993 plaasgevind het tussen die Suid-Afrikaanse Landbou-Unie (SALU) en die vakverbond Congress of South African Trade Unions (COSATU) is daar ook 'n Landbou-arbeidshof ingestel. Beide genoemde howe is in November 1996 vervang met die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie, ook bekend as die CCMA.

Ondanks die feit dat COSATU deel was van die onderhandelinge, samestelling en skryf van die nuwe arbeidswette, het hierdie veranderings in die arbeidswetgewing openlike militantheid en politieke doelwitte by swart vakbonde bevorder. Mittner (1995:30) wys in 'n artikel daarop dat die regering poog om die negatiewe persepsies wat buitelanders oor die RSA se militante arbeidsmag het, verkeerd te bewys. Die regering moedig investering aan, asook die ontwikkeling van menslike hulpbronne.

Swart vakbonde is feitlik almal sosialisties georiënteerd. Volgens Duvenhage (2000:1), is dit ironies dat die spanning tussen vakbonde en die regering, wat bondgenote is, groter is as dié tussen vakbonde en die sakesektor. Hy sê verder dat werkers onlangs aangemoedig is om kapitalisme te haat en dat die werknemers plakkate gedra het tydens optogte wat lui: "Smash profits, not jobs." Die militantheid van vakbonde duur voort want hulle daag by onderhandelings op, plaas net probleme op die tafel en weier om aan oplossings deel te neem. Hulle verwag dan dat die sakesektor en die regering dit moet oplos, anders dreig hulle met 'n staking. Reeds in 1994 is daar uitsprake gemaak dat dit wil voorkom of 'n veranderde ingesteldheid in 'n nuwe bedeling te bespeur is (Slabbert, 1994:44-45).

Publisiteitsekretaris, Sello Linale, nasionale publisiteitsekretaris van Maluma Lela Social Movement for the Unemployed, sê hulle wil graag COSATU se pogings ondersteun om die vernietiging van werkgeleenthede te stuit, maar hy stem nie saam dat stakings die gepaste optrede is nie. Hy sê voorts dat stakings

'n negatiewe impak op die ekonomie sal hê wat al reeds miljarde rande elke jaar verloor weens wegbly-aksies, (Duvenhage, 2000:1). Dit is dus duidelik dat swart sakemanne of werkloses wat afgedank is weens stakings, vakbondbedrywighede of nywerheidsaksies, reeds anders dink en voel oor stakings. Die groot mynstaking in 1987 en ook die massa-aksie van COSATU in November 1991 met die instelling van BTW deur die regering, die nywerheidsaksie landwyd van COSATU in Junie 1996 en ook meer onlangs die daglange wegbly-aksies wat vanaf 6 Maart 2000 in al 9 provinsies, plaasgevind het met 'n algehele landwye staking op 10 Mei 2000, is nog vars in die geheue van boere. Die beleg van die vragmotors by Mooirivier wat die vervoerbedryf vir drie dae lam gelê het, het ook wye publisiteit ontvang, wat baie negatiewe reaksie van alle werkgewers ontlok.

'n Instansie wat tot die beskerming van die algemene publiek daargestel is, naamlik die Suid-Afrikaanse Polisie, het ook hulle eie unie, die Suid-Afrikaanse Polisie-unie (SAPU). Die meer militante unie, Police and Prisons Civil Rights Union (POPCRU), dreig ook gedurig met aksies. Laasgenoemde unie het boonop 'n waarskuwing gerig tot die staatspresident en adjunk-president om nie met dié vakbond te speel nie want hulle kan die land tot stilstand ruk, aldus Van der Westhuizen (1995:2). Hy wys verder daarop dat polisievakbonde en die Suid-Afrikaanse Polisiebestuur deur wetgewing uitgesluit word van onderhandelinge, maar dat dit deur hulle besluit is dat dié stand van sake onaanvaarbaar is. Dit is die persepsie wat die meeste boere van vakbonde het, omdat sulke gebeure onthou word. Sodoende word 'n vakbond net negatief beskou en as teenstander van die werkgewer gesien. Du Toit (1990:42) het alreeds in 1990 gesê die boere moet beseft dat wetgewing nie 'n beskermheer teen vakbonde is nie, maar 'n reguleerder van die verhouding tussen vakbonde, hulle lede en die werkgewers. Met die promulgering van die nuwe arbeidswetgewing in 1995 en daarna, is telkens daarna verwys dat die wetgewing 'n "reguleerder" vir verhoudinge tussen werkgewer en werknemer is.

Van Niekerk (De Villiers, 1990:45), direkteur van die Johannesburgse arbeids-

konsultante, Liaison, sê in 'n artikel dat die boere se persepsie van arbeidswetgewing in die landbou moet verander en dat hulle geen vrese hoef te koester nie. Hy sê verder dat dit nou vir die boere noodsaaklik is om kennis van arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing te bekom. Mittner (1995:32) sluit hierby aan in sy artikel waar hy sê dat die persepsie by vakbonde posgevat het dat wit bestuur apartheid ondersteun. Verder sê hy dat wit bestuur meer dié persepsie het van vakbonde, wat help dat 'n onverantwoordelike en wanordelike werkmag nie vertrou kan word nie. In hoofstuk 8 word hierdie stellings bevestig dat boere se persepsies byna nog geen verandering toon nie.

Gous (1999:2) verwys in 'n artikel na die gesaghebbende internasionale ekonomiese tydskrif, *The Economist*, wat dit onomwonde stel dat meer mense hul werk in Suid-Afrika gaan verloor as minimumlone vir plaaswerkers en huiswerkers ingestel gaan word. Die tydskrif beweer verder dat sowat 70% ongeskoolde swartvroue in die platteland - op plase - reeds werkloos is. Die tydskrif maak 'n verdere skokkende bewering dat, as gevolg van die nuwe arbeidswetgewing, die indiensname in die boerderybedryf reeds met die helfte gedaal het tussen 1994 en 1997, wat net as 'n tragedie beskryf kan word.

Sedert 1980, toe arbeidswetgewing praktiese neerslag in Suid-Afrika gevind het onder swart werkers, het die gemiddelde besteebare inkomste van Suid-Afrikaners sonder uitsondering elke jaar gedaal. Arbeidswetgewing het dus niks gedoen om die materiële omstandighede van werkers te verbeter nie. Arbeidsverhoudinge het beslis ook agteruitgegaan want elke jaar verloor Suid-Afrika tussen 2 miljoen en 3 miljoen werksdae weens stakings. Die getal werkloosies styg elke dag met nagenoeg 1200 (De Lange, 1999:4).

Om nou 'n kop-in-die-sand-benadering te volg en nie op die politieke ontwikkelings en veranderings in die land, wat 'n direkte invloed op die landbou het, ag te slaan nie, kan Suid-Afrika se landbousektor alle inisiatief en moontlike deelname aan verdere onderhandeling oor landbouwetgewing, ontnem.

1.2. PROBLEEMSTELLING

Huidige arbeidswetgewing is van die uiterste belang vir arbeidsvrede op plase oor die algemeen, maar daar moet ook kennis geneem word van die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995), die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997), Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (no. 62 van 1997) (ESTA), asook die meer onlangse Vaardigheidsontwikkelingswet (no. 97 van 1998) met die gepaardgaande Skills Development Levy Act (no. 9 van 1999) en die omstrede Wet op Gelyke Indiensneming (no. 55 van 1998). Genoemde Wette gaan beslis 'n onmeetbare invloed op die landbousektor hê, wat dalk te laat gewysig of herroep gaan word om die skade te herstel.

Reeds in 1987 het SALU sy goedkeuring gegee dat die Wet op Basiese Diensvoorwaardes op die landbou van toepassing gemaak word. Dit is dan ook op 1 Mei 1993 in 'n gewysigde vorm gepromulgeer. In 1993 het SALU en COSATU 'n ooreenkoms bereik oor wetgewing vir die landbou, en dit is dan ook op 17 Januarie 1994 gepromulgeer as die Landbou-arbeidswet (no. 147 van 1993).

Met die promulgering van die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995) op 11 November 1996 en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) op 1 Desember 1998 is genoemde Landbou-arbeidswet herroep en is die landbou nou onderhewig aan die twee nuwe wette.

'n Uitspraak van Fourie (1993:56), destyds die President van SALU, was dat sodanige arbeidswette billik teenoor werknemers en werkgewers moet wees, maar dat die werkgewer se regte as 'n belangrike verskaffer van werkgeleenthede ook beskerm moet word. Hy sê verder dat die georganiseerde landbou lankal besef dat hy deel van die nuwe arbeidsbedeling in Suid-Afrika moet word. Daar is dan reeds 'n konsepvoorstel by die Parlement ingedien en volgens hom is die oogmerk met hierdie konsepvoorstel om 'n eenvoudige en maklik verstaanbare wet te skryf en te kry wat die arbeidsake in die landbou reël. Hierdie wette is nou reeds gepromulgeer, soos hierbo genoem, sedert die

artikel verskyn het. In dié navorsing blyk dit ook dat die werkgewer minder regte as die werknemer in die nuwe wetgewing verkry het en die werkgewer se regte nie eintlik beskerm word nie.

Omdat die landbou sedert 1910, met die ontstaan van die Unie van Suid-Afrika, van alle arbeidswetgewing uitgesluit was, beteken dit dat die boer 'n agterstand van 83 jaar het op arbeidswette se verwickelinge en eise wat deur die werknemers aan die industrie gestel is. Hierdie druk van werknemers het tot gevolg gehad dat arbeidsverhoudinge in die industrie met rasse skrede vooruitgegaan het. Dat daar tans 'n Departement van Arbeid met 'n minister aan die stuur van sake is, is 'n bewys hiervan. Met reg kan dus afgelei word dat die landbou 'n agterstand het ten opsigte van arbeidsverhoudinge en kennis oor arbeidswetgewing, al is van die arbeidswette reeds sedert 1994 afdwingbaar op die boerderybedryf.

Sedert die Landbou-arbeidswet, wat op 17 Januarie 1994 vir landbou gepromulgeer is, het dit die boere met 'n verdere dilemma gelaat as gevolg van die onkunde en agterstand in arbeidswetgewing wat die landbou teenoor die industrie het. Met die promulgering van nog 5 nuwe arbeidswette het daar eintlik nou 'n krisis in die landbou ontstaan. Die snelle inwerkingstelling van die wette het die boere genoop om òf kursusse by te woon òf die wetboeke aan te skaf en self in te studeer. Nie een van dié keuses is uitgeoefen nie, dus laat dit die meeste boere nog steeds onkundig en die agterstand in arbeidswetgewing vergroot in plaas van dat dit verklein. Verder is min navorsing al hieroor gedoen. Organisering van die swart plaasarbeider word onder die nuwe arbeidswette gedoen, maar dit sal moeilik wees as gevolg van die geografiese verspreidheid. Daar is baie min literatuur beskikbaar en die navorser maak ook gebruik van onlangse uitsprake tydens vergaderings of kongresse wat in die media verskyn, om stellings te staaf.

Pienaar (De Villiers, 1989:33), het voorspel dat nuwe arbeidswetgewing wat nie by die behoeftes van die primêre landbousektor aanpas nie, chaos en werk-

loosheid kan veroorsaak. Sulke wetgewing sal die andersoortige omstandighede van die landbou in ag moet neem. Verdere landbou-onvriendelike wetgewing kan ekonomiese groei in dié sektor beperk, en dit kan ook lei tot grootskaalse werkloosheid. Sy voorspelling het inderdaad bewaarheid geword. De Lange (2000:2) haal in sy artikel Andrew Levy en Medewerkers aan wat bereken het dat werkloosheid net verlede jaar met 420 000 toegeneem het. Hierdie werkverliese bring die totale verliese aan poste die afgelope 10 jaar op sowat 1 miljoen te staan. Dié verslag skryf die verlore mandae ook toe aan stakings en die ontmoedigende opvatting oor die nuwe arbeidswetgewing wat al die werkgewers onwillig maak om werkermagte uit te brei. Werkgewers maak maar gebruik van deelydse werknemers. Twee jaar gelede was een uit elke 20 werknemers deelyds, wat nou drasties verhoog het na een uit elke 12 poste. Hulle skryf dit toe aan werkgewers (boere) se onsekerheid en gevare van die nuwe arbeidswetgewing, toenemende stakings, dreigende arbeidsonrus en die bedreiging van vigs.

Pienaar benadruk ook die feit dat die boer moet strew na 'n beter arbeidsverhouding met sy werknemers, omdat dit nie help om te sê dat die vakbondwese nêrens ter wêreld suksesvol was nie. Slegs een hofbeslissing per streek ten gunste van 'n vakbond kan 'n rimpeleffek in dié streek laat ontstaan, wat sal meebring dat vakbondvertegenwoordigers nie fisiek van plaas tot plaas hoef te gaan om lede te werf nie, maar plaaswerkers sal self by vakbonde aanmeld en lede word. Tans wen die vakbonde in die Britsomgewing ontsettend veld, in teenstelling met Jacob de Villiers se siening, omrede hulle baie sake by die KVBA aanhangig maak en die boer dan 'n finansiële skikking aangaan, eerder as om meer regs-kostes te betaal. Dit versprei soos 'n veldbrand en baie werknemers word onder die verkeerde indruk gebring dat hulle in alle gevalle derduisende rande van die boer sal kry vir sogenaamde prosedurele of substantiewe verkeerde optredes van die boer. Die navorser ondervind dit byna daagliks uit die aard van sy beroep.

Die mees onlangse saak in die Britsomgewing, in Februarie 2000, wat as 'n

toetsaak vir die gemeenskap beskou word, gaan dié boer uiteindelik derduisende rande kos want dit is nie net die KVBA-saak en die Arbeidshof-saak nie, maar ook die saak in die Grondeishof wat beveg moet word. Die 22 werknemers wat aan 'n onbeskermd staking deelgeneem het, moes met 'n hofbevel van die plaas verwyder word. Hulle staan dit nou teen en die saak sal seker tot in Maart 2001 neem om afgehandel te word. Duvenhage (1999:1) wys in 'n artikel in Sake Rapport daarop dat beslegting van arbeidsgeskille 'n duur storie vir werkgewers is om hulle onskuld te bewys. Hy sê voorts dat 'n studie in die kleinhandelsektor tussen 1 Julie 1997 tot 31 Augustus 1998 aan die lig gebring het dat dié sektor die KVBA 'n werkklas van 3045 werkdade van 8 uur elk op die hals gehaal het. Een kommissaris sou elf jaar neem om dié sake deur te werk.

In die landbou, in die Britsomgewing, het ons nog nie statistiek beskikbaar nie, maar die Algemene Sektore Werkgewersorganisasie doen tientalle sake per maand slegs in die landbousektor. Derhalwe geniet die bogenoemde saak nie slegs die aandag van talle boere, plaaswerkers, die vakbonde en ook COSATU nie, maar dit word ook van die navorser, wat vir die Algemene Sektore Werkgewersorganisasie optree, verwag om hierdie saak in die Arbeidshof, ten gunste van die boer te beklank.

Landbou-unies was nog altyd in die verlede gekant teen wetgewing in die landbou. Dit kom ook baie duidelik na vore in 'n artikel in die Landbou-weekblad waarin Du Toit (Weiss, 1990:52-53), voorsitter van die Wes-Kaaplandse Landbou-Unie, 'n beroep doen op politici om in die soeke na 'n nuwe en werkbare politieke bestel, nie die mooi verhouding te skaad wat oor die jare tussen die werkgewer en die werknemer op die plaas tot stand gekom het nie. Hy vra ook om nie die plaasarbeid en arbeidswetgewing te gebruik as instrumente om politieke voordeel te probeer trek nie. Boere en plaaswerkers is medewerkers op die land, vennote op die plaas en bure in die woonplek. Albei groepe sal in dié proses die verloorders wees - ook tot nadeel van die nuwe Suid-Afrika.

Die landbou moet homself afvra of hy met die genoemde situasie sal kan saamleef, al dan nie. Die vraag kan deur boere gevra word of die bepaalde arbeidswette en die wette wat moontlik nog ter tafel gelê gaan word in die Parlement, dan vakbonde vanselfsprekend binne die landbou beslag gaan laat kry. Alhoewel geen wet die plaasarbeider verplig om lid van 'n vakbond te wees nie, kan die boer ook nie sy werknemer verhinder om lid daarvan te word nie, volgens die beginsels van vryheid van assosiasie wat ook geld vir die plaaswerker, volgens artikel 4(1)(b) van die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995) (WAV). Vir die werkgewers is daar verskeie werkgewersorganisasies om by aan te sluit wat elkeen ook bepaalde voordele bied.

Die verdere probleem is dat daar ook boere is, wat net soos in die samelewing en bedryf, hulle nie by die reëls van die spel hou nie en daardeur arbeidsonrus veroorsaak. Dit kan lei tot 'n staking, beskermd of onbeskermd, en indien dit op 'n kritieke tyd, soos byvoorbeeld planttyd of oestyd gebeur, kan dit katastrofiese gevolge vir die boere inhou. Daar moet dus wette wees om die verhouding tussen werkgewer en werknemer te reël en te reguleer.

'n Verdere bewys dat sekere landbou-unies teen arbeidswetgewing gekant is, word deur Bruwer (1991:3-4), destydse President van die Transvaalse Landbou-Unie (TLU), gemaak toe hy gesê het dat die probleem dus gesetel is in die feit dat boere geensins arbeidswetgewing in die landbou in die huidige vorm voorstaan nie. Hierdie navorsing is in 4 verskillende Boereverenigings in die Britsomgewing gedoen en bevestig ook dat dié boere nie arbeidswetgewing voorstaan nie. Daar kan egter op geen wyse ná 17 Januarie 1994, ná die promulgering van die Landbou-arbeidswet, gewerk word op plase sonder 'n vorm van 'n formele verhouding tussen die boer en sy werknemers wat minstens geskoei is op die beginsel van die nuwe arbeidswetgewing nie. Dit blyk ook dat 'n sektorale vasstelling in die landbou, wat minimumlone sal bepaal, op hierdie stadium 'n uitgemaakte saak is.

Die probleem setel dus enersyds in die geskilbeslegtingsmeganismes soos deur

die onderskeie wette voorgeskryf en, andersyds, in die onkunde en gebruikers-onvriendelike omgewing, wat deur hierdie wette geskep word, van die moderne boer as werkgewer.

In die lig van die genoemde probleem kan die vraag dus gevra word op watter wyse kan die gebruikersonvriendelike wette, wat in die landbousektor van toepassing is, meer gebruikersvriendelik en aanvaarbaar vir die moderne boer gemaak word en hoe dit toegepas gaan word deur die boer.

1.3. DOEL VAN DIE ONDERSOEK

Min navorsing is nog in die landbou gedoen, omdat arbeidswetgewing 'n relatiewe nuwe dimensie is, maar dit is 'n dinamiese veld, met gedurige nuwe voor-gestelde en bykomende wetgewing, soos waarna reeds verwys is in hierdie hoof-stuk. Baie min literatuur is beskikbaar oor navorsing in die landbou en die navorser sal 'n bydrae tot dié vakgebied maak met hierdie navorsing.

Arbeidswetgewing en vakbondaktiwiteite in die landbou realiseer teen 'n gewel-dige tempo en die belangstelling⁴ by die navorser het ontstaan om groter duide-likheid oor hierdie realisering en toepassing van wetgewing by die boere te kry. Die navorsing is aktueel omdat die mees onlangse wetgewing nog nie eens dui-delik tot die boer, wat dit moet implementeer en toepas, deurgedring het nie.

Ten einde genoemde wette meer gebruikersvriendelik en aanvaarbaar te maak, gaan die navorsing en ondersoek die knelpunte identifiseer sodat daar 'n daad-werklike bydrae gemaak kan word om dit vir die boere makliker en meer ver-staanbaar te maak, met dokumente wat werkbaar is in die praktyk vervat in die bylaes, sodat die implementering en toepassing van die wette nie 'n negatiewe invloed op die boerderybedryf sal hê nie.

Die ondersoek beoog om meer duidelikheid te kry oor die boer se houding teenoor wetgewing en vakbonde, wat nou vryelik mag organiseer in die land-

bou, asook om te bepaal en vas te stel of hy die wetgewing en vakbonde as 'n bedreiging op sy plaas sien.

Gesien teen hierdie agtergrond is die doel van hierdie navorsing om uit 'n ondersoek, soos wat beplan word, die mees onlangse wetgewing wat van toepassing is op die landbou, te omskryf, sodat die implementering daarvan deur die boer nie gesien kan word as ontwrigting van die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer op die plaas nie.

Verder word beoog om in hoofstukke 3, 4, 5 en 6 vir die boer riglyne daar te stel om sy kennis te verbreed oor die huidige arbeidsituasie in Suid-Afrika sowel as die arbeidswetgewing en die implikasies daarvan indien dit nie nagekom word nie. Die dokumente in die bylaes kan ook as voorbeelde dien van dit wat die boer benodig om sy personeel se persoonlike leërs op datum te kry.

Die navorser is van oordeel dat, indien die boer as werkgewer nie op hoogte kom van die arbeidsituasie in Suid Afrika en die realiteit van die nuwe arbeidswetgewing, gepaardgaande met die vakbondaktiwiteite in die landbou nie, hy homself in 'n dilemma kan bevind waar hy dan deur onkunde onnodige arbeids- onrus op sy plaas kan aanwakker, wat hom derduisende rande uit die sak kan jaag.

1.4. METODE VAN ONDERSOEK

Aangesien hoofstuk 8 breedvoerig handel oor die navorsingsontwerp, word hier slegs na die algemene navorsingsmetode verwys. 'n Teoretiese oriëntering word in hierdie studie gedoen waarin sosiale verandering en die gevolge daarvan, ook vir die boer, toegelig word. Die kousaliteit, realisering en toepassing van wetgewing, houding en kennis oor vakbonde in die landbou word deur middel van 'n vraelys ondersoek. In die empiriese ondersoek word die opnameprosedure gebruik en as navorsingstegnieke 'n vraelys en ongestruktureerde onderhoude aangewend om toepaslike inligting in te samel.

1.5. OPERASIONALISERING VAN SLEUTELBEGRIPE

Arbeidsverhoudinge

Voor die promulgering van die nuwe WAV het Slabbert (1991:3) arbeidsverhoudinge omskryf as 'n drieledige verhouding tussen werkgewer, werknemer en die staat met intergroepverhoudinge wat die kern vorm om arbeidsvrede te verkry. Die WAV van 1995 huldig steeds dieselfde drieledige verhouding.

Die mening van Gouws (1990:10) is tans nog net so vanpas dat arbeidsverhoudinge nie beperk is tot sekere fasette of momente in die werkgewer-werknemerverhouding nie, maar dat dit 'n totale verhouding is wat oor grense van die individuele onderneming strek en wat ook begaan is oor die informele, interpersoonlike interaksie op die werkvloer.

Grogan (1996:144) omskryf arbeidsverhoudinge as die regulering van verhoudings tussen kollektiewe groepe, dit is werknemers en vakbonde en werkgewers en werkgewerorganisasies. Arbeidsverhoudinge is ook 'n instrument om die waardes van die werknemer by te voeg tot die werkgewer se diens in 'n demokratiese bestel.

Daar kan dus gesê word dat die begrip arbeidsverhoudinge sedert die ou bedeling in wese geensins verander het nie. Dit kom voor op alle vorme, dimensies en vlakke en in alle werkverwante gesagsverhoudings, formeel of informeel, tussen werkgewer en werknemer in 'n demokratiese bestel.

Boerderybedrywigheid

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) word 'n boerderybedrywigheid beskryf as enige bedrywigheid op 'n plaas in verband met die landbou, met inbegrip van veeteelt, tuinbou en bosbou.

Plaaswerker

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) Bylae 3(1) omskryf 'n plaaswerker as 'n werknemer wat hoofsaaklik in of in verband met 'n boerderybedrywigheid in diens is.

Hy kan dus 'n werknemer of plaasarbeider in die landbou wees, maar sluit nie 'n huurarbeider in nie.

Vakbond

Grogan (1996:147) omskryf 'n vakbond as 'n vereniging van werknemers met 'n primêre doel om verhoudings tussen werknemers, werkgewers en werkgewersorganisasies te reël.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995) omskryf 'n vakvereniging 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 of partye van hulle en hul werkgewers of party van hul werkgewers in daardie onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te reël.

Dus kan gesê word dat 'n vakbond 'n organisasie van werknemers is wat gestig word met die doel om deur gesamentlike onderhandeling te streef om die regte en werktoestande van werknemers te verbeter, dit wil sê, hulle arbeidslewe en algemene lewenstandaard te verhoog.

Werkgewer

Volgens die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997), word 'n werkgewer gesien as enige persoon hoegenaamd wat enige persoon in diens het of aan hom werk verskaf en wat daardie persoon beloon. 'n Boer in die landbou

kan dus so 'n werkgewer wees.

Natura

Bylae 3(4) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) omskryf die betaling van natura in die geval van 'n plaaswerker as enige ander vergoeding as kontant aan 'n werknemer gedoen of verskuldig na aanleiding van die werknemer se diens waarvan die maandelikse waarde bepaal word as 30 persent van die maandelikse kontantloon betaal of betaalbaar aan die werknemer, of 'n bedrag van R100.00 per maand, watter bedrag ookal die grootste is.

Vir alle praktiese doeleindes, soos by die betaling van oortyd en werkloosheidsversekeringsbydraes, word die betaling van natura ook in berekening gebring.

1.6. PROBLEME ERVAAR MET DIE NAVORSING

Baie min navorsing oor arbeidswetgewing is nog in die landbou gedoen en dit maak dan die verkryging van bronne oor spesifiek die landbousituasie baie moeilik. Die navorser moes derhalwe meestal van onlangse en relevante tydskrifartikels, asook uitsprake deur gesaghebbendes, gebruik maak.

Vanweë die aard van die navorser se beroep en die werk in beide die nywerheidsektor en in die landbou, is verskeie kere 'n vergelyking getref tussen gebeure in die nywerheid en die landbousituasie. Vir beide sektore tree die navorser op namens die werkgewer in enige arbeidsverwante geval. Omdat dit blyk dat die meeste boere baie negatief jeens arbeidswetgewing en vakbonde staan, het baie van hulle die wanopvatting dat die navorser vakbonde in die landbou propageer of voorstaan. Menings van baie boere was dat "dit te wyte is aan mense soos julle, dat ongewenste wette in die landbou op ons (die boere) afgedwing word."

Van die boere was van mening dat, indien Wiehahn se aanbevelings nie in die

laat sewentiger- en vroeë tagtigerjare aanvaar is nie, "ons nie nou in hierdie gemors sou gesit het nie". 'n Aantal boere het hom ook beskuldig dat hy vakbonde "uitgevind" het.

Dikwels het dit verduideliking en 'n sensitiewe benadering van die navorser gevorg om die boere se houding, persepsie en negatiwiteit te verander na "goed, laat ons dan hoor." Eers ná so 'n verduideliking kon die ongestruktureerde onderhoude in "vrede" voortgesit word.

Hoofstuk 1 het 'n oorsig gegee van die boere se persepsies, vrese en kommer wat hulle ervaar met vakbonde en nuwe arbeidswetgewing. Die media doen in sekere gevalle baie skade aan die werkgewer - werknemer verhouding deur oorbeklemtoning van sekere gebeure. Dit kan gebeur dat die boere dit verkeerd vertolk en dan verkeerdelik optree, wat volgens hulle, voorkomend is. Verder is die probleemstelling deeglik omskryf, asook die doel van die ondersoek.

Hierdie navorsing ontplooi soos volg: In hoofstuk 2 is die teorieë van konflik, sosiologiese verandering en die weerstand teen verandering die essensie en die ooreenkoms met die situasie tans in die landbou word telkens aangetoon. Die uiteensetting en opeenvolging van die hoofstukke pas organies en die rede en doel van die ondersoek is duidelik waarneembaar omdat dit nie fragmenteer nie.

In hoofstuk 3 word die aanverwante literatuur in só 'n mate aangewend dat die bydrae wat die navorsing lewer, vir die boer aantoon dat die gepromulgeerde wetgewing op 'n positiewe manier deur hom aangewend kan word tot sy eie voordeel, maar hy moet op hoogte wees van sake. Voortvloeiend hieruit is dit nodig om 'n verdere bydrae te maak deur die huidige arbeidswette te omskryf vir die boer sodat dit vir hom meer prakties is en hy dit kan implementeer. Die navorser poog nie om die wette oor te skryf nie, maar verwys telkens na voorbeelde en na die dokumentasie wat in die bylaes beskikbaar is. Sodoende kan die boer hom vereenselwig met die probleem van die wet aan die een kant en die oplossing met die dokument aan die ander kant.

Noodwendig moet die mees belangrike wet wat die diensvoorwaardes vervat, meer breedvoerig bespreek word omdat die meeste slaggate vir boere hierin lê. Dit word in hoofstuk 4 gedoen.

Verdere arbeidswetgewing word in hoofstuk 5 onder die loep geneem. Die navorser ag dit belangrik om ook in hoofstuk 6 na konflik in die landbou te verwys en ook die voorkomende maatreëls met riglyne te bespreek, wat die boer kan toepas. Hoofstuk 7 gee leiding vir die boer tydens 'n staking en stakinghantering met die gepaardgaande prosedures. Hoofstuk 8 handel oor die navorsingsontwerp en hoofstuk 9 is die slothoofstuk met 'n toekomspektief.

Waar verwys word na die manlike geslag sluit dit ook die vroulike geslag in.

In hoofstuk 2 word verwys na die onlosmaaklike ineenskakeling van sosiale verandering, konflik en weerstand. Verder word konflikteorieë, -modelle, benaderings en verwysingsraamwerke bespreek met die klem op verandering vir die boer en die gepaardgaande weerstand teen verandering en hoe sodanige verandering bestuur kan word.

HOOFSTUK 2

KONTEMPORÊRE SOSIOLOGIESE TEORIEË EN VERANDERING

2.1: INLEIDING

Mahatma Ghandi word deur De Vries (1961:26) as 'n voorbeeld geneem van hoe nie-gewelddadige weerstand gebruik is tot sosiale verandering wat die impak daarvan so wyd laat uitkring het tot selfs buite sy geboorteland se grense. Hy sê die proses neem tyd, maar is moontlik. Die historiese oorsprong, motivering, houdings en instellings wat die graad van verandering beïnvloed het, kan ontleed word. Hy sê ook dat sosiale verandering in sekere gevalle so skielik plaasgevind het dat dit wil voorkom en ook beskryf kan word as 'n skok eerder as 'n meetbare verandering of reaksie. Hy sien ook kombinasies van die voorlopers of inisieerders, kataliste en die wat die proses van sosiale verandering strem of vertraag. Kulturele agterstand (cultural lag) moet, volgens hom, in ag geneem word, maar ook in sekere samelewings op 'n vergelykende basis geplaas word. Wat baie duidelik is, is die aksies en reaksies van mense in sosiale strukture en dat die verandering wat plaasvind, 'n baie groot rol in daardie sameleving speel.

Vago (1999:36-37) verwys na sosiale verandering in 'n sameleving wat konstant voorkom, alhoewel teen verskillende snelhede. 'n Bewuswording van die komponente van verandering is essensieel om sosiale verandering te verstaan en te kan verduidelik. Daar moet gelet word op wat verander, op watter vlak dit verander, teen watter snelheid en in watter rigting. Daar is ook beplande en onbeplande verandering. Hy omskryf sosiale verandering dan as die proses van onbeplande of beplande, kwalitatiewe of kwantitatiewe aanpassings in 'n sosiale fenomeen wat geanaliseer kan word in terme van komponente soos identiteit, vlak, duur, omvang en snelheid.

Daar is vroeëre skrywers wat basies dieselfde menings gehuldig het. 'n Paar eienskappe van kontemporêre sosiale verandering, volgens Moore (1974:2), is onder andere dat elke samelewing of kultuur in snelle verandering is wat óf gereeld óf konstant plaasvind. Hierdie verandering is nie tydelik of ruimtelik geïsoleerd nie, maar volg in opeenvolgende kettings eerder as in tydelike krisisse wat gevolg word deur stil periodes van rekonstruksie. Hy sê verder dat, as gevolg van hierdie kontemporêre verandering wat op alle vlakke teenwoordig is, dit 'n tweeledige basis het. Die gedeelte hiervan wat onbeplan of 'n resultaat is van die sekondêre konsekwensie van die beplande innovasies, is nou groter as wat dit vroeër was. Daarby brei die omvang van die tegnologie en sosiale strategieë snel uit, wat tot gevolg het dat dit additief of kumulatief is. Hy sluit die eienskappe van sosiale verandering af deur te sê dat die normale verskyning van sosiale verandering 'n wyer verskeidenheid van individuele ondervinding en funksionele aspekte van die samelewing beïnvloed, omdat feitlik geen deel van die lewe uitgesluit is van die verwagting of normalisering van sosiale verandering nie.

Histories was die toekomsverloop op 'n plaas primêr enkel-dimensioneel. 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.

Sedert 1979, na die Wiehahn-verslag, het verandering op arbeidsvlak vinniger plaasgevind. Die struktuur van die proses van verandering het nou ook verander met die koms van arbeidswetgewing en die vakbonde in die landbou. Probleme met arbeid kan nou nie meer in isolasie gesien word nie. Dit vra na nuwe metodes om die proses van verandering te evalueer en te oorkom. Daar moet 'n balans wees tussen die sosiale verandering aan die een kant en die mens se aanpasbaarheid aan die ander kant. Indien só 'n balans nie gehandhaaf word

nie, sal die boer al meer die sindroom van toekomsskok ervaar. Die gevolg is dat hy dan in die proses van ontwikkeling en verandering agterbly (Van Rooyen, 1991:28).

'n Afbrekkende faktor vir verhoudinge is arbeidsomset. 'n Minder lojale arbeidsmag word dan ervaar en meer aandag en tyd moet derhalwe aan opleiding bestee word. Namate die proses van verandering tans op die plase versnel, is burokrasie 'n al minder geskikte organisasievorm.

2.2. BEGRIPSVERKLARING

Aangesien sosiale verandering per definisie ook begrippe soos konflik, weerstand, ewilibrum en evolusie impliseer of omvat, word daar kortliks ook na dié begrippe verwys.

Sosiale verandering

Pope (Stones, 1998:47-48) is van mening dat verandering 'n opeenvolging van gebeure is op verskillende vlakke in die samelewing wat oor 'n sekere tydperk, met interaksie, lei tot die modifikasie of vervanging van sekere patrone deur ander, nuwe patrone op hoër vlakke.

Swingewood (2000:153) sê dat sosiale verandering in die moderne samelewing die waarde sisteem altyd afbreek en spanning veroorsaak wat lei tot dis-ewilibrum en onstabiliteit waar norme nie die samelewing reguleer nie. Aanpassings herstel die ewilibrum na 'n tydperk.

'n Vroeëre siening van Van Zyl Slabbert (1980:220) is soos volg: "Social change involves those rights and privileges of the individual which in modern society are seen to be the responsibility of the state to protect and improve the standard of living."

Sosiale verandering is dus wanneer die gemeenskap of samelewing in enige vorm verander en dié verandering dui op verandering en aanpassings wat in gevestigde sosiale strukture, kulture en sosiale gedrag plaasvind en 'n invloed op die samelewing uitoefen.

By die noukeurige ontleding van die begrip **sosiale verandering** is daar drie begrippe wat direk hieruit voortspruit en kortliks bespreek moet word.

Konflik

Konflik word nie ervaar as 'n bron van verandering nie, maar eerder as 'n aanwysing van die afbreking van sosiale kontrole. Konflik kan ontwrigtend wees en skeiding meebring (Swingewood, 2000:154).

Gouws (1990:15) beskryf konflik as 'n toestand waar die belange van een party nie bevorder kan word sonder om die belange van 'n ander party te benadeel nie.

Luthans (1992:385) sluit hierby aan dat partye na 'n wen-wen situasie moet werk want 'n wen-verloor situasie lei tot konflik.

Van konflik kan dus gesê word dat dit 'n normale, natuurlike uitvloeisel van menslike interaksie is en aanwesig is in 'n arbeidsverhoudingstelsel. Konflik is 'n samelewingsverskynsel en nie slegs 'n verskynsel binne 'n onderneming nie.

Weerstand

Die HAT (1992:1349) omskryf weerstand as "verset, opposisie of teenstand".

Weerstand kan dus 'n reaksie wees wat plaasvind wanneer 'n persoon nie saamstem met verandering nie.

Ekwilibrium

Die Concise Oxford Dictionary (1999:482) definieer ekwilibrium as: "Any condition in which all acting influences or opposing forces are cancelled or balanced by others resulting in a stable, balanced or unchanging state."

Bales (Steyn en Uys, 1988:113) verwys na 'n ewewigsprobleem wanneer daar meer aan die taak gedoen word as aan die individuele behoeftes en die lede van die groep dan belangstelling verloor in die taak en meer aandag gee aan groep-solidariteit. Hy omskryf die probleem van ekwilibrium soos volg: "The problem of equilibrium is essentially the problem of establishing arrangements whereby the system goes through a repetitive cycle, within which all disturbances created in one phase are reduced in some other. The dilemma of all action systems is that no one disturbance can be reduced without creating another."

Ekwilibrium kan dus 'n stabiele, gebalanseerde toestand wees, maar wat ook 'n ewewigsprobleem kan ondervind, afhangende van die belangstelling van die groepslede.

Evolusie

Holton (Stones, 1998:100) beskryf evolusie as 'n samelewing wat die potensiaal het om nuwe gewoontes en lewenswyses te ontwikkel.

Die HAT (1992:211) omskryf evolusie as "geleidelike ontwikkeling".

Dit kan dus ontwikkeling op enige gebied wees en sosioloë gebruik ook die begrip evolusie in terme van sosiale verandering.

2.3. ENKELE KONFLIKTEORIEë EN -MODELLE

2.3.1. Die begrip konflikteorie

Verandering bring konflik mee. Tegnologiese vooruitgang, ekonomiese besluite, werkskepping asook produksieverhogings is maar enkele voorbeelde. 'n Meer algemene en onlangse verandering in Suid-Afrika is op die politieke terrein waar die sogenaamde demokratiese benadering en regeringstelsel gepaardgaande met die kultuur van menseregte wat geskep word, hewige konflik tot gevolg het. In die landbou is konflik op die arbeidsterrein, met al die nuwe arbeidswetgewing, onvermydelik en 'n daaglikse verskynsel.

Konflik is dus 'n samelewingsverskynsel en nie slegs 'n verskynsel binne die onderneming nie. Dit is ook nie 'n unieke eienskap van die samelewing nie, maar kom op alle vlakke van samelewings voor.

Anstey (1999:6) definieer konflik in twee dele, naamlik latente konflik wat die oorsaak kan wees waar partye glo dat hulle aspirasies nie gelyktydig bereik kan word nie. Die tweede deel word verwys na as manifesterende konflik wat dit weergee, waar partye doelbewus hulle mag gebruik in 'n poging om verandering te elimineer, te beveg, te neutraliseer of om mekaar te verander om hulle belange te beskerm tydens interaksie.

Die media hou ons daaglik op hoogte van stedelike onrus, stakings en dreigende stakings, wat die werkgewer miljoene rande uit die sak jaag, asook van die vakbonde wat te kenne gee dat hulle die magsbasis uit die werkgewer se hande geneem het. Hierdie onrus brei nou ook uit na die plase. Suid-Afrika beweeg tans deur 'n fase waar die evolusionêre groei en ontwikkeling van die tagtigs sporadies revolusionêre uitbarstings begin toon. Die politieke spanninge, veranderinge op kulturele, asook religieuse terreine, gepaardgaande met buitelandse inmenging en druk, dra by tot hierdie konfliktsituasie.

2.3.2. Die ontwikkeling van die konflikteorie

Sosioloë se siening oor konflik het ook mettertyd verander. Volgens Anstey (1999:7) was Cooley se siening van konflik dat dit 'n positiewe manier kan wees vir progressiewe sosiale verandering. Daarna het sosioloë soos Parsons en Lundberg 'n meer konserwatiewe siening gehad dat konflik 'n primêre ontwrigtende en disfunksionele fenomeen is. Elton Mayo het ook dieselfde mening gehuldig.

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, nieeenstaande 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 algemeen bekend geraak het as strukturalisme, funksionalisme of struktuur-funksionalisme.

2.3.3. Struktuur-funksionalisme

Struktuur-funksionalisme moes gedurig onder kritiek deurloop en die konflikteorie word as 'n alternatief hiervoor beskou. Die struktuur-funksionaliste is beskuldig van 'n polities konserwatiewe siening, wat nie in staat was om sosiale verandering te hanteer nie en ook oor hul onvermoë om sosiale konflik te analiseer. 'n Aantal sosioloë het deur betrokkenheid by die struktuur en belangstelling in konflik probeer om hierdie beskuldigings verkeerd te bewys. Dit het dan aanleiding gegee tot die ontwikkeling van die konflikteorie. Die waarde van die konflikteorieë is geleë in die basis wat dit vir ander teorieë verskaf (Wallace en Wolf, 1980:62).

Sedert die begin van die negentiende eeu het die idee dat menslike gedrag deur

"konsensus" gekenmerk word, 'n dominante rol gespeel, aanvanklik in makro-sosiale verband, maar later ook in mikro-sosiale verband. Die teendeel van hierdie idee is dat menslike gedrag deur konflik gekenmerk word. Hier kan óf op konflik in makro-sosiale óf op konflik in mikro-sosiale verband gefokus word, maar sedert die middel van die negentiende eeu verklaar sosioloë dat die sosiale werklikheid beter verstaan kan word as dit beskryf word in terme van botsende belange, oneweredige magsverspreiding of botsende idees. Volgens konfliktsosioloë word sosiale interaksie gekenmerk deur verdeeldheid, konflik, vyandiggesindheid en dwang omdat mense verskillende belange het. Verskil in belange spruit voort uit die feitlikheid dat almal nie oor eweveel mag beskik nie en botsende idees of waardes aanhang. Konflik is dus 'n inherente kenmerk van alle sosiale gedrag en ook die vernaamste oorsaak van sosiale verandering (Oosthuizen, 1984:18).

Struktuur-funksionalisme beskou sosiale gedrag as 'n manier om groepe en hulle lede te stabiliseer en bymekaar te hou. Dit kan ook bestudeer word soos 'n menslike liggaam, word beweer. Die strukture van die samelewing dien as spesiale elemente en funksies deur middel van interaksie in die samelewing en die omgewing. Die sosiale sisteem moet veranderings in die omgewing aanvaar. Verder is die struktuur-funksionaliste van mening dat daar spesifieke doelwitte gestel word, daar met ander sisteme geïntegreer kan word en self dissipline gehandhaaf kan word. So sien hulle dan persoonlikhede, die menslike biologiese organisme en kulture as sisteme. Hulle is ook van mening dat die kulturele sisteem die sosiale sisteem oorheers en die sosiale sisteem op sy beurt weer die persoonlikheidsisteem oorheers wat dan weer die biologiese sisteem oorheers, (Wallace en Wallace, 1985:14-16). Hierdie funksionele sisteme kan duidelik in die landbou waargeneem word waar die boer as leier, raadgever en organiseerder in bevel is of te wel die onderskeie afdelings (sisteme) op die plaas oorheers ten einde sukses te behaal.

2.3.4. Konflikmodelle

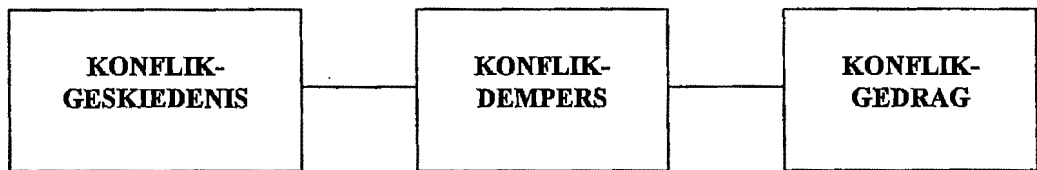
Verskeie sosioloë verwys na konflikmodelle. Die volgende twee konflikmodelle stem ooreen met die huidige veranderings en gepaardgaande konflik in die landbou en word vir dié doel kortliks bespreek. Anstey (1999:11-12) verwys na Thomas se twee konflikmodelle. Die struktuurmodel poog om parameters te identifiseer wat die gedrag tydens konflik identifiseer. Dit fokus hoofsaaklik op persoonlike ontvanklikheid, sosiale druk, onderhandelingsprosedures en reëls. Die tweede model waarna hy verwys is die prosesmodel, wat fokus op die interne dinamieke van konfliktepisodes, gebeurlikhede en hulle effek op die opeenvolgende gebeure in die konfliktepisodes. Hy sê verder dat alhoewel dié twee benaderings konseptueel geskei kan word, hulle tog in realiteit baie heg onderling verbind is.

Anstey brei uit en beveel aan dat eersgenoemde model gebruik kan word vir voorstelle van sistematiese verandering op die langduur en die prosesmodel vir die bestuur van die aaneenlopende sisteem, veral in krisistye soos wat nou in die landbou ondervind word. Genoemde twee modelle en hulle voorgestelde taktiek is van die uiterste belang vir effektiewe konflikbestuur. Beide modelle pas in 'n makro siening van konflikstruktuur en -proses. Die strukturele veranderlikes begrens en vorm prosesdinamiek en kennis van laasgenoemde help dan om 'n vooruitskating van die invloed van genoemde strukturele veranderlikes te maak. Om konflik dus ten volle te begryp moet aandag aan beide strukturele en prosedurele aspekte van die verhouding gegee word en hul invloed op mekaar. Verder word aanbeveel dat bronne van konflik, konflikgedrag, die persepsies en gevoelens van die partye betrokke ook ernstige aandag sal verg.

'n Samevatting van verskeie teoretici se modelle kan in 'n eenvoudige figuur vervat word, omdat die meeste saamstem in dié verband.

Figuur 2.1 verduidelik die konflikmodelle.

FIGUUR 2.1: KONFLIKMODELLE

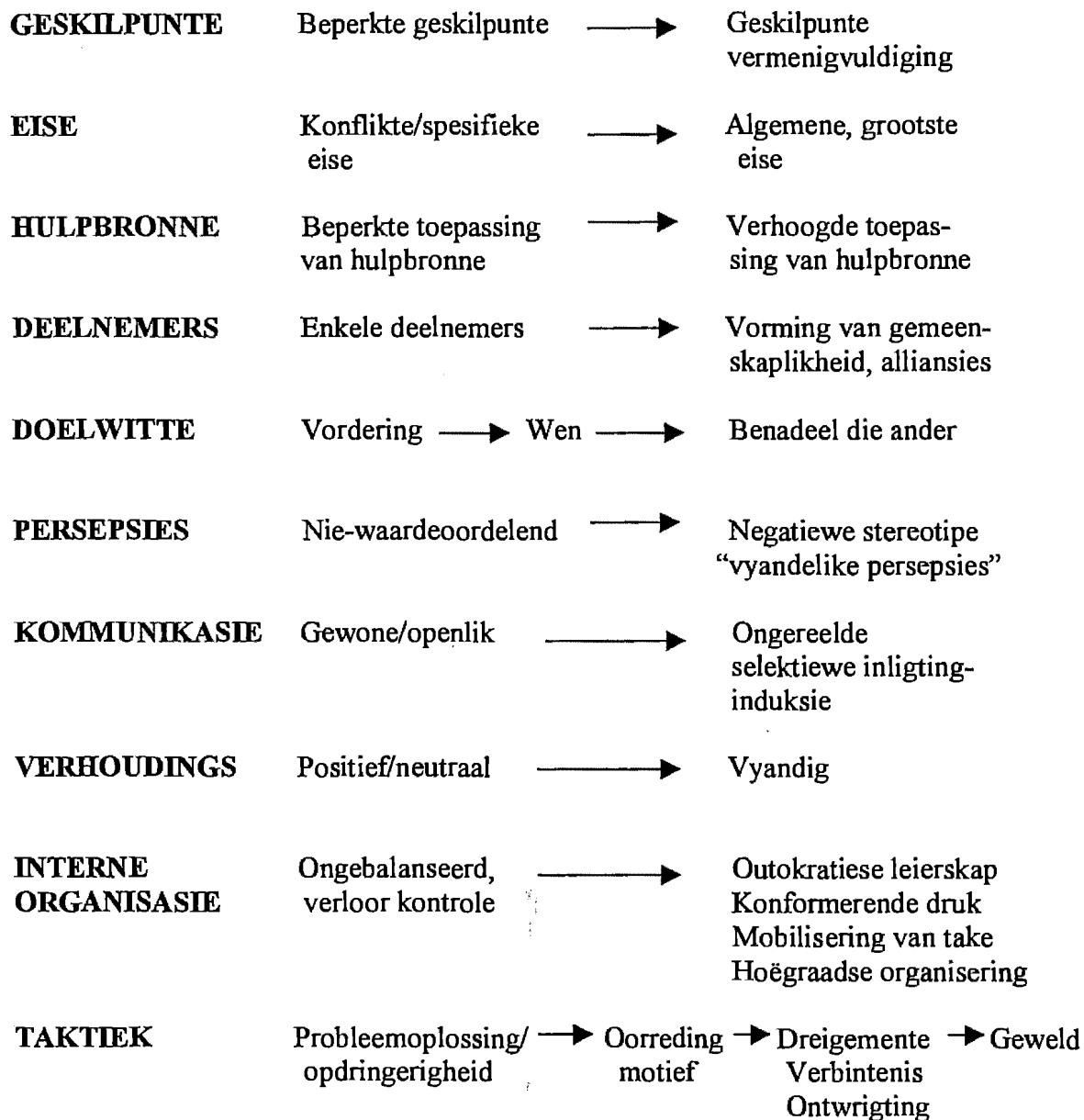


Bron: Anstey (1999:12)

Met die talle nuwe arbeidswette wat reeds gepromulgeer is, kan hierdie model net so van toepassing gemaak word in die landbou. Die boere het telkens, wanneer konflik opduik, wat óf as gevolg van 'n direkte werksverwante argument tussen plaaswerker en boer ontstaan óf omdat die boer nie wil toegee aan sekere versoeke nie, die konflik gedemp met beloftes van loonsverhoging, bonusse of vry Saterdag. Wat egter belangrik is, is die konflikgedrag en die bestuur daarvan. In die afwesigheid van konflikregulerende meganismes om stabiliteit te verseker, kan verwag word dat konflik in intensiteit sal toeneem en meer dikwels sal voorkom.

Deutsch (Anstey, 1999:36-37) is van mening dat 'n onderskeid getref moet word tussen destruktiewe en konstruktiewe konflik. Destruktiewe konflik het die tendens om uit te brei en te eskaleer soos wat die partye meer kompeterende houdings inneem, hulle hulpbronne aanwend in die konflikproses en die situasie dan misreken op verskeie vlakke. Om die konflik se eskalasieproses te verduidelik, word verwys na figuur 2.2.

FIGUUR 2.2: ESKALERING VAN KONFLIK



Bron: Anstey (1999:37) aangepas en vertaal deur die navorser

Die vakbonde wat teen 'n hoë tempo lede in die landou werf, die verwagtinge wat politici by die algemene publiek (plaaswerkers) wek van hoër lone en 'n beter lewenstandaard en die geweld tans in Zimbabwe, veroorsaak geskilpunte en eise wat plaaswerkers deelnemers maak waar hulle dalk voorheen nie sou wees nie. Hulle het nou doelwitte om self 'n deel van die plaas te besit of dalk

'n baie hoë loon te verdien en verwagtinge wat nie haalbaar sal wees nie. Hulle kommunikeer nie met die werkgewer (boer) nie en die tradisionele goeie verhoudinge word ernstig geskaad. Die vakbonde gebruik hulle taktiek om ooringing te laat oorspoel in dreigemente, wat lei tot ontwrigting (onbeskermd staking) en geweld op die plaas.

2.3.5. Konflikteorie van Ralf Dahrendorf (1929-)

Konflikteoretici se denke is in 'n groot mate geskoei op konflik in die samelewing of binne gemeenskappe. Volgens die navorser kan Dahrendorf se teorie oor konflik gesien word as dié tipe konflik wat reeds op die plase ondervind word of in die nabye toekoms in die landbou verwag kan word. Die navorser wil nie hiermee ander konflikteoretici soos o.a. Mills, Pierce, James en Dewey se denke of werke as minder belangrik afmaak nie, maar vir hierdie navorsing sal volstaan word by die genoemde teorie van Dahrendorf en Marx. Daar sal egter net aandag aan bepaalde tersaaklike aspekte van Dahrendorf en Marx se teorieë gegee word en glad nie gepoog word om hulle teorieë volledig weer te gee nie.

Ralf Dahrendorf is 'n Duitse sosioloog wat beskou en beskryf word as een van die bekendste lewende konflikteoretici. Hy is een van 'n paar Europese sosioloë wat binne sy vakgebied algemeen bekend is en gerespekteer word. Sedert 1974 is hy direkteur van die Londense Skool vir Ekonomie. Hy val die struktuur-funksionalisme aan. Hy kritiseer die funksionalistiese opvatting van die gemeenskap as utopisties, aangesien daar klem op gedeelde waardes, konsensus, sosiale integrasie en ekwilibrium gelê word. Konflik en verdeeldheid word nie gesien as 'n inherente deel van die gemeenskap nie, maar bloot as gevalle van afwyking wat deur die meganismes van sosiale beheer gekorrigeer word. Hy verwerp egter laasgenoemde beskouing en hou vol dat konflik 'n integrale en strukturele aspek van die sosiale lewe is (Timasheff en Theodoroson, 1976:279).

Sy beskouing van konflik bevat kortliks die volgende twee kenmerke. Eerstens word die belangrikheid van mag beklemtoon, die gevolglike onafwendbaarheid van mag, en dan die onafwendbaarheid van konflik (Vago, 1999:57-58). Die navorser ondervind dit dikwels in sy beroep waar hy baie met boere in aanraking kom, dat die boer nou bang is dat hy sy magsbasis gaan verloor met die huidige arbeidswetgewing waar meer klem gelê word op deelnemende bestuur en die toenemende vakbondaktiwiteite in die landbou. Dit is tans noodsaaklik, volgens die arbeidswet, dat die boer nie net met die vakbond nie, maar ook sekere aspekte met sy werknemers deel en hulle konsulteer.

Verder koester Dahrendorf 'n belangstelling in die determinante van aktiewe konflik, wat dui op die wyses waarop sosiale instellings sistematies groepe voortbring met botsende ("conflicting") belange. Ook stel by belang in die omstandighede waarbinne die groepe sal begin organiseer en aktief raak (Wallace en Wolf, 1980:121). Omrede hierdie punt ook met die landbousituasie vergelyk kan word, waar vakbonde organiseer en aktief raak, is dit een van die redes waarom Dahrendorf se konflikteorie vir hierdie navorsing toepaslik is.

In sy konflikteorie word daar veral gekonsentreer op die makro-sosiale strukture. In die konflikanalise is die identifisering van die onderskeie magsrolle in die gemeenskap geleë, maar hy is baie krities teenoor die identifisering van konflik op individuele vlak (Dahrendorf, 1990:113).

Mag word aan posisie gekoppel, wat altyd ondergeskiktheid en beheer impliseer. Mag is nie 'n konstante nie en is in posisie gesetel. Die persone wat in magsposisies is, oefen gesag uit oor persone onder hulle beheer. Hulle domineer laasgenoemdes dan as gevolg van verwagtinge van hulle gekoester en nie as gevolg van psigologiese eienskappe nie. Die groepe met mag sal hul eie belange nastreef en dié sonder mag sal na hul eie belange omsien. Mag kan gesien word as 'n blywende bron vir konflik (Kinloch, 1977:234). Ook hierdie analise van Dahrendorf kan op die landbou van toepassing wees, omrede die boer sy mag wil behou en die vakbond deel wil word van die besluitnemings-

proses. Die groepe waarna Dahrendorf verwys, kan met die vakbonde vergelyk word wat voorgee dat hulle in belang van die werknemer optree, maar in wese die vakbond se ledetal vooropstel en streef na sy eie doelwitte.

Dahrendorf (Dahrendorf, 1990:114) is van mening dat ongelykheid en konflikterende belange sal oorgaan tot die produsering van konflik. Gesag koppel hy weer aan mag, wat gekoppel is aan 'n bepaalde sosiale rol of posisie en gesteun word deur sanksies. Die persone wat mag besit, gee opdragte aan dié wat nie mag besit nie en kan hulle dwing om opdragte uit te voer. Hierdie teorie is dan ook duidelik van toepassing op magsverdeling of -verspreiding op die plaas. Die hiërargiese struktuur of stratifikasie op die plaas en die samelewing is dus 'n teelaarde vir konflik. Alhoewel daar nie op al die plase sodanige hiërargiese strukture bestaan nie, is die boer steeds die hoof wat die mag het en die opdragte gee.

Kritiek op sy teorie is dat daar 'n gebrek aan verklaring van mobilisasie ten opsigte van potensiële konflikgroepe bestaan, asook die gebrek aan 'n voorspelling van wanneer potensiële konflikgroepe sal mobiliseer. Daar kan ook nie voorspel word in watter organisasies konflik sal plaasvind nie. Sy totale teorie is redelik eenvoudig en kan, soos aangedui, met die huidige situasie in die landbou vergelyk word.

Tans is die landbou in die spervuur, nie net weens arbeidswetgewing nie, maar ook weens die honderde plaasmoorde. Onwillekeurig moet die vraag gevra word of dit polities van aard is, (hunkering na grondbesit) of meer realisties dalk: die eis om die mag en magsbasis op die plaas te hê.

2.3.6. Konflikteorie van Marx (1818-1883)

Karl Heinrich Marx is op 5 Mei 1818 in Trier, in Pruise, Duitsland gebore. Hy studeer in Bonn en Berlyn en verwerf in 1841 sy doktorsgraad in die Griekse filosofie. As 'n student is hy ernstig beïnvloed deur Hegel, maar het later sy

teorie oor materialisme ontwikkel. In 1843 word hy 'n politieke joernalis, trou en verlaat Duitsland vir Parys se meer liberale atmosfeer. Marx en Engels het lewenslange vennote gebly nadat hulle mekaar in 1844 in Parys ontmoet het. Marx het in Londen gewoon tot met sy dood in 1883. Hy het in groot armoede gewoon en is finansiëel deur Engels bygestaan. Hy het verskeie werke die lig laat sien en was in 1848 deel van die onsuksesvolle demokratiese revolusie in Duitsland. Marx was ook die vader van die kommunisme (Marx, 1977:2).

Aangesien die teorieë en idees van Marx vandag nog gereeld in die ontleding van die kontemporêre gemeenskappe gebruik word, kan sy werk dus vandag nog as kontemporêr beskou word, veral ook vir die doeleindes van hierdie navorsing.

Daar is 'n duidelike ooreenkoms tussen Marx en Dahrendorf se konflikmodel. Volgens Marx word arbeiders gesien as die proletariaat en die kapitaliste as die bourgeoisie. Hy sê dan dat sosiale verandering alomteenwoordig is, elke samelewing ervaar konflik, elke samelewing is gebaseer op dwang en elke persoon in 'n gesagsposisie het ondergeskiktes wat gedwing kan word om opdragte uit te voer. Die mens het egter 'n afkeer van onderwerping. Dahrendorf sien mag binne alle samelewings soos twee pole, uiterstes op 'n kontinuum. Daar is dus slegs twee konflikgroepe binne enige samelewing. Die stryd om mag sien hy nie as die somtotaal van die sosiale lewe nie, maar sluit ander deelnemers in waar ander sodanige deelnemers se aksies van belang is, maar mense is vry om te doen wat hul wil sonder dat die ander deelnemers se optrede van belang is. Daar is egter 'n onvermydelike konflik tussen belange, asook 'n stukrag vir die magteloses tot konflik met die maghebbers - eersgenoemdes in hul soeke na mag en laasgenoemdes in verdediging (Dahrendorf, 1967:478-480).

Volgens Marx (Oosthuizen, 1984:26) genereer die kapitalistiese ekonomie ook sekere teenstrydighede wat uiteindelik die ekwilibrium van die sisteem moet versteur en tot sy ineenstorting moet lei. Dit genereer eerstens konflik in die sisteem self. 'n Moderne funksionalis, Talcott Parsons, glo dat 'n samelewing

verantwoordelik is vir sy eie stabiliteit, of ekwilibrium, om sy oorlewing te verseker. Hy glo ook dat die interaksie in 'n samelewing se sosiale aktiwiteit en die omgewing, as 'n sif dien om positiewe verandering in 'n samelewing te inkorporeer en die nadelige veranderinge vir die samelewing te elimineer. Wallace en Wallace, (1985:603) huldig dieselfde mening. Waar dit dan mag gebeur dat 'n sisteem in disekwilibrium geplaas word, sal die sisteem homself, volgens Parsons, weer ekwilibreer en die orde herstel (Vago 1999:61-64). Die sisteem kan homself weer outomaties in ekwilibrium plaas na afloop van moontlike gebeure, maar dit skakel geensins die taak van bestuur uit om die nodige sensitiwiteit aan die dag te lê om enige moontlike konflik op die plaas of in die onderneming te identifiseer nie.

Marx kom dan tot die gevolgtrekking dat die kapitalistiese sisteem tot ondergang gedoem is. Die weersprekinge in verskillende sub-sisteme, soos die ekonomiese en juridiese, sal dan mettertyd so verskerp dat die ekwilibrium van die sisteem versteur word en die hele sisteem in duie stort. 'n Nuwe sisteem sal sodoende tot stand kom waarin geen eksploitering van een klas deur 'n ander meer sal plaasvind nie. Hierdie verwagte ineenstorting van die kapitalistiese sisteem sal volgens Marx nie vanself plaasvind nie, maar mense sal die inisiatief moet neem om die kapitalistiese sisteem te vernietig en 'n nuwe sosiale sisteem in sy plek te stel (Tester, 1993:108-109). Hierdie inisieerders is die proletariaat, wat die juk van kapitalistiese uitbuiting van hulle nekke sal afwerp en 'n nuwe sosialistiese bedeling tot stand moet bring, waarin geen uitbuiting meer sal plaasvind nie, sodat alle mense sal deel in die welvaart van die samelewing.

Coser (1971:126) is van mening dat evolusie krities is vir vooruitgang en verdere ontwikkeling in ons samelewing. Sekere veranderings is nodig ten einde sulke ontwikkelings wat plaasvind, te verduidelik. In aansluiting hierby is Marx se sosiale teorie in wese 'n teorie oor verandering en evolusie. Hy maak aanspraak dat hy 'n terugblik op die geskiedenis, 'n blik in die toekoms en evolusie verstaan en dit kan verduidelik. Marx identifiseer vier hoofstipes klasse-gemeenskappe, elk met sy eie primêre klasse, naamlik Asiadies, Oudtyds, Feodale

en Bourgeoisie. Die Asiatiese wyse is gebaseer op 'n sisteem van vorstelike tirannie en eienaarskap van alle grond. Die barbaarse militêre kapteinskap wat die Romeinse Ryk oorwin het, vervang die antieke gemeenskap met een van feodale heersers en slawe, wat weer vervang is met die kapitalistiese bourgeoisie, wat die vyand van die proletariaat is. Marx maak ook 'n voorspelling dat die teenstrydighede binne die kapitalistiese bestel 'n ideale kommunistiese samelewing sal voorafgaan, waar eienaarskap en klasse sal verdwyn en aliënasië ("alienation") deur selfverweseningliking vervang sal word (Wallace en Wolf, 1980:95-96).

Marx (Davis en Stasz, 1990:29) is ook teen die bestaande orde gekant en sy simpatie lê by die verdruktes, besitloses, "underdogs" en die massas. Om die mense te bevry van oorheersing, vervreemding en uitbuiting, asook om die bourgeoisie te ontmasker, kan alleenlik deur 'n revolusie bewerkstellig word, wat dan 'n utopie vir die samelewing daar sal stel wat 'n klaslose, staatlose, bevryde nuwe samelewing sal wees.

Marx was een van die grootste voorstanders van die konflikperspektief. Laasgenoemde aanvaar dat konflik die dominante proses in die samelewing is, dat sosiale reëlins en orde die verteenwoordiging is van die dominerende establishment oor die massas en so gou as die massas bewus word van hulle verknorsing, sal hulle die heersende orde en reëlins oorboord gooi en 'n meer regverdige samelewing daarstel. Hierdie konflikbenadering het ontwikkel in 'n poging om die kontrole en vooruitgang van sosiale verandering te verstaan tydens 'n groot institutionaliserings- en politieke verwarring of beroering (Curra, 1994:39). Dit kan vergelyk word met die situasie sedert 1992 en verder met die verandering in regering en promulgering van talle arbeidswette. Marx het verder geglo dat onbillikheid en verskille tussen klasse, konflik veroorsaak tussen groepe. Hy was ook van mening dat baie "underdogs" hulle swak posisie aanvaar terwyl ander sal probeer om van die wat het, weg te neem om sodoende die balans te handhaaf. Hy wou ook sien dat die gemeenskap moes verander om in almal se behoeftes te voorsien ten einde konflik te voorkom of te

verminder.

'n Baie interessante gedeelte wat handel oor arbeidsmag ("labour-power") het Karl Marx self geskryf in 1867 en dit is in sy boek *Das Kapital* gepubliseer. Dit is later vertaal deur ene Samuel Moore en Edward Aveling (Marx, 1984:164-172). Marx beweer dat, om arbeidsmag te verstaan, 'n mens die somtotaal van die geestelike en fisiese vermoëns wat 'n mens het, moet bepaal wat hy uitvoer waarmee hy 'n gebruikswaarde produseer. Arbeidsmag kan as 'n kommoditeit op die mark verskyn op die basis van gelyke regte, maar die arbeidsmag moet net vir 'n definitiewe tydperk verkoop word anders word die vryman 'n slaaf van die eienaar van 'n kommoditeit totdat hy self 'n kommoditeit is. Ons huidige arbeidswetgewing vereis ook 'n dienskontrak tussen die boer as werkgewer en die plaaswerkers as werknemers. Die aanvang van die dienstydker en die duur van die dienskontrak moet duidelik aangetoon word. In die Bylae is 'n voorbeeld vervat van 'n volledige dienskontrak.

Marx is verder van mening dat opleiding en opvoeding 'n vereiste is om die arbeidsmag spesiale vaardighede aan te leer vir sekere industrieë. Hy waarsku ook teen aliënasië wat kan plaasvind na verloop van tyd nadat die gebruikswaarde van die kommoditeit nie betyds betaal word nie. Hierdie aliënasië vind plaas in kapitalistiese lande waar die kontrak bepaal dat daar aan die einde van die week betaal word nadat die arbeidsmag reeds gebruik is. Hy sluit af deur te sê dat die eienaar van die arbeidsmag volg die kapitalis na soos sy arbeider. Die een het 'n dunk van belangrikheid en opgesmuktheid met die idee van besigheid terwyl die ander een talm en terughou en niks anders as 'n pak slaag kan verwag nie - dus eindig dit alles in konflik, aldus Marx.

Volgens Isbister (1993:52-53) erken Marx dat die fundamentele krag van sosiale verandering intern in die derde wêreld samelewings is en nie ekstern nie. Kapitalisme kan groei en die ekonomie van die derde wêreld bevorder. Imperialisme is 'n komponent van vooruitgang om die derde wêreld samelewings op die pad na kapitalistiese groei te plaas. Hy is verder van mening dat die

klassestruktuur wat in 'n samelewing bestaan tot produksie en uitbuiting van die werkende massas lei. Dit word deur Marx as die slawe en slawe-eienaars gesien wat produksie lewer, of dit nou menslik of onmenslik is. 'n Verdere mening, wat deesdae al meer deur vakbonde gebruik word in die landbou, is dat "slawe" (plaaswerkers) alles produseer, die "slawe-eienaar" (boer) ryk maak en self net genoeg ontvang om hulle aan die lewe te hou. Hierdie lewenswyse kan ook lei tot aliënasië.

Kritiek op hierdie teorie is dat Marx geen oplossing bied nie en duidelik besef dat die arbeider sy arbeidsmag moet verkoop aan die koper, per kontrak vir 'n spesifieke tydperk, om ook 'n bestaan te maak. Hierdie gebruik is reeds vir baie jare van toepassing in die landbou toe arbeiders nog nie vir 'n loon gewerk het nie, maar slegs vir kos, behuising en klere.

In die huidige bedeling met gepaardgaande arbeidsonrus en daaglikse konflik op die plaas, kan die ewilibrum van die sisteem versteur word en kan die ekonomiese sub-sisteem daardeur nadelig getref word. Die huidige ekonomiese groei is tiperend van hierdie toestand. Die vraag kan weliswaar gevra word of die landbou nie in die toekoms weer sal terugkeer na 'n stelsel van laer lone met behuising en kos vir die hele gesin, indien die ekonomie en landboustoestand 'n verdere daling en verswakking gaan toon nie. Arbeidswetgewing sal dan in 'n mindere mate 'n rol moet speel ter wille van oorlewing vir beide die boer en die plaaswerker.

Alhoewel die Marxistiese teorie buite die hoofstroom van die sosiologie ontwikkel het, verskaf dit nogtans 'n grondige basis van 'n sosiologiese teorie vir konflik. Konflik is ook in elke onderneming aan die orde van die dag omrede dit 'n samelewingsverskynsel is wat op alle vlakke voorkom. Dit is dan juis in die landbou- en boeregemeenskappe waar groot sosiale veranderinge en ontwikkelinge nou plaasvind. 'n Evolusionêre verandering vind tans plaas met die arbeidswetgewing en die koms van die vakbonde in die landbou. Verder word aandag gegee aan die situasie hier ter plaatse.

2.3.7. Konflik in die landbou

Veral in die Suid-Afrikaanse situasie waar verpolitisering van vakbonde bestaan, het konflik 'n groot invloed op ondernemingsvlak, wat die landbou insluit. In 'n artikel word beweer dat daar sedert 1977 'n beduidende toename in bedryfskonflik en intimidasie is (Ebersöhn, 1993:1).

Konflik in enige onderneming is vanselfsprekend en is dus ook op die boer se plaas aanwesig. Met reg kan die vraag gevra word of die landbou die geweldige arbeidskonflik en -onrus wat die Suid-Afrikaanse industrieë teister en ontwrig, sal kan vryspring. Alhoewel die landbou andersoortig is in dit wat hom onderskei van ander bedrywe, bly dit 'n ope vraag in watter mate plaaswerkers anders voel, dink en reageer as hulle geïndustrialiseerde eweknieë. Vakbonde sal seker maak om hulle by kollektiewe bedinging en vakbondaktiwiteite te betrek, wat die konflikpotensiaal wat daar op plase bestaan, net kan verhoog.

De Beer (1992:9) is die mening toegedaan dat die oorgrote meerderheid vakbondlede arbeidsverhoudinge as 'n magstryd teen kapitalisme, die grondeienaar en bestuur sien. In hul strewe na groter beheer in die werksituasie en 'n sterker onderhandelingsposisie sal hulle dan in konflik met die bestaande werkgewers en grondeienaars kom. In baie gevalle word konflik juis uitgelok en as meganisme gebruik om hulle doelwitte te bereik.

Konflik kom in baie vorme en intensiteite voor en gaan nie noodwendig gepaard met geweld nie. Konflik vorm 'n belangrike deel van menslike interaksie en het as basis verskillende en teenstellende belange en opinies oor 'n gemeenskaplike aangeleentheid.

Die Suid-Afrikaanse samelewing is besonder vatbaar vir konflik as gevolg van sy sosiale en kulturele diversiteit. Van Rooyen (1995:1) wys daarop dat konflik in die industrie tot arbeidsonrus lei en noem dat voortdurende geweld by

sommige myne tot produksie- en personeelverliese gely het. So word verwys na die Deelkraalmyn wat in een stadium sewe dae lank geen erts geproduseer het nie. Dit het dié myn minstens R9 miljoen aan inkomste gekos. De Beer (1992:10) onderskei die volgende spesifieke kenmerke van die arbeidstoneel:

- * Baie duidelike ideologiese en etniese verskille, wat onder meer gereflekteer word in die ryke/grondbesitter aan die een kant en die arm werker wat kwalik bo die broodlyn leef, aan die ander kant. Dit gee aanleiding tot 'n duidelike onderskeid tussen die "haves" en die "have nots";
- * die geweldige druk wat die groot ekonomies onaktiewe, vinnig groeiende bevolking op die landse ekonomie plaas, verhoog die kompetisie vir beperkte hulpbronne en ook die versugting na 'n herverdeling van rykdom en grond. Dit beklemtoon verder die strewe na 'n leefbare loon vir almal;
- * die politieke agenda en doelwitte van die vakbondbeweging in Suid-Afrika gee aanleiding tot 'n hoogs gepolitiseerde werksmag met gepaardgaande politieke en ekonomiese verwagtings by swart werkers;
- * die groot persentasie ongeskoolde arbeid in die bedryf en landbousektor wat op 'n korttermynbasis "verkoop" word met 'n gepaardgaande gebrek aan werksekuriteit en
- * toenemende ongelukkigheid en misnoeë van die werkerskorps wat op konflik uitloop, vind neerslag in sekere simptome. De Beer (1992:12) sien die volgende as simptome van konflik:
- ** Toenemende afwesigheid en/of siektetoestande wat tot vermyding van die werksituasie aanleiding gee, insluitend 'n onbesikbaarheid vir oortyd en addisionele take;

- ** die vermyding van kommunikasie met die werkgewer, insluitend 'n onwilligheid om saam te stem of in te stem met die werkgewer;
- ** 'n toenemende onderlinge geskinder tussen werknemers en verspreiding van onjuiste negatiewe gerugte met 'n smalende en lasterlike toon;
- ** interpersoonlike spanning en verhoudingsprobleme tussen groepe werkers onderling, asook tussen die werkgewer en die werknemers;
- ** onverklaarbare skade aan gereedskap, masjinerie, produkte en voertuie wat op moontlike sabotasie dui, en
- ** verlagings in produksie en werkseffektiwiteit.

Dit is belangrik om daarop te let dat dié simptome slegs 'n aanduiding van die konflik en nie die konflik self is nie. Die werkgewer moet bedag en sensitief wees vir bogenoemde aanduiders wat mag ontstaan. Ignorering hiervan en verwaarlosing van die werksverhouding, tussen boer en plaaswerker, kan maklik aanleiding gee tot erge vorme van konflik, soos byvoorbeeld stakings, wat weer tot groter skade kan lei.

Alhoewel 'n boerdery in geheel kan funksioneer as 'n eenheid, is daar duidelik verskillende take wat verrig moet word. Hierdie verskillende take vra soms uiteenlopende vereistes wat van die werknemers verwag word; elkeen het sy eie persoonlikheid met sy eie waardes en soms ook beperkte vermoëns. Hiermee saam is daar statusverskille en kompeterende faktore wat ook 'n rol speel. Verskillende gemeenskappe, groepe en dus ook werknemers op die plaas kan verskillende oogmerke en oortuigings hê om hul doelwitte te verwesenlik. Konflikhantering het 'n deel geword van elke boer se daaglikse bestuurstaak.

Dit kan dan ook gebeur dat dit, wat op die oog af na 'n onbenullige grief lyk, kan eskaleer tot 'n moontlike staking. 'n Boer kan nie deesdae net meer met

sonsopkoms lande toe gaan en met sonsondergang terugkeer nie, maar hy het ook 'n bestuursfunksie om te verrig, soos onder andere konflikhantering, wat 'n integrale deel van sy bestuursaktiwiteite uitmaak. Konflik wat in die land of by die werksplek voorkom, kan nie altyd op die plek en onmiddellik hanteer word nie, maar moet so gou as moontlik en op so 'n basis plaasvind wat albei partye tevrede stel en die minste negatiewe gevolge vir die boer en sy werknemers inhou. Daar word van die kontemporêre boer verwag om konflik te antisipeer, te hanteer, te bestuur, op te los en selfs nog tot sy eie voordeel om te swaai, sonder om die nodige sensitiwiteit vir konflik uit die oog te verloor.

Sedert die begin van die vyftigerjare is daar 'n opvallende toename in belangstelling in die sosiologiese verklaring van konflik. Dit kan toegeskryf word aan die groeiende omvang en intensiteit van konflik in kontemporêre samelewings. Dit blyk verder dat sosioloë sensitiewer geraak het vir die konflikverskynsel en hulle gedwing word om minder gepreokkupeerd te wees met die verklaring van konsensus in die samelewing (Dahrendorf, 1959:186). Met hierdie agtergrond van die vele fasette en aspekte van konflik in die praktyk van arbeidsverhoudinge, word die konflikteorieë as perspektief toegelig.

In sy oorlewingsgids verskil De Beer (1992:33) van die boere wat van mening is dat hulle 'n besonder goeie vertrouensverhouding met hul plaaswerkers het en hulle dus nie by 'n vakbond sal aansluit nie, omdat dit nie 'n bepaler vir vakbondlidmaatskap is nie. Uit persoonlike ervaring stem die navorser met hierdie stelling saam. Hy wys die boere verder daarop dat hulle moet besef dat, met die interaksie wat plaasvind tussen die plaaswerker en die nywerheidswerker, daar vertel word van politieke aspirasies, beloftes van hoër lone, verhoogde lewenstandaarde en 'n belofte van herverdeling van rykdom wat deur die vakbond bewerkstellig sal word. Hierdie gerugte en leë beloftes skep verwagtings by die plaaswerkers en die sosiale en evolusionêre veranderinge wat hierdeur teweeggebring word, is onmeetbaar. Hy voeg by dat die groepsdruk en intimidasie ook 'n groot bydrae lewer tot hierdie veranderinge want die plaaswerker wil nie as 'n verraaier of 'n vyand van demokrasie getipeer word

nie.

Die boer werk hoofsaaklik met ongeskoolde arbeid, maar dit ontnem hom nie sy reg om kreatief of innoverend te wees nie; daarby sal hy dit doen op grond van sy agtergrond, opvoeding, opleiding en kultuur. Dit is dus verstaanbaar dat die boer en sy werknemer nie op dieselfde vlak van denke is met betrekking tot verandering, beplanning, bestuur en vooruitgang nie.

2.3.8. Verwysingsraamwerk bydraend tot konflik

Die mens strewende daarna om verwysingsraamwerke op te bou. So kan hy nuwe situasies in 'n veranderende omgewing beoordeel in die lig van vorige ervaring, sodat sy wêreld nie vir hom voortdurend volkome vreemd en nuut is nie. Die ontwikkelende kleuter wat sy vroeë ervarings opbreek in kategorieë, is besig om verwysingsraamwerke op te bou wat vir hom voldoende betekenisvolheid en konstantheid inhou. Omdat hy verander, groei en groter word, en omdat hy in 'n veranderende omgewing beweeg, moet hy ook voortdurend sy verwysingsraamwerke wysig en uitbrei om die balans tussen die sisteem en die omgewing te kan handhaaf. Wanneer hy uit sy ervaring met sy omgewing leer, wat beteken dat sy verwysingsraamwerke gewysig of uitgebrei word, verander die sisteem en daarmee saam die waardebeoordeling van die omgewing. Daar is onderlinge verskille tussen mense, dus moet die individualiteit of uniekheid van elke mens erken word wanneer daar wisselwerking plaasvind tussen die persoon en sy tydruimtelike omgewing (Louw, 1991:39-50, 125-130).

Louw wys verder op die waarnemingsproses wat bydra tot die uniekheid van die mens. Geen mens neem ander mense en situasies op dieselfde wyse waar nie; al kyk 'n mens na dieselfde voorwerp of hoor dieselfde gesprek, word dit verskillend opgeneem. 'n Mens ken betekenis toe wat privaat en persoonlik is en bou verwysingsraamwerke op wat eie aan homself is. Individualiteit is die gevolg van die wisselwerking van oorerwings- en omgewingsinvloede en die subjektiwiteit van die waarnemingsproses. Kennis van 'n persoon se gemoeds-

toestand, gevoelens, bestaande karaktertrekke, eienskappe en die oorsaak van sy gedrag, is belangrik om goeie interaksie te verseker.

- * Die afleiding kan dus gemaak word dat by elke mens, al groei hy saam met ander in dieselfde stad of stat op, al woon hy saam met ander dieselfde skool of universiteit by of al behoort hy saam met ander aan dieselfde organisasie, daar tog, desnieteenstaande, ten spyte van bepaalde bestaan verwysingsraamwerke en verwagtinge, individuele en streng persoonlike afwykings, eienaardighede en beklemtonings by só 'n persoon na vore sal tree. Die werkgewer moet sy vooringenome beoordeling van elke werker mettertyd wysig, omdat hy aanvanklik by indiensstelling nie oor die totale inligting rondom só 'n persoon beskik het nie. So vind ontwikkeling plaas. Dit gebeur ook dat 'n mens inligting wat nie strook met 'n bestaande verwysingsraamwerk nie, gedeeltelik of volkome ontken of verwing. Dit lei onwillekeurig tot konflik. Dit is nie noodwendig konflik met 'n vooropgestelde doel nie, maar as gevolg van die werknemer se verwysingsraamwerk. Vakbonde moet ook in dié geval verantwoordelikheid aanvaar dat hulle sekere valse verwagtings by die plaaswerkers skep en dan later nie die beloftes kan nakom nie, wat dan noodwendig ook aanleiding gee tot konflik.

