

**DIE INVLOED VAN ENKELE EKSTERNE FAKTORE OP  
ARBEIDSVERHOUDINGE BY 'N GOUDMYN  
IN DIE WES-TRANSVAAL**

deur

**Johannes Stephanus Mulder**

**Magister Artium**

**Proefskrif goedgekeur vir die graad**

**PHILOSOPHIAE DOCTOR**

in

**Bedryfsosiologie**

in die

**Fakulteit Lettere en Wysbegeerte**

van die

**Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoër Onderwys**

**Promotor: Dr. C. de W. van Wyk**

**Vanderbijlpark  
November 1994**

**Opgedra aan my vrou, Alida en  
kinders, Corlize en Stephan**

## **VOORWOORD**

By die afhandeling van hierdie navorsing, betuig ek my hoogste dank aan die Here vir Sy genade. Graag spreek ek my dank teenoor die volgende persone en instansies uit:

- ▲ My promotor, dr. C. de W. van Wyk vir die voorreg om hierdie navorsing onder sy bekwame en motiverende leiding te kan voltooi.
- ▲ Dr. J.C. Huebsch vir die noukeurigheid met die taalkundige versorging.
- ▲ Die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO (Vaaldriehoekcampus) vir die hulp en leiding met die ontwikkeling van die vraelys en die verwerking van die navorsingsbevindings.
- ▲ Mev. Y. de Bruyn vir haar bydrae tot die tik en tegniese versorging van die proefskrif.
- ▲ Die personeel van die Ferdinand Postma-biblioteek, en in besonder mev. E. van der Walt, wat behulpsaam was met die bibliografie.
- ▲ Die Gold Fields Groep, sonder wie se hulp en bystand hierdie studie nooit 'n werklikheid sou word nie.
- ▲ My ouers, deur wie se volgehoue belangstelling, liefde en steun ek in staat gestel is om my akademies tot hiertoe te bekwaam.

Vanderbijlpark

November 1994

# INHOUD

Voorwoord	i
Inhoudsopgawe	ii
Lys van bylae	vii
Lys van figure en tabelle	viii

## HOOFSTUK 1

### INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	6
1.3	Die aard van die probleem	8
1.4	Omvang van die studie	13
1.5	Doel van die studie	14
1.6	Metode van ondersoek	15
1.7	Omskrywing van enkele begrippe	17
1.8	Samevatting	23

## HOOFSTUK 2

### SOSIALE VERANDERING EN DIE BESTUUR VAN VERANDERING

2.1	Inleiding	24
2.2	Vorme van sosiale verandering	27
2.2.1	Sosiale waardes en norme	29
2.2.2	Institusionele verandering	31
2.2.3	Verspreiding van besittings en belonings	33
2.2.4	Personeel	34
2.2.5	Vermoëns of houdings van personeel	36
2.3	Teorieë van sosiale verandering	37
2.3.1	Die klassieke evolusionêre teorie	39
2.3.1.1	Eenrigting- of unie-liniêre teorieë van sosiale verandering	40
2.3.1.2	Moderne veranderlikes van die evolusionêre teorie	42
2.3.1.3	Funksionalisme en die sisteemteorie	45
2.3.1.4	Neo-evolusionêre teorieë	45
2.3.2	Ekwilibrumteorie	46
2.3.2.1	Talcot Parsons se ewilibrum teorie	46
2.3.2.2	Kulturele agterstandteorie	47
2.3.2.3	Menslike ekologiese teorie	48
2.3.3	Konflikteorie	48
2.3.3.1	Marxisme	49
2.3.3.2	Moderne konflikteorie	50
2.3.4	Styg- en daalteorie	51
2.4	Die toepassing van die teorieë van sosiale verandering	52
2.5	Die situasie in die goudmyndedryf rakende sosiale verandering	53

2.6	Weerstand teen verandering	54
2.7	Die bestuur van verandering	55
2.7.1	Model vir die bestuur van verandering	56
2.8	Samevatting	62

### HOOFSTUK 3

#### ARBEIDSTENDENSE, KULTUUR EN WERKING VAN 'N TIPIESE SUID-AFRIKAANSE GOUDMYN

3.1	Inleiding	65
3.2	Die ontwikkeling van arbeidsverhoudinge in die mynbedryf	67
3.3	Die Wiehahn-kommissie verslag - met spesifieke verwysing na die mynbedryf	68
3.4	Die nuwe era in arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika	72
3.5	Wetgewing rakende arbeidsverhoudinge	73
3.5.1	Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956)	74
3.5.2	Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 3 van 1982)	75
3.5.3	Die Loonwet (Wet 5 van 1957)	75
3.5.4	Die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (Wet 6 van 1983)	76
3.5.5	Die Wet op Mannekragopleiding (Wet 56 van 1981)	76
3.5.6	Die Werkloosheidsversekeringswet (Wet 30 van 1966)	76
3.5.7	Die Ongevallewet (Wet 30 van 1941)	76
3.6	Die ontwikkeling en algemene kenmerke van die goudmynbedryf	77
3.7	Die struktuur en organisering van die Suid-Afrikaanse mynbedryf	79
3.8	Die algemene karaktertrekke van 'n tipiese mynwerker	81
3.8.1	Indiensneming	83
3.8.2	Die Rooikaart	84
3.8.3	Omset van mynwerkers	85
3.9	Kodes en prosedures van arbeidsverhoudinge	85
3.9.1	Dissiplinêre kode en prosedures	85
3.9.2	Grieweprosedure	88
3.9.3	Geskilbeslegtingsprosedure (kollektiewe grief)	92
3.10	Die rol en funksies van die toesighouer in die organisasiestruktuur	93
3.10.1	Die toesighouer se rol	93
3.10.2	Die toesighouer se funksies	94
3.10.3	Interpersoonlike verhoudinge	96
3.10.4	Opleiding van toesighouers (ook in arbeidsverhoudinge)	96
3.10.5	Handhawing van dissipline in die werkplek	97
3.11	Die sosiale verantwoordelikheid van die werkgewer	97
3.12	Die fisiese ondergrondse werksomstandighede	98
3.12.1	Kommunikasie	99
3.12.2	Veiligheid, gesondheid en verliesbeheer	99
3.12.2.1	Veiligheid	100
3.12.2.2	Gesondheid	100
3.12.2.3	Verliesbeheer	101
3.13	Werknemerorganisasies aktief in die mynbedryf	102
3.13.1	Geregistreerde vakbonde	103

3.13.2	Die verenigings vir amptenare	106
3.13.3	Die swart vakbonde	109
3.13.3.1	Politiese aspirasievlakke van swart vakbondleiers	110
3.13.3.2	Linkse vakbondaktiwiteit onder swart werknemers	111
3.13.3.3	Vakbonde se impak op bestuur	112
3.13.4	Die geslote-geledere ooreenkoms ("Closed shop")	113
3.14	Die samestelling van die arbeidmag	115
3.15	Konflik	117
3.15.1	Moontlike bronne van konflik in die werkplek	118
3.16	Hoogtepunte in arbeidsverhoudinge	119
3.17	Onderhandelinge	120
3.17.1	Kollektiewe ooreenkomste	121
3.18	Vooruitsigte vir die jare negentig	122
3.19	Samevatting	123

## **HOOFSTUK 4**

### **DIE SOSIO-POLITIEKE EN EKONOMIESE SITUASIE IN DIE MYNBEDRYF**

4.1	Inleiding	125
4.2	Die historiese ontwikkeling van die kleurskeidslyn (1886-1979)	127
4.3	Die nuwe bedeling	128
4.4	Die pas van swart vooruitgang	138
4.4.1	Probleme en struikelblokke	140
4.4.1.1	Die wetlike en institusionele hindernisse tot swart vooruitgang	140
4.4.1.2	Die algemene lae vlak van onderwys en opleiding	141
4.4.1.3	Verskille met betrekking tot die kulturele en werkwaarde ("work value")	143
4.4.1.4	Rasse-stereotipering van bestuur	144
4.4.1.5	Die houdings van blanke werknemers	146
4.4.1.6	Intimidasie	147
4.5	Die bevolkingsaanwas	149
4.6	Behuising	150
4.6.1	Blanke woonbuurte	151
4.6.2	Hostelle	152
4.7	Produktiwiteit	153
4.8	Metaalpryse	157
4.9	Die soektog na minerale	158
4.10	Nasionalisering van die myne	158
4.11	Samevatting	160

## **HOOFSTUK 5**

### **ENKELE EKSTERNE FAKTORE TER SPRAKE IN DIE GOUDMYNBEDRYF EN DIE INVLOED DAARVAN OP ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE WERKPLEK**

5.1	Inleiding	162
5.2	Eksterne faktore	164

5.3	Bespreking van enkele geïdentifiseerde eksterne faktore wat moontlik 'n invloed op die goudmynbedryf kan hê	176
5.3.1	Sosiale omgewing	176
5.3.2	Armoede	177
5.3.3	Sosiale verantwoordelikheid	178
5.3.4	Behuising	179
5.3.5	Opvoeding/Opleiding	181
5.3.6	Godsdienst/Wêreldraad van Kerke	186
5.3.7	Houdings/Vooroordeel	189
5.3.8	Kultuurverskille/Taalverskille/Groepsdruk/Etnisiteit	189
5.3.9	Diskriminasie/Apartheid	189
5.3.10	Geweld/Onrus	190
5.3.11	Personeelinkortings	192
5.3.12	Populasiegroei	193
5.3.13	Vigs	198
5.3.14	Huislike en persoonlike probleme/Drankmisbruik/Gesondheid	199
5.3.15	Werk op openbare vakansiedae en Sondae	200
5.3.16	Ekonomie/Inflasie/Belasting/Resessie/Sanksies	201
5.3.17	Internasionale druk	206
5.3.18	Goudprys	207
5.3.19	Loononderhandelinge/Loonskale	209
5.3.20	Werkloosheid	214
5.3.21	Omgewing/Natuurlike hulpbronne	215
5.3.22	Tegnologiese ontwikkeling/Tekort aan tegniese vaardighede	216
5.3.23	Tekort aan geskoolde werknemers/Bestuurders	217
5.3.24	Politiek/Verkiesing/Demokrasie	218
5.3.25	Regering	219
5.3.26	Wegbly-optrede	220
5.3.27	Wetgewing	221
5.3.28	Regstellende optrede	222
5.3.29	Vakbonde/Geslote-geledere beginsel ("Closed Shop"/"Agency shop")	223
5.4	Die identifisering van eksterne faktore	225
5.5	Die kommunikasie met die werkmag oor die impak van eksterne faktore	226
5.6	Moontlike arbeidsoptrede voortvloeiend uit die invloed van hierdie faktore op die werkmag	227
5.7	Die monitering en hantering van beheerbare en onbeheerbare eksterne faktore	230
5.8	Samevatting	231

## HOOFSTUK 6

### ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE

6.1	Inleiding	233
6.2	Navorsingsontwerp	234
6.2.1	Afdeling 1 : Demografiese besonderhede	235

6.2.2	Afdeling 2 : Werkbevrediging	235
6.2.3	Afdelings 3 en 4 : Algemene arbeidsverhoudinge-aangeleenthede, samewerking en regstellende optrede	237
6.2.4	Ope vraag oor eksterne faktore	237
6.3	Die administrasie van die vraelys	237
6.4	Die insameling van agtergrondinligting	239
6.5	Die onderhoude met die mynwerkers	239
6.6	Die verwerking en ontleding van die vraelysdata	240
6.6.1	Afdeling 1 - Demografiese besonderhede	242
6.6.1.1	Die demografiese karaktertrekke van die proefpersone	242
6.6.2	Afdeling 2 - Werkbevrediging	250
6.6.3	Afdeling 3 - Algemene arbeidsverhoudinge-aangeleenthede	266
6.6.4	Afdeling 4 - Samewerking en regstellende optrede	272
6.6.5	Ope-vraag oor eksterne faktore	278
6.7	Samevatting	281

## **HOOFSTUK 7**

### **SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS, AANBEVELINGS EN SLOTOPMERKINGS**

7.1	Inleiding	285
7.2	Verandering	286
7.2.1	Eksterne faktore	287
7.2.2	Sosiale verandering	289
7.2.3	Weerstand teen verandering	291
7.2.3.1	Die bestuur van verandering	293
7.3	Opleiding	295
7.3.1	Opleiding van toesighouers	296
7.3.2	Opleiding in arbeidsverhoudinge	299
7.3.3	Geletterdheidsopleiding	301
7.4	Bestuurstyl	301
7.4.1	Erkenning	303
7.4.2	Motivering en prestasiedrif	304
7.4.3	Werkbevrediging/Identifisering met die onderneming	304
7.4.4	Die doeltreffendheid en effektiwiteit van bestuur	306
7.4.5	Kommunikasie	308
7.5	Arbeidsverhoudinge tussen bestuur en werkers	310
7.5.1	Dissiplinêre prosedure	311
7.5.2	Grieweprosedure	312
7.5.3	Die invloed van vakbonde	316
7.6	Slotopmerkings	318
7.6.1	Mense	318
7.6.2	Kostes	319
7.6.3	Stres	319
7.6.4	Motivering	319
7.6.5	Kommunikasie	320
7.6.6	Leierskap	320
7.6.7	Verandering	321



## **LYS VAN BYLAE**

<b>BYLAE A</b>	<b>Die Vraelys</b>	<b>323</b>
<b>BYLAE B</b>	<b>The Questionnaire</b>	<b>330</b>
<b>BYLAE C</b>	<b>Vraelysstatistiek</b>	<b>337</b>
<b>BYLAE D</b>	<b>Geletterdheidsopleiding</b>	<b>339</b>
<b>BYLAE E</b>	<b>Acclimatization vs Heat Tolerance Screening</b>	<b>342</b>
<b>ABSTRACT</b>		<b>344</b>
<b>BIBLIOGRAFIE</b>		<b>348</b>

## LYS VAN FIGURE EN TABELLE

### LYS VAN FIGURE

Figuur 1.1	Arbeidsverhoudinge: 'n tripartitiese stelsel	18
Figuur 1.2	Arbeidsverhoudingebestuur op die makro- en mikrovlakke	20
Figuur 2.1	Wisselwerking binne en buite 'n gemeenskap wat tot sosiale verandering kan lei	26
Figuur 2.2	Model vir die bestuur van verandering	61
Figuur 3.1	Die rol van wetgewing in arbeidsverhoudinge	77
Figuur 3.2	Analise van die gemiddelde getal migrante werknemers op goud- en steenkoolmyne: 1989 (Lede van die Kamer)	82
Figuur 3.3	'n Grieweprosedure binne 'n groot hiërargies-gestruktureerde onderneming	91
Figuur 3.4	Sterfgevälle en beseringskoerse: Kamer van mynweese 1983-1989	101
Figuur 3.5	Die bestuurshiërargie van vakbonde	103
Figuur 3.6	Lidmaatskap van geregistreeerde vakbonde: 1979-1992	105
Figuur 3.7	Opbetaalde vakbondlidmaatskap	106
Figuur 3.8	Stakings en vakbondlidmaatskap (geregistreeerde en ongeregistreeerde vakbonde): 1979-1992	109
Figuur 3.9	Daarstelling van die kollektiewe bedingingsverhouding	121
Figuur 4.1	Produksiekoste op goudmyne: 1980 - 1989	155
Figuur 5.1	Die onderlinge verhoudinge en wisselwerking tussen die onderneming en sy omgewingsisteme en tussen die omgewingsisteme onderling	168
Figuur 5.2	Arbeidsverhoudingsisteme	171
Figuur 5.3	Bevolking volgens onderwyspeil	186
Figuur 5.4	RSA-bevolking 1993 (Middeljaarramings)	195
Figuur 5.5	Die invloed van ekonomiese faktore op nywerheidsverhoudinge	207
Figuur 5.6	Skikkingsvlak	213
Figuur 5.7	Die gemiddelde skikkingsvlak teenoor VPI: 1985-1992	213
Figuur 5.8	Vakbondontwikkeling en funksionering	224
Figuur 6.1	Samestelling van die arbeidmag	241
Figuur 6.2	Persentasie trekarbeiders van die arbeidmag, afkomstig vanuit verskillende tuislande op die betrokke goudmyn	249
Figuur 6.3	Faktor 1: Algemene werkomstandighede	254
Figuur 6.4	Faktor 2: Persoonlike erkenning	255
Figuur 6.5	Faktor 3: Geleentheid vir selfaktualisasie	256
Figuur 6.6	Faktor 4: Algemene doeltreffendheid van bestuur	257
Figuur 6.7	Faktor 5: Algemene bestuurstyl	258
Figuur 6.8	Werkbevrediging	259
Figuur 6.9	Faktor 1: Bestuur se hantering van arbeidsverhoudinge	267
Figuur 6.10	Faktor 2: Lidmaatskap van vakbonde	269
Figuur 6.11	Faktor 3: Invloed van vakbonde	270
Figuur 6.12	Faktor 4: Betrokkenheid van werkers in arbeidsverhoudinge-aangeleenthede	271
Figuur 6.13	Faktor 5: Arbeidsverhoudinge-opleiding vir werkers	272

<b>Figuur 6.14</b>	<b>Faktor 1: Persepsies oor werkers se bekwaamhede en sosiale verwydering</b>	<b>274</b>
<b>Figuur 6.15</b>	<b>Faktor 2: Gelyke geleenthede, opleiding en betaling</b>	<b>276</b>
<b>Figuur 6.16</b>	<b>Faktor 3: Bestuur se houding teenoor werkers</b>	<b>277</b>
<b>Figuur 6.17</b>	<b>Rasse-integrasie ten opsigte van geskoolde poste en amptenaar-poste</b>	<b>277</b>
<b>Figuur 7.1</b>	<b>Redes vir sosiale verandering</b>	<b>290</b>
<b>Figuur 7.2</b>	<b>Die aard van weerstand</b>	<b>292</b>
<b>Figuur 7.3</b>	<b>Model van die determinante van werktevredenheid</b>	<b>306</b>
<b>Figuur 7.4</b>	<b>Werkgewer-werknemerkommunikasie</b>	<b>315</b>

## LYS VAN TABELLE

Tabel 1.1	Produktiwiteitsindekse: Multifaktorproduktiwiteitsindekse in die private nie-landbousektore	2
Tabel 2.1	Levy se toetslys	44
Tabel 3.1	Die belangrikste aktiewe verenigings vir amptenare soos aan die begin van 1990	107
Tabel 3.2	Die belangrikste aktiewe vakbonde aan die begin van 1990 wat geskoolde werkers in die mynbedryf verteenwoordig	107
Tabel 3.3	Die belangrikste aktiewe vakbonde wat half-geskoolde en ongeskoolde werkers verteenwoordig, soos aan die begin van 1990	108
Tabel 4.1	Arbeidsproduktiwiteitsindekse in die private nie-landbousektore	154
Tabel 5.1	Wonings (1991-sensus)	181
Tabel 5.2	Huishoudings (1991-sensus)	181
Tabel 5.3	Ekonomies-bedrywige bevolking volgens onderwyspeil, bevolkingsgroepe en geslag	183
Tabel 5.4	Primêr en sekondêr (Openbare, gewone en gewone privaatskole)	185
Tabel 5.5	Geletterdheid (praat, lees en skryf): ten minste een taal (1991-sensus)	185
Tabel 5.6	Bevolking volgens geloof - % (1991-sensus)	188
Tabel 5.7	Geboortekoerse per 1 000 <sup>1</sup>	194
Tabel 5.8	Bevolkingsgetalle - middeljaarramings <sup>1</sup>	194
Tabel 5.9	Tussen-sensus-groeikoers <sup>1</sup>	195
Tabel 5.10	Demografiese kenmerke	196
Tabel 5.11	Bevolking volgens ouderdom en geslag (1991-sensus)	197
Tabel 5.12	Pryse	204
Tabel 5.13	Koopkrag van die Rand (gebaseer op die verbruikersprysindeks)	204
Tabel 5.14	Relatiewe prysstygings	205
Tabel 5.15	Inflasiekoers	205
Tabel 5.16	Ekonomies-bedrywige bevolking	206
Tabel 5.17	Mynwese-groeikoerse	209
Tabel 5.18	Styging in gemiddelde salarisse en lone vergeleke met die van die vorige jaar	210
Tabel 5.19	Gemiddelde salarisse en lone per maand in die mynwese en steengroewe (goud)	211
Tabel 5.20	Bevolking volgens inkomste (1991-sensus)	212
Tabel 5.21	Werkloosheid volgens die lopende bevolkingsopname: bevolkingsgroep en geslag (volgens uitgebreide definisie)	215
Tabel 5.22	Bevolking volgens beroep (1991-sensus)	218
Tabel 5.23	Sake verwys na die Nywerheidshof en hulle verdere verloop	222
Tabel 6.1	Die ouderdomsverspreiding van die proefpersone	242
Tabel 6.2	Die gemiddelde, mediaan, omvang en standaardafwyking van die proefpersone se ouderdom	242
Tabel 6.3	Opsomming van die algemene demografiese karaktertrekke van die proefpersone	243
Tabel 6.4	Die verhouding tussen taal en ouderdom	244
Tabel 6.5	Die verhouding tussen taal en opvoedkundige kwalifikasie	245

Tabel 6.6	Die verhouding tussen taal en huwelikstatus	246
Tabel 6.7	Die verhouding tussen taal en nasionale diensplig voltooi	246
Tabel 6.8	Die verhouding tussen taal en akkommodasie	247
Tabel 6.9	Die verhouding tussen taal en Suid-Afrikaanse burgerskap	248
Tabel 6.10	Die verhouding tussen taal en jare diens by Gold Fields	249
Tabel 6.11	Die persentasie tevredenheid van proefpersone in die verskillende demografiese segmente met betrekking tot hulle identifisering met die onderneming, soos in vraag 21	250
Tabel 6.12	Die opsomming van antwoorde op vrae 1 tot 23 en 26 tot 30 wat oor spesifieke aspekte van werkbevrediging handel	253
Tabel 6.13	Die persentasie proefpersone in die verskillende demografiese segmente wat met hulle werk tevrede sal wees onder veelrassige omstandighede, soos in vraag 24	260
Tabel 6.14	Die persentasie proefpersone in die verskillende demografiese segmente wat met hulle werk tevrede is, soos in vraag 25	262
Tabel 6.15	Die vergelyking van vlakke van werkbevrediging onder proefpersone onder "geskeide" toestande, met hulle verwagte vlak van werkbevrediging onder hipotetiese veelrassige omstandighede	265
Tabel 6.16	Die kollektiewe respons oor stellings wat oor algemene arbeidsverhoudinge-aangeleenthede handel	266
Tabel 6.17	Opsomming van response op stellings wat handel oor werkers, werknemerontwikkeling en regstellende optrede	273
Tabel 6.18	Response op die ope vraag oor eksterne faktore wat moontlik arbeidsverhoudinge op mikro- en makrovlak by die werkplek kan beïnvloed	278

# HOOFSTUK 1

## INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

### 1.1 INLEIDING

Arbeidsverhoudinge in die goudmynbedryf word in 'n toenemende mate negatief geraak deur eksterne faktore op die mikro- en makrovlak (kyk punt 1.7). Bestuur moet voortdurend die situasie monitor, sodat alternatiewe moontlikhede en oplossings oorweeg kan word om die reeds-wankelrige bedryf te laat oorleef. Conner (1992:10) wys daarop, dat die verandering wat plaasvind as gevolg van eksterne faktore, onge-ewenaarde uitdagings en druk op die onderneming plaas, wat meer gesofistikeerde reaksies vereis as wat ooit tevore nodig was. In vinnig-veranderende omgewings bring elke oplossing nog meer komplekse probleme wat meer kreatiewe benaderings vereis. Daarom is dit noodsaaklik om pro-aktief te wees en aanpassings te maak sodra verandering plaasgevind het.

Volgens Jackson (1992:18) het produktiwiteit oor die afgelope aantal jare afgeneem en neem dit nog steeds teen 'n geweldige tempo af. Saam met inflasie en eise vir hoër salarisse, rente op uitleenkoerse en ander groeiende oorhoofse kostes, het ook die eenheidskoste van produksie aansienlik gestyg. 'n Ligpunt is die feit dat Suid-Afrika, met die nuwe politieke verwickelinge, weer in die internasionale ekonomiese arena aanvaar word; maar dit beteken dat Suid-Afrika weer internasionaal moet meeding.

In aansluiting met die bogenoemde, is dit duidelik vanuit die Nasionale Instituut vir Produktiwiteit se multifaktorproduktiwiteitsindekse in die private nie-landbousektore dat produktiwiteit in sekere sektore, en veral in die mynwese, skerp afgeneem het (kyk tabel 1.1).

**Tabel 1.1 Produktiwiteitsindekse: Multifaktorproduktiwiteitsindekse  
in die private nie-landbousektore**

1985 = 100

Tydperk	Totale private nie-landbou	Mynwese en steengroewe	Fabriekwese	Elektrisiteit, gas en water	Konstruksie (kontrakteurs)	Groot- en kleinhandel, verversings en akkommodasie	Vervoer, opberging en kommunikasie	Finansies, versekering, vaste eiendom en besigheids- dienste
1974	111.3	162.9	109.8	113.8	115.1	96.2	96.6	108.9
1975	108.9	146.6	108.8	110.4	117.0	101.0	91.7	106.6
1976	105.9	135.5	106.9	104.4	114.7	97.8	89.2	105.0
1977	102.5	133.1	102.2	103.8	116.1	88.5	88.4	102.2
1978	104.3	135.9	108.0	102.6	116.4	86.1	90.3	101.0
1979	106.1	133.8	113.0	101.6	117.0	82.0	96.6	103.7
1980	108.6	123.1	116.2	100.0	122.1	90.7	101.4	106.7
1981	107.9	110.9	115.6	107.3	116.2	97.3	103.7	107.0
1982	102.5	106.3	107.8	105.1	103.5	94.3	96.0	103.7
1983	99.9	103.6	101.7	97.8	100.5	97.5	92.2	102.4
1984	102.7	103.6	103.9	98.0	103.0	105.1	99.1	101.8
1985	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1986	98.7	92.4	101.8	101.3	93.8	97.0	100.6	101.4
1987	99.2	84.5	104.9	104.8	87.5	99.2	104.0	103.4
1988	102.2	84.8	111.7	110.6	89.7	100.6	110.0	101.1
1989	102.9	83.5	110.9	115.8	96.8	99.5	115.7	99.8
1990	102.3	83.0	106.6	121.1	96.9	100.1	118.1	97.5
1991	102.6	86.1	104.0	128.9	98.2	100.9	119.9	97.6

Bron: Nasionale Instituut vir Produktiwiteit: Produktiwiteitstatistiek (in Sentrale Statistiekdiens, 1994:5).

Die Kamer van Mynwese onderhandel jaarliks oor lone en ander diensvoorwaardes met nege verskillende vakbonde, waarvan die Mynwerkersunie (MWU - tradisioneel 'n blanke vakbond) en die "National Union of Mineworkers" (NUM-tradisioneel 'n swart vakbond) die prominentste is (Anon., 1989a:34). Hierdie twee vakbonde het uiteenlopende filosofieë en doelstellings.

Die MWU met hulle veldtog om 'n "super vakbond" (by name van die Wit Werkers Unie), is besig om nuwe momentum te kry as gelet word op die verskeie mylpale wat hulle die afgelope tyd bereik het (Anon., 1992a:1).

Die navorser is van mening dat bogenoemde nie 'n langtermyn-toekoms het nie en met die Kamer van Mynwese en die onderskeie vakbonde besig met onderhandelinge oor die afskaffing van die geslote-geleedere beginsel ("closed shop"), kan vakbonde wat uitsluitlik

lede van spesifieke rassegroepe akkommodeer, gladnie meer hul voortbestaan in die "nuwe" Suid-Afrika regverdig nie (Slabbert *et al*, 1990:38).

Inkatha, in hierdie stadium die a-politiese Zoeloe-reus, Suid-Afrika se beste hoop, maar die vraag is hoe opgewasse dit werklik is teen alliansies soos die African National Congress (ANC), Suid-Afrikaanse Kommunistiese Party (SAKP) en Pan Africanist Congress (PAC), wat grootliks deur Xhosas gedomineer word. In hierdie lig dink 'n mens noodwendig ook weer aan vakbonde soos die United Workers Union of South Africa (UWUSA), wat oorspronklik gestig is deur fondse en organisatoriese ondersteuning van Inkatha. Hierdie vakbond verbind hom tot 'n vrye ekonomie en staan 'n einde aan sanksies voor, met slagspreuke soos "Jobs not Hunger"; andersyds is daar die Congress of South African Trade Unions (COSATU), wat sanksies aanmoedig en deur die internasionale gemeenskap finansiële gesteun word omdat hulle 'n sosialisties-georiënteerde vakbond is (Anon., 1986:16-17). Sosio-politieke konflik kom tussen die bogenoemde partye voor, in so 'n mate, dat dit die normale werksaamhede in die mynbedryf beïnvloed wanneer daar byvoorbeeld stamgevegte uitbreek.

Reeds so ver terug as 1989 is die eerste swart mynbestuurder in Suid-Afrika aangestel, na die opheffing in die Wet op Myne en Bedrywe in Julie 1988. Hierdie bepaling in die Wet het swartes verhoed om toesighoudende poste te beklee. Hierdie spesifieke persoon is aangestel nadat die Staat aan hom die mynbestuurdersertifikaat van bevoegdheid toegeken het (Anon., 1990b:5). Sedertdien is ook talle skietsertifikate toegeken en groot getalle swart myners en toesighouers is tans op die myne werkzaam.

Umlaw (1992:15) wys daarop, dat die onderwerp van swart gegraduateerdes weer aangespreek moet word in die lig van die vinnige veranderinge wat plaasvind, want ten spyte van die hoeveelheid swartes wat graduateer en hoop om eendag 'n bestuurspos te beklee, wil dit nie voorkom of die gaping in die aantal swart en blanke bestuurders kleiner word nie. Laasgenoemde meen dat kwalifikasies slegs teoreties van aard is, en dat dit alleen 'n persoon nie met die nodige vaardighede toerus om in die werkplek opgewasse te wees nie, want swartes doen die werk reeds deur jarelange ondervinding. Daar is egter 'n groot leemte in hierdie gegraduateerdes se verwagtinge en die realiteit van



dit wat vir hulle beskikbaar is. Moontlik kan dit toegeskryf word aan hierdie "kandidate" se gebrek aan ondervinding.

Met voorafgaande in gedagte, is dit noodsaaklik dat personeelbestuurders onder andere, die volgende ter harte neem om ondernemings betalend en finansiëel suksesvol te maak: die fokus sal wees op die -

- ▲ vermindering van kostes en produktiwiteitsverbetering
- ▲ prestasie, en
- ▲ fasilitering en vergemakliking van verandering (Umlaw, 1992:15).

Gedurende ekonomiese insinkings is dit nodig om drastiese stappe te neem, maar met 'n minimum ontwrigting van produksie. Personeelinkorting, werkloosheid en armoede is aan die orde van die dag, maar die bestuur se belangrikste oorweging bly steeds die oorlewing van die onderneming, sonder om apaties te staan teenoor hulle werknemers en hulle welsyn.

Personeelinkortings, werkloosheid en armoede, sal dan ook verder in hoofstuk 5 bespreek word (kyk punte 5.3.2, 5.3.11 en 5.3.20).

Die toesighouer en in besonder sy funksies in die formele en informele verhouding met werkers, is beslissende faktore sover dit die kwaliteit van die onderneming se arbeidsverhoudinge en prestasie in die algemeen betref. Die toesighouer se rol het verander van gesaghebber wie se enigste verantwoordelikheid die bereiking van produksiedoelwitte was, na dié van 'n werkplekkoördineerder, met 'n daarmee gepaardgaande aansienlike impak op die verhouding tussen die bestuur en die werknemers. In 'n groot mate het hierdie impak 'n direkte invloed op die werknemer se prestasie, en uiteindelik op produksie-uitsette (Slabbert *et al.*, 1990:8-11).

In die werkplek is die toenemend verpolitiseerde werkmag besig met 'n veldtog om 'n einde te bring aan diskriminerende praktyke, die willekeurige misbruik van mag en ongelykhede in vergoeding en diensvoorwaardes, veral daardie sulkes wat op "ras" gebaseer is; daar is ook toenemend bereidheid om kollektiewe mag te gebruik om eise

na vore te bring en hulle saak vir 'n diskriminasievrye werkplek te bevorder. Hierdie proses wat in die mynbedryf aan die gang is, word vergesel deur gewone stakings, sloerstakings, spontane protes, boewery en geweld (Levy & Associates, 1993:9).

Die eksterne faktore wat in vier breë kategorieë, naamlik die ekonomiese, politieke, juridiese en sosiale faktore ingedeel kan word, volgens kundiges soos Van der Walt, Barrett en andere (kyk hoofstuk 5), het die navorser gemotiveer om die studie aan te pak, aangesien daar 'n definitiewe behoefte vir die identifisering en hantering van die eksterne faktore in die mynbedryf bestaan.

Die bedryf word geteister deur aanhoudende "aanslae" uit verskillende oorde en gevolglik moet "probleme" vroegtydig geïdentifiseer word, sodat pro-aktiewe beplanning gedoen kan word om die potensiële impak van veranderinge so ver as moontlik te probeer neutraliseer.

Volgens Slabbert en Matthews (in Slabbert *et al*, 1990:17-20), wys die oopsisteembenadering tot arbeidsverhoudinge wat op insette, omskakelingsmeganismes, uitsette en terugvoering baseer is, op die ingewikkelde aard van hierdie studierigting (kyk figuur 5.2, p.171). Hulle sien hierdie insette vanuit die subsisteme in die makro-omgewing van die breë gemeenskap, as die ekonomiese, politieke, juridiese en sosiale sisteme. Hulle is verder van mening, dat die genoemde sisteme 'n merkbare invloed op die arbeidsverhoudingensisteme uitoefen.

Barrett *et al* (1982:11-12) is van mening, dat die volgende omgewingsubstisteme (soos hulle dit noem), naamlik die ekologiese, ekonomiese, politieke, juridiese en sosiale sisteme, die arbeidsverhoudingensisteme merkbaar beïnvloed.

Vir die doel van hierdie ondersoek, het die navorser onder andere die voorafgaande skrywers se sienings gebruik vir die identifisering van die eksterne faktore (kyk ook hoofstuk 5, p.164 tot 176). Verder is die proefpersone in die vraelys (kyk bylae A, p.323) gevra om eksterne faktore te noem, wat hulle voel, 'n invloed op arbeidsverhoudinge kan hê. Die navorser het hierdie "faktore" (soos deur die proefpersone

genoem), gelys en geëvalueer naamlik ten opsigte van of verandering in hierdie eksterne faktore, moontlik 'n invloed op arbeidsverhoudinge in die werkplek kan hê; dit wil sê arbeidsvrede verseker of arbeidsonrus veroorsaak. (Let daarop dat geen empiriese inligting oor hierdie faktore beskikbaar is nie, omdat hulle nie meetbaar is nie.)

Die keuse van faktore is nie absoluut nie en bly debatteerbaar. Hierdie "faktore" kan onder een of meer van die "sisteme" of "kategorieë" ingedeel word, en daarom sal hulle vir die doel van hierdie ondersoek, nie onder 'n spesifieke "sisteem" of "kategorie" ingedeel word nie.

## 1.2 PROBLEEMSTELLING

Volgens Plumbridge (1994:3) ondervind die goudmynbedryf, en in besonder die marginale myne, 'n baie moeilike tydperk in dié bedryf se geskiedenis. Die bedryf was vir lank die basis van die Suid-Afrikaanse ekonomie waarop die infrastruktuur van die land gebou is; die rol van goud word egter toenemend meer wisselvallig in die ekonomie.

Marginale myne soos byvoorbeeld Lorraine, Blyvooruitzicht, ERPM, Doornfontein, "Durban Deep" en Oryx het vir die tweede kwartaal van 1994, 'n gesamentlike verlies van bykans R37 miljoen getoon, aldus van Rooyen (1994:54).

Die Goudvelde Groep se kwartaallikse resultate vir die periode tot en met Desember 1991, was 'n duidelike aanduiding dat die suksesvolle ontginning van die edelmetaal nie slegs op die internasionale verkoopprijs of die plaaslike wisselkoers gebaseer kan word nie, maar eerder op streng kostebeheer deur bestuur (Bennetts, 1992:3).

Die kwartaallikse verslae van die bogenoemde myngroep vir die kwartaal tot en met Junie 1994, was nie ontmoedigend nie, behalwe vir verliese soos dit resulteer het uit die onwettige staking van 5 tot 15 Mei 1994 by die Kloof-afdeling van die "Kloof Gold Mining Company Limited", wat die onderneming R25 miljoen gekos het en die R6

miljoen wat Doornfontein Goudmyn aan ontslaande werknemers moes betaal na 'n bevel van die Arbeidsappèlhof (NUM on behalf of Members v Doornfontein Gold Mining Company Ltd (1993) 5 ILJ 1333-1345 (IC)).

Goud- en steenkoolmyne wat deur die Kamer van Mynwese verteenwoordig word, het R10 029 436 418 aan stooritems, gebruiksartikels, kosse en kontrakwerk vir die 1990-kalenderjaar gespandeer. Dit het 'n kostestying van bykans R1 biljoen op die 1989-syfers teweeggebring.

Volgens Tagg (1991:5) het die goudprys die afgelope drie jaar sterk afgeneem, en die realiteit is dat dit in reële terme, laer is as in die laat-sewentigerjare. Die winsgrens kan ook nie meer so maklik verhoog word om die voortdurende stying in produksiekostes teë te werk nie. Dit is 'n ontsaglike hindernis, wat die marginale myne asook die winsgewendheid van die ryker myne beïnvloed.

Munroe (in Van Rooyen, 1994:S4) het aangedui dat die groep die afgelope kwartaal (tot Junie 1994) gladnie voordeel kon trek uit die hoër goudprys, wat in dié kwartaal van R42 156 tot R43 513 toegeneem het nie. Alhoewel die na-belaste wins tydens hierdie kwartaal met 11 persent verminder het, het die besture van die verskillende myne eintlik baie goed daarin geslaag om die ontwinging (oorgang na 'n demokrasie) te bowe te kom. Die ontwinging het onder meer daartoe gelei dat ertsproduksie van 3.3 miljoen ton tot 3.19 miljoen ton gedaal het, en wat goudproduksie van 30 982 kilogram tot 29 721 kilogram verminder het.

Marchington (1981:173) wys daarop, dat die bestuurder die eksterne faktore moet opweeg in terme van hoe dit sy eie persepsie en die van andere in die werkplek beïnvloed, sodat hy 'n beter begrip ontwikkel vir faktore wat hy kan "beheer" en vir werknemers se verwagtinge van hulle werk. Hy gaan verder deur te sê dat baie van die energie betreffende hierdie onderwerp, gespandeer word aan "vure doodslaan", die reageer op die inisiatiewe van die ander partye, en die oorweging van korttermyn taktieke eerder as die beklemtoning van langtermynstrategie.

Die navorser is van mening dat 'n "demokratiese" werkplek daargestel moet word, wat 'n werkomgewing sal beteken wat vry is van diskriminasie en rasse-onderskeid asook waarin alle werknemers gelyke geleentheid het om mee te ding vir beskikbare poste en inspraak het in die oplossing van probleme, konflik en griewe wat van tyd tot tyd opduik. So 'n "demokratiese" werkplek sal erkenning van die volgende insluit:

- ▲ handhawing van wet en orde;
- ▲ vryheid van assosiasie en onderneming om in goeie trou te onderhandel;
- ▲ rassegelykheid in alle aspekte van die onderneming se besigheid;
- ▲ veiligheid en welsyn vir alle werknemers;
- ▲ werksekuriteit, opleiding en vooruitgang;
- ▲ werknemerbystand, waar van toepassing; en
- ▲ deelnemende besluitnemingsbestuurstyle, wat sal beteken dat werknemers betrek word in besluitneming en probleemoplossing in soverre dit hulle werklewe beïnvloed (Du Plessis, 1990:64).

### **1.3 DIE AARD VAN DIE PROBLEEM**

Arbeidsverhoudinge bestaan nie in 'n vakuum nie, aangesien dit deur veelvoudige eksterne faktore beïnvloed word, wat die mynbedryf en die ekonomie as 'n geheel negatief raak as dit nie met die uiterste omsigtigheid hanteer en bestuur word nie. Die rede hiervoor, is dat dit meesal 'n negatiewe invloed het op die vorm en karakter van die verhoudinge in die werkplek, soos dit reeds in die inleiding (punt 1.1) uitgelig is.

Van Wyk (1990:222-224) is van mening dat eksterne faktore meesal 'n negatiewe rol speel ten opsigte van die algemene bestuur van arbeidsverhoudinge. Hy is verder van mening dat die arbeidsingesteldheid van werknemers beïnvloed word deur hulle onderskeie persepsies en dat die eksterne faktore nie as statiese faktore gesien moet word nie.

Die probleem wat na vore kom, is dat verskeie beheerbare en onbeheerbare eksterne faktore direk of indirek 'n negatiewe effek op die mynbedryf en in besonder die arbeidsverhoudinge in die mynbedryf het. Na aanleiding van die voorafgaande kan dit die volgende stellings en vrae insluit:

- ▲ **Internasionale druk:** Hier word gedink aan onder andere sanksies en disinvestering.

Volgens Main (1989:12-16) is diegene wat sanksies voorstel, sekerlik opreg in hulle pogings om swart Suid-Afrikaners by te staan, maar in die voortsetting van 'n beleid van disinvestering, ekonomiese verbod en onttrekking, verarm hulle toenemend die mense wat hulle wil help.

- ▲ **Politieke beleid:** Wat is dit en waarom die wêreld en veral die ANC en AWB dit teëgaan en hoekom hierdie sienings deur die gewone werknemer gesteun word.

Dit is baie belangrik dat geen onderneming enige voorkeur aan 'n spesifieke politieke party of beweging impliseer nie, want dit kan lei tot verhoogde nywerheidsopptrede.

- ▲ **Ekonomiese beleid:** Waarom word die kapitalistiese sisteem gestenig en sosialisme byvoorbeeld voorgestel en wat is die impak van monetêre en fiskale beleidsveranderinge?
- ▲ **Inflasiekoers:** Waarom is die inflasiekoers so hoog (stagflasie) en in watter mate beïnvloed dit die goudmynbedryf?
- ▲ **Goudprys:** Die stand en beweging van die goudprys en hoe die laagtepunt die bedryf en die ekonomie en mense van die land beïnvloed.

- ▲ **Tegnologiese ontwikkeling:** Die mynbedryf se dae van goedkoop hande-arbeid is getel: wat van werksgeleenthede onder andere - gaan dit verhoogde personeelinkortings beteken?
- ▲ **Die Wiehahn Kommissie verslae:** Hoe beïnvloed dit die mynbedryf en is al die aanbevelings vir die bedryf geïmplementeer en indien nie, waarom nie?
- ▲ **Die geslote-geleedere ooreenkomste ("closed shop"):** Daar is aanduidings dat die MWU ten gunste van die uitfasering is, maar is dit die einde van die geslote-geleedere beginsel? Gaan die vakbonde daarby baat en wie is hierdie vakbonde?
- ▲ **Loonooreenkomste:** Die loonooreenkomste wat tussen die Kamer van Mynwese en die nege verskillende vakbonde onderteken is, is 'n aanduiding van die druk op die bedryf wat teweeggebring is deur die lae goudprys en die gepaardgaande omskakeling van talle goudmyne na "marginale" status, asook die bedreiging van grootskaalse personeelinkortings (Anon., 1989a:32).

Wat is die algemene neiging en wat hou die toekoms in? Het vakbonde nog beheer daaroor?

- ▲ **Regstellende optrede ("affirmative action"):** Sachs (1992:187) hou vol, dat regstellende optrede nie 'n verlaging in standarde is soos soms beweer word nie, maar dat dit eerder toegang verhoog sonder om standarde te verlaag.

