

INSTITUUT VIR ARBEIDSEKONOMIEAVORSING (INAV) MM-130

Arbeidspraktyke in die somerreënvalsaangebied

Annelie Gildenhuis
Sunette van der Walt

001.3072068 HSRC MM 130



RGN · HSRC

BIBLIOTHEEK
LIBRARY

RGN

RAAD VIR
GEESTESWETENSKAPLIKE
NAVORSING

HSRC

HUMAN
SCIENCES RESEARCH
COUNCIL



RGN · HSRC



SENTRUM VIR BIBLIOTEEK- EN
INLIGTINGSDIENSTE

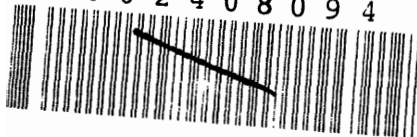
CENTRE FOR LIBRARY AND
IMFORMATION SERVICES

VERVALDATUM/DATE DUE

20 APR 1992

2547

0 0 0 2 4 0 8 0 9 4



001.3072068 HSRC MM 130



* 2 4 0 8 0 9 *

Arbeidspraktyke in die somerreënvalsaangebied

Arbeidspraktyke in die somerreënvalsaai gebied

Annelie Gildenhuys
Sunette van der Walt

| | |
|--|-------------------------|
| RGN BIBLIOTEEK 1990 2. - 2. HSRC LIBRARY | |
| STANDKODE 001-3072068 HSRC MM 130 | AANWINSNOMMER 082668 |

Annelie Gildenhuys, B.A. Hons.
Sunette van der Walt, D.Comm.

Instituut vir Arbeidsekonominavorsing
Uitvoerende Direkteur: J.H. Beukes

ISBN 0 7969 0797 8

© Raad vir Geesteswetenskaplike Navorsing, 1989

Gedruk en uitgegee deur die RGN
Pretoriusstraat 134, Pretoria

INHOUD

| | |
|--|---|
| UITVOERENDE OPSOMMING EN AANBEVELINGS. | 1 |
|--|---|

HOOFSTUK 1

| | |
|----------------------|----|
| AGTERGROND | 10 |
|----------------------|----|

| | | |
|-----|---|----|
| 1.1 | INLEIDING | 10 |
| 1.2 | VAKBONDE IN DIE LANDBOUSEKTOR | 11 |
| 1.3 | PROBLEEM EN DOELSTELLING | 12 |
| 1.4 | VERWYSINGSRAAMWERK | 13 |
| 1.5 | DIE NAVORSINGSONTWERP | 16 |

HOOFSTUK 2

| | |
|-------------------------------|----|
| NAVORSINGSRESULTATE | 17 |
|-------------------------------|----|

| | | |
|-------|---|----|
| 2.1 | INLEIDING | 17 |
| 2.2 | BIOGRAFIESE GEGEWENS VAN DIE RESPONDENTE | 17 |
| 2.3 | SAMESTELLING EN AARD VAN DIE ARBEIDSMAG IN DIENS VAN RESPONDENTE | 23 |
| 2.3.1 | Werkers | 23 |
| 2.3.2 | Voormanne | 24 |
| 2.3.3 | Die dienskontrak | 25 |
| 2.3.4 | Die vergoedingspakket | 26 |
| 2.4 | FORMELE ARBEIDSVERHOUDINGESTRUKTURE | 32 |
| 2.4.1 | Werkerrade | 32 |
| 2.4.2 | Grieweprosedure | 37 |
| 2.4.3 | Dissiplinêre kode en prosedures | 39 |
| 2.5 | PERSEPSIES TEENOR DIE OPLEIDING VAN PLAASWERKERS | 40 |
| 2.6 | AARD EN OMVANG VAN ARBEIDSPROBLEME | 44 |
| 2.7 | PERSEPSIES VAN RESPONDENTE TEENOR VAKBONDE | 48 |
| 2.7.1 | Veranderlikes wat 'n rol speel in die persepsie van boere teenoor strukturele aspekte (Faktor I) | 51 |
| 2.7.2 | Veranderlikes wat 'n rol speel in die persepsie van boere teenoor versoenende aspekte (Faktor II) | 53 |
| 2.7.3 | Veranderlikes wat 'n rol speel in die persepsie van boere teenoor konflikbevorderende aspekte (Faktor III) | 55 |
| 2.8 | PERSEPSIES TEENOR DIE INVLOED VAN VAKBONDE OP PLAASWERKERS EN DIE BOERDERY | 57 |
| 2.9 | STRATEGIEË WAT BOERE SAL VOLG INDIEN WERKERS VAKBONDELEDE SOU WORD OF SOU STAAK | 61 |
| 2.10 | NAMPO SE ROL IN ARBEIDSVERHOUDINGE | 64 |
| 2.11 | SAMEVATTING | 68 |

| | |
|--|----|
| BYLAE A: Maandelikse kontantvergoeding van verskillende kategorieë werkers volgens streek | 69 |
|--|----|

| | |
|---------------------|----|
| BRONNELYS | 70 |
|---------------------|----|

LYS VAN TABELLE

| | | |
|------------|--|----|
| TABEL 2.1 | OUDERDOM VAN RESPONDENTE VOLGENS VERMOË OM 'N SWART TAAL TE PRAAT | 19 |
| TABEL 2.2 | DIE KWALIFIKASIEPEIL VAN RESPONDENTE VOLGENS OPLEIDING IN ARBEIDSBESTUUR | 20 |
| TABEL 2.3 | MAANDELIKSE KONTANTVERGOEDING VAN DIE VERSKILLENDE KATEGORIEË WERKERS | 30 |
| TABEL 2.4 | REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'n INVLOED HET OP DIE AFHANKLIKE VERANDERLIKE | 33 |
| TABEL 2.5 | DIE REDES DEUR BOERE AANGEVOER VIR HULLE HOUDING JEENS DIE INSTELLING VAN WERKERRADE | 36 |
| TABEL 2.6 | BOERE SE BEOORDELING VAN HUL BESTUURSOPTREDE TEENoor WERKERS WAT OORTREE HET | 41 |
| TABEL 2.7 | REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP DIE AFHANKLIKE VERANDERLIKE | 42 |
| TABEL 2.8 | FAKTORLADINGS VAN VERANDERLIKES WAT DIE BOERE SE PERSEPSIES JEENS LANDBOUVAKBONDE WEERSPIEËL | 49 |
| TABEL 2.9 | REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP DIE PERSEPSIE VAN BOERE TEENoor DIE STRUKTURELE ASPEKTE RAKENDE VAKBONDE | 52 |
| TABEL 2.10 | REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT IN 'N INVLOED HET OP BOERE SE PERSEPSIE TEENoor DIE VERSOENENDE ASPEKTE RAKENDE VAKBONDE | 54 |
| TABEL 2.11 | REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP BOERE SE PERSEPSIE TEENoor KONFLIKBEVORDERENDE ASPEKTE RAKENDE VAKBONDE | 56 |
| TABEL 2.12 | DIE INVLOED VAN VAKBONDE OP WERKERS | 59 |
| TABEL 2.13 | REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP DIE AFHANKLIKE VERANDERLIKE | 62 |
| TABEL 2.14 | STRATEGIEË WAT BOERE SAL VOLG INDIEN WERKERS VAKBONDLEDE SOU WORD, VOLGENS WERKERRAAD | 63 |
| TABEL 2.15 | STRATEGIEË WAT BOERE SAL VOLG INDIEN WERKERS SOU STAAK, VOLGENS WERKERRAAD | 66 |
| TABEL 2.16 | NAMPO SE ROL IN ARBEIDSVERHOUDINGE | 67 |

LYS VAN FIGURE

| | | |
|--------|---|----|
| FIGUUR | 1.1 VERWYSINGSRAAMWERK: FAKTORE WAT DIE PERSEPSIES VAN WERKGEWERS EN WERKNEMERS TEENoor ARBEIDSPRAKTYKE BEÏNVLOED | 14 |
| FIGUUR | 2.1 BEPALINGS VERVAT IN GESKREWE DIENSKONTRAKTE | 27 |
| FIGUUR | 2.2 BYVOORDELE WAT AAN WERKERS VERSKAF WORD | 31 |
| FIGUUR | 2.3 DIE MATE WAARIN WERKERS GRIEWE/KLAGTES HET | 38 |
| FIGUUR | 2.4 DIE MATE WAARIN DIE OPLEIDING VAN WERKERS BYDRA TOT: | 45 |
| FIGUUR | 2.5 DIE MATE WAARIN ARBEIDSPROBLEME VOORKOM | 46 |
| FIGUUR | 2.6 POGINGS TOT VAKBONDORGANISERING OP PLASE | 58 |
| FIGUUR | 2.7 STRATEGIEË WAT BOERE SAL VOLG INDIEN HUL WERKERS VAKBONDLEDE SOU WORD | 65 |

LYS VAN DENDROGRAMME

| | | |
|-------------------|--|-----------|
| DENDROGRAM | 2.1 DIE VERANDERLIKES WAT DAARTOE BYDRA DAT 'N BOER | |
| | ARBEIDSBESTUUROPLEIDING HET | 22 |
| DENDROGRAM | 2.2 DIE VERANDERLIKES WAT 'N ROL SPEEL DAT 'N BOER 'N | |
| | GESKREWE DIENSKONTRAK MET WERKERS HET | 28 |

ABSTRACT

The Labour Relations Act (as amended) does not apply to farm workers, which means that they are excluded from the official process of collective bargaining. In an attempt to ensure that stable labour relations take place on the farms of its members, the National Maize Producers' Organization (NAMPO) requested the HSRC to undertake a research project in the summer rainfall area.

The aims of this investigation were to describe the present situation regarding labour practices in the geographical areas concerned, to determine the perceptions of members of NAMPO on the formation of trade unions, on trade union membership and on strikes, as well as to examine labour problems generally and those that specifically impinge on labour relations.

The investigation indicated that, while more than 50 % of the farmers agreed that workers' councils should be established on farms, only 17 % of the farmers actually had established workers' councils. The farmers who had set up workers' councils were very positive about their functioning.

It was also found that only 26 % of the farmers had written employment contracts with their workers, that most farmers did have a grievance procedure although only 5 % had written procedures, and that only 10 % of the farmers had written disciplinary procedures.

With regard to labour unions, 6 % of the farmers were aware that workers are being encouraged to become involved in labour unions, while 21 % of the farmers suspected it. The farmers followed two strategies if workers became members of labour unions, namely negotiation and dismissal.

The majority of farmers did not experience any problems with regard to labour relations. They were likely, however, to follow three strategies if their workers went on strike, namely dismissal, negotiation and punitive measures.

From the results of the investigation it is recommended that written employment contracts be drawn up for all farm workers. It is also recommended that the drawing up and implementation of written grievance and disciplinary procedures be considered. Counselling and training for farmers and their workers on the functioning of workers' councils so that the aim of establishing workers' councils can be met, is recommended.

EKSERP

Die Wet op Arbeidsverhoudinge is nie van toepassing op plaaswerkers nie, wat meebring dat hulle uitgesluit is van die amptelike proses van kollektiewe bedinging. In 'n poging om bestendige arbeidsverhoudinge op die plase van sy lede te verseker het die Nasionale Mielieprodu-sente-organisasie (NAMPO) die RGN versoek om 'n navorsingsprojek in die somerreënvalsaagebied uit te voer.

Die doel van die ondersoek was om te bepaal wat die huidige stand van arbeidspraktyke in die betrokke geografiese gebiede was, wat die persepsies van NAMPO-lede is teenoor vakbondvorming, -lidmaatskap en stakings, asook om te bepaal wat die probleme van arbeid in die algemeen en spesifiek rakende arbeidsverhoudinge is.

Die ondersoek het aan die lig gebring dat, alhoewel meer as 50 % van die boere saamgestem het dat werkerrade op plase ingestel behoort te word, slegs 17 % van die boere wel werkerrade gehad het. Die boere wat werkerrade het, is baie positief oor die werking daarvan.

Verder is bevind dat slegs 26 % van die boere geskrewe dienskontrakte met hulle werkers het, dat meeste boere 'n grieweprosedure het hoewel slegs 5 % dit op skrif het, en dat slegs 10 % van die boere 'n geskrewe dissiplinêre prosedure het.

Wat vakbonde betref, is 6 % van die boere bewus daarvan dat werkers aangemoedig word om by vakbonde betrokke te raak, terwyl 21 % van die boere dit vermoed. Boere sal twee strategieë volg indien werkers vakbondlede sou word, naamlik onderhandeling en ontslag.

Die meerderheid boere ervaar geen probleme rondom arbeidsverhoudinge nie. Hulle sou egter drie strategieë volg indien hulle werkers sou staak, naamlik ontslag, onderhandeling en strafmaatreëls.

Uit die resultate van die ondersoek word aanbeveel dat geskrewe dienskontrakte met alle plaaswerkers gesluit word. Voorts word ook aanbeveel dat die opstel en implementering van geskrewe griewe- en dissiplinêre prosedures oorweeg moet word. Voorligting en opleiding oor die werking van werkerrade aan boere en werkers word aanbeveel met die oog op die instelling van werkerrade.

UITVOERENDE OPSOMMING EN AANBEVELINGS

1. INLEIDING

Die Wet op Arbeidsverhoudinge no. 28 van 1956 (soos gewysig) is nie van toepassing op plaaswerkers nie, wat onder andere meebring dat hulle uitgesluit is van die amptelike statutêre proses van kollektiewe bedinging. Die landbousektor voorsien werkgeleenthede aan meer as 11,4 % van die ekonomiese bedrywige bevolking van Suid-Afrika. Die seisoenale aard van die werk, die relatiewe lae geskooldeheidsvlak van plaaswerkers, die inwoning van die plaaswerker en sy afhanklikes op die plaas wat mettertyd aanleiding gegee het tot 'n besondere vertrouensverhouding tussen die boer en sy werkers asook die geografiese verspreidheid van plaaswerkers is enkele van die faktore wat bydra tot die eiesoortige arbeidsituasie in die landbousektor.

Ten spyte van die uitsluiting van plaaswerkers van die Wet op Arbeidsverhoudinge is landbouvakbonde gevorm. In 'n poging om pro-aktief te wees om bestendige arbeidsverhoudinge op die plase van hul lede te verseker, het die Nasionale Mielieprodusente-Organisasie (NAMPO) die RGN genader om 'n navorsingsprojek in die somerreënvalsaai gebied uit te voer.

2. OPDRAG

Die arbeidsverhoudinge en -praktyke word op 'n redelik informele wyse op plase gehandhaaf en geïmplementeer. NAMPO se opdrag aan die RGN het die volgende doelstellings, naamlik om te bepaal wat die

- a. huidige aard en stand van arbeidspraktyke in die somerreënvalsaai gebied is;
- b. persepsies van NAMPO-lede is teenoor vakbondvorming, -lidmaatskap en stakings;
- c. probleme van arbeid in die algemeen en spesifiek ten opsigte van arbeidsverhoudinge is. Inligting wat voortspuit uit die ondersoek kan verder gebruik word vir riglyne waarvolgens arbeidsverhoudinge in die somerreënvalsaai gebied gereël kan word.

3. VERWYSINGSRAAMWERK

Die verwysingsraamwerk het ten doel om die partye en faktore wat tans 'n rol speel in arbeidsverhoudinge in die landbousektor, te identifiseer. As gevolg van die uitsluiting van plaaswerkers van die Wet op Arbeidsverhoudinge is daar slegs sprake van twee partye, naamlik die boer as werkgever en die plaaswerker as werknemer. Alhoewel die boer en die plaaswerker weinig beheer het oor eksterne faktore soos politieke, ekonomiese en klimaatstoestande kan die invloed daarvan op die interne faktore wat hulle beïnvloed nie buite rekening gelaat word nie. Interne faktore soos mag (of die gebrek daaraan) en verwagtinge en behoeftes, beïnvloed beide partye se oogmerke en uiteindelik hul optredes wanneer dit kom by hul persepsies teenoor arbeidspraktyke en vakbondvorming. Die komponente van die verwysingsraamwerk dien as agtergrond waarteen die bevindinge en aanbevelings gereflekteer kan word.

4. BEVINDINGE

Met inagneming van die doelstellings kan die belangrikste bevindinge soos volg saamgevat word:

- † Meer as die helfte (52,7 %) van die boere stem saam dat werkerrade op plase ingestel behoort te word.
- † Minder as een-vyfde (16,9 %) van die boere het werkerrade op hul plase.
- † Boere wat werkerrade op hul plase het, is oorweldigend positief oor die werking daarvan.
- † Slegs meer as 'n kwart (25,7 %) van die boere het geskrewe dienskontrakte met alle of sommige nie-blanke werkers.
- † Die meeste boere het 'n grieweprosedure alhoewel slegs 4,7 % boere dit op skrif het.
- † Slegs 10,2 % boere het 'n geskrewe dissiplinêre prosedure.

- † Slegs 5,9 % boere is bewus van pogings van buite om werkers aan te moedig om vakbondlede te word terwyl een vyfde (20,9 %) sodanige pogings vermoed.
- † Boere sal twee breë strategieë volg indien werkers vakbondlede sou word, naamlik onderhandeling (42,1 %) en ontslag (34,8 %).
- † Die meerderheid boere (91,9 %) ervaar geen probleme met arbeidsverhoudinge nie en skryf dit toe aan die wedersydse vertrouensverhouding op plase.
- † Van die boere wat wel probleme met arbeidsverhoudinge ervaar, skryf dit toe aan misverstande weens taal- en kommunikasieprobleme.
- † Slegs dronkenskap en die nalatigheid van werkers is deur boere as arbeidsprobleme genoem.
- † Boere sal drie strategieë volg indien hulle werkers sou staak, naamlik onmiddellike ontslag (55,8 %), onderhandeling (31,5 %) en strafmaatreëls (9,5 %).
- † 'n Groter persentasie boere wat 'n werkerraad het, is bereid om te onderhandel indien hul werkers vakbondlede word of sou staak.

5. AANBEVELINGS

a. Dienskontrakte

Daar word aanbeveel dat geskrewe dienskontrakte met alle werkers opgestel word.

Rasionaal

'n Dienskontrak is 'n ooreenkoms tussen twee partye waar die werknemer vrywillig onderneem om sy dienste beskikbaar te stel en om sekere take te verrig vir die werkgewer wat op sy beurt onderneem om as teenprestasie die werknemer te vergoed vir dienste gelewer.

Dit blyk uit die ondersoek dat 'n relatief klein persentasie van die boere wat aan die ondersoek deelgeneem het, geskrewe dienskontrakte met hul plaaswerkers het. 'n Geskrewe dienskontrak is volgens wet nie 'n vereiste nie, maar wenslik om alle onduidelikhede uit te skakel wat moontlik tot konflik mag lei. Soos aangetoon in die verwysingsraamwerk (figuur 1.1), beskik die boer as werkgewer oor die mag om die plaaswerker as werknemer aan te stel en af te dank onder sekere voorwaardes. Uit 'n individuele oogpunt het die werknemer 'n gebrek aan mag om te beding en sō kan die behoefte aan 'n vakbond wat oor meer bedingingsmag beskik, ontstaan.

Die afdanking van werknemers is een van die potensiële gevaarareas wat homself leen tot die moontlikheid van onbillike arbeidspraktyke. Die belangrikheid van diensbeëindigingsprosedures is reeds deur die boere in hierdie ondersoek besef as gelet word op die groot persentasie van hulle wat hierdie bepaling in hulle dienskontrakte ingesluit het.

Alle diensvoorwaardes en ander bepalings waarop ooreengekom is, moet in die dienskontrakte vervat word. Gewoonlik kan onderskei word tussen algemene en spesifieke bepalings. Algemene bepalings verwys na die regte en verantwoordelikhede van elke party. Spesifieke bepalings sluit onder andere in die posbeskrywing, diensure, werk op Sondae en openbare vakansiedae, oortydwerk, siek- en vakansieverlof, kontantvergoeding en natura, behuising, griewe-, dissiplinêre en diensbeëindigingsprosedures.

'n Geskrewe dienskontrak is die eerste stap tot pro-aktiewe optrede om goeie arbeidsverhoudinge te bevorder.

b. Grieweprosedure

Die opstel van geskrewe grieweprosedures moet oorweeg word. Voorligting en opleiding behoort gegee te word om die gebruikers vertrouwd te maak met die werking en toepassing daarvan.

Rasionaal

Kommunikasie en die kanale wat daarvoor gebruik word kan beskou word as die lewensaar van enige organisasie. Oor die noodsaaklik-

heid van tweerigtingkommunikasie is daar geen twyfel onder personeelkundiges nie. 'n Grieweprocedure is 'n voorbeeld van opwaartse kommunikasie waardeur die plaaswerker sy griewe aan die boer kan oordra.

Die bestaan van 'n grieweprocedure dien as 'n veiligheidsklep waardeur werkers hul spanning en ongelukkigheid tydig aan die boer kan oordra voordat dit buite beheer kan eskaleer. 'n Grieweprocedure bied aan boere die geleentheid om dit wat hul werkers pla, te identifiseer en pro-aktief op te tree. Indien werkers nie die geleentheid of die kanale het om griewe te lug nie, beteken dit nie dat hulle geen griewe het nie.

Alhoewel boere in hierdie ondersoek verskillende wyses aangedui het waarop griewe opgelos word, bestaan geskrewe griewe-prosedures feitlik glad nie. Ten spyte daarvan dat 'n geskrewe griewe-procedure nie 'n wetlike vereiste is nie, is dit wenslik aangesien dit enige onduidelikheid by voornemende gebruikers uitskakel. 'n Geskrewe griewe-procedure kan help om situasies te ontloot aangesien daar onmiddellik aandag gegee kan word aan die grief volgens 'n neergelegde procedure. 'n Vertraging in optrede lei gewoonlik tot 'n nuwe grief.