Opsommend kan gesê word dat die milieu waarin 'n mens opgegroeï het, die opvoeding, opleiding en kulturele beginsels, 'n mens se verwysingsraamwerk vorm. Vanuit hierdie verwysingsraamwerk volg dan verskillende benaderings teenoor werknemers, kollegas en selfs teenoor 'n vakbond. Dit is belangrik in hierdie studie dat kortliks hierna gekyk sal word.

Bendix (1996:20-23) beskryf die volgende benaderings wat deur werkgewers gevolg kan word:

2.3.9. Benaderings bydraend tot konflik

* Die burokratiese benadering

Prominente figure vir hierdie benadering was Henri Fayol, Chester Barnard en Max Weber. 'n Formele burokratiese struktuur is superieur tot enige ander vorm van organisasie gesien en konflik tussen werknemer en werkgewer is óf ontken óf as ongewens verklaar. Bestuur se hoofsaak is om die werknemers te oorreed om die doelwitte van die onderneming na te streef en te bereik. In só 'n burokratiese organisasie met 'n hiërargiese struktuur waar elkeen sy eie gespesifiseerde funksie verrig, is nie plek vir 'n loopbaanstruktuur nie en vorm dit die ideale benadering vir 'n nywerheidsgemeenskap. Ondersteuners van hierdie burokratiese benadering glo ook daarin om na hulle werknemers om te sien, maar hulle het 'n algehele paternalistiese houding waar die belange van die individu ondergeskik is aan dié van die onderneming en waar bestuur altyd reg is. Werknemers word geïndoktrineer om die gestelde doelwitte en reëls van bestuur na te streef. Dit vind byval by sekere werknemers wat sekuriteit verkies bo innovasie en uitdagings, met vooruitsigte van bevordering in die onderneming. Hierdie benadering is in onguns waar die klem op die individu en sy werkersregte val.

* Die unitaristiese benadering

Unitariste se uitgangspunt is dat die onderneming 'n eenheid is met 'n enkel doelwit, naamlik die kontinue winsgewende bestaan van die onderneming. Bestuur behou te alle tye die laaste woord en die bestuursprerogatief bly onverdeel. Teenstanders of opstandiges in die onderneming word totaal verwerp en moet weet dat hulle verkeerd is. Vakbonde is onnodig en word as indringers en kompetisie vir bestuur gesien in die proses van die lojaliteit en vertroue tussen die twee partye. Konflik word as irrasioneel en antisosiaal beskou en is onaanvaarbaar. Indien konflik sou ontstaan, wat as onnatuurlik gesien word, kan dit op 'n paternalistiese metode, op 'n outoritêre metode of deur dwang opgelos word. Unitariste wil die magsbasis ten alle koste behou.

*** Die pluralistiese benadering**

Pluraliste erken dat konflik natuurlik en spontaan kan ontstaan, maar dat bestuur die ekwilibrium tussen belange en mag moet handhaaf. 'n Kompromie kan bereik word, wat dan destruktiewe konflik voorkom. Vryheid van assosiasie, kollektiewe bedinging en deelnemende bestuur word erken. Vakbonde word nie as sodanig as 'n bedreiging gesien nie, maar eerder om die balans tussen die werkgewer en werknemer se magsbasis te hou. Die wet word nie as die absolute en finale outoriteit gesien nie, maar word gebalanseer deur belange, regverdigheid, redelikheid en billikheid in ag te neem. Die gemeenskaplike doelwit is om wins te toon om 'n bestaan te kan verseker sodat beide partye kan oorleef. Hierdie benadering is die mees algemene in die Westerse demokratiese samelewings.

*** Die aangepaste pluralistiese benadering**

Finnemore en Van der Merwe (1990:64-67) beskryf 'n aangepaste pluralistiese benadering wat meer werknemersvriendelik is. Hulle is van mening dat bestuur meer na hierdie benadering sal beweeg en die werknemers 'n reg tot deelnemende bestuur sal hê. Die bestuur sal derhalwe konsulteer met werknemer-verteenvoerders, die werksvloerverteenwoordiger sal kollektief kan beding en bestuur se besluite kan bevraagteken; ook sal daar werksvloerverteenwoordiging op die direksie wees en meer werkersdeelname in die onderneming se winsdeling. In hierdie benadering is daar dus geen magsbasis nie, omdat daar nog altyd te veel klem gelê is op die mag van elke party, maar daar is nou 'n klemverskuiwing. In hoofstukke 3, 4 en 5 word daar verwys na die arbeidswetgewing wat geskoei is op die beginsel van kollektiewe bedinging en deelnemende bestuur, wat hierdie benadering dan wetlik op die werkgewer gaan afdwing, asook die implikasies wat dit vir die boer sal inhou.

*** Die radikale benadering**

Die radikale benadering staan ook bekend as die Marxistiese benadering, met dié uitgangspunt dat daar geen balans van mag in 'n kapitalistiese sisteem kan wees nie. Die wortel van die konflik moet gesoek word by die breëre same-

lewing wat die kapitalistiese sisteem ondersteun en sosiale, politieke en wetlike strukture daarstel wat net die werkgewer bevoordeel. Die werkgewer se mag is altyd groter as die van die werknemer, alhoewel kollektiewe bedinging die illusie van gelykheid of balans kan skep. Daar kan geen gemeenskaplike belange tussen die werkgewer en die werknemer wees nie, omdat groter wins die werkgewer bevoordeel en die werknemer dan deel het aan sy eie uitbuiting. Die oplossing lê in die vervanging van die kapitalistiese sisteem met gesamentlike eienaarskap en gesamentlike beheer.

*** Die Neo-unitaristiese / pluralistiese benadering**

Die bogenoemde benaderings konstitueer 'n basis vir teoretiese verskille. Hierdie benadering is die samevoeging, deur partye, van twee benaderings. 'n Vakbond, wie se siening aanvanklik radikaal was, kan verskuif na 'n meer pluralistiese benadering. Daar is 'n tendens dat bestuur en werknemers 'n pluralistiese benadering aanvaar, maar terselfdetyd beweeg na 'n nuwe soort van pluralisme. Dit plaas die fokus op ooreenkomste en samelewing en is nie paternalisties nie.

Reeds in die vroeë negentiger jare het skrywers na dié benaderings verwys. Slabbert (1991:4-5) onderskei ook laasgenoemde drie benaderingswyses en wys die werkgewer en werknemer uit as opponerende partye in die werksverhouding. Hy ondersteun egter nie Finnemore en van der Merwe se aangepaste pluralistiese benadering nie.

Een van die bogenoemde ses benaderings waarna verwys is, word deur verskillende werkgewers, in een of ander vorm toegepas en elkeen is van mening dat die korrekte benadering gevolg word. Dit moet egter beklemtoon word dat dit juis vanweë 'n bepaalde bestuursbenadering is dat dikwels weerstand teen verandering bestaan.

2.4. WEERSTAND TEEN VERANDERING

Die mens is 'n beelddraer van God en sy menslike aktiwiteit kan verskillend vertolk of gebruik word. Kulturele diversiteit is 'n empiriese gegewe in Suid-Afrika, soos wat dit ook 'n gegewe in lande soos Kanada, België en Switserland is. In die literatuur word daarna as die verskynsel van etnisiteit verwys.

Reeds in die sewentiende eeu begin die Afrikaner vanuit die Kaap trek, dieper die ongerepte land in en dra met hom saam sy kultuur en tradisie wat eie aan die Afrikaner is. Hierdie blanke, met sy sterk patriargale houding, het homself beskou as Christen-heerser oor die gekleurde volkere. Hy was selfstandig, 'n individualis, onafhanklik van gees, konserwatief, hardkoppig en dikwels onverdraagsaam, maar het ook onwrikbaar in God geglo (Longland, 1990:101).

Tradisie en kultuur kan nouliks geskei word, omdat tradisie die onveranderde oordrag van kultuur is van een geslag na die volgende; in elke volk of nasie word dit oorgedra. Vir geslagte lank word die kultuur en tradisie só oorgedra. Met die huidige veranderinge in die nuwe Suid-Afrika is dit dus verstaanbaar dat daar weerstand teen verandering is. Nie net by die blanke word weerstand ondervind nie, maar ook by die swarte, wat ook 'n baie sterk kultuur- en tradisievaste mens is. Die probleem ontstaan dan dat nóg die blanke nóg die swarte van sy kultuur of tradisie wil afsien, ondanks akkulturasie en assimilasie. Die weerstand teen verandering bou net sterker op en loop dikwels uit op geweld.

Volgens Comte (Vago, 1999:46-47) is sosiale verandering onvermydelik, volg dit 'n patroon van ontwikkeling en vorder op 'n natuurlike manier na 'n beter wêreld. Hy het ook geglo dat deur sosiale verandering mense verander van onkundige barbare na opgevoede wesens, ook dat dit wat ons leer of ontwikkel deel van God se plan vir die vooruitgang (verandering) van die mens is.

Veranderinge tree ook in met die invloed van akkulturasie en assimilasie. Dit

is baie duidelik sigbaar in sekere tradisionele optredes, byvoorbeeld offerandes, wat nie meer deur al die swartes aan voorvadergeeste gebring word nie as gevolg van die invloed van die christelike godsdiens.

Akkulturasie is 'n langdurige proses van aanraking tussen twee kultuurgroepe wat van mekaar verskil en deur die aanraking hierdie aanvanklike verskille laat verdwyn of dit minder opvallend laat voorkom by een of albei kultuurgroepe (Van der Walt, 1989:42).

Assimilasie is 'n proses wat plaasvind wanneer twee of meer kulture met mekaar in aanraking kom en een van die twee verkeer in 'n dominante posisie teenoor die ander. Kulturele assimilasië tussen twee kulture kan lei tot een kultuur met nuwe eienskappe of twee kulture wat groter ooreenkoms of eendersheid vertoon (Van der Walt, 1989:46).

Akkulturasie en assimilasië kan dus alleen plaasvind nadat daar 'n positiewe of negatiewe gesindheidsverandering by die ontvangende kultuurgroep ingetree het. Vir albei die prosesse bly gesindheidsverandering dus ook 'n wesenlike voorwaarde, al is die aard van die prosesse verskillend. Daar kan ook geen formule vasgestel word vir eerstehandse, voortdurende of langdurige kontak wat tot dié prosesse sal lei nie.

Verandering het in geen stadium van die mens se geskiedenis meer kommer ontlok as juis nou nie. Die grootskaalse verandering en die invloed daarvan op die landbou, kan duidelik waargeneem word. In sekere omstandighede waar verandering nie plaasvind nie, of te stadig plaasvind, is daar juis 'n poging om verandering te stimuleer en dit kan ook 'n positiewe uitwerking hê. In hierdie verband meen Zaltman en Duncan (1977:3-5) dat beplande verandering die spanning van sosiale probleme kan verlig.

Die mees algemene manier waarop weerstand teen verandering manifesteer, is 'n kollektiewe reaksie van diegene wat deur die verandering geraak sal word.

Die mate waarin werknemers bestuur se mag om verandering te stimuleer, aanvaar, sal bepaal in watter mate hulle sal reageer op 'n voorgestelde verandering. Die wyse waarop verandering bekendgestel word aan die werknemer, sal ook 'n invloed hê op die reaksie daarop (Parker et al., 1981:107).

Cloete (Burger et al., 1996:215-216) verwys na die politieke verandering wat in die RSA plaasgevind het sedert 1990 en die dramatiese effek op baie strategiese en tradisionele beleidsrigtings, asook die invloed wat dit op die toekoms sal hê vir verskillende groepe. Die plaaswerker kan ook hier uitgelig word omdat ook hulle stemme gewerf word in verkiesingsveldtogte deur politici. Hierdie mening is reeds in 1990 uitgespreek deur Steyn (1990:7-8). Hy sê dat verandering in Suid-Afrika, hetsy dit wil hervorm of wil normaliseer, waarskynlik tot weerstand en onstabiliteit aanleiding sal gee en die rede daarvoor is hoofsaaklik die gegewe sosio-politieke situasie van die swartman alhier. As 'n mens in ag neem dat die werkerskorps in Suid-Afrika grootliks uit swartmense bestaan, is dit duidelik dat 'n voorgenome verandering in die werkplek vir bestuur addisionele gevaar van weerstand daarteen inhou.

Swart weerstand teen verandering, daarenteen, is nie soseer op ekonomiese verlies gerig nie, maar op die tradisionele rituele wat verlore gaan. In die swart tradisie is inisiasie baie belangrik vir elke swarte. Tradisioneel word inisiasieskole gehou en bygewoon deur kinders wat puberteit bereik het en hier word kennis van die kapteins, familie, liedjies, danse, geskiedenis van die stam, respekbetoning en algemene maniere aan die jonges geleer. Alles word in 'n groep gedoen en daar word die samehorigheidsgevoel en die "ons behoort aan" versekering aan die kinders bevestig. So 'n inisiasieskool word met 'n groot seremonie afgesluit en die kinders word in die gemeenskap as volwaardige lede opgeneem. So word die kultuur oorgedra met behoud van die tradisies en rituele (Van der Wateren en Immelman, 1988:69-71).

Die kontemporêre swarte in die Townships het nie hierdie geleentheid en fasiliteite beskikbaar nie en so word die groepsgevoel dan in die "comrades"-

bendes uitgeleef. Vrae rondom hierdie aspekte kan gevra word, naamlik of die swarte nie te vinnig uit sy kultuur en tradisie vervreem word en vandaar die weerstand teen verandering nie. Sy weerstand teen die Westerse kultuur, tradisie en dissipline ontaard dan in geweld en onrus wat daaglik ondervind word. So kan hy hom in sy groot of klein groep uitleef met geweld, wat die groepsgevoel versterk (Nelmapius, 1991:3).

Daar word beweer dat hoe groter die verandering, hoe groter sal die weerstand teen die verandering wees (Jick, 1993:6). Verandering is egter 'n gesonde verskynsel, maar het negatiewe konnotasies. Die mens is geneig om gekant te wees teen verandering. Deur weerstand te bied teen verandering, aktief of passief, vertel dit die omgewing wat en wie jy is. 'n Verdere faktor wat die bepaling van weerstand beïnvloed, is die feit dat iets wat een persoon motiveer, weer deur 'n ander persoon as negatief beleef word. Dieselfde geld ook vir die aanleer van gedrag en die vergeet daarvan. Dit beteken dus dat weerstand teen 'n spesifieke verandering van persoon tot persoon sal verskil (Newstrom en Davis, 1993:276).

Volgens Zaltman en Duncan (1977:21-33) is daar hoofsaaklik vier kragte wat verandering teëwerk: kulturele versperrings, sosiale versperrings, organisatoriese versperrings en psigologiese versperrings. Elkeen word kortliks bespreek.

*** Kulturele versperrings**

Weerstand kan gewortel wees in ideologie, tradisie, sosiale norme of ekonomiese oorwegings. Bogenoemde word alles saamgevat onder die begrip kulturel-ersperrings. Hierdie versperrings is egter interafhanklik en word dus meestal in meer as een versperring of krag aangetref. Kulturele versperrings kan nog verder onderverdeel word in kulturele waardes en norme, volksgesentreerdheid, behoud van aansien en die onverenigbaarheid van kultuurkenmerke.

*** Sosiale versperring**

Die mens is 'n sosiale wese. Die sosiale grense sal dus altyd 'n vorm van

weerstand teen verandering wees. Sosiale versperring sluit aspekte in soos: groepsolidariteit, verwerping van buitestaanders, konformering aan norme, konflik en groepinsig.

*** Organisasieerse versperring**

Hierdie is faktore wat binne die organisasie bestaan of ontstaan wat weerstand teen verandering opbou. Dit bestaan onder andere uit: bedreiging vir mag en invloed, organisasiestruktuur, gedrag van topbestuur, klimaat van die organisasie en tegnologiese versperrings.

*** Psigologiese versperrings**

Daar bestaan vier persepsies: konformiteit, sorg, homeostase en persoonlike faktore.

Veranderingsbestuur in Suid-Afrikaanse ondernemings dui aan dat weerstand teen verandering die grootste struikelblok tot effektiewe organisasieverandering is. Beplande bestuur van weerstand word deur min verstaan en is een van die mees verwaarloosde aspekte in organisasie-ontwikkeling.

2.4.1. Redes vir weerstand teen verandering

Talle redes kan aangevoer word vir weerstand teen verandering. Baie mense verkeer onder die indruk dat hulle iets waardevols sal verloor met verandering. Hulle kan tereg ook so glo want as geluister word na uitlatings van sogenaamde leiers van sekere groepe, word sulke vrese net versterk. Verandering kan in sommige gevalle met veel moeite of 'n groot finansiële uitgawe gepaard gaan. Verandering lyk partykeer ook so ingewikkeld en nie haalbaar nie, omdat 'n mens oningelig is. Alhoewel die nuwe arbeidswette sogenaamd geskryf is dat almal dit maklik kan verstaan, is en bly verandering aan enige bestaande gewoonte of tradisie vir die meeste boere 'n moeilike taak. Die boer moet nou veranderings en aanpassings maak om tred te hou met nuwe arbeidswetgewing en dit lei noodwendig tot weerstand.

Om weerstand te bied teen verandering, was nog altyd deel van die mens. Die spoke van vernuwing laat die mens van vandag nog vasklou aan die paradigmas van gister. In vandag se snel veranderende samelewing is dit dus nie vreemd dat toenemend aandag geskenk word aan hierdie besondere eienskap van die mens nie, asook die bestuur van verandering.

Ten einde die weerstand teen verandering te kan bestuur, is dit belangrik om te kyk na die bronne van en redes vir weerstand teen verandering.

Volgens Jick (1993:20-22) is die volgende redes inherent ten opsigte van verandering in die sosiale sisteem:

* **Organisasiekultuur en -klimaat**

Dit behels die volgende aspekte: die verloop van verandering en bestuur van hierdie verandering van 'n bepaalde sisteem, groepsolidariteit en konformiteit, 'n leemte in die klimaat van betrokkenheid, mede-eienaarskap, identifikasie en deelname.

* **Ander sosiale sisteme se karaktereienskappe**

Dit is die sogenaamde "not-discovered-here" -sindroom. Rigiede organisasiestrukture, prosedures, kommunikasiestrukture en beleid kom voor. Hoë mate van konflik en teenstrydige persoonlikhede word aangetref.

* **Beskikbaarheid van informasie**

Is ongedefinieerd en onduidelik van aard. Die "where-is-it-all-going-to-stop" -sindroom kom voor. 'n Leemte bestaan in die verstaan van tegnologiese verandering.

* **Onbesikbaarheid van veranderingsagente om weerstand te bestuur**

Zaltman en Duncan (1977:40-44) gee die volgende individuele faktore aan as redes teen verandering.

**** Persoonlikheid**

Dit kan wees 'n behoefte aan onder andere konformiteit. 'n Lae selfbeeld en 'n tekort aan selfvertroue; jaloesie - "it-is-not-my-idea" word aangetref.

**** Motivering en persoonlike behoeftes, verwagtinge en voorregte**

Dit is onder andere luiheid en 'n ervaring van "too much effort". 'n Lae produktiwiteitsmotivering en sterk behoefte aan sekuriteit is algemeen. Die sogenaamde "what-is-in-it-for-me" -sindroom kom voor.

**** Angs en vrees**

'n Vrees om beheer, mag en status te verloor kom voor. Nuwe dinge, die verloor van iets waardevols en die verloor van persoonlike keuses word ook gevrees. "It-is-my-system-which-they-want-to-change" - werk angstigheids in die hand.

**** Bekwaamheid, vermoë en kennis**

Dit is 'n onvermoë om leemtes in kreatiwiteit en onvoldoende konseptuele vermoëns te aanvaar.

**** Inligting omtrent verandering**

Gebrekkige kennis, onvoldoende inligting en onduidelikheid oor wat verwag word, is redes hoekom verandering nie verstaan word nie.

Moorhead en Griffen (1989:712) noem ses punte onder individuele weerstand teen verandering:

*** Gewoonte**

Dit is makliker om werk elke dag op dieselfde manier te doen.

* **Sekuriteit**

Deur nie te verander nie, kry werknemers sekuriteit in dié wete dat die ou en beproefde werkswyse wel werk. Verandering word dikwels geassosieer met die neem van 'n risiko.

* **Ekonomiese faktore**

Verandering kan ook 'n bedreiging inhou vir mense se werk en hul inkomste.

* **Vrees vir die onbekende**

Sommige mense vrees die onbekende en dit verhoog die angsvlak van mense. Hoe ouer die mens word, hoe kleiner is die belangstelling in die nuwe as plaasvervanger vir die oue.

* **Nalatigheid**

Omdat mense nie altyd begrip toon vir verskillende sienings en die wyses waarop dinge gedoen kan word nie, glo mense dat hul eie denkg rigting die enigste korrekte een is. Hulle is dus nie sondermeer bereid om te verander nie.

* **Sosiale faktore**

Mense kan ook weerstand bied teen verandering uit vrees vir wat ander mense dalk mag dink. Dit kan hul status in die samelewing skaad. Dit gebeur veral in die kleingroep dat, indien 'n lid sou verander, hy selfs nie meer as deel van die groep beskou sou word nie.

Dit is dus duidelik dat daar verskeie redes aangebied word vir weerstand teen verandering. Sodanige weerstand kan konflik tot gevolg hê.

2.4.2. Konflik as gevolg van weerstand

Die nuwe arbeidswette kan maklik ontaard in 'n landmynveld vir boere. Die

Departement van Arbeid stel ook meer arbeidsinspekteurs aan met die doel om 'n groter rol te kan speel in die implementering en toepassing van die arbeidswetgewing. Vakbonde sal ook verseker selfs uit hul pad gaan om die boer in 'n slagyster te vang oor die nie-nakoming van wetlike arbeidsvereistes. Dit behels baie meer as hoe dit op die oog af lyk en daarop word die reaksie van boere gekry wat sê:"ek hou sommer op met boer". Negatiwiteit en weerstand lei ook maklik tot konflik, of dit nou met die Departement van Arbeid is of met 'n vakbond of heelmoontlik nog met die boer se eie werknemers wat onder die invloed van 'n vakbond is wat leë beloftes gemaak het.

Die swak ekonomie met gepaardgaande swak markpryse maak dit vir 'n boer moeilik om as 'n ondernemer in die markgedrewe omgewing te kan oorleef. Dit sal net nie meer ekonomies haalbaar wees om al sy werknemers te behou nie. Die frustrasie omdat hy nie al sy werk met die minder arbeid gedoen kry nie, lei tot verdere weerstand teen arbeidswetgewing.

Jack Loggenberg, bestuurder arbeid en grondsake by die Transvaalse Landbouunie, sê sedert 1994, met die verandering van die regering, was die invloed daarvan op die landbou heelwaarskynlik meer dieperliggend van aard as wat ons dink. Daar word spesifiek na die nagenoeg 5000 aanvalle op die plase verwys, waarvan 804 noodlottig was tot in Mei 2000 (Pelser, 2000:19).

De Wet (2000:8) stel dit dat die vryheidstryd in Suid-Afrika nou verby is en dat die aanslae teen die boere nie politiek-geïnspireerd behoort te wees nie. Hy is egter nie seker wat stig die plaasaanvalle aan nie, want dit kan nie net uit haat gebore wees nie. Nie alle boere tree wreed op teenoor hul werkers of betaal karige lone nie. Hy sluit sy artikel af deur na die vorige minister, Derek Hanekom, te verwys as die minister teen landbou. Hy verwelkom die beeldverandering wat die huidige minister van Landbou en Grondsake, Thoko Didiza, in die ministerie gebring het, al is die gesindheidsverandering nog nie volkome nie.

Van beide kante, werkgewer en werknemer, bou daar dus weerstand teen verandering op, wat noodwendig lei tot konflik.

Die uiters gespanne situasie in Zimbabwe is 'n kruitvat wat enige oomblik kan ontplof. Makunike (2000:3) verduidelik in sy artikel hoedat konflik ontstaan het as gevolg van weerstand. In hierdie geval is dit die boere in Zimbabwe wat weerstand bied teen die besetting van hulle grond deur terroriste en die regering van Robert Mugabe, wat hulle grond gaan onteien, maar sonder enige vergoeding. Hy wys verder daarop dat beloftes gemaak was, twintig jaar gelede, dat daar 'n herverdeling van grond sal wees en almal dus 'n plaas sal hê om op te boer. Dit het tot nog toe nie gerealiseer nie en vandaar dan die konflik.

Die huidige Suid-Afrikaanse regering wil ook 'n totale verandering in die "taxi-bedryf" meebring, deurdat hulle groter voertuie beskikbaar wil stel en wil wegdoen met die tradisionele mini-bus wat as "taxi" dien. De Lange (2000:1) wys in 'n artikel daarop dat die weerstand teen hierdie verandering "tot oorlog sal lei" as die betogende National Taxi Drivers' Organisation (NATDO) sy dreigement gaan uitvoer.

Dit bevestig dat konflik as gevolg van weerstand op alle vlakke van die samelewing voorkom en 'n gemeenskapsverskynsel is.

2.4.3. Die bestuur van weerstand teen verandering

Die beplande bestuur van weerstand teen verandering word nie maklik verstaan nie en is een van die mees verwaarloosde aspekte, teoreties en toegepas, in organisasie-ontwikkeling.

Ses stappe word voorgestel deur Coetsee (1992:5) tydens 'n lesing wat hy in Kanada aangebied het oor die bestuur van verandering. Dit word in figuur 2.3 soos volg aangedui:

FIGUUR 2.3. STAPPE IN DIE BESTUUR VAN WEERSTAND TEEN VERANDERING

Stap 1	Bepaal die onderneming se gereedheid en ontvanklikheid vir verandering	Gereedheid en ontvanklikheid word dikwels bepaal deur die klimaat waarin verandering aanvaar word of hoe verandering in die verlede bestuur (hanteer) is
Stap 2	Identifiseer die bronne van weerstand	Klassifikasie van bronne van weerstand. Individueel: formele groepe of weerstandskoalises
Stap 3	Bepaal die aard en omvang van weerstand	Drie kategorieë bestaan: passiewe, aktiewe en aggressiewe weerstand
Stap 4	Diagnoseer redes vir weerstand	Redes sluit in verskynsels soos dit tot uiting kom in die individu, sosiale sisteem of die werksomgewing (kultuur)
Stap 5	Selekteer, ontwikkel en implementeer bepaalde bestuurstrategieë vir weerstand gerig op bron van weerstand	Volgende strategieë: Inligtingssessies, onderhandelinge en opleiding, oorreding en beloning
Stap 6	Evalueer die sukses van die poging tot bestuur van weerstand	Indien die poging suksesvol is, bestuur dit. Indien NIE suksesvol nie, terug na stap 1.

BRON: Coetsee (1992:5).

Ter wille van oorlewing is dit nooit te laat om te verander nie, maar dit is wel nodig om die weerstand teen verandering te bestuur. Daar vind voortdurend verandering plaas in die gemeenskap en veral op tegnologiese vlak. Werknemers "immigreer" en "emigreer" voortdurend op die plaas, derhalwe kan na die stabiliteit of kern van die werkerskorps verwys word as die vermoë van die werknemer om homself te kan herstruktureer te midde van al die veranderinge wat plaasvind.

De Vries (1984:117) wys daarop dat daar in elke groep 'n bepaalde kultuur, asook groepfantasieë bestaan. Drie kultuurgroepe word onderskei, naamlik:

- * "Fight-flight" -kultuur
- * Afhanklikheidskultuur
- * Groeperende kultuur

Omrede die eersgenoemde twee kultuurgroepe op die landbou van toepassing kan wees, word hulle kortliks bespreek.

* **"Fight-flight" -kultuur**

Volgens die "fight-flight" -kultuur sal die wyse waarop groepslede verandering hanteer, gebaseer wees op gebeure in die verlede. Die groepslede is impulsief en rigied in besluite wat geneem word, juis as gevolg van die vrese (wat spruit uit die verlede) vir dit wat verandering vir die groep inhou. Dié vrese lei tot onsekerheid, wat weer veroorsaak dat die groep homself isoleer en stagnering tot gevolg het. Verandering word dus ten alle koste vermy. Groepslede is nie bereid om iemand buite die groep te vertrou nie. Ten spyte van die vrese vir verandering is dit juis hierdie vrees en somtyds paranoïese optrede wat die werknemer dryf tot radikale verandering. Dit het meestal 'n nadelige uitwerking, aangesien daar nie deeglike beplanning plaasvind nie en gevolglik op 'n irrasionele, destruktiewe wyse te werk gegaan word.

* **Afhanklikheidskultuur**

In só 'n groep vind 'n mens die leier as die sentrale gesaghebbende figuur waarop almal in die groep hul volle vertroue plaas. Daar word soveel op die leier vertrou dat niemand sy optredes en besluite bevraagteken nie. Opdragte en voorstelle word slaafs nagevolg sonder dat lede enige inisiatief aan die dag lê. Alhoewel dit baie bydra tot die groepskohesie en die doelgerigte vasberade strewe na die bereiking van doelwitte, kan dit ramspoedige gevolge inhou, aangesien die leier se besluite nie gekontroleer word nie. Weer eens, net soos met die "fight-flight" -kultuur, kan daar radikale verandering in die groep plaasvind indien dit gebeur dat die leier van so 'n groep sterf of weggaan. Skielik

moet die groep self oor die weg kom. 'n Nuwe leier word aangestel, maar aangesien dié leier geen werklike ondervinding het nie, word daar eerder gekonsentreer om die reëls en norme wat deur die vorige leier nagelaat is, slaafs na te volg. So word dieselfde toestand van rigiditeit en doelloosheid geskep, soos gevind in die "fight-flight" -kultuur.

Die enigste wyse waarop só 'n groep weer effektief kan funksioneer, is om 'n nuwe bestuurder van buite die groep aan te stel. Deelnemende besluitneming moet aangemoedig word - iets wat nie maklik deur groepslede aanvaar word nie. Vir die groep om te oorleef, sal dit hierby moet aanpas en bereid wees om self ook verantwoordelikheid te dra vir besluite geneem in die groep.

M. Marx (Burger et al., 1996: 117-118) wys daarop dat vaardigheidsopleiding in die korttermyn 'n brug kan wees om die gapings in onderwysstandaarde, wat in die praktyk ook gapings in opleiding laat, uit te wis. Die landbou werk hoofsaaklik met ongeskoolde arbeid, dus is die gaping steeds daar wat nie op die korttermyn sal verander nie. In aansluiting hierby blyk dit dat Moorhead en Griffen (1989:744) 'n moontlike oplossing bied met die identifisering van vier mensgeoriënteerde benaderings om verandering te bestuur. Hulle word vervolgens kortliks toegelig:

* **Opleiding**

Deur opleiding word werknemers se vaardigheid en kennis uitgebrei, wat dit weer vir groepe moontlik maak om beter as 'n eenheid saam te werk. Die grootste probleem wat hier ondervind word, is die tendens dat, nadat mense opgelei is, daar teruggekeer word na die ou metodes van doen. Dit is dus belangrik dat die regte groepe gekies word wat sal kan bydra tot standhoudende ontwikkeling en aanpassing by verandering.

* **Opleidingsprogramme vir bestuur**

Dit gebeur dikwels dat 'n goeie werknemer op die werksvloer aangestel

word as bestuurder van sy groep of werksafdeling. Die werknemer moet dan opgelei word om die groep effektief te bestuur. As gevolg van die eksterne omgewing wat voortdurend verander en ook 'n invloed uitoefen op die groep, moet die gekose werknemers deurlopend opgelei word om te voldoen aan die vereistes wat aan hulle gestel word.

* **Spanbou**

Indien die interaksie tussen groepslede van groot belang is vir die sukses van 'n onderneming, is die kleingroep ideaal geskik hiervoor en kan die werkgewer die interaksie tussen groepslede verhoog en poog om 'n gees van samewerking onder lede te kweek. Spanbou het kortliks die volgende ten doel:

- ** Die stel van groepsdoelwitte
- ** die ontleding van wyses waarop werk gedoen kan word
- ** ontleding van wyses waarop die groep funksioneer en
- ** bestudering van die verhoudings tussen groepslede onderling.

* **Terugvoering uit groepe**

Terugvoering uit groepe kan die basis vorm waarop verandering plaasvind. Die algemene houdings van groepe word ontleed en daar word ook gekyk na voorstelle wat groepe dalk mag hê in die soeke na oplossings vir probleme in 'n onderneming. Dit help die werkgewer dan om 'n program op te stel waarvolgens verandering in die werksplek ingevoer kan word met minimum weerstand van kleingroepe.

Elke bedryf streef vandag daarna om die weerstand teen verandering te oorkom. Hierdie weerstand moet egter nie heeltemal vermy word nie, maar kan ook tot voordeel van 'n onderneming wees. Indien daar verandering sou plaasvind, dien die regte hoeveelheid weerstand as 'n beskermingsmeganisme wat skadelike eksterne faktore uitskakel. Verandering moet dus nie net plaasvind ter wille van verandering nie. Te veel weerstand verhoed egter dat enige verandering plaasvind, wat ook nie wenslik is nie.

Daar is reeds gewys op die vrese vir verandering, daarom moet die werkgewer of bestuur strategieë aanwend om die verandering te inisieer en suksesvol te implementeer; die boer sal ook hierdie weerstand teen verandering moet bestuur. Dit sal noodwendig behels dat die boer 'n nuwe bestuursbeleid en die bekendstelling van nuwe tegnologieë en doelwitte op 'n deelnemende basis sal moet aanpak. Die onlangs gepromulgeerde wet, die wet op Gelyke Indiëns-neming (no. 55 van 1998) dwing werkgewers om met die werknemers te konsulteer. Hierdeur word die boer dan verplig om die gelykheidsplan met sy werknemers te bespreek.

Die boer moet in noue kontak met sy werknemers bly en 'n gees van samewerking kweek. Hy moet weet dat die verandering wat die nuwe wetgewing en vakbonde meebring, sy werknemers sal beïnvloed. Enige verandering wat plaasvind vereis aanpassing; hoe groter die verandering, hoe meer weerstand sal sy werknemers bied. Alhoewel weerstand, net soos konflik, bepaalde voordele het, het dit tyd geword vir die boer om te besef dat veranderinge ten opsigte van wetgewing en vakbonde op die plase 'n realiteit geword het. Weerstand teen verandering kan ernstige gevolge inhou vir homself en sy werknemers, indien dit nie suksesvol bestuur word nie.

Indien die boer sy werknemers nie ken in die probleme wat hulle ervaar met die aanpassing by verandering nie, kan sy produksie daaronder ly. Verandering en die bestuur daarvan vereis egter nie net begrip nie, maar ook organisering, aktivering, beplanning, koördinering en kontrolering.

2.5. MEGANISMES IN DIE BESTUUR VAN VERANDERING

Vir die doel van hierdie navorsing en omdat dit van toepassing is op die landbou, word Hellriegel en Slocum (1989:788) se vyf hulpmiddels wat aangewend kan word in die bestuur van verandering, aanbeveel:

* **Opleiding en kommunikasie**

Bestuur kan werknemers (plaaswerkers) vooraf inlig oor die verandering. Dit moet dan veral deurgegee word aan die mense wat direk betrokke is by die implementering van die verandering.

* **Deelname**

Weerstand kan verlaag word deur werknemers (plaaswerkers) in te sluit in die implementering van verandering. Indien verandering dringend is en dit oor 'n kort periode ingestel moet word, is dié metode egter nie altyd wenslik nie, aangesien dit 'n remskoen plaas op die hele proses van verandering.

* **Onderhandeling**

Gebeur dit byvoorbeeld dat werknemers 'n verlies sal ly as gevolg van verandering en die groep (soos lede van 'n vakbond) oor genoeg mag op 'n plaas beskik om substantiewe weerstand te bied teen die verandering, kan bestuur met die groepe onderhandel en sekere gunste in ruil gee vir dit wat die werknemers kan verloor.

* **Fasilitering en ondersteuning**

Dié metode is veral effektief indien werknemers se weerstand teen verandering spruit uit vrees vir die onbekende, asook die bedreiging van die sekuriteitsgevoel wat daar in 'n groep bestaan. Dit neem tyd en toewyding van bestuur se kant waarin werknemers ondersteun moet word in die probleme wat hulle dalk mag ondervind as gevolg van verandering. Dit motiveer weer die werknemers om aan te pas en te leer uit die verandering wat plaasvind.

* **Manipulering**

Manipulering behels normaalweg die selektiewe verspreiding van inligting met betrekking tot verandering. Bestuur beplan om op 'n slinkse wyse werknemers, veral leiers van groepe, onwetend in te sluit as agente

in die veranderingsproses. Werknemers neem dus nie werklik deel aan die verandering nie, aangesien hul menings nie deur bestuur erken word nie. Bestuur moet egter versigtig wees in die gebruik van dié metode, aangesien werknemers meer weerstand sal bied indien hulle dit sou agterkom.

2.5.1. Doelwitbestuur

'n Belangrike bestuurstaak van die boer is beplanning, wat ook insluit die formulering van die sosio-ekonomiese doel, die boerdery se missie, doelstellings en doelwitte. Doelwitbestuur is 'n belangrike moderne bestuursfilosofie wat die hiërargie van doelstellings verder voer deurdat doelwitte deur middel van 'n deelnemende besluitnemingsproses geformuleer word en metodes bepaal word om dit te bereik. Die werkgewer gebruik dan prestasiebeoordeling om sy werknemer se prestasie te meet vir besluite in verband met opleiding, ontwikkeling, bevordering, verplasing, dissiplinering en salarisverhoging.

Kroon (1995:176-177) stel elf vereistes waaraan 'n bestuurder (boer) aandag moet gee vir die suksesvolle funksionering van doelwitbestuur:

- * 'n Versoembare filosofie en kultuur. Die filosofie moet werkers as verantwoordelik en gewillig om te werk, beskou. Die kultuur moet gerig wees op resultaatgeoriënteerde prestasie, met die nodige aanmoediging van hoër vlakke.
- * Bestuur se verbintenis en betrokkenheid. Topbestuur moet die nodige inisiatief en ondersteuning vir die doelwitbestuursproses verskaf. Dit moet met elke bestuursvlak se verbintenis aangevul word.
- * Voldoende opleiding in die funksionering van doelwitbestuur. Elke werknemer moet die beginsels ken, verstaan en kan toepas.

- * Uitsette moet gemeet word. Prestasie, resultate of uitsette moet eerder gemeet word as insette, soos aantal ure of werkers benodig.
- * Duidelik geformuleerde doelwitte. Doelwitte moet in kwantitatiewe sowel as kwalitatiewe terme bepaal word. Die doelwitte moet spesifiek wees en op belangrike aspekte konsentreer. Vermoed die neiging om maklik meetbare en sigbare doelwitte te stel.
- * Al die personeel moet deelneem. Ondergeskiktes moet voldoende geleentheid kry om bydraes te lewer. Die keuse van metodes om die doel te bereik, moet aan die inisiatief van die ondergeskiktes oorgelaat word.
- * Wees buigbaar. Doelwitte moet by onvoorsiene verandering kan aanpas. Onaanpasbaarheid lei tot frustrasie en onwilligheid om saam te werk.
- * Konflik moet bestuur word. Doelwitbestuur los nie konflik op nie. Konflik moet met behulp van die konflikoplossings- en konflikstimuleringsmetodes op 'n funksionele vlak gehandhaaf word.
- * Koppel vergoeding aan prestasie. Uitmuntende prestasie moet deur middel van gedifferensieerde vergoeding beloon word, anders sal dit tot 'n gemiddelde totale prestasie in die onderneming aanleiding gee.
- * Maak tyd vir die doelwitbestuursproses. Voldoende tyd en aandag moet aan die formulering, hersiening en evaluering van doelwitte en aan administrasie en prestasiebeoordeling afgestaan word.
- * Implementeer doelwitbestuur stadig. Doelwitbestuur kan nie oornag ingestel word nie. Dit neem ongeveer drie tot vyf jaar om dit suksesvol te laat funksioneer.

2.5.2. Ondernemingskultuur

Die landbou word as andersoortig gesien en beskryf. Dit word dan ook op elke plaas gevind dat daar 'n eie kultuur met eie bepaalde gedragsnorme bestaan, 'n sisteem van waardes, gebruike en gewoontes. Só 'n ondernemingskultuur word gebore uit die geskiedenis van die plaas want op die meeste plase word daar reeds geslagte lank geboer en van die werknemers woon ook reeds geslagte lank op die plaas. Hierdie kultuur bring gedragsnorme voort en het 'n invloed op die werktevredenheid van die werknemer, asook op die gehalte werk wat gelewer word. Hierdie kultuur verander en pas ook van tyd tot tyd aan om die onderneming te laat oorleef.

Robbins en Mondy (Kroon, 1995:120) omskryf die eienskappe van ondernemingskultuur soos volg:

- * Die graad van verantwoordelikheid, onafhanklikheid en geleentheid wat elke individu in die onderneming geniet. Desentralisering van gesag en die gepaardgaande verantwoordelikheid skep die geleentheid om innoverend op te tree.
- * Die mate waartoe reëls, regulasies en direkte toesighouding 'n invloed op werknemergedrag het. Minder direkte toesig skep ruimte vir 'n demokratiese bestuurstyl in die onderneming.
- * Die mate van ondersteuning wat bestuur aan sy werkers gee. Bestuurstelselbetrokkenheid skep ruimte vir spanwerk en gevolglik deelnemende bestuur.
- * Die gewilligheid van die individuele werker om met die onderneming te identifiseer. Dit vereis absolute lojaliteit teenoor die onderneming en sy werknemers.

- * Die graad van konflik teenwoordig en die gewilligheid om dit op te los.
- * Die mate waartoe vergoeding aan resultate gekoppel is. Die onderne-
mingskultuur berei die weg vir doelwitbestuur voor.
- * Die mate waartoe individue aangemoedig word om innoverend en risiko-
draend op te tree.

2.5.3. Bestuursetiese riglyne

'n Boerdery moet 'n wins maak om te kan voortbestaan en in die behoeftes van sy werknemers te kan voorsien, deur onder andere werkverskaffing, om so-
doende 'n hoër lewenstandaard te kan nastreef. Elke boer het waardes, kodes
en morele standarde wat uniek is aan hom, omdat elke mens uniek is. Hierdie
waardes bepaal hoe hy verskillende situasies sal hanteer en optree tydens pro-
bleemoplossing, besluitneming, leidinggewing en kontrolering. Dié waardes
vorm deel van die doelstellings en doelwitte wat hy bepaal.

Bestuursetiek en sosiale verantwoordelikheid is nie sinonieme nie, maar hou
verband met mekaar. Alhoewel 'n boerderybedrywigheid nie oor 'n geskrewe
etiese kode met spesifieke riglyne beskik nie, beteken dit nie dat die boer nie
billik en regverdig teenoor sy werknemers optree nie.

Van Niekerk (Kroon, 1995:118-119) gee die volgende etiese riglyne vir 'n
bestuurder:

- * menswaardigheid moet te alle tye in enige handeling, vooropstaan,
- * alle werkers, ongeag ras, moet regverdig behandel word,
- * geleenthede moet vir werkers geskep word om te ontwikkel en tot volle
ontploffing te kom,

- * beskeidenheid en fatsoenlikheid is 'n wenslike karaktertrek,
- * arbeid is 'n instelling en opdrag van God en is die uitdrukking van die beeld van God in die mens en daarby manifestasie van menslike vryheid en verantwoordelikheid,
- * God is die Skepper en Onderhouer van alles wat bestaan en
- * ekonomiese praktyke moet gesien en beoordeel word deur etiese kriteria.

Wanneer etiek vir die boer 'n rol speel, geld dit vir indiensneming, ontslag, botsende belange, werksomstandighede, woongeriewe, vergoeding, verkwisting, laksheid van werknemers en sosiale verantwoordelikheid. Dit beïnvloed noodwendig ook die boer se daaglikse optrede en besluitneming.

Vir die boer wat blootgestel word aan die veranderende toestand in die landspolitiek, ekonomie, asook verandering in wetgewing, gepaardgaande met 'n vakbond op sy plaas, is beplanning van die uiterste belang. Hierdie proses vind oor drie tydskedings plaas, naamlik die verlede, hede en die toekoms. Bestuur moet dus nou plaasvind met die oog op toekomsresultate, op grond van inligting wat oor die verlede, hede en toekoms beskikbaar is. Beplanning kan nie verandering voorkom of teenwerk nie. Deur middel van beplanning moet die boer poog om voorbereid te wees en vroegtydig te reageer indien enige veranderinge in die boerderybedrywigheid sou plaasvind. Die gevaar is egter dat beplanning tot stagnasie kan lei as dit nie as 'n buigsame proses beskou word nie. Die boer moet dus sy verantwoordelikheid in die bestuur van verandering beseef, al vind verandering teen 'n ongekende tempo in die landbou plaas.

2.6. KONFLIKBESTUUR

As gevolg van die unieke politieke omstandighede waarin Suid-Afrika tans verkeer, is konflik 'n onmiskenbare realiteit vir bestaan. Enige onderneming, veral

ook ons landbou met sy hoofsaaklik ongeskoolde arbeid, verskillende persoonlikhede, vakbond-invloede, verwysingsraamwerke, waardes en vermoëns is konflik vanselfsprekend en moet dus bestuur word. Die bestuur van konflik het deel geword van die dagbestuur van elke onderneming. Konflikbestuur is 'n integrale deel van die bestuursfunksie. Die werkgewer en werknemer moet beide tevrede gestel wees, met die hantering en bestuur van konflik tot voordeel van die onderneming.

Marx lê klem op die belangrikheid van die gevoel en gesindheid teenoor persone in beheer. Die bepaalde posisie moet as reg en normaal aanvaar word en die gemeenskap moet dit nie as eksploitasie en onderdrukking ervaar nie. Hy gaan voort deur te sê dat idees as 'n metode vir die vestiging van beheer voortvloei uit die wettige, politieke en kulturele bo-bou wat op hul beurt weer 'n produk en spieëlbeeld van die onderliggende ekonomiese verhoudinge is. Persone in 'n klassegemeenskap glo dat 'n groot aantal dinge nie reg is nie, maar eerder 'n vorm van ideologie is wat ten doel het om die bepaalde orde se legitimiteit en posisie te handhaaf (Wallace en Wolf, 1980:94). Met hierdie agtergrond van Marx se ideologie en vorige konflik-teoretici sal konflikbestuur onder die loep geneem word.

Die eerste taak is om 'n konflikkanalise te doen wat die onderskeie magsrolle in die onderneming identifiseer. Mag word gekoppel aan posisie en impliseer altyd ondergeskiktheid en beheer. Die kern van mag beheer die sanksie wat dan die persone met mag in staat stel om opdragte te gee aan en te verkry wat hulle verlang van die persone sonder mag. Dus is dit logies dat 'n onderneming bestaan uit bestuur en ondergeskiktes - 'n magstruktuur. Hierdie magstruktuur moet ook konflik bestuur.

Daar moet egter onthou word dat gesag gelegitimeerde mag is omdat dit deur sosiale sanksies gerugsteun word. Diegene wat opdragte moet gehoorsaam, doen dit vrywillig omdat hulle erken dat diegene wat die opdragte gee, die reg het om dit te doen, (Oosthuizen, 1984:27). In aansluiting hierby gee

Rautenbach (1999:18) 'n meer resente siening en voeg by dat arbeidswette sekere magte aan werkgewers gee en die werknemers wil dit juis verswak om die balans te herstel.

Volgens die navorser is die mees logiese doelwit van konflikbestuur dus om 'n wen-wen situasie te bereik en om 'n wen-verloor situasie ten alle koste te vermy, tot voordeel van die onderneming.

Fisher en Ury (Anstey, 1999:151) stel voor dat bestuur eerder op die meriete van die saak tydens konflikbestuur moet konsentreer en stel vier basiese beginsels voor:

- * skei die werknemers van die probleem
- * fokus op belange en nie posisie nie
- * genereer 'n verskeidenheid opsies voordat op aksie besluit word en
- * dring daarop aan dat die resultate op 'n objektiewe standaard gebaseer moet wees.

Fisher en Bronn (Anstey, 1999:152) beskryf die volgende noodsaaklike elemente vir bestuur om in ag te neem:

- * kommunikasie
- * begrip / insig
- * redelikheid
- * betroubaarheid
- * oorreding / oortuiging van afdwinging en
- * aanvaarding

Hulle suggereer ook dat die meeste bestuurders van konflik twee basiese foute begaan, deur die:

- * ignorering van eensydige persepsies en verskillende verwysings-

raamwerke en

- * staatmaking op wisselwerking in verhoudings.

Verder het mense tydens 'n konfliktsituasie ander belange, behoeftes, waardes, verwysingsraamwerke en samestellings, asook hulpbronne. Hulle sê verder dat as bestuur begrip het vir die werknemers se optrede wat aanleiding tot konflik gee, stel hulle die volgende voor:

- * begrip vir emosies - werknemers en bestuurders
- * laat toe dat emosies eksplisiet is, erken dit as geregverdig
- * laat die ander party toe om stoom af te blaas
- * bestuur moet nie reageer op emosionele uitbarstings nie en
- * gebruik simboliese gebare.

Hulle stel dit egter onomwonde dat effektiewe kommunikasie 'n móét is, maar dat dit nie noodwendig vriendskap beteken nie. Daardeur kan ons aflei dat hulle bedoeling moet goeie kommunikasie nie is dat konflik tydens 'n braaivleis, soos tussen ou vriende, bestuur gaan word nie.

Betroubaarheid is nog 'n punt wat dieselfde skrywers uitlig en hul stel vier punte voor wat nie nagelaat moet word tydens konflikbestuur nie:

- * wees berekenbaar / voorspelbaar
- * wees deursigtig
- * neem beloftes ernstig op en
- * wees eerlik, met integriteit, om die nodige konfidensialiteit te behou.

Hulle waarsku egter ook om nie oorgerus te wees en té veel te vertrou nie:

- * moet nie vertrou oorlaai nie; tree op met berekende risiko's
- * vertrou slegs indien die ander party dit verdien
- * prys wanneer nodig, maar wys ook die blaam uit en wees spesifiek

- * behandel die konflik as 'n gesamentlike probleem en nie as 'n misdaad nie - werk na 'n oplossing toe en moet nie na die verlede bly verwys nie en
- * fokus eerder op gedrag as op mense.

Dié skrywers sluit af met aanvaarding van elkeen se bydrae. Effektiewe en suksesvolle konflikbestuur sal slaag as die partye prosedures, instansies en forums legitimeer. Dit sal nie slaag as die ander party altyd as waardeloos en onverdienstelik afgekeur word nie. Die volgende punte vir aanvaarding word deur hulle aanbeveel:

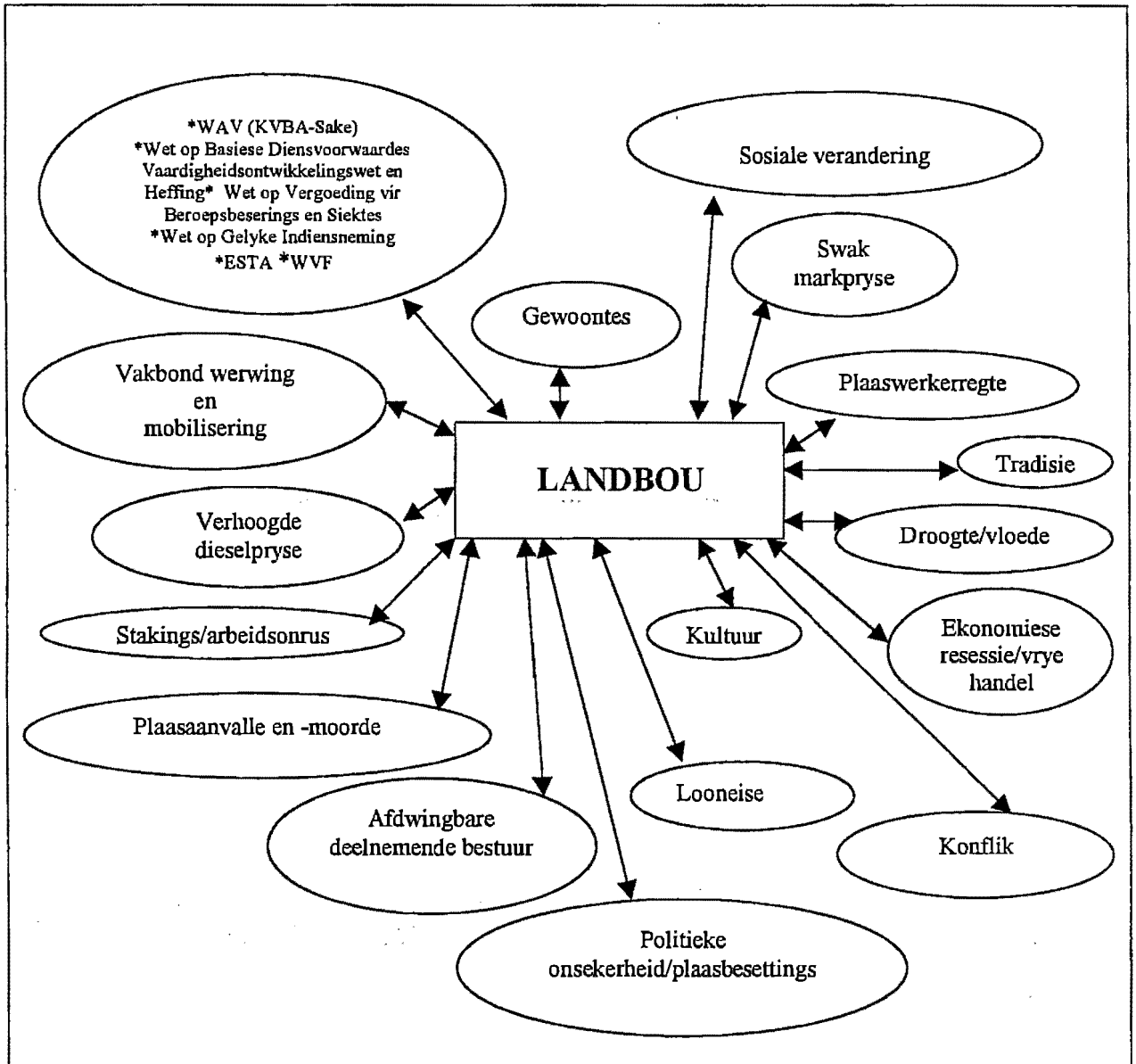
- * aanvaar die ander party onvoorwaardelik as 'n legitieme party
- * wys betrokkenheid en bereidwilligheid om te luister en samewerking te gee tot die oplossing van die konflik
- * ter wille van 'n werksverhouding hoef die ander party se waardes of persepsies nie as korrek aanvaar te word nie en hulle gedrag hoef nie goedgekeur te word nie
- * dwing respek af - moenie onveranderlik wees teenoor mense nie
- * weeg die ander se belange op en gee die erkenning wat hulle verdien.

Bogenoemde skrywers waarsku dadelik dat bestuur versigtig moet wees om nie die kanale te open vir onaanvaarbare gedrag, soos om geweld en konflik meer aan te blaas nie. 'n Konstruktiewe werksverhouding moet geskep word wat 'n limiet plaas op verwagtings. Aanvaarding moet dus nie gesien word as kon-sessie of kondonering nie, maar dit moet duidelik 'n aanvaarde beleid wees om konflik te bestuur.

Konflik kan dus suksesvol bestuur word, maar die boer sal op sy plaas die strukture in plek moet kry om dit te doen voordat dit te laat is. Hy sal die idee, wat heel dikwels gehoor word, dat niemand hom sal voorskryf op sy eie plaas nie, opsy moet skuif en die veranderinge, wat 'n realiteit is, aanvaar. Die navorser sinspeel nie daarop dat die boer nou maar moet boedel oorgee nie, in-

teendeel word eerder aanbeveel dat die boer so gou as moontlik gespesialiseerde hulp moet bekom om hom by te staan en pro-aktief op te tree. Die ou spreekwoord van voorkoming is beter as genesing, geld verseker hier.

FIGUUR 2.3: MIKRO- EN MAKRO-INVLOEDE



Saamgestel deur die navorser

Bogenoemde figuur dui aan dat die boer in 'n makro-omgewing woon en boer

waar genoemde makro-omgewing se invloed die mikro-omgewing van die landbou bepaal. Verder kan die mikro-omgewing (landbou) nie geïsoleerd bestaan nie en oefen die landbou weer 'n invloed uit op elke element of segment van die makro-omgewing. Daar kan dus gesê word dat die landbou onlosmaaklik deel is van die makro-omgewing en 'n groot invloed op die makro-omgewing uitoefen.

2.7. SAMEVATTING

Hierdie hoofstuk het in hoofsaak die klem laat val op verandering, die weerstand teen verandering, veranderingsbestuur en die gepaardgaande konflik met die bestuur daarvan. Nie-gewelddadige weerstand kan ook lei tot sosiale verandering. Dit vind in sekere gevalle so skielik plaas dat dit wil voorkom as 'n skok eerder as 'n meetbare verandering of reaksie. Kontemporêre verandering het 'n tweeledige basis, met die onbeplande gedeelte wat nou groter is as wat dit vroeër was.

Die boer kon nog altyd 'n probleem oorkom, maar sedert 1979 het verandering op die arbeidsvlak só vinnig plaasgevind dat die boer nou vra na nuwe metodes om die proses te evalueer. Namate die proses van verandering nou op die plase versnel, is burokrasie 'n al minder geskikte organisasievorm.

Konflik in enige onderneming is vanselfsprekend en dus ook op die boer se plaas aanwesig. In baie gevalle word konflik juis uitgelok en as meganisme gebruik om doelwitte te bereik. Konflik kom in baie intensiteite voor en gaan nie noodwendig met geweld gepaard nie, maar vorm 'n belangrike deel van die menslike interaksie. Van die kontemporêre boer word verwag om konflik te antisipeer, te hanteer, te bestuur en op te los.

Ralf Dahrendorf se konflikteorie is toepaslik vir hierdie navorsing want dit kan identifiseer met die landbou. Sy denkwysie oor konflik skakel nou aan by dié van Marx. Dahrendorf beskou dus die arbeiders as die proletariaat en die ka-

pitaliste as die bourgeoisie. Hy is verder van mening dat konflik 'n basiese element van die sosiale lewe of die werklikheid is, en in die bedryf alomteenwoordig is. Hy beweer ook dat elke samelewing gebaseer is op dwang wat deur die persone in gesagsposisies op ondergeskiktes uitgeoefen word. Sy totale konflikteorie is redelik eenvoudig.

Marxisme en die konflikteorie kan as sinonieme gesien word. Die idees van die teoretikus en die werklikheid van die werke van Marx is 'n goeie voorbeeld van die noue verwantskap tussen beide, die teorie en die werklikheid.

Marx se konflikteorie toon teenstrydighede in verskillende subsisteme aan en dat so 'n subsisteem só versteur sal word dat dit in duie stort, soos wat tans met die ekonomiese subsisteem plaasvind. Talcott Parsons was 'n struktuurfunksionalis. Volgens hom sal 'n sisteem wat in disekwilibrium geplaas word, homself weer ekwilibreer en die orde herstel. Marx se evolusieteorie is in wese 'n teorie oor verandering en evolusie; hy maak daarop aanspraak dat hy dít verstaan.

Marx was die eerste voorstander van die konflikteorie. Hy het beweer dat on-gelykheid tussen sosiale klasse konflik veroorsaak tussen sosiale groepe. Daarom was hy van mening dat die gemeenskap moet verander om in almal se behoeftes te voorsien.

Marx fokus veral op die kapitalistiese gemeenskappe van die negentiende eeu. Hy beweer dat daar slegs twee klasse is, naamlik die bourgeoisie en die proletariaat. Die rykdom van die bourgeoisie word al groter en die proletariaat word al hoe armer. Hy is ook die mening toegedaan dat die voortdurende dwang en opstand, oorheersing en verset, oorfloed en uitbuiting daartoe aanleiding gee dat konflik alomteenwoordig is in die samelewing.

Kultuur en tradisie word reeds vir geslagte lank oorgedra en met die huidige veranderinge in die nuwe Suid-Afrika is dit verstaanbaar dat daar weerstand teen verandering is. Dit word by wit en swart ondervind. Georganiseerde arbeid (vakbond) speel 'n prominente rol in die verandering wat in die land plaasvind.

Elke mens, al groei hy in dieselfde stat of stad op, het vooropgestelde verwagtings, bestaande verwysingsraamwerke, maar moet dit ook mettertyd verander soos wat nuwe omstandighede dit vereis. Ook in die hantering en bestuur van verandering is dit nodig om ag te slaan op bepaalde benaderings. Hoofstuk 2 het kortliks gewys op die benaderings van Bendix (1996), Vago (1999) en vroeëre skrywers soos Finnemore en van der Merwe (1990) en Slabbert (1991).

Verskeie sienings bestaan oor die redes vir weerstand teen verandering en daar is ook verwys na individuele faktore as redes. Weerstand teen verandering moet bestuur word en ses stappe is kortliks bespreek. Daar is hulpmiddels wat die boer kan gebruik in die proses van veranderingsbestuur. Kroon (1995) wys ook op elf vereistes vir doelwitbestuur waaraan aandag gegee kan word. Die ondernemingskultuur moet ook in ag geneem word, terwyl bestuurs-etiese riglyne bestaan wat van toepassing behoort te wees op die boer se plaas.

Veranderingsbestuur en die bestuur van weerstand stel besondere eise aan die boer. Veranderinge op alle lewensterreine, en veral op wetlik-politiese terrein, stel besondere uitdagings. Dit is veral verandering in arbeidswetgewing wat die boer vandag ingrypend raak. Konflikbestuur kan 'n nadelige invloed hê op die onderneming indien dit nie korrek en regverdig bestuur word nie. Die swak bestuur van konflik kan negatief ervaar word deur die ander party, wat tot meer geweld kan lei. Fisher en Brown (Anstey, 1999) gee egter baie waardevolle voorstelle om konflik suksesvol te bestuur sonder om die handdoek in te gooi. Voordat boere se houding teenoor veranderde arbeidswetgewing bepaal word, word vervolgens in hoofstuk 3 gekyk na sekere aspekte rondom arbeidswetgewing in die landbou.

HOOFSTUK 3

HUIDIGE ARBEIDSWETGEWING IN DIE LANDBOU

3.1. INLEIDING

Lao-tse het reeds sewehonderd jaar voor Augustinus gesê: "Hoe meer beperkings die wetgewers stel, des te armer word die volk ... Met die vermenigvuldiging van wette teel die wette en rowers aan", Versfeld (Faure et al. 1987:130).

Die arbeidswetgewing wat die afgelope paar jaar in die landbou gepromulgeer is, veral die omstrede wette wat meer onlangs gepromulgeer is, dwing mens eintlik om saam te stem met Lao-tse. Uit die voorafgaande hoofstuk is dit duidelik dat ook die boer met 'n veranderde situasie gekonfronteer word.

Die gemenerereg sowel as twee arbeidswette was nog altyd op die landbou van toepassing gewees en die boere het dit lankal sonder verset so aanvaar. Dit was sinoniem met landbou. Met die promulgering van die Werkloosheidsver-sekeringswet op 1 Januarie 1993 en die Landbou-arbeidswet, wat as hoofstuk 2 die Wet op Basiese Diensvoorwaardes insluit, was daar nou vier arbeidswette op die landbou van toepassing.

Histories was die verhouding tussen die boer en sy plaaswerker op 'n sterk patriargale verhouding gebaseer en die boerdery het meer die aard van 'n gesins-eenheid gehad met die boer as hoof en simbolies die pa, dokter, huweliksraad-gewer, predikant, die bank en selfs ook die vertroueling van die plaaswerker. Die boer was "baas van sy plaas" en sy woord was wet. Geen konflik van die werknemers se kant is geduld en toegelaat nie en sy besluite kon nie in twyfel getrek of bevraagteken word nie. Straf of dissipline is uitgedeel en toegepas soos wat hy dit goed geag het. Ten spyte daarvan dat dit soms wil blyk dat hy

'n tiran was, het almal in harmonie op die plaas saamgewerk en geleef, aangesien daar ook in mekaar se lief en leed gedeel is. Die boer het gesorg dat almal gevoed en geklee word en het ook na hul geestelike behoeftes omgesien. Hierdie baas - dienskneg verhouding wat deur die gemenerereg gevestig is met eensydige optrede van die boer se kant, is nou vinnig aan die verander met die boer as werkgewer en die plaaswerker as werknemer, soos wat reeds die geval in die nywerhede is.

'n Vloedgolf van bewustheid van werknemerregte, wat nou ook tot in die landbou uitkring, beïnvloed die Suid-Afrikaanse arbeidsmag in só 'n mate dat niemand kan dink dat Suid-Afrika nog die **status quo** kan handhaaf deur die landbou van alle arbeidswetgewing uit te sluit nie. Hiermee saam moet die huidige politieke realiteite in aanmerking geneem word. Landbou word nou ingesluit onder alle wetgewing en ons sal nie van hierdie bewustheid kan ontsnap nie.

Wanneer oorweeg word of die landbousektor werklik arbeidswetgewing nodig het, moet 'n mens noodgedwonge na die politieke verwickelinge in die Republiek van Suid-Afrika kyk en na die algehele omwenteling wat plaasvind. Die huidige Minister van Arbeid, Shepherd Mdladlana, het ook reeds aangekondig dat van die arbeidswette aangepas gaan word (Granelli, 2000:1). Die vraag is nou of die landbou moet wag tot ná al hierdie veranderinge en dan gedwing word tot aanpassing en of die landbou nie nou met die huidige wetgewing proaktief moet optree en die nodige aanpassings moet maak om in pas te kom en in pas te bly nie. 'n Aanpassingstydperk is selde baie stabiel en veral nou, met die politieke veranderinge wat in Suid-Afrika plaasvind, word die probleem vererger met onrealistiese verwagtings wat by plaaswerkers geskep word.

Dit moet nie uit die oog verloor word dat daar in die meeste gevalle 'n baie noue verband tussen die boer en sy plaaswerker bestaan nie, omdat daar direk met mekaar gekommunikeer word en dat kontak baie persoonlik van aard is, sonder die tussenkoms van 'n derde party. Hoewel die georganiseerde landbou nou nog onwillig is om deel te word van die bestaande arbeidswetbestel, wil dit

voorkom asof die mat nou stuk vir stuk onder hom uitgetrek word. Wiehahn (Ebersohn, 1989:58) sê reeds elf jaar gelede dat die wetgewing by die stelsel aangepas moet word soos dit die afgelope dekade ontwikkel het, wat beteken rasionalisasie, konsolidasie en kodifikasie.

Een van die beginsels van die gemenerereg is dat enige persoon, dit sluit 'n plaaswerker in, 'n lid van enige organisasie of instelling van sy keuse kan wees en dit sluit 'n vakbond in. Daar is geen wet wat die boer se werknemers verplig om lid van 'n vakbond te wees nie, maar die boer het ook geen wetlike magte waarmee hy sy werknemers kan verbied om wel lid van 'n vakbond te word nie. Met hierdie kennis dan nou tot die boer se beskikking, het dit sekerlik tyd geword dat hy moet kyk of wetgewing hom nie moontlik teen optrede van die vakbond of nywerheidsaksie kan beskerm nie.

Die boer word nou verplig om vertrouwd te raak met die bepalings van die relevante wetgewing in die landboubedryf, ongeag of daar teenkanting uit die gelede van die boerderygemeenskap kom. Daar word dus nou van die boer verwag om nie slegs 'n algemene kennis van die bepalings van spesifieke wetgewing te hê nie, maar ook 'n gedetailleerde kennis.

Verder in hierdie hoofstuk sal die tersaaklike wetgewing in die landbou bespreek word.

3.2. HISTORIESE OORSIG VAN LANDBOU-ARBEIDSWETTE

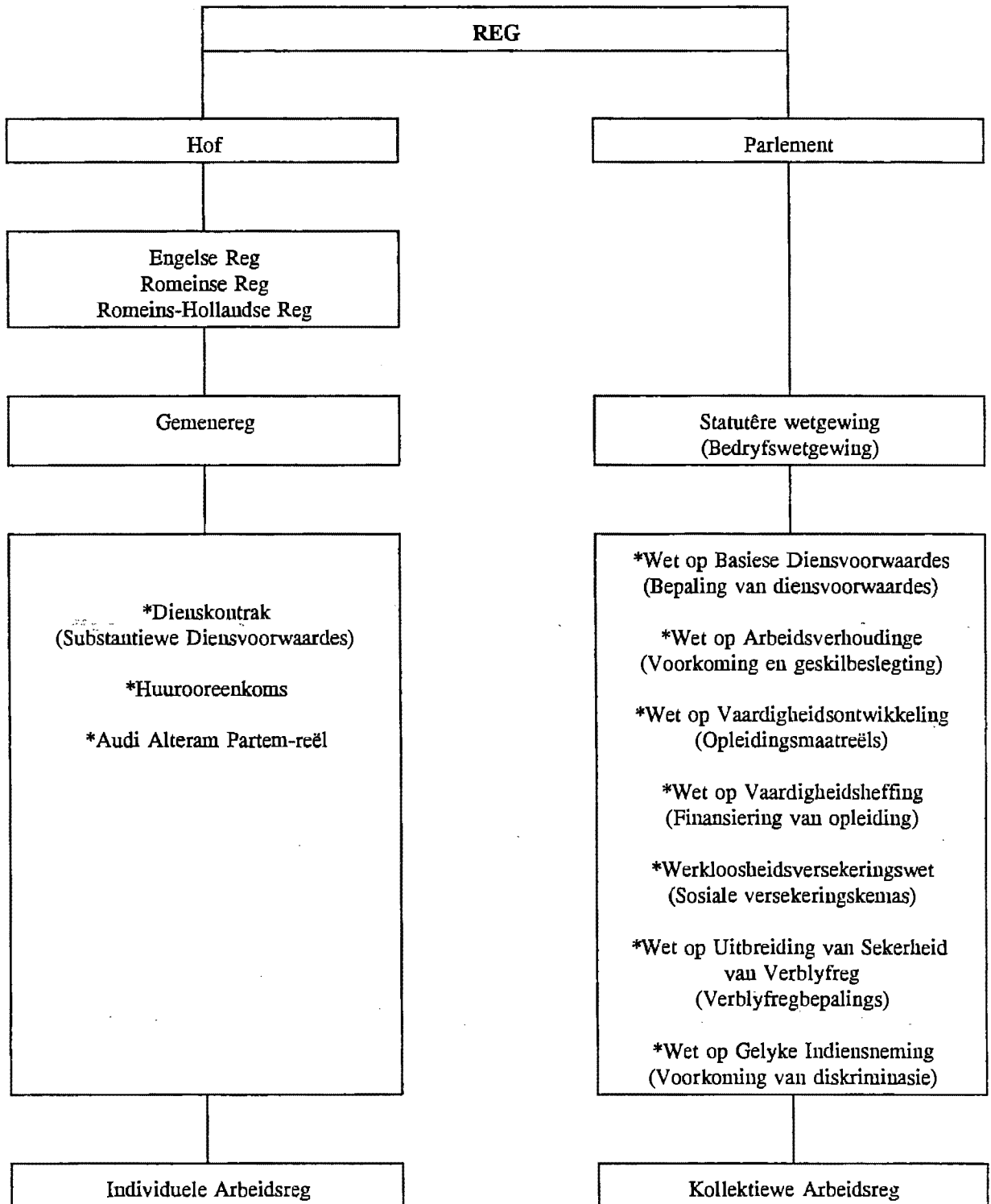
Aangesien die wetgewing waarna hier en verder in die volgende hoofstukke verwys word, volledig vervat is in amptelike dokumentasie, word daar nie bronneverwysings verder aangebied nie.

Die landbou het 'n agterstand van 83 jaar teenoor die industrie op arbeidswette, omdat die landbousektor sedert 1910, met Uniewording, uitgesluit was van sekere arbeidswette, naamlik die Werkloosheidsversekeringswet, wat vanaf 1 Ja-

nuarie 1993 op die landbou van toepassing is; die Wet op Basiese Diensvoorwaardes wat eers op 1 Mei 1993 in werking getree het in die landbou, asook die Landbou-arbeidswet wat vanaf 17 Januarie 1994, met die Wet op Arbeidsverhoudinge as versoeningsmeganisme, in werking getree het. Sedertdien het die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge in werking getree op 11 November 1996 en is die Landbou-arbeidswet herroep. Op 1 Desember 1998 het ook die nuwe Wet op Basiese Diensvoorwaardes in werking getree.

Die gemenerereg is reg wat gedeeltelik deur presedent geskep is - 'n samevatting van regsbeginsels gebaseer op vorige hofbeslissings. Gemenerereg 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 beginsels wat geskep is deur hofuitsprake. 'n Dienskontrak spruit voort uit die gemenerereg. Die navorser het dit goed gedink om ter illustrasie die reg te verduidelik deur die onderstaande figuur saam te stel om sodoende die verskil tussen individuele arbeidsreg en kollektiewe arbeidsreg aan te dui:

FIGUUR 3.1: DIE INDIVIDUELE ARBEIDSREG EN KOLLEKTIEWE ARBEIDSREG



Saamgestel deur die navorser.

Arbeidsreg het 'n dualistiese kenmerk, omvat beide privaatregtelike en publiekregtelike reëls, daarby reël dit ook beide individuele en kollektiewe verhoudinge.

In die vroeë negentiende eeu was die meeste mense op plase en op die platteland werksaam en was Suid-Afrika nog nie so geïndustrialiseerd soos tans nie. Die relatief eenvoudige gemeenregtelike dienskontrak was voldoende om die verhouding tussen werkgewer en werknemer effektief te orden. Nywerheidsontwikkeling het plaasgevind, die bevolking het vermeerder en verstedeliking het plaasgevind, met die arbeidsbedrywighede wat dienslewering meer gekompliseerd gemaak het. Die Staat was verplig om toe te tree en die arbeidsverhoudinge statutêr te reguleer. Dit het tot gevolg gehad dat daar op 'n deurlopende basis wette gepromulgeer en van tyd tot tyd gewysig is (Van Jaarsveld en Van Eck, 1992:5-6). Dié skrywers wys verder daarop dat ontoereikende wetgewing, ekonomiese vooruitgang, 'n dualistiese arbeidsbedinging-struktuur vir werknemers, onbillike arbeidspraktyke wat ontstaan het, en so meer, die regering in 1977 verplig het om ondersoek te laat instel na arbeidswetgewende maatreëls. Voortspruitend hieruit was die kommissie van Ondersoek na Wetgewing rakende die Benutting van Mannekrag - beter bekend as die Riekert-kommissie, asook die Wiehahn-kommissie.

Wiehahn (Ebersohn, 1989:58) is alom bekend as die argitek van Suid-Afrika se arbeidsbestel. Sy aanstelling in 1977 deur die destydse regering om Suid-Afrika se arbeidsbedeling te ondersoek, was nie die resultaat van druk uit werkgewer-geledere nie, maar 'n voorstel van homself. Die destydse Minister van Arbeid, mnr. Fanie Botha, het Wiehahn as adviseur van arbeidsake aangestel. Wiehahn het egter 'n kommissie van ondersoek voorgestel, wat goedgekeur is en waarvan hy toe voorsitter geword het. Die kommissie het later as die Wiehahn-kommissie bekend gestaan. Hierdie stap was die eerste wat Suid-Afrika se arbeidsbestel ingrypend verander het. Vir die eerste paar jaar ná die Wiehahn-kommissie sy beslag gekry het, is die indruk gelaat dat die nywerheidshof se uitsprake teen die werkgewers was. Met dié verandering was die werkgewers die minste voor-

bereid, die stadigste om aan te pas en het hulle baie foute begaan. Vandaar dan die verkeerde indruk dat die nywerheidshof net ten gunste van die werknemers was.

Dieselfde gebeur nou in die landbou, maar selfs erger is dit dat die meeste boere hierbenewens nog onkundig, onwillig om te aanvaar en apaties is. Deur onverskilligheid bied hulle sterk weerstand teen verandering, aanpassing en aanvaarding. Dit kan toegeskryf word aan moontlike verkeerde persepsies van arbeidswetgewing. Ebersohn is verder van oordeel dat plaaswerkers baie beslis by arbeidswetgewing ingesluit moet word, nie soseer oor organisasie om so-doende druk te kan uitoefen nie, maar terwille van die versoeningsmeganismes.

Die landbou het, behalwe vir die Ongevalwet (no. 30 van 1941) en die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (no. 6 van 1983) wat nie 'n impak op verandering in die landbou gemaak het nie, aan arbeidswetgewing ontsnap. Beide genoemde wette het ook 'n naamsverandering ondergaan. Eersgenoemde wet staan nou bekend as die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -gesondheid (no. 130 van 1993) en laasgenoemde wet is nou bekend as die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid (no. 85 van 1993). Eers op 1 Januarie 1993 is die Wet op Werkloosheidsversekering vir die landbou ingestel met 'n grasietydperk tot 1 April 1994, wat aan die boere toegestaan was om te registreer. Op 1 Mei 1993 is die Wet op Basiese Diensvoorwaardes in 'n gewysigde vorm ingestel. Dit is wetgewing wat deur die Wiehahn-kommissie tydens sy aanbevelings vir die landbou voorgestel is.

Die Landbou-arbeidswet (no. 147 van 1993) is op 13 Oktober 1993 goedgekeur en is op 17 Januarie 1994 gepromulgeer. Die Landbou-arbeidswet is nie 'n algehele nuwe Wet nie, maar omvat in werklikheid die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes. Die Wet bestaan uit twee hoofstukke. Hoofstuk 1 beskryf hoofsaaklik die wysigings ten opsigte van die Wet op Arbeidsverhoudinge om dit landboutoepaslik te maak. Hoofstuk 2 omskryf die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, wat reeds met geringe wysigings

op die landbou van toepassing is sedert Mei 1993 (Botha, 1993:18).

Dié Wet was die produk van samesprekings tussen die georganiseerde landbou en vakbonde, met hoofsaaklik COSATU as die vakbondfederasie. Die georganiseerde landbou kon daarin slaag om die landbou as 'n andersoortige sektor van die ekonomie te tipeer. Daarom moes die Landbou-arbeidswet met die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 28 van 1956) saamgelees word. Dit was ongelukkig 'n tekortkoming van die Landbou-arbeidswet want daar was baie kruisverwysings wat die boere met 'n uiters verwarrende dokument gelaat het.

Dit dien vermeld te word dat die hoofdoelwit van die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 28 van 1956) die daarstelling van 'n statutêre raamwerk was, om die verhouding tussen werkgewers/werkgewersorganisasies en werknemers/vakbonde te reël. Dit is gedoen deur middel van strukture, soos nywerheidsrade en versoeningsrade, wat op die voorkoming en beslegting van dispute tussen die genoemde partye gerig was. Verskeie reëls en regulasies oor die beheer van die Nasionale Mannekragkommissie en die nywerheidshof word ook uiteengesit. Voorsiening word ook in die Wet op Arbeidsverhoudinge gemaak rakende stakings en die regulering daarvan, uitsluitings, arbitrasie en bemiddeling. Die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995) is op 11 November 1996 gepromulgeer en die hoofstuk wat die Landbou-arbeidswet vervat het, is herroep. Die nuwe Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) is op 1 Desember 1998 gepromulgeer en daar word breedvoerig hierby stilgestaan later in hierdie hoofstuk, asook by die ander arbeidswette in hoofstukke 4, 5 en 6.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge het in die landbou ingrypende veranderinge meegebring wat vir die boere verreikende gevolge kan hê, sou hulle prosedureel en substantief nie korrek optree in die toepassing van die Wet nie. Kortliks gestel beteken dit dat alle boere en plaaswerkers dan ook van die versoeningsmeganismes soos in die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995), kan gebruik maak.

Die arbeidsterrein in die landbou is nie geïsoleer van ander samelewingsterreine nie en daarom sal die Wiehahn-kommissie se aanbevelings, wat dalk nog tot gevolg sal hê dat meer wette in die landbou ingestel gaan word, 'n invloed op die landbou hê. Die plaasarbeider woon immers op die plaas waar hy werk, sy kultuur en sportbedrywighede beoefen, sy kinders opvoed en waar hy in baie gevalle al amper "familie" van die boer is. Die plaaswerker, sowel as die boer, sal sekere houdings, gesindhede, persepsies en oriënterings noodwendig moet aanpas of verander. Met die uitbreiding van die vakbonde na die plase skep hulle verhoogde verwagtings by die swart plaasarbeiders. Behoeftes en aspirasies wat voorheen deur wetgewing aan bande gelê is, word nou sigbaar toenemend in vakbonddeelname gesoek. Uit die aard van die navorser se beroep ondervind hy 'n styging in vakbondlidmaatskap en deelname van plaasarbeiders. Die strategie van "hire and fire" op die plaas, is iets van die verlede. Die gevolge van die Wiehahn-kommissie se aanbevelings, met die daaropvolgende wetgewing, lê hierdie praktyke grootliks aan bande.