Ramudzuli en Menne (1994:19) merk in die verband op, dat die doel met regstellende optrede tweeledig is, naamlik om diskriminerende praktyke uit die weg te ruim en om die bekwaamhede en bevoegdhede van diegene wat in die verlede gely het as gevolg van diskriminerende praktyke, te bevorder.

Met die koms van die "nuwe" Suid-Afrika moet ons versigtig wees om te glo dat rasseverdeeldheid nie langer 'n brandpunt gaan wees nie: ten spyte van die

welwillendheid wat tydens die verkiesing geheers het, is blanke vrese en swart verwagtinge nog steeds 'n werklikheid, aldus Fuhr (1994:13).

Hoe gaan die beoogde wetgewing bestaande en toekomstige werknemers beïnvloed en hoe gaan diesulkes dit aanvaar? Wie gaan die meeste daaronder ly en is dit "regverdig"?

- ▲ **Werkloosheid:** Britz wys in Sake-Rapport (23 Augustus 1992:1) daarop, dat die Suid-Afrikaanse ekonomie met 'n uiters ernstige werkverskaffingsprobleem te kampe het, moontlik die ergste tot op hede. Volgens haar, word geraam dat sowat 40 persent van die totale arbeidsmag nie werk in die formele sektor van die ekonomie kan bekom nie, en die oplossing op die langer termyn lê hoofsaaklik opgesluit in die generering van 'n veel hoër ekonomiese groeikoers.

Is daar enige alternatiewe beskikbaar en kan dit in die vraag na werkgeleenthere voorsien?

- ▲ **Populasiegroei:** Is die mynbedryf in staat om die steeds groeiende bevolking te akkommodeer en het die private sektor reeds voorsiening gemaak vir die donker toekoms?
- ▲ **Armoede:** Daar word weer van "armblankes" gepraat. Wie is hulle en wie is die sondebok? Hoe lyk die toekoms in hierdie verband?
- ▲ **Apartheid/Diskriminasie:** Davies (1990:12-39) is van mening dat interstaatverhoudinge drasties sal verbeter as apartheid tot niet gaan, maar dat die aard van verandering sal afhang van die magte wat in die post-apartheid era sal voorkom. Bestaan dit nog en vir hoe lank nog? Is daar nog plek vir apartheid in die hedendaagse politieke verwickelinge?
- ▲ **Kultuur/Etnisiteit:** Suid-Afrika en in besonder die mynbedryf, is in 'n unieke situasie met mense uit 'n wye spektrum. Hoekom aanvaar die verskillende groepe



mekaar nie? (Hier word byvoorbeeld gedink aan blank en swart, Xhosa en Zoeloe).

- ▲ **Onrus/Intimidasie:** Wat is die oorsaak en hoe kan dit hanteer en bekamp word? Wie is die slagoffers en regverdig dit afwesigheid van die werkplek?
- ▲ **Opvoeding:** Opvoeding en opleiding is van kardinale belang vir die mynbedryf. Verbeterde mynboumetodes wat op tegnologiese ontwikkeling en nuwe gesofistikeerde toerusting gebaseer is, beteken dat die bedryf 'n groter proporsie geskoolde en professionele personeel benodig (Anon., 1989a:32).

Twee van die grootste hindernisse wat met lae produktiwiteit na vore kom, is die tekort aan hoëvlak-mannekrag en 'n kroniese tekort aan geskoolde werknemers (Anon., 1992b:13).

Wat is die algemene peil van opvoeding en sal regstellende optrede betyds wees om in die toenemende aanvraag te voorsien?

- ▲ **Verworwe Immuniteitsgebrek-sindroom (VIGS):** Volgens Dancaster (1991:61) het VIGS nou 'n realiteit in die werkomgewing geword, maar werkgewers moet uiters versigtig wees ten opsigte van die hantering van geïnfekteerde werknemers of werknemers wat vermoedelik draers van die siekte is, tot tyd en wyl die wet en Nywerheidshof spesifieke riglyne daargestel het. VIGS is nie slegs 'n gesondheidsprobleem nie, maar ook 'n politieke probleem. Daar is reeds 'n tekort aan geskoolde werknemers. Hoe lyk die toekoms en is regstellende optrede moontlik die oplossing? Kan 'n werkgewer 'n VIGS-vrye werkmag verseker?
- ▲ **Die Wêreld Raad van Kerke:** Prominent in hierdie geval is Dr. Beyers Naude 'n radikale, selferkende sosialis wat die filosofie van "liberale teologie" en anti-Suid-Afrika sanksies voorstaan en wat ook sekretaris-generaal van die radikale Suid-Afrikaanse Raad van Kerke is. Andere wat ook in hierdie verband vergelykbaar is, is Aartsbiskop Desmond Tutu en Dr Alan Boesak (Anon., 1990a:4).

Wat is hulle doel en streef hulle die regte beginsels na? Aan wie se kant is hulle?

Enkele eksterne faktore is genoem wat tydens die navorsing geïdentifiseer is en dit sal dan ook in hoofstuk 5 bespreek word. Daar is baie onbeantwoorde vrae rondom hierdie faktore (soos in hoofstuk 5 in besonderhede bespreek word), maar dit was deeglik en met kundigheid ondersoek.

Uit die voorafgaande is dit duidelik, dat hierdie onderwerp baie breed is en daarom is dit in hierdie studie moontlik om slegs die aspek van eksterne faktore wat arbeidsverhoudinge in die werkplek beïnvloed, breed uiteen te sit. Verdere omvattende ondersoeke oor elke afsonderlike eksterne faktor, kan uit hierdie ondersoek voortvloei.

#### **1.4 OMVANG VAN DIE STUDIE**

Die onderwerp wat nagevors is is nasionaal van aard, want dit beïnvloed die arbeidsverhoudinge van die hele Suid-Afrika en in die besonder die van die mynbedryf met sy unieke omstandighede. Deeglike aandag is geskenk aan die probleem van of elke besondere eksterne faktor deur die bedryf beheer kan word of nie. Kennis en opleiding kan aan die bestuur, sowel as werknemers 'n voordeel bied en behoort dit in hierdie perspektief beskou te word.

Omdat die probleem wat ondersoek word 'n werklikheid in die mynbedryf is, sal gevolgtrekkings en aanbevelings in hoofstuk 7 gemaak word; laasgenoemde word voorgestel om die probleem te probeer oorkom. Dit sal in die algemeen lei tot verbeterde bestuurstyle en wedersydse begrip en spesifiek meehelp om arbeidsverhoudinge te stabiliseer en arbeidsvrede te bevorder.

Uit die omvang van die probleem is dit duidelik dat omvattende empiriese navorsing op mikrovlak sowel as op makrovlak in hierdie studie gedoen moes word. Die navorser het

homself vergewis van die situasie op 'n goudmyn en ook dat die statistiese verwerking van bevindinge berus op 'n wetenskaplike grondslag.

Die metode van ondersoek wat gevolg is, word onder punt 1.6 aangeraak, maar word weer in besonder in hoofstuk 6 bespreek (kyk p.233 tot p.241).

Alhoewel die ondersoek by 'n goudmyn in die Wes-Transvaal gedoen is, is die geïdentifiseerde faktore van so 'n aard dat dit van toepassing op die hele mynbedryf kan wees.

Die ondersoek is geloods om uit te vind hoe die proefpersone oor sekere (moontlik vir hulle) emosionele aangeleenthede voel. Die probleem met so 'n ondersoek, is om te besluit hoe akkuraat en getrou die bevindinge wat gegee word, werklik is. Dit kan toegeskryf word aan die neiging van die proefpersone om 'n antwoord te gee wat, soos hulle voel, 'n sosiaal-aanvaarbare antwoord sal wees, eerder as om te antwoord hoe hulle werklik voel. Hierdie aangeleentheid sal in besonderhede in hoofstuk 6 bespreek word.

## **1.5 DOEL VAN DIE STUDIE**

### **Algemene doel**

Die doel van hierdie navorsing is om die eksterne faktore wat arbeidsverhoudinge in die goudmynbedryf beïnvloed, te ontleed en die moontlike impak daarvan vas te stel, sodat bestuursisteme kan ontwikkel om genoemde faktore te monitor en sodoende pro-aktiewe vooruitbeplanning betekenisvol te kan doen, wat weer die impak kan verminder of sover as moontlik neutraliseer. Om dit te realiseer, sal toesighouers - wat direk in kontak met die werkmag is - opleiding moet ontvang, sodat die korrekte inligting akkumuleer kan word en aan bestuur oorgedra kan word, wat dan die voorspelbaarheid van die situasie sal verbeter.

Die spesifieke doelstelling is om -

- a. die eksterne faktore wat die goudmynbedryf beïnvloed, te identifiseer en te ontleed en die potensiele impak daarvan vas te stel; en
- b. die invloed van die eksterne faktore op arbeidsverhoudinge op 'n goudmyn in die Wes-Transvaal en die implikasies daarvan, te ondersoek.

Die mynbedryf word deur 'n hele aantal eksterne faktore geteister, sommige waaraan weinig of niks gedoen kan word nie, en ander waarvan die impak in 'n mindere of meerdere mate teëgewerk of geneutraliseer kan word. Dit is dan die doel van die navorsing om op kundige wyse sekere riglyne daar te stel wat kan dien as 'n praktiese verwysingsraamwerk vir die bestuur in die goudmynbedryf. Die volgende impliseer dan kortliks die metode wat gevolg is om die navorsing die lig te laat sien.

## **1.6 METODE VAN ONDERSOEK**

Die navorser het gebruik gemaak van 'n deeglike teoretiese oriëntering, waar veral gekonsentreer word op die teoretiese invloed van eksterne faktore. Hierdie aspekte sal in besonderhede in hoofstuk 5 bespreek en ondersoek word. Die teoretiese oriëntering is opgevolg deur 'n gestruktureerde vraelys en verdere ongestruktureerde onderhoude as tegnieke. Die teikenpopulasie waaronder die vraelyste versprei is, bestaan uit mynwerkers van alle rassegroepe en uit alle bestaande statusse (alle Patersonposvlakke) van 'n tipiese goudmyn. Ewekansige steekproeftabelle is gebruik om die steekproef te doen (kyk p.234).

Die voer van persoonlike onderhoude kan 'n baie effektiewe metode wees om data in te samel, veral omdat 'n onderhoudvoerder dadelik onverwagte reaksies op sekere vrae kan opvolg. Verder kan hy ook waardevolle insig in 'n persoon se persepsies van die invloed van eksterne faktore kry deur die persoon se nie-verbale reaksies waar te neem. Daar is egter 'n aantal ernstige nadele aan verbonde. Persoonlike onderhoude is baie tydrowend en dit beperk die hoeveelheid persone waarmee onderhoude gevoer kan

word. Die persoon kan ook geïnhibeer voel en gevolglik nie sy ware gevoelens openbaar nie. Om hierdie probleem te oorkom het die navorser diesulkes die doel van die studie noukeurig verduidelik, waarna hulle met vrymoedigheid tot die onderhoud toegestem het.

Die hoofvoordeel van onderhoud, volgens Bailey (1982:182), is die buigsaamheid daarvan. Verder sê hy, dat die tyd om response te ontvang, korter is as met vraelyste wat gepos moet word; vrae kan vooraf opgestel word en spontane antwoorde kan aangeteken word. Die onderhoudvoerder kan ook verseker dat alle vrae beantwoord is.

Babbie (1990:187) heg ook baie waarde aan die onderhoud as metode om inligting in te samel, omrede die onderhoudvoerder en proefpersoon van aangesig tot aangesig is tydens die onderhoud, wat die onderhoudvoerder in staat stel om uitsonderlike gedrag en/of stilsyde waar te neem, en vrae te vra wanneer die voorgenoemde waargeneem word.

Vraelyste is 'n baie effektiewe metode om 'n groot hoeveelheid data van baie mense relatief vinnig te bekom. Verder kan die inligting wat op hierdie manier versamel is, vir statistiese analise gebruik word.

Bailey (1982:156) noem ook die volgende voordele van die vraelys, soos wat dit ook op hierdie studie van toepassing was:

- ▲ Besparing van geld
- ▲ Besteding van minder tyd as in die geval van onderhoud
- ▲ Die vraelys kan ingevul word wanneer dit die proefpersoon pas
- ▲ Groter versekering van vertroulikheid
- ▲ Gestandaardiseerde bewoording
- ▲ Geen persoonlike vooroordeel van die kant van die onderhoudvoerder nie.

Om probleme te oorkom, het die navorser 'n kombinasie van die metodes, naamlik vraelyste en ongestruktureerde onderhoud, gebruik. Vir die hoofinsameling van

inligting, het die navorser besluit om vraelyste te gebruik wat deur homself geadministreer is sodat hy aan die proefpersone kan verduidelik wat die doel van die ondersoek is deur ook so hulle samewerking te verkry. Daar is geredeneer dat, deur die persoonlike benadering te gebruik, die probleem wat veroorsaak word deur die sensitiewe aard van die vrae, oorkom sal word.

Die metode van ondersoek word in besonderhede in hoofstuk 6 bespreek.

## **1.7 OMSKRYWING VAN ENKELE BEGRIPPE**

Die verskillende begrippe wat in die mynbedryf voorkom, sal nou bespreek word, sodat die leser volle begrip sal hê van dit wat bespreek en ondersoek word. Die begrippe sal ook duideliker word wanneer die arbeidstendense, kultuur en die werking van 'n tipiese Suid-Afrikaanse goudmyn, in hoofstuk 3 bespreek word.

### **Arbeidsverhoudinge**

Vir die doeleindes van hierdie studie, is dit van belang om die begrip arbeidsverhoudinge te definieer en omskryf. Sodanige definisie bestaan egter nie, en daarom dan vervolgens enkele definisies van die begrip "arbeidsverhoudinge" soos wat dit deur kundiges op die terrein omskryf word.

Coetzee (1989:16) is van mening dat arbeidsverhoudinge na die kollektiewe verhouding tussen die bestuur van 'n onderneming en sy werknemers (wat hulle vakbondverteenvoordiger(s) insluit) verwys.

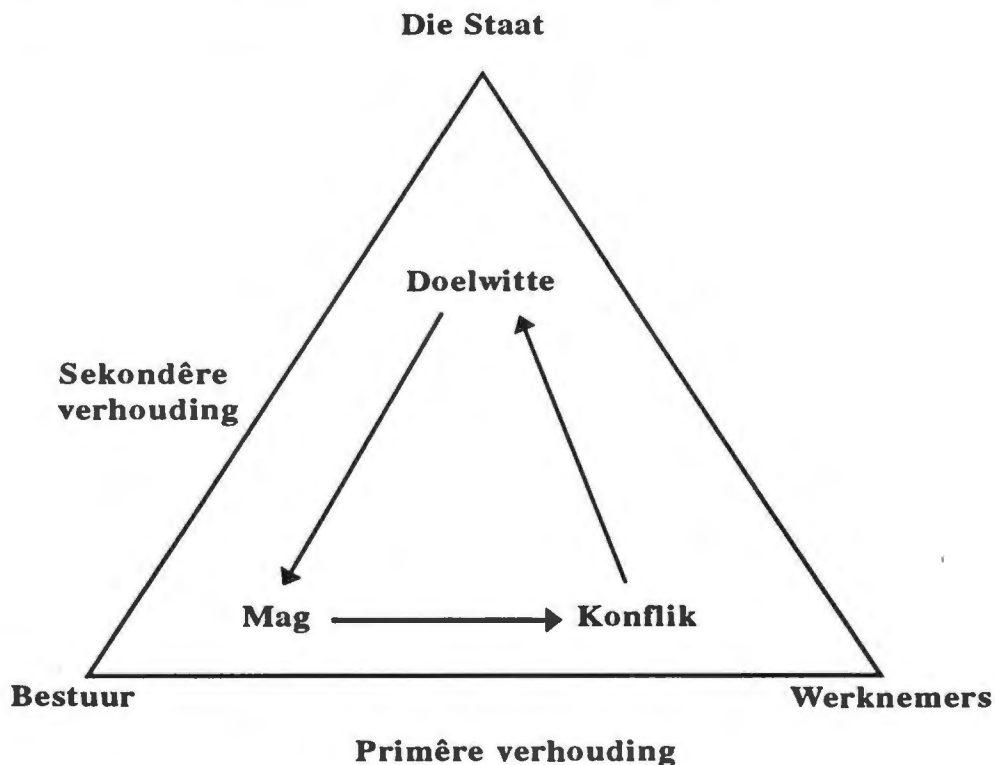
Arbeidsverhoudinge handel hoofsaaklik oor die interpersoonlike en intergroepverhoudinge binne die werkomgewing. Dit het ook te doen met die institusionele verhoudinge tussen die drie formele groepe in die werkomgewing, te wete die arbeidsgroep, bestuursgroep en die regering van die dag, wat ook as 'n tripartitiese verhouding bekendstaan - enersyds, primêr tussen werkgever en werknemer en

andersyds, sekondêr tussen ondernemings en die wetgewende hoedanigheid van die regering. Dit is egter belangrik om daarop te let, dat hierdie verhouding op wedersydse "regte" en "verpligtinge" berus, aldus Van Wyk (1987:1).

Bendix (1992:3) stel dit soos volg: "The term 'labour relations' refers to the relationships between people who work and those for whom they work; as such, labour or work relationships have, therefore, existed since the first individual approached another to perform a task for him against the promise of payment. On the other hand, industrial relations as a specific area of study is comparatively new, having had its origins in the industrial revolution and in subsequent attempts to regulate the interactions between the new breed of employer and employee which evolved within modern industrialised society."

Finnemore en Van der Merwe se siening word ook beter met behulp van 'n diagram weergegee (kyk figuur 1.1).

**Figuur 1.1** Arbeidsverhoudinge: 'n tripartitiese stelsel



Bron: Finnemore en Van der Merwe (1992:13).

Na aanleiding van die voorafgaande sienings oor arbeidsverhoudinge, het die navorser die volgende begrip vir die begrip arbeidsverhoudinge gevorm, naamlik dat dit verwys na die verhouding tussen werkgewer/s en werknemer/s as die primêre partye, met die staat in 'n mindere of 'n meerdere mate in die rol van reguleerder en beskermmer van hierdie verhouding.

Uit die Skrif is dit duidelik dat die mens deur God na sy Beeld as kroon van die Skepping geskape is, dat dit Sy maaksel en Sy eiendom is, maar tog ook dat die werknemer onderdanig aan sy wêreldse "baas" moet wees, en dat die werkgewer sy werknemers billik en reg moet behandel. Die gedeeltes in Kolossense 4:1: "Betoon reg en billikheid, here, aan julle diensknegte, omdat julle weet dat julle ook 'n Here in die hemele het" en 1 Petrus 2:18: "Diensknegte, wees julle here onderdanig met alle vrees, nie alleen aan die wat goed en vriendelik is nie maar ook aan die wat verkeerd is", werp lig op wat God van ons verwag ten opsigte van hoe die verhouding tussen werkgewer en werknemer in die onderneming moet wees.

### **Mikro- en makrovlak**

Dit is onseker oor watter aspekte van arbeidsverhoudinge-bestuur op watter vlak tuishoort, dit wil sê mikro- en makrovlak en wat dit presies impliseer.

Van Wyk (1990:74) konstateer, dat arbeidsverhoudinge op die mikrovlak die formele sowel as die informele prosesse van arbeidsverhoudinge wat op die ondernemingsvlak sowel as die werkvloer vlak geskied, insluit. Verder sluit die bestuur van arbeidsverhoudinge op die makrovlak nie net aspekte in wat te doen het met die normale dag-tot-dag bestuur van arbeidsverhoudinge (tussen 'n onderneming en 'n vakbond/e) nie, maar omvat dit ook aspekte soos bestuurstrategieë en bestuurstyle binne die arbeidsverhoudingskonteks (Van Wyk, 1990:246).

Bester (1992:8) sien die mikro-omgewing as die onderneming self, met bestuur wat volkome beheer oor die ondernemingsfunksies het, in oorleg met die gemeenskaplike belange, doelstellings, waardes en norme van die belangegroepe in die raakvlak waarin

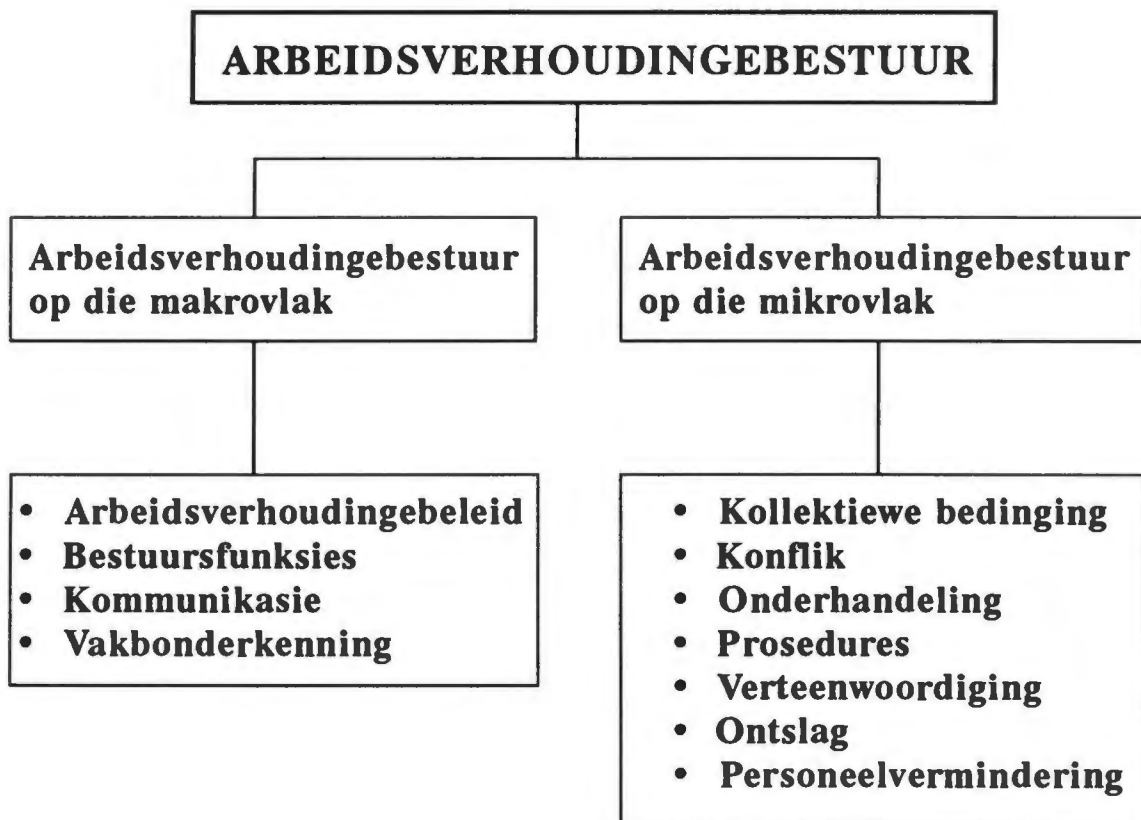


die onderneming funksioneer, terwyl die makro-omgewing daardie eksterne omgewing van faktore/veranderlikes is waaroor die onderneming geen beheer het nie, maar wat 'n direkte of indirekte invloed op die formele en informele prosesse, strukture, funksies en werkverhoudinge binne die onderneming het.

Volgens Gilbreath (1987:4) is makroverandering 'n proses wat "... effects managerially significant differences which directly impinge upon our professional lives ...", terwyl mikroverandering "... detailed, fine-tuned modifications important, at least on the surface, to specific businesses or management techniques" behels.

Die figuur van Moolman (1993:10) omskryf die aspek van arbeidsverhoudingbestuur op die makro- en mikrovlak die duidelikste.

**Figuur 1.2** Arbeidsverhoudingebestuur op die makro- en mikrovlakke



Bron: Moolman (1993:10).

## **Werkplek**

Werkplek soos waarna in hierdie studie verwys, sal enige werkplek op die myn, hetsy ondergronds of bogronds, beteken.

## **TEBA**

The Employment Bureau of Africa is die grootste privaatindiensnemingsagentskap in die wêreld, met 88 kantore oor suidelike Afrika versprei. Mynwerkers word op kontrak gewerf van binne Suid-Afrika, sowel as van die nasionale state en ook van buurstate, soos Lesotho, Mosambiek, Botswana en Swaziland.

## **Kamer**

Verwys na die Kamer van Mynwese.

## **Wiehahn Kommissie**

Die Kommissie van Ondersoek deur die Staatspresident aangestel in 1977 om arbeidsaangeleenthede te ondersoek onder leiding van Professor Nic Wiehahn.

## **NUM**

Die "National Union of Mineworkers" (swart vakbond) of Nasionale Mynwerkersunie.

## **MWU**

Mynwerkersunie (blanke vakbond) ("Mineworkers Union").

## **VOMA**

Die Vereniging vir Ondergrondse Mynaptenare van Suid-Afrika.

## **VBMA**

Die Vereniging vir Boggrondse Mynamptenare van Suid-Afrika.

### **Myngroep**

Hiermee word bedoel dat dit 'n aantal mynmaatskappye is wat aan 'n sekere myngroep, soos byvoorbeeld Gold Fields, behoort.

### **Mynmaatskappy**

Dit is 'n enkele myn wat op sy eie as 'n maatskappy funksioneer, en wat saam met ander mynmaatskappye deel is van 'n sekere myngroep, soos byvoorbeeld Gold Fields.

### **Werkkategorie B4**

Volgens die Paterson-posgradering, word al die persone op die myne in die kategorie B4 en hoër as amptenare beskou.

### **Mynwerker**

In hierdie studie sal "mynwerker" na alle werknemers op die goudmyn verwys, hetsy in 'n boggrondse of ondergrondse milieu, wat alle vlakke van werknemers sal insluit (ambagsmanne, myners, arbeiders en amptenare).

Leser moet asseblief daarop let dat die navorser die begrippe "werker" en "werknemer" deurentyd in die skrywe sal gebruik en dat beide dieselfde betekenis regdeur sal hê.

## **Isibonda**

Dit is 'n half- of ongeskoolde persoon wat in die hostel woonagtig is en deur die inwoners in 'n spesifieke hostelkamer of -blok gekies is om hulle te verteenwoordig by vergaderings met bestuur oor hostelaangeleenthede (Long, 1993).

## **1.8 SAMEVATTING**

Dit is duidelik dat arbeidsverhoudinge in die mynbedryf in 'n toenemende mate negatief deur eksterne faktore geraak word, en daarom moet arbeidsverhoudinge in dié bedryf nie in 'n vakuum beskou word nie.

Marginale myne is heeltyds besig om te veg vir oorlewing en daarom is dit nodig om drastiese stappe in hierdie moeilike tye te neem, maar met 'n minimum ontwrigting van produksie en die mense wat verantwoordelik is vir produksie.

Die eksterne faktore wat in vier breë kategorieë ingedeel kan word (ekonomiese, politieke, juridiese en sosiale kategorieë) is verantwoordelik vir sosiale verandering wat uiteindelik 'n invloed op arbeidsverhoudinge in die werkplek kan hê.

Die vraag of verandering sal plaasvind, al dan nie, is irrelevant. Om hierdie rede sal sosiale verandering in hoofstuk 2 in besonderhede bespreek word, sodat die verskynsel geïdentifiseer kan word en om die gevolge daarvan te bestuur volgens sekere modelle.

## HOOFSTUK 2

### SOSIALE VERANDERING EN DIE BESTUUR VAN VERANDERING

#### 2.1 INLEIDING

Eksterne faktore wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge het hou verband met sosiale verandering, wat vervolgens in hierdie hoofstuk hanteer sal word (Davis, 1975:43).

Moore (1974:1) is van mening dat die hedendaagse wêreld gevaarliker is as die van die verlede, en dat die gevare meer mense affekteer. Hy borduur voort deur te sê dat sosiale verandering nie 'n unieke, moderne verskynsel is nie. Om in pas te bly met die snel-veranderende omgewing waarbinne hulle funksioneer, moet ondernemings op 'n beplande en ordelike wyse verander. Ten einde doelstellings te bereik, moet ondernemings oor duidelike strategieë en prosesse vir die beplanning en implementering van verandering beskik.

Volgens Chirot (1977:3) word die rigting en tempo van alle sosiale verandering bepaal deur die verspreiding van mag, beide binne gemeenskappe asook tussen gemeenskappe. Dit is noodsaaklik om bewus te wees van die feit dat geen hedendaagse gemeenskap onafhanklik van die res van die wêreld is nie, en is dit teoreties gevaarlik en misleidend om die mens en gemeenskappe in isolasie buite die internasionale konteks te bestudeer.

Sosiale verandering is die proses waardeur menslike gedagterigtings en gevoelens ten opsigte van individue, groepe, die gemeenskap en entiteite verander word om 'n gewysigde vorm aan te neem. Dit is 'n spontane opeenvolging van gebeure, en dikwels gee 'n spesifieke gebeurtenis aanleiding daartoe, aldus Hough (1988:20). Hy sê verder dat verandering nie noodwendig positief is nie, terwyl ontwikkeling doelbewuste handeling is wat gerig is op die voortbring van groter stoflike en geestelike welsyn. Sosiale verandering is ongekwalifiseerd, en daarom 'n neutrale konsep wat ten goede of ten kwade kan wees. In die eerste geval, dui dit op vooruitgang of ontwikkeling en andersyds op verval of agteruitgang.

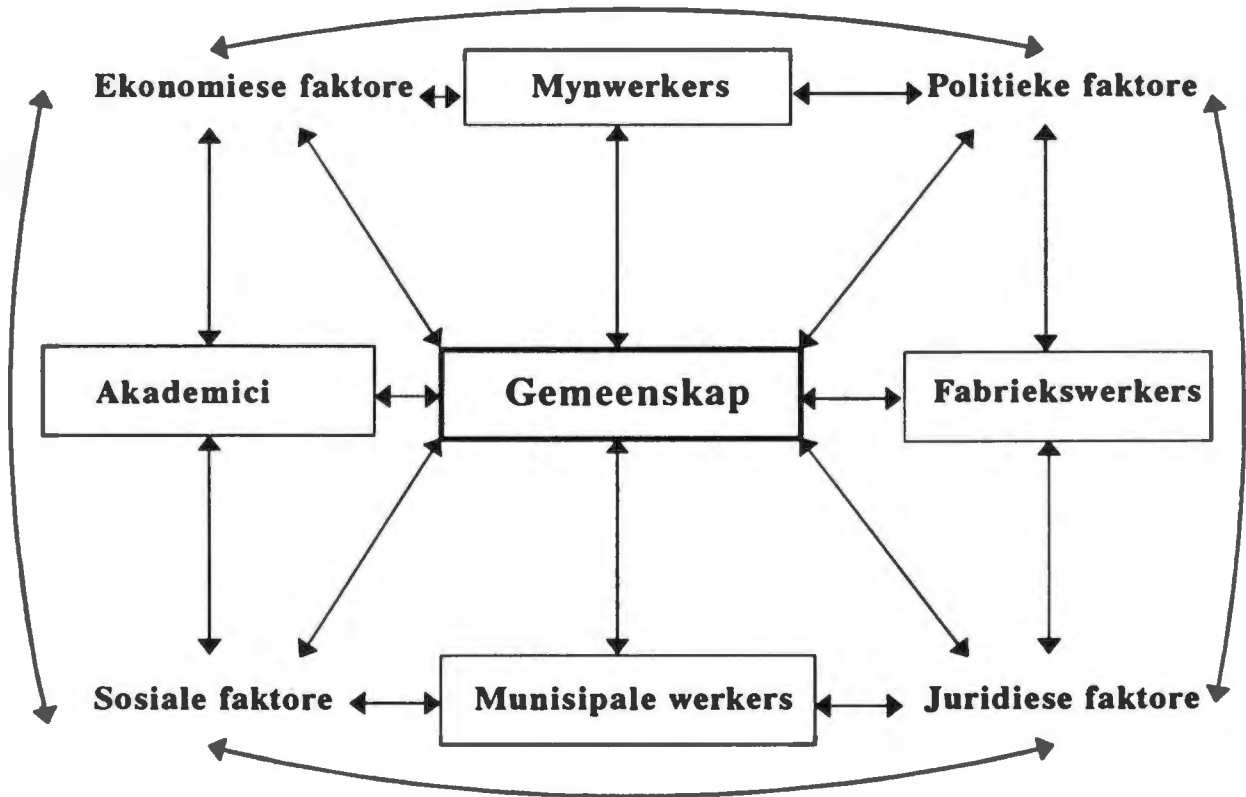
Die meeste mense sal saamstem, dat die wêreld saamgestel is uit interafhanklike eenhede, en dat geen land 'n selfonderhoudende eiland is nie. Die feit dat die bande van inter-afhanklikheid verander het, en dat dit aanhoudend vinnig verander, word ook in die algemeen nie begryp nie. Dit is van uiterste belang dat hierdie veranderinge bespreek en verstaan word, al is dit ook net 'n voorbereiding op die dramatiese effek wat dit op ons huislike lewens kan hê.

Johnson (1971:2) is van mening dat sosiologie die wetenskap is wat handel oor sosiale groepe: hulle interne vorme en wyse van organisering, die prosesse wat neig om hierdie vorme van organisering te behou of te verander, asook die verhoudings tussen groepe. Roode (1979:4-5) gaan verder deur daarop te wys, dat dit dié vakwetenskap op sosiale wisselwerking tussen mense en die gepatroneerde ordelikheid waarbinne hierdie wisselwerking plaasvind, fokus. Sosiale verandering kan dan ook gesien word as 'n verandering in die bogenoemde as gevolg van die invloed van sekere interne of eksterne faktore.

Die mynbedryf en myngemeenskappe word in hulle eiesoortige omgewings beïnvloed deur eksterne faktore wat wissel tussen sosiale, politieke, ekonomiese en juridiese faktore. As 'n voorbeeld kan genoem word, die impak wat die wegdoen met die Groepsgebiede Wet op die uitsluitlik "blanke" tradisioneel regsgeesinde myngemeenskappe gehad het, sonder om die skokgolwe te noem toe 'n ANC-regering aan bewind gekom het nie. Verder kan genoem word, die invloed en veranderinge wat 'n verlaging in die goudprys en/of verhoging in produksiekostes op 'n myn het, wat as marginaal beskou word.

As gevolg van die feit dat verskeie faktore tergelyke tyd 'n invloed op 'n gegewe gemeenskap kan hê en omrede 'n gemeenskap uit individue uit verskillende sektore van die breër gemeenskap saamgestel is, is die navorser van mening dat verskeie "sosiale veranderinge" oor verskillende tydperke kan plaasvind as die verskeie voorafgaande menings van skrywers oor die onderwerp in aanmerking geneem word (kyk figuur 2.1 op die volgende bladsy).

**Figuur 2.1** Wisselwerking binne en buite 'n gemeenskap wat tot sosiale verandering kan lei



Bron: Eie.

Die voorafgaande figuur stel die navorsers se siening voor ten opsigte van verandering binne die gemeenskap as gevolg van invloed van binne en van buite die gemeenskap. Die faktore is in geen spesifieke volgorde in die figuur geplaas nie, omrede hierdie faktore van posisie kan wissel en weer 'n invloed op groepe vanuit ander sektore binne die gemeenskap kan hê. Die mense van 'n spesifieke gemeenskap werk by verskillende ondernemings of instansies wat verskillende missies en kulture het. Die missies en kulture van die onderneming word ook weer op verskillende maniere deur verskillende faktore en invloed gevorm, soos politieke, ekonomiese, sosiale en juridiese faktore, wat uiteindelik verandering in die gemeenskap kan veroorsaak. Hierdie faktore word meer volledig in hoofstuk 5 hanteer.

Die genoemde faktore word weer deur die breër gemeenskap en internasionale druk en menings beïnvloed.

## 2.2 VORME VAN SOSIALE VERANDERING

Sosiale navorsers soos Marx en Parsons, stem ten volle saam dat sosiale verandering altyd in ons midde is en dat dit in 'n verwarrende samestelling van vermommings voorkom, maar hulle stem verder min saam ten opsigte van hierdie basiese karaktertrek van die gemeenskap (Appelbaum, 1970:81).

Chiot (1977:255) is van mening dat revolusies, ekonomiese ontwikkeling, en politieke krisis in verskillende vorme, die balans van mag in 'n gemeenskap verander. Volgens hom is dit sosiale verandering. Ander soorte verandering volg. Interne stratifikasie is egter nie afhanklik van veranderinge in die wêreldsisteem nie. Hiermee bedoel Chiot dat revolusies, ekonomiese ontwikkeling en politieke krisis intense veranderinge binne 'n gemeenskap tot gevolg het en dat hierdie veranderinge dan die oorsaak van verdere veranderinge op ander gebiede binne die gemeenskap is - dit het 'n kettingreaksie tot gevolg.

Die navorser huldig dieselfde mening as die bogenoemde skrywers, want die verskillende aspekte/komponente waaruit die gemeenskap saamgestel is, is volgens die navorser interafhanklik van mekaar en om hierdie rede, sal verandering in een "komponent", in 'n mindere of meerdere mate, lei tot verandering in 'n ander "komponent". Net soos met arbeidsverhoudinge, kan sosiale verandering nie geïsoleerd in 'n vakuum beskou word nie, want dit word deur verskeie eksterne faktore beïnvloed.

In die mees konkrete sin van "verandering", is elke sosiale sisteem gedurig aan die verander. Johnson (1971:625) beweer dat bogenoemde toegeskryf kan word aan die feit dat die gemeenskap ouer word as gevolg van fisiologiese veranderings. Sommige van hierdie veranderings beïnvloed die lede se rolle in die samelewing.

Volgens Smith (1976:5) is verandering nie bloot aktiwiteit of beweging nie. Dit sluit ook ander bydraende faktore in wat onderskei kan word in wysiging en herrangskikking. Daar kan menigvuldige bewegings en onophoudelike aktiwiteite wees, sonder noemenswaardige verandering binne of tussen komponente. Daarom is dit gedeeltelik 'n kwessie



van besluit of die verandering "betekenisvol" is en wat geheel en al onbeduidend en bloot 'n repeterende aktiwiteit is.

Dit is goed en wel om te sê dat verandering "betekenisvol" of "onbeduidend" is, maar wie besluit daarvoor? Individue en groepe waaruit die gemeenskap bestaan, moet hieroor besluit, omdat hulle lewens en die voortbestaan van die gemeenskap daarvan afhang. Indien 'n verandering indruis teen hulle waardes of norme, of dit raak hulle regte, sal hulle heftig reageer en die verandering teenstaan. Dus sal die mate waarin hulle lewens op sosiale, ekonomiese, politieke en juridiese gebied beïnvloed word, die bepalende faktor wees (navorsers se mening).

Smith (1976:5) gaan verder deur verandering te definieer as 'n opeenvolging van gebeure wat oor 'n tydperk verandering en verbetering van sekere patrone of aspekte in die samelewing tot gevolg het. Dit plaas gebeure aan die voorpunt van veranderingsmeganismes, en terselfdertyd laat dit toe vir gedeeltelike, asook algehele vervanging van óf die patrone óf die aspekte wat beweer word, sal verander. Daarom sluit dit alle stadiums van verandering in, van eenvoudige stuksgewyse hervorming deur radikale hervorming en dan revolusie tot die uiterste geval van afbreking en verskyning, naamlik die vernietiging van die aspek en vervanging daarvan deur 'n nuwe soort aspek (of verskeie van daardie soort).

Aanpassings by verandering, hetsy geleidelik of radikaal, verg, volgens die navorsers geloofwaardige oorrading van die kant van bestuur - verandering wat met werknemers "gedeel" word, kan uiteindelik 'n minder "pynlike" ondervinding wees, indien die werknemers verstaan wat die rede en voordele van die verandering is.

Johnson (1971:625-631) identifiseer die volgende soorte veranderings, wat hy as strukturele veranderings beskou.

## 2.2.1 Sosiale waardes en norme

Die belangrikste soort strukturele verandering, is verandering in sosiale waardes. Dit is die relatiewe uitgebreide karakter van verandering in sosiale waardes wat ons lei tot die siening dat hierdie soort verandering die belangrikste is.

Van den Berg (1977:159) wys daarop, dat waardes nie vooropgesette doeleindes is nie, dog kwalifikasies of bepalings wat agterna toegeken word; dit wil sê nadat, byvoorbeeld 'n feit of handeling aan geldende wette en norme getoets is. Hy gaan verder, deur te sê dat waardes eerder maatstawwe as rigsgoere is, en daarom is daar 'n noue korrelasie tussen norme en waardes. Norme en waardes is deel van die kultuur van 'n gemeenskap, waarin die lewens- en wêreldbeskouing as vrug van die religieuse grondmotief geïntegreer is. Voorts is dit ook moontlik dat verandering in sosiale waardes verreikende gevolge kan hê ten opsigte van meer gedetailleerde aspekte van die sosiale struktuur, en vir die oorkoepelende funksionering van sosiale sisteme.

Johnson (1971:627) hou vol dat waardeverandering op 'n konkrete vlak, voorkom wanneer 'n feodale tipe gemeenskap ontwikkel tot 'n industrieel-kommersiële tipe gemeenskap. Dergelike veranderinge vind nie op die kort termyn plaas nie, maar oor dekades. Sulke veranderinge manifesteer in 'n geleidelike langtermynontwikkeling met laagtepunte en hoogtepunte op die kort termyn.

By wyse van noukeuriger analise, kan hierdie verandering in waardes gesien word as verandering in die relatiewe klem op verskillende sisteemprobleme, of op verskillende funksionele subsysteme van die gemeenskap.

Alhoewel die ekonomiese funksie belangrik is in die oë van die gemeenskap, word dit nie so hoog geëvalueer soos die ander funksies nie. In die industrieel-kommersiële samelewing, word ekonomiese produksie hoër geëvalueer en leiers het 'n hoër status (Johnson, 1971:627). Elke kultuur bevat ook 'n groot aantal riglyne wat optrede in spesifieke situasies voorskryf. Hierdie riglyne staan bekend as norme. 'n Norm is 'n

spesifieke riglyn vir gedragsaksie wat in spesifieke situasies aanvaarbaar en geskik sal wees (Haralambos en Heald, 1985:5).

Arangies (1986:3) wys daarop, dat net soos die mens as Christen in sy persoonlike lewe met talle vrae worstel, so is dit ook die geval met die mens in die onderneming. Daarom is norme nodig - norme wat die riglyne vir ons gesindheid en handelwyse moet wees. Hoewel daar 'n verskeidenheid van norme is, kan ons van die liefdeswet praat as die grondnorm van die Christelike lewe. Hierdie liefdesgebod is deur Christus kortliks gestel as liefde tot God en liefde tot jou naaste.

Bierstedt (1970:217) gaan verder, deur te sê dat norme altyd teenwoordig is, maar omdat ons daaraan gewoond is, is ons nie bewus van hulle nie totdat iemand hierdie norme oorskry. Daarom moet dit ook opgemerk word, dat 'n norm nie 'n statistiese gemiddeld is nie.

Baie norme kan as weerspieëlings van waardes beskou word. Verskeie norme kan as die uitdrukking van 'n enkele waarde gesien word.

Gedeelde norme en waardes is noodsaaklik vir die funksionering van 'n gemeenskap. Indien lede van 'n gemeenskap nie norme deel nie, sal dit onwaarskynlik wees dat hulle sal saamwerk of selfs die gedrag van ander sal kan verstaan. Dieselfde redenasies is op waardes van toepassing. Met konflikterende waardes sal hulle dikwels in verskillende rigtings neig en onversoenbare doelwitte najaag. Die oorsaak hiervan, sal verwarring en uiteendrywing wees. Daarom word gedeelde norme en waardes vereis ten einde 'n stabiele en geordende gemeenskap te verseker (Haralambos en Heald, 1985:5-7).

Norme en waardes verskil van individu tot individu en van groep tot groep en daarom sal die waardes en norme wat op die gemeenskap as geheel van toepassing is, as "stabiliseringsfaktore" intree om die gemeenskap te normaliseer, na veranderings wat die geordenheid van die gemeenskap versteur het.