Die volgende beginsels en riglyne kan by die opstel en implementering van griewe-prosedures in aanmerking geneem word.

Beginsels:

- + geen viktimisasie van werknemers wat die procedure gebruik nie
- + die gesag van die eerstelyntoesighouer/voorman mag nie ondermyn word nie.

Riglyne:

- + formaliseer procedure deur dit op skrif te stel
- + die aard van griewe moet deeglik ondersoek word
 - gegrond op feite en nie persepsies nie

- † die spoedige beslegting van griewe moet voorkeur geniet
- † maak voorsiening vir die beslegting van individuele sowel as groeps-griewe
- † moet van toepassing wees op alle werknemers ongeag geslag, bevolkingsgroep of status
- † spesifiseer formele kanale tot by die hoogste gesag wat gevolg kan word indien griewe nie bevredigend besleg word nie
- † waarborg dat die vergoeding van werknemers betaal sal word terwyl die proses van beslegting plaasvind.

Die bestaan van 'n grieweprosedure bied dus aan werkers die sekuriteit dat die boer omgee en gewillig is om te luister en op te tree. Hierdie tipe optrede kan bydra tot die verhoging van werkers se moraal. Die implementering van 'n grieweprosedure vereis opleiding van die gebruikers ten opsigte van die voordele daaraan verbonde asook in die toepassing daarvan om as 'n effektiewe opwaartse kommunikasiekanaal te dien.

c. Dissiplinêre kode en prosedure

Die daarstel en implementering van geskrewe dissiplinêre kodes en prosedures moet oorweeg word.

Rasionaal

In elke werksituasie is daar sekere reëls en regulasies wat nagekom behoort te word vir die daaglikse effektiewe funksionering van die onderneming. Hierdie reëls spesifiseer die aanvaarbare gedrag wat van werknemers verwag word. Die dissiplinêre optrede van die werkgewer is dus 'n reaksie op onbevredigende werkverrigting of onaanvaarbare gedrag van die werknemer en kan gesien word as 'n vorm van afwaartse kommunikasie.

Die doel vir die daarstelling van 'n geskrewe dissiplinêre kode en prosedure is dus voorkoming, regverdigheid en rehabilitasie.

In hierdie ondersoek het feitlik alle boere een of ander dissiplinêre prosedure wat gebruik word indien werkers oortree. Slegs 'n geringe persentasie het aangedui dat hulle geskrewe dissiplinêre prosedures het.

'n Geskrewe dissiplinêre kode spesifiseer die aard van oortredings soos byvoorbeeld dronkenskap of nalatigheid en dienooreenkomstige optredes, terwyl die geskrewe dissiplinêre prosedure die spesifieke wyse van optrede stapsgewys uit spel.

Enkele riglyne wat in ag geneem kan word by die opstel en implementering van dissiplinêre prosedures is soos volg:

- + formaliseer die prosedure deur dit op skrif te stel;
- + verseker dat duidelike getuienis van die oortreding van 'n reël, regulasie of onbevredigende werkverrigting bestaan en aangeteken word;
- + verseker dat individue skriftelik in kennis gestel word rakende die redes vir enige dissiplinêre optrede;
- + maak voorsiening daarvoor dat geen werknemer ontslaan word voordat 'n dissiplinêre ondersoek ingestel is nie;
- + dui aan op wie dit van toepassing is;
- + spesifiseer die persone wat oor die gesag beskik om verskillende dissiplinêre aksies toe te pas;
- + maak voorsiening vir 'n dissiplinêre verhoor;
- ‡ gee aan die werknemer die reg om deur 'n mede-werknemer van sy keuse verteenwoordig te word;
- + verseker dat die formele dissiplinêre aksie slegs plaasvind nadat die aangeleentheid ten volle ondersoek is;

- † verseker dat duidelike getuienis van die oortreding van 'n reël, regulasie of onbevredigende werkverrigting bestaan en aangeteken word en
- † maak voorsiening vir die reg tot appél en spesifiseer die prosedures wat hiervoor gevolg moet word.

Die bestaan van 'n geskrewe dissiplinêre kode en prosedure skakel subjektiwiteit grootliks uit en waarborg konsekwente en regverdige optrede teenoor alle werkers. Die dissiplinêre prosedure begin meestal met 'n mondelinge waarskuwing wat korrektief van aard is om die werker te herinner aan die bestaan van die reël wat oortree is. Hierna volg 'n geskrewe waarskuwing wat meer formeel van aard is en wat ook as 'n bewysstuk van die waarskuwing aan die werknemer dien. Indien geen verbetering in die gedrag voorkom nie, volg 'n finale geskrewe waarskuwing voordat ontslag volg.

Opleiding in die toepassing van 'n dissiplinêre prosedure behoort klem te lê op die korrektiewe aard daarvan sover dit gedrag betref en nie as 'n strafmaatreël nie.

d. Werkerrade

Voorligting en opleiding oor die werking van werkerrade aan boere en plaaswerkers word aanbeveel met die oog op die instelling van werkerrade.

Rasionaal

Uit die ondersoek blyk dit dat boere positief is teenoor die instelling van werkerrade. Boere wat wel werkerrade op hul plase het, was oorweldigend positief teenoor die werking daarvan. Boere wat neutraal was oor die werking van werkerrade het dit toegeskryf aan 'n gebrek aan kennis oor werkerrade.

Die doel van 'n werkerraad is om ook die werkers te betrek by die besluitnemingsproses. Volgens boere in hierdie ondersoek dra werkerrade by tot groter spanwerk, betrokkenheid en verbeter dit kommunikasie tussen die boer en sy werkers. Die spesifieke funksies van die werkerrade kan deur die lede bepaal word. Volgens hierdie

ondersoek is die lede in die meeste gevalle op 'n demokratiese wyse deur die werkers verkeis. Die instelling van 'n werkerraad skep die geleentheid vir medeverantwoordelikheid, konsultasie en die soeke na oplossings vir moontlike konfliktsituasies in die belang van beide partye.

HOOFSTUK 1

AGTERGROND

1.1 INLEIDING

Die Wet op Arbeidsverhoudinge no. 28 van 1956 (soos gewysig) vorm die grondslag van die arbeidsverhoudingestelsel in Suid-Afrika. Volgens Finne-
more en Van der Merwe (1986:126) is die belangrikste doelstelling van die
Wet om voorsiening te maak vir strukture en prosedures vir onderhandeling
en arbitrasie, waardeur werkgewers en hul organisasies in samewerking met
werknemers en hul verteenwoordigende vakbonde bindende ooreenkomste kan
bereik en om enige geskille te besleg. Destruktiewe konfliktsituasies kan
dus sodoende voorkom word voordat dit ontwikkel.

Die taak van die Staat is dus om deur middel van wetgewing die klimaat te
skep waarbinne gesonde arbeidsverhoudinge tussen werkgewers en werknemers
gehandhaaf kan word. Die Staat, as een van die drie partye binne die ar-
beidsverhoudingestelsel in Suid-Afrika, maak dus voorsiening vir sekere me-
ganismes soos byvoorbeeld dissiplinêre- en gieweprosedures, arbitrasie,
bemiddeling, die reg om te staak en die reg om kollektief te beding om so-
doende die praktiese reëling van arbeidsverhoudinge tussen die twee ander
partye, die werkgewer en die werknemer of hul onderskeie verteenwoordigers
te vergemaklik.

Met die uitsondering van enkele werkerskategorieë soos byvoorbeeld staats-
ampnare, opvoedkundige en welsynpersoneel, huisbediendes en plaaswerkers,
ressorteer alle ekonomies bedrywige werkers in Suid-Afrika onder die Wet op
Arbeidsverhoudinge. Die uitsluiting van hierdie kategorieë werkers beteken
dus dat hulle uitgesluit is van die amptelike statutêre proses van kollek-
tiewe bedinging. Kollektiewe bedinging is 'n meganisme wat 'n groep wer-
kers, met dieselfde behoeftes en belange, kan gebruik om kollektief te be-
ding vir hul groepsbelange.

In 1985 het die landbousektor werkgeleenthede aan 11,4 % van die ekonomies
bedrywige bevolking voorsien (Marais 1988:143). Hierdie persentasie sal na
verwagting teen 1995 effens afneem na 9,0 %. Hierdie groep werkers word
tans geraak deur die bepalings van vier arbeidswette. Die Ongevallewet

(no. 30 van 1941) en die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (no. 6 van 1983) is van toepassing op werkers in die landbousektor, terwyl slegs enkele bepalings van die Wet op Mannekragopleiding (no. 56 van 1981) en die Voorligtings- en Indiensplasingwet (no. 62 van 1981) van toepassing is.

Die uitsluiting van plaaswerkers van die Wet op Arbeidsverhoudinge en so doende die statutêre proses van kollektiewe bedinging het egter nie die vorming van vakbonde in die landbousektor aan bande gelê nie. Die organisering van plaaswerkers in vakbonde dateer reeds uit die 1920's.

1.2 VAKBONDE IN DIE LANDBOUSEKTOR

Die "Industrial and Commercial Workers Union" (ICU) het in die 1920's 'n mate van sukses met die organisering van plaaswerkers gehad. In die 1950's en 1960's het die "South African Council of Trade Unions" (SACTU) hoofsaaklik in Oos-Transvaal begin organiseer. In 1961 is die "Farm Plantation and Allied Workers Union" (FPAWU) gestig. Hierdie vakbond het egter teen die einde van 1963 ontbind. In die tagtigerjare beleef die vakbondwese in die landbou 'n hernuwing. Die "National Union of Farmworkers" (NUF) is aan die begin van 1988 gestig en het reeds 'n ledetal van ongeveer 20 000. Die nuutgestigte NUF, 'n filiaal van die "National Council of Trade Unions" (NACTU) het in 1988 reeds vyf erkenningsooreenkomste met werkgewers gesluit (Koch 1988:16).

Buiten die NUF is daar 'n hele aantal ander vakbonde wat hulle tans beywer vir die bevordering van die plaaswerker se belange. Hierdie vakbonde is onder andere die "National Union of Farm and Agricultural Workers of South Africa" (NUFSA) wat toenadering by die "Council of South African Trade Unions" (COSATU) soek. Die "Food and Allied Workers Union" (FAWU) en "The Paper Print and Allied Workers Union" (PPAWU) organiseer in Natal, Oos-Transvaal en Tzaneen. Die "Farm Workers Union" (FWU) vorm deel van die "South African Allied Workers Union" (SAAWU) en spits hulle veral toe op die Natalse suikerplantasies. In Nelspruit, Barberton en Witrivier is die "National Union of Forestry and Allied Industries" (NUFAI) bedrywig (Koch 1988:17). Die "Food and Canning Workers Union" (FCWU) organiseer in die Wes-Kaap en "Orange-Vaal General Workers Union" (OVGWU) op Anglo American se plase (Baskin 1982:55).

Ten spyte van die toenemende organisering van werkers in die landbousektor, is daar tot nou toe relatief min sukses behaal. Die verklaring hiervoor is moontlik geleë in die feit dat die vakbondwese sy oorsprong tradisioneel in die nywerheid het en vreemd tot die landbou is. Friedman (1987:484) wys daarop dat die "paswette", voor die afskaffing daarvan, plaaswerkers in die verlede van organisering weerhou het. Verder is plase privaateiendom en bemoeilik dit die taak van vakbondorganiseerders om werkers op wydverspreide plase te organiseer.

Die ongeskoolheidsvlak van mannekrag en die seisoenale aard van werk op plase maak die arbeidsituasie in die landbou redelik eiesoortig. Vakbonde in die landbousektor het ook slegs sukses bereik in die deel van die landbou wat as nywerheid geklassifiseer kan word. Hierdie feit word onderstreep deur die nywerheidshofuitspraak in 1984 wat bepaal het dat 'n Natalse hoenderboerdery in wese as 'n fabriek geklassifiseer kan word, en dus deur arbeidswetgewing beskerm word. Dit was in teenstelling met die bepaling van die Departement van Mannekrag dat hierdie werkers deel van die landbousektor is en dus uitgesluit was van die amptelike bedingingsprosedures soos vervat in die Wet op Arbeidsverhoudinge (Friedman 1987:484-485).

1.3 PROBLEEM EN DOELSTELLING

Vakbonde in die landbou dring daarop aan dat die Wet op Arbeidsverhoudinge ook van toepassing gemaak moet word op plaaswerkers. Die Nasionale Mannekragkommissie het in 1982 ondersoek ingestel na omstandighede van die werkers in die landbousektor. Die bevindinge van hierdie ondersoek is nie bekend nie.

Teen hierdie agtergrond het die navorsingsafdeling van die Nasionale Melieprodusente-Organisasie (NAMPO) die RGN versoek om 'n navorsingsprojek in die somerreënvalsaai gebied uit te voer.

Die navorsingsprojek het die volgende doelstellings, naamlik om te bepaal wat die

- † huidige aard en stand van arbeidspraktyke in die gebied is;
- † persepsies van NAMPO-lede is teenoor vakbondvorming, -lidmaatskap en stakings en

+ probleme van arbeid in die algemeen en spesifiek ten opsigte van arbeidsverhoudinge is.

Inligting wat voortspruit uit die ondersoek kan verder gebruik word vir die daarstelling van riglyne waarvolgens arbeidsverhoudinge in die landbou gereël kan word.

1.4 VERWYSINGSRAAMWERK

Die doel met die verwysingsraamwerk is om die partye en die faktore wat op die huidige stadium 'n rol speel in arbeidsverhoudinge in die landbousektor, te identifiseer.

In die landbousektor val die klem tans in 'n meerdere mate op die informele interpersoonlike verhouding tussen die boer as werkgewer en die plaaswerker as werknemer as op formele arbeidsverhoudinge soos in ander sektore. Aangesien die plaaswerkers uitgesluit is van die Wet op Arbeidsverhoudinge, is daar hoofsaaklik twee partye, naamlik die boer en die plaaswerker, betrokke by die reël van hul unieke arbeidsverhouding op die plaas. Die Staat as wetsbepaler sowel as die boer en die plaaswerker se onderskeie verteenwoordigers is dus grootliks uitgesluit van arbeidsverhoudinge in die landbousektor.

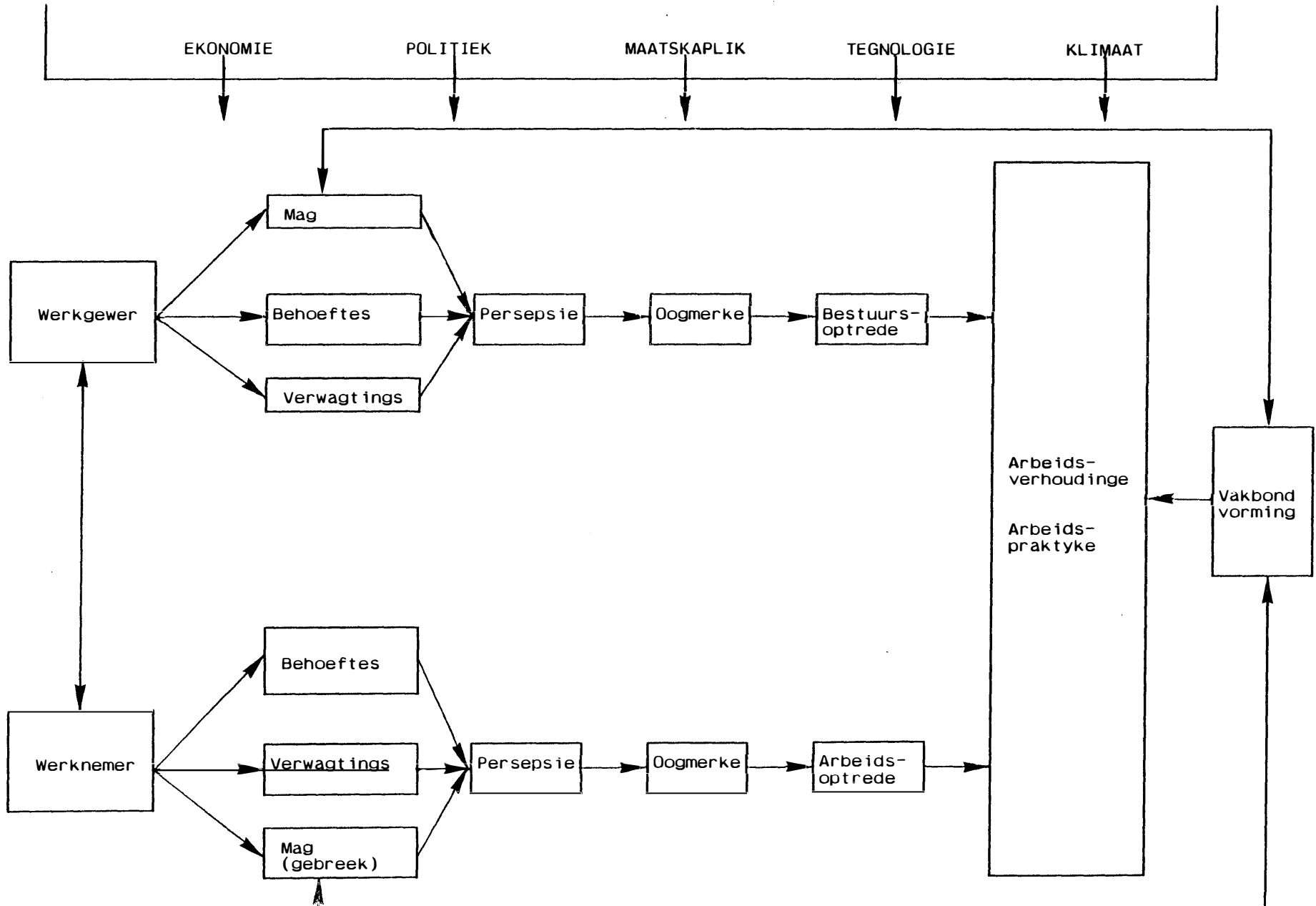
Die interaksieverhouding tussen die boer (werkgewer) en plaaswerker (werknemer) word deur verskeie eksterne en interne faktore beïnvloed met verskeie implikasies (sien Figuur 1.1). Oor eksterne faktore soos ekonomiese, politieke, tegnologiese, maatskaplike en klimaatstoestande het beide partye weinig beheer, alhoewel die invloed daarvan op die boer en plaaswerker se persepsies teenoor die arbeidsituasie in die landbousektor nie buite rekening gelaat moet word nie.

Persepsie kan omskryf word as die proses waardeur die individu met sy omgewing in interaksie tree, deur sy indrukke te organiseer, interpreteer en om sodoende betekenis te gee aan die omgewing waarin hy beweeg. Die persepsie van die boer en die plaaswerker word verder beïnvloed deur hul individuele ervarings van mag, behoeftes, en verwagtinge. As werkgewer beskik die boer oor sekere magte in terme van indiensneming en afdanking van sy werknemers.

FIGUUR 1

VERWYSINGSRAAMWERK: FAKTORE WAT DIE PERSEPSIES VAN WERKGEWERS EN WERKNEMERS
TEENoor ARBEIDSPRAKTYKE BEINVLOED

EKSTERNE FAKTORE



Daarteenoor het die plaaswerker tradisioneel 'n gebrek aan mag as gevolg van sekere faktore soos lae opvoedkundige kwalifikasies en 'n mate van ooraanbod van ongeskoolde arbeid in die landbou. Sowel die boer as die plaaswerker streef na die bevrediging van sekere sielkundige, ekonomiese, sosiale en politieke behoeftes en verwagtinge. Elkeen stel bepaalde oogmerke om sodoende hierdie behoeftes te bevredig. Die boer se oogmerke sentreer rondom groei, produktiwiteit en maksimum wins, terwyl die plaaswerker se oogmerke gemik is op maksimale vergoeding en werksbevrediging.

Die effektiewe bereiking van die boer se oogmerke word beïnvloed deur sy bepaalde bestuursoptrede. Hierdie bestuursoptrede word in 'n mate bepaal deur die persepsie van die individu wat gegrond is op sekere aannames teenoor mense in die algemeen. Een van die aannames staan in die literatuur bekend as McGregor se X- en Y- teorie (Dessler 1984:16). Die aannames van Teorie X is onder andere: die gemiddelde persoon hou inherent nie van werk nie en sal dit vermy indien moontlik; op grond van die eerste aanname, moet die meeste mense dus geforseer, beheer en selfs gedreig word met strafmaatreëls om hulle tot 'n daadwerklike poging aan te spoor; die gemiddelde persoon gee voorkeur daaraan om voorgesê te word en vermy alle verantwoordelikheid. Volgens Teorie Y se aannames hou die gemiddelde persoon van werk; eksterne beheer en dreigemente is onnodig om die persoon aan te spoor tot die bereiking van organisasiedoelwitte en onder gunstige omstandighede, aanvaar die persoon nie slegs verantwoordelikheid nie, maar het 'n behoefte daaraan. Bestuursoptredes wat gegrond is op die aannames van Teorie X mag meer outokraties van aard wees, terwyl dié gegrond op aannames van Teorie Y meer demokraties van aard mag wees om gestelde oogmerke van die boer te bereik.

Die effektiewe bereiking van die plaaswerker se oogmerke manifesteer in sy arbeidsoptrede wat tot dusver hoofsaaklik op 'n individuele persoonlike wyse geskied het. Die stigting van vakbonde in die landbou waarna reeds verwys is, die toename in vakbondlidmaatskap in ander ekonomiese sektore asook die suksesse wat vakbondoptrede in ander sektore behaal het, mag die klimaat skep vir plaaswerkers om te poog om in die toekoms meer klem te lê op kollektiewe arbeidsoptrede in die landbousektor. Barret et al. (1979:43) beweer dat 'n arbeider positief sal reageer op vakbondlidmaatskap afhangend van hoe oortuig hy is dat so 'n stap sy frustrasies en vrese sal verminder en sy geleenthede tot 'n beter lewenstandaard sal verbeter. Hy is verder van mening dat 'n werker se bereidwilligheid om by 'n vakbond aan

te sluit, direk verband hou met die mate waartoe assosiasie met en deelname aan die vakbondaktiwiteite groepkohesie en -belange sal versterk.