Volgens Bornman (1993:7) sit vakbonde in die landbou nie stil nie. Hy sê: "National Council of Trade Unions (NACTU) en COSATU is die twee grootste organisasies wat in die landbou organiseer. NACTU hoofsaaklik met National Union of Farmworkers (NUF) en COSATU hoofsaaklik met FAWU. Op die oomblik is die vakbonde se invloed onbeperk omdat die Wet op Arbeidsverhoudinge tot die landbou uitgebrei is. Deur die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge is die weg gebaan vir vakbonde om nou ongehinderd op die plase te organiseer en lede te werf. In aansluiting hierby is reeds na die nuutgestigte vakbond, SAAPAWU, in hoofstuk 1 verwys, wat baie lede werf en groot veld wen in die Britsomgewing; dit bevestig dat vakbonde daagliks plaaswerkers as lede werf en sodoende hulle ledetal uitbrei. SAAPAWU het by monde van sy president, J.N. Ngondo, aan die navorser duidelik laat blyk dat hulle aan die einde van die jaar 2000 'n ledetal van 60 000 in die landbou wil hê.

Daar word redes aangevoer ten gunste van arbeidswetgewing in die landbou en ook redes daarteen. Uit watter oogpunt 'n mens ookal daarna kyk, is daar reeds

wetgewing van toepassing en blyk verdere aanpassings van wetgewing in die landbou heelwaarskynlik te wees. Dit moet in gedagte gehou word dat daar tans nuwe konsepwetgewing voor die Parlement gaan dien, waarskynlik voor die einde van 2000, wat dit vir die werkgewer meer onvriendelik gaan maak. Daar sal in hoofstuk 9 in meer besonderhede hierna verwys word.

Die landbou word reeds deur toenemende vakbondaktiwiteit gekenmerk en dit laat die georganiseerde landbou meer tot die besef kom dat hy die een of ander tyd deel van die arbeidsbestel in die land moet word, aldus Pienaar (De Villiers, 1989:33). Hy het reeds meer as tien jaar gelede al beweer dat menings wat deur verskeie arbeidskenners uitgespreek word, daarop dui dat boere stakings en oproerigheid op plase beter sal kan hanteer as die landbou deel kan word van die bestaande arbeidswetgewing. Hy sê ook dat boere nie verskans is teen hofaksies deur vakbonde nie. Benewens Hooggeregshofaksies teen boere wat deur regsverteenwoordigers van vakbonde ingestel kan word, kan plaaswerkers boere ook na die hof vir kleinse neem. Hy som dit dan op deur te sê dat plaaswerkers die volgende skyf van vakbonde is en daarom is wetgewing in die landbou nodig. Soos reeds genoem, het dit realiteit geword en wen vakbonde geweldig veld in die Britsomgewing.

'n Mening teen die instelling van arbeidswetgewing in die landbou, word deur Du Toit (Weiss, 1990:53) gelug, waarin hy sê dat die landbou trots is op die wonderlike, maar ook andersoortige omstandighede van die landbou. Hy sê verder dat die goeie werksverhouding wat tans op die plase heers sonder bemoeiing van buite-persone en instansies tot stand gekom het en dat wetgewing nie nou nodig is om dié verhouding te reël nie. Vanuit vakbondfederasies en die vakbonde se oogpunt gesien en uit die bewerings wat hulle maak, is wetgewing so dringend nodig om "die immorele hantering, uitbuiting en onregmatige behandeling van plaaswerkers tot 'n einde te bring".

Menings soos hierbo aangehaal, kry groot prominensie in die pers en ander media en verkondig dat die verhouding tussen plaaswerker en plaaseienaar

algeheel negatief is, dat werkstoestande in die boerderybedryf veel te wense oorlaat en dat plaaswerkers uitgebuit word. Vandaar dan ook die rede dat arbeidswetgewing in die landbou 'n moet geword het. Du Toit noem verder dat COSATU en NACTU verklaar het dat hulle albei daarna streef om plaaswerkers as deel van die nasionale bevrydingstryd in Suid-Afrika te mobiliseer; dit kan hulle net suksesvol doen as hulle toegang tot plase het deur middel van arbeidswetgewing. Dit verklaar hulle volgehoue stryd vir wetgewing in die landbou en die druk wat op die minister van die destydse Departement van Mannekrag en die Nasionale Mannekragkommissie geplaas is om sodanige wetgewing te promulgeer, wat verkry is met die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge. Die Nasionale Mannekragkommissie is vervang deur die Nasionale Ekonomiese, Ontwikkelings- en Arbeidsraad, (NEOAR), wat beter bekend staan as Nedlac ("National Economic, Development and Labour Council"), wat in samewerking met die twee vakbondfederasies, COSATU en NACTU, die nuwe arbeidswette onderhandel het en nou ook besig is met die wysigings.

Uit bostaande kan die ontwikkeling vanaf 'n samelewing op die plaas wat effektief gefunksioneer het op 'n gemeenregtelike basis tot 'n kontemporêre arbeidsbestel wat tans in die landbou ondervind word, waar die rol en taak van arbeidswetgewing in die landbou deur middel van gemeenregtelike, positief-regtelike en statutêre voorskrifte vir beide die werkgewers en werknemers om arbeidsharmonie en -vrede te reël, geregverdig word.

3.3. HUIDIGE ARBEIDSWETGEWING IN DIE LANDBOU

Daar sal by die betrokke wet wat bespreek word nie elke keer die volle be-
woording van dié wet genoem word nie, maar slegs die woord Wet. Die vier
tradisionele wette, wat ook die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995)
insluit, in die landbou word bespreek en die hoofpunte van belang vir die boer
sal uitgelig word in hierdie hoofstuk. In hoofstuk 4 sal die Wet op Basiese
Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997), met die klem op die landbou, in meer
besonderhede bespreek word as gevolg van die belangrikheid daarvan asook die

knelpunte en slaggate wat dit vir die boer inhou. In hoofstuk 5 word die Wet op Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (no. 62 van 1997), die Wet op Gelyke Indiensneming (no. 55 van 1998) bespreek met verwysing na die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (no. 97 van 1998), asook die Wet op Vaardigheidsontwikkelingsheffing (no. 9 van 1999).

3.3.1. Die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes

Die Ongevallewet (no. 30 van 1941, soos gewysig) is herroep op 1 Maart 1994 en die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (no. 130 van 1993) is op 24 September 1993 in die Parlement goedgekeur en het op 1 Maart 1994 in werking getree.

Hierdie Wet het ten doel 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 vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan.

Dit is nodig om, ter wille van duidelikheid, na die woordskrywings te verwys soos deur die Wet bedoel word. In hoofstuk 1 van dié Wet, artikel 1 (viii) word 'n "beroepsbesering" gesien wanneer 'n persoonlike besering opgedoen is as gevolg van 'n ongeval, artikel 1 (ix) omskryf "beroepsiekte" as 'n siekte wat uit 'n werknemer se diens ontstaan en in die loop daarvan opgedoen word, artikel 1 (xl) omskryf "vergoeding" as skadeloosstelling ontvang ingevolge hierdie Wet.

'n Werkgewer moet binne veertien dae nadat hy sy besigheid begin het, ook 'n boerdery, registreer by die kommissaris as werkgewer op die voorgeskrewe vorms vir werkgewers wat landbou beoefen. Die werknemer maak geen bydrae aan die werkgewer ten opsigte van die bedrag wat die werkgewer verplig is om ingevolge die Wet te betaal nie. Die werkgewer moet rekord hou van al sy werknemers se lone, werktyd, stukwerkloon en oortydloon vir 'n periode van

minstens vier jaar na die datum waarop die laaste inskrywing in die rekord gemaak is. Die verdienste van 'n plaaswerker sluit in sy loon, natura en as hy op 'n gereelde basis oortyd werk, maar nie af en toe oortyd nie, en ook 'n bonus wat hy gereeld ontvang. Werkgewers moet loonstate invul soos van tyd tot tyd deur die kommissaris verlang, maar gewoonlik voor 31 Maart van elke jaar. Werkgewers kry kennisgewings van die aanslag wat dan binne dertig dae betaalbaar is. Kortings word wel deur die kommissaris toegestaan indien daar vir 'n sekere periode geen eise ingedien is nie. Die kommissaris kan 'n werkgewer 'n boete opleë indien hy versuim om die aanslag te betaal.

Volgens artikel 83 (1) word 'n werkgewer deur die kommissaris aangeslaan ooreenkomstig die aanslagtarief vir die kategorie waarin die werkgewer val en die bedrag is op 'n jaarlikse basis betaalbaar. Die werkgewer word, volgens artikel 72 (1), verplig om vir die werknemer na 'n ongeval die nodige vervoer beskikbaar te stel.

Hoofstuk IV, artikel 22 (1) van die Wet omskryf wanneer die werknemer geregtig is op vergoeding. Dit is ná 'n ongeval wat sy arbeidsongeskiktheid of dood veroorsaak het; in 'n geval van dood is sy afhanklikes geregtig op vergoeding. Sub-artikel 2 bepaal dat geen periodieke uitbetalings geskied ten opsigte van tydelike algehele arbeidsongeskiktheid of tydelike gedeeltelike arbeidsongeskiktheid wat drie dae of minder duur nie. Sub-artikel 3 bepaal dat, indien 'n ongeval aan die ernstige en opsetlike wangedrag van die werknemer te wyte is, is geen vergoeding ingevolge die Wet betaalbaar nie, tensy die ongeval ernstige arbeidsongeskiktheid tot gevolg het of die werknemer as gevolg daarvan sterf en 'n afhanklike nalaat wat finansiëel geheel en al van hom afhanklik was.

'n Groot voordeel vir die boer word in artikel 35 (1) vervat wat lui dat geen aksie deur 'n werknemer of sy afhanklike ontvanklik is nie vir die verhaal op daardie werknemer se werkgewer van skadevergoeding ten opsigte van enige beroepsbesering of -siekte wat arbeidsongeskiktheid of dood tot gevolg het, en geen aanspreeklikheid vir vergoeding hiervoor ontstaan aan die kant van die

werkgewer nie, behalwe kragtens die bepaling van die Wet. Die Werknemer kan wel van 'n derde party, dit is 'n persoon anders as die werknemer se werkgewer, skadevergoeding eis indien 'n beroepsbesering of -siekte deur sodanige derde party veroorsaak is.

Die voordeel van die Wet vir die boer, as werkgewer, word nog meer as in artikel 56 (1) gelees word dat, indien die werknemer 'n ongeval oorkom of 'n beroepsiekte opdoen wat te wyte is aan die nalatigheid van sy werkgewer, dan kan die werknemer by die kommissaris aansoek doen om vermeerderde vergoeding, benewens die vergoeding wat normaalweg ingevolge hierdie Wet betaalbaar is.

Hoofstuk II, artikel 2 van die Wet beskryf die aanstelling van die Vergoedingskommissaris en -personeel deur die minister en hy stel die voorwaardes op wat hy mag bepaal. Met inagneming van die wette wat die Staatsdiens reël, stel hy 'n beampte aan wat die Vergoedingskommissaris heet en ook die beamptes en werknemers wat hy nodig ag om die kommissaris behulpsaam te wees met die verrigting van die werksaamhede wat ingevolge hierdie Wet deur hom verrig moet word. Die kommissaris, asook die beamptes en werknemers, word besoldig uit die Staatsinkomstefonds, wat uit die vergoedingsfonds vir die betrokke uitgawes vergoed word.

Artikel 4 van die Wet laat geen onduidelikhede oor die werksaamhede van die kommissaris nie. Hy is verantwoordelik vir:

- * kennisgewings van ongevallen en beroepsiektes, asook eise vir vergoeding ontvang
- * ongevallen en beroepsiektes ondersoek
- * eise en ander sake waarvoor hy moet beslis of besleg
- * ten opsigte van 'n toekenning deur hom gedoen 'n bevel vir die betaling van vergoeding uitreik
- * beslis of 'n persoon 'n werknemer, werkgewer, lasgewer of aannemer

vir die doeleindes van hierdie Wet is

- * beslis oor enige vraag met betrekking tot
 - ** 'n reg op vergoeding
 - ** die voorlegging, oorweging en beslegting van eise vir vergoeding
 - ** die berekening van verdienste
 - ** die mate van arbeidsongeskiktheid van 'n werknemer
 - ** die bedrag en wyse van betaling van vergoeding
 - ** die toekenning, terughouding, hersiening, staking, opskorting, vermeerdering of vermindering van vergoeding
 - ** die aanspreeklikheid vir betaling van vergoeding soos in artikel 29 beoog
- * beslis of 'n persoon 'n afhanklike van 'n werknemer is of nie
- * eise, voorlopige skikkings oorweeg en besleg
- * beslis oor
 - ** die nodigheid, aard en genoegsaamheid van geneeskundige hulp
 - ** die redelikheid van die koste van geneeskundige hulp, en die bedrag en wyse van betaling van sodanige koste
- * beslis oor die aanspreeklikheid vir aanslag, aanslagtariewe, die bedrae van aanslae, die wyse van betaling van aanslae en verbandhoudende sake
- * beslis oor enige ander vraag wat binne sy werksaamhede val in verband met die uitvoering van hierdie Wet
- * die vergoedingsfonds en die reserwefonds administreer
- * bedrae wat aan die vergoedingsfonds verskuldig is, met inbegrip van bedrae wat nie ingevolge hierdie Wet uitbetaal moes gewees het nie, verhaal of afskryf indien sodanige bedrae na sy oordeel nie verhaal kan word nie
- * na afloop van elke boekjaar 'n verslag by die minister indien oor die uitvoering van hierdie Wet gedurende daardie jaar
- * statistieke en inligting hou oor die voorkoms en oorsake van ongevalle en beroepsiektes, en die toekenning van voordele ingevolge hierdie Wet
- * die ondersoeke instel en die ander werksaamhede verrig wat voorgeskryf is, of wat hy nodig ag vir die uitvoering van hierdie Wet.

'n Vergoedingsraad is ingestel en die samestelling van die Raad, volgens artikel 11, is soos volg:

- * die kommissaris of 'n beampte deur hom aangewys, wat as voorsitter optree
- * twee persone benoem deur die minister, van wie een ná oorleg met die Minister vir Nasionale Gesondheid en Welsyn benoem word
- * die Hoofinspekteur van Beroepsgesondheid en Veiligheid
- * een persoon wat uit 'n lys van die name van hoogstens drie persone deur "The Rand Mutual Assurance Company Limited" benoem, deur die minister aangestel word
- * twee persone wat uit 'n lys van die name van hoogstens drie persone deur "Federated Employers Mutual Assurance Company Limited" benoem, deur die minister aangestel word
- * twee persone wat uit 'n lys van die name van hoogstens ses persone deur die Suid-Afrikaanse Geneeskundige en Tandheelkundige Raad benoem, deur die minister aangestel word
- * drie persone wat uit 'n lys van die name van hoogstens tien persone deur werkgewersorganisasies benoem, deur die minister aangestel word om die belange van alle werkgewers te verteenwoordig
- * vyf persone wat uit 'n lys van die name van hoogstens tien persone deur werknemersorganisasies benoem, deur die minister aangestel word om die belange van alle werknemers te verteenwoordig.

Die werksaamhede van die Vergoedingsraad word in artikel 12 in vier punte saamgevat, naamlik:

- * beleidsake wat ontstaan uit of in verband staan met die toepassing van hierdie Wet
- * die aard en omvang van die voordele wat aan werknemers of afhanklikes van werknemers betaalbaar moet wees, met inbegrip van die aanpassing van bestaande pensioene

- * die aanstelling van assessore
- * die wysiging van hierdie Wet.

Reg op voordele verval indien die betrokke ongeval nie binne 12 maande ná die datum daarvan onder die aandag van die kommissaris of betrokke werkgewer gebring word nie. Dit dien vermeld te word dat die Wet verlies aan inkomste en mediese onkoste vergoed, maar geensins vir pyn en lyding vergoed nie.

Ongevallen moet dus deeglik ondersoek word en aan die Kantoor van die Ongevallekommissaris gerapporteer word op die voorgeskrewe wyse, wat inligting bevat omtrent uitgawes ten opsigte van mediese behandeling, afwesigheid van die werk vir langer as drie dae, blywende arbeidsongeskiktheid en of dit noodlottig was. Ná 'n ongeval word die beseerde werknemer deur 'n mediese praktisyn ondersoek wat die eerste mediese verslag saamstel en wat saam met die werkgewer se verslag, deur die werkgewer ingevul, aan die Kantoor van die Ongevallekommissaris gestuur word. 'n Finale mediese verslag word later deur die mediese praktisyn aan die werkgewer gestuur wat dit saam met die hervattingsverslag, wanneer die werknemer weer begin werk, aan die Kantoor van die Ongevallekommissaris stuur. Indien die werkgewer die beseerde werknemer se loon betaal gedurende die tydperk wat hy nie werk nie, kan sodanige loon en ook mediese rekeninge en verwante rekeninge van die Kantoor van die Ongevallekommissaris geëis word.

Dit is 'n misdryf as valse inligting of 'n valse verklaring gedoen word in verband met 'n eis en enige persoon wat aan 'n misdryf ingevolge hierdie Wet skuldig bevind word, is strafbaar met 'n boete of met gevangenisstraf van hoogstens een jaar.

3.3.2. Die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid

Die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (no. 6 van 1983) is herroep op 1 Januarie 1994 en vervang met die Wet op Beroepsgesondheid en veiligheid (no.

85 van 1993) wat op 23 Junie 1993 in die Parlement goedgekeur is en op 1 Januarie 1994 in werking getree het.

Die Wet maak voorsiening vir die gesondheid en veiligheid van persone by die werk en vir die gesondheid en veiligheid van persone in verband met die gebruik van bedryfstoerusting en masjinerie en die beskerming van ander persone as persone by die werk teen bedreigings vir gesondheid en veiligheid wat ontstaan uit of in verband met die bedrywigheide van persone by die werk.

In artikel 1 (1) (viii) sluit "beroepsgesondheid" ook beroepshigiëne, beroepsgeneeskunde en biologiese monitering in, maar in artikel 1 (i) (x) word "beroepshigiëne" omskryf as die antisipasie, herkenning, evaluering en kontrolering van toestande wat ontstaan in of vanuit die werkplek en wat siekte of 'n nadelige effek op die gesondheid van persone kan veroorsaak.

'n "Werknemer" en "werkplek" word onderskeidelik in artikel 1 (1) (liii) en (liv) omskryf as 'n persoon wat in diens is by of werk vir 'n werkgewer en 'n beloning ontvang of wat onder die aanwysing of toesig van 'n werkgewer of enige persoon werk en 'n werkplek is 'n perseel of plek waar 'n persoon werk in die loop van sy diens verrig. Dit kan dus ook 'n plaaswerker in 'n boerderybedrywigheid wees.

Die Wet is dus van toepassing op 'n plaas en daarop gerig om die werknemers ten opsigte van veiligheid en gesondheid te beskerm, maar plaas terselfdertyd 'n verpligting op die werkgewer om toe te sien dat die masjinerie voldoen aan neergelegde veiligheidstandaarde.

Dié Wet was nog altyd in 'n mindere mate van toepassing op die boerderybedrywigheide, omdat die landbou volgens artikel 9 (4) uitgesluit was daarvan om veiligheidsverteenvoerders aan te wys, soos wat dit in die vorige Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (no. 6 van 1983) vervat was. Met die herroeping van genoemde Wet op 1 Januarie 1994 het hierdie uitsluiting vir die land-

bou ook verval en moet elke werkgewer, wat ook die boer op die plaas insluit, wat twintig werknemers en meer in diens het, nou 'n veiligheidsverteenvoordiger aanwys. Dié riglyn word ook gegee in artikel 17 (5) dat daar vir elke 50 werknemers of gedeelte daarvan 'n veiligheidsverteenvoordiger aangewys moet word.

Die hoofsaak van só 'n veiligheidsverteenvoordiger is om die doeltreffendheid van veiligheidsmaatreëls na te gaan en potensiële bedreigings te identifiseer, te rapporteer en, indien nodig, te ondersoek en ook klagtes te ondersoek. 'n Werkgewer moet die fasiliteite, bystand en opleiding verskaf wat hy nodig mag hê.

Die werksaamhede wat 'n gesondheids- en veiligheidsverteenvoordiger verrig ten opsigte van die werksplek of afdeling van die werksplek waarvoor hy aangewys is, word in artikel 18 soos volg beskryf:

- * die doeltreffendheid van gesondheids- en veiligheidsmaatreëls nagaan
- * potensiële bedreigings en potensiële ernstige voorvalle by die werksplek identifiseer
- * in samewerking met sy werkgewer, die oorsake van voorvalle by die werksplek ondersoek
- * klagtes deur enige werknemer met betrekking tot daardie werknemer se gesondheid of veiligheid by die werksplek ondersoek
- * tot die werkgewer of 'n gesondheids- en veiligheidskomitee vertoë rig oor sake voortspruitend uit bogenoemde aspekte of waar die vertoë onsuksesvol is, tot 'n inspekteur
- * tot die werkgewer oor algemene sake wat die gesondheid of veiligheid van die werknemers by die werksplek raak, vertoë rig
- * die werksplek, met inbegrip van enige artikel, substansie, bedryfstoerusting, masjinerie of gesondheids- en veiligheidstoerusting by daardie werksplek, inspekteer met die oog op die gesondheid en veiligheid van werknemers, met die tussenposes waarop met die werkgewer ooreengekom word. Met dien verstande dat die gesondheids- en veilig-

heidsverteenwoordiger redelike kennis van sy voorneme om só 'n inspeksie uit te voer, moet gee aan die werkgewer, wat tydens die inspeksie teenwoordig kan wees

- * aan besprekings met inspekteurs by die werkplek deelneem en inspekteurs op inspeksies van die werkplek vergesel
- * inligting van inspekteurs ontvang
- * en in sy hoedanigheid as 'n gesondheids- en veiligheidsverteenwoordiger vergaderings van die gesondheids- en veiligheidskomitees waarvan hy lid is in verband met enige van die voormelde werksaamhede bywoon.

Hy is ook geregtig om ten opsigte van die werkplek of afdeling van die werkplek waarvoor hy aangewys is:

- * die terrein van 'n voorval te eniger redelike tyd te besoek en 'n inspeksie ter plaatse mee te maak
- * enige ondersoek of formele ondersoek ingevolge hierdie Wet by te woon
- * vir sover dit redelikerwys nodig is om sy werksaamhede te verrig, enige dokument wat sy werkgewer ingevolge hierdie Wet moet byhou, te inspekteer
- * 'n inspekteur tydens enige inspeksie te vergesel
- * met die goedkeuring van die werkgewer (welke goedkeuring nie onredelik weerhou mag word nie) deur 'n tegniese adviseur tydens enige inspeksie vergesel te word en
- * aan enige interne gesondheids- of veiligheidsoudit deel te neem.

'n Werkgewer moet die fasiliteite, bystand en opleiding voorsien wat 'n gesondheids- en veiligheidsverteenwoordiger redelikerwys nodig het, en waarop ooreengekom is, vir die uitvoering van sy pligte.

Niemand mag inligting openbaar wat hy by die verrigting van sy werksaamhede ingevolge hierdie Wet met betrekking tot die sake van iemand anders verkry het nie, behalwe:

- * in die mate waarin dit vir die behoorlike uitvoering van 'n bepaling van hierdie Wet nodig mag wees
- * vir die doel van die regspleging of
- * op versoek van 'n gesondheids- en veiligheidsvertegenwoordiger of 'n gesondheids- en veiligheidskomitee wat daarop geregtig is.

Artikel 8 van die Wet bevat 'n aantal algemene pligte van werkgewers teenoor werknemers; die wat op 'n boer van toepassing is, word genoem. Elke werkgewer moet, vir sover dit redelikerwys uitvoerbaar is, 'n werkomgewing wat veilig en sonder risiko vir die gesondheid van sy werknemers is, tot stand bring en onderhou. Dit sluit in:

- * die verskaffing en instandhouding van stelsels van werk, bedryfstoe-rusting en masjinerie wat veilig en sonder gesondheidsrisiko's is
- * om enige bedreiging of potensiële bedreiging vir die gesondheid of veiligheid van werknemers, te verwyder of te verminder voordat daar van persoonlike beskermende toerusting gebruik gemaak word
- * die tref van reëlins om veiligheid en afwesigheid van gesondheidsri-siko's te verseker ten opsigte van die produksie, prosessering, gebruik, hantering, opberging of vervoer van artikels of substansies
- * om vas te stel watter bedreigings vir die gesondheid of veiligheid van persone verbonde is aan enige werk wat verrig word, en om vas te stel watter voorsorgmaatreëls getref moet word ten opsigte van sodanige werk, ten einde die gesondheid en veiligheid van persone te beskerm. Hy moet die nodige middele voorsien om sodanige voorsorgmaatreëls te tref
- * die verskaffing van die inligting, instruksies, opleiding en toesig wat nodig is om die gesondheid en veiligheid van sy werknemers by die werk te verseker
- * om nie toe te laat dat 'n werknemer enige werk doen tensy die voorsorg-maatreëls wat voorgeskryf is, getref is nie
- * om alle redelike stappe te doen om te verseker dat die vereistes van die

Wet nagekom word deur elke persoon in sy diens of op persele onder sy beheer waar bedryfstoerusting of masjinerie gebruik word

- * om die maatreëls af te dwing wat nodig is in belang van gesondheid en veiligheid
- * om te verseker dat werk verrig word en bedryfstoerusting of masjinerie gebruik word onder die algemene toesig van 'n persoon wat opgelei is om die bedreigings verbonde daaraan te verstaan, en wat die bevoegdheid het om te verseker dat voorsorgmaatreëls deur die werkgewer getref, geïmplementeer word, en
- * om alle werknemers in te lig aangaande die omvang van hul bevoegdheid.

Artikel 14 bevat sekere pligte wat werknemers moet nakom. Dit sluit in:

- * redelike sorg dra vir sy eie veiligheid en gesondheid en dié van ander persone wat geraak mag word deur sy optrede of versuim
- * vir sover hierdie Wet enige plig oplê of vereiste stel aan sy werkgewer of enige ander persoon, met daardie werkgewer of ander persoon saamwerk om dit moontlik te maak dat die plig of vereiste uitgevoer of nagekom word
- * 'n wettige opdrag wat aan hom gegee is, uitvoer, en die gesondheids- en veiligheidsreëls en -prosedures wat voorgeskryf is deur sy werkgewer of iemand deur die werkgewer daartoe gemagtig, in die belang van gesondheid of veiligheid gehoorsaam
- * indien 'n toestand wat onveilig of ongesond is, onder sy aandag kom, so gou moontlik sodanige toestand aanmeld by sy werkgewer, of by die gesondheids- en veiligheidsvertegenwoordiger vir sy werkplek, wat dit by die werkgewer moet aanmeld, en
- * indien hy betrokke is by 'n voorval wat sy gesondheid kan beïnvloed of wat 'n besering aan homself veroorsaak het, daardie voorval so gou as moontlik maar nie later nie as die einde van 'n bepaalde skof waartydens die voorval plaasgevind het, by sy werkgewer of iemand deur die werk-

gewer daartoe gemagtig of sy gesondheids- en veiligheidsverteenvoorderiger aanmeld, tensy die omstandighede van só 'n aard was dat die aanmelding van die voorval nie moontlik was nie, in welke geval hy die voorval so gou moontlik daarna moet aanmeld.

'n Werkgewer moet 'n afskrif van die beleid betreffende die beskerming van die gesondheid en veiligheid van sy werknemers by die werk, wat deur die hoofuitvoerende beampte onderteken is, prominent vertoon in die werkplek waar sy werknemers normaalweg vir diens aanmeld.

'n Werkgewer mag nie 'n aftrekking van die werknemer se loon maak ten opsigte van enigiets wat hy ingevolge hierdie Wet verplig is om te doen of te verskaf in die belang van die gesondheid en veiligheid van 'n werknemer nie.

Inspekteurs word deur die minister aangewys om enige van of al die werksaamhede by hierdie Wet te verrig soos wat dit aan 'n inspekteur opgedra is.

Dade of versuim van werkgewers en gebruikers van masjinerie wat daartoe aanleiding kan gee dat enige persoon beseer word of gedood word is in terme van die Wet 'n misdryf en is strafbaar. Die vakbonde se doelstelling is om 'n werkgewer skuldig te bewys aan 'n misdryf in die Wet; hulle lê ook toenemend klem op beskermende klere en nalatigheid van die werkgewer wat tot gevolg het dat 'n werknemer 'n besering opdoen.

Artikel 24 bepaal dat elke voorval wat plaasvind by die werk wat tot gevolg het dat iemand bewusteloos is of so beseer is dat hy 14 dae of langer afwesig is van die werk of dood is, by die inspekteur aangemeld moet word en rekord moet deur die werkgewer gehou word.

Werkgewers in die boerderybedryf sal vinnig hierdie aanpassings moet maak om te voldoen aan die artikels van die Wet, asook om vervolging te voorkom want geen hof aanvaar onkunde as 'n verskoning of 'n rede nie.

3.3.3. Die Werkloosheidsversekeringswet

Die Werkloosheidsversekeringswet (no. 30 van 1966, soos gewysig), se doel is om 'n gevestigde fonds in stand te hou om werknemers te verseker teen verlies van inkomste as gevolg van werkloosheid. Sekere werknemers word uitgesluit van die Wet indien hulle jaarlikse inkomste hoër is as 'n sekere bedrag, welke bedrag van tyd tot tyd verhoog word en in die Staatskoerant gepubliseer word. Die Wet verplig die werkgewer om maandeliks 'n bedrag, wat nou na 1,0% van die werknemer se salaris verhoog is, van sy salaris af te trek en die werkgewer dra 1,0% van die werknemer se salaris by en betaal dan sodanige bedrag maandeliks aan die Werkloosheidsversekeringsfonds oor (Slabbert, 1991:11) Beide hierdie bydraes moet deur die werkgewer voor of op die tiende van die volgende maand aan die fonds oorbetal word. Versuim om hierdie bydraes te betaal, is 'n misdryf.

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 as werkgewers geregistreer gewees het by die werkloosheidsversekeringsfonds. Boere wat nog nie geregistreer is as 'n werkgewer nie, word aangeslaan vanaf 1 April 1994 en kan ook 'n boete opgelê word.

Van Rooyen (1991:29) beweer dat, as die boere se aanspraak korrek is dat goeie betrekkinge met hul plaaswerkers bestaan, hulle hierdie wet behoort te verwelkom. Dié wet sal in tye van droogte of ander gebeurlikhede beskerming aan die werkers bied as hulle hul werk verloor. Dit sal die boer van die las onthef om vir hierdie werkers te sorg.

Du Toit (Weiss, 1990:53) is die mening toegedaan dat dit net so goed is as om 'n blankotjek van boere te vra is dit om hulle te vra om by die werkloosheidsversekeringsfonds te registreer en by te dra. Hy sê verder dat dit verontrustend is dat premies binne 2 jaar met 30% verhoog het. Die maandelikse aftrekkings

en oorbetalings beteken bykomende administrasie vir die boer. Hy voer aan dat dit ook vir die departement 65 000 meer lede beteken en dus 'n 40% groter werkslas. 'n Verdere probleem word deur hom voorsien, naamlik dat as elkeen van die sowat 550 000 seisoenwerkers na afloop van sy of haar dienstydyperk vir die seisoen 'n werkloosheidseis sou indien, sal dit 'n ontsaglike werkslas op die departement wees wat hulle dalk nie sal kan hanteer nie. Hierdie probleem het nooit in die praktyk werklikheid geword nie, omdat seisoenwerkers volgens artikel 2 (2)(r) uitgesluit is van die Wet en dus maak nóg die werknemer nóg die werkgever 'n bydrae vir sodanige seisoenswerker tot die fonds. Die nuwe Wet op Basiese Diensvoorwaardes het egter nie 'n seisoenwerker weggelaat nie en elke seisoenwerker word nou ook as werknemer gesien en moet dus geregistreer word as 'n bydraer tot die fonds.

In die landbou is die praktiese toepassing van die Wet uniek, omdat behalwe al die ander aantekeninge wat die werkgever moet hou volgens Artikel 32, die boer ook aantekeninge moet hou van die bedrag in natura wat aan die plaasarbeider betaal word. Die boer hou dus aantekeninge ten opsigte van die werknemer se loon, tyd gewerk, betaling vir oortyd, betaling vir stukwerk en betaling vir natura. Dit moet vir 'n tydperk van drie jaar bewaar word en tot insae vir 'n inspekteur voorgelê kan word.

In die Wet beteken verdienste enige betaling in kontant en in natura, gemaak aan enige persoon, wat op enige wyse hoegenaamd uit diens ontstaan, maar nie ook 'n besoldiging vir oortyd of spesiale bonus nie (Celliers, 1991:31-32).

Die werkgever moet dus sy bydrae en die werknemer se bydrae van 1% respektiewelik baseer op die werknemer se kontant- en natura-verdienste wat dié voordeel vir die werknemer inhou dat, sou hy wel 'n eis indien, hy dan 45% van 'n hoër loonskaal ontvang. Ter verduideliking kan die voorbeeld genoem word van 'n plaaswerker wat 'n maandelikse vergoeding van R200.00 ontvang en R100.00 in natura. Sy totale vergoeding is dan R300.00 en 45% is R135.00, waar dit andersins met natura uitgesluit R90.00 sou wees. Die nadeel is dat die

werknemer en die werkgewer 'n bedrag van R3.00, respektiewelik, in plaas van R2.00 maandeliks moet bydra.

Die paar belangrikste en toepaslike artikels vir landbou word uitgelig:

- * Volgens dié Wet moes 'n werknemer wat werkloos raak en van die werkloosheidsversekeringsfonds wil eis, vooraf 'n bydraer vir 156 weke gewees het om te kwalifiseer vir 45% van die normale weeklikse skaal van verdienste waarteen hy laas as 'n bydraer werksaam was. Die bydraer ontvang dan vir 'n maksimum van 6 maande só 'n bedrag.
- * Kraamvoordele word aan 'n vroulike bydraer betaal wat werkloos is, vir hoogstens 26 weke ten opsigte van die tyd van haar swangerskap en bevalling vanaf die datum waarop sy geag word werkloos te geword het. Sy moes egter vir minstens 13 weke as 'n bydraer of andersins in diens werksaam gewees het.
- * Aannemingsvoordele word ook aan 'n vroulike bydraer wat werkloos is betaal vir hoogstens 26 weke, vanaf die datum waarop sy die kind onder die ouderdom van twee jaar aanneem.
- * Betalings word ook gedoen aan afhanklikes van oorlede bydraers asof dit aan die bydraer betaalbaar sou gewees het, vir 'n maksimum van 26 weke vanaf die datum van sy afsterwe.
- * By die toepassing van hierdie Wet word seisoenswerkers nie as bydraers beskou nie.

Elke werknemer wat geregistreer is, ontvang 'n verslagkaart (algemeen bekend as die bloukaart) en die werkgewer behou so 'n verslagkaart tot tyd en wyl die dienste van die betrokke bydraer beëindig word. Die toepaslike gedeeltes word op die verslagkaart ingevul en daarna moet die werkgewer dit aan die betrokke

bydraer oorhandig (Celliers, 1991:9, 121-133).

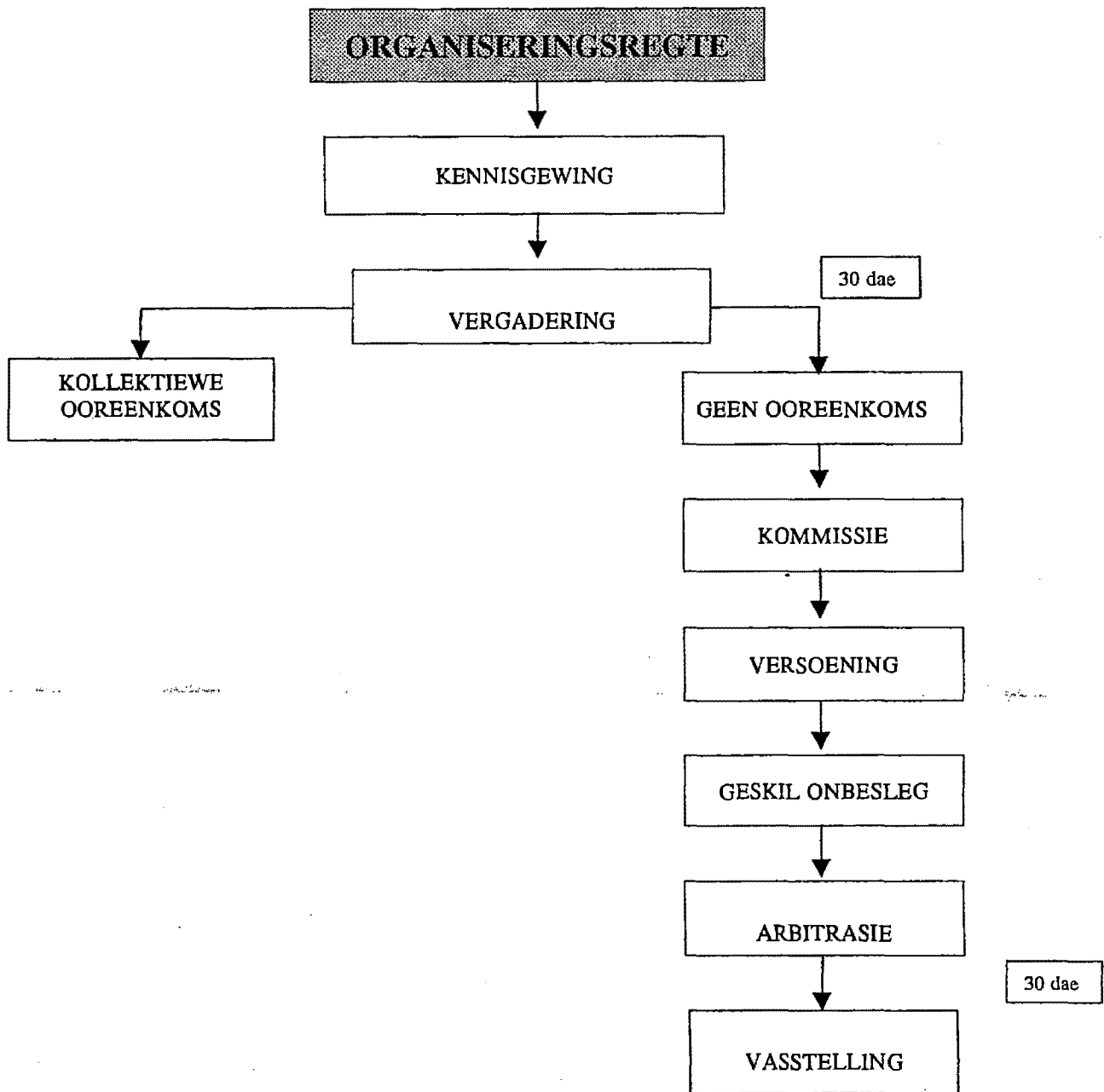
Indien só 'n bydraer dan 'n eis instel moet hy hierdie verslagkaart by die Departement van Arbeid inhandig. Hy ontvang weer sy verslagkaart met die ontvangs van sy eerste betaling en elke maand daarna wanneer hy by die Departement van Arbeid die geld wat aan hom uitbetaal word ontvang, moet hy sy verslagkaart toon as bewys dat hy nog nie weer werksaam is nie. Dit is dus vir die werkgewer baie belangrik om by indiensneming van 'n nuwe werknemer ook sy verslagkaart in te neem en veilig te bewaar om sodoende bedrog te help bekamp of te voorkom.

3.3.4. Die Wet op Arbeidsverhoudinge

Indien die landbou nie sy sake in orde kry nie, wat ook die regverdige behandeling van werknemers insluit, sal hierdie sleutelbedryf duidelik uitstaan en hom aan vergelding blootstel, aldus Van Rooyen (1991:28). Hy sê boere is onder die indruk dat hulle kragtens die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 28 van 1956) 'n geregistreerde vakbond moet erken en met die vakbond oor lone moet onderhandel en ooreenkomste aangaan, maar dit is nie so nie. Die plig om te beding, wat nie noodwendig 'n ooreenkoms beteken nie, word slegs noodsaaklik as die vakbond genoegsame verteenwoordiging het en indien die boer weier om met sodanige vakbond te praat of te onderhandel, loop hy gevaar om met 'n onvergenoegde werksmag opgeskeep te sit. Hierdie situasie het egter ingrypend verander met die promulgering van die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995) (WAV) wat op 11 November 1996 gepromulgeer is en bogenoemde as regte aan vakbonde toeken. In die volgende hoofstukke sal telkens dié dele wat op die landbou van toepassing is, bespreek word om herhaling te voorkom.

Die onderstaande, figuur 3.2, verduidelik die organiseringsregte van 'n vakbond, asook indien 'n geskil ontstaan.

FIGUUR 3.2: ORGANISERINGSREGTE



Bron: WAV (Bylae 4)

Pienaar (De Villiers, 1989:33) stel voorvereistes vir goeie verhoudinge tussen boere en hul werkers soos volg:

- * goeie en openhartige gespreksvoering

- * menswaardige optrede deur boere en die handhawing van goeie menslike verhoudinge
- * regverdige optrede in die handhawing van arbeidsaangeleenthede
- * erkenning vir prestasie
- * die betaling van menswaardige lone
- * die toepassing van die een of ander vorm van winsdeling, sowel as die betaling van produksiebonusse
- * om plaaswerkers te ken in al die aspekte wat hul werksomstandighede raak

Kritiek teen Pienaar se voorvereistes kan uit 'n praktiese oogpunt en deur ervaring gelewer word, deur daarop te wys dat die boere, op enkele uitsonderings na, slegs met ongeskoolde arbeid werk en dat 'n sogenaamde menswaardige loon ook sy vergoeding in natura moet insluit want benewens die vergoeding wat hy in kontant kry het hy nie nodig om vir behuising, voedsel, water, vervoer, elektrisiteit en selfs plaasprodukte te betaal nie.

Van Niekerk (De Villiers, 1990:45) waarsku boere dat die pogings wat aangewend word om plaaswerkers te organiseer, omvangryk is, maar voeg dadelik by dat hy nie 'n psigose van ang by boere wil kweek nie. Hy wil hulle eerder daarop wys dat hulle die sterkpunte tot hulle beskikking moet gebruik, naamlik deelnemende bestuur, erkenning vir prestasie, betaling van 'n menswaardige loon, die toepassing van die een of ander vorm van winsdeling en die betaling van produksiebonusse om die gesonde verhouding wat daar reeds bestaan met hulle werknemers, te behou.

Genoemde Wet het, volgens die wetskrywers, ten doel om ekonomiese ontwikkeling, maatskaplike geregtigheid, arbeidsvrede en die demokratisering van die werkplek te bevorder deur bereiking van die hoofogmerke van hierdie wet, naamlik:

- * om uitvoering te gee aan die fundamentele regte verleen by artikel 27

- van die Grondwet en dit te reguleer
- * om uitvoering te gee aan die verpligtinge wat die RSA as 'n lidstaat van die Internasionale Arbeidsorganisasie aangeaan het
- * om 'n raamwerk daar te stel waarbinne werknemers en hulle vakbonde, werkgewers en werkgewersorganisasies
 - ** kollektief kan beding om lone, bedinge en voorwaardes van diens en ander aangeleenthede van onderlinge belang te bepaal en
 - ** nywerheidsbeleid te formuleer en
- * om die volgende te bevorder
 - ** ordelike kollektiewe bedinging
 - ** kollektiewe bedinging op sektorale vlak
 - ** werknemerdeelname aan besluitneming in die werkplek en
 - ** die doeltreffende beslegting van arbeidsgeskille.

Hierbo word verwys na artikel 27 van die Grondwet. Genoemde artikel is vervat in die hoofstuk oor Fundamentele Regte in die Grondwet met spesifieke verwysing na die volgende regte wat toegeken word:

- * elke persoon het die reg op billike arbeidspraktyke
- * werkers het die reg om vakbonde te stig en by vakbonde aan te sluit, en werkgewers het die reg om by werkgewersorganisasies aan te sluit
- * werkers en werkgewers het die reg om te organiseer en kollektief te beding
- * werkers het die reg om vir die doel van kollektiewe bedinging te staak
- * werkgewers se gebruikmaking van uitsluiting vir die doeleindes van kollektiewe bedinging word behoudens artikel 33(1) nie aangetas nie.

Hierdie Wet maak voorsiening dat sekere persone uitgesluit word van die Wet naamlik:

- * die Nasionale Weermag
- * die Nasionale Intelligensie-agentskap en

- * die Suid-Afrikaanse Geheimediens.

In die toepassing van hierdie Wet moet drie bepalings nagekom word:

- * dat dit aan die hoofogmerke daarvan uitvoering gee
- * dat dit aan die vereistes van die Grondwet voldoen en
- * dat dit versoenbaar is met die volkeregtelike verpligtinge van die Republiek van Suid-Afrika.

Verder maak hierdie Wet voorsiening vir werknemersdeelname aan besluitneming deur middel van werkplekforums. Eenvoudige prosedures vir die beslegting van arbeidgeskille deur statutêre versoening, bemiddeling en arbitrasie word duidelik omskryf en moet nagevolg word. As hoër hof is die Arbeidshof en Arbeidsappélhof ingestel. Dié Wet maak ook voorsiening vir 'n vereenvoudigde prosedure vir die registrasie van vakbonde en werkgewersorganisasies en die regulering ten einde demokratiese praktyke en behoorlike finansiële beheer te verseker. Sekere wette met betrekking tot arbeidsverhoudinge is gewysig of herroep en voorsiening is gemaak vir bykomstige aangeleenthede. Om dit verder te vereenvoudig is Bylae een tot nege bygevoeg tot die Wet.

Die Wet is vervat in tien hoofstukke met die Bylaes en die Goeie Praktykskode wat vervat is in Bylae agt. Dit gee vir die werkgewer 'n goeie riglyn vir billike en regverdigte dissiplinêre optredes, wat ook aandui wanneer 'n ontslag geregverdig is.

3.4 IMPLEMENTERING VAN ARBEIDSWETTE

Daar is reeds vroeër in dié hoofstuk na die datums verwys waarop die onderskeie wette gepromulgeer is en dit sal dus nie herhaal word nie. Wat egter van die uiterste belang is, is dat die eerste drie wette waarna verwys is in dié hoofstuk, al het hulle slegs 'n naamsverandering met geringe inhoudelike wysigings ondergaan, reeds 'n geruime tyd op die plase geïmplementeer is.

Die ou Ongevalwet is reeds jare gelede deur die boere aanvaar en op die plase geïmplementeer nadat die boere die voordele wat die betrokke wet inhou, beseef het. Weerstand teen hierdie wet was nooit so prominent nie en dis nooit afgekeur deur die landbou-unies nie. Ten spyte hiervan het baie boere eers 'n paar jaar later as werkgewers geregistreer of tot op hede nog nie geregistreer nie. Die gevaar hieraan verbonde is dat indien 'n werknemer tydens diens besoek word, is die werkgewer vir die mediese onkoste verantwoordelik, wat gewoonlik baie meer is as die jaarlikse bydrae.

Die tegnologiese vooruitgang op plase het genoodsaak dat die wet op Beroeps-ge-sondheid en Veiligheid vanaf 1 Januarie 1994 nie meer die landbou uitsluit nie. Bitter min, indien enige, teenkanting is uit landbou-geledere ontvang met die toepassing van genoemde wet op die landbou. Die navorser is egter van mening dat die meerderheid van die boere nie bewus is dat hierdie wet op die landbou van toepassing is nie en dat dit dus nog geensins geïmplementeer is nie.

Meer teenkanting van die landbou-unies en boere het plaasgevind toe die Werkloosheidsversekeringswet op die landbou van toepassing gemaak is in 1994. Die boere is gevra deur verskeie landbou-unies om nie dié wet te implementeer nie. Die boere is in verskeie opsigte gedwing om te registreer deur werknemers wat klagtes by die betrokke departement ingedien het. Implementering het dus stadig en traag plaasgevind. Die navorser registreer op 'n gereelde basis boere as werkgewers by dié fonds.

Die implementering van die WAV vind oor die algemeen in die landbou plaas soos wat die boer 'n probleem ondervind met sy plaaswerkers of die toetrede van vakbonde tot onderhandeling. Die boer is dan genoodsaak om van die versoeningsmeganismes gebruik te maak. Daar kan dus gesê word dat die implementering van die WAV gewoonlik gepaardgaan met arbeidsprobleme wat die boer ondervind. Dit word egter ernstig aanbeveel dat die boer pro-aktief moet optree in verband met dissiplinêre kodes en prosedures en om homself ingelig te kry oor die moets en moenies van hierdie Wet wat reeds die afgelope

4 jaar op die landbou van toepassing is.

Die implementering van die arbeidswette sal in hoofstukke 4 en 5 uitgelig word.

3.5 SAMEVATTING

Histories was die verhouding tussen die boer en sy plaaswerker op 'n sterk patriargale verhouding gebaseer. Die boer het opgetree as pa, dokter en vertroueling van die plaaswerker. Die bewustheid van sogenaamde werknemerregte beïnvloed ook nou die arbeidsmag in die landbou in so 'n mate dat die boer hom ook nou tot arbeidswetgewing moet wend om sy dissipline te handhaaf. Daar word daaglik direk met mekaar gekommunikeer en dus het die boer en sy plaaswerker direkte kontak met mekaar op 'n daaglikse basis.

In hierdie hoofstuk is daar gefokus op die historiese ontwikkeling sowel as die huidige arbeidswetgewing in die landbou en die toepassing daarvan deur die boer op sy plaas. Enkele riglyne is aan die boer as werkgewer gegee om arbeidsverhoudinge te kan bestuur in die veranderende boerderyomstandighede, en verwys na die dissiplinêre prosedures en versoeningsmeganismes.

Behalwe die gemenerereg wat nog altyd op die boerderybedryf van toepassing was en die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes en die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid, het ook die Werkloosheidsversekeringswet en die Wet op Arbeidsverhoudinge nou van toepassing geword in die landbou. Politieke verwickelinge in die Republiek van Suid-Afrika het ook 'n omwenteling in die landbousektor laat plaasvind wat tot gevolg het dat daar arbeidswetgewing in die landbou van toepassing gemaak is.

Ten spyte van vele uitsprake wat wys op die besondere verhouding tussen die plaasboer en sy plaaswerkers, volg dit logies dat veranderinge op talle lewens-terreine ook 'n impak op hierdie verhouding sal hê. Veranderinge, asook die toetrede van vakbonde tot die landbousektor, moet noodwendig lei tot 'n meer

formele en gestruktureerde verhouding. Teen hierdie agtergrond moet aanvaar word dat veranderde wetgewing noodwendig sal volg.

Hierdie hoofstuk het die klem laat val op die vier tersaaklike wette in die landbou, te wete die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (no. 130 van 1993), die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid (no. 85 van 1993), die Werkloosheidsversekeringswet (no. 30 van 1966 soos gewysig) en die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995). Die mees tersaaklike wet, die Wet op Basiese Diensvoorwaardes word in hoofstuk 4 vollediger bespreek. Aangesien daar reeds verwys is na natuurlike weerstand teen verandering (hoofstuk 2), kan aanvaar word dat veranderde wetgewing ook 'n mate van weerstand by boere sal ontlok. Dit moet egter beklemtoon word dat aspekte soos werkure, vergoeding, bydraes tot die werkloosheidsversekeringsfonds, tyd gewerk, betaling vir stukwerk en oortyd en betaling van natura as 'n normale voortvloeisel van 'n werkgewer- werknemer werksverhouding gesien kan word.

In die lig van laasgenoemde opmerking is 'n dienskontrak dus die aangewese dokument waar al die aspekte skriftelik vervat word ter beskerming van beide partye. Soortgelyke argumente sou geld ten opsigte van die belangrikheid van dissipline op die werksvloer, dus ook op die plaas, wat dissiplinêre kodes en prosedures, asook die grieweprosedure noodsaak.

Hoofstukke 2 en 3 het 'n teoretiese raamwerk daargestel om enkele relevante sake in die empiriese ondersoek te verifieer. Soos blyk uit die navorsing is daar vyf problematiese wette wat kan lei tot konflik in die landbou, waarvan vier in hierdie hoofstuk bespreek is. Die vyfde wet word in die volgende hoofstuk bespreek met praktiese riglyne.

In hoofstuk 4 sal gefokus word op die Wet op Basiese Diensvoorwaardes vanweë die ontsettende belangrikheid van die wet en word die dele wat hoofsaaklik op die landbou van toepassing is in diepte bespreek.

In hoofstuk 4 sal die knelpunte in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, wat hoofsaaklik op die landbou van toepassing is, uitgelig word met praktiese riglyne wat gevolg moet word deur die boer; die nodige dokumentasie word in die bylae vervat tot hulp vir die boer.

HOOFSTUK 4

WET OP BASIESE DIENSVOORWAARDES

4.1. INLEIDING

Du Toit (Swart, 1998:6) is van mening dat sterk magte aan die staat toegeken word om dié Wet af te dwing. Daar word arbeidsinspekteurs aangestel wat werkgewers monitor en klagtes ondersoek. Hulle mag enige werkplek sonder toestemming betree. Sodanige inspekteurs mag enige rekord of dokument aanvra en afdrucke maak of besit neem daarvan. Weiering deur die werkgewer kan lei tot die uitreiking van 'n lasbrief. Swaar strawwe kan opgelê word aan werkgewers wat dié Wet oortree. Dié Wet maak ook voorsiening vir 'n verpligte dienskontrak wat dertien bepalings bevat. Hy sluit af deur te beweer dat, alhoewel vakbonde dink hulle doen goed vir hul lede, die werknemers minder gaan verdien as die werksure verminder word en die oortydskaal verhoog word, want die werkgewer sal oortyd werk vermy.

Sektorale vasstellings gaan ook 'n negatiewe uitwerking op die landbou hê. Rooi (1999:5) wys daarop dat plaaswerkers 'n "intree-vlak-beroep" beklee. Arbeid is die boer se grootste enkele uitgawe en as lone op 'n onaanvaarbare vlak gestel word, gaan dit óf 'n dramatiese afskaling van arbeid teweegbring óf die boer sal eenvoudig sy boerderybedrywighede moet staak, wat tot werkloosheid lei.

Binne 'n jaar nadat die nuwe Wet op Basiese Diensvoorwaardes op 1 Desember 1998 in werking getree het, is daar reeds 'n verslapping van sekere artikels aangekondig met talle wysigings. Alhoewel die verslappings gedoen is om die kleinsakesektor te bevoordeel, is dit 'n goeie begin om dalk ook van die ander wette meer gebruikersvriendelik te kry. COSATU het sterk beginselbesware teen die verslapping geopper en meen dat dit tot verdere toegewings en tot

nadeel van die werknemers kan lei (Swart, 1999:2).

Soos reeds genoem, is die landbou aanvanklik uitgesluit van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en het die landbou eers deel geword toe die Landbou-arbeids-wet op 17 Januarie 1994 gepromulgeer is. In hoofstuk 3 is die vernaamste wette wat reeds geruime tyd op die landbou van toepassing is, bespreek met verwysing na dissiplinêre aksies, griewe en ontslagprosedures in hoofstuk 6, wat direk verband hou met hierdie hoofstuk. In hierdie hoofstuk word dus die reël-ings van sekere wetlike bepalings en die toepassing daarvan omskryf en be-spreek. Dit dien vermeld te word dat die erns en belangrikheid van hierdie Wet in die landbou nie onderskat moet word deur boere nie. Hierdie minimum voorwaardes, indien dit nie nagekōm word nie, het al vir menige boere duisende rande uit die sak gejaag.

In hoofstukke 4 en 5 sal dan van die vernaamste punte uitgelig word, soos blyk uit die navorsing, van dit wat die oorsaak is of aanleiding gee tot konflik in die landbou, in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet op Verblyfregsekerheid (ESTA) en die Wet op Gelyke Indiensneming. Die navorser sal egter die knel-punte noem en bespreek met praktiese riglyne en voorbeelde vir die boer, sonder om te poog om die wette oor te skryf. Relevante dokumente wat gebruik word in die praktyk, is in die Bylae vervat.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (no. 75 van 1997) het op 1 Desember 1998 in werking getree. Dié Wet se primêre oogmerke is om eerstens uit-voering te gee aan die reg op billike arbeidspraktyke, soos wat vervat is in Artikel 23 (1) van die Grondwet. Tweedens gee dié Wet uitvoering aan Suid-Afrika se verpligting as lidland van die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) wat gerig is op die beskerming van werknemerregte. Suid-Afrika is sedert sy hertoetrede tot die IAO in proses om verskeie arbeidswetgewing te hersien om in pas te bly met internasionale standaarde, volgens die IAO Konvensies. Dié Wet het dus ten doel om werknemers se regte te beskerm deur basiese diens-voorwaardes in te stel, veranderinge in basiese diensvoorwaardes te reël en af

te dwing.

Dié Wet is op alle werknemers van toepassing, behalwe:

- * lede van die Nasionale Weermag
- * lede van die Nasionale Intelligensie-agentskap
- * lede van die Suid-Afrikaanse Geheime diens
- * vrywillige werkers van liefdadigheidsorganisasies
- * werkers in diens op skepe ter see en op wie die Handelskeepvaartwet, 1951 van toepassing is
- * mense wat minder as 24 uur per maand by dieselfde werkgewer in diens is (behalwe in sekere gevalle waarop later in die hoofstuk gewys sal word)
- * seniorbestuurswerknemers, verkoops personeel wat reis na die klante en werknemers wat meer verdien as 'n bedrag wat deur die minister vasgestel word (R89 455.00), is uitgesluit van artikel 9 - 17 asook 18(3)
- * onafhanklike kontrakteurs

4.2. REËLING VAN WERKSTYD

Werkstyd van 'n werknemer moet gereël word met in agneming van die volgende;

- * statutêre bepalings wat beroepsgesondheid en -veiligheid reël
- * die gesondheid en veiligheid van werknemers
- * die Goeie Praktykskode
- * die gesinsverantwoordelikhede van werknemers

4.2.1. Gewone werksure

Dié Wet stel maksimum gewone werksure per week vas en dié Wet definieer 'n week as 'n tydperk van 7 dae waarin die werkweek van 'n werknemer ge-

woonlik val. Geen werknemer mag meer as 45 ure per week werk nie; indien dit 'n 5 dag werkweek is, is dit dus 9 ure per dag. Indien die werknemer meer as 5 dae per week werk, is dit 8 ure maksimum per dag.

Daar is egter twee uitsonderings wanneer meer as 45 ure per week gewerk kan word:

- * wanneer 'n werknemer, byvoorbeeld in 'n padstal, 'n klant moet bedien kan die werknemer 15 minute per dag, tot 'n maksimum van 60 minute per week, langer werk om die werk te voltooi
- * wanneer noodwerk verrig moet word en die Wet verwys daarna as werk wat sonder versuim gedoen moet word, wat nie gedurende gewone werksure gedoen kan word nie, as gevolg van omstandighede wat nie rederlikerwys deur die werkgewer voorsien kon word nie.

Dié Wet maak ook voorsiening vir 'n saamgeperste werkswaek waar die aantal werksure per dag, by ooreenkoms, nie 12 ure sal oorskry nie en ook nie 45 ure per week nie. Die werknemer werk dus langer ure per dag, maar werk byvoorbeeld net 4 dae per week.

Die Wet maak ook voorsiening dat die plaaswerker vir 'n tydperk, wat nie langer as 4 maande aaneenlopend is nie, 8 ure per week langer kan werk sonder oortydvergoeding. 'n Boer sal dit byvoorbeeld goed kan gebruik tydens die seisoen tydens óf planttyd óf oestyd. Genoemde verlenging van 8 ure per week word in die Wet in Bylae 3 item 3(1) vervat. Dit behels dat artikel 6A van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983, van krag bly totdat daar 'n sektorale vasstelling deur die Minister gemaak is wat hierdie artikel sal vervang. Die vakbonde in die landbou sluk swaar aan hierdie artikels want hulle belowe die plaaswerker dat net 45 ure per week gewerk sal word indien die plaaswerkers by die vakbonde aansluit. Die vakbondamptenaar vind dit dan moeilik om te erken dat hy gelieg het om lede te werf. Dit is ook moontlik dat hy nie bewus was van die bepaling nie want weinig vakbondamptenare is opgelei vir só 'n

groot taak.

Dit word aanbeveel vir die boer om baie deeglik tyd te hou van die werksure van sy werknemers, sodat indien daar enige navrae is, óf deur 'n vakbond óf deur die Departement van Arbeid, hy kan bewys dat hy nie die Wet oortree nie. Die boer moet ook die plaaswerker vergoed vir die langer ure wat gewerk is indien hy diens verlaat voordat korter ure, in die winter, gewerk kan word.

4.2.2. Oortyd

Die Wet vereis dat 'n werkgewer nie van 'n werknemer mag vereis om oortyd te werk as die partye nie 'n ooreenkoms, wat nie skriftelik hoef te wees nie, tot dien effekte bereik het nie. Die navorser beveel egter aan dat die boer so 'n ooreenkoms skriftelik moet aangaan, wat ook in die dienskontrak vervat kan wees, sodat daar nie enige onduidelikheid tydens 'n dispuut kan wees nie. Daar is egter twee beperkings, naamlik:

- * 'n werknemer mag nie meer as 3 ure oortyd per dag of
- * 10 ure oortyd per week werk nie.

Bogenoemde sluit werk uit wat sonder versuim gedoen moet word. Die Wet vereis ook dat só 'n oortydooreenkoms jaarliks hernu moet word.

Vergoeding vir oortyd vir werkgewers wat 10 en meer werknemers in diens het, is een en 'n half maal sy gewone loon per uur vir elke uur oortyd gewerk. Die werkgewer kan ook tyd af gee vir oortydure gewerk. In die praktyk sal dit beteken dat die werkgewer vir 'n werknemer wat 1 uur oortyd gewerk het dus 90 minute tyd vry moet gee. Vir boere wat 9 en minder plaaswerkers in diens het, is dit egter een en 'n derde van sy gewone loon per uur.

Dit is algemeen bekend dat die boere op die plase meer vergoeding betaal vir oortyd as wat deur die Wet vereis word, omrede 'n werknemer wat R500.00 per

maand verdien se oortyd skaal R3.85 per uur is en die plaaswerkers gewoonlik nie geneë is om daarvoor te werk nie, veral in die geval waar daar slegs een uur oortyd gewerk moet word. Die boer betaal dan tot drie of vier keer meer per uur as wat die Wet vereis, wat dien as aansporing vir die werknemers.

4.2.3. Etenspouses

Die Wet bepaal dat die werkgever aan 'n werknemer wat meer as 5 uur aan-aanlopend gewerk het, 'n etenspouse van minstens een aaneenlopende uur gee. Noodwerk is egter uitgesluit van hierdie bepaling. Tydens 'n werknemer se etenspouse word daar nie van hom verwag om te werk nie en word die werknemer ook nie vir daardie uur vergoed nie. Die werkgever moet egter onthou dat, indien hy van die werknemer vereis om óf te werk óf beskikbaar te wees vir werk tydens sy etenspouse, die werknemer geregtig is op betaling tydens sy etenspouse. Die werkgever en die werknemer kan skriftelik ooreenkom (in die dienskontrak) om 'n etenspouse te verkort na 30 minute.

Die vraag ontstaan altyd hoe die etenspouse gereël moet word. In die praktyk het die plaaswerker dit al verander, maar die algemene reël is dat hy werk tot byvoorbeeld 13:00 en dan uitval vir etenspouse en weer 14:00 sy werk hervat. Dit gebeur wel dat die plaaswerker 10 tot 15 minute voor 13:00 reeds sy werksplek verlaat en huis toe stap en eers om 14:00 weer van sy huis na sy werksplek stap. Hy het dan 90 minute etenspouse gehad.

4.2.4. Betaling vir werk op Sondag en Openbare Vakansiedae

'n Werknemer wat op 'n Sondag werk moet dubbel sy gewone loon betaal word vir elke uur wat hy gewerk het. Die Wet maak egter onderskeid by 'n werknemer wat gewoonlik op 'n Sondag werk, soos byvoorbeeld in 'n melkery of 'n varkboerdery. Werknemers wat gewoonlik op 'n Sondag werk, is slegs geregtig op een en 'n half keer sy gewone loon, ongeag die hoeveelheid plaaswerkers in diens. Sou 'n werknemer op 'n Sondag minder ure as sy gewone ure vir ander

dae werk en die betaling wat hy ontvang vir die Sondagwerk is minder as sy gewone daaglikse loon, moet die werkgewer hom sy gewone daaglikse loon betaal.

Die boer en die plaaswerker kan ook ooreenkom dat die werknemer tyd vry met betaling ontvang in stede van die betaling van 'n loon vir Sondagwerk. Die tyd vry met betaling moet gelyk wees aan die verskil in waarde tussen die betaling wat die werknemer wel ontvang het vir die Sondagwerk en die betaling waarop die werknemer ingevolge dié Wet geregtig is.

Omrede Sondagwerk altyd 'n knelpunt is wanneer dit by vergoeding kom, kan dit aan die hand van 'n voorbeeld verduidelik word. Gestel 'n werknemer werk nie gewoonlik op 'n Sondag nie, is so 'n werknemer geregtig op twee maal sy gewone loon vir Sondagwerk. Sou die werkgewer besluit om die werknemer die gewone loon te betaal vir elke uur wat hy op Sondag gewerk het, moet die werknemer dan 'n verdere 60 minute tyd vry met betaling kry vir elke uur gewerk. Die verskil is egter daarin dat die werknemer wat gewoonlik op 'n Sondag werk geregtig sal wees op slegs 30 minute tyd vry met betaling vir elke uur gewerk, maar indien hy net 'n paar uur op die Sondag gewerk het en ten spyte van die ekstra vergoeding, steeds minder verdien het as sy gewone daaglikse loon, is hy geregtig op die gewone daaglikse loon vir die Sondagwerk of die ekwivalent daarvan in tyd vry met betaling.

'n Werkgewer mag nie van 'n werknemer verwag om op 'n openbare vakansiedag te werk nie, tensy die partye so 'n ooreenkoms het. 'n Openbare vakansiedag is ruilbaar vir enige ander dag wat by ooreenkoms bereik is tussen die werkgewer en die werknemers. Dit was nog altyd vir die boer 'n probleem indien daar gewerk moet word op 'n openbare vakansiedag. 'n Praktiese voorbeeld kan genoem word waar 'n vakansiedag op 'n Donderdag val en dit 'n belangrike oesdag vir die boer is. Ten einde steeds te oes op dié dag kan die boer met sy werknemers ooreenkom dat hulle wel op die Donderdag sal werk maar dan 'n ander dag, byvoorbeeld die Vrydag voor die Saterdag wat betaaldag is,

kan afkry. Vergoeding vir die Donderdag is dan teen die gewone skaal omdat die openbare vakansiedag bloot geruil is vir 'n ander dag. 'n Openbare vakansiedag is 'n betaalde verlofdag, behalwe waar sodanige vakansiedag op 'n dag val wanneer die werknemer nie gewoonlik werk nie. Indien die openbare vakansiedag val op 'n dag waarop die werknemer gewoonlik sou gewerk het, moet die werkgewer dubbel die werknemer se loon betaal vir werk verrig op daardie dag.

4.3. ANDER WERKVERWANTE REËLINGS

4.3.1. Jaarlikse verlof

'n Werknemer is geregtig op minstens 21 opeenvolgende dae verlof met volle besoldiging vir elke twaalf maande wat die werknemer in diens is. Dit is dus 21 kalenderdae of 3 weke. Geleentheidsverlof mag afgetrek word van die jaarlikse verlof. Indien 'n openbare vakansiedag binne die jaarlikse verlof val en die werknemer gewoonlik op só 'n dag sou werk, ontvang hy 'n bykomende dag verlof met volle betaling.

Wanneer daar nie konsensus bereik kan word oor die tyd wanneer die werknemer met verlof gaan nie, besluit die werkgewer wanneer die werknemer sy verlof moet neem. Dit moet egter binne 6 maande wees nadat die verlof verdien is. 'n Voorbeeld kan genoem word van 'n vroulike werknemer wat tydens haar sewende maand van swangerskap deur haar dokter aanbeveel word dat sy op kraamverlof moet gaan. Haar werkgewer sal dan nie kan beweer dat die eerste drie weke van dié verlof ook somer sal tel vir haar jaarlikse verlof nie, omrede jaarlikse verlof nie geneem kan word tydens enige ander tydperk van verlof nie. Verlof mag ook nie geneem word gedurende 'n tydperk van kennisgewing van diensbeëindiging nie.

'n Werkgewer mag nie 'n werknemer betaal in plaas van om aan hom jaarlikse verlof toe te staan nie. Betaling in stede van verlof mag net geskied by

beëindiging van diens wanneer die werknemer nog opgehoopte jaarlikse verlof het. Betaling vir jaarlikse verlof moet dieselfde wees as die besoldiging wat die werknemer gewoonlik oor die drie weke tydperk sou ontvang het. Belangrik vir die boer om te onthou is dat betaling vir die verlof moet geskied vóór die verloftydperk en slegs indien die partye só ooreengekom het, op die gewone betaaldag van die werknemer. Dit word aanbeveel dat só 'n ooreenkoms op skrif moet wees.

4.3.2. Siekteverlof

Siekteverlof word bereken volgens 'n siekteverlofsiklus wat 'n tydperk van 36 maande diens by dieselfde werkgewer is. Die werknemer is dan geregtig in só 'n siklus op betaalde siekteverlof vir soveel dae as wat die werknemer gewoonlik sou gewerk het gedurende 'n tydperk van ses weke. 'n Pas-aangestelde werknemer is geregtig op 1 dag betaalde siekteverlof vir elke 26 dae wat hy gewerk het, gedurende die eerste 6 maande van diens en indien hy met siekteverlof was, maak dit deel uit van die aantal dae siekteverlof in sy eerste siklus.

Dit is ongeregverdig van 'n werknemer om siekteverlof as 'n reg te beskou en dié verlof te neem ongeag hul gesondheidstoestand. Siekteverlof word net geneem in gevalle waar 'n werknemer as gevolg van siekte of besering nie in staat is om te werk nie. Wanneer die statutêre siekteverlof uitgeput is en die werknemer steeds afwesig is van werk weens siekte of besering buite werksure, hoef die werkgewer nie meer betaalde siekteverlof toe te staan nie, behalwe besering aan diens. Die werknemer kan egter aansoek doen vir onbetaalde verlof of die werkgewer kan die werknemer se dienste beëindig op grond van die werknemer se fisiese ongeskiktheid, wanneer die afwesigheid vir 'n onredelike lang tydperk voortduur. Die boer sal ook in dié geval Bylae 8 van die WAV, waar verwys word na die vereistes vir billike ontslag, in ag moet neem.

Die werkgewer kan van die werknemer 'n bewys van ongeskiktheid verwag wat deur 'n mediese praktisyn uitgereik is. Alhoewel die Wet bepaal dat dit eers na

twee opeenvolgende dae vereis kan word, kan 'n werkgewer by ooreenkoms (in die dienskontrak) van die werknemer verwag om dit vanaf die eerste dag van sodanige afwesigheid in te handig. Die werknemer ontvang dan sy gewone loon waarop hy gewoonlik geregtig sou wees vir die tydperk van afwesigheid as gevolg van siekte. Ongebruikte siekteverlof word nie uitbetaal by diensbeëindiging nie.

'n Werknemer is egter uitgesluit van die bepalinge van bogenoemde siekteverlof in die geval van ongeskiktheid vir werk wat veroorsaak is deur 'n ongeluk of beroepsiekte soos omskryf in die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes of die Wet op Bedryfsiektes in Myne en Bedrywe. Betaling vir afwesigheid word dan ingevolge die genoemde twee wette bereken.

4.3.3. Kraamverlof

'n Werknemer is geregtig op minstens 4 opeenvolgende maande onbetaalde kraamverlof. Sodanige kraamverlof kan geneem word enige tyd vanaf 4 weke voor die verwagte datum van bevalling, tensy 'n mediese praktisyn of 'n vroedvrou sertifiseer dat dit vir die gesondheid van die moeder of haar ongebore baba nodig is, dan kan die kraamverlof op 'n datum begin soos deur genoemde persone bepaal word. Kraamverlof duur vir ten minste 6 weke ná die geboorte van die kind tot drie maande, tensy 'n mediese praktisyn of vroedvrou sertifiseer dat sy geskik is om werk te hervat, wat beteken dat sy vroeër mag terugkeer werk toe.

Ter verduideliking word die voorbeeld gestel van 'n werknemer wie se dokter aanbeveel dat, ter wille van haar eie gesondheid, sy vanaf die begin van die sesde maand van haar swangerskap met kraamverlof moet gaan en sy dan met die bevallingsdatum reeds drie en 'n half maande met kraamverlof is, sal die werknemer uiteindelik vir langer as 4 maande met kraamverlof wees. Hierdie langer tydperk is in ooreenstemming met dié Wet se vereistes. Vir 'n miskraam of doodgeboorte is die werknemer ook geregtig op kraamverlof vir 6 weke ná

genoemde gevalle.

Die onus is op die werknemer om minstens 4 weke voor die bevallingsdatum skriftelik haar werkgewer in kennis te stel van die datum waarop sy van plan is om met kraamverlof te gaan, asook die datum waarop sy gaan terugkeer werk toe. Die aanbeveling is egter dat, indien sy versuim om dit te doen, die werkgewer haar skriftelik sal versoek en haar ook skriftelik in kennis stel wanneer sy op kraamverlof moet gaan en weer moet terugkeer werk toe. Vergoeding tydens hierdie tydperk van kraamverlof word deur die werknemer geëis van die Werkloosheidsversekeringsfonds en die werkgewer is vir geen vergoeding verantwoordelik nie.

4.3.4. Verlof vir gesinsverantwoordelikheid

'n Werknemer met langer as 4 maande diens by dieselfde werkgewer en wat minstens 4 dae per week werk, is geregtig op 3 dae betaalde verlof in elke 12 maande verlofsiklus. Die werkgewer kan 'n redelike bewys eis alvorens die werknemer vir die verlof betaal word. Ongebruikte dae verval aan die einde van 12 maande.

Die Wet omskryf die volgende punte wanneer 'n werknemer kwalifiseer vir genoemde verlof, soos volg:

- * by geboorte van die werknemer se kind
- * indien die werknemer se kind siek is
- * by die dood van die werknemer se gade of lewensmaat
- * by die dood van die werknemer se ouer, aangenome ouer, grootouer, kind, aangenome kind, kleinkind, broer of suster.

Indien die werkgewer nege en minder werknemers in diens het, verval bogenoemde verlof en kan gewone geleentheidsverlof of onbetaalde verlof geneem word.

4.4. BESONDERHEDE VAN DIENS

4.4.1. Skriftelike besonderhede van diens

Alhoewel die Wet bepaal dat 'n werknemer wat minder as 24 uur per maand by 'n werkgewer in diens is, nie skriftelike besonderhede nodig het nie, beveel die navorser aan dat dit tog wel gedoen word. Die rede hiervoor is dat by die verklaring van 'n dispuut daar nie enige onduidelikheid sal wees oor die hoeveelheid ure wat per maand gewerk is nie. Voorts bepaal die Wet dat daar ook sekere bepalings is wat nie geldig is op werkgewers wat minder as 5 werknemers in diens het nie. Die aanbeveling van die navorser bly onveranderd.

Dit is nie 'n vereiste vir 'n geldige dienskontrak om op skrif te wees nie en dit is dus moontlik vir 'n boer om 'n geldige mondelingse dienskontrak met 'n plaaswerker te sluit. Die Wet vereis egter dat sekere basiese besonderhede van diens wel skriftelik aan werknemers verskaf moet word. In die praktyk sal dit dus raadsaam wees om eerder die volledige dienskontrak op skrif te stel ten einde onduidelikhede of misverstande te voorkom. Dit word verder aanbeveel dat die werknemer van só 'n dienskontrak voorsien word en konsensus bereik word daarvoor voordat met diens begin word. Baie boere en werkgewers is onder die indruk dat die werknemer eers 'n proeftydperk van 3 of selfs 4 maande moet werk voordat die skriftelike dienskontrak bespreek en aangebied word. Dit is egter té riskant vir die boer omrede die plaaswerker onder huidige wetgewing 'n dispuut kan verklaar omrede hy die aanvangsooreenkomste kan betwis. Die Wet bepaal dat die werknemer skriftelik voorsien word van die diensvoorwaardes, maar bepaal glad nie dat die werknemer die dienskontrak moet onderteken nie.

De Lange (1991:2) is van mening dat arbeidswetgewing nie net vir wettigheid voorsiening moet maak nie, maar ook tot billikheid verruim word om die toets te kan deurstaan wanneer bepaal word of daar wettig volgens 'n dienskontrak opgetree is en ook of dit billik was onder die bepaalde omstandighede.

Dié Wet gee 'n baie goeie riglyn aan 'n werkgewer wat in 'n dienskontrak vervat behoort te wees. Die outeur wil nie hierdeur sê dat deur al die artikels wat in dié Wet vervat is regdeur aan 'n werkgewer die ideale dienskontrak bied nie, want die hof neem ook ander faktore in ag deur na die gees van die Wet te kyk en nie net na die letter van die Wet nie en ook of dit regverdig en billik teenoor beide partye is. 'n Dienskontrak is op die beginsels van die gemenereg gegrond.

Die gemenereg bepaal dat 'n dienskontrak altyd bestaan waar 'n werknemer en 'n werkgewer in 'n indiënsnemingsverhouding staan, dus waar daar 'n werkgewer - werknemerverhouding is. Só 'n kontrak word altyd voorafgegaan deur prekontraktuele onderhandelinge, oftewel individuele bedinging, wat kan uitloop op 'n dienskontrak.

Volgens Van Jaarsveld en Van Eck (1992:56-60) is die resultaat van die totstandkoming van 'n dienskontrak tussen die werkgewer en werknemer die feit dat beide partye verskillende regte en verpligtinge teenoor mekaar verkry. Daar is ook **consensus ad idem** (wilsooreenstemming) ingevolge waarvan die werknemer sy dienste vir 'n tydperk onder gesag van die werkgewer verrig en hy onderneem op sy beurt om as teenprestasie daarvoor 'n vergoeding aan die werknemer te betaal. 'n Baie belangrike beginsel van die kontrak is die bedoeling van die partye wat bepaal moet word, naamlik dat die werknemer sy dienste op 'n spesifieke voorwaarde en onder sekere verpligtinge onder die gesag, beheer, toesig en kontrole van die werkgewer aanbied en laasgenoemde sal as teenprestasie van dié dienste teen vergoeding benut.

Die Wet onderskei tussen werknemers en onafhanklike kontrakteurs. Onafhanklike kontrakteurs is soos reeds genoem hierbo, uitgesluit van die Wet en dus uitdruklik uitgesluit uit die definisie van 'n werknemer. Tradisioneel is die hoofonderskeid tussen 'n werknemer en 'n onafhanklike kontrakteur die feit dat 'n werknemer sy dienste onder die gesag van sy werkgewer lewer en dit nie die geval met 'n onafhanklike kontrakteur is nie. Daar is verskeie faktore wat deur

die howe in aanmerking geneem word wat aanduidend kan wees van 'n werknemer - werkgewer verhouding. Vir 'n werkgewer om so 'n werknemer - werkgewer verhouding te bepaal is dit egter van belang om die **dominante indruktoets** toe te pas. So is byvoorbeeld 'n boukontraakteur, 'n dokter, eiendomsagent en markagent gewoonlik nie die werknemers van hul kliënte nie. Pogings deur werkgewers om persone wat **de facto** werknemers is, onafhanklike kontrakteurs te noem ten einde die Wet se vereistes vry te spring, is nie altyd suksesvol nie.

Backer (1999:16) lig in sy artikel 17 punte uit onder die dominante toets. Van die belangrikste punte is dat 'n onafhanklike kontrakteur nie self sy dienste hoef aan te bied nie, hy het nie vasgestelde werksure nie, hy ontvang nie 'n vaste loon/salaris nie, het geen aftrekkings vir inkomstebelasting of werkloosheidsversekering nie en is nie onderworpe aan die werkgewer se dissiplinêre kode of prosedure nie. Voordat die boer besluit om sy plaaswerkers na kontrakteurs te verander moet hierdie **dominante indruktoets** deeglik in ag geneem word.

Die navorser wil dit benadruk dat dit makliker is vir 'n werkgewer om eerder die wetlike bepalinge na te kom, as om sy werknemers onafhanklike kontrakteurs te maak om genoemde wetlike bepalinge te probeer vryspring en dan later deur 'n hof skuldig bevind te word wat hom derduisende rande uit die sak kan jaag. Die gesagsverhouding tussen die werkgewer en die werknemer wat dan ontstaan as gevolg van 'n diensooreenkoms, omvat basies drie komponente:

- * die dienste word in ondergeskikte verband deur die werknemer gelewer
- * daar is beheer, kontrole en toesig deur die werkgewer en
- * die werkgewer gee leiding ten aansien van die verrigting van die dienste verlang.