## **2.2.2 Institusionele verandering**

Onder institusionele veranderinge word veranderinge in strukture bedoel, soos byvoorbeeld in die vorme van organisasies, rolle en rolinhoude.

Bierstedt (1970:330) konstateer soos volg: "An institution in short - returning to the noun - is a definite, formal, and regular way of doing something. It is an established procedure". Hy gaan verder deur te sê, dat wanneer hierdie prosedure gevestig is, dit 'n instelling of "erkende" prosedure in die gemeenskap word.

'n Verandering van 'n poligamistiese stelsel na 'n monogamistiese stelsel, van 'n absolute monargie na 'n demokrasie, van private onderneming na sosialisme, is alles voorbeelde van gemeenskapswe institusionele veranderinge. 'n Besigheidsonderneming, wat gesien kan word as 'n sosiale sisteem in die klein, kan vergelykbare veranderinge teweegbring, aldus Johnson (1971:628). 'n Voorbeeld van laasgenoemde, is 'n verbeterde metode vir die berekening van lone wat geïmplementeer word, of 'n vakbond kan nuwe regte verkry wat die vasstelling van maatskappybeleid betref.

Soos in die geval van veranderinge in waardes, en ook veranderinge in besondere patrone soos norme en rolle, mag 'n verandering plaasvind in die bekendstelling van iets nuuts, of in die verskuiwing van die relatiewe belangrikheid van reeds bestaande patrone.

Parsons (1985:117) druk die beginsel van institusionele verandering soos volg uit: "... institutionalization is an articulation or integration of the actions of a plurality of actors in a specific type of situation in which the various actions accept jointly a set of harmonious rules regarding goals and procedures". Die inhoud van hierdie reëls sal in dieselfde situasie verskil van persoon tot persoon en van rol tot rol. Maar Parsons (1985:118) noem verder, dat: "... the rules, if followed in such a situation of full institutionalization, will lead to perfectly articulated, conflictless action on the part of the several actors".

In aansluiting met die voorafgaande, huldig Johnson (1971:628) die mening dat, verandering wat baie groepe beïnvloed, vernuwing kan insluit wat eers nie belangrik vir die gemeenskap as 'n geheel is nie, maar soos dit geleidelik versprei en vestig in die normale patroon van sekere groepe, neem dit in belangrikheid toe.

Johnson (1971:628) merk op, dat verandering vanaf 'n diktatorskap na 'n parlementêre regering in 'n spesifieke gemeenskap, die bekendstelling van iets nuuts is, gepaardgaande met die verdwyning van die ou vorm. Veranderinge wat baie groepe binne 'n gemeenskap raak, mag innovasie insluit. Hierdie innovasie kan dalk aanvanklik nie van veel waarde wees vir die gemeenskap nie, maar neem toe in belangrikheid namate dit versprei en gevestig raak as 'n normale patroon eie aan bepaalde groepe in die gemeenskap.

Na aanleiding van die siening van die bogenoemde twee skrywers, wil die navorser as voorbeeld die afloop van die onlangse algemene verkiesing in Suid-Afrika, gepaardgaande met die aanbewindkoming van 'n nuwe regering, noem. Na die "vernuwing" wat in die land plaasgevind het, met die ou "apartheidsregering" iets van die verlede, sal die idee ook na 'n tyd gevestig raak.

Die verandering van poligamie na monogamie, sal byvoorbeeld nie oornag plaasvind nie. By enige gegewe stadium gedurende die gedaanteverwisseling, is die verandering wat plaasvind, 'n verandering in die relatiewe getal monogame en poligame huishoudings en in die openbare ingesteldheid teenoor die twee bestaande vorme. Schaefer en Lamm (1992:383) is van mening dat die verandering afgehandel sal wees op gemeenskapsvlak, slegs wanneer poligamistiese huishoudings algemeen as afwykend ervaar word, sodat sosiale kontrole-meganismes in werking gestel word om die verskynsel te vernietig, of diegene te straf wat nie aanpas nie.

### 2.2.3 Verspreiding van besittings en belonings

In die bespreking van sosiale struktuur, onderskei Schaefer en Lamm (1992:450) tussen strukturele en kwasi-strukturele aspekte van die sosiale sisteem. 'n Voorbeeld hiervan, is dat sonder verandering in die eiendomsinstelling, 'n verandering kan plaasvind in die verspreiding van besitreg of eiendomsreg.

Volgens Schaefer en Lamm (1992:450) kan die groei van 'n monopolie ook as 'n goeie voorbeeld dien. In hierdie geval is die verandering nie bloot 'n verandering in 'n spesifieke plek of ten opsigte van regte nie, soos byvoorbeeld regte wat geërf word nie, maar 'n verandering in die aantal produktiewe ondernemings binne 'n spesifieke sektor of gebied; 'n verandering in die kwantitatiewe verspreiding van die besittings van die populasie waaruit die sosiale sisteem saamgestel is.

Die bogenoemde veranderinge kan die volgende diepgaande gevolge hê op die werking van die sisteem:

- ▲ Eerstens beteken dit 'n herverdeling van mag. Gevolglik beïnvloed die groei van 'n monopolie die proses waardeur pryse bepaal word.
- ▲ Tweedens vind groot veranderinge plaas in die verspreiding van eiendom, alhoewel dit mag voorkom binne die geïnstitutionaliseerde patroon vir die oordraging van eiendom wat gevolge op die geïnstitutionaliseerde patroon self kan hê.

Daar bestaan 'n noue verbintenis tussen besittings en belonings. In sekere gevalle is die onderskeid tussen die twee bloot analities van aard. Lone en salarisse is 'n beloning vir dienste gelewer, 'n simbool van goedkeuring en terselfdertyd ook 'n besitting. Ander "minder tasbare" belonings is byvoorbeeld status, reputasie, liefde, emosie, afkeur. Hierdie "belonings" is deurentyd besig om te verander, alhoewel die veranderinge oor so 'n lang periode plaasvind, dat ons van mening is dat aspekte soos byvoorbeeld status redelik stabiel is (Johnson, 1971:629). In aansluiting hiermee, merk Bussin (1994:2) op,

dat "a sound compensation programme should pay correctly in relation to performance" en die navorser huldig dieselfde mening dat "the role of financial compensation in employee motivation and performance is one of the most discussed, but least researched areas in organisational psychology".

Aangesien belonings, soos besittings, 'n soort mag daarstel, beïnvloed dit die proses van besluitneming en moontlik ook die vlak van funksionering van die sosiale sisteem.

#### **2.2.4 Personeel**

Onafhanklik van enige veranderinge in waardepatrone, institusionele patrone en kwantitatiewe verspreiding van besittings en belonings, kan veranderinge plaasvind in spesifieke persone wat die rolle in die sosiale sisteem vertolk. Oor die lang termyn is hierdie veranderinge egter onvermydelik, omrede mense oud word, aftree en sterf.

Werth (1994:12) hou vol dat skokveranderinge reeds deel van die lewe is, beide binne en buite die onderneming en as sulks, het dit ernstige implikasies vir ondernemings en mannekragpraktisyns. Simptome van die naskok van personeelveranderinge kan nie geïgnoreer word nie, want niemand weet hoe lank dit sal neem voordat dit die onderneming gaan beïnvloed, met ook weer gevolge vir werknemers. Daarom moet ondernemings bevoegdheid ontwikkel deur die vaardighede van hulle bestuurders, om hulle so in staat te stel om die skokverandering en die ontwrigtende impak daarvan op werknemers effektief te bestuur.

Die belangrikheid van vorme van veranderinge verskil. Dit is baie belangrik om kennis te neem van wie 'n spesifieke sosiale rol beklee, veral vanuit 'n gemeenskapsoogpunt. Op hierdie vlak is elkeen uniek in sy vermoëns en bekwaamhede (Johnson, 1971:629). Op 'n subtiele wyse word die normatiewe sisteem self die gedetailleerde verwagting met betrekking tot kwaliteit en soort rolvervulling, beïnvloed deur die unieke persoonlikheid van die rolbeker.

Gegewe alle rolle van 'n groot sosiale sisteem as 'n geheel, is die veranderinge veroorsaak deur omset in personeel, nie groot genoeg om as strukturele veranderinge geag te word nie. Omset in hierdie situasie is as gevolg van aftrede, dood en die "normale" proses van ontslag uit posisies as gevolg van onbevoegdheid en dies meer.

Die kwaliteit van personeel kan direk verwant wees aan die seleksiekriteria wat gebruik word. Indien die kriteria verhoog word, is dit logies dat 'n hoër kwaliteit posbeker in diens geneem sal word. Met die klem egter tans op regstellende optrede, noem Makwana (1994:23), dat "benadeelde" individue hulle in 'n posisie van versnelde vooruitgang bevind, maar omdat die rigiede definisie van meriete toegepas word, word hierdie kandidate gewoonlik as ongeskik beskou.

Johnson (1971:630) konstateer dat die verandering in seleksiekriteria nie die enigste manier is om die kwaliteit van personeel te verander nie. 'n Aspek soos byvoorbeeld kompetisie, is 'n veranderlike buite beheer van die werwingsagent. In 'n werkgewersmark kan omset die gemiddelde kwaliteit van personeel verhoog. In die geval van 'n mark waar die persoon wat sy dienste aanbied, bevoordeel word, kan die kwaliteit van personeel verswak, omrede die tekort aan 'n spesifieke vaardigheid somtyds 'n onderneming dwing om 'n persoon in diens te neem wat nie onder die beteres klassifiseer nie.

Coetzee (1992:26) wys ook verder daarop, dat klein ondernemings nie met groot ondernemings moet probeer meeding nie. Haalbare sosiale verantwoordelikheid moet eerder deel vorm van die klein onderneming se strategiese plan, want werkverskaffing vorm deel van die breër verantwoordelikheid teenoor die gemeenskap, en as gevolg van die veranderende sosiale behoeftes en tegnologiese ontwikkeling, moet die klein onderneming eerder 'n meer aanvaarbare besigheidsetiek aanneem, wat 'n meer mensgeoriënteerde benadering vereis.

Hoe kleiner die onderneming, hoe groter is die uitwerking van die personeelomset, selfs al sou net een posbeker die onderneming verlaat. In die algemeen is die kwaliteit van



personeel gewoonlik hoër, waar 'n persoon op grond van meriete 'n pos bekom, as wat dit sou wees as die posisie aan hom toegeskryf word.

Indien 'n werknemer die diens van 'n onderneming verlaat, is die optrede teenoor so 'n persoon belangrik veral nadat hy sy voorneme bekend gemaak het, want indien hy sleg behandel word, sal die ander werknemers dit raaksien en enige negatiewe kritiek wat die "diensverlater" mag uiter, sal as kredietwaardig beskou word en teen die onderneming gehou word (Thomas en Thomas, 1989:11).

Die mens is die kroon van God se skeppingswerk en word geroep om ook in sy arbeid as beeldraer van God op te tree. Hy word geroep om die skepping te onderwerp en daarvoor te heers (Genesis 1:26-28) en in die uitvoering van hierdie roepingsopdrag, moet die eer van God sentraal en oorheersend wees. Die arbeid as instelling van God, is dus die uitdrukking van die beeld van God in die mens, en daarby die manifestasie van menslike vryheid en verantwoordelikheid. Elke werker wil weet en verseker wees daarvan, dat hy 'n nuttige en verantwoordelike werk verrig, al is die verantwoordelikheid ook hoe gering.

### **2.2.5 Vermoëns of houdings van personeel**

Dit wat beweer is ten opsigte van omset van personeel, is ook van toepassing op veranderinge op dieselfde personeel. Dit stel nie 'n strukturele verandering daar nie, maar dit kan die oorsaak tot 'n strukturele verandering wees, aldus Johnson (1971:631). Indien verandering in die persoonlikheid of fisieke samestelling van 'n rolspeler in aanmerking geneem word, moet die onderskeid tussen verandering en stabiliteit verwerp word, en as die struktuur van die sisteem nie verander nie, bly die sisteem stabiel en verandering binne die sisteem word beskou as die blote werking van die sisteem.

Johnson (1971:631) wys daarop, dat sosiale verandering óf verandering in die strukturele óf kwasi-strukturele aspekte van 'n sisteem is. 'n Verandering is kwalitatief, wanneer iets struktureel-nuuts tot die sisteem bygevoeg word. Verandering is kwantitatief in dié sin,

dat sekere nuwe elemente meer strukturele aanpassing teweegbring as andere, en ook wanneer 'n ou patroon deur 'n nuwe patroon vervang word.

In hoofstuk 6, met die ontleding en bespreking van die vernaamste bevindinge, het die proefpersone houdings aangedui as 'n eksterne faktor wat arbeidsverhoudinge beïnvloed. Dit het verder ook duidelik na vore gekom, dat hulle sterk twyfel oor die vermoëns van hulle medewerkers (moontlik vooroordeel) wat as eksterne faktor vir die bestuur hoofbrekens kan besorg, veral as regstellende optrede en die gevolge daarvan, in gedagte gehou word (kyk figuur 6.14 op p.274).

Moore (1974:49) wys daarop, dat kleinskaalse veranderinge wat 'n redelike mate van veralgemening toelaat, in vier breë kategorieë ingedeel kan word, naamlik:

- ▲ Repeterende siklusse van sosiale aksie
- ▲ Verandering in die strukture van groepe
- ▲ Die beweging van intergroep-verhoudinge
- ▲ Die gevolge van teenstrydigheid in waardes en reëls vir optrede.

## **2.3 TEORIEË VAN SOSIALE VERANDERING**

Volgens Abercrombie *et al.* (1988:223-224) was die probleem om sosiale verandering te verduidelik, die hoogtepunt van die negentiende-eeuse sosiologie. Hierdie teorieë oor sosiale verandering, het hoofsaaklik lang termyn en grootskaalse of makro-ontwikkeling ingesluit. Die teorieë van hierdie tydperk, kan ingedeel word in teorieë van sosiale evolusie en revolutionêre teorieë.

Die onderskeid tussen evolusionêre en revolutionêre teorieë, volgens Abercrombie *et al.* (1988:224), is 'n fundamentele analitiese verdeling, maar teorieë oor sosiale verandering kan verder geklassifiseer word in terme van:

- ▲ die vlak van analise (mikro- of makrovlak);

- ▲ of die verandering voortspruit uit eksterne of interne faktore van die gemeenskap, instelling of sosiale groep;
- ▲ die oorsaak van sosiale verandering (verskeie soorte demografiese druk; klaskonflik; verandering in produksiemetodes; tegnologiese vernuwing of die ontwikkeling van nuwe sisteme);
- ▲ dié wat verandering bewerkstellig (vernuwingsbewuste intellektuele; sosiale "afwykers" en die werkersklas);
- ▲ die aard van verandering (óf dit 'n geleidelike daarstelling van nuwe waardes en gewoontes is, en óf dit 'n radikale skeuring van die sosiale sisteem is).

Alhoewel langtermynstrukturele verandering steeds in die hedendaagse sosiale wetenskappe prominent is, word in die algemeen saamgestem, dat 'n algemene teorie van verandering noodwendig te vaag is om historiese verandering te verduidelik (Abercrombie *et al.*, 1988:224).

Die twintigste-eeuse sosiologie neig meer tot die middeweg-teorie ("middle-range"), wat dan aanleiding gee tot die ontwikkeling van spesifieke instellings, sosiale groepe, kulturele gebruike, of spesifieke gelowe eerder as die verandering van gemeenskappe in hul geheel, aldus Abercrombie *et al.* (1988:224).

Volgens Appelbaum (1970:10), kan vier breë kategorieë van teorieë van sosiale verandering onderskei word, naamlik:

- ▲ Evolusionêre teorie, wat primêr gekenmerk is deur aannames van egalige, kumulatiewe verandering, altyd in die rigting van toenemende kompleksiteit en aanpasbaarheid.
- ▲ Ekwilibriumteorie, wat fokus op die omstandighede wat neig tot stabiliteit. Homeostase (met ander woorde die geneigdheid tot eenvormigheid) is 'n bekende konsep van dié teorie.

- ▲ **Konflikteorie, wat gekenmerk word deur die aanname dat verandering endemies (inheems) is tot alle sosiale organismes, en dit fokus op die omstandighede wat neig na onstabiliteit as 'n gevolg.**
- ▲ **Styg-en-daal teorie, wat gekenmerk word deur die aanname, dat samelewing, kulture of gemeenskappe 'n eb-en-vloed siklus toon. Alle samelewings beweeg dus nie in dieselfde rigting nie.**

In die lig van die bogenoemde, is bewyse hedendaags sigbaar van samelewings en gemeenskappe wat terselfdertyd op een gebied groei, terwyl dit weer op 'n ander gebied terugsak. Alhoewel sommige veranderinge in kompleksiteit toeneem, is die mens baie oriënteerbaar en sal stabiliteit na 'n tydperk volg (navorsers se mening). Van Wyk (1988:75) merk in die verband op, dat vrede beteken dat alles in die regte orde bestaan en dat alle mense in die regte orde leef, soos wat God dit aanvanklik bedoel het met Sy Skepping. Boosheid is wanorde/onstabiliteit, terwyl geregtigheid die regte verhouding tussen al die dele van God se wêreld is, in al die onderlinge verhoudinge waarin die onderdele van God se wêreld tot mekaar staan.

### **2.3.1 Die klassieke evolusionêre teorie**

Vago (1980:33) wys daarop dat: "In the latter half of the nineteenth century, the concept of evolution assumes a central place in explanations of all forms of human development in both the social and biological sciences."

Volgens Appelbaum (1970:16) was Darwin (1887) die mees invloedryke onder die biologiese evolusioniste; sy teorie van natuurlike seleksie verleen 'n vaste basis aan die verduideliking van biologiese evolusie, maar hy het ook swaar geleun op die sosiale wetenskappe. Sy leer kan soos volg opgesom word:

- ▲ **Geweldige veranderlikheid bestaan tussen spesies.**

- ▲ Die bevolking van enige gegewe spesie neig om toe te neem buite sy wyse van bestaan.
- ▲ As resultaat van bogenoemde, is daar 'n bestaanstryd tussen en binne spesies.
- ▲ In hierdie stryd is daar die oorlewing van die sterkste oor die lang termyn ("survival of the fittest"). Bogenoemde spruit voort uit die wet van natuurlike seleksie. Sekere spesies bly voortdurend aanpas by hul omgewing, terwyl ander verandering ondergaan as gevolg van hul onaanpasbaarheid.

### **2.3.1.1 Eenrigting- of unie-liniêre teorieë van sosiale verandering**

Teoretici soos Maine, Comte en Morgan, het pogings aangewend om die evolusie van spesifieke vorme of totale samelewings van minder gevorderde toestande na 'n meer gevorderde toestand na te speur.

Comte (1798-1857) was van mening, dat vordering van die beskawing 'n natuurlike gevolg het as resultaat van die instinktiewe neiging van die menslike ras om homself te vervolmaak (Coser, 1977:7). Dit is dus 'n onomkeerbare proses, want nie een van die intermediêre stappe kan ontduik word nie, en geen terugwaartse stap kan gemaak word nie.

Daarbenewens was Comte ook van mening, dat die beweging oor die lang termyn altyd in die rigting is van toenemende verbetering, in terme van die mens se beheer oor sy omgewing, sowel as ten opsigte van die ontwikkeling van sy intellektuele vermoëns. Vanuit 'n evolusionêre oogpunt, moet dit egter beklemtoon word, dat Comte gefokus het op die innerlike logika van evolusie. Laasgenoemde is die denkbeeld dat enige gegewe kultuur, gedryf word deur 'n innerlike meganisme, deur 'n vasgestelde stel stadiums, ten spyte van sy unieke ekologiese situasie of interaksie met ander kulture (Coser, 1977:3-40).

Volgens Coser (1977:498) het Maine (1907) voortgebou op die beginsel van unie-linière ontwikkeling van samelewingsvordering. Hy het gefokus op die verhoudingsaspek en die status van verhoudinge, gebaseer op die basis van 'n kontrak. Hy het in sy navorsing die ontwikkeling van die Romeinse wet bestudeer, en bevind dat die antieke samelewings gebaseer was op patriargale verhoudings.

Bogenoemde was verder van mening dat die posisie van die individu in die samelewing en die moontlikhede wat daar vir hom bestaan het, bepaal is volgens sy familiestatus. Die patriarg het oor alle gesag beskik, en mag was 'n ongedifferensieërde begrip. Sy siening van evolusie was dus die evolusionêre proses van status-verhouding, wat oorgaan in kontrak-verhoudings.

Morgan (Appelbaum, 1970:27) het samelewings gesien as bewegend deur 'n vaste stel stadiums vanaf die laagste vlak van barbaarsheid/gewelddadigheid ("lower status of savagery"), deur die barbarisme-fase tot die beskawing. Die ontwikkeling van sosiologiese instellings soos die tegnologie en die regering, is kenmerkend in die stadiums om die teenwoordigheid van menslike vordering uit te wys.

Sy teorie was eerder beskrywend as verduidelikend. Deur empiriese navorsing, is daar aangedui dat heelwat samelewings nie in Morgan se sewe stadiums inpas nie, en dat samelewings van mekaar leen. Verder vind daar ook interne ontwikkeling binne elke stadium plaas (Appelbaum, 1970:23-27).

Volgens Appelbaum (1970:28) het Toennies (1855-1936) sosiale verandering verkondig aan die hand van die evolusionêre benadering. Hy het die twee ideël-tipiese pole van sosiale organisasie voorgestel, naamlik die rasonele wil en die natuurlike wil. Verder het hy ook gewys op die beweging van die "Gemeinschaft" (landelike lewe) na die "Gesellschaft" (stedelike lewe).

Die "Gemeinschaft" word dan ook gekenmerk aan:

▲ **Familielewe**

- ▲ Plattelandse lewe
- ▲ Kerklewe

Betreffende die "Gesellschaft", is Toennies (in Vago, 1980:37) die volgende mening toegedaan:

"Here everybody is by himself and isolated, and there exists a condition of tension against all others. Their spheres of activity and power are sharply separated, so that everybody refuses to everyone else contacts with and admittance to his sphere, i.e., intrusions are regarded as hostile acts."

Daarom word die bonoemde dan, volgens hom, ook gekenmerk aan:

- ▲ Stadslewe (byeenkoms)
- ▲ Nasionale lewe (wetgewing)
- ▲ Kosmopolitiese lewe (publieke mening)

### **2.3.1.2 Moderne veranderlikes van die evolusionêre teorie**

Die moderniseringsteorieë is ingestel op die uitvloeisels van industrialisasie. Sommige van hierdie teorieë skep 'n beeld van die prosesse waardeur die pre-industriële samelewing geïndustrialiseerd is, terwyl ander 'n voor- en nabeeld skets ('n vergelyking tussen pri-industrieel met hoogs-industrieel), aldus Appelbaum (1970:36).

Die teorieë word as unie-liniêr beskou, deurdat alle samelewings deur parallelle vlakke van gedaanteverwisseling gaan gedurende die proses van industrialisasie, wat dan aanleiding gee tot 'n hoogs-homogene finale produk.

Smelser (1966:110-111) is van mening dat modernisering ingesluit is in ekonomiese ontwikkeling, of selfs meer. Hy hou ook vol dat daar in 'n groeiende bevolking veranderinge waargeneem kan word in die volgende prosesse:

- ▲ **Tegnologiese:** Van die eenvoudige tradisionele tegnieke tot die toepassing van wetenskaplike kennis.
- ▲ **Landbou:** Van die eenvoudige tradisionele tegnieke tot die toepassing van wetenskaplike kennis. (Van produseer om te oorleef tot kommersiële produksie.)
- ▲ **Industriële:** Van die gebruik van mense en diere, tot kragaangedrewe masjinerie.
- ▲ **Ekologiese:** Van plattelandse gemeenskappe tot stedelike sametrekking.

Moore (1974:94-95) gaan verder deur modernisering soos volg op te som: hy sê dit is 'n "... total transformation of a traditional or pre-modern society into types of technology and associated social organization that characterize the advanced economically prosperous, and relatively politically stable nations of the Western World".

Levy (in Appelbaum, 1970:40-41) het 'n toetslys van verbandhoudende aspekte ten opsigte van modernisering opgestel, op die basis van onderskeiding tussen relatief-gemoderniseerde en relatief-nie-gemoderniseerde samelewings.



**Tabel 2.1 Levy se toetslys**

Aspekte	Relatief gemoderniseerde samelewing	Relatief nie-gemoderniseerde samelewing
1. Spesialisasie van ondernemings.	Oorgrote meerderheid funksioneer in hierdie konteks.	Min funksioneer in sulke kontekste.
2. Interafhanklikheid.	Hoog.	Laag.
3. Verhoudingbeklemtoning.	Rasionaliteit/universalisme.	Partikularisme en funksionele diffusie.
4. Patrone van sentralisasie.	In 'n hoë mate nodig.	In 'n mindere mate nodig.
5. Veralgemeende media van uitruil en markte.	Hoog, met toenemende gebruik van geld en markte.	Laag, met beperkte gebruik van geld en markte.
6. Burokrasie.	Uitgebrei en gespesialiseerd.	Beperk.
7. Gesinsaspekte.	Belangrik, met verminderde sosiale beheer, opvoeding en rol-oriëntasie.	Baie belangrik, met hoë graad van sosiale beheer, opvoeding en rol-oriëntasie.
8. Dorp- en plattelandse interafhanklikheid.	Stedelik, industrieel, met vloei van goedere en dienste van stedelike na plattelandse gebiede.	Landelik, landboukundig, met vloei van goedere en dienste na stedelike gebiede.

Bron: Appelbaum (1970:40-41).

Verder het Levy ook enkele voordele geïdentifiseer wat 'n "laatkommer" geniet in die moderniseringsproses, veral ten opsigte van die leen van tegnologie, spring van stadia, en ondersteuning van ander. Hy wys egter daarop dat daar ook nadele aan verbonde is, soos die kompetisie met 'n reeds gemoderniseerde samelewing. Voorts noem hy, dat dit gewens is dat 'n ontwikkelende samelewing moet ontwikkel deur die stadia soos dit ervaar word deur 'n relatief-moderne samelewing tydens die periode van industrialisasie.

Appelbaum (1970:42) wys daarop dat, Smelser egter meer op die proses gefokus het as wat die geval met Levy was, met beklemtoning van die strukturele differensiasie en integrasie, asook die sosiale steuring wat veroorsaak word deur die gaping tussen die twee.

Dit is duidelik dat beide Smelser en Levy die samelewing sien as 'n meganistiese sisteem. In hierdie sisteem word nuwe strukture ontwerp om die funksies uit te voer van dié wat dit nie meer effektief kan uitvoer nie. Wanneer hierdie proses van strukturele differensiasie oneweredig voortduur, word spanninge en wanbalanse geskep vir die sisteem as geheel (soos aangehaal deur Appelbaum, 1970:44).

### **2.3.1.3 Funksionalisme en die sisteemteorie**

Schaefer en Lamm (1992:617) hou vol dat die vernaamste band tussen evolusionisme en funksionalisme die konsep van differensiasie is, waarmee bedoel word, die ontwikkeling van funksionele gespesialiseerde samelewingstrukture. Parsons (Hamilton, 1983:24) het die swaarste klem gelê op hierdie onderwerp. Hy het die samelewing gesien as 'n sosiale sisteem wat binne 'n groter aksiesisteem (bestaande uit verskeie subsysteme) funksioneer.

Parsons (1982:23) is van mening dat aksiesisteme vier noodsaaklike funksies het, naamlik: aanpassing, doelwitbereiking, integrasie en latente patrooninstandhouding. Primitiewe gemeenskappe is hoogs ongedifferensieerd, maar die ontstaan van 'n stratifikasiesisteem en die differensiasie van gespesialiseerde instellings, gee aanleiding tot subsysteme wat gespesialiseerd is in patroon-instandhouding en doelwitbereiking.

### **2.3.1.4 Neo-evolusionêre teorieë**

Multi-liniêre evolusie beteken dat die feite wat nou geakkumuleer is, aandui dat menslike kultuur roteer het langs 'n aantal verskillende lyne. Ons moet nie aan evolusie dink as unie-liniêr nie, maar as synde multi-liniêr, aldus Steward. Menslike evolusie bestaan nie uit bloot 'n biologiese aspek nie, maar handel oor die interaksie van die mens se fisieke en kulturele kenmerke, waar daar 'n wedersydse beïnvloeding bestaan (Appelbaum, 1970:56).

## **2.3.2 Ekwilibrumteorie**

Abercrombie *et al.* (1988:229) wys daarop, dat homeostase 'n "eenvormige toestand", en homeostatische meganismes is meganismes vir die bereiking en behoud van eenvormige toestande beteken. Homans (1950:303-304) definieer ekwilibrium as 'n toestand van 'n sisteem waar die stand van die elemente wat die sisteem binnegaan en die wedersydse verhouding tussen hulle sodanig is, dat enige klein verandering in een van die elemente gevolg sal word deur die ander elemente, wat dan kan veroorsaak dat die hoeveelheid verandering verminder.

Volgens Abercrombie *et al.* (1988:89), is gemeenskappe of sosiale sisteme in ewewig (ekwilibrium) wanneer die kragte werkzaam in hulle in ewewig is en daarom sal die gemeenskap stabiel wees. Gemeenskappe is sisteme wat altyd tot ewewig neig, selfs al word dit nie bereik nie. Hy sien sosiale verandering as die beweging van een ewewigsposisie na 'n ander, wanneer die interne kragte verander word en hierdie kragte hulself weer in balans bring. Hierna word verwys as "dinamiese ekwilibrium."

### **2.3.2.1 Talcot Parsons se ekwilibrium teorie**

Parsons (1964:84) beskou die konsep van stabiliteit as 'n definiërende kenmerk van struktuur en ekwivalent aan die meer spesifieke konsep van stabiele ekwilibrium - wat in 'n ander verwysing, staties of bewegend mag wees. Hy onderskei dus tussen daardie prosesse wat produktief is van strukturele verandering, en dié wat produktief is van strukturele stabiliteit. Hy sien die onderskeiding tussen die twee pare konsepte as 'n sisteemverwysing. Die struktuur van die sisteem en sy omgewing moet onderskei word van die proses binne die sisteem en in interaksie tussen die sisteem en sy omgewing (Schaefer en Lamm, 1992:617).

In teorie erken Parsons dat strukture verander - dat die toestand van homeostasie bestaan slegs vir 'n beperkte stel sisteemproesse en sisteeminteraksies met en binne die omgewing. 'n Samelewing bestaan uit gespesialiseerde sisteme en hul sub-sisteme, elkeen

betrokke in 'n reeks grensuïtruilings met die ander en met ander "omgewings" ekstern tot die sosiale sisteem self. Al hierdie uïtruilings hou probleme in vir die sisteem, wat die sisteem forseer om te spesialiseer in een van die voorvereistes vir voortbestaan, naamlik aanpassing, doelwitbereiking, integrasie en latente patrooninstandhouding. Selfs die normatiewe patrone wat verantwoordelik is vir die grensuïtruilings, word as potensieel onstabiel beskou (Ritzer, 1983:190).

Parsons het uitsluitlik sy aandag gevestig op daardie aspekte van die sosiale sisteem wat funksioneel en stabiliteitsproduktief is. Hy het tot die gevolgtrekking gekom, dat sosiale sisteme en hul sub-sisteme in 'n kubernetiese (leer van die outomatiese reëlings- en kommunikasiemeganismes) hiërargie bestaan, met "omstandighede" aan die een kant, en "kontrole/beheer" aan die ander kant.

### **2.3.2.2 Kulturele agterstandteorie**

Volgens William F. Ogburn (in Abercrombie *et al.*, 1988:58) is die kulturele agterstandteorie bloot 'n spesiale vorm vir die algemene ekwilibriumteorie. Die teorie kom daarop neer, dat samelewings funksioneer as 'n homeostatische meganisme, deurdat veranderings wat die ekwilibrium versteur in een deel neig om kompenserende veranderings te "produseer" om die ekwilibrium te herstel. Die nuwe ekwilibriumsituasie verskil egter van die oue, en daar is egter 'n verskil tussen die twee ekwilibriumtoestande. 'n Kulturele gaping ontstaan wanneer een van twee dele van 'n kultuur waar gekorreleerde veranderings in 'n groter mate bestaan as in die ander deel, en minder wysiging tussen die twee dele veroorsaak as wat vantevore bestaan het (Schaefer en Lamm, 1992:622).

Ogburn het egter verder gegaan as ander funksionaliste, deur spanning te identifiseer as 'n inherente deel van die samelewing; voorts fokus hy op wat hy voel, universele bronne van wanaanpassing in alle samelewings is. Hy glo egter dat wanaanpassings hulself uitstryk - dat daar kragtige magte funksioneer in sosiale sisteme wat die spanning verminder en die ekwilibriumtoestand herstel, maar die tydperk betrokke, is van kardinale belang.

### **2.3.2.3 Menslike ekologiese teorie**

Volgens Appelbaum (1970:75) het Steward (multi-liniêre evolusie) en Sahlins (spesifieke evolusie), deur van die plant- en dierekoloë te leer, gepoog om te bewys hoe menslike samelewings hulself ruimtelik rangskik om die verhouding tussen mens en habitat te optimaliseer. Die siening van menslike ekologie is bewys as 'n metodologie - 'n tegniek vir die ruimtelike verspreiding van bevolkings volgens hulle lewenswyse, met konsepte soos "sones", "natuurlike areas", "sosiale areas", "gradiënte" en "ongelykheidsaanduiders". Voortvloeiend uit hierdie konsepte ontwikkel die verskynsel van homeostase. Deur 'n stryd van oorheersing, sal groepe mekaar opvolg, totdat 'n optimale patroon bereik is, wat gebiedsomstandighede vir elke groep uitwys.

### **2.3.3 Konflikteorie**

Konflikteorie sien strukturele verandering in alles, teenoor die evolusionêre en ewilibrumteorieë daarenteen, wat stabiliteit in alles sien.

Abercrombie *et al.* (1988:48) dui in die verband aan, dat sosiale konflik verskillende vorme aanneem. Kompetisie verwys na die konflik vir die beheer van bronne of voorregte wat deur ander "begeer" word, maar fisieke geweld word nie toegepas nie. Gereguleerde kompetisie is 'n soort vreedsame konflik wat opgelos word deur ooreengekome reëls (hier dink ons byvoorbeeld aan dispuutoplossingsmeganismes, ensovoorts). Markte behels beide gereguleerde en ongereguleerde kompetisie. Ander tipes van konflik kan meer gewelddadig en sonder reëls wees, in welke geval die partye die konflik sal oplos deur hulle magte te mobiliseer.

### 2.3.3.1 Marxisme

Marx is van mening dat "... without conflict no progress: this is the law which civilization has followed to the present day" (in Appelbaum, 1970:82). Volgens Marx lê die verstaanbaarheid in die struktuur en konflik in enige periode, in die wyse van produksie, dit is, die stand van die tegnologie, want dit bepaal die verhoudings van produksie en saam vorm hulle die substrukture van die samelewing. Die oorblywendes, sosiale instellings, geloof en waardes, is superstrukture. Vir Marx is die hele proses gebaseer op 'n klassestryd en hy stel verskeie hipoteses ten opsigte van die ontwikkeling van 'n klassestruktuur:

- ▲ In 'n kapitalistiese samelewing neig die klasse om toenemend te polariseer en soos wat klasse polariseer, word hulle omstandighede toenemend uitsonderlik, waar byvoorbeeld die samelewing se rykdom beperk word tot 'n paar mense.
- ▲ Soos wat die klasse polariseer, word hulle intern meer homogeen en met ander groeperings intern geabsorbeer in hierdie twee klasse.
- ▲ Wanneer hierdie prosesse 'n uiterste bereik, ontstaan revolusie, met die herordening van die samelewing tot 'n nuwe samelewing met 'n magsbeheer. Dit sal dan eindig by 'n klaslose samelewing. Konflik en verandering reflekteer dus verspreiding van mag in die samelewing.

Marx baseer sy uitlatings op die vergelyking tussen proletariaat en bourgeois. Abraham (1977:234) het spanninge geïdentifiseer, wat ontwikkel uit die verhoudings van produksie deur die stam-, kommunale en feodale periodes, asook die kapitalistiese en kommunistiese periodes.

Marx (Ritzer, 1983:66) verdeel die hele geskiedenis in die periodes wat in dialektiese verhouding tot mekaar staan. Tydens die eerste periode, naamlik die "tese", is die mens vry, maar 'n slaaf van die natuur. In die tweede periode, die "antitese", wat die hele geskiedenis tot hede beslaan, ontwikkel die mens die tegnologie en verkry toenemende

beheer oor die natuur. As gevolg van die bogenoemde periodes, waardeur die mens die metodes van self-erkenning en vryheid vinnig ontwikkel, word hy ook toenemend vasgevang. Die derde periode is die "sintese" (of klaslose samelewing) omdat dit die vaal vryheid van die oorspronklike samelewing kombineer met die onderskeie menslike potensialiteite vir vervreemding. Dit word as sulks vervreem en tog word dit op 'n hoër vlak behou. Slegs in hierdie periode besef die mens dat hy vry is.

Verdeling van arbeid, wat 'n noodsaaklike meganisme is vir beheer oor die natuur, skep verhoudinge van dominasie en onderwerping, 'n klassestryd, in altyd-veranderende patrone. Privaateiendom word verwyder, aangesien dit die basis is vir konflik en stryd, klasse, klassekonflik, verdeling van arbeid en die behoefte aan politieke gesag verdwyn ook.

Marx (Ritzer, 1983:68) sien die laaste periode as 'n terugkeer tot die eerste periode, die mens beskou homself as 'n vry wese; die samelewing wat gesien word as 'n organisme, altyd toenemend in kompleksiteit, word vervang deur een van ongedifferensieerde eenheid, vry van klassekonflik en gesag.

Marx is op verskeie gronde gekritiseer, met die meeste kritiek in terme van empiriese swakhede in sy teorie (Ritzer, 1983:90). Verdere kritiek word deur Dahrendorf geuiter en word vervolgens bespreek.

### **2.3.3.2 Moderne konflikteorie**

Die oogmerk van 'n sosiologiese teorie van konflik is om die oorwegende arbitrêre aard van onverklaarde historiese gebeure te oorkom, deur hierdie gebeure af te lei van elemente van hulle sosiale struktuur; met ander woorde, om sekere prosesse te verklaar deur voorspellende verbindings. Dit is dus die taak van sosioloë om konflikte af te lei van sekere sosiale strukture en nie die konflikte af te water tot sielkundige veranderlikes of beskrywend-historiese aspekte, of tot slegs 'n geleentheid nie (Dahrendorf, 1964:100).

Appelbaum (1970:95) wys daarop, dat Dahrendorf van mening is dat 'n konflikteorie die sosiaal-wetenskaplike in staat stel om die sosiale konflikte te onttrek uit die strukturele rangskikkings en dus hierdie konflikte sistematies voortgebring, aantoon. Dahrendorf verwerp Marx se metafisiese konsepte, maar aanvaar die heuristiese (wat die mens in staat stel om te ontdek, selfvindende) aspek van klasse as die mees bruikbare middel om konflik te beskryf. Of Dahrendorf se teorie gaan vrugte afwerp in die beperkte analise van belange-groep konflik en strukturele verandering, moet nog bewys word (Schaefer en Lamm, 1992:618).

### 2.3.4 Styg- en daalteorie

Volgens Spengler (1964:21) is kulture organismes en die wêreldgeskiedenis is hulle kollektiewe biografie. Hy vergelyk kultuur met die ouderdomsfase van die mens - van geboorte tot by die dood. Hy sê verder dat die parallel tussen die lewensiklus van die kultuur en die menslike organisme uitbrei om die vaste lengte van generasies ook te bepaal; byvoorbeeld, die politiese, intellektuele en kunstige wording duur 50 jaar en die volwassenheid van die kultuur 300 jaar en die totale lewensiklus van die kultuur 'n 1 000 jaar. Hy veronderstel voorts, dat die interne struktuur van alle kulture sterk met mekaar korreleer ten opsigte van ekonomie, kuns, sosiale lewe, politiek, godsdiens ensovoorts.

Appelbaum (1970:100) beweer dat, Spengler die wetenskaplike navorsing vir oorsake wat die metodes van Darwinisme kenmerk verwerp, en dat sy parallele eerder kunsmatig van aard is.

Volgens Etzioni (1964:53-56) het Weber in sy benadering, weer grootliks gekonsentreer op die tipes "wettige" kenmerke van verskillende sosiale ordes, die vorms van organisasiekenmerke van elke tipe, en hulle bronne van onstabieliteit. Weber berus outoriteit dan op rasonale, tradisionele of charismatiese gronde. Die rasonale, wetlike gesag, word gekenmerk deur die bestaan van 'n liggaam van veralgemeende, universele en onpersoonlike reëls wat alle gevalle van handeling binne die groep dek.



Tradisionele gesag is die tweede suiwer tipe gesag deur Weber ondersoek. Tradisionele gesag word beskou as bindend en dit bestaan altyd. Reëls word aanvaar omdat dit altyd daar is, en nie omdat dit deur wetlike prosedures ontstaan het nie. Gesag word uitgeoefen volgens tradisioneel-gevormde reëls. Hierdie tipe gesag word nie in die kantoor-situasie aangetref nie, maar is van toepassing op die deelnemer van 'n meer veralgemeende status.

Charismatiese gesag verskil van die ander, deurdat dit nie roetinegebonde is nie en 'n evolusionêre karakter het. Beide tradisionele en rasonele gesag word deur Weber as essensieel-stabiel en roetinegebonde beskou. Charismatiese gesag ontstaan in opposisie tot so 'n roetine-sosiale orde, om 'n nuwe orde te skep gebaseer op 'n geen-vrae, onbeperkte lojaliteit tot die charismatiese leier. Die charismatiese leier word deur sy ondergeskiktes beskou as 'n persoon met buitengewone kwaliteite.

Weber stel dit dan ook, dat alhoewel sommige fases van wetenskaplike waarnemings hoogs ontwikkel is, wetenskaplike rasionaliteit in 'n mate onderontwikkeld gebly het. Hy is egter meer bekommerd oor die toenemende rasionalisasie van die ekonomiese sfeer en sy manifestasie in die Westerse kapitalistiese opset (Etzioni, 1964:56).

## **2.4 DIE TOEPASSING VAN DIE TEORIEË VAN SOSIALE VERAN- DERING**

Verskeie teoretici het teorieë van sosiale verandering verkondig (soos uit voorafgaande). Hulle pogings om sosiale verandering te verduidelik, moet gesien word teen die agtergrond van die politieke, intellektuele, ekonomiese en sosiale klimaat waarin die spesifieke teoretici hul bevind het.

Tyd en die persepsie van verandering is onafskeidbaar verbind in die menslike ondervinding. Hierdie verbintenis werk na beide kante toe - nie tyd of verandering is afhanklike veranderlikes nie. Daar kan nie aan verandering gedink word sonder om tyd in gedagte te hou nie, en sonder om bewus te wees van die rigting wat dit inslaan nie.

Ten spyte van die verskeidenheid rigtings wat verandering kan inneem, het verskeie veralgemenings na vore gekom. Die navorser is van mening dat toekomstige navorsers kennis moet neem van hierdie veralgemenings wat oor dekades afgelei is en dit probeer toepas op ons hedendaagse situasie, sodat teorieë vir nuwe generasies daargestel kan word. Omdat verandering deurentyd plaasvind, sal dit van enorme waarde wees om verandering te kan voorspel voordat dit realiseer, en om die nodige teenmechanismes beskikbaar te hê om moontlike negatiewe beïnvloeding van 'n gemeenskap te neutraliseer.

Volgens Van den Berg (1977:261) dring die uitkringende effekte van verandering met ontsenuende gevolge deur tot in die mees basiese menslike gedrag en verhoudinge en eventueel maak dit 'n dringende appèl tot gekoördineerde spanwerk deur alle sosialiserende instansies en individue om die aanvegtende stroom van verandering te trotseer, te kanaliseer en die mens op te voed en voor te berei om dit te assimileer en verwerk en nog staande te bly. Van den Berg (1977:262) wys verder daarop, dat aangesien sosiale verandering egter universeel in die samelewing afspeel, ontmoet dit die sosialiseringsgebeure op alle fronte en lewensterreine: die opvoedkundige, ekonomiese, estetiese, juridiese, kulturele, etiese, religieuse en dies meer.