Die arbeidsverhoudinge wat tans in die landbousektor bestaan, word dus grootliks bepaal deur die boer se bestuursoptrede en die plaaswerker se arbeidsoptrede. As gevolg van die unieke vertrouensverhouding wat tradisioneel tussen boere en hul werkers geheers het, mag boere enersyds min aandag skenk aan vakbonde wat reeds in die landbou gevorm is. Andersyds mag plaaswerkers as gevolg van die suksesse van kollektiewe optredes in ander sektore meer betrokke raak by vakbonde in die landbou. Boere mag egter reeds sekere arbeidspraktyke soos dissiplinêre en grieweprosedures, geskrewe dienskontrakte en werkerrade op hulle plase ingestel het om arbeidsvrede in die landbousektor te bewerkstellig en te bestendig.

1.5 DIE NAVORSINGSONTWERP

Teen hierdie agtergrond en na aanleiding van die behoeftes soos deur NAMPO gestel, is 'n meetinstrument ontwikkel. Vanweë die geografiese verspreiding van die 4 857 NAMPO-lede, is besluit om gebruik te maak van 'n posvraelys wat gedurende Augustus 1988 aan lede gestuur is.

Die konsepvraelys is aan twee voorondersoeke onderwerp. Tydens die eerste voorondersoek is die vraelys ingevul deur 21 boere op die 1988-NAMPO-oesdag, in die teenwoordigheid van die navorsers om enige probleme te identifiseer. Enkele veranderinge is hierna aangebring waarna die vraelys aan 'n tweede voorondersoek onderwerp is. Die tweede voorondersoek is uitgevoer deur die vraelys aan die 40 NAMPO-lede te stuur wat op 'n ewekansige wyse getrek is.

Na aanleiding van hierdie tweede voorondersoek is die vraelys gefinaliseer en in albei landstale vertaal. Die inhoud van die vraelys is saamgestel om onder andere demografiese inligting te verkry, om die aard en huidige stand van arbeidspraktyke te bepaal asook om die persepsies van boere teenoor vakbonde en stakings te bepaal.

Die posvraelys is vergesel van twee dekkingsbriewe (van NAMPO en van die RGN) wat die doel en aard van die ondersoek uiteengesit en die boere se samewerking versoek het. Altesaam 1 953 vraelyste wat 'n responsersentasie van 40,2 % verteenwoordig, was geskik vir verwerkingsdoeleindes.

HOOFSTUK 2

NAVORSINGSRESULTATE

2.1 INLEIDING

Hierdie hoofstuk gee 'n uiteensetting van die bevindinge van die ondersoek en aandag word gegee aan die volgende aspekte:

- † Biografiese gegewens van die respondente.
- † Samestelling en aard van die werksmag in diens van die respondente.
- † Huidige stand en aard van werkspraktyke op respondente se plase.
- † Formele werksverhoudingestrukture.
- † Persepsies teenoor die opleiding van plaaswerkers.
- † Aard en omvang van werksprobleme.
- † Persepsies van respondente teenoor vakbonde.
- † Persepsies teenoor die invloed van vakbonde op plaaswerkers en die boerdery.
- † Strategieë wat boere sal volg indien werkers vakbondlede sou word of sou staak.
- † NAMPO se rol in werksverhoudinge.

2.2 BIOGRAFIESE GEGEWENS VAN DIE RESPONDENTE

Ten einde 'n beeld van die respondente in die somerreënvalsaaggebied te kry, word hul biografiese kenmerke soos huistaal, ouderdom, vermoë om 'n

swart taal te praat, opvoedkundige kwalifikasies en opleiding in die hantering van arbeid (arbeidsbestuur) vervolgens bespreek.

Van die 1 953 boere wat aan die ondersoek deelgeneem het, was 95,0 % Afrikaanssprekend. Die respondente is relatief jonk aangesien meer as tweederdes (66,2 %) van die totale groep wat die vraag beantwoord het, jonger as 50 jaar is (sien tabel 2.1). Die mediaanouderdom van die respondente is 44 jaar.

Vier uit elke tien (44,7 %) van die boere wat die vraag beantwoord het, is wel 'n swart taal magtig. Uit tabel 2.1 kan afgelei word dat 'n groter persentasie van die boere in die ouderdomsgroepe jonger as 30 jaar wel 'n swart taal magtig is teenoor 'n kleiner persentasie boere in dieselfde ouderdomsgroep wat nie 'n swart taal magtig is nie (54,2 % teenoor 45,7 %). In die ouderdomsgroep 60-79 jaar is 'n groter persentasie van die boere nie 'n swart taal magtig nie teenoor 'n kleiner persentasie van die boere in dieselfde ouderdomsgroep wat wel 'n swart taal magtig is (56,8 % teenoor 43,2 %). Proporsioneel is daar dus meer boere in die jonger ouderdomsgroepe wat 'n swart taal magtig is as wat die geval is met boere in die ouer ouderdomsgroepe. Die belangrikheid van kommunikasie in arbeidsverhoudinge word allerweë beklemtoon. 'n Boer wat die taal van sy werkers magtig is, kan misverstande wat voorkom as gevolg van taalverskille beperk en sodoende onderlinge begrip tussen werkgewer en werknemer verbeter.

Net meer as een-vyfde (21,0 %) van die boere wat die betrokke vraag beantwoord het, het 'n opvoedkundige kwalifikasie laer as matriek teenoor 39,5 % wat slegs oor 'n matriek kwalifikasie beskik (sien tabel 2.2). Die vergelykende syfers volgens die 1985-sensus is soos volg: 42,0 % het 'n kwalifikasie laer as matriek en 35,2 % het matriek as kwalifikasie (Sentrale Statistiekdiens 1986:46). Bykans tweederdes (64,9 %) van die boere het geen opleiding in die hantering van arbeid (arbeidsbestuur) nie. Die boere wat oor 'n B.-graad en hoër kwalifikasies beskik, is die enigste groep waar 'n groter persentasie aangedui dat hulle wel opleiding in arbeidsbestuur het (52,3 % teenoor 47,7 %).

Byna driekwart (73,2 %) van die boere wat wel opleiding in arbeidsbestuur het, het aangedui dat die duur van die kursusse wat hulle bygewoon het, korter as 'n week was.

TABEL 2.1
OUDERDOM VAN RESPONDENTE VOLGENS VERMOË OM 'N SWART TAAL TE PRAAT

| Ouderdom | | Swart taal praat | | | | Totaal | |
|---------------|--------|------------------|------|--------------|------|-------------|------|
| | | Ja | | Nee | | | |
| | | N | % | N | % | N | % |
| 20-24 jaar | N % | 9 60,0 | 1,1 | 6 40,0 | 0,6 | 15 100 | 0,8 |
| 25-29 jaar | N % | 67 53,6 | 7,9 | 58 46,4 | 5,5 | 125 100 | 6,5 |
| 30-34 jaar | N % | 109 48,2 | 12,8 | 117 51,8 | 11,1 | 226 100 | 11,8 |
| 35-39 jaar | N % | 130 43,8 | 15,2 | 167 56,2 | 15,8 | 297 100 | 15,6 |
| 40-44 jaar | N % | 118 37,6 | 13,8 | 196 62,4 | 18,6 | 314 100 | 16,5 |
| 45-49 jaar | N % | 127 44,3 | 14,9 | 160 55,8 | 15,2 | 287 100 | 15,0 |
| 50-54 jaar | N % | 124 49,0 | 14,5 | 129 51,0 | 12,2 | 253 100 | 13,3 |
| 55-59 jaar | N % | 87 43,5 | 10,2 | 113 56,5 | 10,7 | 200 100 | 10,5 |
| 60-79 jaar | N % | 83 43,2 | 9,7 | 109 56,8 | 10,3 | 192 100 | 10,1 |
| TOTAAL | N % | 854 44,7 | 100 | 1055 55,3 | 100 | 1909 100 | 100 |

TABEL 2.2

DIE KWALIFIKASIEPEIL VAN RESPONDENTE VOLGENS OPLEIDING IN ARBEIDSBESTUUR

| Kwalifikasiepeil | | Opleiding in arbeidsbestuur | | | | Totaal | |
|-------------------|---|-----------------------------|------|------|------|--------|------|
| | | Ja | | Nee | | | |
| | | N | % | N | % | | |
| Laer as matriek | N | 63 | 9,6 | 329 | 27,2 | 392 | 21,0 |
| | % | 16,1 | | 83,9 | | 100 | |
| Matriek | N | 249 | 38,0 | 488 | 40,3 | 737 | 39,5 |
| | % | 33,8 | | 66,2 | | 100 | |
| Naskoolse diploma | N | 155 | 23,6 | 184 | 15,2 | 339 | 18,2 |
| | % | 45,7 | | 54,3 | | 100 | |
| B.-graad en hoer | N | 161 | 24,5 | 147 | 12,2 | 308 | 16,5 |
| | % | 52,3 | | 47,7 | | 100 | |
| Ander (Tegnies) | N | 28 | 4,3 | 63 | 5,2 | 91 | 4,9 |
| | % | 30,8 | | 69,2 | | 100 | |
| TOTAAL | N | 656 | 100 | 1211 | 100 | 1867 | 100 |
| | % | 35,1 | | 64,9 | | 100 | |

'n CHAID-analise is uitgevoer om te bepaal watter veranderlikes (onafhanklike voorspellers) daartoe bydra dat 'n boer opleiding in arbeidsbestuur (afhanklike veranderlikes) het al dan nie. 'n CHAID-analise is 'n verkennde tegniek waar die afhanklike veranderlike verklaar word deur die onafhanklike (verklarende) veranderlikes. Hierdie analise reorganiseer die kategorieë waarin elke verklarende veranderlike verdeel op so 'n wyse dat slegs groepe in elke kategorie wat betekenisvol van mekaar verskil, afsonderlik aangedui word (Hirschowitz 1984:65).

In die CHAID-analise op die afhanklike veranderlike "Arbeidsbestuuropleiding" is die volgende onafhanklike veranderlikes ingevoer: Huistaal, of die boer 'n swart taal magtig is of nie, werkerraad (ja/nee), dienskontrak (ja/nee), aantal permanente nie-blanke werkers, opvoedkundige kwalifikasiepeil, ouderdom, grieweprosedure (ja/nee) en dissiplinêre prosedure (ja/nee).

Volgens dendrogram 2.1 is die veranderlikes wat 'n moontlike onderskeiding tref tussen boere wat opleiding in arbeidsbestuur ontvang het die volgende: boere wat 'n werkerraad op hul plaas het (ja/nee), die aantal werkers in diens, die boer se hoogste opvoedkundige kwalifikasie en of hy 'n dissiplinêre prosedure het al dan nie.

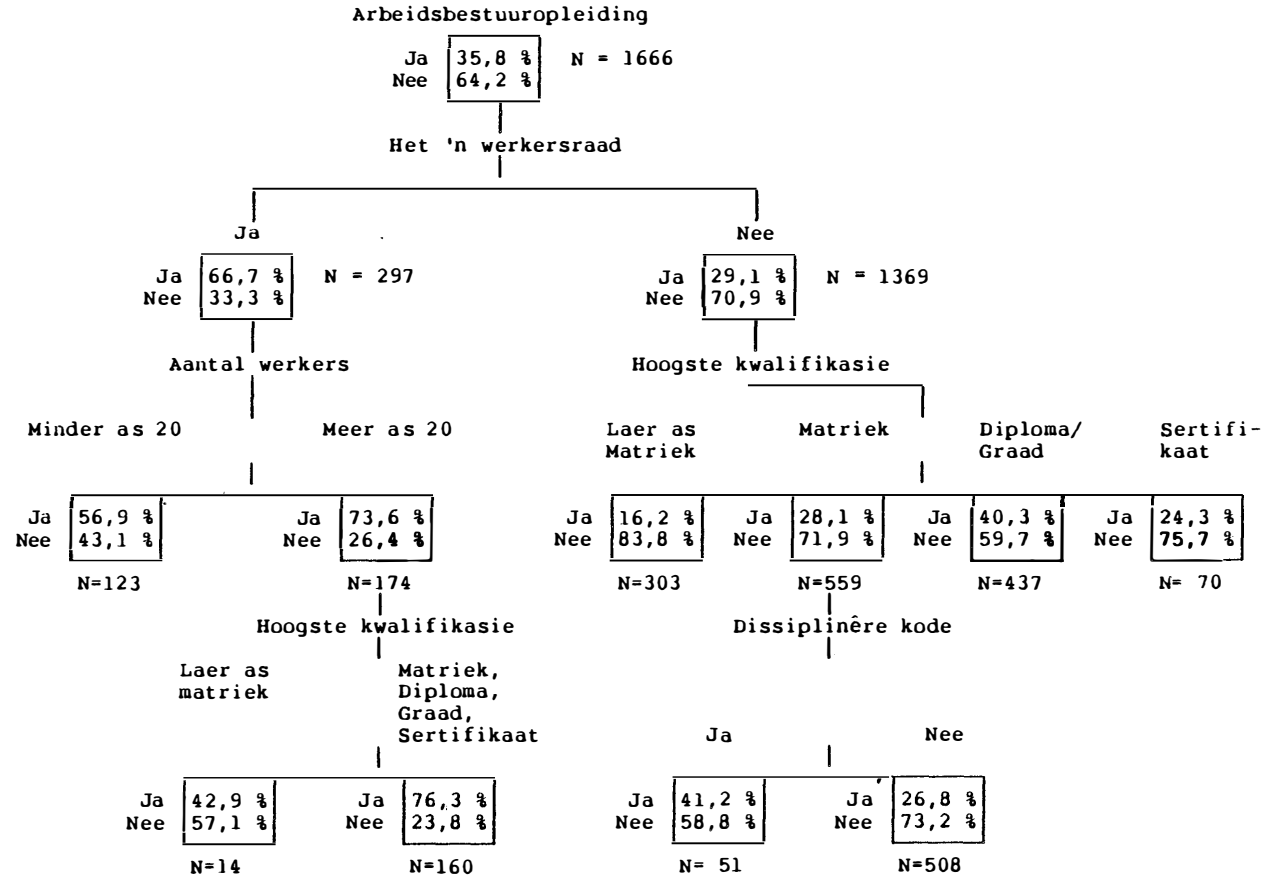
Twee derdes (66,7 %) van die boere wat 'n werkerraad het, het opleiding in arbeidsbestuur, teenoor slegs 29,1 % van die boere wat nie 'n werkerraad het nie. Dit wil dus voorkom asof boere met opleiding in arbeidsbestuur beter ingelig mag wees oor die voordele van 'n werkerraad.

Van die boere wat 'n werkerraad het, blyk dit dat dié wat meer as twintig werkers in diens het meer geneig is om oor opleiding in arbeidsbestuur te beskik (73,6 %) as dié boere wat minder as twintig werkers in diens het (56,9 %).

'n Groter persentasie van die respondente wat meer as twintig werkers in diens het en hoër as matriek gekwalifiseer is, is meer geneig om oor opleiding in arbeidsbestuur te beskik (76,3 %) as persone wat minder as twintig werkers in diens het en laer gekwalifiseer is as matriek (42,9 %). Sekere fasette van arbeidsbestuur word ook in arbeidsverhoudinge-opleiding vervat. Volgens Slabbert (1987:5) is arbeidsverhoudinge-opleiding gemik op

DENDROGRAM 2.1

DIE VERANDERLIKES WAT DAARTOE HYDRA DAT 'N BOER ARBEIDSBESTUUROPLEIDING HET



feit dat arbeidsverhoudinge in die landbou 'n aktuele onderwerp geword het, is dit belangrik dat boere opleiding in hierdie rigting ontvang. "Arbeidsverhoudinge bly steeds een van die belangrikste aspekte in die landbou en om goeie arbeidsverhoudinge te kweek, is opleiding, gemeenskapsontwikkeling en bestuur noodsaaklik" (Eberson 1989:44). Verskeie instansies soos onder andere die Boskopopleidingsentrum asook die Landelike Stigting beywer hulle vir die aanbieding van personeelpraktyk- en arbeidsverhoudingekursusse aan boere. Kursusse bevat modules in verband met die hantering van griewe, dissiplinêre optrede en konflikthantering (Eberson 1989:44).

2.3 SAMESTELLING EN AARD VAN DIE ARBEIDSMAG IN DIENS VAN RESPONDENTE

2.3.1 Werkers

Elke respondent moes 'n aanduiding gee van die totale aantal permanente werkende en nie-werkende nie-blankes op sy plaas. Die totale nie-blanke arbeidsmag op die plase van respondente bestaan uit 30 529 mans en 7 946 vroue.

Die arbeidsomset van permanente nie-blanke werkers in die afgelope jaar voor die ondersoek was soos volg: 725 boere (37,1 %) het tussen een of twee werkers verloor, terwyl 483 boere (24,7 %) tussen drie en ses werkers verloor het.

Maatskaplike aangeleenthede is deur een uit elke vyf boere (23,4 %) as rede vir diensverlating aangedui. Voorbeelde hiervan is onder andere dronkenskap, twis en aftrede. Van die boere (7,6 %) het gemeld dat werkers hul diens verlaat het weens hoër looneise en beter werkseleenthede buite die landbou. Verskeie ander redes is ook vir diensverlating aangevoer: Onbekwaamheid in diens lei tot afdanking weens lae produktiwiteit; agtelosigheid en afwesigheid; werkers het 'n "treklus"; verlaat diens sonder enige rede. Dit is opvallend dat heelwat boere (17,2 %) nie weet waarom werkers hulle diens verlaat nie.

'n Baie kenmerkende eienskap van die arbeidsituasie in die landbou is die feit dat 'n werker se afhanklikes ook op die plaas gehuisves word. Die nie-werkende afhanklikes op al die plase wat by hierdie ondersoek betrek is, is 104 502. Hierdie getal sluit alle nie-blanke nie-werkende mans, vrouens en kinders in.

Dit is algemene praktyk dat boere in die somerreënvalsaai gebied ook gebruik maak van seisoen- of los arbeiders. Volgens die respondente het hulle 1 292 mans en 1 638 vrouens as loswerkers in diens geneem gedurende die 12 maande voor die ondersoek. Die helfte van die boere (54,3 %) het aangedui dat hierdie losarbeiders vir 'n tydperk van twee tot drie maande in hul diens was. Meer as 'n derde (36,7 %) van hierdie loswerkers word hoofsaaklik uit die plaaslike dorp se swart woongebiede gewerf. 'n Verdere 28,9 % van die loswerkers is afkomstig uit die naaste swart tuislande.

2.3.2 Voormanne

Die meerderheid boere (83,9 %) het blanke voormanne op hulle plase. Ongeveer 'n kwart (24,3 %) van hierdie boere het aangedui dat hulle meer as een blanke voorman in diens het terwyl die ander 75,8 % aangedui het dat hulle slegs een voorman in diens het. Heelwat meer as die helfte van die boere (60,5 %) het aangedui dat hulle swart voormanne in diens het. Die persentasie boere wat aangedui het dat hulle slegs een swart voorman in diens het, was 55,3 % terwyl 44,3 % meer as een swart voorman in diens het.

Wat betref die funksies en mate van gesag was sewe uit elke tien (70,9 %) van die boere van mening dat die funksies van hulle blanke voormanne algemene bestuur behels. Dit blyk dat boere in 'n groot mate die verantwoordelikheid van die boerderybestuur aan hulle blanke voormanne opdra. Verder het 15,8 % van die boere aangedui dat hul blanke voormanne verantwoordelik is vir die tegniese versorging van masjinerie terwyl die res (13,3 %) van die boere die funksies van hul voormanne as organisering, toesighouding, opdraggewing en personeelbetrokkenheid beskou.

Op die vraag watter mate van gesag aan hierdie blanke voormanne gedelegeer word, het bykans die helfte van die boere (53,3 %) geantwoord dat die voormanne volle gesag het. 'n Verdere 22,1 % het gesê dat hulle voormanne oor 'n redelike mate van gesag beskik. Voormanne het in 13,8 % gevalle die gesag om werkers aan te stel en te ontslaan. Die res van die boere het beweerd dat hulle voormanne oor die gesag beskik om die boer se besluite uit te voer en waar te neem in die afwesigheid van die boer.

Daar bestaan 'n mate van verskil tussen blanke en swart voormanne wat betref hul funksies en die mate van gesag waaroor hulle beskik. Die funksies van swart voormanne blyk eerder die van toesighouding en kontrole te wees.

Die swart voormanne tree dus op as koördineerder tussen die boer en sy werkers in teenstelling met die blanke voormanne wat grotendeels algemene beheer het oor die boerdery. Vier uit elke tien (42,3 %) van die boere het verder aangedui dat hul swart voormanne verantwoordelik is vir werksindeling en oordra van opdragte.

Meer as 'n kwart van die boere (28,3 %) het aangedui dat hulle swart voormanne die gesag het om arbeiders aan te stel en te ontslaan. Dit mag daarop dui dat boere in 'n redelike mate begin beweeg na die implementering van deelnemende bestuur. 'n Verdere kwart (28,1 %) van die boere het aangedui dat hulle voormanne oor 'n redelike mate van gesag, ondergeskik aan die eienaar beskik. Slegs 6,8 % boere het gesê dat hulle swart voormanne oor geen gesag beskik nie.