Volgens Van Jaarsveld en Van Eck (1992:56-60) is daar drie basiese vereistes vir 'n dienskontrak wat geensins met arbeidswetgewing verander het nie:

- * wilsooreenstemming deur beide partye oor wat die kontraktuele verpligtinge sal wees
- * handelingsbevoegdheid, dit wil sê nie een van die partye mag minder-jarig wees nie in welke geval 'n ouer of voog dan bystand moet verleen
- * die dienskontrak moet juridies en fisies uitvoerbaar wees, dus mag dit nie teenstrydig met die gemenereg of 'n wet wees nie en beide die partye moet in staat wees om dit uit te voer.

De Beer (1992:3-5) stel drie belangrike punte voor wat vervat moet word in 'n kontrak:

- * vergoeding kan natura insluit
- * die werkgewer kan 'n ander persoon as 'n gevolmagtigde aanstel
- * die werknemer sowel as die werkgewer het regte en verpligtinge.

Die regte van die boer noem hy soos volg:

- * die bepaling van die produk en/of dienste wat gelewer of geproduseer gaan word
- * die bepaling, beplanning en implementering van die beleid en werksprosedures wat gevolg gaan word
- * bepaling van werkstandaarde
- * toesighouding en kontrole oor die werk en
- * die reg om 'n werknemer se diens te beëindig

Die verpligtinge van die boer vat hy soos volg saam:

- * nadat dienste bevredigend gelewer is, moet die werknemer vergoed word ('n werknemer mag nie beboet word vir swak gehalte werk nie)
- * billike behandeling
- * voorsiening van veilige werksomstandighede, spesifiek veilige masjinerie, gereedskap, asook beskermende kleding en uitrusting waar nodig

en

- * kommunikasie aan die werknemers rakende inligting oor die uitvoering van hulle pligte, werksprosedures en -standaarde.

Die werknemer se regte en verantwoordelikhede teenoor die werkgewer is soos volg:

- * die reg tot billike behandeling
- * die reg tot veilige werksomstandighede rakende masjinerie, gereedskap en uitrusting
- * duidelike instruksies met betrekking tot die wyse en standaard waarop hy sy pligte moet uitvoer
- * die reg tot vrye assosiasie en die reg tot kollektiewe bedinging
- * betaling van vergoeding vir dienste gelewer

Die werknemer se verpligtinge word in drie hoofpunte saamgevat, naamlik:

- * om sy dienste en arbeid beskikbaar te stel aan die werkgewer ten einde die werk ooreenkomstig die dienskontrak na bevrediging uit te voer
- * gehoorsaamheid en onderdanigheid aan die werkgewer met betrekking tot alle redelike en realistiese instruksies, regulasies en prosedures
- * in goeder trou handel met betrekking tot geld, goedere en inligting rakende
 - ** winste wat moontlik gemaak word in diens van die werkgewer, moet verklaar word
 - ** boerderygeheime moet bewaar word
 - ** eerlike optrede
 - ** lojaliteit teenoor die werkgewer
 - ** inligting mag nie misbruik word om sy eie posisie te bevoordeel of homself te verryk nie.

Bogenoemde punte stem ook ooreen met die WAV wat in die Goeie Praktyks-

kode dieselfde punte bepaal vir billikheid en regverdigheid.

Met die nagaan van verskillende dienskontrakte is dit duidelik vir die navorser dat daar nie groot meningsverskille oor die inhoud van 'n dienskontrak is nie, sekere dienskontrakte is egter meer volledig en beskryf die ooreenkoms in fynere besonderhede. Uit die aard van die beroep van die navorser en in die praktyk is gevind dat die volgende punte in 'n dienskontrak vervat behoort te word om dit volledig vir beide partye uitvoerbaar te maak. In bylae B word 'n voorbeeld van 'n Nie-Permanente Dienskontrak (ook bekend as 'n termynkontrak) soos deur die navorser saamgestel, gegee, en in bylae C word 'n dienskontrak volledig weergegee wat ook deur die navorser saamgestel is en die onderstaande insluit:

- * beide 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 pligtestaat, in meer besonderhede, kan as 'n bylaag aangeheg word
- * verlof (die aantal dae, geleentheidsverlof en gesinsverantwoordelike-verlof 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 werkgever wat by die werknemer se dienstyd 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 beide partye onderteken moet word
- * 'n klousule in verband met beserings aan diens
- * 'n klousule dat die werknemer bevestig dat hy die dissiplinêre en grieweprosedure en -kode van die werkgever aanvaar
- * verdere klousules kan bygevoeg word waarin algemene voorwaardes vervat word soos, wat die werkgever 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
- * beide die werknemer en die werkgever onderteken hierdie kontrak met ten minste twee getuies
- * 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.

Die Wet op Seëlregte, (no. 77 van 1968) vereis dat 'n R2.00 inkomsteseël op elke dienskontrak aangebring sal word. Dit dien vermeld te word dat, uit die ondervinding in die praktyk, 'n dienskontrak sonder 'n inkomsteseël nog nooit betwis is in enige forum, KVBA of Arbeidshof nie.

Indien 'n werknemer ongeletterd is en nie sy handtekening kan maak nie, word

dit aanbeveel dat sy duimafdruk geneem sal word in die plek van 'n handtekening.

Verbreking van enige van die voorwaardes aangegaan in die kontrak kan gesien word as kontrakbreuk. So kan afwesigheid van die werk sonder verlof as kontrakbreuk gesien word en in die letter van die wet kan 'n werknemer summier ontslaan word, maar in die gees van die wet sal die hof dit sien as 'n baie ligte oortreding. Dit word aanbeveel dat die boer eerder 'n dissiplinêre aksie teen die plaaswerker volgens sy dissiplinêre kode sal neem wat vir 'n eerste oortreder slegs 'n mondelinge waarskuwing kan wees. 'n Boer sal dus uiters versigtig moet wees om nie enige afwyking van die dienskontrak as kontrakbreuk te beskou nie want die vraag of regverdigheid en billikheid toegepas is, moet altyd eers beantwoord kan word, daarom kan die werkgewer nie 'n dienskontrak alleen implementeer sonder 'n dissiplinêre kode en griewe-prosedure nie.

4.4.2. Verwittiging van werknemers van hulle regte

'n Werkgewer moet 'n kennisgewing van die werknemer se regte ingevolge artikel 30 van die Wet in die werkplek vertoon waar dit deur werknemers gelees kan word. Die kennisgewing moet in al die amptelike tale wat in die werkplek gepraat word, wees. Werkgewers wat minder as 5 werknemers in diens het, is egter vrygestel van hierdie verpligting.

4.4.3. Hou van rekords

Soos in 4.4.2. hierbo genoem, is daar geen verpligting op werkgewers met minder as 5 werknemers om rekords ingevolge dié Wet te hou nie. Na aanleiding van die talle geskille wat ontstaan met huiswerkers, asook klein werkgewers, beveel die navorser aan dat werkgewers ten alle tye volledige rekords van elke werknemer moet hou, al het hy net een werknemer in diens.

Alle ander werkgewers word verplig, volgens artikel 31, om rekords te hou wat 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
- * enige ander inligting wat deur dié Wet vereis word.

Genoemde rekords moet vir minstens 3 jaar na die laaste inskrywing, deur die werkgewer gehou word. 'n Werkgewer maak homself skuldig indien hy enige valse inskrywings in die rekords maak en kan ingevolge die Wet beboet word.

4.4.4. Betaling van besoldiging

Dié Wet bevat geen bepalings oor minimumloon of oor die bedrag besoldiging wat aan 'n plaaswerker betaal moet word nie. Die Wet maak egter voorsiening vir sektorale vasstellings waarin minimumlone wel voorgeskryf kan word. In die praktyk behels dit dat 'n sektorale vasstelling vir die landbousektor gemaak kan word wat dan 'n minimumloon kan bepaal vir 'n plaaswerker. Tot tyd en wyl daar geen sektorale vasstelling is nie, kan die boer en plaaswerker oor die besoldiging ooreenkom en bevat die Wet verder 'n bepaling rakende die tyd en plek waar besoldiging betaal moet word.

'n Werkgewer moet 'n werknemer in Rand betaal in kontant, per tjek of regstreekse deponering in 'n rekening deur die werknemer aangewys. Betaling kan daaglik, weklik, tweeweeklik of maandelik geskied soos ooreengekom word tussen die partye. Sodanige betaling moet óf by die werksplek geskied óf op 'n ander plek waartoe die werknemer ingestem het en moet binne werksure geskied of binne 15 minute voor of na werksure. Verder moet die werkgewer die besoldiging betaal binne 7 dae na die voltooiing van die tydperk waarvoor die

werknemer betaal word. By diensbeëindiging moet die werknemer se laaste besoldiging ook binne 7 dae betaal word.

Alle werkgewers, behalwe dié genoem in paragraaf 4.4.2. hierbo, moet die volgende inligting in verband met besoldiging skriftelik aan hulle werknemers verskaf:

- * die werkgewer se naam en adres
- * die werknemer se naam en beroep
- * die tydperk waarvoor die betaling gedoen word
- * die werknemer se besoldiging in geld
- * die bedrag en doel van enige aftrekkings wat van die besoldiging gedoen is
- * die werklike bedrag wat aan die werknemer betaal is
- * indien tersaaklik vir die berekening van die werknemer se besoldiging:
 - ** die besoldigingskoers en oortydskaal
 - ** die getal gewone en oortydure wat deur die werknemer gedurende die tydperk gewerk is
 - ** die getal ure wat die werknemer op Sondae of openbare vakansiedae gewerk het (waar van toepassing)
 - ** indien 'n kollektiewe ooreenkoms aangegaan is om gemiddelde werktyd te bereken, moet die totale getal gewone en oortydure vir die tydperk waaroor gemiddelde ure bereken word, aangedui word.

4.4.5. Aftrekkings van besoldiging

'n Werkgewer mag geen aftrekkings doen van 'n werknemer se besoldiging nie, behalwe:

- * indien die werknemer skriftelik instem tot die aftrekking van 'n skuld
- * die aftrekking ingevolge 'n wet, kollektiewe ooreenkoms, hofbevel of

arbitrasietoekenning is wat dit vereis.

'n Aftrekking wat gemaak word vir goedere wat deur die plaaswerker gekoop is by die boer, moet baie duidelik die aard en hoeveelheid van die goedere spesifiseer. 'n Aftrekking mag wel gemaak word van die werknemer se besoldiging vir skade of verlies wat gely is deur die werkgewer as gevolg van die werknemer se optrede. Die werknemer moet egter eers skriftelik daartoe toestemming gee. Die volgende vereistes word gestel, wat nagekom moet word:

- * die verlies of skade moes in die loop van die diens van die werknemer voorgekom het en te wyte wees aan sy skuld
- * die werkgewer moet 'n billike prosedure volg ('n dissiplinêre verhoor) en aan die werknemer die geleentheid gee om aan te toon waarom die aftrekkings nie gemaak mag word nie
- * die totale bedrag van die skuld mag nie meer wees as die werklike verlies of skade wat die werkgewer gely het nie, met ander woorde die werkgewer mag nie 'n boete hef nie
- * die totale aftrekkings mag nie meer as 25% van die werknemer se besoldiging in geld te bowe gaan nie.

4.4.6. Berekening van besoldiging en lone

Werkgewers en werknemers kom ooreen op die wyse waarop die besoldiging van werknemers bereken sal word en moet vervat word in die skriftelike besonderhede van diens. Indien daar op geen spesifieke wyse ooreengekom is nie, is die volgende bepalings van dié Wet van toepassing:

- * die loon word bereken met verwysing na die getal ure wat die werknemer gewoonlik werk
- * daar word geag dat die werknemer gewoonlik 45 uur per week werk
- * 'n werknemer se maandelikse besoldiging gelyk is aan 4.33 maal die werknemer se weeklikse besoldiging

- * indien 'n gedeelte of die geheel van 'n werknemer se besoldiging op 'n ander grondslag as tyd bereken word, moet sy besoldiging bereken word met verwysing na die werknemer se besoldiging gedurende die voorafgaande 13 weke. In die praktyk beteken dit vir 'n boer dat indien 'n plaaswerker nie 'n vaste bedrag ontvang as besoldiging nie en byvoorbeeld op 'n stukwerk-basis besoldig word, geld hierdie genoemde metode vir die bepaling van sy besoldiging. Dit geld in die gevalle waar 'n plaaswerker 'n sekere bedrag ontvang vir produksie gelewer en nie vir die ure gewerk vergoed word nie.

4.4.7. Diensbeëindiging

Beide werkgewers en werknemers mag 'n dienskontrak beëindig deur kennis aan die ander party te gee. Werkgewers moet egter daarop let dat aan die vereistes, soos vir 'n billike ontslag, wat vervat is in die WAV in Bylae 8, voldoen moet word. Kennisgewingstydperk hang af van die tydperk wat die werknemer by 'n werkgewer in diens was in ander sektore. In die landbou kan enige party, binne die eerste vier weke van diens, een week kennis van diensbeëindiging gee, maar ná die genoemde vier weke moet een kalendermaand kennis gegee word. Geen ooreenkoms mag egter bepaal dat 'n werknemer langer kennis moet gee as 'n werkgewer nie. 'n Kennisgewingstydperk mag nie saam val met enige verloftydperk nie.

Kennisgewing moet skriftelik gegee word, behalwe in die geval van 'n ongeletterde werknemer wat mondelings kan kennis gee. Dit moet dan in 'n taal wees wat die werknemer rederlikerwys verstaan. Die navorser beveel egter aan dat kennisgewing altyd skriftelik gedoen moet word en in die geval waar die werknemer ongeletterd is, moet 'n tolk verkry word wat dan ook teken as getuie. Werkgewers moet seker maak dat 'n ontslag, soos reeds genoem, prosedureel en substantief billik moet wees. Diensbeëindiging tydens 'n werknemer se proeftydperk sal dus nie voldoen aan die vereistes vir billike ontslag indien die werknemer nie die geleentheid gehad het om sy kant van die saak te stel nie.

Waar 'n vakbond betrokke is moet die vakbondverteenwoordiger so 'n werknemer bystaan.

Daar is egter gevalle waar 'n kennisgewingstydperk nie vereis word nie en die kontrak summier beëindig kan word, maar slegs om 'n rede wat regtens erken word. Ernstige wangedrag, wat insluit aanranding, growwe oneerlikheid, opsetlike beskadiging van die werkgewer se eiendom en growwe insubordinasie, is voorbeelde hiervan. 'n Billike prosedure moet nog steeds gevolg word. 'n Werknemer kan ook 'n dienskontrak sonder kennisgewing beëindig in gevalle waar die werkgewer byvoorbeeld substantiewe kontrakbreuk gepleeg het.

4.4.8. Betaling in plaas van kennisgewing

'n Werkgewer mag, in plaas van om 'n werknemer sy kennistydperk te laat werk, die besoldiging betaal wat hy sou ontvang het indien hy gewerk het gedurende sy kennisgewingstydperk. Besoldiging sluit in gratifikasies, toelaes, enige ander betaling wat nie met die werknemer se werksure verband hou nie. Dit sluit ook die plaaswerker se vergoeding in natura in. Indien die werknemer kennis van diensbeëindiging gee en die werkgewer afstand doen van enige gedeelte van die kennisgewingstydperk, moet die werknemer besoldig word asof hy die volle kennisgewingstydperk gewerk het.

By diensbeëindiging moet die werkgewer ook aan die werknemer besoldiging betaal vir die pro-rata verlof wat aan die werknemer verskuldig is.

4.4.9. Werknemers in akkommodasie deur werkgewer verskaf

Artikel 39 van dié Wet bepaal dat indien die werkgewer nie van die werknemer vereis om sy kennisgewingstydperk te werk nie, die werknemer nog steeds geregtig is op die akkommodasie vir 'n tydperk van een maand vanaf diensbeëindiging.

4.4.10. Dienssertifikaat

Elke werknemer wat diens verlaat moet by diensbeëindiging 'n dienssertifikaat ontvang wat die volgende inligting bevat:

- * die werknemer se volle naam
- * die naam en adres van die werkgewer
- * 'n beskrywing van 'n raad of sektorale vasstelling
- * die datums van begin en beëindiging van diens
- * die titel van die pos wat die werknemer beklee het
- * die werknemer se besoldiging (soos op datum van diensbeëindiging)
- * slegs indien die werknemer dit versoek, mag die rede vir diensbeëindiging vermeld word.

4.5. SKEIDINGSLOON

Indien 'n werkgewer 'n werknemer se diens beëindig as gevolg van redes wat gegrond is op die werkgewer se bedryfsvereistes, moet 'n skeidingsloon aan die werknemer betaal word. Bedryfsvereistes word beskryf in die Wet as vereistes wat gegrond is op die ekonomiese, tegnologiese, strukturele of soortgelyke behoeftes van 'n werkgewer. Die finansiële posisie van die boer, die gebruik van nuwe tegnologie wat herstrukturering tot gevolg kan hê of die verkoop van die plaas, is voorbeelde van bedryfsvereistes.

Dié Wet maak voorsiening dat die werknemer minstens een week se besoldiging vir elke voltooide jaar aaneenlopende diens by die werkgewer, ontvang. Met onderhandeling kan daar op meer as een week ooreengekom word. Die werkgewers moet daarop let dat aaneenlopende diens vorige diens by dieselfde werkgewer insluit, indien die onderbreking tussen die tydperke van diens minder as een jaar is. Skeidingsloon sluit in gratifikasies, toelaes en enige betaling wat die werknemer ontvang wat nie verband hou met sy werksure nie. 'n Plaaswerker wat vergoeding in natura ontvang, is dus geregtig op die kontant-

waarde van die goedere tensy hy die goedere self ontvang. Skeidingsloon sluit nie ongebruikte verlof of ander bedrae in wat regtens aan die werknemer ver-skuldig is nie.

'n Werknemer is nie geregtig op 'n skeidingsloon indien hy oorgeplaas word na 'n ander afdeling of indien hy alternatiewe diens by die werkgewer aanvaar nie. 'n Werknemer wat só 'n aanbod van sy werkgewer of 'n ander werkgewer weier, is ook nie op 'n skeidingsloon geregtig nie solank só 'n aanbod redelik is.

Enige geskil wat ontstaan oor 'n skeidingsloon kan deur die werknemer na die KVBA verwys word. Indien die geskil onbesleg bly, kan die werknemer dit na arbitrasie verwys by die KVBA. In gevalle waar die Arbeidshof 'n geskil oor ontslag op grond van die bedryfsvereistes van die werkgewer bereg, kan die hof die bedrag skeidingsloon bepaal en die werkgewer gelas om sodanige bedrag te betaal wat dan meer as die minimum van een week se loon vir elke voltooide jaar diens kan wees. 'n Geskil betreffende die ontslag van die werknemer wat gegrond is op die bedryfsvereistes van die werkgewer, kan nie na arbitrasie verwys word nie, maar ná versoening en bemiddeling moet dit na die Arbeidshof verwys word.

4.6. VERBOD OP INDIENSNEMING VAN KINDERS

Die Wet definieer 'n kind as iemand wat onder die ouderdom van 18 jaar is. Niemand mag 'n kind in diens neem wat onder die ouderdom van 15 jaar is nie. Persone wat kinders jonger as 15 jaar in diens neem of kinders in diens neem vir werk wat ongeskik is vir hulle ouderdom, begaan 'n misdryf en kan gevonnissen word tot 'n boete of gevangenisstraf van hoogstens 3 jaar.

4.6.1. Indiensneming van kinders van 15 jaar en ouer

Kinders wat ouer as 15 jaar is, mag wel in diens geneem word en die navorser

beveel aan dat dit met die toestemming van die ouer of die voog, skriftelik gedoen word. Kinders ouer as 15 jaar mag nie werk doen wat ongeskik is vir 'n persoon van daardie ouderdom nie of werk wat die kind se welsyn, opvoeding, liggaamlike of geestestoestand of geestelike, morele of sosiale ontwikkeling in gevaar stel nie.

Indien 'n werkgewer byvoorbeeld aandring daarop dat een van sy werknemers se kinders ook moet werk en die werknemer weier om dit toe te laat, en die werkgewer dan diskrimineer teen die werknemer as gevolg hiervan, begaan die werkgewer 'n misdryf.

Die Minister kan 'n regulasie uitvaardig met betrekking tot die indiensneming van kinders ouer as 15 jaar wat 'n verbod kan plaas in sekere gevalle vir die indiensneming van kinders. Só 'n regulasie kan ook die mediese ondersoek van kinders vereis.

4.6.2. Bewys van ouderdom

Indien daar onvoldoende getuienis is oor die ouderdom van 'n kind wat in diens is, rus die bewyslas op die werkgewer om aan te toon dat dit redelik was om te vermoed dat die kind nie onder 15 jaar is nie. Om hierdie rede beveel die navorser dan ook aan dat, soos hierbo genoem, by indiensneming van 'n kind die ouer of voog die ouderdom skriftelik moet aantoon, wat die bewyslas vir die werkgewer kan verseker.

Boere moet baie seker maak indien hulle skoolgaande kinders vir vakansies in diens neem, dat die kinders ouer as 15 jaar is. In baie gevalle verskaf die boer aan skoolgaande kinders vakansiewerk sodat hulle sakgeld kan verdien en beland sodoende in groot moeilikheid.

4.7. SEKTORALE VASSTELLING

Die doel van 'n sektorale vasstelling is om aan die Minister die geleentheid te gee om minimum diensvoorwaardes vas te stel vir sektore wat nie op 'n kollektiewe basis georganiseer is nie, byvoorbeeld die landbou. 'n Sektorale vasstelling word dus gemaak in sektore waar daar nie 'n bedingingsraad of statutêre raad is waar kollektiewe ooreenkomste vir daardie sektor gesluit kan word nie.

Die bepalings van 'n sektorale vasstelling geniet voorkeur bo die bepalings van dié Wet. Alvorens 'n sektorale vasstelling gedoen kan word, moet die Minister die Direkteur-generaal van Arbeid gelas om die diensvoorwaardes in die betrokke sektor te ondersoek. Die Direkteur-generaal het die bevoegdheid om enige iemand wat moontlik oor tersaaklike inligting beskik, te ondervra. Hy kan verder ook skriftelik vereis dat 'n werkgewer of enige iemand wat enige inligting, boek, dokument of voorwerp wat tersaaklik vir die ondersoek is, binne 'n redelike tyd voorgelê moet word. So 'n persoon moet alle tersaaklike vrae beantwoord. Ná so 'n ondersoek afgehandel is en alle vertoë vanaf die publiek oorweeg is, word 'n verslag deur die Direkteur-generaal opgestel.

4.7.1. Doen van sektorale vasstelling

Die Minister kan 'n sektorale vasstelling doen ná oorweging van die verslag en aanbevelings van die Kommissie vir Diensvoorwaardes. 'n Sektorale vasstelling ten opsigte van 'n bepaalde sektor en gebied, byvoorbeeld landbou, kan:

- * minimum diensvoorwaardes instel
- * minimum besoldigingskoerse vasstel
- * voorsiening maak vir die aanpassing van minimum besoldigingskoerse
- * die wyse, tyd en ander voorwaardes vir betaling van besoldiging reël
- * betaling van besoldiging in goedere verbied of reël
- * werkgewers verplig om diensrekords te hou
- * werkgewers verplig om rekords aan hulle werknemers te verskaf

- * taakgebaseerde werk, stukwerk, tuiswerk en kontrakwerk verbied of reël
- * minimum standarde vir behuising en sanitasie stel vir werknemers wat op hulle werkgewers se perseel woon
- * die betaling van reis- en ander werkverwante toelaes reël
- * minimum diensvoorwaardes vir vakleerlinge spesifiseer
- * minimum diensvoorwaardes vir ander persone as werknemers spesifiseer
- * opleiding- en opvoedingskemas reël
- * pensioen-, voorsorg-, mediese hulp-, siektebetalings-, vakansie- en werkloosheidskemas of -fondse reël en
- * enige ander aangeleentheid rakende besoldiging of ander bedinge of voorwaardes van diens reël.

Die bepalings van 'n sektorale vasstelling kan van toepassing wees op alle werkgewers en werknemers binne 'n bepaalde sektor of net op sommige werkgewers en werknemers binne die sektor.

4.7.2. Geldigheidsduur van sektorale vasstelling

Sektorale vasstellings bly bindend totdat hulle gewysig of vervang word deur 'n nuwe of gewysigde sektorale vasstelling. Die Minister kan ook sektorale vasstellings intrek of opskort by kennisgewing in die Staatskoerant. Sodanige opskorting of intrekking kan betrekking hê op die hele sektor en gebied of slegs 'n deel van die sektor of in 'n spesifieke gebied. Intrekking of opskorting van vasstellings deur die Minister kan net geskied as die Minister vooraf kennis gegee het van sy bedoeling om só op te tree en daar geleentheid gegun is vir openbare kommentaar.

4.7.3. Werkgewer se afskrif van sektorale vasstelling

Elke werkgewer op wie 'n sektorale vasstelling bindend is, moet 'n afskrif van die vasstelling te alle tye beskikbaar hou in die werkplek. Die afskrif moet beskikbaar wees vir insae deur werknemers. Werknemers kan ook, teen be-

taling, 'n afskrif van die sektorale vasstelling kry. Vakbondverteenwoordigers en lede van 'n werkplekforum is geregtig op gratis afskrifte van die sektorale vasstelling.

4.7.4. Oorgangsbepalings

Bylae 3 van dié Wet bevat 'n aantal oorgangsmatreëls vanaf ander wette en die ou Wet op Basiese Diensvoorwaardes van 1983 na die 1997 Wet. Die Bylae handel onder andere oor die infasering van die 45 ure werkweek vir huiswerkers, plaaswerkers, mynwerkers en veiligheidswagte. Oorgangsmatreëls in verband met verlof en siekteverlof word ook in die Bylae vervat. Die Bylae bepaal verder die geldigheidsduur van bestaande vrystellings van die ou Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, asook ou loonvasstellings in terme van daardie wet. Bestaande ooreenkomste wat deur die Wet toegelaat word bly volgens die Bylae geldig en bindend, terwyl bestaande bedingingsraadooreenkomste vir bepaalde tydperke steeds geldig bly.

Bylae 3 bepaal verder in item 3(1) dat artikels 6A, 10(2A) en 14(4A) van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983, van toepassing bly op plaaswerkers totdat 'n sektorale vasstelling in die landbou hierdie bepaling verander. Hierdie bepaling het te doen met die verlenging van werksure vir 'n plaas- en huiswerker, die vergoeding vir 'n plaaswerker wat in die gewone loop van sake op 'n Sondag moet werk en beëindiging van die plaaswerker se dienskontrak, met bepaling in verband met huisvesting ná kennisgewing van diensbeëindiging.

Die bepaling van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1997, uitgesonderd artikel 41 wat handel oor skeidingslone, sal eers 18 maande na inwerkingtreding van die Wet op die staatsdiens van toepassing wees.

4.8. TOEPASSING OP PLAASWERKERS

Die Wet is van toepassing op alle plaaswerkers wat meer as 24 uur per maand

in diens van enige boer is. Seisoenale werkers word glad nie meer omskryf in dié Wet nie, dus moet 'n seisoenwerker ook geag word as 'n gewone werknemer. Daar word aanbeveel dat die boer dan só 'n werknemer wat slegs vir plant-, oes- en skoffelwerk in diens geneem word, ook per dienskontrak aanstel vir 'n vaste termyn. Sodanige termyn kan verleng word by wedersydse ooreenkoms en 'n kennisgewingstydperk is dan ook nie nodig by 'n vaste termynkontrak nie. Wanneer só 'n kontrak aangegaan word, word die voltooi-datum ook aangedui en ontvang die plaaswerker dan reeds kennis van diensbeëindiging met die aanvang van die kontrak. Dit word aanbeveel dat die boer 'n week of twee voor die verstryking van die termynkontrak die plaaswerker skriftelik sal herinner, nie kennis gee nie, dat die termynkontrak op die spesifieke datum verval en nie hernu sal word nie. Die plaaswerker wat op só 'n termynkontrak werk, is geregtig op WVF voordele en 'n UF 74 kaart by verstryking van sy termynkontrak.

4.8.1. Betaling in natura

Die Wet sluit betaling in natura in onder die bewoording "besoldiging". Besoldiging word dan beskryf as enige betaling in kontant of in goedere wat verskuldig is aan iemand in ruil waarvoor daardie persoon vir 'n ander persoon werk. Wanneer lone of besoldiging dus bereken word, moet dit die kontantwaarde insluit van die betaling van enige goedere wat deel uitmaak van die plaaswerker se besoldiging. Dit sluit dan in huisvesting, voedsel en enige ander betaling in goedere vir die plaaswerker.

4.8.2. Beskerming van werknemers teen diskriminasie

Hoofstuk 10 van die Wet verleen sekere regte aan alle werknemers, wat ook plaaswerkers insluit, ten einde te verseker dat die werknemers die volle voordele van die Wet kan geniet. Die Wet verbied diskriminasie teen werknemers wat hul regte ingevolge die Wet uitoefen en geen werkgever mag 'n werknemer dreig of dwing om die volgende te doen nie:

- * van 'n werknemer vereis om nie by 'n vakbondverteenwoordiger, vakbondamptenaar of arbeidsinspekteur 'n klagte te lê oor enige beweerde versuim of weiering van die werkgewer om dié Wet na te kom nie
- * van 'n werknemer te verwag om nie sy diensvoorwaardes met sy mede-werknemers of enige ander persoon te bespreek nie
- * van 'n werknemer te verwag om nie te weier en nie 'n opdrag uit te voer wat in stryd is met die Wet of 'n sektorale vasstelling nie
- * sodat die werknemer moet instem tot enige voorwaarde van diens wat in stryd is met dié Wet nie
- * dat die werknemer nie enige rekord wat ingevolge dié Wet gehou word en verband hou met die werknemer se diens te ondersoek nie
- * dat die werknemer nie aan enige verrigtinge in gevolge dié Wet mag deelneem nie.

Verder verleen dié Wet sekere beskerming van regte van werknemers en verbied dié Wet diskriminasie, indien:

- * die werknemer verhinder word om sy regte uit te oefen
- * 'n werknemer benadeel word weens 'n vorige, huidige of verwagte uitoefening van 'n reg en ook versuim of weiering om iets te doen wat die werkgewer 'n werknemer nie regtens mag toelaat of van hom vereis om te doen nie
- * 'n werknemer benadeel word weens 'n vorige, huidige of verwagte openbaarmaking van inligting wat die werknemer geregtig is of verplig is om openbaar te maak.

4.8.3. Beskerming van swanger en borsvoedende werknemers

'n Werknemer wat ná haar swangerskap terugkeer werk toe, terwyl sy nog borsvoed, word ook beskerm deur dié Wet. Dit sluit in die gesondheid van die vroue, asook die babas. In die regulasies van dié Wet word 'n Goeie Praktyk-

kode as 'n bylae ingevoeg oor die beskerming van werknemers tydens swangerskap en ná die geboorte van 'n kind. Die doel hiervan is om alle werkgewers en werknemers leiding te gee met die toepassing in verband met artikel 26 van dié Wet. Werkplekke mag op verskillende wyses geraak word hierdeur, afhangende van die aard van die besigheid en die fisiese, chemiese en biologiese gevare waaraan genoemde werknemers en hulle babas in die werkplek blootgestel mag word. Die norme wat hierdie kode vasstel, is algemeen van aard en mag dalk nie op alle werkplekke van toepassing wees nie en slegs 'n paar wat direk met die landbou verband hou, sal uitgelig word.

Artikel 26(1) van dié Wet verbied werkgewers om te vereis of toe te laat dat 'n swanger werknemer of 'n werknemer wat borsvoed enige take verrig wat gevaarlik is vir die gesondheid van die werknemer of die gesondheid van haar kind. Verder vereis die Wet van die werkgewers wat vroue in diens neem wat in hul vrugbaarheidsjare is, dat hulle die risiko's vir die gesondheid van swanger of borsvoedende werknemers en van die fetus of kind moet beraam en moet beheer.

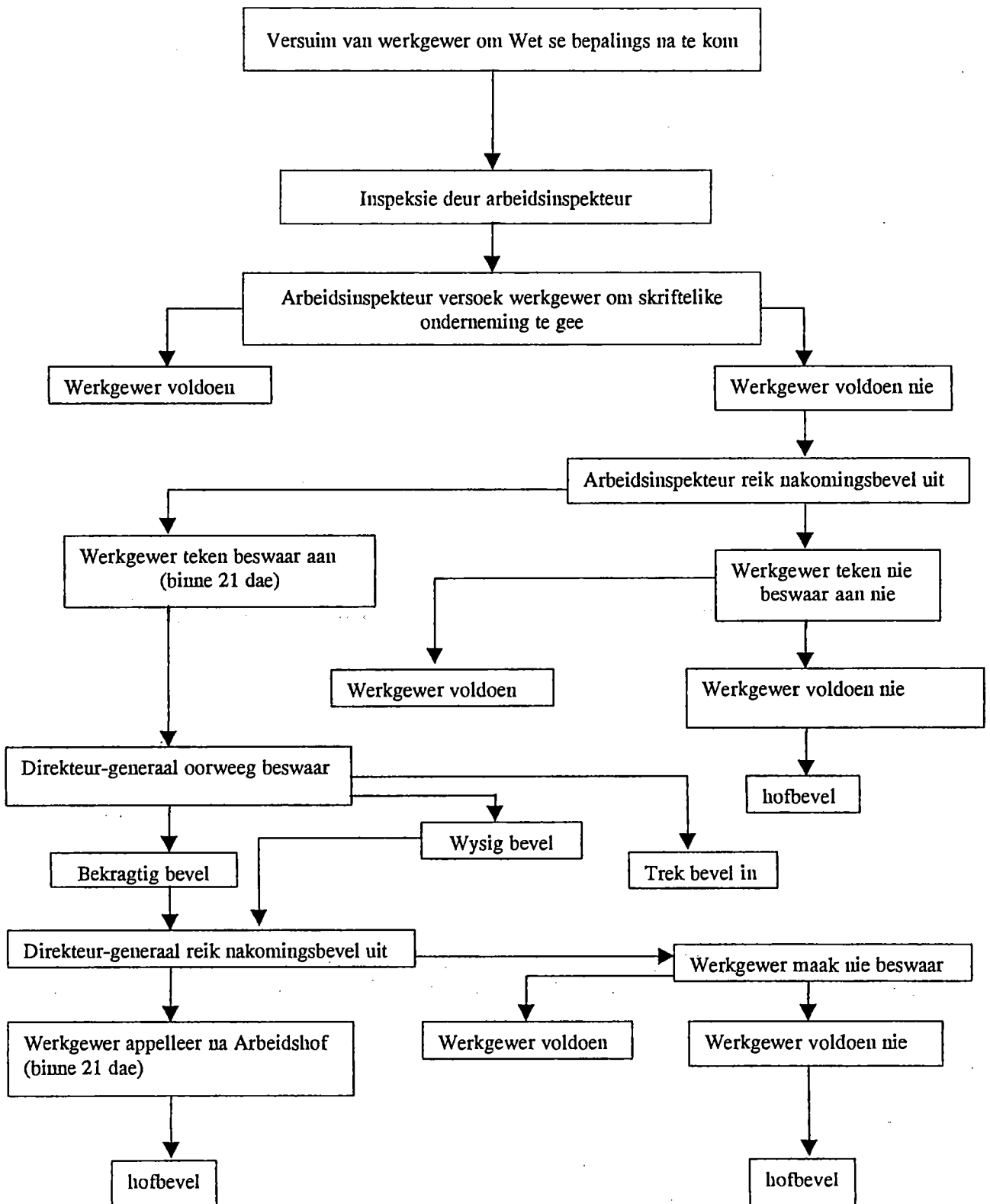
Die Wet het 'n lys van punte wat werkgewers moet identifiseer, aanteken en hersien. Kortliks behels dit vir boere, die potensiële risiko's en beskermde maatreëls met wysigings vir werksreëlings om genoemde werknemers in ag te neem. Verder moet die werknemer se take, indien enigsins moontlik, verlig word of moet sy na 'n veilige werksplek oorgeplaas word of ligter werk aan haar toegeken word. Verder maak die Wet onderskeid tussen fisiese gevare.

In die praktyk word dus van die boer verwag om die swanger vrou nie plantwerk te laat doen waar sy gedurig gebukkend staan nie. Sy kan egter ligter werk, soos skoffelwerk, doen. Sy moet ook toegelaat word om meer te sit en die toilet te besoek. Boere moet aanraking met gifstowwe vermy en ook, byvoorbeeld die staan op 'n leer om sitrus te oes.

Figuur 4.1 dui duidelik aan hoe die proses, volgens die Wet, verloop wanneer

die boer aan die bepalings van dié Wet voldoen. Verder toon dié figuur ook die belang van 'n arbeidsinspekteur aan. Genoemde inspekteur het die reg en wetlike mag om 'n nakomingsbevel uit te reik. Boere moet nougeset die bepalings nakom anders kan dit lei tot 'n hofbevel wat teen die boer uitgereik word.

FIGUUR 4.1: SÓ MOET DIE BOER DIE WET SE BEPALING NAKOM



Bron: Handleiding by Wet op Basiese Diensvoorwaardes

4.9. SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk het die navorser gepoog om 'n meer praktiese benadering tot dié Wet weer te gee met die bypassende dokumentasie soos verlofvorms en so meer in die Bylaes. Werkstyd en die reëlings wat daarmee gepaard gaan vir gewone werksure, oortyd, etenspouses, betaling vir verskillende dae, asook verlof en die reëlings in verband daarmee, is in oënskou geneem.

Verder is die besonderhede van diens vir die werknemers in diepte bespreek en wat die pligte van die werkgewers hieromtrent is. Besoldiging en lone en die wyse van betaling is ook uiteengesit en ook die kennisgewing van diensbeëindiging, asook die betaling in plaas van werk van die kennisgewings tydperk. Telkens is praktiese voorbeelde genoem om dit toe te lig.

Die reëling van werknemers wat akkommodasie van die werkgewer gebruik en die ontruiming daarvan na ontslag of bedanking, is verduidelik. Skeidingsloon, wanneer die werknemer geregtig is daarop en die betaling daarvan, is ook duidelik gestel. 'n Dienssertifikaat word ook in alle gevalle uitgereik by diensbeëindiging.

Net kinders bo die ouderdom van 15 jaar mag in diens geneem word en bewys van ouderdom moet gelewer kan word. 'n Breedvoerige omskrywing van 'n sektorale vasstelling, die geldigheidsduur en die werkgewer se verpligting hieromtrent, is gegee.

Die Wet is dus op alle plaaswerkers van toepassing en hulle word geensins uitgesluit van enige artikel van die Wet nie, behalwe waar die oorgangsbepalings gegeld het. Sedert 1 Desember 1999 het die werksure van 'n plaaswerker ook verminder na 45 uur per week, uitgesluit die 8 ure per week wat langer gewerk kan word, maar nie vir meer as 4 maande aaneenlopend nie.

Die beskerming van die gesondheid van swanger en borsvoedende werknemers

is kortliks bespreek en op sekere gevare gewys waarop die werkgewer moet let indien hy só 'n werknemer in diens het. Die werkgewer moet dan toesien dat die werknemer oorgeplaas word waar dit vir haar minder blootstel aan geraas, vibrasie, swaar fisiese werk, gereelde buig en draai, asook sit of staan vir lang periodes. Verder moet kontak met skadelike chemiese bestanddele, asook blootstelling aan biologiese agente soos bakterieë en virusse wat die werknemer of haar ongebore kind kan benadeel, vermy word.

Die nie-nakoming van enige artikel in hierdie Wet deur die boer, kan vir die plaaswerker dalk meer beteken as wat die boer besef en kan dus aanleiding gee tot konflik op die plaas. Waar die boer dus konflik kan voorkom, is dit raadzaam om dit ten alle koste te doen. In aansluiting hierby word in hoofstuk 6 ook konflik-potensiaal in die landbou bespreek.

In hoofstuk 5 sal die verblyfreg, gelyke indiensneming en die vaardigheidsontwikkeling met die gepaardgaande heffing soos wat deur die onderskeie wette bepaal word, bespreek word soos en ook hoe dit direk betrekking het op die landbou en hoe die boer daardeur geraak word.

HOOFSTUK 5

WET OP SEKERHEID VAN VERBLYFREG, WET OP GELYKE INDIENSNEMING EN WET OP VAARDIGHEIDS-ONTWIKKELING

5.1. INLEIDING

Die Wet op die Uitbreiding van Sekerheid van Verblyfreg (no. 62 van 1997), ook bekend as ESTA, is seker die mees omstrede en mees nadelige wet wat nog ooit in die landbou van toepassing gemaak is. Vir verdere verwysing na bogenoemde Wet sal slegs die woord in die algemene spreektaal, ESTA, gebruik word. In hierdie hoofstuk sal nie na die wette as bronne verwys word nie, omrede die navorser die onderskeie wette op 'n meer gebruikers-vriendelike manier omskryf en die gepubliseerde wet as basis gebruik, maar nie sal poog om die wet te herskryf nie. ESTA is 'n nuwe wet wat in November 1997 gepromulgeer is en as sodanig deel uitmaak van die regering se grondherformingsprogram.

In hoofsaak is dié Wet geskryf om voorsiening te maak vir maatreëls om langtermynsekerheid van verblyfreg op grond met staats hulp te fasiliteer. Verder reël dit 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.

Volgens die wetskrywers het baie Suid-Afrikaners nie die sekerheid van verblyfreg ten opsigte van die wonings en die grond wat hulle gebruik nie en is hulle gevolglik blootgestel aan onbillike uitsetting. Hierdie onbillike uitsettings het dan ernstige ontbering, konflik en maatskaplike onstabieliteit tot gevolg. Daar is reeds in die vorige hoofstukke daarop gewys dat konflik in alle

samelewings voorkom en ook dat die landbou die potensiaal tot konflik het (hoofstuk 6). Verder is die wetskrywers van mening dat hierdie situasie gedeeltelik deur diskriminerende wette en gebruike van die verlede veroorsaak is.

ESTA moet dus die bereiking van langtermynsekerheid van verblyfreg vir okkupeerders van grond, deur die gesamentlike pogings van sodanige okkupeerders, grondeienaars en regeringsliggame bevorder. Voorts het ESTA dan ten doel om die uitsetting van kwesbare okkupeerders vanaf grond op 'n billike wyse te reël, asook om die reg van grondeienaars om by die hof vir 'n uitsettingsbevel aansoek te doen, te erken en laastens te verseker dat okkupeerders nie verder benadeel word nie.

Dit is egter van belang om daarop te wys dat die Wet op die Tussentydse Beskerming van Informele Grondregte (no. 31 van 1996) op 26 Junie 1996 gepromulgeer is. Hierdie wet het in hoofsaak voorsiening gemaak vir die tydelike beskerming van sekere regte en belange in grond wat nie andersins behoorlik deur 'n wet beskerm word nie. Genoemde wet beskryf dan informele reg tot grond as die gebruik van, okkupasie van, of toegang tot grond ingevolge 'n stam-, gewoonte-, of inheemse reg of gebruik van 'n stam. Verder word dit beskryf as die gewoonte, gebruik of administratiewe praktyk in 'n bepaalde gebied of gemeenskap waar die betrokke grond te enige tyd gevestig was. Genoemde Wet verwys dan na grond wat gevestig was in die Suid-Afrikaanse Ontwikkelingstrust volgens die Ontwikkelingstrust en Grond Wet (no. 18 van 1936) en gebiede ingevolge die Grondwet van die Selfregerende Gebiede (no. 21 van 1971). Dié Wet het dan enige reg of belang van 'n huurarbeider uitgesluit. Verder het die Wet ook die voordelige okkupasie van grond vir 'n aaneenlopende tydperk van minstens vyf jaar voor 31 Desember 1997, ingesluit. Hierdie Wet het op 31 Desember 1997 verval en ESTA het voortgegaan met okkupasie- en verblyfreg, asook grondregte.

5.2. WET OP DIE UITBREIDING VAN SEKERHEID VAN VERBLYFREG

ESTA gee aan okkupeerders wat op of na 4 Februarie 1997 op iemand anders se grond gewoon het met die toestemming van die eienaar, die reg om op die grond te bly en dit te gebruik. 'n Eienaar, of die persoon in beheer, kan hierdie regte nie kanselleer of verander sonder die toestemming van die okkupeerder nie, tensy daar goeie redes is om dit te doen. Okkupeerders moet egter genoeg tyd gegee word om op die aanklagte teen hulle te kan antwoord. ESTA maak voorsiening vir maniere, voorwaardes en reëls waarop okkupeerders hierdie regte kan versterk met geldelike hulp van die staat, sodat hulle langtermyn-sekerheid van verblyfreg kan hê en in sommige gevalle selfs eienaars van die grond kan word.

Okkupeerders word ook deur ESTA beskerm teen onregverdige en willekeurige uitsetting, maar maak ook voorsiening vir wettige uitsetting in sekere gevalle. Uitsetting kan egter slegs plaasvind met 'n hofbevel. Indien die okkupeerder nie die ooreenkoms nagekom het nie, kan aansoek vir 'n hofbevel om uitsetting gedoen word en die reg om op die grond te bly kan dan regverdig beëindig word. Indien die eienaar nie kan bewys dat die okkupeerder iets verkeerd gedoen het nie, sal die hof nie 'n uitsettingsbevel toestaan nie, behalwe as die okkupeerder alternatiewe verblyf het.

Eienaars maak hulle skuldig aan 'n kriminele oortreding indien hulle okkupeerders van hulle grond af dwing of weier dat hulle die grond of water mag gebruik. Vir sodanige oortreding kan 'n eienaar gevangenisstraf opgelê of beboet word.

Hier moet egter 'n duidelike onderskeid getref word tussen 'n plaaswerker en 'n huurarbeider. Die Wet op Grondhervorming (Huurarbeiders) (no. 3 van 1996) maak voorsiening vir sekereheid van die besitreg van huurarbeiders wat grond bewoon of gebruik as gevolg van hul verbintenis met huurarbeid. Ge-noemde Wet maak ook voorsiening vir die verkryging van grond en regte in

grond deur huurarbeiders. Aangesien daar in die Britsomgewing nie huurarbeiders is nie, volgens die kennis en inligting van die navorser, sal daar nie verder op hierdie Wet uitgebrei word nie, maar sal slegs die begrippe hieronder bespreek word.

5.2.1. Sleutelbegrippe

Ten einde die verblyfreg in ESTA te verduidelik, is dit nodig om sekere sleutelbegrippe uit te lig.

Huurarbeider

Die Wet op Grondhervorming omskryf 'n huurarbeider as 'n persoon wat op 'n plaas woon of die reg het om daarop te woon. Sodanige persoon het ook die reg om grond vir verbouing of weveld op die plaas te gebruik en as teenprestasie daarvoor arbeid aan die eienaar te verskaf. Voorts is 'n huurarbeider iemand wie se ouer of grootouer op 'n plaas woon of gewoon het en ook die grond vir verbouing of weveld gebruik het en sy arbeid aan die eienaar verskaf het. 'n Huurarbeider kan 'n opvolger aanstel. Hy hoef dus nie in persoon die arbeid te verrig nie. Hierdie omskrywing sluit spesifiek 'n plaaswerker uit.

Plaaswerker

Dieselfde Wet omskryf 'n plaaswerker as 'n persoon wat in diens is op 'n plaas ingevolge 'n dienskontrak. Só 'n dienskontrak maak voorsiening dat, in ruil vir die arbeid wat die plaaswerker aan die boer lewer, hy/sy hoofsaaklik in kontant of in 'n ander vorm van vergoeding betaal sal word en nie **per se** in die reg om grond te bewoon en te gebruik nie. Verder is hy/sy verplig om sy/haar dienste persoonlik te verrig.

Okkupeerder

ESTA beskryf 'n okkupeerder as 'n persoon wat woon op grond wat aan 'n ander persoon behoort en beskik oor, of op 4 Februarie 1997 of daarna beskik het oor, toestemming of 'n ander regsgeldige reg om só te doen, maar sluit 'n huurarbeider uit. Verder is 'n okkupeerder 'n persoon wat die betrokke grond hoofsaaklik vir industriële, myn- of kommersiële boerdery doeleindes gebruik. Elke lid van die gesin is 'n okkupeerder in eie reg, as die eienaar vir hom/haar toestemming gegee het om daar te wees. Verblyfreg is dus nie slegs van toepassing op die hoof van 'n gesin nie.

Persoon in beheer

'n Persoon, volgens ESTA, is 'n persoon in beheer wat ten tyde van die betrokke handeling, late of optrede, regsbevoegdheid het om toestemming aan 'n persoon te verleen om op die betrokke grond te woon.

Eienaar

Die eienaar van die grond ten tyde van die betrokke handeling, late of optrede. Hy is by magte om, met betrekking tot die beoogde beëindiging van 'n verblyfreg of enige verwante regte ten opsigte van sodanige grond toestemming te verleen of te beëindig of om 'n persoon wat sodanige grond okkupeer, uit te sit.

Toestemming

Toestemming is die uitdruklike of stilswyende toestemming van die eienaar of persoon in beheer van die betrokke grond.

Uitsit

Om 'n persoon teen sy/haar wil, van die bewoning of die gebruik van grond of

toegang tot water wat ingevolge hierdie Wet met 'n verblyfreg verband hou, ontnem, word as uitsit omskryf. Uitsit sluit dus in: die verwydering van okkupeerders van grond, om hulle van grond af te dwing, om hulle te dreig sodat hulle weggaan, of om hulle byvoorbeeld te verhoed om water te gebruik wat gekoppel was aan hulle reg om op die grond te woon.

ESTA is dus van toepassing op grondeienaars, persone in beheer van grond en persone wat volgens ESTA okkupeerders van grond is.

5.2.2. Toestemming om grond te okkupeer

Hierdie Wet is van toepassing op alle grond, uitgesluit grond geleë in 'n dorp wat ingevolge 'n wet gestig, goedgekeur of geproklameer is of deur so 'n dorp of dorpe omring word. Op alle landelike grond in Suid-Afrika, insluitend stamgrond en kommersiële landbougrond, alle buitestedelike grond en selfs grond wat soos 'n stedelike of dorpsgebied lyk, solank dit nie deel van 'n geproklameerde dorpsgebied is nie, sal ESTA dus van toepassing wees. 'n Persoon is 'n okkupeerder as hy op grond bly wat nie aan hom behoort nie en hy toestemming van die eienaar gehad of gekry het om daar te wees op of na 4 Februarie 1997. Hierdie vergunning beteken dus dat die persoon toestemming het om die grond te okkupeer; dit kan op twee maniere gedoen word, naamlik:

- * die eienaar of persoon in beheer gee toestemming deur dit mondelings te sê of dit op skrif te stel
- * die eienaar of persoon in beheer wys deur sy optrede dat die okkupeerder op die grond mag bly en dit word geag as stilswyende toestemming.

Dit is soms moeilik om toestemming te bewys en daarom maak ESTA voorsiening dat as 'n persoon openlik op grond gewoon het vir 'n tydperk van 'n jaar en die eienaar nie hierteen beswaar gemaak het nie, die persoon as okkupeerder beskou word, tensy die eienaar kan bewys dat hy nie toestemming

gegee het nie. Die navorser beveel dus aan dat, indien die eienaar of persoon in beheer, bewus word van 'n persoon wat op sy plaas woon sonder toestemming, hy onmiddellik vir so 'n persoon skriftelik in kennis moet stel dat hy nie toestemming het om die wooneenheid of gebou te okkupeer nie.

ESTA verwys ook na sekere persone wat nie okkupeerders is nie, al woon hulle op grond met die toestemming van die eienaar. Dit kan kortliks soos volg saamgevat word:

- * mense wat die grond vir kommersiële, industriële of mynboudoeleindes gebruik, behalwe as hulle en hulle familieledes al die werk self doen
- * mense wat meer as R5000.00 per maand in kontant verdien
- * huurarbeiders, soos hierbo gedefinieer
- * grondbesetters is nie okkupeerders nie en hulle word ook nie beskerm deur ESTA nie, aangesien hulle nie die toestemming van die eienaar het nie.

5.2.3. Fundamentele regte

Die Wet omskryf fundamentele regte wat aan beide die okkupeerder en die eienaar of persoon in beheer toegeken word. In die sogenaamde demokratiese samelewing wat gebaseer is op menswaardigheid, gelykheid en vryheid; wat ook redelik en regverdigbaar is, het beide partye dus die volgende regte, naamlik:

- * menswaardigheid
- * vryheid en sekerheid van die persoon
- * privaatheid
- * vryheid van godsdiens, oortuiging, mening en uitdrukking
- * vryheid van assosiasie en
- * vryheid van beweging

Bogenoemde moet die doelstellings van die Grondwet, asook hierdie Wet, in ag

neem.

5.2.4. Regte en pligte van okkupeerder

'n Okkupeerder het die reg om grond waarop hy op of na 4 Februarie 1997 gewoon het en wat hy op of na 4 Februarie 1997 gebruik het, te bewoon en te gebruik, en het die reg van toegang tot die dienste waartoe hy, hetsy uitdruklik of stilswyend, met die eienaar of die persoon in beheer ooreengekom het. Verder het die okkupeerder die volgende regte:

- * die reg tot sekerheid van verblyf
- * die reg om bona fide besoekers op redelike tye en vir redelike tydperke te ontvang, met inbegrip daarvan dat die voorwaardes van die eienaar, of persoon in beheer, nagekom word en die okkupeerder aanspreeklik is vir enige handeling of optrede en skade wat die besoekers mag aanrig
- * die reg om pos of ander kommunikasie te ontvang
- * die reg tot 'n gesinslewe in ooreenstemming met die kultuur van daardie familie (enkelgeslag-akkommodasie byvoorbeeld, 'n hostel uitgesluit)
- * die reg van toegang tot water
- * die reg van toegang tot onderrig- of gesondheidsdienste
- * 'n persoon het ook die reg om sy familiegrafte op grond wat aan 'n ander persoon behoort, te besoek en in stand te hou, onderhewig aan redelike voorwaardes.

Okkupeerders het ook die volgende pligte:

- * die plig om nie die eienaar se eiendom te beskadig nie
- * die plig om nie ander mense wat op die grond woon, te benadeel nie
- * die plig om nie ander wettige okkupeerders te bedreig nie
- * die plig om nie ongemagtigde persone, soos grondbesetters, te help om nuwe wonings op die grond op te rig nie
- * die plig om nie die verhouding tussen hulleself en die eienaar sodanig te

skaad dat dit onherstelbaar is nie

- * die plig om te voldoen aan die billike en regverdige materiële voorwaardes van enige ooreenkoms met die eienaar
- * die plig om die basiese regte van die eienaar te respekteer
- * die plig om te verhoed dat besoekers enige skade aanrig en seker te maak dat hulle voldoen aan die eienaar se redelike voorwaardes.

Die okkupeerders moet bogenoemde pligte nakom, indien nie, loop hulle dan die gevaar om uitgesit te word, selfs al is daar nie alternatiewe akkommodasie beskikbaar nie.

ESTA gee spesiale regte aan okkupeerders wat ouer as 60 jaar is en wat vir 10 jaar of langer op die grond gewoon het. Dieselfde regte word ook gegee aan mense wat permanent arbeidsongeskik of gestremd is, wat in diens van die eienaar was en vir 10 jaar of langer op die grond gewoon het. Hierdie persone word langtermyn okkupeerders genoem. Hulle kan op die grond woon en dit gebruik vir die res van hulle lewens, solank hulle nie iets ernstigs verkeerd doen nie, en nie spesifiek enige van die pligte soos hierbo genoem ignoreer of nie nakom nie. As hulle nie aan hierdie vereistes voldoen nie, mag hulle verblyfreg beëindig word en kan hulle uitgesit word.

Die navorser wil die plaaseienaar daarop wys dat hy nie 'n okkupeerder se verblyfreg moet beëindig om sodoende 'n persoon te verhoed om 'n langtermyn okkupeerder te word nie. 'n Voorbeeld is dat 'n persoon wat 59 jaar oud is, se verblyfreg beëindig word om hom sodoende te verhoed om hierdie reg te verkry wanneer hy 60 jaar oud word. Verder moet die plaaseienaar ook bewus wees dat indien 'n okkupeerder sterf en die plaaseienaar wil die afgestorwe persoon se familie van die grond af hê, hy 'n baie goeie rede hiervoor moet hê en hulle eers 12 maande kennis moet gee voordat verblyfreg beëindig mag word.

5.2.5. Regte en pligte van eienaar

Daar word ook regte verleen aan die plaaseienaar, of persoon in beheer, naamlik:

- * die reg om 'n okkupeerder se verblyfreg te beëindig, as dit billik en regverdig is
- * die reg om by die hof vir 'n uitsettingsbevel aansoek te doen
- * die reg om in sekere gevalle 'n dringende aansoek vir 'n uitsettingsbevel in te dien
- * die reg om billike voorwaardes te stel vir besoeke aan die huise van okkupeerders. Hierdie voorwaardes moet van toepassing wees op alle besoekers aan die grond en nie slegs besoekers van okkupeerders nie
- * die reg om billike voorwaardes te stel vir besoeke aan familiegrafte
- * die reg om 'n okkupeerder se dier te laat vang en weg te neem na 'n skut, indien die okkupeerder minstens 72 uur kennis gegee is om die dier van die plek waar dit oortree, te verwyder en hy versuim het om dit te doen. Die eienaar, of persoon in beheer, mag redelike stappe doen om te verhoed dat die dier gedurende daardie 72 uur skade veroorsaak.

Eienaars, of die persone in beheer, het ook sekere pligte om na te kom wat deur ESTA soos volg beskryf word:

- * die plig om die basiese regte van die okkupeerders te respekteer
- * die plig om die regte wat deur ESTA aan okkupeerders gegee word, te erken en te respekteer
- * die plig om die bepalings van die Wet na te kom wanneer hulle oorweeg om verblyfreg te beëindig of by die hof aansoek te doen vir 'n uitsettingsbevel.

Die eienaar mag ook nie 'n okkupeerder of sy besittings enige skade laat ly nie. Alle eienaars behoort van ESTA te weet en hulleself op hoogte te kry van die

bepalings, aangesien dit voorskryf hoe hulle die mense wat met hulle toestemming op hulle grond bly en dit gebruik, moet behandel. Dit is dus 'n verdere plig wat dit noodsaaklik maak vir eienaars om te weet wat op hulle eiendom aangaan, aan wie hulle toestemming gee om op hulle grond te wees, asook die wettige prosedure wat gevolg moet word wanneer hulle hierdie toestemming wil terugtrek.

5.2.6. Beëindiging van verblyfreg

Hoewel eienaars hulle eienaarskap behou moet hulle die regte van okkupeerders in ag neem. Eienaars kan die toestemming wat hulle vir mense gegee het om op hulle grond te wees terugtrek, mits daar 'n goeie rede voor is en dit op 'n billike en regverdig manier gedoen word. Indien die okkupeerder vrywillig die grond verlaat nadat toestemming teruggetrek is, is dit die einde van die saak en word 'n uitsettingsbevel nie benodig nie. Indien die okkupeerder egter weier om die eiendom te verlaat, nadat die eienaar hom versoek het om dit te doen, sal die eienaar 'n uitsettingsbevel van die hof moet verkry. Eienaars mag nie die reg in eie hande neem nie en indien dit wel gedoen word kan hulle aangekla word vir oortreding van hierdie Wet en gevangenisstraf of 'n boete opgelê word.

Faktore wat in ag geneem moet word om te bepaal of die beëindiging van verblyfreg regverdig en billik is, kan kortliks soos volg saamgevat word:

- * die billikheid en bepaling van 'n ooreenkoms of 'n wetsbepaling waarop die eienaar hom beroep
- * die optrede van die partye wat tot die beëindiging gelei het
- * die belange van die partye, met inbegrip van die vergelykende ontbering aan die eienaar of persoon in beheer en die betrokke okkupeerder
- * die aanwesigheid van 'n redelike verwagting dat die ooreenkoms waaruit die verblyfreg voortspruit, ná die tydsverloop daarvan hernu sal word en
- * die billikheid van die prosedure wat deur die eienaar of persoon in

beheer gevolg is. Die okkupeerder moes voldoende geleentheid gebied gewees het om verhoë te rig, voordat die besluit gerig is om die verblyfreg te beëindig.

Indien 'n okkupeerder 'n werknemer is van die eienaar of die persoon in beheer wie se verblyfreg uitsluitlik uit 'n diensooreenkoms voortspuit, kan die verblyfreg beëindig word indien die okkupeerders uit die diens bedank of ooreenkomsig die bepalings van die WAV ontslaan word. Indien daar 'n dispuut ontstaan oor die diensbeëindiging, moet dit eers deur die KVBA behandel word, soos vroeër beskryf, en tree die beëindiging van verblyfreg eers in werking indien die dispuut deur die KVBA afgehandel is en bevind is dat die ontslag of bedanking van die werknemer volgens die WAV gedoen is.

'n Goeie voorbeeld om te bepaal of 'n ooreenkoms billik is of nie, kan wees dat die ooreenkoms bepaal dat die eienaar die verblyfreg mag beëindig indien die okkupeerder sy huur 'n dag laat betaal het. Dit is heelwaarskynlik dat die hof sal bevind dat só 'n ooreenkoms nie billik is nie. Die eienaar kan egter die okkupeerder se verblyfreg beëindig as hulle voortdurend die verblyfvoorwaardes waarop ooreengekom is verbreek, ten spyte van waarskuwings deur die eienaar. Dit word ook aanbeveel dat die ooreenkoms en die waarskuwings in alle gevalle skriftelik sal wees. Indien 'n okkupeerder en die eienaar 'n jaarlikse ooreenkoms het wat oor 'n aantal jare reeds hernu of verleng is, mag die okkupeerders die redelike verwagting hê dat dit weer hernu sal word.

5.2.7. Uitsetting van okkupeerders

In die meeste gevalle waar 'n okkupeerder niks ernstigs verkeerd gedoen het nie, vereis ESTA dat geskikte ander akkommodasie beskikbaar moet wees voordat 'n okkupeerder uitgesit kan word. Die staat, die okkupeerder en die eienaar het 'n verantwoordelikheid om saam te werk om ander akkommodasie te vind. Dit is nie nodig om te wag tot 'n krisis ontstaan nie. Eienaars, okkupeerders en die staat kan vooruit beplan vir akkommodasie wat op die langduur vir die

okkupeerder onafhanklike grondregte sal gee en wat aanvaarbaar sal wees vir die eienaar en die okkupeerder.

'n Eienaar kan slegs aansoek doen vir 'n uitsettingsbevel wanneer 'n okkupeerder se verblyfreg reeds beëindig is. Voordat die eienaar die hof vir so 'n uitsettingsbevel kan vra, moet hy 2 maande skriftelike kennis van die aansoek vir die volgende persone en organisasies gee:

- * die betrokke okkupeerders
- * die munisipaliteit waar die uitsetting gaan plaasvind, en
- * die provinsiale kantoor van die Departement van Grondsake.

Die eienaar moet skriftelik kennis gee op die spesiale vorm wat in die regulasies gespesifiseer word. Die eienaar kan ook kennis gee deur 'n dagvaarding wat deur die hof afgelewer word.

Die hof gaan egter twee faktore in ag neem wanneer 'n aansoek om uitsetting oorweeg word, naamlik:

- * okkupeerders wat reeds op 4 Februarie 1997 op die grond was met die toestemming van die eienaar
- * okkupeerders wat ná 4 Februarie 1997 op die grond aangekom het met die toestemming van die eienaar.

Daar sal eerstens gekyk word na okkupeerders wat reeds op 4 Februarie 1997 op die grond gewoon het en okkupeerders wat iets ernstigs verkeerd gedoen of bedank het. Die hof mag beveel dat sulke okkupeerders uitgesit mag word indien:

- * hulle verblyfreg op 'n billike manier beëindig is
- * die okkupeerders nie binne die tyd wat deur die eienaar aan hulle gegee is, getrek het nie

- * die okkupeerders iets ernstigs verkeerd gedoen het en nie die ooreenkoms nagekom het nie, of indien die okkupeerder 'n werknemer is wat vrywillig bedank het.

Die vraag kan nou wel wees wat bedoel ESTA met iets ernstigs verkeerd gedoen. Dit is beskryf in 5.2.4. hierbo, onder die pligte van die okkupeerder. In hierdie gevalle hoef daar nie alternatiewe akkommodasie beskikbaar te wees voordat 'n uitsettingsbevel toegestaan word nie.

Die volgende punt wat deur die hof in ag geneem word, is waar okkupeerders niks verkeerd gedoen het nie en geskikte alternatiewe akkommodasie beskikbaar moet wees. In só 'n geval sal die hof slegs opdrag gee vir uitsetting indien daar aan al die vereistes voldoen word, naamlik:

- * indien die beëindiging van verblyfreg billik was
- * indien hulle nie binne die tyd wat deur die eienaar aan hulle gegee is, getrek het nie en
- * indien geskikte alternatiewe akkommodasie wel beskikbaar is en die hof daarvan oortuig is.

Die hof neem die volgende faktore in ag wanneer besluit word of alternatiewe akkommodasie geskik is:

- * of sodanige akkommodasie veilig is
- * of dit oor die algemeen net so geskik is soos die okkupeerders se huidige akkommodasie
- * of daar genoeg plek in die huis en op die landbougrond vir die gesin is
- * die afstand na werksgeleenthede van die okkupeerders
- * die gesamentlike inkomstevermoë van die huishouding.

Daar word tweedens gekyk na mense wat na 4 Februarie 1997 okkupeerders geword het en wanneer die hof 'n uitsettingsbevel sal toestaan:

- * wanneer hulle verblyfreg op 'n billike manier beëindig is
- * die okkupeerders nie binne die tyd wat deur die eienaar aan hulle gegee is, getrek het nie
- * waar daar 'n uitdruklike, belangrike en billike voorwaarde in die ooreenkoms is wat bepaal dat die okkupeerders se verblyfreg op 'n spesifieke datum en tyd verstryk en die okkupeerder nie die grond vrywillig verlaat het voor of op die betrokke datum nie en
- * in enige ander geval waar die hof van mening is dat dit reg en billik is om 'n uitsettingsbevel toe te staan.

Die hof neem egter faktore in ag om te bepaal wat reg en billik is, naamlik:

- * hoe lank die okkupeerder op die grond gewoon het
- * of die voorwaardes in die ooreenkoms waarvolgens die eienaar aansoek doen vir uitsetting, billik was
- * of geskikte alternatiewe akkommodasie beskikbaar is
- * die rede vir uitsetting
- * of die eienaar 'n sterker belang het by die verkryging van 'n uitsettingsbevel en of die okkupeerder se belang om op die grond te bly, sterker is.

Wanneer die hof wel aan die eienaar 'n uitsettingsbevel toegestaan het, doen die hof die volgende:

- * die hof moet die eienaar opdrag gee om die okkupeerders te betaal vir enige verbeteringe wat hulle op die grond aangebring het, asook vir enige oeste wat deur hulle geplant is en nog op die land is
- * as die okkupeerders werknemers van die eienaar is, moet die hof opdrag gee dat die eienaar enige agterstallige lone en ander verskuldigde bedrae aan die okkupeerders betaal
- * die hof moet 'n datum vasstel waarop die okkupeerders die grond moet verlaat en, indien dit nie gebeur nie, 'n datum waarop die balju hulle

van die grond af moet verwyder

- * die hof mag die eienaar beveel om die okkupeerders toe te laat om enige strukture en verbeterings deur hulle aangebring, te verwyder, asook om oeste deur hulle geplant, te versorg en te oes.

'n Dringende uitsettingsbevel sal deur die hof in sekere buitengewone omstandighede toegestaan word. In praktyk beteken dit dat die normale prosedure, soos hierbo beskryf, ook gevolg kan word, maar indien dit dringend is sal 'n bevel toegestaan word in die volgende omstandighede:

- * daar 'n werklike en dreigende gevaar is dat die okkupeerders iemand of iets mag skade aandoen indien hulle nie onmiddellik van die grond verwyder word nie
- * daar geen ander manier is om die eienaar doeltreffend te beskerm nie
- * die eienaar meer skade sal ly as daar nie opdrag vir uitsetting gegee word nie, as wat die okkupeerder benadeel sal word as die opdrag wél gegee word
- * die eienaar reëlins getref het om die okkupeerders terug te neem as die uitsettingsbevel ingevolge die normale prosedure nie toegestaan word nie.

In die geval van 'n dringende aansoek sal die hof slegs die vereistes soos hierbo genoem, in ag neem.

Die regering was bekommerd dat okkupeerders uitgesit sou word voordat wetgewing wat in Februarie 1997 voorgestel is, aanvaar is. ESTA gee dus aanmense wat tussen 4 Februarie 1997 en 28 Februarie 1997 uitgesit is, die reg om aansoek te doen om herstel te word, maar hulle moes dit voor 28 November 1998 gedoen het. As die okkupeerders dan sonder 'n hofbevel uitgesit is, kan hulle aansoek doen om herstel te word. As hulle gedurende hierdie tydperk uitgesit is met 'n hofbevel, mag hulle na die grond terugkeer as die hof besluit dat die uitsetting nie toegestaan sou gewees het as die wet reeds op daardie stadium

van krag sou gewees het nie.

Okkupeerders wat sonder 'n hofbevel uitgesit is na 28 November 1997, toe ESTA reeds van krag was, kan ook aansoek doen om 'n herstel van hulle regte. Hulle moet aansoek doen binne 3 jaar vanaf die datum waarop hulle uitgesit is. ESTA verleen nie hulp aan okkupeerders wat voor 4 Februarie 1997 uitgesit is om na die grond terug te keer waarop hulle gewoon het nie. Die remedie vir hulle is om by die Departement van Grondsake om hulp te vra om grond te bekom in gevolge die Departement se Grondhervormingsprogram.

As okkupeerders se uitsetting strydig is met ESTA, kan die okkupeerder 'n saak by die SAPD aanhangig maak, aangesien dit 'n kriminele oortreding is. Die alternatief is dat die okkupeerder by die hof aansoek kan doen om op die grond herstel te kan word, om dienste te herstel en om skadevergoeding te ontvang. Dit kan egter net in gevalle soos hierbo genoem, gedoen word.

'n Aansoeker in enige saak ingevolge ESTA kan gewoonlik self besluit om sy of haar saak voor 'n landdroshof of die Hof vir Grondeise te bring. As almal wat by die saak betrokke is, saamstem, is dit ook moontlik om die saak voor die Hoër Hof te bring. Die meeste eienaars sal waarskynlik 'n landdroshof vra vir 'n uitsettingsbevel. As 'n saak in 'n landdroshof verhoor is, mag die eenaar of die okkupeerder na die Hof vir Grondeise appelleer. As die dispuut of geskil handel in verband met billike redes waarom die okkupeerders ontslaan is, moet die dispuut na die KVBA verwys word, ingevolge die WAV. Nie een van die ander howe het die mag om uitsprake te lewer in dispute oor die billikheid van ontslag of ander beweerde onbillike arbeidspraktyke nie. 'n Persoon wat betrokke is in enige dispuut ingevolge ESTA, mag die Departement van Grondsake versoek om 'n bemiddelaar aan te stel om te bemiddel en die situasie te probeer oplos. Die Departement is nie verplig om só 'n bemiddelaar aan te wys nie. Aangesien bemiddelingsfasiliteite beperk is, moet die persoon wat aansoek doen 'n volledige motivering gee waarom 'n bemiddelaar aangestel behoort te word.

5.3. WET OP GELYKE INDIENSNEMING

Die Wet op Gelyke Indiensneming (no. 55 van 1998) is in hoofsaak daargestel om voorsiening te maak vir billike indiensneming en vir aangeleenthede wat daarmee in verband staan. Vir die doeleindes van hierdie gedeelte van die hoofstuk sal slegs van die Wet gepraat word en nie elke keer na die volledige titel verwys word nie.

Die wetskrywers is verder van mening dat apartheid en ander diskriminerende wetgewing en praktyke tot ongelykhede by indiensneming, beroepe en inkomste in die nasionale arbeidsmark, aanleiding gegee het tot hierdie Wet. Voorts dat daardie ongelykhede sulke uitdruklike benadeling van sekere groepe mense tot gevolg sou gehad het dat blote herroeping van die sogenaamde diskriminerende wette daardie benadeling nie sal herstel nie.

Hierdie Wet het dan ten doel om die grondwetlike reg van gelykheid en die beoefening van ware demokrasie te bevorder, asook om onbillike diskriminasie by indiensneming uit te skakel. Verder moet die toepassing van gelyke indiensneming die regstelling van die gevolge van diskriminasie verseker en 'n arbeidsmag tot stand bring wat wesentlik verteenwoordigend van die bevolking is. Ekonomiese ontwikkeling en doeltreffendheid moet in die arbeidsmag bevorder word en die Republiek van Suid-Afrika moet sy verpligtinge as lid van die Internasionale Arbeidsorganisasie nakom.

Die Wet is dan opgestel in ooreenstemming met die Grondwet en om die oogmerke van die Grondwet na te kom, met inagneming van enige tersaaklike gesonde praktykswet wat ingevolge hierdie Wet of enige ander arbeidswet uitgereik is. Die navorser sal, soos met die ander wette, nie poog om die wet oor te skryf nie, maar slegs die relevante artikels wat tot nut van die boer kan wees, uitlig en bespreek.

5.3.1. Toepassing van die Wet

Hierdie Wet is van toepassing op alle werkgewers en werknemers soos wat dit omskryf word in die Wet en daarom word dit nodig geag om hierdie werkgewers en werknemers te omskryf in die onderstaande sleutelbegrippe.

Benoemde groepe ("designated groups")

Swartmense, vrouens en gestremde persone maak deel uit van hierdie groep.

Swartmense

Dit is 'n generiese begrip wat swartmense, gekleurdes en Indiërs insluit.

Gestremde persone

Gestremde persone word omskryf as mense met langtermyn of herhalende fisieke of geestelike gebreke wat hul vermoë om tot die arbeidsmag toe te tree of daarin te vorder, betekenisvol beperk.

Paslik gekwalifiseerde persoon

So 'n persoon word beskou as paslik gekwalifiseerd indien hy enige of 'n kombinasie het van amptelike kwalifikasies, vorige opleiding, relevante opleiding of oor die vermoë beskik om die vaardigheid om die werk te verrig binne 'n redelike tyd te bekom.

Benoemde werkgewer ("designated employer")

Die Wet omskryf 'n benoemde werkgewer volgens die getal werknemers wat in sy diens is. 'n Werkgewer wat 50 of meer werknemers in diens het, asook 'n werkgewer wat minder as 50 werknemers in diens het maar 'n jaarlikse

omset skep wat in bylae 4 van die Wet beskryf word, is deel van hierdie benoemde werkgewers.

Die toepassing van hierdie Wet word dus bepaal soos in die bogenoemde benoemde groepe en benoemde werkgewer. Hierdie Wet is ook nie van toepassing op lede van die Nasionale Weermag, Nasionale Intelligensie-agentskap of die Suid-Afrikaanse Geheime diens nie, omdat hulle nie as werkgewers geklassifiseer word nie.

'n Benoemde werkgewer in die landbou sal dus 'n boer wees wat meer as 50 werknemers in diens het of 'n jaarlikse omset het van twee miljoen rand en meer of beide. 'n Werkgewer wat nie 'n benoemde werkgewer is nie, mag die Direkteur-generaal in kennis stel dat hy van voornemens is om aan hierdie Wet te voldoen, as sou hy 'n benoemde werkgewer wees.

5.3.2. Regstellende aksie

Regstellende aksie is slegs op benoemde werkgewers van toepassing en dus moet elke benoemde werkgewer stappe ter bevordering van regstellende aksie instel vir persone wat ingevolge hierdie Wet aan benoemde groepe behoort. Dit is die plig van 'n benoemde werkgewer om:

- * met sy werknemer te konsulteer
- * inligting in te samel en 'n ontleding te doen
- * 'n plan vir gelyke indiensneming voor te berei en
- * aan die Direkteur-generaal verslag te doen oor die vordering met die toepassing van die plan vir gelyke indiensneming.

Verskeie stappe word in die Wet voorgestel wat deur die benoemde werkgewer gedoen moet word om te verseker dat paslik gekwalifiseerde persone van benoemde groepe gelyke indiensnemingsgeleentheid gebied word in die arbeidsmag. Regstellende aksie sluit die volgende stappe in:

- * om indiensnemingshindernisse, insluitende onbillike diskriminasie, wat persone van benoemde groepe nadelig raak, te identifiseer en te verwyder
- * om verdere diversiteit in die werkplek te bevorder, gebaseer op gelyke waardigheid van en agting vir alle mense
- * om redelike toeganklikheid aan persone van benoemde groepe te bied, ten einde te verseker dat hulle gelyke geleenthede geniet en op billike wyse in die arbeidsmag van 'n benoemde werkgever verteenwoordig word
- * om persone uit benoemde groepe te behou en te ontwikkel, asook om toepaslike opleidingsmetodes in werking te stel wat vir vaardigheidsontwikkeling voorsiening maak.

Bogenoemde stappe sluit voorkeurbehandeling en numeriese doelwitte in, maar sluit kwotas uit. 'n Benoemde werkgever hoef nie enige besluit rakende 'n indiensnemingsbeleid of -praktyk te neem waar sodanige besluit 'n absolute versperring daarstel vir die toekomstige of voortgesette indiensneming of vooruitgang van persone wat nie aan benoemde groepe behoort nie.

'n Indiensnemingsbeleid of -praktyk sluit die volgende punte in, maar is nie slegs beperk tot die onderstaande punte nie:

- * werwingsprosedures, advertering en keuringsmaatstawwe
- * aanstellings en die aanstellingsproses
- * werksklassifisering en -gradering
- * vergoeding, diensvoordele, termes en voorwaardes van indiensneming
- * werkopdragte
- * die werksomgewing en -fasiliteite
- * opleiding en ontwikkeling
- * dienswaardasie-sisteem
- * bevordering
- * verplasing of oorplasing

- * degradering
- * dissiplinêre stappe, uitgesonder ontslag en
- * ontslag

Regstellende aksie sluit ook in stappe wat gedoen moet word om onbillike diskriminasie uit te skakel, dit word ook bevorder soos vervat in bogenoemde indiensenemingsbeleid of -praktyk.

In 'n indiensenemingsbeleid of -praktyk mag geen persoon regstreeks of onregstreeks op 'n onbillike wyse teen 'n werknemer diskrimineer as gevolg van ras, geslag, swangerskap, maritale status, gesinsverantwoordelikheid, etniese of sosiale oorsprong, kleur, geslagsvoôrkeur, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, HIV-status, oortuiging, geloof, politieke mening, kultuur en geboorte nie. Teistering van 'n werknemer word ook as onbillike diskriminasie geag.

Dit is nie onbillike diskriminasie om stappe ter bevordering van regstellende aksie in ooreenstemming met die oogmerk van hierdie Wet te neem nie. Voorts is dit ook nie onbillike diskriminasie om enige persoon op sterkte van 'n inherente vereiste van die werk te onderskei, uit te sluit of te verkies nie.

Werkgewers moet daarop let dat mediese toetsing van 'n werknemer verbode is, tensy wetgewing sodanige toetsing toelaat of vereis of dit in die lig van mediese feite, werksomstandighede, sosiale beleid, die regverdige verspreiding van werknemersvoordele of die inherente vereistes van die werk dit regverdig. HIV toetsing word verbied, tensy sodanige toetsing deur die Arbeidshof ingevolge artikel 50(4) van hierdie Wet geag geregverdig te wees.

Psigologiese toetsing en ander soortgelyke metings van 'n werknemer is ook verbode, tensy dit wat toegepas word wetenskaplik as geldig en betroubaar bewys is, ten volle op alle werknemers toegepas kan word en nie teen enige werknemer of groep werknemers vooropgestel is nie.

5.3.3. Toepassing in die landbou

'n Benoemde werkgewer moet redelike stappe doen om met sy werknemers te konsulteer en moet poog om konsensus te bereik oor sekere aangeleenthede en dan 'n ooreenkoms opstel. Sodanige ooreenkoms sal verseker dat die plan, wat later na verwys word, dan meer korrek opgestel kan word, omrede daar skriftelike bewyse, vir die ooreenkomste aangegaan is. Waar 'n verteenwoordigende vakbond teenwoordig is, moet die werkgewer met hulle konsulteer. As daar geen vakbond is nie, is dit raadsaam dat die werknemers benoemde verteenwoordigers aanwys uit die werksmag met wie die werkgewer dan die konsultasies en verdere prosesse kan doen. Hierdie benoemde verteenwoordigers moet die belange weerspieël van die werknemers in alle beroepskategorieë en -vlakke van die werkgewer se arbeidsmag. Hulle sluit dan ook in werknemers uit die benoemde groepe, asook werknemers wat nie aan die benoemde groepe behoort nie.