## **2.5 DIE SITUASIE IN DIE GOUDMYNBEDRYF RAKENDE SOSIALE VERANDERING**

Verskeie vorme van sosiale verandering is gedurig besig om die bedryf, hetsy direk of indirek, te beïnvloed. Die reeds komplekse situasie in Suid-Afrika gaan oor die volgende dekade dramatiese wendings neem vir soverre dit die ekonomiese, sosiale en politieke terreine betref. Die verandering is so vinnig en definitief, dat dit beswaarlik as evolusionêr gesien kan word, maar eerder as revolusionêr. Daar is egter 'n werklike verskil tussen konstruktiewe (relatief vreedsame en kreatiewe) en destruktiewe (bloedige en negatiewe) revolusie. Die sosioloë in Suid-Afrika kan nie langer onbetrokke wees nie, want hulle sal as draadsitters gesien word en ook as mense wat hul wetenskaplike plig versuim.

Davis (1975:43) is van mening dat in die dinamiese gemeenskap waarbinne die hedendaagse mynbedryf funksioneer, is die vraag of verandering wel gaan plaasvind, al dan nie, nie meer van toepassing nie. Veronderstelling is 'n gegewe en die vraag is eerder hoe bestuur en werknemers in die mynbedryf die voortdurende verandering op mikro- en makrovlak gaan hanteer, ten einde hul sinvolle voortbestaan te kan verseker (kyk hoofstuk 7 vir aanbevelings in hierdie verband).

Om in pas te bly met die snel-veranderende makro-omgewing waarbinne hulle funksioneer, moet die mynbedryf op 'n beplande en ordelike wyse verander. Ten einde hierdie doelstellings te bereik, moet die bedryf oor duidelike strategieë en prosesse vir die beplanning en implementering van verandering beskik. Soos in die geval met enige onderneming, sal daar ook weerstand tot die beplande verandering wees.

## 2.6 WEERSTAND TEEN VERANDERING

Dit is 'n erkende feit dat individue, groepe, organisasies en gemeenskappe in hul geheel neig om verandering teë te staan. Verandering wat ons in gedagte het, is nie 'n gebeurtenis nie, maar 'n reeks gebeure wat oor 'n tydperk plaasvind, gewoonlik ordelik en met 'n ietwat voorspelbare reeks interaksies. Bykans geen noemenswaardige sosiale verandering kan plaasvind sonder dat die lewens van individue of groepe beïnvloed is nie (Bennis *et al.*, 1985:98). Die rede hiervoor, volgens Payne (1991:7) is dat, hierdie individue of groepe iets bekend (die verlede) opgee vir iets onbekend, al is daar die vooruitsig van verbetering.

Eenvoudig gestel, sal mense verandering weerstaan, tensy hulle voel dat die verandering beter sal wees as die handhawing van die status quo, maar selfs dan sal hulle huiwerig/skepties wees. Daarom is dit noodsaaklik dat mense "glo" in die verandering - voel dat hulle in beheer is - sodat stres verminder word, wat getoon sal word as 'n verhoging in produksie oor die lang termyn (Kroon, 1992:18).

Die belangrikste om in gedagte te hou is die feit dat al is die verandering buite ons beheer, het ons nog steeds beheer oor hoe ons daarop reageer. 'n Gevoel van om in beheer te wees is die eerste en mees belangrikste stap om by vernuwing in die werksplek aan te pas.

## **2.7 DIE BESTUUR VAN VERANDERING**

Verandering op tegnologiese, sosiale, politiese, kulturele en verdere uiteenlopende terreine, plaas druk op individue, groepe en ondernemings in die geheel.

Schein (1980:233) is van mening, dat die bestuur van verandering deel vorm van elke onderneming se aanpassingsiklus, wat begin met verandering in die onderneming se interne of eksterne omgewing en eindig met 'n meer aanpasbare, dinamiese onderneming wat verandering kan hanteer. Aangesien hierdie aanpasbaarheid van 'n onderneming noodsaaklik is vir oorlewing, is dit nodig om maniere waardeur verandering beïnvloed en bestuur kan word, te ondersoek.

Die stimulering van verandering is een van die hoof-verantwoordelikhede van die hedendaagse bestuurder, aldus Robbins (1980:343). Hy sien die bestuur van verandering as 'n komplekse proses wat nou skakel met die konsepte "kommunikasie" en "konflikhantering". Kommunikasie lei tot verandering en konflik lei tot kommunikasie, wat die siklus dan weer by verandering uitbring (kyk ook figuur 7.4, p.315).

Die bevinding (Robbins, 1980:344) is gemaak van hoe bestuurders verandering voorspel en dit kan in drie kategorieë ingedeel word:

1. **Geen verandering:** daar is ondernemings wat glo dat hulle 'n toekoms ingaan met 'n relatiewe vaste ewilibrum.
2. **Sporadies-verhoogde verandering:** sommige bestuurders glo dat hulle 'n betekenisvolle, maar beperkte periode van verandering in die gesig staar. Volgens

hulle sal die veranderings slegs sekere groepe op spesifieke tye beïnvloed of almal in die onderneming, maar slegs vir 'n beperkte tydperk.

3. **Aanhoudende gedupliseerde verandering:** vir hierdie bestuurders is daar geen einde aan die veranderings nie, en hulle verwag om wesenlike aanpassings te moet maak.

Daar is duidelik nog 'n nodigheid aan erns en verbintenis betreffende verandering. Dit sal kortsigtig wees om te sit en wag vir 'n "groot knal"-politieke ooreenkoms, wat skielik 'n nuwe Suid-Afrika in al sy glorie tevoorskyn sal laat kom.

Met die uitgangspunt (Pretorius, 1992:4) dat verandering noodsaaklik is vir die groei en oorlewing van enige onderneming, sal daar vervolgens gepoog word om 'n model vir die bestuur van verandering daar te stel.

## **2.7.1 Model vir die bestuur van verandering**

### **Teorie van beplande verandering**

Die teorie van verandering waarop hierdie model gebaseer is, is ontwikkel deur Edgar H Schein wat voortgebou het op vroeëre modelle van Lewin (1952) en Lippit (1958).

Volgens Schein (1980:243), is die belangrikste aannames onderliggend aan hierdie model, die volgende:

- ▲ Elke proses van verandering behels nie slegs die aanleer van iets nuuts nie, maar ook die afleer van iets wat teenwoordig is en waarskynlik geïntegreer is in die persoonlikheid en sosiale verhoudings van die individu

- ▲ Geen verandering sal plaasvind tensy daar motivering vir die verandering bestaan nie. Indien sodanige motivering nie reeds bestaan nie, is die motiveringsaspek dikwels die moeilikste gedeelte van die veranderingsproses
- ▲ Verandering in ondernemings word vergemaklik deur die verandering by sleutel-individue
- ▲ Die meeste soorte veranderings sluit verandering in houdings, waardes en selfbeeld in, en die afleer van bestaande response op hierdie terreine is aanvanklik inherent pynlik en bedreigend
- ▲ Verandering is 'n multi-fase proses en alle fases moet op een of ander wyse plaasvind, alvorens daar gesê kan word dat werklike verandering plaasgevind het.

Met bestaande teorie as uitgangspunt, word die onderskeie fases in die model vir verandering vervolgens bespreek. (Vir die beskrywing van meganismes wat in die fases gebruik word, het die navorser ook, benewens Schein se werk, vir verwysing ook die werk van ander teoretici, naamlik dié van Lewin en Lippit gebruik.) (Hirszowicz, 1981:103-105).

#### **Fase 1 : Ontvriësing (Die skep van motivering om te verander)**

Volgens Schein (1980:244) fouteer persone wat verandering wil bewerkstellig, dikwels deur hul aannames, dat die blote aankondiging van 'n rede vir verandering en die uitreiking van dienooreenkomstige instruksies, die gewenste uitwerking sal hê. Die skepping van motivering om te verander, is 'n komplekse proses waarby drie meganismes betrokke moet wees.

Die eerste meganisme behels die negatiewe beïnvloeding van gedrag of houdings wat ongewens is. Die mees algemene manier om dit in organisasieverband te doen, is deur die verskaffing van inligting wat dikwels nie "lekker is om te hoor nie". Die persoon besef dat sy gedrag nie aanvaarbaar is vir die bestuur van 'n onderneming waarby hy

moontlik al vir baie jare werksaam is nie. Hy begin nouangs ervaar, wat die tweede meganisme vir "ontvriesing" is.

Die tweede meganisme, naamlik angs of skuldgevoelens laat die persoon/groep ongemaklik voel, wat dan 'n motiveerder raak vir verandering. Die persoon/groep mag egter verdedigingsmeganismes gebruik om die pyn van vernedering te vermy.

Die derde meganisme, naamlik die skepping van psigologiese beskerming, is 'n kritieke meganisme. Dit word gedoen deur die demping van die inherente bedreiging van die erkenning van foute en tekortkominge van die verlede. Die persoon wat die verandering laat plaasvind, moet sorg dat die persoon/groep voel, dat verandering moontlik is sonder verlies aan persoonlike/psigologiese "veiligheid". Dit is moontlik die enkele moeilikste aspek in die proses van verandering.

Lawrie (1990:88) wys daarop, dat mense voorspelbaarheid nodig het - op die gebied van die fisieke, psigologiese en sosiale. Dit het oorsprong by die basiese behoefte aan sekuriteit. Daarom is dit noodsaaklik om te weet dat verandering effektief teweeggebring kan word wanneer sekuriteit nie bedreig word nie. Drucker (1992:20) wys daarop, dat die één groot voordeel van die huidige eeu is, dat mense die vermoë ontwikkel het om idees en inligting vinnig en goedkoop te bekom.

'n Tegniek wat aangewend kan word in hierdie fase van ontvriesing, is die "Risk technique" van Maier (Ridgeway, 1983:303). Die "Risk technique" is 'n metode vir groepe om vrees/angst in perspektief te plaas. 'n Groep word versoek om potensiële gevare wat hulle in verandering sien, te bespreek. Na deeglike bespreking van die gevare of nadele verbonde aan verandering, word dié "gefare" op 'n bord geskryf.

Hierna word die gevare/nadele die onderwerp van gesamentlike probleemoplossing.

Die navorser is van mening dat geaffekteerde werknemers moet deelneem aan hierdie beoogde verandering. Daarom moet hulle betrokke wees by die skepping en implementering van die verandering. Die gevoel van "beheer hê" oor die verandering,

sal hulle weerstand tot verandering verminder. Drucker (1992:18) merk in dié verband op, dat geen gemeenskap vir lank sal toelaat dat ondernemings werknemers slegs vir hulle eie korttermynvoordeel misbruik nie. Daarom gee hulle werknemers "beheer" oor sake wat hulle aangaan, deur hulle toe te laat om aan besluitneming deel te neem.

Die blote bespreking van die nadele van verandering en pogings om dit te verstaan, verminder angs. Die aanvaarding van die noodsaaklikheid vir verandering in groepsverband kan, volgens die navorser 'n ruimte van "psigologiese veiligheid" skep wat die aanleer van nuwe gedrag kan fasiliteer.

## **Fase 2 : Verandering (Ontwikkeling van nuwe houdings en gedrag op grond van nuwe inligting)**

Volgens Robbins (1980:343) moet nuwe idees en inligting oorgedra word ten einde verandering te laat plaasvind.

Die aanvaarding van verandering deur 'n individu of groep, vereis dat die persoon blootgestel word aan nuwe bronne van inligting of dat hy op 'n nuwe manier na ou inligting moet kyk. Hierdie proses kan, volgens Schein (1980:245) by wyse van twee meganismes geskied.

Die eerste meganisme is die bestudering van alle inligting wat betrekking het op die aspek waarin verandering plaasvind, asook die seleksie van inligting.

Die voordeel van hierdie meganisme is daarin geleë, dat persone meesal slegs die inligting gebruik waarmee hulle kan "saamleef" en waaroor hulle beheer kan uitoefen. Die ontwikkeling van nuwe houdings/gedrag, kan dus op so 'n wyse plaasvind, dat die individue daarmee gemaklik voel, aldus Schein (1980:246).

Indien die motivering om te verander (fase 1) bestaan, en verandering plaasvind op 'n wyse wat vir die individu/groep gemaklik is, sal daar optimale funksionering binne die verandering plaasvind.



## **Verandering en kommunikasie**

Robbins (1980:361) meld dat effektiewe kommunikasie 'n voorvereiste vir effektiewe veranderingsingrepe is.

Die meeste veranderingsingrepe leun swaar op interpersoonlike interaksie. Robbins is van mening dat ingrepe soos die "T-groep" tegniek, 'n klimaat van vertroue, samewerking en deelname kan skep, waarbinne verandering meer aanvaarbaar sal wees. Die sogenaamde sensitiwiteitsopleiding (T-groepe) kan dus ook as ingreep vir verandering dien, en soos in meganisme 2 van Schein se model, waardevolle inligting aan die individu verskaf.

Die doelwit met T-groepe, is om aan die deelnemer 'n beter gewaarwording van sy eie gedrag en van hoe ander hom waarneem, te gee. Uiteindelik kan dit lei tot beter integrasie, wat weer die individu se gedrag/houdings kan verbeter.

### **Fase 3 : Herbevriesing (Stabilisering van veranderings)**

Om stabiliteit van veranderings te bewerkstellig moet nuwe response/houdings integreerbaar wees met die onderneming/groep. Schein (1980:246) stel hier weer twee meganismes voor:

**Meganisme 1** vereis dat die persoon geleentheid moet hê om te bepaal of sy nuwe gedrag/houdings vir hom as persoon aanvaarbaar is. Indien die individu se verandering gebaseer is op sy ondersoek van alle beskikbare inligting omtrent die situasie (fase 2), sal dit vir hom makliker wees om met die verandering gemaklik te wees.

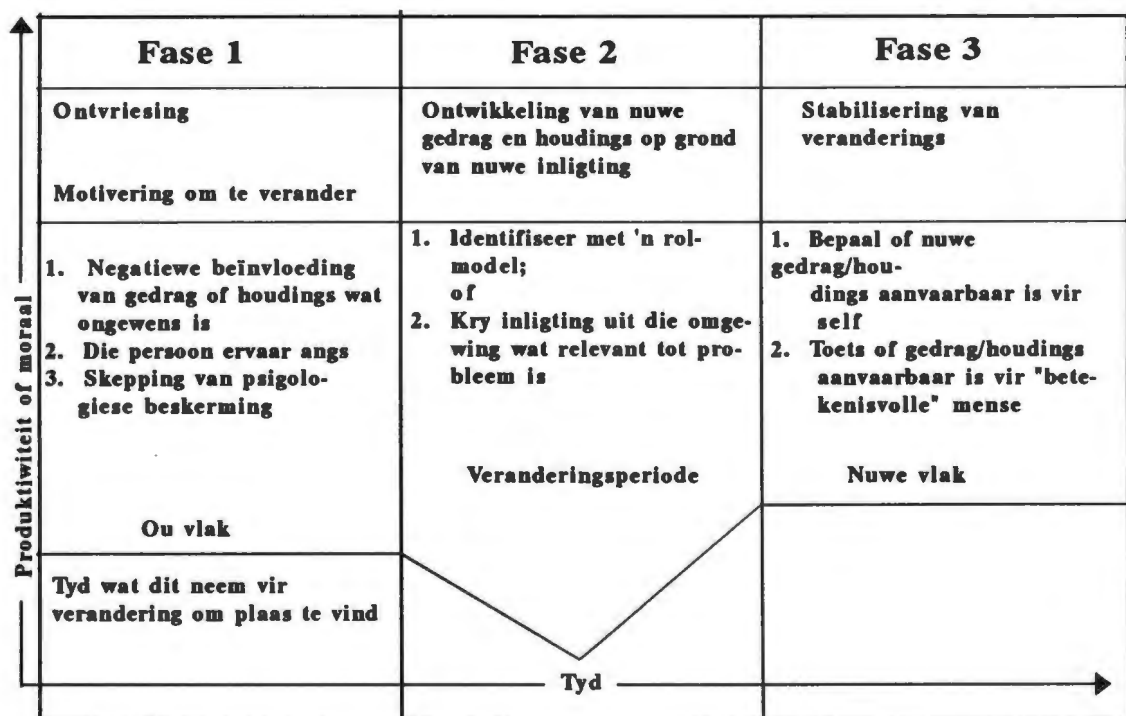
**Meganisme 2** maak voorsiening dat 'n persoon by wie daar 'n verandering in houding of gedrag plaasgevind het, geleentheid moet hê om te toets of sy nuwe houding/gedrag vir persone wat vir hom "betekenisvol" is, aanvaarbaar is.

Alternatiewelik moet verandering op groepe gerig word. Binne die groep sal individue nuwe gedrag onder mekaar versterk.

Gedragspatrone wat in groepe aangeleer word en ook versterk word, word makliker deel van elke individu in die groep se gedragspatroon, as wanneer die ingreep vir verandering op 'n individu gerig was. Die klem val dan ook sterk op aanvaarding van die verandering in hierdie fase.

Volgens Robbins (1980:346) is dit baie meer aanvaarbaar vir individue wat deel gehad het aan die besluitneming oor die inhoud en proses van die verandering. Hy noem nog prosesse wat in die proses van verandering gebruik kan word om aanvaarding van verandering in groepsverband te verhoog en ook om groei binne verandering te fasiliteer.

**Figuur 2.2** Model vir die bestuur van verandering



Bron: Saamgestel uit Schein (1980:244-247) en Lawrie (1990:88).

## **Spanbou**

Hierdie proses behels die gebruik van 'n hoë mate van interaksie tussen lede in 'n groep om eerlikheid en vertrouwe onderling te verbeter. In die proses word gebruik gemaak van doelwitbepaling, rolanalise, ensovoorts, sodat die groepe die sleutelprosesse binne die groep kan ondersoek, en maniere kan soek om die groep beter te aktiveer en te laat funksioneer (McNamara, 1992:20).

## **Intergroepontwikkeling**

Volgens hierdie proses word gepoog om verkeerde persepsies wat groepe jeens mekaar het, te verander.

Die proses werk kortliks soos volg:

- ▲ elke groep kom op hulle eie bymekaar en groeplede maak 'n lys van hulle persepsies van hulle eie groep en van die ander groepe;
- ▲ daarna kom twee verskillende groepe bymekaar en bespreek die persepsies wat die twee groepe van mekaar het;
- ▲ die groepe kan nou poog om verkeerde persepsies uit die weg te ruim en ook om gemeenskaplike doelwitte te identifiseer; en
- ▲ laastens volg die integrasie-fase, waarin daar gesoek word na maniere om verhoudinge tussen groepe te verbeter (Schein, 1980:163).

## **2.8 SAMEVATTING**

Die vraag of verandering gaan plaasvind, al dan nie, is nie meer van toepassing in die dinamiese gemeenskap waarbinne hedendaagse ondernemings funksioneer nie en die

rigting en tempo van alle sosiale verandering word bepaal deur die verspreiding van mag, beide binne asook tussen gemeenskappe.

Verskeie teoretici het teorieë van sosiale verandering verkondig. Hulle pogings om sosiale verandering te verduidelik, moet gesien word teen die agtergrond van die politieke, intellektuele en sosiale klimaat waarin die spesifieke teoretici hulle bevind het.

Dit is onmoontlik om op alle teorieë van sosiale verandering in besonderhede in te gaan. Gevolglik is daar op vier hoofgroepe van teorieë gefokus:

- ▲ Die evolutionêre teorieë het gepoog om aan te dui dat alle samelewings in alle sfere van sosiale lewe deur verskillende stadia van ontwikkeling gaan.
- ▲ Die ekwilibrium-teorie het die aandag gevestig op die omstandighede wat neig tot stabiliteit.
- ▲ Die konflikteoretici het verandering gesien as: "... the outgrowth of inescapable competition for scarce resources among groups in society", aldus Vago (1980:62).
- ▲ Die "styg-en-daal" of "eb-en-vloed" teorie gaan van die standpunt uit, dat samelewings nie net positief groei nie, maar ook negatief.

Volgens Bennis *et al.* (1985:98), is dit 'n erkende feit dat individue, groepe, organisasies en gemeenskappe in hul geheel neig om verandering teë te staan; daarom is dit noodsaaklik dat verandering beplan word en ordelik geskied en dat die geaffekteerde mense moet "glo" in die verandering.

Verandering is noodsaaklik vir die groei en oorlewing van elke onderneming, daarom moet daar een of ander model vir die bestuur van verandering geïmplementeer word en dinge soos spanbou en inter-groep ontwikkeling, moet in aanmerking geneem word.

**Veranderinge wat in die mynbedryf en -gemeenskappe plaasvind, het 'n invloed op arbeidstendense en die kultuur van die bedryf. Daarom sal die arbeidstendense in en die kultuur en werking van 'n tipiese Suid-Afrikaanse goudmyn dan in hoofstuk 3 bespreek word.**

## **HOOFSTUK 3**

# **ARBEIDSTENDENSE, KULTUUR EN WERKING VAN 'N TIPIESE SUID-AFRIKAANSE GOUDMYN**

### **3.1 INLEIDING**

Sosiale verandering en die bestuur daarvan, soos in hoofstuk 2 bespreek, tesame met die druk van eksterne faktore, soos byvoorbeeld die toenemende vraag na geskoolde mannekrag in die mynbou en die tekort aan genoemde persone in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark, asook die veranderende sosio-politiese klimaat, vereis dat lede of groepe vanuit ander bevolkingsamestellings in hierdie poste opgeneem word. Die suksesvolle inskakeling by spesifieke beroepe, met die gelyktydige behoud van diensstabiliteit en die verkryging van die verbintenis van blanke ampsbekleërs, is 'n komplekse situasie wat die mynbedryf in die gesig staar.

Die Suid-Afrikaanse mynbedryf is voorheen gekenmerk deur werkreservering. Werkreservering beteken, dat swartes verhoed was om skeitsertifikate te bekom as gevolg van die insluiting van die definisie van "ingelyste persoon" in die Wet op Myne en Bedrywe. Dit het die swart werkers beperk tot ongeskoolde en semi-geskoolde poste, terwyl poste vir geskoolde arbeid vir blankes gereserveer was (Wilson, 1972:7). Dit is egter nie meer die geval nie. Na die vervanging van die definisie van "ingelyste persoon" met die van "bevoegde persoon" in die Wet op Myne en Bedrywe (RSA, 1988:10), het myne swartes begin oplei om skietsertifikate te bekom en sodoende as myners te kwalifiseer. Heelwat swartes is reeds by verskeie myne in diens geneem as myners.

Volgens definisie is 'n "bevoegde persoon" 'n persoon wat:

- a. (i) op grond van sy kennis, opleiding, bedrewenheid en ondervinding bevoeg is om die werk te verrig en die uitvoering daarvan te reël;

- (ii) vertrouwd is met die vereistes van die Wet en regulasies wat van toepassing is op die werk wat verrig moet word; en
  - (iii) opgelei is om enige moontlike of werklike gevaar vir die gesondheid of veiligheid in die verrigting van die werk te besef; of
- b. in besit is van die toepaslike bevoegdheidsertifikaat waar sodanige sertifikaat deur hierdie regulasies vereis word.

Die Kamer van Mynwese het met twaalf verskillende vakbonde onderhandel oor die kwessie van die definisie van "ingelyste persoon". Die twee "hooffigure" ten opsigte van werknemerverteenwoordiging, die Mynwerkersunie (wat tradisioneel die blanke mynwerkers verteenwoordig) en die "National Union of Mineworkers" (die altyd-groeiende Cosatu-geaffilieerde swart vakbond), het nie aan die onderhandelinge deelgeneem nie; die rede/s hiervoor is onbekend.

Marchington (1981:53) wys daarop, dat daar in die mynbedryf sekere sienings rakende werknemers na vore kom:

- ▲ Mense word deur ekonomiese vergoeding gemotiveer.
- ▲ Daar is een spesifieke pos waarin elke mens sal presteer.
- ▲ Mense is inherent lui en moet deur bestuur gemotiveer word.
- ▲ Mense is nie in staat tot self-dissipline en beheer nie.
- ▲ Werk moet opgedeel word in die kleinste samestellende dele.

Webster (1978:14) skryf in dié verband, dat die bedryf onderworpe was aan ekonomiese en sosio-politieke druk om die kleurskeidslyn af te skaf. Daarom het daar baie stakings as gevolg van loongeskilte voorgekom. Volgens Hersov (1982:6) was daar 'n kritiese

tekort aan geskoolde mannekrag toe reeds in die bedryf as gevolg van die verminderde getal blankes wat die bedryf betree. Hierop het die Wiehahn-verslag 'n groot verskeidenheid aanbevelings gemaak wat gemik was op die verwydering van rassedis-kriminasie van alle arbeidstatute. In aansluiting hiermee, noem Joubert (1994:28), dat ongeskoolde en halfgeskoolde poste as gevolg van verbetering in tegnologie verminder word, en gevolglik tot personeelinkortings lei, wat weer op sy beurt konflik van die kant van vakbonde ontlok.

### **3.2 DIE ONTWIKKELING VAN ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE MYNBEDRYF**

Slabbert en Steyn (1987:13) wys daarop, dat die ontdekking van diamante in 1867 en goud aan die Witwatersrand in 1886, die industriële revolusie in die land ingelui het. Die ontdekking van goud en diamante het ook 'n groot getal Britse immigrante na Suid-Afrika gelok, wat die vakbondwese en arbeidsverhoudinge met hulle saamgebring het. Gedurende hierdie tydperk (1867-1920) was daar dan ook toenemende arbeidsonrus. Die onsimpatieke houding deur mynbestuur rakende mynwerkers se griewe, lei tot die eerste groot staking onder Transvaalse mynwerkers in 1907.

In 1913 staak die blanke mynwerkers, wat tot groter solidariteit onder hulle lei. die staking het by die Kleinfonteinmyn in Benoni ontstaan en die bestuur het geweier om die geskil met enige van die vakbonde te bespreek. Werkers by ander myne het tot simpatieke stakings oorgegaan, waarby uiteindelik ongeveer 20 000 werkers betrokke was en wat uitgeloop het op 'n oorwinning vir die mynwerkers (Slabbert en Steyn, 1987:13-14).

Van Zyl (1970:280) hou vol, dat die staking van 1922, gesien van die blanke werker se kant, gedui het op verskeie gebreke binne bostaande wetgewing sover dit bestuur-werkerverhoudinge betref. Hy noem verder dat dié staking gelei het tot die eerste Nywerheidsversoeningwet (11 van 1924) waarmee tripartisme en arbeidsverhoudinge 'n



aanvang geneem het, omdat die staat tot die konflikarena op arbeidsgebied toegetree het. Volgens Steyn (1992:13) blyk dit, dat die 1922-staking 'n uitvloeisel was van beide eksterne sowel as interne gebeure waarvan die ekonomiese en politieke gebeurtenisse beskou kan word as die twee belangrikste faktore.

Met die Nasionale party se bewindsaanvaarding in 1948, is 'n nuwe tydvak in die Suid-Afrikaanse geskiedenis ingelei, waarin die klem net soos voor 1828 op segregasie geplaas is. Daar was geen delikate magsbalans tussen werkgewer en swart werkers of hulle verteenwoordigers nie en hieroor spreek Woudstra (1976:233) hom soos volg uit:

"Die onvermoë van die swart werker om op 'n behoorlike basis sy posisie in alle opsigte te verbeter, beklemtoon sy magteloosheid teenoor die werkgewer. So ontstaan die basiese probleem van die oneweredige mag van die werkgewer teenoor die onmag van die werknemer. Die konflik tussen kapitaal en arbeid kan slegs verhoed word waar gesamentlike belange van beide partye erken word en geïnstitueer word deur middel van 'n konstruktiewe bedingingstruktuur."

Die belangrikste in die ontwikkelingsgeskiedenis van die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudinge in die mynbedryf is dat die swart werker vanuit 'n posisie van feitlik algehele miskennis, tot 'n posisie van algehele erkenning in die arbeidsituasie beweeg het. Die arbeidsituasie is egter nie nou gevrywaar van rassediskriminasie nie, want houdings en praktyke wat oor dekades gevestig is, word nie met 'n pennestreek deurgehaal soos in die geval van 'n statutêre maatreël nie.

### **3.3 DIE WIEHAHN-KOMMISSIE VERSLAG - MET SPESIFIEKE VERWYSING NA DIE MYNBEDRYF**

Die Wiehahn-kommissie (1982:1-150) is in 1977 aangestel en het in Februarie 1979 die eerste van die ses dele van die verslag voorgelê. Die verslae het 'n groot verskeidenheid aanbevelingsgemaak wat 'n eenvormige arbeidsreguleringsstelsel vir alle rasse voorgestel het; ook dat alle vorme van rassediskriminasie uit arbeidswetgewing verwyder word en

werkgewers en werknemers aangemoedig het om hulle verhouding op die basis van selfbestuur, beraad en konsensus te reguleer.

Die belangrikste aanbevelings van die Wiehahn-Kommissie (1982:127-150) was die volgende:

- i. Vryheid van assosiasie en kollektiewe bedinging.
- ii. Die afskaffing van werkreservering.
- iii. Die wegdoening van diskriminasie.
- iv. Industriële selfbestuur en minimum staatsinmenging.
- v. Vakbonde moet selfbesturend wees ten opsigte van hul lidmaatskap.
- vi. Swartes moet toegelaat word tot vakleerlingskap.
- vii. Nasionale Mannekrag-kommissie moet daargestel word.
- viii. Nasionale Opleidingsraad moet daargestel word.
- ix. 'n Nywerheidshof moet in die lewe geroep word.
- x. Werkersrade moet voorsien word.

Die meeste van hierdie aanbevelings is geïmplementeer, maar eers heelwat later is die oorblywende rassediskriminerende wetgewing geskrap, naamlik die definisie van "ingelyste persoon" in Artikel 12(2) van die Wet op Myne en Bedrywe. Die implikasie van die vervanging van die "ingelyste persoon" het dieselfde vrese by die blanke mynwerkers laat ontstaan as in 1922. In daardie stadium was die hooforsake van die rebellie:

- i. Die infasering van swart werkers in semi-geskoolde poste.
- ii. Die druk wat bestaan het op die loonstruktuur as gevolg van die lae goudprys en die lae graad van die goud.

Die wetgewing wat uit die Wiehahn-kommissieverslag voortgespruit het, het ingesluit die skraping van Artikel 77 van die 1956 Nywerheidsversoeningswet. Arrie Paulus, die eertydse leier van MWU, het dit teëgestaan as "the greatest act of treason against the white miners in South Africa yet perpetuated by the government" en daarom ook die

regering versoek om die Wiehahn-kommissieverslag in die geheel te verwerp, volgens Griffiths en Jones (1980:173).

Griffiths en Jones (1980:172) wys daarop dat die regering nie dadelik die vyf vasstellings opgehef het nie, en dat dit nog steeds gebruik word. Daarop is verklaar, dat die beleid was om dit uit te faseer deur beraad met die betrokke vakbonde.

Na lang onderhandelinge, het die Vereniging vir Ondergrondse Amptenare van Suid-Afrika in 1983 ingestem om van die bepalinge te skrap, onder voorwaarde dat alle swartes wat tot amptenare gepromoveer word, onderworpe sal wees aan dieselfde voorwaardes as blankes en by die vereniging moet aansluit. Sedertdien het verskeie myne swartes as leerling-amptenare onder dieselfde voorwaardes in diens geneem vir hierdie posisies en baie is reeds gepromoveer.

Die kommissie het ook spesifiek aanbeveel dat die mynbedryf sterk aangemoedig moet word om 'n nywerheidsraadsisteem daar te stel. Die regering het ingestem, maar die besluit aan die bedryf oorgelaat (Wiehahn-Kommissie, 1982:693). Tot op hede het die bedryf nog nie so 'n sisteem geïmplementeer nie.

In die sesde en laaste verslag, het die Wiehahn-kommissie uitsluitlik aandag gegee aan die mynbedryf. In hierdie verslag het die Kommissie vier aanbevelings gemaak. In die eerste het die Kommissie (1982:724) aanbeveel dat: "The Standing Technical Committee on Labour Legislation and the Department of Mineral and Energy Affairs should consolidate and be administered by the Department of Manpower Utilisation".

Die tweede aanbeveling het gehandel oor die kwessie van "ingelyste persoon" en het aanbeveel dat: die definisie van "ingelyste persoon" in die Wet op Myne en Bedrywe 1956, geskrap word, en vervang word met "bevoegde persoon", op voorwaarde dat:

- i. genoegsame maatreëls geneem moet word om die moontlike gevaar in werksekuriteit aan die kant van die blanke werker in die bedryf te verminder;

- ii. die standaard van werk streng gehandhaaf moet word;
- iii. van alle werkers word verwag om dieselfde vlak van bekwaamheid te bereik betreffende opleiding en ondervinding voordat hulle in 'n pos aangestel word;
- iv. die beginsel van "gelyke vergoeding" vir werk van gelyke waarde gehandhaaf word;
- v. genoegsame werksekuriteitsmaatreëls geïnkorporeer word in kollektiewe ooreenkomste; en
- vi. genoegsame beskerming teen rasse-viktimisasie voorsien word vir alle groepe.

Die regering het hierdie aanbeveling in beginsel aanvaar, maar het verklaar dat hulle geen wetswysiging sal maak, totdat alternatiewe voorsorgmaatreëls deur die industrie gemaak is nie. Dit beklemtoon die feit dat die Kamer en die vakbonde self die inisiatief moet neem om binne 'n redelike tyd oor 'n oplossing vir die probleem te onderhandel.

Die derde aanbeveling handel oor die onttrekking van die vrystelling van die myne onder die bepalings van die Wet op Swart Arbeidsverhoudinge Regulering.

Hierdie wet is sedertdien opgehef in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1981, wat beteken dat swart werkers nou ook onderworpe is aan dieselfde arbeidswetgewing. Dit beheer die regulasies van vakbondsake en besleg geskille, soos vir alle ander werkers.

Die finale aanbeveling was dat die partye in "... the mining industry be urged to negotiate the removal of industrial work reservation in the industry by devising a more satisfactory basis for the recognition of trade unions than that of the closed shop agreements in association with the allocation of occupations agreement amongst the existing unions." (Wiehahn-Kommissie, 1982:724.)

In die Witskrif (Wiehahn-Kommissie, 1982:761) word dit genoem dat die regering hierdie aanbeveling aanvaar het en gevolglik daarop aangedring het dat die industrie daarvan kennis neem.

Ten spyte van die aanhoudende tekort aan geskoolde persone in die industrie en druk van die nuut-gestigte swart vakbonde, het die industrie baie stadig beweeg om die kommissie se aanbevelings in deel ses van hul verslag te implementeer. Die hoofrede hiervoor, was dat die Kamer die samewerking van die blanke vakbonde moes kry. Volgens die Financial Mail van 14 Junie 1984 is dit duidelik dat dit baie moeilik was.

### **3.4 DIE NUWE ERA IN ARBEIDSVERHOUDINGE IN SUID-AFRIKA**

Dit wil voorkom dat 1994, soos in die geval van 1993, ook 'n jaar met duidelik onderskeibare vlakke van aktiwiteit op die gebied van arbeidsverhoudinge sal wees. Politieke gebeure sal voortgaan om 'n belangrike invloed op waarskynlike scenarios op arbeidsterrein te hê, asook op ekonomiese faktore wat die agtergrond waarteen ontwikkelinge gaan plaasvind, beheer (Levy & Associates, 1993:38).

Indien politieke onsekerheid volgehoue dominansie toon, sal daar 'n lang skaduwee oor die toekoms van die land hang. Die land sal nie in staat wees om effektief met ekonomiese herstrukturering te begin tot tyd en wyl daar 'n ekonomiese ommekeer en vernuwing in besigheidsvertroue is nie. Tesame hiermee, sal buitelandse belegging, wat 'n voorvereiste vir ekonomiese herstel is, nie plaasvind nie en die moontlikheid bestaan dat Suid-Afrika as 'n marginale land beskou kan word, wat die toekomsvooruitsigte verder sal versleg. Met min tyd tot ons beskikking is dit noodsaaklik dat bestuur, arbeid en die regering duidelike doelwitte met beplande datums van bereiking daarstel.

Die kamer verwelkom die veranderinge in Suid-Afrika se arbeidswetgewing wat bykans alle rassediskriminasie uit die werkplek verwyder het, maar daar is kommer dat die konstitusionele hervorming in Suid-Afrika nie pas gehou het met die vooruitgang wat op die terrein van arbeidsverhoudinge gemaak is nie.

Indien vakbonde die enigste kanaal is vir swart werkers om hulle aspirasies uit te druk - en nie slegs die brood-en-botter aangeleenthede nie - kan vakbonde genoodsaak wees om die politieke aspirasies van hul lede meer gereeld uit te druk.

Volgens die navorser, is dit wel die geval as net gekyk word na die feit dat die meeste vakbonde geen geheim daarvan maak dat hulle by politieke bewegings en partye soos die ANC, IVP en AWB geaffilieer is nie. Soms wonder 'n mens waar die vakbonde se lojaliteit lê - by hulle politieke aspirasies of by die welsyn van die werkers, wie hulle veronderstel is om te verteenwoordig.

### **3.5 WETGEWING RAKENDE ARBEIDSVERHOUDINGE**

Arbeidswetgewing, as 'n eksterne faktor wat arbeidsverhoudinge beïnvloed, is daargestel vir die spesifieke doel om riglyne daar te stel vir die bestuur van arbeidsverhoudinge en om minimum regulasies te voorsien betreffende substantiewe diensvoorwaardes. Om hierdie rede verseker arbeidswetgewing eerstens die beskerming van werknemers. Tweedens, voorsien arbeidswetgewing die raamwerk vir die bestuur van kollektiewe arbeidsverhoudinge. Die wetgewing maak voorsiening vir vryheid van assosiasie, vryheid van viktimisasie en die reg om oor te gaan tot nywerheidsopptrede. Om arbeidsvrede te bevorder, word dispuutoplossingsmeganismes ook voorsien. Verder kan dit beide partye ook beskerm teen onbillike arbeidspraktyke van die ander party en so word kollektiewe bedinging ook bevorder (Bendix, 1992:437-438).

Volgens Louw (1992:26) moet arbeidswetgewing verder ook die ekonomiese mikpunte en beleide van Suid-Afrika in aanmerking neem, wat die volgende behels:

- ▲ Maksimum ekonomiese groei
- ▲ Optimale gebruikmaking van die land se ekonomiese potensiaal
- ▲ Voorsiening van genoegsame werkseleenthede
- ▲ Verhoging van die lewenskwaliteit van alle Suid-Afrikaners
- ▲ Die bevordering van private inisiatief en effektiewe kompetisie.

Die navorser is van mening dat arbeidswetgewing gefundeer moet word op konsultasie en konsensus. Deur goeie samewerking, behoort daar geen onoorkomelike probleme rakende arbeidswetgewing te wees nie en 'n bedeling kan daargestel word, waarmee almal kan saamleef.

Volgens Bendix (1992:443) word die volgende wette wat arbeidsverhoudinge in die bedryf reguleer, kortliks opgesom:

- ▲ Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956).
- ▲ Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 3 van 1982).
- ▲ Die Loonwet (Wet 5 van 1957).
- ▲ Die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (Wet 6 van 1983).
- ▲ Die Wet op Mannekrageopleiding (Wet 56 van 1981).
- ▲ Die Werkloosheidsversekeringswet (Wet 30 van 1966).
- ▲ Die Ongevalle Wet (Wet 30 van 1941).

### **3.5.1 Die Wet op Arbeidsverhoudinge (Wet 28 van 1956)**

Die doel van die Wet op Arbeidsverhoudinge is die voorkoming en beslegting van geskille tussen werkgewers en werknemers en die regulering van bepalinge en voorwaardes van diens deur ooreenkomste en arbitrasie. Die Wet probeer hierdie doelwitte bereik deur voorsiening te maak vir die registrasie van vakbonde en werkgewerorganisasies, die daarstelling van onderhandelingsliggame in die vorm van nywerheidsrade, dispuutoplossingsmeganismes soos versoeningsrade en dispuutoplossingspraktyke soos arbitrasie en mediasie, asook konsulterende liggame in die vorm van werkerrade. Dit voorsien ook prosedures om te volg om wettig te staak of uit te sluit, die verklaring van onbillike arbeidspraktyke, die toestaan van Status Quo Bevele en vir jurisdiksie in die Nywerheidshof.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge is in wese 'n bemagtigingswet en is nie voorskrywend van aard nie, want sodra die partye besluit om van die sisteem gebruik te maak, is hulle

eers onderhewig aan talle voorskrifte, maar nog steeds berus die besluit om die amptelike meganismes te gebruik, by die onderskeie partye.

### **3.5.2 Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (Wet 3 van 1982)**

Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes stel algemene minimum voorwaardes daar vir persone in diens van 'n fabriek of werksaam in 'n kantoor. Die wet is voorskrywend, deurdat dit bepaal dat 'n verbreking van enige van die bepalings 'n kriminele oortreding is.

Die feit dat die wetgewende liggaam die behoefte geïdentifiseer het dat werknemers beskerm moet word teen wanpraktyke deur werkgewers, het gelei tot die daarstelling van minimum diensvoorwaardes.

### **3.5.3 Die Loonwet (Wet 5 van 1957)**

Die Loonwet verseker dat daar in bedrywe en beroepe waar geen kollektiewe bedinging bestaan nie, 'n redelike minimum loonstruktuur en aanvaarbare minimum standarde gehandhaaf word.

Terwyl die Loonwet beskerming verskaf aan werknemers wat andersins nie deur 'n ooreenkoms beskerm sou wees nie, kan dit ook tot nut van werkgewers wees. 'n Loonvasstelling, soos byvoorbeeld 'n gesentraliseerde ooreenkoms, is 'n manier om te verseker dat werkgewers in dieselfde bedryf, beroep, ambag of area nie laer lone betaal nie, wat hulle in staat stel om kostes te besnoei en hul produkte teen laer kostes te verhandel.



### **3.5.4 Die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (Wet 6 van 1983)**

Die Wet en regulasies skryf streng veiligheids- en gesondheidsvoorwaardes vir werkgewers voor. Dit voldoen aan die vereistes van die Gemenebeginsel, dat dit die plig van die werkgewer is om veilige en gesonde werksomstandighede daar te stel. Die Regering het die verantwoordelikheid aanvaar dat hulle sal toesien dat werkgewers by hierdie verpligting hou.

### **3.5.5 Die Wet op Mannekragoopleiding (Wet 56 van 1981)**

Die doel met die Wet was om alle vorige wetgewing betreffende opleiding te konsolideer in een Wet om die opleiding van vakleerlinge te reguleer, om opleidingsaktiwiteite te koördineer en om voorsiening te maak en die daarstelling van opleidingsfasiliteite aan te moedig, wat geskik sal wees vir die behoeftes van die bedryf en die land in die geheel.

### **3.5.6 Die Werkloosheidsversekeringswet (Wet 30 van 1966)**

Die Werkloosheidsversekeringswet maak voorsiening vir die daarstelling en administrasie van 'n sentrale fonds, wat deur verpligte bydraes deur werkgewers, werknemers en die Regering gefinansier word. 'n Bydraer tot die fonds word verseker teen verlies van inkomste gedurende 'n tydperk van werkloosheid, wat die oorsaak is van die beëindiging van sy dienskontrak. Voorsiening word ook gemaak vir betaling aan afhanklikes van afgestorwe bydraers.

### **3.5.7 Die Ongevallewet (Wet 30 van 1941)**

Die Wet maak voorsiening vir die betaling van vergoeding aan werknemers wat, as gevolg van tydelike of permanente ongeskiktheid voortvloeiend uit beserings of siektes

opgedoen tydens die uitvoering van sy pligte, minder as 'n sekere bedrag per jaar verdien. Indien die besering of siekte die dood tot gevolg het, sal vergoeding aan die afhanklikes van die betrokke werknemer betaal word.

