

1994 026 456-01



HIERDIE EKSEMPLAAR MAG ONDER
GEEN OMSTANDIGHED E UIT DIE
BIBLIOTEK VERWYDER WORD NIE

UOVS - SASOL-BIBLIOTEK



19940264560122000019

ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE
LANDBOUSEKTOR MET VERWYSING
NA DIE BLOEMFONTEIN-OMGEWING

JC HEUNIS

ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE
LANDBOUSEKTOR MET VERWYSING NA DIE
BLOEMFONTEIN-OMGEWING

JAMES CHRISTOFFEL HEUNIS

Verhandeling
voorgelê ter vervulling van
die vereistes vir die graad

MAGISTER SOCIETATIS SCIENTIAE

in die

FAKULTEIT SOSIALE WETENSKAPPE
(DEPARTEMENT SOSIOLOGIE)

aan die

UNIVERSITEIT VAN DIE ORANJE-VRYSTAAT

Studieleier: Prof. D.C. Groenewald

Augustus 1993
Bloemfontein

Universiteit van die
Oranje-Vrystaat
BLOEMFONTEIN
- 1 JUN 1994
UOVS SASOL BIBLIOTEEK

T 331.043096854 HEU

Geldelike bystand gelewer deur die Sentrum vir Wetenskapsontwikkeling vir hierdie navorsing word hiermee erken. Menings uitgespreek en gevolgtrekkings waartoe geraak is, is dié van die outeur en moet nie noodwendig aan die Sentrum vir Wetenskapsontwikkeling toegeskryf word nie.

DANKBETUIGINGS

Hiermee my dank en waardering teenoor

- * Prof. Dirk Groenewald vir studieleiding en insiggewende kommentaar
- * Dr. Sarie van Vuuren vir onbaatsugtige hulp met die finale versorging van die verhandeling
- * Ander kollegas wat hul kundigheid met my gedeel het
- * Mnr. Pieter Möller van die Vrystaatse Landbou-unie vir hulp met die reël van die veldwerk
- * Die Bloemfontein Distriksboere-unie wat toestemming verleen het vir onderhoudvoering in die distrik
- * Die boere en plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is
- * My vrou, Trudie, vir aanmoediging en hulp met die tikwerk

Christo Heunis
Augustus 1993, Bloemfontein

INHOUDSOPGAWE

HOOFSTUK 1 INLEIDING EN METODOLOGIESE VERANTWOORDING

1.1	Agtergrond en rasionaal vir die studie _____	1
1.2	Navorsingsdoelstellings _____	6
1.3	Navorsingsontwerp en uiteensetting van die aanbieding _____	8
1.4	Metodologiese verantwoording van die empiriese ondersoek na arbeidsverhoudinge en -praktyke in die Bloemfontein-omgewing _____	10
1.4.1	Navorsingsprobleem _____	10
1.4.2	Populasie, steekproeftrekking en ondersoek-groep _____	12
1.4.3	Data-insameling _____	15
1.4.4	Data-analise _____	19

HOOFSTUK 2 ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA: 'N HISTORIESE PERSPEKTIEF MET SPESIFIEKE VERWYSING NA DIE LANDBOU

2.1	Inleiding _____	21
2.2	Fase 1: 1652-1866 _____	25
2.3	Fase 2: 1867-1920 _____	27
2.4	Fase 3: 1921-1947 _____	29
2.5	Fase 4: 1948-1976 _____	34
2.6	Fase 5: 1977-1989 _____	40
2.7	Fase 6: 1990 tot die hede _____	50
2.8	Parallele tussen die algemene arbeidsgeskiedenis in Suid-Afrika en kontemporêre verwickelinge in landbou-arbeidsverhoudinge _____	54

v

2.9 Die proses om arbeidswetgewing na die landbou uit te
brei en die huidige stand daarvan _____ 57

2.10 Samevatting _____ 66

HOOFSTUK 3
VAKBONDE EN STAKINGS IN DIE LANDBOU

3.1 Inleiding _____ 69

3.2 Die rol van vakbonde in arbeidsverhoudinge _____ 71

3.2.1 Definiëring van die begrip vakbond en enkele
perspektiewe op die ontstaan, funksies en aard
van vakbonde _____ 71

3.2.2 Vakbondorganisering in Suid-Afrika _____ 81

3.3 Die rol van stakings in arbeidsverhoudinge _____ 83

3.3.1 Definiëring van die term staking _____ 83

3.3.2 Stakingstipologieë _____ 85

3.3.3 Die aard en omvang van stakings in Suid-
Afrika _____ 88

3.4 Legitimering van vakbonde en stakings in die
landbou _____ 93

3.5 Aspekte met betrekking tot die huidige stand van
vakbondorganisering in die landbou en die doelwitte
van plaaswerkervakbonde _____ 95

3.6 Houdings teenoor vakbonde en stakings in die
landbou _____ 103

3.6.1 Plaaswerkers se houdings teenoor vakbonde en
stakings _____ 104

3.6.2 Boere, die georganiseerde landbou en 'n aantal
arbeidsverhoudingkundiges se houdings teenoor
vakbonde en stakings _____ 107

3.6.2.1 Negatiewe houdings teenoor vakbonde en
stakings _____ 107

3.6.2.2 Positiewe, pro-aktiewe houdings teenoor vakbon-
de en stakings _____ 113

3.7 Samevatting _____ 118

**HOOFSTUK 4
ARBEIDSPRAKTYKE IN DIE
LANDBOUSEKTOR**

4.1	Inleiding	120
4.2	Dienskontrakte	123
4.3	Vergoeding	130
4.3.1	'n Minimumloonstelsel in die landbou- sektor?	130
4.3.2	Differensiasie in plaaswerkervergoeding	134
4.3.3	Totale vergoeding	137
4.3.4	Kontantvergoeding	141
4.3.5	Nie-kontantvergoeding	149
4.3.5.1	Rantsoene	155
4.3.5.2	Weiding- en bewerkingsregte	158
4.3.5.3	Behuising	160
4.3.5.4	Ander vorme van nie-kontantvergoeding	164
4.4	Griewe- en dissiplinêre prosedures	165
4.4.1	Grieweprosedures	166
4.4.2	Dissiplinêre prosedures	172
4.5	Werkerrade	179
4.6	Samevatting	185

**HOOFSTUK 5
LANDBOU-ARBEIDSVERHOUDINGE
EN -PRAKTYKE IN DIE BLOEMFONTEIN-
OMGEWING: EMPIRIESE GEGEWENS**

5.1	Inleiding	187
5.2	Algemene kenmerke van boerderye, boere, plaaswerkers en arbeidsmagte	189
5.3	Arbeidspaktyke en relevante houdings	196
5.3.1	Praktyke wat met die algemene werkomstandig- hede van plaaswerkers verband hou	196

5.3.1.1	Dienskontrakte _____	196
5.3.1.2	Werkure _____	199
5.3.1.3	Verlof _____	200
5.3.1.4	Pensioen _____	201
5.3.1.5	Dissiplinêre prosedures _____	202
5.3.1.6	Grieweprosedures _____	209
5.3.2	Praktyke en houdings wat met plaaswerkerver- goeding verband hou _____	213
5.3.2.1	Kontantvergoeding _____	213
5.3.2.2	Nie-kontantvergoeding _____	220
5.3.2.3	Totale vergoedingspakette _____	239
5.3.2.4	Enkele houdings van boere en plaaswerkers ten opsigte van vergoeding _____	242
5.3.2.5	Plaaswerkerbehuising _____	245
5.3.3	Praktyke en houdings wat met plaaswerker- organisering verband hou _____	248
5.3.3.1	Werkerrade _____	248
5.3.3.2	Die stand van plaaswerkerorganisering en boere en plaaswerkers se houdings teenoor plaaswerker- vakbonde _____	251
5.4	Gevolgtrekkings en indrukke: Die aard van landbou- arbeidsverhoudinge in die Bloemfontein-omgewing _____	259
5.5	Aanbevelings _____	265
	Bronnelys _____	272
	Bylae A: Onderhoudskedule vir boere	
	Bylae B: Onderhoudskedule vir plaaswerkers	
	Bylae C: Begeleidingsbrief	
	Opsomming/Summary	

LYS VAN FIGURE

Figuur 2.1	Stakings en werkstopsettings (1979- 1987) _____	45
Figuur 2.2	Die aantal mandae wat weens stakings ver- lore gegaan het (1986-1990) _____	49
Figuur 3.1	Die aantal stakings en verlore mandae (1986-1990) _____	89

Figuur 3.2	Stakings by ondernemings volgens die aantal werknemers (1990) _____	91
Figuur 3.3	Openingseise en finale skikkings met betrekking tot lone (1986-1990) _____	93
Figuur 4.1	Die Patersonplan vir die bepaling van plaaswerkersvergoeding _____	136
Figuur 5.1	Hoofboerderyaktiwiteite op die plase wat by die ondersoek betrek is _____	190

LYS VAN TABELLE

Tabel 1.1	Realisering van die steekproef _____	15
Tabel 3.1	Bester se stakingstipologie _____	86
Tabel 4.1	Die gemiddelde maandelikse vergoeding (kontant en nie-kontant) van gereelde plaaswerkers (1990) _____	139
Tabel 4.2	Persentasieverhouding tussen kontant en nie-kontantkomponente van plaaswerker-vergoeding (1990) _____	143
Tabel 4.3	Die waarde van maandelikse kontantlone, salarisse en kontantbonusse van gereelde plaaswerkers (1990) _____	144
Tabel 4.4	'n Kruisseksie van maandelikse kontantvergoeding van plaaswerkers in 'n aantal omgewings/distrikte (1965-1988) _____	145
Tabel 4.5	Die waarde van maandelikse nie-kontantvergoeding van gereelde swart en kleur-ling plaaswerkers (1990) _____	152
Tabel 5.1	Die grootte van werksmagte op plase in die Bloemfontein-omgewing _____	194
Tabel 5.2	Die aantal boere wat tydens dienskontraksluiting oor verskillende aspekte met plaaswerkers ooreenkom _____	197
Tabel 5.3	Wyses waarop dissipline gehandhaaf word _____	203
Tabel 5.4	Boere se aanduiding van die oortredings wat meesal deur plaaswerkers begaan word _____	206

Tabel 5.5	Die erns waarmee verskillende oortredings bejeën word en dissiplinêre stappe wat ingestel word wanneer oortredings die eerste keer deur plaaswerkers begaan word _____	207
Tabel 5.6	Die wyse waarop werkergriewe hanteer word _____	209
Tabel 5.7	Werkergriewe wat mees dikwels geopper word _____	210
Tabel 5.8	Redes waarom plaaswerkers in die verlede boere se diens verlaat het _____	212
Tabel 5.9	Plaaswerkers se maandelikse kontantlone in 1992 _____	214
Tabel 5.10	Verhoging in plaaswerkers se kontantlone (1990-1992) _____	215
Tabel 5.11	Totale maandelikse waarde van kontantvergoeding wat plaaswerkers in 1992 ontvang het (Bonusse ingereken) _____	217
Tabel 5.12	Kriteria vir differensiasie by die bepaling van plaaswerkers se kontantlone _____	219
Tabel 5.13	Voorsiening van sekere byvoordele en fasiliteite as 'n vorm van nie-kontantvergoeding _____	221
Tabel 5.14	Die hoeveelheid en waarde van maandelikse rantsoene wat plaaswerkers in 1992 ontvang het _____	223
Tabel 5.15	Jaarlikse klererantsoene wat plaaswerkers ontvang _____	227
Tabel 5.16	Die aantal vee wat plaaswerkers aanhou en addisionele inkomste wat in 1992 uit die verkoop van vee verdien is _____	228
Tabel 5.17	Boere se uitgawes ten opsigte van plaaswerkers se aanhouding van vee _____	231
Tabel 5.18	Gereelde nie-kontantbonusse wat in 1992 aan plaaswerkers betaal is _____	235
Tabel 5.19	Die totale maandelikse waarde van 'n aantal aspekte van nie-kontantvergoeding wat in 1992 aan plaaswerkers betaal is _____	238

Tabel 5.20	Die totale maandelikse waarde van vergoeding wat in 1992 aan plaaswerkers betaal is en die verhouding tussen die kontant en nie-kontantkomponente van die totale vergoedingspakket _____	240
Tabel 5.21	Boere se reaksie indien 'n minimumloon van R700-00 geïmplementeer sou word _____	224
Tabel 5.22	Funksies wat deur werkerrade verrig word _____	250
Tabel 5.23	Die mate waarin boere saamstem met 'n stelling dat plaaswerkers die reg het om by vakbonde aan te sluit _____	252
Tabel 5.24	Boere se beskouing van 'n aantal eise wat plaaswerkervakbonde stel _____	254

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN METODOLOGIESE VERANTWOORDING

1.1 Aqtergrond en rasionaal vir die studie

Die afgelope dekade of wat in Suid-Afrika is gekenmerk deur verreikende gebeure op die arbeidsverhoudingeterrein. Hierdie terrein het trouens die transisionele toon in Suid-Afrika aangegee, veral wat betref die skrapping van diskriminerende wetgewing en 'n sterker klem op onderhandeling. Ontwikkeling op die arbeidsverhoudingeterrein het egter nie ewe snel in alle bedryfsektore geskied nie. In die landbou het arbeidsverhoudinge waarskynlik minder verander as in enige ander bedryfsektor. Kenmerkende tendense in die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingestelsel, soos toenemende werkerorganisering, hoë vlakke van nywerheidsaksie en demokratisering van die werksituasie, het nog nie op 'n groot skaal in die landbou gemanifesteer nie. Twee belangrike redes kan hiervoor uitgesonder word:

Eerstens is plaaswerkers tot dusver van arbeidswetgewing wat basiese arbeidsregte aan hulle toesê, uitgesluit. Die stelling kan trouens gemaak word dat plaaswerkers (asook huiswerkers en moontlik staatsdienswerkers) die enigste werkers in Suid-Afrika is wat nog nie oor basiese of internasionaal-erkende arbeidsregte beskik nie. Plaaswerkers geniet tans steeds geen statutêre beskerming ten opsigte van die reg om te organiseer en die reg om arbeid te weerhou (te staak) nie. Plaaswerkers is oor die algemeen uitgelewer aan 'n tradisionele arbeidsverhoudingestelsel waar die werkgewer (boer) alleenheerskappy voer. In die afwesigheid van meganismes vir kollektiewe bedinging, gedy tradisionele,

paternalistiese, en soms selfs diskriminerende arbeidspraktyke in die landbousektor, naas die relatiewe demokratisering en modernisering van arbeidsverhoudinge in die meeste nie-landbousektore.

'n Tweede belangrike rede vir die relatiewe stagnasie in die ontwikkeling van landbou-arbeidsverhoudinge is dat plaaswerkers nie tot dieselfde mate as werkers in ander sektore aan eksterne invloede, soos die van vakbonde en swart politieke organisasies, blootgestel is nie. Daarby dra die relatiewe geografiese isolasie van plaaswerkers ook by tot 'n gebrekkige sin vir kollektiewe bewustheid onder hierdie werkers.

Landbou-arbeidsverhoudinge is in vele opsigte uniek in Suid-Afrika. Een van hierdie uniekhede is 'n lang geskiedenis van bykans algehele arbeidsvrede of 'n byna algehele gebrek aan arbeidsonrus. So 'n situasie is egter oop vir teenoorstaande interpretasies. Vanuit werkgewersoogpunt word dikwels geredeneer dat die arbeidstabiliteit in die landbou-sektor voortspruit uit plaaswerkers se tevredenheid met hulle werkomstandighede. Uit vakbondgeledere word weer geargumenteer dat die oënskynlike "arbeidsvrede" die gevolg is van onderdrukking en paternalisme in landbou-arbeidsverhoudinge en van gebrekkige arbeidswetgewing wat enige kollektiewe optrede deur plaaswerkers tot dusver effektief geïnhibeer het.

Hoe dit ookal sy, die landbou word tans gekonfronteer met 'n scenario van indringende verandering, wat om groter regulering van arbeidspraktyke en spesifiek die uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers vra. Hiervoor is die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wysigingswet van 1992) reeds vroeg in 1993 ten opsigte van plaaswerkers geïmplementeer en word daar tans oor die verdere uitbreiding van arbeidswetgewing (veral die Wet op Basiese

Diensvoorwaardes en die Loonwet) onderhandel. Na verwagting sal plaaswerkers voorlank in 'n posisie wees om hul belange regtens kollektief te bevorder en hul eise met nywerheidsaksie (of die moontlikheid daarvan) te steun.

Hoewel die verwagte veranderinge in landbou-arbeidsverhoudinge uit 'n sosio-politieke en demokratiese oogpunt waarskynlik wenslik en onvermydelik is, bring die verandering ook wesenlike gevare - vir boer en plaaswerker insgelyks - mee, en spring die Suid-Afrikaanse ekonomie dit ook nie vry nie. Vele faktore, waaronder die benarde ekonomiese posisie van die landbou en die landbou se direkte afhanklikheid van seisoenale en klimaatsomstandighede, plaas hierdie sektor se vermoë om die negatiewe effek van onoordeelkundige nywerheidsaksie te oorleef, onder verdenking. Oor die algemeen is boere asook en veral die georganiseerde landbou gekant teen die onvoorwaardelike uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers en dreigemente van grootskaalse personeelverminderingsaksies (*retrenchments*) en meganisasie is aan die orde van die dag. Die moontlike implikasies hiervan vir 'n Suid-Afrikaanse ekonomie en samelewing wat reeds deur grootskaalse werkloosheid geplaag word, is kommerwekkend.

Die aantal werknemers in die landbousektor het van ongeveer 900,000 in 1950 tot ongeveer 1,3 miljoen in 1987 toegeneem (Nasionale Mannekragkommissie 1991:2). As ingedagte gehou word dat bykans die helfte van die Suid-Afrikaanse bevolking (dus ongeveer 15 miljoen mense) op die platteland woon en daar reeds in 1988 ongeveer 4,3 miljoen mense op plase in sogenaamde "blanke" gebiede was (Cooper 1990:341), kan oor die strategiese belangrikheid van die landbousektor as werkvoorsiener en welvaartskepper, dus nouliks gearchumenteer word. Hierdie belangrike bedryfsektor betree egter tans 'n situasie wat, nie alleen deur arbeidsonsekerhede nie, maar ook deur sosio-politieke onsekerhede gekenmerk word. Boere

se weerstand teen die uitbreiding van arbeidswetgewing word ten nouste beïnvloed deur die huidige (in die oë van sommige polities-geïnspireerde) geweldsaanslag op boere, asook die moontlikheid van die herverdeling van landbougrond in 'n nuwe staatkundige bedeling.

Die plaaswerker in Suid-Afrika bevind hom eweneens in 'n ongunstige situasie want hy is die produk van 'n tradisionele arbeidsverhoudingstelsel waar hy op vele vlakke aan eensydige en paternalistiese arbeidsverhoudinge en -praktyke onderworpe was. Vanweë die relatiewe isolasie van omgewingsinvloede (waaronder politieke en vakbondinvloede) en gebrekkige onderwys- en opleidingsgeleenthede, het sy ontwikkeling, veral wat arbeidsaangeleenthede betref, waarskynlik nie tred gehou met dié van werkers in ander bedryfsektore nie. Op die oog af wil dit voorkom of die uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbousektor die plaaswerker se werksituasie sal verbeter. Tegelykertyd hou hierdie uitbreiding, veral in die oorgangsfase, egter ook gevare vir hom in. Uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou impliseer waarskynlik toenemende plaaswerkervakbondaktiwiteit. Terwyl plaaswerkers op die lang duur moontlik by vakbondaktiwiteit, kollektiewe bedinging en looneise kan baat, hou sodanige aktiwiteite op die korttermyn die moontlikheid van 'n toename in personeelverminderingsaksies in. Die plaaswerker se relatiewe onkundigheid oor arbeidsaangeleenthede inhibeer die potensiële beskermende effek van sodanige wetgewing.

Dit alles beteken dat die landbou 'n tydsrelevante en uitdagende studieterrein vir die sosioloog, wat in dié bedryf belangstel, word. Die sosiologie, vanweë 'n vakwetenskaplike samelewingsfokus en die bedryfsosiologie wat op arbeidsverhoudinge konsentreer, kan potensiëel 'n belangrike rol speel om begrip vir landbou-

arbeidsverhoudinge te ontwikkel en selfs veranderinge hierin te inisieer en te begelei.

'n Oorsig van die beskikbare literatuur in die veld van landbou-arbeid dui daarop dat daar egter relatief min sosiologiese navorsing hieroor gedoen is. Waar sosiologiese navorsing oor landbou-arbeid wel uitgevoer is, is die inligting dikwels verouderd en is dit opvallend dat sodanige navorsing meesal in die Kaapprovinsie plaasgevind het. Van sosiologiese ondersoek na landbou-arbeidsverhoudinge in die Vrystaat het tot dusver weinig te berde gekom.

Waar tans indringend oor die uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers onderhandel word, is dit noodsaaklik dat die rolspelers in hierdie proses moet kennis neem van die feitelike en werklike manifestasies van arbeidsverhoudinge en -praktyke in die landbousektor. Dit is verder belangrik dat hierdie rolspelers nie net van die algemene situasie landwyd kennis neem nie, maar ook, en veral, sal let op unieke situasies in verskillende streke. Hierdie studie het juis ten doel om algemene, maar ook streekspesifieke inligting oor landbou-arbeidsverhoudinge beskikbaar te stel.

Wat betref die generering van streeksverwante inligting oor landbou-arbeidsverhoudinge en -praktyke, is hierdie studie aanvullend tot twee onlangse studies in die veld, naamlik dié van Best (1991) en dié van Gildenhuis & Van der Walt (1989). Best se studie het betrekking op 'n wye geografiese area wat die distrikte: Lichtenburg, Coligny, Koster, Delareyville, Bothaville, Viljoenskroon, Kroonstad, Koppies en Theunisen insluit. Gildenhuis & Van der Walt se studie het weer betrekking op die somerreënvalsaagebied. Twee ander (relatief) resente studies wat komprehensiewe streekverwante inligting bied is dié van Antrobus (1984) wat in die Albany-distrik in die Oos-Kaap uitgevoer is, en dié

van Robertson (1988) wat op die Lions River, laer-Tugela en Elliot-distrikte in Natal betrekking het. Laasgenoemde twee studies fokus egter eerder op arbeids-ekonomiese aspekte as op landbou-arbeidsverhoudinge en -praktyke *per se*. Vir doeleindes van hierdie studie is 'n meetinstrument ontwikkel om, waar moontlik, vergelykings te kan tref tussen bevindinge met betrekking tot landbou-arbeidsverhoudinge en -praktyke in die Bloemfontein-omgewing en bevindinge van genoemde, en ook enkele ander navorsers.

1.2 Navorsingsdoelstellings

Die doelstellings van die navorsingsprojek val in algemene en spesifieke doelstellings uiteen. Wat algemene doelstellings betref word eerstens gepoog om die besondere aard, problematiek en dinamika van landbou-arbeidsverhoudinge te verstaan. Hiermee saam word ten doel gestel om begrip te ontwikkel vir daardie aspekte van landbou-arbeidsverhoudinge wat deur die uitbreiding van arbeidswetgewing geraak (gaan) word. In hierdie verband word probleme, voorbehoude, vrese en aspirasies van boere, plaaswerkers, die georganiseerde landbou, plaaswerkervakbonde, arbeidsverhoudingekundiges en die staat, uitgelig.

Die tweede algemene navorsingsdoelstelling is om empiriese gegewens met betrekking tot die manifestasie van landbou-arbeidsverhoudinge en -praktyke in 'n bepaalde area, naamlik die Bloemfontein-omgewing, te versamel. Hierdie doelstelling word onderlê deur die verwagting dat rolspelers wat betrokke is by die proses om landbou-arbeidsverhoudinge te hervorm, die bevindinge van hierdie studie, tesame met ander navorsing wat reeds gedoen is, sal kan gebruik as 'n

wetenskaplik-empiriese verwysingsraamwerk¹ waarbinne hierdie veelkantige lewenswerklikheid beter begryp kan word.

Wat meer spesifieke navorsingsdoelwitte betref word daarna gestreef:

- * om die huidige ontwikkelinge in landbou-arbeidsverhoudinge in historiese perspektief te plaas;
- * om verslag te doen oor die proses om arbeidswetgewing na die landbou uit te brei;
- * om die legitimering van meganismes vir kollektiewe bedinging aan die kant van plaaswerkers, te wete vakbonde en stakings, te beredeneer en die houdings van sleutelrolspelers in dié verband uit te lig;
- * om verslag te doen oor die algemene manifestasie van landbou-arbeidspraktyke soos in die bevindinge van 'n aantal navorsers weerspieël; en
- * om op *grassroots*-vlak met boere en plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing onderhoude te voer en langs dié weg 'n bydrae te maak ter bevrediging van die behoefte aan basiese streekspesifieke inligting op grond waarvan landbou-arbeidsverhoudinge verbeter kan word.

1. Hoofstuk 5, waar die empiriese bevindinge verwoord word, is in verslagvorm aan die Vrystaatse Landbou-unie en die Orange Freestate Rural Committee ('n organisasie wat plaaswerker belange probeer bevorder) deurgegee. Verslae is ook aan elke boer wat aan die ondersoek deelgeneem het, gestuur, wat hulle hopelik instaat sal stel om hul eie arbeidsverhoudinge en -praktyke met dié van ander boere in die omgewing te kan vergelyk.

1.3 Navorsingsontwerp en uiteensetting van die aanbieding

Die terrein van landbou-arbeidsverhoudinge is een waaroor daar geen of weinig gestruktureerde modelle of teorieë bestaan. In sodanige geval is die aangewese weg volgens Mouton & Marais (1989:36) "om deur verkennende studies te poog om nuwe modelle en hipoteses te genereer wat as die vertrekpunt in toekomstige studies kan dien". Hierdie skrywers merk op dat een van die oogmerke van verkennende studies is "om nuwe insigte oor die domeinverskynsel in te win" (Mouton & Marais 1989:43). Die belangrikste oorwegings wat volgens die genoemde skrywers by die navorsingsontwerp van verkennende-tipe studies geld, is: "(i) die navolg van 'n oop en plooibare navorsingstrategie en (ii) die gebruik van metodes soos literatuuroorsigte, onderhoude, gevallestudies, en informante wat tot insig en begrip lei." Hierdie studie wat primêr op die ontwikkeling van begrip vir landbou-arbeidsverhoudinge gerig is, kan derhalwe as 'n verkennende studie beskryf word. Daar die ontwikkeling van begrip vir landbou-arbeidsverhoudinge juis kulmineer in beskrywing van landbou-arbeidsverhoudinge oor die algemeen en in 'n bepaalde streek, het die studie inderdaad ook 'n beskrywende dimensie.

Verkenning en beskrywing van landbou-arbeidsverhoudinge realiseer in hierdie studie deur middel van twee hoofaktiwiteite, te wete 'n literatuurstudie en 'n empiriese ondersoek. Die literatuurstudie, wat in hoofstukke 2, 3 en 4 verwoord word, is gerig op die ontwikkeling van algemene begrip vir die aard, problematiek en dinamika van landbou-arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika.

Meer spesifiek word die ontwikkeling in landbou-arbeidsverhoudinge in historiese perspektief geplaas deur 'n oorsig te gee van die algemene arbeidsgeskiedenis in Suid-Afrika in hoofstuk 2. Parallele tussen 'n ontplooiende

landbou-arbeidsgeskiedenis en die algemene arbeidsgeskiedenis word uitgewys, ten einde die algemene rigting van verandering in landbou-arbeidsverhoudinge te probeer bepaal en te antisipeer. In dié hoofstuk word ook aandag gegee aan die proses om arbeidswetgewing na die landbou uit te brei.

In hoofstuk 3 word twee verbandhoudende aspekte wat tans sentraal staan in die debat rondom die uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers, naamlik vakbonde en stakings, onder die loep geneem. Eerstens word 'n teoretiese beredenering van die vakbond- en stakingverskynsel oor die algemeen aangebied. Tweedens word die wenslikheid, al dan nie, van legitimering van vakbonde en stakings in die landbou vanuit 'n moreel-demokratiese perspektief bespreek. Derdens word verslag gedoen oor verskeie rolspelers en belangegroepes se houdings jeens vakbonde en stakings in die landbou.

In hoofstuk 4 kom vier aspekte van die verhouding tussen boer en plaaswerker, te wete dienskontrakte, vergoeding, griewe- en dissiplinêre prosedures en werkerrade, wat eweneens prominent in die huidige debat figureer, onder die loep. Hierdie aspekte word elkeen vanuit arbeidsverhoudingeperspektief opgeklaar en die funksie daarvan binne die arbeidsverhoudingestelsel uitgewys. Die fokus val egter telkens op die werklike manifestasie van arbeidspraktyke ten opsigte van hierdie aspekte in die landbousektor. Heersende tendense in landbou-arbeidspraktyke word aan die hand van bestaande navorsingsbevindinge geïdentifiseer en as verwysingsraamwerk gebruik om bevindinge met betrekking tot die Bloemfontein-omgewing, te vergelyk.

Die literatuurstudie dien dan die breë funksie om landbou-arbeidsverhoudinge in historiese, teoretiese en feitelike

perspektief te plaas. 'n Sentrale argument wat in die literatuurstudie weerspieël word, en trouens daardeur gesubstansieer word, is dat groter formalisering en demokratisering van landbou-arbeidsverhoudinge noodsaaklik en onafwendbaar geword het. Die literatuurstudie vorm dan die breë konseptuele en argumentatiewe agtergrond waarteen die empiriese studie hom afspeel en vorm die literatuurstudie ook 'n noodsaaklike stap in die ontwikkeling van 'n geldige, betroubare en tydsrelevante meetinstrument.

In hoofstuk 5 word die bevindinge van die empiriese ondersoek gerapporteer en hierdeur gepoog om 'n objektiewe prentjie te gee van arbeidsverhoudinge en -praktyke in die Bloemfontein-omgewing.

Aan die einde van hoofstuk 5 word, aan die hand van die literatuurstudie en data verkry deur middel van die empiriese studie, aanbevelings gemaak ter verbetering van landbou-arbeidsverhoudinge en -arbeidspraktyke en word enkele pro-aktiewe stappe wat geneem behoort te word om die landbou op geantisipeerde veranderinge voor te berei, geïdentifiseer.

In die volgende paragrafe word die metodologie van die empiriese ondersoek en die metodologiese probleme wat voorgekom het, uiteengesit.

1.4 Metodologiese verantwoording van die empiriese ondersoek na arbeidsverhoudinge en -praktyke in die Bloemfontein-omgewing

1.4.1 Navorsingsprobleem

Soos vroeër opgemerk bestaan daar 'n wesenlike behoefte aan streekverwante, wetenskaplike inligting oor landbou-

arbeidsverhoudinge, veral noudat daar oor die (verdere) uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers onderhandel word. Hierby is tot op hede geen (bedryf-) sosiologiese studie oor landbou-arbeidsverhoudinge in die Vrystaat en spesifiek in die Bloemfontein-omgewing uitgevoer nie. In die lig hiervan is die navorsingsprobleem om deur middel van betroubare, geldige en tydsrelevante inligting, meer oor landbou-arbeidsverhoudinge en -praktyke in 'n bepaalde area te wete te kom. Terselfdertyd word gepoog om knelpunte in landbou-arbeidsverhoudinge in dié omgewing te identifiseer en aanbevelings ter verbetering van arbeidsverhoudinge en moontlike pro-aktiewe stappe wat ten opsigte van die waarskynlike verdere uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou geneem kan word, te maak.

Meer spesifiek word die problematiek van arbeidsverhoudinge en -praktyke op plase in die Bloemfontein-omgewing deur middel van die volgende ondersoekvrae verbesonder:

- * In welke mate kom dienskontrakte voor? Hoe geskied dienskontraksluiting en oor watter aspekte van die diensverhouding word ooreengekom?
- * Hoe lank is die ure wat plaaswerkers werk?
- * Hoeveel (en watter soorte) verlof kry plaaswerkers?
- * Hoe word werkergriewe en werkerdissipline hanteer?
- * Watter werkverwante griewe ervaar plaaswerkers?
- * Watter werkverwante oortredings deur plaaswerkers verskaf die meeste probleme?
- * Wat is plaaswerkers se verdienste? Waaruit bestaan hulle vergoedingspakkette? Wat is die gewig van die verskillende komponente van hulle vergoedingspakkette?
- * Kom werkerrade voor? Indien wel, in watter vorm? Watter funksies word deur werkerrade vervul?
- * Wat is die stand van plaaswerkerorganisering in vakbonde? Wat is onderskeidelik boere en plaaswerkers

se houdings teenoor dié verskynsels en die gepaardgaande moontlikheid van nywerheidsaksie?

1.4.2 Populasie, steekproeftrekking en ondersoekgroep

Die populasie waarop die studie betrekking het is boere en plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing. Bloemfontein-omgewing verwys hier na die verskillende boerderydistrikte waar Bloemfonteinse distriksboereverenigings opereer. 'n Lys van al die boere wat by verskillende boereverenigings in die Bloemfontein-omgewing ingeskakel is, is van die Vrystaatse Landbou-unie (VLU) bekom. Aangesien bykans alle boere aan die boereverenigings en die Landbou-unie behoort, is die aanname gemaak dat hierdie lys die totale populasie van Bloemfonteinse boere verteenwoordig. Omdat name op die lys alfabeties (dus toevallig) georden was, kon 50 gevalle deur sistematiese ewekansige seleksie verkry word vir insluiting by die ondersoek.

Van die 50 gevalle wat oorspronklik geselekteer is, is slegs 24 uiteindelik by die ondersoek betrek. Ses en twintig van die gevalle wat oorspronklik geselekteer is, is dus nie by die ondersoek betrek nie. Sommige van die geselekteerde boere was ten tye van die ondersoek uitstедig (of uitplasig!), ander was te besig om daaraan deel te neem, of het om een of ander rede geweier om aan die ondersoek deel te neem. Van die boere wat geweier het om aan die ondersoek deel te neem, het gesê dat hulle nie hul werkers en arbeidsverhoudinge op hul plase aan "buite-invloede" wil blootstel nie, terwyl een boer prontuit gesê het dat hy "keelvol" is vir die arbeidsverhoudingekwessie en "niks daarmee te doen wil hê" nie.

Onderhoude met plaaswerkers het op 14 plase gerealiseer. Sommige boere wat bereid was om self aan die ondersoek deel te neem, wou nie toelaat dat met hulle werkers onderhoude

gevoer word nie. In ander gevalle was plaaswerkers "te besig", was hulle met verlof of om ander redes net nie vir onderhoudvoering beskikbaar nie.

In welke mate die verteenwoordigendheid van die data beïnvloed word deur die feit dat sekere boere geweier het om aan die ondersoek deel te neem, of nie wou toelaat dat daar onderhoude met hul werkers gevoer word nie, bly 'n ope vraag. Dié probleem is egter nie uniek aan hierdie studie nie, maar kom in alle opnames waar sommige geselekteerde respondente weier om deel te neem, voor. Hoewel die vermoede onwillekeurig ontstaan dat boere wat geweier het om aan die ondersoek deel te neem, moontlik minder voortreflike arbeidsverhoudinge en -praktyke op hulle plase handhaaf, het van die boere wat nie aan die ondersoek wou deelneem nie, egter beklemtoon dat hulle "baie goeie verhoudinge" met hulle werkers handhaaf en dat hulle wil verhoed dat hierdie verhouding op enige wyse geskaad word. Die navorser se aanspraak op onpartydigheid kon nie hulle vrese besweer nie. Dit het egter opgeval dat nie een van hierdie boere wat sogenaamd "baie goeie verhoudinge" met hulle werkers handhaaf, eers met hulle werkers gekonsulter het alvorens daar besluit is om nie aan die ondersoek deel te neem nie. Hieruit word tot die slotsom geraak dat "baie goeie arbeidsverhoudinge" dus nie noodwendig kooptering van werkers by besluite wat hulle raak, insluit nie.

Derhalwe is uiteindelik met 24 boere en 14 plaaswerkers onderhoude gevoer. Met betrekking tot die grootte van hierdie ondersoekgroep kan vermeld word dat relatief klein ondersoekgroepe in landbou-arbeidstudies niks vreemds is nie. Best (1991) gebruik slegs 100 respondente in 'n studie wat op 'n baie groot geografiese gebied¹ betrekking het en Maree (1977) betrek net 4 gevalle in sy studie oor landbou-

1. Kyk paragraaf 1.1.

arbeid in die Dealesville-omgewing. Hy beskryf die boeregemeenskap in die omgewing as 'n "closely knit group of people sharing many values in common" en merk dat die bevindinge van sy ondersoek, desnieteenstaande die klein ondersoekgroep, waarskynlik verteenwoordigend van die omgewing is. Uiteraard is groter ondersoekgroepe waarskynlik altyd verkieslik. Gildenhuys & Van der Walt (1989) het byvoorbeeld 2,000 boere by hulle ondersoek na arbeidspraktyke in die somerreënvalsaagebied betrek. Sulke omvangryke studies is egter baie koste- en tydsintensief, veral as gevolg van lang afstande wat afgelê moet word om plase te besoek¹.

Die verteenwoordiging wat die verskillende boereverenigingdistrikte in die uiteindelijke ondersoekgroep geniet en waardeur die steekproef realiseer, word in tabel 1.1 aangedui.

1. Ten einde die 24 plase wat by hierdie ondersoek betrek is te besoek moes die navorser bykans 2,000 kilometer aflê.

TABEL 1.1
REALISERING VAN DIE STEEKPROEF

Boerevereniging- distrikte*	Boere		Plaas- wer kers	
	N	%	N	%
Boomrang	2	8	1	7
De Brug	2	8	1	7
Glen	4	17	4	29
Hagesdam	2	8	1	7
Hebron	3	13	1	7
Koppieskraal	1	4	--	---
Lombaardsdrif	1	4	--	---
Mockesdam	2	8	1	7
Sannaspos	4	17	4	29
Vergenoeg	2	8	1	7
Waaikraal	1	4	--	---
Totaal	24	100*	14	100

* Die Bloemfonteinse, Geluksdam, Kafferrivier, Sentrale en Sterkfontein boereverenigingdistrikte word nie in die ondersoekgroep verteenwoordig nie.

▪ Weens afronding tel persentasies soms nie presies na 100 op nie. (Dit geld ook vir ander tabelle en figure verderaan in hierdie verslag.)

1.4.3 Data-insameling

Persoonlike onderhoudvoering, aan die hand van afsonderlike gestruktureerde onderhoudskedules vir boere en plaaswerkers, is as data-insamelingsmetode gebruik. Daar is op hierdie

data-insamelingsmetode besluit omdat dit geskik is vir die insameling van inligting onder ongeletterde respondente¹.

'n Ander oorweging wat tot die keuse van onderhoudvoering as data-insamelingsmetode bygedra het, is dat dit 'n besonder buigsame metode is. Bailey (1987:174) wys daarop dat een van die belangrikste voordele van onderhoudvoering is dat dit die navorser instaat stel om relevante en gedetailleerde response op vrae te kry, onder meer omdat 'n vraag herhaal kan word as dit uit 'n respons blyk dat die respondent dit misverstaan het. Die onderhoudvoerder kan ook vrae wat nie op 'n bepaalde respondent betrekking het nie, daar en dan elimineer. Deur onderhoude te voer kan die navorser **spontane response** en opmerkings van respondente aanteken en word met Bailey (1987:174) saamgestem as hy opmerk dat: "Spontaneous answers may be more informative and less normative...". Spontane oordrag van inligting deur boere en plaaswerkers was juis 'n belangrike (addisionele) bron van inligting in hierdie studie.

Sommige van die ander voordele van onderhoudvoering wat deur Bailey (1987:174) uitgelig word, is die volgende:

- * Onderhoudvoering verhoog **responskoerse**. Respondente is dikwels eerder bereid om inligting **verbaal** oor te dra as om vraelyste in te vul.
- * Onderhoudvoering lei tot **groter beheer oor die omgewing** waarin data-insameling geskied. Die onderhoudvoerder kan verseker dat die respondent nie deur ander beïnvloed word in sy beantwoording van vrae nie.
- * Onderhoudvoering verseker **volledigheid** want die onderhoudvoerder kan toesien dat respondente alle tersaaklike vrae beantwoord.

1. Die meerderheid plaaswerkers wat by die ondersoek betrek is, kon nie lees of skryf nie. Kyk paragraaf 5.2.

'n Verdere voordeel van onderhoudvoering wat Babbie (1989:244) uitlig, is dat dit gewoonlik die frekwensie van "weet nie"- en "onseker"-response verminder, maar hy beklemtoon dat onderhoudvoering volgens sekere "reëls" of riglyne moet geskied, wat onder meer behels dat die onderhoudvoerder bekend moet wees met die onderhoudskedule, vrae presies soos dit in die onderhoudskedule voorkom moet formuleer en dat response akkuraat genotuleer moet word. Tydens die onderhoudvoering in hierdie projek, wat deur die navorser self uitgevoer is, is gepoog om deurentyd by hierdie riglyne te hou. Waar moontlik is response van boere en plaaswerkers woordeliks neergeskryf en word hierdie *verbatim* response waar toepaslik in hoofstuk 5 weergegee om daardeur die kwalitatiewe dimensie van die navorsing uit te bou.

Die data-insamelingsproses het 'n lang aanloop gehad want dit het gou geblyk dat toegang tot plase moeilik verkry sou word sonder goedkeuring van die projek deur plaaslike boereverenigings en die VLU. Ten einde sodanige toestemming te verkry, is 'n navorsingsvoorstel op 'n vergadering van die Bloemfonteinse Distiksboere-unie aan lede voorgehou. Hoewel die aanwesiges ingestem het dat die navorsing mag plaasvind, is die voorwaarde gestel dat die navorser self die onderhoude met plaaswerkers moet voer. Hierdie voorwaarde het beperkend op die studie ingewerk, daar 'n swart onderhoudvoerder, wat die betrokke taal/tale magtig is, nie die onderhoude met plaaswerkers kon voer nie. Onderhoudvoering met plaaswerkers moes dus noodgedwonge aan die hand van onderhoudskedules wat in Afrikaans opgestel is, geskied.

Nadat die onderhoudskedules¹ opgestel is, is dit aan 'n paneel van ervare navorsers in die Departement Sosiologie (Universiteit van die Oranje-Vrystaat) vir kommentaar voorgelê². Die onderhoudskedules is daarna by 3 geleenthede met boere en plaaswerkers bespreek om die werkbaarheid daarvan te toets. Nadat uitvoerende lede van die Bloemfonteinse Distriksboere-unie die finale onderhoudskedules goedgekeur het, is 'n brief deur die voorsitter van die Bloemfonteinse Distriksboere-unie, aan boere wat vir die ondersoek geselekteer is, gestuur waarin hulle versoek word om aan die navorsingsprojek deel te neem³.

Die betrokke boere is daarna telefonies deur die navorser gekontak ten einde toestemming te kry om hul plase te besoek en 'n afspraak daarvoor te reël. Op al die plase is die navorser vriendelik ontvang en het hy dikwels die geleentheid gehad om benewens die geskeduleerde onderhoudvoering ook roetine-aktiwiteite gade te slaan en informeel met boere en plaaswerkers te kommunikeer. Meesal kon die navorser ook plaaswerkers se huise besoek.

Wat die onderhoude met boere self betref, het dit vlot verloop. Baie min boere het vrae misverstaan en is die navorser van mening dat die verkreeë inligting oor die algemeen akkuraat en betroubaar is. Wat betref die onderhoude met plaaswerkers is egter verskeie probleme ervaar. Hoewel al die plaaswerkers in meerdere of mindere mate Afrikaans magtig is, was sommige van die terme in die onderhoudskedule vir hulle vreemd. Veral arbeidsverhoudingerelevante terme, soos dienskontrakte, griewe, vakbonde,

-
1. Kopieë van die onderhoudskedules vir boere en die onderhoudskedules vir plaaswerkers verskyn in onderskeidelik Bylaes A en B.
 2. Die beperkings van die onderhoudskedule is nie aan hierdie paneel se insette te wyte nie.
 3. Kyk Bylae C vir 'n kopie van die begeleidingsbrief.

stakings en selfs ander meer alledaagse terme was vir sommige plaaswerkers onbekend. Taalprobleme het dus in die geval van plaaswerkers 'n inhiberende effek op die verkryging van akkurate inligting gehad. Om dié rede is besluit om inligting wat uit sommige items in die onderhoudskedule vir plaaswerkers spruit, nie in die verslag te rapporteer nie. Die inligting soos verstrek deur plaaswerkers, wat wel in hierdie verslag te berde kom, is inligting voortspruitend uit vrae waarmee geen of min probleme tydens die onderhoude ervaar is.

Op 'n heel ander vlak was dit dan ook moeilik om akkurate inligting vanaf plaaswerkers te bekom vanweë die feit dat voldoende rapport en die daarstelling van 'n vertrouensverhouding met hierdie mense nie sondermeer bewerkstellig word nie. Oor die algemeen het plaaswerkers hul skugter en selfs onderdanig teenoor die navorser gedra en het sommige werkers tydens die onderhoudvoering gespanne voorgekom. Hoewel die konsep van navorsing en die navorser se onpartydigheid verduidelik is, het dit by sommige plaaswerkers nie inslag gevind nie. Gevolglik het sommige plaaswerkers antwoorde op vrae gegee waardeur hulle hulself en meesal ook hul werkgewers, doelbewus in 'n goeie lig probeer stel het.

Hoewel data-insameling in hierdie studie dus nie probleemvry verloop het nie en die empiriese bevindinge insgelyks aan beperkings onderworpe is, het die studie bepaald ook bruikbare inligting waardeur die kwessie van landbou-arbeidsverhoudinge beter verstaan kan word, opgelewer.

1.4.4 Data-analise

Die gebruik van kleiner ondersoekgroepe bring dikwels mee dat gesofistikeerde statistiese ontledingstegnieke nie gebruik kan word nie. In kleiner ondersoekgroepe realiseer

'n normale verspreidingskurwe nie altyd nie en voldoen dit dus nie aan die vereistes vir die gebruik van inferensieel-statistiese tegnieke nie.

Derhalwe geskied beskrywende en interpretatiewe analise in hierdie studie aan die hand van frekwensietabelle en maatstawwe van sentrale neiging soos modus, mediaan en gemiddelde. Die drie funksies van data-analise, naamlik beskrywing, verklaring en voorspelling realiseer in hierdie studie egter nie net aan die hand van die statistiese bevindinge van die empiriese ondersoek nie, maar word insigte, voortspruitend uit subjektiewe waarnemings, dit wil sê moeilik kwantifiseerbare waarnemings van die houdings en gedrag van boere en plaaswerkers, en die "nie-gestruktureerde" opmerkings wat hulle teenoor die navorser gemaak het, ook verreken. Wat betref die gevolgtrekkings en aanbevelings wat ten opsigte van landbou-arbeidsverhoudinge in hierdie studie gemaak word, word gepoog om benewens die empiriese bevindinge ook algemene inligting oor 'n wye reeks aspekte, soos voortspruitend uit die literatuurstudie, in berekening te bring.

HOOFSTUK 2

ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA: 'N HISTORIESE OORSIG MET SPESIFIEKE VERWYSING NA DIE LANDBOU

2.1 Inleiding

Die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingstelsel kan, soos dit vandag daaruit sien, beskryf word as 'n relatief gesofistikeerde en demokratiese stelsel, wat op objektiewe arbeidswetgewing berus. In geheel gesien doen die huidige stelsel gestand aan internasionaal-erkende arbeidsregte soos die reg tot vrye assosiasie en die reg tot kollektiewe bedinging. Konflik in die arbeidsverhoudingstelsel word besleg deur 'n verskeidenheid meganismes en instellings soos onderhandeling op aanleg-, ondernemings-, bedryfs-, streeks- en selfs nasionale vlak, nywerheidsaksie, mediasie, arbitrasie, nywerheidsrade, versoeningsrade, die Nywerheidshof en die Arbeidsappèlhof. Die huidige arbeidsverhoudingstelsel is egter die resultaat van 'n arbeidsgeskiedenis wat gekenmerk word deur 'n lang en intense stryd van die swart werkerskorps om basiese arbeidsregte gevestig te kry. Sekere kategorieë van werkers in Suid-Afrika, soos huis- en plaaswerkers, beskik egter vandag, aan die einde van die twintigste eeu, steeds nie oor basiese arbeidsregte nie. Hierdie werkers is nog van sekere belangrike arbeidswette uitgesluit en geniet derhalwe slegs beperkte statutêre beskerming teen onbillike arbeidspraktyke.

Cunningham & Slabbert (1990:1) skryf: "The significance of history lies in its ability to provide a framework for an interpretation of contemporary ideology, since current events acquire meaning when placed in their historical

context. The relevance of history to understanding the theory and practice of industrial relations is... highly pertinent." In die lig hiervan word in hierdie hoofstuk van die standpunt uitgegaan dat veranderinge wat landbou-arbeidsverhoudinge tans ondergaan, beter verstaan kan word teen die agtergrond van die algemene arbeidsgeskiedenis in Suid-Afrika. Die veronderstelling is dat daar selfs beduidende parallele tussen die algemene arbeidsgeskiedenis en 'n ontplooiende landbou-arbeidsgeskiedenis bestaan. Daar word geargumenteer dat landbou-arbeidsverhoudinge in die negentigerjare waarskynlik volgens min of meer dieselfde patroon gaan ontplooi as industriële verhoudinge in die vroeë tagtigerjare. Hieruit spruit die sentrale argument van die studie, naamlik dat groter formalisering van arbeidspraktyke in die landbou noodsaaklik en onafwendbaar geword het, en word in hierdie hoofstuk gepoog om dit deur beskrywing van historiese tendense in die Suid-Afrikaanse arbeidsopset, toe te lig. Daar word veral gekonsentreer op die historiese transiensie van **blanke-proteksionisme**. Blanke-proteksionisme, soos dit mettertyd in die industriële sektor geëlimineer is, sal waarskynlik eersdaags ook uit die landbousektor geweer word, minstens sover dit statutêre arbeidsaangeleenthede aangaan. 'n Egalitêre landbou-arbeidsverhoudingstelsel, gerugsteun deur onpartydige arbeidswetgewing, word in die vooruitsig gestel. Aan die einde van die hoofstuk word aandag gegee aan die proses om arbeidswetgewing na die landbou uit te brei.

Twee breë fases word in die Suid-Afrikaanse arbeidsgeskiedenis onderskei, te wete die pre-arbeidshervormingsfase en die post-arbeidshervormingsfase. Die pre-arbeidshervormingsfase is veral gekenmerk deur blanke werker-proteksionisme. Breedweg gesien reflekteer die arbeidsgeskiedenis in hierdie fase die skepping en instandhouding van 'n duale arbeidsverhoudingstelsel, met sekere wette wat vir blanke werkers geld en ander wette vir

swart werkers. Aan die een kant maak regeringsbeleid in hierdie fase voorsiening vir die tradisionele opheffing van blankes uit die werkersklas, terwyl aan die ander kant versuim is om selfs die mees basiese arbeidsregte aan swartes toe te sê. Tot en met 1979 is swart werkers byvoorbeeld van die wetlike definisie van 'n **werknemer** uitgesluit.

Verskeie faktore, waaronder die opwelling van arbeidsonrus, buitelandse disinvestering in Suid-Afrika en 'n groeiende tekort aan geskoolde mannekrag, dwing die regering in die laat sewentiger- en vroeë tagtigerjare om sy arbeidsverhoudingebeleid grondliggend te hervorm. Die Wiehahn-kommissie se verreikende aanbevelings lui die tweede breë fase van die arbeidsgeskiedenis in Suid-Afrika in. Hierdie fase is veral gekenmerk deur 'n opkomende swart werkerskorps in 'n goed georganiseerde, en vir die eerste keer "wettige" arbeidsbeweging. Die duale arbeidsverhoudingestelsel met sekere wette vir blanke werkers, en ander vir swart werkers, is vervang met een arbeidsverhoudingestelsel vir alle werkers.

Algehele arbeidsvrede het egter nie in die post-Wiehahn fase gevolg nie en arbeidsonrus en nywerheidsaksies het trouens steeds op 'n hoë vlak in Suid-Afrika bly voorkom. In 1990 het 33% van die totale aantal mandae weens stakings verlore gegaan (Andrew Levy & Associates 1990:12). Konflik is waarskynlik endemies aan enige arbeidsituasie, maar in Suid-Afrika met sy multi-kulturele arbeidsmag en geskiedenis van politieke onderdrukking, is die konflikpotensiaal veel hoër as in die meeste homogene, demokratiese samelewings. Om die situasie nog meer kompleks te maak, val die grens tussen werkgewer en werknemer in Suid-Afrika in meeste gevalle reg op die rasseskeidslyn. Daarom is dit te verstane dat die georganiseerde arbeid in Suid-Afrika deurgaans 'n prominente politieke rol gespeel het en dit vandag steeds doen.

Hoewel die vlak van politieke radikalisme by swart vakbonde steeds hoog bly, is daar tans tekens van "volwassewording" in die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingstelsel. Aan die vooraand van die eerste algemene demokratiese verkiesing wil dit blyk asof die politieke hervormingsproses in Suid-Afrika onomkeerbaar geword het. Tesame met die ontbanning van swart politieke organisasies en die inwerkingstelling van 'n meer inklusiewe politieke bedingingsproses, bring dit mee dat swart vakbonde hulle rol as leiers van die vryheidstryd, in heroorweging bring. Dit wil blyk dat daar 'n natuurlike fokusverandering, van politieke aangeleenthede na sake wat meer intern is aan die arbeidsverhouding, plaasvind.

Die rekonstruksie van die Suid-Afrikaanse arbeidsgeskiedenis wat vervolgens aangebied word, maak nie op volledigheid aanspraak nie. Finnemore & Van der Merwe (1989:13) wys daarop dat "...the interpretation of history cannot easily be divorced from the ideology of the historian." Enige belyning van die geskiedenis van arbeidsverhoudinge moet dus gesien word as selektief ten opsigte van beide die gebeure wat beskryf word én die interpretasie van daardie gebeure. In hierdie oorsig van die arbeidsgeskiedenis word gekonsentreer op gebeure wat (i) relevant is tot die idee van blanke-proteksionisme in arbeidsverhoudinge en (ii) die opkoms van die swart arbeidsbeweging toelig. Hierdie aspekte word uitgelig juis omdat blankeboere-proteksionisme steeds in die landbousektor manifesteer vir sover die basiese arbeidsregte van plaaswerkers nie genoegsaam deur arbeidswetgewing beskerm word nie. Waar toepaslik word die politieke rol van vakbonde ook uitgelig, omdat dit seersekerlik inspeel op die implementering van arbeidswetgewing in die landbou, asook die legitimering van plaaswerkers se regte om te organiseer, te staak, ensovoorts. Die arbeidsgeskiedenis val uiteen in ses fases wat Slabbert (1991) vir die tydperke 1652-1866, 1867-1920,

1921-1947, 1948-1976, 1977-1989 en 1990 tot die hede onderskei.

2.2 Fase 1: 1652-1866

Gouws (1986:21) beskryf hierdie periode as die voor-industrialisasie- of landbouperiode. Suid-Afrika is in hierdie periode gekenmerk deur 'n agrariese ekonomie en arbeidsverhoudinge wat in die afwesigheid van kollektiewe bedinging, individualisties en paternalisties van aard was. Bendix (1989:286) wys daarop dat die posisie van die ongeskoolde swart werker reeds in hierdie periode gekonsolideer is deurdat swartes hoofsaaklik as plaasarbeiders en huisbediendes in diens geneem is.

Suid-Afrika was reeds sedert 1652 'n duale samelewing. Dualisme vergestalt nie alleen in rassessekering nie, maar kom ook in paradokse ideologieë by die onderskeie rassegroepe voor. Slabbert (1991:18) wys daarop dat blanke immigrante grond gesien het as hul privateiendom, wat hul vir eie gewin kon benut, terwyl swartes grond sien in terme van stambesit en skryf dit as rede aan dat so min winsgewende landboubedrywe in swart gemeenskappe tot stand gekom het. Louw & Kendall (1986:3) bied egter 'n ander verklaring vir die oënskynlik uiteenlopende sienings oor privatebesit en entrepreneurskap, en baseer dit op hul analise van 'n deel van die vroeë geskiedenis wat waarskynlik minder bekend is. Hierdie skrywers voer aan dat swart Suid-Afrikaners in hulle eerste kontak met die mark-ekonomie vroeg in die negentiende eeu, met groot sukses daaraan deelgeneem het, veral as boere, en dat hulle trouens selfs beter as blanke boere gevaar het. Louw & Kendall (1986:3) skryf: "An examination of southern African tribes reveals political and economic systems based on individual freedom and private property rights, with considerable differences in levels of wealth and status... The freedom

which characterised tribal society in part explains why blacks responded so positively to the challenges of a free market." Hieruit word afgelei dat die algemene opvatting waarvolgens die stamstelsel fundamenteel sosialisties is, 'n wanopvatting is. Volgens genoemde skrywers het swart kompetisie in die landbou, blanke immigrante onrustig gestem en het dit uitgeloop op 'n reeks wette "...which systematically denied blacks all access to the market place and stripped them of any meaningful form of land ownership" (Louw & Kendall 1986:3).

Diskriminasie en digotomie in die samelewing is reeds in hierdie vroeë fase na die arbeidsverhoudingstelsel oorgedra. Gouws (1986:21) wys daarop dat die werkgewer "alles" en die werker "niks" was nie. Werkgewers het hulself in 'n rol as 'n soort vadersfiguur vir hul werkers geplaas en alle mag in die arbeidsverhouding toegeëien. Werknemers was feitlik geheel en al van die goedgesindheid van hul werkgewers afhanklik en arbeidsverhoudinge het die tipiese paternalistiese aard aangeneem wat vandag nog in baie gevalle so kenmerkend van landbou-arbeidsverhoudinge is.

Arbeidsverhoudinge was in die periode egter relatief kalm en arbeidsonrus was beperk tot slegs enkele stakings waarvan Slabbert (1991:18) die volgende aanstip:

- * in 1854 'n loonstaking in Kaapstad deur kleurling bootsmanne;
- * in 1856 'n loonstaking deur swart dokwerkers in Port Elizabeth;
- * in 1857 'n loonstaking deur swart dokwerkers in Oos-London;
- * in 1858 'n staking deur swart werkers in Port Alfred; en
- * in 1861 'n staking deur swart spoorwegwerkers.

Aspekte soos ekonomiese vooruitgang, bevolkingsgroei en meer winsgewende benutting van grond deur blankes, het tot die groter indiensneming van swartes deur blankes gelei. Toenemende kontak tussen blankes en swartes het tot gevolg gehad dat daar spoedig aandag gegee is aan wetgewing om die indiensneming en beweging van swartes in blanke gebiede te reël (Slabbert 1991:18). Wetgewing, waaronder Ordinansies 49 en 50 van 1828 en die Heer en Diensbodewette van 1841, het 'n "tightening up" van die werkgewer-werknemer verhouding tot gevolg gehad (Cunningham & Slabbert 1990:4).

Hoewel die eerste fase vry was van grootskaalse arbeidsonrus, is dit nietemin gekenmerk deur 'n verskansing van die blanke in 'n bevoorregte posisie in die arbeidsverhouding. Maar dit sou eers in die volgende fases, na industrialisasie, wees dat blanke werker-proteksionisme werklik sterk na vore begin tree.

2.3 Fase 2: 1867-1920

Met die ontdekking van diamante in 1867 en goud in 1886, en die industrialisasie wat daarop gevolg het, was daar 'n groot tekort aan opgeleide vakmanne in Suid-Afrika. Suid-Afrika het toe nog nie oor die soort opleidingsfasiliteite beskik wat opkomende industrieë en die mynbedryf vereis nie. Gevolglik was daar 'n groot toevloei van veral Britse en Australiese immigrante-vakmanne, na dele soos die Witwatersrand. Gedurende die tagtiger- en negentigerjare van die vorige eeu is die eerste vakbonde in Suid-Afrika dan ook deur hierdie vakmanne gestig. Volgens Williams (1979:64) is die meeste nuutgevonde vakbonde op die negentiende-eeuse Britse gildes geskoei en gekenmerk deur eksklusiewe Britse lidmaatskap met die gevolg dat vakbondleierskap so laat as 1913 steeds in die hande van immigrante was.

Die industriële rewolusie het nie net 'n tekort aan geskoolde mannekrag nie, maar ook 'n groot tekort aan ongeskoolde mannekrag in Suid-Afrika, tot gevolg gehad. Waar geskoolde arbeid betreklik maklik van die buiteland ingevoer kon word, was dit egter moeiliker om ongeskoolde arbeid te bekom. Daar die meeste swartes toe nog relatief suksesvolle bestaansboerderye bedryf het, was die die tekort aan ongeskoolde arbeid in die Natalse suikerbedryf so groot dat groot getalle Indiërs ingevoer moes word.

Fabrieksbase en mynmagnate het spoedig druk op die regering begin uitoefen om te help met die voorsiening van goedkoop arbeid. Gevolglik is wette deurgevoer wat swart kleinboere gedwing het om, benewens gewone belasting ook hutbelasting te betaal. Ten einde hierdie bykomende belasting te kon betaal moes baie swart mans hul noodgedwonge tot die myne wend. (Finnemore & Van der Merwe 1989:14)

Die tekort aan goedkoop arbeid het egter voortgeduur en toegeneem, veral na die proklamasie van die eerste goudvelde in 1886 toe daar só om goedkoop arbeid meegeeding is dat selfs die invoer van migrante arbeid uit Mosambiek, nie kon verhoed dat lone begin styg nie. Ten einde lone so laag as moontlik te probeer hou is werkgewersorganisasies, soos die Kamer van Mynwese, dan ook nou deur werkgewers gestig.

Die probleem van 'n té lae arbeidsaanbod duur egter voort totdat die regering in 1913 die Landwet instel. Ingevolge hierdie wet is slegs sowat 10% van Suid-Afrika vir swart eienaarskap opsy gesit en is blanke boere verbied om grond aan swart boere te verhuur. Die implementering van hierdie wet het 'n toevloei van duisende swartes na dorpe en stede meegebring en het die Paswette van die Kruger-regering ook daarin geslaag om swartes na daardie dele waar die grootste aanvraag na goedkoop arbeid was, te kanaliseer. Hiermee was

die probleem van 'n tekort aan goedkoop arbeid effektief opgelos.

Die Witwatersrandse mynbase het nou begin besef dat 'n groot deel van die geskoolde blanke werkerskorps weens die groter beskikbaarheid van goedkoper swart arbeid en verbeterde tegnologie oorbodig geword het. In die volgende fase sou hulle poog om blanke werkers se lone te verminder en blanke werkers met swart werkers te vervang - 'n stap wat sou lei tot die eerste grootskaalse arbeidsonrus in Suid-Afrika.

2.4 Fase 3: 1921-1947

In 1920 beveel die Low Grades Mine Commission aan dat duurder blanke arbeid met swart arbeid vervang moet word, en dat die kleurslagboom uit die mynbedryf verwyder moet word om swart werkers meer opwaartse mobiliteit te bied. In reaksie op hierdie aanbevelings kondig die Kamer van Mynwese op 3 Januarie 1922 aan dat 200 blanke mynwerkers afgedank, en dat die lone van ander blanke mynwerkers verlaag gaan word. Hierdie aankondiging resulteer op 10 Januarie van dieselfde jaar in 'n staking van 22,000 blanke mynwerkers, wat twee en 'n half maande sou duur, die lewens van 247 mense in voorvalle van geweld sou eis en tot gevolg sou hê dat vier mynwerkers op aanklag van moord ter dood veroordeel word (Gouws 1986:25).

Williams (1979:68) se analise van die 1922-rebellie toon dat dit nie 'n poging van die wit werkersklas was om die regering oor te neem nie: "Although the 1922 rebellion looked revolutionary to the members of the Rand Club, it was a conservative defence by a priveleged White working-class of what were regarded as established White interests from the encroachment of the decades-old 'swart gevaar'." Cunningham & Slabbert (1990:7) sluit hierby aan as hulle sê: "It was a strike by a supervisory, petty bourgeois group

rather than a proletarian group." So gesien was die 1922-rebellie dus nie 'n rewolusionêre stryd nie, maar eerder 'n behoudende, ekonomiese stryd. Hoewel elemente van sosialistiese ideologie tydens die staking te bespeur was, was daar eweneens sterk vyandigheid jeens swart werkers (Finnemore & Van der Merwe 1989:16). Daarom dat swart vakbonde, soos die Industrial and Commercial Workers Union (ICU), die Smuts-regering se optrede teen die stakers ondersteun het (Cunningham & Slabbert 1990:7).

Die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingsituasie was in hierdie fase egter meer kompleks as die blote stryd van 'n blanke mynwerkerskorps. Daar moet in gedagte gehou word dat swart werkers, in vergelyking met hulle blanke eweknieë, maar beperkte mag gehad het. Swart werkers was grootliks op vorme van informele weerstand, soos werkboikotte en drostery aangewese om hul ongelukkigheid met werktoestande te kenne te gee. Waar stakings wel voorgekom het, is dit maklik deur die polisie en werkgewers onderdruk (Finnemore & Van der Merwe 1989:16). Swart mynwerkers het nie in die vroeë industrialisasiejare in vakbonde georganiseer nie. Finnemore & Van der Merwe (1989:16) skryf hierdie verskynsel toe aan die feit dat hierdie werkers deur die kampongstelsel van mekaar geskei is, dat hulle geen steun van die meer ervare blanke mynwerkerskorps ontvang het nie, en die sterk stamgewaarwording wat samewerking verhoed het.

Buite die mynbedryf was daar egter beduidende ontwikkelinge in die swart vakbondwese. In 1919 is die ICU in Kaapstad gestig. Hierdie vakbond wat sy eerste lede onder dokwerkers werf, loods reeds vroeg in die eeu stakings wat in substansiële loonverhogings vir hierdie werkers resulteer. Daar die ICU se lidmaatskap later oor die grense van industrieë sou strek, word dit in die literatuur as 'n algemene vakbond beskryf. Baskin (1991:7) skryf: "It resembled, at times, a mass movement of the disposed more

than a union." Ten tye van hierdie organisasie se hoogtepunt in 1927, het die ICU 'n beraamde lidmaatskap van 100,000 swart werkers gehad.

Baskin (1991:7) wys verder daarop dat die ICU se leierskap oor die algemeen huiwerig was om nywerheidsaksies van stapel te stuur. Weens verskeie redes soos interne oneffektiwiteit, 'n gebrek aan demokratiese strukture en eksterne druk (Finnemore & Van der Merwe 1986:17) en ideologiese tweespalt tussen sy leiers, wat onderskeidelik kommunistiese en Britse liberalistiese vakbond-ideologie voorgestaan het (Baskin 1991:17), het die ICU se bestaanstermyn vinnig tot 'n einde gekom.

Die invloed van die ICU op die ontwikkeling van die swart vakbondwese was egter beduidend. Naidoo, in sy eerste toespraak as Cosatu se algemene sekretaris, gee erkenning hieraan as hy sê: "Our Congress has been founded on the heroic sacrifices of our comrades before us - from the ICU to Cnetu to Sactu" (Baskin 1991:6). Die ICU het inderdaad die tradisie van swart werkerweerstand gevestig. 'n Aantal vakbonde wat voor sy disintegrering van die ICU weggesplinter het, vorm in 1928 die Non-European Trade Union Federation (Nactu). Swart vakbonde sou egter in die volgende jare swaar gebuk gaan onder die depressie en die streng arbeidswetgewing wat deur die Smuts-regering ingestel is.

In 1924 het die Smuts-regering, in reaksie op die 1922-stakings, die Nywerheidsversoeningswet ingestel. Die doel van dié wet was om nywerheidsonrus te voorkom deur meganismes vir kollektiewe bedinging en geskilbeslegting daar te stel. Die wet het voorsiening gemaak vir die skepping van nywerheidsrade, die registrasie van vakbonde en die daarstelling van 'n Departement van Arbeid (Gouws 1986:26). Hoewel die Nywerheidsversoeningswet van 1924 'n vaste basis vir die meer ordelike reëling van

arbeidsverhoudinge daargestel het, het dit die swart vakbondwese geheel en al negeer. Die wet het selfs 'n verbod op die registrasie van swart vakbonde geplaas en die sogenaamde "pasdraende naturel" spesifiek uitgesluit in die definisie van 'n werknemer (Bendix 1989:290).

Hierby het die Nywerheidsversoeningswet die registrasie van (blanke) vakbonde, werkgewersorganisasies en nywerheidsrade verpligtend gemaak. Wiehahn (1982:xvi) wys daarop dat die proklamasie van hierdie wet beskou kan word as die punt waar die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudingestelsel van die tradisionele Britse patroon weggebreek, en 'n eie kultuur met 'n sterk statutêre karakter, begin ontwikkel het. Die promulgering van die wet lui 'n era van tripartistiese¹ arbeidsverhoudinge in, waar die staat naas werkgewer en werknemer, as 'n prominente rolspeler in arbeidsverhoudinge figureer.

In 1925 is die Loonwet ingestel wat voorsiening gemaak het vir 'n minimumloon vir werknemers (ongeag hul ras) in industrieë waar kollektiewe bedingingsmeganismes nog nie genoegsaam ontwikkel is nie. Finne more & Van der Merwe (1989:17) beskou die promulgering van die Loonwet as 'n progressiewe stap en wys daarop dat sommige vakbonde inderdaad vir hulle swart lede voordele onder die Loonwet kon beding. Bendix (1989:29) voer egter aan dat die Loonwet ook gesien kan word "...as a ploy to prevent black employees from undercutting white wages."

Die Nywerheidsversoeningswet en die Loonwet het gelei tot 'n skerp afname in blanke nywerheidsaksie, maar het 'n periode

1. In die literatuur word arbeidsverhoudinge in die pre-hervormingsfase eensyds beskryf as **tripartisties**, bedoelende dat die staat naas werkgewer en werknemer 'n sentrale rol in arbeidverhoudinge speel, en **andersyds** as **dualisties**, wat verwys na die feit dat daar in arbeidswetgewing onderskeid getref is tussen swart en blanke werkers.

van sterk swart opposisie teen die offisiële arbeidsverhoudingstelsel meegebring. In die laat twintigerjare het 'n aantal veelrassige (maar meesal swart) industriële vakbonde ontstaan wat hulself in die South African Trades and Labour Council (TLC), 'n sambreelorganisasie wat sterk industriële vakbonde voorgestaan het, georganiseer het. Die TLC sou vir die volgende 20 jaar die regering se hoofopponent in die veld van arbeidsverhoudinge wees (Cunningham & Slabbert 1990:8).

Terselfdertyd het daar in die vervaardigingsektor 'n aantal nie-rassige vakbonde, soos die Garments Workers Union onder leiding van Sachs, ontstaan. Die beweging na 'n nie-rassige vakbondwese het gespruit uit die behoefte om swart, Indiër en blanke werkers teen eksploitasie deur werkgewers te verenig. Anders as in die mynbedryf, waar blankes oor die algemeen in toesighoudende poste aangetref is, was daar in die vervaardigingsbedryf 'n groter vermenging van rassegroepe op die werkvloer (Finnemore & Van der Merwe 1986:18).