Tydens konsultasie word punte bespreek soos die werkswyse van die ontleding van die inligting wat ingesamel is, die indiensnemingsbeleid, -praktyke, -prosedures, dissiplinêre griewe en prosedures. Die voorbereiding en inwerkstelling van die plan vir gelyke indiensneming, asook die verslag, is ook onderwerpe waarvoor gekonsulteer moet word. Die navorser stel egter voor dat hierdie konsultasies in die vorm van twee of drie werkswinkels gedoen word waartydens ook notules geneem word. Alle ooreenkomste aangegaan word dan tydens hierdie werkswinkels opgestel en onderteken.

Alle tersaaklike inligting moet deur die werkgewer aan die konsulerende partye openbaar gemaak word ten einde die konsultasie doeltreffend te maak. Die benoemde werkgewer moet ook inligting insamel en 'n ontleding doen van sy indiensnemingsbeleid, -praktyke, prosedures en die werkomgewing, ten einde indiensnemingsversperrings wat nadelige gevolge vir persone vanuit benoemde groepe inhou, te identifiseer. Sodanige ontleding moet 'n profiel insluit van die benoemde werkgewer se arbeidsmag binne alle beroepskategorieë en -vlakke,

teneinde die mate van ondervteenwoordiging van persone vanuit benoemde groepe in die verskeie beroepskategorieë en -vlakke in daardie werkgewer se arbeidsmag, vas te stel.

Tinarelli (2000:17) stel dit duidelik dat werkgewers gebonde is aan datums soos bepaal word in dié Wet, om die gelyke indiensnemingplan in te dien.

'n Benoemde werkgewer moet 'n plan vir gelyke indiensneming opstel en in werking stel wat redelike vordering met die daargestelling van gelyke indiensneming in daardie werkgewer se arbeidsmag sal bereik. Werkgewers in die landbou wat meer as 150 werknemers in diens het, se planne moes reeds op 1 Junie 2000 by die Departement ingedien gewees het. Werkgewers met meer as twee miljoen rand omset per jaar en minder as 150 werknemers, maar meer as 50 werknemers, het grasië tot en met 1 Desember 2000. Daar is deur regeringsamptenare ook verwys na 1 September 2000 as die sperdatum en dus heers daar ietwat van 'n verwarring oor die korrekte datum. 1 Desember 2000 is ook die datum wat in latere wetlike dokumentasie vervat is en dit word as korrek aanvaar.

Die plan vir gelyke indiensneming wat ingehandig moet word, kan kortliks soos volg saamgevat word, met die volgende aanduidings:

- * die doelwit wat vir elke jaar van die plan bereik moet word
- * die stappe ter bevordering van regstellende aksie (reeds hierbo bespreek)
- * waar ondervteenwoordiging van mense vanuit benoemde groepe deur die ontleding geïdentifiseer is, die numeriese doelwitte ten einde billike verteenwoordiging van paslik gekwalifiseerde persone vanuit benoemde groepe te bereik, binne elke beroepskategorie en -vlak in die arbeidsmag. Verder moet die tydrooster waarbinne dit vermag moet word en die strategieë wat in die vooruitsig gestel word om daardie doelwitte te bereik, aangedui word
- * die tydrooster vir elke jaar van die plan, met uitsluiting van die

- numeriese doelwit, vir die bereiking van doelwitte en oogmerke
- * die duur van die plan, wat nie korter as 1 jaar of langer as 5 jaar mag wees nie
 - * die prosedures wat gevolg sal word om die toepassing van die plan en die vordering met die toepassing van billike indienseneming te monitor en te evalueer
 - * die interne prosedures wat gevolg sal word indien 'n geskil oor die uitleg of toepassing van die plan sou ontstaan
 - * persone in die arbeidsmag, insluitend senior bestuurders, wat verantwoordelik is vir die monitering en toepassing van die plan en
 - * enige ander voorgeskrewe aangeleentheid.

'n Plan vir gelyke indienseneming mag ook enige ander voorskrifte bevat wat ooreenstemmig met die oogmerke en doelwitte van hierdie Wet is.

'n Benoemde werkgewer wat minder as 150 werknemers in diens het moet sy verslag nie later as 1 Desember 2000 indien nie en sou hy intussen 'n benoemde werkgewer geword het, binne 12 maande vanaf die datum wat hy dan 'n benoemde werkgewer geword het.

'n Benoemde werkgewer wat meer as 150 werknemers in diens het, moes sy eerste verslag op 1 Junie 2000 ingedien het by die Direkteur-generaal of indien hy dan intussen 'n benoemde werkgewer geword het, 6 maande nadat hy só 'n werkgewer geword het.

Die tweede verslag van elke benoemde werkgewer moet dan daarna, een keer elke jaar, op die eerste werksdag van Oktober, 'n verslag aan die Direkteur-generaal voorlê. Indien 'n benoemde werkgewer nie 'n verslag betyds kan indien nie, moet die Direkteur-generaal skriftelik in kennis gestel word met verskaffing van redes daarvoor.

Dit dien vermeld te word dat elke verslag wat ingevolge hierdie Wet opgestel

is, wat verband hou met gelyke indiensneming, 'n openbare dokument is.

Artikel 24 van die Wet vereis dat elke benoemde werkgewer een of meer senior bestuurders aanstel om verantwoordelikheid van die monitering en toepassing van die plan vir gelyke indiensneming te aanvaar. Die toedigting van hierdie verantwoordelikheid aan 'n bestuurder, onthef nie die benoemde werkgewer van enige verpligting deur hierdie Wet opgelê nie. Die navorser beveel dus aan dat, waar die boer enigsins kan, om sodanige bestuurder aan te wys en dus die verantwoordelikheid te delegeer en sodoende die werknemers deel te maak van hierdie Wet, wat baie moeilik op die landbou van toepassing gemaak kan word. Die boer moet egter nie uit die oog verloor dat hierdie Wet, al is dit hoe omstrede, nagekom moet word indien die boer 'n benoemde werkgewer is want vir die eerste oortreding kan 'n enorme boete van R500000.00 opgelê word! Vir verdere oortredings kan tot 'n maksimum boete van R900000.00 opgelê word. Dit is dus in elke benoemde werkgewer se belang om eerder die bepalings van hierdie Wet na te kom en professionele hulp by 'n werkgewers-organisasie te kry. .

Die benoemde werkgewer moet 'n kennisgewing in die voorgeskrewe vorm opsigtelik in die werkplek aanbring, sodat werknemers in staat is om dit te lees sodat hulle van die bepalings van hierdie Wet kan kennis neem. Verder moet die mees onlangse verslag van die werkgewer aan die Direkteur-generaal, enige nakomingsbevel, arbitrasietoekenning of bevel van die Arbeidshof en enige ander dokument rakende hierdie Wet, opsigtelik aangebring word waar dit toeganklik is vir alle werknemers. 'n Afskrif van die plan vir gelyke indiensneming moet ook aan die werknemers beskikbaar gestel word vir doeleindes van konsultasie en kopieëring. Verder moet die werkgewer rekords hou ten opsigte van sy werkplek, die plan vir gelyke indiensneming en alle ander rekords wat vir sy nakoming van hierdie Wet tersake is.

5.3.4. Verwysing van 'n geskil

Enige werknemer of vakbondverteenwoordiger het die reg om die benoemde werkgewer te monitor of die werkgewer die bepalings van die Wet nakom. 'n Arbeidsinspekteur wat ingevolge hierdie Wet optree, het die reg en mag om op te tree, te betree, te ondervra en te ondersoek. Verder kan 'n arbeidsinspekteur 'n onderneming van 'n benoemde werkgewer aanvra en bekom, waarin die werkgewer aan sekere vereistes moet voldoen indien die inspekteur vermoed dat die werkgewer versuim het om die Wet na te kom. Hy kan dan 'n nakomingsbevel aan 'n werkgewer uitreik en die werkgewer kan beswaar aanteken hierteen of aan die bevel voldoen. Sodanige bevel kan deur die Arbeidshof 'n bevel gemaak word: 'n Benoemde werkgewer kan binne 21 dae na ontvangs van 'n nakomingsbevel van die Direkteur-generaal na die Arbeidshof appélleer teen sodanige bevel. Die Direkteur-generaal kan 'n hersiening waarneem ten einde vas te stel of 'n werkgewer aan die bepalings van hierdie Wet voldoen het. Terwyl so 'n hersiening hangende is, mag die KVBA nie versoening of bemiddeling ten aansien van daardie geskil doen nie, tot tyd en wyl die hersiening voltooi is en die werkgewer van die uitslag daarvan in kennis gestel is.

Daar behoort 'n ooreenkoms te wees oor interne prosedures vir die beslegting van enige geskil, oor die uitleg en inwerkingstelling van die plan en dit behoort gespesifiseer te word. Die aanwending van bestaande prosedures vir geskilbeslegting behoort aangemoedig te word, solank hulle geskik is, en waar nodig, aangepas word om te voldoen aan die vereistes van gelyke indiensneming. Daar kan ook 'n meganisme op die been gebring word met geskikte verteenwoordiging van werkgewers en werknemers ten einde sulke geskille te besleg.

Enige party by 'n geskil rakende hierdie Wet kan die geskil binne 6 maande na die handeling of versuim wat na bewering onbillike diskriminasie daarstel, skriftelik na die KVBA verwys. Wanneer onbillike diskriminasie ingevolge hierdie Wet beweer word, moet die werkgewer teen wie die bewering gemaak is, bewys

dat dit billik was. Die KVBA kan te eniger tyd 'n party wat aanvaarbare gronde openbaar, toelaat om 'n geskil na verstryking van die tydperk (6 maande) te verwys. Die party wat 'n geskil verwys moet die KVBA oortuig dat 'n afskrif van die verwysing op elke ander party by die geskil beteken is en 'n redelike poging aangewend is om die geskil te besleg. Die KVBA moet ook in hierdie geval die geskil by wyse van versoening besleg en indien dit onbesleg bly, moet dit na die Arbeidshof verwys word vir beslegting. Indien al die partye instem tot arbitrasie, kan 'n bevel deur 'n arbiter gemaak word. Die navorser beveel egter aan dat die benoemde werkgewer eerder daarop sal aandring dat die geskil na versoening na die Arbeidshof verwys word, omrede daar kundige regters op die regbank sit.

Benoemde werkgewers moet daarop let dat die sertifikaat deur die Departement uitgereik word op 1 Desember 2000. Hierdie sertifikaat sal dan 'n bewys wees vir 'n benoemde werkgewer dat hy voldoen aan die vereistes van die Wet op Gelyke Indiensneming. 'n Sertifikaat wat uitgereik is, is geldig vir 'n tydperk van 12 maande vanaf datum van uitreiking of tot die volgende datum waarop die werkgewer verplig is om 'n verslag in te dien, welke tydperk ook al die langste is. Dit is baie belangrik dat 'n werkgewer moet seker maak of hy 'n benoemde werkgewer is, want in die praktyk sal die werkgewer, indien hy aansoek doen vir byvoorbeeld staatskontrakte, eers sodanige sertifikaat moet kan voorlê voordat hy in ag geneem sal word vir toekenning van 'n staatskontrak. Dit kan ook gebeur in die gevalle waar 'n kwekery byvoorbeeld blomme uitvoer en die uitvoermaatskappy eers 'n sertifikaat verlang voordat hy enige blomme uitvoer.

5.4. WET OP VAARDIGHEIDSONTWIKKELING

Hierdie Wet staan ook bekend as die "Skills Development Act". Die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (no. 97 van 1998) is daargestel om op nasionale vlak strategie te implementeer vir die ontwikkeling en bevordering van vaardighede in die Suid-Afrikaanse werksmag. Verder maak die Wet ook voorsiening vir opleiding om erkende beroepskwalifikasies te verwerf. Hierdie Wet maak ook

voorsiening vir finansiering deur 'n heffingskema en 'n Nasionale Vaardighedsfonds. Dit voorsien en reguleer ook indiensnemingsdienste. Omrede hierdie Wet nie 'n beduidende verandering in die landbou meebring nie, behalwe die heffing, sal slegs oorsigtelik na sekere artikels verwys word.

Verder het dié Wet ten doel om die kwaliteit, lewenstandaard en vooruitsigte van werk vir elke werknemer te bevorder. Die produktiwiteit en mededinging van die werkgewer behoort ook te verhoog. Entrepreneurskap en die verbetering van sosiale dienste is 'n verdere oogmerk van die Wet. Die investering in onderrig en opleiding in die arbeidsmag, word ook aangemoedig deur hierdie Wet. Werkgewers word aangemoedig om die werkplek aan te wend as 'n opleidingsomgewing waar werknemers voorsien word van geleentheid om nuwe vaardighede aan te leer en ondervinding op te doen. Persone wat probleme ondervind het om werk te kry, behoort sodoende in diens geneem te word. Werknemers word ook aangemoedig om deel te neem aan opleidingsprogramme, veral ook die sogenaamde agtergeblewenes van die verlede en om onbillike diskriminasie teen te staan. Die gehalte van onderrig en opleiding word ook verbeter en werkloos en persone wat ontslaan is as gevolg van die bedryfsvereistes, kan hertoetree tot die arbeidsmag en werkgewers het dan die voordeel van opgeleide werknemers.

5.4.1. Sektorale onderrig en opleidingoutoriteite

Die minister mag 'n sektorale onderrig en opleidingoutoriteit saamstel vir die doel van onderrig en opleiding om uitsluitlik in die behoeftes van werkgewers en werknemers te voorsien. Só 'n sektorale onderrig en opleidingoutoriteit staan algemeen bekend as 'n SETA ("Sector Education and Training Authorities") en daar sal vervolgens só daarna verwys word.

'n SETA word ingestel in die sektor waar dieselfde materiaal, prosesse en tegnologie gebruik word vir die vervaardiging van ooreenstemmende produkte. Dit word ook ingestel in sektore waar ooreenstemmende dienste gelewer word. Landbou word dus in primêre en sekondêre landbou verdeel.

Die primêre landbou sluit in produkte wat verbou word soos groente, kwekery, vrugte, vee, melkery, gemengde boerdery, bosbou, visserye en telery van visse. Die sekondêre landbou is die produksie van diereprodukte, slagters, verwerking van lewende hawe insluitend pluimvee, kleinwild en die vervaardiging van gepreserveerde vleis, wors, byprodukte, pluimvee en eiers, vrugte en vrugtesappe, meel en maal van graanprodukte, hondekos, suiker, gouestroop, koffie en tee en die vervoer van lewende hawe.

'n SETA moet 'n sektorale vaardigheidsplan ontwikkel binne die raamwerk soos neergelê deur die Nasionale Vaardigheidsoutoriteit. Genoemde outoriteit is saamgestel deur die minister en NEOAR. 'n SETA moet verder ook die genoemde sektorale vaardigheidsplan implementeer en leerlingskap bevorder in die goedgekeurde werkplekke, sodat praktiese ondervinding opgedoen kan word, registrasie van leerlingskapooreenkomste, aansoek doen vir akkreditering by die South African Qualifications Authority en die heffings vir daardie sektor versprei. Verder moet die SETA met die Nasionale Vaardigheidsoutoriteit skakel in verband met die beleid en strategie van die vaardigheidsplan en ook aan die Direkteur-generaal rapporteer.

'n SETA mag slegs verteenwoordigende lede hê van georganiseerde arbeid, georganiseerde werkgewers, die relevante staatsdepartemente en persone soos deur die minister besluit. Elke SETA moet 'n konstitusie hê wat goedgekeur is deur die minister. So 'n SETA word hoofsaaklik gefinansier deur die heffings wat deur elke werkgewer in die verskillende sektore maandeliks betaal word. Voorts is 'n SETA verantwoordelik vir die samestelling en ontwikkeling van 'n leerlingskap.

Enige geskil wat ontstaan in verband met hierdie Wet, mag skriftelik na die KVBA verwys word vir versoening en arbitrasie.

5.4.2. Vaardigheidsprogramme

Vaardigheidsprogramme moet ook saamgestel word wat beroepsgerig is en indien dit voltooï is, word dit geregistreer volgens die South African Qualification Authority Act. Indien só 'n program ontwikkel is, mag die persoon by 'n SETA, wat jurisdiksie oor die sektor het, aansoek doen vir 'n subsidie. Aansoek kan ook gedoen word by die Direkteur-generaal vir só 'n subsidie. Die SETA en die Direkteur-generaal finansier dan die vaardigheidsprogram en hulle mag terme en voorwaardes bepaal, indien nodig. Verder monitor hulle dan die vaardigheidsprogram en mag die fondse weerhou of terugtrek en selfs verhaal indien die opleiding volgens hulle nie volgens standaard en voorgeskrewe metode plaasvind nie. Indien 'n geskil in verband hiermee ontstaan, word dit na die Arbeidshof verwys.

5.4.3. Toepassing in die landbou

Elke boer moet as 'n werkgewer registreer by die Suid-Afrikaanse Inkomste-diens op die voorgeskrewe vorm, naamlik die SDL 101 vorm. Boere moet daarop let dat, indien die lone aan sy werknemers oor 'n 12 maande periode, vanaf enige maand tot 12 maande daarna nie R250 000.00 oorskry nie, hy nie die heffing hoef te betaal nie. Hy moet egter nog steeds registreer as werkgewer, soos hierbo genoem.

Dit is uiters belangrik dat 'n werkgewer in die landbou moet weet wat die Wet bedoel met vergoeding. Vir die doel van hierdie Wet word die volgende geag as vergoeding (slegs die punte wat van toepassing is op die landbou word genoem):

- * loon
- * oortydvergoeding
- * verlofvergoeding
- * bonus

- * toelaes
- * kommissie
- * byvoordele (byvoorbeeld vergoeding in natura)

Vergoeding wat aan 'n stukwerker betaal word, waar geen vaste of basiese loon betaal word nie, is uitgesluit van hierdie bepaling.

5.4.4. Die Vaardigheidsontwikkeling-heffingswet

Die Vaardigheidsontwikkeling-heffingswet (no. 9 van 1999) is ook beter bekend onder die engelse benaming van The Skills Development Levy Act. Volgens hierdie Wet moet elke werkgewer vanaf 1 April 2000 'n heffing betaal van 0,5% van die totale lone en vergoeding wat maandeliks aan die werknemers betaal word. Hierdie bedrag word aan die Suid-Afrikaanse Inkomstediens (SAID) betaal op die voorgeskrewe vorm, SDL 201, wat maandeliks deur die SAID aan elke werkgewer gestuur word. Die boere moet egter kennis neem dat indien hulle nie die genoemde SDL 201 vorm ontvang het nie, hulle nog steeds die heffing moet oorbetal aan die SAID. Tesame met die betaling moet hulle dan 'n nota saamstuur wat die volgende inligting bevat:

- * naam van die werkgewer en huidige adres
- * vaardigheidsontwikkeling-heffing se verwysingsnommer
- * maand waarvoor betaling gedoen word
- * totale vergoeding vir die maand betaal
- * die berekening van die ingeslote bedrag
- * die hoeveelheid werknemers aan wie vergoeding betaal is

In teenstelling met 'n vorige wet, waarna in hoofstuk 4 verwys is, moet elke werkgewer 'n register byhou wat die rekords aantoon van die vergoeding betaal aan elke werknemer, die inkomstebelasting afgetrek, asook die heffings wat oorbetal is. Hierdie rekords moet vir 'n tydperk van 5 jaar vanaf die laaste inskrywing, gehou word en moet beskikbaar wees, te eniger tyd, vir inspeksie

deur 'n amptenaar van die SAID of 'n inspekteur van die Departement van Arbeid.

Die werkgever mag nie hierdie heffing van die vergoeding van 'n werknemer verhaal nie. Genoemde heffing word verhoog na 1% van die totale vergoeding per maand wat deur die werkgever aan die werknemers betaal word, vanaf 1 April 2001.

5.5. SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die klem gelê op vier nuwe arbeidswette wat baie onlangs in die landboubedryf van toepassing geword het. Hierdie vier wette, die ESTA, die Wet op Gelyke Indiensneming, die Vaardigheidsontwikkingswet en die Vaardigheidsontwikkeling-heffingswet, het groot omstredenheid in arbeidskringe veroorsaak. ESTA het veral in landboukringe ernstige reaksie ontlok en verskeie hofsake het al voortgevloei uit die bepalings van genoemde Wet.

ESTA is van mening dat alle mense grond nodig het om op te woon. In die Republiek van Suid-Afrika leef baie mense in vrees dat hulle van grond afgesit sal word, hulle akkommodasie sal verloor of nêrens sal hê om hulle vee te laat wei nie. Hierdie onsekere verblyfreg is deels die gevolg van die beleid van vorige regerings. Tog word mense vandag nog steeds uitgesit en beland hulle langs die pad sonder 'n heenkome. Eienaars is ook onseker omdat hulle bang is dat hulle grondregte en eienaarskap van hulle weggeneem sal word deur grondbesetting of op ander maniere.

ESTA gee dan aan okkupeerders die wettige reg om op grond te woon sonder dat hulle bang hoef te wees dat hulle hulle huise of akkommodasie sonder 'n billike rede sal moet ontruim. ESTA help ook plaaseienaars en gee riglyne vir hulle optrede. As die okkupeerders seker en veilig voel behoort hulle die grondeienaar se regte op die grond makliker te aanvaar. ESTA maak deel uit van die regering se grondhervormingsprogram.

Okkupeerders wat op of na 4 Februarie 1997 op iemand anders se grond gewoon het met die toestemming van die eienaar, ontvang deur ESTA die reg om op die grond te bly en dit te gebruik. Verder maak die Wet ook voorsiening vir okkupeerders om langtermynsekerheid van verblyfreg, in sommige gevalle, te ontvang. Eienaars word ook beskerm omdat die Wet bepaal dat okkupeerders nie ander mense op die grond mag benadeel of bedreig nie. Verder word regte en pligte van okkupeerders en plaaseienaars bepaal en reguleer ESTA dus die dag-tot-dag verhouding tussen eienaar en okkupeerder.

Alle plaaseienaars en persone in beheer moet hulself vergewis van die bepalings van ESTA en vir wie hulle toestemming gee om op hulle grond te bly, asook die wettige prosedure wat gevolg moet word wanneer hulle hierdie toestemming wil terugtrek. Okkupeerders kan nie willekeurig uitgesit word vanaf 'n plaas nie, maar die Wet maak ook voorsiening vir wettige uitsetting onder sekere omstandighede. Indien 'n plaaswerker self bedank en die diens van die boer verlaat en sy akkommodasie ontruim, is daar gewoonlik geen probleme en geen saak nie. Uitsetting kan slegs plaasvind as dit deur 'n hof beveel word. Spesiale grondregte word egter gegee aan langtermyn okkupeerders wat ouer as 60 jaar is en wat vir 10 jaar of langer op die grond gewoon het.

Die langtermyn doel van ESTA is dus om onafhanklike grondregte aan okkupeerders te gee met die hulp van die staat, en verkieslik, met die hulp van die grondeienaar. 'n Onafhanklike grondreg is sterker as die regte wat reeds in hierdie hoofstuk beskryf is en gee aan okkupeerders langtermynverblyfsekerheid. Dit kan beteken dat hulle eienaars word van die grond waarop hulle woon of van ander grond, of 'n ander vorm van 'n sterk reg verkry soos byvoorbeeld 'n langtermyn huurkontrak of 'n serwituut. Daar word ook voorsiening gemaak vir twee soorte regeringssubsidies wat vir hierdie doel gebruik kan word. Eerstens is dit die vestigings- of grondverkrygingssubsidie wat deur die Departement van Grondsake geadministreer word. Tweedens is daar die behuisingssubsidie wat deur die Departement van Behuising geadministreer word. Beide hierdie skemas voorsien 'n subsidie tot 'n maksimum van R15000.00 aan

huishoudings wat daarvoor kwalifiseer.

Die Wet op Gelyke Indiensneming is net van toepassing op sekere boere omdat hulle hiërargiese struktuur van so 'n aard is dat hulle senior bestuurders en lynbestuurders het. Op die kleinboer sal hierdie Wet geen impak hê nie, tensy só 'n boer staatskontrakte het of uitvoerkontrakte waar maatskappye betrokke is, wat 'n sertifikaat vereis wat bewys lewer dat die boer voldoen aan die vereistes van genoemde Wet.

In die Wet op Gelyke Indiensneming word verwys na benoemde groepe, benoemde werkgewers, indiensenemingsbeleid of -praktyk, paslik gekwalifiseerde persone en swartmense.

Swartmense is 'n generiese begrip wat swartmense, gekleurdes en Indiërs insluit. Hulle is dan die mense wat ook deel vorm van die benoemde groep, wat ook vrouens en gestremde persone insluit.

Die hoofogmerke van hierdie Wet is om gelykheid in die werkplek te bewerkstellig deur gelyke geleenthede aan te moedig en regverdigte behandeling in indienseneming deur die uitskakeling van onregverdigte diskriminasie. Dié Wet bepaal dan ook stappe ter bevordering van regstellende aksie om die benadeling in indienseneming wat deur benoemde groepe ondervind is, reg te stel. Hierdie Wet is dan ook in ooreenstemming met die Grondwet.

Mediese en psigologiese toetsing en ander soortgelyke metings word slegs in sekere gevalle met sekere voorwaardes toegelaat.

Die konsultasieproses, asook die onderwerpe vir konsultasie, die openbaarmaking van inligting, die ontleding van inligting en die opstel van die planne vir gelyke indienseneming, word baie duidelik in die Wet bepaal. 'n Verslag moet ook deur 'n benoemde werkgewer ingedien word. 'n Benoemde werkgewer is 'n werkgewer wat 50 of meer werknemers in diens het of 'n werkgewer wat

minder as 50 werknemers in diens het, maar 'n jaarlikse omset skep wat gelykstaande aan of groter is as die toepaslike jaarlikse omset van 'n klein sakeonderneming. Vir die landbou is die jaarlikse omset op twee miljoen rand bepaal. Die verslag vir 'n boer met meer as 150 werknemers moes op 1 Junie 2000 ingehandig gewees het en vir die boer wat minder as 150 werknemers het, maar in die jaarlikse omsetgroep val, is die datum 1 Desember 2000. 'n Sertifikaat word dan op 1 Desember 2000 uitgereik of 12 maande ná die datum waarop die boer 'n benoemde werkgewer geword het.

Die Vaardigheidsontwikkelingswet het ten doel om in die verskillende sektore en werkplekke strategieë te ontwikkel sodat die vaardighede van die Suid-Afrikaanse arbeidsmag verbeter kan word. Verskeie programme, onder andere 'n leerlingskapprogram met 'n ooreenkoms, 'n vaardigheidsprogram en 'n vaardigheidsontwikkelingsfonds, word bepaal in hierdie Wet. Weer eens sal hierdie Wet vir die kleinboer nie 'n groot verandering meebring nie en die groot boere word aangeraai om hulleself te vergewis van die bepalings en voordele van hierdie Wet.

'n SETA word bepaal vir elke sektor met hoofsaaklik ten doel om die vaardighedsplan, binne 'n raamwerk, te ontwikkel vir die spesifieke sektor. So 'n SETA moet ook leerlingskappe ontwikkel en implementeer en ooreenkomste aangaan met die leerders. Dié Wet bepaal dan ook die funksies van 'n SETA en beskryf ook die konstitusie wat 'n SETA moet hê.

Die Vaardigheidsontwikkeling-heffingswet bepaal dat sedert 1 April 2000 'n bedrag van 0,5% van die werkgewer se totale vergoedingspakket wat maandeliks aan die werknemers betaal word, oorbetaal word aan die SAID. Hierdie persentasie word op 1 April 2001 na 1% verhoog. Alle werkgewers, dus ook alle boere, moet registreer by die SAID op die voorgeskrewe SDL 101 vorm, al is die vergoedingspakket wat jaarliks betaal word aan werknemers nie meer as R250000.00 nie.

Die afdwinging van sekere artikels van die wette soos in hierdie hoofstuk bespreek is, kan die konflik-potensiaal verhoog.

Vervolgens sal die konflik-potensiaal in die landbou, onderhandelinge met werknemers en vakbonde, hoe geskilbeslegting met die voorgeskrewe prosedures plaasvind en versoening daarna deur die KVBA in hoofstuk 6 bespreek word.

HOOFSTUK 6

KONFLIK, ONDERHANDELING, GESKILBESLEGTING EN VERSOENING

6.1 INLEIDING

'n Arbeidsregkenner en medeskrywer van die nuwe WAV, professor Halton Cheadle, sê in 'n artikel toe die nuwe WAV nog in konsep was, dat die omstandighede in die RSA nie beteken dat die land nie oor gesonde arbeidswetgewing hoef te beskik nie. Met die wetgewing word juis gepoog om weg te beweeg van die arbeidskonflik van die verlede. Groter arbeidsvrede sal groter investering en ekonomiese groei tot gevolg hê (Mittner, 1995:13).

In hoofstuk 2 is na verskeie sosioloë en skrywers se sienings van konflik en die ontstaan daarvan, verwys. Hoofstukke 3, 4 en 5 het ook gewys op die betrokke wette wat aanleiding kan gee tot konflik. Uit ondervinding van die navorser, wat feitlik op 'n daaglikse basis met boere konsulteer, kan tereg gesê word dat baie boere, wat bestuurders van konflik moet wees, swak luisteraars is. Wanneer die plaaswerker met 'n probleem na die boer kom, het die boer gewoonlik reeds 'n vooropgestelde idee, luister dan nie ordentlik nie, val die plaaswerker in die rede en gee dan instruksies. Hierdie optrede is ook aanleidend tot konflik op die plaas.

Niemand het homself al uit sy plaas geluister nie. Om te luister is 'n kritieke bestuursmiddel. Werknemers wil hê dat werkgewers na hulle moet luister, maar dit beteken nie dat die boer met sy plaaswerker moet saamstem nie. 'n Boer moet dus ook 'n goeie luisteraar wees want dit is noodsaaklik vir suksesvolle bestuur. Die plaaswerker weet wat op die plaas aangaan tussen die ander plaaswerkers en weet van die probleme. Sodoende kan die boer vroegtydig van probleme te hore kom en konflik voorkom.

Die nuwe WAV plaas baie druk op boere om te onderhandel. Die WAV is voorskriftelik oor hoe, waar en wanneer onderhandelinge moet plaasvind. Indien die boere twyfel, word dit aanbeveel dat hulle kundiges op dié gebied raadpleeg voordat hulle in die slaggate beland waarop hulle nie bedag is nie.

Verder maak die WAV voorsiening vir geskilbeslegting met die gepaardgaande prosedures wat gevolg moet word, sodat dit altyd regverdig en billik moet wees teenoor die werknemer.

In hierdie hoofstuk sal daar gefokus word op die konflik-potensiaal in die landbou, onderhandelinge, prosesse en versoeningsmeganismes.

6.2. KONFLIK-POTENSIAAL IN DIE LANDBOU

Landman (1993:49) is van mening dat die insluiting van huiswerkers en plaaswerkers onder arbeidswette, nie noodwendig groter arbeidsvrede gaan bewerkstellig nie. Hy sê ook dat vrede nie die enigste doelwit van hul insluiting onder arbeidswetgewing is nie, maar op die korttermyn kan eerder groter arbeidsonrus ervaar word. Deur hulle onder arbeidswetgewing in te sluit, word in die proses van die opweeg van die werknemersbelange, kanale geskep om konflik te bestuur. Hy sluit af deur te sê dat werkgewers versigtig moet wees en nie histories moet raak oor wat met die arbeidswette gebeur nie. Die feit dat werkersregte al meer uitgebrei word, is nie noodwendig negatief nie en werkgewers in die Republiek van Suid-Afrika sal moet aanvaar dat die reëls van die spel heeltemal verander het, sodat die werkgewers ook vakbonde moet betrek by die ekonomiese heropbou van die land.

Reeds voor die nuwe arbeidswetgewing op die landbou van toepassing gemaak is, spreek Van Rooyen (1991:28-29) die mening uit dat baie werkgewers in die landbou nog nie bewus is van die mate waarin die landbou reeds deur die bedrywighede van die georganiseerde arbeid geraak word nie. Vakbonde of stakings sal nie verdwyn as dit geïgnoreer of onderdruk word nie, intendeel, dit sal net

vererger. Hy sê dat baie werkgewers wil weet watter voordele arbeidswetgewing vir die boer sal inhou, maar 'n mens behoort eerder te vra wat die boer se posisie sal wees as hy sou weier om enige vorm van arbeidswetgewing te aanvaar. Hy sê dat die voordeel vir die boer dalk juis hierin geleë kan wees om te beding vir arbeidswetgewing wat toepaslik kan wees in die landbou.

Vanuit vakbondgeledere word steeds groter druk uitgeoefen om plaaswerkers as lede te werf en die vakbonde spits hulle veral toe op die arbeidsintensiewe bedrywe. Die pogings wat aangewend word om plaaswerkers te organiseer, is omvangryk, aldus Van Niekerk (De Villiers, 1990:45).

Pretorius (1994:4) waarsku dié boere dat vakbonde nou toenemend plaaswerkers werf vir hul organisasies en dat reeds op verskeie plase eise van vakbonde veroorsaak het dat dispute in die hof eindig. Hy sê verder dat die enigste aanduiding dat 'n boer lede van 'n vakbond op sy plaas het, dikwels 'n brief is wat hy in sy posbus ontvang waarin 'n klomp eise aan hom gestel word. Sulke eise sluit in kostoelaes, betaalde vakansiedae, vergoeding vir oortyd, vasgestelde werksure, voorsorgfondse en salarisverhogings van tot R400.00 per maand voor die voet. Indien die boer nie aan al die eise kan voldoen nie, word 'n dooie punt verklaar en die saak na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) verwys of 'n staking kan ook gereël word. Die TLU se woordvoerder oor arbeidsaangeleenthede, sê sy organisasie is bewus van die werksaamhede van verskeie van die vakbonde op plase.

Slabbert (De Villiers, 1989:33) het destyds 'n stelling gemaak wat net so goed as 'n voorspelling kon dien. Hy het gesê dat daar net een hofbeslissing per streek ten gunste van 'n vakbond moet wees om 'n rimpeleffek in die hele streek te laat ontstaan wat sal meebring dat vakbondvertegenwoordigers nie fisies van plaas tot plaas hoef te gaan om lede te werf nie, maar dat hulle self sal aanmeld. Die navorser ondervind hierdie gebeure dikwels wanneer 'n boer by hom "kla" dat hy nooit bewus was van vakbondbedrywighede op sy plaas nie. Dit sluit aan by hoofstuk 8 waar so 'n vraag spesifiek, in die vraelys, aan boere

gevra is.

Du Toit (1990:42) was in die vroeë negentigerjare reeds bekommerd oor vakbondbedrywighede in die landbou. Hy sê onomwonde dat vakbonde op die boere se drumpel is en dat hulle, soos werkgewers in die ander sektore van die ekonomie kan getuig, ongenooide gaste is wat nie skroom om hul politieke aspirasies deel van hul gashere se huishouding te maak nie. Hy sê ook dat plaaswerkers as lede van vakbonde by die verskillende federasies en mags-groeperinge geaffilieer word en sal hulle dus sover moontlik by nywerheids-optrede betrek word. Hierdie vakbonde is hoogs verpolitiseer en het ook die regskundige en finansiële steun van COSATU en NACTU, asook die International Federation of Plantation, Agricultural and Allied Workers, wat reeds 'n hoë vlak van kundigheid ten opsigte van onderhandelinge met werkgewers bereik het.

Daar is reeds in hoofstuk 2 daarop gewys dat konflik in alle samelewings voorkom. Uit bogenoemde is dit duidelik dat die potensiaal vir konflik op 'n plaas 'n gegewe is. Die situasie in Zimbabwe is wêreldnuus en President Thabo Mbeki neem nie sterk standpunt in teen die onwettige plaasbesettings nie, wat geen gemoedsrus vir die landbouers kan gee nie.

Agri Suid-Afrika (Agri SA), voorheen die Suid-Afrikaanse Landbou-unie (SALU), sê onomwonde dat minimumlone in die landbou die mense tot wie se voordeel dit bedoel word, juis ernstig benadeel, Van Burick (1999:13). Hy wys verder daarop dat die landbousektor se lone kumulatief tussen 1985 en 1996 met 218% gestyg het teenoor inflasie van 104% in dieselfde tydperk. Verontrustend is die werksmag wat van 1,2 miljoen tot 857 000 verminder het. Die stemme teen die instel van minimumlone vir plaaswerkers, word al dikker gemaak - die konflik-potensiaal styg.

Die minister van Arbeid sê in 'n onderhoud met Rooi (1999:8) dat daar eers wyd geraadpleeg sal word voordat minimumlone vir plaaswerkers en huis-

werkers 'n werklikheid sal word. Hy verwys ook na die 500 000 mense wat hulle werk sedert 1996 verloor het. Die vakbonde wil dit moeiliker maak om mense af te dank.

'n Baie teer punt vir enige boer is om van sy grond af te staan. Grondhervorming is in 1994 begin as een van die hoekstene van die nuwe regering se transformasieproses. Beukman (1999:3) verwys na 3 fasette van grondhervorming:

- * herverdeling behels die toekenning van grond vir staatsbesit en grond wat spesiaal vir dié doel deur die staat aangekoop is vir agtergeblewe grondloses
- * die herstel van grondregte wat deur apartheid ongedaan gemaak is, wat behels dat eise ingedien word vir vergoeding of teruggewe van grond
- * grondbesithervorming behels onder meer wetgewing wat plaaswerkers onder sekere omstandighede teen afsetting beskerm. Die nuwe minister van Landbou en Grondsake, me Thoko Didiza, neem tans die kwessie in oënskou en belowe goeie vordering in die afsienbare toekoms.

Backer (Booyens, 1999:1) is van mening dat die werkgewers nie werknemers sonder meer gaan afdank oor permanente verblyfreg of minimumlone nie. Hy voorsien nie dat minimumlone onbetaalbaar hoog sal word nie en verwys na Zimbabwe waar sowat 'n derde van werknemers se poste feitlik oornag uitgewis is met té hoë loonvasstellings. Hy is van mening dat die Suid-Afrikaanse regering nie in dié slagat sal trap nie.

Theo Pegel, uitvoerende direkteur van Vinpro, is van mening dat die enigste oplossing om konflik te voorkom op plase, is om die arbeiders aan die boer se kant te kry. Hy is verder die mening toegedaan dat boere en plaaswerkers dieselfde voel oor baie sake, maar nie saamstaan nie (Anon 1999:9).

Tydens 'n konferensie oor standaarde in die wynbedryf, het die minister van

Arbeid, Shepherd Mdladlana, gesê dat daar 'n groot gebrek aan samewerking van die boere is teenoor die Departement van Arbeid. Hy maak ook verder wilde en onbewese aantygings teen die boere deur te sê dat aspekte soos wan-gedrag deur boere teenoor hul werknemers, swak huisvesting en lae besoldiging van die landbousektor 'n swak presteerder maak op die gebied van arbeids-verhoudinge. Dit is 'n swak rekord waarop niemand trots kan wees nie (Anon, 1999:1).

Dit is sulke opruiende uitsprake wat die potensiaal vir konflik in die land-bousektor aanblaas.

Die plaasboer is dus uitgelewer aan vakbonde op die plaas, onvriendelike arbeidswetgewing met 'n meer onvriendelike minister aan die stuur van sake. Die boer sal ernstig moet waak teen verkeerde optrede om konflik aan te wakker. Dit word vir die boer aanbeveel dat, indien 'n vakbond hom nader met enige versoeke of eise, hy só 'n vakbond nie summier sal wegjaag of afjak nie. Hy kan seker maak dat die vakbond hom nie op sy plaas oorval nie, deur dit toe te laat om met hom 'n afspraak te reël op 'n latere stadium en dan intussen eerder deskundige advies in te win of hulp te kry. Hy moet vakbondverteenwoordigers nie alleen probeer te woord te staan nie, omdat hulle opgelei word om deur middel van strategieë en metodes waaraan boere nie gewoond is nie, hul eise en voorwaardes af te dwing.

Dit is dus gewens dat boere sorg sal dra dat hulle gesonde arbeidsbestuurspraktyke op hul plase sal bedryf, wat nie soseer vakbondgetalle sal beperk nie, maar die kans verskraal dat die vakbond 'n onbillike arbeidspraktyk teen 'n boer aanhangig kan maak. Sodoende kan hy konflik voorkom wat hom anders dui-sende Rande uit die sak kon jaag aan hofkoste of kon lei tot 'n staking wat sy hele boerderybedrywigheid kan ontwrig en hom dan in elk geval finansiële knak.

6.3 ONDERHANDELING MET WERKNEMERS EN VAKBONDE

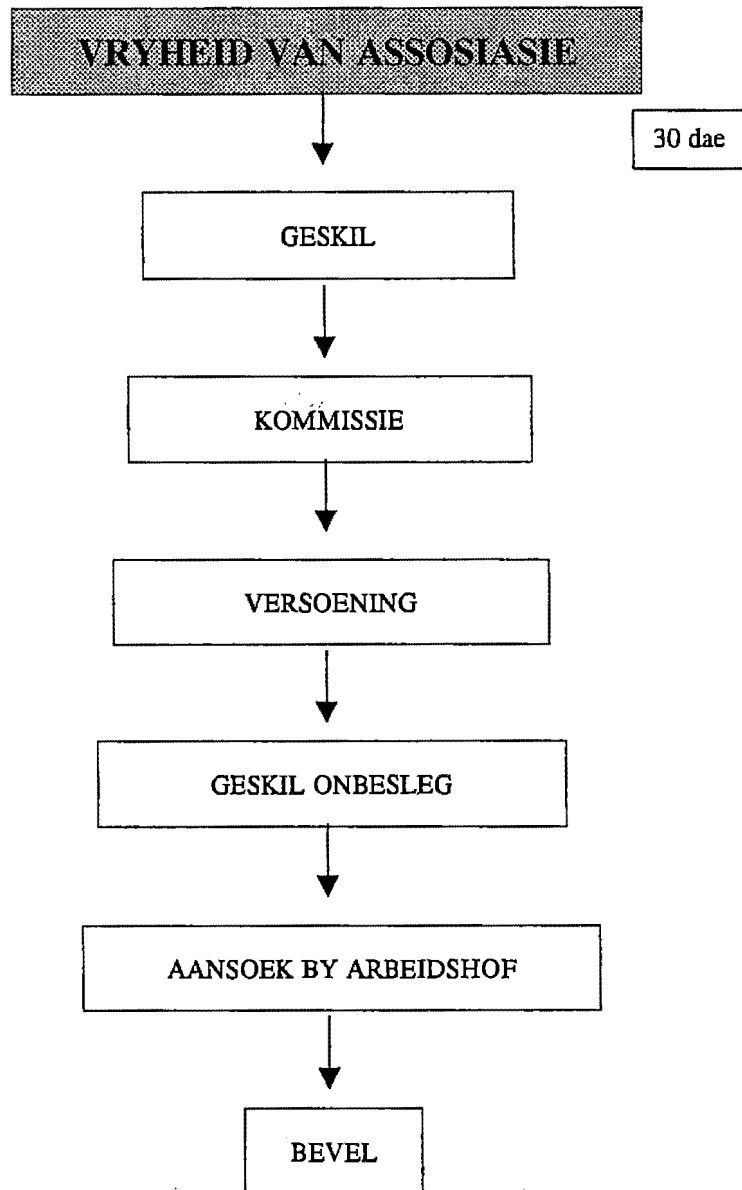
Die Wet is voorskrywend in verskeie artikels in verband met die onderhandelinge tussen werkgewers, werknemers, werkgewersorganisasies en vakbonde. Werkplekforums moet ingestel word in 'n onderneming met 'n werkers-tal van meer as 100, op aanvraag van die vakbond. Genoemde forum is dan hoofsaaklik om die onderhandelingsproses te reguleer en volgens neergelegde riglyne vlot te laat verloop.

In hoofstuk 1 word definisies van 'n vakbond gegee. Daar kan dus gesê word dat 'n vakbond uitsluitlik tot voordeel van die werknemers moet optree en nie vir eie gewin die werknemers benadeel nie of politieke aspirasies as hulle hoofdoelwit moet stel nie. Hulle moet 'n permanente organisasie wees wat ten doel het om werknemers in 'n sekere bedryf te verteenwoordig by wyse van gesamentlike onderhandelinge tussen hulle en die werkgewers, om sodoende die werknemers se arbeidslewe en algemene lewenstandaard te verbeter.

Plaaswerkers is mense wat hulle gewoonlik graag met ander plaaswerkers of groepe assosieer. Die vraag is nou of die boer die reg het om die plaaswerker te verbied om tot 'n organisasie te behoort, en of die plaaswerker 'n reg het om by 'n vakbond aan te sluit. Van Jaarsveld en Van Eck (1992:165) beantwoord hierdie vraag baie duidelik wanneer hulle daarop wys dat dit 'n internasionaal erkende reg is van vryheid tot assosiasie wat in artikel 2 van Konvensie 87 van die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) vervat is en soos volg lees: "Werkers en werkgewers, sonder enige onderskeid hoegenaamd, het die reg om, behoudens slegs die reëls van die betrokke organisasie, aan te sluit by organisasies van hulle eie keuse sonder voorafgaande magtiging". Hierdie reg word ook in Suid-Afrika erken en die WAV, hoofstuk 2, word aan vryheid van assosiasie gewy, asook die algemene beskerming wat daarmee gepaard gaan. Werkers is dus geregtig om by die vakbonde van hulle keuse aan te sluit, te assosieer of te disassosieer. Die volgende figuur dui vryheid van assosiasie skematies aan.

FIGUUR 6.1:

VRYHEID VAN ASSOSIASIE



Bron: WAV Bylae 4 (aangepas vir landbou deur navorser)

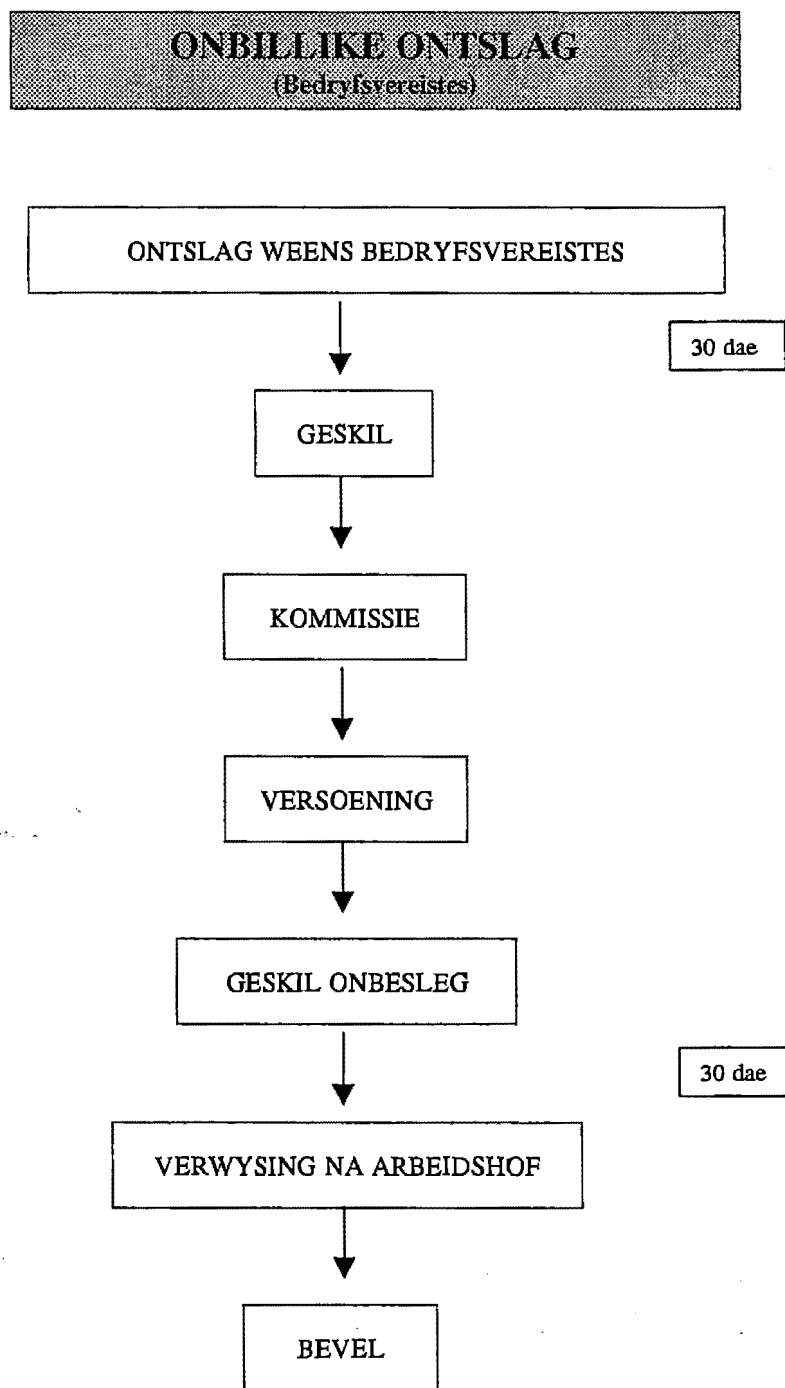
Jordaan (1989:23) wys daarop dat hierdie bepalings beteken dat plaaswerkers nou ook aan vakbonde van hulle keuse mag behoort en dit sluit selfs ongeregistreerde vakbonde in want hulle is nie onwettig nie. Die boer sal nie sy

werknemer kan ontslaan bloot omdat hy tot 'n vakbond behoort nie want so 'n ontslag sal onregmatig en onbillik wees. 'n Mens kan nie die werklikheid van vakbondwese verontagsaam nie en boonop is vakbonde reeds in die landbou bedrywig. Hy is ook van mening dat die boer se onderhandelingsposisie vergeleke met die vakbond s'n in dié stadium baie sterk is. Hy wys daarop dat dit in die verlede herhaaldelik bewys is dat die proses van onderhandeling en ooreenkoms die beste wyse is waarop konflik met die arbeidsmag beheer kan word. Ook meld hy dat weiering om te onderhandel dikwels groter arbeidsonrus veroorsaak wat daartoe kan lei dat werkers hul griewe op ander en dikwels onbeheerbare wyses probeer lug.

Artikel 189 van die WAV gee die verskillende items wat nagekom moet word vir onderhandeling of konsultering, voor 'n ontslag as gevolg van die bedryfsvereistes van die werkgewer. Indien hierdie items nie nagekom word en die konsultering óf met die werknemers óf met die geregistreerde vakbond nie deeglik gedoen is nie, kan dit as 'n onbillike ontslag geag word en deur óf die werknemer óf die vakbond na die KVBA verwys word vir beslegting.

'n Skematiese voorstel, wat aangepas is vir die landbou, word hier onder ter verduideliking gegee.

FIGUUR 6.2: ONBILLIKE ONTSLAG - BEDRYFSVEREISTES



Bron: WAV Bylae 4 (aangepas vir landbou deur navorsers)

Hoofstuk III, artikel 11 tot 34, gee aan 'n vakbond die reg om, nadat hy die meerderheid werknemers in 'n onderneming gewerf het, 'n vergadering met die werkgewer te reël.

'n Vakbond kan, volgens sy konstitusie, werksvloerverteenwoordigers verkies wat werknemers van die boer is en waaroor hy geen beheer het nie, sodra die vakbond die meerderheid van die plaaswerkers op die plaas verteenwoordig. Hierdie werksvloerverteenwoordigers rig dan sekere versoeke tot die boer om op sekere tye vakbondvergaderings by te woon of opleiding te ondergaan. Hierdie toegewings aan hulle word vervat in 'n erkenningsooreenkoms wat met die vakbond aangegaan word. Die boere word egter aangeraai om nie halsoorkop só 'n erkenningsooreenkoms met 'n vakbond aan te gaan nie, maar om eerder 'n tydelike ooreenkoms te bereik waarvolgens sulke eise of toegewings tot die minimum beperk kan word. Artikel 13 bepaal dat as die werknemer op 'n voorgeskrewe vorm by die werkgewer aansoek doen om 'n bedrag af te trek van sy besoldiging en oor te betaal aan die vakbond, hy dit nie mag weier nie. Die boer moet sy reg van toegang op sy plaas sover moontlik toepas om die vakbond te dwing om slegs per afspraak sy plaas te kan betree.

Die hoofstuk sluit ook bedingingsrade en werkplekooreenkomste in. Hoofstuk V beskryf die instelling en bedryf van werkplekforums wat ook 'n onderhandelingsforum is. Artikel 21 bepaal dan ook dat die werkgewer binne 30 dae moet reageer en dat 'n vergadering gehou moet word. Tydens so 'n vergadering stel die vakbond dan die werkgewer in kennis wie sy lede is en die verifiëring van handtekeninge kan gereël word, indien daar enige dispuut oor moontlike vervalsings bestaan. Verder word dan onderhandel oor die datums wat die vakbondbydraes maandeliks afgetrek word van die werknemer se loon en gewoonlik die bankrekeningnommer van die vakbond waar die geld inbetaal moet word. Daar word dan ook onderhandel oor hoe, waar en waarom die vakbondamptenaar toegang tot die werkplek sal hê. Die vakbond wil gewoonlik 2 tot 3 weke per jaar betaalde verlof vir die werksvloerverteenwoordiger ("shop steward") hê, maar artikel 15(2) is baie duidelik dat oor die hoeveelheid dae

onderhandel moet word met die werkgewer en eers dan ooreengekom moet word.

'n Tweede vergadering word gewoonlik belê met loonsonderhandelinge en diensvoorwaardes bo-aan die agenda. Die vakbond het beloftes teenoor die werknemers gemaak wat hy dan tydens onderhandelinge moet probeer verkry van die boer. 'n Onafhanklike vakbond (wat nie by COSATU geaffilieer is nie) is meestal nog militant en baie onkundig in hierdie verband. Dit blyk vir die navorser dat die COSATU-geaffilieerde vakbonde redelike goeie opleiding gee aan hulle onderhandelaars, terwyl die NACTU-geaffilieerde vakbonde ook nog 'n domastrante en militante houding inneem. Alhoewel COSATU somtyds sukkel om by te bly met die ekonomiese en maatskaplike werklikheid wat 'n vryemark-ekonomie vereis, is hy omtrent die enigste gedissiplineerde en ordelike organisasiestruktuur wat tot op voetsoolvlak wesenlike invloed en oortuigingskrag het.

Beukman (1999:15) haal die minister van Arbeid, Shepherd Mdladlana, aan waar hy 'n waarskuwing tot die landbousektor rig dat uitbuiting van werknemers nie kan voortgaan nie. Hy sê verder dat arbeidswette nie gaan verander nie omdat dié wette grootliks beskou kan word as 'n verlengstuk van menseregte wat reeds in die Grondwet verskans is en daarom nie vermy kan word nie. Die minister het voorts gesê indien enige verandering moet plaasvind, dit nog lank kan duur want dit moet nog eers onderhandel word, dan na NEOAR gaan en daarna na die Parlement se portefeuljekomitee om sy stempel daarop te druk. Bogenoemde benadruk die feit dat alles in die arbeidsveld om onderhandelinge gaan.

6.4 GESKILBESLEGTING IN DIE WERKSPEK

Die WAV is voorskriftelik oor hoe die werkgewer 'n geskil in 'n werkspek kan oplos. Hierdie geskilbeslegting moet onder alle omstandighede 'n billike en regverdige prosedure insluit, waartydens die werknemer die geleentheid gegun

word om sy kant van die saak te stel en om verteenwoordig te word. Geskilbeslegting in die werksplek het verskillende meganismes wat tot die werkgewer se beskikking is, naamlik dissiplinêre aksies en griewe-prosedure wat gevolg behoort te word. Indien een van die partye dan nie tevrede is met die proses wat gevolg is of die aksies wat geneem is nie, kan die geskil na die KVBA verwys word vir beslegting.

Voordat die beslegting onder beskerming van die Kommissie plaasvind het die werkgewer egter 'n prosedure om te volg voordat ontslag kan plaasvind. Hierdie billike prosedure word in bylae agt van die WAV beskryf. Die navorser gaan egter net die punte uitlig wat op hierdie navorsing van toepassing is.

6.4.1 Dissiplinêre proses

'n Effektiewe werksmag is ook 'n gedissiplineerde werksmag. Die handhawing van dissipline is 'n belangrike deel van enige werkgewer se bestuurstaak. Die dissiplinêre proses word aangewend om onaanvaarbare en onbevredigende gedrag te korrigeer en te ontmoedig, aldus De Beer (1992:69-70). Hy gee verdere riglyne vir die effektiewe toepassing van dissipline:

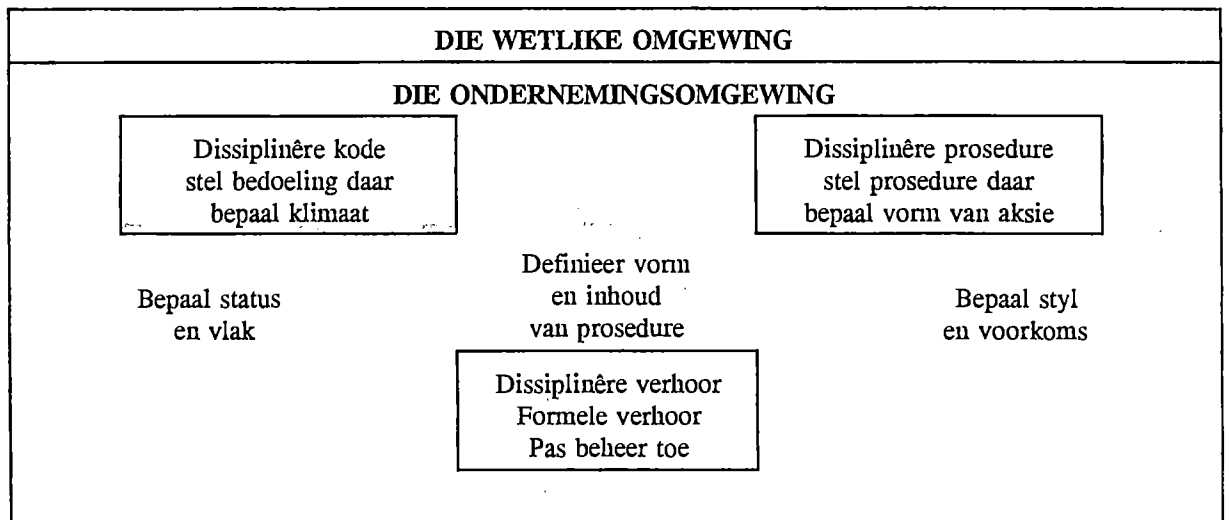
- * dissipline behoort gerig te wees op die korrigering van gedrag eerder as op straf
- * dissipline moet in ooreenstemming met 'n dissiplinêre kode en prosedure toegepas word. Die prosedure moet in 'n dokument vervat word wat tot beskikking van al die werknemers is, sodat elkeen kan weet wat van hom verwag word en watter tipe straf hy sal ontvang vir 'n oortreding
- * dissipline behoort in progressiewe stappe toegepas te word, beginnende by 'n informele tereg wysiging (mondelinge waarskuwing), waarna formele waarskuwings volg wat kan lei tot sy ontslag
- * die werkgewer mag die werknemer summier ontslaan vir sekere oortredings ná 'n dissiplinêre verhoor gehou is en die werknemer skuldig bevind is
- * die dissiplinêre proses moet konsekwent, regverdig en op die punt af

toegepas word

- * rekord moet gehou word van oortredings van 'n werknemer, asook van die dissiplinêre stappe geneem teen so 'n werknemer
- * die werknemer behoort ten minste 24 uur vooraf kennis te kry van 'n dissiplinêre ondersoek of verhoor teen hom waarop die aanklagtes teen hom vermeld word met die datum, tyd en lokaal vir die ondersoek.

In die nuwe WAV het die dissiplinêre kode en prosedure nie verander nie. In figuur 6.3 word 'n skematiese voorstelling ter verduideliking van die dissiplinêre kode, prosedure en verhoor wat daarop volg, gegee.

FIGUUR 6.3: DIE DISSIPLINÊRE KODE, PROSEDURE EN VERHOOR



BRON: Botha (1992:145)

Van Jaarsveld en Van Eck (1992:274-276) doen die volgende vereistes aan die hand vir 'n billike dissiplinêre verhoor:

- * die werknemer moet volledig in kennis gestel word van die klagtes wat teen hom aanhangig gemaak word
- * hy moet tydig vooraf omtrent die klagtes ingelig word, asook wanneer en waar die verhoor sal plaasvind
- * die dissiplinêre verhoor moet tydig plaasvind

- * die verhoor moet in die werknemer se teenwoordigheid plaasvind
- * die werknemer is geregtig om by die verhoor deur 'n regsverteenwoordiger of 'n vakbondverteenwoordiger of 'n ander personeelid verteenwoordig te word
- * die klagtes moet by die verhoor aan die werknemer gestel word en hy moet gevra word om daarop skuldig of onskuldig te pleit
- * die werknemer moet die volle geleentheid gegun word om sy saak te stel, met ander woorde sy verweere te openbaar, self getuies te roep, die persone wat teen hom getuig, te kruisverhoor, verhoë te rig, ensovoorts
- * die voorsittende beampte en sy dissiplinêre komitee moet onpartydig optree en alle tersaaklike omstandighede in verband met die klagtes met 'n oop gemoed oorweeg en
- * die redes vir die beslissing moet aan die werknemer verstrekk word.

Hulle beveel ook aan dat voor strafoplegging al die relevante feite en getuienis met verhoë, indien enige, en ook versagende omstandighede in ag geneem sal word. By die neem van 'n beslissing moet die voorsittende beampte oortuig wees dat hy die dissiplinêre maatreëls konsekwent en nie-diskriminerend toepas en die beslissing moet ook op 'n objektiewe evaluering en beoordeling berus. Ten slotte noem hulle ook dat die voorsittende beampte oortuig moet wees dat die rede vir strafoplegging, en ook indien daar ontslag sou plaasvind, van genoegsame aard is om die dissiplinering te regverdig.

Die billikheids- en regverdigheidsbeginsel is baie belangrik tydens enige dissiplinêre proses. Die Wet het twee "bene" waarop die hele proses berus en wat telkens deur die kommissaris in ag geneem moet word in enige saak wat voor hom dien, om te bepaal of die ontslag regverdig en billik was, naamlik:

* **Substantiewe billikheid**

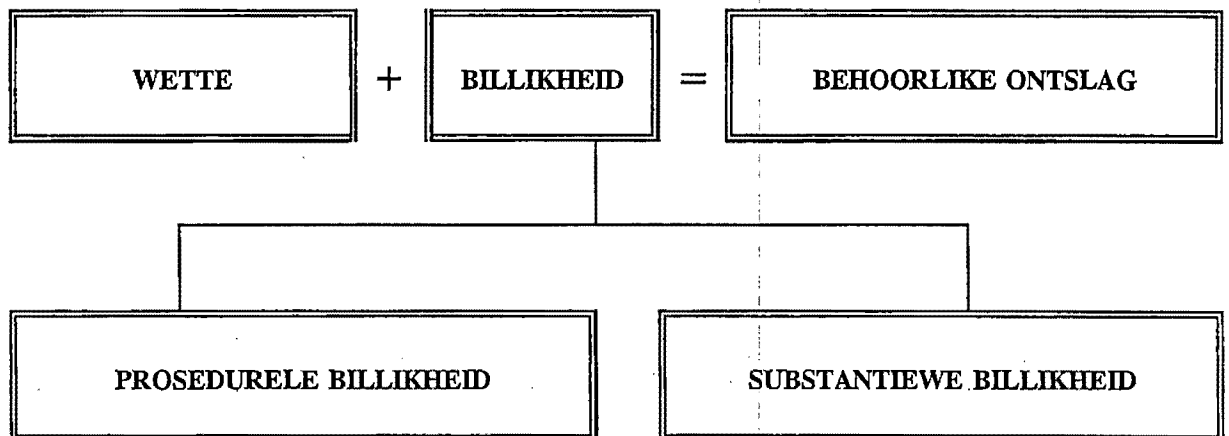
Die straf of uitspraak moet in balans met die oortreding wees. Minder ernstige oortredings behoort ligter strawwe te kry, terwyl ernstige oor-

tredings swaarder strawwe moet kry. Die straf moet ook vergelykbaar wees met strawwe wat voorheen vir soortgelyke oortredings aan ander werknemers toegeken is. Dit dui op die konsekwentheid van die toepassing van dissipline.

* **Prosedurele billikheid**

'n Spesifieke regverdige proses moet gevolg word in die toepassing van dissipline. Die beskuldigde moet die geleentheid kry om sy kant van die saak te stel, verteenwoordig te word deur die werksvloerverteenwoordiger of 'n medewerknemer, asook 'n tolk en sy getuies te kan gebruik vir sy verdediging. Die prosedure moet ook konsekwent en in ooreenstemming met vorige strawwe vir ooreenstemmende oortredings wees (De Beer 1992:71). Figuur 6.4 toon aan hoe die bogenoemde twee beginsels in die praktyk toegepas moet word. Weer eens het daar geen verandering plaasgevind vanaf die ou WAV na die nuwe WAV nie.

FIGUUR 6.4: BASIS VIR KORREKTE ONTSLAG



BRON: Botha (1992:164)

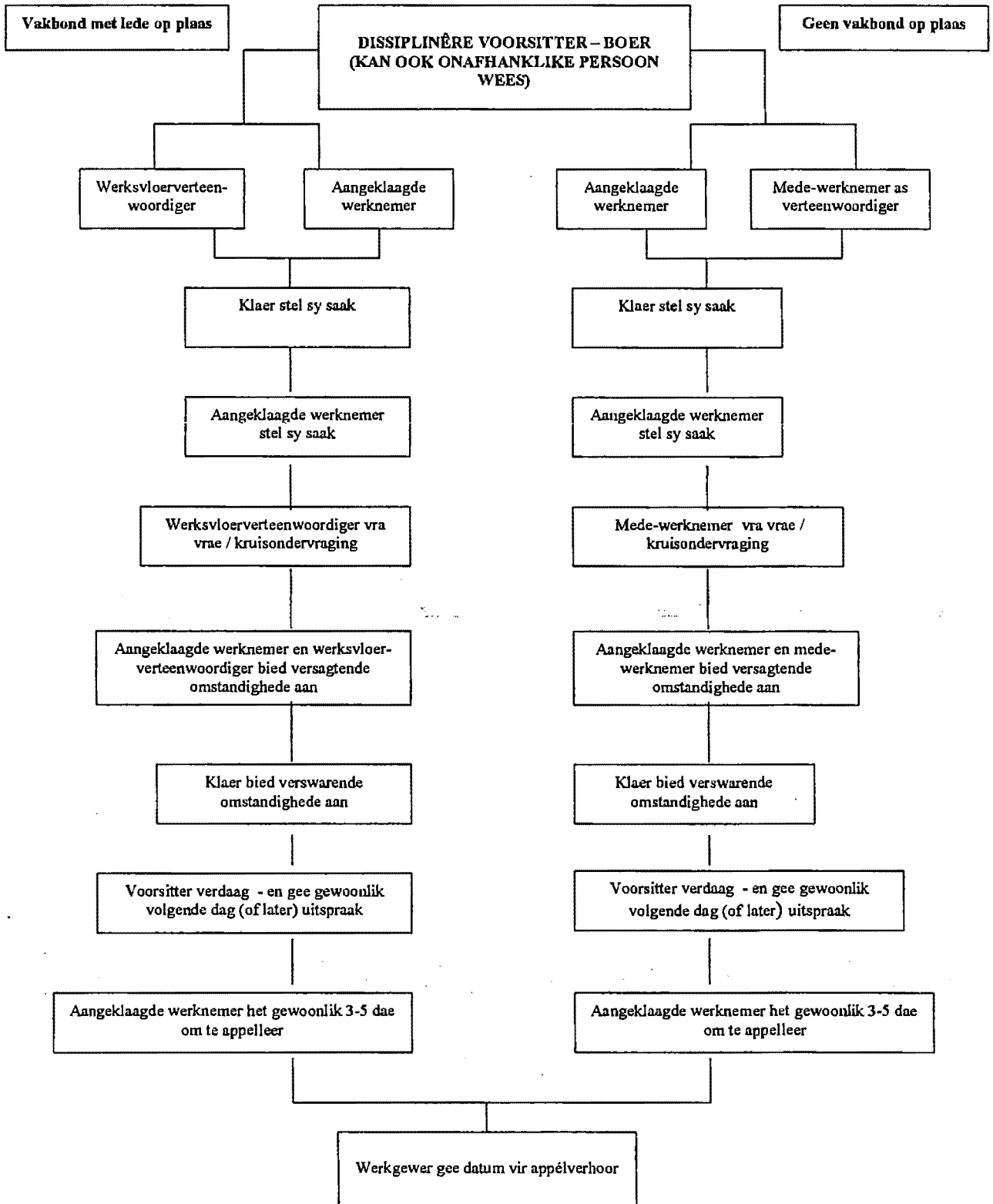
Dit dien vermeld te word dat waar die boer op sy plaas nie 'n hiërargiese struktuur het nie, hy dus die voorsittende beampte en die klaer sal wees en ook die uitspraak gee. Groot versigtigheid sal aan die dag gelê moet word dat onder

geen omstandighede van die prosedure of die kode afgewyk kan word nie. Re-sente uitsprake in die Arbeidshof bepaal dat dieselfde persoon wat die klaer is ook die voorsittende beampte kan wees en ook die dissiplinêre aksie wat geneem moet word, kan bepaal. Daar is egter een voorbehoud en dit is dat die voorsittende beampte moet kan bewys dat hy objektief die saak behandel het. Laasgenoemde dra natuurlik nie die goedkeuring van die vakbonde weg nie om rede hulle altyd aandring op 'n objektiewe voorsittende beampte wat gewoonlik nie deel is van die onderneming nie. Om 'n onafhanklike voorsittende beampte aan te stel is natuurlik addisionele koste vir die boer terwyl die plaaswerker geen ekstra koste het om sy werksvloerverteenwoordiger as verteenwoordiger te hê nie.

Nadat die werknemer wat aangekla gaan word ten minste 24 uur kennis ontvang het van 'n dissiplinêre verhoor met die klagte/s, datum, tyd en lokaal word die dissiplinêre voorsitter aangestel deur die boer. In die Bylae verskyn 'n voorbeeld van kennisgewing van 'n dissiplinêre verhoor.

Die ooreenkoms en verskille tussen vakbondelede en nie-vakbondlede se dissiplinêre proses word in figuur 6.5 aangedui soos wat dit in die praktyk, volgens die WAV, uitgevoer word.

FIGUUR 6.5: VERSKILLE / OOREENKOMS - DISSIPLINÊRE PROSES



Saangestel deur die navorser

Bogenoemde proses moet op skrif gestel word en 'n afskrif moet aan die beskuldigde oorhandig word, ook moet dit duidelik aan hom gestel word dat hy die reg tot appél het teen die beslissing van die voorsittende beampte. Die aangeklaagde moet ook op sy reg gewys word dat hy die saak, indien hy ontslaan is, na die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) kan verwys. Hy kan egter nie vir 'n onbepaalde tyd ná die beslissing appelleer nie en 'n billike tyd, wat sowat 72 uur kan wees, word aanbeveel. Dit moet in gedagte gehou word dat 'n boete of lyfstraf nie in 'n dissiplinêre kode vervat kan word nie en dat elke waarskuwing 'n geldigheidstydperk het. Sou die werknemer binne sodanige tydperk dieselfde oortreding begaan, kan dit as verwarende omstandighede dien by strafoplegging. Verkeerde strafoplegging kan verreikende gevolge vir die boer inhou deurdat hy van 'n onbillike ontslag aangekla kan word en dit by die KVBA of selfs in die Arbeidshof kan eindig, wat 'n groot finansiële las onnodig op die boer kan plaas. De Bruyn (1995:11) waarsku die boere dat regskostes as gevolg van 'n onbillike ontslag, wat foutiewe ontslag- of afdankingsprosedures insluit, in die KVBA of Arbeidshof kan dien en die bedrag aan regskostes kan vir die werkgewer tussen R5 000.00 en R30 000.00 beloop.

Alle werkgewers moet genoemde dissiplinêre kodes in die werksplek hê wat die vereiste gedragsnorme vir hulle werknemers bepaal wat sal wissel afhangende van die grootte en aard van die werkgewer se besigheid. Dit is dus logies dat 'n groot besigheid 'n meer formele benadering tot dissipline vereis. Dit verander nie by 'n kleiner besigheid wat betref konsekwentheid van die werkgewer en gedragsnorme van die werknemers nie. Die werkgewer moet poog om met die gegradeerde dissiplinêre maatreëls, soos berading en waarskuwings, die werknemers se gedrag reg te stel.

Alhoewel die Wet voorskryf dat formele prosedures nie altyd gebruik hoef te word telkens wanneer reëls oortree is nie, beveel die navorser aan dat die werkgewer nie sal afwyk van sy prosedures nie. Vir minder ernstige oortredings moet enige dissiplinêre aksie, al is dit berading of regstelling, ook op

skrif gestel word.

Herhaalde wangedrag sal waarskuwings regverdig en meer ernstige wangedrag sal 'n finale waarskuwing regverdig of dit kan ook optrede insluit tot net minder as ontslag. Die Wet beveel aan dat ontslag slegs in gevalle van ernstige wangedrag of herhaalde oortredings sal plaasvind. Die navorser rig 'n waarskuwing tot werkgewers, dat al is dit 'n ernstige oortreding wat ontslag regverdig, maar dit die eerste oortreding is, om sodanige dissiplinêre aksie met groot omsigtigheid te hanteer. Die Wet maak voorsiening dat faktore soos die omstandighede van die werknemer wat diensjare, vorige dissiplinêre rekord, persoonlike omstandighede, aard van die werk en die omstandighede rondom die oortreding self, in ag geneem moet word. Ernstige wangedrag moet nog op sy eie meriete beoordeel word, al is dit growwe oneerlikheid, opsetlike beskadiging van die werkgewer se eiendom, opsetlike bedreiging van die veiligheid van andere, 'n fisiese aanval op die werkgewer of 'n medewerknemer of kliënt en growwe insubordinasie.

Dit moet egter nie uit die oog verloor word nie dat, al word die saak op meriete behandel, 'n ontslag nie billik sal wees as dit nie aan die vereistes van Artikel 188 voldoen nie.

Met die huidige arbeidsbedeling maak die vakbonde maklik gebruik van die KVBA; enige saak wat na hulle mening net dui op 'n onbillike ontslag, word na dié KVBA verwys. In die Bylaes word 'n verkorte dissiplinêre kode en prosedure as riglyn gegee.

6.4.2 Griewe-prosedure

Elke onderneming moet ook 'n griewe-prosedure hê waarvan elke werknemer in die onderneming bewus is. Dit word aanbeveel dat die werkgewer die dissiplinêre kode, prosedure asook die griewe-prosedure op 'n kennisgewingbord aanbring waar elke werknemer dit kan lees. 'n Griewe-prosedure moet

glad nie ingewikkeld wees nie, maar moet nogtans 'n goeie riglyn vir die werknemer gee om sy grief te lug. In die bylaes word só 'n voorbeeld as riglyn vir die boer gegee.

Sodanige griewe-prosedure behoort die volgende punte te bevat:

- * 'n grief behoort mondelings opgelos te word nadat die werknemer dit aanhangig gemaak het
- * indien die grief onopgelos bly, moet die werknemer dit op skrif stel en aan die werkgewer oorhandig
- * die werkgewer behoort binne twee dae (indien moontlik) skriftelik aandag aan die grief te gee
- * indien die werknemer nog nie tevrede is nie, kan hy dit na hoër gesag verwys in die onderneming (indien beskikbaar)
- * indien die werkgewer die hoogste gesag is, sal die werknemer genoodsaak wees om die grief na 'n derde party te verwys of die werkgewer kan 'n onafhanklike persoon nader om die grief op te los
- * indien die grief dan steeds onopgelos is, kan die werknemer dit na die KVBA verwys vir beslegting onder die afdeling van 'n onbillike arbeidspraktyk

6.4.3 Ontslagprosedure

Hoofstuk VIII van die WAV bepaal hoe 'n ontslag moet plaasvind om regverdig en billik te wees en hierdie hoofstuk moet saamgelees word met Bylae 8 van genoemde wet.

Artikel 186 omskryf die betekenis van ontslag soos volg:

- * dat 'n werkgewer 'n dienskontrak met of sonder kennisgewing beëindig het
- * dat 'n werknemer redelikerwys van die werkgewer verwag het om 'n

vastetermyndienskontrak op dieselfde of soortgelyke voorwaardes te hernieu, terwyl die werkgewer aangebied het om dit op minder gunstige voorwaardes te hernieu, of dit nie hernieu het 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 ná 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, maar geweier het om ander 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.

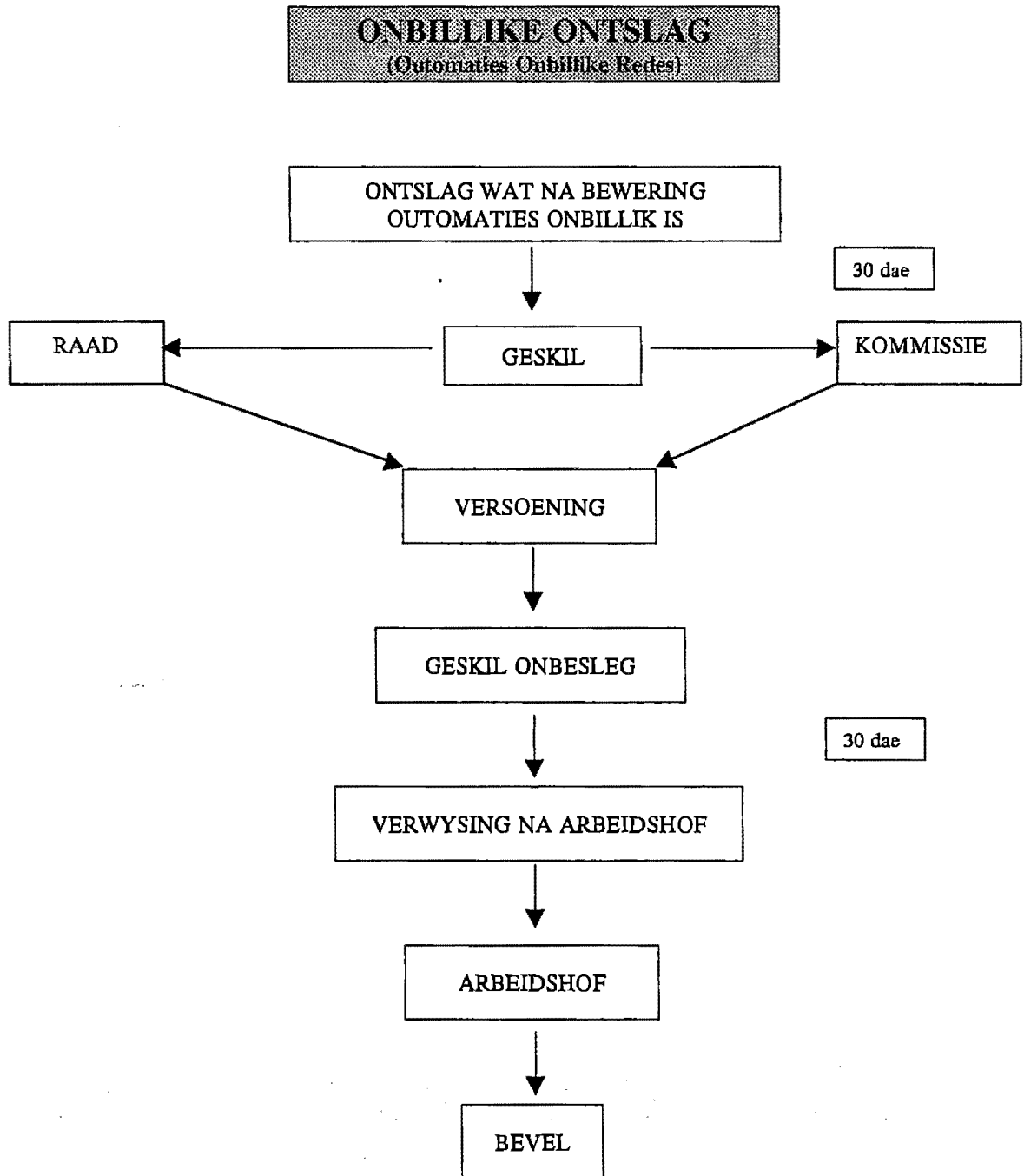
Die Wet omskryf ook sekere gevalle waar ontslag outomaties onbillik is volgens artikel 187, indien die rede vir ontslag die volgende is:

- * dat die werknemer aan 'n staking of protesoptrede wat aan die bepalings van Hoofstuk IV voldoen, deelgeneem het of dit gesteun het of 'n voorname te kenne gegee het om daaraan deel te neem of dit te steun
- * dat die werknemer geweier het om enige werk te doen van 'n werknemer wat op daardie stadium deelgeneem het aan 'n staking, wat aan die bepalings van hoofstuk IV voldoen het, tensy daardie werk 'n noodsaaklike diens is
- * om die werknemer te verplig om 'n eis ten opsigte van enige aangeleentheid van onderlinge belang tussen die werkgewer en werknemer te aanvaar
- * dat die werknemer stappe gedoen het teen die werkgewer deur:
 - ** enige reg uit te oefen wat by hierdie wet verleen word of

- ** deel te neem aan enige verrigtinge ingevolge hierdie wet
- * die werknemer se swangerskap of voorgenome swangerskap of enige rede wat met haar swangerskap verband hou
- * dat die werkgewer onbillik gediskrimineer het teen 'n werknemer, regstreeks of onregstreeks, op enige arbitrêre grond, wat insluit ras, geslagtelikheid, geslag, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, gewete, geloof, politieke mening, kultuur, taal, huwelikstaat of gesinsverantwoordelikheid.