**Figuur 3.1 Die rol van wetgewing in arbeidsverhoudinge**

Indiensnemingskontrak	Wet op arbeidsverhoudinge Loonwet Werkloosheidsversekeringswet Wet op basiese diensvoorwaardes Wet op masjinerie en beroepsveiligheid Wet op mannekragopleiding Ongevallewet
-----------------------	--

Bron: Bendix (1992:443).

### **3.6 DIE ONTWIKKELING EN ALGEMENE KENMERKE VAN DIE GOUDMYNBEDRYF**

In 1886 het 'n rondtrekkende prospekteerder, George Harrison, op goudhoudende konglomeraat op die plaas Langlaagte, 'n paar kilometer van waar Johannesburg vandag is, afgekom. Soos die nuus van hierdie ontdekking versprei het, het prospekteerders en fortuinsoekers van oor die wêreld gestroom om hul kleims af te pen. Hulle is gou gevolg deur bekwame finansiers wat hul ondervinding in die groeiende diamantvelde van Kimberley opgedoen het. Binne 'n jaar het hierdie manne 'n welvarende mynbedryf daargestel, wat vandag nog die ruggraat van die Suid-Afrikaanse ekonomie is (Haughton, 1970:40).

Aanvanklik is die myne eers deur individuele prospekteerders en spekulatiewe ondernemings wat die goud ontgin het, bedryf. Die sigbare goud was gou uitgewerk en dit het nodig geword om die dieper goud te myn. Dit het groot hoeveelhede kapitaal en tegniese bronne vereis, wat net deur baie groter ondernemings voorsien kon word.

Die gevolg was, dat teen 1890 al die kleiner myne saamgesmelt het om 'n paar groot myne te vorm wat in staat was om kop bo water te hou.

Alhoewel die Witwatersrand groot hoeveelhede goud dra, is die graad van die goud (gram per ton) oor die algemeen laag. Dit bestaan hoofsaaklik uit letterlik dun uitgestrekte lagies konglomeraat, wat plaaslik as "rif" bekend staan. Die goud kom in baie klein hoeveelhede tussen die rotsdeeltjies van die konglomeraat voor. Die waarde van die goud sal wissel tussen die riwwe, asook binne die riwwe. Fundamenteel is dit hierdie wisseling wat die winsgewendheid van 'n myn bepaal.

Die kostes aan die ontginning van die riwwe is baie hoog, omdat groot tonnemate rots gemyn moet word as gevolg van die lae graad van die goud. 'n Uiteers belangrike faktor waarmee rekening gehou moet word, is die feit dat hierdie riwwe baie diep is en produksiekostes die hoogte laat inskiet. Die meeste goudmyne ontgin diep riwwe op dieptes van 1 tot 2,5 kilometer onder die oppervlak, wat probleme van diepvlakmynbou, ventilasie, drukbarste en hysprobleme veroorsaak. Groot kapitaalbeleggings word benodig om hierdie probleme te oorkom, en gevolglik benodig die myne deurentyd groot hoeveelhede kapitaal (James, 1992:18).

Bo en behalwe die feit dat goudmyne kapitaal-intensief is, is dit ook arbeidsintensief (Griffiths and Jones, 1980:270). Arbeid vorm die grootste gedeelte van 'n goudmyn se bedryfsuitgawes. Die werkmag bestaan hoofsaaklik uit 'n groot aantal ongeskoolde swart migrante werkers, saam met 'n baie kleiner aantal geskoolde blanke werkers.

As gevolg van die lae graad van goud en die hoë bedryfsuitgawes, is die goudmyne baie sensitief vir veranderinge in produksiekostes en die goudprys. Vir marginale myne sal 'n klein verhoging in bedryfsuitgawes of 'n verlaging in die goudprys, die effek hê, dat rif wat voorheen betalend was om te myn, onbetalend word. Aan die anderkant, kan 'n verhoging in die goudprys dieselfde myne verander in winsgewende ondernemings. Dit is baie belangrik om die sensitiwiteit vir kostes van 'n myn te verstaan ten einde die geskiedenis van die goudmyne te verstaan (Webster, 1978:9).

Omdat genoemde myne se produk goud is en daar geen beheer oor die goudprys is nie, kan 'n verhoging in bedryfsuitgawes nie oorgedra word na die verbruiker nie, wat as nog 'n eksterne faktor, 'n geweldige invloed op alle betrokkenes kan hê indien veranderinge plaasvind.

### **3.7 DIE STRUKTUUR EN ORGANISERING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE MYNBEDRYF**

Die Suid-Afrikaanse mynbedryf word gekenmerk deur die konsentrasie van mag van ses hoof mynfinansieringsondernemings, algemeen bekend as Mynhuise, asook die graad van samewerking tussen hulle. Hierdie Mynhuise beheer die meerderheid van die produserende myne in Suid-Afrika, hoofsaaklik die goudmyne. Hierdie ses Mynhuise is dan: Anglo American of South Africa Limited; Anglovaal Limited; General Mining, Metals and Minerals Limited; Gold Fields of South Africa Limited; Rand Mines (Mining and Services) Limited, (Wilson, 1972:26).

Meer as 'n honderd individuele mynmaatskappye is gestig wat deel in die gesentraliseerde finansiële, tegniese en administratiewe bronne wat deur die Mynhuise opgebou is, maar steeds behou elke mynmaatskappy sy outonomie as publieke onderneming met sy eie aandeelhouers en direksie (Anon., 1989a:3).

Die Kamer van Mynwese is 'n privaat dienste-onderneming wat daargestel is om die belange van die Suid-Afrikaanse Mynbedryf te bevorder en te beskerm. Dienste wat die Kamer voorsien, sluit die volgende in:

- ▲ Indiensneming van tot 500 000 werkers jaarliks vanuit Suid-Afrika en die buurstate met behulp van The Employment Bureau of Africa (TEBA) wat meer as 80 kantore landwyd het.
- ▲ Loononderhandelinge en onderhandelinge oor diensvoorwaardes met verteenwoordigers van verskeie vakbonde en verenigings vir amptenare.

- ▲ Opleiding van myners, ambagsmanne en reddingspanne.
- ▲ Bevordering van veiligheid.
- ▲ Bevordering van omgewingsbewaring en -herwinning.
- ▲ Navorsing.
- ▲ Voorsiening van ongeskiktheidsvergoeding deur Rand Mutual Versekeringsmaatskappy.
- ▲ Koördinerings van gesondheidsorg en gespesialiseerde hospitale vir lede.
- ▲ Voorsiening van voorligting en psigo-sosiale dienste deur die Kamer se Werknemer Hulpprogram.

Die Kamer tree ook op as sentrale spreekbuis in onderhandelinge met die regering en voorsien onder andere aankope, asook rekenkundige, statistiese, wetlike, ekonomiese en ander dienste aan sy lede (Anon., 1989a:4).

Goudmyne opereer volgens 'n streng geformaliseerde, hiërargiese en gesentraliseerde organisasiestruktuur. Hulle het 'n goed-gedefinieerde bevelsorde waarin die onderlinge netwerk van posisies duidelik uiteengesit is. 'n Sisteem van prosedures en reëls deurloop die struktuur.

As Mintzberg (1979:150) se klassifikasiesisteem vir organisasie gebruik word, kan 'n myn geklassifiseer word as 'n "masjien-burokrasie". In so 'n struktuur, volgens Mintzberg is die primêre koördinerende meganisme die standaardisasie van gedrag, saam met die vertikale en horisontale werkspesialisering. Lyn- en staffunksies is duidelik onderskeibaar. Stafpersoneel het geen direkte gesag oor die ondergeskiktes van die lynbestuurder vir wie hulle slegs adviseer nie, en verder is hulle verdeel in funksionele

departemente, of beter bekend as dienstedepartemente. Die produksiepersoneel is verdeel in ondergrondse afdelings.

Besluitneming op 'n myn is hoogs-gesentraliseerd. Dit beteken dat die meeste besluite deur topbestuur geneem word, en die ander bestuurders het bitter min vryheid om hulle eie inisiatief te gebruik. Hierdie formalisering het ten doel die regulering van gedrag en om die diskresie van die lede van die onderneming te beperk.

Dit verminder enige twyfel deur duidelik te spesifiseer wat elke persoon se pligte, verantwoordelikhede, areas van gesag en posvereistes is. Verder word arbeidskoste verminder deur die vermindering van skoling en diskresie wat benodig word om die werk te doen.

Beach (1985:467) wys daarop, dat daar wel 'n nadeel aan hierdie formalisering is, want hoe meer 'n organisasie geformaliseerd is, hoe moeiliker is dit om daardie organisasie te verander. Die probleem ontstaan as gevolg van die baie gesag van die verskillende groepe wat saam die onderneming vorm en wat gebaseer is op hulle begrip en manipulasie van die formele reëls wat die organisasie bind. Dus, enige verandering aan die onderneming, sal sy basis van gesag bedreig.

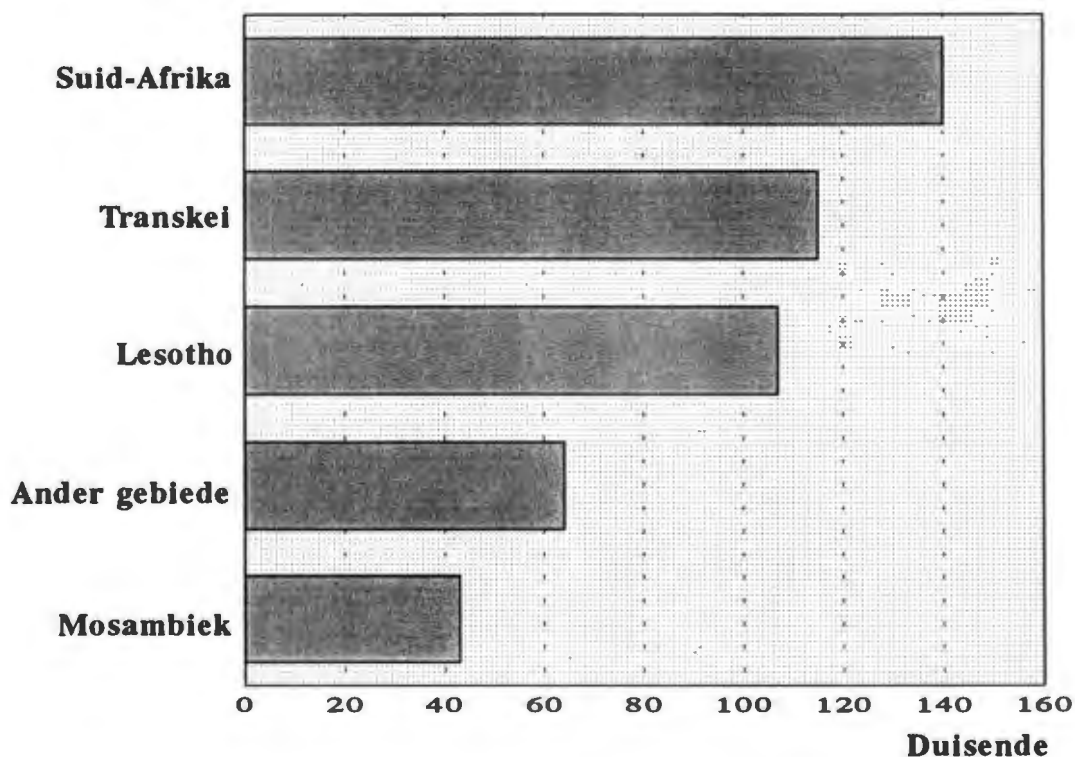
### **3.8 DIE ALGEMENE KARAKTERTREKKE VAN 'N TIPIESE MYNWERKER**

Die navorser is van mening dat mynwerkers basies in twee breë kategorieë ingedeel kan word. Eerstens, die werker wat nie lank op dieselfde myn werk nie en van myn tot myn trek. Dit kom tans nie meer so pertinent voor nie, as gevolg van die mynbedryf wat noustrop trek. Die lae goudprys en personeelverminderinge wat aan die orde van die dag is, laat die gemiddelde mynwerker tweekeer dink voordat hy besluit om van werk (myn) te verander. Die tweede kategorie is die mynwerker wat op een myn sy werkloopbaan begin en dan ook by dieselfde myn aftree.

Laasgenoemde kategorie behels gewoonlik die staatmakers op 'n myn. Hulle besef dat hulle opleiding, sowel as hulle ondervinding wat hulle in die mynbedryf opgedoen het, slegs op die mynbedryf van toepassing is, en daarom is dit moeilik om van die mynbedryf af weg te beweeg. Hierdie "kategorie" mynwerker (myner, ambagsman, ensovoorts) is dan gewoonlik ook die werker wat as gevolg van sy jare diens en goeie werk, gepromoveer word tot skofbaas of voorman (navorsers se ondervinding en personeelverslae van die betrokke myn).

In hierdie stadium is die meerderheid van geskoolde werkers en amptenare nog steeds blankes en die ongeskoolde en half-geskoolde gedeelte van die arbeidmag is swartes. Die swart werkmag is nog steeds migrante arbeiders wat van die tuislande soos Botswana, Ciskei, KwaZulu, Lesotho, Swaziland, Transkei en Maputo (Mosambiek) kom. In 'n mindere mate kom werkers ook van Bophuthatswana, Gazankulu, Lebowa, Qwa Qwa, Kangwane en Venda (Long, 1993).

**Figuur 3.2** Analise van die gemiddelde getal migrante werknemers op goud- en steenkoolmyne: 1989 (Lede van die Kamer)



Bron: Kamer van Mynwese van Suid-Afrika (soos aangehaal in Anon., 1989a:30).

Die persepsie van 'n leek is, dat die oorgrote meerderheid van werknemers wat op 'n myn werk, ondergronds werk. Dit is egter nie die geval nie, want slegs 'n klein persentasie van die totale werkmag werk ondergronds, en die res is werksaam in die dienstedepartemente (Long, 1993).

Die samestelling van die arbeidmag op 'n goudmyn, kan 'n groot invloed op arbeidsverhoudinge hê, indien dit nie "gebalanseerd" is nie, en om hierdie rede word die etniese samestelling volgens persentasies ingedeel om die impak te probeer verminder (Long, 1993).

### **3.8.1 Indiensneming**

Die applikante - hetsy blank of swart - wat aansoek doen vir geskoolde poste (soos die van myner, ambagsman ensovoorts) of as amptenaar (soos skofbaas, voorman ensovoorts), doen dit deur die myn se personeeldepartement (Basson, 1994). Die personeeldepartement is verantwoordelik vir die aanvanklike onderhoudvoering, waarna suksesvolle kandidate na die onderskeie toesighouers verwys word vir die finale onderhoudvoering en keuring. Indien die toesighouer tevrede is met die kandidaat, word die personeeldepartement in kennis gestel om die persoon in diens te neem.

Uit 'n christelike mens- en arbeidsbeskouing, moet behoeftebepaling met die oog op arbeidswerwing ook op die basis van billikheid en regverdigheid teenoor beide werkgewer en werknemer geskied. Werwing van personeel moet nie ten koste van die eie personeel, wat reeds hul bekwaamheid bewys het, geskied nie. Keuring moet op 'n eerlike en regverdige wyse gedoen word (Lukas 6:31) en by die plasing van personeel, moet rekening gehou word met mense se talente en gebreke.

Mynwerkers wat vir ongeskoolde en half-geskoolde poste aansoek doen, doen dit deur die TEBA kantoor (The Employment Bureau of Africa) wat die naaste aan hul huise geleë is. TEBA doen al die werwing en keuring vir die mynmaatskappye, wat lede van die Kamer van Mynwese is, nadat 'n "bestelling" van 'n betrokke myn ontvang is. Die



"bestelling" waarna verwys word, is wanneer 'n myn byvoorbeeld vir TEBA in kennis stel dat hulle 'n sekere hoeveelheid spanleiers van KwaZulu nodig. TEBA sal dan die nodige werwing en keuring by hul betrokke takkantoor doen, kontrakte opstel en die gekwalifiseerde werkers na die myn vervoer (Anon., 1989a:31).

Die rede waarom gevra word vir werkers van 'n spesifieke bevolkingsgroep, is om 'n mate van balans tussen bevolkingsgroepe op die myn te verkry.

Baird (1994) wys daarop, dat wanneer werkers van die tuislande af by die myn aankom, word hulle deur 'n volledige induksieprogram gestuur, wat akklimatisering insluit vir werknemers wat ondergronds sal werk om hulle so in staat te stel om by die ondergrondse toestande aan te pas. (Kyk Bylae E, p.342.)

### **3.8.2 Die Rooikaart**

Oral in die wêreld moet mynwerkers in besit van 'n "Rooikaart" wees wat hulle toelaat om ondergronds te werk. Dit word nie altyd so genoem nie, maar die Sertifikaat van Fiksheid is verpligtend vir elke werknemer van 'n myn in Suid-Afrika, volgens die Beroepsiektes in die Wet op Myne en Bedrywe, (Wet 89 van 1973).

'n Groot persentasie van die werkers in die mynbedryf is trekarbeiders vanuit verskillende lande en onafhanklike state in Suidelike Afrika. Om deur 'n myn in diens geneem te word, moet hulle deur 'n hele reeks mediese ondersoeke gaan om te verseker dat diegene wat nie oor die algemene goeie gesondheid en krag beskik om in die uitputtende omstandighede van die mynbedryf te werk nie, uitgeskakel word (Anon., 1989a:30).

### **3.8.3 Omset van mynwerkers**

Dit is een van die sake wat dikwels deur personeeldepartemente as onbelangrik geag word, alhoewel dit een van die belangrikste aanduidings van werknemertevredenheid in alle afdelings op 'n myn is (Basson, 1994).

## **3.9 KODES EN PROSEDURES VAN ARBEIDSVERHOUDINGE**

### **3.9.1 Dissiplinêre kode en prosedures**

Piron (1990:97) wys daarop, dat die dissiplinêre kode verwys eenvoudig na die onderneming se standarde, reëls en regulasies waaraan werknemers moet voldoen en word daar dikwels verkeerdelik na verwys as die dissiplinêre prosedure. 'n Noodsaaklike element van die dienskontrak in die Gemeenereg, is dat 'n bestuurder beheer en outonomie oor 'n werknemer het: die dissiplinêre kode is 'n riglyn ten opsigte van die mate van beheer en outonomie.

Van Wyk (1990:233) wys daarop, dat bestuur die inisiatief aan die dag behoort te lê en toe te sien dat nie net die dissiplinêre kode en prosedure nie, maar alle toepaslike prosedures voortdurend aangepas en hersien word, sodat dit effektief werk en deur alle partye as regverdig ervaar word.

'n Dissiplinêre kode en prosedure is onontbeerlik vir enige onderneming, want daarsonder kan konsekwentheid, dissipline en orde eenvoudig nie geskied binne enige arbeidsmag nie. Die dissiplinêre kode en prosedure is van die hoofkomponente wanneer beoordeel word of 'n arbeidsoptrede 'n onbillike arbeidspraktyk is of nie (Botha, 1992:148).

Uit die bogenoemde, kan die navorser opmerk dat dissipline as eksterne faktor duidelik na vore kom, en is dit ook noodsaaklik om die dissiplinêre kode en prosedure

voortdurend aan te pas en te hersien om die invloed van 'n verdere eksterne faktor/e, naamlik wetgewing en geskilbeslegtingsmeganismes, te probeer verminder.

Die dissiplinêre prosedure kom in werking sodra die dissiplinêre kode verontagsaam word.

Die doel van die dissiplinêre kode is, aldus Gouws (1986:110), om -

- ▲ regverdige en gelyke behandeling van alle werknemers te verseker;
- ▲ tydige korrektiewe aksie aan te moedig wanneer 'n werknemer se gedrag of werkverrigting onaanvaarbaar of onbevredigend is; en
- ▲ te verseker dat alle beginsels van natuurlike geregtigheid toegepas is voordat 'n werknemer ontstaan word.

Volgens die Gold Fields dissiplinêre kode, is hul doelwit om 'n sisteem te hê wat:

- ▲ verantwoordelik is;
- ▲ rasioneel is;
- ▲ konstant toegepas word;
- ▲ alle werknemers op dieselfde manier affekteer en wat sonder enige diskriminasie toegepas word;
- ▲ gebaseer is op korrektiewe aksie eerder as strafmaatreëls;
- ▲ nie teen enige wette is nie; en
- ▲ aan al hul werknemers gekommunikeer is.

(Bron: Gold Fields, 1984:4.)

Met die instelling van die Nywerheidshof in 1979, wat 'n aanbeveling van die Wiehahn-Kommissie was, en wat by magte is om onbillike arbeidspraktyke te beoordeel, asook die merkwaardige groei in vakbondgetalle, het bestuur gedwing om dissiplinêre beleide te verander om aan te pas by nog 'n eksterne faktor. Die instelling van die Nywerheidshof het werknemers bewus gemaak van hulle regte, soverre dit dissipline en ontslag-

aangeleenthede aangaan. Dit kan moontlik ook die rede wees waarom so 'n groot hoeveelheid sake na die Nywerheidshof verwys word (sien tabel 5.2.2 in hoofstuk 5).

Alhoewel die handhawing van dissipline bestuur se verantwoordelikheid en voorreg is, moet hulle steeds sorg dat hulle hou by die doel wat hulle met dissipline beoog - om in omstandighede waar werknemers se werkverrigting of optrede nie die vereiste standaard behaal nie, korrektiewe maatreëls toe te pas (kyk aanbevelings in hoofstuk 7, sover dit dissipline aangaan, p.311).

Die dissiplinêre stappe wat by die Gold Fields Groep gevolg word, is:

Vir enige oortreding wat nie 'n summiere ontslag oortreding is nie

Waarskuwing en geldigheidsperiode	Besluitnemingsvlak
<p><b>Eerste oortreding:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mondelinge waarskuwing</li> <li>- Inskrywing op werknemerrekord</li> <li>- Geldig vir 3 maande</li> </ul>	<p>Voorman- en Skofbaasvlak, opwaarts (In Hostelsake: Hostelbestuurder)</p>
<p><b>Tweede oortreding:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geskrewe waarskuwing indien 'n herhaling plaasvind binne die 3-maande periode van die eerste oortreding</li> <li>- Geldig vir 3 maande</li> </ul>	<p>Voorman- en Skofbaasvlak, opwaarts (In Hostelsake: Hostelbestuurder)</p>
<p><b>Derde oortreding:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ernstige geskrewe waarskuwing indien 'n herhaling plaasvind binne die 3-maande periode van die tweede oortreding</li> <li>- Geldig vir 6 maande</li> </ul>	<p>Sub-hoof van departement (Mynopsigter, Ingenieurstoeshouer, Senior Hostelbestuurder)</p>
<p><b>Vierde oortreding:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Finale geskrewe waarskuwing indien 'n herhaling plaasvind binne die 6-maande periode van die derde oortreding</li> <li>- Geldig vir 6 maande</li> </ul>	<p>Hoof van departement (Afdelingsingenieur, Ondergrondbestuurder, Hoof Hostelbestuurder)</p>
<p><b>Vyfde oortreding:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontslag met skuldigebevinding tydens 'n dissiplinêre verhoor indien binne die 6-maande periode van die vierde oortreding</li> </ul>	<p>Bestuurder van die myn</p>

Bron: Gold Fields, (1984:5).

**Let wel:**

1. 'n Waarskuwing is geldig vir enige nie-summiere ontslag-oortreding en nie slegs vir dieselfde of soortgelyke oortredings nie.
2. Dit is 'n werknemer se reg om die grieweprosedure te gebruik vir enige van die bostaande oortredings, behalwe in die geval van 'n dissiplinêre verhoor, waar besluit is dat 'n werknemer ontslaan moet word. In hierdie geval moet die appèlprosedure gevolg word.

Indien 'n werknemer ontevrede is oor die beslissing van 'n dissiplinêre komitee, naamlik dat hy ontslaan moet word, moet hy sy redes vir appèl binne 24 uur na die dissiplinêre verhoor aan die Arbeidsverhoudinge Departement bekend maak. (Gold Fields, 1984:5.)

Arangies (1986:23) wys daarop, dat dissiplinering 'n taak is wat op die mens gerig is. Die kroon van God se skepping is dan besig om sy naaste te vermaan of te straf. Derhalwe moet dissipline altyd met groot liefde en takt en met die grootste mate van billikheid en regverdigheid toegepas word. Daar moet seker gemaak word dat die ondergeskiktes ten volle oor die voorskrifte en die strafmaatreëls ingelig word, dat die straf in ooreenstemming met die neergelegde reëls is, dat die bestraffing aanvanklik (Mattheus 18:15-17) privaat geskied en dat daar konsekwent en sonder aansiens des persoons opgetree word. Dit alles moet in liefde teenoor mekaar gedoen word.

### **3.9.2 Grieweprosedure**

'n Grief is enige ontevredenheid of ervaring van onregverdige behandeling wat 'n werknemer ten opsigte van sy werksituasie het en wat onder die aandag van die bestuur gebring word (Bendix, 1992:292).

Van Wyk (1990:231) wys daarop dat die grieweprosedure ook gesien moet word as aanvullend tot die dissiplinêre kode en prosedure, asook aanvullend tot die proses van onderhandeling. Dit is ook baie belangrik dat alle partye presies op hoogte moet wees

van die betrokkenes se verantwoordelikhede met betrekking tot griewe-prosedure en tydsbeperkings waarby gehou moet word (kyk p.312).

Die griewe-prosedure behoort met die grootste omsigtigheid hanteer te word en die belangrikheid daarvan kan nouliks oorbeklemtoon word. Dit is die basis van gesonde arbeidsverhoudinge en dit is waar die werknemer kan agterkom in welke mate bestuur na sy werkers omsien (Botha, 1992:151). Hierdie prosedure kan dan ook spesifiek gebruik word om arbeidsgeskille te beperk en uiteindelik ook arbeidsonrus te bekamp. (Sien p.312 vir aanbevelings wat in hierdie opsig gemaak is.)

Om die erns van die griewe-prosedure (of opwaartse kommunikasiekanaal) verder te beklemtoon, wys Gouws (1986:109) daarop, dat onopgeloste griewe maklik op arbeidsgeskille uitloop. Daarom is hy ook van mening dat die doel met die griewe-prosedure is, om toe te sien dat:

- ▲ griewe so gou as moontlik hanteer word, sodat arbeidsvrede gehandhaaf kan word; en
- ▲ die individu se werkbevrediging en -sekuriteit gehandhaaf en verhoog word.

Die gries moet verkieslik op die laagste moontlike vlak opgelos word. By die gebruikmaking van die opwaartse kommunikasiekanaal, begin 'n werknemer met sy gries by sy onmiddellike toesighouer, maar indien die gries betrekking het op sy onmiddellike toesighouer, mag hy na sy toesighouer se onmiddellike hoof toe gaan, sodra hy sy onmiddellike toesighouer daarvan in kennis gestel het (Gold Fields, 1984:2).

'n Tydsbeperking van 48 uur word op elke vlak toegelaat vir die oplos van die gries. Indien die werknemer nie tevrede is met antwoord op 'n sekere vlak nie, of as die 48-uur tydsbeperking verstryk het, is die werknemer geregtig om die gries aan die volgende vlak van bestuur te oorhandig.

'n Werknemer is geregtig op verteenwoordiging van die Hoof van Departementsvlak of hoër. Hierdie verteenwoordiger kan óf 'n werknemer van die onderneming óf 'n vakbondverteenwoordiger, wat 'n werknemer van die onderneming is, wees.

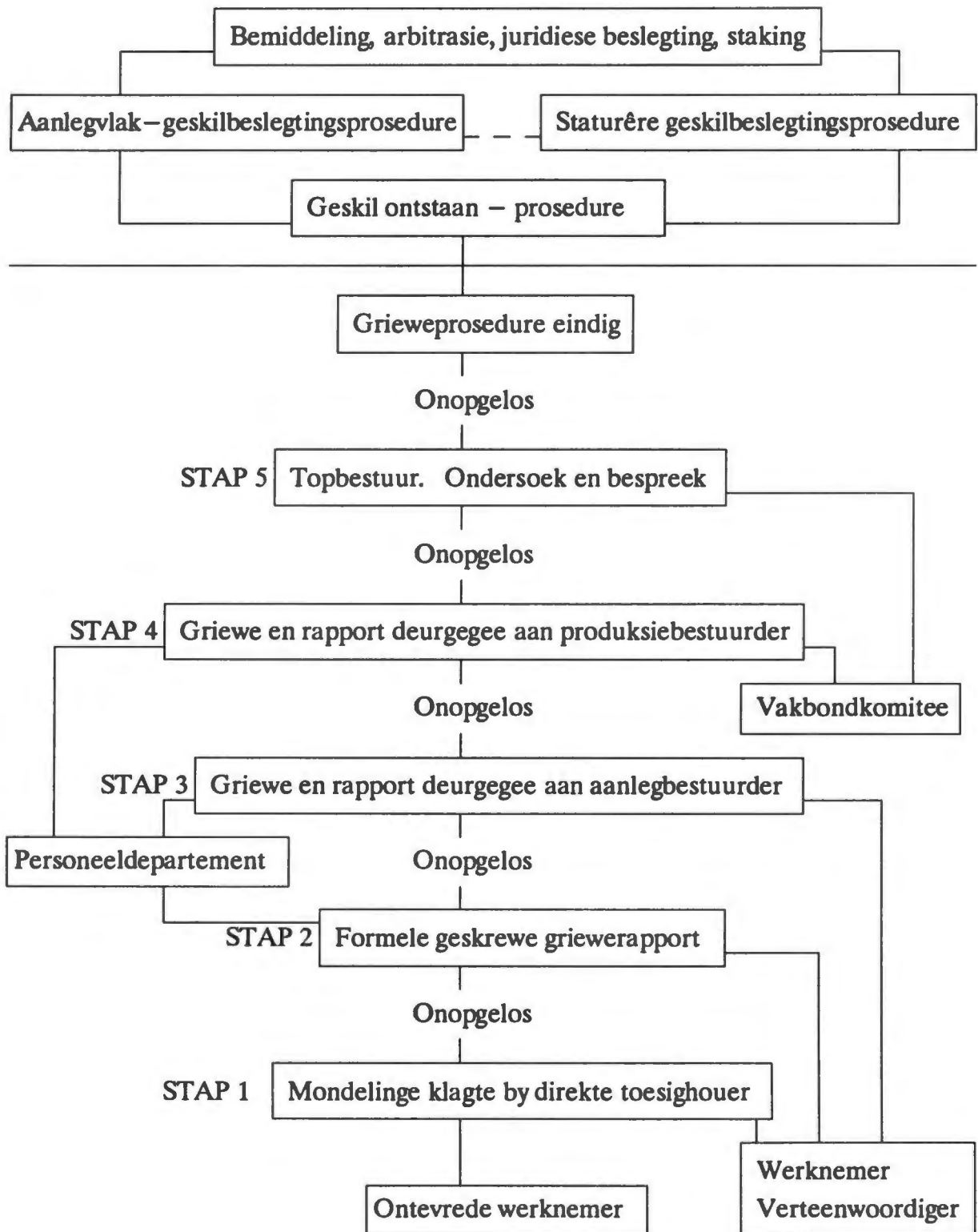
Die grief kan tot die vlak van die Bestuurder van die myn gaan, en indien die werknemer steeds nie tevrede is met die antwoord wat aan hom verskaf word nie, kan 'n voltydse vakbondverteenwoordiger die besluit of uitspraak van die Bestuurder met hom bespreek.

**Let wel:**

Die 48-uur tydbeperking sluit nie Sondag of openbare vakansiedae in nie.

Volgens Bendix (1992:286) word die grieweprosedure ook, soos in die geval met die Gold Fields Groep, in 'n aantal stappe verdeel, wat tydens die hantering van 'n grief binne 'n groot hiërargies-gestruktureerde onderneming gevolg kan word. Die stappe kan skematies soos in figuur 3.3 voorgestel word.

**Figuur 3.3 'n Griewe-prosedure binne 'n groot hiërargies-gestruktureerde onderneming**



Bron: Gold Fields, (1984:3).



### **3.9.3 Geskilbeslegtingsprosedure (kollektiewe grief)**

Die geskilbeslegtingsprosedure van die Gold Fields Groep waar 'n klas of werknemerliggaam 'n gesamentlike grief onder die aandag van bestuur wil bring, is soos volg:

**Griewe wat 'n klas of werknemerliggaam affekteer**

*Die betrokke persone kan die prosedure individueel volg, soos voorgeskryf vir individuele griewe, of die volgende modus operandi volg:*

**Stap 1:** Brief aan bestuurder waarin deputasie aangevra word. Die brief moet die volgende insluit:

1. Versoek - Vergadering met Hoof van Departement.
2. Name van lede van deputasie (maksimum 5).
3. Sake om te bespreek.

Tydsverloop - so gou as moontlik na tweede stap.

**Stap 2:** Vergadering met lede van die deputasie. [Vergadering met die bestuurder se afgevaardigdes.]

Tydsverloop - Minimum 48 uur na tweede stap, moet 'n brief aan die bestuurder gestuur word waarin 'n vergadering met die bestuurder aangevra word. 'n Maksimum van 4 dae tot by derde stap.

**Stap 3:** Vergadering met lede van die deputasie. [Vergadering met die bestuurder en sy afgevaardigdes.]

Dieselfde lede alleenlik en slegs dieselfde punte. ['n Voltydse vakbondvertegenwoordiger mag die vergadering bywoon.]

'n Brief aan die bestuurder waarin versoek word dat die saak na die Direkteure van die onderneming verwys word. 'n Maksimum van 7 dae na die vierde stap.

**Stap 4:** Vergadering met lede van die deputasie. [Vergadering met die Direkteure van die onderneming.]

[’n Voltydse vakbondvertegenwoordiger mag die vergadering bywoon.]

**Let wet:**

Die tydsbeperking sluit nie Sondag en openbare vakansiedae in nie.

Bron: Gold Fields (1984:3.)

## **3.10 DIE ROL EN FUNKSIES VAN DIE TOESIGHOUER IN DIE ORGANISASIESTRUKTUUR**

### **3.10.1 Die toesighouer se rol**

Die eerstevlaktoesighouer is die persoon in die eerste vlak van die bestuurshiërargie, dit wil sê, die eerste vlak wat in ’n toesighoudende hoedanigheid bokant die operasionele vlak funksioneer. Hy is die persoon wat besluit wat gedoen moet word en dan die werkers so ver kry om dit te doen, aldus Rigby (1992:19).

Uit verskeie definisies kan afgelei word, dat die toesighouer ’n bestuursfunksie sowel as ’n direkte en indirekte tegniese verantwoordelikheid het en is hy/sy verantwoordelik vir operasionele resultate. Hy moet ook administratiewe vaardighede hê en as leier kan optree.

Keynes (1992:43) wys daarop, dat sy posisie op die laagste vlak van die bestuurshiërargie belangrik is soverre dit arbeidsverhoudinge betref, want hy is in daaglikse kontak met

die arbeidskomponent. Die kwaliteit van die toesighouer se verhouding met die werkers is bepalend vir die arbeidsverhoudinge in die onderneming, omdat hy daagliks in kontak met die werkers in die werkplek is, en ook die "middelman" tussen bestuur en die werkers is vir die oordra van inligting. Nieteenstaande sy sleutelrol, word daar min aandag aan die kwaliteite en ontwikkeling van die individu in dié posisie gegee (Keynes, 1992:43).

Die rol van die toesighouer is geleë in dit wat hy "doen", dit wil sê die pligte en funksies wat hy vervul in die posisie wat hy beklee.

### **3.10.2 Die toesighouer se funksies**

Die toesighouer se funksies sluit onder andere die volgende in:

#### **▲ Opleidingsfunksie**

Hy is in die beste posisie om indiensopleiding te verskaf. Met die nodige bekwaamhede en gesag om opdragte te gee, moet hy hulle op die vereiste vlak van vaardigheid bring. Deur doeltreffende opleiding, verbeter werksprestasie, verminder toesighouding en verlaag arbeidsomset, aldus Rigby (1992:26).

#### **▲ Motiveringsfunksie**

Die toesighouer is in direkte kontak met die vlak van uitvoering en die geskikte persoon vir motivering van werkers. Topbestuur moet toesien dat toesighouers opgelei word en die personeeldepartement dra die kundigheid oor. Tegnieke wat gebruik word, is onder andere werkrotasie, vergoeding en geleentheid vir vooruitgang (Fritz, 1991:8).

### ▲ Welsynsfunksie

Die toesighouer is die persoon na wie die werkers met hulle klagtes en probleme gaan. Die personeeldepartement neem dan die funksie grootliks oor en welsynsaangeleenthede word dan deur spesialiste hanteer. Die toesighouer word deur organisatoriese reëls en strukture beperk in die hantering van probleme en moet dit dan na andere verwys. Hy bly egter primêr verantwoordelik vir die welsyn van ondergeskiktes (Kruger, 1986:79).

### ▲ Kommunikatiewe funksie

Marchington (1982:84) is van mening, dat gesonde kommunikasievloei tussen bestuur en werkers noodsaaklik is en die toesighouer is 'n belangrike skakel hierin. Hy is in vandag-tot-dag interaksie en deurlopende kommunikasie met werkers. Indien dié kommunikasie gesond is, behoort dit ook tussen bestuur en die toesighouer vlot te verloop. Moolman (1993:168) hou vol, dat swak of die totale afwesigheid van kommunikasie die hooforsaak vir die voorkoms van konflik en swak prestasies binne enige onderneming is. Doeltreffende kommunikasie op alle vlakke van 'n onderneming is uiters noodsaaklik. Kommunikasie binne die onderneming moet duidelik, korrek en tydig aan alle betrokke werknemers oorgedra word (Moolman, 1993:178).

### ▲ Arbeidsverhoudinge funksie

Rigby (1992:26) hou vol, dat die toesighouer verantwoordelik is vir dissipline in sy werkplek en daarom is dit van kardinale belang dat die toesighouer op hoogte van die onderneming se bestaande griewe en dissiplinêre prosedures is.

### **3.10.3 Interpersoonlike verhoudinge**

Die toesighouer is 'n lid van bestuur, hoewel hy nie so behandel word nie. Die onseker posisie is uitsluitlik aan bestuur se houding en optrede te wyte. Hulle assosieer moeilik met bestuur as bestuur hulle nie toelaat om deel van bestuur te "voel" nie, en hulle geïgnoreer word in werker-bestuur-skakeling. Toesighouers identifiseer eerder met die tegniese dimensie, wat blyk uit 'n lae voorkeur vir die bestuursfunksie (Marchington, 1982:84).

In die hedendaagse onderneming word toesighouers gedwing om met spesialiste saam te werk. Dit is teen hulle sin, want dit is spesialiste wat hulle van hul funksies ontnem en voorskryf hoe om take te verrig. 'n Wanverhouding kan by enige van die twee partye ontstaan deurdat spesialiste oortree op die toesighouers se gebied, óf wanneer toesighouers onnodig negatief en antagonisties optree, aldus Marchington (1982:85).

Positiewe informele verhoudings tussen toesighouer en werkers is goed vir gesonde arbeidsverhoudinge. 'n Te sterk assosiasie met werkers kan daartoe lei dat toesighouers 'n anti-bestuurhouding het en optree ter wille van gewildheid. 'n Lojale toesighouer met werkers-assosiasie kan arbeidsverhoudinge bevorder.

### **3.10.4 Opleiding van toesighouers (ook in arbeidsverhoudinge)**

Dit is belangrik om toesighouers en hul ondergeskiktes saam op te lei, sodat rolkonflik uitgeskakel word. Toesighouers moet 'n kursus in toesighouding deurloop voordat hulle as toesighouers aangestel word en nie eers jare daarna nie, want dan het hulle reeds 'n bestuurstyl aangeleer wat moeilik gekorrigeer/verander gaan word (Keynes, 1992:42).

Toesighouers moet ook deurentyd kursusse in arbeidsverhoudinge bywoon ten einde hulle op die hoogte van die nuutste arbeidsverhoudinge-tendense te hou en om hulle selfvertroue te gee in die hantering van arbeidsverhoudinge in hulle werkplekke. Net

so belangrik is opleiding in arbeidsverhoudinge vir werknemers, sodat ook hulle weet wat hulle regte en verpligtinge is.

### **3.10.5 Handhawing van dissipline in die werkplek**

Rigby (1992:22) wys daarop, dat dit die toesighouer se verantwoordelikheid is om dissipline in die werkplek te handhaaf. Indien een van sy/haar ondergeskiktes 'n oortreding begaan, kla hy/sy hom volgens die dissiplinêre prosedure aan en die saak word na die aangewese vlak van bestuur verwys, indien dit 'n ernstige oortreding is.

## **3.11 DIE SOSIALE VERANTWOORDELIKHEID VAN DIE WERK- GEWER**

Backman (1975:2) verwys na sosiale verantwoordelikheid as: "... objectives or motives that should be given weight by business in addition to those dealing with economic performance ... programmes designed to approve the quality of life", maar vir Davis en Blomstrom (1975:39-40) hou sosiale verantwoordelikheid verband met verantwoordelike besluitneming: "... social responsibility is the obligation of decision makers to take actions which protect and improve the welfare of society as a whole along their own interests". Hiervan kan afgelei word, dat die besluite en optrede van die onderneming dus in lyn gebring moet word met die behoeftes van die gemeenskap.

Die onderneming is onderworpe aan invloede uit die omgewing, maar daar moet bygevoeg word, dat dit 'n afhanklike sisteem is in die sin dat dit nie kan voortbestaan sonder ondersteuning van die omgewing nie. Hicks en Gullett (1976:62) merk in die verband op dat die onderneming "... exists in association with its environment, which provides resources and limitations. If it is to remain prosperous an organization must continually adapt to its environment, which is constantly changing".

Die navorser is van mening dat die gebrek aan aanpasbaarheid een van die hoofoorsake is waarom ondernemings misluk. Ondernemings moet gedurig bewus wees van verandering wat plaasvind in die interaksieproses tussen die verskillende elemente van die ondernemingsomgewing. Coetzee (1992:24) hou vol dat die hedendaagse onderneming nie slegs spesialis kennis oor besigheid moet hê nie, maar moet ook oor die vermoë beskik om die onderneming as deel van die gemeenskap te sien. Die verwagtinge van die gemeenskap het 'n drastiese verandering ondergaan en daarom is 'n gemeenskaplike verstandhouding noodsaaklik.

Dit is duidelik dat sosiale verantwoordelike verskillende betekenis vir verskillende mense/groepe het. Dit moet egter aanvaar word, dat sosiale verantwoordelike 'n realiteit van die huidige Suid-Afrikaanse situasie is en ten einde dit so suksesvol moontlik te kan implementeer, is dit in die belang van alle betrokke partye om 'n daadwerklike soektog na gemene grond te doen.

### **3.12 DIE FISIËSE ONDERGRONDSE WERKSOMSTANDIGHEDE**

Die leser moet bewus wees van die feit dat die ondergrondse werksituasie "onnatuurlik" is en dat 'n ondergrondse mynwerker alleen saam met sy span ondergeskiktes sy hele skof daar, in die tunnels, afbouplekke, ontsluitgange, ensovoorts deurbring.

Die warm, bedompige, besoedelde ondergrondse toestande stel werknemers se gesondheid en veiligheid in gevaar en dit beïnvloed weer produktiwiteit.

Swart ondergrondse mynwerkers moet jaarliks, wanneer hulle van verlof af terugkeer, of as hulle ses skofte of meer bogronds spandeer het, geakklimatiseer word vir ondergrondse toestande. Die huidige akklimatiseringsprosedure wat op myne gebruik word, is baie effektief, maar dit is veeleisend, onproduktief, onpopulêr en duur. Om hierdie rede word 'n nuwe prosedure, wat meer spesifiek op die psigologiese vereistes van ondergrondse take, individuele werkers en die periode van blootstelling gerig is, ontwikkel (Anon., 1989a:38-39).