As gevolg van die eiesoortige situasie in die landbousektor waar plaaswerkers geslagte lank op dieselfde plaas gewoon en gewerk het, is sekere arbeidspraktyke soos diensvoorwaardes, die hantering van griewe en dissipline op 'n minder formele en amptelike wyse gehanteer. In hierdie ondersoek moes boere aandui in watter mate hulle geskrewe dienskontrakte met hul werkers het, watter bepalings in sodanige kontrakte gespesifiseer is, hoe griewe van werkers hanteer word, op watter wyse daar teenoor werkers wat oortree opgetree word, en of sodanige griewe- en dissiplinêre prosedures op skrif gestel is. Respondente moes ook aandui hoe die plaaswerkers se vergoedingspakket saamgestel is.

2.3.3 Die dienskontrak

Die dienskontrak, geskrewe of ongeskrewe, vorm die basis van die werksverhouding tussen die boer en die plaaswerkers. In die meeste ander ekonomiese sektore is geskrewe dienskontrakte tussen die werknemer en werkgever 'n standaardpraktyk.

Slegs 19,5 % van die boere het met alle nie-blanke werkers 'n geskrewe kontrak, en 6,2 % met sommige werkers. Die meerderheid boere (74,3 %) het met geen werker 'n geskrewe dienskontrak nie. Figuur 2.1 toon die verskillende bepalings wat in die dienskontrakte van plaaswerkers gespesifiseer is. Bepalings wat in die meeste gevalle aandag geniet het, is vakansieverlof (81,9 %), diensbeëindigingsprosedure (70,0 %) en spesiale verlof (69,5 %). Relatief min aandag word gegee aan bepalings rakende oortyd

(25,9 %), kraamverlof (14,1 %), vaderskapvoordele (9,1 %) en groepsversekering (7,3 %).

'n CHAID-analise is uitgevoer om te bepaal watter veranderlikes daartoe bydra dat 'n boer 'n geskrewe dienskontrak met sy werkers sal sluit. Dendrogram 2.2 toon dat 'n dissiplinêre prosedure (ja/nee) die beste verklaerende veranderlike is of die boer 'n geskrewe dienskontrak op die plaas het met alle, sommige of geen werkers.

Aansienlik meer boere wat 'n dissiplinêre prosedure het, het 'n geskrewe dienskontrak met alle nie-blanke werkers (48,3 %) teenoor boere wat nie 'n dissiplinêre prosedure het nie (16,1 %).

Meer boere wat nie 'n dissiplinêre prosedure het nie maar wel 'n werkerraad (27,1 %) het dienskontrakte met alle nie-blanke werkers as boere wat nie 'n dissiplinêre prosedure sowel as 'n werkerraad het nie (15,2 %).

2.3.4 Die vergoedingspakket

Afgesien van die diensvoorwaardes en ander bepalings wat vervat is in 'n dienskontrak, is die bepaling en die aanvaarding van die vergoedingspakket deur die boer en die plaaswerker 'n bepalende faktor vir indiensname.

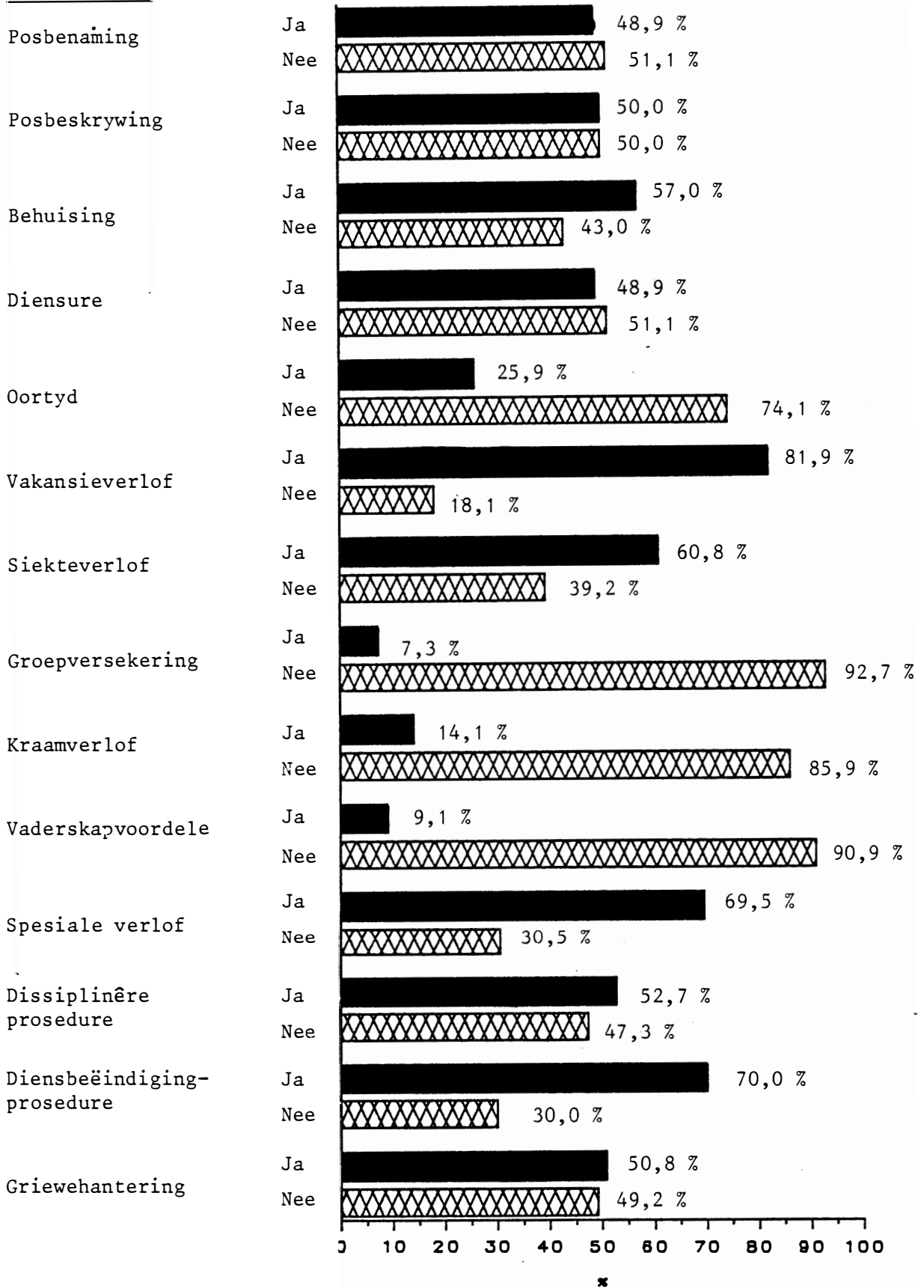
Alhoewel plaaswerkers nie onder die Loonwet Nr. 5 van 1957 ressorteer nie, bepaal die gemenerereg egter dat die boer by aanvang van 'n nuwe werker se dienstermyn, duidelik moet bepaal wat die werker se salaris sal wees. Die boer is dan verplig om hierdie ooreengekome bedrag te betaal (Bosch 1988:216). Werkers in die landbousektor verkeer in die situasie dat hulle asook hul afhanklikes op die boer se plaas woonagtig is.

Dit bring mee dat die werkers se vergoedingspakket meestal bestaan uit twee dele, naamlik 'n kontantvergoeding en natura. Die natura neem verskillende vorme aan, by voorbeeld groente, vleis, meel, oorpakke en melk. In hierdie ondersoek is boere nie gevra om die natura te kwantifiseer nie. Feitlik al die boere (99,1 %) het aangedui dat hulle die maandelikse kontantvergoeding van hul werkers deur natura aanvul.

FIGUUR 2.1

BEPALINGS VERVAT IN GESKREWE DIENSKONTRAKTE

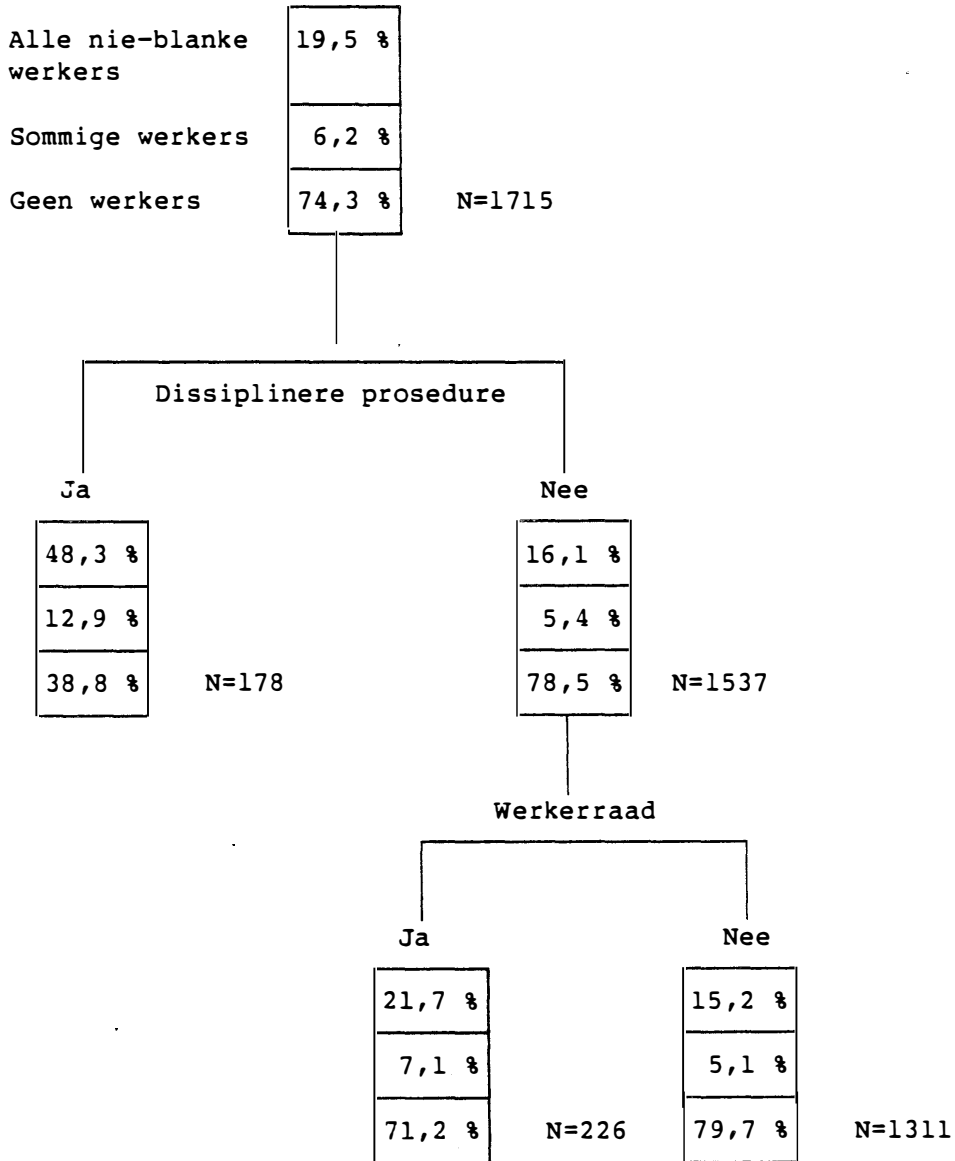
Dienskontrak



DENDROGRAM 2.2

**DIE VERANDERLIKES WAT 'N ROL SPEEL DAT 'N BOER 'N GESKREWE
DIENSKONTRAK MET WERKERS HET**

Kontak met:



Die maandelikse kontantvergoeding van plaaswerkers in hierdie ondersoek verskil volgens die tipe werk wat hulle verrig (sien tabel 2.3). Daar is geen verskil in die maandelikse mediaankontantvergoeding van voormanne en spesiale werkers nie (R150 in albei gevalle). Die maandelikse mediaankontantvergoeding van gewone werkers en loswerkers verskil met R30 p.m. (respektiewelik R90 en R60). Bylae A toon hoe die maandelikse mediaansalarisse van werkers in verskillende streke varieer.

Soos reeds genoem woon die plaaswerker en sy afhanklikes in die meeste gevalle op die boer se plaas. Hierdie situasie vestig die aandag op aspekte soos huisvesting, vervoer, veeweiding en ontspanningsfasiliteite vir werkers.

In hierdie ondersoek moes boere aandui watter tipe byvoordele aan werkers verskaf word (sien figuur 2.2). Soos in die geval van natura word bepaalde randwaardes ook gekoppel aan die voorsiening van byvoordele wat aanvullend tot die vergoedingspakket van kontantvergoeding en natura gereken kan word. Boere is egter nie gevra om die byvoordele te kwantifiseer nie.

Meer as tagtig persent van die boere het aangedui dat hul werkers wel die volgende byvoordele ontvang: vervoer na hospitaal (97,8 %), finansiële hulp vir byvoorbeeld begrafnisse (91,5 %), water naby huis (88,5 %), medisyne (86,0 %), vervoer (85,3 %) en tuingrond (84,9 %). Bykans twee-derdes (64,7 %) van die boere het aangedui dat hulle een of ander vorm van sport- en ontspanningsfasiliteite voorsien aan hul werkers.

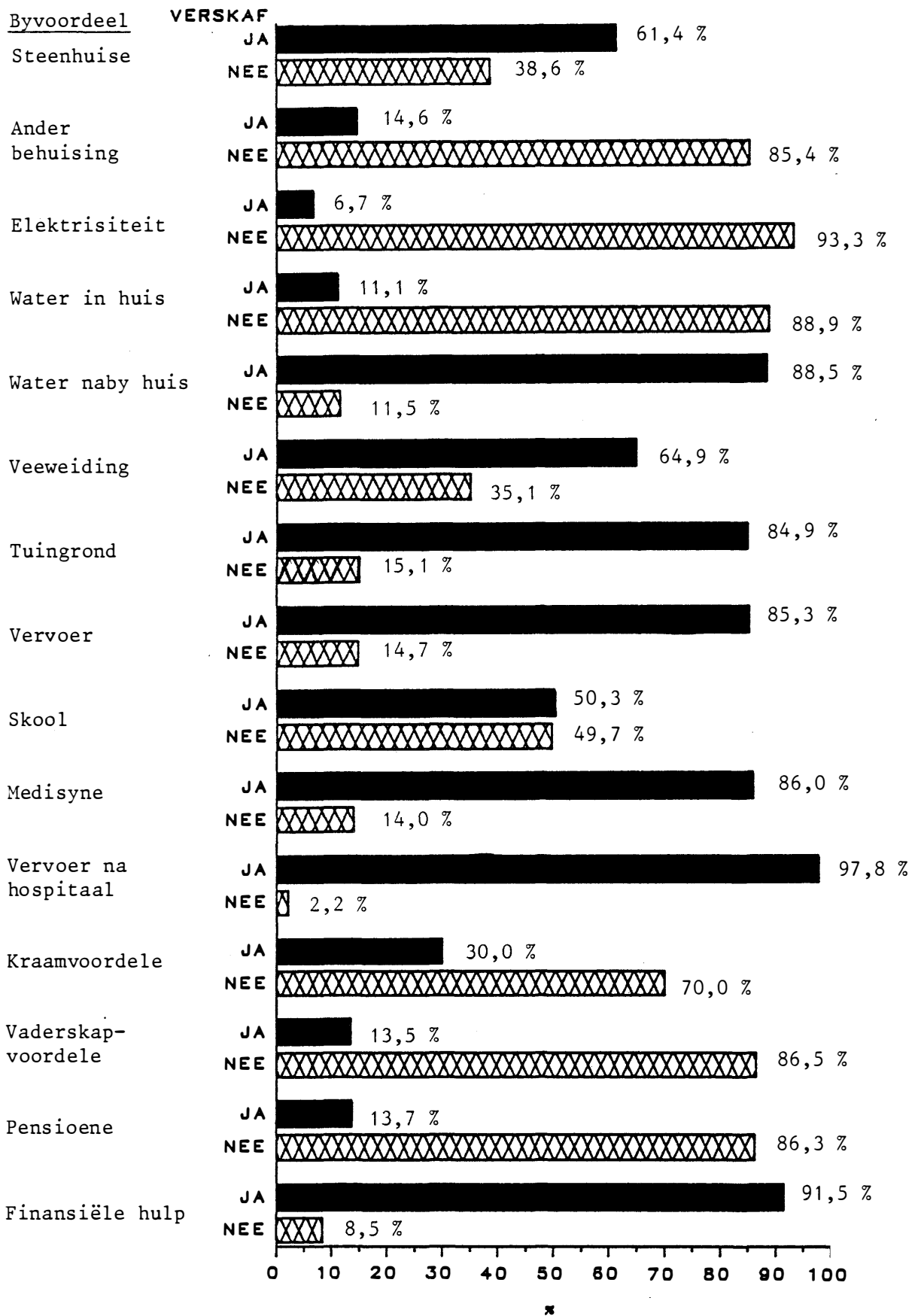
Minder as vyftien persent van die boere het aangedui dat hulle werkers die volgende byvoordele ontvang: pensioene (13,7 %), vaderskapvoordele (13,5 %), water in die huis (11,1 %) en elektrisiteit (6,7 %). Baie aandag word tans deur vakbonde in die nywerheid aan pensioen- en vaderskapvoordele gegee.

TABEL 2.3

MAANDELIKSE KONTANTVERGOEDING VAN DIE VERSKILLEDE
KATEGORIEË WERKERS

| Kategoriee werkers | N | Maandelikse kontant- vergoeding | | |
|---|-------|------------------------------------|---------|----------|
| | | P25 R | Me R | P75 R |
| Voormanne/spanleiers/"bossboys" | 791 | 100 | 150 | 205 |
| Spesiale werkers soos bv. vragmotorbestuurders | 1 034 | 100 | 150 | 200 |
| Gewone werkers | 1 898 | 65 | 90 | 120 |
| Loswerkers/seisoenarbeid | 1 504 | 55 | 60 | 80 |

FIGUUR 2.2
 BYVOORDELE WAT AAN WERKERS VERSKAF WORD



2.4 FORMELE ARBEIDSVERHOUDINGESTRUKTURE

Arbeidsverhoudinge word in die landbousektor op 'n relatief meer informele wyse as in ander sektore gereël. Ten spyte hiervan mag daar 'n behoefte wees aan meer gestruktureerde prosedures om die wedersydse verhoudinge te reël. Gouws (1986:82) is van mening dat "aangesien dit vir beide partye in die verhouding (werkgewers en werknemers en hul organisasies) belangrik is dat die verhouding moet slaag, het die partye besondere belang by daardie meganismes en prosesse (prosedures) wat gebruik kan word om die verhouding uit te werk en te laat slaag".

Boere moes in hierdie ondersoek 'n aanduiding gee van die bestaan van strukture soos werkerrade, geskrewe grieweprosedure en dissiplinêre prosedures asook hul persepsies daarteenoor.

2.4.1 Werkerrade

Die werkerraadstelsel was 'n algemeen gebruikte werkersverteenvoordingstelsel in Suid-Afrikaanse nywerhede en het sy oorsprong in die ou skakelkomiteestelsel. Die skakelkomiteestelsel het ontstaan weens die behoefte van swart werkers om op georganiseerde wyse met hul werkgewers te skakel (Gouws 1986:78). Die hoofdoelstelling van 'n werkerraadstelsel is om kommunikasie tussen die werkgewer en sy werkers te bevorder. Die instelling van 'n werkerraad kan meehelp tot 'n groter mate van deelnemende bestuur en demokratiese besluitneming tussen die boer en sy werkers.

Boere moes aandui of hulle met die stelling "Boere behoort werkerrade/werkerkomitees op hulle plase in te stel" saamstem of verskil. Meer as die helfte van die boere (52,7 %) het aangedui dat hulle positief is teenoor die instelling van 'n werkerraad, 21,2 % was onseker en 26,2 % het nie met die instelling van werkerrade saamgestem nie. Die resultate van 'n regressie-ontleding wat uitgevoer is om vas te stel watter veranderlikes bydra tot die mate waarin boere saamstem of verskil met bogenoemde stelling, word getoon in tabel 2.4.

TABEL 2.4

REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP DIE AFHANKLIKE VERANDERLIKE
 "IN WATTER MATE DIE BOER SAAMSTEM OF VERSKIL DAT WERKERRADE OP PLASE INGESTEL BEHOORT TE WORD"

| Onafhanklike veranderlike | | Koëffisiënt | t-waarde |
|--------------------------------------|---------------------|---------------|----------|
| Konstante | | 3,85 | 24,82 |
| Ouderdom | | -0,01 | -0,58 |
| Kwalifikasiepeil: Laer as matriek | | -0,31 | -5,62** |
| Matriek | | 0,06 | 1,57 |
| Naskoolse diploma/sertifikaat | | 0,12 | 2,22* |
| B.-graad en hoër | | -0,05 | |
| Arbeidsbestuursopleiding | Ja Nee | 0,09 -0,09 | 3,21* |
| Aantal werkers | | 0,01 | 0,95 |
| Huistaal | Afrikaans Engels | -0,12 0,12 | -0,20 |
| Praat swart taal | Ja Nee | -0,11 0,11 | -4,05** |
| Blanke voorman | Nee Ja | -0,03 0,03 | -0,65 |
| Swart voorman | Nee Ja | -0,21 0,21 | -6,95** |
| Bestaan van 'n werkerraad | Ja Nee | 0,56 -0,56 | -14,13** |

Gemiddelde (\bar{X}) van groep = 3,87

F-waarde = 52,75

R^2 = 0,26

* = Beduidend op die 5 %-peil

** = Beduidend op die 1 %-peil

Die volgende veranderlikes is in ag geneem: die boer se ouderdom, opvoedkundige kwalifikasie, arbeidsbestuuropleiding (ja/nee), aantal permanente nie-blanke werkers in diens, die boer se huistaal en of hy 'n swart taal magtig is of nie, 'n blanke voorman en/of swart voorman in diens het en die bestaan van 'n formele werkerraad.

Die veranderlikes, opleiding in arbeidsbestuur, of hy 'n swart taal magtig is, 'n swart voorman in diens het, werkerraad en kwalifikasie het 'n betekenisvolle invloed op die houding van die boer teenoor instelling van werkerrade.