FIGUUR 6.6:

ONBILLIKE ONTSLAG - OUTOMATIES



Bron: WAV Bylae 4

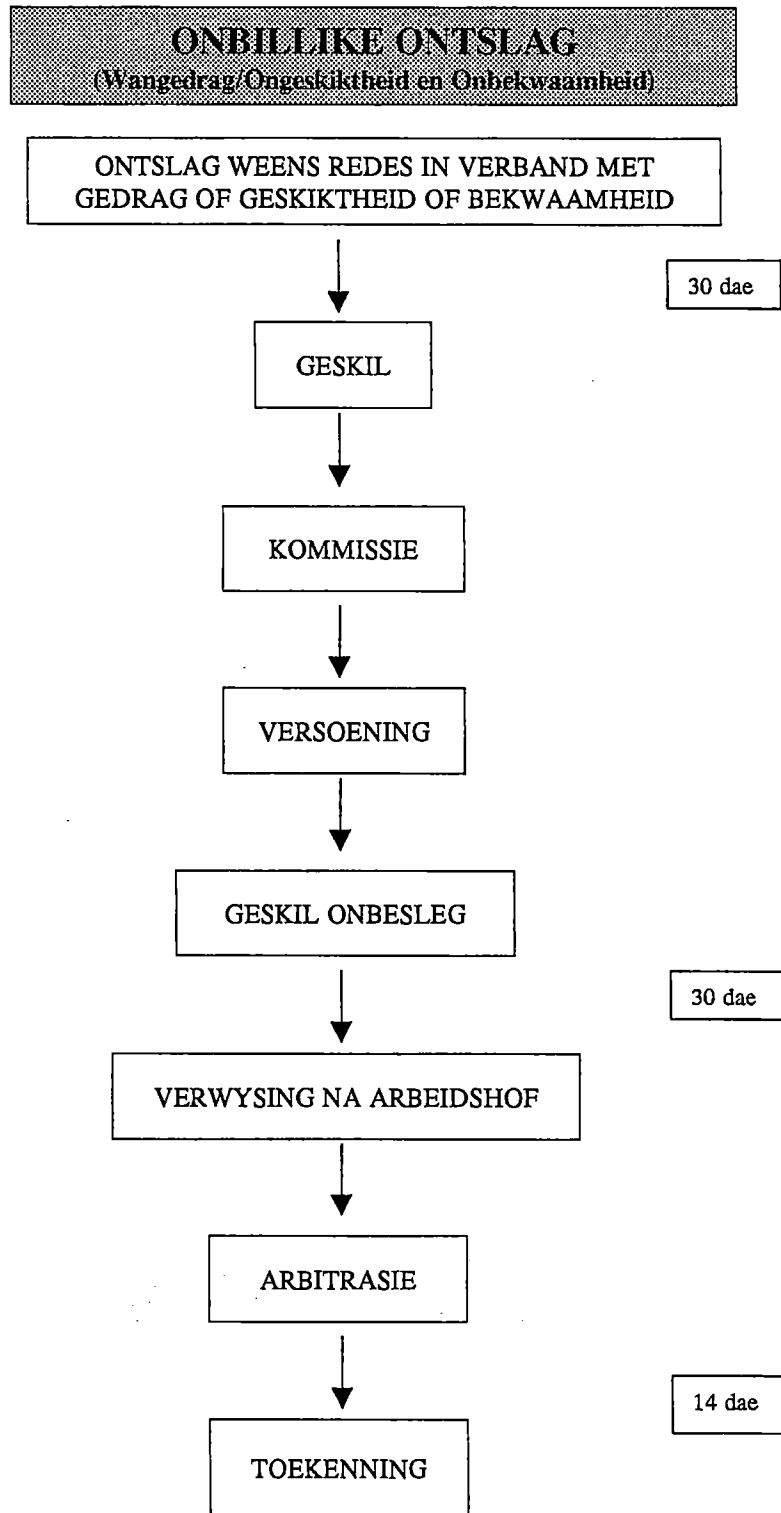
Daar is wel gevalle waar 'n ontslag billik kan wees:

- * indien die rede vir die ontslag gegrond is op 'n inherente vereiste van die bepaalde werk
- * indien die werknemer die gewone aftree-ouderdom bereik het vir persone in daardie tipe werk

Indien 'n werkgewer in gebreke bly om te bewys dat:

- * die rede vir ontslag 'n billike rede is wat verband hou met die werknemer se gedrag, geskiktheid of bekwaamheid of wat gegrond is op die werkgewer se bedryfsvereistes
- * die ontslag gedoen is ooreenkomstig 'n billike prosedure

FIGUUR 6.7: ONBILLIKE ONTSLAG - WANGEDRAG



Bron: WAV Bylae 4 (aangepas vir die landbou deur die navorser)

Ten einde te bepaal of 'n billike prosedure gevolg is, moet die goeie praktykskode wat in hierdie Wet vervat is, nagekom word.

'n Omstrede artikel in die Wet omskryf die prosedures wat gevolg moet word wanneer ontslag moet plaasvind wanneer een of meer werknemers ontslaan word weens redes gegrond op die werkgewer se bedryfsvereistes. Artikel 189 bepaal die volgende:

- * die werkgewer moet oorleg pleeg met werknemers volgens die voorgeskrewe kollektiewe ooreenkoms
- * die werkgewer moet oorleg pleeg met lede van 'n werkplekforum
- * die werkgewer moet oorleg pleeg met enige geregistreerde vakbond wie se lede waarskynlik deur die beoogde ontslag geraak sal word
- * die werkgewer moet oorleg pleeg met die werknemers, indien daar nie 'n vakbond is nie, wat deur die beoogde ontslag geraak sal word of met hulle verteenwoordiger

Die partye moet konsensus bereik tydens bogenoemde konsultasieproses oor maatreëls om die ontslag te vermy, om die getal persone wat ontslaan word tot die minimum te beperk, om die tydsberekening van ontslag te verander, asook die nadelige gevolge te versag. Verder moet die metode vir selektering en die uittreeloon bepaal word. Skriftelike inligting, wat finansiële state insluit, kan deur die ander party aangevra word en moet dan deur die werkgewer voorgelê word.

Bylae 8 van die Wet bevat 'n Goeie Praktykskode vir ontslag. Tydens enige geskil rakende ontslag, word gekyk of hierdie riglyne nagevolg is. 'n Ontslag is onbillik indien dit nie om 'n billike rede en ooreenkomstig 'n billike prosedure geskied nie, al voldoen dit aan enige tydperk van kennisgewing in 'n dienskontrak of wetgewing wat diens reël. Die billikheid word bepaal aan die hand van die feite van die saak en of ontslag as straf geregverdig is.

Hierdie Wet erken egter net drie gronde waarop diensbeëindiging regtens geregverdig is, naamlik;

- * die gedrag van die werknemer
- * die geskiktheid of bekwaamheid van die werknemer
- * die bedryfsvereistes van die werkgewer se besigheid.

Ten einde konsekwentheid te behou moet die werkgewer, ná 'n oortreding, 'n ondersoek instel ten einde vas te stel of daar 'n rede en gronde is vir ontslag. So 'n ondersoek hoef nie altyd formeel te wees nie, alhoewel die navorser dit so aanbeveel. Die werkgewer stel die werknemer van die beweerde oortredings in kennis in 'n vorm en in die taal wat die werknemer sal verstaan. Die werknemer moet sy saak kan stel in antwoord op hierdie beweerde oortredings en moet 'n redelike tyd om 'n antwoord voor te berei, gegun word. Hy is ook geregtig op 'n vakbondverteenvoerder of 'n mede-werknemer as verteenwoordiger. Die notules moet op skrif gestel word en na die ondersoek en die besluit wat geneem is, moet dit aan die werknemer oorgedra word. Indien die werknemer ontslaan word moet die rede vir ontslag duidelik gegee word, geleentheid vir appél teen die besluit moet gegee word en die werknemer moet herinner word aan sy reg om die saak na die KVBA vir beslegting te verwys.

Die WAV vereis dat selfs die ontslag van 'n plaaswerker wat met diensaanvaarding vir 'n proeftydperk aangestel word, voorafgegaan moet word deur 'n geleentheid vir die werknemer om sy kant van die saak te stel, met ander woorde 'n dissiplinêre verhoor, en om deur 'n vakbondverteenvoerder of 'n mede-werknemer bygestaan te word. Die tradisionele manier om 'n persoon na sy proeftydperk slegs af te dank, is 'n onbillike ontslag.

Summiere ontslag (dit is wanneer 'n werknemer sonder enige kennistydperk ontslaan word) sal alleenlik billik wees in gevalle waar ernstige wangedrag bewys kan word, wat ook die voortsetting van die dienskontrak onmoontlik maak. Voorbeelde van ernstige wangedrag sluit in aanranding, growwe oneerlikheid (bedrog / diefstal), opsetlike beskadiging van die werkgewer se

eiendom en growwe insubordinasie. Ook in die geval van summiere ontslag moet die werkgewer 'n billike prosedure volg. Daar moet dus eers 'n disiplinêre verhoor gehou word soos hierbo na verwys is. Na afloop van die verhoor kan die werknemer dan summier ontslaan word, wat beteken dat die dienskontrak onmiddellik beëindig word.

'n Werknemer het ook die reg om 'n dienskontrak sonder kennisgewing te beëindig in gevalle waar die werkgewer byvoorbeeld substantiewe kontrakbreuk gepleeg het. 'n Voorbeeld hiervan is wanneer die werkgewer versuim om die werknemer se loon te betaal.

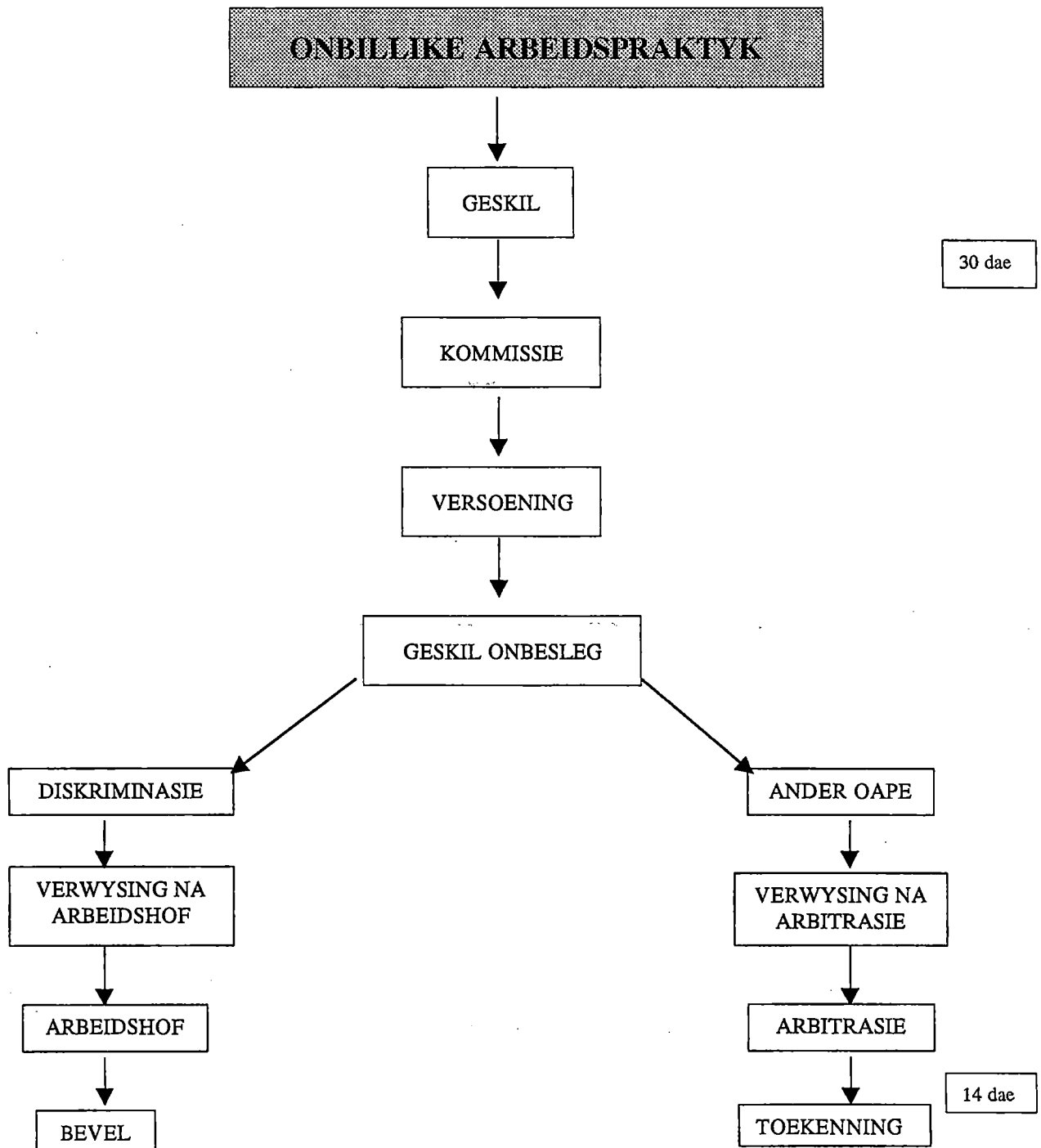
'n Belangrike punt wat alle werkgewers in gedagte moet hou, is dat indien enige disiplinêre stappe teen 'n vakbondvertegenwoordiger ("shop steward") geneem word, behoort die vakbond in kennis gestel te word en, indien nodig, moet daar met sodanige vakbond oorleg gepleeg word.

6.4.4. Onbillike arbeidspraktyk (OAP)

Die WAV omskryf 'n onbillike arbeidspraktyk as enige onbillike handeling of versuim wat tussen 'n werkgewer en 'n werknemer ontstaan het in die werkplek. Die werknemer is dus nie afgedank nie, maar is steeds in diens van die werkgewer terwyl hy 'n onbillike arbeidspraktyk na die KVBA verwys. Dit behels ondermeer ook die onbillike optrede van 'n werkgewer met betrekking tot die bevordering of demovering van 'n werknemer en ook graderings of opleiding. Dit sluit ook verskaffing van voordele aan 'n werknemer in, die onbillike skorsing van 'n werknemer of enige ander disiplinêre optrede buiten ontslag.

In die volgende figuur is 'n skematiese voorstelling van wanneer 'n geskil ontstaan as gevolg van 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk en hoe die prosedure verloop indien die geskil ná versoening steeds onbesleg bly.

FIGUUR 6.8: ONBILLIKE ARBEIDSPRAKTYK (OAP)



Bron: WAV Bylae 4 (aangepas vir die landbou deur die navorser)

'n Omstrede item wat ook 'n onbillike arbeidspraktyk is en verwys kan word na die KVBA, is wanneer die werkgewer versuim of weier om 'n voormalige werknemer ingevolge enige ooreenkoms in diens te herstel of weer aan te stel. Hierdie item het al vir menige werkgewers duisende rande uit die sak gejaag omdat die werkgewers aangekla is, alhoewel hulle nooit enige belofte van indiensname of herindiensname gemaak het nie en die bewerings dan vals is. 'n Geskil moet ook skriftelik na die KVBA verwys word en na versoening of bemiddeling kan dit na arbitrasie verwys word.

6.5. KOMMISSIE VIR VERSOENING, BEMIDDELING EN ARBITRASIE

Die Kommissie vir Versoening, Bemiddeling en Arbitrasie (KVBA) is 'n regs-persoon, onafhanklik van die staat, enige politieke party, vakbond of werkgewersorganisasie. Die KVBA het die Nywerheidshof wat onder die ou WAV bestaan het, vervang. Die KVBA het jurisdiksie en kantore in al die provinsies van die Republiek van Suid-Afrika. 'n Beheerliggaam beheer en bestuur die handeling van die Kommissie, wat bestaan uit 'n voorsitter en 9 ander lede wat deur die NEOAR benoem is en deur die Minister vir 'n tydperk van 3 jaar aangestel is. Hierdie beheerliggaam stel dan soveel voldoende gekwalifiseerde persone aan as kommissarisse wat hy mag nodig ag, om die werksaamhede ingevolge die WAV of enige ander Wet te verrig. 'n Kommissaris kan op óf 'n heeltydse óf 'n deeltydse grondslag aangestel word en 'n senior kommissaris word sonder 'n proeftydperk aangestel.

Beslegting van geskille onder beskerming van die KVBA word in deel C in hoofstuk sewe van die WAV beskryf. Die Kommissie moet 'n kommissaris aanstel wat moet poog om die geskil te besleg wat na hom verwys is, ingevolge artikel 134 of enige ander artikel van die WAV. Indien 'n geskil onbesleg bly ná versoening, moet dit na arbitrasie verwys word indien een van die twee partye daarom aansoek doen. 'n Kommissaris moet 'n geskil binne dertig dae na verwysing besleg, tensy die partye ooreenkom om die tydperk te verleng. 'n Kommissaris het redelike wye magte om hierdie proses van versoening te laat

slaag.

Die party wat die geskil skriftelik na die Kommissie verwys, moet 'n vakbond, 'n werknemer, een of meer vakbonde of werknemers aan die een kant wees en 'n werkgewersorganisasie, 'n werkgewer, een of meer werkgewersorganisasies of werkgewers aan die ander kant.

By enige versoeningsverrigtinge kan 'n party by die geskil persoonlik verskyn of verteenwoordig word slegs deur 'n direkteur of werknemer van die party of enige lid, ampsdraer of beampte van dié party se geregistreerde vakbond of geregistreerde werkgewersorganisasie.

By arbitrasieverrigtinge kan 'n direkteur of werknemer van die party of enige lid, ampsdraer of beampte van daardie party se geregistreerde vakbond of geregistreerde werkgewersorganisasie verskyn. 'n Regspraktisyn mag in sekere gevalle verskyn vir enige party, behalwe waar 'n geskil gearbitreer word wat verband hou met die billikheid van 'n ontslag weens redes in verband met gedrag, geskiktheid of bekwaamheid van die werknemer. Indien die partye en die kommissaris instem, kan daar wel 'n regspraktisyn verskyn, ook in genoemde gevalle.

6.5.1. Prosedure

'n Party wat 'n geskil wil verwys na die KVBA kan óf by die werkgewersorganisasie óf by die vakbond óf by die Departement van Arbeid die nodige dokumente voltooi en dit dan per geregistreerde pos of per telefaks aan die ander party en die KVBA stuur. Genoemde organisasies kan die party wat die saak verwys, adviseer in verband met die artikellys oor die aard van die geskil. Die dokumente vir verwysing van 'n geskil vir versoening moet op 'n WAV - vorm 7.11 gedoen word en onderteken word deur die verwysende party. 'n Geskil kan slegs binne 30 dae na die ontstaan van die geskil, verwys word, anders moet aansoek om kondonاسie per affidavit gedoen word. 'n Kondonاسie-

aansoek moet die mate van laatheid, redes vir laatheid, vooruitsigte op sukses en die balans van voordeel insluit, met begrip van enige nadeel vir die ander party.

Die party wat die geskil verwys, moet die KVBA kan oortuig dat 'n afskrif van die verwysing op al die ander partye tot die geskil beteken is. Die bedingingsraad of KVBA moet dan poog om die geskil deur middel van versoening of bemiddeling te besleg. Indien die geskil onbesleg bly, kan enige van die partye tot die geskil dit na arbitrasie verwys. Waar die arbiter nie jurisdiksie het nie, byvoorbeeld 'n geskil in verband met werknemers se regte, word dit na die Arbeidshof verwys vir beregting.

Indien daar 'n geskil ontstaan oor die reg van 'n werknemer op 'n skeidingsloon al dan nie, kan die werknemer die geskil na die KVBA verwys.

6.5.2. Bewyslas

Die bewyslas rus op die werkgewer om te bewys dat aantekeninge wat deur of namens hom bygehou is, korrek en volgens die neergelegde wetlike bepalings is. In 'n geval waar die werkgewer dan versuim het om sodanige aantekeninge te maak of by te hou en genoemde aantekeninge noodsaaklik is vir beslegting van 'n geskil, rus die bewyslas op die werkgewer om te bewys dat hy die Wet nagekom het.

Indien daar 'n geskil ontstaan oor ontslag, is die bewyslas op die werknemer om te bewys dat die ontslag plaasgevind het en indien die ontslag bewys is, is die bewyslas op die werkgewer om te bewys dat die ontslag regverdig en billik is. Enige geskil rakende ontslag word na die KVBA verwys.

6.5.3. Versoening en Arbitrasie

Die feit dat 'n boer 'n dienskontrak kan beëindig deur kennis te gee soos vereis

word deur die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, raak nie die reg van 'n plaaswerker om die geldigheid of billikheid van die ontslag ingevolge hoofstuk 8 van die WAV of enige ander wet te betwis nie. Sodanige geskil word as 'n beweerde onbillike ontslag ingevolge artikel 191 van die WAV na die KVBA verwys vir beslegting.

Die aangewese kommissaris poog dan om die geskil op te los deur middel van versoening of bemiddeling. Hy luister eers na beide partye se verduidelikings en redes en mag op sy diskresie dan die partye verdeel. Hy mag byvoorbeeld eers na die applikant luister en dan daarna na die respondent, wat gewoonlik die werkgewer is. Die kommissaris maak geen bevinding of toekenning nie, maar mag wel beide partye adviseer en ook 'n adviserende toekenning maak. Laasgenoemde word egter vermy deur enige kommissaris, omdat dit baie omstrede kan wees. Versoeningsverrigtinge duur gewoonlik slegs een uur, waarna 'n sertifikaat dan uitgereik word wat aandui of die versoening suksesvol of onsuksesvol besleg is. Indien 'n ooreenkoms bereik is tussen die partye, wat gewoonlik 'n monetêre waarde het, word 'n skriftelike dokument uitgereik wat die bepalings van die ooreenkoms bevat. Indien die geskil onbesleg bly, word dit ook só op die sertifikaat aangedui. Enige party kan nou die geskil na arbitrasie verwys indien die arbiter jurisdiksie in die geval sal hê, anders moet dit na die Arbeidshof verwys word.

Die WAV vereis dat die ontslag van werknemers beide substantief en prosedureel billik moet wees. Dit beteken dat die rede vir ontslag sowel as die wyse waarop die plaaswerker ontslaan word billik, moet wees. 'n Geskil wat ná versoening vir arbitrasie verwys word, moet binne 90 dae vanaf die datum dat die versoeningsverrigtinge plaasgevind het, verwys word.

Tydens arbitrasieverrigtinge is dit meer formeel waar die applikant, die respondent, sowel as die getuies, ingesweer word. Getuienis word dus onder eed afgelê en die ander party kan dan ook 'n getuie onder kruisverhoor neem. Die arbiter moet beide partye geleentheid gee vir betoog en afsluitingsargumente.

Die arbiter moet dan binne 14 dae ná die arbitrasie plaasgevind het, 'n arbitrasietoekenning maak. Alhoewel artikel 138 (10) 'n kostebevel toestaan vir beuselagtighede, vermy die kommissarisse dit in so 'n geval om 'n kostebevel teen 'n werknemer of 'n vakbond te maak.

Versoeningsverrigtinge en arbitrasies word slegs in uiterste gevalle uitgestel, met bewys van ernstige siekte. Die beleid van die KVBA is om die verrigtinge so spoedig moontlik af te handel en uitstel te ontmoedig.

6.5.4. Arbeidshof en Arbeidsappélhof

Enige party wat verrigtinge in die Arbeidshof aanhangig maak, moet eers aansoek doen om 'n saaknommer voor die betekening van enige dokumente. Dit word gedoen by die griffier van die Arbeidshof. Daarna kan dokumente op die ander partye, asook die Arbeidshof, beteken word en bewys van betekening moet ook gelewer kan word. Die dokumente waarmee verrigtinge begin word, staan bekend as die uiteensetting van eis en moet op die voorgeskrewe metode gedoen word. Die ander party moet 'n antwoord liasseer binne 10 dae na die datum waarop die uiteensetting van die eis afgelewer is.

Nadat die antwoord afgelewer is, moet die partye 'n voorverhoorkonferensie hou om ooreenstemming te bereik oor sekere items wat die saak, wanneer dit in die Arbeidshof verskyn, kan verkort. 'n Notule moet gehou word wat aan die griffier afgelewer word wat dit op die lêer liasseer en dit na die regter van die Arbeidshof deurstuur. Die regter bepaal dan of aan al die reëls voldoen is en gelas dan die griffier om die aangeleentheid vir verhoor ter rolle te plaas.

Op die gegewe datum, tyd en plek word die saak aangehoor deur 'n regter wat dan uitspraak lewer wat 'n geldige bevel van die hof is. Die regter kan ook 'n kostebevel maak. Die Arbeidshof is 'n hof van rekord en dus moet 'n oorkonde gehou word van enige uitspraak, bevinding, getuienis, beswaar, inspeksie ter plaatse en die hofverrigtinge oor die algemeen.

*** Jurisdiksie van die Arbeidshof**

Behoudens die Grondwet en die jurisdiksie van die Arbeidsappélhof, het die Arbeidshof uitsluitlike jurisdiksie ten opsigte van alle aangeleentede in gevolge die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, uitsluitende alle misdrywe begaan ingevolge die volgende artikels van laasgenoemde wet:

- ** Artikel 43 : Verbod op indiensneming van kinders onder 15 jaar
- ** Artikel 44 : Verbod of voorwaardes gestel vir indiensneming van kinders ouer as 15 jaar
- ** Artikel 46 : Verbod op hulpverlening om 'n kind in stryd met die Wet in diens te neem; Verbod op diskriminasie teen persone wat weier om kinders toe te laat om in diens te wees
- ** Artikel 48 : Verbod op dwangarbeid
- ** Artikel 90 : Verbod op openbaarmaking van inligting
- ** Artikel 92 : Verbod op dwarsboming van die Wet, onbehoorlike beënvloeding en bedrog.

Bogenoemde artikels is die enigste misdrywe wat in terme van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes begaan kan word en die landroshof kan oortreders vonnis tot 'n boete of gevangenisstraf van hoogstens 3 jaar, in die geval van die eerste vier artikels hierbo, of 1 jaar in die geval van die laaste 2 artikels hierbo. Ten aansien van enige ander oortredings van genoemde Wet het die Arbeidshof die bevoegdheid om 'n werkgewer te beboet, wat uiteengesit word in genoemde Wet in Bylae 2.

Die Arbeidshof se jurisdiksie strek egter ook wyer as die Wet op Basiese Diensvoorwaardes se bepalings, aangesien genoemde Wet daarvoor voorsiening maak dat die Arbeidshof konkurrente jurisdiksie met die siviele howe het om enige aangeleentheid betreffende 'n dienskontrak aan te hoor, ongeag of 'n basiese diensvoorwaarde deel vorm van die kontrak. Waar dit dus gaan oor 'n gewone kontraktuele geskil in terme van 'n dienskontrak, kan die Arbeidshof

die geskil aanhoor en daaroor beslis.

Ten spyte daarvan dat die Arbeidshof uitsluitlik jurisdiksie ten aansien van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes se bepalings het, word 'n persoon nie verhinder of verbied om in 'n siviele hof of in ooreengekome arbitrasie op 'n bepaling van genoemde Wet te steun nie, ten einde te bewys dat 'n basiese diensvoorwaarde 'n bepaling van 'n dienskontrak uitmaak.

Omrede die bewyslas op die werkgewer rus om te bewys dat bogenoemde Wet nagekom is, moet aantekeninge, soos deur die Wet bepaal word, deur die werkgewer korrek gehou word. Gestel 'n geskil ontstaan in verband met oortyd-betaling, sal die werkgewer moet kan aantoon dat sy rekords korrek is. Só 'n geskil kan ook na die KVBA verwys word vir beslegting.

Indien daar 'n geskil ontstaan oor 'n onbillike ontslag kan die werknemer, na bemiddeling, die saak na arbitrasie of die Arbeidshof verwys en terselfdertyd 'n eis, soos in die voorbeeld hierbo genoem, teen die werkgewer instel, indien die geskil volgens artikel 191 van die WAV verwys is. Dit is egter belangrik dat só 'n eis net ingestel kan word indien geen nakomingsbevel reeds ten opsigte daarvan gemaak is nie en daar geen ander regsverrigtinge ingestel is om die bedrag te verhaal nie.

Geskille oor die uitoefening van plaaswerkers se regte moet skriftelik verwys word na die KVBA en ná versoening kan dit na die Arbeidshof verwys word.

Appélle word aangeteken deur die liassing van 'n kennisgewing van 'n appél by die griffier en moet binne 10 dae na die datum waarop die persoon wat die kennisgewing van appél liasseer, kennis gekry het van die beslissing wat die onderwerp van die appél is. 'n Afskrif van die kennisgewing van die appél moet aan alle belanghebbende partye beteken word. Die griffier moet die oorkonde wat ontvang is aan die appellant beskikbaar stel, sodat hy afskrifte kan maak van dié dele van die oorkonde wat vir die doeleindes van die hersiening

nodig mag wees. Elke afskrif moet as waar en korrek gesertifiseer word. Die respondent in 'n appél kan bondige skriftelike vertoë aflewer ten opsigte van die appél binne 10 dae na aflewering van die appellant se skriftelike vertoë. Die griffier bepaal dan 'n datum vir die aanhoor van die appél en 'n kennisgewing van terrolleplasing word aan elke party gestuur.

'n Verteenwoordiger wat namens 'n party in enige verrigting van die Arbeidshof of Arbeidsappélhof optree, moet die griffier en alle ander partye kennis daarvan gee en die volgende besonderhede verstrek:

- * die naam van die verteenwoordiger
- * posadres en besigheidsplek van die verteenwoordiger en
- * 'n faks- en telefoonnommer.

Die regter en assessore lewer uitspraak wat bindend is op al die partye en kan ook 'n kostebevel maak.

6.6. SAMEVATTING

Vakbonde werf toenemend lede op die plase. Eise deur hulle namens die plaaswerkers, vererger en dit ontstel die boere, wat lei tot konflik.

Die plaasbesettings in Zimbabwe laat boere ook met onbeantwoorde vrae alhier. Die potensiaal vir konflik op die plaas, is 'n gegewe.

Met die grondhervorming wat in 1996 begin is, raak dit die boer tot in sy diepste wese. Die plaasboer is dus nie net uitgelewer aan vakbonde op die plaas nie, maar ook aan onvriendelike arbeidswetgewing wat die potensiaal vir konflik op die plaas verhoog.

Vakbonde op die plase is 'n realiteit. Die WAV is ook voorskriftelik wat betref onderhandelinge en die deelname van vakbonde hieraan, asook deelname aan die

dissiplinêre proses en besluitneming.

In hierdie hoofstuk is ook riglyne gegee van die dissiplinêre proses en 'n skematiese voorstelling (figuur 6.5) ter verduideliking van hoe dit in die praktyk plaasvind. Substantiewe en prosedurele billikheid word duidelik uiteengesit. Die ontslag wat voortspruit uit 'n dissiplinêre verhoor met die gepaardgaande prosedure, word verduidelik sodat die boer nie 'n plaaswerker prosedureel of substantiewelik verkeerd ontslaan nie. Skematiese voorstelling word ook deurgaans bygevoeg om die proses te verduidelik. Die drie gronde wat regtens regverdig is vir ontslag, is die gedrag van die werknemer, die geskiktheid of bekwaamheid van die werknemer en die bedryfvereistes van die werkgewer se besigheid.

Die toetreding van vakbonde tot die landbousektor het ook 'n ander dimensie aan die tradisionele boer- plaaswerkerverhouding verleen. Hierdie realiteit moet deur boere besef word en enige poging van ontkenning of miskenning kan die konfliktpotensiaal tussen die boer en sy werker verhoog. Die basiese werkerregte staan vas, wat dan ook meebring dat die reg tot vrye assosiasie nie misken kan word nie.

Die boer as bestuurder behou uit die aard van die saak die prerogatief om sy plaas na behore te bestuur. Dit plaas ook 'n verantwoordelikheid en besinning op hom ten opsigte van konflik- en staakhantering. Stakings en die gepaardgaande meganismes en prosedures word in hoofstuk 7 bespreek. Laasgenoemde vereis besondere insig in en toepassing van strukture en meganismes tot die boer se beskikking. Sou 'n konflikinsident problematies wees, bestaan versoeningsmeganismes om sodanige situasie te hanteer.

Ten slotte is daar 'n oorsig gegee oor die werksaamhede van die KVBA. Geskille wat verwys word deur enige party, met die prosedure, asook die bewyslas, is bespreek. Daar is ook verwys hoe versoening en arbitrasie onder beskerming van die Kommissie deur die kommissaris hanteer word. Die werk-

saamhede van die Arbeidshof en Arbeidsappélhof is oorsigtelik beskryf met verwysing na spesifieke sake wat deur die Arbeidshof hanteer word waar 'n arbiter tydens arbitrasie nie jurisdiksie het nie.

Konflik wat onopgelos is op die plaas laat gewoonlik die plaaswerkers ongelukkig voel en dit kan lei tot 'n staking (beskermd of onbeskermd).

Stakings in die landbou is aan die orde van die dag en in hoofstuk 7 sal die belangrikste aspekte in diepte bespreek word, met riglyne van hoe die boer stakings kan hanteer en ook antisipeer, met die nodige dokumentasie vervat in die Bylaes.

HOOFSTUK 7

STAKINGS EN UITSLUITINGS IN DIE LANDBOU

7.1. INLEIDING

Stakings in die landbou kan, soos vir enige ander werkgewer, verreikende gevolge hê. Elke staking kan in die aard van die besigheid, waar dit plaasvind, vir die werkgewer 'n finansiële knou gee. Die tydsberekening van die stakers in die landbou kan tot gevolg hê dat 'n boer 'n kleiner of geen oes aanplant nie. Indien die tydsberekening van die stakers dit so bepaal dat dit gedurende die oestyd val, kan dit tot gevolg hê dat die oes op die land verrot. Dit is egter nie net met plant- of oestyd wat dit die boer ernstig kan benadeel nie, maar in die landbou waar produkte besproei en geskoffel moet word of waar vee versorg moet word, is dit dus uiters belangrik dat die plaaswerkers elke dag op hulle poste sal wees.

Volgens die ou WAV het werknemers 'n swak bedingingsposisie teenoor hulle werkgewer bekleed. Die werknemers kon slegs deur kollektiewe optrede 'n sanksie daarstel wat sterk genoeg was om die billike regulering van die werkgewer-werknemer-verhouding te verseker. Die reg om te staak word dus as 'n noodsaaklike element van kollektiewe bedinging gesien. Verskeie redes kan aangevoer word. Eerstens kan dit wees omdat 'n bedreiging van 'n staking feitlik verseker dat die werkgewer meer geredelik sal onderhandel en, tweedens, omdat die kollektiewe weiering om te werk as teenvoeter kan dien vir die werkgewer se mag om eensydige besluite of veranderinge te neem. 'n Staking is dus doelbewuste en kollektiewe weerhouding van arbeid en is werknemers se uiters-te wapen teen die werkgewer.

In omtrent al die gevalle kan stakings geïnterpreteer word as 'n onredelike, afbrekende en ontwrigtende aanval op die *status quo*. Daar is reeds in hoofstuk

2 verwys na konflik en 'n staking kan ook beskou word as 'n blote vergestaltung van die konflik. Konflik is noodwendig deel van elke diensverhouding in 'n vrye mark ekonomie, wat juis daartoe moet bydra om die **status quo** te versterk deur die korrektiewe partye se magposisies te balanseer of die ewewig te herstel. 'n Oogmerk van 'n staking is dan ook om skade aan die stakers se werkgewer te berokken. In sekere gevalle word skade ook aan medewerkers, wat weier om deel te neem aan die staking, berokken.

'n Konseptuele struikelblok van die werkgewer is om erkenning te gee aan die deurslaggewende rol wat stakings in die kollektiewe bedingingsproses speel. Die reg om te staak in teenstelling met die vryheid om te staak, is nie 'n onbeperkte reg nie. Die openbare belang, byvoorbeeld noodsaaklike dienste, of private belang, byvoorbeeld die werkgewer se besondere omstandighede, vereis dat daar 'n beperking op die reg om te staak geplaas word. Hierdie beperking kan slegs deur 'n interdik vanaf die Arbeidshof verkry word. Die werkgewer se besondere omstandighede kan omskryf word wanneer die boer aanplantings of uitbreidings op sy plaas wil maak en dit deur 'n staking ongedaan gemaak word wat dan toekomstige arbeidsgeleenthede benadeel.

In hierdie hoofstuk sal die klem gelê word op die voorkoming en hantering van 'n staking en die remedie vir die boer. Daar sal verder praktiese leiding vir die boer voorgestel word en die dokumente wat tydens 'n staking gebruik kan word, word vervat in die Bylae. Die navorser gee ook sy persoonlike ondervinding weer met werkbare voorstelle soos wat hy tydens talle stakings meegemaak het.

Jordaan en Rycroft (1994:286-290) het kort voor die nuwe WAV van 1995 gepromulgeer is, die ontwikkeling van stakings, asook die agtergrond daarvan beskryf. Stakings, volgens genoemde skrywers, het ontwikkel vanaf 'n situasie waar stakings gekriminaliseer was tot een waar bepaalde immunitete deur die reg aan beskermde stakings verleen word, soos bepaal word in die nuwe WAV. Voorheen was daar 'n algehele verbod op stakings, met latere toelating van stakings tot die huidige beskerming van stakings. Daar het reeds stakings so

vroeg in die vorige eeu soos in 1913 en 1914 plaasgevind. Die ergste staking was in 1922 aan die Rand; dit staan ook bekend as die rebellie van 1922. Gewapende kommando's en polisie het met wit mynwerkers slaags geraak en 153 persone is gedood. Genoemde staking het dadelik die Nywerheids-versoeningwet (no. 11 van 1924) tot gevolg gehad. Hierdie Wet het beperkings op die reg om te staak daargestel en stakings is verbied, tensy sekere statutêre vereistes nagekom is in 'n poging om die geskil te besleg. Dit dien vermeld te word dat swart werknemers uitgesluit was van die Wet se definisie van 'n werknemer en hulle kon nie vakbonde registreer of by vakbonde aansluit nie. Verder is hulle ook uitgesluit van die Wet se geskilbeslegtingsprosedures.

Genoemde skrywers noem dat 'n vloedgolf van stakings in 1973 die R.S.A. getref het. Dit het in Durban ontstaan en meer as 70 000 swart werknemers het daaraan deelgeneem. Interessant genoeg, is dat niemand aangekla is van deelname aan 'n onwettige staking nie. Daar is aanpassings gemaak en prosedures vervat in die Wet op Regulering van Swart Arbeidsverhoudinge (wysigingswet 70 van 1973). Vir die eerste keer kon swart werknemers dan wettig staak indien die prosedures van laasgenoemde Wet nagekom is. Die opvolgende 5 jaar het 'n ongekende groei in die ledetal van swart vakbonde tot gevolg gehad. Die 1976 Soweto-opstand het die regering gedwing tot verdere toegewings, wat dan ook die totstandkoming van die Wiehahn-kommissie tot gevolg gehad het.

7.2. BESKRYWINGS VAN STAKINGS EN UITSLUITINGS

Ten einde dit op 'n meer praktiese manier te omskryf, word dit nodig geag om eers die meer formele definisies te behandel. Ter wille van volledigheid word eers na vroeëre skrywers verwys.

Nel en Van Rooyen (1989:202) definieer 'n staking as 'n tydelike werkstopsetting deur 'n groep werkers in 'n poging om 'n grief te lug of 'n versoek te rig aan die werkgever.

Volgens Finmore en Van der Merwe (1990:139) is 'n staking nywerheids-optrede wat die opheffing van normale werksooreenkomste is wat eensydig geïnisieer is deur óf die werknemers met behulp van hulle vakbond óf deur bestuur met die doelwit om druk uit te oefen binne die kollektiewe bedingingsforum. Slabbert (1991:7) daarenteen sien 'n staking as die uiterste en finale maatreël wat aangewend word wanneer onderhandelinge nie kon slaag nie.

Skrywers, ná die promulgering van die nuwe WAV, huldig dieselfde mening en dit blyk dat die siening en doel van 'n staking nie verander het nie, behalwe dat 'n staking onder nuwe wetgewing beskerm is. Volgens Grogan (1996:176) kan 'n staking gesien word as kontrakbreuk en summiere ontslag tot gevolg hê. Die reg om te staak word nou as kollektiewe onderhandeling en 'n konstitusionele reg aanvaar. Verder omskryf hy 'n staking as 'n gedeeltelike of algehele weiering om te werk deur werknemers wat in die diens van dieselfde of ander werkgewers is, met die uitsluitlike doel om 'n grief of 'n geskil van gemeenskaplike belang op te los.

Botha (1997:57-59) het 'n meer informele en wyer beskrywing van 'n staking en sluit werkstopsetting, sloerstaking en verhinderende van werk in. Hy brei uit deur te sê dat die aksie moet gesamentlik wees en moet die onwillige werkgewer dwing om toe te gee aan hulle griewe met die doelwit om sodanige griewe op te los. Hierdie griewe kan ook die werknemers se eise of voorstelle wees in verband met diensvoorwaardes en sluit ook enige werkgewer-werknemer-aangeleentheid in. Dit is dus meer as net die weerhouding van arbeid deur die werknemer en kan ook werk-volgens-reël, sloerstaking, sitstaking, asook die weiering om goedere of produkte van 'n sekere leweransier of kliënt te hanteer, asook periodieke, strategiese en roterende stakings wees. Die omskrywing sluit dan nou ook verpligte en vrywillige oortydwerk in, omrede 'n gesamentlike of kollektiewe weiering om oortyd te werk as 'n staking geag word, indien dit ook aan die ander vereistes vir 'n staking voldoen. Indien só 'n kollektiewe weiering om oortyd te werk voldoen aan die vereistes van die WAV, sal die werknemers beskerm word teen afdanking. Indien enige weerhouding van

arbeid 'n politieke oogmerk het, voldoen dit nie aan die vereistes en doelwit van 'n staking nie en sal dus nie as 'n staking geag word nie. Dit kan wel as 'n protesaksie geag word wat die doelwit het om werknemers se sosio-ekonomiese belange te bevorder of te beskerm.

Volgens die gemenereg kan 'n staking as 'n wesenlike verbreking van die dienskontrak geag word en kan die werkgewer die kontrak summier beëindig. Volgens die nuwe WAV is dit egter nie so maklik nie. Daar sal later in hierdie hoofstuk meer daarna verwys word. Daar moet altyd 'n onderskeid getref word tussen die "wettigheid" of "regmatigheid" van 'n staking aan die een kant en die "redelikheid" of "legitimiteit" van 'n staking aan die ander kant. Onder huidige wetgewing word die regmatigheid van 'n onbeskermd staking as 'n baie belangrike element beskou om te bepaal of stakers teen ontslag beskerm behoort te word, al is dit 'n "onwettige" staking.

'n Beskermd staking (voorheen wettige staking) of 'n beskermd uitsluiting moet aan die bepalings van die WAV voldoen, soos wat dit beskryf word in Hoofstuk IV om "wettig" te wees. 'n Persoon pleeg nie 'n delik of kontrakbreuk deur deel te neem aan 'n beskermd staking of 'n beskermd uitsluiting nie of enige optrede of gedrag gemik op of ter bevordering van 'n beskermd staking of beskermd uitsluiting nie.

Daar is nie 'n wesenlike verskil in die omskrywing van 'n staking soos deur verskillende skrywers gesien word en soos in die ou of nuwe WAV vervat is nie. 'n Staking, volgens hulle, is tydelik en kollektief van aard en weerhouding van arbeid met die doel om produksie te staak en om die werkgewer te dwing om aan die werknemer se eise te voldoen.

Uitsluitings word deur werkgewers toegepas en gedefinieer deur Botha (1997:59) wanneer 'n werkgewer sy werknemers uitsluit van die werksplek (ongegag die werknemer se dienskontrak) en om die werknemer te dwing om die eise van die werkgewer wat verband hou met gemeenskaplike belange, te

aanvaar.

Uit die bogenoemde definisies kan dus afgelei word dat 'n staking weerhouding is van arbeid deur die werknemers om druk uit te oefen op die werkgewer om aan sekere eise van die werknemers te voldoen, ongeag of daar verliese gely word as gevolg van produksie wat gestaak is. Uitsluiting, toegepas deur die werkgewer, kan gesien word as die teenoorgestelde van 'n staking. Dit gebeur wanneer die werkgewer sy perseel of plaas weerhou van werknemers om hulle werk te verrig.

Onder die huidige wetgewing word landbou nie as 'n noodsaaklike diens geklassifiseer nie en mag plaaswerkers dus wel staak. Dit dien vermeld te word dat 'n boer dus nie sy plaaswerker summier kan ontslaan indien hulle sou staak nie, al is dit 'n onbeskermdede staking want die Arbeidshof kan beslis dat dit 'n regverdige of billike staking was, wat beteken dat die boer dan die ontslane werknemers sal moet herindiensneem. Ook in hierdie geval is daar 'n prosedure om te volg, wat aan die hof kan bewys dat afdanking ná so 'n onbeskermdede staking prosedureel en substantief billik was. Nadat die saak deur die werknemers verwys is vir versoening of mediasie deur die KVBA, kan dit nie verwys word na arbitrasie nie, maar moet die saak na die Arbeidshof verwys word.

Daar is nie literatuur wat die andersoortige omstandighede in die landbou tydens stakings en die hantering daarvan beskryf of omskryf nie. Derhalwe sal die navorser verder in hierdie hoofstuk steun op sy eie ondervinding van stakings in die landbou. Talle stakings is suksesvol voorkom of hanteer en opgelos deur die navorser en die kennis en ondervinding word verder in hierdie hoofstuk as 'n bydrae tot die landbou gemaak.

7.3. PROSEDURES VIR DIE BOER

Vir enige werkgewer is 'n staking 'n ontwrigting van sy werk, beplanning en organisering; in die meeste gevalle word die vertrouensverhouding ernstig

geskaad. Stakings kom al meer algemeen in die landbou voor en moet uiters omsigtig benader en behandel word. Die prosedure wat die navorser vir boere aanbeveel in die geval van 'n onbeskermdede staking, is soos volg:

- * bly kalm, moenie enige beloftes of dreigemente maak nie en moet onder geen omstandighede konfrontasie ontlok nie
- * laat die werknemers skriftelik weet dat hulle aan 'n onbeskermdede staking deelneem en onmiddellik hulle werk moet hervat en dat afgevaardigdes met die boer kan onderhandel
- * indien die werknemers nie hulle werk hervat nie, kan hierdie kennisgewing deur tot drie volgende skrywes opgevolg word, waarin in elke skrywe 'n sekere tyd toegelaat word om werk te hervat
- * indien die werknemers volhou met die staking en onderhandelinge onsuksesvol was of voortgesit gaan word, word 'n ultimatum aan hulle gestel
- * met so 'n kennisgewing waarin die ultimatum vervat is, kan dan gewaarsku word dat, indien hulle volhou om te staak, dissiplinêre aksie geneem kan word wat kan lei tot ontslag.

Bogenoemde kennisgewings, wat skriftelik gegee moet word aan die stakende werknemers, is vervat in die bylae.

In 'n onlangse omstrede uitspraak deur die Arbeidsappélhof is 'n uitspraak gelewer deur regter Ray Zondo waarin onbeskermdede stakers meer beskerming behoort te geniet. In sy uitspraak het hy gewys op die **audi alteram partem** reël (algemene reël). Ingevolge dié reël moet die werknemer ook die geleentheid gegun word om aangehoor te word as dissiplinêr teen hom opgetree word. Hy ag 'n onbeskermdede staking ook as 'n vorm van wangedrag. Hierdie bepaling in die uitspraak is egter vaag en werkgewers hoef nie noodwendig 'n formele verhoor te hou nie. Hulle kan byvoorbeeld aan die stakers of hul vakbondverteenwoordigers 'n brief stuur waarop hulle as antwoord moet aandui hoekom die werkgewer hulle nie moet ontslaan nie. Dit kan ook kollektief

hanteer word. Die verhoor moet egter individueel gehanteer word as daar 'n individuele klagte is, byvoorbeeld as die werknemer beweer dat hy geïntimideer is om aan die staking deel te neem. Hierdie uitspraak van regter Zondo maak dit dus baie moeilik vir die boer want in sommige gevalle sal 'n formele dissiplinêre verhoor nodig wees en in ander gevalle nie, aldus Backer (2000:5).

Uit ondervinding kan daar nooit onbuigbare reëls en prosedures vasgestel word nie, omdat stakings verskil van mekaar afhangende van die omvang, redes, beïnvloeding (intimidasië) en die aggressie van 'n staking.

Indien daar enige vorm van 'n staking plaasvind, is daar duidelik 'n probleem wat opgelos moet word. Wat van belang is, is dat die boer inligting moet inwin rakende die wie, wat, waar en hoekom van die staking. Die stakingshanteringsplan, waarna later verwys word, moet dan geaktiveer word en daar sal met die stakers gekommunikeer moet word. Die boer moet die kommunikasie inisieer sodat hy later kan bewys dat hy redelik en regverdig opgetree het. Dit word ook aanbeveel dat die boer so gou as moontlik deskundige advies sal inwin en professionele hulp kry.

Die WAV verwys ook na 'n sekondêre staking, wat behels dat dit 'n staking of optrede of gedrag gemik op of ter bevordering van 'n staking is, wat ter ondersteuning van ander werknemers se staking teen hulle werkgever is, maar dit sluit nie 'n staking ter navolging of voortsetting van 'n eis wat na die Kommissie verwys is, in nie. In die praktyk beteken dit dat naburige plaaswerkers kan begin staak in simpatie met plaaswerkers wat 'n grief of 'n geskil met hulle werkgever het en reeds staak.

7.4. STAKINGSPROSEDURE EN REMEDIES

Die WAV maak voorsiening daarvoor dat werknemers nou die reg het om te staak. Indien hulle die prosedure volg, staan dit bekend as 'n beskermde staking en die werkgevers het die reg om die werknemers uit te sluit deur slegs

dieselfde eenvoudige prosedure te volg wat die werknemers moet volg. Die navorser wys telkens op die remedie van die boer, nadat daar na die regte, voorregte en optrede van die plaaswerker voor, tydens of ná 'n staking verwys is. Soos reeds hierbo genoem, kan 'n dispuut verklaar word indien dit gaan oor gemeenskaplike belange van beide die werkgewer en die werknemer. Indien die vraagstuk in geskil na die KVBA verwys is, sal die Kommissie 'n versoeningsverhoor reël binne 30 dae nadat die geskil na die Kommissie verwys is. Indien die geskil steeds onbesleg is, word 'n sertifikaat uitgereik en moet die voornemende stakers skriftelike kennisgewing van minstens 48 uur voor die aanvang van die staking aan die werkgewer gee.

Dieselfde geld vir 'n werkgewer wanneer hy 'n uitsluiting van sy werknemers wil toepas. Indien die Kommissie nie 'n versoeningsverhoor reël nie moet die party wat die geskil verwys het 'n periode van 30 dae lank wag, nadat die verwysing deur die Kommissie ontvang is. Die navorser beveel egter aan dat die werkgewer eerder moet seker maak dat 'n sertifikaat uitgereik is deur 'n kommissaris want dan het hy ook skriftelike bewys. Indien 'n vakbond betrokke is en die werkgewer beoog 'n uitsluiting, moet sodanige kennisgewing aan die vakbond gegee word. Indien die werkgewer 'n lid is van 'n werkgewersorganisasie, moet sodanige kennis aan daardie werkgewersorganisasie gegee word deur die vakbond. Indien daar 'n geldige ooreenkoms tussen die partye bestaan, mag nie een van die twee partye, tydens die duur van die ooreenkoms, 'n geskil verwys of staak of uitsluit nie.

Na sodanige kennisgewing kan die werknemers dus voortgaan met hulle staking of die werkgewer kan sy werknemers dan uitsluit. Die WAV maak egter voorsiening dat in die geval waar enige party weier om te onderhandel, en die geskil is verwys vir versoening, moet die kommissaris 'n adviserende toekenning maak ("advisory award"). Hierdie toekenning is nie bindend nie en indien een van die partye nie tevrede is nie, kan voortgegaan word met die staking of uitsluiting.

Die andersoortigheid van die landbou maak dan ook voorsiening vir wanneer besoldiging ook betaling in goedere ten opsigte van akkommodasie, die verskaffing van voedsel en ander basiese lewensnoodsaaklikhede insluit. Gedurende 'n beskermdede staking of beskermdede uitsluiting mag die betaling van natura dus nie weerhou word nie. Nadat die beskermdede staking of beskermdede uitsluiting beëindig is, kan die werkgewer die geldwaarde van betaling in goedere tydens hierdie genoemde tydperk, van die werknemer verhaal deur 'n siviele geding in die Arbeidshof in te stel.

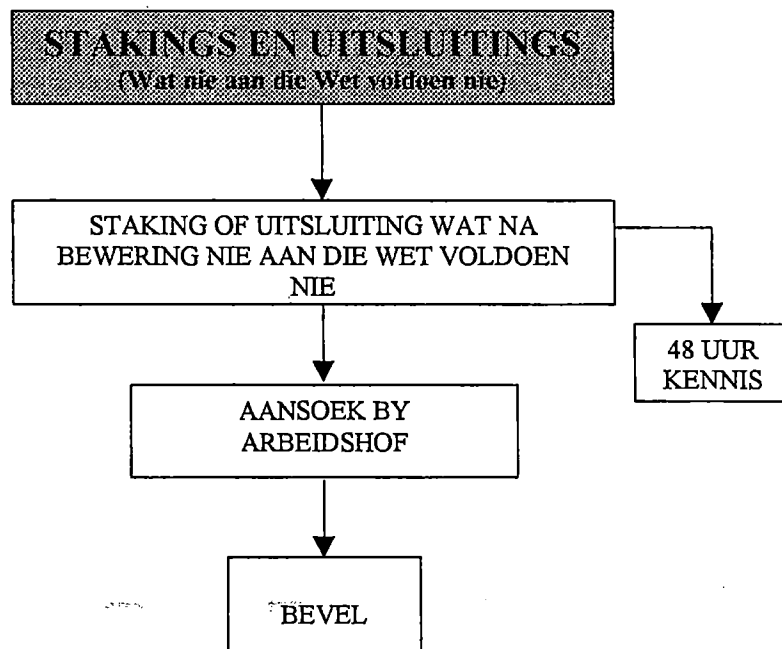
Alhoewel 'n werknemer nie ontslaan kan word vir sy deelname aan 'n beskermdede staking nie, maak die WAV wel voorsiening vir ontslag weens 'n rede wat betrekking het op die werknemer se optrede of gedrag tydens die staking.

In die geval van enige staking of uitsluiting wat nie aan die bepalings van die WAV voldoen nie, het die Arbeidshof jurisdiksie om 'n interdik of bevel uit te reik wat werknemers en werkgewers belet om deel te neem aan sodanige staking of uitsluiting. Verder ook om die betaling te gelas van regverdigde en billike vergoeding weens enige verlies toeskryfbaar aan die staking of uitsluiting, met inagneming van:

- * pogings wat aangewend is om aan die bepalings van die WAV te voldoen en die omvang van daardie pogings
- * of die staking of uitsluiting vooraf beplan was
- * of die staking of uitsluiting in reaksie was op ongeregverdigde optrede of gedrag deur 'n ander party by die geskil
- * of daar 'n bevel toegestaan is om iemand te belet om aan 'n staking of uitsluiting deel te neem
- * die belange van ordelike kollektiewe bedinging
- * die duur van die staking of uitsluiting en
- * onderskeidelik die finansiële posisie van die werkgewer, vakbond of werknemers.

Die Arbeidshof sal nie 'n bevel maak, soos in die geval hierbo genoem, tensy 48 uur kennis van die aansoek aan die respondent gegee is nie. Figuur 7.1 toon skematies aan hoe dié proses verloop.

FIGUUR 7.1: STAKINGS EN UITSLUITINGS



Bron: WAV Bylae 4

Die boere moet daarvan kennis neem dat deelname aan 'n staking wat nie aan die bepalings van die WAV voldoen nie, 'n billike rede vir ontslag mag wees, maar soos in hoofstuk 6 die billike prosedure en redes beskryf is, moet die korrekte prosedure ten alle tye in berekening gebring word.

Versigtigheid sal in hierdie verband aan die dag gelê moet word sodat, indien daar 'n ontslag plaasvind, sodanige ontslag geoorloof is en nie met die resultaat van die kollektiewe bedingingsproses inmeng nie. Slegs in uiterste gevalle wanneer daar buitensporige eise was en wat sonder twyfel afgelei of bewys kan word deur die boer, ook dat daar geen bedoeling bestaan het van die stakers of hulle vakbond om te onderhandel met die oog op 'n ooreenkoms nie, sal die

Arbeidshof die redelikheid en geregverdigheid van onbeskernde stakers se eise van die hand wys.

Die staking as wapen moet met groot omsigtigheid en diskresie gebruik word en die stakers moet altyd die ander mense se finansiële, ekonomiese en maatskaplike regte in ag neem. Indien stakende werknemers oorgaan tot geweld, ignoreer hulle hierdie etos baie duidelik en sal die Arbeidshof heelwaarskynlik weier om enige beskerming of regshulp aan hulle te verleen. Dit mag selfs wees dat waar die werkgewer afgewyk het van die normale dissiplinêre prosedures, die Arbeidshof dit kondoneer.

Die vraag ontstaan egter altyd tot op watter stadium die Arbeidshof onbeskernde stakers se staking as geregverdig sal beskou en regshulp aan hulle sal toestaan. Met alle redelikheid kan gesê word dat die Arbeidshof se siening is dat die punt bereik word dat 'n staking nie meer geregverdig is nie, wanneer dit sy doel bereik het om die werkgewer tot hervatting van onderhandelinge te oortuig. Van daardie oomblik af sal die Arbeidshof dan besluit dat onbeskernde stakers nie op verdere regshulp kan aanspraak maak nie. Ons kan dus sê dat 'n onbeskernde staking, al word bewys dat hulle die prosedures soos voorgeskryf in die WAV geïgnoreer het, kan voortgaan en in sekere gevalle deur die Arbeidshof as geregverdig gesien kan word, indien die werkgewer weier om te onderhandel. Wanneer onderhandelinge dus begin, of die belofte gemaak is deur die werkgewer, het die onbeskernde staking sy doel gedien en is dit nie meer geregverdig nie.

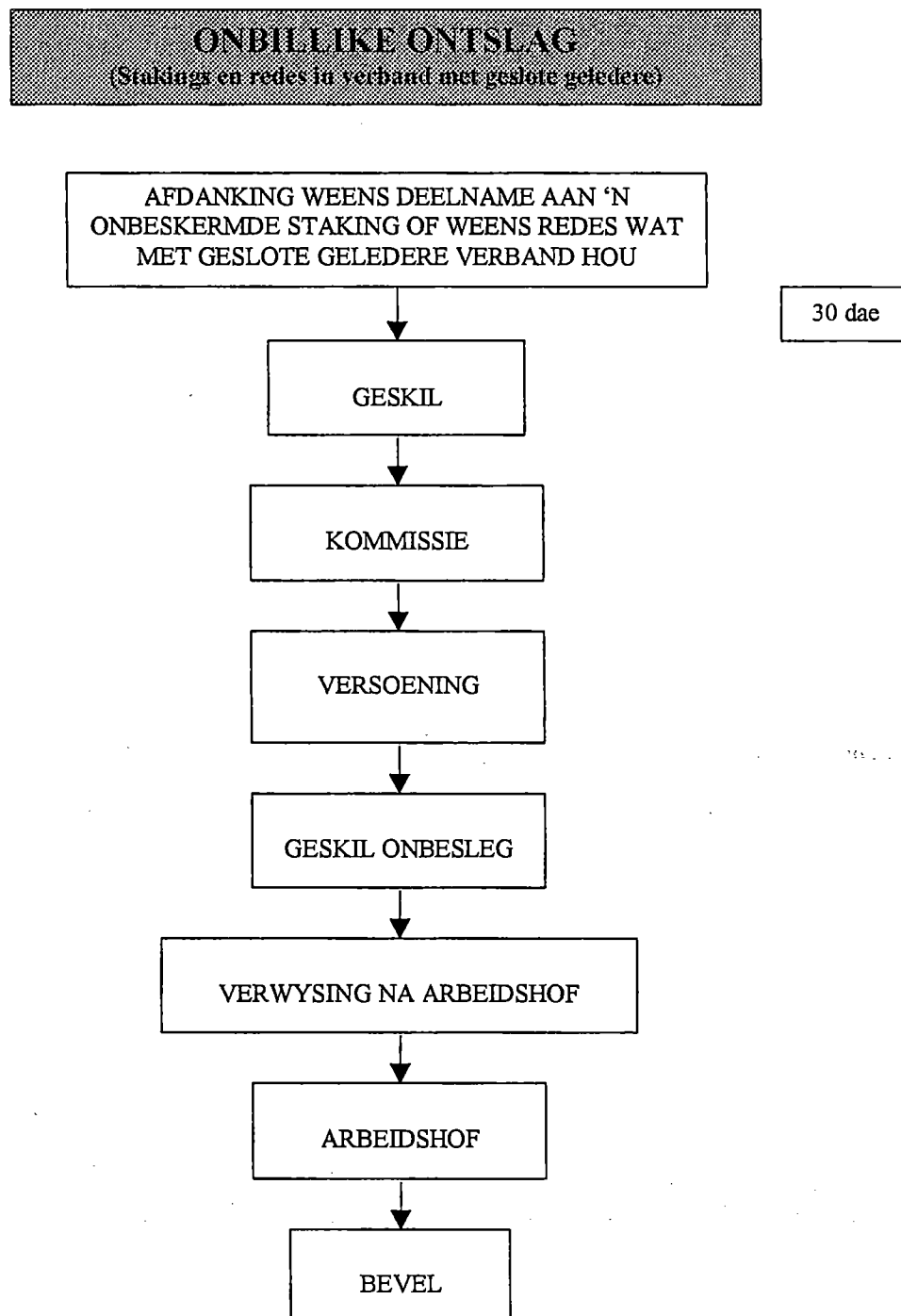
Onder die ou WAV moes eers 'n stakingstemming gehou word voordat 'n "wettige" staking kon plaasvind. Indien daar nie 'n meerderheid van stemme was nie, kon daar nie 'n "wettige" staking plaasvind nie. Dit sou ook 'n "onwettige" staking wees indien die vakbond versuim het om sodanige stemming te hou voor 'n staking en so 'n staking sou voortgaan. "Onwettige" stakers sou dan nie regshulp ontvang nie. Onder die nuwe WAV moet die korrekte "nuwe" prosedure gevolg word om dit 'n "wettige" (beskernde) staking te maak.

Die remedie vir werknemers wat ontslaan is vir deelname aan 'n beskermde staking, tensy hulle aan wangedrag skuldig bevind is, is om die saak te verwys na die KVBA en daarna na die Arbeidshof. Indien die Arbeidshof die saak in hulle guns bevind, ontvang hulle gewoonlik regshulp in die vorm van herindiensstelling met terugwerkende krag en vergoeding of kompensasie vir die tydperk wat hulle afgedank was.

Daar is al aangevoer dat 'n werknemer wat aan 'n onbeskermdde staking deelneem, sy dienskontrak repudieer en dat 'n aanvaarding van die repudiasie deur die werkgever nie 'n onbillike arbeidspraktyk kan wees nie. Verder is aangevoer dat deelname aan 'n onbeskermdde staking, nie verhoed dat die geskil wat aanleiding tot die onbeskermdde staking gegee het, gekategoriseer kan word as 'n geskil voortspruitend uit 'n beweerde onbillike arbeidspraktyk deur die werkgever nie.

Daar is hierbo daarop gewys dat die Arbeidshof wel regshulp aan onbeskermdde stakers kan toeken in sekere gevalle en die ontslag word dan as onbillik beskou. Dieselfde geval is waar 'n geslote geleedere ooreenkoms met 'n vakbond aangegaan is en die boer dan die plaaswerkers ontslaan, indien hulle onbeskermd staak. Fig. 7.2 dui dié proses aan totdat 'n bevel van die Arbeidshof verkry is.

FIGUUR 7.2: ONBILLIKE ONTSLAG



Bron: WAV Bylae 4 (aangepas vir die landbou deur die navorser)

Daar word onderskeid getref tussen verskillende stakings en dié wat op die landbou betrekking het en algemeen voorkom, word kortliks uitgelig:

Werkstopsetting

Hierdie tipe staking word deur werkers gebruik wanneer hulle weier om te werk en dit nie gekoppel is aan 'n eis met betrekking tot die diensverhouding nie. Dit is egter moeilik om onderskeid te tref tussen 'n werkstopsetting en 'n staking. 'n Goeie voorbeeld is wanneer 'n werkstopsetting plaasvind uit protes teen die boer se onwettige praktyke en dan word dit nie as 'n staking geag nie.

Sloerstaking

Plaaswerkers gaan voort om hulle werk te verrig, maar werk so stadig dat dit 'n vermindering in produksie tot gevolg het en 'n ernstige vertraging van die vooruitgang van die werk meebring. Die doel is gewoonlik om 'n werksverwante eis af te dwing van die boer.

Sitstaking

Die plaaswerkers beset die werksplek of store van die boer met die doel om die boer beheer en toegang tot die werksplek of store te ontsê. Só 'n groep sitstakers verhinder dan buite-werknemers ("scab labour") om hulle werk oor te neem. Hulle dwing ook 'n werksverwante eis af.

Sekondêre of simpatiestakings en werk-tot-reël stakings kom nie algemeen in die landbou voor nie.

Jordaan en Rycroft (1994:296) het ses faktore onder die ou WAV genoem wat in ag geneem moet word om die geoorlooftheid of die aanvaarbaarheid van 'n staking te bepaal, waar nie gebruik gemaak is van die meganismes soos voorgeskryf in die WAV nie. Die Nywerheidshof het beskerming aan die werk-

nemers verleen wat onwettig staak; ook onder die nuwe WAV word die faktore nog net so toegepas vir 'n onbeskermd staking, naamlik:

- * of daar 'n bona fide poging was om die geskil voor die staking te besleg
- * die partye se houding en opvatting gedurende die skikkingsonderhandelinge
- * die aard van die staking - 'n onbeskermd staking oor lone is meer aanvaarbaar (in ag genome die duur van die staking) as 'n onbeskermd staking oor die ontslag van werknemers waar alternatiewe regshulp beskikbaar was
- * die gedrag van die stakers gedurende die onbeskermd staking
- * die duur van die onbeskermd staking en
- * die optrede en houding van die werkgewer gedurende en na die staking.

Die boer sal dus versigtig moet wees om nie net plaaswerkers wat aan enige onbeskermd staking deelneem summier te ontslaan nie want hy sal moet kan bewys dat daar nie 'n verteenwoordigende vakbond betrokke was nie, dat al die kennisgewings met ultimatus uitgereik was en dat hy gepoog het om te onderhandel om die staking te beëindig.

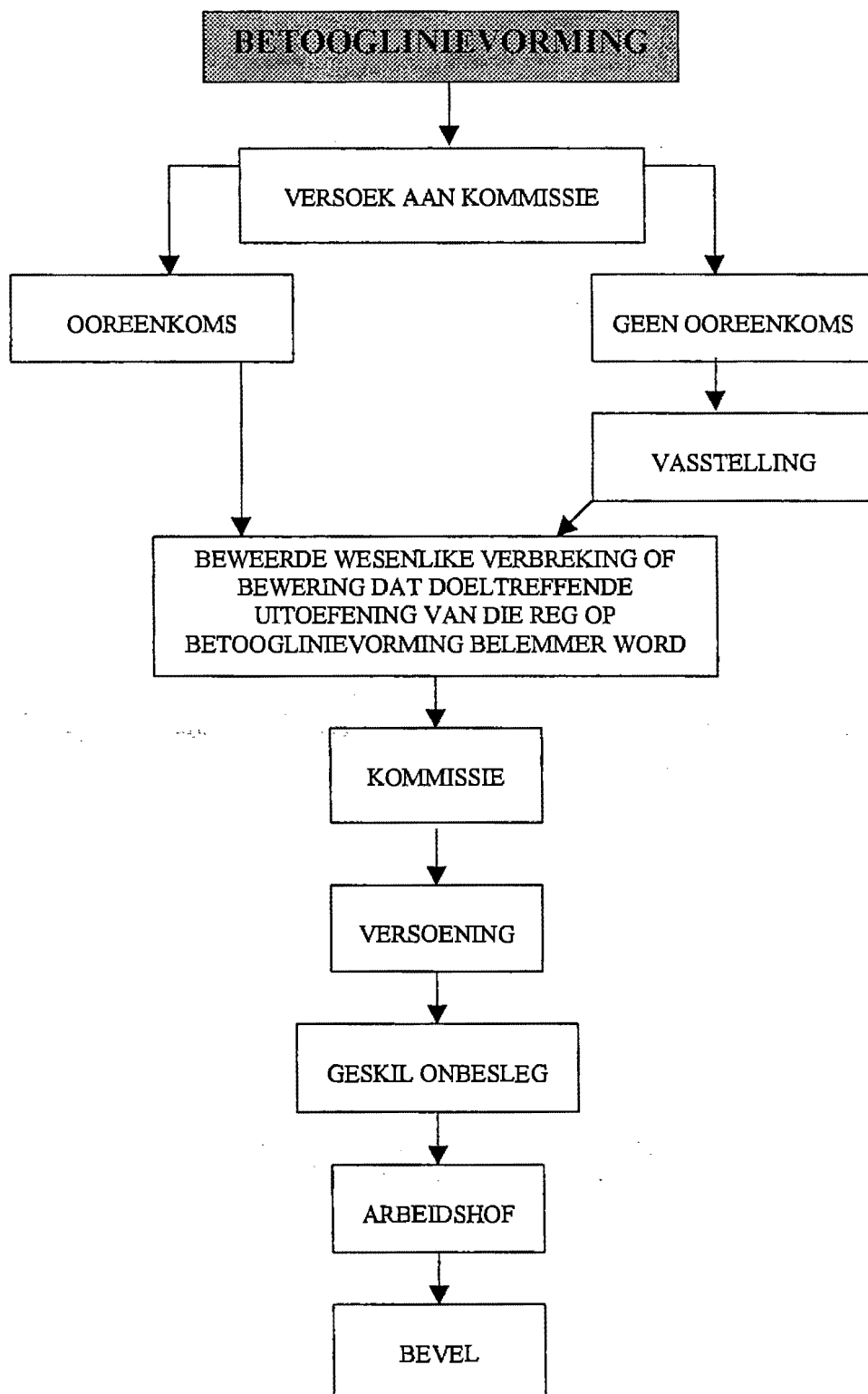
7.5. WAGOPSTELLING

Wagopstelling is ook bekend as betooglinievorming. Artikel 69 van die WAV omskryf genoemde betoging in geen onduidelike terme nie en noem die procedure wat deur 'n geregistreerde vakbond se lede gevolg moet word. Die redes vir betooglinievorming is, kortliks, om te betoog ter ondersteuning van enige beskermd staking of ook in verset teen enige uitsluiting. Sodanige betoging kan plaasvind op enige plek waartoe die publiek toegang het, maar buite die perseel van die werkgewer. Die WAV maak voorsiening dat betooglinievorming binne die perseel van die werkgewer kan plaasvind, **maar slegs met die toestemming van die werkgewer**. Genoemde toestemming mag nie op onredelike wyse weerhou word nie.

In die landbou sal dit raadsaam wees dat die boer geen betooglinievorming op sy plaas sal toelaat nie, maar dit in die ooreenkoms sal vervat dat die stakers op 'n plek kan betoog waar hulle geen skade aan eiendom of andersins kan aanrig nie en sover as moontlik van die ingang tot die plaas. Dit sluit aan by die items waarna later in hierdie hoofstuk verwys word, wat De Beer (1992:64) aanbeveel vir 'n stakingsaksieplan. In hierdie geval is dit beskerming van eiendom, menselewens, brandstofopgaarplekke, vee en weiding. Klem moet ook daarop gelê word dat die in- en uitgang tot die plaas te alle tye toeganklik is vir die boer. Dit kan dan verseker dat hy nog sy produkte ongehinderd mark toe kan neem en tydelike arbeid op sy plaas kan benut.

Die geregistreerde vakbond of die werkgewer kan die Kommissie versoek om in sy teenwoordigheid reëls op te stel wat tydens betooglinievorming gevolg moet word. 'n Skematiese voorstelling word in figuur 7.3 gedoen.

FIGUUR 7.3: BETOOGLINEEVORMING



Bron: WAV Bylae 4

Met die opstel van hierdie reëls, moet die bepaalde omstandighede van die werkplek en enige ter saaklike goeie praktykskode in ag geneem word. 'n Omstrede toegewing deur die WAV is dat die Kommissie reëls kan vasstel wat voorsiening maak vir die vorming van 'n betooglinie deur werknemers op die werkgewer se perseel, indien die Kommissie oortuig is dat die werkgewer sy toestemming op onredelike wyse weerhou het. Die navorser is egter nie daarvan bewus dat die Kommissie hierdie toegewing wat deur die WAV gemaak is, al toegepas het in Brits en omgewing nie.

Indien enige party die bepalings in die reëls vir betooglinievorming waarop ooreengekom is, verbreek, kan die geskil skriftelik na die Kommissie verwys word. Die normale prosedure word gevolg deur die Kommissie om die geskil deur versoening te besleg. Indien die geskil steeds onbeslis bly, kan dit vir beregting na die Arbeidshof verwys word.

7.6. STAKINGSANALISE

Griewe wat tot stakings kan lei, moet ten alle koste opgelos word voordat 'n staking plaasvind. Onderhandelinge is die aangewese metode om dit te doen, anders kan dit lei tot 'n beskermde staking wat tans in die WAV voorgeskryf word vir probleemoplossing in die landbou.

Die meerderheid vakbonde beskou arbeidsverhoudinge as 'n magstryd teen kapitalisme en die grondeienaar, wat gewoonlik die boer is. 'n Logiese uitvloeisel is dat die vakbonde lede werf en hulle belowe dat hulle (die plaaswerkers) groter beheer, baie beter lone en 'n sterker onderhandelingsposisie op die plaas sal hê. Die vakbonde kan gewoonlik nie hulle beloftes nakom nie, wat dan lei tot konflik en 'n staking.

Ten einde 'n staking te analiseer, moet die boer voorbedag daarop wees en baie fyn oplet na enige verandering in sy verhouding met sy plaaswerkers. Hierdie houdingsverandering van sy plaaswerkers teenoor hom, kan wees as gevolg van

onrealistiese verwagtings, griewe, gevoelens wat aangewakker is deur buite-standers of vyandigheid wat oor 'n tydperk opbou. Negatiewe houdings kan lei tot kommunikasiegapings wat weer kan lei tot fisiese en psigiese spanning. Verder kan negatiewe houdings ook lei tot sabotasie van die boer se eiendom en die plaaswerker kan dit regverdig deur te voel dat hy die boer "terugbetaal" omdat hy die benadeelde slagoffer is. Enkele voorbeelde is waar 'n trekker om 'n onverklaarbare rede in 'n sloot vassit, hekke wat oopgelaat word, waterkrane of sluise wat nie toegemaak word nie en skade aan gereedskap of geboue.

Die boere moet ook besef dat die tradisionele manier van werk en die werksverhouding gewoonlik deur die vakbonde bevraagteken word. Vakbonde raak gewoonlik aktief in 'n gebied deur agter die skerms lede te werf en vergaderings te hou, wat gewoonlik op Sondag plaasvind. Opruiende toesprake en beloftes word gemaak en liedjies word gesing. Daar word dan met 'n simpatieke oor na al die klagtes geluister en "raad" teen die boer word ruimskoots uitgedeel.

Die vakbondverteenwoordigers kies gewoonlik die plaaswerker uit wat bereid is om die boer se gesag uit te daag, wat aggressief is en wat sal kan weier om tradisionele reëls en regulasies na te kom of dit sal bevraagteken. In baie gevalle gebeur hierdie genoemde verandering so stil-stil dat die boer dit nie dadelik besef nie en dit as 'n geïsoleerde geval beskou. In werklikheid het die boer 'n ernstige probleem op die plaas en het die vakbond reeds 'n staking in gedagte waarmee hy die boer wil dwing om af te sien van die tradisionele reëls en regulasies en ook om sy beloftes aan die plaaswerkers na te kom.

Die vakbond gebruik gewoonlik die geykte strategie wanneer hulle die boer nader, naamlik om die boer skrik te maak met allerhande wetsterme en dreigemente.

Dit is dus die verantwoordelikheid van die boer om hierdie veranderings te antisipeer en dit nie net blindelings te ignoreer nie. Verskeie stakings is al deur die navorser voorkom, omdat die boer pro-aktief opgetree het deur deskundige

hulp en advies in te win. Onderlinge respek, vertroue en samewerking tussen die boer en sy plaaswerkers is ongetwyfeld deel van gesonde arbeidsverhoudinge. Dit is egter belangrik dat die boer strukture en prosedures (griewe-prosedure) moet daarstel en sy werksmag daarvan bewus moet wees, indien hy arbeidsverhoudinge wil bestuur en sodoende stakings wil voorkom.

7.7. STAKINGSHANTERINGSPLAN

Die boer word gewoonlik onverhoeds betrap met hierdie verandering in houding van sy plaaswerkers. Wanneer instruksies gegee word, het die reeds opgesweepte werkers dan 'n dreigende houding en probeer om die boer te diskrediteer voor die ander werkers. Die paar werkers wat gewoonlik reeds onder die invloed van die vakbond is, intimideer dan gewoonlik die ander werknemers en maak hulle wantrouig teenoor die boer. Hulle blaas dan gewoonlik ook die konflik aan en lok die boer uit om kwaad te word. Indien die boer onbewustelik in hierdie slagat trap deur kwaad te word en moontlik dinge te sê wat hy nie moes nie, word dit later teen hom gebruik om hulle eise af te dwing.

De Beer (1992:64) stel 'n stakingsaksieplan voor en sê dit is die aanbevole metode om voorbereid te wees op so 'n gebeurlikheid. Sedert hy genoemde plan voorgestel het, het dit nog geensins verander nie en kan dit onder die huidige arbeidsbedeling net so gebruik word. Dit kan min of meer die volgende items bevat:

- * beskerming van eiendom en menselebens
- * kommunikasie met lojale werkers wat nie aan die staking deelneem nie
- * toegangsbeheer tot die perseel of tot store, krale, huise, ensovoorts
- * minimalisering van moontlike brandgevaar deur middel van brandspanne en brandweertoerusting in hoë risiko-areas
- * kommunikasie met stakers, polisie en boere en boereverenigingvoorsitters in die omgewing
- * vervoer van produkte na die mark, koöperasie of na die plaas, asook die

beveiliging van voertuie

- * voortsetting van kritieke werkstake of produksie met behulp van noodspanne vanaf buurplase en
- * beskikbaarheid van brandstof, asook die beveiliging van brandstofopgaarplekke.

Sabotasie en intimidasie kan 'n ernstige probleem wees tydens 'n staking en die polisie kan slegs ingeroep word vir bystand en beveiliging indien daar beskadiging aan eiendom, dreigemente of lewensverlies plaasvind.

Enige boer moet verwag dat hy op een of ander stadium deur 'n vakbond genader gaan word wat sekere eise gaan stel; dit is dus belangrik dat hy hierop voorbereid moet wees. As sodanig vorm dit deel van 'n stakingshanteringsplan. Verder behoort 'n boer sy werkgewersorganisasie, sy boerevereniging en 'n landbouvoorligter se kontaknommers byderhand te hê.

Met verwysing na die landbouvoorligter, moet die boer in gedagte hou dat indien besproeiing, bemesting of gifstowwe toegedien moet word, die voorligter hom kan help met óf alternatiewe toediening óf met alternatiewe tye van toediening óf wanneer daar tydelike werkers genoemde werk moet verrig, hy dan kan help met opleiding.

Wat nie uit die oog verloor moet word nie, is dat daar altyd tydens 'n staking 'n magspel tussen die stakers en die boer aan die gang is. Die stakers daag die boer uit, ignoreer sy gesag en onderbreek die kontinuïteit van die werk en weier instruksies van die boer omdat hulle nou instruksies van die vakbond of die "interne leiers" ontvang. Tydens 'n staking wil die stakers en die vakbond dan ten alle koste verhoed dat daar ander plaaswerkers toegelaat moet word op die plaas. Alternatiewe werkers of plaaswerkers van die naburige plase, en hoe hulle na die plaas gebring kan word sonder om voorgekeer of aangerand te word, is ook deel van die stakingshanteringsplan. Hierdie punt sluit aan by bogenoemde gedeelte waar die boer geensins wagopstelling naby sy plaasingang

moet toelaat nie.