Gedurende die dertiger- en veertigerjare was daar 'n groot toestroming van swartes na die arbeidsbeweging. Die mannekragaanvraag was nou na halfgeskoolde werkers. Baie meer swartes is in industrieë in diens geneem en vir die eerste keer sedert die twintigerjare het swart-wit loonratios begin vernou (Cunningham & Slabbert 1990:9). Die opgradering van swartes se werktoestande en die opbloei van die swart vakbondwese het blanke werker-proteksionisme egter weer sterk na vore laat tree. Afrikanerleiers en -werkers, bewapen met Afrikaner (-Christelik-) nasionalistiese ideologie, het hulle teen die "swart gevaar" begin mobiliseer en Afrikaner-proteksionisme het veral beslag gekry in "kulturele" organisasies soos die Afrikaner Broederbond en die Ossewabrandwag.

Die blanke werker se vennoot in die tripartistiese verhouding, die staat, het meegehelp om sy voordelige posisie by die werkplek te beskerm. Reeds in 1927 maak die Hertzog-regering sy "beskaafde arbeidsbeleid" bekend, wat daarop neerkom dat werkgewing in die staatsdiens vir blankes gereserveer moes word. "This ushered in the great age of protected employment for poor-Whites in State enterprise with which we are all so familiar today... White labour had become a part of the establishment of South Africa" (Williams 1979:71-72).

In 1948 kom die Nasionale Party dan ook grootliks op sterkte van 'n ideologie van blanke werker-proteksionisme aan bewind. Vir die eerste keer in die geskiedenis was elke lid van die Kabinet 'n Afrikaner en was almal behalwe twee, lede van die Broederbond (Harrison 1987:154). Afrikaner-nasionalisme is gesterk deur 'n strewe na 'n nuwe arbeidstruktuur - een wat die dominansie van die wit ras, 'n Protestantse etiek en die oppermag van kapitalisme moes ondersteun (Cunningham & Slabbert 1990:9). Die Nasionale Party sou die dualistiese arbeidsverhoudingstelsel verder uitbou en swart en wit werkers finaal polariseer.

2.5 Fase 4: 1948-1976

Die nuwe regering het kort na sy bewindoorname 'n kommissie, algemeen bekend as die Botha-kommissie, aangestel om ondersoek in te stel na bestaande arbeidswetgewing. Hierdie kommissie kom tot die gevolgtrekking dat gelyke verteenwoordiging in die nywerheidsopset sou lei tot 'n gelykheid tussen rasse. So iets was vir die kommissie onaanvaarbaar, en gevolglik word aanbeveel dat aparte bedingingsliggame vir swart werknemers daargestel, swart vakbonde se funksionering aan streng voorwaardes onderworpe maak, en stakings verbied moes word (Bendix 1989:295).

Die regering se reaksie op die Botha-kommissie se aanbevelings was ekstreem. Die reg tot vryheid van assosiasie is verwerp en in die plek daarvan 'n kontroversiële komiteestelsel vir swart werkers ingestel. Die Nywerheidsversoeningswet van 1956 is geproklameer en het meegehelp om arbeid verder te fragmenteer. Die reg van Indiër en kleurling werkers om aan veelrassige vakbonde te behoort, is herroep en bestaande veelrassige vakbonde moes óf in aparte vakbonde vir verskillende rassegroepe verdeel óf gesegregeerde takke onder blanke leierskap vorm.

Deur die Nywerheidsversoeningswet van 1956 en ander wette soos die Paswette het die regering volkome beheer verkry oor swart werkers. Nie net het die regering bepaal waar swartes hul kon vestig nie, maar ook waar en wanneer hulle hul arbeid kon verkoop. Onderliggend aan die arbeidswetgewing van die vyftiger en sestigerjare, was die basiese idee dat swart werkers net vir handearbeid geskik was. Verwoerd se woorde in die senaat in 1954 het duidelik uitdrukking gegee aan hierdie gedagtegang: "There is no place for him [die sogenaamde "naturel"] in the European community above the level of certain forms of labour... What is the use of teaching a Bantu child mathematics when it cannot use it in practise?... That is absurd... Education must train and teach people in accordance with their opportunities in life" (Harrison 1987:191).

Gedurende die post-1948 fase is arbeidsverhoudinge gekenmerk deur die onderdrukking van swart vakbonde. In 1950 word die Wet op Onderdrukking van Kommunisme deurgevoer. Hierdie wet "legitimeer" die arrestasie en verbanning van groot getalle vakbondleiers, wat uiteendaar die swart vakbondwese 'n swaar hou toedien. In die periode 1945 tot 1961 daal die aantal vakbonde van 119 met 185,000 lede tot 60 met 64,000 lede (Finnemore & Van der Merwe 1989:19).

Prominente swart vakbonde in hierdie fase was die Council of Non-European Trade Unions (Cnetu) en die South African Congress of Trade Unions (Sactu). Cnetu se lidmaatskap het in net twee jaar onder Nasionalistiese bewind, van 185,000 tot 38,251 gedaal, en die organisasie het vir alle praktiese doeleindes ophou bestaan. Oorblywende vakbonde stig Sactu in 1955 en hierdie vakbondfederasie wend hom aanvanklik tot *grassroots*-organiserings en werker militansie, en behaal in sy beginjare betekenisvolle voordele vir sy lede. Na 1958 begin Sactu, onder invloed van swart politieke kongresse (die Congress Alliance), egter om hom toenemend toe te spits op politieke doelwitte. Dit het tot gevolg dat Sactu, na die verbanning van die African National Congress (ANC) in 1960, ook die teiken van regeringsoptrede word. In die volgende jaar word meer as 100 vakbondamptenare verban, sodat daar in sommige vakbonde geen organiseerders oorgebly het nie. Oorblywende vakbondleiers is gedwing om "ondergronds" te begin werk, en die swart vakbondwese het, minstens in sy owerste vorm, gedisintegreer (Bendix 1989:299).

Die jare 1950 tot 1970, moontlik as gevolg van die onderdrukking van swart vakbonde, was jare van relatiewe arbeidsvrede (minstens uit 'n regeringsoogpunt gesien). Die na-oorlogse jare in Suid-Afrika is ook gekenmerk deur positiewe ekonomiese- en nywerheids groei en die afwesigheid van grootskaalse nywerheidsaksie het seer sekerlik baie gedoen om investeringsvertroue in die land te verhoog. Die positiewe ekonomiese situasie in Suid-Afrika was in hierdie jare die teelaarde van talle sekondêre industrieë en staatsbeheerde korporasies soos Sasol en Foskor. Die groeiende ekonomie het ook meegehelp om die swart werker se posisie in die werkplek te verbeter en namate blankes hoër in die gesagshierargie van industrieë beweeg het, is plek gemaak vir swartes in laer vlak-toesighoudende poste.

Die relatiewe kalmte van die periode 1950 tot 1970 was egter misleidend want onder swartes oor die algemeen, het daar 'n toenemende bewustheid van en ontevredenheid met sosiale-, politieke- en arbeidsongelykhede begin posvat. As gevolg van die regering se verbanning van swart politieke organisasies, soos die ANC en die Pan Africanist Congress (PAC) moes vakbonde noodgedwonge leiding neem in die vryheidstryd. Die grootskaalse nywerheidsonrus in die vroeë sewentigerjare, was dan ook die eerste tekens van massa-werkerweerstand teen die apartheidsregime.

In 1972 was ongeveer 9,000 swart werkers by stakings, waaronder die van Putco busbestuurders en die van Kaapstadse en Durbanse dokwerkers, betrokke (Bendix 1989:300). Tussen 1970 en 1973 was daar 'n styging van 40% in die prys van noodsaaklike produkte, wat die algemene toestand van ontevredenheid by swart werknemers vererger het. In 1973 begin werkers in 146 fabriek in Durban staak en het dit 'n sneeubal-effek van nywerheidsonrus in die res van die land. Die totale aantal swart werkers wat in hierdie jaar by stakings betrokke was, word op oor die 100,000 beraam. (Cunningham & Slabbert 1990:16)

In terme van die Wet op Swart Arbeid (Beslegting van Geskille) van 1953, was die 1973-stakings onwettig. Die algemene toestand van ontevredenheid onder swartes was egter van so 'n aard dat stakers bereid was om die risiko van vervolging te loop. Geen arrestasies is egter gemaak nie, waarskynlik omdat meer mense vervolgd sou moes word as wat die regstelsel sou kon akkommodeer.

Bendix (1989:300) verwoord die 1973-stakings so: "...the actions were indicative of general dissatisfaction among black employees. More importantly, they highlighted the joint power of those employees and the necessity to accommodate their interests within the industrial relations

system." Die 1973-stakings het twee belangrike gevolge vir arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika ingehou. Eerstens het dit groot impetus aan die swart arbeidsbeweging gegee. In 1975 was daar 25 (eksklusief swart) vakbonde met 66,000 lede en teen 1985 het die ledetal van hierdie vakbonde reeds 290,401 beloop (Cunningham & Slabbert 1990:16). Tweedens, het die stakings tot gevolg gehad dat arbeidswetgewing, in die periode 1979 tot 1982, grondliggend hervorm sou word.

Gouws (1986:33) is van mening dat die mate waarin die 1973-stakings tot arbeidshervorming in Suid-Afrika aanleiding gegee het, moontlik oorskat word. Hy erken egter dat dit 'n belangrike motiveerder vir arbeidshervorming was. Die regering se aanvanklike reaksie op die 1973-stakings was om die 1956-wet te wysig om voorsiening te maak vir 'n meer effektiewe komiteestelsel wat beperkte elemente van kollektiewe bedinging vir swart werkers sou insluit. Die nuwe komiteestelsel het egter nie veel gedoen om die diskriminerende, dualistiese arbeidsverhoudingestelsel grondliggend te hervorm nie. In terme van die komiteestelsel is kollektiewe bedinging deur swart werkers tot werkgewergeïnisieerde komitees beperk, en is hul mag geensins effektief in die formele arbeidsverhoudingestelsel uitgebrei nie. Die *de facto* mag van ongeregistreerde vakbonde het egter teen 'n konstante tempo gegroei, en dit het toenemend gebeur dat werkgewers die formele sisteem sistap, deur ongeregistreerde vakbonde te erken en met hulle te onderhandel. (Finnemore & Van der Merwe 1989:20)

Teen 1976 was die arbeidsverhoudingestelsel in Suid-Afrika in so mate deur spanning en onrus gekenmerk, dat dit duidelik geword het dat indringende arbeidshervorming onvermydelik was. Volgens Bendix (1989:302), Finnemore & Van der Merwe (1989:20), Gouws (1986:33-34) en Slabbert (1987:21) word die volgende 12 faktore beklemtoon wat tot

die aanstelling van die Wiehahn-kommissie en arbeidshervorming gelei het:

- * ekonomiese ontwikkeling gedurende die voorafgaande drie dekades en die gevolglike groter vraag na geskoolde arbeid;
- * verhoogde vertikale mobiliteit van swartes, deur beter benutting van ongeskoolde en halfgeskoolde werkers;
- * geleidelike verbetering in swart onderwys, wat 'n groter toeloop tot die geskoolde arbeidsmag tot gevolg gehad het;
- * die ekonomiese resessie, na die oliekrisis in 1973, wat nywerheidsonrus gestimuleer het;
- * toenemende dreigemente van sanksies en disinvestering uit die buiteland;
- * die proses van swart proletarisering, wat versnel is deur die afname in die vermoë van die tuislande om hulle groeiende populasies ekonomies te akkommodeer;
- * druk deur vakbonde om deur multi-nasionale maatskappye erken te word, wat buitelandse aandag op die apartheid-arbeidsbeleid gefokus het;
- * toenemende werkerbewustheid wat ook gestimuleer is deur mense buite vakbonde, soos akademici en studente;
- * algemene ontevredenheid onder swartes met die duale arbeidsverhoudingstelsel in terme waarvan mense van verskillende rassegroepe, selfs al sou hulle in soortgelyke poste staan, aan verskillende arbeidswetgewing onderworpe is;
- * toenemende geneigdheid by buitelandse maatskappye in Suid-Afrika om diskriminerende praktyke te laat vaar en buite-statutêre arbeidsverhoudingstelsels by werkplekke in te stel;
- * die feit dat post-1973 arbeidswetgewing nie die probleem van swart werker militansie opgelos het nie; en

- * die opkoms van ongeregistreerde swart vakbonde en die toenemende vlak van politieke aktivisme by hierdie vakbonde.

2.6 Fase 5: 1977-1989

Op 21 Julie 1977 word die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing onder voorsitterskap van Wiehahn, deur die Staatspresident aangestel. Hierdie kommissie, wat later as die Wiehahn-kommissie bekend sou staan, moes ondersoek instel na arbeidswetgewing en die arbeidsverhoudingstelsel in Suid-Afrika en aanbevelings maak om arbeidsvrede in die land te verseker. Op 15 Februarie 1979 het deel 1 van die Wiehahn-kommissie se aanbevelings verskyn waarin breë riglyne vir die reëling van ordelike arbeidsverhoudinge neergelê is, terwyl dele 2-6, wat oor die volgende twee jaar gevolg het, daarop gemik was om arbeidswetgewing te wysig en alle bronne van rassediskriminasie daarin te verwyder. (Slabbert 1987:21)

Die belangrikste aanbevelings van die Wiehahn-kommissie was die volgende (Finnemore & Van der Merwe 1989:20-21, Gouws 1986:35-37 en Slabbert 1987:22):

- * die reg tot vryheid van assosiasie moes erken word ongeag die ras van werkers of hulle status as migrasiewerkers of pendelaars;
- * die verbod op registrasie van swart vakbonde moes verwyder word sodat hierdie vakbonde ook aan die formele arbeidsverhoudingstelsel kon deelneem;
- * daar moes outonomieit wees in vakbonde se bepaling van hulle lidmaatskapkriteria - wat sou impliseer dat gemengde (veelrassige) vakbonde toegelaat moes word;
- * die gebruik van statutêre werkreservering vir blankes moes afgeskaf word;

- * 'n Nywerheidshof moes ingestel word. Hierdie hof moes 'n spesialis-arbeidshof wees en oor die jurisdiksie beskik om statutêre arbeidswetgewing te interpreteer en oor beweerde wanpraktyke te beslis;
- * 'n Nasionale Mannekragskommissie (NMK) moes ingestel word om arbeidsverhoudinge voortdurend te monitor;
- * arbeidswetgewing in Suid-Afrika moes in ooreenstemming gebring word met internasionale arbeidskonvensies en -kodes; en
- * basiese arbeidsregte moes ook na werkers in die openbare sektor uitgebrei word.

Die regering het positief op die Wiehahn-kommissie se aanbevelings gereageer en die volgende belangrike veranderinge aan die offisiële arbeidsverhoudingstelsel aangebring (Gouws 1986:37):

- * die wetlike definisie van die begrip "werknemer" sou voortaan ook die swart werker insluit;
- * die beginsel van vryheid van assosiasie is erken en daarmee saam sou swart vakbonde voortaan kon registreer;
- * die komiteestelsel sou behou word, maar blanke, kleurling en Asiër werkers sou ook voortaan daaraan kon deelneem;
- * werkreservering is afgeskaf;
- * 'n Nywerheidshof is daargestel; en
- * werkgewers en werknemers sou self ooreenkom oor die opstelling van fasiliteite.

Die belangrikste hervormingsmaatregel wat op aanbeveling van die Wiehahn-kommissie geïmplementeer is, was die toesegging van **volle vakbondregte aan swart werkers** - 'n stap wat arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika onherroeplik verander het. Amptelike erkenning van swart vakbonde, het bygedra tot die ongekende groei van hierdie vakbonde in die tagtigerjare.

Vakbondlidmaatskap het gestyg van 701,758 in 1979 tot ongeveer 2,1 miljoen in 1989 (Slabbert 1991:30).

Skrywers soos Bendix (1989), Finnemore & Van der Merwe (1989) en Friedman (1987) is meer skepties oor die motiverings agter die Wiehahn-kommissie se aanbevelings, en die regering se implementering van hierdie aanbevelings, as Gouws (1986) en Slabbert (1991). Friedman se sinisme oor die die Wiehahn-verslag blyk duidelik as hy sê: "The unions' potential strength meant they must be controlled - their present weakness... meant this should be done soon... It would, the report argued, be 'far healthier' to allow the unions to register at an 'earlier stage'... This would counter 'polarisation', ensure a 'more orderly process of bargaining and expose African unions more directly to South Africa's trade union traditions and the existing institutions thus inculcating a sense of responsibility to the free market'." (Baskin 1991:26)

Finnemore & Van der Merwe (1989:21) skryf: "The government, still pressurised by its right wing, responded to the recommendations with caution and in 1979 introduced a number of amendments to the IC [Industrial Conciliation] act which were seen by the black trade unions as more concerned with controls than reforms." In aansluiting hierby, meen Bendix (1989:304) dat die onderliggende motief vir die "hervormingsproses" was om vakbonde meer beheerbaar te maak, en om weg te doen met swart vakbondmilitansie deur swart vakbonde in die offisiële sisteem te koöpteer. Sy stel dat: "It was believed that the new trade union movement, at that stage relatively small, would, by co-option into the system and by bargaining with other established unions on industrial councils, lose much of its impact, that it would become more 'responsible' and perhaps even absorbed in the established movement." Bendix wys verder daarop dat die Wiehahn-kommissie die sentralisering van kollektiewe

bedinging ten doel gestel het. Uit vrees dat aanlegvlakbedinging buite beheer kon raak, het die kommissie aanbeveel dat bedinging op werkvloer- en aanlegvlak met bedinging op industrievlak vervang moes word. Volgens Bendix het die Wiehahn-kommissie nog steeds die beskerming van die blanke minderheidsgroep ten doel gehad. Waar die blanke werker voorheen statutêr beskerm is, moes dit nou deur middel van gesentraliseerde onderhandeling geskied.

Desnieteenstaande hierdie kritiek, het die Wiehahn-kommissie se aanbevelings en die wetswysiginge wat daarop gevolg het, 'n heel nuwe en meer egalitêre arbeidsbedeling in Suid-Afrika ingelui - 'n arbeidsbedeling wat volgens Gouws (1986:38) gekenmerk word deur:

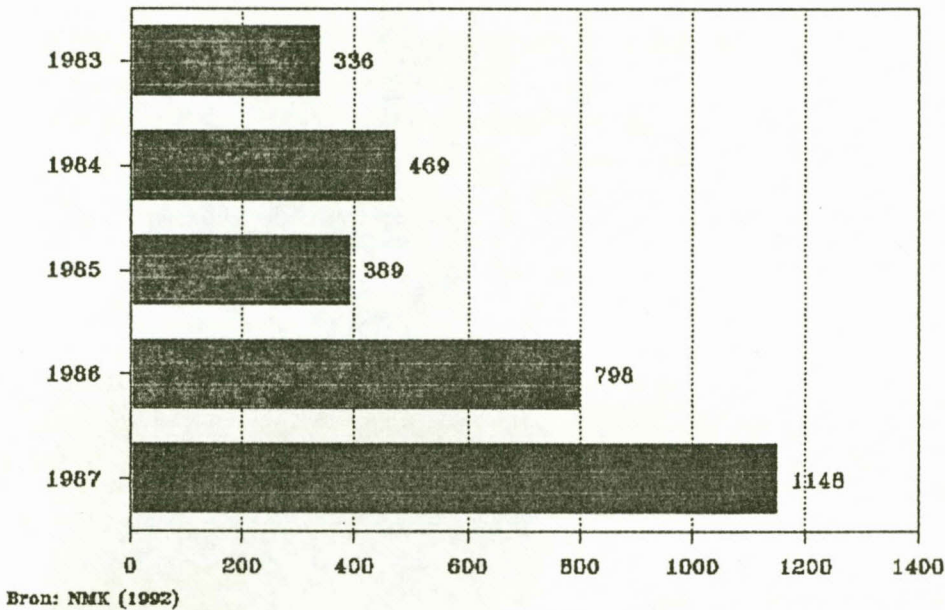
- * **depolitisering** van die arbeidsverhoudingstelsel en verwydering van statutêre diskriminasie op grond van ras of geslag;
- * 'n neiging na **bipartisme** - die staat word argitek, monitor, opvoeder en raadgewer, maar is geen "polisieman" meer nie;
- * die neiging na bipartisme het ook beteken dat groter verantwoordelikheid vir die handhawing van arbeidsvrede, op die skouers van **werkgewers** en **werknemers** geplaas is; en
- * **wetgewing** is **gemoderniseer** en **gerasionaliseer** om aan te pas by die herstruktureerde stelsel.

Cunningham & Slabbert (1990:21) wys op 'n verdere belangrike gevolg van die veranderinge, naamlik dat daar 'n beduidende verskuiwing in die magsbalans tussen werkgever en werknemer plaasgevind het. Daarby is tradisionele outoritêre en paternalistiese bestuurstyle toenemend vervang met 'n bestuursideologie wat die behoefte aan 'n "veil of pluralism" in bestuursverhoudinge erken.

Swart vakbonde wou aanvanklik nie geredelik aan die offisiële sisteem deelneem nie en het die meeste vakbonde klaarblyklik geglo dat registrasie tot beheerverlies sou lei. In plaas van gesentraliseerde bedinging, soos die Wiehahn-kommissie wou, konsentreer vakbonde op sterk werkvloerbedinging. In reaksie hierop begin werkgewers sterk teenkanting bied teen werkvloerbedinging en dring daarop aan dat vakbonde registreer en by nywerheidsrade aansluit, aler onderhandel sou word. Resulterend hieruit volg 'n eskalاسie van stakings in 1982 en dwing dit werkgewers om op werkvloervlak te begin onderhandel. (Vandag is werkvloerbedinging 'n algemene praktyk in Suid-Afrika, terwyl die idee van gesentraliseerde bedinging eweneens opgang maak.)

Gedurende die vorige dekade het vakbonde toenemend hulle aktiwiteite binne die amptelike sisteem begin bedryf. Weerstand teen registrasie het begin afneem namate vakbondleiers besef het dat die voordele van registrasie die nadele daarvan oorheers, en dat registrasie nie noodwendig tot beheerverlies lei nie (Bendix 1989:305-306).

FIGUUR 2.1
STAKINGS EN WERKSTOPSETTINGS (1979 - 1987)



Figuur 2.1 toon dat arbeidshervorming in Suid-Afrika egter nie die einde van nywerheidsoprus beteken het nie. Stakings en werkstopsettings het trouens van 336 in 1983 tot 1148 in 1987 toegeneem. Hierby het die aantal mense wat weens stakings verlore gegaan het, van ongeveer 'n 100,000 in 1983 tot bykans 6 miljoen in 1987 gestyg (NMK 1992:17). Howe (1984:12) wys daarop dat onderskeidelik 68% en 57% van die stakings in 1982 en 1983 oënskynlik deur loongeskille en afdankings gekataliseer is, maar voeg by dat statistieke soos dié, nie die werklike oorsake van werkerontevredenheid, soos vergestalt in sosiale en politieke ongelykhede in die Suid-Afrikaanse samelewing, reflekteer nie. Hierdie skrywer wys verder daarop dat werkerontevredenheid in die tagtigerjare ook toegeneem het vanweë progressiewe agteruitgang van die ekonomie en 'n toename in die aantal hawelose mense. Vroeër is melding gemaak van die feit dat die ledetal van vakbonde in die tagtigerjare geweldig

geëskaleer het. Die groei in ledetal het ook gepaard gegaan met groter politieke aktivisme by hierdie vakbonde. In die tagtigerjare was daar veral drie vakbondfederasies, die Federation of South African Unions (Fosatu), die Congress of South African Trade Unions (Cosatu) en die National Council of Trade Unions (Nactu) wat die tradisie van politieke aktivisme wat deur voorgangers, soos die ICU, Cnetu en Sactu gevestig is, verder sou uitbou.

Fosatu wat in 1979 gevorm is, het 12 vakbonde en 20,000 werkers in sy geledere getel en was verbind tot die beginsel van direkte werkerbeheer in Suid-Afrika. Ander sleutelbeginsels wat Fosatu voorgestaan het, was nie-rassisme, werkvloerorganiserings, 'n sterk klem op die ontwikkeling van werkplaasverteenwoordigers (*shopstewards*) en vakbonde se onafhanklikheid van politieke organisasies (Baskin 1991:26). Fosatu het aanvanklik 'n beleid van **werkerisme** gehandhaaf, wat Du Plessis & Heinecken (1992:14) treffend beskryf as 'n benadering "...waarin nywerheidskwessies die motor bestuur het terwyl politieke kwessies 'n agterste sitplek moes inneem". Toenemende politieke sensitiwiteit in werkersgeledere in die vroeë tagtigerjare, dwing Fosatu egter om politieke kwessies sterker in sy agenda te laat figureer. Een voorbeeld van Fosatu-nywerheidsaksie, met 'n sterk politieke ondertoon, was die werkstopsetting van 11 Februarie 1982, toe oor die 100,000 werkers hul werk vir 30 minute gestaak het in protes teen beweerde polisiebrutaliteit wat tot die dood van Aggett, 'n bekende vakbondorganiseerder, gelei het (Baskin 1991:36).

In November 1985 amalgeer Fosatu en ander vakbonde om Cosatu te vorm en kom hiermee die aktiefste "super"-vakbondfederasie, wat in 1991 ongeveer 1,3 miljoen lede in 14 geaffilieerde vakbonde gehad het, tot stand (Slabbert 1991:49). Dat Cosatu groot waarde aan sy politieke rol sou

heg, het reeds by die inhuldigingskongres duidelik geword toe Ramaphosa gesê het dat werkers se politieke mag gesetel is in sterk werkvloermilitansie en dat dit belangrik is om mense in te trek by 'n herstruktureringprogram, ten einde te verseker dat rykdom demokraties beheer en verdeel word (Bendix 1992:373).

Cosatu was sedert sy stigting nou betrokke by die politieke bevrydingsbeweging. Hiervan getuig Baskin (1991:450) as hy skryf: "It was principally Cosatu which kept the mass democratic movement's torch alive between mid-1986 and mid-1988." Na die ontbanning van die ANC en die Suid-Afrikaanse Kommunistiese Party (SAKP) in Februarie 1990, het Cosatu formeel in alliansie met hierdie organisasies getree. Hoewel dit vir sommige waarnemers voorkom asof Cosatu 'n blote marionet in die hande van die ANC-SAKP-alliansie was/is, is daar volgens Baskin (1991:451) eerder sprake van dinamiese tweerigting interaksie tussen die organisasies. Tekenend van Cosatu se invloed op die alliansie is dat (voormalige) Cosatu-leiers op die Nasionale Bestuursliggaam (National Executive Council of NEC) van die ANC dien.

Volgens Baskin (1991:449-452) kan die volgende aspekte as Cosatu se vernaamste politieke suksesse genoem word:

- * die bereiking van interne politieke eenheid tussen 1987 en 1989, en die oorkoming van werkeristiese neigings ten gunste van 'n nasionaal-demokratiese perspektief van die vryheidstryd;
- * die vername rol wat Cosatu in die popularisering van die ANC en verwerwing van steun vir die idee van sosialisme gespeel het;
- * die uitoefening van 'n invloed op die massademokratiese beweging wat veral vergestalt het in 'n bykans universele aanvaarding van die idee van "worker leadership in the struggle"; en

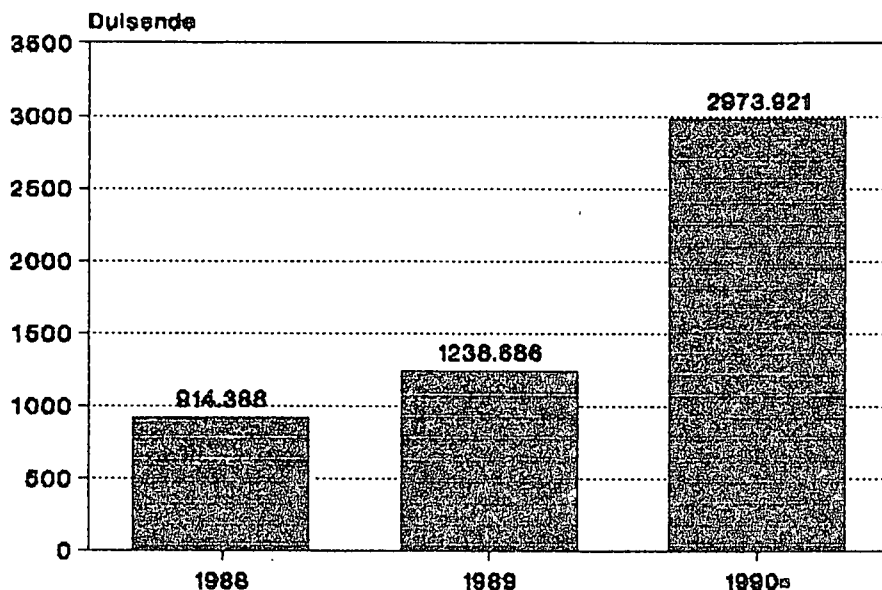
* die LRA [Labour Relations Act] -campaign (die veldtog teen die 1988-wysiginge aan die Wet op Arbeidsverhoudinge).

Naas Cosatu is die National Council of Trade Unions (Nactu), wat in 1986 gestig is, die tweede grootste vakbondfederasie in Suid-Afrika. Nactu se beleid is klaarblyklik tot 'n groter mate as dié van Cosatu gerig op swartbewussyn (*black consciousness*). Daarby laat Nactu, anders as Cosatu, net swartes as lede toe. Verskeie van die vakbonde wat met Nactu geaffilieer is, het ook bande met "swartbewussynorganisasies" soos die PAC en die Azanian People's Organisation (Azapo) en lê sterk klem op hulle sosialistiese ideale¹. (Du Plessis & Heinecken 1992:18).

Van 1980 tot en met 1988, het die staat 'n beleid van "selfregering" vir die industriële sektor gevolg en is werkgewers en werknemers grootliks aan hulle eie middele om arbeidsvrede te handhaaf oorgelaat. Bendix (1992:347) skryf in dié verband: "The government was letting the system sort itself out, taking the role mainly of observer and advisor." Met die opkoms van groot vakbondfederasies, soos Cosatu en Nactu het die regering en sommige werkgewers gemeen dat vakbonde te veel mag besit en resulteer hieruit die kontroversiële 1988-wysiginge aan die Wet op Arbeidsverhoudinge, waardeur gepoog is om vakbonde se mag in te kort.

1. In paragraaf 3.5 word verslag gedoen van Cosatu en Nactu se aspirasies en vordering met betrekking tot plaaswerkersorganiserings.

FIGUUR 2.2
DIE AANTAL MANDAE WAT WEENS STAKINGS VERLORE GEGAAN HET
(1988 - 1990)



Bron: Departement van Mannekrag (1990)

- 'n Ander gesaghebbende instansie, Andrew Levy & Associates (1990:12), raam die getal mandae wat in 1990 weens stakings velore gegaan het, op net oor die 4 miljoen.

Die 1988-Wysigingswet is wyd deur vakbonde geopponeer. Die sogenaamde *LRA-campaign* en wegbly-aksies word in protes geloods, en daar word toenemend druk op werkgewers geplaas om buite die Wet op Arbeidsverhouding op te tree. In plaas daarvan om arbeidskonflik te verminder, het hierdie wetswysiginge konflik dus eerder gegenerereer. Figuur 2.2 illustreer juis die skerp styging in die aantal mandae wat van 1988 tot 1990 weens stakings verlore gegaan het en waarin die *LRA-campaign* 'n prominente rol gespeel het.

Die belangrikste kenmerke van die periode 1979-1989 word opsommenderwys deur De Villiers uitgelig (Slabbert 1991:30):

- * liberalisering van die arbeidsverhoudingstelsel;
- * opkoms van 'n sterk militante swart arbeidsbeweging;
- * 'n nasionale politieke stryd wat ook op die werkvloer neerslag vind;
- * die politieke stryd wat ook gepaard gaan met 'n ideologiese stryd;
- * vakbondaktiwiteit wat gekenmerk word deur protespolitiek;
- * ideologiese verskille wat tot 'n hoë vlak van konflik lei; en
- * arbeidskoste wat "disproporsioneel" gestyg het.

2.7 Fase 6: 1990 tot die hede

Die *LRA-campaign* en die toenemende nywerheidsnour in die laat tagtigerjare het tot gevolg gehad dat die South African Co-ordinating Committee on Labour Affairs (Saccola) met Cosatu en Nactu in gesprek getree het, om wyses te vind om die ontevredenheid met arbeidswetgewing by te lê. Die Saccola/Cosatu/Nactu-akkoord, of sogenaamde Laboriaminuut, is na twee jaar van onderhandeling bereik, en in die Staatskoerant van 23 Mei 1990 gepubliseer (Departement van Mannekrag 1990:52). Op 14 Februarie 1991 is die Saccola/Cosatu/Nactu-akkoord oor arbeidswetgewing, soos deur die NMK gewysig, deur die Parlement aanvaar en het die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1991, waarin die meeste van die 1988-wysiginge herroep is, hierop gevolg. Die belangrikheid hiervan word deur Cargill (1991:26) verwoord: "Undoubtedly, 1991 will go down as a watershed in SA's industrial relations history. It has been a year in which firm pointers to a new direction have been provided. In addition, considerable space has been made for optimism as the two key players - business and the trade unions - have demonstrated both a capacity and readiness to agree on a broadened negotiations agenda for the future."

Die offisiële arbeidsverhoudingstelsel, soos dit tans in Suid-Afrika daaruit sien, is regverdig en beskerm die belange van beide werkgewers en werknemers. Ses internasionaal-erkende arbeidsregte vorm nou ook die basis van die statutêre arbeidsverhoudingstelsel in Suid-Afrika:

- * die reg om te werk;
- * die reg om te assosieer;
- * die reg tot kollektiewe bedinging;
- * die reg om arbeid te weerhou;
- * die reg tot beskerming; en
- * die reg tot ontwikkeling (Wiehahn 1989:30-36).

Swart vakbonde is, moontlik vanweë die lang geskiedenis van arbeidsongelykheid in Suid-Afrika, egter steeds nie daarvan oortuig dat die huidige arbeidsverhoudingstelsel ten volle regverdig en egalitêr is nie. Golding (1990:36), adjunksekretaris van die National Union of Mineworkers (NUM), skryf in dié verband: "It is not easy to erase one hundred years of racism, nor is it easy to persuade those who have benefitted from this inequitable system that change is absolutely necessary... It is clear that in South Africa, by political tradition, employers evidently do not want strong trade unions. They want pliable and weak unions, with no substantive rights for the working class."

Daar moet ook in gedagte gehou word dat terwyl die regte van swart werknemers, aan die een kant aansienlik uitgebrei is, hulle aan die ander kant steeds nie oor parlementêre stemreg beskik nie. Daarom, selfs in die lig van die ontbanning van swart politieke organisasies, het die swart vakbondbeweging nog nie van sy politieke rol afgesien nie. Die sogenaamde BTW-wegbly-aksie van 4 en 5 November 1991, waaraan ongeveer 3,5 miljoen werkers deelgeneem het (Du Plessis & Heinecken 1992:21), en die algemene wegbly-aksies van 3 en 4 Augustus 1992, wat tussen 2,5 en 3 miljoen werkers betrek het (South



1994026.456-01

African Institute of Race Relations 1993:315) het duidelik geïllustreer dat Cosatu nog lank nie afgesien het van sy rol as "beskermer" van gedepriveerde mense nie. Hierdie aksies was die grootste "stakings"¹ in die geskiedenis van Suid-Afrika en is tipiese voorbeelde van politieke mobilisasie, onder leiding van vakbonde .

Hoewel die swart arbeidsbeweging dus steeds druk vir demokratisering en gelykberegting in Suid-Afrika toepas, is hulle tegelykertyd besig om hul politieke rol te herdefinieer. Du Plessis & Heinecken (1992:24) wys daarop dat terwyl die binding tussen swart oorheersde federasies en swart politieke organisasies sterk is, die federasies reeds besig is om hulle te beywer vir vakbondoutonomie en onafhanklikheid in 'n nuwe Suid-Afrika. Die aandrang van vakbonde om insluiting van 'n werkershandves in 'n nuwe grondwet, het byvoorbeeld reeds neerslag gevind in die Suid-Afrikaanse Regskommissie se voorgestelde menseregte-akte waarin werknemersregte verskans word.

Nader aan die industrie self, is die mees aktuele tendens in arbeidsverhoudinge in hierdie fase, die toenemende prominensie van die **industriële demokrasie**-konsep. Vlakke van industriële demokrasie of werkersdeelname, soos dit in die literatuur (byvoorbeeld Bendix 1989:117-122) voorgehou word, wissel van blote konsultasie tussen bestuurders en werkers tot mede-eienaarskap van ondernemings. Industriële demokrasie word dan veral teenoor kollektiewe bedinging gestel. Die industriële demokrasie-gedagte, anders as kollektiewe bedinging wat gedurige magsmeting tussen die hoofpartye behels, fokus op die gemeenskaplikheid van belange, wat dit moontlik maak om die inherente konflik in die verhouding te oorkom. Hoewel industriële demokrasie in

1. In paragraaf 3.3.1 word die term "staking" opgeklaar en in paragraaf 3.3.2 verwys na die verband en/of verskil tussen stakings en wegbly-aksies."

wese op die morele argument berus dat elke mens die reg het om deel te hê in besluite wat sy of haar werklewe raak, voer Maree (1991) aan dat werkersdeelname of industriële demokrasie eweneens wesenlike ekonomiese voordele vir ondernemings en vir die land kan inhou.

Bendix (1989:113-114) voer drie onderliggende redes vir die beweging na industriële demokrasie aan:

- * die hoë koste wat nywerheidsaksie vir beide werkgewers en werknemers inhou;
- * veranderende eienaarskappatrone wat dit moeilik maak om die tradisionele onderskeid tussen werkgewer en werknemer te tref; en
- * veranderende sosio-politieke waardesisteme, wat meebring dat die werker se regte sterker op die voorgrond tree en die absolute reëls van vryemark kapitalisme toenemend bevraagteken word.

Soos in die vyftigerjare in Wes-Europa, word die bestuursprerogatief vandag ook in Suid-Afrika vir die eerste keer werklik deur werkers uitgedaag. Onder werkers in die algemeen, het daar verhoogde aspirasies vir deelname in besluitneming en mede-eienaarskap van die produksiemiddele ontstaan. Industriële demokrasie kan gesien kan word as die uitdrukking van 'n fundamentele bestuursfilosofie, wat in 'n meer gelyke verspreiding van mag tussen werkgewer en werknemer resulteer. Die verwagting van industriële demokrasie moet egter nie wees dat dit onmiddellike en permanente arbeidsvrede te weeg sal bring nie. Industriële demokrasie kan slegs so gevorderde vlak bereik dat dit algemene arbeidsvrede in die hand werk, as dit in 'n demokratiese samelewing, wat Suid-Afrika nog nie is nie, geïmplementeer word.

Samevattend kan gestel word dat die vernaamste kenmerk van die arbeidsgeskiedenis in Suid-Afrika sekerlik is dat die swart werker vanuit 'n posisie van algehele miskenning, na 'n posisie van bykans algehele erkenning gevorder het en dat blanke-proteksionisme tot 'n groot mate oorkom is, minstens wat betref die beskerming van die basiese arbeidsregte van werkers in ander sektore as die landbou. Hierdie beweging het, in terme van menselyding en selfs sporadiese lewensverlies asook astronomiese ekonomiese verliese, egter teen baie hoë koste geskied. Die vestiging van arbeidsregte in Suid-Afrika het hand-aan-hand gegaan met die opbloei van 'n formidabele arbeidsbeweging. Die ledetal van geregistreerde vakbonde het die afgelope dekade skerp gestyg van ongeveer 1,3 miljoen in 1983 tot 2,9 miljoen in 1992, en is ongeveer 'n kwart van die ekonomies aktiewe bevolking tans in vakbonde georganiseer (NMK 1992:12; South African Institute of Race Relations 1993:315). 'n Ander prominente verskynsel is die hoë vlak van politieke aktivisme by Suid-Afrikaanse arbeidsbewegings, eers by blankes voor die koms en tydens die hoogty van apartheid, en sedert die sewentigerjare by swartes. Hoewel statutêre diskriminasie grootliks uit die arbeidsverhoudingstelsel geweer is, kom 'n hoë vlak van politieke aktivisme en selfs radikalisme steeds by die huidige (oorheersend swart) arbeidsbeweging voor.

2.8 Parallele tussen die algemene arbeidsgeskiedenis in Suid-Afrika en kontemporêre verwikkelinge in landbou-arbeidsverhoudinge

Sekere parallele kan tussen die omstandighede en resente ontwikkelinge in landbou-arbeidsverhoudinge en dié in die algemene arbeidsverhoudingeveld (veral in die pre-hervormingsfase), geïdentifiseer word. Op 'n algemene vlak kan dit gestel word dat die arbeidsituasie in die landbou, vandag, nog net so onderontwikkeld en ondemokraties is as

die algemene arbeidsituasie in die pre-Wiehahn-era. In elk geval word arbeidsverhoudinge in albei hierdie situasies gekenmerk deur:

- * 'n offisiële arbeidsverhoudingstelsel wat min beskerming aan swart werkers verleen;
- * 'n gebrek aan statutêre bedingingsmeganismes vir swart werkers;
- * 'n neiging tot blanke-proteksionisme en/of werkgewer-proteksionisme by die staat;
- * outoritêre en paternalistiese bestuurspraktyke;
- * 'n gebrek aan basiese arbeids- en vakbondregte vir swart werkers; en
- * vrees by werkgewers, dat vakbonde, indien hulle toegelaat word, sal "oorneem".

Die voorafgaande oorsig van die Suid-Afrikaanse arbeidsgeskiedenis is uitgevoer juis om die huidige situasie in landbou-arbeidsverhoudinge in breër konteks te verstaan. Dit blyk dat die tradisionele/ouderitêre/paternalistiese arbeidstelsel wat vandag in die landbou bestaan, die erfenis is van 'n eeuelange ideologie van blanke-proteksionisme deur werkgewers en die staat. Die vraag waarom die landbou nie soos ander werkgewingssektore arbeidshervorming ondergaan het nie kan tereg gevra word. Die vernaamste antwoord hierop is waarskynlik die gebrek aan 'n goed georganiseerde arbeidsbeweging onder plaaswerkers. Soos in hoofstuk 3 aangetoon, is nywerheidsvakbondfederasies soos Cosatu en Nactu egter reeds besig om plaaswerkers in vakbonde te organiseer, en pas hulle ook deur onregstreekse ekonomiese mag, druk op werkgewers en die staat toe om die onbevredigende toestand met betrekking tot arbeidswetgewing in die landbou te hersien.

Plaaswerkers, soos werkers in die industriële sektor in die pre-Wiehahn-fase, word slegs in 'n beperkte mate deur

arbeidswetgewing beskerm. Trouens, plaaswerkers is vandag waarskynlik slegter daaraan toe as industriële werkers in die sewentigerjare. Die 1956-Nywerheidsversoeningswet is na die 1973-stakings gewysig om voorsiening te maak vir 'n komiteestelsel wat industriële werkers beperkte bedingingsmag gegee het. Vir plaaswerkers is daar egter vandag steeds geen statutêre meganismes waardeur hulle hul belange kollektief kan bevorder nie¹.

Die voorafgaande oorsig van die arbeidsgeskiedenis in Suid-Afrika toon dat 'n ideologie van blanke werkerproteksionisme onderliggend is aan die totale arsenaal van diskriminerende praktyke en wette wat arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika tot en met die laat sewentigerjare, gekenmerk het. Die oorsig bring egter ook na vore dat blanke werkerproteksionisme in werklikheid 'n selfdestruktiwe ideologie is. Blanke-proteksionisme druis lynreg in teen die demokratiese ideaal en ontlok intense weerstand in die swart werkerkorps, wat immers die oorgrote meerderheid van die ekonomies aktiewe bevolking behels. Blanke-proteksionisme is ook die stimulus vir die ontwikkeling van 'n buitengewone militante en polities-aktivistiese swart arbeidsbeweging in Suid-Afrika. Nywerheidsaksie, tesame met buitelandse disinvestering, het die Suid-Afrikaanse owerheid gedwing om diskriminerende praktyke, soos werkreservering en die verbod op die registrasie van swart vakbonde, op te hef. Arbeidshervorming in Suid-Afrika het egter nie geredelik gerealiseer nie. Die koste van die lang stryd teen 'n diskriminerende, duale arbeidsverhoudingestelsel, finansiëel, sowel as in terme van menselyding en lewensverlies, was uiters hoog. 'n Herhaling van hierdie stryd in die landbou kan voorkom word deur tydige demokratisering en modernisering van arbeidsverhoudinge in hierdie bedryf.

1. Die kwessie van arbeidswetgewing in die landbou word in paragraaf 2.9 verder bespreek.

Die grootste struikelblok in die weg van arbeidshervorming in die landbou is weer eens blanke-proteksionisme. Blanke boere-proteksionisme, veral ten opsigte van sake soos eienaarskapregte oor landbougrond, en die tradisionele bestuursprerogatief van eensydige besluitneming oor arbeidsaangeleenthede, het die potensiaal om arbeidshervorming te rem of selfs in die wiele te ry. Dit wil dus blyk dat daar 'n wesenlike moontlikheid bestaan dat die historiese patroon wat die ontwikkeling van industriële verhoudinge in Suid-Afrika gekenmerk het, naamlik blanke-proteksionisme gevolg deur militante vakbondaksie deur swart werkers, ook in die landbou kan ontplooi.

2.9 Die proses om arbeidswetgewing na die landbou uit te brei en die huidige stand daarvan

Voor 1993 was daar slegs twee arbeidswette op die landbou van toepassing, te wete die Ongevallewet en die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid. Hoewel hierdie wette uit 'n arbeidsverhoudinge-oogpunt moontlik as minder belangrik beskou kan word, het dit tog waarde vir sover dit veilige en gesonde werktoestande voorskryf. Die Ongevallewet en die Wet op Masjienerie en Beroepsveiligheid wat onderskeidelik in 1965 en 1983 in die landbou van krag geword het, behels dat werkers vergoed word vir werkverwante beserings of siektes en dat werkgewers verplig is om veilige werkomstandighede te skep deur hulle werkers onder meer met veiligheidsklere en -toerusting te voorsien en hul oor gevaarlike aktiwiteite en stowwe in te lig.

Op 1 Januarie 1993 is die Wet op Werkloosheidversekering ten opsigte van plaaswerkers geïmplementeer. Ingevolge hierdie wet word boere verplig om hulle werkers voor einde September 1993 by die Werkloosheidversekeringsfonds te registreer. Lidmaatskap van hierdie fonds impliseer dat 0,9% van die

plaaswerker se loon, asook 'n gelykstaande bedrag wat die boer moet bydra, maandeliks aan die werkloosheidsfonds betaal moet word. Dit bring mee dat die plaaswerker dieselfde werkloosheidsvoordele as ander werkers sal geniet.

Die implementering van bogenoemde wette is nooit bevraagteken nie, en al drie die wette is allerweë as noodsaaklik vir die landbou beskou. Drie ander wette wat uit arbeidsverhoudingeperspektief waarskynlik veel belangriker is, is egter die fokus van 'n dekadellange debat tussen partye soos die staat, die georganiseerde landbou en organisasies wat plaaswerkerbelange probeer bevorder. Slegs een van hierdie wette, naamlik die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, is tot dusver na plaaswerkers uitgebrei. Die funksie van hierdie wet is om minimumstandaarde ten opsigte van werkomstandighede daar te stel. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes reguleer werkomstandighede in die industriële sektor reeds 'n dekade lank en gevolglik merk Barrowman (1993b:8) op: "It is tragic that it has taken so long for the law to be extended to farm workers, especially since it is one of the more 'basic' labour laws." Soveel te meer omdat die meeste boere volgens hierdie skrywer werkomstandighede daarstel wat reeds aan die minimumbepalings van die wet voldoen. Van die belangrikste standaarde wat die wet stel is:

- * 'n werkweek van maksimum 48 uur (tensy anders gereël in die geval van noodsituasies);
- * veertien dae verlof per jaar;
- * dertig dae siekverlof oor 'n drie jaar siklus; en
- * sekere regulasies met betrekking tot werk op Sondag en vakansiedae asook oortydwerk.

Wat betref die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet wat tot op hede nog nie na plaaswerkers uitgebrei is nie, sou beweer kon word dat hierdie wette uit 'n

arbeidsverhoudingeperspektief die belangrikste wette is. Die Wet op Arbeidsverhoudinge (1983) het die uiters belangrike funksie om meganismes daar te stel waardeur dispuete tussen werkgewer en werknemer bygelê kan word. Die wet maak ook voorsiening vir die vorming van werkgewer- en werknemersorganisasies en instellings soos nywerheidsrade, versoeningsrade en die Nywerheidshof wat in die kollektiewe bedingings- of geskilbeslegtingsproses gebruik kan word. Die Wet op Arbeidsverhoudinge beskerm ook die regte van werkers om aan vakbonde te behoort en te staak, en insgelyks die reg van werkgewers om uitsluitings (*lock-outs*) te reël. As sodanig word die reg tot nywerheidsaksie beskerm, en het dit juis omdat werkers die reg het om te staak, 'n groter balans van mag in die arbeidsverhoudingestelsel tot gevolg.

Die Loonwet van 1957 maak voorsiening vir 'n Loonraad om ondersoek in te stel na vergoedingsvlakke in verskillende bedrywe en streke en aanbevelings oor minimumlone aan die Minister van Mannekrag te maak. Hierdie wet het dan die belangrike funksie om werkers teen eksploitasie te beskerm, veral in bedrywe waar grootskaalse arbeidsorganiserings nog nie plaasgevind het nie.

Die Wiehahn-kommissie het reeds in 1979 aanbeveel dat arbeidswetgewing na plaaswerkers uitgebrei word, maar dit sou eers meer as 'n dekade later wees dat die Wet op Werkloosheidsversekering en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes in die landbou geïmplementeer word, terwyl daar tans steeds oor uitbreiding van die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet onderhandel word.

Die NMK het reeds in 1983 ondersoek begin instel na die uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers. Hoewel daarvoor met die Suid-Afrikaanse Landbou-unie (SALU) gekonsulteer is, wou vakbondfederasies aanvanklik nie by die bedrywighede van die NMK, wat as 'n "staatsinstelling"

gesien en daarom met agterdog bejeën is, betrokke raak nie. Hoewel die NMK-verslag nooit openbaar gemaak is nie (klaarblyklik weens teenstand deur die georganiseerde landbou), is dit bekend dat daar reeds in 1985 aanbeveel is dat die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Wet op Werkloosheidversekering na plaaswerkers uitgebrei moet word (Bosch 1991:52).

Dit het egter nou vir die georganiseerde landbou duidelik geword dat die landbousektor hom moet voorberei vir 'n veranderende arbeidsbestel, en na interne konsultasie met sy affiliasies het die SALU dan ook tot die gevolgtrekking gekom dat uitbreiding van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Wet op Werkloosheidversekering met die voorwaarde dat sekere wysigings aangebring word om dit meer toepaslik vir die landbousektor te maak, vir die georganiseerde landbou aanvaarbaar is. Terselfdertyd was daar egter eenstemmigheid dat uitbreiding van die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet onaanvaarbaar is. (Kleynhans 1992:10)

Intussen is 'n werkgroep oor plaasarbeid deur die Minister van Mannekrag, Du Plessis, in die lewe geroep, wat bestaan uit verteenwoordigers van die Departement van Mannekrag, die SALU, die Huis van Afgevaardigdes en die Huis van Verteenwoordigers, maar steeds nie verteenwoordigers van vakbondfederasies ingesluit het nie. Volgens Kleynhans (1992:11) is goeie vordering in die rigting van 'n "konsensusstandpunt" gemaak, wat egter slegs neergekom het op herbevestiging van die SALU-standpunt dat uitbreiding van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, met sekere wysigings, vir hulle aanvaarbaar is. Hierdie skrywer wys verder daarop dat "...in daardie stadium nie gevra is vir die uitbreiding van die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet na die landbou nie". Aangesien die verkiesing van September 1989 voor die deur was, wil dit blyk dat die regering op "daardie

stadium" nie te geneë was om "te vra" vir arbeidswetgewing wat moontlik die blanke boeregemeenskap, wat 'n substansiële deel van die elektoraat uitmaak, kon antagoniseer nie.

Na die September 1989-verkiesing het die werksaamhede van genoemde werkgroep tot stilstand gekom en het die Arbeidersparty begin om alle arbeids- en landbouwette te boikot totdat al vier arbeidswette na die landbou uitgebrei is. Cosatu het terselfdertyd, gefrustreerd met die oonthoud om arbeidswetgewing na plaaswerkers uit te brei, met grootskaalse massa-aksie gedreig (Sorour 1991:10). In April 1990 het die Minister van Mannekrag, Louw, aangekondig dat die regering van voornemens is om die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Wet op Werkloosheidversekering na die landbou uit te brei en dat wetgewing in dié verband in 1991 in die Parlement ter tafel gelê sou word (Oosthuizen 1992/93:18).

Terselfdertyd is die NMK opdrag gegee om ondersoek in te stel na die dienstigheid al dan nie van uitbreiding van die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet na die landbou, en binne een jaar daarvoor verslag te doen. Die NMK se opdrag is later ook uitgebrei om aanbevelings te doen oor wysigings wat aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Wet op Werkloosheidversekering aangebring moet word om hierdie wette vir die landbousektor toepaslik te maak. (Kleynhans 1992:11)

'n Tegnieese subkomitee waarop 'n verskeidenheid belangegroeppe, waaronder die Departement van Mannekrag, die SALU, Cosatu, Nactu, die Arbeidersparty en die Landelike Stigting gedien het, is hiervoor in die lewe geroep. Die stigting van hierdie komitee was 'n deurbraak vir sover dit die eerste keer was dat tripartitiese onderhandeling oor landbou-arbeid deur die staat en verteenwoordigers van beide die werkgewer- en werknemerkorps gevoer is. Die komitee se

aanbevelings ten opsigte van wysigings aan die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Werkloosheidversekeringswet is in die Staatskoerant van Desember 1990 gepubliseer. Volgens Kleynhans (1992:11) het die wysigings nie ver genoeg gegaan om die wetgewing op die landbou toepaslik te maak nie en het dit gevolglik nie die steun van die SALU geniet nie. Die komitee het ingevolge 'n meerderheidsbesluit ook in beginsel aanbeveel dat die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet na die landbou uitgebrei moet word. In 'n verslag hieroor word die minderheidstandpunt van die georganiseerde landbou, wat teen uitbreiding van hierdie arbeidswette gekant is, ook weergegee (NMK 1991).

Die resultaat van die NMK-aanbevelings was dat in die geledere van die georganiseerde landbou sterk weerstand teen die uitbreiding van arbeidswetgewing ontstaan het, veral in die geledere van die VLU waar alle uitbreiding van die arbeidswetgewing na die landbou op 'n spesiale kongres in 1991 summier verwerp is, en eweneens in die Transvaalse Landbou-unie (TLU), waar sterk weerstand op 'n kongres in September 1991 geartikuleer is. Die SALU het in Oktober 1991 gevolglik sy besluit dat die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Wet op Werkloosheidversekering in gewysigde vorm en die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet onaanvaarbaar is, herbevestig (Kleynhans 1992:11).

Hoewel die NMK-voorstelle ten opsigte van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Wet op Werkloosheidversekering in die Parlementêre sitting van 1992 goedgekeur is, het die handtekening van die Minister daarop uitgebly, volgens Oosthuizen (1992/93:18) "kennelik onder invloed van die SALU".

In November 1992 het 'n nuwe Minister van Mannekrag, Wessels, na 'n ooreenkoms met Cosatu egter aangekondig dat die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes vroeg in 1993

gepromulgeer sou word. Dit het dan ook gebeur en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes is op 1 Mei 1993 na plaaswerkers uitgebrei. Intussen het die Wet op Werkloosheidversekering op 1 Januarie 1993 ook ten opsigte van hierdie werkers van krag geword.

Die georganiseerde landbou se reaksie hierop was een van "ontnugtering". Die ooreenkoms tussen die Minister van Mannekrag en Cosatu is as "partydig" en "bilateraal" afgemaak. Die President van die SALU, Fourie, het gesê dat die SALU "mislei" is (Fourie 1992:3). In die Vrystaat het Grobler, Vise-president van die VLU, laat blyk dat daar vir boere geen alternatief bestaan as om te weier om hulle aan arbeidswetgewing te onderwerp (*Die Burger* 1992a:1). In TLU-geledere is eweneens heftig teen die uitbreiding van arbeidswetgewing gereageer en is 'n beroep op die Staatspresident gedoen om Wessels uit sy pos te onthef (Fourie 1992:3). Oosthuizen (1992/93:19) skryf in dié verband: "Ná die minister se aankondiging was alle vroeëre onderhandelings en ooreenkomste eensklaps vergete en het 'n storm van emosionele protes in landbougeledere losgebars." Barrowman (1993a:8) sluit hierby aan: "What people tend to forget is that 'constructive negotiation' has been happening for far too long already and that significant agreements have been reached." Die Minister se standpunt was dan ook dat genoeg tyd vir die bereiking van konsensus gegee is en dat sy aankondiging voorafgegaan is "deur 'n lang proses van ondersoek, gesprekvoering en onderhandeling wat tot 1980 teruggaan." (*Die Burger* 1992b:12)

Dit blyk verder dat die verwerping van arbeidswetgewing vir plaaswerkers deur die georganiseerde landbou nie eenparig geskied het nie. Die standpunt van die TLU is byvoorbeeld deur die Natalse Landbou-unie (NLU) verwerp en ook deur ander streekaffiliasies, waaronder die Oos-Kaapse Landbou-unie (OKLU), bevraagteken (Barrowman 1993a:8). In geheel

gesien blyk uit mediaverslae oor die georganiseerde landbou se reaksie op die implementering van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, nie veel substansiële kritiek teen die wet self nie, maar eerder teen die wyse waarop die implementering daarvan direk gevolg het op onderhandeling tussen die Minister van Mannekrag en Cosatu. Een punt van kritiek op die inhoudelike wat deur Fourie, President van die SALU, geopper is, is dat die voorskrifte met betrekking tot werkure nie buigsaam genoeg is nie.

Hoewel die Wette op Werkloosheidversekering en Basiese Diensvoorwaardes reeds na die landbou uitgebrei is, en die Minister van Mannekrag die onderneming gegee het dat die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet ook in 1993 uitgebrei sal word, duur onderhandelinge daarvoor voort. Dit blyk onder meer uit 'n uitsending van die SAUK-televisieprogram *Agenda* op 7 Junie 1993 waar Wessels, Fourie en 'n regsvertegenwoordiger van Cosatu hulle opnuut tot onderhandeling verbind het. Die standpunt wat deur die SALU gestel is, is dat bestaande arbeidswetgewing herroep moet word en dat 'n aparte, omvattende arbeidswet vir die landbou ingestel behoort te word, terwyl Cosatu hom gewoon beywer vir die spoedige (verdere) implementering van bestaande arbeidswetgewing in die landbou.

In 'n motivering vir die implementering van 'n aparte arbeidswet vir die landbou, argumenteer Kleynhans (1992:11,30) dat bestaande arbeidswetgewing nie toepaslik vir die landbou is nie onder meer omdat (i) 'n groot deel van plaaswerkers ongeletterd is en min van hulle daarom die wetgewing verstaan, en (ii) boere eweneens vanwee die feit dat hul nie "arbeidspesialiste" is nie, probleme daarmee ondervind. Kleynhans (1992:30) skryf: "Die aangewese wyse waarop arbeidswetgewing dus na die landbou uitgebrei behoort te word is om, nadat vasgestel is wat die minimum voorskrifte vir so 'n wet moet wees, 'n kort, duidelike

verstaanbare omvattende wet daar te stel wat die nakomingslas binne die beperkte mannekragbestuursvermoë van die boer en die geletterdheidsvlak van die werkers sal bring." Verder wys hy daarop dat die gedagte van 'n aparte arbeidswet vir die landbou nie uniek is nie, maar dat daar talle voorbeelde van aparte arbeidswetgewing in die landbousektore van ander lande bestaan.

Die struktuur van arbeidswetgewing vir die landbou - hetsy dit in 'n enkele aparte arbeidswet óf in afsonderlike wette onderverdeel word, is egter minder belangrik as die inhoudelike aspekte daarvan. Uiteraard is dit wenslik dat arbeidswetgewing 'n vorm moet aanneem wat dit verstaanbaar vir die betrokkenes en geredelik implementeerbaar maak, maar belangriker nog dat dit plaaswerkers se arbeidsregte sal beskerm en hul teen wanpraktyke en eksploitasie vrywaar.

Daarby sal die implementering van arbeidswetgewing in die landbou futiel wees as dit nie van effektiewe meganismes om te verseker dat daaraan gehoor gegee word, vergesel word nie. Barrowman (1993b:12) wys daarop dat ervaring in Suid-Afrika immers geleer het dat dit soms baie lank kan duur vir wetgewing om 'n merkbare effek op mense se lewens te hê.

Wetgewing kan slegs effektief wees as mense daarvoor ingelig en opgevoed word. So gesien is dit verblydend dat die Minister van Mannekrag erken dat die Departement van Mannekrag 'n rol te speel het in die inligting en opvoeding van boere met betrekking tot die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Werkloosheidsversekeringswet en dit onder meer wil doen deur seminare te hou, aan werkgewers te skryf en op streeks- en plaaslike vlak met boere en plaaswerkers samesprekings te hou (Sorour 1993:4).

Die Departement van Mannekrag sal bepaald egter ook aandag moet gee aan sy vermoë om, indien nodig, die wetgewing te

kan afdwing. Volgens Barrowman (1993b:12) is die Departement se bestaande vermoë daartoe ontoereikend. Volgens hierdie skrywer kon die Departement nie eens daarin slaag om die meer beperkte wetgewing wat op veiligheids- en gesondheidstoestande op plase betrekking het, effektief af te dwing nie, en sê hy: "Notwithstanding the Manpower Minister's stated commitment, the department's more junior officials have often displayed a marked reluctance to prosecute farmers for transgressions."

In ander sektore speel vakbonde 'n belangrike rol in die afdwinging van arbeidswetgewing. Daar is egter maar 'n klein gedeelte van die totale plaaswerkerpopulasie in vakbonde georganiseer¹ en al sou die Wet op Arbeidsverhoudinge uitgebrei word, sal plaaswerkersvakbonde dit waarskynlik moeilik vind om werkers op afgeleë plase te organiseer en hul regte effektief te beskerm. Die onus berus dus nou en vir die afsienbare toekoms, op die staat om plaaswerkers se te regte beskerm. Die regte van plaaswerkers, soos dit byvoorbeeld in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes gestalte vind, sal slegs betekenis kry as dit deur aktiewe en simpatieke staatstrukture afdedwing word (Barrowman 1993b:12).

2.10 Samevatting

Die studie oor die historiese ontwikkeling van arbeidsverhoudinge is uitgevoer om resente verwickelinge in landbou-arbeidsverhoudinge in konteks van die breër arbeidsituasie in Suid-Afrika te verstaan. Twee algemene tendense, naamlik blanke werker-proteksionisme en swart vakbondmilitansie, kenmerk onderskeidelik die eerste en die tweede breë fases van die arbeidsgeskiedenis in die land. Politieke stryd en vakbondideologie in Suid-Afrika was deur

1. Kyk paragraaf 3.5.

die geskiedenis nou verweef. Die bewindsoorname deur die Nasionale Party en die instelling van die apartheidsbeleid is in 'n groot mate toe te skryf aan die sterk strewe na blanke-proteksionisme in die werkplek in hierdie party se leiers- en kieserskorps. Insgelyks kan die rol van die swart arbeidsbeweging in die totstandbringende van arbeids- en breër samelewingshervorming in Suid-Afrika nie oorbeklemtoon word nie.

In geheel gesien, is die arbeidsverhoudingstelsel in Suid-Afrika tans sonder statutêre diskriminering en is bestaande arbeidswetgewing, wat die meeste sektore dek, van so aard dat dit die belange van werkgewers en werknemers op 'n gebalanseerde wyse beskerm. Plaaswerkers egter, is vandag, meer as 'n dekade na die Wiehahn-hervorming, steeds van belangrike arbeidswette uitgesluit. Hoewel die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Werkloosheidsversekeringswet reeds na die landbou uitgebrei is, is onderhandelinge oor soortgelyke verwickelinge met betrekking tot die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet, steeds aan die gang.

As werkgewer, verkeer die landbousektor in 'n gunstige posisie vir sover hierdie sektor tot dusver nie aan grootskaalse nywerheidsaksie blootgestel is nie en arbeidshervorming geïmplementeer kan word in 'n tyd waar die politieke impetus vir nywerheidsaksie vanweë normalisering van politieke prosesse, besig is om af te neem. Vanweë die voortgesette neiging tot blanke-proteksionisme in die boeregemeenskap bestaan daar egter die moontlikheid dat sterk politieke aktivisme weer eens as wesenkenmerk van arbeidsverhoudinge, dié keer in die landbousektor, kan ontplooi. As die breër arbeidsgeskiedenis as norm geneem word, moet blanke boere gewaarsku word dat blanke-proteksionisme 'n futiele ideologie is. Tydige en wesenlike arbeidshervorming kan voorkom dat die pynlike

hervormingstryd wat in die breër arbeidsverhoudingestelsel plaasgevind het, in die landbou herhaal word.

Normalisering van arbeidsverhoudinge in die landbou kan onder meer deur die toetrede van vakbonde en die gepaardgaande moontlikheid van nywerheidsaksie bewerk word. Hierdie aspekte geniet in die volgende hoofstuk meer aandag.

HOOFSTUK 3

VAKBONDE EN STAKINGS IN DIE LANDBOU

3.1 Inleiding

In hoofstuk 2 is tot die gevolgtrekking gekom dat daar 'n wesenlike moontlikheid bestaan dat die historiese ontwikkelingspatroon van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika, sigself in die landbou kan herhaal. Hierdie patroon behels enersyds 'n neiging tot blanke-proteksionisme aan die kant van die owerhede en werkgewers, en militante vakbondoptrede deur swart werkers, andersyds. 'n Resente navorsingsprojek, dié van Best (1991), toon dat terwyl werkerrade tans die middelpunt van ontwikkeling na meer formele arbeidsverhoudinge op plase vorm, verwag kan word dat vakbondbedrywighede in die landbou eersdaags kan toeneem.

Desnieteenstaande statutêre beperkings op die organisering van plaaswerkers, soos die verbod op die registrasie van plaaswerkervakbonde, en die vooroordele wat in landbougeledere jeens vakbonde bestaan, het nywerheidsvakbondfederasies soos Cosatu en Nactu, met veldtogte begin om plaaswerkers in vakbonde te organiseer. Plaaswerkervakbonde het reeds oor die 50,000 swart lede (Du Toit 1991b:40). Die eerste stakings op plase het reeds plaasgevind. Trouens, van al die stakings (ook dié buite die landbousektor) wat in 1990 voorgekom het, het die een by Zebediela Estates (vrugteplase in Noord-Transvaal), wat oor 87 dae gestrek het, die langste geduur (Andrew Levy & Associates 1990:17). Hoewel vakbonde hulle organisering- en stakingsveldtogte tot dusver hoofsaaklik op die groter maatskappyplase toegespits het, kan verwag word dat hierdie aktiwiteite in die nabye toekoms na die tradisionele familieplaas sal oorspoel en dat uitbreiding van

arbeidswetgewing na die landbou hierin sal meehelp. Die landbousektor in Suid-Afrika gaan dus na alle waarskynlikheid binnekort 'n normalisering met betrekking tot arbeidsverhoudinge ondergaan, in die sin dat hierdie sektor, net soos ander bedryfsektore in die land, onderwerp gaan word aan kollektiewe bedinging tussen werkgewer en werknemer, asook die verskynsel van nywerheidsaksie.

In hierdie hoofstuk word gefokus op vakbonde en stakings, en word die toetrede van hierdie verskynsels tot die landbou uit 'n aantal (soms uiteenlopende) gesigspunte beskou, waaronder teoretiese perspektiewe, 'n moreel-demokratiese perspektief, en die perspektiewe van plaaswerkers, boere, landbou-arbeidsverhoudingkundiges en enkele ander kommentators. 'n Sentrale kwessie in hierdie hoofstuk is die etiese vraagstuk (dit wil sê die "reg of verkeerd") van die toetrede van vakbonde (en daarmee saam stakings) tot die landbou. Vervolgens enkele opmerkings oor die uiteensetting van die aanbieding.

In paragrawe 3.2 en 3.3 word gepoog om die terme vakbond en staking konseptueel op te klaar, en 'n algemene begrip van hierdie verskynsels te ontwikkel deur onder meer aandag te gee aan enkele teorieë wat vakbonde verklaar, tendense met betrekking tot vakbondorganisering in Suid-Afrika, stakingstipologieë en aspekte rakende die voorkoms van stakings in Suid-Afrika. In paragraaf 3.4 word in die lig daarvan dat daar tans 'n verbod op die registrasie van plaaswerkervakbonde bestaan, 'n argument gevoer dat weiering om die reg om te organiseer en die reg tot weerhouding van arbeid, te erken, 'n skending van demokratiese beginsels is. Paragrawe 3.2 tot 3.4 vorm derhalwe 'n algemene raamwerk of agtergrond waarteen die kwessie van vakbonde en stakings in die landbou verder ondersoek word.

In paragraaf 3.5 word die huidige stand van plaaswerkerorganisering en die doelwitte van plaaswerkervakbonde, gerapporteer. In paragraaf 3.6 kom die uiteenlopende houdings van verskillende akteurs jeens vakbonde en stakings onder die loep, waaronder die houdings van plaaswerkers self, en dié van partye soos boere, die georganiseerde landbou en landbou-arbeidsverhoudingekundiges. Die literatuurstudie dui daarop dat laasgenoemde groepe se houdings in twee breë kategorieë val, naamlik die negatiewe ingesteldheid van diegene wat die toetrede van vakbonde en die legitimering van stakings in die landbou ten alle koste probeer verhoed, en die positiewe ingesteldheid van diegene wat die toetrede van hierdie verskynsels as onafwendbaar beskou, en daarom die landbou tot pro-aktiewe optrede wil aanspoor.

3.2 Die rol van vakbonde in arbeidsverhoudinge

3.2.1 Definiëring van die begrip vakbond en enkele perspektiewe op die ontstaan, funksies en aard van vakbonde

Een van die eerste definisies (1920) van die begrip vakbond is dié van Sydney en Beatrice Webb wat 'n vakbond sien as: "...a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving their working lives" (Bendix 1989:41). Artikel 1 (1) (xi) van die Wet op Arbeidsverhoudinge omskryf 'n vakbond 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 party van hulle en hul werkgewers te reël." Hierdie definisies beklemtoon veral twee funksies van vakbonde - eerstens om die werklewens van werkers te verbeter en tweedens om die verhouding met werkgewers namens werkers te reël.