Die interpretasie van koëffisiënte in die regressie-ontledings, is gebaseer op die gemiddelde wat vir die groep bereken is. Die koëffisiënte met 'n minusteken (-) of plusteken (+) word afgetrek of bygetel om sodoende die rigting op die 5-punt-skaal wat gebruik is, aan te dui.

Die gemiddeld van die respondentegroep is 3,87 dit wil sê mense is onseker oor die instelling van 'n werkerraad alhoewel hulle positief neig ($\bar{X}=3,87$, maksimum skaalpunt 5). Boere wat 'n kwalifikasie laer as matriek het, is minder geneig om nie saam te stem nie, terwyl boere wat oor 'n naskoolse diploma beskik neig om meer saam te stem met die instelling van werkerrade. Boere met opleiding in arbeidsbestuur is minder onseker oor die instel van werkerrade terwyl boere sonder opleiding meer onseker is. Boere met opleiding in arbeidsbestuur is waarskynlik teoreties ingelig oor die werking van 'n werkerraad, maar is heel moontlik onseker om dit in praktyk in werking te stel. Boere sonder die opleiding het waarskynlik ook nie die teoretiese agtergrond oor werkerrade nie en is meer onseker oor die instelling daarvan.

Respondente wat 'n swart taal magtig is, is minder geneig om saam te stem met die instelling van werkerrade as die wat nie 'n swart taal kan praat nie. Die rede hiervoor lê waarskynlik daarin dat boere wat in hulle werkers se eie taal kan kommunikeer in 'n mindere mate 'n behoefte het aan 'n werkerraad of komitee wat daarop gemik is om kommunikasie te verbeter.

Boere wat 'n swart voorman in diens het, is meer geneig om saam te stem dat boere 'n werkerraad moet instel as die boere wat nie 'n swart voorman in diens het nie. 'n Boer wat 'n swart voorman aanstel is moontlik reeds be-

reid om van sy gesag te delegeer en sal dus ook meer bereid wees om 'n demokratieser bestel in die vorm van 'n werkerraad op sy plaas in te stel.

Boere wat 'n werkerraad op hulle plase het, is geneig om meer saam te stem dat boere wel werkerrade moet instel in vergelyking met boere wat nie werkerrade het nie. Dit is verstaanbaar dat boere wat reeds werkerrade ingestel het meer positief sal wees as boere wat nog nie werkerrade ingestel het nie.

Ten spyte van die voordele wat werkerrade of werkerkomitees mag inhou, blyk dit asof die gedagte daaraan nog nie geredelik in die somerreënvalsaangebied posgevat nie. Die oorgrote meerderheid boere (83,1 %) het nie 'n formele werkerraad op hul plase nie, terwyl slegs 16,9 % boere wel van 'n formele werkerraad/werkerkomitee gebruik maak.

Tabel 2.5 toon die redes wat boere aangevoer het vir hulle houding jeens die instelling van werkerrade. Die belangrikste redes volgens boere wat positief is teenoor die instelling van werkerrade, is dat dit boere in staat stel om te weet wat die behoeftes van werkers is (19,9 %), dat werkers meer betrokke voel (18,1 %) en dat werkerrade kommunikasie bevorder (17,0 %). Die boere wat onseker gevoel het oor die instelling van werkerrade se redes was hoofsaaklik dat hulle arbeidsmag te klein is (29,7 %), en hulle werkers (18,8 %) en hulle self (14,9 %) nie weet hoe 'n werkerraad funksioneer nie. Boere wat nie 'n werkerraad wil hê nie voer aan dat die boer self beheer op sy plaas moet hê (44,2 %) en dat 'n werkerraad onnodig is (20,9 %).

Boere wat werkerrade op hul plase het, was oorwegend positief (80,4 %) oor die werking daarvan. Bykans een uit elke vyf (17,5 %) was neutraal daaroor terwyl slegs 2,1 % negatief was. Die redes waarom boere oorwegend positief voel oor die werking van werkerrade is hoofsaaklik vanweë die feit dat dit kommunikasie en samewerking verbeter. Die boer het dan ook meer tyd om sy eie funksies te verrig. Boere wat neutraal oor die werking van so 'n werkerraad staan skryf hulle neutraliteit hoofsaaklik toe aan die feit dat dit nog te kort in werking is om reeds positiewe resultate te sien.

Die meeste van die boere (70,4 %) wat wel werkerrade het, het aangedui dat lede deur die werkers self verkies is. 'n Verdere 11,9 % van die boere het aangedui dat die boer die werkers self aanwys terwyl 17,6 % boere gesê

TABEL 2.5
DIE REDES DEUR BOERE AANGEVOER VIR HULLE HOUDING JEENS DIE INSTELLING
VAN WERKERRADE

| Redes: Stem saam | N | % |
|--|--------|--------------|
| Dan weet boer wat die werkers se behoeftes is | 157 | 19,9 |
| Werkers is meer betrokke | 143 | 18,1 |
| Werkerrade verbeter kommunikasie | 134 | 17,0 |
| Werkerrade verbeter arbeidsverhoudinge | 83 | 10,5 |
| Werkerrade vergemaklik bestuur | 65 | 8,2 |
| Ervaring wys dit werk | 63 | 8,0 |
| Werkers kan daardeur hulle saak stel | 50 | 6,3 |
| Werkerrade maak werkers meer produktief | 36 | 4,5 |
| Werkerrade verbeter koördinerings tussen boer en werkers | 23 | 2,9 |
| Is besig om dit in te stel | 19 | 2,4 |
| Werkerrade se mag moet egter beperk word | 7 | 0,9 |
| Werkerrade moet egter vry van eksterne beïnvloeding wees | 3 | 0,4 |
| Werkerrade is 'n teenvoeter vir vakbonde | 3 | 0,4 |
| Landelike stigting propageer werkerrade | 3 | 0,4 |
| TOTAAL | N % | 789 46,3* |
| Redes: Onseker | N | % |
| Arbeidsmag is te klein | 177 | 29,7 |
| Werkers is oningelig oor werkerrade | 112 | 18,8 |
| Boere weet nie hoe dit werk nie | 89 | 14,9 |
| Werkers aanvaar nie mekaar se gesag nie | 75 | 12,6 |
| Werkerrade hou net soms voordele in | 30 | 5,0 |
| Werkerrade lei tot vakbonde | 25 | 4,2 |
| Werkerrade is 'n mors van tyd | 22 | 3,7 |
| Werkers wil nie werkerrade he nie | 18 | 3,0 |
| Te veel etniese groepe op die plaas | 12 | 2,0 |
| Werkerrade neem te lank voordat dit werk | 10 | 1,7 |
| Werkerrade werk moeilik in praktyk | 9 | 1,5 |
| Gevaar van begunstiging van familieledede | 7 | 1,2 |
| Te veel seisoenarbeid | 7 | 1,2 |
| Te veel "bossboys" wat dan nie wil werk nie | 3 | 0,5 |
| TOTAAL | N % | 596 34,9* |
| Redes: Stem nie saam nie | N | % |
| Boer wil self beheer he | 142 | 44,2 |
| Werkerrade is onnodig | 67 | 20,9 |
| Werkerrade was 'n mislukking | 50 | 15,6 |
| Werkers verlaat diens a.g.v. werkerrade | 50 | 15,6 |
| Werkers raak "voorbarig" | 5 | 1,6 |
| Werkers is te onverantwoordelik | 4 | 1,2 |
| Hoë arbeidsomset | 3 | 0,9 |
| TOTAAL | N % | 321 18,7* |

* Uitgedruk as persentasie van totale getal respondente
wat die vraag beantwoord het N=(1707)

het dat die verkiesing van lede op 'n vyftig-vyftig basis geskied. Die meeste werkerrade vergader maandeliks (29,7 %) of weekliks (25,9 %). Bykans 'n kwart (23,8 %) van die werkerrade vergader slegs volgens behoefte.

2.4.2 Griewe-prosedure

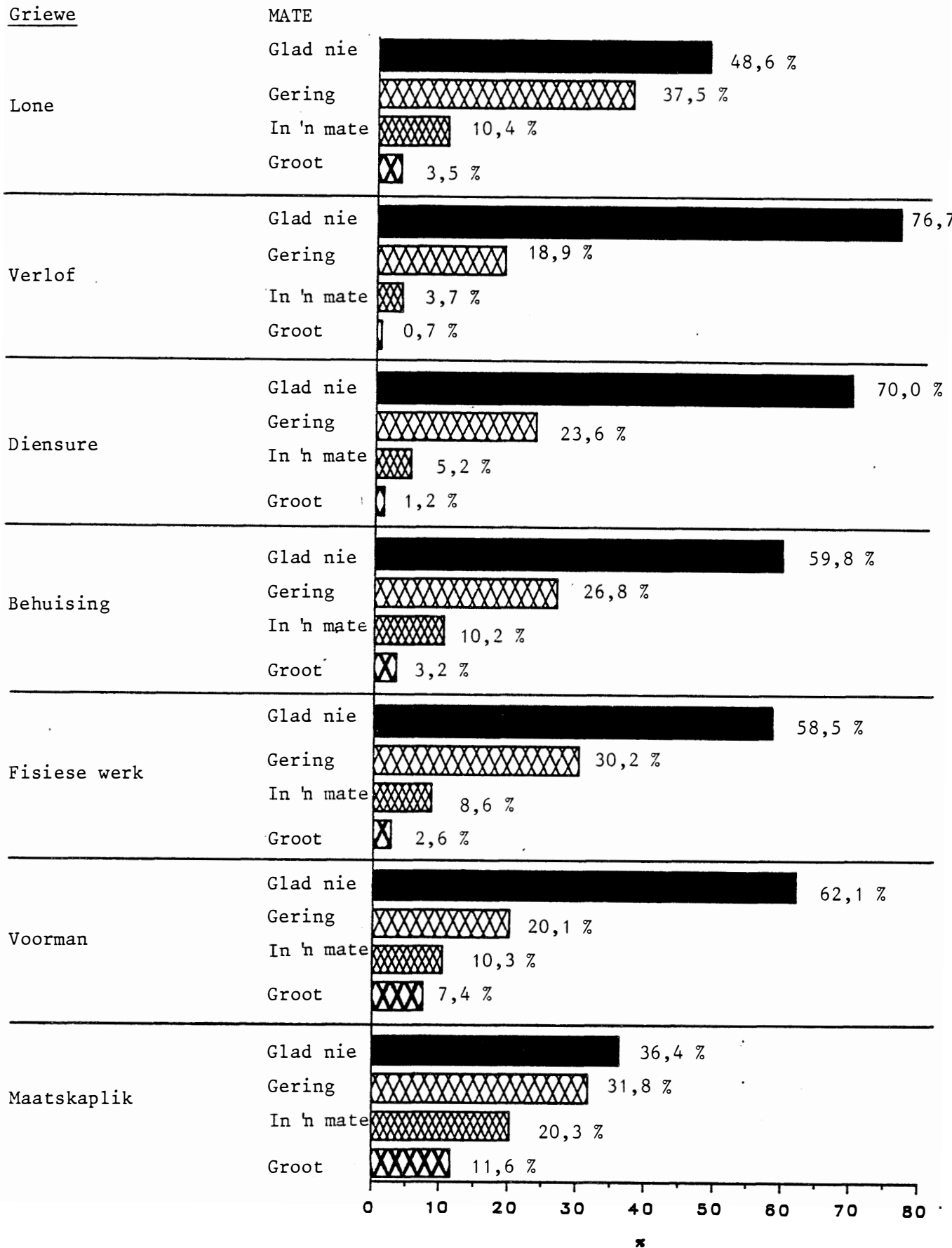
'n Griewe-prosedure is die wyse waarop werknemers hul griewe teenoor die werkgewer kan lig. Gouws (1986:109) beskryf die oogmerke van 'n griewehan-terings-prosedure soos volg: "'n Griewehan-terings-prosedure sien toe dat griewe so gou moontlik aandag kry, waardeur arbeidsvrede bewaar word en die individuele werker se werkbevrediging en -sekerheid verhoog word." 'n Griewe-prosedure kan slegs suksesvol wees indien dit deur beide partye as billik en regverdig beskou word.

Boere het verskeie wyses aangedui waarop hulle die klagtes/griewe van hulle werkers hanteer. In ses uit elke tien (63,4 %) gevalle hanteer die boer self die grief of klagte. In enkele gevalle (7,8 %) word probleme in groepsverband opgelos. Ander wyses van griewehan-tering behels han-tering deur die "bossboy" (7,5 %), deur die bestuurder (6,8 %), deur die voorman (6,0 %) of deur middel van die tradisionele "Kgotla"-sisteem waar probleme deur stamleiers opgelos word. Slegs 4,7 % van die boere het wel 'n geskrewe griewehan-terings-prosedure. In die nywerheid word dit as vereiste gestel dat die griewe-prosedure op skrif gestel is en ter insae beskikbaar is.

Daar was ook enkele gevalle (3,6 %) waar boere aangedui het dat hulle wer-kers geen griewe of klagtes het nie en hulle dus ook nie 'n prosedure het nie. In die lig hiervan word daar vervolgens gelet op die mate waarin griewe/klagtes wel deur boere aangedui is (sien figuur 2.3). Boere het in 'n groot mate aangedui dat werkers oorwegend glad nie of relatief min klagtes het. Tog word daar in 'n geringe mate probleme ten opsigte van lone, behuising en fisiese werk wat verrig word, ervaar. Klagtes wat wel in 'n groter mate voorkom is maatskaplik van aard en hou verband met die voormanne.

Boere is versoek om hul eie bestuursop-trede teenoor werkers wat griewe het te beoordeel. Bykans 'n driekwart (72,2 %) van die boere beskou hulself as

FIGUUR 2.3
DIE MATE WAARIN WERKERS GRIEWE/KLAGTES HET



simpatiek, behulpsaam en vaderlik wanneer 'n werker 'n grief of 'n klagte het, terwyl een vyfde (20,0 %) hulself as regverdig beskou. 'n Enkele 7,8 % van die boere meen dat hulle streng en aggressief is in hul optrede wanneer 'n werker 'n klag het.

2.4.3 Dissiplinêre kode en prosedures

'n Dissiplinêre prosedure is die wyse waarop 'n werkgewer optree teenoor 'n werknemer wat oortree het. Volgens Gouws (1986:110) moet 'n dissiplinêre prosedure billike en regverdige dissipline verseker, die konsekwente hantering van eenderse oortredings verseker en terselfdertyd buigsaam wees. Piron (1982:74) sê verder dat die dissiplinêre prosedure op so 'n wyse geskryf moet word dat dit deur alle werknemers verstaan word. Duidelike, eenvoudige taal sonder omslagtigheid moet gebruik word. Die prosedure behoort slegs die stappe en prosesse te spesifiseer wat in alle gevalle van dissiplinêre optrede en ontslag gevolg word.

Feitlik al die boere (99,9 %) het aangedui dat hulle een of ander prosedure het waarvolgens werkers wat oortree het, gedissiplineer word. Meer as 'n kwart van die boere (28,3 %) het aangedui dat hulle die werkers slegs persoonlik ernstig aanspreek. 'n Verdere 14,0 % boere het aangedui dat hulle hul werkers twee waarskuwings gee wat dan gevolg word deur 'n boete of ontslag. Daar is egter 'n aantal boere (14,3 %) wat werkers na een waarskuwing ontslaan. Een uit elke tien boere (10,8 %) trek 'n bedrag van die werker se loon af, neem voorregte weg, of straf deur ekstra werk te gee of 'n boete op te lê. Die werkerraad, "indoenas" of die "bossboys" speel ook 'n rol in die dissiplinêre optrede - 8,5 % van die boere het aangedui dat dissipline langs hierdie weg hanteer word. Enkele ander wyses van dissiplinêre optrede behels gesprekvoering of lyfstraf vir ernstige oortredings en boetes.

Hierdie ondersoek toon dat slegs 10,2 % (een uit elke tien boere) wel 'n geskrewe dissiplinêre prosedure het. Soos in die geval van 'n grieweprosedure word van organisasies wat onder die Wet op Arbeidsverhoudinge (Nr. 28 van 1956, soos gewysig) ressorteer verwag om geskrewe dissiplinêre prosedures beskikbaar te hê.

Boere is versoek om hul eie bestuursoptrede te beoordeel, wanneer hulle moet optree teenoor werkers wat oortree het.

Volgens tabel 2.6 blyk dit dat boere hoofsaaklik hul bestuursopptrede as demokrasies (53,9 %) evalueer wanneer dissiplinêr teenoor werkers opgetree moet word.

2.5 PERSEPSIES TEENoor DIE OPLEIDING VAN PLAASWERKERS

Respondente moes aandui hoe gereeld hulle hul werkers stuur vir opleiding, om watter redes en watter voordele dit vir die werkers inhou.

Meer as die helfte van die boere (53,2 %) stuur nooit hulle werkers vir opleiding nie. 'n Verdere 42,5 % van die boere stuur van tyd tot tyd hulle werkers vir opleiding teenoor slegs 4,3 % van die boere wat deurgaans hulle werkers vir opleiding stuur. Volgens boere wat wel hul werkers vir opleiding stuur, is die voordele van opleiding geleë in beter werkverrigting, hoër produktiwiteit en beter instandhouding. Verder voel boere dat meer gespesialiseerde werkers benodig word en daarom word hulle vir opleiding gestuur.

Van die boere wat slegs per geleentheid hul werkers vir opleiding stuur, voel feitlik een uit elke vier (23,7 %) onseker oor die voordele verbonde aan opleiding aangesien werkers na opleiding hul diens verlaat of daarna slegs spesifieke werk wil verrig. Ander redes waarom boere slegs van tyd tot tyd werkers vir opleiding stuur, is dat opleidingsentrums dikwels vol is, sommige kursusse onbevredigend is en werkers slegs gestuur word vir opleiding soos die behoefte ontstaan.

Bykans een vyfde (19,3 %) van die boere wat nooit hul werkers vir opleiding stuur nie het aangedui dat hul self opleiding aan hul werkers gee. 'n Verdere 14,1 % van hierdie boere was van mening dat opleidingskursusse te duur is. Verskeie ander redes is aangevoer waarom boere nooit hul werkers vir opleiding stuur nie. Dit wissel van werkers wat nie wil gaan nie, te min tyd vir opleiding, te ver van opleidingsentrums tot die feit dat die boer se arbeidsmag te vinnig verander. Tog was enkele van hierdie boere (5,3 %) van voornemens om hulle werkers in die toekoms vir opleiding te stuur.

'n Regressie-ontleding is gedoen om vas te stel watter veranderlikes daartoe bydra dat 'n boer sy werkers nooit, van tyd tot tyd of deurgaans vir opleiding stuur (sien tabel 2.7).

TABEL 2.6

BOERE SE BEOORDELING VAN HUL BESTUURSOPTREDE TEENOR
WERKERS WAT OORTREE HET

| Outokratiese bestuurder | | | Demokratiese bestuurder | | |
|-------------------------|-----|------|-------------------------|-----|------|
| Beoordeling | N | %* | Beoordeling | N | %* |
| Streng | 415 | 24,8 | Regverdig | 351 | 21,0 |
| Outokraties | 345 | 20,6 | Simpatiek | 474 | 28,3 |
| Humeurig | 13 | 0,8 | Redelik | 42 | 2,5 |
| | | | Raadgewend | 31 | 1,9 |
| | | | Demokraties | 3 | 0,2 |
| TOTAAL | 773 | 46,2 | TOTAAL | 901 | 53,9 |

* Uitgedruk as persentasie van die totale getal boere wat die vraag beantwoord het (N=1 674).

TABEL 2.7

REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP DIE
AFHANKLIKE VERANDERLIKE
'HOE GEREELD STUUR U, U ARBEIDERS VIR OPLEIDING'

| Onafhanklike veranderlike | Koëffisiënt | t-waarde | |
|--------------------------------------|---------------------|---------------|---------|
| Konstante | 1,49 | 17,24 | |
| Ouderdom | -0,01 | -2,77** | |
| Kwalifikasiepeil: Laer as matriek | -0,07 | -2,84* | |
| Matriek | -0,01 | -0,76 | |
| Naskoolse diploma/sertifikaat | 0,09 | 3,41* | |
| B.-graad en hoër | -0,01 | | |
| Arbeidsbestuursopleiding | Ja Nee | 0,05 -0,05 | 4,07** |
| Aantal werkers | | 0,01 | 6,94** |
| Huistaal | Afrikaans Engels | -0,01 0,01 | -0,36 |
| Swart taal praat | Ja Nee | -0,01 0,01 | -0,82 |
| Blanke voorman | Nee Ja | -0,23 0,23 | -1,07 |
| Swart voorman | Nee Ja | -0,04 0,04 | -3,04* |
| Bestaan van 'n werkerraad | Ja Nee | 0,11 -0,11 | 5,74** |
| Houding teenoor werkerraad | | 0,06 | -5,19** |

Gemiddeld (\bar{X}) van groep = 1,53

F-waarde = 38,33

R² = 0,22

** = Beduidend op die 1 %-peil

* = Beduidend op die 5 %-peil

Die verklarende veranderlikes wat in ag geneem is, is die volgende: die boer se ouderdom, opvoedkundige kwalifikasie, arbeidsbestuuropleiding (ja/nee), aantal permanente nie-blanke werkers, die boer se huistaal, of hy 'n swart taal magtig is (ja/nee), 'n blanke voorman en/of swart voorman in diens het, bestaan van 'n formele werkerraad en houding teenoor die instelling van werkerrade.

Die veranderlikes ouderdom, kwalifikasie, opleiding in arbeidsbestuur, aantal werkers, 'n swart voorman in diens, houding jeens die instelling van werkerrade en bestaan van 'n werkerraad (ja/nee), verklaar betekenisvol hoe gereeld die boer sy werkers vir opleiding stuur.