### **3.12.1 Kommunikasie**

Kommunikasie speel 'n baie belangrike rol in die mynbedryf. Daarom is dit noodsaaklik dat elke mynwerker die gemeenskaplike taal, Fanakalo, leer praat, want dit is die taal wat almal verstaan. Dit is belangrik om in gedagte te hou dat werkers van alle bevolkingsgroepe naamlik Afrikaners, Engelse, Zoeloes, Shangaans, Malawi's, Xhosas, Pondo's, Sotho's, Swazi's, Pedi's en Tswanas die een of ander tyd met mekaar moet kommunikeer.

Becker het eenmaal opgemerk dat Fanakalo so eie aan Suid-Afrika is soos die Suikerbos, biltong, 'n donga en selfs "Voertsek". Elke swart werker gaan elke jaar wanneer hy terugkeer van verlof, vir 'n opknappingskursus in Fanakalo voordat hy terugkeer na sy afdeling om sy werk te hervat. Omrede die geraasvlak ondergronds meestal ook van so 'n aard is dat werkers mekaar nie kan hoor nie, moet ook van handseine gebruik gemaak word (Baird, 1994).

### **3.12.2 Veiligheid, gesondheid en verliesbeheer**

Die Minister van Mannekrag het 'n voorgestelde Wetsontwerp oor beroepsveiligheid en -gesondheid gepubliseer vir kommentaar en algemene inligting. Die doel van die Wetsontwerp is om die wette wat beroepsveiligheid en -gesondheid reguleer, deeglik te hersien. In terme van die Wetsontwerp sal 'n aantal verpligtinge op die werkgewer geplaas word.

Die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (Wet 6 van 1983), ook bekend as Mosact, skryf streng veiligheids- en gesondheidsvoorwaardes vir werkgewers voor en die regering het die verantwoordelikheid aanvaar dat hulle sal toesien dat werkgewers daarby hou.



### **3.12.2.1 Veiligheid**

Die mynbedryf se strategie om veiligheid te verbeter, behels drie doelwitte, naamlik: die voorkoming van ongelukke, die opsporing van onveilige situasies en die beskerming van mynwerkers.

Praktiese hulp en riglyne in veiligheidsbestuur, opleiding en bewusmaking van veiligheid, word aan werknemers voorsien (Anon., 1989a:44).

### **3.12.2.2 Gesondheid**

Alle myngroepe het hulle eie mynhospitale wat ondersteun word deur eerstehulpgeriewe, klinieke en reddingsfasiliteite wat by elke skag teenwoordig is. Die Kamer van Mynwese se lede beheer 50 van hierdie mynhospitale wat omvattende mediese dienste verskaf. Pasiënte wat meer ernstige mediese probleme ondervind, word na ten volle toegeruste hospitale gestuur wat op van die groter myn geleë is, en wat gewoonlik as 'n verwysingsentrum bedien (Anon., 1989a:46-47).

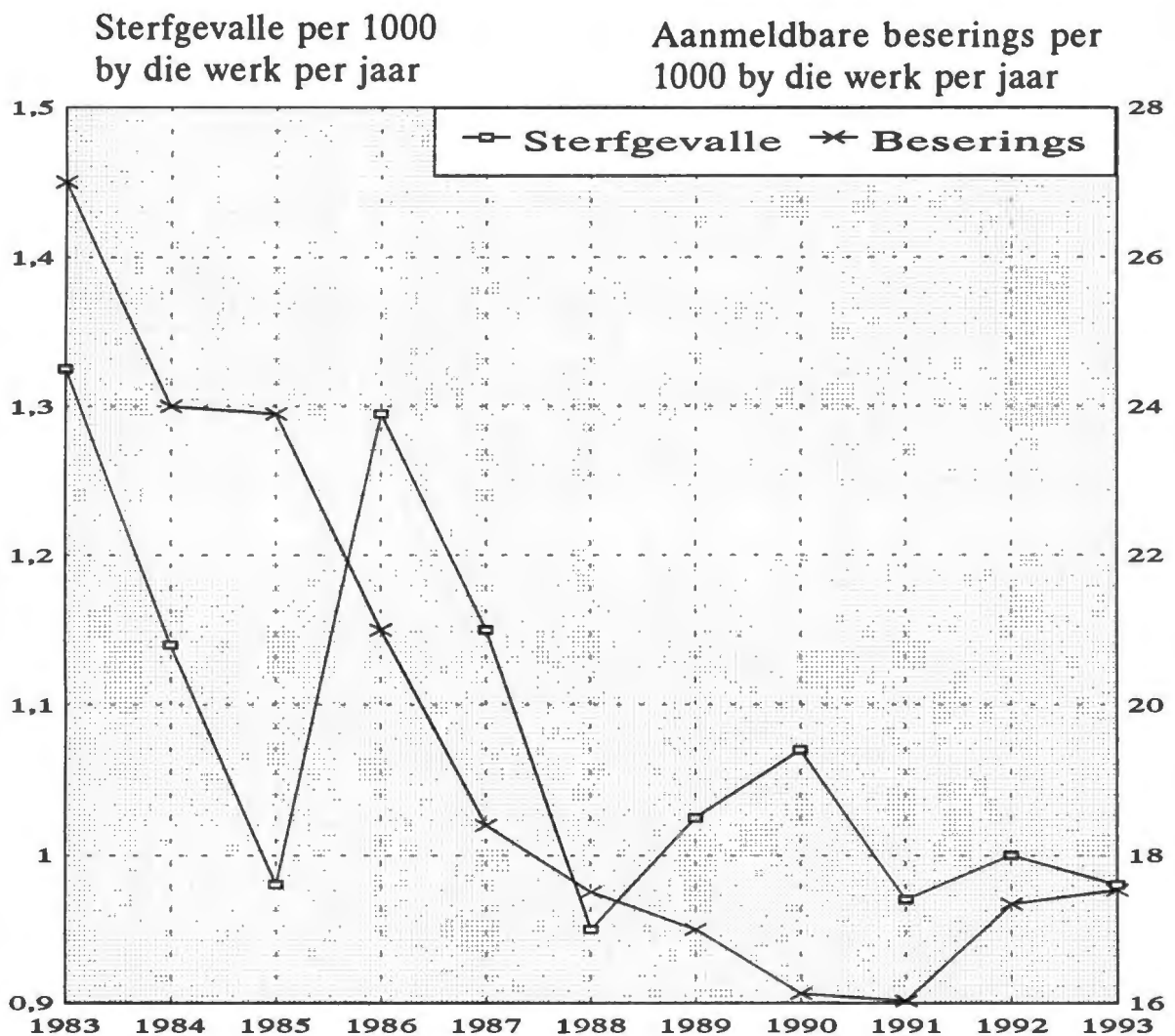
Longkanker kom ook oormatig by goudmynwerkers voor. Die rede hiervoor, kan driedig wees. Eerstens, omdat myners meer rook, tweedens omdat silika 'n kankerverwekkende stof is, en derdens, omdat mynwerkers blootgestel is aan lae, maar moontlik betekenisvolle vlakke van bestraling van radon dogters.

Dit is bekend dat daar uraan teenwoordig is in Suid-Afrikaanse goudmyne, gewoonlik in die gouddraende rots, soms selfs in nie-gouddraende rots. Radongas word gevorm deur radium wat voorkom in die teenwoordigheid van uraan (Sluis-Cremer, 1990:31-37).

### 3.12.2.3 Verliesbeheer

'n Belangrike deurbraak in 1989 was die suksesvolle bekendstelling en implementering van werknemer deelname in verliesbeheerbestuur. Werkers het begin om veiligheidsbeampies en -vertegenwoordigers te nomineer en dit het 'n positiewe invloed op die bevordering en bewusmaking van veiligheid gehad (Finnemore, 1990:47).

**Figuur 3.4 Sterfgevallen en beseringskoerse: Kamer van mynwese 1983-1993**



Bron: Kamer van Mynwese van Suid-Afrika: statistiese verslag (1994:10).

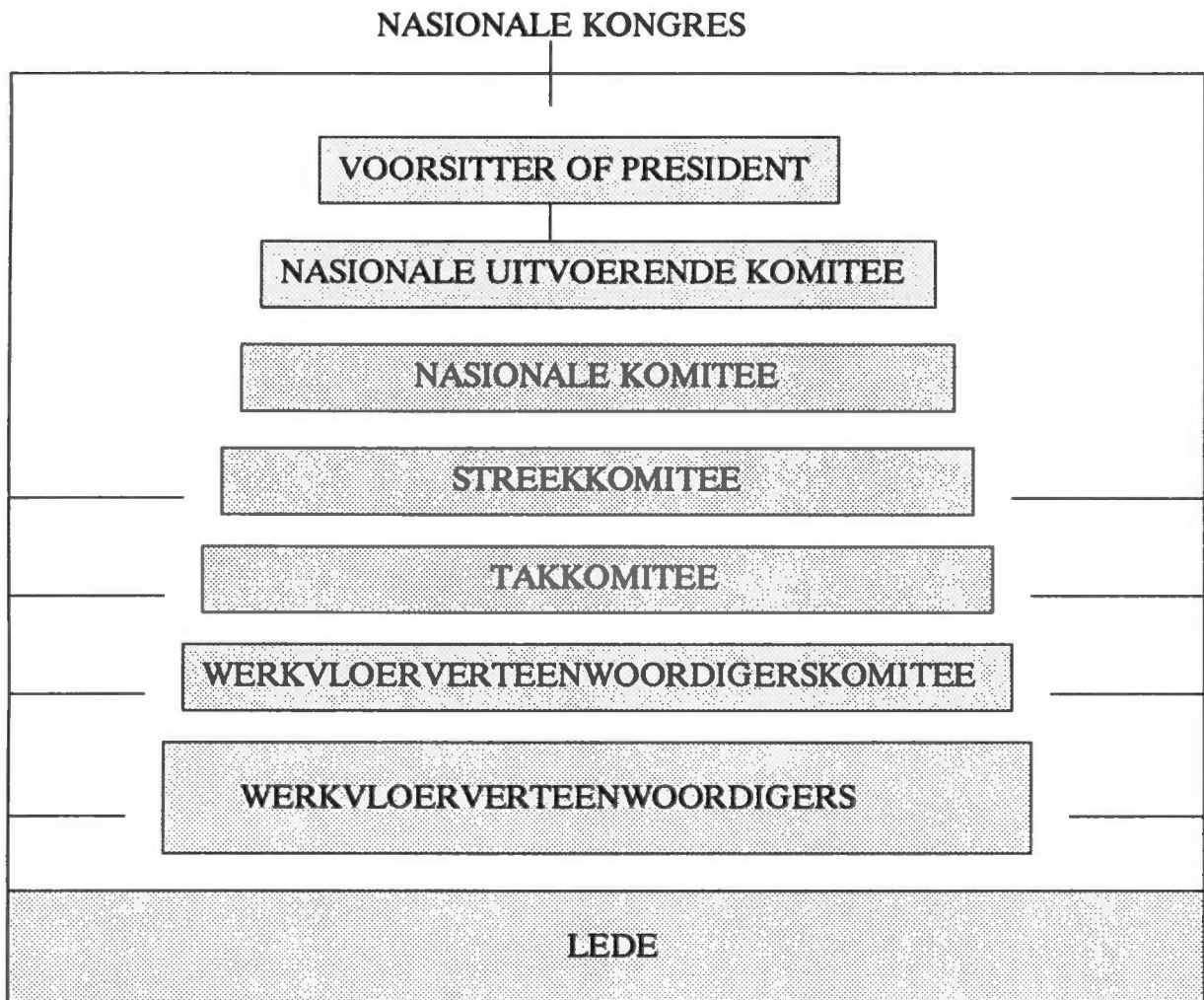
### 3.13 WERKNEMERORGANISASIES AKTIEF IN DIE MYNBEDRYF

Bendix (1992:352-353) is van mening dat vakbonde en werkgewerorganisasies in wese op die beginsel van "vrywilliger" gebaseer is. Die vakbonde verteenwoordig egter die totale politieke spektrum en wissel van uitsluitlik blanke organisasies tot veelrassige, nie-rassistiese en, uiteindelik organisasies uitsluitlik vir swartes.

Gedurende Februarie 1990 het die Staatspresident verreikende hervormings op die gebied van sosio-politiese sisteme aangekondig. Soos verwag, het hierdie hervormings 'n groot invloed gehad op die vooroordele, houdings, strategieë en verwagtinge van vakbonde.

Blanke vakbonde in die mynbedryf is niks nuuts nie, maar die swart vakbondwese het nie so gou in beweging gekom in die mynbedryf nie. Dit was gedeeltelik toe te skryf aan die feit dat vakbonde nooit vrye toegang tot hostelbewoners gehad het nie, tensy vooraf toestemming van die mynbestuurders verkry is nie. Teen 1982 is beperkte toegang aan vakbonde wat swart en gekleurde mynwerkers verteenwoordig, verleen. Teen laat-1982 is die Council of Unions of South Africa deur individue wat swart werknemers organiseer, genader en is daar besluit om 'n vakbond in die mynbedryf te stig. Die resultaat was die vorming van die National Union of Mineworkers (NUM), met Cyril Ramaphosa as die destydse algemene sekretaris. NUM het vinnig gegroei, en teen 1985 was dit die grootste swart vakbond (Slabbert *et al.*, 1990:43).

**Figuur 3.5 Die bestuurshiërargie van vakbonde**



Bron: Bendix (1992:69).

### **3.13.1 Geregistreeerde vakbonde**

Vakbonde word nie verplig om te registreer nie; maar indien hulle wil registreer, moet hulle die voorgeskrewe prosedure volg. Sodra hulle geregistreeer is, is hulle verplig om inligting aangaande lidmaatskap en finansies aan die Registrateur te verskaf. Die doel met registrasie is om vakbonde regstatus te gee, asook wettigheid binne die amptelike sisteem, terwyl die verpligtinge wat aan hulle toegeken word, bedoel is om die lede te beskerm, maar dit kan ook as 'n beheermaatreël dien (Jones, 1984:37).

Die geregistreerde blanke vakbonde, met uitsondering van die Federasie van Mynvakbonde wat in 1978 gestig is, bestaan al lank en word deur die Kamer erken in terme van die geslote-geledere ooreenkoms wat deur hulle in 1937 onderteken is (Wiehahn-kommissie, 1982:679).

Wilson (1972:76) merk op dat die betrokke vakbonde gedurende hierdie tyd uitsluitlik blank en die ooreenkomste was uitsluitlik op blankes van toepassing.

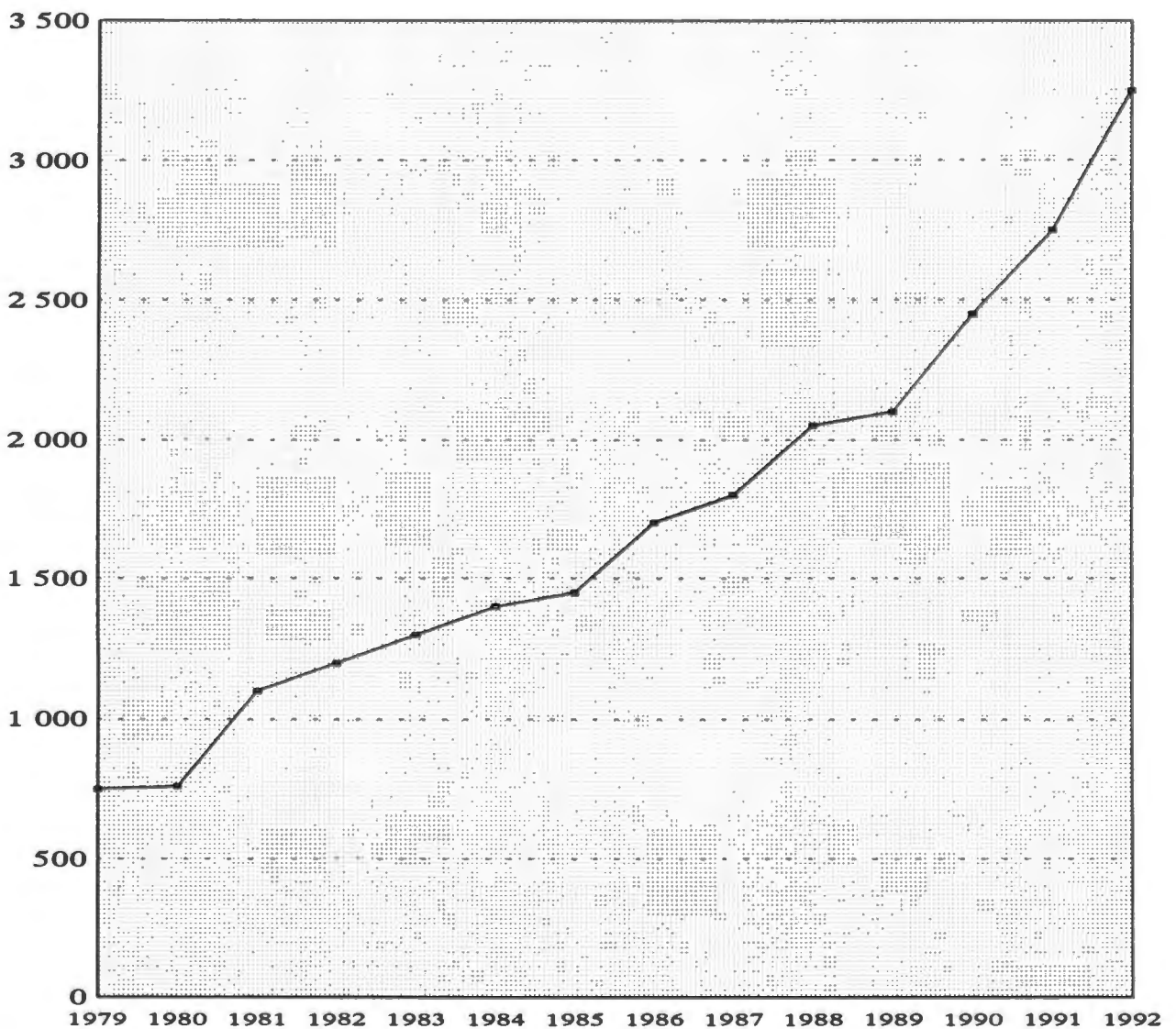
Die geskiedenis toon aan dat die Mynwerkersunie altyd probeer het om politieke bande met die regse politieke partye te behou. Vir baie jare het dié vakbond sterk bande met die Nasionale Party gehad. Nietemin, in die laaste jare is hierdie band verbreek en het die vakbond hulle aan die Herstigte Nasionale Party verbind. Sedert die stigting van die Konserwatiewe Party, wil dit voorkom of die vakbond ook sterk bande met dié party het. Die feit dat die leier van die party, die destydse Dr. Andries Treurnicht, die Mynwerkersunie-kongres in 1984 geopen het, ondersteun die voorgenoemde standpunt.

Van Vuuren *et al.* (1985:40) dui aan dat hierdie twee partye die volgende doelwitte het:

1. Die behoud van blanke selfbeskikking.
2. Aparte tuislande vir die verskillende groepe.
3. Die verwerping van mede-verantwoordelikheid en mede-deelname tussen die verskillende populasiegroepe.
4. Die bevraagtekening van ooreenkomste van samewerking, soos die met Mosambiek (die Nkomati-verdrag), want volgens hulle, impliseer dit dat Suid-Afrika sy soewereiniteit prysgee.
5. Die verwerping van die nuwe konstitusionele bedeling.
6. Die verwerping van 'n federale vorm van regering vir Suid-Afrika.
7. Die negering van enige swartes regte in die sogenaamde blanke-areas.
8. Bystand aan Swart Tuislande, slegs onder sekere voorwaardes.
9. Ekonomiese apartheid by wyse van eie besigheidsdistrikte in eie areas vir elke bevolkingsgroep.

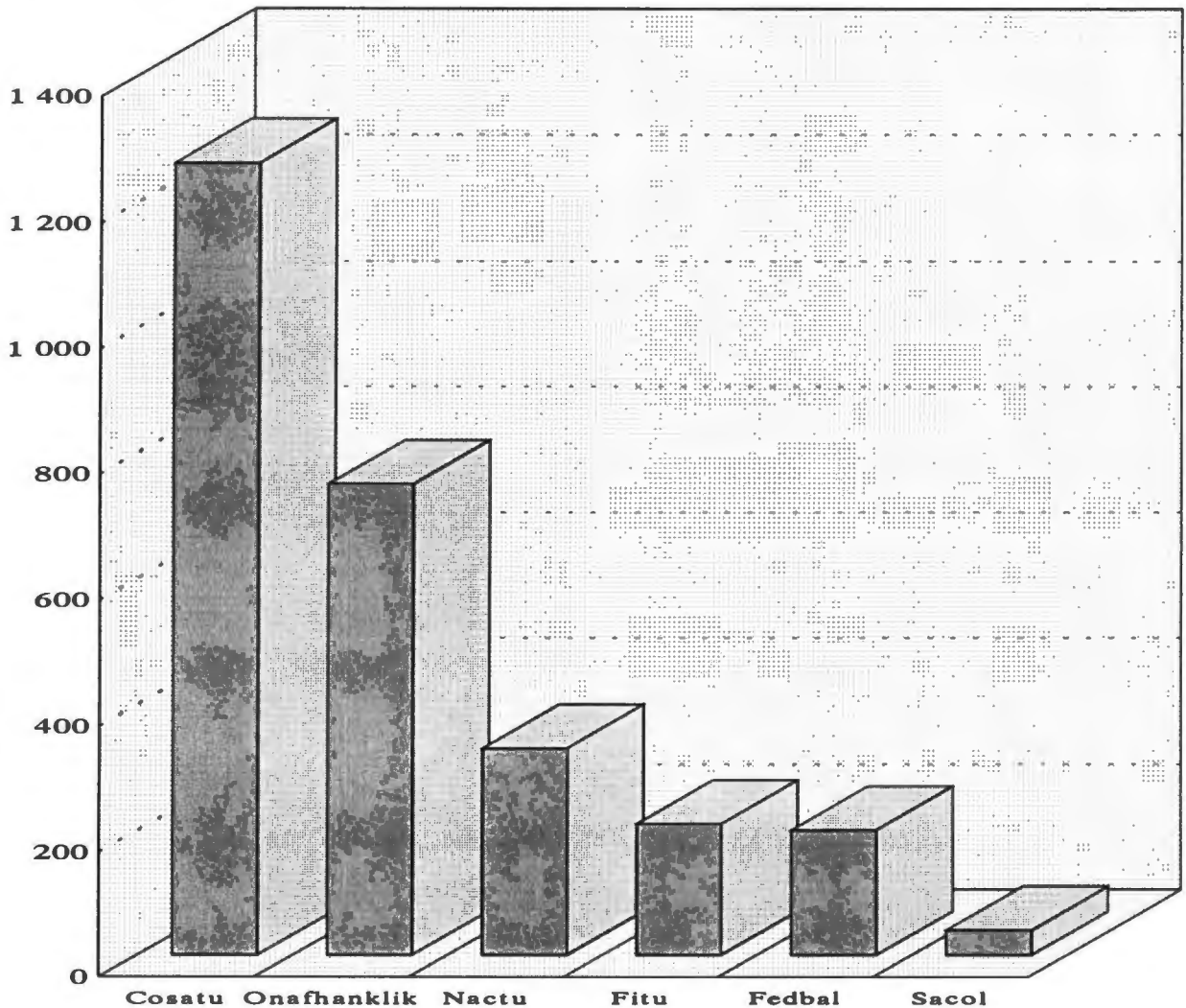
Opsommend word konstateer, dat die ou erkende vakbonde in twee kategorieë ingedeel kan word: daardie vakbonde wie se lede oor vaardighede beskik wat hulle in staat stel om werk in ander industrieë te bekom, en daardie vakbonde wie se lede se vaardighede slegs op die mynbedryf van toepassing is. Hierdie twee groepe werkers het verskillende behoeftes en vrese. Dit word verteenwoordig deur die verskillende beleide wat deur hulle vakbonde aangeneem is betreffende die kleurskeidslyn (Van Vuuren *et al.*, 1985:40).

**Figuur 3.6 Lidmaatskap van geregistreerde vakbonde: 1979-1992**



Bron: Levy & Associates (1993:20).

**Figuur 3.7 Opbetaalde vakkondlidmaatskap**



Bron: Levy & Associates (1993:20).

### 3.13.2 Die verenigings vir amptenare

Die verenigings vir amptenare is almal geregistreerde vakbonde in terme van die Nywerheidsversoeningwet van 1956 en vorm witboordjie-vakbonde (Wiehahn-Kommissie, 1982).

Die belangrikste drie verenigings is die Vereniging vir Bogrondse Amptenare van Suid-Afrika (wat meestal klerklike werkers verteenwoordig), die Suid-Afrikaanse Tegniese Amptenarevereniging (verteenwoordig hysmasjienoperateurs) en die Vereniging vir

Ondergrondse Amptenare van Suid-Afrika (verteenwoordig alle amptenare wat ondergronds werk).

Malan (1969:63) noem, dat die verenigings vir amptenare nooit produksie versteur het deur oproerigheid of stakings nie, en hul houding word die beste opgesom deur 'n boek van 'n gewese president van die vereniging en wel oor sy geskiedenis (50 Years of co-operation): "... the association's duty is to co-operate without becoming involved in the elements that will disturb co-operation in performing the duties attached to the supervisory vocation".

**Tabel 3.1 Die belangrikste aktiewe verenigings vir amptenare soos aan die begin van 1990**

Naam van Vereniging	Ledetal
Vereniging vir Ondergrondse Amptenare van SA	21 400
Vereniging vir Boggrondse Amptenare van SA	20 000
Die Suid-Afrikaanse Tegniese Amptenarevereniging	3 620

Bron: Bendix (1992:507-509).

**Tabel 3.2 Die belangrikste aktiewe vakbonde aan die begin van 1990 wat geskoolde werkers in die mynbedryf verteenwoordig**

Naam van Vakbond	Ledetal
Amalgamated Engineering Union of SA	30 000
Amalgamated Society of Woodworkers of SA	4 500
Amalgamated Union of Building Trade Workers of SA	23 000
South African Boilermakers' Iron & Steel Workers, Shipbuilders' & Welders' Society	30 000
South African Electrical Workers' Association	22 000
Mynwerkersunie	27 985

Bron: Bendix (1992:510-512).



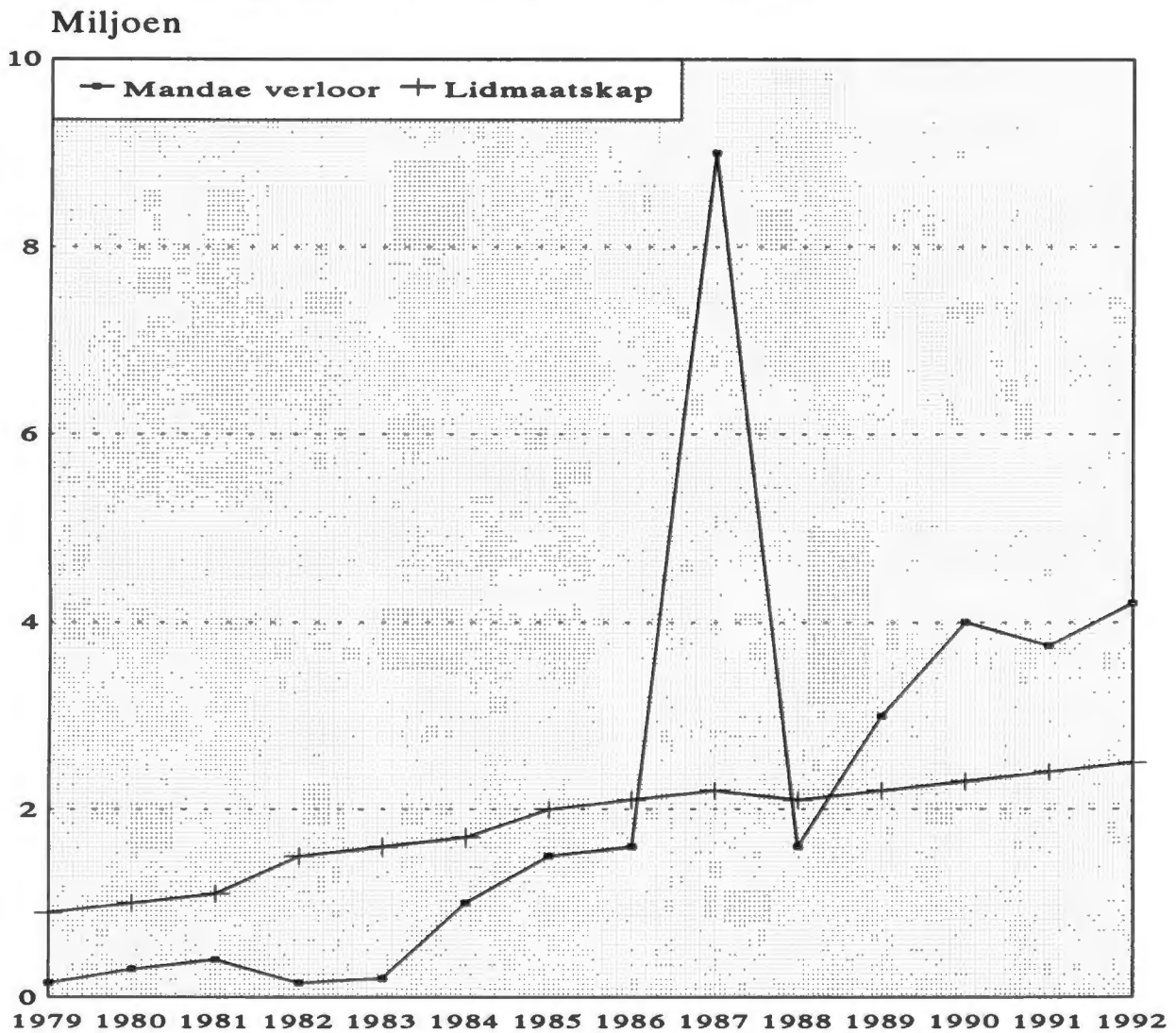
**Tabel 3.3 Die belangrikste aktiewe vakbonde wat half-geskoolde en ongeskoolde werkers verteenwoordig, soos aan die begin van 1990**

Naam van Vakbond	Ledetal
African Miners' & Allied Workers' Union	67 000
United People's Union of South Africa	nie beskikbaar
United Workers' Union of South Africa	28 706
National Union of Mineworkers	212 200

Bron: Bendix (1992:507-510).

Die navorser het ondervind dat die vakbonde wat uitsluitlik swart werkers verteenwoordig, naamlik NUM, UWUSA, en UPUSA baie meer aktief is as die vakbonde wat uitsluitlik blanke werkers verteenwoordig. 'n Swart skagverteenwoordiger sal tot die uiterste gaan om te voorkom dat een van hul vakbondlede ontslaan word, en verder verklaar die swart vakbonde ook makliker 'n dispuut met bestuur. Die swart vakbonde het heel moontlik meer kapitaal beskikbaar as die blanke vakbonde, as gevolg van hulle ledetal (vakbond-ledegeld) en geldelike steun van die buiteland.

**Figuur 3.8 Stakings en vakbondlidmaatskap (geregistreerde en ongeregistreerde vakbonde): 1979-1992**



Bron: Levy & Associates (1993:20).

### 3.13.3 Die swart vakbonde

Die swart vakbonde wat aktief in die mynbedryf is, is NUM, wat openlik getuig dat hulle die ANC ondersteun, en UWUSA en UPUSA wat geen geheim daarvan maak dat hulle die Inkatha/IVP ondersteun. Die mynbedryf het met twee partye te doen, elk met wyd uiteenlopende ideologieë, en wat die situasie nog meer ingewikkeld maak, is die feit dat hierdie partye saam in dieselfde hostelle gehuisves word (Slabbert *et al.*, 1990:43-47).

### **3.13.3.1 Politiese aspirasievlakke van swart vakbondleiers**

In hierdie stadium van die geveg is swart vakbondleiers self nie seker waar hulle prioriteite lê nie: by die politieke veranderinge in die land om 'n "nuwe" Suid-Afrika daar te stel óf by die werkers wat hulle veronderstel is om te verteenwoordig. Die getalle van vakbondlede word uitgebuit tydens wegbly-optrede en massa-aksies, sodat vakbondleiers hulle politieke aspirasies kan laat gestalte kry deur opsweping en wanorde (James, 1992:145).

Die gaping wat bestaan tussen die politiese aspirasievlakke van lede en hul vakbondleiers, kan egter vernou word deur inagneming die volgende faktore, indien die bestuur nie hul huiswerk doen en bewus van die feite is nie:

1. Die historiese verloop van arbeidsverhoudinge en vakbondwese in Suid-Afrika.
2. Oneffektiewe arbeidsverhoudingsisteme.
3. Huidige nywerheidsraadsisteem (die mynbedryf het steeds nie 'n nywerheidsraad-sisteem nie en maak nog gebruik van die versoeningsraadsisteem).
4. Outokratiese bestuurstyle.
5. Oneffektiewe kommunikasie- en inligtingsisteme.
6. Intimidasie.
7. Uitbuiting van werknemers se onkunde.
8. Werknemers se probleme wat uitgebuit word.
9. Ekonomiese en sosiale toestande in die land.
10. Vermenging van ekonomiese en politieke aspekte en aspirasies (Slabbert & Steyn, 1987:106-110).

Genoteerde vernouing van die politiese aspirasievlakke is baie belangrik as daar in gedagte gehou word, dat die swart werknemers ongeveer 'n driekwart van die Suid-Afrikaanse arbeidmag uitmaak.

### **3.13.3.2 Linkse vakbondaktiwiteit onder swart werknemers**

Linkse vakbondaktiwiteit onder swart werknemers kan deur bestuur met radikaal-regse politieke oortuigings gestimuleer word, en wel deur inagneming van die volgende komponente:

1. Bestuurstyl wat gehandhaaf word.
2. 'n Outokratiese bestuurstyl wat gewoonlik ooreenstem met die politieke oortuiging van 'n bestuurder en wat uiteraard konflikinstagerend is.
3. Multinasionale onderneming of nie.
4. Onkunde oor vakbondwese en arbeidsverhoudinge.
5. Organisasieklimaat.
6. Realisme van bestuur se doelstellings.
7. Tradisies en norme.
8. Tegnologie en grootte van die onderneming.

Dit is onrusbarend as daar in aanmerking geneem word dat blanke myngemeenskappe tradisioneel regs gesind is en dat 'n outokratiese bestuurstyl op die myn gevolg word.

Die SAKP/ANC-alliansie beskou radikale vakbonde en werkers steeds as van die primêre teikengroepe in die aanslag teen die status quo in Suid-Afrika. Die oplewing en vakbondbewustheid onder werkers in die land, is vir die SAKP een van die belangrikste gebeure op die arbeidsterrein. Dit word veral gesien in die lig van Karl Marx se stelling in The Communist Manifesto dat die suksesvolle organisering van die werkerklas noodsaaklik is vir die daarstelling van 'n sosialistiese orde.

Sedert 1985 het die SAKP/ANC-alliansie sy direkte kontak met vakbondbewegings in Suid-Afrika daadwerklik verskerp, spesifiek met verwysing na Cosatu (James, 1992:109).

In sy nuwejaarsboodskap op 8 Januarie 1988 het Oliver Tambo, president van die ANC, die volgende ten opsigte van die vakbondbeweging gesê:

"Through united national action let us stop the enemy in its tracks and, by our victory, further consolidate the trade union movement and strengthen the bands of common struggle among all formations that make up the democratic movement."

### **3.13.3.3 Vakbonde se impak op bestuur**

Slabbert en Steyn (1987:111) hou vol, dat die impak wat vakbonde op bestuur het, strek wyer as dié van 'n enkele onderneming. Bestuur het sy outonome seggenskap ten opsigte van baie aspekte in die organisasie van sy eie onderneming verloor. Loonskale, werkure, diensvoorwaardes ensovoorts, word nou deur wetgewing afgedwing. Bedinging oor geskille, stel bestuur en die werknemers in staat om hulle besware, idees en argumente te stel, terwyl die uiteindelijke beslissing die kenmerke dra van 'n ooreenkoms wat deur die goedkeuring van beide partye tot stand gebring is. Daar is nie nou sprake van eensydige optrede deur bestuur nie.

Die jaar 1994 was in baie opsigte 'n unieke jaar vir Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudinge. Dit was gekenmerk deur aktiwiteite in die werksplek, bedryf en op nasionale vlak, wat soms gelyk het of dit geen verband met mekaar hou nie.

In die wye sin van die woord kan die doelwitte van vakbonde soos volg geklassifiseer word:

- ▲ **Ekonomiese doelwitte:** Om die ekonomiese status van hul lede te verbeter, is een van die primêre funksies van enige vakbond.
- ▲ **Werksekuriteit:** Behoud van werksekuriteit kan as belangriker as ekonomiese voordele beskou word.
- ▲ **Sosiale welsyn:** Gekoppel aan die ekonomiese funksie van die vakbond, is die versekering van welsyn van hul lede.

- ▲ **Werkregulering:** Die vakbonde wil nie slegs die lone van hul lede in die werkplekke reguleer nie, maar soveel as moontlik ander aspekte wat hul werklewe beïnvloed.
- ▲ **Sosio-politieke mikpunte:** Dit sal beteken, dat waar 'n gemeenskap die kapitalistiese sisteem en vryemarkbeginsel ondersteun, dat politieke aksie daarop gerig sal wees om die regering omver te werp en dit te vervang met een wat die sosialistiese beginsels ondersteun en gewillig is om 'n beplande ekonomie daar te stel.
- ▲ **Individuele ontwikkeling:** 'n Vakbond bestaan uit individue en daarom moet dit omsien na die morele, fisieke en intellektuele welstand van sy lede.

Vakbonde probeer om die bogenoemde doelwitte te bereik deur van die volgende metodes gebruik te maak:

- ▲ Kollektiewe bedinging met werkgewers.
- ▲ Kollektiewe aksie.
- ▲ Verteenwoordiging op ondernemingsvlak.
- ▲ Affiliasie met ander liggame.
- ▲ Kollektiewe bedinging met die Regering.
- ▲ Verteenwoordiging op plaaslike en nasionale liggame.
- ▲ Voorleggings aan die Regering en werkgewerorganisasies.
- ▲ Politieke betrokkenheid.
- ▲ Voordele-fondse.
- ▲ Opvoeding en sosiale programme (Bendix, 1992:61-67).

### **3.13.4 Die geslote-geledere ooreenkoms ("Closed shop")**

Wanneer 'n persoon wat nie lid van 'n "erkende vakbond" is by indienseneming op 'n goudmyn nie, erken hy dat hy binne 30 dae by 'n "erkende vakbond" sal aansluit omrede indienseneming onderworpe is aan 'n "geslote-geledere" ooreenkoms. Hierdie is 'n blatante verbreking van die beginsel van vryheid van assosiasie, omdat slegs sekere

vakbonde daarby baat vind. Om hierdie rede is die NUM besig om hard te druk vir "agency shops", wat basies 'n vermoemde geslote-geledere ooreenkoms sal daarstel (Gold Fields, 1984:1).

Daar word geredeneer dat 'n oënskynlik regverdig en gelyke toepassing van die beginsel van vryheid van assosiasie ook van toepassing is op werkers wat verkies om nie by 'n vakbond aan te sluit nie (Marchington, 1982:40).

Vervolgens is sommige regverdigings (Gold Fields, 1984:1) vir 'n geslote-geledere ooreenkoms, met sekere verpligtinge. 'n Geslote-geledere is regverdig indien aan die volgende vereistes voldoen word:

- ▲ 'n Betekenisvolle meerderheid van die werkers moet deur middel van 'n verkiesing daartoe instem.
- ▲ Werkers moet geregtig wees om elke een of twee jaar te stem om te sien of die beginsel verleng moet word.
- ▲ 'n Vakbond wat nie daarin slaag om 'n geslote-geledere ooreenkoms daar te stel nie, mag slegs toegelaat word om weer te probeer na 'n jaar verstryk het.
- ▲ Die voorwaardes vir lidmaatskap moet redelik en nie onderdrukkend wees nie en moet deur 'n hof getoets kan word.
- ▲ Die vakbond se konstitusie moet voorsiening maak vir die demokratiese hersiening van die magte van amptenare en ampsdraers. Werkers moet deeglik ingelig wees oor onderhandelinge tussen hul vakbond en die werkgewer sodat hulle die vakbond kan beïnvloed.
- ▲ Die vakbond moet 'n plig hê om alle lede regverdig te verteenwoordig.

- ▲ Geen vakbonde wat slegs sekere bevolkingsgroepe toelaat, mag toegelaat word om deel te hê aan 'n geslote-geledere ooreenkoms nie. Elke werker wat onder die onderhandelingsseenheid resorteer, moet toegelaat word.

Huidig is daar in die Gold Fields Groep reeds baie werkers van ander bevolkingsgroepe in staf- en dienstedepartemente wat voorheen slegs vir blankes gereserveer was, en hierdie sulkes het wye toegang tot die toepaslike vakbonde nadat die geslote-geledere ooreenkomste uitgebrei is om lede van ander bevolkingsgroepe ook te akkommodeer. As voorbeeld kan genoem word, dat die VBMA en die VOMA hulle geslote-geledere ooreenkomste uitgebrei het, sodat swart amptenare in die werkkategorie B4 en hoër (Patersons posgradering), ook in die ooreenkoms ingesluit is.

### **3.14 DIE SAMESTELLING VAN DIE ARBEIDMAG**

Soos reeds genoem, het die mynbedryf met 'n unieke situasie te doen, deurdat daar werkers van regoor die Suidelike halfgrond gewerf word om in die myne te werk.

Omdat hierdie persone verskillende kulture het en verskillende tale magtig is, is dit moeilik om hierdie uiteenlopende kulture in een onderneming te huisves. Die integrasie en ontwikkeling van uiteenlopende kulture bring menige probleme na vore, byvoorbeeld die gebrek aan 'n duidelike en uniforme waardemodel, 'n gebrekkige verstandhouding tussen individue van die verskillende waardesisteme en aanduidings dat pogings om kulture te verander, onrealisties is (De Bruyn, 1992:23).

Die samestelling van die arbeidmag in die mynbedryf het vir 'n geruime tyd en in 'n mate selfs huidiglik, die effek van die kleurskeidslyn gereflekteer. Dit bestaan uit 'n groot aantal ongeskoolde swart trekarbeiders, saam met 'n baie kleiner getal blanke geskoolde werkers wat 'n klein persentasie swart werkers insluit. Die samestelling-verhouding van blank-tot-swart werkers in die bedryf, was in 1982 1:9,4 volgens die "South African Institute of Race Relations" (1984:140).



As gevolg van hul ontwikkelde kultuur en tegniese ontwikkeling, het blankes in die verlede die politieke strukture tot hulle beskikking en ook die mag om hulle waardes af te dwing, misbruik. As daar volgens die 1977 statistiek in aanmerking geneem word, dat 85 persent van die swart bevolking nog ongeletterd was, aldus Van Vuuren *et al.* (1985:38), is dit insiggewend.

Volgens Perry (1994), word die blanke arbeidsmag - en tans ook 'n persentasie swartes - formeel verdeel in twee kategorieë van werkers, naamlik:

- a. Die Amptenare - wat al die bestuurs-, toesighoudende, administratiewe en stafpersoneel insluit. Hulle is almal gesalarieerde personeel en is lede van die verenigings van amptenare.
- b. Die Uniemanne - wat al die afbouers, ontsluiters, algemene myners, skagwagters, bankwagters en diamantbooroperateurs, met al die ambagsmanne insluit. Hulle is almal dagloners of, in die geval van mynboupersoneel, kontrakteurs. Hulle behoort almal aan een van die geregistreerde vakbonde.

Die oorgrote meerderheid van die blanke werknemers (en 'n persentasie van die swart werkers wat in die bogenoemde kategorieë in diens is) woon in gesubsidieerde behuising. Hierdie huise is gewoonlik myneiendom en vorm saam 'n myndorp, of die huise is in klein dorpe wat hoofsaaklik gegroei het om die omliggende myne te bedien.