Met die bogenoemde punte kan dus gesê word dat 'n groot verantwoordelikheid op die boer rus om sy stakingsprosedure, remedies, wagopstellingposisies en stakingshanteringsplan in orde te kry sodat, wanneer daar met 'n vakbond onderhandel moet word, hy deeglik bewus en voorbereid is van sy regte as werkgewer.

7.8. VAKBONDONDERHANDELINGE TYDENS 'N STAKING

Vanuit die plaaswerkers se oogpunt is hy afhanklik van die boer vir 'n werksgeleentheid om sy inkomste te verdien sodat hy sy verpligtinge kan nakom, maar beseft dit nie altyd betyds nie. Al word hy deur 'n buite-persoon geïntimideer en staak hy vir 'n tydperk, beseft hy sy afhanklikheid van die boer eers indien sy loonkoevert wat hy op betaaldag ontvang leeg is. Gewoonlik het hy dan ook nog die vermetelheid om by die boer 'n voorskot op sy loon te neem. Uit die aard van die saak sal die boer só 'n versoek dan weier.

Tydens onderhandelinge met die vakbond moet die boer in gedagte hou dat sy magsbasis in terme van beheer, kontrole en bestuur van sy plaaswerkers afgebreek word, sodat die boer kan toegee en voldoen aan die eise van die vakbond of plaaswerkers. Die doelwitte van die vakbonde is gewoonlik om druk op die boer uit te oefen om gehoor te gee aan die eise. Verder wil hulle die totale werksmag, wat ook die gematigde werkers insluit, mobiliseer om aan die staking deel te neem.

Deur sulke optrede wil die vakbond dan sy teenwoordigheid afdwing en "onmisbaar" maak vir suksesvolle onderhandeling. Sodoende word die boer se afhanklikheid van die stakende plaaswerkers geaksentueer. Gewoonlik vind daar dan ook emosionele opsweping plaas teen die "onregverdige" boer wat sy werkers soos "slawe" behandel en hulle 'n "slaweloon" betaal. Die boer word ook verder uitgekryt as 'n uitbouter. Tydens onderhandelinge wil die boer dan

hierdie verkeerde persepsie en idees ongedaan maak en bewys dat hy nog altyd die "goeie baas" was. Hy gee dan in baie gevalle onnodig toe aan die eise wat gestel word.

Die hantering van stakers en onderhandelinge met 'n vakbond kan 'n kopseer wees vir enige boer want dit is nie 'n eenvoudige item om af te handel nie. Die boer moet te alle tye sy waardigheid behou tydens onderhandelinge. Hy moet kan bewys dat hy redelik en regverdiglik opgetree het en dat die stakers die verkeerde party is. Verder moet hy wys dat hy gewillig is om deur middel van onderhandelinge die probleem op te los. Die boer moet ook só optree dat dit nie verdere konflik, intimidasie, geweld en skade ontlok nie. Hy moet ook poog om die duur van die staking so kort as moontlik te hou, omrede dit vir hom groot skade kan berokken indien die staking op 'n kritieke stadium plaasvind.

Daar het al verskeie stakings plaasgevind in die Britsomgewing waar die tydsberekening van die stakers in die guns van die boer was en geringe skade gely is deur die boer. Die stakers kon dan maklik vir twee weke staak en geen noemenswaardige ontwrigting het plaasgevind nie en die boer kon dan die magsbasis behou deur nie toe te gee aan die eise nie. In 'n paar gevalle het die staking dan "afgewater" en het die plaaswerkers hulle werk hervat met geringe toegewings van die boer se kant af.

'n Baie belangrike punt is dat die boer nie oorhaastig moet handel of dreigemente teenoor die vakbond of die stakers in die hitte van die oomblik moet maak nie want hy kan sy magsbasis totaal verloor, met 'n uittartende werksmag sit en later hoë regskostes betaal. Onderhandelinge kan verwarrend, emosioneel en deurmekaar voel vir die boer en die uitslag is onvoorspelbaar. Dit is in hierdie gevalle waar deskundiges op die vakgebied die boer kan bystaan en indien die bogenoemde stakingshanteringsplan toegepas word, behoort die onderhandelinge suksesvol te wees.

Die vakbond sal gewoonlik onderhandelinge op die plaas tussen die plaaswerkers wil hê, sodat hy aan hulle kan bewys hoe hy die boer onder sy beheer het. Die lokaal vir onderhandelinge moet ten alle koste van die plaas weggehou word, ter beskerming van die boer. Daar kan dan ook nie dadelik verdere onrus of massa-aksie plaasvind, indien die onderhandelinge onsuksesvol is nie. Hulle moet eers terugkeer plaas toe en sal moontlik afkoel in dié tyd. Wanneer onderhandelinge gaan plaasvind, word verteenwoordigers dan saamgeneem en moet die stakers oorreed word om solank te werk want daar word dan aandag aan hulle griewe en eise gegee. Indien dit 'n onbeskermdede staking is, moet die prosedure, soos hierbo genoem, voortgesit word vir ingeval die onderhandelinge onsuksesvol is en daar dissiplinêre aksie of afdankings moet plaasvind.

Onder geen omstandighede moet die boer enige vuurwapens te voorskyn bring om sy beheer oor die situasie te bevestig nie. Daar is te veel onwettige wapens in omloop en dit kan tot 'n noodlottige situasie lei. Verder is vuurwapens nie meer 'n afskrikmiddel vir oproeriges nie. Indien die polisie betrek word by 'n staking wat nie gewelddadig is nie en waar geen sabotasie, intimidasie of lewensgevaar is nie, is dit eerder 'n bewys dat die boer nie in konstruktiewe onderhandeling belangstel nie.

Enige ooreenkomste wat tydens onderhandelinge bereik is, moet op skrif gestel en geteken word deur die betrokke partye. Die implementeringsdatum, asook ander bepalinge, moet duidelik vervat word in die ooreenkoms. Dit is ook belangrik om in só 'n ooreenkoms te vervat dat dit 'n onbeskermdede staking was (indien wel) en dat daar ooreengekom word dat dit nie weer sal plaasvind nie en wat die prosedure vir verdere onderhandelinge sal wees. Verder is dit belangrik dat die vakbond en die stakers bewus moet wees van die griewe-prosedure wat gevolg moet word in die toekoms.

Die navorser beveel aan dat, afgesien van bogenoemde onderhandelinge, 'n volledige en omvattende verslag met datums en tyd van gebeure deur die boer opgestel moet word. 'n Inventaris van skade wat gely is tydens die staking kan

ook opgestel word. Dit moet gedoen word indien die ooreenkomste nie nagekom word nie en daar weer 'n staking plaasvind, wat dan dalk in die Arbeidshof kan eindig.

7.9. SAMEVATTING

'n Staking in enige bedryf kan vir 'n werkgewer verreikende gevolge hê. 'n Staking in die landbou, indien die tydsberekening van die stakers reg is, kan vir die boer 'n finansiële knou gee waarvan hy nie maklik sal herstel nie. Daar vind daaglik besproeiing plaas of vee word op 'n daaglikse basis versorg en dit is dus uiters belangrik dat 'n plaaswerker elke dag op sy pos sal wees.

Plaaswerkers het die reg om te staak en dit kan gesien word as 'n onredelike, afbrekende en ontwrigtende aanval op die **status quo**. 'n Staking vloei gewoonlik voort uit 'n konfliktsituasie met die oogmerk om skade aan die werkgewer te berokken.

In hierdie hoofstuk is die klem hoofsaaklik gelê op die voorkoming, hantering en remedie vir die boer tydens 'n staking. Daar is ook praktiese riglyne vir die boer gegee om 'n stakingshanteringsplan te hê met prosedures wat hy kan volg tydens 'n staking. Voorbeelde van kennisgewings en ultimatus word vervat in die Bylae.

'n Staking kan omskryf word as 'n gedeeltelike of algehele weiering om te werk deur werknemers wat in die diens van dieselfde of ander werkgewers is met die uitsluitlike doel om 'n grief of 'n geskil van gemeenskaplike belang op te los. 'n Staking is gewoonlik tydelik van aard en dit is die uiterste en finale maatreël wat aangewend word wanneer onderhandelinge nie slaag nie om die werkgewer te dwing om aan die eise te voldoen.

Die stakingsprosedure en remedies vir beide die plaaswerker en die boer is bespreek, asook die voorskrifte van die WAV om te onderhandel. Uitsluitings

word deur die boer gedoen wanneer hy sy plaaswerkers wil verhinder om hulle werk voort te sit om hulle te dwing om sy eise te aanvaar. Die boer moet egter ook die prosedure volg, soos vervat in die WAV, om dit 'n beskermde uitsluiting te maak.

Wagopstelling (betooglinievorming) word as 'n reg toegeken aan beskermde stakers deur die WAV. 'n Geregistreerde vakbond of die werkgewer kan reëls laat opstel deur 'n kommissaris van die KVBA.

Dit word van die boer verwag om 'n staking te analiseer en fyn op te let na enige verandering in sy plaaswerkers se houding. Hierdie negatiewe verandering in houdings kan lei tot sabotasie van die boer se eiendom en uiteindelik tot 'n staking. Die boer moet poog om 'n staking te voorkom.

'n Stakingshanteringsplan word vir die boere voorgehou met baie belangrike punte waarvan hy moet kennis neem en kan toepas. Tydens onderhandelinge met 'n vakbond moet die boer in gedagte hou dat sy magsbasis in terme van beheer, kontrole en bestuur van sy plaaswerkers afgebreek word, sodat hy moet toegee of voldoen aan die eise van die vakbond of sy plaaswerkers.

'n Boer moet nooit oorhaastig optree of dreigemente teenoor 'n vakbond of stakers maak nie. Vir die boer kan onderhandelinge verwarrend, emosioneel en deurmekaar voel. Daar mag nooit vuurwapens te voorskyn gebring word nie en onderhandelinge moet verkieslik nie op die plaas plaasvind nie.

Die aanbeveling vir die boer is om so gou as moontlik deskundige advies in te win wanneer hy bewus word van 'n staking. Dit sal ook vir die boer voordelig wees om van professionele persone gebruik te maak. Ooreenkomste wat bereik is tydens onderhandelinge, moet op skrif gestel en geteken word deur die betrokke partye.

In hoofstuk 8 sal 'n volledige ontleding en bespreking van die vernaamste

navorsingsbevindinge gemaak word. Daar word ook vergelykings gemaak met vorige soortgelyke studies. 'n Vorige navorsing (1995) is ook in dieselfde DLU gedoen in die Britsomgewing.

HOOFSTUK 8

ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE NAVORSINGSBEVINDINGE

8.1. INLEIDING

Gedagtig aan die probleemstelling en doel van die navorsing soos in hoofstuk 1 geformuleer, is daar in hoofstukke 2, 3 en 6 relevante teoretiese aspekte onder die loep geneem. Hierin is in die besonder gekyk na veranderinge, weerstand teen verandering en die konfliktpotensiaal wat daarin opgesluit lê. Hoofstukke 3 tot 6 het in die besonder verwys na veranderde landbouwetgewing en daar is duidelike riglyne aan die boer voorgestel, met die nodige dokumentasie in die Bylaes, wat hy kan volg ten einde by die korrekte prosedure te bly sodat sy optrede gemeet kan word aan die eise van regverdigheid en billikheid. Die teoretiese komponent het ook probeer aantoon wat die boer se posisie in die huidige tydsgewrig is.

Om hierdie navorsing enigsins betekenisvol te maak, is dit nodig geag om 'n empiriese ondersoek te onderneem om sekere aspekte te verifieer. Die ooreweging van 'n empiriese ondersoek is gedoen juis in die lig van die problematiek in die landbou. Vervolgens word daar aandag gegee aan die navorsingsontwerp en vernaamste navorsingsbevindinge. Bevindinge sal geëvalueer word en waar moontlik verklaar word in terme van gestelde teoretiese standpunte.

8.2. EMPIRIESE ONDERSOEK

8.2.1. ONTWERP

'n Eenmalige dwarssnitopname - ontwerp is in hierdie navorsing gebruik.

8.2.2. MEETINSTRUMENTE

Daar is van die opnameprosedure gebruik gemaak en die vraelys en ongestruktureerde onderhoude as navorsingstegnieke, is aangewend om die verlangde data in die empiriese ondersoek in te samel. Die ongestruktureerde onderhoude is tydens persoonlike besoeke aan verskeie boere in die Distrikslandbou-unie (DLU) van Brits gevoer. Die voorsitter, asook verskeie voorsitters van die verskillende boereverenigings wat ressorteer onder genoemde landbou-unie, is derhalwe in hierdie ondersoek betrek.

8.2.3. ONDERSOEGGROEP

Die teikenpopulasie het uit die agt boereverenigings bestaan wat onder die DLU van Brits ressorteer. Die bereikbare (studie) populasie het uit die totale lede van vier boereverenigings bestaan en was ongeveer 120 in totaal. Daar is besluit om die navorsing in die vier boereverenigings te doen, omdat die navorser as konsultant baie noue kontak met hierdie boereverenigings het en vertrouwd is met veranderinge wat hier plaasvind. Biografies is dié vier boereverenigings ook verteenwoordigend van die boere in die Britsomgewing.

8.2.4. PROSEDURE

Die vraelys is in oorleg met kundiges opgestel, 'n loodsondersoek is onderneem en na ontfouting aangewend in die ondersoek.

Dit is deur die navorser tydens een vergadering en deur een veldwerker aan die respondente uitgedeel. Daar is 83 vraelyste uitgedeel en 73 is terug ontvang, wat 'n respons van 87,95% verteenwoordig. Dié hoë persentasie kan daaraan toegeskryf word dat die navorser tydens die vergadering vir die respondente die geleentheid gebied het om die vraelys in te vul en in baie gevalle tydens 'n persoonlike besoek in te vul, waarna dit onmiddellik ingeneem is. Ongestruktureerde onderhoude is ook tydens persoonlike besoeke gevoer en gekontro-

leerde inligting is verkry van die voorsitter van die DLU van Brits, die voorsitters van Geluk-, Atlanta-, Kleinfontein en Sanddrifboereverenigings onderskeidelik en verskillende boere wat lede is van vier van hierdie agt boereverenigings.

8.2.5. STATISTIESE ONTLEDING

Deur middel van prof. H.S. Steyn is die ontwerp saam met lede van die Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys se Statistiese Konsultasiediens, beplan. Aan die hand van die S.A.S.-program is die data in persentasie en frekwensietabelle weergegee.

8.3. VERNAAMSTE BEVINDINGE

Die bevindinge word in die volgorde soos in die vraelys vervat, aangebied. Die vraelys is in drie afdelings verdeel. Daar is van die respondente verwag om al drie afdelings te voltooi.

Afdeling A het biografiese gegewens van die respondente vervat, terwyl afdeling B gehandel het oor arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing. Verder is van respondente verwag om hul houdings ten opsigte van dienskontrakte en vakbonde te openbaar. Afdeling C het in hoofsaak gehandel oor arbeidswetgewing in die landbou en die houding en menings van die respondente oor die realisering en implementering van die ses jongste arbeidswette wat van toepassing is in die landbou. Dit is nodig om daarop te wys dat in hierdie hoofstuk ook enkele syfers en aanduidings gegee word van ander empiriese ondersoeke met dieselfde strekking (Botha, 1992) en (Du Plessis, 1995). Die verandering sedert 1992 en dan 1995, kom duidelik na vore, maar sekere ooreenkomste bestaan ook uit die vergelyking wat getref word. Dus kan gesê word dat sedert die 1992 ondersoek, sekere houdings in die afgelope agt jaar nog nie verander het nie. Daar is wel in sekere opsigte merkwaardige veranderinge wat uitgewys sal word.

Van die 73 respondente was 89,0% manlik en kom die grootste gedeelte (39,7%) in die ouderdomsgroep 30 - 39 jaar voor. Dit was verrassend dat so 'n klein groep (13,7%) van die respondente ouer as 50 jaar is. Hieruit kan dit dus afgelei word dat, aangesien byna die helfte (41,1%) van die respondente ouer as 40 jaar is, dit die boere is wat tradisioneel geen arbeidswetgewing op hulle plase toegepas het nie. Meer as twee derdes (67,1%) van die respondente is tussen 30 - 49 jaar oud. Indien dié boere op ouderdom 20 tot 24 begin boer het, was hulle in daardie tydperk ook nie blootgestel aan arbeidswetgewing in die landbou nie. Hulle sal dus ook moet aanpas en is deel van die verandering wat moet plaasvind. Dit sluit aan by dit wat die navorser in hoofstuk 1 beweer het, naamlik dat die boere in die Britsomgewing negatief, apaties en aggressief is teenoor die afkondiging van landbou-arbeidswetgewing. 'n Verdere afleiding in verband met die betreklik kleiner groep (19,2%) respondente wat van die jonger geslag is, kan gemaak word dat hulle in die groep sal val soos wat in figuur 8.1. aangedui word, naamlik dié wat opleiding of 'n kursus in arbeidsverhoudinge gehad het. Hierdie afleiding word ondersteun deur die talle onderhoude wat die navorser met van die respondente gehad het en ook vanuit die kontak wat die navorser met die boere het.

In tabel 8.1. kan dit as veelseggend gesien word dat só 'n groot persentasie (45,2%) van die respondente 'n hoë peil handhaaf op akademiese vlak. Die oorblywende, 55%, het standerd 10 of 'n laer kwalifikasie en 'n afleiding kan gemaak word dat hulle dan die meer tradisionele boer is want dié respondente (27,4%) het ook aangedui dat hulle vir 16 jaar en langer boer.

Wat egter merkwaardig is, is dat die helfte van die respondente (50,7%) oor 'n matriekkwalifikasie beskik. Die afleiding, dat die jonger geslag (30-39 jaar) eers 'n sekere kwalifikasie op hulle ouers se aandrang behaal voordat hulle kom boer, is dan heelwaarskynlik korrek. Ruim 6,7% meer respondente, teenoor 1995 se navorsing, het 'n diploma in landbou.

TABEL 8.1: KWALIFIKASIES VAN RESPONDENTE

KWALIFIKASIES	PERSENTASIE	N = 73
ST 7	1,4%	1
ST 8	1,4%	1
ST 9	1,4%	1
ST 10	50,7%	37
DIPLOMA	32,9%	24
GRAAD	8,2%	6
NA-GRAADS	4,1%	3

Met 'n groot persentasie van die respondente (45,2%) wat tersiêre opleiding gehad het, kan aangeneem word dat hulle eers op die ouderdom 25 jaar en ouer tot die bedryf toetree het. Dit verklaar waarom byna 'n derde (27,4%) van hulle in die ouderdomsgroep 40 - 49 jaar val.

Ná die ineenstorting van die tabakbedryf is dit duidelik dat meer as die helfte van die respondente (54,8%) nou 'n gemengde boerdery bedryf en 'n groot persentasie, (37%) dan met groente boer. Tabak en vrugte is die laagste met 4,1% elk. Dit dien vermeld te word dat drie van die boereverenigings tradisioneel omtrent almal met tabak geboer het. Gepaardgaande met die laer tabakproduksie, is dit dus vanselfsprekend dat die permanente plaaswerkers ook dienooreenkomstig verminder het, aangesien die tabakbedryf van groter arbeidsmagte gebruik maak as gemengde boerdery, wat hoofsaaklik meer gemeganiseerd kan wees. 35,6% van die respondente het aangetoon dat hulle tussen 11 en 30 permanente plaaswerkers in diens het en 20,5% tussen 1 tot 10, wat daarop dui dat daar 'n duidelike afskaling in die werksmag plaasgevind het vir die kleiner boere. Die kleiner boere, soos in ander bedrywe, maak van minder plaaswerkers gebruik. Du Plessis (1995:108) se navorsing het destyds bevind dat 38,1% tussen 1 en 10 plaaswerkers het en 47,6% tussen 11 en 30 plaaswerkers.

Dit is egter beduidend dat die groter boere, met 'n arbeidsmag van meer as 31

plaaswerkers, meer permanente werknemers in diens het (43,8%). Hier kan die afleiding gemaak word dat die rede kan wees omdat die boere die klem van tabak verskuif het na 'n gemengde boerdery wat plaaswerkers dan vir meer seisoene na mekaar nodig het. Uie, pampoene, graan en vee het elkeen sy onderskeie daaglikse take wat verrig moet word.

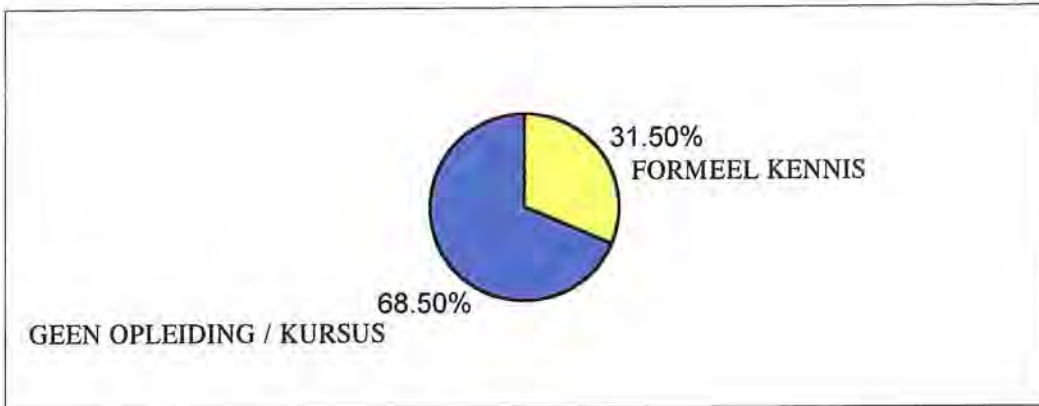
Hierdie bevinding ondersteun die stelling van die navorser in hoofstuk 1 dat die boere reeds hulle werksmag verminder. Dié bevinding deur die navorser bevestig verder ook dat 'n boer 'n groenteboerdery met minder arbeid kan bedryf as wat hy nodig sou hê indien hy uitsluitlik met tabak geboer het. 'n Verdere afleiding sluit aan by Gous (1999:2) wat in hoofstuk 1 sê dat die boere van minder arbeid gebruik maak en indiensneming reeds met die helfte gedaal het tussen 1994 en 1997.

Ten opsigte van die etniese groepering is die volgende verspreiding bevind: Tswanas 54,9%, Sotho 32,4%, Shangaan 11,3% en geen Malawiërs of Xhosas is in die werksmag aangedui nie, met slegs 1,4% Zoeloes. Dit is verontrustend, dat die Shangaan-groep (van Mosambiek) van 3,6% (Du Plessis, 1995:108) drasties met 7,7% gestyg het. Die Tswanas het met 24,9% gedaal vanaf 1995 en wil dit blyk dat die Shangaan 'n groot gedeelte (7,7%) hiervan opgeneem het. Daar moet in gedagte gehou word dat, sover die navorser se kennis strek, die meeste Shangaans op die plase onwettige immigrante is.

Daar is in afdeling B van die respondente verwag om aan te dui of hulle enige opleiding of 'n kursus in arbeidsverhoudinge gehad het. Dit is verrassend om te sien dat 31,5% van die respondente formeel kennis gemaak het met arbeidsverhoudinge in 'n redelik vroeë stadium na die inwerkingtrede van die WAV en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (1 Desember 1998). Wat egter verontrustend is, is die feit dat die President van SALU, soos in die probleemstelling genoem, reeds in 1993 gesê het dat die georganiseerde landbou besef dat hy deel moet word van die nuwe arbeidsbedeling in Suid-Afrika, maar dat daar steeds meer as twee-derdes van die boere (68,5%) hulle nie daaraan gesteur het

nie en geen poging aangewend het om enige opleiding of 'n kursus by te woon om hulle te vergewis van arbeidsverhoudinge in die landbou nie (figuur 8.1).

FIGUUR 8.1: OPLEIDING / KURSUSSE IN ARBEIDSVERHOUDINGE

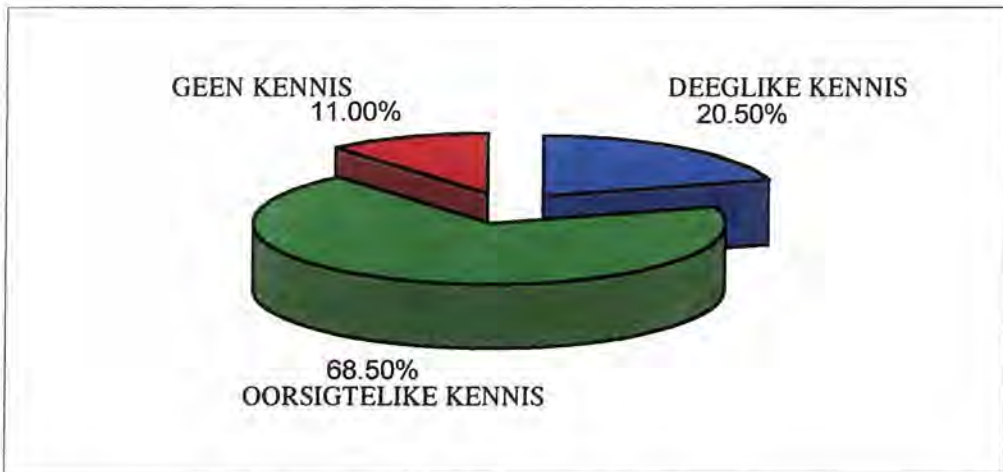


In aansluiting hierby volg figuur 8.2 wat die respons ondersteun, naamlik 20,5%, wat deeglike kennis dra van arbeidswetgewing. Wat verblydend is, is dat die meerderheid van die respondente, naamlik 68,5%, 'n oorsigtelike kennis van arbeidswetgewing het. Hierdie persentasie verskil weinig met Du Plessis (1995:109) se navorsing waar dit 62,7% was. 'n Redelik lae respons (11,0%) dra geen kennis van arbeidswetgewing nie. Dit laat onwillekeurig die vraag by die navorser ontstaan of die boere tot die besef gekom het dat arbeidswetgewing 'n realiteit in die landbou geword het of beskou die boer dit oorsigtelik wanneer hy net bewus is van arbeidswetgewing. Hierdie vraag kan dalk beantwoord word met die kontrolevraag (vraag 42) waar slegs 31,5% van die respondente sê dat ses arbeidswette in werking is op sy plaas. Weer eens kan hy nie oorsigtelike kennis hê indien die wet nie op sy plaas in werking is nie. Dit verskil egter nie veel van die navorsing van Botha (1992:192) nie, waar bevind is dat 71,7% van die respondente aangedui het dat hulle 'n oorsigtelike kennis van arbeidswetgewing het en 16,8% oor 'n deeglike kennis beskik. Die vraag wat die navorser hierbo gestel het, word bevestig deur die vergelyking van die drie navorsingresultate wat betref oorsigtelike kennis en deeglike kennis

van die respondente ten opsigte van arbeidswetgewing, omdat daar 'n afname van 9% en 3,2% onderskeidelik is oor oorsigtelike kennis en 6% afname vanaf 1992 tot 1995, maar 'n toename van 9,7% vanaf 1995 in verband met deeglike kennis van arbeidswetgewing in die landbou.

'n Moontlike verklaring hiervoor is dat daar in die Britsomgewing tot redelik onlangs arbeidsvrede op die plase geheers het en die boere dus onder die indruk kon verkeer het dat arbeidswetgewing hulle eers op 'n latere stadium sal beïnvloed. Soos reeds in hoofstuk 3 daarop gewys is, word die WAV geïmplementeer soos wat die boere probleme ondervind. Hierdie toename in deeglike kennis kan hieraan toegeskryf word.

FIGUUR 8.2: KENNIS VAN ARBEIDSWETGEWING



Daar was ook 'n sterk afname vanaf 26,5% in 1995 na 11% nou van die respondente wat geensins kennis dra van arbeidswetgewing nie.

Dit is verbasend dat 13,7% van die respondente onder die indruk verkeer dat hulle **geen** dienskontrak met hulle plaaswerkers het nie, wat in teenstelling is met hoofstuk 4 waar dit duidelik beskryf is dat, wanneer 'n werknemer diens aanvaar by 'n werkgewer, daar wel 'n kontraktuele verbintenis bestaan. Indien

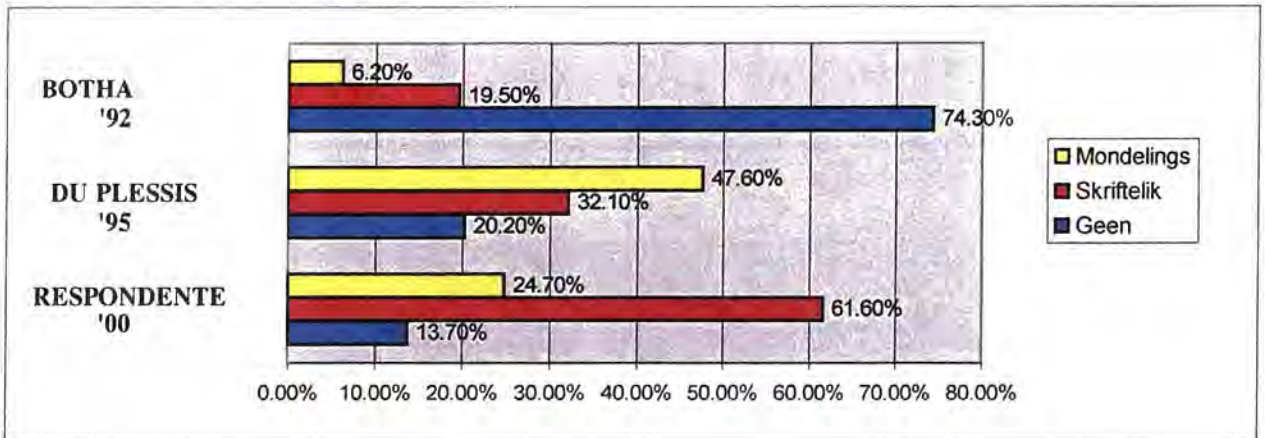
hierdie bevinding bygereken word met die 24,7% wat aangedui het dat hulle 'n mondelingse kontrak het, word 'n totaal van 38,4% verkry wat nie ooreenstem met die navorsing van Gildenhuis nie (Botha: 1992:192). Hy het 'n respons van 74,3% verkry wat aangedui het dat hulle geen dienskontrak met hulle werknemers het nie. Dit kan toegeskryf word aan die talle boere wat lede is van die werkgewersorganisasie en wie se dienskontrakte geïmplementeer is deur die navorser. Dit kan verder daaraan toegeskryf word dat skriftelike diensvoorwaardes nou, soos bepaal in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, aan werknemers gegee moet word.

Die navorser stem steeds met Botha (1992:193) saam wat hierdie bevindinge kommerwekkend vind, aangesien 'n dienskontrak as 'n betekenisvolle onderdeel van gesonde arbeidsverhoudinge gesien word. Laasgenoemde navorsing het bevind dat 19,5% respondente 'n skriftelike dienskontrak met hul werkers het in teenstelling met die 61,6% van die navorsing onder bespreking. Dit is 'n verbetering van 29,5% teenoor die navorsing van 1995, wat verblydend is. Hierdie hoë persentasie kan verder daaraan toegeskryf word dat dienskontrakte deel is van die pakket wat die navorser aan boere verskaf tydens die implementering van 'n arbeidsverhoudingstelsel op hul plase. Die navorser verwag dat hierdie syfer verder sal styg in die nabye toekoms as gevolg van die toename in boere wat van die navorser as konsultant gebruik maak en ook bewus word van die bepalinge van genoemde Wet. In Bylae B word 'n verkorte dienskontrak soos wat met nie-permanente werknemers aangegaan kan word as voorbeeld gegee, terwyl in bylae C 'n volledige dienskontrak as voorbeeld gegee word.

In die volgende figuur kan duidelik gesien word hoe die verandering en toename in skriftelike dienskontrakte, plaasgevind het. In 1992 het slegs 19,5% van die respondente 'n skriftelike dienskontrak gehad teenoor 61,6% nou. Dit is meer as drie keer soveel. Op dieselfde vraag, in 1995, het 32,1% 'n skriftelike dienskontrak gehad, wat omtrent die helfte is van die huidige navorsing.

Die bevindinge van Botha (1992:197) oor dieselfde saak word in figuur 8.3 as die boonste navorsing weergegee, Du Plessis (1995) as tweede en die huidige navorsing word onder op die vertikale as aangedui. Sodoende kan 'n vergelyking gemaak word en sinvolle afleidings spruit daaruit voort.

FIGUUR 8.3: HOUDING TEENOOR DIENSKONTRAKTE



Vraag 27 as 'n kontrolevraag van vraag 13 het feitlik dieselfde respons gelever. Die doel van hierdie twee vrae was om die wenslikheid van nuwe wetgewing in die landbou te toets. Die respons van beide hierdie vrae verskil egter geensins met wat die navorsers in 1.1 gesê het, naamlik dat arbeidswetgewing vir baie boere net probleme inhou en dat hulle arbeidswetgewing geensins voorstaan nie. Dit sluit ook aan by 1.3, naamlik dat die doel van hierdie ondersoek is om meer duidelikheid te verkry oor die boer se houding jeens wetgewing wat in die landbou van toepassing gemaak is en moontlik nog gemaak gaan word.

Die respons word in tabel 8.3 weergegee.

Dit is egter noodsaaklik om dit wat die navorsers beweer, naamlik dat daar omtrent geen verandering in die houding van die boere plaasgevind het die afgelope 8 jaar nie, met 'n vergelykende tabel hieronder aan te toon. Terwille van die volledigheid van hierdie navorsing en om die ooreenkomst tussen die

vorige navorsing en die huidige navorsing aan te toon, word die onderstaande tabel weergegee.

TABEL 8.2: WENSLIKHEID VAN NUWE WETGEWING

VRAAG	PERSENTASIE JA	PERSENTASIE NEE	N = 84
BYKOMENDE WETGEWING	20,2%	79,8%	
NUWE WETGEWING	23,8%	75,0%	

Bron: Du Plessis (1995:128)

Die vergelyking tussen tabel 8.2 (hierbo) en tabel 8.3 is van groot belang om aan te toon dat die respondente se houding nog nie verander het om bykomende of nuwe wetgewing te aanvaar nie.

TABEL 8.3: WENSLIKHEID VAN BYKOMENDE ARBEIDSWETGEWING

Vraag	Persentasie Ja	Net sekere wetgewing	Persentasie Nee	N = 73
Bykomende wetgewing	19,2%		80,8%	
Nuwe wetgewing	5,6%	49,3%	45,1%	

Daar is omtrent geen verskil tussen die 1995 navorsing en die navorsing onder bespreking, wat die bykomende wetgewing aanbetref nie. Met die vergelyking van die navorsing onder bespreking en die 1995 navorsing is die **nee** en die **net sekere wetgewing** saam verreweg in die meerderheid met 94,4%. Dit staan dus nog steeds baie deeglik uit dat die boere geensins nuwe wetgewing (5.6%) in die landbou wil hê nie.

In Du Plessis (1995:112) is nie gevra of sekere wetgewing aanvaarbaar is nie. Indien die totaal van hierdie navorsing se **negatiewe antwoord** bygetel word by

die **net sekere wetgewing** antwoord, en dit as negatief beskou word, is daar slegs 'n 19,4% verskil met die vorige navorsing, met 'n totaal van 94,4% as negatief. Byna die helfte van die respondente (45,1%) het steeds 'n besliste nee geantwoord. Dit is egter van belang dat dit blyk dat daar wel sekere arbeidswetgewing aanvaar word.

Dit kan die rede wees waarom 49,3% van die respondente geantwoord het dat sekere wetgewing op die landbou van toepassing moet wees.

Dit sluit aan by die navorser se standpunt in hoofstukke 3 en 4 dat die boere die Werkloosheidsversekeringswet, Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes (ou Ongevalle Wet) al reeds aanvaar het. Verder dat die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid (ou Masjienerie en Beroepsveiligheid) en die WAV geïmplementeer word soos wat die boere probleme ondervind en dit al vanaf 1995 'n realiteit geword het. Dit is ook moontlik dat dit onder protes aanvaar word, omrede daar geen ander wet is met versoeningsmeganismes nie.

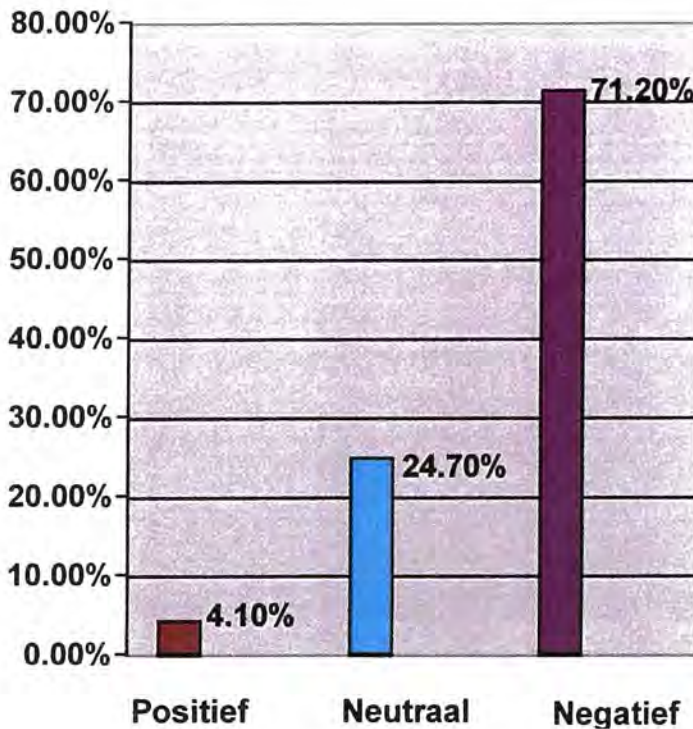
Byna 'n driekwart van die respondente (71,2%) is van mening dat nuwe of bykomende wetgewing onnodig is. Dit staaf wat Du Toit (Weiss, 1990: 52-53) in hoofstuk 1 gesê het en ook Bruwer (1991: 3-4) se standpunt, naamlik dat die landbou-unies gekant is teen wetgewing, dit die jarelange verhouding tussen die boer en sy plaasarbeider kan skaad, en dat sodanige wetgewing as 'n instrument gebruik kan word om politieke voordeel daaruit te trek.

Tabel 8.3 bevestig wat in hoofstuk 1 gestel is oor die persepsies van boere oor vakbonde en sluit aan by hoofstuk 3 se opmerking oor die politieke verwickelinge in die RSA, wat gepaard gaan met die algehele omwenteling op politieke terrein. Die respondente hou dus die vakbonde verantwoordelik vir die politieke veranderinge wat nuwe arbeidswetgewing tot gevolg gehad het. Die navorser kan hierdie siening steun, indien in ag geneem word dat baie lede van die huidige regering en amptenare in die staatsdepartemente uit voormalige vakbondlede saamgestel is. Dit is dan ook nie vreemd nie dat hierdie

voormalige vakbondlede dan juis nou weer wysigings ter tafel wil neem wat weer eens ingrypende veranderinge in die arbeidswetgewing teweeg kan bring. Twee voorbeelde hiervan is die wysigings van die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, wat ook die boer wat op 'n kleiner skaal boer, se boerdery sal raak. Die gevolg hiervan kan wees dat die boer sommige van die regeringsamptenare nie as politici sien nie, maar steeds as 'n "vakbondleier" of "vakbondlede". Omdat die boer oor die algemeen van hierdie politieke siening verskil, bring dit mee dat hy hoofsaaklik negatief teenoor vakbonde staan.

Die volgende vrae handel oor aspekte rakende vakbonde, die houding van die boer teenoor 'n vakbond, erkenning van die vakbond op sy plaas, die doelwitte van landbouvakbonde, vakbondverteenvoordinging onder sy plaaswerkers en of daar 'n erkenningsooreenkoms met 'n vakbond op sy plaas is. Dit word in figuur 8.4, asook in die daaropvolgende tabelle aangetoon. Daar is juis in hoofstuk 1 verwys na vakbonde en die redelik onlangs gestigte landbouvakbond (SAAPAWU), en in hoofstukke 3 tot 7 is breedvoerig oor die saak van landbouvakbonde gehandel.

FIGUUR 8.4: VAKBONDE IN DIE LANDBOU



In bostaande figuur word die positiwiteit vir landbou-vakbonde as 4,1% uitgedruk. Die respondente wat neutraal is hierteenoor is slegs 24,7% . Verder is dit baie duidelik dat die respondente (71,2%) besonder negatief teenoor vakbonde staan; dit sluit by hoofstuk 2 aan, waar verwys word na boere se weerstand teen veranderinge.

Die erkenning van vakbonde het wye reaksie uitgelok op die plase nadat vakbonde toegetree het met die werwing van lede. Daar is wel 'n klein hoeveelheid boere wat vakbondverteenvoording en dus erkenning van vakbonde op plase sal toestaan en dit al moes doen onder druk van die vakbonde. Die onderstaande tabel toon duidelik aan hoe die antwoorde ooreenkom en die navorser is van mening dat die respondente eerlik was met die voltooiing van die vraelyste.

Vrae 15, 16 en 20 word saamgevat in Tabel 8.4 wat onderskeidelik houding

teenoor vakbonde, erkenning van vakbonde op die plaas en erkenningsooreenkomste aangegaan met vakbonde, insluit.

TABEL 8.4: ERKENNING / ERKENNINGSOOREENKOMS MET VAKBONDE

Houding teenoor vakbonde		Erkenning van vakbonde	Erkennings-ooreenkomste aangegaan
Positief en neutraal	28,8%	23,6%	6,8%
Negatief	71,2%	76,4%	93,2%

Vervolgens kan in tabel 8.5 gesien word dat byna die helfte (42,5%) van die respondente bevestig wat hierbo gesê word in verband met die politieke bedrywighede en betrokkenheid van vakbonde by die politiek. Dit blyk dan ook die verklaring te kan wees waarom boere die persepsie het dat vakbonde nie in werkers se belang optree nie en dat hulle as boere meer vir hulle plaaswerkers beteken en ook doen as wat 'n vakbond vir hulle lede kan doen.

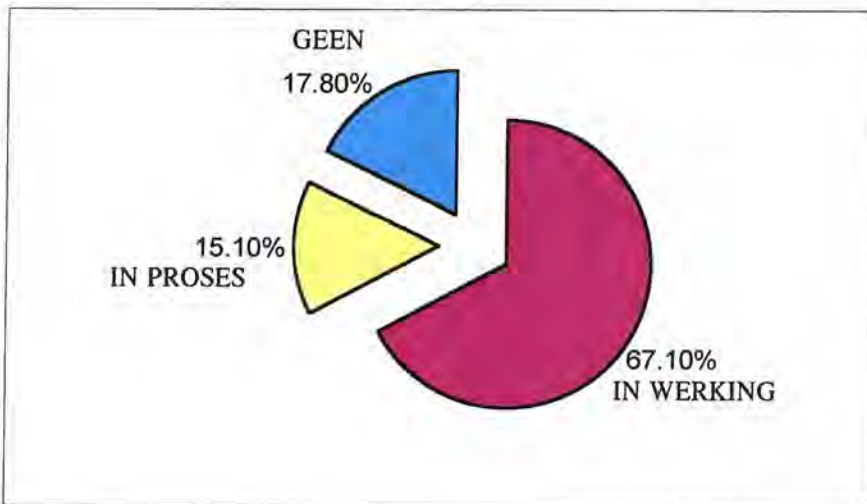
TABEL 8.5: DOELWITTE VAN LANDBOU-VAKBONDE

	DU PLESSIS 1995	RESPONDENTE 2000
POLITIEKE MAG	63,1%	42,5%
VIR WERKERS SE BELANG	20,2%	30,1%
ARBEIDSVREDE	1,2%	5,5%
ARBEIDSONRUS	15,5%	21,9%

Daar is 'n verandering in die persepsie van die boere wat betref die doelwitte van die vakbonde in bostaande tabel, wat met Du Plessis (1995:114) vergelyk word. 'n Duidelike afname in die idee van politieke mag word waargeneem, maar in teenstelling hiermee meen die boere dat arbeidsonrus bevorder word.

Insiggewend is die bevindinge rondom die vraag of daar 'n dissiplinêre kode en prosedure op die respondente se plaas in werking is, want dit dui daarop dat óf die respondente weet nie presies wat 'n dissiplinêre kode en prosedure is nie, óf hulle verkeer onder die indruk dat dissipline net mondelings plaasvind en dat ontslag sonder 'n formele dissiplinêre verhoor kan plaasvind. Meer as twee derdes (67,1%) van die respondente het positief gereageer. Dit klop vir die navorser met die respons wat gegee is of hulle 'n skriftelike dienskontrak het, want ruim 61,6% van die respondente het positief hierop geantwoord, wat byna dieselfde syfer is as die respondente wat aangedui het dat hulle 'n dissiplinêre kode en prosedure gebruik. Figuur 8.5 dui die onderskeie menings aan (67,1% wat reeds 'n dissiplinêre kode en prosedure in werking het, 15,1% is in die proses om dit te implementeer en 17,8% het nog geen dissiplinêre kode en prosedure nie.

FIGUUR 8.5: DISSIPLINÊRE KODE EN PROSEDURE IN WERKING



Dit kom dus nie vreemd voor dat boere sekere dele van 'n arbeidsverhoudingstelsel gebruik, naamlik die dissiplinêre kode en prosedure en die dienskontrak wat ook vir hom beskerming kan bied nie. Dit bevestig die vroeëre stelling dat die boer sy magsbasis wil probeer behou. Moontlik lê die verklaring in die feit dat boere wat negatief geantwoord het oor 'n skriftelike dienskontrak (6,8%),

kan aanvoer dat die plaaswerkers weier om 'n skriftelike dienskontrak te onderteken. Dit kom ook duidelik ooreen met die 17,8% van die respondente wat sê dat hulle geen dissiplinêre kode en prosedure op hulle plaas het nie.

Tydens die voer van die onderhoude het dit aan die lig gekom dat dit 'n algemene verskynsel onder die plaaswerkers word om te weier om 'n skriftelike dienskontrak te onderteken, maar dit het ook duidelik na vore gekom dat die boere slegs in enkele gevalle gebruik maak van die dissiplinêre proses waar hulle beplan om die plaaswerker te ontslaan. Gewoonlik wil hulle alles mondelings doen, wat onaanvaarbaar is, omrede daar dan geen bewyse sal wees dat daar wel dissiplinêr opgetree is nie.

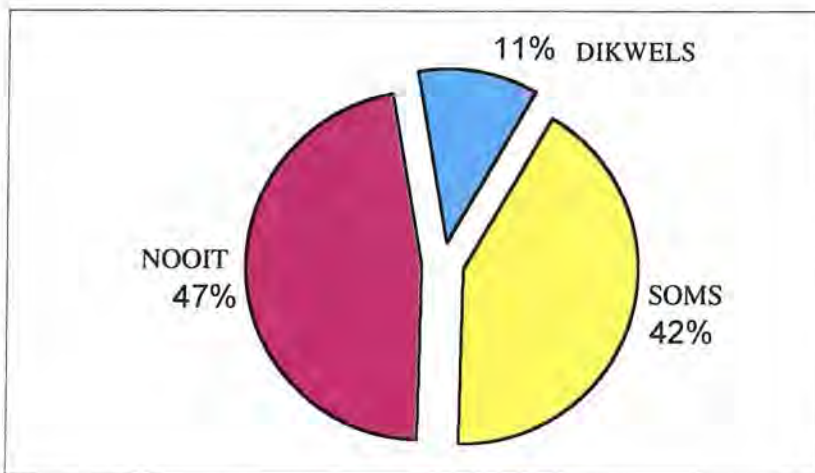
Dit is van die uiterste belang om dié punt toe te lig, omrede die dissiplinêre proses deel is van die versoeningsmeganismes soos wat dit vervat is in die WAV, wat in hoofstukke 3 en 4 bespreek is. Dit is verblydend dat in byna dieselfde teikengroep (DLU van Brits), waar 'n soortgelyke navorsing in 1995 deur die navorser gedoen is, 'n baie groot persentasie van die respondente nou 'n dissiplinêre proses in werking het of in die proses is om dit te doen. Die totaal is 82,2% en kom ooreen met 86,3% van die respondente (in vraag 11) wat 'n skriftelike en 'n mondelinge dienskontrak het. Dit laat by die navorser geen twyfel dat die boere begin besef, alhoewel hulle nie arbeidswetgewing voorstaan nie (vraag 27, 64,4% is negatief), dat daar wel sekere dele van sekere wetgewing deur hulle gebruik moet word, sodat hulle hulself nie skuldig maak aan oortredings van die wette wat op hulle afgedwing is nie. Dié punt sluit ook aan by vraag 41, waar byna die helfte (45,2%) van die respondente positief geantwoord het dat hulle van die versoeningsmeganismes van die WAV gebruik sal maak.

'n Verdere aspek wat duidelik na vore gekom het, was die ontevredenheid en onenigheid op die plase sedert die nuwe wetgewing in werking is. Daar is reeds verwys na die staking in die Britsomgewing wat wye belangstelling en reaksie ontlok het. Daar het ook verskeie ander kleinere stakings en werkstopsettings

plaasgevind wat van korte duur was. Die vraag ontstaan nou of die plaaswerkers die verkeerde inligting vanaf hulle vakbond ontvang het en of hulle dit wat hulle in die media sien verkeerd interpreteer wat dan tot onwettige nywerheidsaksies lei. Die inligting wat hulle ontvang of die persepsie wat hulle van die nuwe arbeidswetgewing het, kan dan ook 'n bydraende faktor wees vir die weiering om 'n dienskontrak te teken en, sonder om die prosedure te volg, dan staak om sodoende die boer te dwing om eers aan hulle eise te voldoen. Figuur 8.6 bevestig hierdie bevinding, waar meer as die helfte van die respondente (53,5%) soms of dikwels probleme met hulle plaaswerkers ondervind.

Die navorser wil nie hiermee te kenne gee dat dit as gevolg van arbeidswetgewing in die landbou is nie, maar dat dit eerder toegeskryf kan word aan oorhaastige en ondeurdagte optrede van die plaaswerkers, wat beïnvloed word deur 'n vakbond.

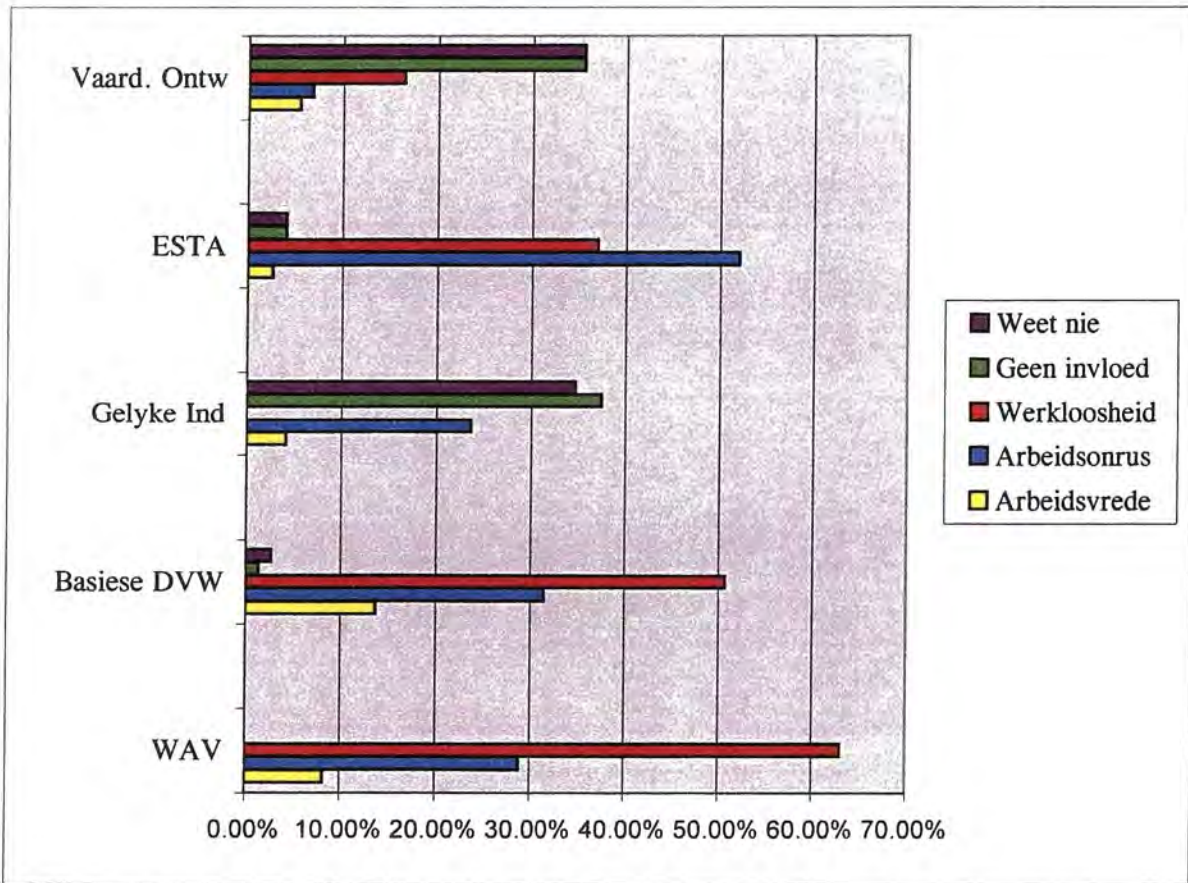
FIGUUR 8.6: ONENIGHEID EN ONTEVREDENHEID MET PLAASWERKERS Ná NUWE WETGEWING



'n Beduidende groep respondente sien dat arbeidsonrus, werkloosheid en die vyf jongste landbou-arbeidswette, naamlik die WAV, Wet op Basiese Diensvoorwaardes, Wet op Gelyke Indiensneming, ESTA en die Vaardigheidsontwikke-

lingswet net 'n negatiewe uitwerking op die boerderybedryf sal hê. Die feit dat slegs 6,8% sê dat die wette arbeidsvrede sal verseker en 15,7% sê dat die Wet geen invloed sal hê nie, laat geen twyfel by die navorser dat boere negatief jeens arbeidswetgewing staan nie. Dit is die gemiddelde persentasie vir die genoemde vyf wette.

FIGUUR 8.7: VERGELYKING TUSSEN 5 WETTE EN DIE INVLOED DAARVAN OP DIE LANDBOU



Daar is geen respondente wat van mening is dat die WAV 'n invloed op die landbou gaan hê nie. Die Wet op Gelyke Indiensneming en die Vaardigheidsontwikkelingswet met onderskeidelik 37,5% en 35,6%, wat aantoon dat die respondente se menings beduidend is van die min invloed wat genoemde twee wette op die landbou sal hê. Wat verder van belang is, is dat die respondente

vir dieselfde twee wette, 34,7% en 35,6% onderskeidelik, geantwoord het dat hulle nie weet wat die invloed gaan wees nie. Dit bevestig die stelling dat boere hulle nie eintlik steur aan arbeidswetgewing nie, of dat hulle onverskillig is en selfs oningelig is in verband met die wette wat op hulle van toepassing is.

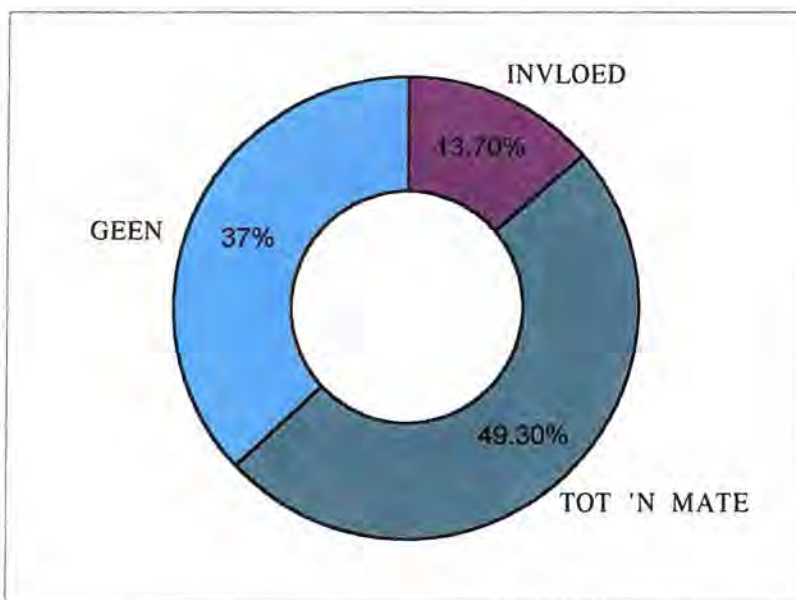
Dit sluit ook aan by vraag 35 waar meer as 'n derde van die respondente (34,2%) gesê het dat hulle nie oor genoegsame kennis beskik om self die nuwe arbeidswette te implementeer nie. Dit verskil ook geensins van die twee persentasies oor die twee genoemde wette, hierbo, nie, waar die respondente nie geweet het wat die invloed van die twee wette op landbou sal wees nie. Slegs 8,2% was positief dat hulle genoegsame kennis het om die wette te implementeer. 57,5% was oortuig dat hulle redelike kennis hiervan het.

Bogenoemde bevinding sluit aan by wat Pienaar (De Villiers, 1989:33) sê en, soos in hoofstuk 1 gestel is, dat wetgewing die andersoortige omstandighede van landbou in ag moet neem en indien dit nie gedoen word nie, dit tot grootskaalse werkloosheid kan lei. Wat egter baie bemoedigend is, is die feit dat respondente nie hulle plaaswerkers werkloos wil laat nie en die afleiding word gemaak na aanleiding van die hoë persentasie (58,3%) wat deur hulle aangedui is dat werkloosheid bevorder sal word deur die realisering en toepassing van nuwe arbeidswetgewing. Die navorser kan hier byvoeg dat die onrus op plase in die Britsomgewing die afgelope tyd nie sonder wetgewing beëindig sou kon word, indien daar nie duidelike prosedures was wat vervat is in onder andere die Wet op Arbeidsverhoudinge (no. 66 van 1995) nie.

Waar van respondente verwag is om hulle uit te spreek oor die minimumlone, was die negatiewe respons erg oorweldigend (95,9%), wat aansluit by die bevindinge van tabelle 8.2 en 8.3. Uit die onderhoude wat gevoer is, het die respondente heftig te velde getrek teen arbeidswetgewing en veral die moontlikheid van 'n sektorale vasstelling wat minimumlone sal insluit. Eersdaags sal 'n sektorale vasstelling 'n werklikheid in die landbou word.

Die navorsing is gedoen in die periode waar die Suid-Afrikaanse politiek die middelpunt van mediaberigte en -besprekings is met die plaaslike regering verkiesings op hande. Die navorser het dit goed gedink om twee vrae wat politieke aard is, in die vraelys in te sluit om te bepaal of dit enigsins 'n uitwerking op die respondente se toepassing van die nuwe arbeidswetgewing sou hê. 'n Verrassende respons is ontvang en figuur 8.8 vertoon die respondente se politieke standpunt en dit dui aan of dit sy siening van wetgewing in die landbou enigsins beïnvloed het. Slegs 13,7% was beslis hieroor en vir 'n groot meerderheid (49,3%) beïnvloed dit slegs in 'n mate. In Du Plessis (1995:118) het 42% van die respondente se politieke siening in 'n mate hulle standpunt beïnvloed. Daar is dus 'n geringe verlaging.

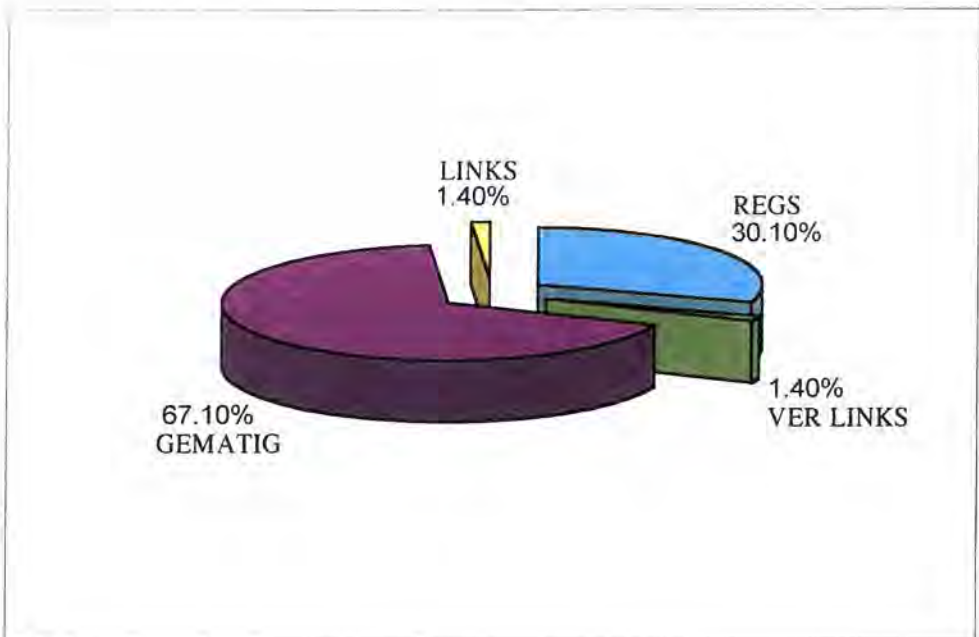
FIGUUR 8.8: INVLOED VAN POLITIEKE STANDPUNT



In aansluiting hierby is gepoog om te bepaal by watter politieke groepering die boer homself sou skaar. Soos reeds genoem, is hierdie die tweede vraag wat politieke aard is en was die respons nie verrassend nie, omdat die persoonlike kontak wat die navorser gereeld met die boere het, hom reeds 'n duidelike aanduiding gegee het van wat die boere se politieke standpunt was. Figuur 8.9 laat

geen twyfel oor die politieke standpunt van die respondente nie.

FIGUUR 8.9: POLITIEKE GROEPERING



Bogenoemde figuur is van besondere betekenis, aangesien 50% van die respondente in 1995 hulle politieke standpunt as regs sou klassifiseer en nou slegs 30,1%. Daar kan dus afgelei word dat die respondente se politieke standpunt wel 'n invloed op hul houding teenoor arbeidswetgewing in die landbou het en dat dit hoofsaaklik die regse groepering, en ook die gematigde groepering is (67,1%), wat hierdie standpunt huldig. Dit stem ooreen met die respons op vrae 26 en 27 wat 'n 95,9% en 45,1%, respektiewelik, negatief staan teenoor die minimumlone en enige nuwe wetgewing wat op die landbou van toepassing gemaak word. Die navorser het gepoog om 'n verband te vind tussen die respondente se politieke standpunte en hul houding teenoor arbeidswetgewing en is oortuig dat 'n verband bestaan. Wat in gedagte gehou moet word, is die tydsgewrig waarin die twee navorsings gedoen is. Die vorige één tydens die algemene verkiesing in 1994 en die huidige navorsing met die plaaslike regering verkiesings op hande.

Om te bepaal of die respondente genoegsame kennis van die nuwe wetgewing het om dit self te implementeer (vraag 35) en of van 'n buite-instansie gebruik gemaak word (vraag 36), is twee vrae gestel. Meer as as 'n derde (39,0%) het aangedui dat hulle van hulp gebruik maak. Net meer as 'n kwart (26,0%) maak soms van 'n buite-instansie gebruik. Ons kan dus aanvaar dat 'n groter persentasie as in die verlede nou tot 'n amptelike organisasie (werkgewers-organisasie) behoort en soms van hulle dienste gebruik maak. Daar is 'n redelike hoeveelheid (20,5%) wat nie van hulp gebruik maak nie en die afleiding kan gemaak word dat dié respondente nog nie die volle werklikheid van die veranderinge in arbeidswetgewing besef nie, of dalk bloot net apaties hieromtrent is, of moontlik 'n afwagtende houding wil inneem.

Op 'n vraag wat die plaaswerker se houding teenoor nuwe arbeidswetgewing is, het soveel as 27,8% van die respondente, namens die plaaswerker, positief oor nuwe wetgewing in die landbou, geantwoord. Die navorser is van mening dat, gegewe die politieke tydvak van die navorsing, die respondente 'n redelike eerlike antwoord kon gegee het waarin (72,2%) negatief teenoor nuwe wetgewing staan omdat die respondente dit heelwaarskynlik só verkies. Dit sluit aan by vrae 27 en 37 wat beide, 45,1% en 64,4% respektiewelik, deur die respondente as negatief aangedui word.

Ten opsigte van die toepassing van ses van die arbeidswette was die respons sodanig dat nie presies vasgestel kon word waaraan voorkeur verleen word nie. Wat vir die navorser erg verontrustend is, is dat 17,7% van die respondente aangedui het dat hulle geen arbeidswette op hulle plase in werking het nie. 'n Tweërlei verklaring kan wees dat hulle nie die Werkloosheidversekeringswet (WVF) en die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes as arbeidswette ag nie en slegs die ses, as nuwe wette, in gedagte gehad het. Die tweede moontlike verklaring kan wees dat hulle regtig nog nie vir een van die twee eersgenoemde wette geregistreer is nie. Dit is inderdaad moontlik, omdat die navorser nog steeds boere moet registreer wat vroeër net geweier het om dit te doen.

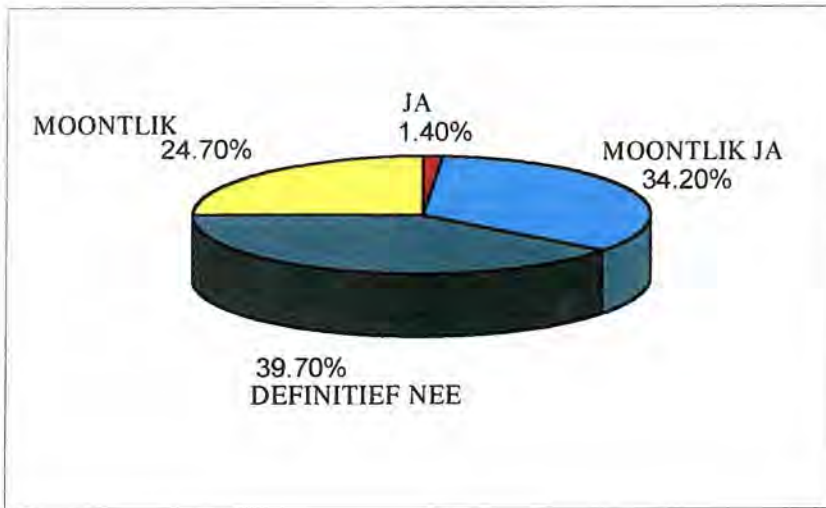
Respondente wat twee wette in werking het, was 24,7%, vier wette 30,1% en ses wette 31,5%. Dit is byna 'n derde van die respondente, wat aan die een kant verblydend is, maar ook tog nog kommerwekkend is as in ag geneem word dat net die Wet op Gelyke Indiensneming en die Vaardigheidsontwikkelingswet en die Heffingswet relatief nuwe wetgewing is. Uit 'n ander hoek beskou, kon die respondente aanvaar het dat, omdat die WVF en die Wet vir Vergoeding en Beroepsbeserings redelik lank in werking is, hulle net die laaste ses wette in ag geneem het toe hulle dié vraag moes beantwoord.

Die afleiding word dus gemaak dat in die lig van die negatiwiteit van die boere se arbeidswetgewing (64,4%) soos vroeër bevestig is, slegs 54,8%, wat net meer as die helfte van die respondente is, tussen twee tot vier arbeidswette toepas.

Twee interessante vrae was vrae 39 en 40. Vraag 39, wat vra hoe lank die boer sal neem om wetgewing te implementeer, was die respons 61,6% vir die méér as 3 jaar groep. Dit bevestig as kontrolevraag die negatiwiteit (vrae 27 en 37) en die stelling van die navorser in die probleemstelling en doel van die ondersoek in hoofstuk 1, naamlik dat boere negatief is jeens arbeidswetgewing in die landbou en dit geensins voorstaan nie.

By 'n verdere kontrolevraag (vraag 40), wat ook die bogenoemde bevestig, het die respondente aangedui dat byna twee derdes (64,4%) van mening is dat wetgewing in die landbou moontlik nie, en definitief nie, uitvoerbaar is op die plaas nie. Dit stem ooreen met al die bewerings en stellings van die navorser en bevestig onteenseglik waarom hierdie navorsing so noodsaaklik was. Dit word duidelik in figuur 8.10 uiteengesit.

FIGUUR 8.10: UITVOERBAARHEID VAN NUWE WETGEWING OP DIE PLAAS



Aspekte van belang in die verhouding tussen die boer en sy plaaswerkers, volgens respondente se voorkeurorde, word in tabel 8.6 vervat.

TABEL 8.6: DIE BOER - PLAASWERKERVERHOUDING

	VOORKEURVOLGORDE N = 73
ASPEKTE VAN BELANG	
KOMMUNIKASIE	39,4%
BILLIKHEID/REDELIKHEID	31,0%
WETGEWING	25,4%
WEDERSYDSE VERTROUE	2,8%
DISSIPLINêRE AKSIES	1,4%

Bogenoemde tabel staaf wat vroeër gesê is, naamlik dat die boere wetgewing teenstaan en dit nie as uitvoerbaar op hul plaas sien nie. Vir die 67,1% respondente wat op vraag 22 bevestigend geantwoord het dat hulle 'n dissiplinêre

kode en prosedure op hulle plaas het, is dit net vir 1,4% hoogste prioriteit om dit te gebruik en dit bevestig die aanname van die navorser dat die respondente dalk nie altyd die dissiplinêre kode en prosedure wil gebruik nie en dit eerder mondelings wil doen. Wat verblydend is, is dat 31,0% van die respondente, regverdigheid en billikheid as uiters belangrik sien vir goeie verhoudings. Kommunikasie (39,4%) word as die belangrikste geag. 'n Verdere aanname van die navorser vir die rede dat wedersydse vertroue slegs 2,8% behaal het, kan wees dat die respondente nie meer hulle plaaswerkers vertrou nie omdat hulle by vakbonde aansluit. Die respondente het dan nie meer vertroue in hulle werknemers nie en voel dat daar 'n vertrouensbreuk plaasgevind het.

Die lae persentasie (25,4%) wat wetgewing as 'n derde prioriteit gestel het, bevestig die bevindinge en afleidings waarna reeds verwys is, naamlik dat 'n negatiewe houding jeens arbeidswetgewing in die landbou bestaan. Dié persentasie sluit aan by wat in tabel 8.2 en figuur 8.4 aangetoon word wat die negatiewe teenoor wetgewing en vakbonde, onderskeidelik, bevestig. Dit dui ook aan dat die respondente wetgewing as omtrent die laaste uitweg sal toepas om die verhouding tussen hom en sy plaaswerkers te reguleer.

Die boere oor die algemeen maak aanspraak daarop dat hulle 'n vertrouensverhouding met hulle werknemers opbou, maar slegs 2,8% ag dit as belangrik. Dit is daarom vir die navorser nie verrassend dat dit vir so min respondente (1,8%) belangrik is om 'n dissiplinêre prosedure en kode te gebruik nie want in die praktyk word dit ondervind dat die boere óf nie oor sodanige dokument beskik nie óf nog aan die uitgediende metode wil vasklou en dit mondelings op 'n informele wyse wil doen, gewoonlik met katastrofiese gevolge. Die navorser kan hierdie bewering met redelike gesag maak, omdat hy by die meeste boere of boerderybedrywighede in die genoemde streek 'n dissiplinêre prosedure en kode, wat ook 'n grieweprosedure insluit, geïmplementeer het. Om dit egter net te implementeer, en nie ook die nodige opleiding oor die korrekte gebruik van hierdie prosedure en kode aan die boer te verskaf nie, kan vir hom baie skade berokken. Daar is reeds vroeër daarop gewys dat onkunde oor die wet

nie in die hof as 'n verskoning aanvaar word nie.

In die lig van sosiale verandering en konflik (hoofstuk 2), kan dus gesê word dat verandering en konflik in enige vorm en in enige samelewing op enige vlak voorkom en dit kan direk in verband gebring word met die verandering wat intree op die plaas waar die boer nou dissiplinêre optrede moet hanteer, iets waaraan hy nooit voorheen blootgestel was nie. Hy moet nou die sosiale gedrag van sy werknemers in ag neem en dissipline só toepas om die minimum konflik te ontlok en daardeur 'n gebalanseerde toestand te kan handhaaf. Die boer het geen formele opleiding hierin gehad nie en dit is uit sy praktiese ervaring en sy verwysingsraamwerk (hoofstuk 2) dat hy nou arbeidsverhoudinge op sy plaas moet bestuur. Om sy onkunde te verberg, bied hy dikwels weerstand teen hierdie verandering wat deur wetgewing op hom afgedwing word.

8.4 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die empiriese data soos verkry uit die vraelys en ongestruktureerde onderhoude as navorsingstegnieke, ontleed en bespreek.

Daar is gepoog om die realisering en toepassing van die nuwe arbeidswetgewing in die Britsomgewing weer te gee en verklarings te bied in die lig van die teoretiese oriëntering soos in hoofstukke 2 tot 7 uiteengesit.

Die inligting uit die talle onderhoude wat gevoer is, is aangewend om onduidelikhede te probeer uitklaar waar moontlik, en ook om die bevindinge in die vraelys toe te lig, aan te vul en te verifieer. Daar is ook na bevindinge van soortgelyke navorsing en ondersoeke verwys en dit kan bydra om die waarde en bydrae van hierdie navorsing te verhoog en die toedrag van omstandighede in die landbou na behore te evalueer.

Ten opsigte van die biografiese besonderhede van die ondersoekgroep is die volgende bevind:

- * slegs (19,2%) van die respondente is betreklik jonk (20 - 29 jaar) terwyl meer as 'n derde (39,7%) tussen 30 - 39 jaar oud is.
- * 67,1% het hulself polities as gematig geklassifiseer
- * 95,9% het oor ten minste standerd 10 beskik, maar ook tersiêre opleiding ondergaan
- * meer as die helfte (52,1%) van die respondente boer tussen 6 en 15 jaar en
- * slegs 31,5% het op enige wyse formeel opleiding in arbeidsverhoudinge gehad.

'n Ontleding van die biografiese gegewens het die navorser in staat gestel om bevindinge in konteks te evalueer. Gevolglik is alle aspekte vervat in die vraelys, verklaar in terme van bogenoemde.

Die ontplooiing van hoofstuk 8 het geskied in ooreenstemming met die vraeos in die vraelys (Bylae K) vervat is. Die vernaamse bevindinge in hierdie ontleding kan soos volg saamgevat word:

- * Boere (34,2%) het nie genoeg kennis van arbeidswetgewing om dit self te implementeer nie
- * 13,7% van die respondente was onbewus van 'n kontraktuele verbintenis (dienskontrak) met hulle werknemers
- * 'n hoë persentasie (80,8%) boere beskou nuwe of bykomende wetgewing as onnodig
- * 71,2% van die respondente staan negatief teenoor vakbonde in die landbou
- * ongeveer twee derdes (67,1%) van die respondente het dissiplinêre kodes en prosedures
- * besonder baie boere (30,5%) voorsien arbeidsonrus en 41,8% verhoogde werkloosheid indien nuwe wetgewing afdedwing word
- * byna die helfte (45,2%) van die respondente was ten gunste van versoeningsmeganismes, soos vervat in die WAV.

'n Verdere ontleding van boere se houdings ten opsigte van wetgewing in die landbou, toon duidelik 'n hoë mate van negatiwiteit. Bewys hiervan is die feit dat so min as 25,4% van die ondergroep dit as derde prioriteit in 'n arbeidsverhoudingbestel geplaas het.

Insiggewende inligting ter ondersteuning van bogenoemde bevindinge is uit die ongestruktureerde onderhoude verkry. Hierdie onderhoude bevestig die siening dat die landbou andersoortig is en dat die besondere vertrouensverhouding tussen die boer en sy werkers nie ongedaan gemaak kan word nie. Dit kan dus verstaan word dat die uitbreiding van arbeidswetgewing in die landbou met 'n groot mate van weerstand begroet is. Verdere uitbreiding behoort net soveel weerstand te ontlok.

Saamgevat wil dit dus voorkom dat, indien die boer homself nie vinnig vergewis van die nuwe arbeidswetgewing wat op die landbou van toepassing is nie, hy vir homself baie probleme op die hals kan haal wat hom ook geld kan kos deur hofgedinge, indien hy nie prosedureel en substantief korrek optree nie. Met hierdie bevindinge in gedagte, word nie slegs 'n samevatting en slotperspektief in hoofstuk 9 gestel nie, maar enkele riglyne wat toegelig word met voorbeelde wat deur die navorser self ontwikkel is, word gegee. 'n Bespreking van die nutste voorgestelde wetswysigings word in die slothoofstuk gestel met aanbevelings vir die boer.

HOOFSTUK 9

SAMEVATTENDE SLOTBESKOUING EN TOEKOMSPERSPEKTIEF

9.1 MOTIVERING VIR DIE STUDIE

Gesien in die lig van veranderde arbeidswetgewing wat op die landbou van toepassing gemaak is en die gevolge wat dit vir die boer inhou, is die belangstelling van die navorser geprikkel en het dit toegeneem rondom die toepassing en realisering van hierdie resente arbeidswetgewing in die landbou. Die navorser het daaglikse kontak met werkgewers en die betrokke arbeidswetgewing. Hierdie kontak is onvermydelik vanweë die beroep van die navorser as arbeidskonsultant en voorsitter van die werkgewersorganisasie. In die boeregemeenskap word gereelde toesprake by boereverenigings en die DLU van Brits oor arbeidswetgewing en die toepassing daarvan gehou.

In die boereverenigings waar die navorsing gedoen is, het die navorser op uitnodiging van die onderskeie voorsitters van die boereverenigings vergaderings toegesprek om sodoende die boere op hoogte te hou van die veranderde arbeidswetgewing en die implementering daarvan. Knelpunte en vrae van die boere is dan vir hulle beantwoord en opgelos, daarby is riglyne gewoonlik gegee vir die implementering van die arbeidswetgewing. Die toepassing van hierdie riglyne en die implementering van die aanbevelings tot voordeel van die boer, word eers duidelik wanneer die boer 'n probleem op sy plaas ondervind.

Hierdie verandering wat in mikro- en makro-sosiale verband plaasvind en die konflikpotensiaal wat hierdeur verhoog word, het nou na die boer op die plaas uitgebrei. In hoofstuk 1 is ook gewys op die problematiek rondom die realisering en toepassing van arbeidswetgewing in die landbou en verskeie menings van gesaghebbendes is aangehaal. Arbeidswetgewing word ook op die boere af-

gedwing en dit veroorsaak weerstand teen hierdie verandering. Dit is juis hierdie probleem wat deur die navorser waargeneem is, wat hom aangespoor het om die navorsing te voltooi en om dit as riglyn, wat met voorbeelde toegelig word, tot die beskikking van die boer te stel. Hierdie navorsing maak dan ook 'n bydrae tot die landbou wat juis op hierdie gebied 'n ernstige leemte het aan navorsing en literatuur. Verder is dit duidelik in hoofstuk 1 gestel dat die navorser gaan poog om die arbeidswetgewing te omskryf sodat die implementering daarvan deur die boer nie gesien kan word as ontwrigting van die verhouding tussen die werkgewer en die werknemer op die plaas nie, maar dat hy dit tot sy voordeel as boer kan aanwend.

9.2 TEORETIESE ORIËTERING

In hoofstuk 2 is gesaghebbende en resente bronne geraadpleeg om tersaaklike aspekte vanuit die literatuur te ondersoek om 'n deeglike teoretiese oriëntering te verseker. Begripsverklarings van sosiale verandering, konflik, weerstand, ekwilibrium en evolusie is gegee. Die begrip konflikteorie is verklaar met die voorafgaande ontwikkeling van die konflikteorie. Daar is ook verwys na struktuur-funksionalisme en konflikmodelle is met 'n figuur verduidelik (figuur 2.1). Konflik kan eskaleer en met die hoë tempo van ledewerwing deur vakbonde in die landbou en die geweld tans in Zimbabwe op die plase, is dit tiperend van konflikteskalering.

Daar is aandag geskenk aan die verandering in Suid-Afrika, onder andere dat elke samelewing of kultuur in snelle verandering is wat óf sporadies óf konstant plaasvind en hierdie verandering is nie tydelik of ruimtelik geïsoleerd nie. Kontemporêre verandering is op alle vlakke teenwoordig en die omvang van die tegnologie en sosiale strategieë brei snel uit, wat tot gevolg het dat dit additief of kumulatief is. Op arbeidsvlak het hierdie snelle verandering sedert 1979, met die vrystel van die Wiehahn-verslag, plaasgevind deur middel van arbeidswetgewing in Suid-Afrika en meer onlangs ook in die landbou. Georganiseerde arbeid ondervind een van die grootste sosiale veranderings wat in die land se

geskiedenis plaasgevind het en steeds plaasvind. Hierdie sosiale en evolusionêre veranderings word tans in die Republiek van Suid-Afrika ervaar met arbeidswetgewing en vakbonde se betrokkenheid op feitlik elke vlak van die samelewing, selfs tot op die vlak van die regering, wat tans aan die bewind is. Gerugte en leë beloftes skep verwarring by plaaswerkers en die sosiale en evolusionêre veranderings wat hierdeur teweeggebring word, is onmeetbaar.