'n Definisie van vakbonde wat 'n wyer spektrum van vakbondfunksies aanspreek, is dié van Du Toit: "'n Vakbond is 'n permanente organisasie van werkers in 'n sekere onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat gestig word met die doel om sake met betrekking tot ekonomiese belang, dit wil sê, werktoestande by wyse van die proses van gesamentlike onderhandeling tussen hulle en die werkgewers in die betrokke onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te reël met die oog op algemene verbetering in hulle arbeidslewe en algemene lewenstandaard, terwyl dan ook omgesien word na sake wat van nasionale belang mag wees" (Slabbert 1987:92). 'n Ander definisie van vakbonde, wat wyd in die literatuur aangehaal word, is dié van Salamon. Volgens hierdie skrywer is 'n vakbond "...any organization, whose membership consists of employees, which seeks to organize and represent their interests both in the workplace and society, and, in particular, seeks to regulate their employment relationship through the direct process of collective bargaining with management" (Bendix 1989:41). Laasgenoemde twee definisies beklemtoon twee verdere dimensies van vakbonde. Die eerste hiervan is dat vakbonde organisering vereis. Hoewel vakbonde aanvanklik deur 'n aantal werknemers of belanghebbende persone gestig word, verg die oorlewing van hierdie organisasies, aktiewe en voortgesette werwing van nuwe lede onder werknemers. Vir hierdie doel het vakbonde gewoonlik voltydse amptenare of organiseerders wat nie noodwendig uit werkersgeledere kom nie. 'n Tweede dimensie van vakbonde wat deur Salamon en Du Toit se definisies uitgelig word, is dat vakbonde poog om die posisie van hul lede in die breër samelewing te verbeter. Dit word gedoen deur te poog om werkers se algemene ekonomiese posisie te verbeter en kan meebring dat vakbonde sosiale en politieke rolle vervul (Bendix 1989:42).

Hoewel vakbonde se ontstaan na die middeleeuse werkersgildes teruggevoer word, was dit die industriële rewolusie wat vakbondorganisering op groot skaal ontketen het. Salamon stel dit so: "Trade unionism may be seen as a social response to the advent of industrialisation and capitalism" (Bendix 1989:42). Gelyklopend met die snelle industrialisasie van Westerse samelewings het die werkersklas ook vinnig uitgebrei en weens verslegtende werktoestande en uitbuiting het werkers begin om hulle in vakbonde te organiseer, om sodoende beter weerstand te bied teen die disproporsionele hoë mag van fabrieksbase en mynmagnate. Slabbert (1987:91) wys daarop dat die industriële omwenteling en die opkoms van die fabriekstelsel, werkgewer en werknemer verder as ooit tevore van mekaar geskei het. "Die staat en werkgewers het verenig teen die individuele werknemer wat magteloos teen die regering en kapitaalmagte gestaan het in 'n nuwe maatskaplike situasie sonder enige verwysingsraamwerk." Die vakbondbeweging het dus in 'n groot mate gespruit uit 'n ontwikkelende fabriekstelsel, wat groot getalle betreklik magtelose werknemers uitgelewer het aan 'n nuwe stelsel, waar die winsmotief allesoorheersend was (Du Plessis & Heinecken 1992:1).

Die industriële rewolusie het egter nie net aan die winsmotief en idees soos privaatbesit, entrepreneurskap en vryheid geboorte gegee nie, maar terselfdertyd ook 'n denkrigting laat ontstaan wat groter erkenning verleen het aan menswaardigheid en individualiteit in die arbeidsituasie, en die siening dat die mens se arbeidsvermoë slegs 'n deel van sy persoonlikheid is, wat nie van sy totale "self" geskei kan word nie. Wiehahn (1982:xvi) wys daarop dat die standpunt dat die mens as arbeidssubjek sy volle persoonlikheid moet kan uitleef, aan die einde van die negentiende eeu aanleiding gegee het tot die opvatting dat werkgewer en werknemer as gelyke vennote gesien moet word en

dat die werker en die werkplek gehumaniseer behoort te word (Wiehahn 1982:xvi).

Die teoretiese ideaal om werkgewer en werknemer gelyk te stel het egter nie geredelik in die praktyk gerealiseer nie. Die probleem het onder meer daarin gelê dat werknemers nie dieselfde toegang tot skaars bronne as werkgewers gehad het nie. Omdat hy die kapitaal besit, kon die werkgewer die arbeidsituasie beheer en het hy algehele gesag met betrekking tot indiensneming en ontslag gehad. Die werknemer se mag daarenteen was in die vroeë industrialisasiejare gootliks tot sy fisiese en geestelike insette beperk. Wiehahn (1982:xxvi) skryf hieroor dat: "Ten spyte dus van die sosialistiese gedagtegang van pariteit tussen werkgewer en werknemer is laasgenoemde steeds blootgestel aan uitbuiting, misbruik en ingevaarstelling in die werksituasie." Beskerming van die werker het dus 'n dringende behoefte gebly en is dit op tweerlei wyses aangespreek - eerstens deur middel van arbeidswetgewing wat werkers teen onregverdige arbeidspryktyke beskerm, en tweedens, deur die vorming van werknemersorganisasies of vakbonde. Werkers het ontdek dat permanente organisasies nodig was om hulle in arbeidsake te verteenwoordig en teen die negatiewe invloede van industrialisasie en kapitalisme te beskerm.

Uit die ontstaan van vakbonde is dit duidelik dat werkers hulself in vakbonde organiseer om hulle belange op 'n kollektiewe wyse te bevorder en te beskerm. Werkerbelange wat in vakbondvorming ter sprake is, is volgens Gouws (1986:50-51) die volgende:

- * die behoefte aan geld om fisiese en sosiale behoeftes te bevredig;
- * die behoefte aan reëls en prosedures wat fisiese veiligheid in die werkplek bevorder;

- * die behoefte om gevoelens van magteloosheid teenoor bestuur en eienaarskap teë te werk;
- * die behoefte aan meer sinvolle werk en werkbevrediging;
- * die behoefte aan werksekerheid, veral waarborge teen arbitrêre ontslag;
- * die behoefte om aan 'n sosiale groep te behoort;
- * die beskerming van menswaardigheid en die behoefte aan regverdige behandeling; en
- * die behoefte om politieke oogmerke te bevorder.

In die geraadpleegde literatuur kom verskeie teoretiese benaderings tot die ontstaan van vakbonde en die wyse waarop hierdie organisasies werkers se belange beskerm, voor. Waar die toetrede van vakbonde tot die landbou tans die onderwerp van indringende debat is, is dit noodsaaklik om ook van teoretiese besinnings hieroor kennis te neem. Die studie laat egter nie ruimte vir meer as net 'n oorsigtelike bespreking van die volgende prominente teoretiese perspektiewe of denkstrome nie¹:

- * Morele en etiese perspektiewe
- * Die Marxistiese perspektief
- * Perlman se perspektief
- * Perspektiewe wat op ekonomiese beskerming en kollektiewe bedinging fokus

Ingevolge die morele en etiese perspektief is vakbonde die nakomelingskap van vooruitstuwende morele en etiese waardes. Poole wys daarop dat vakbonde volgens hierdie perspektief gelyklopend ontwikkel met 'n toenemende gevoel van medelye met die "ongelukkiges" in die samelewing, wat veral in religie uitdrukking vind (Terblanche 1987:22). Hoewel overte uitdrukking van religieuse beginsels volgens hierdie skrywer

1. Terblanche (1987) kan geraadpleeg word vir 'n meer gedetailleerde evaluering en vergelyking van dié onderskeie teoretiese benaderings.

in die twintigste eeu afgeneem het, is die stryd voortgesit deur onder meer die morele filosowe, wat van mening is dat "...evil in society emanates from incessant accumulation of riches". Derhalwe word vakbonde ingevolge die morele en etiese perspektief gesien as "swaarde van geregtigheid", wat die stryd aanvoer teen die "onchristelike" monopolisering van rykdom. 'n Militante ondertoon in hierdie perspektief is dus tegelykertyd kenmerkend en dié gedagtegang word bekragtig deur die feit dat vakbonde dikwels intense lojaliteit en groot opoffering by hul lede genereer (Terblanche 1987:22).

Marx se konsepie van die kapitalistiese samelewing, is dié van 'n dualistiese stelsel waar een groep, die bourgeoisie of besittersklas, al die winste vir hulself toe-eien, deur die produksiemiddele en -prosesse te beheer en te rig. Die ander groep, die proletariaat of arbeidersklas, verrig al die werk en ontvang onvoldoende vergoeding daarvoor. Die bourgeoisie eksploiteer die proletariaat en oefen, om werkers te verhoed om in opstand te kom, selfs beheer oor die staat uit. Oor die algemeen is die bourgeoisie ook in beheer van die heersende ideologie in die samelewing en gebruik hul elke moontlike meganisme, selfs godsdienste, om by die werkersklas 'n gelate aanvaarding van die *status quo* in te skerp. Ideologiese, politieke en ekonomiese mag is hiervolgens in die hande van die bourgeoisie en die aard van arbeidsverhoudinge word tot voordeel van hierdie groep gevorm en in stand gehou (Slabbert 1987:92). Marx het dit egter gestel dat die kapitalistiese sisteem terselfdertyd die saad van sy eie ondergang bevat. Grootskaalse industrialisering bring noodwendig groot getalle werkers op een plek byeen en namate deprivasie en uitbuiting na gelang die bourgeoisie se winsbejag toeneem, word hierdie werkers gedwing om te verenig in verset teen werkgewers en kwaadgesinde wetgewing. In die mobilisasie tot eenwording en weerstand speel vakbonde 'n belangrike rol. Kollektiewe

weerstand teen eksploitasie het 'n klassebewustheid by werkers tot gevolg en deur die vakbond leer werkers ook die "method of struggle" (Terblanche 1987:23). Vakbonde word aanvanklik gestig om beter lone, diensvoorwaardes en werkomstandighede vir hul lede te beding. Weens die feit dat vakbonde egter slegs beperkte ekonomiese voordele vir hul lede binne die kapitalistiese stelsel kan beding, en dat vakbondlede mettertyd meer polities-bewus word, begin hierdie organisasies mettertyd die totale struktuur van klassedominansie uitdaag. Hierdie uitdaging lê eerstens daarin dat die vakbond uit sy aard die beginsel van kompetisie in die vrye arbeidsmark transendeer, en tweedens dat baie vakbonde hul vir 'n totale oorname van die staat deur werkers beywer. Slabbert (1987:93) skryf: "Wanneer 'n vakbond 'wasdom' bereik gaan dit oor in 'n politieke party wat kan meehelp dat die kapitalistiese stelsel deur 'n sosialistiese stelsel vervang word."

Dit is egter interessant om daarop te let dat sommige van Marx se navolginge minder waarde aan die vakbond en die werkersklas se rol as rewolusionêre agente geheg het as hyself. Lenin byvoorbeeld, was van mening dat die werkersklas slegs in staat is om tot die vlak van vakbondbewustheid te vorder. 'n Sosiaal-Demokratiese bewustheid (dit is in 'n rewolusionêre sin) kan nie deur werkers self ontwikkel word nie, maar moet van buite (veral deur die sogenaamde intelligentsia) ingevoer word (Terblanche 1987:32).

In sy verklaring van die vakbondverskynsel konsentreer Perlman hoofsaaklik op die formatiewe invloed van die vroeë industriële rewolusie. Hy gaan van die standpunt uit dat die ontstaan van vakbonde nie deur intellektuele buitelanders geïnspireer word nie, maar dat hierdie bewegings ontstaan uit behoeftes en aspirasies van die werkers self (Slabbert 1987:93). Perlman gaan selfs so ver om aan te voer dat die

intelligentsia 'n negatiewe invloed op die arbeidsbeweging uitgeoefen het, en dat werkers gevolglik nie net die stryd teen werkgewers moes voer nie, maar ook teen die intelligentsia (Terblanche 1987:24). Volgens Perlman gaan dit in die vakbond in die eerste plek om kollektiewe eienaarskap van werk. Die bewussyn onder werkers dat werkgeleenthede skaars is, laat hulle na groter eienaarskap oor hulle arbeid strewe en wil hul hierdie doelwit deur 'n massa-organisering van die werkerskorps bereik. Die vakbond se primêre doel is om, deur kollektiewe eienaarskap van ekonomiese geleenthede, mededinging vir werk te beperk of selfs heeltemal uit te skakel. Perlman is van mening dat die idee van kollektiewe eienaarskap van werkgeleenthede, 'n idee is wat fundamenteel verskil van sosialisme en kommunisme (Terblanche 1987:25). Die vakbondbeweging oefen sy eienaarskap van geleenthede uit deur die reëls van die vakbond, maar koester geen ideaal om die samelewing in sy geheel te beheer nie. Dit gaan dus vir Perlman in die vakbondbeweging oor "...thousands of concrete beings striving for concrete gains such as job security and freedom on the job" (Terblanche 1987:25). As Perlman se teorie vereenvoudig kan word, het die vakbond die taak om werkers teen die negatiewe invloede van kompetisie vir werkgeleenthede te beskerm, en om by werkers 'n gevoel van eienaarskap oor hul werk te help vestig. In Suid-Afrika waar grootskaalse personeelverminderingsaksies tans aan die orde van die dag is, is dit inderdaad so dat die beskerming van lede se werksekuriteit tans prominent in die agenda van vakbonde figureer (Andrew Levy & Associates 1990:31).

Daar word dikwels vanuit 'n teoretiese oogpunt verklarings vir vakbondaktiwiteit gesoek in ekonomiese beweegredes en aspekte wat verband hou met die voordele van kollektiewe bedinging vir die werker. In kontemporêre vakbondbewegings self, word eksponente van die ekonomiese beskermingsteorie aangetref. Een so 'n eksponent is John Mitchell, 'n

Amerikaanse vakbondleier, wat Marx se teorie oor die klassestryd en die ontstaan van vakbonde verwerp. Mitchell verklaar die ontstaan van vakbonde eenvoudig in terme van die ekonomiese beskerming wat vakbonde, via die bedingingsproses, aan werkers bied (Slabbert 1987:93).

In hulle werk *The History of Trade Unionism* wat reeds in 1920 gepubliseer is, verklaar die Webbs vakbonde in terme van werkers se behoefte aan **kollektiewe bedinging**. Die term kollektiewe bedinging word trouens juis aan hierdie skrywers toegedig. Volgens die Webbs maak vakbonde van kollektiewe bedinging gebruik om die lewenstandaard van hulle lede te bevorder, en sien hul vakbonde as organisasies "...which are trying to obtain a monopoly on labour as a contra-measure to the monopoly of capital... The basic reason for this collective action is the plain fact that such action has a much greater chance for success than any kind of individual action" (Terblanche 1987:26).

Slabbert (1987:94) beskryf die Webbs se teorie as die "teorie van industriële demokrasie" en wys hy daarop dat die Webbs aanvoer dat vakbonde verreikende doelstellings beide met betrekking tot die industrie én die samelewing nastreef. Deur kollektiewe bedinging strewe vakbonde daarna om die demokratiese beginsel van magsbalans tussen arbeid en bestuur uit te bou en te bevorder. Volgens die Webbs het vakbonde egter geen direkte belang by die bestuur van produksie nie. Produksie is, vir hulle, 'n funksie van die vryemarkbeginsels van vraag en aanbod. Daarom is die tegniese prosesse van produksiebestuur die prerogatief van die bestuur. Die vakbond het egter belang by en moet betrokke raak by die reëling van werkomstandighede waaronder lone, werkure, gesondheid- en veiligheidstoestande (Slabbert 1987:94).

Skrywers soos Chamberlain (1965) en Flanders (1975) poog om die vakbondverskynsel in terme van die politieke doelwitte van vakbonde te verklaar (Terblanche 1987:30). Volgens hierdie skrywers span vakbonde die industriële en politieke stryd in om hulle lede se werk- en sosiale lewe te verbeter, en is hulle van mening dat vakbonde die afgelope eeu druk op regerings in ontwikkelende lande uitgeoefen het om nie alleen om gunstige arbeidswetgewing te verseker nie, maar ook algemene politieke en ekonomiese gelykberegting te realiseer. Die aktualiteit van hierdie gedagtegang kom tot uitdrukking in voortgesette wetenskaplike analise van die politieke rol van vakbonde (cf. Hepple (1990) en Du Plessis & Heinecken (1992)). Du Plessis & Heinecken se analise toon dat samelewings wat 'n gebrek aan fundamentele politieke en ekonomiese regte ervaar, juis gekenmerk word deur politieke-georiënteerde en -aktivistiese arbeidsbewegings. In sodanige samelewings speel gevoelens van politieke en ekonomiese magteloosheid 'n belangrike rol in die ontwikkeling van vakbonde. Gurr wys daarop dat "...waar ontevredenheid in 'n samelewing hoog is, alle gemeenskapsorganisasies neig om te verenig rondom gesamentlike politieke doelwitte" (Du Plessis & Heinecken 1992:4). Die veronderstelling is dus dat onderdrukking in 'n samelewing noodwendig lei tot politisering van die arbeidsbeweging.

Samevattend kan gestel word dat die morele en etiese perspektief vakbonde verklaar as organisasies wat die gevolg is van gevoelens van medelye met "ongelukkiges", en moet vakbonde gesien word as "swaarde van geregtigheid" wat mense beskerm teen die negatiewe effekte van winsbejag. Marxiste verklaar vakbonde as die gevolg van werkers se vernetting teen die kapitalistiese stelsel wat meebring dat hulle toenemend geëksploiteer word. Perlman se teorie konsentreer op die vakbond se rol as beskermmer van werkgeleenthede, en as instrument waardeur die werker groter eienaarskap oor sy werk verkry. Teorieë van kollektiewe bedinging en ekonomiese

beskerming sien vakbonde as organisasies wat die werker se ekonomiese posisie wil verbeter, deur 'n meer egalitêre balans van mag tussen werkgewer en werknemer in die industrie te bewerk. Hierdie teorie gaan van die standpunt uit dat die individuele werker se mag slegs op 'n gelyke voet met dié van bestuur geplaas kan word as werkers deur vakbonde verteenwoordig word. Laastens word vakbonde verklaar as instrumente wat werkers se algemene sosiale posisie deur die nastrewing van politieke ideale wil verbeter.

In paragraaf 3.4 word 'n argument voorgehou dat die reg tot vakbondorganisering en die reg om te staak, wesenlike demokratiese regte is. Hoewel dit mag voorkom asof hierdie regte voor die hand liggend is, moet in gedagte gehou word dat daar in die landbousektor geen tradisie van kollektiewe bedinging bestaan nie; en dat plaaswerkervakbonde nog nie regtens die Wet op Arbeidsverhoudinge opereer nie.

3.2.2 Vakbondorganisering in Suid-Afrika

In Suid-Afrika is daar duidelike tekens van 'n opkomende werkersklas. Webster (1991:50) dui aan dat Suid-Afrika een van die min lande is waar daar die afgelope dekade 'n skerp styging was in die aantal werkers wat aan vakbonde behoort. Die ledetal van geregistreeerde vakbonde in Suid-Afrika het gestyg van 1,288,748 in 1983 tot 2,905,735 in 1992 (NMK 1992:12). Tans is ongeveer 'n kwart van die ekonomies aktiewe bevolking lede van geregistreeerde vakbonde. Die NMK (1992:13) wys egter daarop dat daar van 1 Januarie 1991 tot 1 Januarie 1992 'n styging van slegs 5,3 % in die ledetal van geregistreeerde vakbonde was, wat heelwat laer is as die gemiddelde syfer vir die jare 1980-1990 toe vakbonde jaarliks met meer as 10% gegroei het. Hieruit wil dit blyk dat vakbondgroei in Suid-Afrika begin afplat.

Die grootste vakbondfederasie in Suid-Afrika is Cosatu wat in Januarie 1992 'n opbetaalde ledetal van 1,205,469 gehad het, gevolg deur Nactu met 203,681 lede, die Federation of South African Labour Unions (Fedsal) met 203,681 lede en die Suid-Afrikaanse Konfederasie van Arbeid (Sakva) met 85,811 lede (NMK 1992:12). Lidmaatskap in die 5 vakbonde wat by laasgenoemde vakbondfederasie geaffilieer is, is eksklusief vir blankes (South African Institute of Race Relations 1993:324). Die grootste vakbonde in Suid-Afrika in Januarie 1992 was die NUM met 257,969 lede en die National Union of Metalworkers (Numsa) met 220,000 lede, wat albei by Cosatu geaffilieer is (NMK 1992:13).

'n Tendens in vakbondorganiserings in Suid-Afrika wat moontlik implikasies vir die landbou kan inhou, is 'n neiging van vakbonde om hul toenemend op kleiner ondernemings toe te lê. Daar die organisasie van werkers in die groter industrieë en bedrywe reeds ver gevorderd is, moet vakbonde ten einde groei in hul ledetal en uitbreiding van hul mag te bewerkstellig hul wend tot bedryfsareas wat vakbondaktiwiteit tot dusver grootliks vrygespring het. Soos uit paragraaf 3.3.5 blyk, word in die jongste tyd 'n toename in die aantal stakings wat by kleiner ondernemings voorkom, beleef en in paragraaf 3.5 word aangetoon dat ondernemings in die landbousektor ook reeds in dié verband die teken van vakbondoptrede geword het.

Andrew Levy & Associates (1990:32) voorspel dat vakbondaktiwiteit in die jare negentig op onderhandeling vir groter werksekuriteit van vakbondlede, gerig gaan wees. Gesentraliseerde loononderhandelinge en onderhandeling met die oog op groter maatskaplike voordele gaan ook prominent figureer.

3.3 Die rol van stakings in arbeidsverhoudinge

3.3.1 Definiëring van die term staking

Bendix (1989:213) gebruik die term sanksies as 'n sambreelterm vir die verskeidenheid tipes nywerheidsaksies wat deur die twee hoofpartye (werkgewers en werknemers), in die arbeidsverhoudingeproses, gebruik word. Sanksies word gebruik met die doel om uitdrukking te gee aan ontevredenheid met die doelwitte, intensies of handeling van die ander party en/of om die ander party se magbasis in die onderhandelingsproses te verswak. Kortom word sanksies toegepas om 'n eie posisie in die kollektiewe bedingingsproses te verbeter.

Sanksies kan 'n individuele of kollektiewe vorm aanneem. Wanneer die werkgewer 'n individuele werknemer dissiplineer of wanneer 'n individuele werknemer uitdrukking gee aan sy ongelukkigheid, deur byvoorbeeld sabotasie te pleeg of te bedank, is daar uiteraard sprake van individuele sanksionering. Kollektiewe sanksionering kom egter meer algemeen voor en is ook die fokus van hierdie bespreking. Werkgewers pas kollektiewe sanksionering toe wanneer hul byvoorbeeld reëls en regulasies instel wat toepassing het op die werknemers in 'n kollektiewe sin, of wanneer hul 'n uitsluiting van werkers by die werkplek reël. Werknemers, op hul beurt, sanksioneer die werkgewer op 'n kollektiewe wyse deur te staak, oortyd-werk te weier, produkte te boikot en so meer. Bendix (1989:213) wys daarop dat stakings as die belangrikste vorm van kollektiewe sanksionering aan die kant van werknemers beskou kan word.

Bendix (1989:213) definieer 'n staking as 'n tydelike, kollektiewe weerhouding van arbeid met die doel om die produksieproses tot stilstand te bring, en sodoende die werkgewer te verplig om werknemers se eise met erns te

bejeën. Vir skrywers soos Bendix (1989), Giddens (1989) en Hyman (1984) is die feit dat 'n staking slegs tydelik van aard is, van groot belang. 'n Staking is volgens hulle nie 'n permanente weerhouding van arbeid nie, maar slegs 'n poging om die werkgewer tot onderhandeling te dwing, of waar die onderhandelingsproses reeds aan die gang is, die werkgewer te dwing om 'n ander houding jeens die eise van die werknemers of vakbond in te neem.

Jones (1985:84) en Slabbert (1987:72) beroep hulle op die wetlike definisie (artikel 1(1) x xxv van die Wet op Arbeidsverhoudinge) van 'n staking in hulle besprekings van die onderwerp. Jones (1985:84) wys daarop dat aangesien stakings as onwettig beskou word indien daar nie volgens voorgeskrewe prosedures opgetree word nie, die wetlike definisie wat soos volg lui, nie buite rekening gelaat kan word nie.

"Een of meer van onderstaande handeling of versuime deur enige liggaam of aantal persone wat in diens is of was, òf by dieselfde werkgewer, òf by verskillende werkgewers.

(a) die weiering of versuim deur hulle om aan te hou met werk (hetsy die stopsetting volkome of gedeeltelik is), of om hulle werk te hervat of om herindiensneming aan te neem of om aan die bedinge of voorwaardes van diens wat op hulle van toepassing is, te voldoen, of die vertraging deur hulle van die vooruitgang van werk, of die belemmering deur hulle van werk; of

(b) die verbreking of beëindiging deur hulle van hulle dienskontrak, indien -

(i) daardie weiering, versuim, vertraging, belemmering, verbreking of beëindiging plaasvind na aanleiding van 'n samespanning, ooreenkoms of verstandhouding, hetsy uitgedruk of nie, tussen hulle; en

- (ii) die doel is om enige persoon by wie hulle of enige ander persone in diens is of was, te beweeg of te dwing om -
- (aa) toe te stem tot of te voldoen aan enige eise of voorstelle in verband met bedinge of voorwaardes van diens of ander aangeleenthede wat gestel of gemaak is deur of namens hulle of enigeen van hulle of enige ander persone wat in diens is of was; of
 - (bb) na te laat om gevolg te gee aan enige voorneme om bedinge of voorwaardes van diens te verander of, as so 'n verandering aangebring is, die bedinge of voorwaardes te herstel tot wat hulle gewees het voor die verandering aangebring is; of
 - (cc) enige persoon in diens te neem of te skors of sy diens te beeindig."

Uit hierdie definisie is dit duidelik dat 'n staking nie net die konvensionele stopsetting van werk behels nie, maar ook ander vorme van georganiseerde nywerheidsaksie, aan die kant van werknemers, kan insluit. In die volgende paragraaf word sommige van die verskillende tipes stakings wat voorkom kortliks toegelig.

3.3.2 Stakingstipologieë

Slabbert (1987:75) wys daarop dat daar nie 'n uniforme indeling van stakings in die literatuur bestaan nie. Bester bied waarskynlik die volledigste tipologie waarin stakings ingedeel word volgens handelingswyses, oorsake en omvang daarvan (Slabbert 1987:75-82). In tabel 3.1 word Bester se tipologie skematies voorgestel:

TABEL 3.1
BESTER SE STAKINGSTIPOLOGIE

Volgens handelling	Volgens oorsaake	Volgens omvang
1 Tradisionele staking	1 Loonstaking	1 Kleiner staking
2 Blitsstaking	2 Onregverdigde arbeids- praktyke-, diensvoor- waarde- en ontslageta- kinge	2 Groter staking
3 Spontane staking	3 Juridikestaking	3 Individuele staking
4 Demonstrasiestaking	4 Anti-amptelike staking	4 Kollektiewe staking
5 Magavertoonsaking	5 Simpatieke staking	5 Federatiewe staking
6 Selektiewe staking	6 Offensiewe staking	6 Algemene staking
7 Rots-staking	7 Defensiewe staking	
8 "Bumper"-staking	8 Politieke staking	
9 Sitstaking	9 Oortydstaking *	
10 Irritasiestaking *	10 Vakbondorganisasie- en erkenningstakinge	
11 Sloerstaking *		
12 Semi-staking		
13 Boikotte *		
14 Vervoerboikotte *		
15 Weler om saam te werk *		
16 Piketering		

Bron: Slabbert (1987) (met enkele wysigings)

- * Volgens Slabbert (1987:77) kom hierdie tipes stakings nie neer op volledige en direkte onttrekking of weerhouding van arbeid nie, maar berokken hierdie aksies nietemin soms meer skade as direkte en volledige werkstopsetting.

Aangesien 'n volledige bespreking van Bester se tipologie buite die bestek van hierdie studie val word hier volstaan met die meer simplisitiese tipologie van Bendix (1989:217-218) waarvolgens stakings geklassifiseer word in terme van doelwitte, omvang en "wettigheid".

Wanneer die doelwitte van stakings as kriterium geld, kan die volgende tipes stakings onderskei word:

- * Demonstrasiestakings wat primêr gerig is op 'n uitdrukking van ontevredenheid, en dien as 'n voorafgaande stap tot onderhandeling of verdere onderhandeling.

- * **Erkenningstakings** wat deur magsvertoon ten doel het om bestuurders te dwing om werknemers se reg om deur 'n vakbond verteenwoordig te word, te erken.
- * **Proseduele stakings** wat plaasvind nadat bestaande prosedures of onderhandelinge uitgeput is, of daar geglo word dat hierdie prosedures of onderhandelinge uitgeput is. Sodanige stakings kan gesien word as 'n poging om 'n dooiepunt-situasie te oorkom of om onderhandelinge onder ander voorwaardes te hervat.
- * **Strategiese stakings** wat van stapel gestuur word met die doel om 'n vakbond se posisie in 'n bepaalde aanleg, industrie of gebied te konsolideer. Hierdie stakings behels hoofsaaklik magsvertoon en kan nie na onmiddellike griewe of eise teruggevoer word nie.
- * **Simpatieke/solidariteitstakings** wat gerig is op 'n uitdrukking van simpatie of solidariteit met nywerheidsaksies deur ander werkers wat aan dieselfde vakbond/vakbondfederasie behoort, of by dieselfde of 'n ander aanleg, fabriek of industrie werkzaam is. Die doel van hierdie tipe stakings is nie om 'n interne arbeidsgeskil aan te spreek nie, maar eerder om druk toe te pas op die werkgewer van die werknemers ten opsigte van wie die simpatieke staking geloods word¹.

In terme van omvang kan 'n staking geklassifiseer word as 'n aanlegvlakstaking, 'n industrie-staking, 'n maatskappystaking, 'n bedryfstaking of 'n algemene staking. Algemene stakings betrek werkers in verskillende bedrywe en is dikwels polities van aard. Voorbeelde hiervan is die algemene stakings of wegbly-aksies wat gereeld op 16 Junie (Sowetodag) plaasvind en die onlangse "BTW"-wegbly-aksie². Bendix (1989:218) opper die vraag of algemene stakings

-
1. Kyk paragraaf 3.5 waar verwys word na stakings in ander ondernemings as plase om druk op werkgewers in die landbou toe te pas.
 2. Kyk paragraaf 2.7.

hoegenaamd as stakings geklassifiseer kan word, aangesien stakings essensieel gerig is op die verkryging van toegewings deur bestuur, terwyl algemene stakings gerig is op die verkryging van konsessies deur die staat. In dié verband moet egter ook gelet word op die standpunt wat in paragraaf 3.2.2 gestel is, waarvolgens een van die belangrike funksies van vakbonde is om die politieke doelwitte van hulle lede te bevorder.

In lande waar daar in wetgewing vir stakings voorsiening gemaak word, is dit moontlik om te onderskei tussen wettige en onwettige stakings. Suid-Afrika is so 'n land want hier is stakings *per sé* nie onwettig nie, maar kan onwettig wees as dit plaasvind onder omstandighede wat strydig is met die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge (artikel 65). Dit is egter belangrik om in gedagte te hou dat die feit dat 'n staking onwettig is, nie impliseer dat dit noodwendig vir die werkgewer voordele inhou wat dit van onwettige stakings onderskei nie, of noodwendig in die praktyk anders as wettige stakings hanteer word, nie.

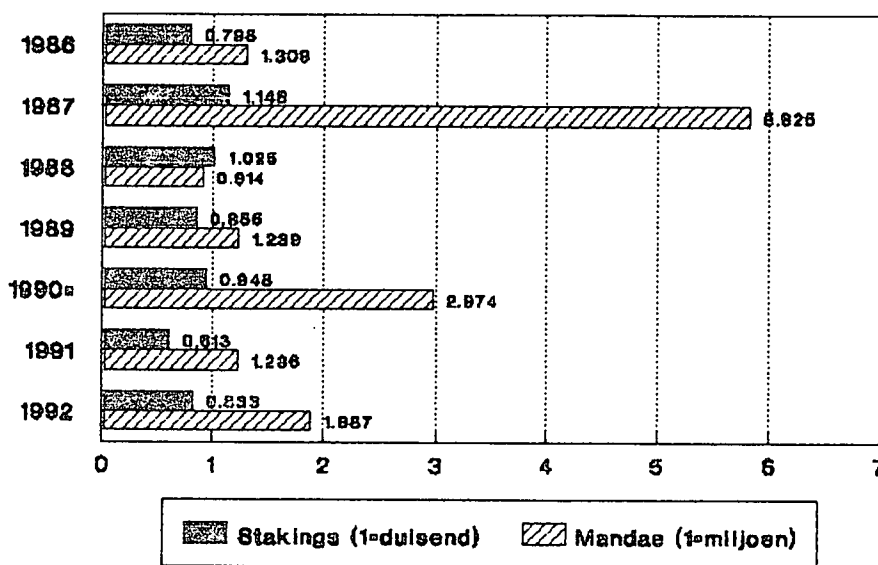
Waar daar in werkgewer-vakbondooreenkomste vir stakings voorsiening gemaak word, kan onderskei word tussen konstitusionele/proseduele stakings en onkonstitusionele of sogenaamde *wildcat*-stakings. Hierdie tipe stakings behels gewoonlik 'n situasie waar die vakbond nie die staking gemagtig het nie.

3.3.3 Die aard en omvang van stakings in Suid-Afrika

Konflik is endemies aan enige arbeidsituasie, veral in Suid-Afrika met sy multi-kulturele arbeidsmag en geskiedenis van politieke onderdrukking. Waar die stakingintensiteit hier te lande voor 1979 relatief laag was, het dit nou tot 'n vlak gestyg wat vergelykbaar is met dié van lande soos Ierland en die Verenigde State van Amerika (Bendix 1992:552). 'n

Kenmerkende aspek van nywerheidsaksie in Suid-Afrika is die hoë voorkoms van wegbly-aksies wat gerig is op die uitdrukking van ongelukkigheid met sosio-politieke en sosio-ekonomiese toestande.

FIGUUR 3.1
DIE AANTAL STAKINGS EN VERLORE MANDAE
(1986-1990)



Bron: Departement van Mannekrag (1990) en NMK (1982)

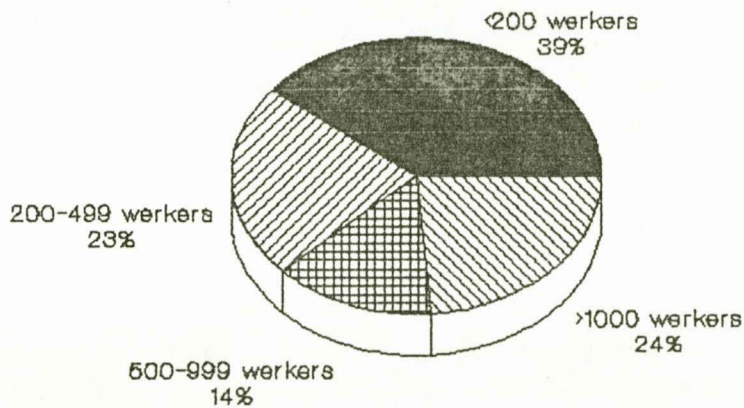
- Ten opsigte van die aantal mandae wat in 1990 weens stakings verlore gegaan het moet gelet word op die diskrepanisie waarna by figuur 2.2 verwys is.

Die voorkoms van stakings in Suid-Afrika het geleidelik begin toeneem sedert die vroeë tagtigerjare. In 1980 het 200 stakings voorgekom en die gemiddelde aantal stakings per jaar vir die periode 1979 - 1986 word op 379 gestel. Hierteenoor is vir die tydperk 1987-1992 gemiddeld 908 stakings per jaar aangeteken. (NMK 1992:17) Gegee die groei van swart vakbonde en intensifisering van die vryheidstryd kan hierdie tendens egter goed begryp word.

Die gegewens in figuur 3.1 dui daarop dat die grootste aantal stakings tot dusver in die land se geskiedenis in 1987 aangeteken is, naamlik 1148. Dit was veral stakings in die mynbedryf, poswese en die (voormalige) Suid-Afrikaanse Spoorweë in hierdie jaar, wat hiertoe bygedra het. Bendix (1992:552) wys daarop dat die groot verlies aan mandae in 1987, toegeskryf kan word aan die durende aard van veral die "spoorweg-" en "poswesestakings", en is van mening dat dit onwaarskynlik is dat sulke hoë syfers weer aangeteken sal word. Wiehahn bekragtig hierdie standpunt toe hy by die Mooirivier-arbeidseminaar gesê het dat daar in die toekoms waarskynlik meer stakings sal voorkom maar dat stakings van korter duur sal wees (*The Natal Witness* 1991b:2).

In 1988 en 1989 was daar 'n afname in die aantal mandae wat as gevolg van stakings verlore gegaan het. Finmore & Van der Merwe (1989:114) skryf hierdie afname daaraan toe dat loononderhandelings (veral in die mynbedryf) in hierdie tydperk relatief onproblematies verloop het. Soos uit figuur 3.1 blyk, was daar in 1990 weer 'n skerp styging in die aantal verlore mandae. Een van die faktore wat tot hierdie styging gelei het, was die toename van stakings in die openbare sektor. In 1990 en 1992 het onderskeidelik 24% en 14% van alle stakings in die openbare sektor plaasgevind, teenoor slegs 1% in 1989 (Andrew Levy & Associates 1990:12). Ongeveer twee derdes (66%) van alle stakings in 1990 het met looneise verband gehou. Bykans 64% van alle loononderhandelinge in hierdie jaar het tot een of ander vorm van nywerheidsaksie gelei, teenoor slegs 32% in 1987. Bykans driekwart (74%) van die stakings het korter as 4 dae geduur, terwyl die langste staking die een by Zebediela Estates was, wat 87 dae geduur het. (Andrew Levy & Associates 1990:14-17,23)

FIGUUR 3.2
STAKINGS BY ONDERNEMINGS VOLGENS DIE AANTAL WERKNEMERS
(1990)



Bron: Andrew Levy & Associates (1990)

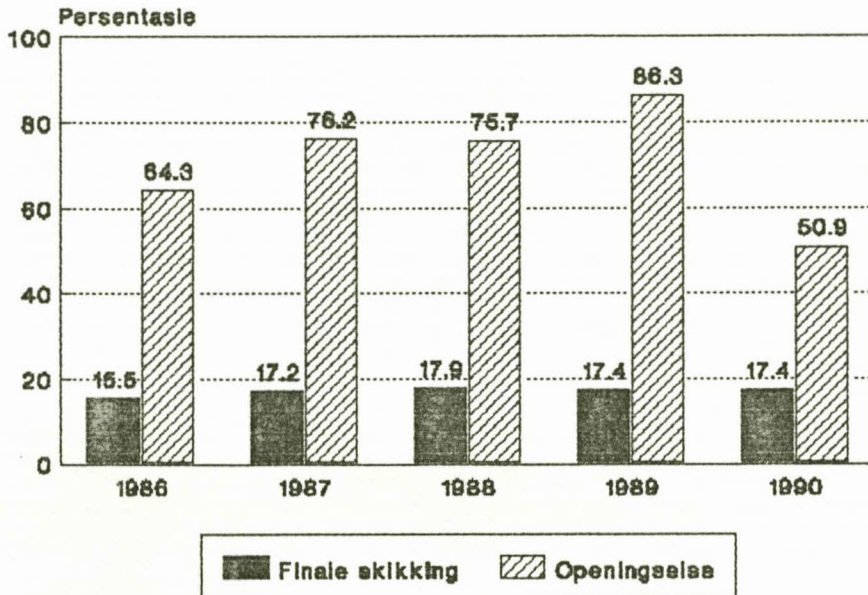
'n Ander interessante verwikkeling in 1990 was dat stakings in ondernemings met kleiner arbeidsmagte toegeneem het. In 1990 het 39% van alle stakings in ondernemings met minder as 200 werknemers plaasgevind (kyk figuur 3.2) teenoor 32% in 1987. Andrew Levy & Associates (1990:12) skryf hierdie verskynsel toe aan die feit dat vakbonde toenemend op kleiner ondernemings begin fokus. Hierdie tendens is moontlik 'n aanduiding van verhoogde stakingaktiwiteit in die landbousektor, waar klein arbeidsmagte gewoonlik die geval is.

In 1991 kom daar 'n afplating in die aantal stakings voor, maar in 1992 het die aantal mandae wat weens stakings verlore gegaan het, weer skerp gestyg. Die aantal dae per stakende werker wat in 1992 verlore gegaan het, kom op 12,6 te staan, wat 'n styging van bykans 50% op die vorige jaar

verteenwoordig en selfs hoër is as die 10 dae per stakende werker wat in 1987 verlore gegaan het (NMK 1992:18). Een van die stakings in 1992 wat die langste geduur het was die "hospitaalstaking" van 4 maande wat gevolg het op die afdanking van 5,000 werkers na onsuksesvolle loononderhandeling tussen hospitaalowerhede en die National Education, Health, and Allied Workers Union (Nehawu). Hierdie staking is klaarblyklik deur intimidasie van werkers wat nie aan die staking wou deelneem nie gekenmerk (NMK 1992:18). Die grootste staking in 1992 is deur Numsa uitgeroep onder werkers van 800 maatskappye in die yster-, staal- en ingenieursbedrywe, waartydens ongeveer R660 miljoen aan produksie verlore gegaan het en werkers self sowat R90 miljoen aan lone ingeboet het (NMK 1992:18).

Met die gegewens in figuur 3.3 as agtergrond kan geargumenteer word dat looneise wat Suid-Afrikaanse vakbonde stel, in die verlede onrealisties hoog was. So is in 1989 loonverhogings van gemiddeld 86,3% deur vakbonde geëis. As die relatiewe konstante vlak waarop loonverhogings toegestaan is egter in oënskou geneem word, is dit duidelik dat daar selde aan onrealistiese looneise gehoor gegee word. Diegene in die landbou wat vakbonde teëstaan en die argumenteer dat vakbonde 'n ernstige ekonomiese bedreiging vir die sektor inhou, behoort dus kennis te neem van die feit dat vakbonde selde met onrealistiese looneise slaag. Volgens Andrew Levy & Associates (1990:23) is die laer looneise van 1990 juis 'n aanduiding van die volwassewording van vakbonde met betrekking tot loononderhandelinge. Klaarblyklik het vakbonde besef dat dit swak onderhandelingstaktiek is om jaar na jaar groot konsessies te maak.

FIGUUR 3.3
OPENINGSEISE EN FINALE SKIKKINGS MET BETREKKING TOT LONE
(1986-1990)



Bron: Andrew Levy & Associates (1990)

3.4 Legitimering van vakbonde en stakings in die landbou

Hoewel daar geen wet is wat plaaswerkers uitdruklik verbied om aan 'n vakbond te behoort of te staak nie, is daar ook geen wet wat hulle teen onregmatige ontslag beskerm indien hulle dit wel doen nie. Hierdie toedrag van sake veronderstel 'n ongelyke magbalans asook 'n ondemokratiese situasie in die landbou. Dit bring die vraag na die betekenis van die begrip **demokrasie** onvermydelik na vore. Breedweg gestel beteken demokrasie eenvoudig **deelname**. Hepple (1990:646) skryf: "It is, above all, not merely the sense of being ruled by law, but also of being able to shape the law by which one is ruled". Deelname van die massa in die bepaling van wetgewende- en regeringsbeleid is derhalwe die essensie van die demokrasie. Toenemende demokratisering is waarskynlik die kenmerkendste sosiale verskynsel van die

twintigste eeu. De Klerk (1991:65) skryf: "Die deurbraak van demokrasie by al vier windstreke van ons planeet, gee voorspellers die vrymoedigheid om twee stellings te maak. Die een is dat ons in die volgende eeu alomvattende en vollediger demokrasie gaan ervaar en die ander stelling is dat geen regering dit meer sal kan durf waag om aan die fundamente van die demokrasie te torring nie." In demokrasieë is daar altyd meganismes wat belangegroepe verhoed om mag totaal te monopoliseer. Voorbeelde hiervan is periodieke verkiesings waartydens regerende partye vervang kan word, veto-regte in regeringshuise, referendums en so meer. In demokratiese samelewings kom daar ook in die veld van arbeidsverhoudinge tradisionele meganismes voor om die ongelyke magsbalans tussen werkgewer en werknemer teë te werk. Hierdie meganismes vergestalt onder meer in arbeidswetgewing, vakbonde en stakings. Finnemore & Van der Merwe (1986:92) skryf hieroor dat: "it is essential that workers retain the right to strike as the balance of power would (otherwise) be affected should this right not be upheld by law."

Vakbonde het wêreldwyd 'n kritieke rol gespeel in die totstandkoming van demokrasie, veral omdat hierdie organisasies dikwels die enigste voertuig tot deelname vir magtelose mense in kapitalistiese samelewings was. Hepple (1990:646) skryf: "Their particular contribution has been to extend the concept of democracy from political rights - such as the right to vote, to speak freely, to assemble and to associate - to social economic rights." Die afwesigheid van vakbondorganisering in die landbou kan dus gesien word as bydraend tot die gebrekkige voldoening aan demokratiese beginsels in hierdie bedryf, maar ook in die breër Suid-Afrikaanse samelewing. Ball (1990:61) beaam hierdie gedagte as hy sê: "The lack of organisation among farmworkers is a serious weakness in the resistance movement. This weakness will not be overcome until unions... commit themselves to

organising the farms. Not to do so will weaken the struggle against apartheid."

'n Verdere pilaar van die demokrasie is die reg tot vrye assosiasie. Die reg tot vryheid van assosiasie is inderdaad ook een van ses internasionaal-erkende arbeidsregte¹. Dit wil dus voorkom asof dit 'n lynregte skending van demokratiese beginsels is om vakbondaktiwiteit in 'n bepaalde bedryf, soos die geval in die Suid-Afrikaanse landbousektor is, deur allerlei statutêre hindernisse te inhibeer.

In die lig hiervan is dit noodsaaklik dat vakbond- en stakingsaktiwiteit in die landbou gelegitimeer moet word deur arbeidswetgewing na plaaswerkers uit te brei en plaaswerkervakbonde toe te laat om te registreer. Om dit te verhoed, is om ondemokraties op te tree. Die satirikus Pieter Dirk Uys verwoord die standpunt van diegene wat plaaswerkers die reg tot vakbondorganisering en weerhouding van arbeid ontken, goed as hy sê: "Democracy is too good to share with just anyone." Wiehahn stel dit eweneens eenvoudig: "You can't tell people they can't organize" (*The Natal Witness* 1991b:2).

3.5 Aspekte met betrekking tot die huidige stand van vakbondorganisering in die landbou en die doelwitte van plaaswerkervakbonde

Ten spyte van die feit dat plaaswerkervakbonde nog nie in terme van bestaande arbeidswetgewing mag registreer nie, behoort 50,000 plaaswerkers, volgens Barker (*The Natal Witness* 1991b:2) en Du Toit (1991b:40), reeds aan vakbonde. Wanneer egter in ag geneem word dat daar sowat 1,3 miljoen plaaswerkers in die landbou in diens is, vorm hierdie 50,000

1. Kyk paragraaf 2.7.

plaaswerkers wat wel aan vakbonde behoort, maar 'n geringe proporsie (sowat 3,6%) van die totale plaaswerkerskorps. Volgens Barrowman (1993b:12) het die Farmworkers Research and Resource Project vasgestel dat selfs 'n kleiner gedeelte van die totale plaaswerkerpopulasie aan vakbonde behoort, naamlik 2%. Plaaswerkerorganisering is dus nog in 'n vroeë stadium van ontwikkeling en het nog nie werklik momentum gekry nie.

Benewens genoemde statutêre beperkings wat op vakbondorganisering in die landbou van toepassing is, ondervind vakbonde ook ander probleme in die organisering van plaaswerkers. Op 'n nasionale kongres in Umtata in 1991 het die Food and Allied Workers Union (Fawu) die volgende probleme met betrekking tot die organisering van plaaswerkers geïdentifiseer (*Die Patriot* 1991:19):

- * beperkings wat deur boere op die toegang van vakbondorganiseerders tot plase geplaas word;
- * boere se "houvas" op hulle werkers;
- * plaaswerkers se vrees dat lidmaatskap aan vakbonde hul aan viktimisasie sal blootstel; en
- * plaaswerkers se politieke onkunde.

Plaaswerkerorganisering vlot ook nie omdat hierdie werkers oor die algemeen baie onkundig is oor vakbonde en stakings¹ en daar 'n gebrek is aan strategiese beplanning en koördinerings van die aktiwiteite van plaaswerkervakbonde, asook ander organisasies wat by die organisering van plaaswerkers betrokke is (Ball 1990:53 en Botha 1991:26). Oor toekomstige vakbondaktiwiteit in die landbou skryf Ball (1990:60): "It will be extremely difficult to organise the farms. There will have to be a clear perspective and strategically sound approach. It is an illusion that signing

1. Kyk paragawe 3.6.1 en 5.3.3.2.

up a majority of farmworkers will lead to a recognition agreement. There is little point in signing up members unless there is a strategy of how to force the farmer to negotiate with the workers. Almost certainly such a strategy should look further than resorting to an early and highly risky strike."

Plaaswerkervakbonde in Suid-Afrika het tot op hede nie spontaan onder plaaswerkers ontstaan nie, maar is deur nywerheidsvakbondfederasies, soos Cosatu en Nactu in die lewe geroep. Die plaaswerkervakbond Fawu, is deur Cosatu gestig terwyl die National Union of Farmworkers (NUF) op inisiatief van Nactu ontstaan het. Fawu en die NUF het reeds landwyd met werwingsveldtogte begin om druk op boere te plaas om erkenningsooreenkomste met hulle aan te gaan (Speechly 1991:50). Fawu, wat in 1992 'n lidmaatskap van 26,000 plaaswerkers gehad het, het in April 1992 'n optog na die Parlement gelei waar onmiddellike uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou geëis is (South African Institute of Race Relations 1993:358). Vroeg in 1991 het Fawu die National Union of Farm and Agricultural Workers (Nafasa) in die lewe geroep. Nafasa, wat plaaswerkers op plaaslike vlak organiseer, het in 1988 beweer dat hy 2,000 lede in die Britz-Tzaneen-distrik het (*Die Afrikaner* 1988:5).

Andersinds is daar in die landbou vakbonde aan die opkom wat hulle toespits op die organisering van werkers by groot maatskappyplase. Voorbeelde hiervan is die Orange, Vaal en General Workers Union wat reeds 5,000 werkers op plase van Anglo American, georganiseer het en die Farm Workers Union in Natal met 'n beraamde lidmaatskap van 5,000 plaaswerkers. Laasgenoemde vakbond was reeds in 1987 vir 'n staking by die Tongaat-Hulletts-groep, waaraan sowat 1,500 werkers deelgeneem het, verantwoordelik (*Die Afrikaner* 1988:5).

Volgens Du Toit (1992:26) val van die plase waar plaaswerkervakbonde reeds "toegeslaan" het, in die volgende boerderydistrikte: Lydenburg, Middelburg (Transvaal), Nelspruit, Kroonstad, Heilbron, Oranjeville, Deneysville, Edenville/Lindley, Viljoenskroon, Vryburg, Ermelo, New Castle en Rustenburg. Die begrip "toegeslaan" word duideliker as hy ook verwys na tipiese "plaaswerker-vakbondgevalle" waarmee hy, in sy hoedanigheid as arbeidsregkundige, klaarblyklik op 'n daaglikse grondslag mee te doen kry:

- * gevalle waar die boer 'n werker wegjaag en dié dan 'n klag dat hy onregmatig behandel is by die vakbond indien, en dat die vakbond dan vergoeding van die boer eis;
- * gevalle waar werkers beweer dat hulle vir lang tydperke nie hul lone ontvang het nie en die onus dan op die boer geplaas word om die teendeel te bewys; en
- * gevalle waar vakbonde poog om werkers wat weier om die plaas te verlaat te beskerm.

Du Toit (*Landbouweekblad* 1992:26) se analise van vakbondeise toon dat plaaswerkervakbonde tipies die volgende eis:

- * 'n minimumloon van R700-00 per maand;
- * vermindering van die werkweek tot 40 uur (sonder dat lone daardeur beïnvloed word);
- * uitreiking van oorpakke, skoene en handskoene twee maal per jaar;
- * betaalde verlof van vier weke per jaar (naweke en openbare vakansiedae uitgesluit);
- * twaalf dae betaalde siekteverlof per jaar;
- * ses dae betaalde geleentheidsverlof (vir begrafnisse, doktorsbesoeke, ensovoorts);
- * mediese fonds-voordele;

- * werkloosheidversekering (die sogenaamde "bloukaart"-stelsel);
- * oortyd moet teen dubbelyd (dus dubbel die werker se gewone loon) betaal word;
- * Sondagwerk moet teen dubbelyd betaal word;
- * betaling moet in 'n loonkoevert, wat aftrekkings toon, geskied;
- * afgesien van Nuwejaarsdag, Hemelvaartdag, Republiekdag en Geloftedag moet 21 Maart (Sharpevilledag), 1 Mei (Werkerdag) en 16 Junie (Sowetodag) as amptelike vakansiedae erken word. (Werkers moet op hierdie dae volle betaling kry. As hulle op hierdie dae werk moet hulle teen dubbelyd betaal word. Hulle moet egter die reg hê om werk op hierdie dae te weier.);
- * kraamverlof van 'n maand voor en twee maande na bevalling moet toegestaan word, sowel as 'n waarborg dat die vrou ná haar kraamtydperk haar werk sal terugkry;
- * Kersfees- of oesbonusse of jaargeld van minstens die waarde van 'n dertiende tjek, moet betaal word;
- * toekennings vir langtermyn diens moet betaal word;
- * kennisgeld (*notice pay*) moet by ontslag of diensbeëindiging betaal word;
- * by ontslag of diensbeëindiging moet die werker ook die volle bonus, oes- of jaargeld ontvang wat hy by voltooiing van daardie jaar sou ontvang het;
- * vervoer moet in "toe" voertuie (met ander woorde nie op oop vragmotors nie) geskied;
- * verbeterde behuising moet verskaf word;
- * gedetailleerde posbeskrywing moet ingestel word;
- * ekstra betaling vir elke bykomende plaas wat bewerk moet word, moet betaal word; en
- * ooreenkomste dat werkers of lede van hulle gesinne nie verontreg, geslaan, weggejaag of onregmatig behandel mag word nie, moet aangegaan word.

Botha (1991:26) wys daarop dat plaaswerkervakbonde nie alleen deur nywerheid-vakbondfederasies ondersteun word nie, maar ook deur sogenaamde progressiewe organisasies soos die Lawyers for Human Rights (LHR), die Legal Resouces Centre (LRC), die Black Sash, die National Land Committee (NLC), die Suid-Afrikaanse Raad vir Kerke (SRK) en die Centre for Rural Legal Studies (CRLS). Dieselfde skrywer is ook van mening dat daar tussen hierdie organisasies en vakbonde wat in die landbou opereer, toenemend beter samewerking en koördinerings van aktiwiteite plaasvind. Hoewel daar in die rigting van 'n geïntegreerde, nasionale strategie vir die organisering van plaaswerkers gewerk word, val die huidige fokus op die daarstelling van streekforums wat die grondslag vorm vir nasionale konsolidering van werksaamhede. Langtermyn-doelwitte is die vestiging van sterk organisatoriese strukture en vermoëns, die mobilisering van plaaswerkers en die regstelling van historiese onregte wat teenoor landelike swart gemeenskappe gepleeg is. Volgens Botha (1991:26) is 'n onmiddellike funksie van plaaswerkervakbonde, en die organisasies wat hulle steun, die beskerming van plaaswerkers se werker- en menseregte. In hierdie verband beywer hulle hul spesifiek vir die insluiting van plaaswerkers onder alle arbeidswette, en die beperking en blootstelling van geweld teen plaaswerkers.

'n Persoonlike onderhoud met Moshounyane (1992), koördineerder van die Orange Freestate Rural Committee, 'n affiliaal van die NLC, het opgelewer dat hierdie organisasie tans 'n aktiewe rol speel in die mobilisering en beskerming van plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat en spesifiek in die Bloemfontein-omgewing.

Van al die organisasies wat by die organisering van plaaswerkers en die uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou betrokke is, is Cosatu waarskynlik die vernaamste. Du Toit (1991b:40) wys daarop dat Cosatu se werksaamhede in

1991 gefokus het op die samestelling van 'n grondwetgewende vergadering en beskerming van werkerregte in 'n nuwe Suid-Afrika; werksekuriteit en werkskepping en spesifiek ook die uitbreiding van arbeidswetgewing om plaaswerkers, huishulpe en werkers in die openbare sektor in te sluit. Tans beywer Cosatu hom ook vir verskansing van werkerregte (soos die reg om te organiseer en te staak), in 'n nuwe grondwet. So 'n stap kan uiteraard vir die landbou belangrike implikasies inhou.

Cosatu is ook 'n sentrale rolspeler in die NMK se subkomitee belas met die uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou. Hier beywer Cosatu hom vir onvoorwaardelike uitbreiding van arbeidswetgewing, soos die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet, maar kry uiteraard sterk teenstand van die SALU wat ook by die subkomitee se bedrywighele betrokke is¹.

Volgens Du Toit (1991b:40), het Cosatu in 1991 'n omvattende plan om plaaswerkers se belange te bevorder geformuleer, wat onder meer die volgende behels:

- * verkryging van inligting oor maatskappye wat belange by boerdery of verbintenisse met die georganiseerde landbou het;
- * voorlegging van eise met betrekking tot plaaswerkerregte deur ander werkers in boerderyverwante bedrywe; en
- * voorlegging van eise met betrekking tot werkverskaffing aan plaaswerkers en uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbousektor, aan die SALU en die staat.

Die eerste twee punte hierbo illustreer duidelik dat Cosatu van die oortuiging uitgaan dat plaaswerkermobilisering en

1. Kyk paragraaf 2.9.

stakings op plase self, nie die enigste kanaal is waarlangs plaaswerkerregte beskerm en uitgebrei kan word nie. Cosatu is ooglopend bereid om van simpatieke of solidariteitstakings¹ gebruik te maak om druk op boere en die georganiseerde landbou te plaas, ten einde sy doelwitte met betrekking tot plaaswerkers te bereik. Daarby weerspieël Cosatu se strategiese besluite dat hy hom veral sal beroep op sy affiliasies in boerderyverwante bedrywe, om deur aksies soos demonstrasies, verbruikersboikotte en simpatieke- of solidariteitstakings, die belange van "comrades" op plase te bevorder.

In hierdie verband het Ball (1990), van die Farmworkers Research and Resource Project, reeds 'n rowwe strategiese plan opgestel. Sy plan is gegrond op die idee dat werkers in die landbou en verwante bedrywe moet unifiseer en dat organisering van plaaswerkers gegrond moet wees op analise van die dinamiese verwantskappe tussen bedrywe wat by boerdery belang het. Ball (1990:53) stel dat: "Organising the farmworkers will be extremely difficult. Success is only likely if unions develop clear strategies based on a sound analysis of the different sectors, crops and markets, and an analysis of the agribusinesses that are increasingly dominating in many sectors." Dieselfde outeur beklemtoon dat plaaswerkerorganisering tot dusver sonder veel beplanning en organisering uitgevoer is en dat daar veral nie aandag gegee is aan die dinamiese tendense in die landbou nie. Volgens hom moet gekoördineerde organisering van werkers by 'n groot aantal diverse ondernemings wat belange by landbou het, plaasvind. Sy analise toon dat daar 'n groot aantal maatskappye bestaan, wat direk of indirek by boerdery betrokke is. Hierdie maatskappye kan onder druk geplaas word om daarmee indirekte druk op boere self uit te oefen. Die kategorieë van maatskappye en ondernemings wat Ball

1. Kyk paragraaf 3.3.2.

(1990:53) in dié verband identifiseer, en sommige van die maatskappye wat hy uitsonder, is die volgende:

- * multi-nasionale maatskappye met belange by die landbou, soos Lonhro, Afex, Shell en Donald Cook (Hierby kan Anglo American gevoeg word);
- * Suid-Afrikaanse maatskappye met sterk landboukomponente, soos Rainbow Chicken, Kanhym, Tongaat-Hulletts en Tiger Oats;
- * Maatskappye wat privaatplase vir die lewering van produkte kontrakteer, soos Table Top en Woolworths;
- * Chemiese of farmaseutiese maatskappye wat van die landbou as afsetgebied gebruik maak vir die toets van hul produkte en die lewering van roumateriale, soos Hoechst, Bayer, MSD en Pharmancura;
- * Navorsingsplase en plase wat aan die staat behoort; en
- * Landbou-koöperasies.

Hoewel plaaswerkerorganisering tans nog in 'n vroeë stadium is, is daar bepaald 'n tendens in die rigting van meer effektiewe en gekoördineerde organisering van plaaswerkers en lê die volwassewording van die plaaswerkervakbondwese waarskynlik in die nabye toekoms. Die tendense wat hierbo beskryf is, behoort dan as 'n motiveerder tot pro-aktiewe optrede, om vakbonde in die landbou te akkommodeer, te dien.

3.6 Houdings teenoor vakbonde en stakings in die landbou

Die geraadpleegde literatuur weerspieël 'n verskeidenheid houdings teenoor vakbonde en stakings by verskillende akteurs en belangegroepe in landbou-arbeidsverhoudinge. In hierdie paragraaf word dan gefokus op die houdings van plaaswerkers enersyds, en dié van boere, die georganiseerde landbou en enkele arbeidsverhoudingkundiges andersyds. Eerstens word gekyk na plaaswerkers se houdings teenoor en kennis van vakbonde en stakings, en tweedens word die

houdings van boere, die georganiseerde landbou en enkele arbeidsverhoudingkundiges, in terme van negatiewe houdings enersyds, en positiewe, pro-aktiewe houdings andersyds, ondersoek. Dit spreek vanself dat die houdings van verskillende akteurs in die landbou waarskynlik meer kompleks en omvattend is as wat deur die genoemde indeling geïmpliseer word, maar hierdie werkwyse bied minstens 'n raamwerk waarbinne die houdings van mense binne die bestek van hierdie studie aangespreek kan word.

3.6.1 Plaaswerkers se houdings teenoor vakbonde en stakings

Sover vasgestel kan word, is Best (1991) se navorsing onder plaaswerkers die mees resente en komprehensiewe navorsing wat plaaswerkershoudings teenoor vakbonde en stakings aanspreek. Best het onderhoude met 200 plaaswerkers in twee gebiede in die Transvaal en die Oranje-Vrystaat gevoer¹. Haar bevindinge word vervolgens opsommenderwys weergegee. Die implikasie is egter nie dat die bevindinge noodwendig na plaaswerkers landwyd veralgemeen kan word nie.

Wat plaaswerkers se houdings teenoor en kennis van vakbonde betref, stel Best (1991:96-98) dat:

- * Slegs ongeveer een uit elke vyf (19%) van die plaaswerkers het geweet wat 'n vakbond is.
- * Slegs 11% van die plaaswerkers, wat geweet het wat vakbonde is, is deur vakbondverteenwoordigers oor vakbonde ingelig. Die res (36%) het deur die media van vakbonde te hore gekom, is deur mense van dorpsgebiede (47%), of deur hul werkgewers (boere) (6%), oor vakbonde ingelig.

1. In paragraaf 1.1 word meer inligting oor die geografiese areas waar Best se ondersoek plaasgevind het, aangebied.

- * Vakbondvorming is 'n saak wat tot dusver min deur plaaswerkers bespreek is of waaroor min nagedink is.
- * Bykans die helfte (46%) van die plaaswerkers het aangedui dat hulle nie weet hoe hulle werkgewers op vakbondvorming sou reageer nie. Die oorblywende helfte het negatiewe reaksies van werkgewers soos afdanking, ontmoediging en slegte behandeling voorsien.
- * Nadat hulle oor vakbonde ingelig is, het ongeveer 7 uit elke 10 plaaswerkers (69%) aangevoer dat hulle dink dat vakbonde wel verbeterings in hulle werklewens kan bewerkstellig.
- * Drie vyfdes van die plaaswerkers het aangedui dat dit 'n goeie idee sou wees om in vakbonde te organiseer.

Vir sover Best se bevindinge na die breër plaaswerkerpopulasie veralgemeen kan word, kan dus aangevoer word dat daar 'n groot onkundigheid onder hulle ten opsigte van vakbonde bestaan. Wanneer hulle egter oor vakbonde ingelig word, is plaaswerkers oor die algemeen positief oor vakbonde en voorsien hulle dat dié organisasies hulle werklewens kan verbeter.

Met betrekking tot plaaswerkers se houdings teenoor en kennis van stakings, bevind Best¹ (1991:98-100) dat:

- * Bykans gelyke getalle plaaswerkers (48% en 52% onderskeidelik) het geweet/nie geweet nie wat stakings is.
- * Ongeveer 'n derde (30%) van die plaaswerkers het nie geweet wat boere se reaksie op stakings sou wees nie. 'n Kwart (25%) het gesê hulle dink boere sou reageer deur te onderhandel. Veertien persent het aangedui dat

1. Best (1991:98) se navorsing in dié verband is gedoen teen die agtergrond van haar oortuiging dat stakings as 'n essensiële komponent van die werkgewer-werknemer-verhouding erken behoort te word.

boere sou reageer deur stakers te ontslaan. Ongeveer 'n derde (32%) van die plaaswerkers was van mening dat boere negatief sou reageer deur woede, geweld, aanranding of die inroep van die polisie.

- * Op 'n vraag of hulle sou staak, het minder as die helfte (45%) van die plaaswerkers aangedui dat hulle sou. 'n Kwart (25%) het gesê dat hulle nie sou staak nie, terwyl die oorblywende groep (30%) onseker was of hulle sou staak of nie.
- * Lae lone is deur plaaswerkers geïdentifiseer as die grootste potensiële stakingsneller.
- * Onder die plaaswerkers wat aangedui het dat hulle nie sou staak nie, het 'n kwart aangedui dat hulle onderhandeling as geskilbeslegtingsmetode verkies, terwyl 'n verdere kwart aangedui het dat hulle tevrede is met hulle werkomstandighede.

In vergelyking dus met hulle relatiewe gebrek aan kennis oor vakbonde, is plaaswerkers in Best se ondersoekgroep wat stakings betref meer ingelig. Haar bevindinge dui egter terselfdertyd op 'n sterk huiwerigheid of vrees onder plaaswerkers om te staak. Gegee plaaswerkers se relatiewe onkundigheid ten opsigte van vakbonde en huiwerigheid om aan stakings deel te neem, tesame met die feit dat tradisionele, paternalistiese arbeidspraktyke nog op baie plase in Suid-Afrika voorkom, is dit duidelik dat landbou-arbeidsverhoudinge moeilik tot 'n industriële verhoudingetype modus omvorm gaan word. Best se bevindinge bied nietemin 'n gedeeltelike verklaring vir die relatiewe lae vlak van plaaswerkerorganisering in die land.

3.6.2 Boere, die georganiseerde landbou en 'n aantal arbeidsverhoudingskundiges se houdings teenoor vakbonde en stakings

3.6.2.1 Negatiewe houdings teenoor vakbonde en stakings

Mediaverslae reflekteer gereeld die georganiseerde landbou en boere (waaronder veral die TLU en die VLU) se verset teen die uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou¹ en daarmee saam die legitimering van vakbonde in dié bedryf: "Now there is the threat of unionisation of labour that would put agricultural employment on the same track as mining and manufacturing industries... The South African Agricultural Union... made clear its unhappiness to the National Manpower Commission" (*Business Day* 1991:8). Na aanleiding van 'n spesiale kongres van die VLU berig *The Citizen* (1991:16) soos volg: "The congress in the Bloemfontein City Hall was attended by almost 1,000, often extremely rowdy, delegates. The delegates were clearly against the imposition of labour legislation on the agricultural industry." Op 'n massa-protessaamtrek van boere op 6 Mei 1993 te Potchefstroom het boere (waaronder ook Vrystaatse boere) onder meer te kenne gegee dat hulle arbeidswetgewing vir die landbou summier verwerp. In *Die Volksblad* (1993:3) word berig dat boere aangedui het dat hul "...wette onwerkbaar [sal] maak wat plaaswerkers onder meer die reg gee om te staak en hul werkomstandighede reguleer".

In *Die Afrikaner* (1988:5) word berig dat boere 'n toenemende afhanklikheid van swart werkers ondervind namate kleiner boere deur die droogte genoodsaak word om tou op te gooi en die plase van oorblywende boere groter word. Volgens hierdie bron word die "tradisionele en hartlike" verhoudinge tussen boere en plaaswerkers versteur deur "opstokers" uit die

1. Kyk ook paragraaf 2.9.

stede. Twee faktore maak dit moeilik om teen die "insypeling" op te tree. Eerstens die feit dat boere weens groter wordende plase groter getalle swart werkers moet hanteer en tweedens die "houding van die Regering wat swart vakbonde amptelik erken het en vakbond-organisasiewerk tot 'n wettige beroep verhef het". In *The Natal Witness* (1991:4) word die uitspraak van 'n boer soos volg aangehaal: "We have no problems with our workers. Why stir it up by bringing in trade unions? A farm labourer, if not satisfied, can leave." Daar is geldige getuienis in die media oor boere se aanspraak dat hulle goeie en persoonlike verhoudings met hulle werkers het, en dat hulle regverdige arbeidspraktyke handhaaf (cf. Du Toit 1991:48). Dit is egter seersekerlik so dat wanpraktyke in dié verband ook voorkom. Boere se verweer teen die instelling van omvattende statutêre regulering in die landbou berus dikwels op die argument dat bestaande arbeidsvrede in die sektor dit onnodig maak. Barker, voorsitter van die NMK, se antwoord op hierdie tipe redenasie is dat dit vir die buitewêreld ook voorgekom het asof mense vreedsaam en tevrede in Oos-Europa lewe - totdat verandering diepliggende ontevredenheid blootgelê het (Bosch 1991:54). Of daar werklik van "diepliggende ontevredenheid" by plaaswerkers sprake is, is nie so seker nie, die punt is egter dat die landbougemeenskap se aanspraak op arbeidsvrede nooit ten volle aanvaar sal word, tensy die landbou aan vrye vakbondaktiwiteit onderhewig gemaak word nie.

Ten einde die negatiewe houding van boere teenoor vakbonde en stakings te verstaan moet in gedagte gehou word dat die verhouding tussen die boer en sy plaaswerkers in die eerste plek ekonomies van aard is. Die ekonomies benarde posisie van Suid-Afrikaanse boere en die negatiewe effek van die langdurige droogte word tans wyd gedokumenteer. Slegs enkele aspekte van die ekonomiese depressie in die landbou word hier ter illustrasie genoem. Die meeste van die land se 60,000 boere ervaar ernstige kontantvloei-probleme. 'n

Gemiddeld van een boer per dag word tans gesekwesteer, namate die droogte boere se reeds benarde finansiële posisie verder vererger. Die landbou se totale skuld beloop reeds meer as R18 biljoen (*The Citizen* 1992:1). 'n Besonder kommerwekkende tendens is die feit dat toenemend meer "hard-core, blue-chip, able-bodied farmers are going to the wall. These are the chaps who have managed so far. With the threat of widespread crop collapses, more will go under." (*The Citizen* 1992:1) In die periode 1988 - 1991 was 40,000 blanke boere verplig om hulle grond te verlaat en teen die einde van 1990 was 30% van die blanke boere in die land reeds bankrot (*The Natal Witness* 1991a:2). Met die moontlike uitsondering van die Bolandse droëvrugteproduseringsarea is daar nie 'n enkele boerderydistrik waarin nie ernstige ekonomiese probleme ervaar word nie.