Hierdie gemeenskappe bestaan hoofsaaklik uit mense wat in die mynbedryf werksaam is. Gevolglik sal die gemiddelde mynwerker wat in so 'n gemeenskap woon, uitsluitlik met mede-mynwerkers sosialiseer. Hy sal dus beperkte sosiale kontak met nie-mynboupersoneel hê.

As gevolg van bostaande, is die mynwerkers ietwat beskerm teen en agterdogtig jeens die wye veranderinge wat in die afgelope jare in die Suid-Afrikaanse samelewing plaasgevind het en steeds besig is om te gebeur.

Weens 'n tekort aan positiewe rolmodelle en invloede, het veral hul rassistiese persepsies saamgekom uit die verlede. Dit kan gesien word aan hul verkiesingsrekord gedurende die laaste paar algemene verkiesings. Lipton (1980:71) wys daarop, dat die mees suksesvolle kandidate wat vir regse partye gestaan het, in die plattelandse kiesafdelings en kiesafdelings wat naby myne geleë was, gesetel was.

### **3.15 KONFLIK**

Gouws (1982:156) verwys na konflik as die gelyktydige aanwesigheid van teenoorgestelde gedragsneigings of dryfvere. In die reël ontlok dit emosionele reaksies wat vanaf ligte spanning tot intense angs kan wissel.

Booyesen (1990:275) dui aan, dat konflik binne ondernemingsverband niks nuuts is nie en het menige bestuurder hom onverwags teen hierdie aspek binne die onderneming vasgeloop. Hy wys verder daarop, dat in die meeste gevalle word militante groepe met negatiewe afbrekende konflik geassosieer. Uit die aard van die frustrasie voortspruitend uit verandering deur groepslede van militante groepe, blyk dit duidelik dat konflik in die meeste gevalle, waar dit by hierdie groepe voorkom, destruktief van aard is.

Slabbert en Steyn (1987:67-69) merk in die verband op, dat konflik bykans altyd 'n negatiewe konnotasie by alle betrokkenes het en dat dit vermy moet word. Konflik het egter beide positiewe en negatiewe gevolge:

#### **Positiewe gevolge:**

1. Meer ernstige gevolge kan voorkom word, deur die ontlading van spanning.
2. Nuwe feite en/of oplossings kan na vore kom.
3. Dit kan die samehorigheidsgevoel van 'n groep bevorder, wat sal lei tot beter prestasie deur die groep.

## **Negatiewe gevolge:**

### **Konflik kan ook -**

1. tyd en energie wegkeer van belangrike sake;
2. besluite vertraag;
3. dooiepunte veroorsaak;
4. nie-aggressiewe lede van groepe dwing om passief te wees;
5. struikelblokke tot effektiewe luister vorm;
6. sensitiwiteit verminder of vernietig;
7. 'n emosionele wanbalans veroorsaak;
8. verdedigende gedrag veroorsaak;
9. kommunikasie ontwig; en
10. onnodige werk en duplisering veroorsaak.

Nieteenstaande die feit dat konflik positiewe gevolge kan hê, is dit uit bogenoemde duidelik, dat daar baie meer negatiewe gevolge is. Daarom is dit noodsaaklik dat moontlike bronne van konflik in die werkplek vroegtydig deur bestuur geïdentifiseer word, sodat dit moontlik voorkom kan word. Die negatiewe konnotasie wat konflik by die betrokke partye het, kan die werkgewer-werknemer verhouding drasties knou en daarom moet dit so ver as moontlik geneutraliseer word.

### **3.15.1 Moontlike bronne van konflik in die werkplek**

Die volgende moontlike bronne van konflik word deur Slabbert en Steyn (1987:69) geïdentifiseer:

1. Opleiding en ontwikkeling.
2. Gebrekkige kennis.
3. Magsuitbuiting en paternalisme.
4. Diskriminering.
5. Intimidasie en agitatie.

6. Statusverskille.
7. Oneffektiewe, of algehele afwesigheid van prosedures.
8. Stereotipering.
9. Vergoeding.
10. Viktimisasie.
11. Politiese aspirasies van sommige vakbonde.
12. Onbillike arbeidspraktyke.

### **3.16 HOOGTEPUNTE IN ARBEIDSVERHOUDINGE**

Die volgende gebeure was kenmerkend van hierdie tydperk:

- ▲ Vakbondgroeitend voortgeduur ten spyte van die resessie.
- ▲ Die Nasionale Mannekragskommissie het vasgestel dat lidmaatskap van vakbonde 22,8 persent van die totale ekonomies aktiewe bevolking uitmaak en dat 52,5 persent van die werksmag onder die Wet op Arbeidsverhouding val.
- ▲ Die hergestruktureerde Nasionale Mannekragskommissie is weer op koers en behoort teen Februarie 1993 in werking te gewees het.
- ▲ 'n Nasionale Ekonomiese Forum is gevorm om die kritieke ekonomiese probleme aan te spreek en twee partye is saamgestel om op kort- en langtermynprobleme te konsentreer.
- ▲ Ooreenkoms is in 1992 bereik om die Wet op Arbeidsverhouding uit te brei na plaaswerkers en huishulpe.
- ▲ Stakings het daartoe gelei dat 4,2 miljoen man-dae gedurende 1992 verlore gegaan het.
- ▲ Werkloosheid het onbeheerbare afmeting ingeneem. Die NMK is van mening dat ongeveer 5,4 miljoen mense sonder werk is. Gedurende 1992 is sowat 100 000 poste in die vier hoofsektore gesny.
- ▲ Die patroon in personeelvermindering het regdeur die jaar voortgegaan, met beïnvloeding op die hoogste vlakke van ondernemings en professies.

- ▲ Vir die eerste keer vanaf die daarstelling van die Nywerheidshof, was daar 'n afname in die aantal sake hanteer.
- ▲ Die land se magtigste vakbondkonfederasie, Cosatu, het voortgegaan om 'n leidende rol op die arbeidsfront te speel. As deel van die massa-aksie veldtog, het hulle 'n algemene staking uitgeroep op 3 en 4 Augustus 1992 - wat beskryf word as die grootste wegbly-aksie in Suid-Afrika se geskiedenis.
- ▲ Cosatu en Nactu het gesamentlike Werkersdagsaamtrekke gehou.
- ▲ Onderhandelinge: teen die agtergrond van voortgaande resessie en verlangde verwagtinge op ekonomiese herstel, het gemiddelde skikkingsvlakke dramaties gedaal van 16,1 persent in 1991 tot 12,6 persent in 1992.
- ▲ 'n Merkwaardige tendens gedurende die jaar was die verhoogde aanvaarding van georganiseerde arbeid dat daar 'n verband tussen produktiwiteit en werksekuriteit bestaan (Levy en Associates, 1993:2).

### 3.17 ONDERHANDELINGE

Die Kamer van Mynwese onderhandel jaarliks oor lone en ander diensvoorwaardes met verteenwoordigers van talle vakbonde en verenigings vir amptenare namens die mynhuise, wat lede van die Kamer is. Die Gold Fields Groep is ook 'n lid van die Kamer.

Onderhandeling kan beskryf word as die praktiese implementering van die kollektiewe bedingingskonsep. In wese bring suksesvolle onderhandeling die suksesvolle hantering van konflik mee, by wyse van die gebruikmaking van mag tot jou beskikking, indien nodig. Daarom is dit nodig om die dinamiek van konflik en mag binne die onderhandelingsituasie te ken.

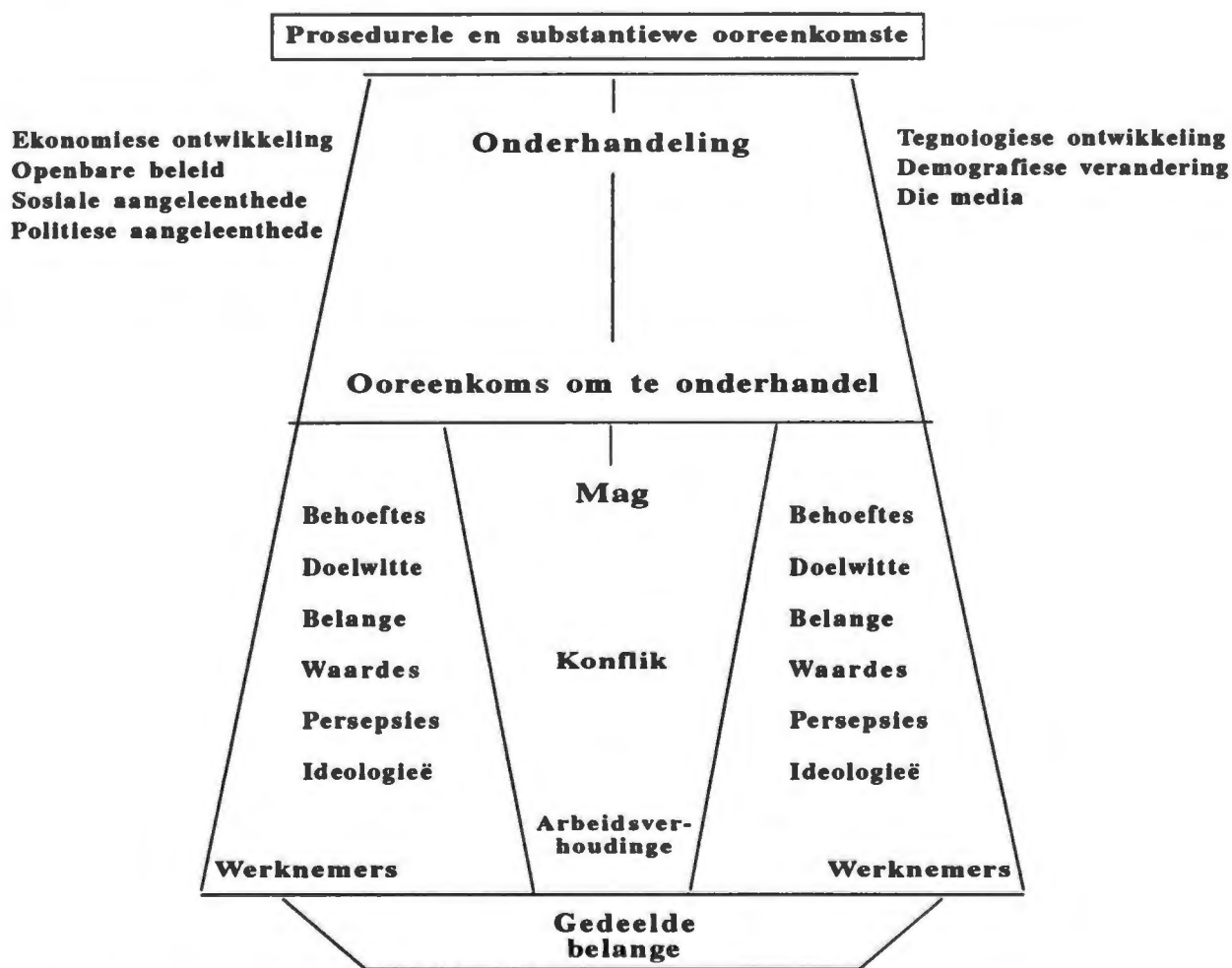
Die navorser is van mening dat 1994 'n nog meer betekenisvolle jaar as 1993 sal wees veral wat loononderhandeling betref. Die ekonomiese resessie het nog nie ten einde geloop nie, en alhoewel die inflasiekoers in die goudprys verbeter het, sal dit nog 'n hele

rukke duur voordat verandering opgemerk sal word. Om hierdie rede, sal die gemiddelde loonskikkings heel moontlik nog laer wees as wat die geval was in 1993.

### 3.17.1 Kollektiewe ooreenkomste

Die doel met kollektiewe bedinging, is om kollektiewe ooreenkomste te bereik. 'n Hele aantal ooreenkomste is reeds tussen die Gold Fields Groep en die onderskeie vakbonde onderteken, wat ook in die toekoms die geval sal wees. Om hierdie doelwit te laat realiseer, moet daar 'n bedingingsverhouding tussen die partye bestaan, en daarom is dit belangrik om te verstaan hoe hierdie verhouding saamgestel word (kyk figuur).

**Figuur 3.9 Daarstelling van die kollektiewe bedingingsverhouding**



Bron: Bendix (1992:87).

### 3.18 VOORUITSIGTE VIR DIE JARE NEGENTIG

Ten spyte van 'n vermeerdering in die voorsiening van nuut-ontginde goud, dui verskeie faktore daarop, dat goud in 'n stygende fase wat verskeie jare kan voortduur, inbeweeg. Die redes hiervoor kan onder andere die volgende wees:

- ▲ Die historiese-lae goudprys.
- ▲ 'n Voortdurende versterking in die vraag na juweliersware as gevolg van groeiende verhandelbare inkomstes.
- ▲ Die effek van bevorderings- en reklamepogings deur die globale goudmynbedryf.
- ▲ Voortdurende investerings- en besparingsverwante eise vir hoë-karaat, lae-toegevoegde goud-juweliersware in die Verre Ooste.
- ▲ Voortdurende verlaging in die waarde van die Amerikaanse dollar, saam met voortgaande betalingsbalans en die probleem van begrotingstekorte.
- ▲ Die verwagte groei in Oos-Europese markte (Anon., 1989a:20).

As 'n mens na die vooruitsigte kyk, lyk dit of die goudmynbedryf nog lank die steunpilaar van die Suid-Afrikaanse ekonomie kan wees en daarom ook die groot werkverskaffer in die land sal wees.

'n Bron van kommer is egter die voortdurende verhoging in produksiekostes en 'n goudprys waaroor die bedryf geen beheer het nie.

Vakbonde sal meer realistiese salarisverhogings moet aanvra, want duisende mense is afhanklik van die myne vir hul inkomste en as die myne nie langer betalend bedryf kan word nie, sal werkloosheid duisende mense in die mynbedryf in die gesig staar.

Die jaar 1994 sal 'n maak-of-breek jaar wees. Of die vakbonde sal die kapasiteit kry om vorentoe te dryf en 'n nuwe arbeidsverhoudinge en ekonomiese raamwerk daar te stel, met arbeid as die middelpunt, óf hulle sal in 'n defensiewe en reaktiewe modus gedwing word.

### 3.19 SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk was dit duidelik dat die arbeidstendense, kultuur en werking van 'n tipiese goudmyn, 'n merkwaardige invloed op arbeidsverhoudinge in die verlede gehad het; ongetwyfeld sal dit in die toekoms ook nog 'n invloed hê.

Die Suid-Afrikaanse mynbedryf is voorheen gekenmerk deur werkreservering, maar die toenemende vraag na geskoolde mannekrag in die mynbou en die tekort aan genoemde persone in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark, asook die veranderende sosio-politiese klimaat, vereis dat lede van ander bevolkingsgroepe in hierdie poste opgeneem word.

Die meeste van die Wiehahn-kommissie se aanbevelings is geïmplementeer, maar eers heelwat later is oorblywende rassediskriminerende wetgewing geskrap, en hier word spesifiek verwys na die definisie van "ingelyste persoon".

Arbeidswetgewing is daargestel met die spesifieke doel om riglyne daar te stel vir die bestuur van arbeidsverhoudinge en om minimum regulasies te voorsien betreffende substantiewe diensvoorwaardes, maar dit is belangrik dat arbeidswetgewing gebou word op konsultasie en konsensus.

Goudmyne opereer volgens 'n streng, geformaliseerde, hiërargiese en gesentraliseerde organisasiestruktuur. Hulle het 'n groot goed-gedefinieerde bevelsorde, waarin die onderlinge netwerk van posisies duidelik uiteengesit is. 'n Sisteem van prosedures en reëls deurloop die struktuur.

Die toesighouer is die persoon in die eerste vlak van die bestuurshiërargie, en alhoewel hy nie as 'n lid van bestuur behandel word nie, bly hy steeds die skakel tussen bestuur en die werkers. Hy moet vervolgens ook dissipline in sy werkplek handhaaf, en wel met behulp van die prosedures tot sy beskikking.



Sosiale verantwoordelikheid het verskillende betekenis vir verskillende mense, maar dit is noodsaaklik dat die betrokke partye gemenegronde vind, sodat implementering so suksesvol moontlik kan plaasvind.

Die impak wat vakbonde op bestuur het, strek wyer as dié van 'n enkele onderneming, en bestuur het sy outonome seggenskap ten opsigte van baie aspekte in die organisasie van sy eie onderneming verloor.

As gevolg van die unieke situasie van die mynbedryf, waar werkers van alle bevolkingsgroepe werk, word probleme ervaar ten opsigte van regse en linkse politieke aktiwiteite en konflik as gevolg daarvan, beide in die werkplek en op sosiale gebied.

Die jaar 1994 kan 'n nog meer betekenisvolle jaar wees as 1993. Die ekonomiese resessie is nog nie op 'n end nie en met die algemene verkiesing wat vir 27 April 1994 geskeduleer was, sal die sosio-politieke en ekonomiese situasie nog baie wendings neem.

Vervolgens word die sosio-politieke en ekonomiese situasie in die mynbedryf in hoofstuk 4 bespreek, sodat die leser kan sien hoe die arbeidstendense, kultuur en werking van 'n tipiese goudmyn, hierdie aspekte beïnvloed.

## **HOOFSTUK 4**

# **DIE SOSIO-POLITIEKE EN EKONOMIESE SITUASIE IN DIE MYNBEDRYF**

### **4.1 INLEIDING**

In die vorige hoofstuk was dit duidelik, dat die mynbedryf as gevolg van wetgewing gekenmerk was deur werkreservering, maar dat die toenemende vraag na geskoolde mannekrag en die tekort aan genoemde persone in die Suid-Afrikaanse arbeidsmark, asook die veranderende sosio-politieke klimaat, vereis dat lede van ander bevolkingsgroepe in hierdie poste opgeneem word as die bedryf ekonomies wil oorleef.

Die mynbedryf is arbeidsintensief en daarom is dit noodsaaklik dat gesonde arbeidsverhoudinge gehandhaaf word en dat alle werknemers geken moet word in veranderinge wat beoog word. Suid-Afrika, gemeet teen wêreldstandaarde, is 'n jong land. Dit geld veral vir die arbeidsverhoudinge opset, want dit is slegs gedurende die afgelope twaalf jaar dat alle werkers gelyke regte geniet binne die sfeer van nywerheidsaktiwiteit.

Bendix (1992:484) dui aan, dat sedert Januarie 1990 verskeie sosio-politieke veranderinge plaasgevind het, en dat baie nog verwag kan word. Terwyl normalisering in hierdie sfeer op die lang termyn ook sal lei tot die normalisering van die arbeidsmark en die uitroeiing van baie probleme wat daarmee saamgaan, mag nuwe probleme geskep word - veral as Suid-Afrikaners aanhou om hoë en onrealistiese verwagtinge te koester.

MacFarlane (1991:4) skryf in die verband, dat die "... political change taking place in the world and the country as a whole has manifested itself in the workplace by a heightening of individual expectations of worker rights, and by an upsurge in trade union demands and activity. Equally, it has resulted in increased polarisation and radicalisation of the unions and individuals, commensurate with their political beliefs and perceived rights or denial of rights, depending on where they sit across the political spectrum".

Die navorser is van mening dat die arbeidsintensiewe mynbedryf, kennis moet neem van alle sosio-politieke veranderinge, want 'n politieke "probleem" aan die kant van die werknemers, kan in 'n oogwink in 'n ekonomiese "probleem" vir die werkgewer verander, indien werkers besluit om van hul ekonomiese wapen, naamlik staak-aksie, gebruik te maak om hul politieke aspirasies te bevredig.

Volgens Plumbridge (1992:4), is dit duidelik dat die Suid-Afrikaanse ekonomie nie in staat was om dit te isoleer van internasionale ekonomiese gebeure nie. Boonop het die onstabiele politieke en sosiale omgewings die vertroue in die land ernstige skade aangedoen, met die gevolg dat die land hom in die ergste resessie in sy geskiedenis bevind.

Oor die afgelope tien jaar was die gemiddelde groeikoers tussen een en twee persent, wat glad nie genoeg is om te kompenseer vir die bevolkingsaanwas en die verhoogde eise en verwagtinge van alle Suid-Afrikaanse burgers nie. Die swak ekonomiese prestasie is, behalwe globale toestande, verantwoordelik vir die volgehoue onttrekking van beleggings, sanksies, die prys vir die behoud van apartheid, geweld en sosiale onrus voortspruitend daaruit, oorregulering in sommige gevalle, aanhoudende hoë looneise, 'n hoë staaksyfer, 'n lae produktiwiteitsvlak en 'n baie swak werketiek onder die meeste Suid-Afrikaners.

Dit het gelei tot 'n inflasiekoers wat gedurig dubbelsyfers gehaal het, 'n swak betalingsbalans en die voortdurende devaluasie van die rand.

Sunter (1987:86) wys daarop, dat Suid-Afrika 'n uitstekende infrastruktuur het - paaie, brûe, 'n elektrisiteitsnetwerk, ensovoorts - wat as basis vir verdere groei kan dien. Ongelukkig is dit so dat alle dele van die land nie 'n infrastruktuur van dieselfde gehalte het nie, maar dit moet nog gerealiseer word. Suid-Afrika is nog steeds nommer een in die wêreld wat sekere belangrike mineraalbronne betref, onder meer goud. Maar dit is juis daardie lande wat geen natuurlike hulpbronne het nie, hul vindingrykheid moet gebruik en hul mense moet opvoed om aan die lewe te bly, wat as die wenners uit die wêreldstryd tree. Suid-Afrika moet leer om sy vindingrykheid te gebruik voordat sy minerale uitgeput word.

## 4.2 DIE HISTORIESE ONTWIKKELING VAN DIE KLEUR-SKEIDSLYN (1886 - 1979)

Die historiese ontwikkeling van die kleurskeidslyn wys op 'n voortdurende stryd tussen die geskoolde blanke werkers wat probeer het om hulle bevoorregte posisie te beskerm teen kompetisie van die nie-blankes, en die myneienaars wat probeer het om hulle kostes te sny as gevolg van die kostesensitiwiteit van die bedryf, aldus Webster (1978:13).

In die vroeëre jare van die bedryf was dit vir die blanke mynwerker moontlik om sy posisie te behou as gevolg van sy skaarsheid (werkreservering). Die situasie het egter dramaties verander soos wat meganisering toegeneem het en ook omrede semi-geskoolde poste ontwikkel is. Daar was 'n groot verskeidenheid poste wat deur swartes gevul kon word. Volgens Doxey (1961:116) was die skaarsheid van die blanke mynwerker nie meer genoeg nie, en daarom was vakbonde die een antwoord op die probleem, en politieke druk die ander. Webster (1978:13) wys daarop, dat die eerste blanke vakbond teen 1892 gestig is en dat die Volksraad in 1893 die eerste wettige kleurskeiding in poste belê het, wat gespesifiseer het dat slegs blankes "skietwerk" met plofstof kon doen.

Griffiths en Jones (1980:274) wys ook daarop, dat die regering in 1911 die Wet op Myne en Bedrywe gepromulgeer het wat gespesifiseer het dat twee-en-twintig poste vir blankes alleen gereserveer sou word. Webster (1978:14) noem, dat die mynwerkers kassie gemaak het in 1913, 1914 en weer in 1922, en dat hulle bevoorregte posisie elke keer verbeter het. Hy gaan verder deur te sê dat die 1922-staking in 'n bloedige konfrontasie tussen die weermag en die stakers ontwikkel het, waarin 153 dood is, 687 beseer is en 4 tereggestel is. Steyn (1992:46) hou vol, dat dit onnodig was om die blanke te beskerm deur wetgewing wat teen die swart werker gediskrimineer het na die 1922-staking, want dit het gevolglik met die jare verskeie morele vraagstukke geskep.

Alhoewel die stakers op die slagveld verslaan is, het hulle die oorlog gewen. Smuts se hantering van die rebelle het gelei tot die ondergang van sy regering in 1924. Hierna kon geen blanke politieke party dit bekostig om nie aandag te gee aan die belange van

enige blanke werkers wat beweer dat hulle bedreig word deur nie-blanke kompetisie nie, aldus Lever (1974:49).

Toe die Nasionale Party in 1948 aan bewind gekom het, het die blanke regering gepoog om die skeidingsmaatreëls polities, ekonomies en sosiaal te versterk.

Van Vuuren *et al.* (1985:36) hou vol, dat die indirekte verteenwoordiging wat swartes in die blanke parlement gehad het, in 1959 tot 'n einde gekom het. Demokrasie het dus hoofsaaklik binne die groepkonteks bestaan, met erkenning van die tradisionele politieke kultuur.

Vanaf 1924 tot 1979 tot die Wiehahn-kommissie hulle eerste verslag bekend gemaak het, het die verskillende regerings die behoud van die kleurskeidslyn ondersteun by wyse van administratiewe aksie en wetgewing.

### **4.3 DIE NUWE BEDELING**

Die Suid-Afrikaanse arbeidsverhoudinge-sisteem bly, as gevolg van sy unieke samestelling, dualisties van aard. Ondanks die feit dat die arbeidswetgewing diskriminasie op grond van ras, geslag of geloof uitgekakel het, het die land nou 'n tweeledige onderhandelingsstelsel en die vakbonde toon steeds rasse, sowel as politieke verdelings. Verder het die swart werkers nou regte op die werkvloer, maar nog steeds nie gelyke regte in die politieke sfeer nie, maar dit is vinnig besig om te verander (Bendix, 1992:322).

Die nuwe bedeling het 'n verreikende impak in die werkplek gehad, veral met die weglating van die swart bevolking. Die swart werker maak by die werk kennis met demokrasie en word geredelik daarin opgeneem in 'n wye en oop arbeidsverhoudingstelsel. Buite die werkplek beleef hy 'n voorskrywende leefwyse, waar minimale arbitrêre vryhede bestaan en voorskrif eerder die reël is as wye diskresie. Daarom word politieke aspirasies by die werk uitgeleef en toegepas. Die logiese is dan, dat hy staak as hy

politiees ongelukkig is. By die werk het hy die kans om sy misnoeë met die meeste internasionale impak en ekonomiese omvang kenbaar te maak.

### **Apartheid/Diskriminasie**

Die Suid-Afrikaanse beleid van apartheid was die begin van die voortsetting van die swartman se huidige probleme, hetsy sosiaal, maatskaplik, politiees en kultureel. Die swartman se houding teenoor apartheid is een van diepliggende ontevredenheid, aggressie, onderdrukking en 'n ontneming van sy menswees in 'n demokratiese land.

As gekyk word na die meting van die impak van diskriminasie teenoor die potensiële uitsette, kan daar volgens Thurow (1969:135), vier faktore geïsoleer word, hulle is:

- ▲ Die uitskakeling van diskriminasie sal swart werkloosheid verminder, en die hoeveelheid arbeid in produksiegebruik verhoog.
- ▲ Die verbetering in die hoeveelheid arbeid gebruik, sal 'n klein verhoging teweegbring in die produktiwiteitsvlak.
- ▲ 'n Verhoging in swart onderwysvlakke, gelykstaande of soortgelyk aan die van blankes, sal veroorsaak dat meer mense geskik is vir hoër geskoolde poste, en dus 'n verhoging in inset daarstel.
- ▲ Wanneer die totale arbeidsmag in besit is van 'n gemiddelde hoeveelheid kapitaal, sal dit lei tot 'n verdere verhoging in uitset.

Verder delibireer die navorser dat die Sullivan-kodes die belangrikste van alle kodes is, omrede dit 'n groot invloed gehad het ten opsigte van die besluitneming van die Wiehahn-kommissie. Dié kode is in 1977 deur 14 ondernemings onder voorsitterskap van eerwaarde Leon Sullivan geformuleer. Dit omvat die volgende:

- ▲ Volle integrasie van alle rasse in alle eet-, ontspannings- en werkfasiliteite.

- ▲ Gelyke en regverdigde indiensnemingspraktyke vir alle werknemers.
- ▲ Gelyke betaling vir alle werknemers wat gelyke of vergelykbare werk in dieselfde tydsduur verrig.
- ▲ Voorstelling en ontwikkeling van opleidingsprogramme wat swart werknemers in staat stel om tegniese, administratiewe en toesighoudende werk te doen.
- ▲ Vermeerdering van die aantal swart en anderskleurige werknemers in bestuurs- en toesighoudende poste.
- ▲ Verbetering van die kwaliteit van werknemers se lewenstoestande buite die werkomgewing of -terreine, soos ten opsigte van behuising, vervoer, skoolopleiding, ontspannings- en gesondheidsfasiliteite (Trade Union Directory, TUCSA, 1983:8).

In Julie 1982 was daar 146 Amerikaanse ondernemings in Suid-Afrika wat dié beginsels toegepas het. Hierdie getal het egter gedaal tot 121 in 1983. Die oogmerk van die kode, was die uiteindelijke uitskakeling van alle diskriminasie op politieke gebied.

Die laaste van die wette-regtelike rasse-diskriminerende bepalings wat met indiensneming in die mynbedryf te doen het, sal finaal tot 'n einde kom met die ter tafel lê van die konsep-wetsontwerp oor beroepsiektes in die Wet of Myne en Bedrywe. Dié konsep-wetsontwerp sou gedurende 1993 in die parlement ter tafel gelê word.

Volgens Van der Merwe *et al.* (1980:56) het diskriminasie, soos in die geval met strukturele geweld, gewoonlik 'n negatiewe konnotasie. Maar somtyds kan die woord "diskriminasie" ook op meer positiewe maniere gebruik word, wanneer dit gebruik word om dieselfde betekenis oor te dra as om te "onderskei" tussen verskillende objekte op die basis van hulle onderskeie of inherente eienskappe.

Diskriminasie in negatiewe konnotasie dui 'n spesifieke verhouding tussen groepe mense aan, waar die een groep domineer, verag; of waar die een groep hulself as meerderwaardig bo 'n ander groep beskou, of vyandig optree. Die gevolg van hierdie soort diskriminasie, is dat die groep teen wie gediskrimineer word, leed aangedoen word, en/of voordelig is vir die groep wat diskrimineer.

Volgens Lipton (1986:252) was apartheid nie nodig vir Suid-Afrika se indrukwekkende groeirekord nie. Ander lande met minder moontlikhede, het sonder apartheid gegroei; en apartheid was nie die enigste bydraende faktor tot groei nie. Kritieke bydraende faktore was:

- ▲ Buitengewone minerale neerslae - nie alleen die wêreld se rykste diamant- en goudvelde nie, maar ook baie steenkool om goedkoop krag te voorsien, en prakties gesproke, alle minerale en metale wat in aanvraag is, soos platina, uraan, chroom, mangaan, koper, vanadium, asbes: Suid-Afrika is inderdaad die Saudi Arabië van minerale.
- ▲ Die beskikbaarheid van kapitaal, tegnologie en geskoolde arbeid.
- ▲ Ondernemerskap en ekonomiese bestuur wat internasionaal as van 'n hoë standaard beskou word.
- ▲ Politieke stabiliteit.

Dit is duidelik dat apartheid en diskriminasie nou gekoppel kan word, en omdat dit 'n baie belangrike aspek van hierdie studie uitmaak, sal dit meer breedvoerig in hoofstuk 5 bespreek word.

### **Etnisiteit**

Etniese houdings word nadelig beïnvloed wanneer mense begin voel dat hulle sosiale, ekonomiese en politieke "regte" ontnem word ten gunste van ander groepe.

Hoewel politieke hervorming in Suid-Afrika uiters noodsaaklik is, moet 'n mens nie die komplikasies wat daarmee gepaard gaan, uit die oog verloor nie. Hervormingsmaatreëls wat te vinnig geskied en mense bedreig en gedepriveerd laat voel, kan juis etniese vyandigheid versterk, wat op die lange duur die hervormingstaak kan vertraag.



Cilliers en Joubert (1968:258-261) is van mening dat die tydsgees waarin ons lewe, met die beklemtoning van die onvervreembare regte van die mens, die jongste gebeure en internasionale en nasionale politiek, en die ontwikkeling van onderontwikkelde lande, aan rasse- en etniese verskille 'n besondere prominensie verleen het. Vandag geniet die onderwerp die aandag nie net van wetenskaplikes nie, maar veral van politici, godsdienstige en humanitêre organisasies, maatskaplike filosowe en hervormers.

Op grond van rasse- en etniese verskille wat tussen groepe mag bestaan, ontwikkel mense sekere persepsies en opvattings, wat veroorsaak dat hulle onderskei tussen lede van die eie groep en dié van ander rasse- en/of etniese groepe. Dit is hierdie persepsies en opvattings wat die grondslag vorm van wat gewoonlik kortweg "rassevooroordel" genoem word.

Etnisiteit is as een van die eksterne faktore wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge kan hê, geïdentifiseer, en daarom sal dit dan ook later meer breedvoerig bespreek word.

### **Betreding van "blanke beroepe"**

Meer swartes beweeg in geskoolde poste in, ten spyte van die rasionalisering wat oor die afgelope paar jaar in die mynbedryf plaasgevind het as gevolg van 'n lae goudprys.

Geldenhuys, die Vise-President van die Kamer van Mynwese, het in hierdie verband opgemerk dat teen die einde van die vorige jaar meer as 6 300 swartes, asiate en kleurlinge geskoolde poste gevul het wat voorheen slegs vir blankes beskore was. Dit maak 11,5 persent van die totale geskoolde werkmag uit van goud- en steenkoolmyne wat lede van die Kamer van Mynwese is. Van hierdie getal (6 300) was nagenoeg 3 900 "amptenare", soos byvoorbeeld gekwalifiseerde stafpersoneel en administrasie, opmeting, ingenieurswese, metallurgiese prosessering, hysbakbeheer en lynbestuur. Die oorblywende 2 400 was "uniemanne", soos byvoorbeeld ambagsmanne, algemene myners en toesighouers.

As die voorafgaande in aanmerking geneem word, kan 'n mens glo dat die aanbevelings in dele 1 tot 6 van die Wiehahn-kommissieverslag tóg inslag gevind het, ook in die swart werknemer se lewe, nadat die mynbedryf daaraan gehoor gegee het. Hierdie aanbevelings was onder andere dat -

- ▲ vakbondregte ook aan swart werknemers verleen word;
- ▲ strenger vereistes vir vakbondregistrasie gestel word;
- ▲ werkreservering afgeskaf word;
- ▲ 'n nuwe nywerheidshof ingestel word;
- ▲ 'n Nasionale Mannekragkommissie daargestel word;
- ▲ wetgewing insake onbillike arbeidspraktyke ingestel word;
- ▲ afsonderlike geriewe afgeskaf word;
- ▲ gekonsolideerde wetgewing om alle mannekragopleiding te omvat, ingestel word;
- ▲ basiese arbeidsregte ook na werknemers van die openbare sektor uitgebrei word;
- ▲ diensvoorwaardes van vroulike werknemers drasties hersien word;
- ▲ die definisie van "ingelyste persoon" deur die definisie van "bevoegde persoon" vervang word; en
- ▲ die geslote-geleedere ooreenkoms in die mynbedryf mee weggedoen word.  
(Wiehahn-kommissieverslag, 1982:dele 1 - 6.)

Die navorser is van mening dat ondernemings wat nog nie veelrassige bemanningstrukture geïmpliseer het nie, reeds die gevolge beleef omrede dit vir diesulkes reeds te laat is. Diegene wat reeds vooruitgang gemaak het, moet óók besef dat om aan die ekonomiese en politieke vereistes vir groei en uitbreiding te voldoen, die geheim blyk te lê in die bespoediging van die ontwikkeling van die "mees belangrike" bate van 'n onderneming - sy mannekrag.

Vergelykend gesproke word die siening gehuldig dat Suid-Afrika, as 'n ontwikkelende land, die voordeel het van 'n "goed-opgeleide" werkmag. Ons moet nou ten volle kapitaliseer met betrekking tot hierdie bate deur middel van 'n werklike, gesamentlike poging soverre dit swartvooruitgang aangaan, as ondernemings wil oorleef.

Roodt (1992:14) merk in die verband op, dat: "The variability of the post-apartheid South Africa will be severely tested by its capacity to produce tangible economic benefits to the disadvantaged as immediate and concomitant gain of political liberation. The vote is not enough - we want bread."

### **Skietsertifikate vir swartes**

In die Staatskoerant van 8 Julie 1988 (RSA, 1988:10) is die woord "ingelyste" asook die definisie van "ingelyste persoon" geskrap en vervang deur "bevoegde" en "bevoegde persoon" in die Wet op Myne en Bedrywe (Wet 27 van 1956). Dit het swartes in staat gestel om skietsertifikate te verwerf.

Die volgende word benodig vir 'n aansoek vir 'n tydelike skietsertifikaat, volgens die Inspekteur van Myne:

- i. 'n Ware weergawe van sy ondervinding en kwalifikasies.
- ii. 'n Geldige noodhulpsertifikaat of afskrif daarvan.
- iii. Onafgestempelde inkomsteseëls van die waarde aangegee.
- iv. 'n Verklaring van die Bestuurder van die myn wat die volgende insluit:
  - a. goeie gedrag;
  - b. dat hy in staat is om plofstof te hanteer;
  - c. dat hy een van die amptelike landstale kan lees en skryf; en
  - d. dat hy 'n matige gebruiker van alkohol is.

Die Minister sal 'n advieskomitee in die lewe roep met betrekking tot beroepe in myne en bedrywe, waarvoor 'n geldige skietsertifikaat benodig word. Hierdie advieskomitee sal bestaan uit:

- a. die Staatsmynbouingenieur;
- b. 'n adjunk- of assistent-staatsmynbouingenieur;
- c. 'n beampte van die Departement van Mannekrag;

- d. twee persone wat deur die Minister aangestel is as lede van die advieskomitee wat werknemerorganisasies vir die houers van skietsertifikate verteenwoordig;
- e. twee persone deur die Minister aangestel as lede van die advieskomitee wat werkgewerorganisasies wat die eienaars van myne en bedrywe verteenwoordig;  
en
- f. twee ander persone deur die Minister aangestel wat regstreeks belang by die beoefening van 'n beroep waar 'n skietsertifikaat 'n vereiste is, het (RSA, 1988:17).

Die NUM is van mening dat die hoeveelheid swartes wat kwalifiseer vir skietsertifikate, sal afneem as gevolg van die lae vlak van skoolopleiding in swart skole. Die vakbond redeneer dat ondervinding, eerder as formele opvoedkundige kwalifikasies, die hoofoorweging moet wees by die toekenning van skietsertifikate (Anon., 1989b:1).

Dit word van 'n kandidaat vir 'n skietsertifikaat vereis om 'n sekere kwalifikasie en ondervinding te hê en dat hy een van die amptelike landstale kan lees en skryf, om die eenvoudige rede, dat goeie kandidate bekom kan word wat effektief met bestuur kan kommunikeer.

#### **Tekort aan blanke bestuurders**

Dit word 'n inherente probleem, aangesien die blanke bevolking in Suid-Afrika 'n negatiewe groei toon en die swart bevolking teen 'n onbeheerste tempo groei. Die blankes kan nie meer in die vraag voorsien nie en daarom moet anderkleuriges opgelei word om bestuursposte te vul.

Na aanleiding van die skraping van die bepalings in die Wet op Myne en Bedrywe in Julie 1988, wat swartes verhoed het om toesighoudende poste op die myne te bekom, het die regering vir die eerste keer 'n mynbestuurdersertifikaat van bevoegdheid aan 'n swart kandidaat toegeken. Mnr. Haile Mphushu het in November 1989 hierdie sertifikaat ontvang. Dié sertifikaat is 'n wettige voorvereiste vir sleutelbestuursposte in die mynbedryf (Anon., 1989b:1).

Die tekort aan geskoolde werknemers en die verwydering van diskriminerende wetgewing het die weg gebaan vir swart werknemers om na beroepe/poste hoër in die hiërargie van ondernemings te vorder. Hierdie poste stel hoë eise aan hierdie werknemers en hulle ervaar verskeie probleme.

Human (1984:34) maak die volgende opmerking ten opsigte van hierdie probleem-situasie: "... the higher status black employee in general - is a "marginal man" who must function in a series of diverse, conflicting and often ambiguous environments and whose performance in the work situation reflects the role conflict and role ambiguity with which he is faced".

### **Swart sienings van sosio-politieke verandering in Suid-Afrika**

Van Vuuren *et al.* (1985:335) wys daarop, dat watookal die uiteinde gaan wees (hervorming of revolusie), die moontlikheid van geweld nie uitgesluit kan word nie en ons kan dit nie vryspring nie. Met manifestasies van konflik wat nog vars in die geheue is, soos byvoorbeeld Sharpeville in 1960 en Soweto in 1976, en dan die landwye geweld wat deesdae 'n algemene verskynsel is, kan die toekoms nog bleker lyk.

Volgens Van Vuuren *et al.* (1985:360) is riglyne vir onderhandelingspolitiek in Suid-Afrika neergelê na 'n opname onder swart volwassenes in die PWV-area in Julie 1984, soos volg:

- ▲ swartes sal geen konstitusionele hervorming aanvaar wat hulle geen sê in die Regering gee nie;
- ▲ swartes sal geen konstitusionele hervorming aanvaar wat 'n sterk groepbasis het nie, as gevolg van Suid-Afrika se geskiedenis van apartheid;
- ▲ ekonomiese hervorming sonder politieke hervorming sal nie slaag nie;
- ▲ daar is 'n duidelike leierskapsprobleem onder swartes, wat negatief vir die regulering van konflik is;
- ▲ 'n groot persentasie van die swartes verkies nog blanke leierskap;

- ▲ die swartes is nie goed bekend met die verskillende politieke en drukgroepe nie; en
- ▲ die radikaalste onder die swartes, is die jonger generasie van 25 jaar en jonger.

Ons kan sien dat daar nog steeds 'n groot verdeeldheid, wat 'n groot invloed op die tempo van hervorming het, onder swartes bestaan.

### **Politiese druk ANC/KP**

Brown (1992:33) hou vol, dat met President de Klerk se hervormings sedert 1990 die politieke rol van plaaslike arbeidsbewegings beperk is. Met die ontbanning van swart politieke organisasies, kan vakbonde ook nie sonder meer terugkeer na hul tradisionele rol nie, omdat hulle te lank en te ernstig betrokke was by die politieke stryd. Die onmiddellike beëindiging van hul politieke rol sou 'n sekere graad van die oorgee van mag en oorheersing verteenwoordig.

Die politieke veranderinge het ook 'n duidelike finansiële uitwerking op baie vakbonde, aangesien heelwat oorsese skenkers hul bystand aan plaaslike vakbonde teruggetrek het.

Arbeid sal egter gedurende die oorgangstydperk en ook vir 'n paar jaar daarna, steeds 'n sekere politieke belangrikheid (hier word na die Konserwatiewe Party, asook na die ANC verwys) behou, wat buite verhouding met hul numeriese sterkte is. Die enigste rede hiervoor, is dat arbeid oor 'n baie beter organisatoriese en administratiewe struktuur beskik na ondervinding van meer as 'n dekade van werkermobilisering (Brown, 1992:33).

Die ANC het byvoorbeeld nog nie naastenby dieselfde organisatoriese doeltreffendheid of dissipline op 'n plaaslike, streek- of nasionale vlak nie. Die voordeel van georganiseerde arbeid word egter erg aangetas deur die ekonomiese toestande en afname in die aantal lede van vakbonde. Dit is ook 'n voordeel wat aangetas word deur die tekort aan geskoolde leiers en administrateurs. Baie vakbondleiers en aktiviste wat in die jare tagtig op die voorgrond was, was primêr politieke akteurs wat nou in

belangrike rolle in politieke organisasies beweeg het, en hier dink ons aan mense soos Cyril Ramaphosa, die verskynsel kom egter ook voor by baie ander vakbonde op plaaslike en streekvlak (Levy & Associates, 1993:43).

### **Wegbly-optrede**

Hoewel alle wegbly-optrede in die breëre verband as polities geïnspireerd beskou kan word, word met die politieke wegbly-optrede bedoel, dat werknemers uit protes teen regeringsbeleid en/of polities-georiënteerde gebeurtenisse tot wegbly-optrede oorgaan. Weereens word druk op die werkgewer uitgeoefen om veranderinge te probeer aanbring en word die regering deur indirekte ekonomiese sabotasie "gestraf".