Die interpretasie van koëffisiënte in die regressie-ontledings, is gebaseer op die gemiddelde ($\bar{X}=1,53$) wat vir die groep bereken is. Die koëffisiënte met 'n minusteken (-) of plusteken (+) word afgetrek of bygetel om sodoende die rigting op die 3-puntskaal wat gebruik, is te bepaal.

Wat die ouderdom van boere betref, gaan 'n toename in ouderdom gepaard met 'n neiging om werkers minder dikwels vir opleiding te stuur. Respondente met 'n kwalifikasie laer as matriek neig om hulle werkers minder vir opleiding te stuur as respondente met 'n naskoolse diploma of graad. Persone wat dus self hoër opleiding ontvang het, sal waarskynlik die voordele verbonde aan opleiding besef en meer geredelik werkers vir opleiding stuur.

Boere met geen opleiding in arbeidsbestuur nie is minder geneig om hul werkers van tyd tot tyd vir opleiding te stuur as respondente met opleiding in arbeidsbestuur. Opleiding in arbeidsbestuur sal 'n boer heel moontlik meer bewus maak van die groter werkstevredenheid en motiveringsaspekte wat opleiding meebring. Boere met 'n groter aantal nie-blanke werkers in diens is meer geneig om werkers wel vir opleiding te stuur. Dit kan moontlik toegeskryf word daaraan dat sekere werkers binne 'n groter arbeidsmag meer gespesialiseerde take moet verrig wat opleiding vereis.

Respondente wat nie 'n swart voorman in diens het nie is meer geneig om van tyd tot tyd hul werkers vir opleiding te stuur, terwyl respondente met 'n swart voorman oor die algemeen minder geneig is om sy werkers van tyd tot tyd vir opleiding te stuur. Dit blyk dus asof die teenwoordigheid van 'n swart voorman daartoe lei dat boere hul werkers minder vir opleiding stuur.

'n Swart voorman vervul waarskynlik 'n opleidingsfunksie wat die boer se behoefte om sy werkers weg te stuur vir opleiding, laat afneem.

Boere wat 'n werkerraad op hul plase het, is meer geneig om hulle werkers van tyd tot tyd vir opleiding te stuur. Die feit dat 'n boer 'n werkerraad het, bevorder moontlik 'n oop ingesteldheid teenoor deelnemende bestuur wat sodoende die behoefte aan opleiding uitwys. Hoe meer negatief 'n boer se houding jeens die instelling van werkerrade is, hoe minder dikwels word werkers vir opleiding gestuur. Dit beteken ook dat hoe meer positief respondent se houding jeens werkerrade is, hoe meer dikwels word werkers vir opleiding gestuur.

Figuur 2.4 toon in watter mate boere die opleiding wat hul werkers ontvang het, beoordeel in terme van groter verantwoordelikheid aan opgeleide werkers, die toepaslikheid van opleiding, probleme wat ondervind word om opgeleide werkers te behou asook verbeterde werkverrigting van werkers na opleiding.

Boere wat wel hul werkers vir opleiding gestuur het, was oor die algemeen baie positief teenoor die waarde daarvan. Bykans driekwart van die boere was van mening dat opleiding in 'n redelike tot groot mate tot die volgende aspekte bygedra het: beter werkverrigting (73,0 %), meer verantwoordelikheid aan werkers gedelegeer (77,8 %), toepaslike opleiding (83,2 %) en verbeterde werkbetrokkenheid van werkers (72,1 %).

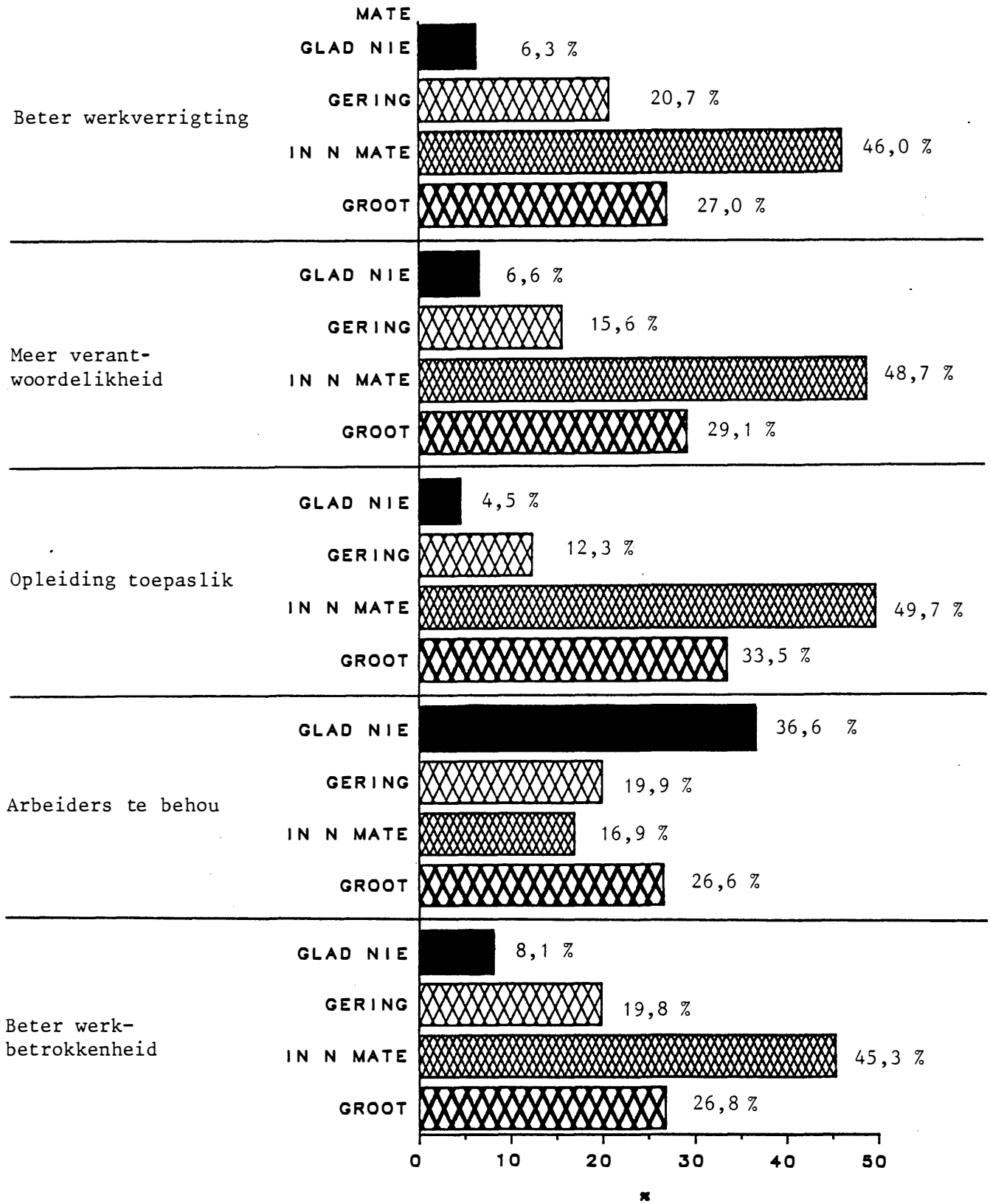
Boere wat nie hul werkers vir opleiding stuur nie, uit vrees dat werkers moontlik na opleiding hul diens sou verlaat, se vrees blyk in 'n mate gegrond te wees. Meer as 'n derde (36,6 %) van die boere het aangetoon dat werkers glad nie hul diens na opleiding verlaat nie. Daarteenoor het meer as 'n kwart (26,6 %) aangedui dat dit wel geskied. Indien boere sou sorg dat werkers gemotiveerd is, hul kennis doelmatig aangewend en hulle teen 'n mededingende loon vergoed, behoort werkers nie 'n boer se diens te verlaat nadat opleiding ontvang is nie.

2.6 AARD EN OMVANG VAN ARBEIDSPROBLEME

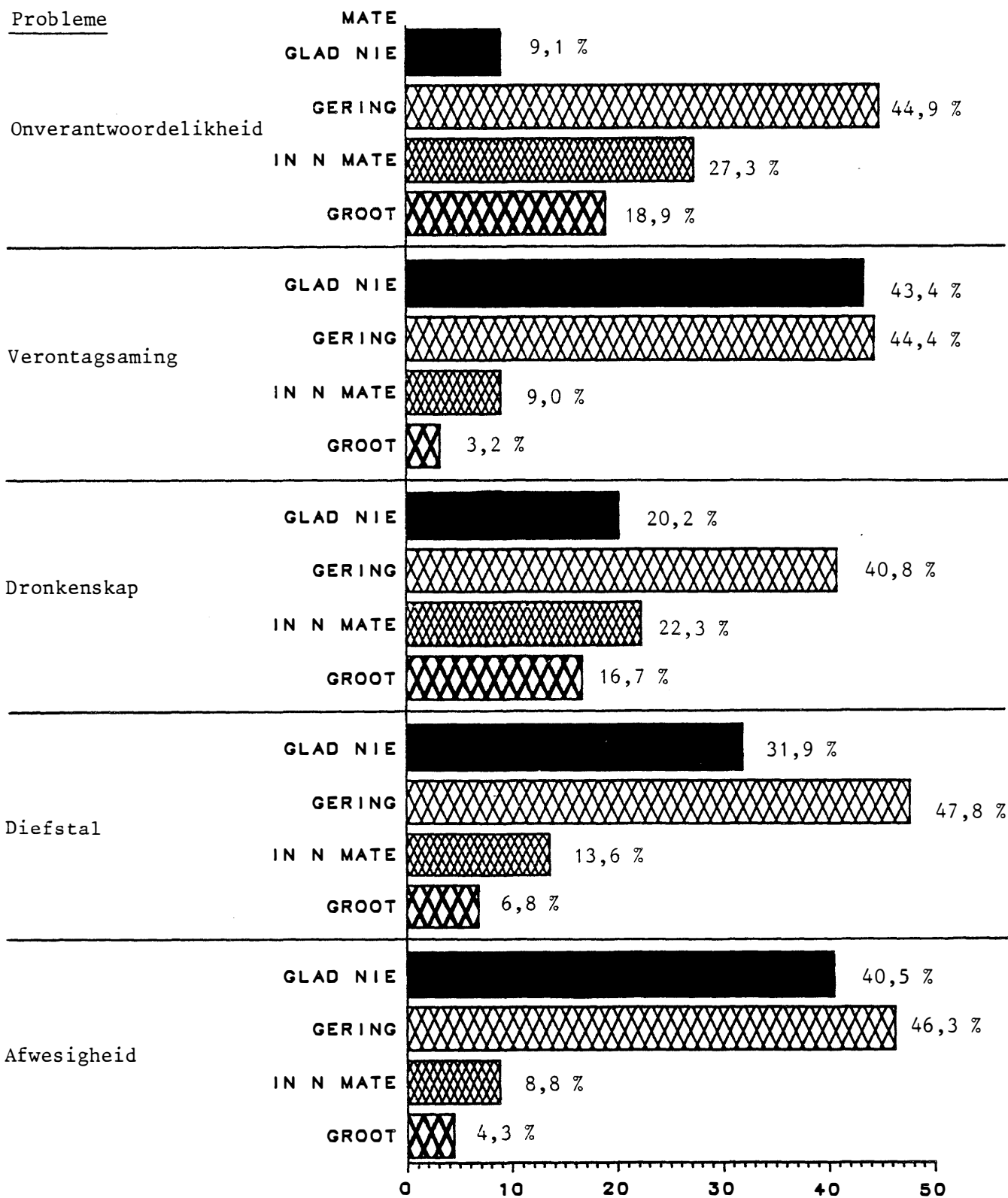
Respondente moes 'n aanduiding gee van die mate waarin verskeie arbeidsprobleme op hulle plase voorkom (sien figuur 2.5). Volgens die meerderheid boere kom arbeidsprobleme glad nie of in 'n geringe mate voor.

FIGUUR 2.4

DIE MATE WAARIN DIE OPLEIDING VAN WERKERS BYDRA TOT



FIGUUR 2.5
MATE WAARIN ARBEIDSPROBLEME VOORKOM



Twee probleme kom in 'n redelike tot groot mate voor, naamlik onverantwoordelikheid of nalatigheid in die werk (46,2 %) en dronkenskap (39,0 %).

Bo en behalwe probleme wat in figuur 2.5 aangedui is, het boere ook ander arbeidsprobleme wat voorkom, aangedui. Meer as 'n kwart (28,3 %) het aangedui dat werkers negatief beïnvloed word deur invloede vanaf die stede en uit die media. Hierdie beïnvloeding werk negatief in op die "unieke" verhouding wat tussen die boere en hul werkers bestaan. 'n Verdere 13,3 % van die boere het die vervoer van werkers as 'n probleem gemeld, terwyl 10,0 % aangedui het dat werkers traag is in hulle werk.

Boere moes ook aandui in watter mate hulle spesifiek arbeidsverhoudingeprobleme op hulle plase ervaar. Die meerderheid boere (91,9 %) het aangedui dat hulle glad nie of in 'n geringe mate probleme met arbeidsverhoudinge op hulle plase ervaar teenoor slegs 8,1 % van die boere wat in 'n redelike of groot mate probleme ervaar.

Bykans die helfte van die boere (51,6 %) wat gesê dat hulle nie arbeidsverhoudingeprobleme ervaar nie, skryf dit daaraan toe dat hulle goed met hulle werkers oor die weg kom en dat daar 'n wedersydse vertrouensverhouding bestaan. Boere is van mening dat hulle min arbeidsverhoudingeprobleme ervaar weens die feit dat werkers geslagte lank op die plaas woon en probleme konsekwent opgelos word. Die implikasies van 'n goeie vertrouensverhouding word so deur Gouws (1986:111) beskryf: "Die kwaliteit van interpersoonlike verhoudings wat gebou word op lojaliteit en toegeneentheid van die deelnemers jeens mekaar is belangrik vir die skep van gesonde arbeidsverhoudinge waarin minimum arbeidskonflik voorkom".

Van die boere wat wel arbeidsverhoudingeprobleme ervaar, skryf 10,2 % dit toe aan misverstande wat weens taal- en kommunikasieprobleme ontstaan. Die probleem van beïnvloeding van "buite" is weer eens genoem as 'n oorsaak vir arbeidsverhoudingeprobleme.

'n Verdere 5,5 % boere het hulle arbeidsverhoudingeprobleme ook toegeskryf aan swak motivering, luiheid en onverantwoordelikheid aan die kant van die werkers.

2.7 PERSEPSIES VAN RESPONDENTE TEENOR VAKBONDE

Verskerpte vakbondbedrywigheid in die landbou maak boere meer bewus van hulle verhouding met hulle werkers en speel 'n rol in die persepsies van boere teenoor die moontlike algehele organisering van werkers en stakings in die landbou.

'n Faktorontleding is uitgevoer om die verskillende veranderlikes/stellings wat boere se persepsies teenoor die verwickelinge van vakbonde in die landbou weergee, te kategoriseer. Met behulp van hierdie ontledingstegniek word stellings met gemeenskaplikhede saamgegroepeer sodat boere se persepsies teenoor hierdie gemeenskaplike faktore bepaal kan word.

Die verskillende persepsies van boere teenoor vakbonde groepeer in drie hoofkategorieë naamlik strukturele, versoenende en konflikbevorderende aspekte aangaande vakbonde (sien tabel 2.8).

Die hoogste persentasie variansie, 41,12 % word verklaar deur Faktor I. Die faktorladings van die stellings wat die meeste bygedra het tot Faktor I, naamlik strukturele aspekte, is die volgende:

| <u>Veranderlikes</u> | <u>Faktorlading</u> |
|---|---------------------|
| Die Staat moet wette maak om vakbonde aan bande te lê | 71* |
| Vakbonde sal verhoudings tussen werkgewers en werknemers vertroebel | 70 |
| Werkers wat staak moet afgedank word | 60 |
| Die erkenning van swart vakbonde in S.A was 'n fout | 56 |
| Vakbonde is eerder 'n politieke as werkersorganisasie | 48 |

(* desimale komma is weggelaat)

Faktor I, strukturele aspekte verwys na die wetlike regulering en erkenning van vakbonde en die implikasies daarvan. Boere wat aandui dat hulle met hierdie stellings saamstem, (skaalpunte 1 en 2) het 'n negatiewe persepsie teenoor vakbonde.

TABEL 2.8

FAKTORLADINGS VAN VERANDERLIKES WAT DIE BOERE SE PERSEPSIE JEENS
 LANDBOUVAKBONDE WEERSPIEËL

| Veranderlikes | Faktor | | |
|--|--------|-------|-------|
| | I | II | III |
| Die Staat moet wette maak om landbouvakbonde aan bande te lê | 71* | | |
| Vakbonde sal verhoudings tussen werkgewer en werknemer vertroebel | 70 | | |
| Werkers wat staak moet afgedank word | 60 | | |
| Die erkenning van swart vakbonde in SA was 'n fout | 56 | | |
| Boere moet oorweging skenk aan onderhandelinge met vakbonde | | 63 | |
| Die Wet op Arbeidsverhoudinge behoort ook op die landbou van toepassing gemaak te word | | 53 | |
| Vakbonde kan meehelp om konflik in die werksituasie te verminder | | 52 | |
| Vakbondvorming in die landbou is wettig | | 52 | |
| Vakbondleiers vertolk nie die gevoelens van hulle lede nie | | | 79 |
| Vakbonde bevorder konflik in die werksituasie | | | 78 |
| Vakbonde is eerder 'n politieke as werkersorganisasie | 48 | | |
| Alle persone wat werk, behoort die vryheid te hê om aan 'n vakbond te behoort | | 50 | |
| Persentasie variansie | 41,12 | 32,25 | 26,61 |

* Desimale komma en faktorladings < 0,30 weggelaat.

Die persentasievariënsie wat deur Faktor II, versoenende aspekte, verklaar word, is 32,25 %. Die faktorladings van die veranderlikes wat die meeste bygedra het tot Faktor II is:

| <u>Veranderlikes</u> | <u>Faktorlading</u> |
|--|---------------------|
| Boere moet oorweging skenk aan onderhandeling met vakbonde | 63 |
| Arbeidswetgewing behoort ook op die landbou van toepassing te wees | 53 |
| Vakbonde kan meehelp om konflik in die werksituasie te verminder | 52 |
| Vakbondvorming in die landbou is wettig | 52 |
| Alle persone wat werk behoort die vryheid te hê om aan 'n vakbond te behoort | 50 |

Hierdie veranderlikes het te make met die verhouding tussen die werkgewer en werknemer en het 'n positiewe ondertoon teenoor onderhandeling. Boere wat met hierdie stellings saamstem het 'n positiewe persepsie teenoor vakbonde.

Die persentasievariënsie wat deur Faktor III, konflikbevorderlike aspekte, verklaar word, is 26,61 %. Die faktorladings wat die meeste bygedra het tot Faktor III, is die volgende:

| <u>Veranderlikes</u> | <u>Faktorlading</u> |
|---|---------------------|
| Vakbondleiers vertolk nie die gevoelens van hul lede nie | 79 |
| Vakbonde bevorder konflik in die werksituasie | 78 |

Hierdie veranderlikes verwys na die potensiële konfliksituasies wat deur vakbonde teweeggebring kan word. Boere wat met die stellings saamstem het 'n negatiewe persepsie teenoor vakbonde.

Nadat die verskillende stellings in drie hoofkategorieë van persepsies gegroepeer is, is daar met behulp van regressie-ontledings bepaal wat die invloed van verskeie veranderlikes op elke hoofpersepsie is. Veranderlikes

wat by die regressies ingesluit is, is die volgende: die boer se ouderdom, opvoedkundige kwalifikasiepeil, arbeidsbestuuropleiding (ja/nee), die boer se huistaal en of hy 'n swart taal magtig is of nie, die aantal permanente nie-blanke werkers, blanke voormanne en swart voormanne in diens, bestaan van 'n formele werkerraad en houding teenoor die instelling van werkerrade.

2.7.1 Veranderlikes wat 'n rol speel in die persepsie van boere teenoor strukturele aspekte (Faktor 1)

Soos reeds genoem verwys die persepsies van boere teenoor strukturele aspekte na die wetlike regulering van vakbonde. Die veranderlikes wat 'n invloed op die onafhanklike veranderlike, strukturele aspekte het, verskyn in tabel 2.9.

Soos reeds aangedui, het boere wat met die vyf stellings van faktor I (strukturele aspekte) saamgestem het, 'n negatiewe houding teenoor vakbonde. Die gemiddelde van die groep ($\bar{X}=7,88$) word in ag geneem vir die interpretasie van die regressie-ontledingsresultate. Dit beteken dat 'n laer telling dui op 'n negatiewer gesindheid, terwyl 'n hoër telling dui op 'n positiewer gesindheid teenoor strukturele aspekte rakende vakbonde. (Skaalpunte 1 en 2 = stem saam en skaalpunte 3 en 4 = stem glad nie saam nie.)

Die ouderdom van boere en hulle gesindheid teenoor die instelling van werkerrade is positief gekorreleerd met hul persepsies teenoor die strukturele aspekte rakende vakbonde. Dit beteken dat hoe ouer 'n boer is, of hoe meer positief hy ten opsigte van 'n werkerraad is, hoe meer sal hy geneig wees om nie saam te stem met die beperkende invloed van strukturele aspekte nie. Dit wil dus voorkom asof ouer boere, sowel as boere wat positief is teenoor werkerrade, meer geneig sal wees om aan te dui dat vakbonde nie aan bande gelê moet word nie en dat vakbonde nie die verhoudings sal vertroebel nie.