Die ekonomiese agteruitgang in die landbou kring uiteraard ook uit na plattelandse dorpe en industrieë wat van die landbou afhanklik is. Bruwer, President van die TLU, het daarop gewys dat 'n ineenstorting van die landbou kritiese probleme, indien nie totale ineenstorting van die ekonomie op die platteland kan inhou, waar ongeveer 70% van die dorpe grootliks op die landbou steun vir hulle ekonomiese oorlewing (*The Citizen* 1992:1). Ineenstorting van die landbou sal Suid-Afrika se reeds ernstige werkloosheidprobleem vererger en resulteer in 'n ongekende toename in stedelike plakkery. Hieruit is dit duidelik dat die ekonomiese probleme in die landbou veel wyer kring as die sowat 5 miljoen mense wat direk van die landbou vir hulle bestaan afhanklik is.

Boere se weerstand teen vakbonde en stakings moet dus verstaan word, nie net in terme van die vrees dat die tradisionele magsbalans, oftewel magswanbalans ten gunste van boere, versteur kan word deur die toetrede van hierdie organisasies tot die landbou nie, maar ook in terme van die

feit dat dit 'n addisionele ekonomiese bedreiging vir die landbou inhou. Boere se vrese hou veral verband met wat dikwels gesien word as onrealistiese looneise deur vakbonde. Sommige boere beweer dat, sou lone met produktiwiteit in verband gebring word, Suid-Afrika reeds die duurste plaasarbeid ter wêreld het (*The Natal Witness* 1991b:4)¹. Roets, adjunk-direkteur (Algemene Dienste) van die TLU, het by die jaarlikse kongres van hierdie unie daarop gewys dat 17 miljoen mandae tussen 1980 en 1990 aan stakings in Suid-Afrika verlore gegaan het en dat dit grootliks bydrae tot buitengewoon lae produktiwiteitsvlakke in Suid-Afrika, terwyl arbeidskale in die vervaardigingsektor terselfdertyd van die hoogste in die wêreld is. Hy voer verder aan dat vakbonde hulle tans vir 'n loon van R750-00 per maand beywer en wys daarop dat die landbou dit nie sal kan bekostig nie, en derhalwe dan eerder van blankes, wat volgens hom meer produktief is, gebruik sal maak (*South African Institute of Race Relations* 1993:359). Terselfdertyd waarsku boere ook dat die landbou nie soos vervaardigingsindustrieë of die mynbou, instaat sal wees om die ekonomiese effek van nywerheidsaksie en veral stakings te absorbeer nie (*The Star* 1990:3).

Enkele van die faktore wat tot die landbou se besondere sensitiwiteit vir stakings bydra is die volgende: 'n Plaas het nie soos 'n vervaardigingsbedryf 'n relatief konstante vloei van produksie en inkomste deur die jaar nie. Op 'n plaas word immers nie in fabriekstoestande geproduseer nie en kan 'n boerdery nie tydelik "afgeskakel" word as 'n staking plaasvind nie. Anders as vervaardigingsindustrieë,

1. Sover vasgestel kon word, is geen navorsing oor die produktiwiteit van plaaswerkers tot dusver gedoen nie. Syfers wat deur die Nasionale Produktiwiteitsinstituut beskikbaar gestel is, toon egter dat daar sedert die sewentigerjare 'n baie lae produktiwiteitsgroei in die fabriekswese in Suid-Afrika is. Die algemene arbeidsproduktiwiteit in Suid-Afrika is veel laer as die in lande soos die VSA, Brittanje, Duitsland en Japan. (Barker & Backer 1992:67)

dienssektore en die mynbou, is die landbou feitlik geheel en al van seisoenale- en klimaatsfaktore afhanklik. Sekere tye van die jaar, soos wanneer aanplanting van gewasse na die eerste reën moet plaasvind of wanneer ryp lande graan geoes moet word, is kritieke fases in die landbou-produksieproses. Onoordeelkundige nywerheidsaksies gedurende hierdie fases kan 'n hele jaar se werk tot niet maak - uiteraard met ernstige finansiële gevolge vir beide boer en plaaswerker.

Wat betref stakings wat op loonverhogings gemik is, moet in ag geneem word dat plaaswerkers nie uitsluitlik deur middel van 'n kontantsalaris vergoed word nie. Die komplekse vergoedingsisteme op plase sluit vorme van nie-kontantvergoeding, soos *in natura* betaling, behuising na aan die werkplek, vervoer en vorme van deelboerdery wat opbrengste aan werkers lewer, in¹. Te hoë looneise kan eenvoudig op hoër vlakke van meganisasie en gevolglike werkloosheid en verarming onder plaaswerkers en hulle gesinne, uitloop. Verder kan té hoë looneise ook tot gevolg hê dat vorme van nie-kontantvergoeding ingekort of selfs gestaak word.

Ten opsigte van stakings wat op 'n inkorting van die werkweek gerig is, moet in ag geneem word dat werkure op plase nou gekoppel is aan die seisoenale aard van boerdery, wat beteken dat daar arbeidsintensiewe tydperke, sowel as tye wanneer werk slegs roetinetake behels, voorkom.

Faktore soos hierbo genoem inaggenome, is die algemene pessimisme waarmee boere vakbonde bejeën, dus te verstane. Sommige boere het reeds begin om, in afwagting van die verwagte toetrede van vakbonde, gehoor te gee aan die negatiewe raad van diegene soos Ferguson (1991:5) wat sê: "Daar is net twee dinge wat boere kan doen. Die eerste en

1 Kyk paragrawe 4.3.5 en 5.3.2.2.

tans die belangrikste is dat hy gedurende die tyd wat nog sal moet verloop voordat die Nywerheidshof of die klein arbeidshof effektief sy baas is, sy Swart arbeiders drasties minder te maak... Die tweede... is om mekaar te help om oortollige Swartes soos plakkers te verdryf."

Die SALU het reeds gewaarsku dat té hoë looneise vir plaaswerkers deur vakbonde, met grootskaalse meganisering begroet sal word. Kleynhans, adjunk-direkteur (Algemene Dienste) van die SALU, waarsku dat boere reeds meer werkers in diens het as wat hulle nodig het en moet onthou word dat: "Labour is currently a serious cost issue among the country's farming community. In the light of this situation, should trade unions demand too high wages, farmers will immediately switch over to mechanisation" (*The Natal Witness* 1991a:2).

'n Verdere aspek wat bydrae tot boere se negatiwiteit oor vakbonde het te make met hulle vrese dat hul eienaarskapregte oor grond in 'n nuwe Suid-Afrika in gedrang kan kom. Uitlatings soos dié van Sachs, grondwetlike adviseur van die ANC, in Februarie 1992, dat plaaswerkers saam met boere regte op landbougrond moet kry, ontlok heftige dreigemente uit landbougeledere. Venter, van die Boere Krisis-Aksie, het byvoorbeeld gereageer deur te sê dat indien planne om swart boere op blanke plase grond te gee, deurgevoer word "daar vir seker oorlog sal kom. Ons grond is onverhandelbaar" (*Die Patriot* 1992:6). Dit blyk dat daar 'n oortuiging onder boere leef dat vakbonde instrumenteel kan wees in die gedwonge herverdeling van landbougrond in 'n nuwe Suid-Afrika. *Die Afrikaner* (1988:5) onderskryf hierdie standpunt as daar gesê word dat vakbonde die politieke werktuie van die "uiters linkses" geword het en "dit gaan nie oor die werkomstandighede nie, dit gaan oor die besit van grond. Soos Kruger vir Milner gesê het: 'Jy wil nie uitlanderregte hê nie, jy wil my land hê.'" Ook Ferguson

(1991:5) huldig hierdie standpunt: "Die vakbond sal sy lede - die boer se plaasvolk - vertel dat hulle die boer se lewe moet versuur sodat die ANC wanneer hy aan bewind kom, die plaas onder hulle kan verdeel."

Om op te som, wil dit blyk dat boere se negatiewiteit oor vakbonde en stakings, veral verband hou met die ekonomiese sensitiewiteit van die landbousektor en die persepsie dat vakbonde instrumenteel kan wees in die herverdeling van landbougrond ten gunste van swartes. Uiteraard moet diegene wat by die uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers betrokke is, bedag wees op blanke boere se houdings hieroor en moet meganismes wat sal verseker dat onoordeelkundige nywerheidsaksie nie tot ineenstorting van die landboubedryf lei nie, liefers in wetgewing ingebou word. In dié verband is dit noodsaaklik om daardie faktore wat die landbou besonder sensitief vir stakings maak, deeglik te verreken.

3.6.2.2 Positiewe, pro-aktiewe houdings teenoor vakbonde en stakings

Peterson (1951:461) het meer as 40 jaar gelede reeds geskryf: "The urge to combine with others for mutual protection and advancement is an inherent characteristic of human nature." Hierdie standpunt karakteriseer die houding van kontemporêre akteurs in die arbeidsverhoudingeveld wat die toetrede van vakbonde en stakings as noodsaaklik of onafwendbaar beskou, en boere daarom aanspoor om realistiese, pro-aktiewe ingesteldhede jeens hierdie organisasies te ontwikkel.

Wanneer die gebrek aan koördinerings en beplanning in plaaswerkerorganisering, plaaswerkers se onkundigheid oor vakbonde en stakings, en boere se verset teen hierdie verskynsels in ag geneem word, moet Harrison (1992:24) gelyk gegee word as hy daarop wys dat bykans geen party in die

landbou gereed is vir omvangryke veranderinge wat eersdaags met betrekking tot arbeidsverhoudinge in dié bedryf gaan plaasvind nie. Volgens Harrison (1992:24) is dit 'n ongelukkige situasie omdat dit kan resulteer in blote akademiese verandering sonder enige werklike voordele vir enige party. Hy is van mening dat: "Nothing can stop various regulations for protection of farm labour being introduced, so it would be far better to accept the situation and to cooperate fully in their implementation."

Wiehahn se raad aan boere by die Mooirivier-boerevereniging se arbeidseminaar in 1990 was: "Meet with unions, don't be afraid of them, they are not monsters. Form a strategy. Learn how to negotiate. Everyone likes to be part of making decisions about their lives" (*The Natal Witness* 1991b:4). Du Toit (1990:42) adviseer boere soos volg: "Hou tred met die pas van verandering of dra die gevolge wat onkunde en verouderde bestuurstechnieke meebring. Aanvaar die feit dat huidige en toekomstige ekonomiese en politieke veranderinge die wese van die landbousektor in Suid-Afrika gaan verander, en bekom die kundigheid om hierdie veranderinge effektief te bestuur. Dit is die boodskap wat die jare negentig aan boere rig." Barker sluit hierby aan as hy sê: "A wave of awareness of human rights is sweeping the world. The Eastern Block countries with all their power, could not suppress this. We will not be able to stop it, so let's not wait till it hits us, let's be pro-active" (*The Natal Witness* 1991b:4).

Du Toit (1991b:40) skryf hieroor: "Alle boere moet as werkgewers verseker dat hulle nie toeskouers van hulle eie lotbeslissing is nie, maar aktief daaraan deelneem. Eensgesindheid en die mate waarin hierdie eensgesindheid op georganiseerde en geordende basis uiting vind sal die mate bepaal waarin boere toekomstige arbeidswetgewing kan beïnvloed en die nuwe dimensie van arbeidsverhoudinge wat daardeur betree word kan bemeester." Hy wys verder op die

belangrikheid dat die boer kundig sal raak oor arbeidsverhoudinge en arbeidswetgewing sal bekom ten einde sy plaas effektief in die nuwe arbeidsbedeling te kan bestuur. Hy spreek verder die mening uit dat die nastrewing van gesonde arbeidspraktyke die belangrikste faktor hierin is. Van Wellbergen benadruk eweneens die belangrikheid van gesonde arbeidspraktyke as hy waarsku: "Unions had started to organize farm workers into a force that could cripple the agricultural industry unless it sets up fair employment standards" (*The Cape Times* 1988:2).

In hierdie verband beveel arbeidsverhoudingkundiges, waaronder Du Toit (1991b), Speechly (1991) en Wiehahn (*The Natal Witness* 1991b:4), boere aan om die volgende arbeidspraktyke op hulle plase te laat geld¹:

Ten opsigte van werkgewer-werknemerverhoudinge moet:

- * regverdige en billike arbeidsbetrekkings gehandhaaf word;
- * gedragskodes geïmplimenteer; en
- * erkenning gegee word aan werkers se menswaardigheid en hulle as sodanig behandel word.

Met betrekking tot die formalisering van arbeidsverhoudinge moet die volgende ingestel word:

- * formele dienskontrakte;
- * formele griewe- en dissiplinêre-, asook appèlprosedures; en
- * formele afdankingsprosedures.

1. Aanbevelings ter verbetering van landbou-arbeidsverhoudinge voortspruitend uit die huidige studie word in paragraaf 5.5 weergegee en het veral betrekking op die formalisering, standaardisering en demokratisering van arbeidspraktyke.

In die geval van vergoeding moet:

- * billike lone betaal word; en
- * welsynstipe-voordele soos mediese-, pensioen- en werkloosheidsfondse voorsien word.

Wat werktoestande betref moet:

- * werkers opgelei wees;
- * veiligheidstoestande verbeter word;
- * ordentlike behuising en vervoer voorsien word;
- * met werkers gekonsulteer word om wyses te vind om werk interessant en stimulerend te maak;
- * bevorderingsmoontlikhede vir werkers bestaan; en
- * aansporingsinisiatiewe ingestel word.

Goeie werkgewer-werknemerverhoudinge, gerugsteun deur gesonde arbeidspraktyke, met formalisering in sekere areas, behoort ongewenste vakbondinvloede op plase grootliks te beperk. Gesonde arbeidspraktyke en ontwikkeling van kundigheid oor arbeidsverhoudinge, arbeidswetgewing en vakbonde is van die belangrikste pro-aktiewe stappe waartoe die boer kan oorgaan om hom positief teen vakbonde te bewapen. Verder kan daar ook by 'n werkgewersorganisasie wat in landbouwerkgewer-vakbondverhoudinge spesialiseer aangesluit word. Hierdie tipe organisasie is inderdaad reeds in 1991 in die landbou gestig, en heet die Landbou/nywerheid werkgewersorganisasie (LWO).

Die stigting van werkgewersorganisasies is 'n tipiese reaksie by werkgewers wanneer vakbonde onder werkers in 'n bepaalde bedryf gevorm word. Nie alleen word sodanige organisasies gestig om 'n front teen die kollektiewe optrede van werkers te vorm nie, maar ook om loonkompetisie tussen werkgewers uit te skakel. Net soos werkers vakbonde vorm op grond van gedeelde belange vorm werkgewers op hul beurt

werkgewersorganisasies. In Suid-Afrika is werkgewerorganisasies, soos die Kamer van Mynwese, reeds teen die einde van die vorige eeu gestig en was daar teen 1984 al 243 geregistreeerde werkgewersorganisasies hier te lande (Gouws 1986:50).

Die totstandkoming van die LWO in die landbou is dus tekenend van modernisering van arbeidsverhoudinge in hierdie bedryf en berig Booyens (1991:3) dat meer as 3,000 boere reeds aan die LWO behoort. Hierby wys Du Toit daarop dat die LWO gestig is om boere en werkverskaffers in die landbou met die toepassing van billike en regverdigde arbeidspraktyke en die hantering van vakbondeise te help, en hul oor die algemeen op probleemgebiede in die landbou-arbeidsituasie bedag te maak (De Villiers 1991a:41). Een voorbeeld van hoe die LWO boere op 'n praktiese wyse kan bystaan, is om wanneer vakbonde stakings in kritieke boerderyfases uitroep, daar vir boere arbeid (*scab labour*) van ander plase en ander streke verkry kan word.

Die LWO administreer verder 'n Landbou/nywerheid-Trustfonds om boere sodoende behulpsaam te wees in gevalle waar hofgedinge uit vakbondeise spruit. Die fonds word gefinansier deur maandelikse bydraes van lede wat bereken word op 5% van die boer en elk van sy werknemers se inkomste en het die aanvanklike groei van die fonds in 1991 meer as R3 miljoen beloop (Booyens 1991:3).

Samevattend kan gestel word dat daar ook diegene is wat die toetrede van vakbonde en stakings in die landbou aanvaar. Die gesindheid van hierdie akteurs is dat daar eerder as om te volhard in die futiele teenkating van uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers, tot pro-aktiewe optrede deur boere oorgegaan moet word. In dié verband geniet drie belangrike pro-aktiewe stappe aandag, naamlik die instelling van regverdigde arbeidspraktyke ('n aspek wat in die volgende

hoofstuk verdere aandag geniet), die verkryging van kundigheid oor arbeidsverhoudinge en bewapening van boere teen die kollektiewe bedinging van vakbonde, in die vorm van werkgewersorganisasies.

3.7 Samevatting

Vakbonde en stakings is prominente verskynsels in alle Westerse lande (Giddens 1989:493) en sou inderdaad beweer kon word dat industrialisering en demokratisering in samelewings hand-aan-hand gaan met die ontwikkeling van vakbonde. Vakbonde en stakings het ontwikkel as gevolg van die behoefte van werkers om hulle materiële belange, in industriële-tipe werksituasies waar hul andersins baie min formele mag sou gehad het, te beskerm. Vakbonde het aanvanklik hul aktiwiteite tot die industriële milieu beperk, maar hul mettertyd ook beywer vir werkerklas-gerigte sosio-politieke dispensasies. In Suid-Afrika het veral die swart vakbondbeweging 'n leidende rol gespeel in die realisering van sosio-politieke verandering.

Die landbousektor in Suid-Afrika is as gevolg van gebrekkige statutêre beskerming van plaaswerkerorganisasie-regte, tot nogtoe gevrywaar van grootskaalse vakbond- en stakingsaktiwiteit. Die verwagte uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou en die neiging van vakbonde om toenemend op kleiner ondernemings te fokus, dui egter daarop dat dié situasie nie onverwyld sal voortduur nie. Desnieteenstaande inhererende faktore in die organisering van plaaswerkers, soos die geografiese en ideologiese isolasie van dié werkers, blyk daar 'n sterk tendens in die rigting van meer gekoördineerde en strategiese arbeidsoptrede in die landbousektor te wees. Die relatiewe onkunde onder plaaswerkers ten opsigte van vakbonde en stakingsaktiwiteit asook boere en die georganiseerde landbou se sterk verset teen die verskynsels, suggereer egter dat

institusionalisering van georganiseerde arbeid en nywerheidsaksie in die landbousektor waarskynlik eerder geleidelik as onmiddellik sal plaasvind. Dit is egter hoogs waarskynlik dat 'n geïnstitusionaliseerde stelsel van kollektiewe bedinging die uiteidelike resultaat van hierdie proses gaan wees. Juis daarom gaan verskeie arbeidsverhoudingekundiges boere tot pro-aktiewe optrede. Van die belangrikste pro-aktiewe stappe is die formalisering van plaasarbeidsverhoudinge asook die eliminering van moontlike onbillike arbeidspraktyke. Terselfdertyd is dit duidelik dat Suid-Afrika nie onoordeelkundige vakbond- en stakingsoptrede kan bekostig nie. Veral die landbousektor is weens verskeie faktore, waaronder die huidige droogte-/semi-droogte- en ekonomiese krisistoestande, 'n uiters sensitiewe werkverskaffer. Daarby beskik die landbousektor, anders as sektore soos die myn- en fabriekwese, gewoon nie oor die reserwes om die effek van grootskaalse nywerheidsontnug te absorbeer nie. Derhalwe moet die infasering van vakbond- en stakingsaktiwiteit in die landbousektor met verantwoordelikheid en omsigtigheid benader word.

HOOFSTUK 4

ARBEIDSPRAKTYKE IN DIE LANDBOUSEKTOR

4.1 Inleiding

'n Oorsig van navorsingsverslae in die veld van landbou-arbeid toon dat bykans alle navorsers landbou-arbeidspaktyke beskryf met begrippe soos tradisioneel, paternalisties en informeel. Dat landbou-arbeidsverhoudinge en -praktyke in die Bloemfontein-omgewing eweneens in terme van hierdie konsepte beskryf en verklaar kan word, blyk duidelik uit bevindinge gebaseer op empiriese data, wat in die volgende hoofstuk aangebied word. Die arbeidsomstandighede van plaaswerkers word meesal op informele, dikwels eensydige wyse deur hul werkgewers (boere) bepaal en omdat hulle slegs beperkte statutêre beskerming ten opsigte van hul werkomstandighede geniet, plaas dit hulle in 'n onbenydenswaardige posisie. Daarby is plaaswerkers swakker daaraan toe wanneer hulle sonder meganismes vir werkerorganisering en kollektiewe bedinging vir beter werkomstandighede en voordele probeer beding.

Soos reeds in hoofstuk 1 vermeld, is die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes op 1 Mei 1993 weliswaar na plaaswerkers uitgebrei. Dié wet lê, in verband met die diensverhouding tussen boer en plaaswerker, voorskrifte neer ten opsigte van onder meer werkure, oortyd, verlof, beëindiging van diens, viktimisasie en die oplegging van boetes. Arbeidspaktyke wat hiermee verband hou, word dus

tot 'n meerdere of mindere mate deur die wetgewer voorgeskryf¹.

Daar is egter nog 'n groot aantal aspekte van die diensverhouding tussen boer en plaaswerker wat gladnie of slegs gedeeltelik deur arbeidswetgewing gereguleer word. In hierdie hoofstuk word arbeidspraktyke² ten opsigte van vier aspekte, waaronder dienskontrakte, vergoeding³, dissiplinêre- en grieweprosedures en werkerrade, bespreek - juis omdat hierdie aspekte prominent in die voortgesette debat rondom die (verdere) uitbreiding van arbeidswetgewing figureer.

Vervolgens word gemelde aspekte van die diensverhouding bespreek; word die feitelike situasie in die landbou aan die hand van bestaande navorsingsbevindings toegelig en waar van toepassing, die behoefte vir formalisering hiervan uitgewys. Hiermee word gepoog om 'n "profiel" van arbeidspraktyke op Suid-Afrikaanse plase te skets en hoewel sodanige profiel nie volledig en noodwendig verteenwoordigend van die Suid-Afrikaanse situasie is nie, vorm dit 'n basis waarop navorsingsbevindings met betrekking tot die Bloemfontein-omgewing (in die volgende hoofstuk) voortbou en dien dit terselfdertyd as 'n basis vir vergelyking. Die bestudering

-
1. Kyk hoofstuk 5 vir 'n bespreking van arbeidspraktyke ten opsigte van dié aspekte, soos dit in die Bloemfontein-omgewing manifesteer.
 2. Die begrip "arbeidspraktyke" dra in die konteks van hierdie studie die betekenis van **arbeidsverwante gebruike en prosedures** onder landbouwerkgevers oor die algemeen. Die betekenis van die begrip strek egter ook wyer om **arbeidsverwante houdings en kennis** in te sluit.
 3. Die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes lê wel sekere voorskrifte neer ten opsigte van die vergoeding van plaaswerkers. Statutêre voorskrifte met betrekking tot plaaswerkervergoeding is egter huidiglik grootliks beperk tot betaling vir oortydwerk en werk op Sondae en vakansiedae. Die Loonwet is egter nie op plaaswerkers van toepassing nie.

van navorsingsbevindinge oor landbou-arbeidspraktyke vorm verder 'n noodsaaklike fase in die aanloop tot die empiriese studie en is vir die ontwikkeling van 'n toepaslike meetinstrument ewe relevant. As sodanig is hierdie hoofstuk, in samehang met hoofstukke 2 en 3, 'n rapport van die literatuurstudie wat die empiriese ondersoek voorafgaan.

Die navorsingsbevindinge waarna in hierdie hoofstuk verwys word is, op 'n paar uitsonderings na, die bevindinge van landbou-arbeidstudies vir die periode 1988-1991. Daar word egter nie aanspraak gemaak op 'n volledige oorsig van bevindinge vir dié tydperk nie. Daarby moet in gedagte gehou word dat dat 'n profiel van arbeidspraktyke op plase moeilik gekonstrueer word vanweë die nie-veralgemeenbaarheid van navorsingsbevindinge ten opsigte van die Suid-Afrikaanse landbougemeenskap as 'n geheel. Landbou-arbeidstudies het tipies, slegs op 'n beperkte geografiese area en subpopulasie van boere en/of plaaswerkers betrekking. Waar moontlik is egter gepoog om die profiel "wyer te trek" deur na die bevindinge van 'n verskeidenheid navorsingsprojekte¹, asook amptelike statistiek in die verband, te verwys.

-
1. In die hoofstuk word swaar gesteun op die bevindinge van veral 4 navorsers: Antrobus (1984), Best (1991), Gildenhuis & Van der Walt (1989) en Robertson (1988). Derhalwe word hier reeds melding gemaak van die populasies en geografiese areas waarop dié studies betrekking het, asook die data-insamelingsmetodes wat gebruik is.

* Antrobus (1984) se studie handel oor plaaswerkerlone en werkomstandighede. Hierdie navorser het persoonlike onderhoude gevoer met ongeveer 80 boere in die Albany-distrik in die Oos-Kaap.

* Best (1991) het 'n studie onderneem om plaaswerkers se persepsies van arbeidspraktyke te bepaal. Haar ondersoekgebied het oor 'n wye geografiese area gestrek wat twee "distrikte" insluit: Distrik 1 - Lichtenburg, Coligny, Koster, Delareyville; Distrik 2 - Bothaville, Viljoenskroon, Kroonstad, Koppies, Theunissen. (Voortaan word na dié distrikte bloot as **omgewing X** verwys.) Data-insameling het geskied deur middel van persoonlike onderhoude met 100 manlike plaaswerkers.

4.2 Dienskontrakte

Die dienskontrak of indiensnemingskontrak word gewoonlik aangegaan tussen 'n werkgewer en 'n werknemer waarvolgens laasgenoemde onder toesig en teen 'n bepaalde vergoeding werk. 'n Dienskontrak verleen aan die werkgewer die reg om die werknemer se pligte te omskryf en die wyse waarop die werknemer sy pligte uitvoer te kontroleer. Terselfdertyd verplig die dienskontrak die werkgewer om die werknemer teen die ooreengekome bedrag te vergoed en ander voordele, soos in die dienskontrak gespesifiseer, te voorsien.

Volgens Swanepoel (1992:4) is die vernaamste kenmerk van die diensverhouding dat die werknemer in die loop van sy werk, onder die outoriteit, toesig en kontrole van die werkgewer staan. Die werkgewer kan dus die "wat" en "hoe" van die werk voorskryf. Dit is juis hierdie eienskap van die dienskontrak (*locatio conductio operarum*) wat dit van 'n werkkontrak (*locatio conductio operis*) onderskei. Anders as die dienskontrak behels die werkkontrak 'n situasie waar die werkgewer en 'n onafhanklike kontrakteur as gelykes onderhandel en die werkgewer nie direkte beheer oor die uitvoering van die werk het nie. Die vraag ontstaan nou of plaaswerkers wat vir beperkte tydperk, soos vir die duur van 'n oes of die oprigting van geboue of damme, as individuele kontrakteurs of as werknemers beskou moet word. Trollip & Gon (1992:10) wys daarop dat daar ook in die industriële situasie probleme met hierdie onderskeid voorkom. Die verskil tussen dié twee kategorieë van werkers is egter 'n regstegniese een wat buite die veld van hierdie studie val.

-
- * Gildenhuis & Van der Walt (1989) het navorsing gedoen oor arbeidspraktyke op plase in die somerreënvalsaangebied. Dié navorsers het van 'n posopname, onder ongeveer 2,000 boere, as data-insamelingsmetode gebruik gemaak.
 - * Robertson (1988) het 'n ekonomiese studie van plaasarbeid in die Lions River, laer-Tugela en Elliot-distrikte uitgevoer en het onderhoude met 80 boere en 221 plaaswerkers gevoer.

Dit wil egter voorkom of die oplossing van die probleem daarin lê dat in die klousule van die dienskontrak wat met die dienstermyn van 'n spesifieke plaaswerker te make het, gespesifiseer word dat die werker se dienstermyn beperk is tot 'n bepaalde periode soos oes-, of skeertyd, 'n bepaalde seisoen of totdat 'n bepaalde projek voltooi is. In die dienskontrak word dan gespesifiseer dat die verhouding tussen die partye 'n diensverhouding (*locatio conductio operarum*), en nie 'n individuele kontrakteursverhouding (*locatio conductio operis*) is nie. Sodoende neem die verhouding tussen die boer en seisoen- of tydelike werkers dan min of meer dieselfde aard aan as die verhouding tussen boer en permanente plaaswerkers.

Omdat arbeidswetgewing geen statutêre voorskrifte vir die inhoudelike aspekte van dienskontrakte bied nie, is die inhoud van 'n dienskontrak, ingevolge die gemenerereg, gebaseer op ooreenkoms tussen die twee partye. Hiervoor word in kollektiewe ooreenkomste, wat gesluit word via kollektiewe bedingingsmasjinerie, voorsiening gemaak (Nel 1992b:436). Oor die algemeen word die volgende aspekte van die diensverhouding egter in dienskontrakte gespesifiseer:

- * dienstermyn;
- * vergoeding en byvoordele;
- * kennisgewingstydperk en terminering van die dienskontrak;
- * bywoningsreëls;
- * werkure, oortydreëlins en vergoeding vir oortydwerk;
- * hantering van afwesigheid;
- * hantering van dissipline en griewe;
- * pensioen en mediese voordele;
- * verlof (vakansie- en siekverlof);
- * dienspligte;
- * bonusse;
- * behuisingskemas;

- * sekuriteit- en veiligheidsreëls; en
- * proeftydperke.

Daar plaaswerkers grootliks uitgesluit is van die prosesse van kollektiewe bedinging is dienskontrakte des te meer belangrik in die landbousektor¹. Trouens, daar sou gesê kon word dat dienskontrakte, en die bepalinge van die gemenerereg wat daarop betrekking het, dikwels die enigste meganisme is om diensverhoudings in die landbousektor te reël en plaaswerkers teen arbitrêre handelinge deur werkgewers te beskerm.

Een van die vernaamste voordele van die dienskontrak is dat dit aan albei partye helderheid gee oor die diensverhouding en onnodige misverstande en gevolglik potensiële konflik in die loop van die diensperiode uitskakel (Best 1991:19 en Trollip & Gon 1992:8). 'n Verdere voordeel van dienskontrakte wat hiermee verband hou, is dat dienskontrakte sekere verpligtinge wat die werkgewer teenoor sy werknemer het, spesifiseer. Die dienskontrak gee vir die voornemende werknemer 'n vooruitskouing van die aard van die diensverhouding en die werkomstandighede en plaas hom also in 'n posisie om te besluit of hy die werk, en die voorwaardes waaronder dit sal geskied, wil aanvaar of nie.

Verpligtinge wat die gemenerereg op die werkgewer ten opsigte van sy diensooreenkoms met die werknemer lê, is volgens Gouws (1986:102) die volgende :

- * **Indiensneming en voorsiening van werk aan die werknemer:** Indien 'n werkgewer, nadat 'n diensooreenkoms aangegaan is, nie 'n werknemer in diens

1. Op sommige plase in die Bloemfontein-omgewing dien werkerrade as meganismes vir kollektiewe bedinging tussen boer en plaaswerker. Kyk paragraaf 5.3.3.1.

neem in ooreenstemming met die tersaaklike kontraktuele bepalings nie, pleeg hy kontrakbreuk.

- * **Betaling van die ooreengekome bedrag aan die werknemer:** Om die ooreengekome loon of salaris op die ooreengekome tyd aan die werknemer te betaal, is die belangrikste verpligting van die werkgewer. Uiteraard is die werknemer slegs geregtig op sy vergoeding nadat hy sy deel van die kontrak teenoor die werkgewer nagekom het, dit wil sê nadat hy in terme van die ooreenkoms presteer het.
- * **Verskaffing van veilige werkomstandighede aan die werknemer.**

Gouws (1986:103) wys ook op verpligtinge wat die gemenerereg op die werknemer lê ten opsigte van sy diensooreenkoms met die werkgewer:

- * **Lewering van diens (arbeid) aan die werkgewer:** Die werknemer moet presteer in terme van die ervaring en bekwaamheid waarvoor hy gekontrakteer het. Indien hy die werkgewer mislei het oor sy vermoëns, pleeg hy kontrakbreuk.
- * **Uitvoering van die werkgewer se opdragte:** Alle redelike werk- en posverwante opdragte moet deur die werknemer uitgevoer word.
- * **Handhawing van goeie trou teenoor die werkgewer:** Die werknemer mag nie sy posisie teenoor die werkgewer en die vertrouensverhouding wat daar moontlik bestaan, misbruik deur die werkgewer opsetlik te benadeel nie.

In die nie-landbousektor is geskrewe dienskontrakte feitlik standaardpraktyk. Dit blyk dat daar algemene aanvaarding van die idee is dat 'n dienskontrak die basis behoort te vorm van enige diensverhouding. In die landbousektor is dienskontrakte, veral in geskrewe vorm, egter nog lank nie

standaardpraktyk nie¹. Gildenhuis & Van der Walt (1989:25) bevind dat 74% van die boere in die somerreënvalsaag gebied nie geskrewe dienskontrakte met hulle werknemers aangaan nie. Hierdie bevinding is bevestig deur dié van Best (1991:22) wat daarop wys dat 79% van die boere in omgewing X nie geskrewe dienskontrakte met hulle werknemers aangaan nie. Robertson (1988:129) se navorsing dui daarop dat net meer as die helfte (51%) van die boere in Natal (Lions River, laer-Tugela en Elliot-distrikte) 'n positiewe houding teenoor die instelling van geskrewe dienskontrakte het. Van die redes wat boere aangevoer het vir hulle ondersteuning van dienskontrakte was onder meer dat dienskontrakte beide partye beskerm; beide partye daardeur beter begrip van hulle posisie verkry en dat dit aanstelling en wedersydse verpligtinge finaliseer.

Robertson (1988:151) se navorsing lê ook van die persepsies bloot waarom sommige boere in Natal nie ten gunste van geskrewe dienskontrakte is nie:

- * plaaswerkers sal nie dienskontrakte eerbiedig nie;
- * plaaswerkers moet op die boer se voorwaardes in diens geneem word;
- * verbale dienskontrakte is voldoende;
- * plaaswerkers sal nie dienskontrakte verstaan nie; en
- * dienskontrakte is te moeilik om te implementeer.

Robertson (1988:131) het bevind dat 95% van die plaaswerkers in haar ondersoekgroep ten gunste van dienskontrakte was. Dié bevinding is ondersteun deur Best (1991:20) wat daarop wys dat 89% van die plaaswerkers in omgewing X gedink het

-
1. In paragraaf 5.3.1.1 word die manifestasie van dienskontrakte op plase in die Bloemfontein-omgewing bespreek. Die bevindinge ten opsigte van die Bloemfontein-omgewing ondersteun die bevindinge soos hier aangedui, naamlik dat min boere geskrewe dienskontrakte met hulle werkers aangaan, maar dat die meeste boere in werklikheid ten gunste van geskrewe dienskontrakte is.

dat dit 'n goeie idee is om diensvoorwaardes met hulle werkgewers te bespreek, en 'n verdere 77% aangedui het dat dit 'n goeie idee sou wees om die voorwaardes waarvoor ooreengekom word, op skrif te stel. Redes wat plaaswerkers in dié twee ondersoeke aangevoer het ter ondersteuning van die idee van dienskontrakte, was die volgende:

- * dienskontrakte verskaf sekuriteit; en
- * dienskontrakte verskaf die geleentheid om oor werkomstandighede te onderhandel of dit te bespreek (Robertson 1988:131);
- * dienskontrakte maak die voorwaardes waarvoor ooreengekom is regtens bindend;
- * dienskontrakte verseker regverdigheid tydens dispute;
- * dienskontrakte verseker dat plaaswerkers hulle regte ken; en
- * dienskontrakte bevorder die vertrouensverhouding tussen plaaswerkers en boere (Best 1991:23).

Dit blyk dat boere en plaaswerkers eerder mondelinge as geskrewe dienskontrakte sluit. Meer as driekwart van Best (1991:21) se plaaswerkerrespondente het aangedui dat hulle lone, behuising, *in natura* vergoeding en die bylegging van geskille met hulle werkgewers bespreek het voordat hulle diens aanvaar het. Hierby het meer as die helfte van die plaaswerkers, voor diensaanvaarding, ook bonusse, verlof, werkure en korrektiewe maatreëls met hulle werkgewers bespreek. 'n Kommerwekkende bevinding was egter dat min plaaswerkers en boere tydens die sluit van mondelinge dienskontrakte ooreengekom het oor vergoeding vir oortydwerk en pensioenvoordele.

Skriftelike dienskontrakte is, om ooglopende redes verkieslik bo mondelinge dienskontrakte. Waar plaaswerkers ongeletterd is, is dit egter moeilik om geskrewe dienskontrakte te implementeer. 'n Moontlike oplossing

hiervoor is dat 'n ongeletterde plaaswerker deur 'n geletterde persoon (wat hy vertrou) bygestaan word tydens die sluit van 'n dienskontrak. Waar dienskontrakte mondelings gesluit word, is dit verkieslik dat daar getuies teenwoordig moet wees.

In die geheel gesien blyk die instelling van dienskontrakte 'n noodsaaklike stap in die formalisering van landbou-arbeidsverhoudinge te wees. Uitbreiding van arbeidswetgewing sal waarskynlik die implementering van dienskontrakte onvermydelik maak. Tans geniet plaaswerkers min werksekuriteit en word vergoeding, werkomstandighede, pensioen en dissiplinêre maatreëls grootliks op eensydige en arbitrêre wyse deur boere bepaal. Best (1991:22) doen aan die hand dat: "In die belang van regverdige arbeidsbestuurpraktyke en verbeterde arbeidsverhoudinge vanweë diensvoorwaardes waarop aan die begin van die werkverhouding ooreengekom word, behoort meer boere 'n deeglike bespreking van en ooreenkoms oor werkomstandighede in die toekoms te oorweeg."

Die implementering van dienskontrakte beteken nie dat die tradisionele vertrouensverhouding wat tussen boere en plaaswerkers bestaan, geskaad sal word nie. Trollip & Gon (1992:8) is van mening dat die dienskontrak juis die individuele aard van die diensverhouding definieer en beklemtoon. Die dienskontrak vorm die "basis" van 'n diensverhouding wat nie 'n *amorphous archetype*-verhouding tussen 'n werkgewer en 'n werknemer is nie, maar 'n kontrak en 'n verhouding tussen twee individue met spesifieke behoeftes, belange en aspirasies. Waar landbou-arbeidsverhoudinge in die toekoms waarskynlik toenemend die aard van industriële verhoudinge gaan aanneem en in 'n groter mate deur formele arbeidsverhoudingestrukture en voorskrifte gereguleer gaan word, kan dienskontrakte veel doen om die individuele aard van landbou-arbeidsverhoudinge

behoue te laat bly. 'n Boerdery het, moontlik meer as enige ander soort onderneming, buigsame mannekragbehoefte en verg dit in sekere tye van die jaar groter mannekrag en vereis dikwels dat werkers diverse funksies moet verrig. Op 'n plaas is daar ook dikwels take wat voortgaan op dae en tye wanneer baie ander sektore tot stilstand kom. In die beplanning en opstelling van dienskontrakte moet hierdie behoeftes verreken word. Deur deeglike bespreking van die dienskontrak en die eise wat die werk stel, kan boere verseker dat ten alle tye in die mannekragbehoefte van die boerdery voorsien word. Tegelykertyd dien sodanige dienskontrakte om plaaswerkers teen onbillike arbeidspraktyke te beskerm.

4.3 Vergoeding

4.3.1 'n Minimumloonstelsel in die landbousektor?

In November 1992 het die regering en Cosatu tot 'n vergelyk gekom oor die uitbreiding van, onder andere, die Loonwet (nr 5 van 1957) na plaaswerkers¹. Die SALU is egter sterk teen so 'n stap gekant en onderhandelinge oor dié kwessie is nog geensins afgehandel nie. Die ontwikkelinge dui egter daarop dat arbitrêre loonpraktyke in die landbousektor waarskynlik tot die verlede behoort en dat een of ander vorm van regulering van plaaswerkervergoeding op die horison wink. Die instelling van die Wysigingswet op Basiese Diensvoorwaardes, wat 'n aantal voorskrifte ten opsigte van plaaswerkervergoeding neerlê, is 'n stap in hierdie rigting. Die kwessie van 'n minimumloonstelsel vir die landbou is uiters kompleks en kontroversieel² en word hier volstaan met

1. Kyk paragraaf 2.9.
2. In paragraaf 3.6.2.1 is die kwessie van stakings en die moontlike effek wat dit op die landbou en op plaaswerkers mag hê, bespreek. Baie van die aspekte wat daar te berde gebring is, is ook ter sake by 'n beredenering van die wenslikheid, al dan nie, van 'n minimumloonstelsel vir die landbou.

enkele motiverings vir die behoud van die *status quo* asook motiverings vir die implementering van die Loonwet in die landbou, soos weerspieël in 'n werkdokument van die NMK: *The expediency of making the Labour Relations Act and the Wage Act applicable to farm workers in South Africa* (1991:40-43)^{1,2,3}.

Motiverings vir die behoud van die *status quo*:

- * Die instelling van 'n minimumloon in die landbou en periodieke verhoging daarvan sal opwaartse druk plaas op die inflasiekoers en 'n negatiewe effek hê op die Suid-Afrikaanse ekonomie.
- * Diversiteit in die winsgewendheid van boerdery in Suid-Afrika en die hoë insolvensie onder boere, tesame met wisselende klimaat- en grondtoestande, maak 'n minimumloonstelsel onvanpas.
- * Plaaswerkers, anders as werkers in ander bedryfsektore, voer verskillende werktake uit wat verskillende vlakke van vaardigheid behels. Die vraag ontstaan dus nou op watter basis, 'n minimumloon bepaal moet word.
- * Die moontlikheid bestaan dat 'n minimumloon die werklike of die maksimumloon kan word. Dit kan gebeur dat boere wat reeds meer as die minimumloon betaal kan besluit om minder te betaal. Minimumlone kan in werklikheid dus die effek hê om hoër lone teen te werk.
- * Insluiting van plaaswerkers onder die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Wet op Arbeidsverhoudinge sal

-
1. Aangesien instansies soos die regering, georganiseerde arbeid en georganiseerde landbou in dié dokument insae gehad het, weerspieël dit 'n wye spektrum van opinies.
 2. Nie alle motiverings word aangedui nie en wel in verkorte vorm.
 3. In paragraaf 5.3.2.4 word verslag gedoen oor die houdings van boere in die Bloemfontein-omgewing ten opsigte van die instelling van 'n minimumloon in die landbousektor.

aan betrokke partye die nodige meganismes verleen om oor lone te onderhandel, en staatsintervensie en voorskrifte onnodig maak.

- * Die vraag na en aanbod van arbeid in die landbousektor kan in so 'n mate deur die implementering van 'n minimumloonstelsel versteur word, dat dit werkloosheid in Suid-Afrika kan laat eskaleer. Boere kan, indien arbeid as 'n kostefaktor te duur word, oorgaan tot alternatiewe soos meganisering.
- * Dit is feitlik onmoontlik vir die Loonwet om *in natura* betaling te reguleer, veral in die landbou waar die omvang en aard van *in natura* vergoeding grootliks wissel.
- * Die implementering van 'n minimumloon mag beteken dat boere nie-kontantvergoeding soos gratis vervoer, behuising en weidingsregte sal opskort, wat uiteraard 'n nadelige uitwerking op plaaswerkers se welvaart en arbeidsverhoudinge op plase kan hê.

Motiverings vir die implementering van die Loonwet

- * Plaaswerkers word tans met betrekking tot hulle vergoeding in mindere of meerdere mate onregverdig deur hul werkgewers behandel. Hierdie situasie word vererger deur die ooraanbod van ongeskoolde werkers op die arbeidsmark.
- * Slegs 'n geringe negatiewe effek op die ekonomie kan weens die implementering van die Loonwet verwag word, en die effek sal grootliks beperk word tot die eerste jaar van implementering. Sodanige effek is geregverdig as die lae lone wat plaaswerkers in sommige streke betaal word, in ag geneem word.
- * Met betrekking tot werkloosheid word erken dat 'n té hoë minimumloon werkloosheid kan laat toeneem en word hiervoor aan die hand gedoen dat 'n Loonraad kan toesien dat lone aan die lae kant van die skaal verhoog

word, terwyl té hoë minimumlone nie voorgeskryf word nie.

- * Die Loonraad kan ook voorsiening maak vir onafhanklike bepaling en regulering van *in natura* betaling.
- * Kollektiewe bedinging om lone te reguleer en plaaswerkers teen uitbuiting te beskerm is 'n onbevredigende opsie, omdat dit onwaarskynlik is dat die meerderheid plaaswerkers in vakbonde sal organiseer.
- * Streek- en subsektorale verskille in die landbousektor behoort nie in die weg te staan van die implementering van die Loonwet nie, aangesien ander sektore, wat reeds onder die Loonwet staan, ook sodanige verskille toon.
- * Die Loonraad behoort alle faktore wat relevant is tot die bepaling van minimumlone in berekening te bring. Een daarvan is die moontlike effek van klimaatstoestande op die "vermoë om te betaal".

Teen die agtergrond van die voorafgaande word van die standpunt uitgegaan dat enige toekomstige arbeidstelsel die eiesoortigheid, kompleksiteit en diversiteit van vergoeding in die landbou sal moet verreken. Vir doeleindes hiervan word die unieke vergoedingstelsel in die landbou beskryf en die vernaamste kenmerke daarvan uitgelig. Insgelyks word gepoog om die belangrikste komponente van plaaswerkervergoeding te identifiseer en as sodanig word daar gewerk in die rigting van 'n meetinstrument om die relatiewe waarde van plaaswerkersvergoeding te kan bepaal. Indien beskikbaar, word empiriese gegewens, soos deur bestaande navorsing en statistiek uitgewys, aan die onderskeie komponente van plaaswerkervergoeding gekoppel en probeer om die monetêre waarde daarvan toe te lig. Daar word egter nie aanspraak gemaak op 'n volledige sistematiesing van die tersaaklike gegewens nie want verskillende instansies en navorsers maak van uiteenlopende metingsmetodes gebruik, en 'n groot deel van die beskikbare

gegewens is verouderd. Hieroor merk Antrobus (1984:43) op dat: "Any attempt... at a comprehensive picture, either of labour costs as a proportion of total farm expenditure, or of total remuneration to farm employees, is frustrated by uncomplete data." Dit is duidelik dat daar met betrekking tot 'n omvattende en gestandaardiseerde meetinstrument vir die bepaling van die aard en waarde van plaaswerkersvergoeding 'n groot leemte bestaan.

4.3.2 Differensiasie in plaaswerkersvergoeding

Wat vergoeding betref is twee veranderlikes, naamlik inset en uitset, belangrik. Inset verwys na die bydrae wat die werknemer lewer ter bereiking van die onderneming se doelwitte, terwyl uitset verwys na die beloning daarvoor (Gerber 1992:475). Na regte behoort daar 'n direkte verband te bestaan tussen inset en uitset. As insette en uitsette in 'n wanverhouding tot mekaar staan, of as die werknemer minder of meer ontvang as wat hy verdien, is arbeidsprobleme die waarskynlike gevolg.

In die meeste gevalle is arbeidsgeskille die gevolg van werkers se ontevredenheid met lone. Tussen 1987 en 1990 het sewe en 'n half miljoen mandae in Suid-Afrika verlore gegaan weens loonstakinge (Andrew Levy & Associates 1990:23). Van die 10 grootste stakinge in 1990 (gemeet aan die aantal mandae wat weens die staking verlore gegaan het) is 7 deur loongeskille gekataliseer (Andrew Levy & Associates 1990:17). Hiervolgens is dit duidelik dat vergoeding 'n bepalende faktor in stabiele arbeidsverhoudinge is.

Volgens Barker & Backer (1992:130) word lone in 'n markeconomie gewoonlik op een of meer van die volgende wyses bepaal:

* individuele ooreenkoms tussen werkgewer en werknemer;

- * kollektiewe bedinging;
- * betrokkenheid en invloed van die regering; en/of
- * verskeie vorme van werkersdeelname.

Plaaswerkervergoeding word waarskynlik grootliks deur individuele ooreenkoms tussen boer en plaaswerker bepaal. Hoewel plaaswerkers tans nie onder die Loonwet ressorteer nie en geen minimumloon vir die landbousektor voorgeskryf word nie, bepaal die gemenereg dat die werkgewer by die aanvang van die werker se dienstermyn moet bepaal wat die werker se salaris sal wees, en dan ook verplig is om die ooreengekome bedrag te betaal (Gildenhuis & Van der Walt 1989:26).

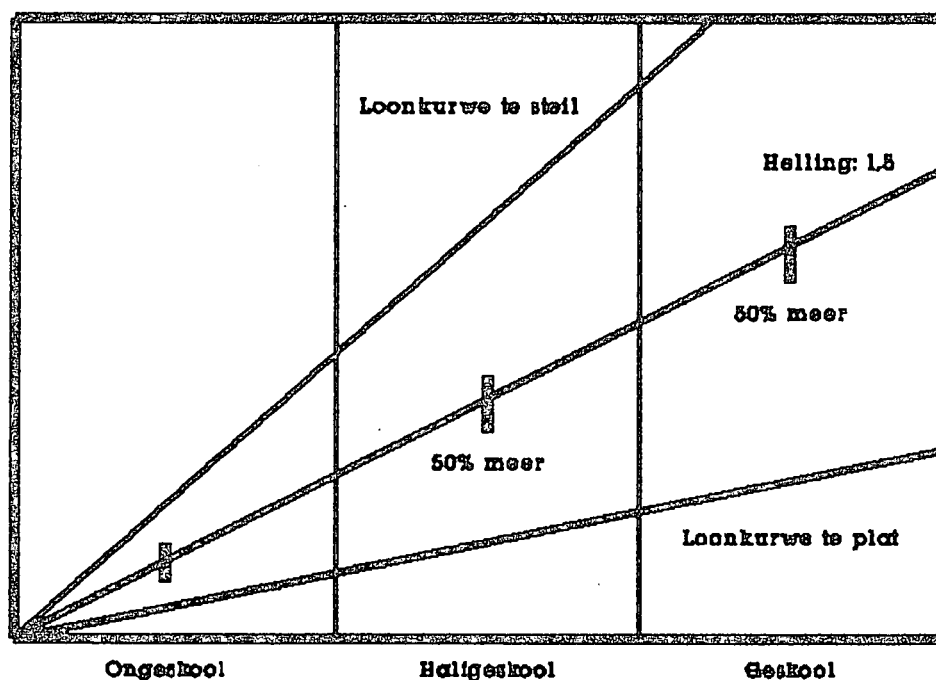
Cloete bevind 1972 dat daar 'n relatiewe afwesigheid van "verwerwingskriteria" by die bepaling van plaaswerkerlone bestaan. Faktore soos vaardigheid, opleiding, ondervinding en werkprestasie het op daardie stadium klaarblyklik slegs 'n geringe rol gespeel in die vasstelling en aanpassing van plaaswerkerlone (Cloete 1972:191). Meer onlangse navorsing (Antrobus 1984:100, Gildenhuis & Van der Walt 1989:30 en Smit & Herbst 1983:16) dui egter daarop dat daar toenemend beweeg word in die rigting van meer gedifferensieerde vergoedingstelsels in die landbou, waar kriteria soos vaardigheid, dienstydpers, ouderdom, geskooldheid en opleiding wel 'n rol speel in die bepaling van die lone van verskillende kategorieë van plaaswerkers¹.

In dié verband het Nel (s.a.:36), mannekragontwikkelingsbestuurder van die SALU, 'n posevalueringstelsel wat oor 'n ingeboude loonstruktuur beskik, as riglyn neergelê. Volgens die sogenaamde Patersonplan, word poste ingedeel in 6

1. In tabel 5.12 word die kriteria aangedui wat boere in die Bloemfontein-omgewing aanwend in die bepaling van plaaswerkers se kontantlone.

"besluitnemingsbande"¹, naamlik dié van besluite geneem deur ongeskooldes, halfgeskooldes, geskooldes, middelbestuur, senior bestuur en topbestuur. Alle poste in 'n boerdery kan dan gegradeer word in terme van 'n enkele gemeenskaplike faktor, te wete die vlak van besluitneming wat in die werk voorkom. Sodoende word die werk en salaris van 'n plaasbestuurder op dieselfde wyse gegradeer as dié van 'n toesighouer of arbeider.

FIGUUR 4.1
DIE PATERSONPLAN VIR DIE BEPALING VAN PLAASWERKERVERGOEDING



Bron: Nel (s.a.:37) (aangepas)

Wat ongeskoolde en halfgeskoolde werkers betref is die helling van die ideale loonkurwe in die landbou volgens Nel (s.a.:37) ongeveer 1,5. Die ideale loonkurwe moet tussen geskoolde en topbestuurvlakke afplat na 'n helling van ongeveer 1,3. Volgens die model behoort 'n halfgeskoolde trekkerbestuurder ongeveer 50% meer as 'n ongeskoolde

1. Besluitnemingsvlakke sou waarskynlik 'n beter woordkeuse wees.

arbeider te ontvang en 'n geskoolde toesighouer, op sy beurt, ongeveer 50% meer as 'n halfgeskoolde trekkerbestuurder. Nel (s.a.:36-37) is van mening dat as die loonkurwe te plat is, werkers mag voel dat bevordering - dit wil sê groter verantwoordelikheid - nie die geringe styging in vergoeding werd is nie. Styg die loonkurwe egter te skerp, mag laervlakwerkers voel dat hoërvlakwerkers te veel meer as hulle ontvang.

4.3.3 Totale vergoeding

Plaaswerkervergoeding moet gesien word teen die agtergrond van die feit dat plaaswerkers en hulle gesinne meesal as afhanklikes op boere se plase woon. Hierdie situasie bring mee dat ander aspekte van vergoeding as dié in die nie-landbousektor na vore tree. Plaaswerkervergoeding omvat kontant- én nie-kontantkomponente. Kontantvergoeding verwys na uurlikse, daaglikse, weeklikse of maandelikse lone en bykomende geldelike kompensasies, soos oes- en kersfeesbonusse. Nie-kontantvergoeding behels 'n wye reeks van betalingsvorme waaronder *in natura* betaling, asook byvoordele en "regte" wat plaaswerkers ontvang. Die noodsaaklikheid om die totale samestelling van plaaswerkervergoeding in berekening te bring kan nie oorbeklemtoon word nie.

Vergoedingspraktyke in die landbousektor verskil dus wesenlik van dié in die nie-landbousektor. Die belangrikste verskil is geleë in die geïnstitusioneeliseerde patroon van gedeeltelike *in natura* vergoeding in die landbousektor. Volgens amptelike statistiek blyk dit egter dat, selfs al word die nie-kontantkomponent van plaaswerkervergoeding in berekening gebring, die gemiddelde verdienste van werkers in die landbousektor beduidend laer is as die verdienste van diegene in nie-landbousektore soos die mynbou en fabriekwese.

Die Sentrale Statistiekdiens (SSD) onderneem jaarliks opnames om die waarde van vergoeding in die landbousektor te bepaal. Benewens kontantvergoeding word die waarde van *in natura* vergoeding, die huurwaarde van gratis behuising en die huurwaarde van gratis grondbenutting ook bepaal. Barker & Backer (1992:152) wys egter op twee beperkings van die werkwyse wat deur die SSD gevolg word. Die eerste beperking kom waarskynlik in alle bepalinge van plaaswerkersvergoeding voor, naamlik dat 'n aansienlike deel van die vergoeding van plaaswerkers sodanig is dat dit nie in geldwaarde gemeet kan word nie, en dus uitgesluit is. Die tweede beperking is dat die monetêre waarde van *in natura* betaling in SSD syfers, die werkgewer se waardering daarvan is, wat aansienlik mag verskil van die werknemer se waardering daarvan. Maree (1977:131) en Kooy (1977:106) beklemtoon dat dit beide die koste van arbeid vir die boer én die plaaswerker se waardering van sy inkomste, in ag geneem behoort te word. Die praktiese probleme wat ondervind word in sodanige omvattende evaluering en waardering van nie-kontantvergoeding, is egter 'n inhiberende faktor, veral in grootskaalse opnames, soos dié wat deur die SSD onderneem word.

Desnieteenstaande toon die landbou-opname van die SSD dat die gemiddelde maandelikse inkomste van gereelde plaaswerkers in 1990 R253-17 was. Dié bedrag sluit kontantvergoeding en gemelde vorme van nie-kontantvergoeding in. Die bedrag reflekteer egter nie net die inkomste van *bona fide* plaaswerkers nie, maar ook dié van ander kategorieë van werkers wat op plase werkzaam is, soos huis- en tuinwerkers, plaasvoormanne en plaasbestuurders. In die lig hiervan kan die gemiddelde maandelikse inkomste van plaaswerkers breedweg met die van werkers in ander sektore vergelyk word.

Barker & Backer (1992:151) dui aan dat die gemiddelde maandelikse inkomste van werkers in die mynbedryf en die fabriekwese, in 1990 onderskeidelik R1248-00 en R1657-00 beloop het. Die gemiddelde inkomste in hierdie sektore is dus onderskeidelik 5 en 6,5 keer hoër as dié in die landbou en ooglopend is daar 'n reuse agterstand wat vergoeding betref in hierdie sektor. Daar moet egter in ag geneem word dat hierdie vergelyking nie onderskei tussen werkers in verskillende opleiding- en geskooldeheidsvlakke nie en daar waarskynlik proporsioneel meer geskoolde en opgeleide werkers in die myn- en fabriekwese as in die landbousektor is.

TABEL 4.1
DIE GEMIDDELDE MAANDELIKSE VERGOEDING (KONTANT EN NIE-KONTANT*) VAN GEREELDE* PLAASWERKERS (1990)

	Gemiddeld	Swartes	Kleurlin- ge	Blankes	Asiërs
Kaapland	R303-11	R223-80	R273-06	R1820-95	R833-87
Natal	R241-91	R199-17	R898-86	R2148-79	R858-59
Transvaal	R227-68	R188-64	R264-97	R2235-86	R3705-88
OVS	R232-01	R193-87	R194-07	R2292-53	-----
RSA	R253-17	R196-60	R272-96	R2060-33	R888-61
Bloemfontein	R238-77	R204-26	R264-97	R2730-16	R888-61

Bron: Bereken uit landbou-opname (SSD 1992:21, 23 en 27)

- Kyk paragraaf 4.3.5 vir 'n uiteensetting van die nie-kontantkomponente wat in die landbou-opname van die SSD verreken is.
- * "Gereelde" plaaswerkers sluit plaasbestuurders en -voormanne, werkers wat gewoonlik plaaswerk verrig en huis- en tuinwerkers wat op plase werksaam is, in. Los- en seisoenwerkers se vergoeding word egter nie in die tabel gereflekteer nie.

Die bedrag van R253-17, soos aangedui in tabel 4.1 reflekteer die gemiddelde maandelikse inkomste van

plaaswerkers uit al vier hoofbevolkingsgroepe. Die gegewens dui ook daarop dat die inkomste van kleurling, Asiër en blanke werkers substansieel hoër is as dié van swart plaaswerkers, terwyl die gemiddelde blanke werker (meesal plaasvoormanne en plaasbestuurders) in die Oranje-Vrystaat, 12 keer meer verdien as die gemiddelde swart plaaswerker in dieselfde provinsie. Bykans 80% van die plaaswerkers in Suid-Afrika is swartes, maar verteenwoordig swartes in die Transvaal en Oranje-Vrystaat onderskeidelik 98% en 96% van die landbou-arbeidsmag (SSD 1992:23). Hierdie werkers verdien gemiddeld R188-64 en R193-87 per maand - heelwat laer as die landwyse gemiddeld van R253-17¹.

Besteding op plaaswerkerlone, kontant en nie-kontant, het baie toegeneem oor die afgelope paar dekades. Antrobus (1988:44) wys daarop dat besteding op plaaswerkerlone in die periode 1957-1976 van R116 miljoen tot R421 miljoen, of met 263%, toegeneem het. Besteding op die vergoeding van gereelde plaaswerkers het in 1990 ongeveer R2,2 miljard beloop en besteding op die vergoeding van los- en seisoenwerkers 'n verdere R281 miljoen (SSD 1992:23,26). Dié styging in besteding het geskied ondanks die feit dat die grootte van die arbeidsmag in die landbousektor in die periode 1971 tot 1987 van 1,6 miljoen tot 1,3 miljoen afgeneem het. In die periode 1975 tot 1990 het plaaswerkervergoeding jaarliks met gemiddeld 15,5% toegeneem, teenoor 'n gemiddelde inflasiekoers in dié periode van 13,8% (Barker & Backer 1992:152). Hieruit word afgelei dat die besteembare inkomste van plaaswerkers het toegeneem het².

1. Die totale maandelikse waarde van plaaswerkervergoeding in die Bloemfontein-omgewing in 1992 word op R386-18 gestel. Kyk tabel 5.20. Let daarop dat slegs die vergoeding van swart en kleurling plaaswerkers by die bedrag inbegrepe is en dat huiswerkers nie by die ondersoek betrek is nie.
2. In tabel 5.10 word die toename in die kontantlone van plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing vir die periode 1990-1992 aangedui.

Wat die kontant- en nie-kontantkomponente van plaaswerkersvergoeding betref word enersyds gepoog om aan die hand van die landbou-opname (SSD 1992) perspektief te kry ten opsigte van die waarde van die verskillende komponente van vergoeding in die breër landbougemeenskap. Andersyds word ook gepoog om meer gedetailleerde en illustratiewe inligting aan die hand van "mikrostudies" te verskaf, terwyl steeds in gedagte gehou moet word dat akkurate en komprehensiewe inligting nie geredelik beskikbaar is nie. Gegewens, waar dit wel te berde kom, is dikwels vaag, verouderd en die resultaat van die uiteenlopende metingstegnieke wat deur verskillende navorsers gebruik is. 'n Verdere probleem is die beperkte veralgemeenbaarheid van navorsingsbevindinge, wat dikwels slegs op 'n bepaalde subpopulasie van die landbougemeenskap betrekking het, en uiteraard ook tydsgebonde is. Die hieropvolgende bespreking van vergoedingspraktyke moet dus gesien word as 'n beskrywing van 'n kruisseksie van gevalle waarvoor navorsingsbevindinge beskikbaar is.

4.3.4 Kontantvergoeding

Die kontantkomponent van plaaswerkersvergoeding verwys na die uurlikse, daaglikse, weeklikse of maandelikse lone of salarisse, asook die verskeie vorme van bonusse en betalingsvoortspruitend uit aansporingskemas, wat plaaswerkers ontvang. In hierdie paragraaf word inligting verskaf oor die kontantvergoeding van plaaswerkers en word enkele waarnemings oor bonusse en aansporingskemas, asook die behoefte om betaalstrokie in loonpraktyke te inkorporeer, aangeteken.

Die betaling van kontantvergoeding aan plaaswerkers is 'n relatiewe resente verskynsel want in 'n historiese oorsig van die ontwikkeling van die loonstelsel in die Suid-

aanvanklik hoofsaaklik *in natura* betaling ontvang het (Cloete 1972:192). Ook 'n resente navorsingsprojek, van Best (1991:24) toon dat 'n derde van die plaaswerkers in omgewing X steeds geen kontantloon ontvang nie.

Volgens die gegewens in tabel 4.2 blyk dit egter dat swart plaaswerkers in Suid-Afrika oor die algemeen tans ongeveer 70% van hulle betaling in kontant ontvang. Swart plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat ontvang proporsioneel 'n kleiner gedeelte (52%) van hulle vergoeding in kontant, as swart plaaswerkers in enige ander provinsie. Kleurling plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat ontvang selfs 'n nog kleiner proporsie van hulle vergoeding in kontant, naamlik 50%. Hierteenoor blyk dit uit tabel 4.2 dat nie-kontantvergoeding in die Bloemfontein-omgewing 'n buitengewoon groot deel van plaaswerkers se totale vergoedingspakkette behels, naamlik 79% in die geval van swart en 64% in die geval van kleurling plaaswerkers¹.

1. Dié verhouding, wat volgens inligting uit die verslag oor die landbou-opname van die SSD (1992:23,29) bereken is, verskil egter beduidend van die verhouding wat in tabel 5.20 aangedui word, naamlik 51,2% (die gedeelte wat kontantvergoeding verteenwoordig) en 48,8% (die gedeelte wat nie-kontantvergoeding verteenwoordig). Laasgenoemde verhouding is die bevinding van die ondersoek wat in 1993 deur die navorser in die Bloemfontein-omgewing uitgevoer is en waarby swart en kleurling plaaswerkers betrek is.

TABEL 4.2
PERSENTASIEVERHOUDING TUSSEN KONTANT- EN NIE-
KONTANTKOMPONENTE¹ VAN PLAASWERKERVERGOEDING (1990)

	Swartes		Kleurlinge		Blankes		Asiërs	
	Kon- tant	Nie- kon- tant	Kon- tant	Nie- kon- tant	Kon- tant	Nie- kon- tant	Kon- tant	Nie- kon- tant
Kaapland	66	34	77	23	91	9	85	15
Natal	71	29	81	19	92	8	86	14
Transvaal	72	28	72	28	91	9	86	14
OVS	52	48	50	50	90	10	---	---
RSA	70	30	76	34	91	9	86	14
Bloemfon- tein	21	79	36	64	---	---	---	---

Bron: Bereken uit landbou-opname (SSD 1992:21,23,27,29)

* Kyk paragraaf 4.3.5 vir 'n uiteensetting van die nie-kontantkomponente wat in die landbou-opname van die SSD verreken is.

Uit tabel 4.3 blyk dit dat die gemiddelde maandelikse kontantvergoeding (die waarde van kontantbonusse ingereken) van plaaswerkers (ongeg hul bevolkingsgroep), in 1990, R189-57 beloop het, teenoor swart plaaswerkers wat toe 'n gemiddelde maandelikse kontantloon van R136-72 verdien het. Swart plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat het 'n laer gemiddelde maandelikse kontantinkomste (R121-14) as swart plaaswerkers in enige ander provinsie verdien terwyl swart plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing selfs 'n laer kontantloon van R109-48¹ per maand ontvang het. Van alle

1. Die maandelikse waarde van kontantvergoeding vir plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing in 1990 word in tabel 5.10 aangedui as R106-38. Kontantbonusse is egter nie by die bedrag inbegrepe nie. Die totale waarde van maandelikse kontantvergoeding (kontantbonusse ingereken) van swart en kleurling plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing in 1992 word in tabel 5.11 aangedui as R197-78.

plaaswerkers het kleurlinge in die Oranje-Vrystaat die laagste kontantloon van R97-01 per maand verdien.

TABEL 4.3
DIE WAARDE VAN MAANDELIKSE KONTANTLOON, SALARISSE EN KONTANTBONUSSE VAN GEREELDE PLAASWERKERS (1990)

	Gemiddeld	Swartes	Kleurlinge	Blankes	Asiërs
Kaapland	R232-45	R148-68	R209-53	R1653-60	R712-37
Natal	R182-43	R142-12	R730-90	R1985-11	R739-65
Transvaal	R172-18	R136-18	R189-89	R2027-38	R3176-47
OVS	R155-28	R121-14	R97-01	R2058-39	-----
RSA	R189-57	R136-72	R208-79	R1873-09	R764-65
Bloemfontein	R138-76	R109-48	R134-23	R2357-14	-----

Bron: Bereken uit landbou-opname (SSD 1992:21, 23, 27, 29)

Word na die reële kontantinkomste van plaaswerkers gekyk, mag dit selfs laer wees as die bedrae wat in tabel 4.3 aangedui word, veral as in ag geneem word dat aftrekkings dikwels van plaaswerkers se kontantlone verhaal word. Best (1991:29-30) se ondersoek na die aftrekkings wat van plaaswerkers se salarisse in omgewing X gemaak word, dui daarop dat in 'n driekwart van die gevalle, aftrekkings gemaak word vir voordele soos pensioen, mediese skemas en behuising. In bykans 90% van die gevalle is aftrekkings gemaak synde terugbetaling van krediet wat deur boere aan plaaswerkers toegestaan is.

In tabel 4.4 word vergelykende data oor plaaswerkers se kontantvergoeding oor die periode 1965-1988 in 'n aantal omgewings/distrikte aangebied. Hoewel hierdie data weens verskeie beperkings, soos nie-uniforme definiëring van die begrip plaaswerker en uiteenlopende metingsmetodes slegs sigwaarde het, gee dit nietemin 'n indruk van die relatiewe

verandering wat kontantvergoeding oor tyd toon asook streekverskille wat in kontantvergoedingspraktyke voorkom. Ten einde vergoedingspraktyke in omgewings/distrikte te kan vergelyk is die randwaardes van kontantvergoeding in 'n bepaalde jaar telkens na 1992 "geprojekteer". Hierdie projeksies is gebaseer op die relatief simplistiese aanname dat loonverhogings van 15,5% in alle gevalle en elke jaar toegestaan is. Dié persentasie word deur die SSD aangedui as die gemiddelde jaarlikse verhoging in plaaswerkervergoeding (kontant- en *in natura* vergoeding) vir die periode 1975-1985 (Barker & Backer 1992:152). Verskeie faktore kon egter die reële kontantloonverhoging in bepaalde omgewings/distrikte beïnvloed en om hierdie rede het die "projeksies" slegs nominale waarde en is dit nie streng vergelykbaar nie.

TABEL 4.4

'N KRUISSEKSIE VAN MAANDELIKSE KONTANTVERGOEDING VAN PLAASWERKERS IN 'N AANTAL OMGEWINGS/DISTRIKTE (1965-1988)

Navorsers(s)	Omgewing/distrik	Jaar	Bedrag*	Projeksie na 1992
Cloete (1972:194)	Howick (Natal)	1965	R10-37*	R507-57
	Midlands (Natal)	1965	R7-89*	R390-59
	Kokstad (Natal)	1965	R4-01*	R196-27
	Wes-Transvaal	1966/67	R4-22	R154-83
	Noord-wes OVS	1966/67	R4-16	R176-29
	Transvaalse Hoëveld	1966/67	R7-26	R266-37
	Swartland	1966/67	R12-70	R485-97
	Rûens	1966/67	R19-64	R720-59
Groenewald (1972:167-168)	Wes-Kaapland	1972	R22-70*	R405-20
Kooy (1977:105)	Beaufort-Wes, Frasersburg, Middelburg, Graaff-Reinet (Karoo)	1975/76	R37-37*	R374-83
Maree (1977:137)	Dealesville (OVS)	1976	R8-00	R80-24

Tabel vervolg...