Daar is verwys na enkele teorieë van verandering, naamlik die konflikteorie en die ontwikkeling daarvan, die ewilibrumteorie en die evolusieteorie, maar die klem het veral op Karel Marx en Ralf Dahrendorf se beskouings van konflik geval. Twee kenmerke is beklemtoon, naamlik eerstens, die belangrikheid van mag (die gevolglike onafwendbaarheid van mag) en daaruit voortvloeiend die onafwendbaarheid van konflik. Tweedens was daar 'n belangstelling aanwesig in die determinante van aktiewe konflik en die wyses waarop sosiale instellings sistematies groepe genereer met konflikterende belangstellings en die omstandighede waarbinne die groepe sal begin organiseer en aktief raak. Om hierdie redes is daar meer klem op hierdie twee teorieë gelê, dit kan naamlik van toepassing gemaak word op die landbousituasie waar vakbonde organiseer en aktief raak.

Mag is nie 'n konstante nie en is in posisie gesetel. Verder word mag aan posisie gekoppel, wat altyd ondergeskiktheid en beheer impliseer. Gewoonlik oefen die persone wat in magposisies is, gesag uit oor persone onder hulle beheer en word laasgenoemdes gedomineer. Tans is die landbou in die spervuur weens arbeidswetgewing en vind daar honderde plaasmoorde plaas.

Marx en Dahrendorf se konflikmodel het 'n duidelike ooreenkoms. Marx sien arbeiders as die proletariaat en die kapitaliste as die bourgeoisie. Konflik is alomteenwoordig en elke samelewing ervaar sosiale verandering. Daar is egter 'n onvermydelike konflik tussen belange, asook 'n stukrag vir die magteloses tot konflik. Marx is van mening dat die kapitalistiese sisteem tot ondergang gedoem is. Hy sien verder dat 'n nuwe sisteem tot stand sal kom waarin geen

eksploitering van een klas deur 'n ander meer sal plaasvind nie. Só 'n ineenstorting van die kapitalistiese sisteem vind nie vanself plaas nie, maar op die inisiatief van mense wat die kapitalistiese sisteem vernietig en 'n nuwe sosiale sisteem in sy plek vestig.

Marx beweer dat, om arbeidsmag te verstaan, 'n mens die somtotaal van die geestelike en fisiese vermoëns wat 'n mens het, moet bepaal, naamlik dit wat hy uitvoer en waarmee hy 'n gebruikswaarde produseer. Die arbeidsmag kan as 'n kommoditeit op die mark verskyn. Hy is egter van mening dat die arbeider sy arbeidsmag moet verkoop aan die koper, per kontrak, om ook 'n bestaan te maak. Die Marxistiese teorie het buite die hoofstroom van die sosiologie ontwikkel, maar is van belang as 'n grondige basis van 'n sosiologiese teorie vir konflik.

Vanuit 'n bestaande verwysingsraamwerk word sekere benaderings gevolg en dit kan lei tot weerstand teen verandering. Verskeie bronne en redes van weerstand teen verandering is toegelig en ses stappe wat gebruik kan word in die bestuur van weerstand teen verandering, is voorgestel .

Vir die boer is meganismes aangetoon wat hy kan gebruik tydens die veranderingsbestuur, terwyl Kroon (1995) elf vereistes voorstel waaraan 'n boer, as bestuurder, aandag moet gee vir die suksesvolle funksionering van doelwitbestuur, met inagneming van die eienskappe van dié ondernemingskultuur.

Konflik in die landbou kom algemeen voor, maar gaan nie noodwendig gepaard met geweld nie. Dit is belangrik vir die boer om die simptome van konflik betyds raak te sien en hy moet dus sensitief wees vir die aanduiders daarvan. Konflikhantering het 'n deel geword van elke boer se daaglikse bestuurstaak.

Bendix (1996) wys op vier benaderings wat bydraend tot konflik is, terwyl Finnemore en Van der Merwe (1990) op 'n aangepaste pluralistiese benadering wys. Weerstand teen verandering is ook 'n natuurlike verskynsel en hoe groter

die verandering, hoe groter sal die weerstand teen die verandering wees. Zaltman en Duncan (1977) wys op vier kragte wat hoofsaaklik verandering teëwerk.

Verskeie redes vir weerstand teen verandering word aangebied, maar dit behoort ook bestuur te word volgens Jick (1993) wat op verskeie redes wys. Weerstand teen verandering moet dus bestuur word en verskeie hulpmiddels word aanbeveel. Die boer moet ook let op die bestuursetiese riglyne wat aanbeveel word. 'n Verdere groot taak vir die boer is om konflik op sy plaas te bestuur. Hy moet begrip hê vir sy werkers se emosies, hy moet regverdig wees, ook moet hy hulle partykeer toelaat om stoom af te blaas en hy moet eerder nie reageer op emosionele uitbarstings nie.

9.3. HUIDIGE EN NUWE ARBEIDSWETGEWING

Hoofstuk 3 het gefokus op arbeidswetgewing in die landbou en die vier tersaaklike arbeidswette wat tans van toepassing is, is bespreek. Daar is ook 'n historiese oorsig van landbou-arbeidswette gegee. Vervolgens is die toepassing van hierdie wette, soos in die landbou, toegelig.

Die Ongevallewet is vervang met die Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes. Hierdie Wet het ten doel om voorsiening te maak vir vergoeding vir arbeidsongeskiktheid veroorsaak deur beroepsbeserings of -siektes, opgedoen deur werknemers in die loop van hulle diens. Dit sluit ook noodlottige gevalle in as gevolg van sodanige beserings of siektes en aangeleenthede wat daarmee in verband staan.

Die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid het die ou Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid vervang. Hierdie Wet maak voorsiening vir die gezondheid en veiligheid van persone by die werk en persone wat bedryfstoeusting gebruik. Hierdie Wet is daarop gerig om plaaswerkers ten opsigte van veiligheid en gezondheid te beskerm.

Die Werkloosheidsversekeringswet is reeds vanaf 1 Januarie 1993 op die landbou van toepassing. Hierdie Wet verplig die werkgewer om 1,0% van die werknemer se loon af te trek en die werkgewer maak ook 'n bydrae van 1,0% van die werknemer se loon wat dan aan die fonds oorbetaal word op 'n maandelikse basis. Wanneer die werknemer werkloos is en vooraf vir 156 weke 'n bydraer was, mag hy vir ses maande 45% van sy vergoeding eis.

Op 11 November 1996 is die WAV gepromulgeer wat van toepassing is op die landbou. Dié Wet is vervat in 10 hoofstukke met Bylaes wat 'n Goeie Praktykskode in Bylae 8 vervat. Dit gee goeie riglyne vir billike en regverdigte dissiplinêre optredes, asook ontslag. Verder maak die WAV voorsiening vir versoeningsmeganismes.

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes is in hoofstuk 4 bespreek. Hier word die artikels wat hoofsaaklik op die landbou van toepassing is en knelpunte veroorsaak vir die boer, op 'n meer praktiese en verstaanbare manier aan die boer weergegee. Genoemde Wet is uitgesonder vanweë die belangrikheid daarvan in die landbou. Indien sekere belangrike artikels nie nagekom word nie, verhoog dit die konflik-potensiaal wat weer lei tot stakings en algemene arbeids-onrus. Verder kan dit vir die boer 'n finansiële implikasie inhou indien die bepalings van hierdie Wet geïgnoreer word.

Sekere bepalings van die Wet is met praktiese voorbeelde toegelig vanweë die belangrikheid van die nakoming daarvan. Die verskonings wat vroeër aangevoer is, naamlik dat 'n persoon oningelig of onwetend opgetree het, word geensins meer aanvaar nie. Dit is dus van die uiterste belang dat die boer hom moet vergewis van die artikels wat op hom as werkgewer in die landbou van toepassing is. Vanweë hierdie belangrike aspek het hierdie hoofstuk elke moontlike artikel wat van belang vir die boer is, ook met praktiese riglyne en voorbeelde toegelig.

Uit praktiese oorwegings is dokumente ontwikkel en opgestel deur die navorser

om bepaalde leemtes te vul in die landbou, soos wat die navorser dit in die praktyk benodig het. Die dokumente word as voorbeelde in die Bylaes ingesluit, wat in ooreenstemming met die doel van die navorsing is, naamlik om riglyne vir die boer beskikbaar te stel en daardeur 'n bydrae te maak tot die vakgebied en ter beskerming vir die boer. Die boer kan hierdie voorbeelde onder die huidige wetgewing net so op sy plaas gebruik. In die verdere hoofstukke word verwys na ander dokumentasie wat ook in die Bylaes vervat is.

Hoofstuk 5 het 'n deeglike omskrywing gegee van die slaggate wat die boer moet vermy wanneer hy plaaswerkers van sy plaas moet uitsit in terme van die Wet op Sekerheid van Verblyfreg. Die verskil tussen 'n okkupeerder, grondeienaar en persoon in beheer, is beskryf, asook die regte en pligte van die een teenoor die ander. Die beëindiging van verblyfreg en die wetlike prosedures soos deur die Wet bepaal word, is bespreek en toegelig.

In dieselfde hoofstuk is 'n oorsigtelike siening en uiteensetting van die Wet op Gelyke Indiensneming en hoe dit van toepassing op die landbou is, gegee. Daar is verder ook 'n oorsigtelike toepassing gegee van die invloed van die Wet op Vaardighedsontwikkeling en die gepaardgaande heffing op die landbou.

Hoofstuk 6 het in hoofsaak konflik-potensiaal in die landbou uitgelig en onderhandelinge met werknemers en vakbonde is bespreek. Verder is geskilbeslegting in die werksplek met die gepaardgaande prosedures en die werksaamhede van die KVBA, Arbeidshof en Arbeidsappélhof oorsigtelik bespreek. Klem is egter gelê op die versoening en -meganismes soos vervat in die WAV. Verskeie skrywers van artikels is aangehaal waar hulle gesaghebbende persone se menings weergegee het. Minimumlone is 'n teer punt onder bespreking en dit blyk 'n uitgemaakte saak te wees dat 'n sektorale vasstelling eersdaags in die landbou ingestel gaan word, wat 'n minimumloon vir die landbou sal insluit.

Die WAV is voorskriftelik wat onderhandelinge aanbetref tussen werkgewers,

werknemers, werkgewersorganisasies en vakbonde. Onderhandelinge kan tydens 'n formele forum plaasvind en word 'n werksplekforum genoem. Vakbondonderhandelinge vind op die boer se plaas, op aanvraag van die vakbond, plaas. Die werksvloerverteenwoordiger ("shop steward") se pligte en belang op die arbeidsbestuur van die plaas, word duidelik in die Wet uiteengesit.

Die dissiplinêre proses moet altyd aanvaarbaar, bevredigend, regverdig en billik wees. Dissipline behoort gerig te wees op die korrigering van gedrag eerder as op straf. Verder moet dissipline plaasvind volgens die dissiplinêre prosedure en kode. Die werkgewer mag die werknemer summier ontslaan slegs oor sekere oortredings ná 'n dissiplinêre verhoor gehou is en die werknemer skuldig bevind is. Dissipline moet altyd substantief en prosedureel billik en konstant toegepas word. 'n Dissiplinêre kode en prosedure is dus 'n móét op die boer se plaas.

Ontslag moet met groot omsigtigheid hanteer word en moet in alle gevalle regverdig en billik wees. Die WAV erken slegs drie billike gronde vir ontslag, naamlik bedryfsvereistes, gedrag en bekwaamheid. 'n Onbillike arbeidspraktyk moet ten alle koste deur die boer vermy word.

Die KVBA is 'n regspersoon, onafhanklik van die staat, enige politieke party, vakbond of werkgewersorganisasie. Die KVBA het die Nywerheidshof vervang wat onder die ou WAV bestaan het. Beslegting van geskille word onder beskerming van die KVBA aangehoor en daar word gepoog om die geskil dan op te los. Indien die geskil onbesleg bly, ná versoening, kan dit na arbitrasie verwys word. Sekere sake word direk na die Arbeidshof verwys vir beregtiging. Die werksaamhede van die Arbeidshof en Arbeidsappélhof word breedvoerig in die WAV uiteengesit.

Stakings en uitsluitings in die landbou is deeglik in hoofstuk 7 omskryf. Die prosedures wat die boer moet volg tydens 'n onbeskermdde staking en die op-

volgende onderhandelinge, met die nodige dokumente, is weergegee. In elke geval is die remedie vir die stakers en, ook baie belangrik, vir die boer, uitgewys. Weer eens is slaggate wat die boer moet vermy en op voorbedag moet wees, duidelik gestel. Die gevare van wagopstelling en voorbeelde waar dit toegelaat kan word, is gegee met 'n voorafgaande stakingsanalise en stakingshanteringsplan. Voorbeelde is vir die boer gegee wat hy nie kan nalaat om in te sluit in só 'n plan nie, dit kan deur hom net so vervat word in sy eie plan.

In bogenoemde hoofstuk is op die gevare gewys indien daar te maklik en onnodig toegegee word aan die eise van die stakers. Verder is op die vermoë van vakbondonderhandelaars om die boer te ontstel, gewys. In sy ontstelde toestand kan hy óf ongewenste uitlatings maak wat hom later duur te staan mag kom óf toegewings maak wat hy nie hoef te gemaak het nie, maar daartoe mislei is deur die vakbond. Die wenslikheid van deskundige hulp en advies is ook deeglik aan die boer oorgedra.

9.4 DIE NUWE WAV OP DIE PLAAS

In hoofstukke 1 en 3 is verwys na die nuwe Wet op Arbeidsverhoudinge. Ten slotte wil die navorser die aspekte uitlig wat die boer direk raak weens die belangrikheid daarvan. Hierdie nuwe WAV sluit tans die volle diversiteit van die Suid-Afrikaanse werksmag in - van die ongeletterde plaaswerker tot die rekenaarspesialis, maar die Weermag, Polisie en Intelligensiedienste word uitgesluit. Die vakbond kry nou die reg van toegang tot die plaas, die reg om vergaderings te hou, die reg om stemmings te hou, die reg op aftrekordergeriewe, die reg op betaalde tyd vir vakbondbedrywighede, die reg om vakbondverteenvoordigers te verkies en die reg op inligting vir die doeleindes van kollektiewe bedinging. Wat verontrustend is, is die reg wat werknemers verkry om te staak en dat die werkgewers ooreenkomstig die Grondwet net "toevlug tot 'n uitsluiting het" en die werknemer nie meer kan ontslaan as hy beskermd staak nie, tensy daar ernstige wangedrag is. Waar die beskermd

staking in ooreenstemming is met die bepalings van die WAV, is daar 'n absolute verbod op die afdanking van beskermdes stakers. 'n Werkgewer kan geen wettige stappe doen teen werknemers of 'n vakbond vir hul deelname aan 'n beskermdes staking nie, wat behels dat daar nie meer van interdikte gebruik gemaak kan word nie. Tydens só 'n beskermdes staking of beskermdes uitsluiting moet die werker steeds alle diensvoorwaardes, soos lone, akkommodasie en voedsel (vergoeding in natura) kry.

Die navorser vind dit dan nie vreemd dat die WAV enigszins werknemers wat beskermd staak 'n reg tot wagopstelling ("picketing") kan gee nie. In die praktyk kan beskermdes stakers dan wagte opstel by die boer se plaashek en plaaswerkers verhoed om sy plaas te betree, net solank dit "vreedsaam" geskied. Soos reeds genoem, beveel die navorser aan dat die reëls van wagopstelling deur 'n kommissaris van die KVBA opgestel moet word en dat die boer seker moet maak dat die wagopstelling so ver as moontlik van die plaasingang geskied.

'n Werkplekforum kan net tot stand kom op versoek van die vakbond. In hierdie navorsing is nie daarna verwys nie, omrede daar volgens die kennis van die navorser nog geen werkplekforum in die Britsomgewing tot stand gebring is nie. Die bestuursprerogatief geld steeds, maar in samehang met insette van die vakbond. Sou 'n vakbond nie saamstem met beoogde kapitale investering nie, kan hulle hul teenstand daarteen toon deur onder meer beskermdes stakings-optrede, nadat onderhandelinge misluk het, maar alvorens dit plaasvind sal eers 'n pad van bemiddeling (KVBA) geloop moet word om konsensus te bereik.

Die landbou word nou onderwerp aan verpligte konsultasie met werknemers, vakbonde en deelnemende bestuur, wat insluit dat die boer selfs sy balansstate beskikbaar moet stel op aanvraag van die vakbond tydens konsultasie. Artikel 189 van die WAV bepaal baie duidelik hoe hierdie konsultasieproses moet geskied wanneer daar enigszins personeelvermindering moet plaasvind. Personeelvermindering ("retrenchments") word beskryf as afdankings as gevolg

van die bedryfsvereistes van die werkgewer. Bedryfsvereistes word geag wanneer daar enige tegnologiese, strukturele, finansiële en enige ander verandering wat geregverdig is, in die bedryf plaasvind.

Daarby het die skaal ongetwyfeld teen werkgewers geswaai, veral wat betref die afdanking van beskermde stakers. 'n Dienskontrak in só 'n situasie gaan vir die werkgewer van geen nut wees nie, omdat die reg om te staak in die WAV en die Grondwet verskans word. Die boer kan niks daaraan doen nie, nie eens onderhandelings aanknoop nie, aldus Mittner (1995:13). Hierdie stelling is gemaak toe die WAV nog in konsep was. Mittner het destyds gesê dat die toenmalige minister van Arbeid, Tito Mboweni, voorsien het dat dié Wet ekonomiese ontwikkeling tesame met maatskaplike geregtigheid sou bevorder. Klem is gelê op werkplekforums as 'n meganisme om juis dit te bereik. Hierdeur is wegbeweeg van die arbeidskonflik van die verlede want groter arbeidsvrede sou groter investering en ekonomiese groei tot gevolg hê. Die verwagting was dat hierdie uitgebreide wetgewing, met regstellende optrede en gelyke geleenthede, wysigings in die Loonwet en Wet op Basiese Diensvoorwaardes tot gevolg sou hê. Dit het weliswaar plaasgevind met die herroeping van die Loonwet en nuwe Wet op Basiese Diensvoorwaardes, wat op 1 Desember 1998 in werking getree het. Werkplekforums het nog nie beslag gekry in die werksplekke nie en slegs enkeles het tot op datum landswyd tot stand gekom.

Wat vir die navorser teleurstellend was met die implementering van die nuwe WAV, is dat die landbou nie as 'n noodsaaklike diens geag word nie en plaaswerkers onder hierdie nuwe WAV resorteer. Dit het stakings in die landbou laat toeneem deur bloot die prosedure te volg. Plaaswerkers kan ook nou aanspraak maak op regshulp. 'n Verdere skoktoegewing wat ten gunste van die vakbonde gemaak is, is dat die boer nie van regsverteenvoording of 'n konsultant in die versoeningsproses (KVBA) gebruik mag maak nie, terwyl hy te staan kom teen 'n opgeleide vakbondamptenaar wat sy plaaswerker verteenwoordig. Die remedie vir die boer is dan om by 'n werkgewersorganisasie aan te sluit en enige amptenaar van sodanige organisasie het *locus standi* om die

boer in enige KVBA of Arbeidshof-aangeleentheid te verteenwoordig.

9.5. EMPIRIESE BEVINDINGE

In hoofstuk 8 is die vernaamste empiriese bevindinge, toegelig met figure en tabelle, vervolgens behandel.

In navorsing is dit nodig om sekere teorieë en uitsprake te verifieer. Om hierdie rede is besluit om ook 'n empiriese ondersoek te onderneem. Hoofstuk 8 is in hoofsaak hieraan gewy en die volgende is enkele van die vernaamste bevindinge:

- * in die lig van 'n besondere vertrouensverhouding tussen die boer en sy plaaswerkers, is bevind dat besorgdheid oor die wel en wee van arbeiders hoë prioriteit by boere geniet en
- * boere beseft in toenemende mate hul sosiale verantwoordelikheid teenoor werkers en is besorgd oor die moontlikheid van 'n toename in werkloosheid;
- * boere is besonder negatief oor die volgende:
 - ** huidige arbeidswetgewing
 - ** verdere uitbreiding van arbeidswetgewing
 - ** die rol van vakbonde
 - ** geskilbeslegtingsmeganismes met gepaardgaande administratiewe las en
 - ** eie bekwaammaking en opleiding in arbeidsverhoudinge.

Die vernaamste empiriese bevindinge wat in hoofstuk 8 na vore gekom het, was dat die respondente ongetwyfeld nuwe arbeidswetgewing in die landbou teenstaan. In teenstelling hiermee is hulle nie eintlik negatief (13,7%) om die versoeningsmeganismes wat in die nuwe wetgewing vervat is, te gebruik nie.

Verontrustend egter is dat byna die helfte (41,1%) aangedui het dat die meganismes aan hulle onbekend is. Dit dui daarop dat hulle nog nie arbeidsprobleme op hulle plase gehad het wat hulle genoodsaak het om genoemde meganismes te gebruik nie.

Hulle houding teenoor vakbonde is negatief en hulle het ook aangedui dat hulle nie vakbondbedrywighede op hulle plase sal toelaat nie. Maar op die vraag of hulle bewus is dat die WAV die reg aan 'n vakbond toestaan, het byna driekwart (71,7%) positief hierop geantwoord. Hierdie navorsing is ook in verskeie opsigte vergelyk met navorsing wat reeds rakende hierdie aspekte gedoen is deur Botha (1992:192-193) en Du Plessis (1995:107-124), wat ook aandui dat die respondente nie oor 'n deeglike kennis rakende arbeidswetgewing beskik nie.

Dit is egter opvallend dat 'n groot persentasie van die respondente (45,2%) tersiêre opleiding gehad het en byna 'n derde (27,4%) tussen 40 - 49 jaar oud is. Die kleiner boere maak van minder plaaswerkers gebruik en byna die helfte van die respondente (47,6%) het tussen 11 en 30 plaaswerkers. Ruim 61,6% van die respondente het 'n skriftelike kontrak met hulle werkers en 67,1% het ook 'n dissiplinêre kode en prosedure in werking op die plaas. Die respondente is egter verseker (80,8%) dat hulle nie bykomende wetgewing op die plaas nodig het nie. Die respondente bly egter negatief teenoor vakbonde (67,4%) en soveel as 93,2% sal nie 'n erkenningsooreenkoms aangaan met 'n vakbond nie.

Slegs 6,8% van die respondente is oortuig dat die wette arbeidsvrede sal verseker en 15,7% is van mening dat die wette geen invloed sal hê op hulle plase nie. Die hoë persentasie (58,3%) van die respondente wat nie hulle plaaswerkers werkloos wil laat nie, bevestig die feit dat die boere normaalweg 'n goeie verhouding met hulle plaaswerkers het en hulle baie goed behandel.

Verdere navorsing met die voer van onderhoude het aan die lig gebring dat die boer aan sy plaaswerker sekere geriewe wat hy kan bekostig bied; dit is meestal veel beter en van 'n hoër standaard as wat 'n stedelike werknemer het, want hy

het behuising, kos, klere, genoegsame water en sanitêre geriewe. Die plaaswerker leef nie in vrees vir sy lewe, soos wat die geval in plakkerskampe is nie, en hy kan elke nag rustig slaap. Hy woon ook op die plaas wat vir hom geen vervoerprobleme of -koste inhou nie en hy ontvang gewoonlik gratis mediese sorg vir sy hele gesin.

Die bevindinge van hierdie ondersoek en verdere nuwe wetgewing noodsaak ooglopend praktiese riglyne en voorbeelde, wat vervat word in die Bylaes. In die voorbeelde wat volg sal van 'n fiktiewe boerderynaam, naamlik ABC-BOERDERY, gebruik gemaak word. Hier kan opgemerk word dat die navorser die dokumente op só 'n wyse saamgestel het om dit vir die boer te vergemaklik. Dit word in die Bylaes geplaas soos wat dit in die praktyk deur die boer gebruik kan word, sonder enige wysigings.

Deur hierdie dokumente in 'n pakket in te sluit wat deel is van 'n meer volledige pakket, poog die navorser om die boer te beskerm teen onnodige nywerheidsoptrede. Indien hy dan wel aangekla word, het hy konkrete bewyse om die teendeel of sy onskuld te bewys, sou 'n saak teen hom ahangtig gemaak word by die KVBA.

9.6. TOEKOMSPERSPEKTIEF

Verdere uitbreiding en wysigings van arbeidswetgewing (die Wet op Basiese Diensvoorwaardes) in die landbou blyk 'n uitgemaakte saak te wees en die sektorale vasstelling, wat minimumlone insluit, kan na verwagting in Junie/Julie 2001 op die landbou van toepassing gemaak word. Die minimumlone verskil gewoonlik tussen sektore en geografiese streke. Die ondersoek word onder meer gedoen na werkloosheid, die posisie in verskillende sektore of streke en die finansiële posisie van werkgewers. Die aangeleentheid van minimumlone in die landbou is moontlik die moeilikste om op te los. Die landbousektor ondervind uiters moeilike finansiële probleme weens die langdurige droogtes in die verlede en die daaropvolgende vloede wat plaasgevind het in die Brits-

omgewing, in die besonder ook die tabakbedryf wat feitlik ten gronde gegaan het. 'n Onrealistiese minimumloon kan nog groter werkloosheid onder plaaswerkers veroorsaak. Die opdwinging van minimumlone sal verseker die werkloosheidsyfer onder plaaswerkers drasties laat styg. Personeelvermindering ("retrenchments") kan wel op grond van finansiële redes (bedryfsvereistes van die werkgewer) gedoen word, maar die korrekte prosedure moet gevolg word, soos beskryf in artikel 189 van die WAV.

Die organisering en werwing van plaaswerkers as lede van vakbonde blyk nou voorkeur te geniet by vakbonde. Plaaswerkers word belowe dat die vakbond sal toesien dat hulle almal in diens gehou sal word, behuising van 'n hoë standaard aan hulle gelewer sal word en dat in almal se sosio-ekonomiese behoeftes voorsien sal word deur baie beter lone.

Boere maak hulle dalk nou onwetend skuldig aan vele praktyke wat hulle duur te staan kan kom onder die WAV. Voorbeelde van onbillike arbeidspraktyke is pogings om plaaswerkers te oorreed om nie lid van 'n vakbond te word nie of om selfs in sy dienskontrak te bepaal dat hy nie tot 'n vakbond mag behoort nie, weiering om met 'n verteenwoordigende vakbond te onderhandel, afbrekende taalgebruik teenoor werknemers deur op hulle te vloek of te skel, weiering om werknemers se griewe te bespreek en selektiewe herindiensneming ná 'n onbeskermdede staking nadat 'n ooreenkoms bereik is vir herindiensname.

'n Aanbeveling wat deur die navorser gedoen word om te verseker dat die boer in die toekoms nie in die slaggat van 'n onbillike arbeidspraktyk beland nie, is om met alle plaaswerkers 'n skriftelike dienskontrak aan te gaan waarin die basiese regte en voorregte van beide partye vervat is, 'n pligtestaat aan te heg vir verskillende kategorieë werkers; die dissiplinêre kode, prosedure en griewe-prosedure te implementeer en tot almal se insae beskikbaar te stel. Dit is noodsaaklik dat die boere dissipline substantief regverdig, prosedureel korrek en konsekwent toepas. Dit is belangrik dat die boere moet weet dat die begrippe substantiewe regverdigheid en prosedurele billikheid onlosmaaklik van mekaar

staan. Al sou 'n boer dus oorgenoeg rede hê om 'n plaaswerker te ontslaan, maar hy volg nie die korrekte prosedure deur 'n regverdige dissiplinêre verhoor nie te hou nie, kan hy steeds aan 'n onbillike arbeidspraktyk skuldig wees.

Die doel van arbeidswetgewing is om 'n balans te vind tussen die belange van die werknemers en die werkgewers. Sekere skrywers is van mening dat die nuwe wetgewing in 'n mate daarin geslaag het, maar dat daar steeds artikels is wat reggestel moet word. Dit sal egter 'n kuns wees om dit reg te stel sonder om die ekwilibrium te versteur. De Lange (2000:5) skryf in sy artikel dat COSATU, met die nuwe wysigings wat ter tafel gelê word, gaan eis dat die werkgewers eers moet onderhandel voordat hulle hul arbeidsmag mag besnoei. Hy is verder van mening dat die regering nie daaraan sal toegee nie, al bewys COSATU dat hy die vermoë het om die land tot stilstand te bring met massa-aksies.

Artikel 189 gaan moontlik nog in hierdie jaar gewysig word om afdankings weens bedryfsvereistes van die werkgewer, moeiliker te maak. Die werkgewer sal inligting aan werknemers en vakbonde moet verskaf en daar sal konsensus daarvoor bereik moet word. Dit gaan gedoen word sodat arbeidsbesnoeiing die allerlaaste uitweg moet wees om 'n werkgewer se probleme op te los. Dit sal dan ook 'n maatskaplike oorweging en nie 'n finansiële een moet wees nie. Dit sal egter moeilik wees want 'n werkgewer stel tog sy eie belange bó die van die gemeenskap. Dit kan dus verwag word dat die regering hierdie artikel nog strenger teen die werkgewer sal maak.

'n Volgende moontlikheid is dat die verpligte een week se loon vir elke voltooide jaar diens (uittreeloon) drasties verhoog word.

Die toepassing van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes wat op die staatsdiens van toepassing gemaak gaan word, heelwaarskynlik in Junie 2001, wat oortyd vir Sondagwerk aanbetref, sal nie veel invloed op die landbou hê nie.

Die stelselmatige vermindering van die werkweek tot 40 uur per week, blyk nie nou 'n werklikheid in die nabye toekoms in die landbou te word nie. Die gemiddelde ure is reeds verminder van 48 na 45 uur per week en die navorser is van mening dat dit nie verder verminder sal word in die landbou nie. Daar kan dalk wel 'n artikel bygevoeg word tot die wet wat onreëlmatige of afwykende werksure "beter reguleer".

'n Verdere wysiging sal heelwaarskynlik die toegang van werknemers tot die KVBA wees. Tans is dit gratis, maar volgens De Lange (2000:5) blyk dit dat meer as 75% van die sake wat deur die KVBA aangehoor word, sake is wat beweer dat die afdanking onbillik was. Wanneer die regte prosedures dan nie by 'n afdanking gevolg is nie, word die werkgewer gewoonlik verplig om die werknemer se loon te betaal van die dag van ontslag totdat arbitrasie deur die KVBA afgehandel is. Daar is egter 'n groot agterstand wat hierdie tydperk na soveel as 'n jaar rek en dit was nie die bedoeling van die wetskrywers nie. Die oplossing is dus dat die KVBA die versoeningsproses en arbitrasie gelyktydig kan laat plaasvind. 'n Fooi kan ook gehef word om toegang tot die KVBA te verkry.

Verdere verwagte veranderings aan die huidige WAV gaan ontslag tydens die proeftydperk wees. Tans moet die werkgewer aan vele vereistes voldoen om 'n werknemer tydens sy proeftydperk te ontslaan, indien die werknemer nie voldoen aan die vereistes van die onderneming nie. Vir die kleiner ondernemings behoort daar verligting te kom. Prosedurele billikheid en vergoeding ("compensation") vir onbillike afdankings en bogenoemde afdankings tydens die proeftydperk, dra tans eerder by tot vermindering in werksgeleenthede as wat die veronderstelling was om meer werksgeleenthede daardeur te skep.

Die ontsettende klem wat gelê word op menseregte, rassisme en gelyke indiensneming raak onbekostigbaar vir ondernemings in die opkomende mark. Verder dra dit by om die gaping te vergroot tussen die laer inkomstegroepe en die formele indiensneming van die hoër kategorie beroepe en inkomstegroepe, wat

die teenoorgestelde is wat die wetskrywers daarmee beoog het. Die regering van die dag sal definitief ernstig aandag hieraan moet skenk vir die groter ondernemings want dit blyk dat kleiner ondernemings in sekere opsigte hiervan uitgesluit word of verligting gaan ontvang met die wysigings.

Die verwagting is verder dat daar 'n deurlopende onstabiliteit op makro-vlak in die arbeidsmark sal wees. Dit beteken dat ons een-dag-stakings en een-dag-nywerheidsoptredes kan verwag. Verder behoort daar reëlmatige afname in die invloed van vakbondbedrywighede te wees, omrede al hoe meer werknemers besef dat hulle hul werk kwyt is as gevolg van ondeurdagte vakbondoptrede; ook optredes waar die vakbonde hulle magsbasis wou bewys, het daartoe gely dat werkgewers dit nie meer kon bekostig het nie en dan van die werknemers ontslae geraak het. Dit beïnvloed weer die vakbondgetalle en dus moet hulle weer iets aan die werknemers bied sodat hulle weer by die vakbonde sal aansluit.

Backer (2000:4) skryf in 'n artikel in Rapport dat Engeland, onder leiding van Margaret Thatcher, in 1980 wetgewing ingestel het wat beperkings op stakings, geslote geleedere-ooreenkomste, wagopstelling, minimumlone en vermindering in werkerbeskerming behels het. Dit het vakbondlidmaatskap laat verminder en werksgeleenthede het vermeerder. 'n Soortgelyke verskuiwing het plaasgevind in Amerika weens die stagnering van die arbeidsintensiewe bedrywe wat vakbondvestings was. Ons kan dus sê dat die daling in vakbondlidmaatskap 'n internasionale verskynsel is, met die uitsondering van Suid-Afrika. Teen die begin van die Wiehahn-era in 1979 was vakbondlidmaatskap sowat 800 000 en het aangegroei tot 3,4 miljoen in 1993 en tot 3,8 miljoen in 1998.

Genoemde groei in die getalle kan toegeskryf word aan die organisering wat toegestaan is aan vakbonde in die landbousektor, huiswerkers en ook staatsdepartemente. Dit bevestig dat die vakbonde lede in die landbou werf teen 'n geweldige tempo en ons dus verdere uitbreiding van vakbondbedrywighede in die landbou kan verwag. Backer sê verder dat COSATU se lidmaatskap sedert

1994 met sowat 36% gegroei het. Dit is dus baie duidelik dat slegs vakbonde met 'n behoorlike strategie vir groei, uiteindelik sal oorleef. Dit is vir hom ook onverklaarbaar dat so 'n groot vakbondfederasie 'n wegblyksie kan organiseer om protes aan te teken teen die hoë voorkoms van werkloosheid. Hierdie wegblyksie, op 10 Mei 2000, het 'n drastiese daling in die waarde van die Suid-Afrikaanse rand tot gevolg gehad en werkers het miljoene rande aan lone verloor. Sulke optrede kan nie bydra tot werkskepping nie en moet dus ontmoedig word, vakbonde sal sulke optrede ernstig in heroerweging moet neem in die toekoms.

Professor Duncan Innes het in sy oorsig oor arbeidsake tydens 'n konferensie van SEIFSA gesê dat die kans om die drome en aspirasies wat die regering van die dag aan die mense voorgelou het, te vervul, verswak het oor die afgelope tyd. Redes daarvoor is dat daar nie langtermyn-investering plaasvind nie omrede President T. Mbeki nie 'n standpunt teen Zimbabwe se krisis wil inneem nie, verwarring skep oor vigs en die gevolge daarvan, asook die hantering van die situasies in Angola, die Demokratiese Republiek van die Kongo en die vloede van Mosambiek. Hierdie gebeure het 'n direkte invloed op die grootste maatskappye en slegs 2% van dié groot maatskappye sal oor die volgende drie jaar in Suid-Afrika belê. Hy sê verder dat dit blyk dat die Suid-Afrikaanse regering se interne sosio-ekonomiese en politieke standpunte negatiewe invloede op die land se toekoms sal hê. Voorbeelde hiervan is dat daar 'n welaf swart middelklas ontstaan het en dat dit dié in die laagste vlakke net armer maak sonder dat die regering iets daaraan doen om dié toestande te verbeter, dus word die ryk hoë klas net ryker.

Innes sê voorts dat vir die tydperk 1996 tot 1998 daar 300 000 werksgeleenthede in die formele sektor verlore gegaan het en die werkloosheidsyfer na 37,5% verhoog het. Hy sluit af deur te sê hoe dit bepaal word. Indien 'n persoon die voorafgaande twee weke werk gesoek het en die antwoord negatief is, word hy nie as werkloos geklassifiseer nie al werk hy vir maande glad nie; en as hy nie die laaste 7 dae gewerk het nie of in die volgende 7 dae gaan werk

nie, word hy as werkloos geag. Syfers wat deur sulke vroe aangedui word, skep 'n totaal verkeerde indruk van die werklike werkloosheidsyfer. Regstellende aksie in Suid-Afrika het dus nie die gewenste uitwerking nie, want die rykes word ryker, die armes word armer en Suid-Afrika snel voort na 'n meer onstabiele sosiale gemeenskap (vigs dra hiertoe by), waar misdaad en geweld sal bly hoogty vier (Innes 2000).

Werkseleenthede sal nog verder verminder in die toekoms en die syfer van 3,2 miljoen werkloos in RSA sal verder styg. Werkgewers wend hulle tot uitkontraktering ("outsourcing") wat lei tot verlies van vakbondele. Regstellende aksie laat vroue meer toe tot bestuursposte en hulle behoort gewoonlik dan ook nie aan vakbonde nie. Die inligtingstechnologie het 'n wye invloed op die arbeidsmark gehad waar in die vervaardigingsbedryf (byvoorbeeld motorvervaardiging) robotte geskep is om die mense te vervang want hulle kan nie kla oor lone of staak nie. Die probleem is egter in arbeidsintensiewe vervaardiging en sektore (landbou) en die mynbedryf waar vakbonde nog lede werf. Onafhanklike kontrakteurs word ook deesdae voorkeur gegee en kan nie hulle vakbondbedrywighede in die werkplek bedryf nie.

Die navorser voorsien dat die voorgestelde Education and Training Act en die South African Qualification Authority Act in die nabye toekoms gepromulgeer sal word. Hierdie twee genoemde voorgestelde wette behoort weinig invloed op die landbou te hê. Die Employment Condition Commission wat die ou Loonraad vervang, behoort ook geen invloed op die landbou te hê nie omrede daar dan reeds 'n sektorale vasstelling in die landbou behoort te wees.

Van Niekerk (2000:3) bespreek in sy artikel die redes vir plaasaanvalle. Hy sê om dié aanvalle te beëindig moet ons weet wat die oorsaak daarvan is en hieroor is nog geen konsensus nie. Hy noem dat die moontlike oorsake van die moorde op die plase deel kan wees van die vlag misdaad in die land. Alternatiewelik kan dit boere se swak behandeling van hulle swart werkers wees. Hierdie punt word egter weerlê nadat die SAPD se derde kwartaalverslag van 1998 bekend

gemaak is, waarin gevind is dat in 87,9% van die gevalle daar geen verband tussen die slagoffer en die verdagtes gevind kon word nie. Armoede word nie as 'n direkte oorsaak van plaasaanvalle beskou nie. Die kwesbaarheid van boere as oorsaak word weerspreek deur die feit dat duisende plattelandse winkeleienaars net so kwesbaar is, maar veel minder aangeval word.

Die navorser beveel egter aan dat die boere voorbereid moet wees en voorsorg moet tref om enige plaasaanval af te weer. Verder moet by die landbou-unies ingeskakel word om op hoogte te bly van die veiligheidsituasie.

In 'n artikel in Sake-Beeld skryf De Lange (1999:1) dat die Departement van Arbeid in die eerste nege maande van 1999 reeds 4336 klagtes ontvang het oor boere wat na bewering arbeidswetgewing en werkerregte geskend het. Suid-Afrika is tans besig om 'n standpunt oor die insluiting van 'n maatskaplike klousule oor arbeidsregte te formuleer vir insluiting in die volgende onderhandelings van die Wêreldhandelsorganisasie (WHO).

Frans Rautenbach, 'n praktiserende advokaat, het in sy boek, wat onlangs vrygestel is, die algehele afskaffing van arbeidswetgewing bepleit. Hy stel voor dat teruggekeer word na die tydvak voordat die aanbevelings van die Wiehahn-kommissie deur die destydse regering aanvaar en toegepas is (De Lange, 1999:4). Indien meer arbeidsregkenners hierdie mening huldig kan daar dalk later druk op die regering van die dag uitgeoefen word vir 'n verslapping ten gunste van die werkgewers. Die vakbonde behoort hierdie sienings teen te staan.

Ten slotte is die navorser van mening dat die boer sal moet toesien dat sy eie en sy plaaswerkers se regte deur die arbeidspraktyke op die plaas eerbiedig word. Vir sommige werkgewers wie se werkers ongeletterd en geïsoleerd is, is dit maklik om, miskien nie doelbewus nie, die wetgewing te vertolk soos hulle wil om hul eie werk met die administrasie van die wetgewing te vergemaklik. Dit is dus in belang van boere wat enigsins traak-my-nie-agtig met arbeidswetgewing wil omgaan, dat hulle daarop ag sal slaan om arbeidsver-

houdinge volgens die reg te bestuur, ten einde die reg en die mag wat die vakbonde het, teen te staan sodat hulle nie slagoffers van eie verkeerde gebruike word nie. Bostaande word in die lig van die huidige onewewigtige tripartitiese stelsel gesien, omrede die regering wat een van die drie partye is, uit 'n hele aantal voormalige vakbondlede bestaan en dus baie simpatiek teenoor die tweede party, wat die werknemer verteenwoordig (vakbond), staan. Die werkgewer, wat die derde party vorm, kom dus teen twee partye te staan wat eintlik aan dieselfde kant is en nie onpartydig van mekaar funksioneer nie. Die herverdeling van grond soos dit deur die voormalige minister van Grondsake, Derek Hanekom, voorgestel en begin is, en nou voortgesit word deur Thoko Didiza, is ook 'n punt wat nie té ligtelik opgeneem behoort te word nie.

Die vraag wat nog onbeantwoord is, is wat die impak van arbeidswetgewing en die koms van die vakbonde na die boer op sy plaas vir die boere inhou en of hulle gereed en voorbereid is om dit te hanteer.

Die landbou het maar so pas eers werklik die terrein van arbeidswetgewing en arbeidsverhoudinge betree. Die klem het nou verskuif na die individuele boer en sy arbeidspraktyke, dus vanaf 'n makro-perspektief na implementering op grondvlak. Die boer moet in gedagte hou dat hy 'n bestuurder is wat deur God aangestel is om as rentmeester na sy belange om te sien. Dus moet hy alles na die beste van sy vermoë bestuur deur regverdigheid, billikheid, redelikheid en menslikheid in ag te neem. Hy kan dit doen deur die eenvoudige riglyn, naamlik om aan ander te doen soos wat jy graag aan jouself gedoen wil hê, na te volg.

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?	JA / NEE
Beskik u oor u eie behuising?	JA / NEE
KRIMINELE REKORD EN/OF ONEERVOLLE ONTSLAG BY VORIGE WERKGEWER(S)	JA / NEE

"Ek, die ondergetekende, verklaar hiermee dat bogemelde inligting juis en korrek is."

AANSOEKER HANDTEKENING	DUIMDRUK
DATUM IN DIENS GENEEM	
IN DIENS GENEEM DEUR	

BYLAE B

NIE-PERMANENTE OOREENKOMS

ABC-BOERDERY

NIE-PERMANENTE DIENSOOREENKOMS

Ek, _____

I D. 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

DIENSOORENKOMS

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 onthyt 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 Werkgewer van die Werknemer verwag om op 'n gereelde basis oortyd te werk, indien nodig. Ure van oortyd sal tussen die Werkgewer 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 werkyd 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 werkyd verrig kan word nie.

4.2.2. Verlengde / Verkorte werksure

Verlengde ure sal geag word as gewone werksure 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 Werkgewer 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 okkupasierereg 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 okkupasierereg 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 aangeleg per bylae gemerk "Bylaag 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. Gesinsverantwoordelikhedsverlof 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 verantwoordelikhede is om die Werkgewer van sodanige siekte in kennis te stel. Die Werknemer moet rapporteer aan die Werkgewer 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 werkgewer 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 verantwoordelikhede van die Werknemer om die Werkgewer 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 Werkgewer 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 ookal;
- 4.10.4. Deur langdurige siekte of ongeskiktheid van meer as 6 weke van enige van die partye;
- 4.10.5. In geval die Werkgewer dit nie meer finansieel kan bekostig of as gevolg van bedryfsvereistes van die Werkgewer, 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, onsamelhangende/ 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 _____

DIE WERKNEMER

GETUIES: 1. _____
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)

I D 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.
8. 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

DISSIPLINêRE KODE	(318)
DISSIPLINêRE PROSEDURE EN GRIEWE-PROSEDURE	(319)
MONDELINGSE WAARSKUWING	(320)
SKRIFTELIKE WAARSKUWING	(321)
FINALE SKRIFTELIKE WAARSKUWING	(322)
KENNISGEWING VAN DISSIPLINêRE VERHOOR	(323)
DISSIPLINêRE VERSLAG	(324)
BEëINDIGING VAN DIENS NA 'N DISSIPLINêRE VERHOOR	(325)

ABC-BOERDERY

DISSIPLINÊRE KODE

(WERKGEWER GEBRUIK HIERDIE KODE AS RIGLYN EN IS NIE SLEGS AAN HIERDIE PUNTE GEBONDE NIE)

OORTREDING	DISSIPLINÊRE AKSIE
1. Afwesigheid sonder verlof 2. Laat aanmelding vir diens / diens voor ophoutyd verlaat 3. Slaap op diens	<u>Nrs 1 tot 3</u> 1 mondelinge waarskuwing na 3de skriftelike waarskuwing ontslag (Formele dissiplinêre verhoor moet gehou word met ontslag)
4. Nalatigheid wat 'n geringe verlies of skade tot gevolg het 5. Onverantwoordelike optrede teenoor kollegas / werkgewer 6. Nalaat om 'n opdrag uit te voer 7. Snedige / beledigende taal teenoor werkgewer	<u>Nrs 4 tot 7</u> 1 mondelinge waarskuwing en na 2de skriftelike waarskuwing ontslag (Formele dissiplinêre verhoor moet gehou word met ontslag)
8. Verbreking van algemene reëls 9. Lig onder die invloed van alkohol / dwelms wees 10. Dislojaliteit / oneerlikheid / misbruik siekverlof 11. Astrantheid / ongehoorsaamheid 12. Nalatigheid wat 'n ernstige verlies of skade tot gevolg het 13. Versuim om veiligheidstandaarde / prosedure na te kom	<u>Nrs 8 tot 13</u> Na een skriftelike waarskuwing - ontslag (Formele dissiplinêre verhoor moet gehou word met ontslag)
14. Droostery / afwesigheid (meer as 5 werksdae) 15. Aanranding / poging tot aanranding 16. Ontkenning / miskennning van werkgewer se gesag 17. Diefstal / onwettige besit van werkgewer se eiendom / medepligtigheid (skuldig bewys in hof) 18. Bedrog / vervalsing 19. Opstokery / intimidasie / afpersing / afdreiging 20. Onbeskernde staking / onbeskernde nywerheidsaksie 21. Weiering van 'n instruksie / insubordinasie 22. Openbaarmaking van werksgeheime 23. Onder die invloed van alkohol of dwelms soos per toets uitgevoer 24. Brutaliteit / parmantigheid 25. Kontrakbreuk 26. Ernstige wangedrag	<u>Nrs 14 tot 26</u> Summiere ontslag na 'n formele dissiplinêre verhoor (Kollektiewe onbeskernde staking kan lei tot kollektiewe ontslag sonder dissiplinêre verhoor)

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 werksvloerverteenwoordiger) 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 Arbeidsbetrokkingeverteenwoordiger / amptenaar van die Werkgewersorganisasie kan op diskresie van die Werkgewer die dissiplinêre verhoor en / of die appélverhoor waarneem.
7. Appél 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 appél ontvang.

GRIEWE-PROSEDURE

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 ontevredeheid 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 Arbeidsbetrokkingeverteenwoordiger 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

HIERMEEVERKLAAREK _____

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

HIERMEEVERKLAAREK _____

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 (FORMEEL)

DISSIPLINêRE VERSLAG / SKRIFTELIKE WAARSKUWING

(Voltooi in Duplikaat)

NAAM VAN WERKNEMER: _____ ID no: _____

OORTREDING: _____

DISSIPLINêREVOORSITTER: _____

KLAER: _____

WERKNEMERVERTEENWOORDIGER: _____

TOLK: _____

ARBEIDSBETREKKINGEVERTEENWOORDIGER: _____

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 nummer: _____

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 my kennisgewing van dissiplinêre verhoor
gedateer _____.

Neem hiermee kennis dat op grond van die aard van die oortreding/s en die dissiplinêre kode wat u oortree 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

GETUIE:

1. _____

DATUM

TYD

2. _____

DATUM

TYD

BYLAE F

AANSOEK OM VERLOF

(327)

KONTANTVOORSKOT-AFTREKKING

(327)

BYLAE G

TYD- EN LOONREGISTER

ABC-BOERDERY

TYD- EN LOONREGISTER

ABC-BOERDERY

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	OZE	Dag & Dat	Ure	OZE				R	Inkomste	R	Aftekings	R						
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												
11			27				Voorskotte			INKOMSTE	R _____								
12			28			TOTAAL	Natura			MIN AFTREKKINGS	R _____								
13			29				WVF												
14			30				Skadevergoeding												
15			31							LOON UITBETAAL:	R _____								
16							LOON Uitbetaal												
Opmerkinge	Uitrekking	Voorskotte	Bonus	DATUM: HANDTEKENING VAN WERKGEWER:								HANDTEKENING VAN WERKGEWER: DATUM							
												ONTVANGSERKENNING:							
												ERKENNING VAN ONTVANGS:				HANDTEKENING / DUIMDRUK VAN WERKNEMER			
				HANDTEKENING/DUIMDRUK VAN WERKNEMER:								DATUM							
				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 Beampste 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

WERKNEMER BEDANKINGSVORM

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)	(335)
STAKINGSKENNISGEWING (2DE)	(335)
STAKINGSKENNISGEWING (3DE)	(336)
ULTIMATUM	(337)
2 DE ULTIMATUM	(338)
DOKUMENT AAN VAKBOND - WAAROM WERKNEMERS NIE ONTSLAAN MAG WORD NIE	(339)
KENNISGEWING VAN KOLLEKTIEWE DISSIPLINÊRE VERHOOR	(340)
KOLLEKTIEWE ONTSLAGVORM	(341)

ABC-BOERDERY

EERSTE KENNISGEWING

DATUM _____

TYD _____

AAN ALLE STAKENDE WERKNEMERS

U neem kollektief deel aan 'n onbeskermdde 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 onbeskermdde 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 onbeskermde 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 onbeskernde 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 onbeskernde 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 onbeskernde 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

VERTROULIK

KENNISGEWING VAN KOLLEKTIEWE DISSIPLINÊRE VERHOOR

Voltooi in tweevoud

AAN: ALLE STAKENDE WERKNEMERS

VAN: (NAAM VAN BOER)

Neem kennis dat u 'n kollektiewe dissiplinêre verhoor moet bywoon om die onbeskermdede staking (nywerheidsaksie) waaraan u deelneem sedert _____ (dag, datum en tyd) dissiplinêr te verhoor.

Lokaal vir die ondersoek: **Plaasstoor**

DATUM VAN VERHOOR: _____ TYD: _____ of so gou moontlik daarna

U het die reg dat u erkende Werkvloerverteenwoordiger of 'n medewerknemer of u vakbondamptenaar en u getuie/s die dissiplinêre 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 werkgever moet reël. U het ook die reg om tydens die dissiplinêre verhoor u kant van die saak te stel, vrae te vra en antwoorde aan te bied. Neem kennis dat indien u nie die dissiplinêre verhoor bywoon nie, dié verhoor in absentia (u afwesigheid) sal voortgaan.

WERKGEWER

DATUM

TYD

Ek erken ontvangs van hierdie kennisgewing

NAMENS STAKERS

DATUM

TYD

Indien die stakende werknemers weier om ontvangs te erken, moet u 'n getuie verkry om te bevestig dat kennis van 'n dissiplinêre verhoor wel gegee is.

Ek bevestig dat die stakende werknemers in my teenwoordigheid verwittig is van bovermelde dissiplinêre verhoor.

NAAM: _____ ID no: _____

HANDTEKENING: _____ DATUM: _____ TYD: _____

ABC-BOERDERY

ONTSLAG

DATUM _____

TYD _____

U het sedert _____ (datum) om _____ (tyd) deelgeneem aan 'n onbeskermdde 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 aansoeke sluit en u nie weer heroorweeg word vir die werk nie.

BESTUURDER / EIENAAR

BYLAE K

DIE VRAELYS

DEPARTEMENT BEDRYFSOSIOLOGIE

P U V I R C H O POTCHEESTROOM

(VIR KANTOORGEBRUIK)

--	--	--

NR (1-3)

VRAELYS

- * ALLE INLIGTING IS VERTROULIK, WEES DUS EERLIK
- * BEANTWOORD ASSEBLIEF ALLE VRAE MET 'N X (KRUISIE)

AFDELING A : BIOGRAFIESE BESONDERHEDE

1. Geslag?	Manlik		1	(4)
	Vroulik		2	
2. Ouderdom?	Jonger as 20		1	(5)
	20 - 29 jaar		2	
	30 - 39 jaar		3	
	40 - 49 jaar		4	
	50 jaar en ouer		5	
3. Hoogste kwalifikasie behaal?	St. 7 of laer		1	(6)
	St. 8		2	
	St. 9		3	
	St. 10		4	
	Diploma		5	
	Graad		6	
	Na-Graads		7	
4. Hoe lank boer u al?	Minder as 1 jaar		1	(7)
	1 - 5 jaar		2	
	6 - 15 jaar		3	
	16 jaar en langer		4	
5. Watter tipe boerdery bedryf u oorwegend?	Tabak		1	(8)
	Groente		2	
	Vrugte		3	
	Gemengde		4	

6.	Hoeveel plaaswerkers het u tans permanent in diens?	1 - 10		1	(9)
		11 - 30		2	
		31 en meer		3	
7.	Watter etniese groepering is oorwegend op u plaas?	Sotho		1	(10)
		Tswana		2	
		Malawiër		3	
		Shangaan		4	
		Xhosa		5	
		Zoeloe		6	

AFDELING B : ARBEIDSVERHOUDINGE

8.	Het u enige opleiding of kursus in arbeidsverhoudinge gehad?	Ja		1	(11)
		Nee		2	
9.	In welke mate dra u kennis	Deeglik		1	(12)
		Oorsigtelik		2	
		Geensins		3	
10.	Watter tipe kontrak het u met u plaaswerkers?	Skriftelik		1	(13)
		Geen		2	
		Mondelings		3	
11.	Wat is u houding ten opsigte van 'n dienskontrak?	Positief		1	(14)
		Neutraal		2	
		Negatief		3	
12.	Wat is u plaaswerkers se houding ten opsigte van 'n dienskontrak?	Positief - Dra by tot arbeidsvrede en stabiliteit		1	(15)
		Negatief - Dra by tot arbeidsonrus		2	
		Negatief - Het geen doel/waarde		3	
13.	Stem u saam dat bykomende wetgewing in die landbou nodig is?	Ja		1	(16)
		Nee		2	
14.	Indien nie, gee die vernaamste rede	Administratiewe las		1	(17)
		Wet is onnodig		2	
		Maak staat op geheue		3	

15.	Wat is u houding teenoor vakbonde in die landbou?	Positief		1	(18)
		Neutraal		2	
		Negatief		3	
16.	Sal u 'n vakbond op u plaas erkenning toestaan?	Beslis Ja		1	(19)
		Beslis Nee		2	
17.	Indien nee - is u bewus dat die Wet op Arbeidsverhoudinge sodanige reg aan 'n vakbond toestaan?	Ja		1	(20)
		Nie moontlik nie		2	
		Nee		3	
18.	Is u op hoogte met die doelwitte van landbou-vakbonde?	Ja (31 % - 100 %)		1	(21)
		Redelik (10 % - 30 %)		2	
		Nee Glad nie		3	
19.	Is daar vakbondverteenvoording onder u plaaswerkers?	Ja		1	(22)
		Moontlik		2	
		Nee		3	
20.	Het u enige erkenningsooreenkoms met 'n vakbond?	Ja		1	(23)
		Besig met onderhandelings		2	
		Nee		3	
21.	Wat beshou u as die enkele belangrikste doelwit van landbou-vakbonde?	Politieke mag		1	(24)
		Vir werkersbelange		2	
		Arbeidsvrede		3	
		Arbeidsomrus		4	
22.	Bestaan daar 'n disiplinêre kode en prosedure op u plaas?	Ja		1	(25)
		In proses om te implementeer		2	
		Nee		3	
23.	Indien nee - motiveer	Onnodig in landbou		1	(26)
		Verstaan dit nie		2	
		Dit werk nie in landbou nie		3	

AFDELING C : ARBEIDSWETGEWING

24.	Ondervind u enige onenigheid en ontevredenheid met u plaaswerkers sedert die nuwe wetgewing in werking is?	Dikwels		1	(27)
		Soms		2	
		Nooit		3	

25.	Wat dink u gaan die invloed van die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet no. 66 van 1995) op die landbou hê?	Arbeidsvrede verseker		1	(28)
		Arbeidsonrus veroorsaak		2	
		Werkloosheid veroorsaak		3	
		Geen invloed hê		4	
26.	Dink u dat 'n sektorale vasstelling in die landbou ook minimum lone moet insluit?	Ja		1	(29)
		Nee		2	
27.	Dink u daar moet hoegenaamd enige nuwe wetgewing op die landbou van toepassing wees?	Ja		1	(30)
		Net sekere wetgewing		2	
		Nee		3	
28.	Het u politieke standpunt 'n invloed op u siening ten opsigte van wetgewing in die landbou?	Beslis ja		1	(31)
		Tot 'n mate		2	
		Glad nie		3	
29.	In watter kategorie kan u politieke standpunt ingedeel word?	Ver regs		1	(32)
		Regs		2	
		Gematig		3	
		Links		4	
		Ver links		5	
30.	Wat dink u is die invloed van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet no. 75 van 1997) op die landbou?	Arbeidsvrede verseker		1	(33)
		Arbeidsonrus aanhelp		2	
		Werkloosheid aanhelp		3	
		Geen invloed		4	
		Weet nie		5	
31.	Wat dink u is die invloed van die Wet op Gelyke Indiensneming (Wet no. 55 van 1998) (Employment Equity Act) op die landbou?	Arbeidsvrede verseker		1	(34)
		Arbeidsonrus aanhelp		2	
		Geen invloed		3	
		Weet nie		4	
32.	Wat dink u is die gevolge van die implementering van die Wet op Sekerheid van Verblyfreg (Wet no. 62 van 1997) (ESTA)?	Arbeidsvrede verseker		1	(35)
		Arbeidsonrus aanhelp		2	
		Werkloosheid aanhelp		3	
		Geen invloed		4	
		Weet nie		5	

33.	Wat dink u is die invloed van die Wet op Vaardigheidsontwikkeling (Wet no.97 van 1998) (Skills Development) op die landbou?	Arbeidsvrede verseker		1	(36)
		Arbeidsomrus aanhelp		2	
		Werkloosheid aanhelp		3	
		Geen invloed		4	
		Weet nie		5	
34.	Hoe ervaar u die diens en beantwoording van u vrae deur die personeel van die Kommissaris van die WVF en die Vergoeding vir Beroepsbeserings (ou Ongevalle Wet)?	Baie goed		1	(37)
		Goed		2	
		Redelik		3	
		Swak		4	
		Uiters swak		5	
35.	Het u genoeg kennis oor die nuwe wetgewing om dit self te implementeer?	Ja		1	(38)
		Redelik		2	
		Nee		3	
36.	Maak u gebruik van 'n buite instansie om u te help met die implementering van die nuwe wetgewing?	Ja		1	(39)
		Soms		2	
		Nee		3	
37.	Wat is u houding teenoor die nuwe wetgewing in die landbou?	Positief		1	(40)
		Neutraal		2	
		Negatief		3	
38.	Wat is u plaaswerkers se houding teenoor die nuwe wetgewing in die landbou?	Positief - want hulle is op hoogte		1	(41)
		Negatief - want hulle is tevrede met die tradisionele manier		2	
39.	Hoe lank, dink u, sal dit neem vir 'n boer om die nuwe wetgewing te implimenteer?	1 - 2 jaar		2	(42)
		2 - 3 jaar		3	
		Meer as 3 jaar		4	
40.	Dink u dat die nuwe wetgewing vir die landbou uitvoerbaar is op die boer se plaas?	Beslis Ja		1	(43)
		Moontlik Ja		2	
		Definitief Nee		3	
		Moontlik nie		4	
41.	Sal u gebruik maak van die versoeningsmeganismes van die Wet op Arbeidsverhoudinge deur middel van die KVBA?	Ja		1	(44)
		Meganismes is onbekend		2	
		Nee		3	

42. Hoeveel van die genoemde ses arbeidswette is in werking op u plaas?	Geen		1	(45)
	Slegs twee		2	
	Slegs vier		3	
	Al ses		4	
43. 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	(46)
	Billikheid / redelikheid		2	(47)
	Wetgewing		3	(48)
	Wedersydse vertrouwe		4	(49)
	Dissiplinêre aksies		5	(50)

44. Wat is, na u mening, die grootste enkele behoefte by u plaaswerkers?

BAIE DANKIE VIR U SAMEWERKING !

SUMMARY

SUMMARY

TITLE: LABOUR LAW AND DISPUTE RESOLUTION IN AGRICULTURE

One must bear in mind that working conditions in the agricultural sector differ completely from most other economic sectors. Until recently farm workers were excluded from legislation regulating these conditions and labour relations between farmers and farm workers were determined mainly by common law. Labour law and trade union activities have become acknowledged forces in agriculture which contributed to the disappearance of the traditional relationship between the farmer and his employees. The South African Agricultural, Plantation and Allied Workers Union (SAAPAWU) was recently founded and claims membership of 45 000.

Most farmers in the Brits area treat this complex problem with apathy. They have a negative attitude towards labour legislation mainly because they are misinformed and unacquainted with labour legislation.

OBJECTIVES OF THE STUDY

The main objectives of this study are:

- * to determine the attitude of the farmer towards the implementation of recent labour laws, and the involvement by trade unions;
- * to provide steps in managing conflict and resistance to change;
- * to provide practical solutions to dispute resolutions and the prevention of disputes and
- * to provide practical guidelines for farms, with the relevant documents to be used in the changing agriculture.

METHODOLOGY

A theoretical orientation was done with regard to social change, resistance to change conflict, and the managing of change and conflict. Chapter 3 deals with an analysis of present labour legislation. The most important act, where the farmer can transgress easily, is the Basic Conditions of Employment. Chapter 4 focuses on the reality of the conditions of employment for the agricultural sector. Chapter 5 deals with the Extension of Tenure Act, the Employment Equity Act and the recent Skills Development Act and with the Levy Act as part thereof. Chapter 6 concentrates on the conflict potential in the agricultural sector with the dispute resolution mechanisms and relevant disciplinary procedures. It was deemed necessary to focus in the following chapter (chapter 7) also on protected strikes and protected lock outs, as well as the unprocedural actions and remedies for both the employer and the employee.

Important issues are identified and discussed within the agricultural sector; factual information was obtained through an empirical study in which questionnaires and unstructured personal interviews were used as research techniques. The survey was done amongst farmers in the Brits area. 83 questionnaires were distributed and a 87,95% response rate was achieved. To verify some of the data twenty unstructured interviews were conducted.

MAJOR FINDINGS

From the replies of the respondents who fell in the age group above 30 (80,8%) it can be deduced that they are the more traditional farmers who seem to be rather hesitant to practise labour law. It is significant that 45,2% of the respondents are in possession of a tertiary qualification. Regarding training in labour relations, 68,5% of the respondents indicated that they have not yet attended any formal courses, while 68,5% have only a general knowledge of labour law.

Almost a quarter (24,7%) of the respondents have only a verbal contract of employment with their employees. Most of the respondents (80,8%) disagree with the necessity of any new labour legislation or that it could lead to better relations between the farmer and his employees. A substantial amount (42,5%) of the respondents see the main objective of a

trade union only to obtain political power. With regard to labour unrest and unemployment, 91,8% of the respondents indicated that the Labour Relations Act will undoubtedly contribute to the deterioration of the present situation.

34,2% of the respondents admitted that they have no knowledge of implementing the new labour laws and 64,4% are sure that the laws are not feasible. Considering the fact that communication and equity are essential for sound labour relations, only 39,4% and 31,0%, respectively, indicated that they find these as the most important factors in an industrial relations system.

CONCLUSION

Labour legislation is enforced on farmers and their resistance to change can create conflict. Farmers need to realise that they, as managers, have to implement new labour law. If they do not become acquainted with the labour laws, they can find themselves in an unbearable situation. The new Labour Relations Act (LRA) seems to be more employee orientated and so is the Basic Conditions of Employment Act. Farmers must take note that, should they contravene by deviation or negligence, it could mean that they are acting procedurally and substantially unfairly which in the end, could have disastrous financial implications.

It is evident that change and conflict need to be managed and that this reality should apply to the farmer as well. The conciliation mechanisms as envisaged in the LRA are to be followed and the Code of Good Practice is to be kept in mind at all times. To survive, visionary leadership is required.

KEYWORDS:

- * **Social change**
- * **changing agricultural environment**
- * **managing conflict**
- * **strikes and lockouts**
- * **labour legislation**

BIBLIOGRAFIE

- ANON. 1999. Minimumlone vir plaaswerkers kom gou. Sake-Beeld: 1, Okt. 9.
- ANON. 1999. Boere moet arbeiders aan hul kant kry. Sake-Beeld: 9, Nov. 16.
- ANSTEY, M. 1999. Managing change: negotiating conflict. Cape Town: Creda Press.
- BACKER, L. 1999. Probleme in die werkplek: die onafhanklike kontrakteur. Rapport: 16, Sept. 12.
- BACKER, L. 2000. Onwettige stakings kry meer beskerming. Rapport: 5, Apr. 16.
- BACKER, L. 2000. Dis die uitdagings wat op vakbonde wag. Rapport: 4, Okt. 8.
- BENDIX, S. 1996. Industrial relations in South Africa. Cape Town: Creda Press.
- BEUKMAN, B. 1999. Nie nodig om arbeidswette veel te verander-minister. Rapport: 15, Aug. 8.
- BEUKMAN, B. 1999. Herverdeling vra Salomo se wysheid. Perspektief-Rapport: 3, Okt. 17.
- BOOYENS, J. 1997. COSATU stel uit, arbeidsonrus bly dreig. Sake-Rapport: 3, Mei. 11.
- BOOYENS, J. 1997. Nou sukkel boere met regering en nat weer. Sake-Rapport: 3, Jun. 1.
- BOOYENS, J. 1999. Publiek kry inspraak oor huis- en plaaswerkers. Sake-Rapport: 1, Mei. 9.
- BORNMAN, H. 1993. Verandering in plaasarbeid. Finansies en Tegniek, 46(9), 7, Mrt. 5.

- BOSMAN, L. 1995. TLU brei arbeidsdienste uit. Oorsig (Maandblad van die TLU) 9, Mrt.
- BOTHA, A. 1991. Vakbond se nuwe besluite oor landbou. Landbouweekblad: 31, Jul. 5.
- BOTHA, A. 1993. Wat LAW vir boer inhou. Landbouweekblad: 18, Okt. 29.
- BOTHA, C.J. 1992. Arbeidsverhoudinge in 'n arbeidsintensiewe boerderystreek. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif - D.Phil.)
- BOTHA, H. 1997. The guide to the new labour relations act. 2nd ed. Pinetown: Kohler carton and print.
- BRUWER, A.A.B. 1991. Arbeidswetgewing en die landbou. (Rede gelewer by PU vir CHO op September 6.) Potchefstroom. (Ongepubliseer).
- BRUWER, A.A.B. 1995. Mondelinge mededeling aan outeur. Brits, Apr. 20.
- BURGER, A.P.J., THERON, F. & VAN ROOYEN, A. 1996. Challenges in change. Belville: University of Stellenbosch, School of public management.
- CELLIERS, L.N. 1991. Kompilasie van Arbeidswetgewing. Pretoria-Wes: Hoofstadpers.
- COETSEE, L. 1992. Resistance to change in changing social systems: identifying kinds and reasons for resistance. (Paper delivered at the Annual OBTC conference, 24-27 Jun. 1992, Calgary, Canada) Calgary. (Unpublished).
- CONCISE OXFORD DICTIONARY. 1999. Equilibrium. New York: Oxford University Press.
- CUFF, E.C. & PAYNE, G.C.F. 1979. Perspectives in sociology. London: Allen & Irwin.
- COSER, L.A. 1971. Masters of sociological thought. New York: Harcourt Brace Jovanovich.

- CURRA, F. 1994. Understanding social deviance: to the near side to the outer limits. New York: Harper Collins College Publishers.
- DAHRENDORF, R. 1959. Class and class conflict in industrial society. London: Routledge & Kegan Paul.
- DAHRENDORF, R. 1967. Out of Utopia: toward a reorientation of sociological analysis. New York: Free Press.
- DAHRENDORF, R. 1990. The modern social conflict: an essay on the politics of liberty. Berkeley, California: University of California Press.
- DAVIS, N.J., STASZ, C. 1990. Social control of deviance: a critical perspective. New York: McGraw-Hill.
- DE BEER, J. 1992. Arbeidsverhoudinge vir die boer: 'n oorlewingsgids. Pretoria: Sigma Press.
- DE BRUYN, W. 1995. Onbillike arbeidspraktyke. Oorsig (Maandblad van die TLU) 11, Apr.
- DE LANGE, J. 1991. Agterstand van plaaswerkers bekyk. Beeld: 2, Sept. 9.
- DE LANGE, J. 1999. Duisende klagtes oor boere wat werkers se regte skend. Sake-Beeld: 1, Okt. 5.
- DE LANGE, J. 1999. Arbeidswetgewing kon Suid-Afrika werkers nie help. Sake-Beeld: 4, Nov. 9.
- DE LANGE, J. 2000. COSATU verwerp taxi-betoging. Beeld: 1, Feb. 18.
- DE LANGE, J. 2000. Suid-Afrika het verlede jaar 420 000 werkloses bygekry. Sake-Beeld: 2, Feb. 15.
- DE LANGE, J. 2000. COSATU sê massa-aksie gaan voort. Beeld: 2, Feb. 22.

- DE LANGE, J. 2000. Arbeidswetgewing moet 'n balans vind tussen belange. Sake-Beeld: 5, Feb. 11.
- DE VRIES, E. 1961. Man in rapid social change. London: SCM Press.
- DE VRIES, K. 1984. Group fantasies and organizational functioning. Human Relations, 37(2), Jan.
- DE VILLIERS, T. 1989. Eie arbeidswetgewing vir landbou bepleit. Finansies en Tegniek: 33, Sept. 22.
- DE VILLIERS, T. 1990. Landbou stadig by arbeidswetgewing betrek. Finansies en Tegniek: 45, Aug. 3.
- DE WET, J. 2000. Krisis weens plaasaanvalle. Rapport: 8, Feb. 27.
- DU PLESSIS, A.J. 1995. Die realisering en toepassing van nuwe arbeidswetgewing in die landbou. Potchefstroom: PU vir CHO (verhandeling - M.A.).
- DU TOIT, P. 1990. So lyk dit vorentoe. Landbouweekblad: 42-43, Nov. 16.
- DUVENHAGE, H. 1999. Beslegting van arbeidsgeskillte 'n duur storie. Sake-Beeld: 1, Jun. 13.
- DUVENHAGE, H. 2000. Botsing dreig tussen COSATU en regering. Sake-Rapport: 1, Mei 14.
- DUVENHAGE, H. 2000. COSATU-swartlys 'n strategie om lede te werf sê AHI-baas. Rapport: 3, Sept. 24.
- DUVENHAGE, H. 2000. Optrede teen arbeidswette. Rapport: 3, Sept. 24.
- EBERSOHN, F. 1989. Arbeidswetgewing móét aanpas - Wiehahn. Finansies en Tegniek: 58, Okt. 6.

- EBERSÖHN, P. 1993. Nog geld of trek. Transvaler: 1, Feb. 11.
- FAURE, A.M. et al. 1987. Die westerse politieke tradisie. Goodwood: Nasionale Boek-drukkery.
- FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1990. Introduction to industrial relations in South Africa. 2nd ed. Johannesburg: Lexicon.
- FOURIE, W. 1993. Landbou-arbeidswetgewing. Finansies en Tegniek, 45(9): 56, Mrt. 5.
- GRANELLI, M. 2000. Labour law changes get nod. Pretoria News: 1, Jul. 27.
- GOUWS, P.A. 1990. Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Pretoria. Sigma-Pers.
- GOUS, F. 1999. Economist waarsku oor minimumlone. Sake-Rapport: 2, Apr. 4.
- GROGAN, J. 1996. Workplace law. Cape Town: Rustica Press.
- HAT, kyk Odendal.
- HELLRIEGEL, D. & SLOCUM, J.R.J.W. 1989. Management. 5th ed. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- INNES, D. 2000. An overview and analysis of the anticipated social, political, economic and industrial relations trends for the year. (Paper delivered at the first annual SEIFSA industrial relations conference, 24 May 2000.) Johannesburg. (Unpublished).
- ISBISTER, J. 1993. Promises not kept: the betrayal of social change in the third world. USA: Kumarian Press.
- JICK, T.D. 1993. Managing change: cases and concepts. Boston, Mass.: Irwin.
- JORDAAN, B. 1989. Werker en vakbonde. Landbouweekblad: 23, Jan. 6.

- JORDAAN, B. & RYCROFT, A. 1994. Handleiding tot die Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Kaapstad: Rustica Press.
- JOUBERT, D.D. & STEYN, A.F. 1984. Groepsdinamika: 'n inleiding tot die studie van klein groepe. Stellenbosch: Universiteitsuitgewers.
- KINLOCH, G.C. 1977. Sociological theory. New York: McGraw-Hill.
- KROON, J. 1995. Algemene bestuur. Potchefstroom: Departement Bedryfsekonomie, PU vir CHO.
- KRUGER, C. 1998. Handleiding by Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 479.
- LANDMAN, J.P. 1993. Arbeidsreëls het verander. Finansies en Tegniek, 45(9): 49, Mrt. 5.
- LONGLAND, H.D. 1990. Die Kaapkolonie tydens die bewind van die NOIK. Potchefstroom: PU vir CHO.
- LOUW, J. 1991. Sosiale sielkunde. Departement Bedryf- en Personeelsielkunde. Potchefstroom: PU vir CHO.
- LUTHANS, F. 1992. Organizational behaviour. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- MAKUNIKE, S. 2000. Die kruitvat wat Zimbabwe kan laat ontplof: grond, grond en nogmaals grond. Rapport: 3, Mrt. 19.
- MARX, K. 1977. Grundrisse. England: Penguin Books.
- MARX, K. 1984. Capital: a critique of political economy, vol.1. New York: International Publishers.
- MITTNER, M. 1995. Wat die nuwe arbeidswet werklik inhou. Finansies en Tegniek, 47(6): 12-13, Feb. 10.

- MITTNER, M. 1995. Bestuur en arbeid net een kant van munt. Finansies en Tegniek, 47(9): 32, Jul. 21.
- MITTNER, M. 1995. Verslag oor arbeid bevraagteken. Finansies en Tegniek, 43(31): 30, Aug. 4.
- MOORE, W.E. 1974. Social change. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- MOORHEAD, G. & GRIFFEN, R.W. 1989. Organizational behaviour. Boston, Mass.: Houghton Mifflin.
- NEL, P.S. & VAN ROOYEN, P.H. 1989. South African industrial relations: theory and practice. Pretoria: Academica.
- NELMAPIUS, K. 1991. Massa-optrede. Beeld: 3, Aug. 7.
- NEWSTROM, J.W. & DAVIS, K. 1993. Organizational behaviour. New York: McGraw-Hill.
- ODENDAL, F.F., red. 1992. 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.
- PARKER, S.R., BROWN, R.K., CHILD, J. & SMITH, M.A. 1981. The sociology of industry. London: Billing and Sons.
- PELSER, W. 2000. Plaaswerkers word nie sleg behandel. Rapport: 19, Mei. 28.
- PRETORIUS, P. 1994. Vakbonde werf nou plaasarbeiders. Beeld: 4, Aug. 4.
- RAUTENBACH, F. 1999. Liberating South-African labour from the law. Cape Town: Tafelberg Publishers.

- RIDGEWAY, C.L. 1983. The dynamics of small groups. New York: St. Martin's Press.
- RITZER, G. 1988. Sociological theory. 3rd ed. New York: McGraw Hill.
- ROOI, J. 1999. Lonewet wek kommer. Rapport: 5, Mei. 21
- ROOI, J. 1999. Wet nie negatief. Rapport: 8, Okt. 17.
- SLABBERT, J.A. 1991. Inleiding tot arbeidsverhoudingebestuur. Pretoria: Digma.
- SLABBERT, J.A. 1994. Inleiding tot arbeidsverhoudingebestuur. Pretoria: Digma.
- SMITH, A.D. 1976. Social change. New York: Longman.
- STEYN, A.F. & UYS, T. 1988. Die kleingroep: struktuur en dinamika. Stellenbosch: Universiteitsuitgewers.
- STEYN, J. 1990. Managing change in South Africa. Goodwood: National Book Publishers.
- STONES, R. 1998. Key sociological thinkers. London: MacMillan Press.
- SUID-AFRIKA. 1941. Ongevallewet, No. 30 van 1941, soos gewysig. Pretoria: Staatsdrukker.
- 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. 1968. Wet op Seëlregte, No. 77 van 1968. 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. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1993. Wet op Vergoeding vir Beroepsbeserings en -siektes, No. 130 van 1993. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1995. Wet op Arbeidsverhoudinge, No. 66 van 1995. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1996. Wet op Grondhervorming (huurarbeid), No. 3 van 1996. Pretoria: Staatsdrukker.

SUID-AFRIKA. 1996. Wet op die Tussentydse Beskerming van Informele Grondregte, No. 31 van 1996. 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.

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.

SWART, P. 1998. Wet gee sterk mag aan arbeidspolisie. Rapport: 6, Des. 6.

- SWART, H. 1999. COSATU oorweeg regstappe oor verslapping van arbeidswet. Sake-Beeld: 2, Nov. 17.
- SWART, P. 1999. Onteien, nasionaliseer grond, stel NLC voor. Rapport: 2, Feb. 26.
- SWINGEWOOD, A. 2000. A short history of sociological thought. 3rd ed. London: MacMillan Press.
- TESTER, K. 1993. The life and times of Post-Modernity. Cornwall: T.J. Press.
- TIMASHEFF, N.S. & THEODOROSON, G.A. 1976. Sociological theory. New York: Random House.
- TINARELLI, S. 2000. Employers' Guide to the Employment Equity Act. Pretoria: Van Schaik-uitgewers.
- VAGO, S. 1999. Social change. 4th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice-Hall.
- VAN BURICK, N. 1999. Organisasies maak stem dik oor beoogde minimum loon. Beeld: 13, Okt. 21.
- VAN DER WALT, A.J. 1989. Gode en afgode van Afrika. Potchefstroom: PU vir CHO.
- VAN DER WATEREN, H. & IMMELMAN, J.L. 1988. Handleiding vir 'n kultuurstudie van die Tswana. Potchefstroom.
- VAN DER WESTHUIZEN, G. 1995. Sapu-optrede gaan eers voort. Beeld: 2, Apr. 13.
- VAN JAARVELD, S.R. & VAN ECK, B.P.S. 1992. Kompendium van Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Johannesburg: Lex Patria.
- VAN NIEKERK, A. 2000. Mense tas in die duister oor plaasaanvalle. Rapport: 3, Okt. 8.

VAN ROOYEN, C. 1991. Faktore wat landbou in ag moet neem. Landbouweekblad: 28-29, Jul. 26.

VAN ROOYEN, D. 1995. Arbeidsonrus: Toekoms van nog myne bedreig. Sake Beeld: S1, Apr. 11.

VAN ZYL SLABBERT, F. et al. 1980. South Africa: Dilemmas of evolutionary change. Grahamstown: Rhodes University.

WALLACE, R.C. & WALLACE, D.W. 1985. Sociology. Boston, Mass.: Allyn and Bacon.

WALLACE, R.A. & WOLF, A. 1980. Contemporary sociological theory. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.

WEISS, R. 1990. So goed as om 'n blanko tjek te vra. Landbouweekblad: 52-53; Sep. 14.

WETTE kyk Suid-Afrika

ZALTMAN, G. & DUNCUN, R. 1977. Strategies of planned change. New York: Wiley.