Hierdie boere blyk dus positiewer teenoor vakbonde te wees. 'n Moontlike verklaring vir hierdie tendens kan toegeskryf word aan die unieke vertrouensverhouding wat daar tussen werkgever en werknemer bestaan, waarna reeds verwys is. Die vertrouensverhouding tussen boere en hul werkers bestaan waarskynlik ook by boere wat positief is oor 'n werkersraad. Hierdie boere sal waarskynlik minder bedreig voel deur vakbonde, en sal dus ook nie saamstem met die strukturele aspekte wat vakbonde aan bande kan lê nie.

TABEL 2.9

REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP DIE PERSEPSIE VAN BOERE TEENOR DIE STRUKTURELE ASPEKTE RAKENDE VAKBONDE

| Onafhanklike veranderlike | | Koëffisiënt | t-waarde |
|---|---------------------|---------------|----------|
| Konstante | | 4,13 | 7,01 |
| Ouderdom | | 0,04 | 4,67** |
| Kwalifikasiepeil: Laer as matriek | | -0,26 | -1,46** |
| Matriek | | -0,41 | -3,07* |
| Naskoolse diploma/sertifikaat B.-graad en hoër | | 0,99 | 5,51** |
| Arbeidsbestuursopleiding | Ja Nee | 0,10 -0,10 | 1,11 |
| Aantal werkers | | 0,01 | 0,90 |
| Huistaal | Afrikaans Engels | -0,77 0,77 | -3,79* |
| Swart taal praat | Ja Nee | 0,03 -0,03 | 0,40** |
| Blanke voorman | Nee Ja | 0,25 -0,25 | 1,67 |
| Swart voorman | Nee Ja | 0,06 -0,06 | 0,62 |
| Werkerraad | Ja Nee | 0,03 -0,03 | 0,23 |
| Instelling van werkerraad | | 0,73 | 9,20** |

Gemiddelde (\bar{X}) van groep = 7,88

F-waarde = 17,13

R² = 0,13

* = Beduidend op die 5 %-peil

** = Beduidend op die 1 %-peil

Die kwalifikasiepeil van boere het 'n betekenisvolle invloed op hul persepsie teenoor strukturele aspekte rakende vakbonde. Boere met 'n kwalifikasie van laer as matriek, matriek sowel as gegradueerdes, was meer geneig om saam te stem met die stellings oor strukturele aspekte rakende vakbonde as boere met 'n naskoolse diploma. Boere met 'n graad, matriek en minder as matriek stem dus saam dat vakbonde wetlik beperk moet word, terwyl boere met 'n naskoolse diploma nie saam stem nie.

In vergelyking met Engelssprekende boere, was Afrikaanssprekendes meer geneig om met die strukturele aspekte saam te stem. Dit dui daarop dat Afrikaanssprekende boere dus van mening is dat vakbonde wetlik aan bande gelê behoort te word.

2.7.2 Veranderlikes wat 'n rol speel in die persepsie van boere teenoor versoenende aspekte (Faktor II)

Soos reeds aangedui, het boere wat met die vyf stellings van Faktor II, (versoenende aspekte) saamgestem het, 'n positiewe gesindheid teenoor vakbonde wat dui op die moontlikheid van onderhandeling. Die gemiddelde van die totale respondentegroep ($\bar{X}=16,05$) word in ag geneem vir die interpretasie van die regressie-ontledingsresultate. Dit beteken dat 'n laer telling dui op 'n positiewer gesindheid, terwyl 'n hoër telling dui op 'n negatiewer gesindheid teenoor die versoenende aspekte rakende vakbonde.

Die veranderlikes wat hier 'n betekenisvolle invloed het, is ouderdom, kwalifikasiepeil, huistaal en houding teenoor die instelling van werkerrade (sien tabel 2.10).

Die ouderdom van boere en hul gesindheid teenoor die instelling van werkerrade is negatief gekorreleerd met hul persepsies teenoor die versoenende aspekte rakende vakbonde. Hoe ouer 'n boer is, of hoe meer positief hy teenoor die instelling van 'n werkerraad is, hoe meer geneig is hy om saam te stem met die stellings van versoenende aspekte rakende vakbonde. Hierdie groep boere is dus positiewer gesind teenoor moontlike onderhandeling met vakbonde.

TABEL 2.10

REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP BOERE SE PERSEPSIE TEENOR DIE VERSOENENDE ASPEKTE RAKENDE VAKBONDE

| Onafhanklike veranderlike | | Koëffisiënt | t-waarde |
|---|---------------------|---------------|----------|
| Konstante | | 18,84 | 29,31 |
| Ouderdom | | -0,02 | -2,45* |
| Kwalifikasiepeil: Laer as matriek | | 0,50 | 2,46* |
| Matriek | | 0,17 | 1,20 |
| Naskoolse diploma/sertifikaat B.-graad en hoër | | -1,09 | -5,57** |
| Arbeidsbestuursopleiding | Ja Nee | -0,11 0,11 | -1,03 |
| Aantal werkers | | 0,01 | 1,07 |
| Huistaal | Afrikaans Engels | 0,96 -0,96 | 4,31** |
| Swart taal praat | Ja Nee | 0,07 -0,07 | 0,80 |
| Blanke voorman | Nee Ja | -0,18 0,18 | -1,15 |
| Swart voorman | Nee Ja | 0,05 -0,05 | 0,47 |
| Werkerraad | Ja Nee | -0,16 0,16 | 1,08 |
| Instelling van werkerraad | | -0,82 | 9,51** |

Gemiddelde (\bar{X}) van die groep = 16,05

F-waarde = 18,94

R^2 = 0,14

* = Beduidend op die 5 %-peil

** = Beduidend op die 1 %-peil

Boere met 'n kwalifikasie laer as matriek is meer geneig om nie saam te stem met die persepsie van versoenende aspekte rakende vakbonde nie, teenoor boere met 'n diploma of graad wat geneig is om meer saam te stem. Hoër gekwalifiseerde boere mag moontlik gedurende hul opleiding meer blootstelling gehad het aan die voordele wat onderhandelinge inhou, en mag dus meer geneë wees om met vakbonde te onderhandel.

Afrikaanssprekende boere is meer geneig om nie met die stellings oor die versoenende aspekte rakende vakbonde saam te stem nie. Dit dui daarop dat Afrikaanssprekende boere 'n negatiewe persepsie teenoor die versoenende rol van vakbonde het.

2.7.3 Veranderlikes wat 'n rol speel in die persepsie van boere teenoor konflikbevorderende aspekte (Faktor III)

Soos reeds aangedui, het boere wat met die twee stellings van faktor III (konflikbevorderende aspekte) saamgestem het, 'n negatiewe houding teenoor vakbonde. Die persepsies van boere teenoor hierdie konflikbevorderende aspekte verwys na onderlinge konflik tussen lede, konflik tussen lede en hulle leiers asook konflik tussen vakbonde en werkgewers. Die gemiddelde ($\bar{X}=2,96$) van die groep word in ag geneem vir die interpretasie van die regressie-ontledingsresultate. Dit beteken dat 'n laer telling dui op 'n negatiewer gesindheid terwyl 'n hoër telling dui op 'n positiewer gesindheid teenoor die konflikbevorderende aspekte rakende vakbonde.

Die ouderdom van boere en hul houding teenoor die instelling van 'n werker-raad is positief gekorreleerd met die persepsie van konflikbevorderende aspekte rakende vakbonde (sien tabel 2.11).

Dit beteken dat ouer boere of boere wat positiewer ingestel is teenoor werkerrade, geneig was om nie saam te stem met die konflikbevorderende aspekte rakende vakbonde nie. Hulle is dus positief ten opsigte van vakbonde, aangesien hulle nie van mening is dat vakbonde konflik in die werksituasie bevorder nie, of dat vakbondleiers nie die gevoelens van hulle lede vertolk nie.

TABEL 2.11

REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP BOERE SE PERSEPSIE TEENoor KONFLIKBEVORDERENDE ASPEKTE RAKENDE VAKBONDE

| Onafhanklike veranderlike | | Koëffisiënt | t-waarde |
|--------------------------------------|---------------------|---------------|----------|
| Konstante | | 2,37 | 8,76 |
| Ouderdom | | 0,01 | 2,00* |
| Kwalifikasiepeil: Laer as matriek | | 0,08 | 0,99 |
| Matriek | | -0,08 | -1,43 |
| Naskoolse diploma/sertifikaat | | 0,05 | 0,69 |
| B.-graad en hoër | | -0,21 | |
| Arbeidsbestuursopleiding | Ja Nee | 0,01 -0,01 | 0,19 |
| Aantal werkers | | -0,01 | -0,60 |
| Huistaal | Afrikaans Engels | -0,10 0,10 | -1,16 |
| Swart taal praat | Ja Nee | 0,04 -0,04 | 1,13 |
| Blanke voorman | Nee Ja | 0,07 -0,07 | 1,15 |
| Swart voorman | Nee Ja | 0,02 -0,02 | 0,48 |
| Werkerraad | Ja Nee | 0,01 -0,01 | 0,02 |
| Instelling van werkerraad | | 0,09 | 2,62* |

Gemiddelde (\bar{X}) van groep = 2,96

F-waarde = 1,57

R² = 0,01

* = Beduidend op die 5 %-peil

2.8 PERSEPSIES TEENoor DIE INVLOED VAN VAKBONDE OP PLAASWERKERS EN DIE BOERDERY

Respondente moes aandui in watter mate daar pogings van buite is om werkers aan te moedig om lid van 'n vakbond te word (sien figuur 2.6).

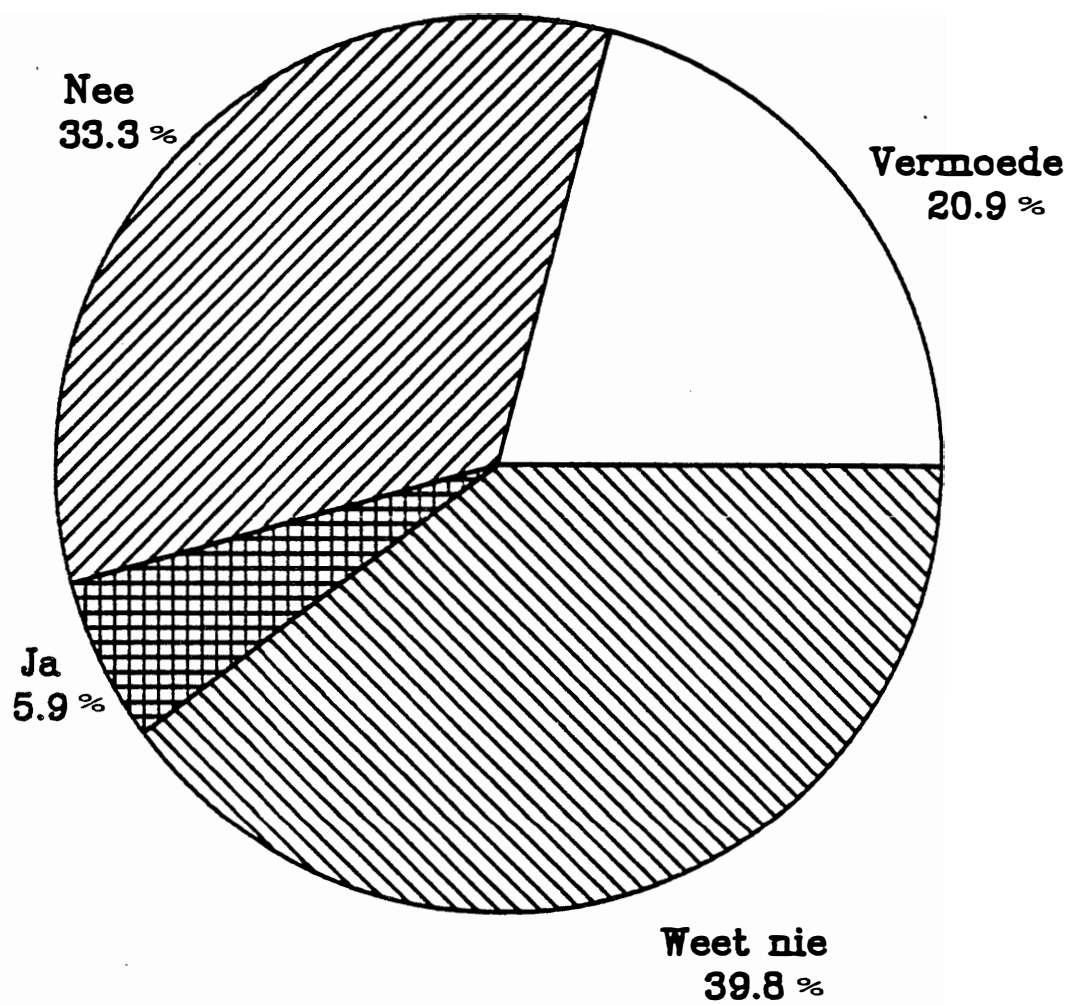
Slegs 'n derde van die boere (33,3 %) is seker dat daar geen pogings van buite is om werkers tot vakbondlidmaatskap aan te moedig nie. Alhoewel slegs 5,9 % boere wel weet dat daar pogings van buite is, vermoed een uit elke vyf (20,9 %) van die boere dat dit die geval is. Meer as een derde van die boere (39,8 %) weet nie of sulke aktiwiteite wel op hulle plase geskied nie. Dit wil dus blyk asof daar 'n groot onsekerheid by boere bestaan ten opsigte van die organisering van werkers op hulle plase.

Boere is gevra of hulle van mening is dat vakbonde hul werkers sal beïnvloed en indien wel, om watter redes (sien tabel 2.12). Bykans vier uit elke vyf van die boere (78,1 %) is van mening dat vakbonde wel die werkers sal beïnvloed. Die belangrikste redes wat hiervoor aangevoer word hou verband met die verpolitiseringsaksies onder werkers. Meer as 'n derde (37,5 %) van hierdie groep boere voer aan dat werkers geïntimideer kan word en dat hulle vatbaar is vir opstokery. In 21,5 % gevalle voel boere dat die invloed van vakbonde daartoe sal lei dat meer eise gestel sal word wat wedersydse verhoudings kan benadeel. Die invloed wat landbouvakbonde op werkers kan hê kan ook grootliks daaraan toegeskryf word dat werkers verkeerdelik ingelig word en valse beloftes aan hulle gemaak sal word, aldus 12,8 % van die boere. Boere is verder van mening dat die invloed van vakbonde veroorsaak dat werkers sekere tipes werk nie sal wil doen nie en dat hulle volgens vaste werksure wil werk.

Bykans een vyfde (18,6 %) van die totale respondentegroep voel dat vakbonde nie hulle werkers sal beïnvloed nie. Van hierdie boere verwys 76,5 % weer eens na die goeie verhouding wat daar tussen hulle en hul werkers bestaan. Om hierdie rede sal vakbondaktiwiteite dus geen invloed op hulle werkers uitoefen nie. Verder is boere ook van mening dat werkers nie die vakbonde vertrou nie (14,2 %).

FIGUUR 2.6

POGINGS TOT VAKBONDORGANISERING OP PLASE



TABEL 2.12

DIE INVLOED VAN VAKBONDE OP WERKERS

| Redes: Wel invloed | N | % |
|---|--------------------|------|
| Werkers word geïntimideer | 528 | 37,5 |
| Werkers stel meer eise | 304 | 21,5 |
| Werkers is verkeerd ingelig | 181 | 12,8 |
| Werkers verpolitiseer | 165 | 11,7 |
| Werkers wil sekere tipes werk nie doen nie | 95 | 6,7 |
| Vakbonde in landbou sal nie suksesvol wees nie | 76 | 5,4 |
| Vakbonde het 'n magsposisie | 42 | 3,0 |
| Werkerskomitees dien egter as teenvoeter | 14 | 1,0 |
| Ten goede - sal werksverhoudings verbeter | 3 | 0,2 |
| TOTAAL | N 1 408 % 78,1* | 100 |
| <u>Redes: Geen invloed</u> | | |
| Goeie vertrouensverhoudinge | 254 | 76,5 |
| Werkers vertrou nie die vakbonde nie | 47 | 14,2 |
| Werkers is te goed ingelig | 27 | 8,1 |
| Laat nie vakbondorganiseerders op plase toe nie | 4 | 1,2 |
| TOTAAL | N 332 % 18,6* | 100 |
| <u>Redes: Onseker oor invloed</u> | | |
| Weet nie | 37 | 63,8 |
| Het vakbondaktiwiteite nog nie met werkers bespreek nie | 17 | 29,3 |
| Dit hang af van vakbondmotiewe | 4 | 6,9 |
| TOTAAL | N 58 % 3,2* | 100 |

* Uitgedruk as persentasie van totale getal respondente wat die vraag beantwoord het (N = 1 801)

Slegs 3,2 % van die totale aantal boere was onseker of vakbonde wel hulle werkers sou beïnvloed aangesien hulle nie weet nie en dit ook nog nie met hulle werkers bespreek het nie. Boere moes ook aandui in watter mate landbouvakbonde 'n invloed op hul boerdery sal hê. Ongeveer die helfte (47,9 %) van die boere was van mening dat landbouvakbonde 'n groot invloed op hulle boerdery sal hê, teenoor 7,8 % wat geen invloed aangedui het, 21,0 % 'n geringe en 23,2 % 'n redelike invloed.

Die persentasie boere (71,1 %) wat aangedui het dat vakbonde 'n redelike tot groot invloed op die boerdery sal hê, het 'n verskeidenheid redes aangevoer. Die meerderheid boere voer aan dat vakbonde onbillike eise aan die landbou sal stel soos byvoorbeeld om meer verlofvoordele en korter diensure te eis. Boere vrees dat hierdie sogenaamde "besigheidsure" hulle werk sal benadeel aangesien hulle boerdery-aktiwiteite grootliks seisoengebode is. Werkers sal ook nie bereid wees om werk te doen wat nie in hulle posbeskrywing vervat is nie. Verder is boere bekommerd dat vakbonde die boerdery sal beïnvloed deurdat werkers aan opsweping, aanhitsing en intimidasie blootgestel sal word. Hulle voel dat ongeskoolde werkers vatbaar is vir die rewolusionêre denke van vakbonde. Boere is ook van mening dat vakbonde die landbou kan lam lê aangesien stakings veral gedurende plant- of oestyd mag lei tot bankrotskappe. Boere het gevoel dat hulle geen beheer oor werkers se gedrag sal hê nie, aangesien hulle gesag deur vakbonde ondermyn sal word. Die onderhandelingsinisiatief sal deur vakbonde uit die hande van die boer geneem word.

Slegs enkele boere (7,8 %) is van mening dat vakbonde nie die boerdery sal beïnvloed nie. Hulle redes sentreer hoofsaaklik rondom die goeie verhouding wat tussen die boer en sy werkers bestaan. Op grond hiervan voel die boere dat hulle die probleme wat vakbonde meebring, sal kan oorbrug. Volgens die boere ervaar werkers werkstevredenheid op hulle plase en is hulle werkers ingelig oor die nadele verbode aan vakbonde. Hulle dui verder aan dat hulle arbeidspraktyke in orde is, voordele goed vergelyk met die van die nywerheid en dat vakbonde derhalwe geen toegang tot hulle plase sal hê nie. Daar is ook boere wat sal toesien dat vakbonde geen invloed op hulle boerdery sal hê nie. Vakbonde sal nie op hul plase geduld word nie en indien nodig sal daar gemeganiseer word om afhanklikheid van werkers te minimaliseer.

'n Regressie-ontleding is gedoen om te bepaal watter veranderlikes 'n bydrae lewer tot die mate waarin boere van mening is dat landbouvakbonde 'n uitwerking op die boerdery sal hê. Verskeie veranderlikes soos kwalifikasiepeil, arbeidsbestuuropleiding, huistaal en die boer se houding jeens die instelling van werkerrade is in ag geneem (sien tabel 2.13).

Boere met 'n naskoolse diploma is van mening dat vakbonde 'n redelike tot kleiner invloed sal hê op hulle boerdery terwyl respondente met 'n graad van mening is dat vakbonde 'n redelike tot groter invloed op die boerdery sal hê. Boere wat opleiding in arbeidsbestuur het, is van mening dat vakbonde 'n redelike tot geringe invloed op hul boerdery sal hê teenoor boere wat geen opleiding in arbeidsverhoudinge het nie, wat van mening is dat vakbonde 'n redelike invloed sal hê.

Boere wat Afrikaanssprekend is, is meer geneig om van mening te wees dat vakbonde 'n groter invloed op boerdery sal hê as Engelssprekende boere. Hoe meer negatief 'n boer is teenoor die instelling van 'n werkerraad, hoe groter invloed glo hy sal 'n landbouvakbond op die boerdery hê. Hierdie tendens kan waarskynlik toegeskryf word aan die huiwering van sodanige boere teenoor enige vorm van verandering wat die huidige situasie kan verander of bedreig.

2.9 STRATEGIEË WAT BOERE SAL VOLG INDIEN WERKERS VAKBONDLEDE SOU WORD OF SOU STAAK

Uit die voorafgaande bespreking blyk dit duidelik dat 'n groot persentasie boere van mening is dat vakbonde wel 'n invloed op hulle werkers en boerdery sal hê. In die lig hiervan is boere versoek om aan te dui watter strategieë hulle sou volg indien hulle werkers vakbondlede sou word.

Volgens tabel 2.14 het 'n groter persentasie van die boere wat wel 'n formele werkerraad het, aangedui dat hulle onderhandelingsstrategie verkies as die boere wat nie 'n werkerraad het nie (59,1 % teenoor 38,7 %). Dit wil dus voorkom asof boere wat praktiese ervaring het van 'n formele werker- raad, meer geneig sal wees tot onderhandeling met werkers wat vakbondlede word as boere wat nie ervaring van werkerrade deel nie.