Navorsers(s)	Omgewing/distrik	Jaar	Bedrag ^a	Projek-sie na 1992
Antrobus (1984:100)	Albany (Oos-Kaap)	1976	R16-28 ^b	R163-29
Smit & Herbst (1983:61)	Letaba (Transvaal)	1983	R89-00 ^c	R325-56
Robertson (1988:69)	Lions River (Natal) Laer-Tugela (Natal) Elliot (Natal)	1984 1984 1984	R72-50 R86-80 R19-40	R229-61 R274-80 R61-44
Gildenhuis & Van der Walt (1989:30)	Sommerreënvalsaai gebied	1988	R90 ^{d,e}	R160-17

- Die bedrae soos hier aangedui reflekteer die gemiddelde maandelikse kontantlone van plaaswerkers in die breë sin van die woord. Geen onderskeid word getref ten opsigte van geslag, ras of ouderdom van plaaswerkers nie. Waar navorsers meer gedetailleerde inligting met betrekking tot die kontantvergoeding van verskillende kategorieë van plaaswerkers bied, is die kontantlone van *bona fide* manlike plaaswerkers in die tabel aangedui, terwyl inligting oor ander plaaswerkersgroepeeringe se kontantvergoeding in voetnotas opgeneem is.
- * In dié gevalle reflekteer die bedrae soos aangedui nie gemiddelde kontantlone nie, maar eerder mediaankontantlone.
- ° Maandelikse kontantverdienste soos omgerek en uit weeklikse kontantloon op die basis van 4,3 weke per maand.
- ~ Antrobus (1984:100) rapporteer ook die maandelikse kontantverdienste van *kwedins* (seuns of ongetroude jongmense), naamlik R8-71 en dié van voltydse vroulike plaaswerkers, naamlik R9-54.
- ⊖ Smit & Herbst (1983:16) onderskei tussen die kontantlone van die volgende kategorieë van plaaswerkers: Vragmotorbestuurders (R200-00), voormanne (R110-00), operateurs (R119-00), gewone plaasarbeiders (R89-00) (soos in die tabel gereflekteer) en huisbediendes of tuinwerkers (R50-00).
- # Gildenhuis & Van der Walt (1989:30) rapporteer ook die mediaankontantlone van voormanne (R150-00), "spesiale werkers" soos vragmotorbestuurders (R150-00) en los- of seisoenwerkers (R60-00).

Uit tabel 4.4 blyk dat plaaswerkers in Dealesville, Oranje-Vrystaat, in 1977 laer kontantlone verdien het as enige

ander plaaswerkers. Hierdie tendens kom ook in die landbou-opnames van die SSD voor¹.

Hierby vorm bonusse eweneens 'n integrale deel van die kontantvergoeding van plaaswerkers. In streke waar gewasverbouing die hoofboerderyaktiwiteit is, word bonusse dikwels aan plaaswerkers uitbetaal nadat oeste ingesamel is. Ongeveer 'n driekwart van Best (1991:27) se respondente in omgewing X het aangedui dat hulle oesbonusse ontvang. Meer as 'n derde van die respondente het egter aangedui dat aftrekkings van hulle maandelikse salarisse gemaak word vir bonusse wat later in die jaar betaal word. In sodanige gevalle kan "bonusse" eerder gesien word as 'n wyse waarop plaaswerkers gedwing word om 'n deel van hulle kontantsalarisse te spaar. Waar veeboerdery die hoofboerderyaktiwiteit is, word bonusse soms tydens skeer-, lam- of kalftyd betaal, maar meesal geskied hierdie tipe betaling tydens of voor Kersfeestyd. Bonusse bestaan, net soos die maandelikse vergoeding van plaaswerkers uit kontant, nie-kontant of 'n kombinasie van hierdie komponente.

Die betaling van bonusse gaan soms met een of ander vorm van aansporingskema gepaard. In sodanige gevalle is die waarde van bonusse dan gekoppel aan die plaaswerker se prestasie of gedrag. Antrobus (1984:126-131) wys op komplekse aansporing- of bonusskemas wat op sommige plase in die Albany-distrik in die Oos-Kaap, voorkom en lig van die kriteria wat by die bepaling van bonusse in hierdie distrik geld as volg uit:

* trekkerbestuurderbonus: 2c-5c vir elke uur wat bestuur is;

-
1. Die gegewens in tabelle 4.2 en 4.3 toon ook dat plaaswerkers in Natal en die Kaapprovinsie oor die algemeen hoër kontantlone verdien as werkers in ander provinsies.

- * skaapwagterbonus: 1c-10c vir elke lam wat gespeen is;
- * veewagterbonus: R1-00 vir elke kalf wat gespeen is;
- * bonusse vir die doodmaak van roofdiere: byvoorbeeld R5-00 vir die doodmaak van 'n rooikat¹;
- * bonusse vir die afhandeling van projekte: byvoorbeeld 'n bees by die voltooiing van 'n dam; en
- * bonusse vir "goeie" gedrag: R30-00 per jaar (minus R1-00 vir elke insident van wangedrag).

Antrobus (1984:130) kom egter tot die gevolgtrekking dat aansporingskemas bra onsuksesvol is, en sonder twee redes hiervoor uit: "Firstly, that they were too complicated, perhaps even illogical to the worker, or that the scheme was not carefully enough explained. Secondly that the bonus offered was so small as to be insignificant. One would hardly imagine that a bonus of 1c per lamb weaned with a grand total of R2 p.a. would provide sufficient incentive for a shepherd."

In die nie-landbousektor word werkgewers verplig om betaalstrokies te voorsien, waarop die bedrag betaal en aftrekkings wat gemaak word, aangedui word. In die landbousektor bestaan daar egter nog nie so 'n verpligting nie (Best 1991:27). Best het bevind dat slegs 14% van die plaaswerkers in omgewing X betaalstrokies ontvang. Ongeveer 60% van die plaaswerkers wat aangedui het dat daar geen rekord van hulle vergoeding gehou word nie, het hul ten gunste van rekordhouding uitgespreek. Redes hiervoor was onder meer dat rekords as bewyse kon dien in die geval van loongeskille, en dat loonpraktyke op plase also meer in lyn gebring kan word met loonpraktyke in nywerhede (Best 1991:29). Volgens Best kan arbeidsverhoudinge op plase verbeter word as werkers persoonlike loonstrokies ontvang.

1. In tabel 5.11 en tabel 5.18 word onderskeidelik die kontant- en die nie-kontantbonusse wat aan plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing betaal word, aangedui.

So 'n praktyk behoort die negatiewe persepsie wat by sommige plaaswerkers bestaan, dat daar in hulle afwesigheid met salarisrekords gepeuter word, te elimineer. Best beveel aan dat salarisstrokies in duplikaat uitgemaak word, dat die boer een daarvan hou en die ander aan die plaaswerker gegee word. Betaalstrokies is nie alleen vir breër rekordhouding nuttig nie, maar kan ewe goed gebruik word om plaaswerkers bewus te maak van die volle omvang en totale waarde van hul vergoeding. Volgens Nel (s.a.:42) vergelyk plaaswerkers oor die algemeen slegs die kontantdeel van hulle vergoeding met die vergoeding van werkers in ander sektore. Daarom beveel hierdie skrywer aan dat die randwaarde van elke byvoordeel en vergoeding *in natura* bepaal en op 'n plaaswerker se betaalstrokie aangetoon word.

4.3.5 Nie-kontantvergoeding

Hoewel kontant mettertyd die hoofkomponent van plaaswerkervergoeding geword het, moet die belangrikheid van nie-kontantvergoeding nie onderskat word nie, want die meeste boere vul die kontantlone van hulle plaaswerkers met een of ander vorm van nie-kontantbetaling aan. Gildenhuys & Van der Walt (1989:26) het in die verband bevind dat 99% van die boere in die somerreënvalsaai gebied die kontantvergoeding van hulle werkers deur middel van *in natura* vergoeding uitbrei. Op grond hiervan is dit duidelik dat die landbou inderdaad deur 'n geïnstitusioneeliseerde patroon van gedeeltelike nie-kontantvergoeding gekenmerk word. Volgens Roberts (1959:19) het 'n boer by geleentheid die volgende opmerking teenoor 'n onderhoudvoerder gemaak: "If you are going to limit your questions to cash wages paid, I will not answer them, but if you include in your concept of wages what I pay in kind, I have nothing to hide."

In sommige gevalle figureer nie-kontantvergoeding selfs meer prominent as kontantvergoeding. So byvoorbeeld bevind Robertson (1988:72) dat, hoewel plaaswerkers in Natal 'n gemiddelde kontantloon van R59-57 per maand verdien¹, die totale gemiddelde waarde van hul maandelikse vergoeding R196-66 beloop. Dit beteken dat die nie-kontant gedeelte ongeveer 70% van die totale vergoedingspakket wat plaaswerkers in hierdie geval ontvang, uitmaak. Verder is dit volgens tabel 4.2 ook duidelik dat kleurling plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat 50% van hulle vergoeding in nie-kontantvorm verdien. Die landwye gemiddelde verhouding tussen nie-kontant- en kontantvergoeding word egter op 30%-70% gestel. Landbou-arbeidstudies soos dié van Gildenhuis & Van der Walt (1989) en Best (1991) gee nie aandag aan kwantifisering van die waarde van nie-kontantvergoeding nie en wil dit voorkom asof dit baie moeilik is om die volle omvang van plaaswerkers se nie-kontantvergoeding in individuele navorsingsprojekte te verreken. 'n Probleem wat Robertson (1988:33) in dié verband uitlig, is dat die waarde van nie-kontantvergoeding nie konstant bly nie en derhalwe onvoorspelbaar is. Die hoeveelheid en kwaliteit van plaasprodukte wat werkers as rantsoene ontvang, wissel van seisoen tot seisoen en van jaar tot jaar. Met betrekking tot die bepaling van die waarde van *in natura* vergoeding, gratis behuising, gratis grondbenutting en ander vorme van nie-kontantvergoeding, kan ook tereg gevra word of die waardering daarvan uit die werkgewer of die werknemer se oogpunt moet geskied. Kooy (1977:106) wys op drie faktore wat ideaalgesproke in die berekening van die waarde van *in natura* betaling verreken moet word:

* Die koste van *in natura* betaling vir die boer (of in die geval van produkte wat op die plaas geproduseer

1. Kyk tabel 4.4.

word, die prys waarteen die boer daardie produkte kon verkoop).

- * Die prys wat die plaaswerker vir 'n betrokke item moet betaal as hy dit self sou koop.
- * Die prys wat die boer die plaaswerker vra vir 'n item wat aan hom verkoop word (dit wil sê, die besparing wat die plaaswerker aangaan deur produkte direk van sy werkgewer aan te koop).

Soos reeds in paragraaf 4.3.3 vermeld, behoort daar in die bepaling van die waarde van plaaswerkervergoedingspakkette onderskeid getref te word tussen die koste van arbeid vir die boer enersyds en die plaaswerker se waardering van sy inkomste andersyds. Hierdie onderskeid word as 'n reël egter nie in amptelike statistiek verreken nie en moet daarop gelet word dat die monetêre waarde van *in natura* betaling soos in die landbou-opnames van die SSD weergegee, die waardering van boere, en nie plaaswerkers nie, reflekteer.

In tabel 4.5 word die waarde van nie-kontantvergoeding wat swart en kleurling plaaswerkers maandeliks ontvang, vir die onderskeie streke aangebied (SSD 1992). Hiervolgens maak die SSD voorsiening vir drie kategorieë van nie-kontantvergoeding, naamlik *in natura* vergoeding; die huurwaarde van gratis behuising; en die huurwaarde van gratis grondbenutting. Die begrip *in natura* het in dié konteks betrekking op die waarde van rantsoene en ander vergoeding in die vorm van mielies, meel, slagdiere, vleis, vis, melk, wyn, brood, koffie, suiker, tabak, klere, skoene, vervoer, opleiding, medisyne aan plaaswerkers verskaf, asook ander mediese kostes vir hulle aangeaan (SSD 1992:X).

TABEL 4.5
DIE WAARDE VAN MAANDELIKSE NIE-KONTANTVERGOEDING VAN
GEREELDE SWART EN KLEURLING PLAASWERKERS (1990)

	In natura vergoeding		Huurwaarde van gratis behuising		Huurwaarde van gratis grondbenutting		Totale waarde van nie-kontantvergoeding	
	Swartes	Kleurlinge	Swartes	Kleurlinge	Swartes	Kleurlinge	Swartes	Kleurlinge
Kaap	R55-71	R43-42	R16-08	R18-71	R3-32	R1-40	R75-11	R63-53
Natal	R42-50	R68-37	R11-05	R98-71	R3-19	R0-40	R57-04	R168-40
Tvl	R37-25	R53-28	R11-40	R21-45	R3-81	R0-12	R52-46	R78-85
OVS	R51-83	R74-31	R14-55	R18-39	R6-34	R4-37	R72-72	R97-07
RSA	R43-42	R43-90	R12-44	R18-85	R4-02	R1-43	R59-88	R64-18
Bloemfontein	R66-94	R93-31	R21-79	R33-43	R72-96	R41-92	R161-69	R168-66

Bron: Bereken uit landbou-opname (SSD:1992:21, 23, 27, 29 en 32)

Benewens swart plaaswerkers in die Kaap, verdien swart plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat 'n groter bedrag aan nie-kontantvergoeding as swart plaaswerkers in enige ander provinsie, naamlik R72-72 per maand. Kleurling plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat verdien, naas kleurling plaaswerkers in Natal, die grootste bedrag in nie-kontantvergoeding, naamlik R97-07 per maand, teenoor 'n landwye gemiddeld waarvolgens kleurling plaaswerkers gemiddeld R64-18 per maand in die vorm van nie-kontantvergoeding verdien. In vergelyking hiermee, verdien swart en kleurling plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing selfs 'n groter bedrag in die

vorm van nie-kontantvergoeding, naamlik R161-69 en R168-66 onderskeidelik¹.

Op grond van die gegewens in tabel 4.5 is dit duidelik dat *in natura* vergoeding die grootste deel van die nie-kontantvergoeding van beide swart en kleurling plaaswerkers in Suid-Afrika uitmaak, naamlik R43-42 en R43-90 per maand onderskeidelik. Persentasiegewys maak *in natura* vergoeding 72,5% en 68,4% van swart en kleurling plaaswerkers se nie-kontantvergoeding uit², terwyl kleurling plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat meer as driekwart (77%) en swart plaaswerkers hier 71% van hulle nie-kontantvergoeding *in natura* verdien³.

Naas *in natura* vergoeding, blyk die huurwaarde van gratis behuising die volgende belangrikste komponent van nie-kontantvergoeding te wees. In Suid-Afrika behels gratis behuising onderskeidelik 20,8% en 29% van swart en kleurling plaaswerkers se nie-kontantvergoeding⁴, terwyl gratis behuising in die Oranje-Vrystaat onderskeidelik 20% en 19% van swart en kleurling plaaswerkers se nie-kontantvergoeding uitmaak⁵.

1. In tabel 5.19 word die totale gemiddelde waarde van die nie-kontantvergoeding wat plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing in 1992 verdien het, op R188-40 gestel. Kyk paragraaf 5.3.2.2 vir die vorme van nie-kontantvergoeding wat in die berekening van hierdie bedrag verreken is.
2. Persentasiegewys behels *in natura* vergoeding onderskeidelik 22,1% en 16,1% van die waarde van swart en kleurling plaaswerkers se **totale** vergoedingspakkette (kyk tabelle 4.1 en 4.5).
3. Swart plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat verdien 27% van hulle **totale** vergoedingspakket *in natura* (kyk tabelle 4.1 en 4.5).
4. Behuising behels onderskeidelik 6,3% en 7% van die waarde van swart en kleurling plaaswerkers se **totale** vergoedingspakkette (kyk tabelle 4.1 en 4.5).
5. Behuising behels onderskeidelik 7,5% en 9,5% van die waarde van swart en kleurling plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat se **totale** vergoedingspakkette (kyk tabelle 4.1 en 4.5).

Die waarde van gratis grondbenutting maak proporsioneel die kleinste deel van nie-kontantvergoeding van plaaswerkers uit. Die gemiddelde maandelikse waarde van gratis grondbenutting was in 1990 vir swart plaaswerkers landwyd 'n skrale R4-02 en dié vir kleurling plaaswerkers slegs R1-43. In die Oranje-Vrystaat verdien plaaswerkers egter 'n relatief groter proporsie van hulle vergoeding in die vorm van gratis grondbenutting, naamlik R6-34 vir swart en R4-37 vir kleurling plaaswerkers en behels gratis grondbenutting in dié gevalle onderskeidelik 8,7% en 4,5% van die waarde van nie-kontantvergoeding¹.

In die voorafgaande bespreking van plaaswerkers se nie-kontantvergoeding is begrippe soos nie-kontant, *in natura*, *in kind*, rantsoene en byvoordele soms as wissel terme gebruik. Die begrip nie-kontantvergoeding is waarskynlik die mees korrekte begrip om te gebruik wanneer daar na die volle spektrum van goedere, rantsoene, "regte", byvoordele en vorme van bestaansbeleid wat aan plaaswerkers voorsien word, verwys word. Die begrip *in natura* vergoeding het 'n meer beperkte betekenis - *natura* is 'n Latynse woord wat "voortbrengsels van die natuur" beteken (Schoonees *et al* 1961:593). So gesien, verwys die begrip in die konteks van plaaswerkervergoeding na items soos kos en klere, en het dit nie betrekking op vorme van vergoeding soos behuising, weiding- en grondbewerkingsregte, mediese voordele, ensovoorts nie. Die begrip *in kind* verwys weer na "*goods of natural produce*" (Sykes 1983:551). Terwyl die begrippe *in natura* en *in kind* binne 'n spesifieke konteks bepaalde gebruikswaarde het, omvat dit nie die volle omvang van plaaswerkers se nie-kontantvergoeding nie en kan dieselfde

1. Grondbenutting behels onderskeidelik 3,3% en 2,3% van die waarde van swart en kleurling plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat se totale vergoedingspakkette (kyk tabelle 4.1 en 4.5).

met betrekking tot die begrippe rantsoene en byvoordele gesê word. Laasgenoemde begrip sou byvoorbeeld eerder na voordele soos behuising, pensioen of medies verwys as na vorme van nie-kontantvergoeding soos kos- en klererantsoene.

Vervolgens word nie-kontantvergoeding bespreek aan die hand van Antrobus (1984) se indeling: rantsoene, weiding- en bewerkingsregte, behuising en "ander" voordele¹.

4.3.5.1 Rantsoene

Volgens tabel 4.5 blyk dit dat *in natura* vergoeding in 1990 die grootste komponent van die nie-kontantvergoeding van plaaswerkers in Suid-Afrika uitgemaak het. Hoewel die begrip *in natura* in die landbou-opname van 1990 wyer gedefinieer word as voedsel- en klererantsoene, en ook vervoer, opleiding, medisyne en ander mediese kostes insluit, vorm die waarde van voedsel en klererantsoene waarskynlik die grootste komponent van *in natura* vergoeding. Volgens Roberts (1959:33) en Antrobus (1984:37) is daaglikse, weeklikse, maandelikse en jaarlikse voedsel- en klererantsoene, naas kontantlone, die belangrikste komponent van plaaswerkervergoeding. Robertson (1988:63) bevind dan ook dat net 1,2% van die boere in die Lions River-, laer-Tugela- en Elliot-distrikte, nie rantsoene aan hul werkers verskaf nie en rapporteer Ardington (1985:35) dat slegs 10% van die plaaswerkers in Natal, nie rantsoene ontvang nie.

Wat voedselrantsoene betref, wys Robertson (1988:63) daarop dat mieliemeel, melk en vleis van die voedselsoorte is wat oor die algemeen aan plaaswerkers verskaf word². Dieselfde

-
1. Vergoedingspraktyke soos dit in die Bloemfontein-omgewing ten opsigte van hierdie aspekte manifesteer word in paragrawe 5.3.2.2 en 5.3.2.5 bespreek.
 2. Ten opsigte van die vergoeding van plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing is dieselfde bevind. Kyk paragraaf 5.3.2.2.

skrywer dui ook aan dat 96% van die boere in die Lions River-distrik meliemeel aan hulle plaaswerkers verskaf, terwyl 65% melk en 29% vleis verskaf. Die verhouding waarin dié voedseltipes in rantsoenvergoeding verteenwoordig word, sal uiteraard wissel na gelang van die omgewing, boerderyaktiwiteit, seisoen-, klimaat- en boerderytoestande.

Volgens Roberts (1959:37) vorm mielies of meliemeel die basis van plaaswerkers se dieet en ontvang hul oor die algemeen 'n sak meliemeel (80kg) per maand¹. Juis omdat meliemeel aan sekere noodsaaklike proteïene en vitamïene ontbreek, is melk (vanuit 'n gesondheidsoogpunt) 'n uiters belangrike deel van plaaswerkervergoeding. Die meeste plaaswerkers kry dan ook daaglikse rantsoene afgeroomde en/of volroommelk. In 1959 bevind Roberts (1959:37) dat plaaswerkers daaglik gemiddeld 4,3 liter melk ontvang. Die navorsing van Maree (1977:131) dui daarop dat plaaswerkers in die Dealesville-distrik bykans 'n kwart (23%) van die waarde van hulle totale vergoedingspakkette in die vorm van melkrantsoene verdien, en het die waarde van die melk wat plaaswerkers in dié distrik ontvang trouens meer beloop as die kontantkomponent van hul vergoeding².

Die literatuur dui daarop dat die verskaffing van vleis in 'n mindere mate as 'n vergoedingspraktyk geïnstusionaliseer is as byvoorbeeld die verskaffing van melk. Vleis word in baie gevalle eerder sporadies as gereeld aan plaaswerkers voorsien³. Antrobus (1984:37) bevind dat

1. Ses-en-negentig persent van die plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing ontvang 'n meelrantsoen. Kyk tabel 5.14.
2. In die Bloemfontein-omgewing (ongeveer 50 kilometer oos van Dealesville) ontvang plaaswerkers steeds 'n groot deel van hulle vergoeding in die vorm van melk. Kyk tabel 5.14.
3. Tabel 5.14 toon egter dat 58% van die plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing in 1992 'n gereelde vleisrantsoen ontvang het. (Die gemiddelde maandelikse waarde van vleisrantsoene wat in 1992 aan plaaswerkers betaal is, was R18-77.)

min boere in Natal meer as een keer per maand vleis aan hulle plaaswerkers gee, terwyl Groenewald (1972:174) sê dat slegs 5% van die boere in die Stellenbosch-distrik gratis vleis aan hulle plaaswerkers voorsien, maar dat ongeveer 'n kwart (27%) van dié boere wel vleis teen verlaagde pryse aan hulle plaaswerkers beskikbaar stel. Roberts (1959:37) wys weer daarop dat plaaswerkers vleis bekom wanneer boere dit periodiek aan hulle gee; werkers hul eie vee slag of as vee wat as gevolg van droogte of ander natuurlike oorsake gevrek het, aan hulle toegesê word. Op baie plase word vee wat op 'n natuurlike wyse vrek, egter as 'n voorsorgmaatreël teen opsetlike nalatigheid of selfs sabotasie deur plaaswerkers verbrand.

Verskaffing van aangekoopte rantsoene is 'n algemene gebruik in die landbou. Hieronder ressorteer veral mieliemeel, maar ook ander items soos bone, stampielies, broodmeelblom, tee, koffie, suiker en sout en word items soos drank, tabak, vuurhoutjies, seepoeier en paraffien ook soms aan werkers gegee¹.

Wat klerasie betref ontvang plaaswerkers oor die algemeen twee oorpakke en 'n paar skoene/stewels per jaar (Robertson 1988:64). In baie gevalle is oorpakke en veiligheid- of waterskoene noodsaaklik vir die uitvoering van plaaswerk en vorm dus strenggesproke nie deel van die vergoedingspakket nie. Plaaswerkers kry egter soms ook kakiehemde en -broeke, en in die winter jasse, truie en komberse.

Op die oog af mag dit voorkom of boere op 'n paternalistiese wyse optree wanneer hul, gewoonlik sonder om met plaaswerkers daarvoor te konsulteer, besluit dat rantsoene 'n sekere persentasie van die vergoedingspakket vorm. In die

1. In tabel 5.14 word aangedui watter aangekoopte items plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing as deel van hulle rantsoenvergoeding ontvang.

praktyk maak rantsoenvergoeding egter sin want deur in groot maat te koop, kan boere beter pryse beding as plaaswerkers, veral waar die keuse van winkels beperk is. Hierby het plaaswerkers dikwels nie genoegsame vervoer en ook nie stoorplek vir rantsoene nie, en/of gewoon te min kontant om genoegsame voedsel en klere mee te kan koop (Robertson 1988:64). Ten einde paternalisme te vermy, moet plaaswerkers egter self keuses kan uitoefen oor die vorm wat hulle vergoeding aanneem¹.

4.3.5.2 Weiding- en bewerkingsregte

Op baie plase word stukke grond aan plaaswerkers toegesê waarop hul vir eie gebruik gewasse kan verbou en/of vee kan aanhou. In vergelyking met die waarde van *in natura* vergoeding en gratis behuising, behels die waarde van gratis grondbenutting egter 'n klein deel van plaaswerkers se nie-kontantvergoeding².

Waar grond vir bewerkingsdoeleindes toegesê is, gebruik plaaswerkers volgens Antrobus (1984:39) dit meesal om mielies en soms ook ander gewasse soos graan, bone, ertjies en tabak aan te plant³. Dikwels word geharde gewasse soos pampoene tussen rye mielies geplant en help boere in sommige gevalle met ploëery, aanplanting, bemesting en bestryding van onkruid en insekte. Die verwydering van onkruid en die oes van gewasse moet egter gewoonlik in plaaswerkers se eie tyd geskied.

1. Sommige boere in die Bloemfontein-omgewing het aangevoer dat plaaswerkers nie hulle kontantlone verantwoordelik (kan) bestuur nie. Hierdie boere voorsien dat plaaswerkers (en hulle gesinne) honger sal ly as voedselrantsoene vir kontantlone verruil word. Kyk paragraaf 5.3.2.4.
2. Kyk tabel 4.5.
3. In die Bloemfontein-omgewing gebruik plaaswerkers die grond wat vir bewerkingsdoeleindes aan hulle toegesê word, gewoonlik om groente vir eie gebruik te verbou.

'n Ander praktyk is dat die boer 'n aantal rye van 'n bepaalde gewas in sy eie land aan 'n spesifieke plaaswerker vir eie gebruik toesê. Sodoende verhoed boere die verspreiding van plaaswerkers se lande na hulle eie. Hierdie praktyk is veral geskik in gevalle waar plaaswerkers 'n sesdag-week werk en dus nie tyd het om na hul eie lande om te sien nie en verseker ook dat plaaswerkers uit hulle eie toegesegde rye dieselfde opbrengste as die boer lewer (Roberts 1959:42). Plaaswerkers wat hulle eie gewasse verbou, lewer gewoonlik swakker oeste per eenheid van grond as hulle werkgewers (Antrobus 1984:39). Redes hiervoor is onder meer swakker grondvoorbereiding, lae kwaliteit saad of 'n tekort aan saad, swak bemesting en plaagbeheer en premature oes van gewasse.

'n Algemene praktyk in graanproduseringstreke, wat met bewerkingsregte verband hou, is om die gesinslede van permanente plaaswerkers toe te laat om mielies en ander gewasse wat agterbly nadat oesmasjienerie oor 'n stuk land beweeg het, te versamel. Antrobus (1984:39) verwys hierna as *gleaning rights* en staan dit in die praktyk ook bekend as *mielies agter die masjien*.

Boere sê ook soms die weidingsregte op stukke grond aan plaaswerkers toe. Hieroor bevind Best (1991:31) dat 36% van plaaswerkers op plase in omgewing x, weidingsregte vir hulle vee ontvang¹. Die persentasie plaaswerkers wat weidingsregte van boere ontvang is waarskynlik hoër in streke waar veeboerdery die hoofboerderyaktiwiteit is. Praktyke ten opsigte van weidingsregte wissel - soms word 'n

1. Die helfte (50%) van die plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing word toegelaat om vee aan te hou. Dié werkers verdien maandeliks gemiddeld R51-03 in die vorm van kostes wat hul werkgewers ten opsigte van hulle (die plaaswerkers) se aanhouding van vee aangaan. Kyk tabel 5.17.

deel van die plaas opsy gesit vir plaaswerkers se vee en soms wei hierdie vee tussen die van die boer. In laasgenoemde geval het plaaswerkers die voordeel dat hulle vee aan dieselfde bestuur as die van die boer onderwerp word, wat veral 'n groter beskikbaarheid van voer insluit.

Kooy (1977:106) wys daarop dat die meeste boere in die Karoo die aanhouding van vee weens inteling met plaaswerkervee wat gewoonlik die kwaliteit van kuddes verswak, ontmoedig of verbied. Roberts (1959:39) merk eweneens op dat die gebruik waarvolgens plaaswerkers vee op die plaas kan aanhou, dikwels vir boere groot irritasie en koste meebring. Een boer in sy ondersoekgroep het hom soos volg hieroor uitgelaat: "It would not be so bad if they kept the same stock continually on my farm, but the labola system involves constant interchanging of cattle between farms. No sooner have I breed a good strain into their stock, than one of the young men gets married and it all goes off the farm. Then one of the women is married and her father receives a batch of scrub stock, often carrying severe infections and diseases." Desnieteenstaande bevind hierdie skrywer dat die meeste boere verkies om werkers wat vee besit in diens te hê, veral vanweë 'n persepsie dat sulke werkers geneig is om "more thrifty, stable and conscientious" te wees.

4.3.5.3 Behuising

Die aard van die landbou vereis dat werknemers na aan hulle werkplek moet woon. Daarom is plase waar plaaswerkers nie gehuisves word nie, inderdaad 'n rariteit. Meer as 8 uit elke 10 plaaswerkers (84%) in Best (1991:33) se ondersoekgroep in omgewing X, kry behuising (sement- of baksteenhuise) as 'n byvoordeel.

Met staatsbystand kan boere tans 6 arbeiderhuise per jaar oprig. Kleynhans, van die SALU, is egter van mening dat

staatsbystand vir die oprigting van plaaswerkerbehuising nog ver te kort skiet. Hy wys daarop dat hulp met plaaswerkerbehuising slegs sowat 2%-3% van die bedrag wat die staat op nasionale vlak vir behuising beskikbaar stel, beloop, en dit terwyl die landbou 'n heenkome aan meer as 20% van die bevolking moet bied (*Die Transvaler* 1991:23).

Die tipes behuising wat vir plaaswerkers beskikbaar gestel word varieer grootliks van plaas tot plaas en van streek tot streek¹. Kooy (1977:109) rapporteer byvoorbeeld dat plaaswerkers in die Karoo in baksteen-, klip- of sementhuise, met asbes of sinkdakke en beton-, grond- of misvloere woon. Die gemiddelde plaaswerkerhuis het drie kamers, huisves 5,4 mense in die week en 5,7 mense oor naweke. Sommige plaaswerkers word egter in ou plaashuise, met groot kamers, houtvloere, lopende water en binnetoilette gehuisves.

Antrobus (1984) onderskei tussen plaaswerkerhuise wat deur werkgewers opgerig is en huise wat deur plaaswerkers (met meer beperkte bronne) self gebou is. Volgens dié skrywer het huise wat deur boere opgerig word 'n baie hoër kapitaalwaarde as dié wat deur plaaswerkers daargestel word en wys hy ook daarop dat die gemiddelde effektiewe nuttigheidsperiode van huise wat deur plaaswerkers self opgerig word, net ongeveer 10-15 jaar duur.

Om die waarde van behuising as 'n vorm van plaaswerkervergoeding te bepaal is baie moeilik. Faktore wat hierby betrokke is, is die materiaal waarvan die huis gebou is, die kwaliteit van die konstruksie, die grootte van die huis, die beskikbaarheid van water (ook warm water) in en/of buite die huis, die afstand wat die huis van die werkplek geleë is, staatsubsidiëring van die boukoste, depresiasie in

1. Kyk paragraaf 5.2.3.5 vir inligting oor die tipes behuising wat in die Bloemfontein-omgewing aan plaaswerkers voorsien word.

die waarde van die huis, bedrae wat aftrekbaar is van inkomstebelasting, en so meer.

Selfs waar plaaswerkers self hul huise oprig is die implikasie nie dat dit vir boere geen koste inhou nie. Koste kan byvoorbeeld beloop word in die vorm van tyd wat afgegee word vir die bou van huise en materiaal asook gereedskap wat voorsien word. 'n Koste vir boere wat Roberts (1959:45) uitwys is die geleidelike depresiasie van weiveld as gevolg van verhoogde erosie wat plaasvind wanneer werkers gereeld dekgras sny.

In die verlede het die SSD in sy landbou-opnames die waarde van plaaswerkerbehuising beraam as die kapitaal waardevermindering plus die koste van onderhoud aan die huis. In die landbou-opname van 1990 is 'n maandelikse huurbedrag (klaarblyklik arbitrêr) vasgestel as 'n indikator van die waarde van die behuising. Laasgenoemde metode is onderhewig aan vele beperkings, maar bied die voordeel dat dit vinnig bereken en onder meer gebruik kan word vir konseptuele vergelyking met die koste van behuising vir mense in stedelike gebiede. Die gemiddelde maandelikse huurwaarde van gratis behuising vir swart en kleurling plaaswerkers in Suid-Afrika in 1990 is uit die SSD-gegewens bereken as R12-44 en R18-85 onderskeidelik. Die gemiddelde maandelikse huurwaarde van gratis behuising vir swart plaaswerkers in die Oranje-Vrystaat was R14-55, en dié vir kleurling plaaswerkers in dieselfde provinsie R18-39. Uit die SSD-gegewens blyk die waarde van gratis behuising in Suid-Afrika vir swart en kleurling plaaswerkers oor die algemeen heelwat hoër te wees, naamlik R21-79 en R33-43 onderskeidelik¹.

1. Kyk tabel 4.5.

Maree (1977:131) beskou die koste van plaaswerkerbehuising as "...a very low cost by any standard" en skryf in sy studie oor plaasarbeid in die Dealesville-distrik (ongeveer 50 km wes van Bloemfontein) soos volg oor plaaswerkerbehuising in dié distrik: "All four farmers left the construction of a shelter to the labourers themselves, while perhaps providing an old door, window or some corrugated iron sheets to the labourers. The walls are usually built from raw bricks and the floors are smeared with dung" en verder "None of the huts ('stroomse') had electricity, running water or sewerage." Hy kom op grond hiervan tot die gevolgtrekking dat die koste van plaaswerkerbehuising vir die boere in sy ondersoekgroep minimaal was, en waarskynlik nie meer as R3-00 per maand beloop het nie¹. Maree sluit gevolglik die waarde van gratis behuising by berekening van plaaswerkers se nie-kontantvergoeding uit. Kooy (1977) wat weer plaasarbeid in die Karoo bestudeer het, kom tot 'n soortgelyke gevolgtrekking en sluit ook nie die waarde van behuising by die berekening van plaaswerkervergoeding in nie. Dat plaaswerkerbehuising oor die algemeen 'n relatiewe lae monetêre waarde het, kan sekerlik nie betwis word nie - veral nie as die gemiddelde maandelikse huurwaarde van gratis behuising vir swart plaaswerkers in 1990, op R12-44, gestel word nie². As die behuisingstekort in Suid-Afrika, die oorspronklike in (veral swart) stedelike gebiede, en die koste van behuising in hierdie gebiede in berekening gebring word, is plaaswerkers wat gratis behuising ontvang, waarskynlik nog beter daaraan toe as wat die bedrag van R12-44 op die oog af suggereer. Gegewe die probleme rondom behuising in stede, en die geweld in veral swart stedelike gebiede, is gratis behuising op plase 'n faktor wat veel

1. Vir sover plaaswerkerbehuising in die Dealesville- en Bloemfontein-omgewings vergelyk kan word, kan dit gestel word dat daar 'n relatiewe verbetering ingetree het sedert Maree (1977) se studie. Kyk paragraaf 5.3.2.5.
2. Kyk tabel 4.5.

doen om die diskrepansie tussen plaas- en dorp/stadlone in perspektief te plaas.

4.3.5.4 Ander vorme van nie-kontantvergoeding

Benewens lone, rantsoene, weidings- en bewerkingsregte en behuising, verdien plaaswerkers gewoonlik een of meer van 'n groot verskeidenheid voordele wat deel van sy totale vergoedingspakket vorm. Antrobus (1984:21) dui die kategorieë van "ander voordele"¹ aan as:

- * gratis medisyne of gesubsidieerde mediese sorg;
- * ongeluksversekering;
- * vervoer na en van buite-werk aktiwiteite (byvoorbeeld kerk, sosiale of sportaktiwiteite);
- * voorsiening van fasiliteite soos skole, kerke en ontspanningsgeriewe vir plaaswerkers;
- * onderwyshulp;
- * toestaan van krediet (meestal rentevry);
- * hulp met kontantaankope om ekstra onkoste wat met huurkoop gepaard gaan te vermy; en
- * pensioenvoordele².

Gildenhuis & Van der Walt (1989:29) se studie toon dat meer as 80% van die boere in hulle ondersoekgroep die volgende byvoordele vir hul werkers voorsien: vervoer na hospitale (98%), finansiële hulp met begrafnisse (92%), water naby huis (89%), medisyne (86%), vervoer (85%) en tuingrond (85%). Bykans twee derdes (65%) van die boere in hierdie ondersoekgroep voorsien een of ander vorm van sport- en

-
1. Vergoedingspraktyke soos dit in die Bloemfontein-omgewing ten opsigte van sommige van hierdie aspekte manifesteer, word in tabel 5.13 aangedui.
 2. Inligting oor die pensioenvoordele wat plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing ontvang, word in paragraaf 5.3.1.4 aangebied.

ontspanningsfasiliteite, terwyl minder as 15% van die boere byvoordele soos pensioen (14%), vaderskapvoordele (14%), water in die huis (11%) en elektrisiteit (7%) voorsien.

4.4 Griewe- en dissiplinêre prosedures

In paragraaf 4.2 is daarop gewys dat die verhouding tussen werkgewer en werknemer 'n kontraktuele verhouding is. Die kontraktuele beginsels onderliggend aan hierdie diensverhouding kom veral na vore wanneer daar konflik in die verhouding voorkom. Ten einde te voorkom dat konflik té disruptief op die diensverhouding inwerk, behoort daar in enige werksituasie formele prosedures vir die hantering van konflik te bestaan. In dié verband beskou Nel & Van Rooyen (1989:272) griewe- en dissiplinêre prosedures as hoofinstrumente vir die kanalisering van konflik in 'n werksituasie. Volgens Nel (1992a:416) raak griewe- en dissiplinêre prosedures, as gevolg van vakbonde se groter beywering vir die werksekuriteit van hul lede, toenemend belangrik in Suid-Afrika. Griewe- en dissiplinêre prosedures het die potensiaal om op die breë arbeidsverhoudingefront, wedersyds aanvaarbare strukture vir die hantering van konflik te help skep. 'n Duidelike vereiste is egter dat griewe- en dissiplinêre kodes die resultaat moet wees van bilaterale konsultasie en konsensus en toewyding van beide partye aan griewe- en dissiplinêre prosedures kan slegs verseker word deur gemeenskaplike betrokkenheid in die formulering daarvan (Gouws 1986:110). Uiteraard is dit ook tot beide partye se voordeel as die griewe- en dissiplinêre kodes op skrif gestel en alle betrokkenes deeglik bewus is van die bepalings wat daarin vervat is.

4.4.1 Grieweprosedures

Dit is bykans onmoontlik vir mense, wat elkeen 'n unieke persoonlikheid asook unieke belange het, om *ad infinitum* in volkome harmonie saam te werk. Beach wys juis daarop dat: "...in the course of human events in even the best-managed company, employee discontent, gripes, and complaints will arise" (Best 1991:47). Konflik kom in die werksituasie voor tussen werkgewers en werknemers, tussen werkers en toesighouers, tussen werkers onderling, ensovoorts en is dikwels die gevolg van die verskil tussen verwagtinge en persepsies van die werker enersyds en voorskrifte van die sisteem andersyds (Nel & Van Rooyen 1989:275). Gevoelens van ongelukkigheid, onsekerheid en algemene onrus is bronne van steurnis in die werksituasie en is algemeen bekend as griewe. Nel (1992a:416) definieer 'n grief as "...'n gebeur(e) of 'n situasie of 'n toestand wat die lê van 'n klagte deur 'n individu regverdig." Dié skrywer wys verder daarop dat 'n grief in die normale konteks van 'n onderneming se arbeidsverhoudinge, 'n werklike of beweerde verbreking van die bepalinge van 'n dienskontrak (aan die kant van die werkgewer) uitmaak. Aanvaarding van die feit dat daar 'n interafhanklike verhouding tussen werkgewer en werknemer bestaan, beteken dat die werker 'n reg het om te verwag dat die werkgewer die grief op 'n bevredigende wyse sal aanspreek. Volgens Nel (1992a:416) "...bestaan daar geen twyfel nie dat grieweprosedures die belangrikste institusionele stelsel is wat ter ondersteuning van 'n onderneming se arbeidsverhoudinge gebruik kan word." Nel & Van Rooyen (1989:275) lig die belangrikheid van 'n grieweprosedure soos volg uit: "...it is healthy to channel workers' complaints and grievances by means of some procedure before these grievances accumulate to such an extent that they are expressed in some or other form of industrial conflict, such as a high absentee rate, a high labour turnover, increased accident rate, a weakening team

spirit, or strikes." So gesien gee grieweprosedures aan werkgewers die geleentheid om aandag te gee aan onreëlmatighede in hul arbeidsverhoudingebeleid vóórdat griewe uiting vind in krisissituasies en/of die werkgewer beskuldig word van onbillike arbeidspraktyke. Verdere waarde-aspekte van grieweprosedures wat deur Nel & Van Rooyen (1989:275) uitgelig word, is die volgende:

- * 'n Grieweprosedure is 'n uitlaatklep vir spanning en hou so die latente aggressie inherent aan enige werksituasie in toom.
- * Grieweprosedures maak voorsiening vir die openbaring en hantering van 'n werker se griewe sonder dat hy hoef te vrees vir vergelding of viktimisasie.
- * As gevolg van 'n grieweprosedure is 'n meer oop en eerlike verhouding tussen werkgewers en werknemers moontlik.
- * Grieweprosedures stel bestuurders in staat om legitieme oorsake van ontevredenheid en konflik te identifiseer en te verwyder.
- * Grieweprosedures kan verhoed dat kleiner probleme tot grootskaalse arbeidsonrus lei.
- * 'n Grieweprosedure fasiliteer die ontwikkeling van 'n positiewe werkersmoraal.
- * 'n Grieweprosedure dra by tot doeltreffende doelbereiking in 'n onderneming.

Sonder 'n goeie grieweprosedure sal werkgewers nie bewus wees van bronne van ontevredenheid onder werknemers nie. Om nie van griewe bewus te wees nie, beteken nie dat griewe nie bestaan nie, maar eerder dat hierdie griewe "onder die oppervlak" aan die toeneem is. Nel & Van Rooyen (1989:276) laat hulle soos volg hieroor uit: "Managers who profess to 'know the workers' and who suggest that they follow an 'open door policy' that is sufficient to meet workers' needs, are living in a fool's paradise, and will eventually pick the

bitter fruits of a shortsighted policy" en verder "Managers who limit the scope of the grievance procedure to those grievances relating to formal personnel policies, or to the items contained in a collective agreement, are ignoring the complexity and unique nature of individual human beings." Die kompleksiteit van die menslike aard en die gedrag wat daaruit voortspruit bring mee dat baie griewe buite die bestek van die formele arbeidsbeleid van 'n onderneming val. Sodanige griewe kan slegs deur 'n effektiewe en "oop" grieweprosedure hanteer word.

Griewe kom by alle werkers voor en moet dus nie as onnatuurlik beskou word nie (Best 1991:47). Pienaar & Slabbert (1989:17) wys daarop dat: "...die bedoeling van 'n grieweprosedure is om die plaaswerker die geleentheid te bied om enige grief wat met sy diens verband hou met die boer te kan en mag bespreek. Sodoende kan enige grief van die plaaswerker en/of beweerde onbillikheid op 'n vreedsame wyse opgelos word, ongeag of die grief gegrond is of nie." Spesifieke beginsels wat volgens Pienaar & Slabbert (1989:18-19) ter sprake is by die hantering van griewe op plase, is die volgende:

- * die boer moet bereid wees om na die griewe van 'n plaaswerker te luister;
- * die plaaswerker moet aangespoor word om 'n oplossing vir die grief aan die hand te doen;
- * tydens die bespreking van 'n grief moet emosies en vooroordele ter syde gestel word;
- * die boer moet die plaaswerker se waardes, gebruike en selfrespek deurentyd in ag neem;
- * die boer behoort 'n aanduiding te gee van hoe hy van plan is om die grief op te los, en indien nie, waarom hy nie daartoe instaat is nie;
- * griewe behoort so spoedig moontlik opgelos te word;

- * indien daar 'n bestuurshiërargie voorkom moet eers gepoog word om griewe op laer vlakke by te lê, voordat griewe na die boer persoonlik gerig word;
- * griewe kan ook gereeld via 'n werkerraad na die boer gekanaliseer word;
- * terugvoering moet te alle tye aan die plaaswerker gegee word oor die wyse waarop elke grief hanteer is; en
- * die griewe wat deur plaaswerkers geopper word, asook die wyse waarop die griewe deur die boer hanteer is, moet sover moontlik op skrif gestel word.

Vervolgens word enkele navorsingsbevindinge in verband met grieweprosedures op plase gerapporteer. Dit blyk dat grieweprosedures op plase tipies 'n baie informele vorm aanneem¹. Gildenhuis & Van der Walt (1989:37) bevind in die somerreënvalsaangebied, en Best (1991:23) in omgewing X, dat daar in baie min gevalle (4,7% en 0,5% onderskeidelik) geskrewe grieweprosedures op plase voorkom. 'n Faktor wat tot die informele aard van grieweprosedures bydra is die feit dat daar op baie plase nie 'n bestuurshiërargie voorkom nie. In nywerhede daarenteen is daar meesal formele bestuurshiërargieë wat daartoe bydra om grieweprosedures te struktureer en te formaliseer. Nywerheidswerkers maak allereers hul griewe by 'n onmiddellike toesighouer (gewoonlik 'n voorman) aanhangig. Indien die grief nie bevredigend op hierdie vlak bygelê kan word nie, word dit verwys na 'n superintendent of bestuurder, daarna na 'n bestuurskomitee, ensovoorts (Nel 1992a:417). Op sommige plase kom arbeidshiërargieë wel in die vorm van byvoorbeeld: plaaswerker - spanleier - voorman - bestuurder - boer, voor. Die tussengangerposisies (spanleier, voorman en bestuurder) is egter op baie plase afwesig en maak plaaswerkers daarom

1. Kyk ook tabel 5.6 vir inligting oor die wyse waarop griewe op plase in die Bloemfontein-omgewing hanteer word. Redes vir die informele aard van grieweprosedures op plase word in paragraaf 5.3.1.6 weergegee.

hulle griewe gewoonlik direk by die boer aanhangig. Best (1991:49) wys daarop dat 7 uit elke 10 (69%) plaaswerkers hulle griewe direk aan boere rapporteer. Vanweë die unieke vertrouensverhouding wat dikwels tussen boere en plaaswerkers bestaan word griewe dan tipies op 'n informele wyse hanteer.

'n Verdere faktor wat tot die informele aard van grieweprosedures op plase bydra, is die persoonlike of maatskaplike aard van die griewe wat plaaswerkers dikwels opper. Best (1991:23) wys daarop dat bykans 80% van die plaaswerkers in omgewing X, griewe van 'n persoonlike aard met boere bespreek. Dit kan grotendeels verklaar word in terme van die feit dat plaaswerkers meesal van boere afhanklik is om in hulle werkverwante behoeftes te voorsien, maar ook van hul werkgewers afhanklik is om in talle van hulle persoonlike en maatskaplike behoeftes te voorsien.

Grieweprosedures op plase neem dus tipies 'n informele vorm aan. Waar daar nie 'n formele arbeidshiërargie op plase voorkom nie, sou dit sinneloos wees om grieweprosedures soortgelyk aan dié wat in nywerhede geld, op plase te implementeer. Pienaar & Slabbert (1989:19) voer nietemin aan dat grieweprosedure op plase wel tot 'n groter mate geformaliseer behoort te word. Groter formaliteit kan bewerkstellig word deur plaaswerkers die geleentheid te gee om op 'n gereelde en geskeduleerde basis hulle griewe aan boere oor te dra. 'n Alternatiewe wyse om grieweprosedures op plase te formaliseer is om griewe via die werkerrade (liggame bestaande uit plaaswerkerverteenwoordigers) aan boere te kommunikeer. Best (1991:51) se navorsing toon dat plaaswerkers inderdaad die oplossing van griewe as die enkele belangrikste taak van werkerrade beskou. Die oënskynlike rede hiervoor is dat werkerrade as apart van die bestuur van die plaas gesien word en daarom as meer toeganklik en onpartydig, wat beteken dat die bylegging van

'n werker se grief vir hom 'n minder intimiderende ervaring behoort te wees (Best 1991:51).

Wat die aard van plaaswerkersgriewe betref het Best (1991:53) aan plaaswerkers gevra wat hulle grootste werkverwante probleem was. Sestig persent van die plaaswerkers het aangedui dat (te lae) lone hulle grootste probleem is. Naas loonverwante probleme was lang werkure die probleem wat deur die meeste plaaswerkers (11%) geopper is¹.

Gildenhuis & Van der Walt (1989:37) het weer vir boere gevra hoe hulle die griewe van hul werkers hanteer. In 63% van die gevalle het boere aangedui dat hulle self die griewe en klagtes aanhoor en in 8% van die gevalle word werkerprobleme in groepverband (byvoorbeeld deur middel van werkerrade) hanteer. Ander grieweprosedures wat voorgekom het was hantering van griewe deur spanleiers (in 8% van die gevalle), deur plaasbestuurders (in 7% van die gevalle) en deur voormanne (in 6% van die gevalle). In enkele gevalle is griewe ook deur middel van die tradisionele *Kgotla*-sisteem (interaksie tussen die boer en spanleiers) hanteer.

Gildenhuis & Van der Walt (1989:39) het boere versoek om hulle eie bestuursoptrede teenoor werkers wat griewe het, te beoordeel. Bykans driekwart van die boere beskou hulle bestuursoptrede in dié verband as simpatiek, behulpsaam en selfs vaderlik. Een vyfde van die boere het hulle bestuursoptrede as regverdig bestempel terwyl 8% van die boere hulle hantering van griewe as streng en aggressief beskryf het.

Maree (1977:132) wys daarop dat 'n gebrek aan effektiewe grieweprosedures tot 'n hoër arbeidsomset lei. Plaaswerkers groepeer nie saam om probleme aan te spreek of beter lone te

1. In tabel 5.7 word die griewe wat plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing die meeste opper, aangedui.

beding nie, maar nader boere gewoonlik eerder individueel¹. Maree bevind dat indien die boer die plaaswerker se grief nie bevredigend aanspreek nie, plaaswerkers dikwels eenvoudiging die plaas verlaat en vir 'n ander boer gaan werk. Hy beskou dié handeling trouens as die enigste manier waarop konflik tussen boere en plaaswerkers opgelos word en sien dit as 'n verklaring vir die feit dat die plaaswerkers in sy ondersoek gemiddeld slegs drie tot vier jaar by hulle vorige werkgewer werkzaam was. Vir sover Maree se bevindinge steeds water hou, bekragtig dit dus die behoefte aan meer effektiewe (formele) grieweprosedures op plase.

4.4.2 Dissiplinêre prosedures

In die geval van dissiplinêre prosedures is Nel (1992a:418) van mening dat: "Enige onderneming, ongeag sy aard, struktuur of doelwitte, moet reëls en 'n gedragskode hê wat nougeset deur sy werknemers nagekom moet word sodat die onderneming suksesvol kan funksioneer." Dissipline word deur dié skrywer gedefinieer as "...handeling of optrede aan die kant van die gesagsfiguur... wat daarop gemik is om alle werknemers... te weerhou van gedrag wat die funksionering van die onderneming kan ontwrig". Die oogmerk van 'n dissiplinêre prosedure of kode is uiteraard om dissipline in 'n onderneming in die hand te werk. Meer spesifiek is die oogmerk van die dissiplinêre prosedure volgens Gouws (1986:110) om werkersgedrag, wat dissiplinêre optrede vereis, sover moontlik op 'n billike, regverdige en eenvormige wyse te hanteer en onderskei dieselfde skrywer

1. Tabel 5.6 toon dat plaaswerker-griewe in die Bloemfontein-omgewing steeds meesal op 'n individuele grondslag hanteer word. Vir sover die bevindinge met betrekking tot die Bloemfontein-omgewing met dié van Maree vergelykbaar is, kan egter ook vermeld word, dat verandering in die wyse waarop griewe hanteer word begin intree. In 37% van die gevalle in die Bloemfontein-omgewing word van alternatiewe griefhanteringswyses gebruik gemaak - in die meeste van hierdie gevalle word werkerrade vir die hantering van griewe gebruik.

die volgende vier beginsels onderliggend aan doeltreffende dissiplinêre prosedures:

- * dissiplinêre prosedures moet billike en regverdige dissipline verseker;
- * dissiplinêre prosedures moet konsekwente hantering van eenderse oortredings verseker en terselfdertyd buigsaam wees;
- * dissiplinêre optrede moet sover moontlik in privaatheid plaasvind; en
- * dissiplinêre prosedures moet op alle werknemers van toepassing wees.

Twee belangrike addisionele beginsels wat Nel (1992a:419) uitlig is eerstens dat werkers die reg moet hê om te appèlleer teen enige dissiplinêre maatreël wat as onregverdig beskou word, en tweedens dat die klem in enige dissiplinêre optrede behoort te val op voorkoming, regverdigheid en rehabilitasie en nie op vergelding nie. Hierdie skrywer wys ook daarop dat dissiplinêre prosedures vir beide werkgewers en werknemers voordele inhou. Vir werkgewers hou dissiplinêre prosedures die volgende voordele in:

- * dissiplinêre prosedures dra by tot stabiliteit onder die arbeidsmag;
- * dissiplinêre prosedures dra by om arbeidsomset tot 'n minimum te beperk; en
- * dissiplinêre prosedures bevorder produktiwiteit.

Vir werknemers hou dissiplinêre prosedures onder meer die volgende voordele in:

- * diegene wat werknemers ingevolge 'n dissiplinêre prosedure afdank is bevoeg om dit te doen; en

- * werknemers hoef dus nie outomaties elke bestuurder te wantrou en skepties te staan teenoor elke afdanking of dissiplinêre optrede nie.

Volgens Nel & Van Rooyen (1989:282) is daar vier basiese dissiplinêre stappe wat teen oortreders geneem kan word: mondelinge waarskuwings, geskrewe waarskuwings wat op die oortreder se persoonlike lêer gehou word, tydelike skorsing en ontslag. Uiteraard word sommige oortredings as meer ernstig as ander beskou en vereis sodanige oortredings strengere dissiplinêre optrede. In die geval van minder ernstige oortredings kan die oortreder soms een of meer mondelinge waarskuwings kry en by herhaling van die oortreding 'n geskrewe waarskuwing wat opgevolg word deur 'n skorsing of ontslag. Ernstige oortredings kan egter onmiddellike skorsing of ontslag regverdig, selfs al sou dit die eerste keer wees wat 'n spesifieke werknemer sodanige oortreding begaan.

Volgens Pienaar & Slabbert (1989:32) word die volgende oortredings op plase as minder ernstig beskou:

- * afwesigheid sonder verlof;
- * laat aanmelding vir diens;
- * slaap aan diens;
- * nalatigheid wat geringe verlies of skade tot gevolg het;
- * om lig onder die invloed van drank te wees; en
- * weiering om opdragte uit te voer.

Ernstige plaaswerker-oortredings wat Pienaar & Slabbert (1989:33) onderskei is die volgende:

- * nalatigheid wat 'n ernstige verlies of skade tot gevolg het;
- * drostery;

- * aanranding;
- * diefstal;
- * bedrog;
- * opstokery; en
- * staking.

Nel & Van Rooyen (1989:282) onderskei tussen minder ernstige, ernstige en baie ernstige oortredings. Dié skrywers se skema, wat meer op nywerheidswerkers toegespits is, verskil redelik beduidend van dié van Pienaar & Slabbert (1989) wat die graad van erns waarmee sommige oortredings bejeën word, betref. Om onder die invloed van drank te wees blyk vir nywerheidswerkers 'n baie ernstige oortreding te wees terwyl dit as 'n minder ernstige oortreding in die geval van plaaswerkers beskou word. Om aan diens te slaap is insgelyks 'n ernstige oortreding onder nywerheidswerkers terwyl dit as 'n minder ernstige oortreding beskou word in die geval van plaaswerkers. Nalatige of ongemagtigde gebruik van maatskappy-eiendom, hetsy dit tot skade lei of nie, word as 'n baie ernstige oortreding in die geval van nywerheidswerkers beskou terwyl nalatigheid wat slegs geringe verlies of skade tot gevolg het, in die geval van plaaswerkers as 'n geringe oortreding beskou word. Aan die ander kant is daar ook verskeie oortredings wat in beide die landbou- en nywerheidssektor as ernstige oortredings of minder ernstige oortredings beskou word. Baie ernstige oortredings, waarvoor onmiddellike ontslag volgens Nel & Van Rooyen (1989:284) geregverdig is (en wat waarskynlik ook op plase as baie ernstige oortredings beskou kon word) is die volgende¹:

- * oneerlikheid of bedrog;
- * diefstal;
- * oortreding van veiligheid- of sekuriteitmaatreëls;

1. In tabel 5.5 word aangedui hoe ernstig boere in die Bloemfontein-omgewing 'n aantal oortredings beskou.

- * bakleiery;
- * aanranding;
- * opstokery;
- * dra van gevaarlike wapens by die werk;
- * doelbewuste beskadiging van maatskappy-eiendom; en
- * om drank of dwelms by die werk in besit te hê.

Pienaar & Slabbert (1989:16) wys daarop dat die streng bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge nie ten opsigte van die ontslag van plaaswerkers geld nie. Volgens dié skrywers het die Hooggeregshof egter reeds uitgewys dat 'n werknemer altyd voor ontslag die kans gebied moet word om sy saak te stel (met die uitsondering van ontslag weens drostery of staking). Die implikasie is dus dat, sou 'n plaaswerker die reg om sy saak voor ontslag te stel ontnem word, sodanige plaaswerker geregtig sou wees om 'n aansoek na die Hooggeregshof te bring ten einde die billikheid van sy ontslag te betwis. Hierdie skrywers beveel aan dat die boer sy plaaswerkers te alle tye, en veral tydens dissiplinêre optrede en ontslag, die geleentheid sal gee om hulle saak te stel.

Wanneer 'n plaaswerker die risiko loop om as gevolg van 'n ernstige oortreding en/of 'n negatiewe diensrekord ontslaan te word, behoort 'n volledige ondersoek volgens Pienaar & Slabbert (1989:32) gehou te word. Volgens dié skrywers moet die volgende beginsels tydens sodanige ondersoeke gestand gedoen word:

- * inligting moet so spoedig moontlik ingewin word;
- * die plaaswerker moet die geleentheid gegun word om hom voor te berei vir die ondersoek;
- * die plaaswerker moet die geleentheid kry om sy saak te stel en getuies te roep;
- * die plaaswerkers moet die geleentheid kry om kruisvra aan getuies te stel;

- * indien daar by die boer twyfel bestaan of die plaaswerker die oortreding begaan het, behoort die plaaswerker die voordeel van die twyfel te geniet; en
- * die boer moet so gou moontlik uitsluitseel gee en ook 'n rede vir sy uitspraak aanbied.

Gildenhuis & Van der Walt (1989:39) het bevind dat bykans alle boere (99,9%) een of ander dissiplinêre prosedure in werking het. Meer as 'n kwart (28%) van die dissiplinêre prosedures was egter van só 'n informele aard dat dit nouliks as 'n dissiplinêre prosedure in die ware sin van die woord beskou kan word¹. Dissiplinêre prosedure by dié groep behels primêr dat die oortreder ernstig deur die boer in 'n persoonlike gesprek aangespreek word. Veertien persent van die boere het aangedui dat hulle hul werkers twee waarskuwings gee gevolg deur 'n boete of ontslag. 'n Verdere 14% boere ontslaan hulle werkers na slegs een waarskuwing. In 9% van die gevalle word werkerrade, *indoenas* of spanleiers in die dissiplinêre prosedure betrek. Best (1991:60) se navorsing toon dat fisiese geweld as 'n dissiplinêre maatreël, in 0,5% van die gevalle wat sy ondersoek het, voorkom. Dieselfde navorsers bevind ook dat slegs 1,5% van die plaaswerkers in omgewing X van 'n geskrewe dissiplinêre prosedure bewus was en dit gelees het (1991:58).

Omdat daar op baie plase nie werklik 'n arbeidshiërargie voorkom nie, kan verwag word dat die boer in meeste gevalle die eerste persoon sal wees om werkverwante dissiplinêre probleme aan te spreek. Best (1991:58) se navorsing in omgewing X toon dat dit inderdaad in 67% van die gevalle wat sy ondersoek het, die geval was. Waar daar wel voormanne, spanleiers en werkerrade voorkom, en as sodanig 'n rol speel in die dissiplinêre prosedure, is dit steeds moontlik, en

1. Uit tabel 5.3 blyk dit dat formele dissiplinêre prosedures ook baie selde op plase in die Bloemfontein-omgewing voorkom.

inderdaad wenslik dat die boer betrek sal word indien laervlakbestuur nie daarin kan slaag om dissiplinêre probleme bevredigend op te los nie (Best 1991:57). Daarby moet dissiplinêre prosedure op plase voorsiening maak dat plaaswerkers wat voel dat hulle onregverdig van 'n oortreding beskuldig word, hulself op 'n hoër gesag kan beroep.

Best (1991:59) het ook ondersoek ingestel na die beskikbaarheid van inligting oor dissiplinêre prosedure op plase. Sy het aan plaaswerkers gevra hoe hulle van die dissiplinêre prosedure waar hul werk te wete gekom het. Slegs 55% van die plaaswerkers het gesê dat hulle die hantering van dissipline met boere tydens indiensneming bespreek het, terwyl een vyfde (18%) van die werkers die eerste keer van die dissiplinêre prosedure uitgevind het toe hulle gesien het hoe die prosedure op ander werkers toegepas is.

Die oortreding wat klaarblyklik mees dikwels op plase voorkom, is dronkenskap¹. Meer as 8 uit elke 10 (81%) van die plaaswerkers in Best (1991:59) se ondersoek het aangedui dat hulle soms of gereeld weens drankmisbruik tereggewys word. Ander oortredings waarvoor plaaswerkers tereggewys word is (in afnemende volgorde) "on gehoorsaamheid"², "werk nie reg doen nie", diefstal, afwesigheid en "laatkom".

1. Kyk ook tabel 5.4.

2. Best (1991:62) klaar nie die betekenis van dié begrip op nie. Dit verwys waarskynlik na weiering om opdragte uit te voer.

4.5 Werkerrade¹

Kollektiewe bedinging op ondernemingsvlak is nie beperk tot vakbonde of vakbondverteenwoordigerkomitees nie, maar geskied ook binne **werkerrade**. Volgens Gouws (1986:79) is 'n werkerraad "... 'n verteenwoordigende liggaam waarin die werknemers van 'n spesifieke onderneming deur middel van verkose verteenwoordigers die bestuur van daardie onderneming op 'n gereelde basis ontmoet om sake van gemeenskaplike belang te bespreek". 'n Werkerraad is dus 'n liggaam wat gevestig word om werkers op aanlegvlak (of op 'n plaas) te verteenwoordig ongeag die verteenwoordiging van daardie werkers deur 'n vakbond. Dit is 'n liggaam waardeur werkgewers met verteenwoordigers van die werkers kan kommunikeer en konsulteer. Deur werkerrade kry werkers dan ook die geleentheid om probleme en suggesties aan werkgewers oor te dra (Bendix 1989:248).

Gouws (1986:77) wys daarop dat die werkerraadstelsel 'n algemene werkerverteenwoordigingstelsel in Suid-Afrika is, wat sy oorsprong in die ou skakelkomiteestelsel het. Die Wet op die Reëling van Bantoe-arbeidsverhoudinge (1953) het voorsiening gemaak vir skakelkomitees wat hoofsaaklik daarop gemik was om formele kommunikasiekanale tussen werkgewers en werknemers daar te stel. Met die herroeping van genoemde wet en die promulgering van die Wet op Arbeidsverhoudinge (1981)

1. Skrywers soos Gouws (1986), Nel (1992b) en Slabbert (1987) gebruik die begrip **werkerraad**. Dié begrip word ook in die Wet op Arbeidsverhoudinge gebruik. Vanwaar dan die gebruik van die begrip **werkerrade**? Navorsers in die veld van landbou-arbeid soos Best (1991) en Gildenhuis & Van der Walt (1989) gebruik dié begrip. Dit is nie duidelik waarom hierdie navorsers van die norm (werkerade) afgewyk het nie. Moontlik omdat werkerrade die begrip is wat meer algemeen in die landbou gebruik word. Hoe dit ookal sy, die begrip werkerrade blyk vir die navorser ook meer sin te maak - Gouws (1986:79) se definisie van 'n **werkerraad** toon immers dat dit niks anders as 'n "raad van werkers" is nie. Die begrip **werkerraad** is deurgaans in hierdie studie gebruik, ook waar die begrip **werkerraad** deur die skrywers waarna verwys word, gebruik is.

is die skakelkomiteestelsel met 'n werkerraadstelsel vervang. In teenstelling met wat die geval was ten opsigte van die skakelkomiteestelsel, plaas dié wet baie min beperkinge op die samestelling en funksies van die werkerraadstelsel (Gouws 1986:78).

Ondernemingsvlakbedinging in Suid-Afrika vind dus hoofsaaklik buite die statutêre raamwerk plaas. Artikels 34A en 34B van die Wet op Arbeidsverhoudinge maak egter voorsiening vir ondernemingsvlakbedinging in die vorm van werkerrade. Nel (1992b:441-442) wys daarop dat hoewel werkerrade in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge legitieme bedingingsliggame is, die funksies van werkerrade bloot uiteengesit word as daardie sake waarvoor daar deur die betrokke werkgewer en werknemers ooreengekom is. Volgens Nel het werkerrade in Suid-Afrika konsultatiewe eerder as onderhandelingsmagte. In sommige gevalle het werkerrade egter *de facto* onderhandelingsmagte ten opsigte van proseduele aangeleenthede soos dissiplinêre- en griewe-prosedures. Bendix (1989:249) wys op die implikasie van werkerrade se gebrek aan onderhandelingsmag, naamlik dat hoewel werkerrade werknemereise mag opper, bestuur se aanvaarding van hierdie eise berus op werknemers se oortuiging- en onderhandelingsvermoë asook op die vertrouensverhouding tussen die partye.

Dit is dus duidelik dat werkerrade nie as 'n alternatief vir vakbonde beskou kan word nie en is die vakbond terselfdertyd nie 'n substituuat vir werkerrade nie. Werkerrade is meer op kommunikasie tussen werkgewer en werknemer gerig terwyl vakbonde meer op bedinging tussen die partye ingestel is¹. Beide werkerrade en vakbonde kan egter gesien word as

1. In die afwesigheid van meganismes vir kollektiewe bedinging op plase kan werkerrade egter dié funksie vervul. Dit is inderdaad die geval in 57% van die gevalle waar werkerrade op plase in die Bloemfontein-omgewing ingestel is. Kyk tabel 5.22.

instellings wat die werkplek meer demokraties maak, namate dié instellings werkers die geleentheid bied om op aanlegvlak direk aan besluitneming wat hul werkomstandighede raak, deel te neem. 'n Voordeel van werkerrade bo vakbonde, is dat werkerrade meer dikwels koöperatief as antagonisties van aard is. Onderhandeling vind wel plaas, maar is gemik op kompromie eerder as op magspel tussen die partye. Anders as vakbonde, inisieer werkerrade byvoorbeeld nie stakings nie (Bendix 1989:248). Uiteraard sou daar waarskynlik uit 'n vakbondoogpunt geredeneer kon word dat werkerrade, vanweë die feit dat hierdie instellings nie oor dieselfde magsbasis as vakbonde beskik nie, nie so effektief as vakbonde kan funksioneer wat die bevordering van werkerbelange betref nie.

Tipiese aangeleenthede waarmee werkerrade hulle bemoei is volgens Gouws (1986:79-80) die volgende:

- * enige substantiewe of prosedure-aangeleentheid wat nie deur kollektiewe ooreenkomste gereël is nie;
- * verbetering van die werkomstandighede van werkers, soos byvoorbeeld ontspanningsfasiliteite, higiëne, veiligheid, opleiding, oortydreëlins, vervoer van werkers, bonusse, ensovoorts;
- * hantering van werker Griewe;
- * produktiwiteitsverbeteringsprogramme; en
- * enige ander aangeleenthede wat met die diensvoorwaardes en diensreëlins van werkers te doen het, wat nie in kollektiewe ooreenkomste aangespreek is nie.

Werkerrade mag inderdaad enige funksie uitvoer wat werknemers en werkgewers wil hê dat hierdie liggame moet hanteer. Bendix (1989:249) skryf dat effektiewe werkerrade op alle werknemerbelange fokus. Voorbeelde van werkerbelange wat in effektiewe werkerraadstelsels aangespreek word, is volgens dié skrywer loonskale, voordeleskemas, opleiding,

werkorganisasie, werknemerfasiliteite, produktiwiteit, personeelverminderingsaksies, werkure, werknemeronderwys, griewe en dissipline. Van die werkgewer se kant kan met werkerrade gekonsulteer word oor enige plan of saak wat werknemers raak en kan die werkerraad gebruik word om inligting te versprei en veranderinge bekend te stel. Vir die werkgewer hou werkerrade ook die belangrike voordeel in dat werkerrade instrumenteel kan wees in die handhawing van dissipline in die werkplek en selfs 'n rol kan speel in die (regverdige) ontslag van oortreders (Best 1991:37).

Ten einde deur werkers gesien te word as legitiem moet die verteenwoordigers in werkerrade demokraties verkies word. Volgens Bendix (1989:249) bestaan 'n werklik verteenwoordigende werkerraad uit 'n aantal werkerverteenwoordigers wat proporsioneel tot die getalle werkers in departemente of ander homogene kategorieë van werkers verkies word. Bestuurvertenwoordigers dien uiteraard op werkerrade maar weliswaar in 'n nie-stemdraende hoedanigheid. Volgens Bendix is dit wenslik dat die werkerraad sy eie konstitusie ooreenstemmend riglyne wat deur die bestuur verskaf word, heerlê. So 'n konstitusie moet die norme, doelwitte, funksies, regte en pligte van werkerrade uitspel. Die konstitusie of beherende dokumente van werkerrade is van die uiterste belang, juis omdat die werking van werkerrade nie deur wetgewing uitgespel word nie.

Pienaar & Slabbert (1989:20) wys daarop dat 'n werkerraadstelsel goeie verhoudinge tussen die boer en sy plaaswerkers kan bevorder. Volgens dié skrywers is werkerrade die aangewese kommunikasiekanaal tussen die boer en sy plaaswerker in gevalle waar 'n arbeidsmag van 20 of meer werkers op 'n plaas voorkom. Ook die kleiner boer kan van 'n werkerraad gebruik maak, in so 'n geval skakel die

boer op 'n gereelde basis nie net met plaaswerkersverteenwoordigers nie, maar met al sy werkers.

Gildenhuis & Van der Walt (1989:32) sluit by Pienaar & Slabbert aan as hulle daarop wys dat die hoofdoelstelling van 'n werkerraad is om kommunikasie tussen die boer en sy plaaswerkers te bevorder. Dié skrywers meen dat werkerrade tot 'n groter mate van deelnemende bestuur en demokratiese besluitneming op plase kan meehelp. Gildenhuis & Van der Walt (1989:32,35) het egter bevind dat slegs 53% van die boere in die somerreëvalsaagebied, positief is teenoor die instelling van werkerrade, en dat slegs op 17% van die plase in hierdie gebied van formele werkerrade gebruik gemaak word. Die potenssiële voordele wat werkerrade ten opsigte van plaasarbeidsverhoudinge inhou, het dus by baie boere nog nie werklik inslag gevind nie. Boere in Gildenhuis & Van der Walt se ondersoekgroep wat wel positief ten opsigte van die instelling van werkerrade was het die volgende redes daarvoor aangevoer:

- * werkerrade maak boere bewus van die behoeftes van hulle werkers;
- * werkers voel meer betrokke waar werkerraadstelsels geïmplimenteer is; en
- * werkerrade bevorder kommunikasie.

Boere wat gekant was teen die instelling van werkerrade het onder meer aangevoer dat hulle self beheer oor hulle plase wil hê (44%) en dat werkerrade onnodig is (21%). Bykans 80% van die boere wat wel werkerrade op hulle plase het, is egter positief oor die werking van hierdie rade¹. Volgens Gildenhuis & Van der Walt is dié positiewe houding hoofsaaklik toe te skryf aan die feit dat werkerrade kommunikasie en samewerking verbeter.

1. Al die boere in die Bloemfontein-omgewing wat werkerrade ingestel het, was positief oor hierdie instellings. Kyk paragraaf 5.3.3.1.

Soos reeds aangedui kan werkerrade slegs tot hul reg kom as verteenwoordigers demokraties verkies word. Volgens Gildenhuis & Van der Walt (1989:35) is dit inderdaad hoe werkerrade in die meeste van die gevalle (70%) op plase in die somerreënvalsaagebied tot stand kom. Twaalf persent van die boere kies egter self die lede van werkerrade terwyl werkerrade in 18% van die gevalle die gevolg is van 'n gelykopdeling in die keuse van werkerradelede. Best (1991:42) rapporteer dat werkers op 47% van die plase in omgewing X, self die lede van werkerrade verkies, dat werkerradelede in 9% van die gevalle deur boere gekies en in 39% van die gevalle deur boere én werkers verkies word.

Best (1991:42) het aan plaaswerkers gevra wat die belangrikste funksie van werkerrade is. Bykans die helfte (49%) van die plaaswerkers het aangedui dat werkerrade se belangrikste funksie die oplossing werkers se probleme is. Minder as een vyfde (17%) van die plaaswerkers meen dat werkerrade se belangrikste funksie is om kommunikasie tussen werkgewer en werknemer te bewerkstellig. Elf persent van die respondente was van mening dat die belangrikste funksie van werkerrade is om werkers 'n aandeel te gee in die bestuur van die plaas. Die oorblywende 23% van die plaaswerkers beskou weer bedinging vir beter diensvoorwaardes as die belangrikste funksie van werkerrade.

Volgens Best (1991:43) is bedinging vir beter diensvoorwaardes in werkerrade 'n belangrike meganisme waardeur plaasarbeidsverhoudinge in 'n groter mate geformaliseer kan word. Sy sien so 'n stap ook as potensiele rasionalisering omdat boere dan op 'n kollektiewe eerder as 'n individuele basis met werkers kan onderhandel. Op 'n plaas waar met werkerrade, eerder as met individuele werkers onderhandel word, word nader beweeg aan die universeel aanvaarde beginsel van kollektiewe bedinging - wat neerkom

op aanvaarding van die idee dat werkers se mag slegs met dié van werkgewers in lyn gebring kan word as hulle kollektief optree. Kollektiewe bedinging in werkerrade hou vir beide boere én plaaswerkers die voordeel in dat werkomstandighede tot 'n groter mate daardeur gestandaardiseer en geformaliseer kan word.

4.6 Samevatting

In dié hoofstuk is arbeidspraktyke met betrekking tot dienskontrakte, vergoedingstelsels, griewe- en dissiplinêre prosedures en werkerrade, soos dit in die landbou manifesteer, bespreek. Telkens is gepoog om die werklike en die ideale situasie uit te lig. In die lig van die verwagte uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbou, kan werkgewers in die landbou groot voordeel trek deur arbeidspraktyke betyds te formaliseer. In kort beteken dit dat formele dienskontrakte, griewe- en dissiplinêre prosedures en werkerrade op plase ingestel moet word. Vergoedingspraktyke moet ook geformaliseer word in die sin dat die verskillende komponente van vergoeding tydens indiensneming uitgeklaar moet word, en dat betaling in loonkoeverte wat die waarde van kontant- én nie-kontant vergoeding, asook aftrekkings wat gemaak word aantoon, geskied.

Deur die instelling van formele arbeidspraktyke op plase kan die landbou hom voorberei op onafwendbare veranderinge, veral ten opsigte van arbeidswetgewing, wat waarskynlik in die nabye toekoms wag. Boere, sowel as plaaswerkers, kan by die formalisering en standaardisering van arbeidspraktyke baat want formalisering beteken dat arbitrêre elemente uit die arbeidsverhouding verwyder word. Dit impliseer immers 'n meer gestandaardiseerde, objektiewe en professionele arbeidsituasie en waarskynlik groter arbeidstabiliteit. Dit het die verdere implikasie dat die landbou meer in lyn

gebring word met die algemene oproep om demokratisering in die Suid-Afrikaanse samelewing. Tradisionele, paternalistiese landbou-arbeidspraktyke en arbeidsverhoudinge waar boere alleenseggenskap het, behoort tot die "ou" Suid-Afrika. Soos ander bedryfsektore, móét ook die landbou aanpas by die nuwe bedeling en die eise wat dit ten opsigte van gelykberegting van alle Suid-Afrikaanse werkers stel.

HOOFSTUK 5

LANDBOU-ARBEIDSVERHOUDINGE EN -ARBEIDSPRAKTYKE IN DIE BLOEMFONTEIN-OMGEWING: EMPIRIESE GEGEWENS

5.1 Inleiding

Gedurende die eerste 2 weke van Januarie 1993 is persoonlike onderhoude met 24 ewekansig-geselekteerde boere op plase in die Bloemfontein-omgewing gevoer. Op 14 van hierdie plase is onderhoude ook met ewekansig-geselekteerde plaaswerkers gevoer. Die metodologie en doel van die opname is reeds in hoofstuk 1 bespreek¹. In hierdie hoofstuk word die bevindinge weergegee. Die fokus val op die rapportering van empiriese inligting voortspruitend uit die **onderhoude wat met boere gevoer is**. Soos in hoofstuk 1 reeds vermeld, het verskeie faktore 'n inhiberende effek op die insameling van inligting deur **onderhoude met plaaswerkers** gehad. Waar bruikbaar, word die inligting wat van plaaswerkers ingewin is, egter wel aangedui.

-
1. Soos reeds in hoofstuk 1 vermeld, is die empiriese studie op 'n verkenning en beskrywing van arbeidsverhoudinge en -praktyke in die Bloemfontein-omgewing gerig. Feitelike inligting oor die breë spektrum van die verhouding tussen boer en plaaswerker word aangebied. Benewens die rapportering van kwantitatiewe data (statistiese uitdrukking van response) word spontane opmerkings (nie-gestruktureerde response) van 'n meer kwalitatiewe aard, ook aangebied. In diepte analise van bepaalde aspekte en veranderlikes kom egter nie in hierdie hoofstuk te berde nie. Die invloed van biografiese veranderlikes op arbeidsverhoudinge word byvoorbeeld nie ontleed nie. Die relatiewe klein ondersoekgroep wat gebruik is leen hom nie tot die gebruik van inferensieel-statistiese ontledingmetodes soos kruistabulering van veranderlikes, nie. Die inligting wat hier aangebied word kan egter aangewend word vir die formulering van (meer ingeligte) hipoteses in toekomstige studies.

Die aanbieding in hierdie hoofstuk begin eerstens met 'n beskrywing van enkele biografiese kenmerke van die ondersoekgroep en algemene aspekte van boerdery en arbeidsmagte in die Bloemfontein-omgewing, wat op arbeidsverhoudinge betrekking mag hê. Tweedens word gerapporteer oor arbeidspraktyke, en die houdings van boere en plaaswerkers wat daarop betrekking het. Hierdie gedeelte vorm die kern van die hoofstuk en word gestruktureer deur verbandhoudende aspekte soos volg saam te groepeer:

- * Aspekte wat as die **algemene werkomstandighede** van plaaswerkers beskryf kan word: dienskontrakte, werkure, verlof, pensioen en griewe- en dissiplinêre prosedures.
- * Aspekte wat met die **vergoeding** van plaaswerkers verband hou: vergoedingspraktyke¹, plaaswerkers se houdings teenoor hul vergoeding, boere se houdings ten opsigte van 'n minimumloon, en plaaswerkerbehuising².
- * Aspekte wat met **plaaswerkerorganisering** verband hou: werkerrade, die stand van plaaswerkerorganisering, houdings van boere en plaaswerkers teenoor vakbonde en stakings en in die geval van boere hul houdings teenoor vakbondeise.

Die fokus val derhalwe in hierdie hoofstuk op bestaande arbeidsverhoudingestelsels, -praktyke en verwante houdings. Daar word gepoog om die bestaande ("dit wat is") so akkuraat as moontlik te beskryf.

-
1. Benewens 'n beskrywing van die verskillende komponente van plaaswerkervergoeding word veral ook gepoog om die (relatiewe) monetêre waarde van die plaaswerkers se totale vergoedingspakket te bepaal.
 2. Hoewel behuising deel vorm van plaaswerkers se vergoeding, en daarom relevant is tot die loonkwessie, word die monetêre waarde van plaaswerkerbehuising (vir redes wat in paragrawe 5.3.2.2 en 5.3.2.5 uitgespel is) nie in die studie verreken as 'n waardekomponent van plaaswerkervergoeding nie.

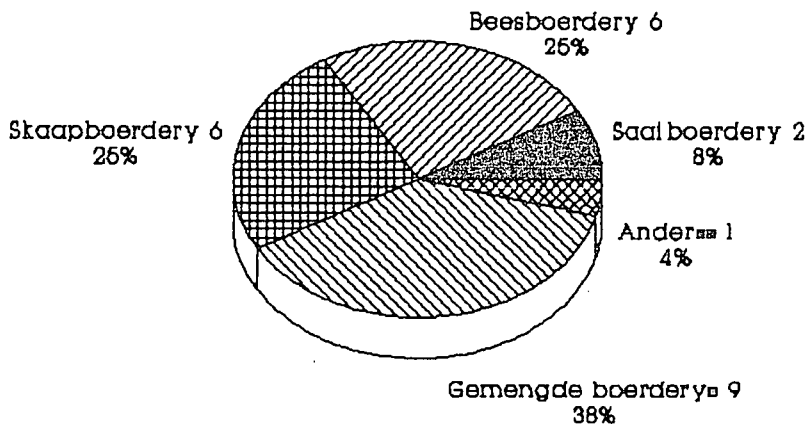
In die laaste gedeelte van die hoofstuk, waar tot oorhoofse gevolgtrekkings met betrekking tot arbeidsverhoudinge en -praktyke gekom word, manifesteer 'n evaluatiewe of kritiese ingesteldheid wanneer die navorser hom enkele uitsprake oor "dit wat behoort te wees" veroorloof. Dit wat volgens die navorser die kernleemtes van die huidige arbeidsverhoudingestelsels op plase in die Bloemfontein-omgewing is, word uitgewys. Daar word ook gepoog om belangrike hindernisse, wat die uitbreiding van arbeidswetgewing mag inhibeer, te identifiseer. Daar 'n kritiese ingesteldheid egter nie net negatiewe kritiek impliseer nie, word positiewe aspekte van arbeidsverhoudinge op plase in die Bloemfontein-omgewing ook uitgelig.

In die slotgedeelte van die hoofstuk word op grond van die data enkele aanbevelings met betrekking tot arbeidsverhoudinge en arbeidspraktyke op plase gemaak.

5.2 Algemene kenmerke van boerderye, boere, plaaswerkers en arbeidsmagte

Die hoofboerderyaktiwiteite op plase wat by die ondersoek betrek is, word in figuur 5.1 weergegee.

FIGUUR 5.1
HOOFBOERDERYAKTIWITEITE OP DIE PLASE WAT BY DIE ONDERSOEK
BETREK IS



- Onder boere in die ondersoekgroep wat gemengde boerdery bedryf, kombineer die oorgrote meerderheid een of meer vorme van veeboerdery en saalboerdery.
- Die hoofaktiwiteit in dié geval is 'n slagpale waar vee op kraal staan. Die eienaar is egter 'n lid van die VLU en bedryf steeds sekere boerderyaktiwiteite. Omdat hy ook 'n aantal *bona fide* plaaswerkers in sy diens het, kwalifiseer hy vir die doeleindes van hierdie studie as 'n boer.

Al die boere in die ondersoek het ten tye van die opname reeds 5 jaar of meer geboer. Vyftien (63%) van hulle boer trouens reeds langer as 15 jaar, terwyl die oorblywende 9 (38%) tussen 5 en 15 jaar boer.

Ten opsigte van die dienstyperke van plaaswerkers (dié met wie onderhoude gevoer is¹) kan die volgende vermeld word:

1. Waar inligting ten opsigte van plaaswerkers aangebied word is dit nodig om aan te dui hoe daardie inligting ingewin is - hetsy deur onderhoude met plaaswerkers óf deur onderhoude met boere. Ten einde hierdie onderskeid te tref word in eersgenoemde geval verwys

Drie werkers (14%) werk reeds 30 jaar of langer by hulle huidige werkgewers terwyl 2 (14%) langer as 15 jaar (maar minder as 15 jaar) by hulle huidige werkgewers is, 3 (21%) langer as 5 jaar, en 6 werkers (43%) korter as 5 jaar in diens is.

Veertien boere in die ondersoekgroep beskik oor naskoolse kwalifikasies. Slegs 7 van hierdie boere beskik oor kwalifikasies in landboustudierigtings (3 het diplomas van landboukolleges en 4 het landbougrade). Die oorblywende 7 het uiteenlopende kwalifikasies. Vyf het grade wat nie direk landbougerig is nie (B.Admin, B.Ed, B.A (HOD), B.Com en B.Com (Honneurs)). Een boer het 'n nasionale diploma in regte, en 'n ander is gekwalifiseer as 'n verpleegster. Laasgenoemde boer is dan ook die enigste vroulike respondent in die ondersoekgroep. Sy is 'n voltydse boer, maar wend ook haar verpleegkundige kennis aan om na haar plaaswerkers se gesondheid om te sien.

Wat plaaswerkers se skoolkwalifikasies betref blyk dit dat nie een van die plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, oor 'n skoolkwalifikasie hoër as standerd 5 beskik nie. Ses werkers (43%) het skoolkwalifikasies van standerd 3 tot standerd 5, terwyl 3 werkers (21%) oor skoolkwalifikasies

na "plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is" en in laasgenoemde geval bloot na "plaaswerkers" of "plaaswerkers in die ondersoekgroep". Verder word soms ook na "geselekteerde" plaaswerkers verwys. In sodanige gevalle word verwys na individuele werkers wat ewekansig op elke plaas verkry is ten einde spesifieke inligting oor (meestal loonverwante) aspekte in te win. So 'n werkwyse was nodig aangesien die vergoedingspakkette van verskillende werkers op 'n gegewe plaas dikwels aansienlik mag verskil. Die plaaswerkers "met wie onderhoude gevoer is" kom dan ook uit die groep "geselekteerde" werkers. Aangesien (i) die plase en (ii) "geselekteerde" werkers ewekansig verkry is, geld die veronderstelling egter deurgaans dat inligting wat ten opsigte van plaaswerkers weergegee word, verteenwoordigend is van plase in die Bloemfontein-omgewing. Omdat onderhoude nie op alle plase met werkers gevoer kon word nie, geld die beperking egter dat inligting wat van een groep bekom is, nie altyd by wyse van onderhoude met die ander groep geverifieer kon word nie.

van standerd 2 of laer beskik. Hoewel 9 (64%) van die werkers met wie onderhoude gevoer is skoolopleiding ontvang het, het slegs 5 (36%) aangedui dat hulle kan lees en skryf. Die oorblywende 5 werkers (36%) het aangedui dat hulle geen skoolopleiding ondergaan het nie.

Wat die opleiding (dit is boerderyverwante of plaaswerkeropleiding) van werkers betref het die volgende aan die lig gekom. Die helfte van die boere in die ondersoekgroep (12 gevalle) het van opleidingsfasiliteite vir plaaswerkers gebruik gemaak. Hiervan het 8 boere van hul werkers na formele opleidingsentra gestuur. In 6 van hierdie gevalle is plaaswerkers (byvoorbeeld hoofmelkers, skaapwagters of werkers wat kunsmatige inseminasie toepas) na die Boskop Opleidingsentrum gestuur. In die ander 2 gevalle is plaaswerkers by die Bloemfontein Opleidingsentrum geskool. Vier van die boere wat aangedui het dat hulle van opleidingsfasiliteite vir plaaswerkers gebruik maak, het hulle werkers vir meer informele opleiding, soos dag- en "lisensiekursusse" (wat gewoonlik plaaslik aangebied word) gestuur. Van die twaalf boere wat van opleidingsfasiliteite (formeel of informeel) gebruik gemaak het, het slegs 3 meer as 50% van hulle werkers laat oplei. In 5 gevalle is tussen 11% en 50% van die werkers vir opleiding gestuur, en in 4 gevalle 10% of minder van die werkers. Bykans alle boere in die ondersoekgroep het egter gemeld dat hulle werkers die een of ander vorm van **indiensopleiding** ontvang. Die veertien plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, is gevra of hulle enige formele¹ plaaswerkeropleiding ondergaan het. Hierop het 5 werkers (36%) bevestigend geantwoord. Drie van hierdie werkers het trekkerbestuur- en onderhoudopleiding deurloop en twee skeeropleiding. Geeneen van hierdie werkers het egter opleiding by opleidingsentra ontvang nie.

1. **Formele plaaswerkeropleiding** is tydens die onderhoude met plaaswerkers gedefinieer as: "plaaswerkeropleiding waarvoor u 'n sertifikaat/'papiere' ontvang het".

Daar is ook ondersoek ingestel na die tipe werk wat plaaswerkers verrig. In die verband verrig die meerderheid plaaswerkers (10 gevalle of 71%) met wie onderhoude gevoer is, werk wat as algemene plaaswerk beskryf kan word. In die woorde van een werker: "draadwerk, graafwerk, skaapwerk, beeswerk, ploegwerk - al die werk!". Vier werkers (29%) verrig hoofsaaklik 'n enkele tipe werk: 2 is melkerywerkers, een 'n trekkerbestuurder en een 'n skaapwagter.

Kommunikasie is uiteraard 'n belangrike faktor in die bepaling van arbeidsverhoudinge. Goeie kommunikasie vereis eerstens dat mense mekaar se taal verstaan. Daarom is boere na hul vaardigheid in 'n swart taal gevra. Twaalf boere (50%) kan 'n swart taal praat. Nege van hierdie boere kan in Sotho met hulle plaaswerkers kommunikeer. Slegs een van die boere het egter gesê dat hy die taal goed kan praat terwyl die res hulle vermoë om Sotho te praat as redelik (en in een geval as swak) beskryf het. Van die oorblywende 3 boere in die ondersoekgroep wat in 'n swart taal kan kommunikeer, praat 2 Xhosa (een "redelik" en een "swak"), en een Fanagalo (streng gesproke nie 'n swart taal nie, maar nietemin 'n taalmedium, anders as Afrikaans of Engels, wat deur sommige plaaswerkers verstaan word). Globaal gesien wil dit voorkom asof taalverskille nie inhiberend op kommunikasie inwerk nie. Waar boere nie die taal van hul werkers¹ kan praat nie, of slegs oor beperkte vaardigheid beskik, kan werkers in elk geval die taal van hulle werkgewers (Afrikaans of Engels) besig. Op 'n vraag na hoe hulle hul kommunikasie met hul werkgewers sou beskryf, het plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, almal die kommunikasie as "goed" beskryf.

1. Die plaaswerkers in die ondersoekgroep (dié met wie onderhoude gevoer is), behoort aan vier etniese of bevolkingsgroepe. Vier (29%) van die werkers is Sotho's, 4 (29%) Xhosas, 4 (29%) Tswanas en 2 (14%) kleurlinge.

In enige bedryf word die aard van arbeidsverhoudinge deur die grootte van die arbeidsmag beïnvloed. Die ondersoek het dan ook getoon dat die meerderheid boere van mening is dat formalisering van arbeidsverhoudinge slegs nodig is in die geval van plase met "groot"¹ arbeidsmagte. Die grootte van arbeidsmagte op die plase wat by die ondersoek betrek is, kan soos in tabel 5.1 geklassifiseer word, waar die spesifieke grootte van individuele arbeidsmagte op plase wat besoek is, ook aangedui word.

TABEL 5.1
DIE GROOTTE VAN ARBEIDSMAGTE OP PLASE IN DIE BLOEMFONTEIN-OMGEWING

	1-10 Werkers	11-20 Werkers	21-30 Werkers	≥31 Werkers
Grootte van individuele arbeidsmagte ²	8,7,7,6,6,6,5,3,3,3,3,2,1	20,19,16,16,15,12	26,24,24	90 ² ,50
N	13	6	3	2
%	54	25	12,5	8,5

- "Arbeidsmagte" sluit *bona fide* manlike en vroulike plaaswerkers en tuinwerkers in, maar sluit huiswerkers uit.
- Die onderneming met 90 werkers is die een waarna in voetnota 2 by figuur 5.1 verwys word. Sommige werkers by dié onderneming verrig "plaaswerk", terwyl ander werkers ander tipes werk verrig. As gevolg van die redelik buigsame arbeidsopset was dit nie moontlik om tussen verskillende kategorieë van werkers te onderskei nie en word dit as 'n eenheid weergegee.

Dit val uit tabel 5.1 op dat meer as die helfte (54%) van die plase wat besoek is, arbeidsmagte van 10 of minder werkers het. In 6 gevalle (25%) bestaan die arbeidsmag uit 3 of minder werkers². Op 'n kwart (25%) van die plase wat

1. "Groot" is deur een boer gedefinieer as: "groter as die normale grootte van arbeidsmagte op plase in die Bloemfontein-omgewing".
2. Twee van die "plase" wat besoek is, kan eerder gesien word as kleinhoewes of "plasies". Die eienaars/werkgewers in hierdie gevalle is egter as boere by die VLU geregistreer, en as sodanig by die ondersoek betrek. Die rasionaal vir die insluiting van

besoek is, bestaan die arbeidsmagte uit tussen 11 en 20 werkers, en in 'n agste (13%) van die gevalle kom tussen 21 en 30 werkers voor. Dit blyk verder dat weinig (ongeveer 9%) plase in die Bloemfontein-omgewing oor arbeidsmagte met meer as 30 werkers beskik.

'n Belangrike faktor wat inspeel op arbeidsverhoudinge (en meer spesifiek op arbeidsomset) is die buitengewoon swak landboustoestande wat in die laaste jare voorkom. Een aspek hiervan is die knellende droogte. In die Bloemfontein-omgewing was 1992 een van die droogste jare in die afgelope 100 jaar. Tydens die onderhoude is aan boere gevra of hulle in 1992 hul arbeidsmagte as gevolg van die droogte verklein het. Hierop het 4 boere (17%) bevestigend geantwoord, wat, gegewe die felheid van die droogte, minder is as wat verwag is. Altesaam 7 plaaswerkers, uit 'n moontlike 239 (2,9%), het hulle werk as gevolg van die droogte verloor. Vier van hierdie plaaswerkers het afhanklikes gehad wat uiteraard ook daardeur geraak is¹. Die landbou-opname van die SSD (1992:21) in 1990 toon dat daar 3319 werkers op plase in die Bloemfontein-distrik gewerk het. As 2,9% (96 werkers) van hierdie groep weens droogte in 1992 hul werk en heenkome verloor het, is dit duidelik dat die droogte tot werkloosheid in die Bloemfontein-omgewing bydra en wel ook 'n ernstige effek op landbou-arbeid het.

Die onderhoude het aan die lig gebring dat meganisasie in die Bloemfontein-omgewing tot dusver 'n relatief klein invloed op die grootte van arbeidsmagte gehad het. Boere is

hierdie gevalle by die ondersoek berus verder op die argument dat 'n profiel van boerderyaktiwiteite rondom 'n stad onvolledig sou wees as die "kleinhoewe-boer" nie deel daarvan vorm nie.

1. Al die plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, het aangedui dat hulle afhanklikes het. Drie werkers (21%) het 7 of meer afhanklikes, twee het 5 tot 6 afhanklikes, ses het 3 tot 4 afhanklikes en twee het 2 of minder afhanklikes. Die modus-getal (as die klasinterval met die grootste frekwensie) afhanklikes is dus 3,5.

gevra of hulle die afgelope 10 jaar tot so 'n mate gemeganiseer het, dat hulle hul arbeidsmagte moes verklein, waarop slegs 2 boere (8%) bevestigend geantwoord het. Een boer het sy arbeidsmag van 54 na 50 werkers (dus met 7,4%) verklein, terwyl 'n ander sy arbeidsmag van 22 na 16 werkers (dus met 27%) verminder het. Drie ander boere (13%) het aangedui dat meganisasie, hoewel hulle nie hul arbeidsmagte as gevolg daarvan verklein het nie, tog 'n invloed op hulle arbeidsmagte gehad het. Een boer het aangedui dat hy juis gemeganiseer het ten einde sy arbeidsmag nie hoef te vergroot nie. Twee boere het gemeganiseer ten einde manlike met vroulike werkers by melkerye te kon vervang¹.

5.3 Arbeidspraktyke en relevante houdings

5.3.1 Praktyke wat met die algemene werkomstandighede van plaaswerkers verband hou

In hierdie paragraaf kom die volgende aspekte van die diensverhouding tussen boer en plaaswerker in die Bloemfontein-omgewing onder die loep: dienskontrakte, werkure, verlof, pensioen en dissiplinêre en grieweprosedures.

5.3.1.1 Dienskontrakte

Op een na sluit al die boere in die ondersoekgroep by die aanvang van diens (hetsy mondelinge óf skriftelike) kontrakte met hulle plaaswerkers. In tabel 5.2 word 'n aantal aspekte wat gewoonlik in dienskontrakte gespesifiseer word weergegee, en word telkens aangedui hoeveel boere in die ondersoekgroep oor 'n bepaalde aspek met hulle werkers ooreenkom.

1. Albei dié boere bedryf melkerye en is die mening toegedaan dat vroue meer geskik is vir werk in melkerye as mans.

TABEL 5.2
DIE AANTAL BOERE WAT TYDENS DIENSKONTRAKSLUITING OOR
VEERSKILLEDE ASPEKTE MET PLAASWERKERS OOREENKOM

Aspek van die diensverhouding	N	% ^a
Vergoeding	23	100
Pligte	21	91
Proeftydperk	19	83
Byvoordele	18	78
Beëindiging van diens	18	78
Verlof	16	70
Dissiplinêre prosedure	16	70
Griewe prosedure	11	48
Aftrekkings	10	43
Werkure	9	39

- Een boer gaan gladnie dienskontrakte (hetsy mondelings óf skriftelik) met sy werkers aan nie. Persentasies reflekteer dus proporsies van die oorblywende groep van 23 boere.

In 20 uit die 23 gevalle (87%) waar dienskontrakte gesluit is, geskied dit mondelings¹ en slegs 3 (13%) boere sluit formele geskrewe dienskontrakte met hulle werkers. Die vraag mag ontstaan of mondelinge ooreenkomste oor aspekte soos vergoeding, voordele, proeftydperke, pligte, werkure, ensovoorts, as volwaardige dienskontrakte gesien kan word. Hoewel 'n dienskontrak nie noodwendig skriftelik hoef te wees om wetlik afgedwing te kan word nie, is dit egter so dat skriftelike dienskontrakte bepaalde voordele bo mondelinge dienskontrakte het. Hoë ongeletterdheidsvlakke op plase maak dit egter moeilik om skriftelike dienskontrakte te implementeer.

-
1. Hierdie bevinding bevestig dié van Best (1991:22) en Gildenhuis & Van der Walt (1989:15) dat baie min boere geskrewe dienskontrakte met hulle plaaswerkers aangaan. Kyk paragraaf 4.2.

Uit die onderhoude het dit duidelik geblyk dat die meeste boere 'n stelsel van formele, geskrewe dienskontrakte sou verkies. In antwoord op 'n vraag of hulle formele geskrewe dienskontrakte as noodsaaklik beskou, het 17 boere (71%) bevestigend geantwoord. Een van hierdie boere het egter die mening gehuldig dat geskrewe dienskontrakte slegs in die geval van geletterde werkers op plase essensieel is. 'n Ander boer was van mening dat dienskontrakte in plaaswerkers se taal vertaal moet word, maar voorsien tegelykertyd probleme hierin aangesien "die betekenis van Afrikaanse begrippe nie altyd in Sotho vasgelê kan word nie, en andersom". Redes waarom sommige boere geskrewe dienskontrakte as essensieel beskou is die volgende:

- * "Veranderinge [met betrekking tot arbeidswetgewing en plaaswerkervakbonde] maak [geskrewe] dienskontrakte noodsaaklik.
- * "Ek wag net vir die wetgewing."
- * "[Geskrewe] dienskontrakte is handig in 'n dispuut."
- * "Meeste van my plaaswerkers kan lees"
- * "Stakings begin reeds plaasvind."
- * "[Geskrewe] dienskontrakte kan misverstande uitskakel."
- * "[Geskrewe] dienskontrakte los probleme aan die begin, en op groot skaal, op.
- * "[Geskrewe] dienskontrakte verseker eenvormigheid."

Van die 7 boere (29%) wat geskrewe dienskontrakte as nie-essensieel beskou, het 4 (17% van die totale ondersoekgroep) die individuele aard van hulle verhoudinge met hulle plaaswerkers, en die "wedersydse vertrouwe" wat in verhoudinge bestaan as redes aangevoer. Een boer het dit so gestel: "My verhoudinge met my werkers was nog altyd goed sonder formele kontrakte." 'n Ander boer het gesê: "Wat ek belowe, gee ek." Die oorblywende 3 boere (13%), wat ook nie die noodsaaklikheid van geskrewe dienskontrakte onderskryf

nie, het gewys op die problematiek rondom die implementering van so 'n stelsel vir ongeletterde werkers.

5.3.1.2 Werkure

Op die plase wat besoek is werk plaaswerkers gemiddeld 8,6 ure per dag en 5,5 dae per week, wat op 'n totaal van 47,3 ure per week neerkom. In die somer werk plaaswerkers langer ure as in die winter. Op die meeste plase (67%) werk werkers in die somer gemiddeld 9 ure of meer per dag, maar in 5 gevalle (21%) werk hulle gemiddeld selfs 11 ure of meer per dag. In die winter werk plaaswerkers op die meeste (63%) plase gemiddeld 8 ure of minder per dag, terwyl in 5 (21%) van hierdie gevalle, plaaswerkers gemiddeld 7 ure of minder per dag werk. Die gemiddelde aantal ure wat plaaswerkers per dag in die somer werk, is 9,5, teenoor 'n gemiddelde 7,75 ure per dag in die winter. Op die plaas waar werkers die meeste ure per week werk, word gemiddeld 55,5 ure gewerk, terwyl werkers op die plaas waar die minste ure per week gewerk word, gemiddeld 36 ure werk.

Op baie plase is werkure egter buigsaam. Dit is trouens 'n algemene praktyk dat plaaswerkers sekere tye van die jaar baie lang ure werk en dan ander tye weer korter ure. So word daar tydens plant- en oestyd op saaiplase buitengewoon lang, en dikwels ongerieflike ure gewerk terwyl dit soms op veeplase gebeur dat noodsituasies ontstaan wat tot gevolg het dat plaaswerkers in "afty" moet werk. Baie boere het egter ook daarop gewys dat werkers sekere tye van die jaar slegs roetine take verrig, en dan korter ure werk. In die reël het die meeste plaaswerkers Saterdagmiddae, Sondag en vakansiedae "af", wanneer slegs enkele werkers noodsaaklike take soos die voer van vee en so meer, verrig. Melkerywerkers wat oor naweke moet werk, kry weer op ander tye "af".

5.3.1.3 Verlof

Op 5 (21%) van die plase wat besoek is kry werkers geen geskeduleerde betaalde vakansieverlof nie. Boere het verlofmaatreëls ten opsigte van dié werkers soos volg beskryf:

- * "Hulle kry geen vaste verlof nie, maar verlof word op 'n persoonlike basis gereël."
- * "Hulle kry geen verlof nie, maar daar is geen perk op [betaalde] siekte- of menslikheidsverlof nie."
- * "My werkers kry 'n Vrydag en 'n Saterdag per maand af, dus 24 dae per jaar."
- * "Hy kry af soos hy kom vra."
- * "Hulle kry net geleentheidsverlof."

Meer as driekwart (19 gevalle of 79%) van die plaaswerkers in die ondersoekgroep kry egter wel geskeduleerde betaalde vakansieverlof. In 12 van die gevalle kry werkers 14 dae verlof per jaar. Meesal word 'n week verlof na oestyd en 'n week tydens die Kersfees/Nuwejaar-periode toegestaan. In 3 gevalle kry werkers 7 dae verlof per jaar, in 2 gevalle 21 dae, en in 'n verdere 2 gevalle 28 dae.

Wat betaalde siekteverlof betref, stel bykans die helfte van die boere (11 gevalle of 46%) geen spesifieke perk op die aantal dae wat geneem mag word nie. Een van hierdie boere het trouens vermeld dat hy 'n bedlêende plaaswerker vir 9 maande sy volle loon betaal het, voordat die werker ongeschiktheidspensioen van die staat begin ontvang het. Vier boere (17%) stel egter 'n spesifieke perk op die aantal dae siekteverlof wat per jaar geneem mag word, en stel dit onderskeidelik op 7 dae, 12 dae, 14 dae en 3 maande vas. Een boer (4%) het gesê hy dat geen betaalde siekteverlof toestaan nie. Die oorblywende 8 boere (33%) het te kenne

gegee dat hulle maatreëls met betrekking tot siekteverlof volgens die meriete van individuele gevalle bepaal.

Wat menslikheids- of geleentheidsverlof betref, word reëlings in die meeste (83%) gevalle op 'n individuele basis getref. Slegs 2 boere (8%) stel 'n spesifieke perk, van onderskeidelik 3 en 7 dae per jaar, op die aantal dae wat teen betaling geneem mag word, terwyl 'n verdere 2 boere (8%) geen betaalde menslikheids- of geleentheidsverlof toestaan nie.

5.3.1.4 Pensioen

Boere in die ondersoekgroep betaal geen pensioen in 'n kontantvorm aan afgetrede plaaswerkers nie. Derhalwe is afgetrede plaaswerkers vir kontantinkomste op ouderdomspensioen van die staat aangewese¹. Dit blyk egter 'n algemene praktyk te wees dat afgetrede plaaswerkers steeds tot 'n mindere of meerdere mate vorme van nie-kontantvergoeding ontvang. Hieronder is veral behuising noemenswaardig. Een-en-twintig boere (88%) het aangedui dat afgetrede plaaswerkers in hulle huise op die plaas mag aanbly. Ses boere (25%) het gesê dat hulle aan afgetrede plaaswerkers steeds hul volle rantsoen betaal. Drie boere (13%) voorsien afgetrede plaaswerkers met verminderde rantsoene (meesal minstens die meel- en melkkomponente), terwyl 'n verdere 3 boere (13%) aangedui het dat afgetrede plaaswerkers, uit hoofde van die feit dat hulle kinders op die plaas werk, steeds voldoende van noodsaaklike rantsoene voorsien word.

Aan plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, is gevra: "Wat gaan met u gebeur as u te oud is om te werk?" Werkers

1. Een boer het aangedui dat die geselekteerde werker op sy plaas 'n annuïteit uitgeneem het om vir 'n kontantinkomste met sy aftrede te voorsien.

het op die volgende 3 maniere gereageer. Vier werkers (29%) het gesê dat hulle nie weet nie, of soos een dit gestel het: "Dit is nog te ver." 'n Ander het weer gesê: "Die Here sal vir my sorg." Twee werkers (14%) het gesê dat hulle by hulle kinders (wat in beide gevalle in swart gebiede digby Bloemfontein woonagtig is) sal gaan bly. Ses werkers (46%) het te kenne gegee dat hulle na hul aftrede op die plaas sou wou aanbly. Geen werker het egter na 'n ooreenkoms verwys wat hy met sy werkgewer daarvoor aangegaan het nie. Plaaswerkers het ook geen aanduiding kon gee of hulle 'n pensioen (kontant of nie-kontant) van hulle werkgewer sal ontvang nie. Twee plaaswerkers was egter daarvan oortuig dat "die 'baas' sal sorg", bedoelende dat hul werkgewers na hulle behoeftes sal omsien. Dit wil voorkom asof baie plaaswerkers dit as 'n algemeen-aanvaarde praktyk sien dat hulle na aftrede op die plaas mag aanbly.

5.3.1.5 Dissiplinêre prosedures

Boere gebruik verskeie metodes om dissipline op hulle plase te handhaaf. 'n Uiteensetting van hierdie metodes word in tabel 5.3 weergegee.

TABEL 5.3
WYSES WAAROP DISSIPLINE GEHANDHAAF WORD

Metode ^a	N	%
Persoonlike gesprek/teregwysing/ informele waarskuwing	12	50
Boetes/weerhouding van rantsoene en/of bonusse	3	13
Werkerrade	3	13
Gereelde groepbesprekings	2	8
Ekstra/"swaarder" werk	1	4
"Formele" waarskuwings ^{**}	1	4
Formele dissiplinêre prosedure/kode [*]	1	4
<i>Bossboy</i> -stelsel ^{**}	1	4
Totaal	24	100

- Waar boere meer as een metode om dissipline te handhaaf vermeld het, is telkens slegs die eerste metode wat deur hulle genoem is, in die tabel opgeneem.
- Die betrokke boer het gesê dat hy dissipline handhaaf deur 'n plaaswerker slegs twee keer te waarsku: "een vriendelike en een finale waarskuwing". Hoewel die boer hierdie waarskuwings as "formeel" beskryf het, word sy dissiplinêre prosedure vir die doeleindes van hierdie studie egter nie as 'n formele dissiplinêre prosedure beskou nie, aangesien hy nie van 'n **geskrewe dissiplinêre prosedure** gebruik maak nie.
- * Met 'n formele dissiplinêre prosedure word bedoel dat dissipline gehandhaaf word deur 'n **geskrewe dissiplinêre kode**, wat spesifieke sanksies vir bepaalde oortredings neerlê.
- ** Die sogenaamde *bossboy* is 'n plaaswerker met verhoogde status en beperkte toesighoudende verantwoordelikheid. In die betrokke geval is dit deel van sy pligte om sy medeplaaswerkers te dissiplineer.

Uit tabel 5.3 blyk dit dat die helfte van die boere in die ondersoekgroep (12 gevalle of 50%) van informele, "individualistiese"¹ dissiplinêre prosedures gebruik maak.

-
1. Met "individualistiese" dissiplinêre prosedures word verwys na situasies waar boere dissiplinêre sake op 'n individuele grondslag met spesifieke werkers hanteer. In sulke situasies is daar dus nie

Slegs een boer (4%) maak gebruik van 'n formele dissiplinêre prosedure wat spesifieke strafmaatreëls ten opsigte van bepaalde oortredings neerlê, terwyl ander boere dissiplinêre metodes wat as "semi-formeel"¹ beskryf kan word, gebruik. In 3 gevalle (13%) word werkerrade gebruik om dissipline te handhaaf. Een boer het gesê die werkerrade op sy plaas "bepaal self die reëls, verhoor sake en besluit op gepaste strafmaatreëls". Ernstiger strafmaatreëls word egter wel aan hom vir goedkeuring voorgelê. Twee boere (8%) maak van gereelde groepbesprekings gebruik om dissipline te handhaaf, terwyl 'n ander dissipline handhaaf deur die sogenaamde *bossboy*-stelsel. Vier boere (17%) het hulle dissiplinêre prosedures in terme van die strafmaatreël wat hulle meesal ten opsigte van oortredings instel, beskryf. Een van hierdie boere straf "oortreders" deur hul "ekstra of swaarder" werk te gee en die ander 3 het boetestelsels geïmplementeer. Boetes neem onderskeidelik die vorm aan van aftrekkings wat van werkers se kontantlone en/of bonusse gemaak word en rantsoene wat ingekort of geheel en al weerhou word.

Die sterkste indruk van dissiplinêre prosedure op plase is die informele en selfs subjektiewe aard daarvan. Op baie van die plase waar boere gesê het dat hulle dissipline handhaaf deur informele gesprekke of tereg wysings, het die navorser die indruk gekry dat daar met betrekking tot dissipline eerder 'n subjektiewe verstandhouding tussen boer en plaaswerker, as objektiewe prosedures voorkom. Die volgende opmerkings van respondente illustreer hierdie waarneming:

van 'n gestandaardiseerde dissiplinêre prosedure wat vir alle werkers geld, sprake nie.

1. Met "semi-formele" dissiplinêre prosedures word bedoel metodes van dissiplinehandhawing anders as die informele, persoonlike gesprek of berisping. Semi-formele metodes impliseer ander agente vir dissiplinehandhawing as die boer, naamlik werkerrade, groepbesprekingsforums en die sogenaamde *bossboy*-stelsel. Die begrip word in sodanige gevalle egter net gebruik waar geskrewe dissiplinêre kodes nie ook voorkom nie.

- * "My werkers weet wat van hulle verwag word."
- * "Ek en die 'baas' verstaan mekaar."

Benewens die 12 boere wat spesifiek vermeld het dat hulle van informele gesprekmetodes en berispings gebruik maak om dissipline te handhaaf, word strafmaatreëls ook waar van ander metodes gebruik gemaak word, meesal individueel bepaal.

Die meeste boere maak egter van meer as een metode om dissipline te handhaaf gebruik. Gewoonlik word informele waarskuwings of berispings, veral by herhaling van die oortreding, opgevolg met strengere strafmaatreëls soos boetes, weerhouding van bonusse of ontslag. Een boer in die ondersoekgroep het hierdie prosedure egter feitlik omgekeer. Sy dissiplinêre prosedure werk by herhaalde oortreding deur 'n plaaswerker, soos volg: Eerstens word die bonus verbeur, tweedens word vleis- en wynrantsoene weerhou, derdens word die werker gewaarsku en vierdens word hy ontslaan.

Aan plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, is gevra of hulle gewoonlik tydens die hantering van oortredings die geleentheid kry om hulle kant van die saak te stel. Elf werkers (79%) het bevestigend hierop geantwoord. Van die 3 oorblywende werkers het 2 gesê dat hulle tot dusver geen oortredings begaan het nie, en een se reaksie was: "Dit is maar beter om stil te bly." Afgesien van laasgenoemde werker is al die werkers in die ondersoekgroep tevrede met die wyse waarop dissipline deur hulle werkgewers hanteer word.

Aan boere is gevra watter oortredings die meeste deur die werkers op hulle plase begaan word. Inligting in dié verband word in tabel 5.4 weergegee.

TABEL 5.4
BOERE SE AANDUIDING VAN DIE OORTREDINGS WAT MEESAL DEUR
PLAASWERKERS BEGAAN WORD

Oortreding	N	%
Drankmisbruik	9	38
Versuim om pligte uit te voer	6	25
Diefstal	3	13
Nalatigheid met betrekking tot die omsien na toerusting en vee	3	13
Afwesigheid van die werk	2	8
Onderlinge bakleiery tussen werkers	1	4
Totaal	24	100

Volgens tabel 5.4 is drankmisbruik die oortreding wat deur die meeste boere genoem is. Omdat plaaswerkers dikwels na aan hulle werkplekke (en die wonings van hul werkgewers) woon, bring dit mee dat drankmisbruik deur die plaaswerker in sy vryetyd, dikwels deur boere as 'n "oortreding" bestempel word. Hoewel enersyds geargumenteer kan word dat sulke oortredings nie relevant is tot die diensverhouding nie, kan dit aan die andersyds gebeur dat plaaswerkers se drankmisbruik hul werkvermoë beïnvloed. 'n Aantal boere het juis opgemerk dat ernstige en voortdurende drankmisbruik oor naweke veroorsaak dat sommige plaaswerkers se produktiwiteit (veral Maandae) baie laer is as die van sober plaaswerkers.

Die kategorie van oortredings wat boere die tweede meeste vermeld het, is plaaswerkers se "versuim om pligte uit te voer". Oortredings in dié kategorie is onder meer beskryf as "leegleëry", en "nie-stiptelikheid".

Ten einde die erns waarmee boere verskillende oortredings bejeën, te bepaal, is hulle gevra om 'n aantal oortredings

as minder ernstig, ernstig, of as baie ernstig te kategoriseer, en terselfdertyd aan te toon watter dissiplinêre maatreël hulle gewoonlik instel wanneer 'n plaaswerker so 'n oortreding vir die eerste keer begaan. Inligting in dié verband word in tabel 5.5 weergegee.

TABEL 5.5

DIE ERNS WAARMEE VERSKILLENDE OORTREDINGS BEJEËN WORD EN DISSIPLINÊRE STAPPE WAT INGESTEL WORD WANNEER OORTREDINGS DIE EERSTE KEER DEUR PLAASWERKERS BEGAAN WORD

Oortreding	Beskouing van erns						Dissiplinêre stap									
	ME		E		BE		1		2		3		4		5	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Diefstal	0	0	2	8	22	92	0	0	3	13	1	4	17*	71	3	13
Om onder die invloed van drank of dwelms te wees by die werk	1	4	9	38	14	58	0	0	11 [≈]	46	3	13	6	25	4	17
Bakleierey tussen werkers [≈]	6	29	8	38	7	33	3	14	4	19	0	0	7	33	12	57
Afwesigheid sonder verlof	10	42	12	50	2	8	0	0	16	67	3	13	3	13	2	8
Oortreding van van veiligheidsreëls ^{**}	10	59	5	29	2	12	0	0	16	94	0	0	0	0	1	6
Laatkom vir werk	18	75	5	21	1	4	2	8	21	88	1	4	0	0	0	0

Sleutel en notas volg...

SLEUTEL

ME	- Minder ernstig
E	- Ernstig
BE	- Baie ernstig
1	- Geen optrede
2	- Waarskuwing of berisping
3	- Boete of verbeuring van byvoordele
4	- Ontslag
5	- Ander dissiplinêre stappe

- Die boer wat boetes as strafmaatreël vir diefstal toepas, lê (na sy eie oordeel) baie swaar boetes op. Hy het byvoorbeeld by geleentheid 'n boete van R200 opgelê vir die diefstal van 'n pakkie bene.
- * Aan die 17 boere wat gesê het dat summiere ontslag die strafmaatreël is wat hulle ten opsigte van diefstal toepas, is gevra of hulle ook 'n plaaswerker ontslaan wat "iets kleins" (byvoorbeeld 'n tang) steel. Agt van hierdie boere het bevestigend geantwoord. Die oorblywende 9 boere het ontkennend geantwoord, of was onseker. Al 17 boere was dit egter eens dat in die geval van meer ernstige diefstal, byvoorbeeld veediefstal, ontslag toegepas sal word.
- Een boer het gesê dat hy in die geval van diefstal op sy werkers "se gewete speel", deur hulle byvoorbeeld daarop te wys dat "alles voortaan toegesluit sal moet word". Die ander twee boere gee in die geval van diefstal 'n finale waarskuwing.
- ≈ Drie boere het gesê dat hulle 'n plaaswerker na drie waarskuwings vir dronkenskap tydens diens sal ontslaan.
- ◊ Drie boere het gesê dat daar tot op hede geen bakleiery tussen plaaswerkers op hulle plase voorgekom het nie. Persentasies soos aangedui reflekteer dus proposies van die oorblywende 21 boere.
- # Volgens 7 van die boere bestaan daar nie spesifieke veiligheidsreëls op hulle plase nie. Die vraag het daarom nie op hulle betrekking gehad nie. Persentasies soos aangedui reflekteer dus proposies van die oorblywende groep van 17 boere.

Aan boere in die ondersoekgroep is gevra of 'n **formele dissiplinêre prosedure** na hulle mening 'n vereiste vir die handhawing van goeie arbeidsverhoudinge op plase is. Net meer as die helfte (13 gevalle of 54%) beskou 'n formele dissiplinêre prosedure nie as 'n vereiste nie, en voer redes soos die volgende hiervoor aan:

- * "Dit hang af van die grootte van die werksmag, formele prosedures is nie nodig vir 'n kleiner boerdery nie."

* "Dit pas nie by die mense se kultuur nie."

Elf boere (46%) beskou formele dissiplinêre prosedures egter as 'n vereiste, en voer redes soos die volgende aan:

* "Dit verseker 'n ordelike arbeidstelsel."

* "Formele reëls is nodig ter wille van eenvormigheid."

* "Dit is nodig vir die plaas met 'n groter arbeidsmag."

Sommige van dié boere het egter die volgende voorbehoude ten opsigte van formele dissiplinêre prosedures vermeld:

* "Dit sal net werk met die 'meer intelligentes'."

* "Daar moet in dienskontrakte daarvoor ooreengekom word."

* "Vir geletterdes - ja, vir ongeletterdes sal dit moeilik werk."

5.3.1.6 Grieweprosedures

Wat werkergriewe betref is aan boere gevra hoe hierdie saak meesal op hulle plase hanteer word. Inligting in die verband word in tabel 5.6 aangedui.

TABEL 5.6
DIE WYSE WAAROP WERKERGRIEWE HANTEER WORD

Hanteringswyse	N	%
Individueel, persoonlik of informeel	15	63
Werkerraad of werkervertteenwoordigers	5	21
Daaglikse of roetine-ontmoetings	2	8
Individueel sowel as groepbesprekings	2	8
Totaal	24	100

Net soos in die geval van dissiplinêre prosedures, is grieweprosedures op die meeste plase (15 gevalle of 63%) meesal informeel en individualisties van aard. Die grieweprosedure wat die tweede meeste (5 gevalle of 21%) voorkom, behels dat werkerrade of werkervertteenwoordigers plaaswerkers se griewe aan boere deurgee.

Verder is ook aan boere gevra watter grief die meeste deur die werkers op hul plase geopper word. Gegewens in die verband verskyn in tabel 5.7.

TABEL 5.7
WERKERGRIEWE WAT MEES DIKWELS GEOPPER WORD

Grief	N	%
Geen grief kan uitgesonder word nie, of baie min griewe kom voor	11	46
Lone en/of bonusse	4	17
Persoonlike, huweliks- of "gemeenskaps"-probleme"	4	17
Probleme tussen werkers onderling	3	13
Naweekwerk	2	8
Totaal	24	100

- Twee boere het die term "gemeenskap" gebruik wanneer verwys word na die "dorp" waar plaaswerkers op die plaas bly. "Gemeenskapsprobleme" verwys dan na probleme wat as gevolg van die saamwoon in hierdie "dorpie" ontstaan.

Bykans die helfte van die boere het aangevoer dat geen algemene of gereelde grief deur hul werkers geopper word nie. Dié reaksie kan op twee wyses geïnterpreteer word: Dit kan enersyds beteken dat werkers op die betrokke plase 'n hoë mate van werktevredenheid ervaar of minstens dat hierdie werkers se griewe doeltreffend aangespreek word. Andersyds kan dit egter ook beteken dat daar op baie plase nie kanale

vir die lug van griewe bestaan nie, of selfs dat werkers uit ervaring geleer het dat dit nie help om hulle griewe te lug nie. Inligting voortspruitend uit die onderhoude met plaaswerkers ondersteun moontlik laasgenoemde interpretasie. Van die 14 plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is het 7 (50%) ontevredenheid met spesifiek hulle lone uitgespreek. Slegs 4 boere (17%) het egter na griewe, wat met lone en/of bonusse verband hou, verwys as die tipe grief wat die meeste op hulle plase voorkom. Daaruit sou dus moontlik afgelei kon word dat boere nie werklik op hoogte is van hul werkers se griewe nie.

Griewe wat verband hou met huweliks- of "gemeenskaps"-probleme, of met verhoudingsprobleme tussen plaaswerkers onderling, is deur 7 boere uitgewys as die tipe grief wat die meeste op hulle plase voorkom. Hierdie bevinding vestig weer eens die aandag op die unieke aard van landbou-arbeidsverhoudinge want min werkgewers buite die landbousektor is waarskynlik so betrokke by die persoonlike probleme van hulle werkers as boere. Omdat konflik tussen plaaswerkers dikwels ook in die werksituasie manifesteer, kan boere dit ook nie bekostig om hierdie tipe probleme te ignoreer nie.

Enkele boere in die ondersoekgroep het egter laat blyk dat hulle duidelike onderskeid tref tussen **werkverwante** griewe en **persoonlike** aangeleenthede en probleme. Hierdie boere weerhou hulle sover moontlik van betrokkenheid by die persoonlike en/of gemeenskapsprobleme van hulle werkers. Slegs wanneer sodanige probleme sigbaar by die werkplek manifesteer word dit aangespreek.

Daar bestaan dus uiteenlopende houdings onder boere ten opsigte van hoe ver hulle verantwoordelikheid met betrekking tot hulle werkers se griewe en probleme strek. As die inligting in tabel 5.8 in ag geneem word, ontstaan die vraag

egter of boere dit kan bekostig om die huislike, persoonlike en onderlinge verhoudingsprobleme van hul werkers te ignoreer. Die data in tabel 5.8 toon juis dat huislike, "gemeenskaps"- en onderlinge verhoudingsprobleme gesamentlik die vernaamste rede is waarom werkers plase verlaat¹. Tien boere (42%) het dan ook hierdie tipe griewe of probleme uitgesonder as die vernaamste rede waarom plaaswerkers in die verlede hul diens verlaat het.

TABEL 5.8
REDES WAAROM PLAASWERKERS IN DIE VERLEDE BOERE SE DIENS
VERLAAT HET

Redes	N	%
Stad of dorp bied beter geleent- hede"	9	38
Huislike en "gemeenskaps"-probleme	6	25
Struweling tussen plaaswerkers onderling	4	17
Geen algemene rede kan uitgesonder word nie	4	17
Struweling tussen boer en werker	1	4
Totaal	24	101

- Een boer het vermeld dat drie van sy plaaswerkers die plaas verlaat het onder die indruk dat hulle meer geld in Bloemfontein kon verdien. Al drie het egter mettertyd na vrugtelose pogings na die plaas teruggekeer.

Naas griewe wat gesamentlik as "verhoudingsprobleme in plaaswerkersgemeenskappe en tussen plaaswerkers onderling" beskryf kan word, het die meeste boere plaaswerkers se indruk dat dorpe of stede (gewoonlik Bloemfontein) vir hulle en hulle kinders **beter geleent- hede** bied, as die vernaamste rede vermeld waarom plaaswerkers in die verlede hul diens

1. Best (1991:23) het eweneens bevind dat plaaswerkersgriewe dikwels van 'n persoonlike of maatskaplike aard is. Kyk paragraaf 4.4.1.

verlaat het. Daar is inderdaad ook deur boere uitgewys dat daar in die meeste gevalle nie vir plaaswerkerkinders genoegsame onderwysgeleenthede, veral op sekondêre vlak, bestaan nie. Of daar wel vir plaaswerkers, wat in meeste gevalle ongeskoold is, beter werkgeleenthede in die stad bestaan, is egter sterk te betwyfel.

5.3.2 Praktyke en houdings wat met plaaswerkervergoeding verband hou

In hierdie paragraaf word die aard en samestelling van plaaswerkervergoeding in die Bloemfontein-omgewing bespreek en word gepoog om die (relatiewe) monetêre waarde daarvan aan te dui.

5.3.2.1 Kontantvergoeding

Die kontantlone van plaaswerkers verskil nie net van plaas tot plaas nie, trouens dit gebeur dikwels dat werkers op dieselfde plaas wisselende kontantlone verdien. Soos in tabel 5.12 aangedui word, wend boere 'n verskeidenheid kriteria aan om verskillende werkers op hulle plase se kontantlone te bepaal. Om spesifieke inligting oor die vergoeding van plaaswerkers te kan aandui, is een plaaswerker op elke plaas ewekansig geselekteer en is die vrae oor vergoedingspraktyke wat aan boere gestel is, dan hoofsaaklik op hierdie werkers van toepassing gemaak. In tabel 5.9 word elke geselekteerde plaaswerker 'n nommer toegeken, wat deurgaans in hierdie en die volgende 2 paragrawe gebruik word, wanneer daar na die komponente en monetêre waarde van plaaswerkervergoeding verwys word. In paragraaf 5.3.2.3 word die inligting dan gebruik om die totale monetêre waarde van elke werker se vergoeding en die gemiddelde waarde van plaaswerkervergoeding in die Bloemfontein-omgewing weer te gee.

TABEL 5.9
PLAASWERKERS SE MAANDELIKSE KONTANTLONE IN 1992

	≤R100	R101- R150	R151- R200	R201- R250	R251- R300	≥R301
Indi- vi- duele kon- tant- lone"	1. R70 2. R80 3. R100 4. R100	5. R115 6. R120 7. R120 8. R120 9. R120 10. R128 11. R150* 12. R150 13. R150 14. R150	15. R160 16. R185 17. R190 18. R200	19. R217 20. R220 21. R250	22. R275 23. R300	24. R330
N	4	10	4	3	2	1
%	17	42	17	13	8	4

▫ Bedrae soos aangedui, reflekteer die gemiddelde bruto maandelikse kontantlone wat plaaswerkers in 1992 verdien het. Behalwe vir een geval, word aftrekkings van hierdie bedrae slegs gemaak wanneer plaaswerkers lenings wat hulle by hul werkgewers aangegaan het, moet terugbetaal. In werklikheid verteenwoordig die bedrae dus in meeste gevalle tegelykertyd bruto en netto maandelikse kontantverdienste.

* Van dié werker se kontantloon word aftrekkings soms vir elektrisiteitgebruik gemaak. Die werkgewer betaal die eerste R10-00 van die elektrisiteitrekening, en aftrekkings word dan gemaak *pro rata* die werker se maandelikse elektrisiteitrekening R10-00 oorskry.

Tabel 5.9 toon dat die kontantlone wat boere in 1992 aan plaaswerkers betaal het, van R70-00 tot R330-00 per maand gewissel het. Die gemiddelde maandelikse kontantloon van plaaswerkers was R166-67 in hierdie jaar. Soos egter uit tabel 5.11 blyk ontvang al die plaaswerkers in die ondersoekgroep benewens hulle gereelde maandelikse kontantlone ook jaarlikse kontantbonusse, wat dus bygereken moet word in die vastelling van die totale waarde van hul kontantvergoeding.

Boere is ook gevra wat die plaaswerkers se gemiddelde maandelikse kontantloon in 1990 (dus 2 jaar van tevore) was.

Gegewens hieroor word in tabel 5.10 aangedui. In dié tabel word die verhoging in plaaswerkerlone (die persentasieverhoging oor 2 jaar sowel as die gemiddelde jaarlikse persentasieverhoging) vir die periode 1990 tot 1992 ook weergegee.

TABEL 5.10
VERHOGING IN PLAASWERKERS SE KONTANTLONE* (1990-1992)

Wer-ker	Kontantloon 1990	Kontantloon 1992	Gemiddelde jaarlikse persentasieverhoging	Persentasieverhoging oor 2 jaar
1	R50-00	R70-00	18,33	40
2	R50-00	R80-00	25,54	60
3	R80-00	R100-00	11,8	25
4	R70-00	R100-00	19,54	42,86
5	R95-00	R115-00	10,03	21,05
6	R60-00	R120-00	41,67	100
7	R70-00	R120-00	31,02	71,43
8	R90-00	R120-00	15,48	33,33
9	R60-00	R120-00	41,67	100
10	R84-00	R128-00	23,47	52,38
11	R90-00	R150-00	29,17	66,67
12	R90-00	R150-00	29,17	66,67
13	R80-00	R150-00	37,09	87,5
14	R90-00	R150-00	29,17	66,67
15	R110-00	R160-00	20,63	45,45
16	R120-00	R185-00	24,2	54,17
17	R100-00	R190-00	38,02	90
18	R120-00	R200-00	29,17	66,67

Tabel vervolg...

Werk-ker	Kontantloon 1990	Kontantloon 1992	Gemiddelde jaarlikse persentasie- verhoging	Persentasie verhoging oor 2 jaar
19	R150-00	R217-00	20,3	44,67
20	R120-00	R220-00	35,54	83,33
21	R200-00	R250-00	11,8	25
22	R115-00	R275-00	54,7	139,13
23	R219-00	R300-00	17,05	37
24	R240-00	R330-00	17,27	37,5
Gem- mid- deld	R106-38	R166-67	25,21	56,67

- Kontantlone verwys hier na bruto kontantlone. Die waarde van jaarlikse kontantbonusse is egter nie in berekening gebring nie.

Plaaswerkers het in die periode 1990 tot 1992 'n gemiddelde jaarlikse verhoging van 25% ontvang, wat heelwat hoër is as die gemiddelde inflasiekoers in hierdie periode en dui daarop dat plaaswerkers se besteebare inkomste toegeneem het.

Soos reeds gemeld, is maandelikse kontantlone egter nie die enigste bron van kontantvergoeding wat plaaswerkers ontvang nie. Al die boere in die ondersoekgroep het aangedui dat hulle werkers verdere kontantvergoeding in die vorm van jaarlikse¹ kontantbonusse verdien. Op een uitsondering na, ontvang elkeen van die geselekteerde plaaswerkers 'n vasgestelde kontantbonus. Benewens vasgestelde kontantbonusse kan sommige plaaswerkers ingevolge aansporingskemas (waardeur boere poog om werkerproduktiwiteit te verhoog), addisionele bonusse

1. In sommige gevalle word kontantbonusse 2 keer per jaar, byvoorbeeld na oestyd en weer aan die einde van die jaar, betaal.

verdien. In een geval word die jaarlikse bonus uitsluitlik deur die werker se prestasie ingevolge 'n aansporingskema bepaal. In tabel 5.11 word die werklike bedrae wat geselekteerde plaaswerkers as kontantbonusse in 1992 verdien het, aangedui¹. Die tabel word terselfdertyd gebruik om die totale waarde van plaaswerkers se kontantvergoeding aan te dui.

TABEL 5.11
TOTALE MAANDELIKSE WAARDE VAN KONTANTVERGOEDING WAT
PLAASWERKERS IN 1992 ONTVANG HET (BONUSSE INGEREKEN)

Werker	Maandelikse kontantloon	Totale waarde van jaarlikse kontantbonus(se)	Maandelikse kontantverdiens-te - bonusse ingereken
1	R70-00	R150-00 ^a	R82-50
2	R80-00	R120-00	R90-00
3	R100-00	R150-00	R112-50
4	R100-00	R100-00	R108-33
5	R115-00	R150-00	R127-50
6	R120-00	R595-00	R169-58
7	R120-00	R120-00	R130-00
8	R120-00	R25-00	R122-08
9	R120-00	R150-00	R132-50
10	R128-00	R158-83	R141-24
11	R150-00	R250-00	R170-83
12	R150-00	R200-00	R166-67
13	R150-00	R300-00	R175-00

Tabel vervolg...

1. In paragraaf 5.3.2.2 word verslag gedoen oor die nie-kontantbonusse wat sommige plaaswerkers ontvang.

Werker	Maandelikse kontantloon	Totale waarde van jaarlikse kontantbonus(se)	Maandelikse kontantverdienste - bonusse ingereken
14	R150-00	R500-00	R191-67
15	R160-00	R600-00	R210-00
16	R185-00	R400-00	R218-33
17	R190-00	R1700-00	R331-67
18	R200-00	R150-00	R212-50
19	R217-00	R265-33 ^{aa}	R239-11
20	R220-00	R200-00	R236-67
21	R250-00	R1500-00	R375-00
22	R275-00	R275-00	R297-92
23	R300-00	R300-00	R325-00
24	R330-00	R600-00	R380-00
Gemiddeld	R166,67	R373-30	R197-78

- Dié werker se gewone kontantbonus is R200-00. Hy is egter 'n boete van R50-00 as strafmaatreeël vir 2 dae se dronkenskap opgelê.
- Dié werker se jaarlikse kontantbonus word bepaal deur 'n aansporingskema. Hy ontvang R10 vir elke skaap onder sy sorg wat as 'n kampioen op die jaarlikse skou geklassifiseer word, R5-00 vir 'n eerste plek en R2-50 vir 'n tweede plek. Verder ontvang hy R1-10 vir elke skaap wat hy skeer.

Die gemiddelde waarde van die totale kontantvergoedingspakkette wat plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing in 1992 ontvang het, is R197-78¹ per maand.

-
1. Uit die SSD-verslag oor die landbou-opname van 1990 is bereken dat die totale kontantvergoedingspakket van swart plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing in 1990 op R109-48 te staan gekom het. Kyk tabel 4.3.

Boere is gevra om die kriteria te verstrek wat op hul plase geld wanneer dit by die bepaling van spesifieke plaaswerkers se kontantlone kom¹. Kriteria vir differensiasie verskyn in tabel 5.12, waar ook telkens vermeld word hoeveel boere bepaalde kriteria aangedui het.

TABEL 5.12
KRITERIA VIR DIFFERENSIASIE BY DIE BEPALING VAN PLAASWERKERS SE KONTANTLONE

Kriterium	N ^a	%
Produktiwiteit	10	42
Tipe werk	7	29
Intelligensie	4	17
Bekwaamheid	4	17
Dienstydperk	4	17
Verantwoordelikheid	2	8
Inisiatief	2	8
Ouderdom	2	8
Gesindheid	1	4
Ervaring	1	4
"Sorgsaamheid" ^{b,c}	1	4

- Die N-waardes tel op na meer as 24 omdat sommige boere meer as een kriteria aanwend in die bepaling van hul werkers se kontantlone.
- ▣ Met dié begrip het die boer spesifiek verwys na die wyse waarop die plaaswerker "skouee", wat aan hom toegewys is, "in kondisie kry" of versorg.

Uit tabel 5.12 blyk dit dat **produktiwiteit** die belangrikste kriterium is in die bepaling van individuele plaaswerkers se kontantlone. Sover vasgestel kon word implementeer boere nie

1. Uit die voorondersoek het geblyk dat daar wat nie-kontantvergoeding betref, nie veel differensiasie voorkom nie.

'n objektiewe evalueringstelsel om die produktiwiteit van hul werkers te beoordeel nie. Subjektiewe beoordeling deur boere is trouens ook ten opsigte van die meeste ander kriteria wat vir differensiasie aangewend word, die geval. Boere wat byvoorbeeld **intelligensie** as kriterium aanlê, gebruik seersekerlik nie objektiewe intelligensietoetse om hul werkers se intelligensie te bepaal nie. In 'n minderheid gevalle geld objektiewe kriteria, soos die **tipe werk** wat verrig word, **dienstydperke** en **ouderdom**, as norm by die differensiasie tussen verskillende werkers se lone.

5.3.2.2 Nie-kontantvergoeding

'n Geïnstitutionaliseerde patroon van gedeeltelike nie-kontantvergoeding is kenmerkend van plaaswerkersvergoeding. Tydens die onderhoude is inligting ten opsigte van die volgende vorme van nie-kontantvergoeding ingewin:

- * voorsiening van sekere byvoordele en fasiliteite, soos mediese voordele en sportgeriewe;
- * voorsiening van (rentevrye) kredietfasiliteite;
- * voorsiening van voedsel- en ander rantsoene;
- * uitgawes wat boere aangaan ten opsigte van plaaswerkers se aanhouding van vee en bewerking van grond; en
- * nie-kontantbonusse wat plaaswerkers ontvang.

Waar moontlik, word die monetêre waarde (of minstens 'n beraming daarvan) van bogenoemde vorme van nie-kontantvergoeding, aangedui. Dié bedrae word uiteindelik bymekaargetel om sodoende 'n relatiewe aanduiding van die totale waarde van nie-kontantvergoeding te verkry. Verder word ook inligting verskaf oor alternatiewe bronne van inkomste vir plaaswerkers, waaronder inkomste verkry uit die aanhouding van vee en/of die bewerking van grond.

Die eerste vorm van nie-kontantvergoeding waarvoor inligting weergegee word, is die voorsiening van sekere byvoordele en fasiliteite aan plaaswerkers. Al die byvoordele en fasiliteite wat in tabel 5.13 aangedui word, bring vir die boere wat dit voorsien uitgawes mee. Om die monetêre waarde van hierdie vorme van nie-kontantvergoeding te bepaal, is egter bykans onmoontlik. In hierdie studie word volstaan met inligting oor die omvang van sodanige vergoedingspraktyke.

TABEL 5.13
VOORSIENING VAN SEKERE BYVOORDELE EN FASILITEITE AS 'N VORM
VAN NIE-KONTANTVERGOEDING

Byvoordeel/fasiliteit	Word dit voorsien?			
	Ja		Nee	
	N	%	N	%
Vervoer (nie werkverwant)	24	100	0	0
Mediese voordele (medisyne ingesluit)	20*	83	4	17
Vullisverwydering	17	71	7	29
Skooluitgawes	6*	25	18	75
Skool/lokaal vir skoolonderrig	10	42	14	58
Kerk/lokaal vir kerkdienste	10	42	14	58
Sportgeriewe	15*	63	9	38
Ontspanningsgeriewe	7*	29	17	71

* Een boer het gesê dat hy slegs vir medisyne betaal as die plaaswerker 'n doktersvoorskrif toon. 'n Ander boer betaal weer nie vir doktersvoorskrifte nie, maar voorsien self medisyne vir algemene kwale. Een boer wat 'n gekwalifiseerde verpleegkundige is, behartig meeste van haar plaaswerkers (en hul gesinne) se kwale self.

° Praktyke onder boere wat plaaswerkers se kinders se skooluitgawes help dra, wissel. Een boer betaal byvoorbeeld die skoolgeld, 'n ander boer se vrou maak vir die kinders skoolklere. Een boer het selfs die naskoolse opleiding van sommige van sy plaaswerkers se

kinders gefinansier. (As 'n gevolg hiervan het een van hulle reeds as onderwyseres gekwalifiseer.)