TABEL 2.13

REGRESSIE-ONTLEDING VAN VERANDERLIKES WAT 'N INVLOED HET OP DIE
AFHANKLIKE VERANDERLIKE
"DIE UITWERKING VAN 'N LANDBOUVAKBOND OP DIE BOERDERY"

| Onafhanklike veranderlike | | Koëffisiënt | t-waarde |
|--------------------------------------|---------------------|---------------|----------|
| Konstante | | 3,04 | 13,56 |
| Ouderdom | | 0,01 | 0,33 |
| Kwalifikasiepeil: Laer as matriek | | 0,11 | 1,74 |
| Matriek | | 0,58 | 1,25 |
| Naskoolse diploma/sertifikaat | | -0,12 | -2,02* |
| B.-graad en hoër | | 0,11 | |
| Arbeidsbestuursopleiding | Ja Nee | -0,06 0,06 | -2,00* |
| Aantal werkers | | 0,01 | 1,80 |
| Gereeldheid van werkersopleiding | | 0,01 | 0,19 |
| Huistaal | Afrikaans Engels | 0,18 -0,18 | 2,56* |
| Swart taal praat | Ja Nee | -0,05 0,05 | -1,81 |
| Blanke voorman | Nee Ja | -0,06 0,06 | -1,21 |
| Swart voorman | Nee Ja | -0,01 0,01 | -0,28 |
| Werkerraad | Ja Nee | -0,03 0,03 | -0,65 |
| Instelling van werkerraad | | -0,13 | -4,66** |

Gemiddelde (\bar{X}) van groep = 2,91

F-waarde = 5,31

R² = 0,04

* = Beduidend op die 5 %-peil

** = Beduidend op die 1 %-peil

TABEL 2.14

STRATEGIEË WAT BOERE SAL VOLG INDIEN WERKERS VAKBONDLEDE SOU WORD,
VOLGENS WERKERRAAD

| Strategieë | Het werkerraad | | | | Totaal | |
|---------------|----------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Ja | | Nee | | | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Onderhandel | 179 | 59,1 | 580 | 38,7 | 759 | 42,2 |
| Ontslag | 62 | 20,5 | 559 | 37,3 | 621 | 34,5 |
| Onseker | 62 | 20,5 | 358 | 23,9 | 420 | 23,3 |
| TOTAAL | 303 | 100 | 1497 | 100 | 1800 | 100 |

Figuur 2.7 dui twee breë strategieë aan wat boere sal volg indien hulle werkers vakbondlede sou word, naamlik ontslag van werkers volgens 34,8 % van die respondente, terwyl 42,1 % 'n onderhandelingsstrategie in gedagte het. Bykans 'n kwart (23,1 %) van die boere was egter onseker oor hul optrede. Van die boere wat die ontslagstrategie sal volg, het 86,3 % aangedui dat hulle die werkers onmiddellik sal afdank indien hulle vakbondlede sou word. Die belangrikste alternatiewe wat boere genoem het as deel van die onderhandelingsstrategie, is om onderhoude te voer met die werkers om sodoende vas te stel waarom hulle vakbondlede word (32,3 %), boere sal die werkers waarsku oor die nadele verbonde aan vakbonde (23,0 %) en boere sal dienskontrakte sluit met werkers waarin vakbondlidmaatskap verbied word (22,3 %). Bykans die helfte (47,0 %) van die boere wat onseker was oor hulle optrede, het aangedui dat hulle niks sal doen nie indien hul werkers vakbondlede word.

Volgens respondente is daar veral drie strategieë wat hulle sal volg indien hulle werkers sou staak (sien tabel 2.15). Meer as die helfte (55,8 %) van die boere sal hulle werkers onmiddellik ontslaan, 31,5 % was bereid om te onderhandel, terwyl 9,5 % aangedui het dat hulle strafmaatreëls sou toepas soos by voorbeeld om die voordele van werkers in te kort of van hulle vergoeding terug te hou. Veel minder boere wat 'n werkerraad het teenoor dié wat nie 'n werkerraad het nie, het aangedui dat hulle 'n ontslagstrategie sal volg indien werkers sou staak (32,9 % teenoor 60,5 %). Heelwat meer boere wat 'n werkerraad het (50,7 %), was bereid tot onderhandeling met werkers wat staak teenoor boere wat nie 'n werkerraad het nie (27,6 %). Dit wil dus voorkom asof ervaring met werkerrade 'n rol speel in die strategiekeuse van boere indien hulle werkers sou staak.

2.10 NAMPO SE ROL IN ARBEIDSVERHOUDINGE

Aangesien al die respondente lede van NAMPO is, moes hulle aandui watter rol NAMPO in arbeidsverhoudinge moet speel (sien tabel 2.16).

Meer as 'n kwart van die boere (26,5 %) is van mening dat NAMPO geen betrokkenheid by arbeidsverhoudinge in die landbou behoort te hê nie. Daar is egter boere wat NAMPO se rol as dié van 'n hulporganisasie in verband met arbeidsverhoudinge sien.

FIGUUR 2.7

STRATEGIEË WAT BOERE SAL VOLG INDIEN HUL WERKERS VAKBONDLEDE SOU WORD

| | <u>Ontslag</u> (N=634, 34,8 %)* | <u>Onderhandel</u> (N=768, 42,1 %)* | <u>Onseker oor optrede</u> (N=423, 23,1 %)* |
|----|--|---|--|
| 1. | Afdanking (N=547, 86,3 %) | Onderhoude voer (N=248, 32,3 %) | Niks doen nie (N=199, 47,0 %) |
| 2. | Meganiseer (N=32, 5,1 %) | Werkers oor nadele waarsku (N=177, 23,0 %) | Weet nie wat optrede sal wees nie (N=132, 31,2 %) |
| 3. | Sal vakbond nie erken nie (N=29, 4,6 %) | Dienskontrak sluit wat vakbond- lidmaatskap verbied (N=171, 22,3 %) | Hang af van die eise van vakbonde (62, 14,7 %) |
| 4. | Uittree uit boerdery (N=26, 4,1 %) | Aanvanklik simpatiek; indien onsuksesvol, afdanking (N=76, 9,9 %) | Sal samewerking gee (N=30, 7,1 %) |
| 5. | | Werkers se voordele inkort (N=46, 6,0 %) | |
| 6. | | Hulp inwin (N=35, 4,6 %) | |
| 7. | | Konflikhantering bestudeer (N=15, 1,9 %) | |

* Uitgedruk as persentasie van totale getal respondente wat die vraag beantwoord het N=(1 825)

TABEL 2.15
STRATEGIEË WAT BOERE SAL VOLG INDIEN WERKERS SOU STAAK,
VOLGENS WERKERRAAD

| Strategieë | Het werkerraad | | | | Totaal | |
|----------------|----------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | Ja | | Nee | | | |
| | N | % | N | % | N | % |
| Ontslag | 102 | 32,9 | 915 | 60,5 | 1 017 | 55,8 |
| Onderhandel | 157 | 50,7 | 417 | 27,6 | 574 | 31,5 |
| Strafmaatreëls | 44 | 14,2 | 130 | 8,6 | 174 | 9,5 |
| Onseker | 7 | 2,3 | 51 | 3,4 | 58 | 3,2 |
| TOTAAL | 310 | 100 | 1513 | 100 | 1823 | 100 |

TABEL 2.16

NAMPO SE ROL IN ARBEIDSVERHOUDINGE

| Rol | N | % |
|--|-------|------|
| Geen betrokkenheid | 444 | 26,5 |
| Voorligting, adviseer, opleiding aan boere | 303 | 18,1 |
| Voorkoming van vakbonde | 179 | 10,7 |
| Opstel van algemene riglyne | 166 | 9,9 |
| Hulp met wetlike aspekte, dienskontrakte en diensvoorwaardes | 144 | 8,6 |
| Onseker oor betrokkenheid | 100 | 6,0 |
| Onderhandeling met vakbonde | 75 | 4,5 |
| Groot betrokkenheid | 71 | 4,3 |
| Werkgewerorganisasie vir boere daarstel | 63 | 3,8 |
| Adviseer die owerheid | 47 | 2,8 |
| Opleiding aan plaaswerkers | 44 | 2,6 |
| Verskeie ander | 39 | 2,3 |
| TOTAAL | 1 675 | 100 |

Feitlik een uit elke vyf boere (18,1 %) het NAMPO se rol in 'n inligtingshoedanigheid beskou met die oog op die hou van seminare, verskaffing van inligting en opleiding in arbeidsverhoudinge. 'n Verdere 9,9 % van die boere het aangedui dat NAMPO algemene riglyne vir goeie arbeidsverhoudinge daar moet stel. Aanvullend tot die algemene riglyne was 8,6 % van die boere van mening dat NAMPO hulp moet verleen ten opsigte van spesifieke aspekte soos wetlike aangeleenthede, dienskontrakte en eenvormige diensvoorwaardes. Een uit elke tien (10,7 %) boere was van mening dat NAMPO se rol is om te voorkom dat vakbonde in die landbou gevorm word.

2.11 SAMEVATTING

Die belangrikste bevindinge van hierdie ondersoek kan soos volg saamgevat word:

- † Daar is 'n relatiewe lae voorkoms van gestruktureerde arbeidspraktyke in die somerreënvalsaaggebied.
- † Daar heers heelwat onkunde oor die implementering en werking van arbeidspraktyke.
- † Relatief min arbeidsverhoudingeprobleme is aangedui.
- † Boere maak staat op die lojaliteitsverhouding tussen hulle en hul plaaswerkers.
- † Boere is bereid om met hul eie werkers wat vakbondlede word, te onderhandel.
- † Vakbonde word nie as 'n direkte bedreiging deur boere ervaar nie.

Om 'n geheelbeeld van die persepsies teenoor arbeidspraktyke in die somerreënvalsaaggebied (sien figuur 1.1) te kry, word aanbeveel dat die persepsies van plaaswerkers in hierdie verband ook ondersoek word.

BYLAE A

MAANDELIKSE KONTANTVERGOEDING VAN VERSKILLENDE KATEGORIEË WERKERS VOLGENS STREEK

PERSENTIELE VAN SALARISSTRUKTURE : TOTAAL

| STREEK | VOORMANNE | | | | SPESIALE WERKERS | | | | GEWONE WERKERS | | | | LOSWERKERS | | | |
|--------------------------------|-----------|----------|---------|----------|------------------|----------|---------|----------|----------------|----------|---------|----------|------------|--------|---------|----------|
| | N | P25 R | ME R | P75 R | N | P25 R | ME R | P75 R | N | P25 R | ME R | P75 R | N | 5 R | ME R | P75 R |
| Vryburg | 33 | 98 | 120 | 155 | 23 | 100 | 150 | 200 | 49 | 50 | 70 | 100 | 46 | 48 | 60 | 71 |
| Schweizer Renecke | 22 | 79 | 113 | 215 | 21 | 78 | 120 | 145 | 55 | 50 | 80 | 120 | 41 | 60 | 60 | 80 |
| Wolmaransstad | 26 | 110 | 184 | 208 | 36 | 103 | 150 | 200 | 77 | 50 | 90 | 120 | 64 | 50 | 60 | 80 |
| Delareyville | 23 | 100 | 120 | 180 | 25 | 83 | 120 | 155 | 62 | 45 | 80 | 110 | 56 | 53 | 60 | 70 |
| Lichtenburg | 39 | 80 | 120 | 160 | 29 | 100 | 140 | 155 | 101 | 60 | 75 | 100 | 86 | 50 | 60 | 70 |
| Ottosdal | 31 | 100 | 140 | 170 | 34 | 98 | 128 | 150 | 71 | 50 | 80 | 110 | 60 | 50 | 60 | 60 |
| Oberholzer | 18 | 117 | 150 | 205 | 16 | 123 | 150 | 238 | 55 | 90 | 100 | 130 | 41 | 60 | 80 | 90 |
| Coligny | 37 | 120 | 140 | 160 | 37 | 105 | 130 | 155 | 91 | 65 | 90 | 120 | 82 | 50 | 60 | 75 |
| Koster | 22 | 100 | 130 | 206 | 25 | 100 | 120 | 200 | 57 | 80 | 95 | 108 | 52 | 60 | 64 | 80 |
| Waterberg | 50 | 110 | 150 | 200 | 45 | 120 | 150 | 215 | 90 | 80 | 100 | 125 | 75 | 60 | 75 | 90 |
| Belfast | 47 | 120 | 160 | 250 | 54 | 140 | 170 | 243 | 80 | 86 | 100 | 120 | 69 | 60 | 70 | 80 |
| Middelburg | 26 | 149 | 250 | 350 | 33 | 150 | 220 | 310 | 47 | 90 | 120 | 196 | 41 | 60 | 70 | 100 |
| Witbank | 11 | 110 | 175 | 280 | 20 | 134 | 175 | 245 | 28 | 93 | 100 | 132 | 21 | 70 | 80 | 100 |
| Delmas | 14 | 145 | 183 | 205 | 12 | 136 | 195 | 230 | 20 | 100 | 120 | 150 | 15 | 60 | 80 | 100 |
| Bethal | 20 | 143 | 213 | 290 | 33 | 105 | 150 | 200 | 46 | 70 | 100 | 121 | 29 | 50 | 60 | 80 |
| Balfour | 30 | 100 | 135 | 213 | 43 | 100 | 150 | 190 | 72 | 80 | 98 | 120 | 53 | 60 | 70 | 90 |
| Ermelo | 37 | 110 | 180 | 290 | 50 | 98 | 120 | 200 | 74 | 64 | 80 | 113 | 62 | 50 | 60 | 80 |
| Piet Retief | 53 | 123 | 170 | 260 | 58 | 120 | 170 | 250 | 101 | 70 | 90 | 120 | 88 | 60 | 60 | 80 |
| Bergville | 23 | 100 | 130 | 200 | 30 | 108 | 120 | 161 | 46 | 70 | 85 | 103 | 43 | 50 | 60 | 78 |
| Harrismith | 33 | 90 | 150 | 238 | 77 | 100 | 165 | 220 | 111 | 65 | 100 | 150 | 70 | 50 | 60 | 90 |
| Frankfort | 7 | 40 | 80 | 219 | 18 | 58 | 100 | 200 | 31 | 40 | 90 | 120 | 16 | 40 | 60 | 60 |
| Senekal | 22 | 89 | 150 | 213 | 41 | 98 | 150 | 184 | 76 | 60 | 88 | 120 | 47 | 40 | 55 | 80 |
| Bultfontein | 18 | 55 | 96 | 143 | 32 | 56 | 88 | 145 | 56 | 40 | 60 | 100 | 41 | 47 | 60 | 73 |
| Wesselsbron | 32 | 103 | 150 | 215 | 67 | 100 | 125 | 200 | 106 | 50 | 90 | 140 | 82 | 60 | 60 | 80 |
| Theunissen | 25 | 120 | 150 | 201 | 42 | 100 | 150 | 200 | 76 | 71 | 100 | 120 | 58 | 60 | 60 | 80 |
| Kroonstad | 39 | 80 | 120 | 200 | 61 | 100 | 140 | 200 | 104 | 52 | 90 | 128 | 73 | 60 | 70 | 90 |
| Viljoenskroon | 18 | 145 | 200 | 348 | 22 | 118 | 200 | 266 | 34 | 78 | 120 | 150 | 27 | 50 | 80 | 100 |
| Bothaville | 29 | 145 | 165 | 240 | 46 | 118 | 150 | 205 | 73 | 68 | 100 | 140 | 60 | 60 | 68 | 90 |
| Buite somerreen- saaigebied | 4 | 61 | 70 | 394 | 2 | 50 | 225 | 400 | 6 | 38 | 47 | 129 | 5 | 34 | 50 | 150 |

Bylae B BRONNELYS

- BARRETT, B., RHODES, E. & BEISHAN, J. 1975. Industrial Relations and the wider society Aspects of interaction. Britain: Chaucer Press Ltd.
- BASKIN, J. 1982. Farm Workers and the National Manpower Commission. South African Labour Bulletin, 5(2):45-59.
- BOSCH, D. et al. (ed.) 1988. Your guide to Farm Workers and the law. Cape Town: Rural Legal Services.
- DESSLER, G. 1984. Personnel Management. Third Edition. Virginia: Prentice-Hall International Editions.
- EBERSON, F. 1989. Arbeidsverhoudinge verander landbou. Finansies en Tegniek, 42(5): 44.
- FINNEMORE, M. & Van der Merwe, R. 1987. Introduction to Industrial Relations in South Africa. Isando: McGraw-Hill (Pty) Ltd.
- FRIEDMAN, S. 1987. Building tomorrow today: African Workers in Trade Unions. 1970-1984. Braamfontein: Ravan Press (Pty) Ltd.
- GOUWS, P.A. 1986. Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika. Johannesburg: Van Schaik.
- HIRSCHOWITZ, R. 1984. The work situation of a group of natural science graduates. Pretoria: Human Sciences Research Council, MM-101.
- KOCH, E. Sowing union seeds in harsh soil. Weekly Mail. 25-30 March 1988: 16-17.
- MARAIS, H.C. (ed.) 1988. Suid-Afrika: Perspektiewe op die toekoms. Pretoria: Owen Burgess-uitgewers.
- PIRON, J. 1982. Recognition or Rejection. Johannesburg: Magic Print (Pty) Ltd.
- SENTRALE STATISTIEKDIENS. 1986. Bevolkingsensus Ekonomiese eienskappe: statistieke oor beroep, nywerheid en identiteit van werkgewer, 1985. Pretoria: Staatsdrukker. No. 02-85-07.
- SLABBERT, J.A. 1987. Vakbondwese en arbeidsverhoudinge. Kaapstad: Digma Publikasies (Edms) Bpk.

Handwritten text, possibly a title or reference number, mostly illegible due to blurriness.

| | |
|-------------------|-----------------|
| RGN BIBLIOTEER | HSRC LIBRARY |
|-------------------|-----------------|

R32,00

RAAD VIR GEESTESWETENSKAPLIKE NAVORSING HUMAN SCIENCES RESEARCH COUNCIL

Dr T van der Walt
President

Dr H C Marais
Adjunk-president
Deputy President

Dr K F Mauer
Vise-president
Vice-President

Mnr/Mr E E Garner
Best.: Finansies en Korporatiewe Dienste
Man.: Finance and Corporate Services

Die RGN poog om deur al sy funksies 'n bydrae te maak om die lewensgehalte van die inwoners van Suid-Afrika te verhoog

Funksies van die RGN

- * bepaling van navorsingsprioriteite
- * uitvoering, bevordering, ondersteuning en koördinerende van geesteswetenskaplike navorsing
- * disseminasie van navorsingsbevindinge
- * evaluering en bevordering van die implementering van navorsingsbevindinge

Navorsingsinstitute

- * Arbeidsekonomie (INAN)
- * Geskiedenis (IGN)
- * Kommunikasie (IKOMM)
- * Navorsingsontwikkeling (INO)
- * Opvoedkunde (ION)
- * Personeel (NIPN)
- * Psigologie en Edumetrika (IPEN)
- * Sosiologie en Demografie (ISODEM)
- * Statistiek (ISN)
- * Taal en Kunste (INTAK)

Ander

- * Buro vir Ondersteunende Dienste (BOD)
- * Buro vir Skakeling en Bemaking (BSB)
- * Groep vir Metodologie en Tegnologie (GMT)

Hoofkantoor

Privaatsak X41, Pretoria 0001
Republiek van Suid-Afrika
Telegramme RAGEN
Telefoon (012) 202 9111
Teleks 32 1710 SA
Faks (012) 265362

Ander adresse

Nasionale Instituut vir Personeelnavorsing (NIPN)

Posbus 32410, Braamfontein 2017
Republiek van Suid-Afrika
Telegramme NAVORSPERS
Telefoon (011) 339 4451
Teleks 4 25459 SA
Faks (011) 403 2353

Wes-Kaaplandse Streekkantoor

Privaatsak X5, Roggebaai 8012
Tel. (021) 419 2572/3/4/5
Faks (021) 4196766

Natalse Streekkantoor

Posbus 17302, Congella 4013
Tel. (031) 815 970
Faks (031) 812509

Oos-Kaaplandse Streekkantoor

Posbus 1124, Port Elizabeth 6000
Tel. (041) 532113
Teleks 2 45183 SA
Faks (041) 532325

The HSRC endeavours to contribute, through all its functions, towards improving the quality of life of the inhabitants of South Africa

Functions of the HSRC

- * determining research priorities
- * undertaking, promoting, supporting and co-ordinating human sciences research
- * disseminating research findings
- * evaluating and promoting the implementation of research findings

Research Institutes

- * Labour Economics (ILER)
- * History (IHR)
- * Communication (ICOMM)
- * Research Development (IRD)
- * Education (IER)
- * Personnel (NIPR)
- * Psychology and Edometrics (IPER)
- * Sociology and Demography (ISODEM)
- * Statistics (ISR)
- * Language and the Arts (IRLA)

Other

- * Bureau for Support Services (BSS)
- * Bureau for Liaison and Marketing (BLM)
- * Group for Methodology and Technology (GMT)

Head office

Private Bag X41, Pretoria 0001
Republic of South Africa
Telegrams RAGEN
Telephone (012) 202 9111
Telex 32 1710 SA
Fax (012) 265362

Other addresses

National Institute for Personnel Research (NIPR)

P.O. Box 32410, Braamfontein 2017
Republic of South Africa
Telegrams NAVORSPERS
Telephone (011) 339 4451
Telex 4 25459 SA
Fax (011) 403 2353

Western Cape Regional Office

Private Bag X5, Roggebaai 8012
Tel. (021) 419 2572/3/4/5
Fax (021) 4196766

Natal Regional Office

P.O. Box 17302, Congella 4013
Tel. (031) 815 970
Fax (031) 812509

Eastern Cape Regional Office

P.O. Box 1124, Port Elizabeth 6000
Tel. (041) 532113
Telex 2 45183 SA
Fax (041) 532325

ISBN 0 7969 0797 8

R32.00