- ≈ In elkeen van die 15 gevalle waar sportgeriewe voorsien word, kom sokkervelde, wat op die boer se onkoste in stand gehou word, voor. Boere voorsien spelers (en toeskouers!) ook dikwels van vervoer na wedstryde. In een geval word basketbalgeriewe ook aangebied. Op 'n ander plaas is daar benewens 'n sokkerveld ook netbal- en vlugbalbane tot plaaswerkers se beskikking. Op hierdie plaas (waar ooglopend 'n hoë premie op sport geplaas word) is een van die plaaswerkers 'n langafstandatleet wat dikwels stad toe vervoer word vir afrigting en wedlope.
- ⊙ In al die gevalle waar ontspanningsgeriewe beskikbaar is, word 'n televisie aangetref en in sommige gevalle ook 'n lokaal waar televisie gekyk kan word.

Tydens die onderhoude is aan boere, benewens die fasiliteite wat in tabel 5.13 aangedui word, ook gevra of hulle 'n finansiële aandeel in die voorsiening van 'n kliniek vir plaaswerkers het. Uit die onderhoude het dit geblyk dat klinieke deur streeksdienste aangebied word. Aangesien boere 'n heffing vir hierdie dienste betaal, het hulle dus in elk geval 'n finansiële aandeel in die voorsiening van klinieke.

Op 'n vraag of hulle kredietfasiliteite aan hulle plaaswerkers voorsien het 22 boere (92%) bevestigend geantwoord. Aan boere is ook gevra of hulle rente verhaal op lenings wat hulle aan plaaswerkers toestaan - waarop slegs 2 boere aangedui het dat hul dit wel doen. Twintig boere (83%) voorsien dus rentevrye krediet aan hulle werkers.

'n Volgende aspek van nie-kontantvergoeding wat bespreek word is die voorsiening van rantsoene. Al die boere in die ondersoekgroep voorsien hul plaaswerkers van minstens voedselrantsoene as 'n vorm van nie-kontantvergoeding. Plaaswerkers wat gevra is om 5 items (dit is komponente van hulle nie-kontantvergoeding) waaraan hulle die meeste waarde heg te noem, het almal na voedselitems soos meel, vleis, suiker, koffie en tee, verwys. In tabel 5.14 word inligting oor die voorsiening van hierdie en ander rantsoene (insluitende 'n aantal nie-voedselitems) weergegee.

TABEL 5.14
DIE HOEVEELHEID EN WAARDE VAN MAANDELIKSE RANTSOENE WAT
PLAASWERKERS IN 1992 ONTVANG HET

Rantsoen ^a	Aantal werkers wat rantsoen ontvang		Gemiddeldes t.o.v. die groep wat 'n bepaalde rantsoen ontvang		Gemiddelde maandelikse waarde van rantsoene t.o.v. die totale groep plaaswerkers
	N	%	Hoeveelheid per maand*	Maandelikse waarde	
Mieliemeel	23	96	80 kg	R66	R63-25
Melk ^b	22	92	78 liter	R62-40	R57-20
Vleis ^c	14	58	6,13 kg	R32-81	R18-77
Tabak	12	50	500 gram	R14-34	R7-17
Wyn/bier	9	38	2 liter	R9-40	R3-53
Koffie	5	21	500 gram	R4-31	R0-90
Tee	5	21	250 gram	R5-78	R1-20
Suiker	5	21	2,5 kg	R5-15	R1-07
Vuurhoutjies	4	17	Een pak - 10 dosies	R0-90	R0-15
Kerse	4	17	450 gram	R1-95	R0-33
Seep	4	17	1 kg	R4-28	R0-71
Seepoeier	3	13	1 kg	R8-66	R1-08
Boeremeel	2	8	1 kg	R5-08	R0-42
Steenkool	2	8	105 kg (1 en 'n half sak)	R22-13	R1-84
Paraffien	1	4	2 liter	R1-94	R0-08
Sout	1	4	1 kg	R0-58	R0-02
Gemiddelde waarde van maandelikse rantsoenvergoeding					R157-72*

Notas volg...

- ◻ Die hoeveelhede van bepaalde rantsoene wat in die tabel aangedui word, reflekteer slegs daardie gevalle waar rantsoene met vasgestelde tussenposes voorsien word. Waar boere gesê het dat hulle produkte soos byvoorbeeld vleis, wyn of tabak slegs "af en toe" voorsien, is sodanige voorsiening nie as rantsoene verreken nie. Waar produkte (byvoorbeeld " 'n slagskaap") een keer per jaar voorsien word, word dit as 'n **nie-kontantbonus** beskou en by die betrokke gedeelte (kyk tabel 5.17) verreken.
- * In die geval van aangekoopte rantsoene is gemiddeldes afgerond na die naaste verkoopseenheid. Plaaswerkers wat byvoorbeeld 'n tabakrantsoen as 'n vorm van nie-kontantvergoeding ontvang, het gemiddeld 463 gram tabak per maand gekry. Aangesien tabak meesal in 250 gram pakkies gekoop word is die hoeveelheid afgerond na "2 pakkies van 250 gram". Die waarde van aangekoopte rantsoene reflekteer gemiddelde 1992-pryse by die Sentraalwes Koöperasie in Bloemfontein, soos aangedui deur Liebenberg (1993), wat 'n senior verkoopsman by dié onderneming is.
- Die waarde van melk soos aangedui, reflekteer die gemiddelde prys waarteen boere in 1992 melk kon **verkoop**. Navrae aan plaaslike melkverspreiders het getoon dat R0-80 per liter die gemiddelde bedrag was waarteen boere melk in 1992 kon verkoop.
- ≈ Plaaswerkers wat vleisrantsoene ontvang, kry gewoonlik skaapvleis. Die waarde van vleis soos aangedui, reflekteer die gemiddelde prys (bereken as die gemiddeld van C1 en C2 skaapvleis) waarteen boere vleis in 1992 kon verkoop. Volgens Eloff (1993), agentskapbestuurder van Vleissentraal in Bloemfontein, was hierdie bedrag R5-35 per kilogram.
- # In tabel 5.19 word die waarde van elke individuele plaaswerker se rantsoenvergoeding aangedui. Die gemiddeld is daar bereken as R156-69. Die verskil tussen die gemiddeldes wat onderskeidelik in tabel 5.14 en tabel 5.19 voorkom, is grootliks aan afronding toe te skryf.

Tabel 5.14 toon dat rantsoenvergoedingspraktyke op plase baie varieer. Slegs 3 voedseltipes, naamlik meel, melk en vleis, word deur die meerderheid boere as gereelde rantsoene voorsien. Die voorsiening van meel- en melkrantsoene is feitlik 'n standaardpraktyk. Anders as wat met meelrantsoene die geval is (alle plaaswerkers met gesinne ontvang 80 kilogram meel per maand), is daar verskille in die hoeveelheid melk wat plaaswerkers ontvang. Melkrantsoene wissel van 30 liter per maand (1 liter per dag) tot soveel as 150 liter per maand (5 liter per dag)¹, met 'n gemiddeld

1. Kyk ook paragraaf 4.3.5.1 vir verwysing na Maree (1977:131) se bevinding dat plaaswerkers in die Dealesville-distrik 'n buitengewoon groot deel van hul vergoeding in die vorm van melk ontvang het.

van 78 liter per maand (2,6 liter per dag). Vleisrantsoene wissel eweneens van 1 kilogram tot 11 kilogram vleis (ongeveer "n halwe skaap") per maand, met 'n gemiddeld van 6,13 kilogram. Daar is egter ook boere wat geen meel-, melk-, of vleisrantsoene toestaan nie.

Tabel 5.14 toon verder dat plaaswerkers in 1992 gemiddeld R157-72 per maand in die vorm van gereelde rantsoene ontvang het¹. Hierdie bedrag is egter slegs 'n relatiewe aanduiding van die waarde van die rantsoene wat plaaswerkers ontvang, daar die waarde van sommige van die rantsoene wat plaaswerkers ontvang, moeilik is om te bepaal. Een probleem is dat die kwaliteit (en soms ook die kwantiteit) van rantsoene nie tydens onderhoude bepaal kan word nie. Die waarde van produkte, soos vleis, groente, vrugte of melk, wat op plase geproduseer word, wissel uiteraard na gelang van die kwaliteit daarvan. Die kwaliteit word bepaal deur landboustoestande en ander faktore, waaronder die produktiwiteit van plaaswerkers self. Die kwantiteit van rantsoene wissel ook soms na gelang van landboustoestande. Vir die berekening van die geldwaarde van "selfgeproduseerde" rantsoene is die aanname gemaak dat die waarde van sodanige rantsoene gelyk is aan die waarde wat die produk vir die boer het. (Dit wil sê die prys waarteen die boer daardie produk kon verkoop en dus nie die bedrag wat die plaaswerker sou moes betaal as hy die produk self elders moes koop nie)².

Die monetêre waarde van aangekoopte rantsoene is eweneens moeilik om te bereken. Die pryse van items soos klere of wyn

-
1. Uit die SSD-verslag oor die landbou-opname van 1990 is bereken dat swart plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing in 1990 R66-99 in die vorm van *in natura* vergoeding (hoofsaaklik voedselrantsoene) verdien het. Kyk tabel 4.5 en die beskrywing van *in natura* vergoeding in paragraaf 4.3.5.
 2. Die aanname geld ook ten opsigte van die berekening van die waarde van nie-kontantbonusse. Kyk tabel 5.18.

varieer uiteraard na gelang van faktore soos die plek (handelaar) waar die produk gekoop word, die handelsnaam en die kwaliteit van die produk. In die berekening van die waarde van aangekoopte produkte is die aanname gemaak dat boere plaaswerkerrantsoene hoofsaaklik by die koöperasie koop.

'n Verdere probleem ten opsigte van die berekening van die waarde van rantsoene, is dat sommige items sporadies, eerder as met vaste tussenposes, voorsien word. Ten opsigte van vrae met betrekking tot die voorsiening van sekere items het sommige boere antwoorde gegee soos: "af en toe", "as daar is" of selfs "soveel soos hulle wil hê". Soos by tabel 5.14 te kenne gegee is, word sodanige praktyke in hierdie studie nie by die berekening van die waarde van nie-kontantvergoeding ingesluit nie. Sodanige praktyke het tot so 'n mate by sommige van die items soos groente, vrugte, brandhout en klere voorgekom, dat die voorsiening hiervan nie gekwantifiseer kon word nie, en word slegs kwalitatiewe inligting hieroor verstrek.

Oor die algemeen voorsien boere nie aangekoopte groente of vrugte aan plaaswerkers nie, maar word werkers wel van groente en vrugte voorsien wat op die plaas verbou word. Baie plaaswerkers het ook hulle eie groentetuine en vrugtebome en een plaaswerker verbou groente met soveel sukses dat hy sy werkgewer van tyd tot tyd met groente voorsien! In alle gevalle waar plaaswerkerhuise nie oor elektrisiteit beskik nie, word brandhout aan plaaswerkers beskikbaar gestel. Sommige boere stel ook 'n "trekker-en-'n-wa" vir plaaswerkers beskikbaar om brandhout mee te versamel. Tien boere (42%) gee aan hul werkers 'n jaarlikse klererantsoen¹ as 'n vorm van nie-kontantvergoeding.

1. Vir doeleindes van die studie is die voorsiening van beskermende werkdrag soos oorpakke, veiligheidskoene en waterskoene nie as 'n klererantsoen gereken nie.

Kleretipes wat hierdie boere voorsien word in tabel 5.15 aangedui. Verder het 2 boere (8%) aangedui dat hoewel hulle nie 'n jaarlikse klererantsoene toestaan nie, hul wel hul werkers elke tweede of derde jaar van jasse voorsien.

TABEL 5.15
JAARLIKSE KLERERANTSOENE WAT PLAASWERKERS ONTVANG

Kleretipes	N	% ^a
'n Hemp, 'n langbroek en 'n paar skoene	3	30
'n Hemp en 'n langbroek	2	20
Alle klere ^{aa}	1	10
'n Paar skoene	1	10
'n Jas en 'n paar skoene	1	10
"Winterklere" en "kersfeesklere" (nie gespesifiseer)	1	10
"Ou klere"	1	10
Totaal	10	100

- Persentasies reflekteer proporsies van die groep van 12 boere wat wel klere aan hulle plaaswerkers voorsien.
- Die betrokke boer se vrou maak self al die plaaswerkers en hulle gesinne se klere.

'n Volgende vorm van nie-kontantvergoeding hou verband met plaaswerkers se aanhouding van vee. Op 13 (54%) van die plase wat besoek is, word plaaswerkers toegelaat om vee aan te hou. In 2 gevalle (8%) het boere beperkings gestel op die aantal vee wat plaaswerkers mag aanhou, naamlik 10 skape en 'n koei en 'n kalf in die een geval, en 50 kleinvee-eenhede in die ander geval. In tabel 5.16 word aangedui hoeveel vee elke plaaswerker besit en word die betrokke boer se beraming van die jaarlikse finansiële gewin vir die plaaswerker uit veeverkope telkens aangedui. Ander opbrengste, soos melk en vleis wat plaaswerkers uit die aanhouding van vee verkry,

word nie aangedui nie. Oor die algemeen kon boere en plaaswerkers nie spesifieke inligting hieroor verskaf nie.

TABEL 5.16
DIE AANTAL VEE WAT PLAASWERKERS AANHOU EN ADDISIONELE
INKOMSTE WAT IN 1992 UIT DIE VERKOOP VAN VEE VERDIEN IS

Werker	Aantal en tipe vee	Beramings van finansiële gewin uit die verkoop van vee	
		Jaarliks	Maandeliks
2	1 Koei 1 Kalf 10 ooie	Geen inligting	Geen inligting
4	1 Koei 1 Kalf	Geen inligting	Geen inligting
7	1 Koei 1 Kalf	R700-00	R58-33
8	2 Koeie 15 Varke 2 Skape	R810-00	R67-50
10	5 Beeste 15 Skape	R1980-00	R165-00
13	8 Beeste	R4000-00	R333-33
14	7 Skape	R700-00 ^a	R58-33
15	5 Beeste	R1500-00	R125-00
16	2 Beeste 2 Kalwers 40 Bokke 12 Skape	R800-00	R66-66
18	3 Beeste	R750-00	R62-50
21	2 Beeste 4 Skape	R190-00	R15-83

Tabel vervolg...

Werker	Aantal en tipe vee	Beramings van finansiële gewin uit die verkoop van vee	
		Jaarliks	Maandeliks
22	3 Beeste 2 Varke	R1300-00	R108-33
24	3 Varke	R500-00	R41-66
Gemiddeld ^{••}		R1202-73	R100-23

- In hierdie geval reflekteer die bedrag nie verdienste uit veeverkope nie maar eerder wolverkope.
- By die berekening van die gemiddeld is slegs daardie werkers in berekening gebring wie se werkgewers spesifieke bedrae met betrekking tot die verkope van vee kon verstrek.

Plaaswerkers wat vee aanhou, verdien gemiddeld R100-23 per maand uit veeverkope. Hierby moet ook die waarde van produkte soos melk en vleis gereken word. Die praktyk om plaaswerkers toe te laat om vee aan te hou, beteken dus dat daardie werkers 'n substansiële bron van "ekstra" inkomste kan verdien. Dit is egter belangrik om daarop te let dat die verdienste uit die aanhouding van vee, as sodanig nie as 'n vorm van nie-kontantvergoeding gesien kan word nie. Wat egter wel as vorm van nie-kontantvergoeding gesien kan word, is die uitgawes wat boere aangaan ten opsigte van plaaswerkers se aanhouding van vee.

Die 12 boere wat hul werkers toelaat om vee aan te hou, gaan almal uitgawes aan met betrekking tot genoemde vee. Daarby is plaaswerkervee in alle gevalle aan presies dieselfde bestuur as dié van boere onderworpe. Dit beteken dat boere benewens die weiding wat hulle gratis voorsien, ook betaal vir veaartsenydiens, medisyne, en veemiddels (dip, doseer- en entstowwe) wat vir die vee van plaaswerkers aangewend word.

Omdat baie min boere 'n presiese aanduiding kon gee van die uitgawes wat hulle ten opsigte van plaaswerkervee aangaan, moes die navorser hom verlaat op 'n gestandaardiseerde beraming van die koste van die aanhouding van vee in die Bloemfontein-omgewing. Van der Merwe (1993), adjunk-direkteur (voorligting) van die Glen Landboukollege, het die volgende bedrae aangedui as die gemiddelde jaarlikse kostes daaraan verbonde om onderskeidelik 'n stuks grootvee en 'n stuks kleinvee in die Bloemfontein-omgewing aan te hou:

- * Weidingskoste¹: R120-00 (vir 'n stuks grootvee)
 R20-00 (vir 'n stuks kleinvee)
- * Veeartseny-, medisyne- en veemiddelkoste:
 R7-00 (vir 'n stuks grootvee)
 R4-50 (vir 'n stuks kleinvee)

Die gemiddelde jaarlikse uitgawe wat boere ten opsigte van die aanhouding van 'n groot- en 'n kleinvee-eenheid aangaan is dus onderskeidelik R127-00, en R24-50. In tabel 5.17 word hierdie gestandaardiseerde bedrae gebruik om 'n aanduiding te gee van die uitgawes wat boere in die ondersoek aangaan wanneer hulle werkers vee aanhou.

1. Van der Merwe (1993) se berekening van die jaarlikse waarde van weiding is gebaseer op die gemiddelde huurwaarde van weidingsveld in die Bloemfontein-omgewing, naamlik R20-00 per hektaar per jaar.

TABEL 5.17
BOERE SE UITGAWES TEN OPSIGTE VAN PLAASWERKERS SE AANHOUDING
VAN VEE

Wer- ker	Aantal en tipe vee	Beramings van jaarlikse/maande- likse uitgawes*	
		Jaar- liks	Maan- deliks
2	1 Koei 1 Kalf** 10 ooie	R435-50	R36-29
4	1 Koei 1 Kalf	R190-50	R15-88
7	1 Koei 1 Kalf	R190-50	R15-88
8	2 Koeie 15 Varke* 2 Skape	R303-00	R25-25
10	5 Beeste 15 Skape	R1002-50	R83-54
13	8 Beeste	R1651-00	R137-58
14	7 Skape	R171-50	R14-29
15	5 Beeste	R635-00	R52-92
16	2 Beeste 2 Kalwers 40 Bokke 12 Skape	R1655-00	R137-92
18	3 Beeste	R381-00	R31-75
21	2 Beeste 4 Skape	R352-00	R29-33
22	3 Beeste 2 Varke	R381-00	R31-75
Gemiddeld		R612-33	R51-03

* Die koste van weiding, en uitgawes in die vorm van veeartsenydienste, medisyne en veemiddels is verreken. Addisionele uitgawes wat deur enkele boere aangegaan word, is nie verreken

nie. Twee boere het aangedui dat dit in 1992 nodig was om vee (dus ook plaaswerkervee) te voer. 'n Verdere 2 boere het aangedui dat hulle soms uitgawes aangaan om vee wat plaaswerkers koop of verkoop te vervoer.

■ ■ 'n Kalf is as 'n halwe grootvee-eenheid gereken.

* Die meeste boere wie se plaaswerkers varke aanhou, het gesê dat hulle uitgawes ten opsigte daarvan minimaal is en dié uitgawe is derhalwe buite rekening gelaat.

Die praktyk om plaaswerkers toe te laat om vee aan te hou bring vir hulle 'n ekstra inkomste van gemiddeld R47-11 per maand mee^{1,2}. Die implikasie hiervan is nie dat boere wie se werkers vee aanhou, 'n reële gemiddelde maandelikse uitgawe van R47-11 aangaan nie, maar eerder dat plaaswerkers gemiddeld R47-11 sou moes betaal as die vorm van nie-kontantvergoeding nie bestaan het nie. Boere gaan byvoorbeeld nie noodwendig 'n reële uitgawe van R20-00 per hektaar weidingsveld per jaar aan nie, maar die plaaswerker sou min of meer soveel moes betaal as hy self weidingsveld in die Bloemfontein-omgewing moes huur. Omdat die boer, wat self vir die grond betaal het, of steeds daaraan afbetaal, dit gratis tot die plaaswerker se beskikking stel, word dit as 'n vorm van nie-kontantvergoeding gesien.

'n Verdere vorm van nie-kontantvergoeding, is die voorsiening van grond vir bewerkingsdoeleindes aan plaaswerkers. Weer eens is dit die koste wat boere aangaan om dit vir plaaswerkers moontlik te maak om 'n ekstra inkomste te verdien, wat as nie-kontantvergoeding gereken word, en nie die werklike verdienste van die plaaswerker uit die bewerking van grond nie.

1. Dié gemiddelde waarde van hierdie vergoedingspraktyk ten opsigte van die ondersoekgroep as geheel (as diegene onder plaaswerkers wat nie vee aanhou nie dus bygereken word), is R25-52.
2. Uit die SSD-verslag oor die landbou-opname van 1990 is bereken dat die "huurwaarde van gratis grondbenutting" vir swart plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing R72-96 per maand beloop. Hierdie bedrag reflekteer egter benewens vergoedingspraktyke wat met die aanhouding van vee gepaard gaan, ook vergoedingspraktyke wat met die verbouing van gewasse verband hou. Kyk tabel 4.5.

Op 15 (63%) van die plase wat by die ondersoek betrek is, het werkers grond tot hulle beskikking waarop hulle groente of ander gewasse kan verbou. In al hierdie gevalle is water ook beskikbaar om gewasse nat te lei. Daar is bevind dat die meeste van die plaaswerkers die grond tot hulle beskikking gebruik om groente vir eie gebruik te produseer.

Al 15 boere, wie se werkers grond vir eie gebruik bewerk, voorsien saad¹ aan die werkers. Agt van hierdie boere stel middels vir insek- en plaagbeheer beskikbaar. In 'n verdere 8 gevalle word bemestingstowwe beskikbaar gestel, terwyl 2 boere selfs ook meganiese implemente aan hul werkers beskikbaar stel om grond makliker en meer koste-effektief te kan bewerk. Boere was dit egter eens dat plaaswerkers se bewerking van grond vir hulle (die boere) minimale kostes inhou. In die meeste gevalle is bedrae van R10-00 per jaar of minder genoem. 'n Uitsondering was die boer wat pas op die grond wat hy aan sy werkers beskikbaar gestel het, 'n boorgat (R2,000-00) en 'n pomp (R486-00) voorsien het. Dié boer, wat ook op 'n gereelde basis die hoogste onkoste aangaan ten opsigte van sy plaaswerkers se bewerking van grond, se kostes beloop ongeveer R80-00 per werker per jaar, waarvan die grootste deel (R50-00) aan brandstof bestee word.

Oor die algemeen is die grond wat tot plaaswerkers se beskikking gestel word, relatief klein (ongeveer 20 by 20 meter), of bewerk plaaswerkers uit eie keuse slegs klein stukkies grond. Twee boere het gesê dat werkers soveel grond as wat hulle wil kan bewerk, maar dat hulle (die werkers) verkies om slegs klein groentetuine aan te lê. Op 3 van die plase wat besoek is bewerk plaaswerkers egter groter stukke grond van ongeveer 'n halwe hektaar.

1. Boere het vermeld dat saad vir die doeleinde van plaaswerkers se verbouing van groente goedkoop van die Landelike Stigting gekoop kan word.

Boere wat grond vir bewerkingsdoeleindes tot plaaswerkers se beskikking stel, is gevra of die plaaswerkers die grond na hulle (die werkgewers) mening op 'n bevredigende wyse bewerk. Net meer as die helfte (53%) van die boere was van mening dat plaaswerkers nie die grond bevredigend bewerk nie. Baie plaaswerkers benut nie die potensiaal van die grond (en ander voordele soos water, saad en bemesting) wat tot hulle beskikking gestel word, ten volle nie.

Daar is egter ook plaaswerkers wat weliswaar daarin slaag om substansiële hoeveelhede groente te verbou en ten volle in hulle eie behoeftes in die verband te voorsien. Een plaaswerker voorsien selfs sy werkgewer van groente uit sy eie tuin. Hierdie werker vul sy inkomste, volgens sy eie skatting, met ongeveer R10-00 per maand aan deur die verkopp van groente. Toe die navorser sy groentetuin in Januarie 1993 besoek het, het hy 'n groot verskeidenheid groente, waaronder waatlemoene, tamaties, pampoene, uie, spanspek, aartappels en beet, daar verbou.

Sommige plaaswerkers ontvang benewens jaarlikse kontantbonusse ook nie-kontantbonusse. Van hierdie bonusse word klaarblyklik op 'n ongereelde basis toegestaan. Een boer gee byvoorbeeld "van tyd tot tyd 'n baal wol of 'n ekstra skaap vir 'n groot braaivleis". Dit is egter moeilik om die monetêre waarde van sodanige vergoedingspraktyke te bepaal. In tabel 5.18 word slegs die 6 gevalle (25%) aangedui waar nie-kontantbonusse op 'n gereelde grondslag aan plaaswerkers voorsien word.

TABEL 5.18
GEREELDE NIE-KONTANTBONUSSE WAT IN 1992 AAN PLAASWERKERS
BETAAL IS

Werker	Beskrywing van jaarlikse nie-kontantbonus	Jaarlikse waarde	Maandelikse waarde
2	4 Sakke koring ^a 1 Kalf	R818-92	R68-24
3	3 Sakke mielies ^a	R93-45	R7-79
4	8 Sakke mielies 6 Sakke koring 1 Slagskaap tussen 3 werkers	R616-81	R51-40
6	Kersgeskenk (In 1992 was dit 'n horlosie)	R100-00	R8-33
7	1 Sak mielies	R31-15	R2-60
8	4 Sakke mielies	R124-60	R10-38
Gemiddeld		R297-49	R24-79

- ^a Die gemiddelde prys waarteen boere in 1992 koring en mielies kon verkoop was volgens Liebenberg (1993) onderskeidelik R781-86 en R445-00 per ton. Die waarde van 'n (70 kilogram) sak koring was dus R54-73 en 'n (70 kilogram) sak mielies R31-15.

Die gemiddelde maandelikse waarde van nie-kontantbonusse wat hierdie 6 plaaswerkers ontvang, is R24-79. Ten opsigte van die ondersoekgroep as geheel, is die gemiddelde maandelikse waarde van nie-kontantbonusse R6-20 (dit is as plaaswerkers wat nie hierdie tipe bonusse ontvang nie, bygereken word).

Boere en plaaswerkers is ook gevra om 'n aanduiding te gee van die totale waarde van die nie-kontantvergoeding. Dit was opvallend dat baie min boere presiese inligting hieroor kon aanbied. Die meeste boere kon hoogstens die waarde van nie-kontantvergoeding skat. Insgelyks was plaaswerkers swak ingelig oor die waarde van hulle nie-kontantvergoeding. Tien plaaswerkers (64%) kon hoegenaamd geen aanduiding van die totale waarde van hulle nie-kontantvergoeding gee nie. Ten

spyte daarvan dat die nie-kontantvergoeding wat hulle in 1992 ontvang het, tot 'n groot mate vergelykbaar was, het die vier plaaswerkers wat wel skattings gewaag het wyd uiteenlopende bedrae aangedui. Dié werkers het die totale waarde van die nie-kontantvergoeding wat hulle maandeliks ontvang, onderskeidelik op R140-00, R200-00, R300-00 en R1500-00 beraam.

Aan die kant van boere het "beramings" of "skattings" eweneens van so laag as R70-00 tot so hoog as R2,000-00 per maand gevarieer. Boere se gemiddelde beraming van die totale waarde van nie-kontantvergoeding, kom op R548-80 per maand te staan.

Dit was egter duidelik dat daar onder boere uiteenlopende opinies is oor watter aspekte van nie-kontantvergoeding in berekening gebring moet word. Sommige het byvoorbeeld slegs die waarde van rantsoene in berekening gebring terwyl ander die wyer spektrum van nie-kontantvergoedingpraktyke in berekening gebring het.

Een aspek wat al die boere in die ondersoekgroep hoofbrekens besorg het in hulle poging om die totale waarde van nie-kontantvergoeding te bereken/beraam, is die waarde van behuising. Soos in paragraaf 5.3.2.5 uitgelig word, bestaan daar geen gestandaardiseerde metode om die monetêre waarde van plaaswerkerbehuising te bepaal nie. Boere is dus geneig om hierdie voordeel óf buite rekening te laat óf op 'n arbitrêre bedrag te besluit. 'n Argument wat deur 'n aantal boere aangevoer is, is dat die waarde van behuising bepaal kan word deur vas te stel waarvoor 'n huis, soortgelyk aan die plaaswerkerhuis, in swart woonbuurtes in naburige dorpe of stede gehuur kan word. Ten opsigte hiervan kan egter die volgende vrae gevra word: Watter swart woonbuurt moet geneem word as area vir vergelyking? Op grond van watter kriteria moet vergelyking getref word? Die waarde van huise word

immers deur 'n groot aantal faktore beïnvloed, waaronder die grootte van die huis, die kwaliteit van bouwerk, geriewe in die huis, ensovoorts. Verder is dit ook so dat 'n huis se waarde afneem na mate die huis verder van stede af geleë is. 'n Huis op die platteland is bykans altyd minder werd as 'n soortgelyke huis in die stad. Die waarde van huise in dorpe en stede fluktueer ook na gelang van veranderende marktoestande, terwyl die waarde van plaaswerkerhuise, waar faktore soos vraag en aanbod 'n mindere rol speel, waarskynlik meer konstant sal bly.

Om bogenoemde redes en ander probleme waarna in paragraaf 5.3.2.5 verwys word, is die waarde van plaaswerkerbehuising buite rekening gelaat in die poging om die totale waarde van nie-kontantvergoeding te bereken. Ander vorme van nie-kontantvergoeding wat nie verreken is nie, is byvoordele soos vervoer, mediese voordele, vullisverwydering en skooluitgawes, asook fasiliteite soos skool-, kerk-, sport- en ontspanningsgeriewe, rentevrye kredietfasiliteite, en sekere rantsoene (groente, vrugte, brandhout en klere) en nie-kontantbonusse wat wisselvalig betaal word. Die waarde van hierdie vorme van nie-kontantvergoeding kon nie met die beskikbare inligting gekwantifiseer word nie.

Die inligting wat wel aangaande die waarde van nie-kontantvergoeding beskikbaar is, word in tabel 5.19 saamgevat. Slegs daardie aspekte waarvoor kwantifiseerbare inligting, gebaseer op gestandaardiseerde berekening- of beramingmetodes, gebied word, word in berekening gebring.

TABEL 5.19

DIE TOTALE MAANDELIKSE WAARDE VAN 'N AANTAL ASPEKTE VAN NIE-KONTANTVERGOEDING WAT IN 1992 AAN PLAASWERKERS BETAAL IS

Werker	Rantsoene	Uitgawes t.o.v aanhouding van vee	Nie-kontant bonus	Totale waarde
1	R174-78	Geen	Geen	R174-78
2	R228-61	R36-29	R68-24	R333-14
3	R136-08	Geen	R7-79	R143-87
4	R155-57	R15-88	R51-40	R222-85
5	R206-01	Geen	Geen	R206-01
6	R159-68	Geen	R8-33	R168-01
7	R139-73	R15-88	R2-60	R158-21
8	R188-85	R25-25	R10-38	R224-48
9	R126-13	Geen	Geen	R126-13
10	R259-58	R83-54	Geen	R343-12
11	R173-76	Geen	Geen	R173-76
12	R169-17	Geen	Geen	R169-17
13	R205-63	R137-58	Geen	R343-21
14	R183-48	R14-29	Geen	R197-77
15	R128-30	R52-92	Geen	R181-22
16	R134-11	R137-92	Geen	R272-03
17	R152-55	Geen	Geen	R152-55
18	R90-00	R31-75	Geen	R121-75
19	R58-85	Geen	Geen	R58-85
20	R157-23	Geen	Geen	R157-23

Tabel vervolg...

Werker	Rantsoene	Uitgawes t.o.v aanhouding van vee	Nie-kontant bonus	Totale waarde
21	R191-50	R29-33	Geen	R220-83
22	R144-80	R31-75	Geen	R176-55
23	R75-40	Geen	Geen	R75-40
24	R120-80	Geen	Geen	R120-80
Gemiddeld	R156-69	R25-52	R6-20	R188-40

Tabel 5.19 toon dat plaaswerkers in die ondersoekgroep gemiddeld R188-40 per maand in die vorm van rantsoene, uitgawes wat boere ten opsigte van hulle aanhouding van vee aangaan en nie-kontantbonusse, ontvang. Dié bedrag is heelwat laer as boere se gemiddelde skatting van R548-40 per maand synde die totale waarde van nie-kontantvergoeding. Oor die algemeen het boere egter 'n breër spektrum van vergoedingspraktyke (onder andere ook die waarde van behuising) in ag geneem, in hul beraming van die waarde van nie-kontantvergoeding.

5.3.2.3 Totale vergoedingspakkette

Die inligting in bostaande paragrawe word vervolgens gebruik om 'n relatiewe aanduiding te gee van die monetêre waarde van die totale¹ plaaswerkervergoedingspakket. In tabel 5.20 word die totale waarde van kontantvergoeding en daardie nie-kontantvergoedingspraktyke waarvoor kwantifiseerbare inligting beskikbaar is, sowel as die totale waarde van

1. Die begrip "totale" het hier 'n relatiewe betekenis en verwys dit na die gesamentlike waarde van slegs daardie aspekte waarvoor kwantifiseerbare inligting verkry kon word.

individuele plaaswerker se vergoeding, weergegee. Die relatiewe persentasieverhouding tussen kontant- en nie-kontantvergoeding word eweneens aangedui.

TABEL 5.20
DIE TOTALE MAANDELIKSE WAARDE VAN VERGOEDING WAT IN 1992 AAN PLAASWERKERS BETAAL IS EN DIE VERHOUDING TUSSEN DIE KONTANT- EN NIE-KONTANTKOMPONENTE VAN DIE TOTALE VERGOEDINGSPAKKET

Werker	Kontantvergoeding	Persentasie van totale vergoeding	Nie-kontantvergoeding	Persentasie van totale vergoeding	Totale waarde van vergoeding
1	R82-50	32,1	R174-78	67,9	R257-28
2	R90-00	21,3	R333-14	78,7	R423-14
3	R112-50	43,9	R143-87	56,1	R256-37
4	R108-33	32,7	R222-85	67,3	R331-18
5	R127-50	38,2	R206-01	61,8	R333-51
6	R108-33	50,3	R168-01	49,7	R337-86
7	R127-50	45,1	R158-21	54,9	R288-21
8	R169-85	35,2	R224-48	64,8	R346-56
9	R130-00	51,2	R126-13	48,8	R258-63
10	R141-24	29,2	R343-12	70,8	R484-36
11	R170-83	49,5	R173-76	50,5	R344-59
12	R166-67	49,6	R169-17	50,4	R335-84
13	R175-00	33,8	R343-21	66,2	R518-21
14	R191-67	49,2	R197-77	50,8	R389-44
15	R21-00	53,7	R181-22	46,3	R391-22
16	R218-33	44,5	R272-03	55,5	R490-36

Tabel vervolg...

Werker	Kontantvergoeding	Persentasie van totale vergoeding	Nie-kontantvergoeding	Persentasie van totale vergoeding	Totale waarde van vergoeding
17	R331-67	68,5	R152-55	31,5	R484-22
18	R221-50	63,6	R121-75	36,4	R334-25
19	R239-11	80,2	R58-85	19,8	R297-96
20	R236-67	60,1	R157-23	39,9	R393-90
21	R375-00	62,9	R220-83	37,1	R595-83
22	R297-92	62,8	R176-55	37,2	R474-47
23	R325-00	81,2	R75-40	18,8	R400-40
24	R380-00	75,9	R120-80	24,1	R500-80
Gemiddeld	R197-78	51,2	R188-40	48,8	R386-18

Vir sover die vergoedingspraktyke wat in hierdie ondersoek in berekening gebring is die totale vergoedingspakket van plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing verteenwoordig, kan gestel word dat hierdie plaaswerkers gemiddeld R386-18 per maand in 1992 verdien het¹. Anders gestel het die gemiddelde plaaswerker in die Bloemfontein-omgewing in 1992 minstens R386-18 per maand verdien.

1. Uit die SSD-verslag oor die landbou-opname van 1990 is die waarde van die totale vergoedingspakket van plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing vir 1990 op R204-26 bereken. (Die waarde van behuising is egter ook by dié bedrag inbegrepe.) Die groot verskil wat dié bedrag met die bedrag hierbo toon is waarskynlik eerder aan uiteenlopende metings- en berekeningstegnieke en verskillende aannames, as aan 'n drastiese loonverhoging in die periode 1990 tot 1992, toe te skryf. Tabel 5.10 toon dat die gemiddelde jaarlikse persentasieverhoging in kontantlone oor die periode 1990 tot 1992 25% was.

Tabel 5.20 toon dat die kontant- en nie-kontantkomponente bykans ewe groot dele van plaaswerkers se totale vergoedingspakkette in 1992 verteenwoordig het, onderskeidelik 51,2% en 48,8%¹.

5.3.2.4 Enkele houdings van boere en plaaswerkers ten opsigte van vergoeding

Soos vroeër opgemerk, is die geïnstitusionele patroon van gedeeltelike kontant- en gedeeltelike nie-kontantvergoeding 'n belangrike kenmerk van plaaswerkervergoeding. Die meeste boere én meeste van die plaaswerkers in die ondersoekgroep het aangedui dat hulle dié stelsel bo 'n stelsel van suiwer kontantvergoeding verkies. Daarby was die meeste van die boere van mening dat daar geen lewensvatbare alternatief bestaan vir die voortsetting van die rantsoengedeelte van nie-kontantvergoeding nie. Boere se ondersteuning van hierdie stelsel berus meesal op objektiewe faktore waarvolgens dit blyk dat plaaswerkers gewoonlik nie oor voldoende stoor- en verkoelingsfasiliteite vir voedsel beskik nie, plaaswerkers nie geredelik toegang tot handelaars het nie en boere produkte, vanweë die feit dat hulle in groot maat koop, teen laer pryse as plaaswerkers kan bekom. Sommige boere was egter van mening dat plaaswerkers nie hul kontantlone verantwoordelik (kan) bestee nie, en het dit soos volg bewoord:

* "Hy kan nie met geld werk nie - hy koop eers drank, dan kos."

1. Uit die SSD-verslag van die landbou-opname van 1990 is bereken dat die verhouding tussen die kontant- en nie-kontantkomponente van die vergoeding van swart plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing 21% tot 79% was (Kyk tabel 4.2). Vir sover die bevindinge oor die waarde van vergoedingspraktyke soos in hierdie studie bereken, met dié van die landbou-opname vergelykbaar is, kan dan gestel word dat kontantvergoeding 'n toenemend groter proporsie van die totale vergoeding van plaaswerkers uitmaak.

- * "As ek vir hulle kos koop, weet ek minstens dat hulle eet."
- * "As ek hulle Vrydae betaal, het hulle Maandae niks oor nie - maar hulle meel hou die hele maand."

Plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, is gevra of hulle tevrede is met die kontantlone wat hulle ontvang. Die helfte (7 gevalle of 50%) van die werkers het aangedui dat hulle tevrede is, terwyl die ander helfte gesê het dat hulle ontevrede is. Lone was trouens ook die enigste aspek waaroor plaaswerkers in die onderhoude ontevredeheid uitgespreek het.

Boere is gevra wat hul reaksie sal wees as 'n **minimumloon** van R700-00 per maand vir plaaswerkers geïmplementeer word. Hul reaksies hierop word *verbatim* aangehaal en in tabel 5.21 weergegee.

TABEL 5.21
BOERE SE REAKSIE INDIEN 'N MINIMUMLOON VAN R700-00
GEÏMPLEMENTEER SOU WORD

Reaksie	N	%
Sal arbeidsmag drasties (minstens met die helfte) verminder	9	38%
<p>Voorbeelde:</p> <p>"Ek sal die helfte ontslaan."</p> <p>"Ek sal nie kan bykom nie, sal slegs een kan hou."</p> <p>"Ek kan dit nie betaal uit my huidige inkomste nie, ek sal hulle moet ontslaan."</p> <p>"Ek sal meganiseer."</p>		
Aanvaar, mits waarde van byvoordele by die minimumloon ingereken word	7	29
<p>Voorbeelde:</p> <p>"Ek sal dit onmiddellik aanvaar, ek betaal reeds meer as byvoordele ingereken word."</p> <p>"Ek sal dit verwelkom, mits dit byvoordele insluit."</p> <p>"Hulle sal huur en vir rantsoene, krag, vervoer en melk begin betaal."</p>		
Sal arbeidsmag verminder met 'n "paar" werkers	4	17
<p>Voorbeelde:</p> <p>"Ek sal die bestes hou, die swakstes laat loop, en baie versigtig wees by aanstelling."</p> <p>"Ek sal die gespesialiseerdes hou, die ander laat gaan."</p> <p>"Ek sal my arbeidsmag met 'n 'paar' verminder, maar ek voorsien boerderyprobleme."</p>		
"Ander" reaksies	4	17
<p>Voorbeelde:</p> <p>"Ek sal boerdery staak, ek kan R700-00 net nie bekostig in terme van my huidige inkomste uit boerdery nie."</p> <p>"Ek is ontevrede met die beginsel al bevoordeel 'n minimumloon van R700-00 my as boer."</p> <p>"Dit is realisties en redelik, maar ek sal my werkers laat loop as dit te hoog word."</p> <p>"Ek sal met werklose blankes en studente begin werk."</p>		
Totaal	24	100

5.3.2.5 Plaaswerkerbehuising

In hierdie studie is die waarde van behuising nie in berekening gebring by die bepaling van die monetêre waarde van plaaswerkervergoeding nie¹. Nie alleen bestaan daar geen algemeen-erkende gestandaardiseerde metode om die waarde van plaaswerkerbehuising te bepaal nie, maar sou 'n groot aantal veranderlikes in so 'n poging in berekening gebring moes word. In die bepaling van die waarde van 'n plaaswerkerhuis, sou onder meer aan die volgende aspekte aandag gegee moes word:

- * die vloeroppervlakte van die woning;
- * geriewe in die woning;
- * die gehalte van bouwerk;
- * die tipe en kwaliteit van materiaal waarvan die huis gebou is;
- * die onderhoud van die gebou;
- * die ouderdom van die gebou;
- * die verbeterings wat aangebring is; en
- * insetverhoudinge tussen die staat, boer en die plaaswerker met betrekking tot inisiële konstruksie, onderhoud en verbeteringe.

So gesien sou enige poging om die monetêre waarde van plaaswerkerbehuising te bepaal, 'n omvattende studie op sigself behels. In hierdie verslag word met **beskrywende inligting**, ten opsigte van 'n beperkte aantal aspekte rakende plaaswerkerbehuising, volstaan.

Die navorser se algemene indruk van plaaswerkerbehuising was gunstig. Met die uitsondering van slegs 1 geval (4%), word

1. Uit die SSD-verslag (1992:21,27,30) oor die landbou-opname van 1990 is die waarde van behuising vir swart plaaswerkers in die Bloemfontein-omgewing bereken as R21-79 per maand. Dié bedrag reflekteer die "huurwaarde van gratis behuising". Daar word egter in die verslag nagelaat om aan te dui hoe dit bereken is.

plaaswerkers op die plase wat besoek is, nie in sinkkonstruksies gehuisves nie.

Boere is gevra van watter **materiale** plaaswerkerhuise gebou is. In 20 van die gevalle (83%) word plaaswerkers in baksteenhuise, in 2 gevalle (8%) in sementsteenhuise en in een geval (4%) in huise wat van roustene gebou is, gehuisves. Op nog 'n plaas woon plaaswerkers in baksteen- én sinkhuise.

Op 12 (50%) van die plase was die **vloerbedekking** van beton. In twee van dié gevalle, is daar volvloermatte in plaaswerkerhuise aangebring. In die oorblywende 12 gevalle (50%) kom grond- of misvloere voor. Drie boere in die ondersoekgroep het vermeld dat plaaswerkers in die Vrystaat in werklikheid grond- of misvloere bo betonvloere verkies omdat eersgenoemde tipe vloer blykbaar warmer in die winter en koeler in die somer is. Een van hierdie boere het selfs beweer dat plaaswerkers geneig is om betonvloere uit te breek.

Wat betref die **dakke** van plaaswerkerhuise is sinkdakke in 19 gevalle (79%) aangebring terwyl dakke van asbes in 5 gevalle (21%) voorgekom het. Een boer het vermeld dat 'n belangrike faktor wat syns insiens met betrekking tot die waarde van behuising bepaal moet word, is of die huis met plafonne beslaan is of nie. In sy woorde: "beteken 'n huis sonder plafonne niks".

Aan boere is gevra **hoeveel vertrekke** die gemiddelde plaaswerkerhuis op hulle plase het. Bykans in gelyke aantal gevalle (21%, 29%, 29% en 21% onderskeidelik) kom twee-, drie-, vier- en vyfvertrekwonings voor¹.

1. In retrospeksie sou dit egter beter gewees het om ook die **vloeroppervlak** van huise te bepaal. Die grootte van vertrekke in plaaswerkerhuise wissel, en dit kan dit gebeur dat 'n

Met betrekking tot die geriewe in plaaswerkerhuise is vasgestel dat plaaswerkers slegs in 2 gevalle (8%) lopende water in hulle huise het. In 9 gevalle (38%) is die enigste water 'n sentrale (buite-) kraan. In 15 gevalle (63%) beskik individuele plaaswerkerhuise oor 'n buitekraan. Plaaswerkerhuise beskik gladnie oor warm-waterstelsels nie. In 6 gevalle (25%) is warm water egter by melkstalle tot plaaswerkers se beskikking. Net meer as die helfte van die plaaswerkerhuise (13 gevalle of 54%) beskik oor elektrisiteit. In een van hierdie gevalle is sonkrag (wat gebruik word om batterye te herlaai) die bron van elektrisiteit.

Negentien boere (79%) neem die onderhoud van plaaswerkerhuise vir hul eie rekening. Beramings van hierdie koste wissel van R20-00 tot R250-00 per jaar, met 'n gemiddeld van R83-00. Vier boere (17%) het die koste van onderhoud op plaaswerkerhuise as "minimaal" of "onbeduidend" beskryf. Een boer het die onderhoud wat op plaaswerkerhuise op sy plaas gedoen word, soos volg beskryf: "Dakke word elke 3 jaar gevef, buitemure word jaarliks gekalk en binnemure word gevef wanneer dit nodig is." 'n Ander boer het opgemerk dat dit, weens plaaswerkers se "gewoonte" om binne-in huise vuur te maak, nodig is om die dakke van plaaswerkerhuise elke 10 jaar te vervang. Hierdie probleem kom waarskynlik egter nie voor waar elektrisiteit in plaaswerkerhuise aangebring is nie.

tweevertrekhuise in werklikheid 'n groter vloeroppervlak as sommige vyfvertrekhuise beslaan. 'n Verdere probleem is dat sommige "vertrekke" aanbouings is (dikwels van minderwaardige materiaal), wat deur plaaswerkers self aangebring is.

5.3.3 Praktyke en houdings wat met plaaswerkerorganisering verband hou

Plaaswerkerorganisering en kollektiewe bedinging aan die kant van hierdie werkers, waar dit wel te berde kom, is tans nog grootliks tot werkerrade beperk. Soos egter in hoofstuk 4 aangedui, is plaaswerkervakbonde reeds gestig en is stakings al deur hierdie vakbonde geloods. In hierdie paragraaf word plaaswerkerorganisering en die houdings van boere en plaaswerkers wat daarmee verband hou, soos dit in die Bloemfontein-omgewing manifesteer, onder die loep geneem.

5.3.3.1 Werkerrade.

Op 7² (29%) van die plase wat besoek is, is bestaande werkerrade³ in vorme wat van plaas tot plaas varieer, aangetref. In al hierdie gevalle bestaan daar een of ander forum waardeur werkerverteenwoordigers die belange van plaaswerkers kan bevorder. Hierdie forum is tegelykertyd 'n platform vir kommunikasie en onderhandeling tussen plaaswerkers en hul werkgewers.

Aan boere is gevra wat hulle as die belangrikste funksie van werkerrade beskou, waarop 4 uit die 7 boere (43%) gesê het dat werkerrade kommunikasie bevorder en vergemaklik. Een van hierdie boere het spesifiek daarop gewys dat die werkerraad op sy plaas 'n "opwaartse vloei van inligting vanaf

-
1. In paragraaf 4.5 is aangedui waarom die begrip **werkerraad**, en nie **werkeraad** nie, in hierdie verslag gebruik word.
 2. Op 'n agste plaas het vroeër 'n werkerraad bestaan, maar is dit uitgefaseer omdat ander werkers klaarblyklik "afgunstig op werkerraadlede" was. Die betrokke boer is egter steeds ten gunste van werkerrade.
 3. Sommige boere verwys na dié instellings as **werkerkomitees**.

grondvlak" tot gevolg het. Die oorblywende drie boere het onderskeidelik die volgende funksies as die belangrikste funksie van die werkerrade op hulle plase uitgelig:

- * "Die werkerraad bevorder verhoudings."
- * "Die werkerraad spreek 'menseprobleme' aan."
- * "Die werkerraad verlig my werklading."

Die boer wat laasgenoemde respons gelewer het, het opgemerk dat die werkerraad op sy plaas hom in staat stel om "vanuit sy studeerkamer te boer en ander [nie-boerdery] verpligtinge na te kom". Hierdie boer het die volgende inligting oor die aard en die funksionering van die werkerraad op sy plaas verstrek: Dit het ongeveer 2 jaar geneem om die werkerraad te implementeer. Jaarlikse verkiesings word gehou om 3 verteenwoordigers te verkies. Tydens weeklikse vergaderings word beplanning van die volgende week se aktiwiteite gedoen en word ook besluit op dissiplinêre stappe wat teen werkers wat oortredings begaan het, ingestel moet word. Daar word meesal boetes opgelê, maar by geleentheid is selfs ontslag van 'n medewerker aanbeveel. Die boer woon weeklikse werkerraadvergaderings by en vorm, saam met die 3 verteenwoordigers, die bestuurspan van die boerdery. Alle werkers op die plaas word egter ook na sekere werkerraadvergaderings genooi. Somtyds dien werkerraadvergaderings as 'n forum vir kollektiewe bedinging, waar veral oor lone met die boer onderhandel word.

Ten einde die breër spektrum van funksies wat deur werkerrade verrig word te bepaal, is aan boere gevra of 'n aantal funksies deel vorm van die program wat werkerrade op hul plase volg.

TABEL 5.22
FUNKSIES WAT DEUR WERKERRADE VERRIG WORD

Funksies	N	%
Kommunikasie tussen boer en werkers	7	100
Werkergriewe	7	100
Werkverdeling	7	100
Deurgee van inligting van die boer aan werkers	7	100
Dissiplinêre handeling	6	86
Produktiwiteitsverbeteringsprogramme	6	86
Loononderhandeling	4	57

- Werkerrade kom slegs op 7 van die 24 plase wat besoek is voor. Persentasies soos hier aangedui reflekteer proporsies van hierdie groep.

Uit die gegewens in tabel 5.22 blyk dit dat feitlik al die funksies wat gewoonlik deur werkerrade in die nïelandbousektor vervul word, ook deur werkerrade op plase vervul word. Die gevolgtrekking kan dus gemaak word dat werkerrade wat op plase in die Bloemfontein-omgewing voorkom, volwaardige werkerverteenwoordigingstelsels is, wat veel doen om landbou-arbeidsverhoudinge in lyn te bring met die meer gesofistikeerde arbeidsverhoudinge in nïelandbousektore. In die 3 gevalle waar loononderhandeling nie deel van die agenda van werkerrade vorm nie, is dié stelling egter minder toepaslik.

Hoewel al die boere wat werkerrade geïmplementeer het, positief was oor dié instellings, is hulle ook gevra of hul negatiewe aspekte van werkerrade op hulle plase ervaar. Sommige van die response in die verband word woordeliks weergegee:

- * "Dit is moeilik om werkerrade te laat funksioneer."
(Drie boere het hierdie tipe probleem uitgewys.)
- * "Die ander werkers is jaloers op werkerraadlede." (Twee boere het hierdie tipe probleem uitgewys.)
- * "Workers councils are time consuming."
- * "Die leier van die werkerraad is dikwels in konflik met die groep - dit is onpopulêre werk."

5.3.3.2 Die stand van plaaswerkerorganiserings en boere en plaaswerkers se houdings teenoor plaaswerkervakbonde

Sover vasgestel kon word, behoort nie een van die plaaswerkers in die ondersoekgroep 'n vakbond nie. Vyf boere (21%) het egter aangedui dat daar al pogings voorgekom het om hul werkers in vakbonde te organiseer. Slegs een van die plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, het aangedui dat hy deur 'n verteenwoordiger genader is om by 'n vakbond aan te sluit. Hierdie werker het egter nie geweet van watter organisasie die verteenwoordiger afkomstig was nie (of wou bloot net nie inligting in die verband aan die navorser oordra nie).

Drie van die boere wat gesê het dat daar wel in die verlede pogings was om hulle werkers in vakbonde te organiseer, het nie geweet watter organisasies vir sodanige pogings verantwoordelik was nie. Die ander 2 boere was van mening dat die ANC vir die pogings verantwoordelik was, en een van hulle het dit so gestel: "Die ANC is definitief hier bedrywig." Navraag in dié verband is gerig aan Morule, wat lid is van die Streek-bestuurskomitee (SBK) van die ANC se tak in die Suid-Vrystaat. Na konsultasie met ander lede van die SBK, het Morule (1993) gesê dat die ANC wel in die betrokke gevalle vakbondorganisasie kon uitgevoer het, maar dat die ANC se betrokkenheid by vakbondorganiserings voortspruit uit die onmiddellike situasie na die ontbanning

van die organisasie, en word die tersprake situasie in werklikheid deur die organisasie as onwenslik gesien. Sekere ANC-organiseerders moet, weens 'n gebrek aan polities ingeligtes (*politically enlightened persons*) in die swart gemeenskap, noodgedwonge verskeie rolle vervul in hierdie periode. Sulke persone vervul dan tegelykertyd hoofstroomfunksies van die ANC én funksies van organisasies soos die *Civic's*, die SAKP en *Labour* (arbeids- of werkersorganisasies). Die ANC se betrokkenheid by plaaswerkersorganiserings spruit verder uit die tripartitiese alliansie tussen die ANC, SAKP en Cosatu. Morule het dit egter benadruk dat onafhanklike funksionering van politieke en vakbondorganisasies deur die ANC as die uiteindelige doelwit gestel word.

In tabel 5.23 word die mate waarin boere saamstem met die stelling dat plaaswerkers, net soos boere, die reg het om aan te sluit by organisasies wat hulle belange beskerm en uitbou, aangedui.

TABEL 5.23
DIE MATE WAARIN BOERE SAAMSTEM MET 'N STELLING DAT
PLAASWERKERS DIE REG HET OM BY VAKBONDE AAN TE SLUIT

Stelling:

"Daar bestaan organisasies wat boere se belange beskerm en uitbou, daarom het plaaswerkers ook die reg om by organisasies soos vakbonde aan te sluit."

Reaksie	N	%
Stem beslis saam	2	8
Stem saam	11	46
Onseker	4	17
Stem nie saam nie	6	25
Stem beslis nie saam nie	1	4
Totaal	24	100

Die meerderheid boere (13 gevalle of 54%) het aangedui dat hulle met die stelling saamstem óf beslis daarmee saamstem. Van die motiverings wat deur hierdie boere verstrekk is, is die volgende:

- * "Dit is tog demokraties"
- * "Ek erken hulle reg. Die reg om te organiseer is 'n menslike, etiese beginsel"
- * "Hy moet ook beskerming kry - dit is sy reg."
- * "Hulle het seker ook hulle regte."

Van die boere in die groep wat saamgestem het met die stelling, het egter tegelykertyd ook vrese en/of voorwaardes uitgespreek, soos:

- * "Vakbonde misbruik hulle regte."
- * "Slegs as dit 'n opbouende 'vereniging' is."

Boere (4 gevalle of 17%) wat gesê het dat hulle "onseker" is, het eweneens voorwaardes gestel:

- * "Slegs as die vakbonde deur die Landbou-unie gestig word."
- * "As die vakbond die belange van plaaswerkers bevorder - ja; as die vakbond kommunisties of ANC-geïnspireerd is - nee."

Die 7 boere (29%) wat aangedui het dat hulle nie met die stelling saamstem nie óf beslis nie daarmee saamstem nie, het hulle standpunte onder meer soos volg gemotiveer:

- * "Die Landbou-unie is vir die boer én die werker - die vakbond net vir die werker."
- * "Die Landbou-unie is nie 'n drukgroep nie[!]"
- * "Vakbonde strook nie met vryemarkbeginsels nie."

- * "Buite-invloede sal verhoudings versteur."
- * "Vakbonde veroorsaak net probleme - hulle doen nie werklik iets vir werkers nie."

In tabel 5.24 word boere se reaksie op 'n aantal "tipiese" eise wat in die verlede deur plaaswerkervakbonde gestel is, weergegee¹.

TABEL 5.24
BOERE SE BESKOUIING VAN 'N AANTAL EISE WAT
PLAASWERKERVAKBONDE STEL

Eis	Onre- delik		Rede- lik	
	N	%	N	%
'n Minimumloon van R700-00 per maand	17	71	7	29
Vermindering van die werkweek tot 40 uur	16	67	8	33
Uitreiking van oorpakke, skoene en handskoene 2 maal per jaar	2	8	22	92
Betaalde verlof van 4 weke per jaar	15	63	9	38
12 Dae betaalde siekterverlof per jaar	1	4	23	96
6 Dae betaalde geleentheidverlof p.j.	3	13	21	88
Werkloosheidversekering	5	21	19	79
Dortydbetaling teen dubbel die gewone loon	12	50	12	50
Betaling in loonkoerverte wat aftrekkings toon	1	4	23	96

Tabel vervolg...

1. Kyk paragraaf 3.5.

Eis	Onredelik		Redelik	
	N	%	N	%
Erkenning van 1 Mei (Werkersdag) en 16 Junie (Sowetodag) as amptelike vakansiedae	11	46	13	54
Sondae en vakansiedaewerk teen oortydbetaling	9	38	15	63
Kersfees- of oesbonusse met 'n waarde van minstens 'n 13e tjek	3	13	21	88
Vervoer in "toe" voertuie	17	71	7	29

Hiervolgens blyk dat van die 13 eise wat gestel is die meeste boere 9 eise as redelik en 4 eise as onredelik bestempel.

Eise wat deur die meeste boere as redelik beskou is, sluit die volgende in:

- * Uitreiking van oorpakke, skoene en handskoene twee maal per jaar
- * Twaalf dae betaalde siekteverlof per jaar
- * Ses dae betaalde geleentheidverlof per jaar
- * Werkloosheidversekering (die sogenaamde "bloukaart"-stelsel)
- * Oortydbetaling teen dubbel die gewone loon
- * Betaling in loonkoeverte waarop aftrekkings getoon word
- * Erkenning van 1 Mei (Werkersdag) en 16 Junie (Sowetodag) as amptelike vakansiedae
- * Sondae- en vakansiedaewerk teen oortydbetaling
- * Kersfees- of oesbonusse met die waarde van minstens 'n dertiende tjek

Eise wat deur die meerderheid boere as onredelik beskou is, is die volgende:

- * 'n Minimumloon van R700-00 per maand
- * Vermindering van die werkweek tot 40 uur
- * Betaalde verlof van 4 weke per jaar
- * Vervoer in "toe" voertuie

Hoewel boere die meeste eise as redelik aanvaar, beskou hulle die eis van 'n minimumloon van R700-00 per maand (wat uit 'n vakbondoogpunt waarskynlik as die belangrikste van die eise beskou sou word), as onredelik¹. Boere se reaksie op hierdie eis moet egter ook gesien word teen die agtergrond van die algemene aard van kollektiewe bedinging tussen werkgewers en werknemers. Om van meet af aan te erken dat 'n minimumloon van R700-00 per maand "redelik" is, sou moontlik as swak onderhandelingstaktiek beskou kon word. Daar sou dus verwag kon word dat die standpunte van sommige boere wat gesê het dat die eis onredelik is, die inneem van 'n taktiese onderhandelingsposisie reflekteer².

In 'n poging om boere se houdings ten opsigte van plaaswerkervakbonde verder te bepaal, is hul gevra wat hulle reaksie sou wees as hul werkers by plaaswerkervakbonde aansluit. Agt boere (33%) het drastiese optrede aan hulle kant voorsien, selfs om werkers wat by vakbonde aansluit af te dank, arbeidsmagte drasties in te kort, boerdery af te skaal of dit geheel en al te staak.

Veertien boere (58%) het minder drastiese reaksie aan hulle kant voorsien, wat egter nie noodwendig aanvaarding (of

1. Kyk ook paragraaf 5.3.2.4 en tabel 5.21.
2. In tabel 5.21 word aangedui dat 30% van die boere in die ondersoekgroep 'n minimumloon van R700-00 per maand sal aanvaar, mits byvoordele soos rantsoene en behuising, daarby inbegrepe is.

onvoorwaardelike aanvaarding) van hul werkers se aansluiting by vakbonde impliseer nie. Sewe boere (29%) het gesê dat hulle dit sal aanvaar (dus sonder om voorwaardes te stel). Vyf boere (21%) het te kenne gegee dat hulle so iets slegs op sekere voorwaardes sal aanvaar:

- * "As die vakbond werklik die belange van plaaswerkers bevorder, het ek nie beswaar nie."
- * "Ek sal dit aanvaar, maar my werkers probeer beïnvloed."
- * "Ek sal dit aanvaar, maar my werkers moet weet die verhouding tussen ons sal versteur word."
- * "Ek sal dit verwelkom, mits hulle binne die 'reëls' bly."
- * "Dit hang af of die vakbond polities van aard is."

Twee boere (8%) het aangedui dat, hoewel hulle dit sal moet aanvaar as hulle werkers by 'n plaaswerkervakbond aansluit, hulle hieroor "teleurgesteld" sal wees:

- * "Ek sal selfondersoek doen - tot dusver is my prosedures reg."
- * "Ek sal teleurgesteld wees - daar bestaan reeds forums waardeur hulle hul griewe kan lug."

Die reaksies wat 2 (8%) boere voorsien, kan nog as "drastiese optrede" nog as "aanvaarding" gekategoriseer word nie. Een boer het gesê dat hy nie weet wat sy reaksie gaan wees nie, en is hy nog besig om sy dienskontrakte in orde te kry, terwyl 'n ander gesê het dat hy nie verwag dat sy werkers by 'n plaaswerkervakbond sal aansluit nie.

Baie van die optredes wat deur boere aangedui is as synde hulle reaksie as hulle werkers by plaaswerkervakbonde sou aansluit, behels duidelik onbillike arbeidspraktyke. So sou dit byvoorbeeld as 'n onbillike praktyk beskou word om

werkers wat by 'n vakbond aansluit summier daarvoor af te dank, te weier om 'n vakbond weens sy politieke affiliasie te erken, of werkers wat aan vakbonde behoort te probeer "beïnvloed". Sodanige reaksies beklemtoon dit dat sommige boere onbekend is met die bepalings van die Wet op Arbeidsverhoudinge.

Dit is egter terselfdertyd duidelik dat die meeste boere van plan is om plaaswerkerorganisering sover moontlik te bemoeilik. Boere se negatiwiteit teenoor vakbonde, is sekerlik nie uniek onder werkgewers nie, maar die besonder drastiese, selfs militante houding wat van die boere ten opsigte van plaaswerkervakbonde koester, is opvallend. Die meeste boere erken plaaswerkers se demokratiese reg om aan organisasies, wat hulle belange beskerm en uitbou, te behoort. Tegelykertyd gaan hierdie erkenning egter gepaard met 'n groot aantal voorbehoude en vrese. Sommige boere voorsien aan hulle kant optrede teenoor vakbonde, wat oor die algemeen in die nie-landbousektore (en selfs ook in werkgewersgeledere in dié sektore) as onaanvaarbaar beskou sou word.

Die opname het die bevinding van Best (1991:96-98), dat plaaswerkers baie onkundig is oor vakbonde en die funksies van hierdie organisasies, bevestig¹. Ten opsigte van 'n vraag of hulle weet wat vakbonde is, het slegs 4 (29%) werkers bevestigend geantwoord. Uit hierdie werkers se beskrywing van wat 'n vakbond is, is dit duidelik dat hulle maar 'n vae idee het van wat 'n vakbond eintlik is en watter funksies dit vervul. Enkele reaksies was die volgende:

- * "Vakbonde staan vir mense wat werk."
- * "'n Mens betaal per maand iets. Dit is amper soos assuransië."

1. Kyk paragraaf 3.6.6.1.

- * "Hulle help mense om meer geld te kry."
- * "Hulle maak dat mense nie wil werk nie. Hulle maak mense 'moeilik'. Hulle maak dat mense hulle werk verloor."

Soos blyk uit bogenoemde response was slegs drie werkers dus positief ingestel teenoor vakbonde. Hierdie werkers is gevra om aan te dui hoe hulle dink vakbonde hulle werkomstandighede kan verbeter:

- * "Die vakbond sal my help as ek oud is."
- * "Hulle sal my vrou help as ek doodgaan."
- * "Hulle staan vir my."

Die meeste plaaswerkers het ook aangedui dat hulle nie weet wat 'n staking is nie¹. Van die 6 (43%) werkers wat gesê het dat hulle wel weet wat 'n staking is, het 5 se beskrywings daarvan getoon dat hulle inderdaad weet wat 'n staking is. Aan hierdie werkers is gevra of hulle dink dat dit 'n goeie idee is dat plaaswerkers staak. Slegs een van die werkers het bevestigend hierop geantwoord en as rede aangevoer dat boere die "geld sal moet optel - want almal 'strike'" - bedoelende dat boere hoër lone sal moet betaal.

5.4 Gevolgtrekkings en indrukke: Die aard van landbou-arbeidsverhoudinge in die Bloemfontein-omgewing

In hierdie paragraaf word tot enkele oorhoofse gevolgtrekkings oor landbou-arbeidsverhoudinge in die Bloemfontein-omgewing gekom. Gevolgtrekkings of uitsprake wat hier gemaak word is gebaseer op die navorsers se waarnemings van wat op die meeste plase die geval is. Dit dien egter vermeld te word dat uitsonderings ook telkens voorgekom het.

1. Best (1991:98-100) het eweneens bevind dat die meeste plaaswerkers nie weet wat stakings is nie. Kyk paragraaf 3.6.1.

Kenmerkend van arbeidsverhoudinge op die plase wat besoek is, is die paternalistiese aard van verhoudinge tussen boere en plaaswerkers. Paternalisme vergestalt nie alleen in die individuele verhoudinge tussen boere en hul werkers nie, maar ook in boere se houdings ten opsigte van sekere aspekte van arbeidsverhoudinge en veral in sekere geïnstitutionaliseerde arbeidspraktyke.

Op verhoudingsvlak is dit duidelik dat baie boere en plaaswerkers steeds in 'n "baas-kneg"-verhouding tot mekaar staan. Op baie plase is die woord van die boer wet en is daar van werkersdeelname in besluitnemingsprosesse weinig sprake. Plaaswerkers is dikwels opvallend inskiklik teenoor hulle werkgewers en tydens die onderhoude het plaaswerkers selde enige ontevredenheid met hulle werksituasies of arbeidsverhoudinge op die plase waar hulle werk, te kenne gegee. Moontlik is daar werklik van algemene tevredenheid onder plaaswerkers sprake, maar dit val vreemd op dat plaaswerkers so min probleme aan die lig gebring het. Sosioloë is immers alom van mening dat menslike interaksie (veral tussen werkgewer en werknemer) selde konflikvry geskied. Dit wil blyk dat die lang blootstelling aan paternalistiese arbeidsverhoudinge 'n relatiewe onwilligheid en selfs onvermoë om protes aan te teken, teweeg gebring het¹. Daarom dan ook die situasie dat plaaswerkers baie selde op 'n georganiseerde basis hulle belange probeer bevorder.

Op houdingsvlak vergestalt paternalisme onder meer in boere se ingesteldheid jeens plaaswerkervakbonde. Hoewel die meerderheid boere plaaswerkers se reg erken om aan

1. 'n Ander verklaring vir plaaswerkers se oënskynlike tevredenheid met hulle werkomstandighede is egter dat daar nie tydens die onderhoude daarin geslaag is om voldoende rapport met plaaswerkerssubjekte op te bou nie.

organisasies wat hulle belange bevorder te behoort, is hierdie erkenning dikwels voorwaardelik. Baie boere wil die vorm en funksies van die plaaswerkervakbond dikteer, aler hul werkers daaraan mag behoort. Sommige boere stel dit prontuit dat hulle hul deur niemand sal laat voorskryf hoe hulle hul arbeidsverhoudinge moet bedryf nie. Hierdie houding het op 6 Mei 1993 duidelik tot uiting gekom op 'n massa-protessaamtrek van boere op Potchefstroom waar hulle onder meer te kenne gegee het dat hulle arbeidswetgewing vir die landbou summier verwerp. In *Die Volksblad* (1993:3) word berig dat boere aangedui het dat hulle "wette onwerkbaar [sal] maak wat plaaswerkers onder meer die reg gee om te staak en hul werkomstandighede reguleer".

Paternalisme vergestalt ook in geïnstitusionaliseerde arbeidspraktyke op plase in die Bloemfontein-omgewing. Oor die algemeen het plaaswerkers weinig seggenskap in hul werkomstandighede. Baie plaaswerkers het byvoorbeeld geen keuse in die vorm wat hulle vergoeding aanneem nie. Daarby is dienskontraksluiting dikwels 'n eensydige proses waar die boer werkomstandighede uitspel en die plaaswerker gedwee hierby inval. In die afwesigheid van werkerrade bestaan daar op meeste plase ook geen forum vir deelname in besluitneming en/of kollektiewe bedinging (veral met betrekking tot loononderhandeling), nie.

'n Tweede opvallende kenmerk van arbeidsverhoudinge op plase in die Bloemfontein-omgewing is die informele of individualistiese aard daarvan. Dit is veral ten opsigte van twee van die belangrikste prosesse in die verloop van arbeidsverhoudinge, naamlik dissiplinêre en grieweprosedures, dat formele, gestandaardiseerde prosedures eerder die uitsondering as die reël is. Plaaswerker-griewe en -oortredings word in baie gevalle slegs by wyse van 'n persoonlike gesprek tussen boer en plaaswerker hanteer. Hoewel individualistiese praktyke sekere voordele inhou -

baie boere was juis van mening dat formele, gestandaardiseerde praktyke in die geval van kleiner arbeidsmagte ongewens is - skep dit die moontlikheid vir arbitrêre besluite, voortrekkery en selfs viktimisasie. Om objektiwiteit in beslissings en besluite te fasiliteer moet van gestandaardiseerde kriteria en praktyke gebruik gemaak word. Daarby impliseer die uitbreiding van arbeidswetgewing noodwendig 'n mate van formalisering van arbeidspraktyke en arbeidsverhoudingeprosesse.

Een van die positiewe aspekte van landbou-arbeidsverhoudinge in die Bloemfontein-omgewing is die unieke vertrouensverhouding wat in baie gevalle tussen boere en plaaswerkers bestaan. Paternalisme en onderdanigheid manifesteer ook in hierdie verhoudinge, maar op 'n heel ander vlak blyk dit dat jarelange diensverhoudinge¹ tussen boere en hul werkers dikwels aanleiding gee tot 'n diepgewortelde respek en begrip vir mekaar. Al die plaaswerkers met wie onderhoude gevoer is, het gesê dat hulle verhoudings met hul werkgewers goed is. In antwoord op 'n vraag na wat vir hulle die mees positiewe aspek van arbeidsverhoudinge op hulle plase is, het die response van die meeste (63%) boere eweneens verband gehou met die vertrouensverhouding wat tussen hulle en hul werkers bestaan.

Eienaardig soos dit mag klink, het die navorser die indruk gekry dat die swak landboutoestande, en veral die droogte, die vertrouensverhouding tussen boere en plaaswerkers versterk. 'n "Ons staan saam deur hierdie moeilike tyd"-ingesteldheid is by verskeie boere en plaaswerkers waargeneem. Een boer het byvoorbeeld vertel dat die werkerraad op sy plaas in 1992 "uit hulle eie uit" 'n

1. 'n Aantal plaaswerkers was byvoorbeeld reeds dertig jaar of langer in diens van hulle werkgewers.

loonverhoging van slegs 6% voorgestel het, om sodoende hulle werkgewer "by te staan in 'n droogtejaar".

Uiteraard het swak landboutoestande nie net positiewe invloede op arbeidsverhoudinge nie, want swak landboutoestande impliseer immers lae produksie en lae lone. Een boer het opgemerk dat die droogte die effek het om die inisiatief van sy werkers te demp. 'n Ander moontlike gevolg van die droogte is dat dit, weens personeelverminderingsaksies¹ wat daarmee gepaard gaan, die effek het om plaaswerkers meer inskiklik, selfs meer onderdanig aan hulle werkgewers te maak. Werkgeleenthede op plase word skaarser en daar is bykans geen arbeidswetgewing wat plaaswerkers teen arbitrêre ontslagpraktyke beskerm nie. Swak ekonomiese toestande in enige bedryf verswak immers bykans altyd die magsposisie van die werkerskorps in daardie bedryf.

'n Verdere kommerwekkende indruk van arbeidsverhoudinge op plase in die Bloemfontein-omgewing is die relatiewe onkundigheid onder beide boere en plaaswerkers oor arbeidsverhoudingekonsepte en -aangeleenthede en veral arbeidswetgewing. Die onderhoude het byvoorbeeld duidelik getoon dat baie boere nie goed ingelig is oor wat as onbillike arbeidspraktyke beskou word, en weet ook nie wat die implikasies daarvan vir werkgewers is nie. Onkundigheid het veral geblyk uit boere se geantisipeerde reaksie op die implementering van die Loonwet en die Wet op Arbeidsverhoudinge vir plaaswerkers².

Ten opsigte van plaaswerkers sou beweer kon word dat die arbeidsverhoudingekonsep, insluitend arbeidswetgewing, gewoon nie by hulle "leef" nie. Plaaswerkers is meesal

1. In 1992 het personeelverminderingsaksies op 2,9% van die plase wat besoek is voorgekom. Kyk paragraaf 5.2.
2. Kyk paragrawe 5.3.2.4 en 5.3.3.2.

ongeletterd en dus nie in staat om verwante literatuur te lees nie. Relatiewe isolasie van vakbondinvloede dra ook by tot hulle onkunde oor veral meganismes vir kollektiewe bedinging en nywerheidsaksie. Dit het trouens uit die onderhoude opgeval dat baie plaaswerkers se menings oor aangeleenthede soos vakbonde hulle werkgewers se sentimente reflekteer¹. Daar sou ook beweer kon word dat, by gebrek aan arbeidswetgewing wat hulle die basiese arbeidsregte toesê, kundigheid in die veld van arbeidsverhoudinge tot op hede vir die plaaswerker van min nut sou wees.

Hierdie studie behels nie 'n analise van die eksterne faktore wat landbou-arbeidsverhoudinge beïnvloed nie. Daar word volstaan met enkele "kantaantekeninge" oor faktore wat boere se houdings teenoor arbeidsverhoudinge mag beïnvloed. Uit die onderhoude het dit geblyk dat faktore soos die uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbousektor, vakbondvorming onder plaaswerkers, politisering van swartes op die platteland, algemene politieke verwickelinge in die land, 'n ontplooiende plattelandse geweldskultuur, die ekonomiese resessie en so meer dikwels 'n negatiewe invloed op boere se persepsies van arbeidsverhoudinge uitoefen. Die verskillende faktore sou waarskynlik in 2 kategorieë kon resorteer, naamlik ekonomiese en politieke faktore. Die stryd om ekonomiese oorlewing bring by die boer veral 'n sterk verzet mee ten opsigte van enige arbeidverhoudinge-ontwikkeling wat die moontlikheid van verhoogde arbeidsuitgawes inhou. Hieronder geld veral uitbreiding van die Loonwet en die Wet op Arbeidsverhoudinge, wat die moontlikheid van onderskeidelik 'n minimumloon en nywerheidsaksie in die landbousektor meebring. Onder politieke invloede wat moontlik 'n negatiewe invloed op landbou-arbeidsverhoudinge en boere se gesindheid jeens hulle werkers kan hê, geld veral die huidige polities-

1. Kyk paragraaf 5.3.3.2.

geïnspireerde gewelddaanlag teen boere, soos aangespoor deur Mokaba se oproep *Kill the boer - kill the farmer*.

5.5 Aanbevelings

Veranderinge in landbou-arbeidsverhoudinge moet, om effektief te wees, op beide statutêre en grondvlak oftewel *grassroots*-vlak geskied. Wat betref die statutêre situasie waarin die regulering van landbou-arbeidsverhoudinge en -praktyke plaasvind, word aanbeveel dat arbeidswetgewing (verder) uitgebrei moet word om die basiese arbeidsregte van plaaswerkers te beskerm. Anders as in die geval van die breër arbeidsverhoudingestelsel in Suid-Afrika, is landbou-arbeidsverhoudinge nie van statutêre diskriminasie gevrywaar nie. Diskriminasie vergestalt onder meer daarin dat boere reeds vir dekades lank hul belange kollektief by wyse van veral die georganiseerde landbou bevorder, maar dat kollektiewe bedinging deur plaaswerkers effektief deur 'n gebrek aan arbeidswetgewing in die landbou, geïnhibeer word. Die geskiedenis van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika leer dat onderdrukking van vakbondorganisering noodwendig lei tot verhoogde werker militansie en nywerheidsaksie. Daarby kan die feit dat die algemene demokratisering en industrialisering van samelewings hand-aan-hand gaan met die ontwikkeling van vakbonde nie geïgnoreer word nie. Vakbonde ontstaan juis waar werkers min of geen formele mag het. By gebrek aan meganismes vir kollektiewe bedinging en arbeidswetgewing in die landbou, ontstaan die moontlikheid van onbillike arbeidspraktyke deur werkgewers. Hoewel baie of selfs meeste boere hul nie aan sodanige praktyke skuldig maak nie, moet plaaswerkers in gevalle waar minder voortreflike arbeidspraktyke voorkom, deur die wetgewer beskerm word.

Terselfdertyd word die veelkantigheid, uniekheid en sensitiwiteit van landbou-arbeidsverhoudinge erken en moet

arbeidswetgewing juis daarvoor voorsiening maak. Op 'n plaas word immers nie in fabriektoestande geproduseer nie en verskil arbeidsverhoudinge in die landbousektor op vele vlakke van arbeidsverhoudinge in nie-landbousektore. Een van die boere in die ondersoekgroep het treffend geargumenteer dat daar benewens die boer en die plaaswerker 'n "derde vennoot" in "plaasverhoudinge" is, naamlik die natuur - en hierdie "vennoot" het "bepalende magte". So gesien, moet arbeidswetgewing vir die landbou tegelykertyd hervormend en "bedryfsensitief" wees.

Nader aan die plaas self of dan op *grassroots*-vlak, is die sentrale aanbeveling dat arbeidsverhoudinge en -praktyke tot 'n groter mate geformaliseer, gestandaardiseer en veral ook gedemokratiseer behoort te word. Hierdeur kan die boer pro-aktief ten opsigte van die verdere uitbreiding van arbeidswetgewing optree en die arbeidsopset op sy plaas daarop voorberei. Dat die informele en individuele aard van landbou-arbeidspraktyke bepaalde voordele vir beide partye inhou - langdurige arbeidstabiliteit in die landbousektor getuig hiervan - word nie ontken nie. Die huidige situasie laat egter te veel ruimte vir moontlike onbillike arbeidspraktyke en eksploitasie van plaaswerkers. In 'n land soos Suid-Afrika, wat deur die geskiedenis gekenmerk is deur onderdrukking van bepaalde rassegroepe, moet daar meganismes kom wat mense teen uitbuiting en wanpraktyke kan beskerm. 'n Groot mate van arbeidstabiliteit op plase kan waarskynlik ook toegeskryf word aan die gebrek aan geleenthede vir organisering en bedinging vir plaaswerkers. In elk geval kan die boer nie arbeidstoestande op sy plaas langer eensydig dikteer nie. Tradisionele en paternalistiese arbeidspraktyke het nie plek in 'n nuwe bedeling wat groter eise om demokratisering en gelykberegting van alle mense gaan stel nie. Daarby is dit nie net die plaaswerker wat by die standaardisering en formalisering van arbeidsverhoudinge en -praktyke gaan baat nie, maar inderdaad ook die boer.

Sodanige stappe impliseer immers 'n meer professionele en objektiewe arbeidsbestel en daarom groter arbeidstabyliteit en, as dit reg bestuur word, selfs verhoogde werkerproduktiwiteit.

Uitbreiding van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes impliseer noodwendig groter regulering van 'n beperkte aantal aspekte van die diensverhouding tussen boer en plaaswerker - dat boere hieraan gehoor behoort te gee, gaan ongesê. Die bepalinge van hierdie wet is immers die resultaat van konsensus tussen diegene wat by die uitbreiding van arbeidswetgewing na plaaswerkers betrokke is, en wat ook verkose verteenwoordigers van die werkgewerskorps uitmaak. Daarby behoort boere (en plaaswerkers) meer vertrouwd te raak met die bepalinge van arbeidswette wat reeds na die landbou uitgebrei is, en op hoogte kom van ander wat waarskynlik voorlank na die landbou uitgebrei gaan word. Die relatiewe onkunde van boere en plaaswerkers oor arbeidswetgewing inhibeer die potensieel beskermende effek van sodanige wetgewing vir albei partye en kan die implementering daarvan bemoeilik.

Wat betref sekere belangrike aspekte van die verhouding tussen werkgewer en werknemer, te wete dienskontrakte, vergoeding, griewe- en dissiplinêre prosedures en werkerrade, is reeds in hoofstuk 4 gepoog om wenslike en pro-aktiewe stappe wat geneem kan word om landbou-arbeidsverhoudinge te verbeter, aan te dui. Kerngedagtes en enkele bykomende aanbevelings word hier uitgelig.

Die verhouding tussen enige werkgewer en werknemer is allereers 'n kontraktuele diensverhouding. Diensvoorwaardes op plase word egter dikwels eensydig en arbitrêr deur die boer bepaal. 'n Deeglike bespreking van en skriftelike ooreenkoms oor werkomstandighede met plaaswerkers word aanbeveel. Sodanige ooreenkoms hou vir beide partye verskeie

voordele in. Oor die algemeen verskaf dit helderheid oor die aard van die diensverhouding en die voorwaardes waaronder dit geskied en word onnodige misverstande en potensiële konflik wat in die loop van die verhouding daaruit mag spruit uitgeskakel. In die landbou is dienskontrakte, juis omdat plaaswerkers grootliks van die prosesse van kollektiewe bedinging uitgeskakel is, des te meer belangrik.

Met betrekking tot die vergoeding van plaaswerkers word aan die hand gedoen dat boere (soos diegene in die Bloemfontein-omgewing wat aan hul werkers 'n totale vergoedingspakket met 'n relatiewe waarde van minder as R390-00 per maand betaal) minstens sal poog om die vergoedingsvlakke van hul plaaswerkers in lyn te bring met dit wat die gemiddelde boer in die omgewing betaal.

Verder word aanbeveel dat boere dit vir hul werkers sal moontlik maak om addisionele inkomste te verdien deur hul byvoorbeeld toe te laat om vee aan te hou en grond vir hul eie doeleindes te bewerk. Die opname het getoon dat waar sodanige praktyke reeds in die Bloemfontein-omgewing bestaan, plaaswerkers substansiële (ekstra) inkomste daaruit verdien. Die boer is ook in 'n unieke posisie om sy plaaswerkers se entrepreneurskap uit te bou deur hulle self en teen minimale onkoste op te lei in effektiewe boerderymetodes, ten opsigte waarvan die boer immers in eie reg 'n kundige is. Praktyke waarvolgens plaaswerkers toegelaat word om vee aan te hou en/of grond vir hul eie doeleindes te bewerk, het die potensiaal om afhanklikes van plaaswerkers wat nie direk vir die boer werk nie, te help om hulself te onderhou. Vorme van deelboerdery het inderdaad groot potensiaal om plaaswerkers en hul gesinne groter eienaarskap oor hulle lewe te gee en ook algemene maatskaplike toestande op plase te verbeter en moet derhalwe aan verdere navorsing onderwerp word.

'n Verdere aanbeveling ten opsigte van plaaswerkervergoeding is dat werkers duidelik ingelig behoort te word oor die monetêre waarde van die nie-kontant- en die totale vergoedingspakkette wat hulle verdien. Dit kan geskied deur loonkoeverte aan plaaswerkers te voorsien waarop die waarde van die verskillende komponente van hulle vergoeding aangedui word, asook enige aftrekkings wat van hul lone gemaak word. Tans is boere en plaaswerkers insgelyks dikwels in die war oor die waarde van vergoeding en behoort daarom aandag gegee te word aan 'n gestandaardiseerde metode om die waarde van nie-kontantvergoeding (insluitend die waarde van plaaswerkerbehuising) te bepaal. Ameer so 'n metode ontwikkel, plaaswerkers van loonkoeverte voorsien en noukeurig van plaaswerkervergoeding rekord gehou word, sal boere se aanspraak op billike vergoedingspraktyke nie allerweë aanvaar word nie.

'n Laaste aanbeveling met betrekking tot plaaswerkervergoeding is dat werkers duidelik ingelig moet word oor die kriteria wat vir die vasstelling van vergoedingsvlakke geld en hoe daar vergoedingsgewys tussen verskillende werkers op die plaas onderskei word. Differensiasie in dié verband moet liefers op objektiewe en meetbare kriteria berus en veral die produktiwiteit van plaaswerkers, hul ervaring, vaardigheid, verantwoordelikheid en die vlak van besluitneming wat in hulle werk voorkom, verreken. Daarmee saam moet aansporingskemas voorkom wat dit vir werkers moontlik maak om deur verhoging van hul insette hoër inkomstes te realiseer. Dit spreek vanself dat produktiwiteitsverbetering in enige werksituasie nouliks in die afwesigheid van insentiewe vir prestasie kan geskied. Aansporingskemas kan inisiatief, innovasie en pogings deur plaaswerkers om hul eie produktiwiteit te verhoog en aktiewe soeke na wyses om dit te doen, fasiliteer. Oor aansporingskemas vir plaaswerkers is daar egter nog min navorsing gedoen.

Daar konflik endemies aan enige arbeidsituasie is, behoort objektiewe en gestandaardiseerde griewe- en dissiplinêre prosedures op plase ingestel te word. Sodanige prosedures kan verhoed dat konflik té ontwrigtend op arbeidsverhoudinge inwerk. Grieweprosedures stel 'n meganisme vir die kanalisering en hantering van werkergriewe daar en help om probleme aan te spreek wat andersins tot arbeidsonrus kan lei. Dissiplinêre prosedures behoort dit vir die boer moontlik te maak om plaaswerkerootredings op 'n billike en eenvormige wyse te hanteer. Ten opsigte van griewe- en dissiplinêre prosedures word aanbeveel dat daar volgens gestandaardiseerde en formeel-neergelegde kriteria opgetree sal word, aangesien die informele en individualistiese wyse waarvolgens dit tans in baie gevalle geskied, die moontlikheid laat vir arbitrêre besluite en selfs voortrekkery en/of viktimisasie van sekere werkers. Hoewel griewe- en dissiplinêre prosedures op plase steeds ruimte kan laat vir oorweging van die meriete van individuele gevalle, kan sodanige prosedures net effektief wees as dit deur plaaswerkers as onpartydig en regverdig beleef word.

Met betrekking tot die ontwikkeling van meganismes vir plaaswerkerorganisering en kollektiewe bedinging word aanbeveel dat **werkerrade** op plase ingestel behoort te word. Die studie dui daarop dat werkerrade veel doen om arbeidsverhoudinge op plase op 'n hoër peil te plaas. Werkerrade dra by tot die eliminering van verouderde en paternalistiese arbeidspraktyke en bring 'n demokratiserings- en moderniseringseffek op plase mee. Werkerrade bied tegelykertyd 'n wyse vir plaaswerkers om hul aspirasies op 'n georganiseerde wyse na te streef en 'n forum om hulle in besluitneming wat hul werklewe en die dag-tot-dag bestuur van die plaas raak, te betrek. Werkerrade fasiliteer kommunikasie en stel 'n kanaal daar vir plaaswerkers om werkverwantegriewe te lug. Werkerrade word

reeds ook met sukses aangewend in produktiwiteitsverbeteringsprogramme, doelwitstelling, terugvoering oor prestasie en so meer. Deurdat delegering en koördinering van take effektief via werkerrade kan geskied bied dit 'n wyse om plaasbestuur te rasionaliseer en besluitneming tot grondvlak af te wentel waar plaaswerkers se kundigheid en ervaring tot reg kom en also maksimaal benut kan word.

Arbeidsverhoudinge in die Suid-Afrikaanse landbousektor gaan 'n opwindende toekoms tegemoet. Vanweë die samelewingsinvloede wat daarop inwerk en die intrinsieke mensgerigte problematiek en dinamika daarvan, hou landbou-arbeidsverhoudinge as studieterrein vir die sosioloog wat in die bedryf belangstel, vele uitdagings in.

BRONNELYS

- Agenda 1993 SAUK-televisie. 7 Jun 1993.
- Andrew Levy & Associates 1990 *Annual report on labour relations in South Africa (1990-1991)*. Rivonia: Andrew Levy & Associates.
- Andrew Levy & Associates 1991 Strike report (First quarter 1991) *Data and Union Profiles* 9(3):5-6.
- Antrobus GA 1984 *South African farm wages and working conditions*. Ongepubliseerde DPhil-proefskrif. Grahamstown: Rhodes Universiteit.
- Ardington EA 1985 *Black life-styles in white agriculture: A socio-economic study of black workers in commercial agriculture in two areas of Natal*. Durban: Centre for Applied Social Sciences (Universiteit van Natal).
- Babbie E 1989 *The practise of social research*. Belmont: Wadsworth.
- Bailey KD 1987 *Methods of social research*. New York: The Free Press.
- Ball A 1990 Organising farmworkers. *South African Labour Bulletin* 14(8):52-60.
- Barker FS 1991 Harvesting of change: Legislating for agriculture. *Indicator SA* 8(3):75-79.
- Barker FS & Backer W 1992 *Die Suid-Afrikaanse arbeidsmark: Kritiese aspekte vir 'n oorgangsfase*. Pretoria: JL van Schaik.
- Barrowman C 1993a Tough lot of farm workers. *Eastern Province Herald* 15 Apr 1993:8.
- Barrowman C 1993b New age dawns for farm hands. *Eastern Province Herald* 29 Apr 1993:12.
- Baskin J 1991 *Striking back: A history of Cosatu*. Johannesburg: Ravan.
- Bendix S 1989 *Industrial relations in South Africa*. Kaapstad: Juta.
- Bendix S 1992 *Industrial relations in South Africa*. Kaapstad: Juta.

- Best L 1991 *Plaaswerkers se persepsies van arbeidspraktyke*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Booyens J 1991 Boere tref voorsorg teen vakbonde. *Rapport* 21(31):3.
- Bosch D 1991 The NMC and labour legislation for farm workers: The problems and possibilities of negotiated labour law. *South African Labour Bulletin* 16(2):51-60.
- Botha A 1991 Vakbonde, andere se jongste planne. *Landbouweekblad* 73(699):26.
- Business Day* 1991 Farm labour. 13 Jun 1991:8.
- Cargill J 1991 Labour watershed 1991 points to the future. *Finance Week* 28 Nov-4 Des 1991:26-29.
- Cloete PO 1972 'n Sosio-historiese ontleding van die arbeidsopset in die landboubedryf in Suid-Afrika. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.
- Cooper D 1990 Agriculture: its problems and its prospects. Schrire RA (red) 1990:341-368.
- Cunningham PW & Slabbert JA 1990 The historic development of industrial relations. Slabbert JA et al. 1990:1-54.
- De Klerk W 1991 Wat beteken demokrasie? *De Kat* 7(5):65.
- De Villiers T 1991a Boere nou opgevoed in fyner arbeidskuns. *Finansies en Tegniek* 43(23):41.
- De Villiers T 1991b Onderzoek wys werkers is nie so onkundig. *Finansies en Tegniek* 43(48):42.
- Departement van Mannekrag 1988 *Verslag aan die Direkteur-Generaal*. Pretoria: Die Staatsdrukker.
- Departement van Mannekrag 1990 *Jaarverslag 1990*. Kaapstad: Kaap en Transvaal Drukkers.
- Die Afrikaner* 1988 Plaaswerker-unies 'n groeiende bedreiging: Rewolusie op die plaas? 20 Apr 1988:5.
- Die Burger* 1992a Storm bars los om Wessels oor arbeidswet. 11 Nov 1992:1.
- Die Burger* 1992b Wessels en die boere: uitleg van Minister. 13 Nov 1992:12.
- Die Patriot* 1991 ANC-vakbond werf baie plaaswerkers. 5 Jul 1991:19.

- Die Patriot* 1992 Boere praat van oorlog teen ANC-plan. 21 Feb 1992:6.
- Die Transvaler* 1991 Boere gehelp met arbeidershuise. 16 Aug 1991:23.
- Die Transvaler* 1992 Slag hom! skree boere en adjunk gee pad. 26 Feb 1992:8.
- Die Volksblad* 1993 Boere sal 'terugslaan' teen dié wetgewing. 7 Mei 1993:
- Du Plessis L & Heinecken L 1992 'n Blik op die politieke rol van vakbonde. Referaat tydens SASOV-kongres. Universiteit van Suid-Afrika: Pretoria. 15-17 Jan 1992.
- Du Toit J 1991 New cars and old farm debts. *The Star* 11 Mrt 1991:4.
- Du Toit P 1991a Boere handhaaf van die beste arbeidspraktyke. *Finansies en Tegniek* 43(36):48.
- Du Toit P 1991b Vakbond-aanpassings kan boer so raak. *Landbouweekblad* 73(691):40-42.
- Du Toit P 1992 Wat vakbonde van boere eis. *Landbouweekblad* 73(725):26-27.
- Eloff J 16 Apr 1993 Agentskapbestuurder, Vleissentraal (Bloemfontein). (Persoonlike raadpleging).
- Ferguson H 1991 Maak plaaswerkers dringend minder. *Die Afrikaner* 21(1035):5.
- Finnemore M & Van der Merwe R 1989 *Introduction to industrial relations in South Africa*. Johannesburg: Lexicon.
- Fourie W 1992 Landboumense eis Wessels se kop oor Cosatu. *Beeld* 12 Nov 1992:3.
- Friedman S 1987 *Building tomorrow today*. Johannesburg: Ravan.
- Gerber PD 1992 Vergoedingsadministrasie. Gerber PD *et al.* 1992:474 -488.
- Gerber PD, Nel PS & Van Dyk PS 1992 *Mannekragbestuur*. Halfweghuis: Southern.
- Giddens A 1989 *Sociology*. Cambridge: Polity Press.

- Gildenhuys A & Van der Walt S 1989 *Arbeidspraktyke in die somerreënvalsaagebied*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Golding M 1990 A changing world in the 1990's. *IPB Joernaal* Sept 1990:35-38.
- Gouws PA 1986 *Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika*. Pretoria: Van Schaik.
- Gouws A 1991 So kan boere groot mag kry. *Landbouweekblad* 72(660):10.
- Groenewald CJ 1972 'n *Sosiologiese ondersoek na die aanbod van landbouarbeid in Wes-Kaapland*. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.
- Harrison D 1987 *The white tribe of Africa: South Africa in perspective*. Halfweg Huis: Southern.
- Harrison J 1992 Change inevitability. *Finance Week* 30 Jan - 5 Feb:24.
- Hepple B 1990 The role of trade unions in a democratic society. *Industrial Law Journal* 11(4):645-653.
- Howe G (red) 1984 *Industrial relations in South Africa: A comparative review of statistics and trends*. Durban: Centre For Applied Social Sciences (Universiteit van Natal).
- Hyman R 1984 *Strikes*. London: Fontana.
- Jones RA 1985 *Kollektiewe bedinging in Suid-Afrika*. Braamfontein: Macmillan.
- Jubber K (red) 1979 *South African industrial relations and industrial sociology*. Kaapstad: Juta
- Kleynhans K 1992 Spesiale oorsig: Arbeidswetgewing vir die landbou. *Die Boer* 20(8):10-13, 22 en 30.
- Kooy A 1977 Farm labour in the Karoo. Wilson F et al. 1977:103-120.
- Korb A, Jacobs E & Long A (reds) 1989 *RSA 2000: Dialogue with the future*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Landbouweekblad* 1992 Wat vakbonde van boere eis. 73 (725):26.

- Louw PG 1969 *'n Ondersoek na arbeidsprobleme vir wynboere in die Wes-Kaapland*. Ongepubliseerde MA-verhandeling. Stellenbosch: Universiteit van Stellenbosch.
- Liebenberg R 16 Apr 1993 Senior verkoopsman, Sentraalwes Koöperasie. (Persoonlike raadpleging).
- Louw L & Kendall F 1986 *South Africa: The solution*. Bisho: Amigo.
- Maree J 1977 Farm labour in the Dealesville district, OFS. Wilson F *et al.* 1977:131-138.
- Maree J 1991 The economic case for worker participation in South Africa: West German co-determination. Referaat tydens ASSA-kongres. Universiteit van Kaapstad: Kaapstad. 30 Jun - 3 Jul 1991.
- Morule P 26 Apr 1993 Lid van die Streek-bestuurskomitee van die African National Congress (Suid-Vrystaat). (Persoonlike raadpleging).
- Moshounyane P 24 Apr 1992 Koördineerder, Orange Free State Rural Committee. (Persoonlike raadpleging).
- Mouton J & Marais HC 1989 *Metodologie van die geesteswetenskappe: Basiese begrippe*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Nasionale Mannekragskommissie 1991 *The expediency of making the Labour Relations Act and the Wage Act applicable to farm workers in South Africa*. [s.l.]: Nasionale Mannekragskommissie.
- Nasionale Mannekragskommissie 1992 *Jaarverslag 1992*. Pretoria: Nasionale Mannekragskommissie.
- Nel JF [s.a.] *Riglyne vir mannekragsbestuur in die landbou*. Siverton: Promedia.
- Nel PS 1992a Arbeidsverhoudinge I: Die rol van die mannekragsbestuurder in arbeidsverhoudinge. Gerber PD *et al.* 1992:390-432.
- Nel PS 1992b Arbeidsverhoudinge II: Suid-Afrika se arbeidsbetrekkingsstelsel. Gerber PD *et al.* 1992:433-461.
- Nel PS & Van Rooyen PH 1989 *South African industrial relations: Theory and practice*. Pretoria: Academica.
- Oosthuizen C 1992/93 Die minister, die vakbond, die boere en die wet. *Die Suid-Afrikaan* 42(Des 1992/Jan 1993):8-17.

- Peterson F 1951 *Survey of labor economics*. New York: Harper & Brothers.
- Pienaar GH & Slabbert JA 1989 *Arbeidsverhoudinge in die primêre landbousektor: 'n Praktiese handleiding*. Johannesburg: Liason Buro vir Arbeidsverhoudingdienste.
- Reilly G 1992 Farmers protest against extension of labour law. *Business Day* 14 Oct 1992:3.
- Roberts M 1959 *Labour in the farm economy*. Johannesburg: South African Institute of Race Relations.
- Robertson BJ 1988 *An economic study of farm labour in the Lions River, Lower Tugela and Elliot Magisterial districts*. Ongepubliseerde M.Sc.-verhandeling. Pietermaritzburg: Universiteit van Natal.
- Schoonees PC (red) 1961 *Woordeboek van die Afrikaanse taal. Vierde deel*. Pretoria: Die Staatsdrukker.
- Schrire RA (red) 1990 *Critical choices for South Africa: an agenda for the 1990's*. Kaapstad: Oxford University Press.
- Sentrale Statistiekdiens 1992 *Landbou-opname 1990*. Pretoria: Sentrale Statistiekdiens.
- Slabbert JA 1987 *Vakbondwese en arbeidsverhoudinge*. Roodepoort: Digma.
- Slabbert JA 1991 *Inleiding tot arbeidsverhoudingebestuur*. Pretoria: Digma.
- Slabbert JA, Prinsloo JJ & Backer W (reds) 1990 *Managing industrial relations in South Africa*. Pretoria: Digma.
- Smit PC & Herbst D 1983 *Arbeidsvoorsiening en -stabiliteit in die landbousektor: 'n Eksemplariese studie in die Letabadistrik*. Pretoria: Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing.
- Sorour S 1991 Cosatu warns of mass action over 'delays'. *The Argus* 13 Sept 1991:10.
- Sorour S 1993 1,2 m farmworkers to get labour rights. *The Argus* 3 Apr 1993 1993:10.
- South African Institute of Race Relations 1993 *Race relations survey 1992/93*. Johannesburg: South African Institute of Race Relations
- Speechly J 1991 Berei so betyds voor vir vakbonde. *Landbouweekblad* 72(678):50-51.

- Swanepoel JPA 1992 *Introduction to Labour Law*. Johannesburg: Lexicon.
- Sykes JB (red) 1983 *The concise Oxford dictionary of current English*. Oxford: Clarendon Press.
- Terblanche SS 1987 *An investigation into black workers perception of the role and function of labour unions*. Ongepubliseerde DPhil-proefskrif. Bloemfontein: Universiteit van die Oranje-Vrystaat.
- Terreblanche C 1992 Wette bring dilemma vir plaas- en huiswerkers. *Vrye Weekblad* 13-19 Mrt 1992:25.
- The Cape Times* 1988 Farmers warned to employ fairly. 2 Jul 1988:6.
- The Citizen* 1991 Farmers anti-apartheid labour laws. 12 Jun 1991:16.
- The Citizen* 1992 Disaster feared as drought hits farms. 30 Jan 1992:1.
- The Natal Witness* 1991a Farmworkers warned of mass retrenchments. 22 Jan 1991:2.
- The Natal Witness* 1991b Meet the unions, farmers are told. 16 Mrt 1991:4.
- The Star* 1990 Change round the corner on the country's farms. 27 Des 1990:3.
- Trollip AT & Gon SC 1992 *Power, law and procedure: A contemporary guide to industrial relations*. Durban: Butterworths.
- Van der Merwe T 23 April 1993 Adjunk-direkteur, Vleissentraal (Bloemfontein). (Persoonlike raadpleging).
- Webster E 1991 Taking labour seriously: Sociology and labour in South Africa. *South African Sociological Review* 4(1):50-72.
- Weekly Mail* 1991a Major resistance likely to new deal for farmworkers. 17 Jan 1991:32.
- Weekly Mail* 1991b Commission split on farm wages. 6 Jun 1991:14.
- Wiehahn NE 1982 *Die volledige Wiehahn-verslag*. Johannesburg: Lex Patria.

Wiehahn NE 1989 Contemporary labour relations in South Africa. Korb A et al. 1989:30-36.

Williams K 1979 Trade unionism in South African history. Jubber K (red) 1979:63-83.

Wilson F, Kooy A & Hendrie D (reds) 1977 *Farm labour in South Africa*. Kaapstad: David Phillip.

BYLAE A
ONDERHOUDSKEDULE VIR BOERE

1. Algemeen

1.1 Hoeveel jaar boer u al?

<5 Jaar	1
5-15 Jaar	2
>15 Jaar	3

Slegs vir kantoor-doeleindes

1-2

3

1.2 Wat is die hoofboerderyaktiwiteit op u plaas?

Saaiboerdery	1
Beesboerdery	2
Skaapboerdery	3
Gemengde boerdery	4
Ander	5

4

1.3 Indien ander, spesifiseer
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5

1.4 Beskik u oor enige naskoolse kwalifikasies?

Ja 1 Nee 2

6

1.4.1 Spesifiseer
.....
.....
.....
.....
.....

7

1.5. Praat u enige swart taal/tale?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

1.5.1 Spesifiseer.

Taal	Goed	Redelik	Swak (net 'n paar terme)
Sotho	1	2	3
Tswana	1	2	3
Fanagalo	1	2	3
Ander, spesifiseer			

8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18

1.6 Hoeveel swart of kleurlinggesinne woon permanent op u plaas?

1-5	1	11-15	3
6-10	2	≥16	4

1.7 Wat is die totale aantal swartes of kleurlinge (nie net werkers nie) wat permanent op u plaas woon?

1-10	1	31-40	4	Geen	7
11-20	2	41-50	5		
21-30	3	≥51	6		

1.8 Hoeveel plaaswerkers het u in elk van die volgende ouderdomskategorieë?

	Hoeveelheid	Persentasie
18 Jaar en jonger		
19-39 Jaar		
40-64 Jaar		
65 Jaar en ouer		

4. Dienskontrakte

4.1 Sluit u dienskontrakte met u plaaswerkers by die aanvang van diens?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	31
--	----

4.1.1 Hoe word dienskontrakte bekragtig?

Skriftelik	1
of	
Mondelings	2

	32
--	----

4.1.2 Dui aan of u die volgende aspekte aanspreek wanneer u 'n dienskontrak met 'n plaaswerker aangaan.

Proeftydperk	Ja	1	Nee	2	Pligte	Ja	1	Nee	2
Vergoeding	Ja	1	Nee	2	Aftrekkings	Ja	1	Nee	2
Werkure	Ja	1	Nee	2	Verlof	Ja	1	Nee	2
Dissiplinêre prosedure	Ja	1	Nee	2	Griewepro-sedure	Ja	1	Nee	2
Beëindiging van diens	Ja	1	Nee	2	Byvoordele	Ja	1	Nee	2

33	34
35	36
37	38
39	40
41	42

4.2 Is formele dienskontrakte na u mening 'n vereiste vir die handhawing van goeie arbeidsverhoudinge op plase?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	43
--	----

4.2.1 Motiveer u antwoord kortliks

.....

.....

.....

.....

.....

	44
--	----

5. Werkure

5.1 Wat is die gemiddelde aantal ure wat u werkers per dag werk?

.....ure

	45
--	----

5.2 Hoe lank is u werkers se etensure?

Ontbytminute

46

Middageteminute

47

5.3 Watter tyd/tye van die jaar werk u werkers die langste werkdag?

48

5.3.1 Hoe lank is die gemiddelde werkdag tydens die tyd?

.....ure

49

5.4 Watter tyd/tye van die jaar werk u werkers die kortste werkdag?

50

5.4.1 Hoe lank is die gemiddelde werkdag tydens dié tyd?

.....ure

51

5.5 Hoeveel dae werk u werkers gewoonlik in 'n week?

≤4	1	6	4
5	2	6 en 'n half	5
5 en 'n half	3	7	6
5 dae met minimale pligte oor naweke			7

52

5.6 Wat doen u plaaswerkers as dit op werkdag reën?

53

6.1 Kontantvergoeding

6.1.1 Op watter grondslag word lone op u plaas bereken?

Uurliks	1	Maandeliks	4
Daaglik	2	Stukwerk	5
Weeklik	3		

54

6.1.2 Hoe dikwels word lone aan werkers uitbetaal?

Daaglik	1	Maandeliks	4
Weeklik	2	Stukwerk	5
Tweeweeklik	3		

55

*Die volgende vrae (gemerk *) het betrekking op die geselekteerde plaaswerker.*

*6.1.3 Wat het die werker se gemiddelde bruto kontantinkomste per maand in 1992 beloop?

R.....

56

*6.1.3.1 Het u enige aftrekkings van hierdie bedrag verhaal?

Ja 1 Nee 2

57

6.1.3.2 Spesifiseer.

Aftrekking	Bedrag	
Pensioen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behuising	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werkloosheidversekering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skade deur plaaswerker verrig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lening deur u toegestaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ander, spesifiseer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....		
.....		
.....		

58

59

60

61

62

63

*6.1.4 Wat was die plaaswerker se gemiddelde kontantloon per maand drie jaar gelede?

R.....

64

*6.1.5 Het u enige kontantbonus(se) aan die plaaswerker betaal in 1992?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	65
--	----

6.1.5.1 Wat is die totale waarde van kontantbonusse in 1992 aan die werker betaal?

R.....

	66
--	----

6.1.5.2 Wanneer betaal u gewoonlik bonusse aan u plaaswerkers?

Kersfees	Ja	1	Nee	2		67
Oestyd	Ja	1	Nee	2		68
Kalf-/lamtyd	Ja	1	Nee	2		69
Skeertyd	Ja	1	Nee	2		70
Ander, spesifiseer						71

6.1.7 Staan u elke jaar loonverhogings toe?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	72
--	----

*6.1.7.1 Wat is die gemiddelde persentasie waarmee die plaaswerker se kontantloon die afgelope drie jaar verhoog is?
.....%

	73
--	----

*6.1.7.2 Indien "nee", wanneer laas is die plaaswerker se kontantloon verhoog?

.....

en met hoeveel persent?

.....%

	74
--	----

	75
--	----

6.1.8 Voorsien u u werkers van betaalstrookies?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	76
--	----

6.1.9 Onderskei u tussen verskillende kategorieë van plaaswerkers met betrekking tot die bepaling van kontantlone?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	77
--	----

6.1.9.1 Wat is die kriteria vir differensiasie/onderskeiding?

Kriteria		Besonderhede
Ouderdom		
Dienstydperk		
Tipe werk		
Ander, spesifiseer		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

78-79	
-------	--

6.1.10 Wat sou u reaksie wees as die regering byvoorbeeld 'n minimumloon van R700-00 per maand vir plaaswerkers instel?

.....

.....

.....

.....

.....

	80
--	----

6.2 Nie-kontantvergoeding

6.2.1 Verskaf u die volgende voordele aan u plaaswerkers?

Vervoer (nie werkverwant)	Ja	1	Nee	2
Mediese voordele (medisyne ingesluit)	Ja	1	Nee	2
Vullisverwydering	Ja	1	Nee	2
Skooluitgawes	Ja	1	Nee	2

	1
	2
	3
	4

6.2.2 Het u 'n aandeel (finansiëel) in die verskaffing van die volgende geriewe vir plaaswerkers?

Geriewe	Ja		Nee	
Skool		1		2
Kerk/lokaal vir kerkdienste		1		2
Gesondheidskliniek		1		2
Sportgeriewe, spesifiseer		1		2
Ontspanningsgeriewe, spesifiseer		1		2

6.2.3 Verskaf u kredietfasiliteite aan u plaaswerkers?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

6.2.3.1 Verhaal u rente op lenings?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

Die volgende vrae (gemerk *) het betrekking op die geselekteerde plaaswerker.

*6.2.4 Dui aan hoeveel, en hoe dikwels, u rantsoene aan die plaaswerker verskaf.

Rantsoen	Hoeveelheid	Hoe dikwels	Geskatte waarde
Mieliemeel			12 29-46
Vleis			13 30-47
Bone			14 31-48
Suiker			15 32-49
Melk			16 33-50
Sop			17 34-51
Eiers			18 35-52
Groente			19 36-53
Vrugte			20 37-54
Wyn/drank			21 38-55
Ander kosse			22 39-56
Klere (nie beskermende drag)			23 40-57
Paraffien			24 41-58
Brandhout			25 42-59
Steenkool			26 43-60
Tabak			27 44-61
Ander goedere			28 45-62

*6.2.5 Besit die plaaswerker enige vee?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	63
--	----

*6.2.5.1 Hoeveel stuks vee besit die plaaswerker?

Beeste		
Skape		
Bokke		

	64
	65
	66

*6.2.5.2 Wat skat u is die finansiële waarde wat die plaaswerker in 'n gemiddelde jaar uit sy aanhouding van vee put?

R..... R.....(maandelikse ekwivalent)

	67
--	----

*6.2.5.3 Wei die plaaswerker se vee op grond wat spesiaal daarvoor geallokeer is of wei sy vee tussen u eie?

Geallokeerde grond	1
Tussen boer se vee	2

	68
--	----

*6.2.5.4 Is daar benewens weiding enige ander kostes vir u verbonde aan die plaaswerker se aanhouding van vee?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	69
--	----

*6.2.5.5 Spesifiseer die uitgawes, buiten weiding, indien enige, wat die plaaswerker se aanhouding van vee jaarliks vir u meebring.

	Jaar- liks	Maandelikse ekwivalent		
Dip	R	R		70
Dosisse	R	R		71
Voer	R	R		72
Vervoer	R	R		73
Ander, spesifiseer				
.....				
.....				
.....	R	R		74
.....				75

*6.2.6 Het u enige grond vir bewerkingdoeleindes tot die plaaswerker se beskikking gestel?

Ja 1 Nee 2

76

*6.2.6.1 Hoe groot is die stuk grond?

.....hektar

77

*6.2.6.2 Is water beskikbaar om die grond te lei of te besproei?

Ja 1 Nee 2

78

*6.2.6.3 Wat skat u is die finansiële waarde van dié byvoordeel vir die plaaswerker in 'n gemiddelde jaar?

R..... R.....(maandelikse ekwivalent)

79

*6.2.6.4 Bewerk die plaaswerker die grond na u mening op bevredigende wyse?

Ja 1 Nee 2

1

*6.2.6.4.1 Indien "nee", motiveer u standpunt.

.....
.....
.....
.....
.....

2

*6.2.6.5 Spesifiseer die uitgawes, indien enige, wat die plaaswerker se verbouing van gewasse jaarliks vir u meebring.

	Jaar- liks	Maandelikse ekwivalent	
Geen			1
Saad	R....	R....	2
Bewerking (Masjienering)	R....	R..	
Bemesting	R....	R....	4
Insek- en onkruid- bestryding	R....	R....	5
Ander, spesifiseer	R....	R....	

*6.2.7 Het u enige nie-kontantbonus(se) aan die plaaswerker betaal in 1992?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

*6.2.7.1 Spesifiseer

.....

.....

.....

*6.2.8 Wat skat u is die totale finansiële waarde van die nie-kontantvergoeding wat die plaaswerker jaarliks ontvang?

R..... R.....(maandelikse ekwivalent)

6.2.9 Watter van die volgende drie vergoeding-sisteme verkies u?

Uitsluitlik kontant	1
Kontant én nie-kontant	2
Uitsluitlik nie-kontant	3

<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6
<input type="checkbox"/>	7
<input type="checkbox"/>	8
<input type="checkbox"/>	9
<input type="checkbox"/>	10
<input type="checkbox"/>	11
<input type="checkbox"/>	12

7. Behuising

7.1 Verskaf u behuising aan die meerderheid van u plaaswerkers?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	13
--	----

7.1.1 Spesifiseer die materiale waarvan die meerderheid plaaswerkerhuise gebou is.

Mure		Dak		Vloer	
Modder en pale	1	Gras	1	Modder/mis	1
Baksteen	2	Sink	2	Hout	2
Sink	3	Asbes	3	Beton	3
Ander, spesifiseer		Ander, spesifiseer		Ander, spesifiseer	
.....		
.....		

14 15-16

17 18-19

20 21-22

23 24-25

7.1.2 Hoeveel vertrekke het die plaaswerkerhuise op u plaas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

	26
--	----

7.1.3 Ongeveer watter persentasie van u werkers, indien enige, beskik oor die volgende fasiliteite in hulle huise?

	%	
Lopende water in die huis		
Lopende water buite die huis		
Warm water		
Elektrisiteit		

	27
	28
	29
	30

7.1.4 Word plaaswerkerhuise op u plaas oor die algemeen...

deur plaaswerkers op hulle eie onkoste opgerig	1	
deur plaaswerkers gedeeltelik op hulle eie en gedeeltelik op u onkoste opgerig.	2	
deur plaaswerkers op u onkoste opgerig.	3	
deur kontrakteurs op u onkoste opgerig	4	
Ander, spesifiseer		<input type="checkbox"/> 31
.....		

7.1.5 Gaan u enige kostes aan ten opsigte van die onderhoud van plaaswerkerhuise?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

 32

7.1.5.1 Wat beloop die gemiddelde koste van onderhoud op 'n plaaswerkerhuis per jaar?

 33

Benaderde/geskatte waarde - R....

8. Verlof

8.1 Verskaf besonderhede oor die verlofvoordele wat u aan u plaaswerkers toestaan.

Tipe verlof	Dae per jaar	
Vakansieverlof met betaling		<input type="checkbox"/> 34
Vakansieverlof sonder betaling		<input type="checkbox"/> 35
Siekteverlof met betaling		<input type="checkbox"/> 36
Siekteverlof sonder betaling		<input type="checkbox"/> 37
Menslikheidsverlof (dae af) met betaling		<input type="checkbox"/> 38
Ander, spesifiseer.....		<input type="checkbox"/> 39
.....		
.....		
.....		
.....		

9. Pensioen

9.1 Wat gebeur gewoonlik met u werkers wat te oud is om te werk?

Ontvang pensioen (van werkgewer)	Ja	1	Nee	2
Ontvang ouderdomspensioen (van staat)	Ja	1	Nee	2
Mag op die plaas aanbly	Ja	1	Nee	2
Ander, spesifiseer.....				

40

41

42

43

9.2 Indien u plaaswerkers pensioen ontvang spesifiseer die pensioenskema.

Koöperasie se skema	1
Privaatskema	2
Ander, spesifiseer	

44

10. Dissiplinêre prosedure

10.1 Hoe word dissipline op u plaas gehandhaaf?

.....

45

10.2 Noem die oortreding wat plaaswerkers meesal op u plaas begaan.

.....

46

10.3 Noem 'n voorbeeld van 'n oortreding waarvoor u 'n plaaswerker gewoonlik onmiddellik sal ontslaan.

.....

46

.....

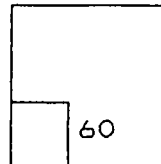
	47
--	----

10.4 Dui aan of u die volgende oortredings as minder ernstige, ernstige of baie ernstige oortredings beskou en dui ook die dissiplinêre stap aan wat u sal neem ten opsigte van 'n plaaswerker wat die oortreding die eerste keer begaan.

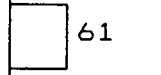
Oortreding	Minder ernstig		Ernstig		Baie ernstig			
Afwesigheid sonder verlof	1		2			3		48
Dissiplinêre handeling								49
Bakleierey tussen werkers	1		2			3		50
Dissiplinêre handeling								51
Oortreding van veiligheidsreëls	1		2			3		52
Dissiplinêre handeling								53
Om onder die invloed van drank of dwelms te wees by die werk	1		2			3		54
Dissiplinêre handeling								55
Laatkom vir werk	1		2			3		56
Dissiplinêre handeling								57
Diefstal	1		2			3		58
Dissiplinêre handeling								59

10.5 Is 'n formele dissiplinêre prosedure na u mening 'n vereiste vir die handhawing van goeie arbeidsverhoudinge op plase?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

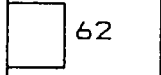


10.5.1 Motiveer u antwoord kortliks.

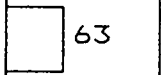


11. Grieweprosedure

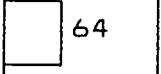
11.1. Hoe word werkergriewe op u plaas hanteer? ..



11.2 Wat is die grief wat plaaswerkers op u plaas die meeste opper?

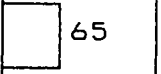


11.3 Wat is die vernaamste rede waarom plaaswerkers in die verlede u diens uit vrye wil verlaat het?



11.4 Is 'n formele grieweprosedure na u mening 'n vereiste vir die handhawing van goeie arbeidsverhoudinge op plase?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---



11.4.1 Motiveer u antwoord kortliks.



12. Werkerrade

12.1 Bestaan daar 'n werkerraad (komitee waarop plaaswerkerverteenwoordigers dien en die belange van plaaswerkers bevorder) op u plaas?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

12.1.1 Wat beskou u as die belangrikste funksie van die werkerraad (uit 'n bestuursoogpunt)?

.....

.....

.....

.....

12.1.2 Wat is die negatiewe aspekte aspekte van die werkerraad op u plaas, indien enige?

.....

.....

.....

.....

12.1.3 Dui aan of die volgende aspekte deel vorm van die agenda van die werkerraad op u plaas.

Kommunikasie tussen boer en werkers	Ja	1	Nee	2
Werkergriewe	Ja	1	Nee	2
Produktiwiteitsverbeteringsprogramme	Ja	1	Nee	2
Loononderhandeling	Ja	1	Nee	2
Dissiplinêre handeling	Ja	1	Nee	2
Werkverdeling	Ja	1	Nee	2
Deurgee van inligting van die boer aan werkers	Ja	1	Nee	2
Ander, spesifiseer				
.....				
.....				
.....				

	67
	68
	69
	70
	71
	72
	73
	74
	75
	76
	77

12.2 Is die instelling van 'n werkerraad na u mening 'n vereiste vir die handhawing van goeie arbeidsverhoudinge op plase?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	78
--	----

12.2.1 Motiveer u antwoord kortliks.

	79
--	----

13. Vakbonde

13.1 Is daar na u wete al enige pogings aangewend om u plaaswerkers in vakbonde te organiseer?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	80
--	----

13.1.1 Deur watter organisasie(s)?

	1
--	---

13.2 Tot watter mate stem u met die volgende stelling saam?

"Daar bestaan organisasies wat boere se belange beskerm en uitbou, daarom het plaaswerkers ook die reg om by organisasies soos vakbonde aan te sluit."

Stem beslis saam	1
Stem saam	2
Onseker	3
Stem nie saam nie	4
Stem beslis nie saam nie	5

	2
--	---

13.2.1 Motiveer u standpunt.

	3
--	---

13.3 Wat sal u reaksie wees as u werkers by 'n vakbond aansluit?

.....

.....

.....

.....

	4
--	---

13.4 Die volgende eise word dikwels deur vakbonde ten opsigte van plaaswerkers se werkomstandighede gestel. Dui telkens aan of u die eis as redelik of onredelik beskou en of u bereid sou wees om met 'n plaaswerkervakbond daaroor te onderhandel.

Eis	Onredelik	Redelik	Ononderhandelb.	Onderhandelbaar		
'n Minimumloon van R700-00 per maand	1	2	1	2	5	6
Kommentaar						
Vermindering van die werkweek tot 40 uur	1	2	1	2	7	8
Kommentaar						
Uitreiking van oorpakke, skoene en handskoene 2 maal per jaar	1	2	1	2	9	10
Kommentaar						
Betaalde verlof van 4 weke per jaar	1	2	1	2	11	12
Kommentaar						
12 Dae betaalde siek-teverlof per jaar	1	2	1	2	13	14
Kommentaar						

6 Dae betaalde geleentheidverlof p.j.		1		2		1		2	15	16
Kommentaar										
.....										
.....										
Werkloosheidsverse- ring ("Bloukaart")		1		2		1		2	17	18
Kommentaar										
.....										
.....										
Oortydbetaling teen dubbel die gewone loon		1		2		1		2	19	20
Kommentaar										
.....										
.....										
Betaling in loonkoe- verte wat aftrekkings toon		1		2		1		2	21	22
Kommentaar										
.....										
.....										
Erkenning van 1 Mei (Werkersdag) en 16 Ju- nie (Sowetodag) as amptelike vakansiedae		1		2		1		2	23	24
Kommentaar										
.....										
.....										
Sondae en vakansiedae- werk teen oortydbeta- ling		1		2		1		2	25	26
Kommentaar										
.....										
.....										
Kersfees- of oesbonus- se met 'n waarde van minstens 'n 13e tjek		1		2		1		2	27	28
Kommentaar										
.....										
.....										

BYLAE B
ONDERHOUDSKEDULE VIR PLAASWERKERS

Slegs vir kantoor-doeleindes

		1-2
--	--	-----

1. Algemeen

1.1 Hoe lank werk u reeds op hierdie plaas?

<5 Jaar	1
5-15 Jaar	2
>15 Jaar	3

	3
--	---

1.2 Beskryf kortliks watter tipe(s) werk u op die plaas verrig?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

	4
--	---

1.3 Aan watter bevolkingsgroep behoort u?

Sotho	1	Xhosa	3	Ander, spesifiseer	
Tswana	2	Kleurling	4	
				

	5
--	---

1.4 Wat is u hoogste skoolkwalifikasie?

Geen	1	≤St2	2	St3-St5	3	St6-St7	4	≥St8	5
------	---	------	---	---------	---	---------	---	------	---

	6
--	---

1.5 Kan u Afrikaans

lees			
Ja	1	Nee	2

en

skryf?			
Ja	1	Nee	2

	7		8
--	---	--	---

1.6 Kan u Engels

lees			
Ja	1	Nee	2

en

skryf?			
Ja	1	Nee	2

	9		10
--	---	--	----

1.7 Kan u 'n Swart taal

lees			
Ja	1	Nee	2

en

skryf?			
Ja	1	Nee	2

11	12
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.8 Het u enige formele opleiding ondergaan (dit is plaaswerkeropleiding waarvoor u 'n sertifikaat/ "papiere" ontvang het)?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

<input type="checkbox"/>	13
--------------------------	----

1.9 In watter taal kommunikeer u gewoonlik met u werkgewer?

Afrikaans	1	Swart taal	2
Engels	3	Fanagalo	4

<input type="checkbox"/>	14
--------------------------	----

1.10 Hoeveel afhanklikes het u?

≤2	1	5-6	3
3-4	2	≥7	4

<input type="checkbox"/>	15
--------------------------	----

2. Inkomste

2.1 Hoeveel stuks vee besit u?

N.v.t.	<input type="checkbox"/>	1
Beeste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Skape	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bokke	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<input type="checkbox"/>	16
<input type="checkbox"/>	17
<input type="checkbox"/>	18
<input type="checkbox"/>	19

2.2 Verdien u 'n ekstra inkomste uit die verkoop van produkte of produseer u net vir eie gebruik?

Ekstra inkomste	1
Slegs vir eie gebruik	2

<input type="checkbox"/>	20
--------------------------	----

2.3 Wat skat u is die finansiële waarde wat u in 'n gemiddelde jaar uit die aanhouding van vee put?
 R..... R.....(maandelikse ekwivalent)

2.4 Wei u vee op grond wat die boer vir u opsy gesit het of wei u vee tussen die boer se vee?

Geallokeerde grond	1
Tussen boer se vee	2

2.5 Moes u die aantal vee wat u aanhou weens die droogte verminder?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

2.6 Met hoeveel stuks vee?
 %

2.7 Is daar enige grond aan u beskikbaar gestel vir bewerking?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

2.8 Hoe groot is hierdie stuk grond in hektaar?

2.9 Verdien u 'n ekstra inkomste uit die verkoop van produkte of produseer u slegs vir eie gebruik?

Ekstra inkomste	1
Slegs vir eie gebruik	2

	21
	22
	23
	24
	25
	26
	27

2.10 Watter gewasse verbou u op die grond en hoeveel sakke (of ander eenhede soos deur die respondēt genoem) produseer u in 'n gemiddelde jaar?

Gewas	Eenhede	
Mielies		
Koring		
Ander, spesifiseer		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

28

2.11 Wat skat u is die finansiële waarde wat u in 'n gemiddelde jaar uit die verbouing van die grond put?

R.....

29

R.....(maandelikse ekwivalent)

2.12 Watter van die volgende twee metodes van vergoeding verkies u?

Suiwer kontantvergoeding	1
Vergoeding bestaande uit beide kontant en nie-kontantitems	2

30

2.13 Ontvang u enige nie-kontantitems as deel van u betaling?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

31

2.14 Spesifiseer 5 items waaraan u die meeste waarde heg.

32

2.15 Wat skat u is die waarde van al die nie-kontantitems/voordele wat u maandeliks ontvang?

R.....

33

2.16 Wat is u maandelikse kontantloon?

R.....

34

2.17 Is u tevrede met hierdie bedrag?

Ja 1 Nee 2

35

2.18 Indien "nee", met watter bedrag sal u tevrede wees?

R.....

36

2.19 Wanneer het u laas 'n verhoging ontvang?

.....

37

2.20 Ontvang u gewoonlik bonusse/jaargeld/oesgeld?

Ja 1 Nee 2

38

2.21 Wanneer ontvang u gewoonlik bonusse?

.....

39

2.22 Wat is die totale waarde van die bonusse wat u in 1992 ontvang het?

R.....

R..... (maandelikse ekwivalent)

40

3. Werkgewer-werknemer-verhouding en kommunikasie

3.1 Hoe sou u u verhouding met u werkgewer beskryf?

.....
.....
.....
.....
.....

41

3.2 Gee 'n rede vir u antwoord.

.....
.....
.....
.....

42

*5.4 Dink u dat dit 'n goeie idee is dat plaaswerkers aan vakbonde behoort?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	49
--	----

*5.5 Hoe dink u kan vakbonde u werkomstandig-hede verbeter?

.....

.....

.....

.....

	50
--	----

*5.6 Is u al ooit deur 'n vakbondverteenwoordiger genader om by 'n vakbond aan te sluit?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	51
--	----

*5.7 Aan watter organisasie was die persoon/ persone verbonde?

.....

.....

	52
--	----

*5.8 Hoe dink u sal u werkgewer reageer as 'n vakbondverteenwoordiger op die plaas met u kom gesels oor vakbonde?

.....

.....

.....

	53
--	----

5.9 Hoe dink u sal u werkgewer reageer as u by 'n vakbond aansluit?

.....

.....

.....

	54
--	----

6. Stakings

6.1 Weet u wat 'n staking is?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	55
--	----

6.2 Hoe het u van stakings te hore gekom?

.....

.....

.....

	56
--	----

7. Dienskontrakte

7.1 Weet u wat 'n dienskontrak is?

Ja 1 Nee 2

63

7.2 Het u toe u in diens geneem is 'n dienskontrak met u werkgewer aangegaan?

Ja 1 Nee 2

64

8. Werkerrade

8.1 Weet u wat 'n werkerraad/werkerkomitee is?

Ja 1 Nee 2

65

8.2 Bestaan daar 'n werkerraad op hierdie plaas?

Ja 1 Nee 2

66

8.3 Wat beskou u as die belangrikste funksie van die werkerraad?

67

9. Griewe prosedur

9.1 Wat doen u gewoonlik as u 'n klagte oor u werkomstandighede het?

68

9.2 Weet u wat 'n griewe prosedur is?

Ja 1 Nee 2

69

9.3 Bestaan daar 'n griewe prosedur op hierdie plaas?

Ja 1 Nee 2

70

<p>9.4 Wat beskou u as die belangrikste funksie van die griewe-prosedure?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>71</p>
<p>9.5 Wat is die rede waarom u u vorige werkgewer-se diens verlaat het?</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>73</p>
<p>9.6 Het enige van u medeplaaswerkers die afge-lope 2 jaar bedank?</p>	<p>74</p>
<p>Ja 1 Nee 2</p>	
<p>9.7 Hoekom dink u het hierdie plaaswerkers be-dank?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>75</p>
<p>10. Dissiplinêre prosedure</p>	
<p>10.1 Wat is die prosedure gewoonlik as u 'n oor-treding begaan het of daar beweer word dat u 'n oortreding begaan het? (Dit wil sê, wat is die prosedure wat van die boer se kant in werking tree?)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>76</p>
<p>10.2 Weet u wat 'n dissiplinêre prosedure is?</p>	<p>77</p>
<p>Ja 1 Nee 2</p>	
<p>10.3 Bestaan daar 'n dissiplinêre prosedure hierdie plaas?</p>	<p>78</p>
<p>Ja 1 Nee 2</p>	
<p>10.4 Wat beskou u as die belangrikste funksie van die dissiplinêre prosedure?</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>79</p>

10.5 Kry u gewoonlik geleentheid om u kant van 'n saak te stel by die hantering van 'n oortreding (of 'n beweerde oortreding) wat deur u begaan is?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

	80
--	----

10.6 Hoe hanteer die boer gewoonlik oortredings soos die volgende (wanneer dié oortredings die eerste keer begaan word)?

Oortreding	Dissiplinêre handeling	
Afwesigheid sonder verlof	1
.....	
Oortreding	Dissiplinêre handeling	
Bakleiery tussen werkers	2
.....	
Oortreding	Dissiplinêre handeling	
Oortreding van veiligheidsreëls	3
.....	
Oortreding	Dissiplinêre handeling	
Om onder die invloed van drank of dwelms te wees by die werk	4
.....	

Oortreding	Dissiplinêre handeling	
Laatkom vir werk	5
.....	
.....	
.....	
Oortreding	Dissiplinêre handeling	
Diefstal	6
.....	

10.7 Is enige van u medeplaaswerkers die afgelope twee jaar afgedank?

Ja	1	Nee	2
----	---	-----	---

10.8 Was die afdanking(s) na u mening

billik/regverdig	1
onbillik/onregverdig	2

10.9 Motiveer u antwoord.

11. Ten slotte

11.1 Wat is vir u die aangenaamste/lekkerste aspek van u werk op hierdie plaas?

11.2 Wat is vir u die onaangenaamste/swaarste aspek van u werk op hierdie plaas?

Baie dankie vir u samewerking.

BYLAE C
BEGELEIDINGSBRIEF



Die Vrystaatse Landbou-unie The Free State Agricultural Union

Vrystaat
Zastronstr 98 Zastron St
☎ (051) 477671/2/3
Faks / Fax (051) 475328
✉ 54
Bloemfontein 9300

Wysing/
erence MY - 6
1992/12/09

Geagte Boer

ARBEIDSVERHOUDINGE: OPNAME VIR DIE LANDBOU

Tydens 'n onlangse vergadering van die Bloemfontein Distriksboere-unie is toestemming verleen vir die uitvoering van 'n navorsingsprojek oor landbou-arbeidsverhoudinge deur mnr Christo Heunis, verbonde aan die Departement Sosiologie aan die Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

Die doel van die studie is om 'n beskrywende profiel van arbeidspraktyke en -verhoudinge op plase in die Bloemfontein-omgewing daar te stel. Bykomend word beoog om boere se houdings teenoor aspekte rakende die beoogde uitbreiding van arbeidswetgewing na die landbousektor, te bepaal.

Ten einde geldige en betroubare inligting oor landbou-arbeidsverhoudinge te bekom, is dit nodig dat die navorser onderhoude met 'n verteenwoordigende steekproef boere en plaaswerkers voer. U is een van die boere wat vir die steekproef geselekteer is. Dit is belangrik om daarop te let dat alle individuele inligting streng vertroulik hanteer sal word.

Die navorsingsbevindings sal vroeg in 1993 in verslagvorm aan elke boer wat aan die opname deelneem, deurgegee word. Sodanige inligting sal uiteraard vir elke boer van groot waarde wees. Dit sal hom in staat stel om die arbeidspraktyke op sy plaas (byvoorbeeld lone, werksure, dienskontrakte, behuising, pensioen, verlof, dissiplinêre prosedure, ensovoorts) met dit wat in die res van die Bloemfontein-distrik die norm is, te vergelyk.

Dit sal ook die Vrystaatse Landbou-unie Mannekragkomitee in staat stel om op arbeidsvlak aan die behoeftes van die landbougemeenskap te voldoen.

U sal binnekort telefonies deur Christo Heunis gekontak word met die oog daarop om 'n afspraak met u te reël.

U samewerking in dié verband word hoog op prys gestel.

Vriendelike groete

PIETER THERON
VOORSITTER: BLOEMFONTEIN DISTRIKSBOERE-UNIE
mc

OPSOMMING

Die aanbevelings van die Wiehahn-kommissie (1979-1983) het 'n algemene opgradering en demokratisering van die arbeidsverhoudingstelsel in Suid-Afrika tot gevolg gehad. Wat betref statutêre regulering van arbeidsverhoudinge is een van die grootste werkgewers - die landbou - egter grootliks buite rekening gelaat. In die afwesigheid van die Wet op Arbeidsverhoudinge in die landbou word basiese arbeidsregte van plaaswerkers soos die reg om te organiseer en arbeid te weerhou, nie beskerm nie. Aangesien daar ook geen regulering van plaaswerkerlone voorkom nie, bestaan die moontlikheid dat hierdie werkers uitgebuit kan word. Die gebrek aan meganismes vir plaaswerkers om kollektief te beding impliseer 'n eensydige diktering van landbou-arbeidsverhoudinge deur boere en bring dit dikwels paternalistiese en selfs diskriminerende arbeidspraktyke mee.

Onderhandeling oor die uitbreiding van arbeidswetgewing wat reeds oor 'n dekade heen strek, het maar onlangs tot hervorming gelei en vroeg in 1993 gestalte gekry in die uitbreiding van die Werkloosheidversekeringswet en die Wet op Basiese Diensvoorwaardes na plaaswerkers. Hoewel die Minister van Mannekrag reeds in November 1992 onderneem het om die Wet op Arbeidsverhoudinge en die Loonwet spoedig na die landbou uit te brei, het konsensus tussen die georganiseerde landbou en werknemerorganisasies oor die aard en bepalinge van hierdie wette tot op datum nog uitgebly. Arbeidshervorming in die landbou vra om verandering wat tegelykertyd bedryfsensitief en hervormend van aard is, en moet in hierdie proses ag geslaan word op die werklike manifestasie van landbou-arbeidsverhoudinge en -praktyke landwyd, maar ook in bepaalde landboustreke waarin landboubedrywe en arbeidsituasies grootliks varieer.

In hierdie studie word gepoog om aan die hand van literatuur- en empiriese ondersoek, begrip te ontwikkel vir die aard, problematiek en dinamika van landbou-arbeidsverhoudinge.

Hiervoor word 'n historiese oorsig van die wyse waarop arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika ontwikkel het gelewer en veral gefokus op onlangse ontwikkelinge in die landbousektor, terwyl plaaswerkers se vakbond- en stakingsregte beredeneer en algemene (landwye) navorsingsbevindinge oor landbou-arbeidspraktyke gerekonstrueer word. Die vernaamste slotsom waartoe in hierdie studie geraak word, is dat landbou-arbeidsverhoudinge op 'n hoër peil geplaas kan word deur demokratisering en formalisering van arbeidspraktyke, en dat arbeidswetgewing, wat statutêre regulering van arbeidsverhoudinge en beskerming van plaaswerkers se arbeidsregte verseker, beslis na die landbou uitgebrei behoort te word.

Die empiriese studie is daarop gemik om streekspesifieke inligting oor die manifestasie van landbou-arbeidsverhoudinge te genereer en vind neerslag in 'n verkennende en beskrywende profiel van die arbeidsverhoudingsituasie op plase in die Bloemfontein-omgewing. Daar houdings en praktyke wat oor dekades gevestig is, nie soos statutêre maatreëls eenvoudig met 'n pennestreek deurgehaal kan word nie, word veral op daardie aspekte wat deur die uitbreiding van arbeidswetgewing geraak word, gefokus. Op grond van die empiriese bevindinge val die informele en paternalistiese aard van landbou-arbeidsverhoudinge op. Hoewel die informele arbeidsituasie toegeskryf word aan die eiesoortige bedryfstoestande in die landbou, waaronder veral 'n uitgelewerdheid aan klimatologiese en seisoenale faktore, en die behoefte aan buigsame arbeidswetgewing vir die landbou hierdeur bekragtig word, blyk dit terselfdertyd dat die huidige situasie, waar die boer arbeidsverhoudinge eensydig dikteer, nie kan voortduur nie want dit laat immers ruimte vir arbitrêre en selfs diskriminerende en eksploiterende arbeidspraktyke. In die lig hiervan word aanbeveel dat daar 'n groter mate van standaardisering en formalisering van arbeidspraktyke moet plaasvind en dat plaaswerkers groter seggenskap in die arbeidsituasie op plase behoort te kry en word 'n aantal meganismes hiervoor aan die hand gedoen.

In geheel gesien lê die waarde van die studie daarin dat dit bydra tot die groter (bedryf-) sosiologiese poging om die verhouding tussen werkgewer en werknemer, en die endemiese konflik in hierdie verhouding, te verstaan en die problematiek daarvan aan te spreek.

SUMMARY

The recommendations of the Wiehahn Commission's enquiry into labour affairs, lead to a general upgrading and democratization of industrial relations in South Africa. One of the largest employers - the agricultural sector - has, however, largely been neglected in so far as statutory regulation of labour relations is concerned. In the absence of the Industrial Relations Act and the Wage Act, certain basic labour rights of farm workers, such as the right to organize and withhold labour, are not protected. Farm wages are not regulated by law and therefore the possibility of exploitation exists. Moreover a lack of mechanisms for collective bargaining by farm workers has resulted in a one-sided dictation of labour relations by farmers and in some cases, in paternalistic and discriminatory labour practices.

Negotiations between the state, organized agriculture and labour (dating back a decade) have recently lead to labour reforms in agriculture, resulting in the Unemployment Insurance Act and the Basic Conditions of Employment Act being extended to include farm workers. In November 1992 the Minister of Manpower committed the government to the extension of remaining labour laws viz the Industrial Relations Act and the Wage Act, to agriculture. The South African Agriculture Union and Cosatu, locked in continued debate on this issue, have thus far failed to reach consensus on the nature of labour legislation and are faced with the problem of bringing about change which is both truly reformative and sensitive to the unique features of the agricultural sector. In this process account has to be taken of the actual manifestation of labour relations and labour practices in agriculture on a general level, but also in specific areas. The labour set-up in different agricultural areas and enterprises does, after all, differ substantially.

This study is an attempt to develop an understanding of the nature, problems and dynamics of labour relations in

agriculture by means of a literature and empirical enquiry. The literature study manifests in a historical overview of labour relations in South Africa, in particular recent developments in the agricultural sector, discussion of farm workers' rights to organize and strike and the "legitimization" of such rights, and reconstruction of general research findings on labour practices in agriculture. It is concluded that labour relations can be upgraded by democratization and formalization of labour practices and by the extension of labour laws which uphold the labour rights of farm workers.

The empirical study, being an attempt to satisfy the need for local (area specific) information on the manifestation of labour relations, results in an exploratory and descriptive profile of the labour situation on farms in the Bloemfontein area. Seeing that attitudes and practices which have been established and entrenched over centuries, cannot simply be eradicated by changing statutory regulations, cognizance is taken of aspects relating to the extension of labour laws to agriculture. Informal and paternalistic practices are striking features of labour relations on farms. The informality of agricultural labour practices reflects the unique circumstances in the agricultural sector, which include a dependence on seasonal and climatic factors, and thus emphasizes the need for flexible labour laws with regard to agriculture. Nevertheless, it is clear that the one-sided dictation of labour relations cannot continue. Therefore greater standardization and formalization of labour practices are recommended, and mechanisms for accomplishing the afore mentioned and giving farm workers more say in labour affairs on farms are suggested.

The value of the study lies in it's being an attempt to contribute to the greater sociological endeavour of understanding the relation between employer and employee, and the inherent conflictive nature of this relation, and addressing resulting problems.