Volgens Levy (1993:42) was slegs 'n paar van COSATU se senior beamptes oortuig daarvan dat "massa-aksie" die nodige kapasiteit gehad het om die regering omver te werp. Die doel van die optrede is nie om 'n alternatief vir 'n onderhandelde ooreenkoms daar te stel nie, maar ook die onderhandelingsproses te versterk deur vinniger vooruitgang tot 'n ooreenkoms te verseker, en om 'n meer "verkoopbare" bedeling vir die "liberale" kiesers daar te stel.

Navorsers insiens is wegbly-optrede daar om te bly, selfs nou na die algemene verkiesing van 27 April 1994. Afhangend van watter politieke party dan as oorwinnaar uit die stryd sou tree, sou 'n bepalende faktor wees of wegbly-optrede nog as ekonomiese wapen gebruik sou word om politieke doelwitte te bereik. Verder kan die vraag gevra word of die ANC regering wegbly-optrede sal toelaat?

## **4.4 DIE PAS VAN SWART VOORUITGANG**

Griffiths en Jones (1980:187-188) noem, dat veral twee teorieë algemeen aangeteken is rakende die pas van swart vooruitgang en die skraping van alle diskriminerende praktyke.

Eerstens is die "ekonomiese" argument, wat voorhou dat vooruitgang vinniger gedurende periodes van voorspoed en ekonomiese groei plaasvind.

Die tweede argument is 'n "politiese" een wat voorhou, dat net geweldige druk van buite-instansies die situasie in Suid-Afrika kan verander. Verder was hierdie aktiwiteit vergesel deur verhoogde druk op buitelandse ondernemings om vanuit Suid-Afrika te disinvesteer. Baie van hierdie ondernemings het, in 'n poging om die druk wat op hulle is om te disinvesteer, teë te werk, uitermatig in swart ontwikkelingsprogramme belê.

Griffiths en Jones (1980:188) hou verder vol dat beide hierdie argumente moontlik in 'n mate geldig is. Dit wil voorkom dat politieke druk die afgelope jare suksesvol was om swart vooruitgang vinniger te laat plaasvind, maar alleenlik omdat daar nie 'n gelyktydige "ekonomiese" kompromie was nie. Swart vooruitgang was die logiese resultaat vir arbeidstekorte wat met politieke druk gekombineer is. Nietemin is dit twyfelagtig of politieke druk die afgelope paar jaar enige effek sou gehad het, as die blanke werkloosheidsyfer hoog was en daar geen arbeidstekorte was nie.

In die lig van die bogenoemde is die navorser van mening dat swart vooruitgang steeds teen dieselfde tempo sou beweeg het, al was daar nie politieke druk nie en al was die blanke werkloosheidsyfer hoog. Dit staan tog soos 'n paal bo water dat die blankes, met 'n negatiewe bevolkingsgroei, nie in die arbeidstekorte kan voorsien nie.

In die geval van die mynbedryf, was daar sterk ekonomiese en sosio-politieke druk op die Kamer uitgeoefen om 'n nie-rassige bemanningstruktuur daar te stel, en om 'n wye verskeidenheid swart ontwikkelingsprogramme so gou as moontlik te implementeer. Die tekort aan geskoolde werkers het verhoog en kritieke afmetings bereik. Hierdie punt is in 1984 baie duidelik deur mnr. Colin Fenton, die uittredende President van die Kamer van Mynwese gemaak, toe hy gesê het: "It is significant that at the ward of the current recession, the industry was 3% short of its requirements of artisans and holders of blasting certificates while, by the end of the first quarter of this year (1984), the shortage had grown to 5% artisans and more than 4% blasting certificate holders" (Anon., 1989a:40).



Rodenwaldt (1984:23) hou vol, dat daar terselfdertyd 'n groeiende bewustheid onder swartes is oor die magte van verandering wat deur sosio-politieke druk en die Wiehahn-hervormingsvoorstelle veroorsaak is. Dit het gelei tot die opvallende groei in swart vakbonde sedert 1979. Op hulle beurt word hierdie vakbonde toenemend bereid om die tradisionele arbeidspraktyke te betwis. Veral die swart vakbonde was baie bewus van die feit dat die mynbedryf ver agter ander industrieë was in hul poging om 'n einde te maak aan die kleurskeidslyn.

#### **4.4.1 Probleme en struikelblokke**

Volgens Natrass (1980:18) was daar 'n aantal stremminge wat moontlik die pas van swart vooruitgang kon beperk. Die meerderheid hiervan kan in een van die volgende klasse gekategoriseer word:

##### **4.4.1.1 Die wetlike en institusionele hindernisse tot swart vooruitgang**

Lipton (1980:113) was van mening, dat wanneer die definisie van 'n "ingelyste persoon" in nie-rassige terme geherdefinieer sou word, hierdie beperking hoofsaaklik na die wetgewing wat die vrye beweging van swartes beperk, sou verwys. Dit sluit die Groepsgebiede Wet, die verskeie instromingsbeheermaatreëls, en die trekarbeidsstelsel in. Hierdie stelsel het gelei tot 'n hoë omset van arbeid, en dit was verder moeilik en onekonomies om swartes op te lei vir meer geskoolde poste.

Terwyl die instromingsbeheermaatreëls beskou was as voordelig vir soverre dit oorbevolking van die stede en die gepaardgaande sosiale probleme voorkom het, het dit nie die armoedevraagstuk opgelos nie, maar dit slegs van die stede na die platteland verplaas, aldus Bendix (1992:481).

Met die opheffing van die instromingsbeheermaatreëls, het die regering hom verbind tot verbeterde mobiliteit van arbeid, op voorwaarde dat behuising en werkgeleentheid

bestaan. Boonop het die vorige sisteem gelei tot swak stedelike beplanning, en nou is een van die grootste probleme wat die regering in die gesig staar, die voorsiening van behuising, veral in die stedelike gebiede.

Ongeskoolde arbeid was vir 'n lang tydperk en in 'n groot mate deur migrante werkers aangevul, alhoewel daar baie nadele daaraan verbonde is. Dit het tot 'n onstabiele arbeidsmag gelei met 'n hoë arbeidsomset, wat weereens die vaardigheidstekorte vererger het. Dit het verder ook gelei tot ondoeltreffende arbeidspraktyke aan die kant van bestuur (James, 1992:52).

Die regering het alreeds begin om weg te doen met hul beleid om met migrante arbeid van buite Suid-Afrika se grense en daar word verwag dat, met die verhoogde neiging na desentralisering en die nuut, aanvaarde beginsel van verbeterde geografiese mobiliteit vir alle werkers, migrante arbeid as bron van arbeidsvoorsiening in belangrikheid sal afneem, wat weer sal lei tot 'n meer stabiele arbeidsmag, volgens die regering. Plaaslike arbeid is egter nie bereid om op die myne te werk nie, en daarom sal plaaslike arbeid nie in die behoefte van die myne kan voorsien nie (Long, 1993).

#### **4.4.1.2 Die algemene lae vlak van onderwys en opleiding**

Om die agterstand in te haal, sal jare duur. Volgens Chalmers (1983:326), sou die mynbedryf kreatief moes wees om maniere te kry om die arbeidsmag wat beskikbaar was, op te gradeer en te gebruik.

Die regering se verbintenis tot gelyke onderwysvoorsiening vir alle bevolkingsgroepe sal ongelykheid tussen swart en blanke onderwys in die toekoms uitskakel. Intussen moet ongelykheid in skoolopleiding in ag geneem word by swart werknemerontwikkelingsprogramme.

Volgens die navorser is dit noodsaaklik dat in die interim periode (al word regstellende optrede gepropageer) ondernemings nog steeds die bes gekwalifiseerde applikant (wat

heel moontlik nog 'n blanke persoon sal wees) in diens moet neem om 'n verlaging in standarde te voorkom. Ondernemings moet versigtig wees om nie onder druk van buite toe te gee en daardeur produktiwiteit en winste in te boet nie, want dit sal die ekonomie in die geheel affekteer, en oorlewing van ondernemings in die gedrang bring.

Swart onderwys het in die verlede 'n agterstand teenoor wit skoolopleiding gehad. Daar kan ook aanvaar word, dat daar 'n verskil in standaard was en moontlik nog is. Huidige volwasse swartes se skoolopleiding was dus uiters gebrekkig. Daar moet dus gepoog word om eers geletterdheid te verkry, voordat ontwikkelingsprogramme aangepak kan word. Die regering se verbintenis tot gelyke onderwysvoorsiening vir alle bevolkingsgroepe, sal in die toekoms ongelykheid tussen swart en wit onderwys uitskakel (Van Vuuren *et al.*, 1985:212).

Soos Bendix (1992:479) dit stel: "The position as it exists is largely the result of social, economic and political discrimination, leading to a dualistic education system in which the quality of education received by Blacks was distinctly inferior to that of Whites. Furthermore, Blacks did not have the same opportunity of, nor were they equally available for, education. Owing to a greater cultural pressure and a increased awareness of the manpower requirements for the future, the past two decades have seen increased spending on black education." Dit wil sê, omdat die swart onderwys vir jarelank minderwaardig was teenoor die van die blanke, en omdat mannekragtekorte dit vereis dat swartes geskool moet word om aan hierdie aanvraag te voldoen, sal noodwendig baie op hierdie terrein gedoen moet word.

Om meer skoliere aan te moedig om hul skoolopleiding te voltooi, sal ook nie genoeg wees nie. Dit sal noodsaaklik wees om die algehele onderwyssisteem te herstruktureer sodat die kwaliteit van opvoeding kan verbeter, want dit is belangrik vir beide groei en ontwikkeling. Die huidige onderwysstelsel verskaf nie aan skoliere die nodige vaardighede vir die werklikhede van werk en besigheid nie. Voorligting aan skoliere behoort verbeter te word, vroeër gedoen word, en meer klem behoort op die land se behoeftes geplaas word, eerder as wat die kurrikulum makliker gemaak word.

Die navorser is van mening, dat dit van die uiterste belang is om die groot aantal volwasse swartmense geletterd te kry, maar dit kan ook nie oornag gebeur nie. Die mynbedryf is baie ander ondernemings ver voor wat betref geletterdheidsopleiding. Die meerderheid van die Gold Fields Groep se half- en ongeskoolde werknemers, is reeds Engels magtig as gevolg van na-uurse Engelse opleiding wat aan werknemers voorsien word (kyk p.339).

#### **4.4.1.3      Verskille met betrekking tot die kulturele en werkwaarde ("work value")**

Godsell (1983:15) is van mening, dat werkwaarde soos gevolg gedefinieer kan word: "... Conceptions of the desirable within the organizational or work context. They influence both goals and forms of work behaviour of individuals and groups within an organization".

Die invloed van die swartman se kultuur kan nie onderskat word nie. Namate die swartman meer verwester, verminder die invloed van kultuur op sy gedragswyse. Die invloed kan ook verder verminder namate die vakbonde daarin slaag om arbeidsverhoudinge te verpolitiseer.

Cilliers en Joubert (1966:258) wys daarop, dat die tydsgees waarin ons lewe met die beklemtoning van die onvervreembare regte van die mens, die jongste gebare in internasionale en nasionale politiek, en die ontwikkeling van onderontwikkelde lande, aan rasse- en etniese verskille 'n besondere prominensie verleen het. Vandag geniet die onderwerp nie die aandag van alleenlik wetenskaplikes nie, maar veral van politici, godsdienstige en humanitêre organisasies, maatskaplike filosowe en hervormers.

Banton (1988:77) skryf in die verband, dat: "In any racially divided society racial inequalities will be transmitted from one generation to the next. Where there are distinct racial groups with differential privileges like the Deep South and South Africa, group membership will be transmitted." Hy borduur voort deur te sê, dat daar in die

hoër klasse proporsioneel minder swartes is en proporsioneel meer in die laer klasse. As gevolg hiervan, word swartes gesien as laerklas mense en hierdie beeld sal tot die swarte se nadeel strek. Dit sal ook deur die psigologiese verskynsel - stereotipering, versterk word.

Volgens Schlemmer (in Smollan, 1986:99) is daar twee hoofverdedigende verduidelikings wat voorgehou word as redes vir die vertraagde pas van swart vooruitgang. Die eerste hou verband met vermoëns en aanleg. Daar word gesê dat hul vermoëns vir wiskunde, wetenskap en statistiek gebrekkig is en dat hul gebruik van Engels nie op standaard is nie. Dikwels word ook aangevoer dat swart kulturele waardes 'n struikelblok is, sonder dat daar gespesifiseer word watter waardes of houdings problematies is. Wat aanleg betref, word aangevoer dat swart leerlingbestuurders 'n gebrek aan inisiatief en dryfkrag het. Nou en dan word die semi-politiese verduideliking gegee wat betref die lojaliteit van swartes in bestuursposisies in 'n blanke onderneming.

'n Verdere hoofverdedigende verduideliking, is die weerstand wat in die onderneming ondervind word ten opsigte van swartes in bestuursposte. Bestuur neig in die algemeen om versigtig te wees, en soms bestaan werklike vrese dat blanke personeel, kliënte of klante, negatief kan optree teenoor swartes in senior posisies.

Al hierdie konvensionele verduidelikings bevat 'n sekere mate van geldigheid, maar tog sal 'n mens nie verwag het dat die proses van swart vooruitgang sonder probleme sou wees nie.

#### **4.4.1.4 Rasse-stereotipering van bestuur**

Volgens Natrass (1980:27) is rasse-stereotipering algemeen onder Suid-Afrikaanse bestuurders. Dit kan grootliks toegeskryf word aan die feit dat die institusionele raamwerk op so 'n manier ontwikkel het, dat daar 'n groot oorvleueling is van eerstens, sosiale verdelings wat gebaseer is op klas en dié gebaseer op ras en tweedens, in die arbeidsmark, verdeling gebaseer is op geskooldeheidsvlakke en dié op ras. Mackay

(1980:45) is van mening, dat die effek van hierdie stereotipering is, om swart vooruitgang te verhinder, omdat baie bestuurders, veral op die laer vlakke, glo dat swartes nie in staat is om die meer verantwoordelike werk te doen nie. Die enigste teenvoeter hiervoor is opvoeding en topbestuur se betrokkenheid in die implementering van swart ontwikkelingsprogramme.

Gesien teen die agtergrond van talle faktore wat die vorming van vooroordeel en diskriminasie beïnvloed, naamlik stereotipering, kognitiewe integrasie, stralekrans-effek, projeksie en kennis van ander, asook die teorieë wat poog om dit te verklaar, is dit nodig om te kyk na die omvang van vooroordele en diskriminasie in Suid-Afrika.

Negatiewe publisiteit, druk en kritiek vanuit die buiteland, sowel as interne probleme, het veroorsaak dat daar vooroordele ontstaan het, beide vanaf die buiteland jeens Suid-Afrika, en ook andersom.

Die effek van vooroordeel en diskriminasie op arbeids- en ekonomiese koste, sowel as die impak daarvan op sosiale, maatskaplike, politieke en ander terreine, is vir Suid-Afrika 'n remmende faktor in die strewe na 'n beter lewe vir alle logiesdenkende Suid-Afrikaners. Met die bogenoemde in gedagte, is dit ook duidelik dat disinvestering, en die grootskaalse uittog van buitelandse ondernemings uit Suid-Afrika, gekoppel kan word aan die wedersydse vooroordele wat tans die ontwikkeling in Suid-Afrika vertraag.

Etniese vooroordeel deur bestuur mag egter verskil in die graad van intensiteit. Allport (1985:49) stel die volgende skaal voor:

- ▲ Verbale verwerping: Die siening word verbaal deur kollegas verwerp sonder om te manifesteer in antagonistiese gedrag.
- ▲ Vermyding: Wanneer die vooroordeel effens meer intens is.

- ▲ Diskriminasie: Dit vereis doelgerigte optrede. Die "uit-groep" word verbied om sekere areas te betree of om saam te kom, sekere geboue, professies en ook organisasies word verbied.
- ▲ Fisieke aanranding en eksterminasie: Sterk emosioneel-belaaide vooroordeel kan maklik lei tot die uitbreek van geweld en brutaliteit, en kan selfs so erg as ekstrimisme wees.

Die navorser het uit ondervinding in die mynbedryf, gevind dat bestuur wat gewortel is in die gewoonte van 'n autokratiese bestuurstyl, ook neig om persepsies oor werknemers van ander etniese groepe te vorm (gewoonlik negatief) en almal oor dieselfde kam te skeer, alhoewel hulle nie direkte kontak met die half- en ongeskoolde werkers het nie. Hierdie werkers besef dit en is gevolglik gedemotiveerd - want hulle persepsie is dat hulle nóóit op dieselfde vlak as hul blanke eweknieë sal kom nie, hoe reg of verkeerd dit ookal is (Mulder, 1990:109).

#### **4.4.1.5 Die houdings van blanke werknemers**

Volgens Moerdyk (1984:39) staan baie blankes tans die idee van swart ontwikkeling teë. Daar is 'n aantal faktore wat aanleiding tot hulle houdings gee. Die eerste hiervan is die eenvoudige weerstand tot verandering. Mense neig om die bekende bo die onbekende te verkies. Die meeste blankes is van mening dat die inskakeling van swartes in "blanke poste" tot die verlaging van werkverrigtingstandaarde sal lei. Hulle voel ook dat dit tot 'n verlaging in die status van die pos sal lei, wat gevolg sal word deur onbillike vergoedingspraktyke, waar die swartes swakker as die blankes vergoed sal word.

Natrass (1980:19) gaan verder, deur te sê dat die effek wat hierdie beperkinge op swart vooruitgang uitoefen, betekenisvol op die myne sal verskil. Vooroordeel en diskriminasie verseker dat die swarte sy ondergeskikte statusrol behou. Backer (in Franks, 1987:31) noem dit 'n houdingsprobleem en sê: "The black feels inferior, insecure, and exploited in the work situation - his envy makes constant reference to what whites have done to

him in the past. The white, on the other hand, fears what the black can do to him in the future and constantly refers to the black man's lack of responsibility as well as a host of other abilities."

Bestuur sal die effek van al hierdie beperkinge in aanmerking moet neem, selfs al val sommige buite die beheer van die bedryf, wanneer hulle 'n strategie vir swart vooruitgang ontwerp.

#### **4.4.1.6 Intimidasie**

Intimidasie is deesdae 'n algemene verskynsel. Koerante en nuus bestaan grotendeels uit berigte van intimidasie en geweld, en daarom is dit ook opmerklik dat mense hulle nie meer daaraan steur nie, want dit is 'n "alledaagse" of dalk "normale" verskynsel.

Werknemers kan fisiek of geestelik in die werkplekke of hostelle geïntimideer word. Dit kan die moraal van werknemers negatief beïnvloed.

Jones (1984:104) verwys na 'n intimideerder en sy handelwyse soos volg: "... enige persoon wat 'n ander persoon dwing om 'n handeling te laat of te verrig wat daardie ander persoon regtens mag doen of nalaat, of omdat daardie ander persoon die handeling nagelaat of verrig het -

- ▲ dreig om geweld of dwang te gebruik of voorstel dat geweld of dwang gebruik word teenoor daardie ander persoon of enige van sy familiebetrekkinge of afhanklikes, of dreig om die eiendom van daardie persoon of enige van sy familiebetrekkinge of afhanklikes te beskadig of voorstel dat dit beskadig word;
- ▲ 'n werktuig, klere of ander eiendom wat aan daardie ander persoon behoort, of deur hom gebruik word of onder sy toesig is, wegsteek, of hom dit ontnem, of hom by die gebruik daarvan verhinder;



- ▲ nadat hy daardie ander persoon of enige van sy familiebetrekkinge of afhanklikes langs 'n openbare plek agtervolg het, of hom of enigeen van hulle daar aangespreek het, op wanordelike of beledigende wyse teenoor hom of enigeen van hulle optree deur hom of enigeen van hulle te hoon of te bespot, of deur ander soortgelyke optrede; of
- ▲ mondeling, of in 'n geskrewe of gedrukte dokument wat op eniger lei wyse gepubliseer of versprei word, 'n skeldnaam of honende of spottende taal teenoor of aangaande 'n ander persoon of teenoor of aangaande enige van sy familiebetrekkinge besig".

Bogenoemde omskrywing van die begrip intimidasie is besonder volledig en word vir die doeleindes van hierdie navorsing as voldoende beskou.

Artikel 1 van die Intimidasiewet van 1982 stipuleer die volgende:

- Dat enige persoon wat sonder enige wettige rede en met die voorneme om 'n spesifieke persoon te dwing of oor te haal om iets te doen of hom weerhou om iets te doen of om voort te gaan of om 'n spesifieke standpunt te laat vaar:
  - a. deur middel van aanranding, besering of beskadiging van daardie persoon of enige ander persoon; of
  - b. op enige manier dreig om daardie of enige ander persoon dood te maak, aan te rand, beseer of skade te veroorsaak,
 sal skuldig wees aan 'n oortreding en aanspreeklik wees vir vervolging met 'n boete van nie meer as twintig duisend rand en/of gevangenisstraf van nie meer as tien jaar nie, of beide.
- In enige vervolging vir 'n oortreding soos in sub-artikel (1), sal die bewyslas vir die bestaan van 'n wettige rede soos na verwys in daardie sub-artikel by die aangeklaagde berus, tensy 'n verklaring wat duidelik die bestaan van so 'n wettige rede uitstippel deur die aangeklaagde of namens die aangeklaagde gemaak word voor die einde van die saak vir vervolging.

Omdat intimidasie so 'n werklikheid op Suid-Afrikaanse goudmyne is, moet die volgende aspekte, navorsers insiens oorweeg word vir werknemerbeskerming:

- ▲ Akkommodasie op die maatskappy se perseel vir werknemers wat verkies om met hul werk voort te gaan.
- ▲ Die tye wanneer werknemers die perseel in busse of in 'n konvooi binnegaan.
- ▲ Die voorkoming van mondelinge intimidasie deur die daarstelling van 'n buffersone.
- ▲ Die beskerming teen intimidasie van die gesinne van werknemers.
- ▲ Die beskerming van vroulike en ander werknemers, insluitende vervoer van en na hul werksplekke.
- ▲ Skakeling met die Suid-Afrikaanse polisie met betrekking tot blatante en ernstige intimidasie.
- ▲ Die sluit van kroeë en kommunikasie met werknemers in hierdie verband (Botha, 1986:58-59).

## **4.5 DIE BEVOLKINGSAANWAS**

Cilliers en Joubert (1968:70-74) wys daarop, dat bevolkingstoename plaasvind deur 'n wins van geboortes en immigrasie soos teenoor sterftes en emigrasie. Hulle gaan verder deur te sê, dat industrialisasie die belangrikste enkele faktor is wat veranderinge in die groeikoers in bevolkingsverspreiding veroorsaak. Industrialisasie bring hierdie veranderinge teweeg deur die ontwikkeling van stede en metropolitaanse gebiede, die oopstel van nuwe gebiede en arbeidsmoontlikhede, en deur meer direkte inwerking op die struktuur en funksies van die gesin en algemene lewenstandaard.

Die volgende vier fases in demografiese ontwikkeling van 'n bevolking kan onderskei word:

- ▲ In die eerste fase is beide geboorte- en sterftesyfers hoog en die bevolkingsgroei stadig.
- ▲ In die tweede fase begin die sterftesyfer daal as gevolg van 'n verbetering in sosio-ekonomiese en gesondheidstoestande. Die geboortesyfer bly nog hoog met die gevolg dat 'n snelle bevolkingstoename plaasvind.
- ▲ As gevolg van 'n hoë lewenstandaard begin die geboortesyfer in die derde fase daal; die sterftesyfer daal steeds, hoewel stadiger, en die groeikoers is minder as in die tweede fase.
- ▲ In die vierde fase is beide geboorte- en sterftesyfers laag en is die bevolkingsaanwas dus weer klein. In hierdie fase kan die geboortesyfer as gevolg van besondere omstandighede wel korttermynfluktuasies toon (Cilliers & Joubert, 1968:74).

Die navorser is van mening dat die blanke bevolking in Suid-Afrika in die vierde fase verkeer en as gevolg van die mens se beheer oor die natuur en gesondheidstoestande, het die sterftesyfer gedaal, wat die swart bevolking moontlik in die tweede fase plaas.

## 4.6 BEHUISING

Alhoewel lidmyne van die Kamer hul daartoe verbind het om die aantal werknemerfamilies wat op myne woon, te verhoog, gee hulle toe dat die migrante arbeidsstelsel nog vir die afsienbare toekoms sal voortduur (James, 1992:52).

Om die gevolge van familieskeiding teë te werk, word gereelde kontak tussen mynwerkers en hul families aangemoedig, deur gebruik te maak van telefone, die radio en TEBA (kyk omskrywing in hoofstuk 1, p.21).

Die erns van die behuisingskrisis word aangedui deur statistiek wat daarop wys, dat vir blankes daar een steenhuis vir elke 3,5 mense is, terwyl vir swartes daar een steenhuis vir elke 43 mense is. Na raming woon sewe miljoen mense in informele behuising, en om hierdie probleem te bowe te kom, moet oor die volgende twintig jaar 150 000 huise per jaar gebou word. Daar was in 1991 'n afname van 25 persent in huise wat gebou is teenoor die van 1990 (Sentrale Statistiekdiens, 1994:21). Daar word aangeneem dat die afname vererger is deur die toenemende vlakke van geweld in die woonbuurte, asook die algemene stand van die ekonomie.

Volgens Segar (1991:40) het hostelle wat migrante arbeiders in die Transvaal huisves, die laaste ruk wye publisiteit geniet as gevolg van gewelddadige konflik. Min navorsing is nog gedoen oor die omstandighede in hierdie hostelle in terme van die oorbevolking, gebrek aan privaatheid en onhigiëniese omstandighede wat hierdie soort lewe kenmerk. Data toon aan, dat hostelbewoners nie altyd enkel, manlike immigrante is nie, maar lang termyn stedelike bewoners wat as gesinne wil leef. Ten spyte hiervan, vorm hostelbewoners 'n marginale groep binne die swart woonbuurte.

#### **4.6.1 Blanke woonbuurte**

Tans bestaan daar nie iets soos 'n uitsluitlike "blanke" woonbuurt nie. Selfs die myne maak nou voorsiening daarvoor dat geskoolde swartes en swart amptenare huise in die "blanke" woonbuurte kan bekom, iets wat ongehoord was in die konserwatiewe myngemeenskappe. Bo verwagting, het die inskakeling sonder enige ernstige probleme plaasgevind.

Dit is belangrik om in gedagte te hou dat al die huise van so 'n myndorp aan die betrokke myn behoort. Die onderhoud en instandhouding van die huise word deur die

myn gedoen en werknemers betaal nominale huur - wat in werklikheid as belaglik laag beskou kan word.

Die mynbedryf, met hul huise wat op myneiendom gebou is en wat hulle teen 'n nominale huur aan hul werknemers beskikbaar stel, oefen 'n houvas op hul werknemers uit. Hierdie voordeel werk egter na twee kante toe - aan die een kant kan die werknemer nêrens anders 'n huis teen dieselfde huur bekom waar onderhoud en instandhouding ingesluit is nie, en dan word die gesubsidieerde water en elektrisiteit nie eers ingereken nie, en aan die ander kant is die werknemers maklik beskikbaar indien hulle op die myn benodig word (soos in die geval van ambagsmanne), wat weer 'n groot voordeel vir die myn inhou.

Tot onlangs toe was diskriminasie nog aan die orde van die dag in myndorpe. Hier kan ons net terugdink aan dorpe wat om die goudmyne ontstaan het, en waarvan die oorgrote meerderheid inwoners die Konserwatiewe Party ondersteun. Swartmense was tot onlangs toe nog verbied om in parke te sit, wat 'n duidelike aanduiding van die regse uitkyk van die mense is.

Slegs 'n geringe aantal swart mynwerkers het in hierdie stadium dieselfde behuisingsvoordele as wat hulle blanke kollegas het, maar die grootste rede hiervoor is die feit dat die oorgrote meerderheid swart werkers op die myne, trekarbeiders is en verkies dat hul families in die tuislande aanbly (navorser se ondervinding en personeelverslae van die betrokke myn).

#### **4.6.2 Hostelle**

Die oorgrote meerderheid van die Suid-Afrikaanse myne se half- en ongeskoolde werksmag is in hostelle woonagtig.

Die goudmyn waar hierdie studie onderneem is, huisves ongeveer 12 000 half- en ongeskoolde werknemers in hostelle. Hierdie werknemers word van twee maaltye per

dag voorsien en ongeveer 16 werknemers deel 'n kamer. Maaltye is gratis vir hostelbewoners (Long, 1993).

Hostelblokke word volgens etniese groeperings ingedeel en elke blok het 'n "blok-isibonda" en so het elke kamer dan ook 'n "isibonda" wat die belange van die inwoners by vergaderings met bestuur bespreek. By hierdie skakelvergaderings word slegs probleme wat verband hou met die hostel bespreek - geen werkverwante sake word hier bespreek nie (Long, 1993).

Hostelle sal dan ook verder in hoofstuk 5 bespreek word.

Vir die doel van hierdie ondersoek, word punte 4.7 tot 4.10 vervolgens bespreek, sodat die impak van die sosio-politieke en ekonomiese sisteme op die oorlewing van die mynbedryf uitgelig kan word.

## **4.7 PRODUKTIWITEIT**

Die Psigologie-woordeboek (Gouws *et al.*, 1982:241) omskryf produktiwiteit as:

- a. Die aantal eenhede wat 'n werknemer binne 'n gegewe tydperk lewer.
- b. Die mate waarin 'n persoon kreatiwiteit aan die dag lê, arbeid verrig of resultate in sy werk behaal, byvoorbeeld die hoeveelheid kunswerke wat 'n kunstenaar voltooi.

Toward (1992:17) hou egter vol, dat: "Productivity is an abstract concept and is always a controversial subject. There is no correct mathematical way in which to define it. Engineers, accountants, economists and union leaders each have their own definition to prove a point of view."

Produksie en produktiwiteit is verskillende konsepte en veroorsaak soms probleme in terme van hoe dit verstaan word. Produksie verwys na die verhoging in uitset gedurende

'n vasgestelde periode, of dit voertuie per uur of tonne per skof is. Produktiwiteit is die kwantitatiewe verhouding tussen wat ons produseer en die bron wat gebruik word (met ander woorde die verhouding tussen insette en uitsette).

Ontwikkelde lande moet hulle bekommer oor verhoogde produktiwiteit, maar ongelukkig het die woord 'n stigma wat aan hom kleef (tesame met die woord "wins", word dit as werktuie van die kapitalistiese gemeenskap gesien, en soms as instrumente vir uitbuiting), 'n bekende persepsie in ons gemeenskap onder swart werknemers.

**Tabel 4.1 Arbeidsproduktiwiteitsindekse in die private nie-landbou-sektore**

1985 = 100

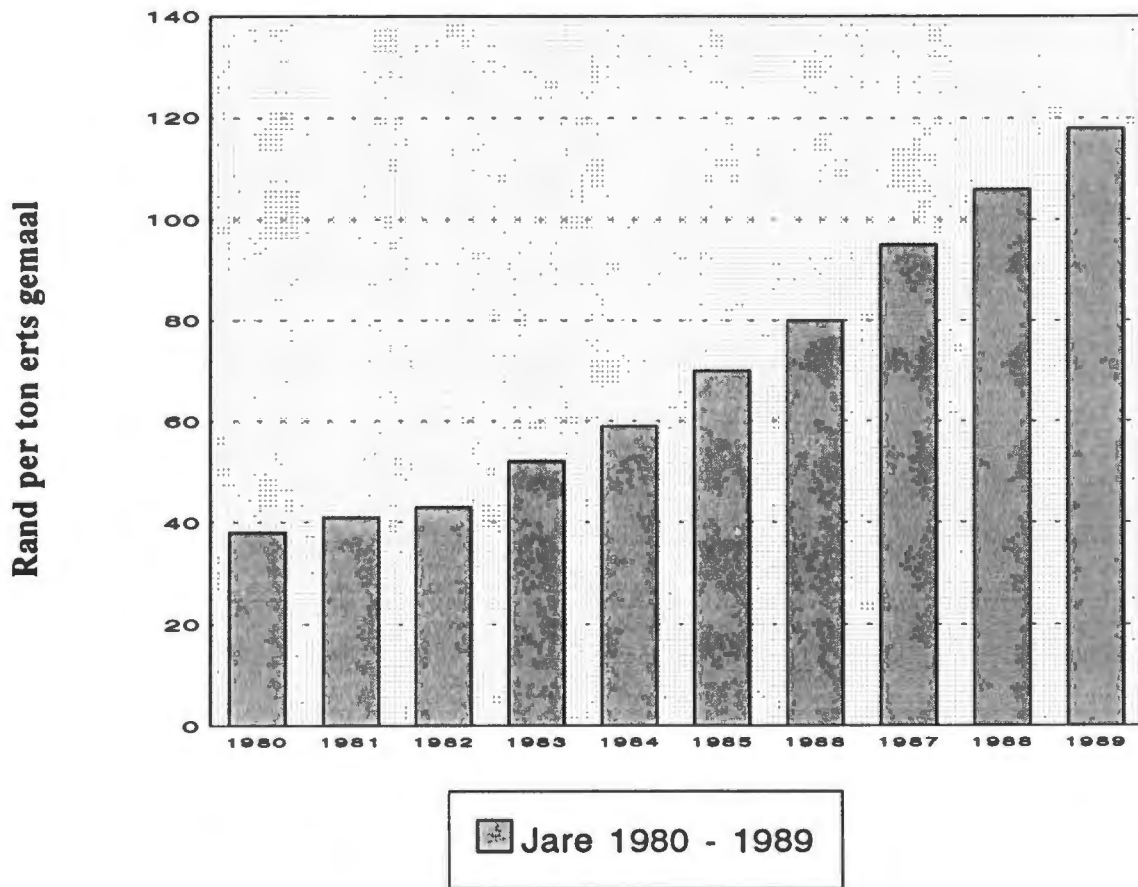
Tydperk	Totaal private nie-landbou	Mynwese en steengroewe	Fabriekswese	Elektrisiteit, gas en water	Konstruksie (kontraakteurs)	Groot- en kleinhandel, verversings en akkommodasie	Vervoer, opberging en kommunikasie	Finansies, versekering, vaste eiendom en besigheidsdienste
	1	2	3	4	5	6	7	8
1974	94.3	109.8	93.8	87.1	106.5	88.6	89.5	119.2
1975	94.9	112.1	93.8	85.5	109.6	94.7	85.5	116.8
1976	93.7	108.7	92.5	79.3	109.1	93.0	84.5	115.0
1977	92.1	105.8	90.8	77.6	114.0	85.0	83.7	110.9
1978	94.5	106.4	96.5	78.1	118.0	82.8	86.3	108.7
1979	96.7	104.5	102.1	81.0	118.8	79.0	92.8	110.2
1980	99.6	99.0	107.2	88.3	123.9	85.8	97.3	112.5
1981	100.6	96.5	108.2	94.0	115.7	92.7	99.9	111.4
1982	97.2	99.0	103.2	93.9	102.0	90.9	92.9	105.3
1983	97.1	99.2	100.7	89.2	99.8	94.8	91.0	103.1
1984	101.1	101.5	103.3	93.8	102.6	103.6	98.1	102.3
1985	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1986	99.3	92.8	100.8	101.5	93.5	97.3	103.3	102.9
1987	100.5	90.7	102.1	105.7	86.3	99.2	109.4	105.5
1988	103.6	95.7	107.2	109.7	87.9	100.1	117.3	101.3
1989	104.6	98.3	106.9	114.6	94.2	98.8	123.3	99.1
1990	104.9	101.4	105.3	120.7	93.9	99.4	127.4	95.8
1991	107.3	105.4	105.0	130.4	96.0	101.5	132.2	96.7

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:4).

## Produksiekoste

Volgens die Kamer van Mynwese het pogings deur die Suid-Afrikaanse goudmynbedryf om 'n verdere insinking in winsvlakke te voorkom, vrugte afgewerp. 'n Verbetering in die gemiddelde wins per kilogram goud geproduseer, is behaal.

**Figuur 4.1 Produksiekoste op goudmyne: 1980 - 1989**



Bron: Anon., (1989a:15).

## Kostebesparing

Maude (1992:15) skryf in dié verband, dat die Suid-Afrikaanse mynbouhuise optimisties is oor die vooruitsigte vir die goudmynbedryf, indien nie oor die kort termyn nie, dan beslis oor die medium termyn, want hulle verwag dat 'n kombinasie van faktore in die guns van 'n matige en volgehoue verhoging in die goudprys sal werk.



Al die myne het kostes tot op die been gesny, en baie marginale myne wat nie verder kan sny nie, sal heel moontlik moet toemaak, tensy hulle gered kan word deur 'n opswaai in die goudprys.

Produksie sal gevolglik afneem van die huidige 600 ton per jaar tot ongeveer 470 ton teen die jaar 2000 (Maude, 1992:15).

Volgens Booyen (1993:2) is die resultate van goudmyne vir die tweede kwartaal van 1993 gekenmerk deur oor die algemeen beter bedryfsinkomstes vanweë die hoër goudprys, voortgesette stewige beheer van produksiekoste en groter openhartigheid oor termynverkope.

### **Personeelinkortings**

Die huidige ekonomiese vooruitsigte lyk bleek, en 'n patroon van personeelinkortings het 1993 gekenmerk. Poste op alle vlakke en in alle professies het in die slag gebly. Baie van die poste wat gesny is, sal nie oor die kort of medium termyn gevul word nie. Die moontlikheid dat hierdie neiging sal verander, is skraal.

Gold fields het 'n beleid dat hulle so ver as moontlik nie hul personeel verminder nie en hier kan as voorbeeld die Doornfontein Goudmyn genoem word. Dié myngroep is byna klaar met die plasing van die nagenoeg 6000 werknemers op ander myne in die Gold Fields Groep en sover as moontlik, is gepoog om werknemers op dieselfde posvlak oor te plaas (navorser se ondervinding).

### **Inflasie**

Volgens Shapiro (1982:468) word inflasie gedefinieer as 'n styging in die prysvlak, waar die prysvlak die syfer is wat verander as die produksiekoste styg, wanneer 'n verskeidenheid van spesifieke hoeveelhede van verskillende goedere verander. Hierdie bekende definisie van inflasie is gladnie duidelik nie, want die vraag bestaan van hoe vinnig die styging in die prysvlak moet wees om dit as inflasie te kwalifiseer. Daarom

is dit wenslik om inflasie eerder as die aanhoudende en merkbare styging in die algemene prysvlakke te definieer. Inflasie word onder produktiwiteit ingesluit, omrede 'n verhoging in produksiekoste tot moontlike personeelinkorting kan lei.

Rupert (1974:3) is van mening, dat inflasie regoor die wêreld 'n probleem van onverwagte intensiteit en verbysterende kompleksiteit geword het. Die vinnig-verhogende koers van inflasie is 'n bedreiging vir die ekonomiese, sosiale en politieke stabiliteit van die ontwikkelende wêreld.

Navorsers insiens is inflasie ook 'n werklike vyand van die mynbedryf as die bogenoemde in berekening gebring word. Dit is kommerwekkend as daaraan gedink word dat produksiekostes die hoogte inskiet met 'n verhoging van inflasie, en dat die winsgrens verder verlaag word deur 'n fluktuerende goudprys. Is dit werklik 'n lewensvatbare bedryf? Dit lyk meer na 'n dubbelspel met die oormag teen die bedryf.

#### **4.8 METAALPRYSE**

In teenstelling met ander ondernemings, is die goudmynbedryf nie in staat om die prys van sy produk, naamlik goud, vas te stel nie. Met 'n stygende inflasiekoers, stygende produksiekostes, onredelike looneise van vakbonde ensovoorts, is dit 'n bykans onmoontlike taak vir die bestuur van goudmyne om die bedryf te laat oorleef.

Teen die agtergrond van die volgehoue resessie in die hoof-ekonomieë, wys Munro (1992:4) daarop, dat die dollar-gekoppelde goudprys 'n gemiddeld van 352 dollar per fyn ons gehandhaaf het vir die twaalf maande wat geeëndig het op 30 Junie 1992. Dit was vyf persent laer as dieselfde periode die vorige jaar. Die gemiddelde wisselkoers van die rand het met nagenoeg agt persent verswak teenoor die dollar, met die gevolg dat daar 'n matige verbetering in die gemiddelde randprys van goud was, naamlik van R31 500 tot R32 100 per kilogram.

Die oorlewing van marginale myne hang nie slegs van die goudprys af nie, maar ook die graad van die goudneerslae van die betrokke myn en redelikheid van looneise van vakbonde.

#### **4.9 DIE SOEKTOG NA MINERALE**

Beduidende moeite word gedoen met eksplorasië om Suid-Afrika se wêreldwye aansien as belangrike goudmynbedryf te behou. Die uitgawe aan eksplorasië van die ses hoofmynhuise, het nagenoeg R400 miljoen gedurende 1990 beloop, en die hoop bestaan dat hierdie uitgawes sal lei tot die uitbreiding van die bedryf.

Daar bestaan 'n dringende behoefte aan nuwe neerslae om die uitgewerkte goudvelde te vervang. In 1970 het Suid-Afrika 'n 1 000 ton goud geproduseer, maar as gevolg van die uitgewerkte myne, het die land slegs 606 ton in 1989 geproduseer, wat 'n afname van nagenoeg 40 persent beteken het (Anon., 1989a:26).

Die meeste van Suid-Afrika se groot goudmyne het produksie voor 1969 begin en slegs 'n paar groot myne het gedurende die sewentiger- en tagtigerjare begin. Daarom het die uitgawes aan eksplorasië sedert 1980 vertiendubbel en op die oomblik is verskeie eksplorasiemaatskappye baie aktief.

'n Paar skeikundiges is van mening, dat daar nagenoeg 15 nuwe myne voor die einde van die eeu kan ontwikkel, maar dit hang af van faktore soos die goudprys, die graad van goud en dan ook die noodsaaklikheid om kapitaaluitgawes te verminder (Anon., 1989a:26-27).

#### **4.10 NASIONALISERING VAN DIE MYNE**

Nasionalisering is 'n politieke aksie. In hierdie land sal dit 'n uitdrukking van nuutgevonde mag wees. Met die oornome van die ANC-regering, sal daar nou bitter

min gedoen kan word om nasionalisering te keer, indien hulle daarmee wil voortgaan. Verskillende emosies het gepaard gegaan met die toespraak van mnr. Mandela in Februarie 1990.

Daaropvolgende gebeure het gelei tot die bevestiging van persepsies, en op die oomblik bestaan daar twyfel by heelwat Suid-Afrikaners rondom die aspek van nasionalisering (wat dui op sosialisme) versus kapitalisme.

Die Suid-Afrikaanse mannekragbestuurder sal 'n aggressiewe, pro-aktiewe standpunt moet inneem om sy onderneming teen nasionalisering te beskerm. Daar is egter 'n aantal faktore rakende die bevegting van nasionalisering wat in aanmerking geneem moet word:

- ▲ Daar moet 'n bewys van lojaliteit teenoor die werknemer wees, omdat dit die belangrikste bate van 'n onderneming is.
- ▲ Voorsiening moet gemaak word vir gelyke vergoeding vir gelyke werk.
- ▲ Sosiale verantwoordelikhedsprogramme moet ingestel word, want dit moedig toewyding en lojaliteit aan.
- ▲ Kwaliteit van die werklewe. Die industriële revolusie het die indiensenemingsvoorwaardes gehumaniseer, en 'n empiriese soeklig op die ondraaglike werktoestande geplaas.
- ▲ Aandeelhouding in die onderneming. 'n Mens het die geneigdheid om dit te beskerm wat aan hom behoort.
- ▲ Gelyke geleenthede op 'n wye front. In terme van produktiwiteit, is dit oudmodies om ander bevolkingsgroepe te beperk en te verhoed om hulle volle potensiaal te bereik.
- ▲ 'n "Militêre" houding moet ingeneem word teen houdings, vooroordeel en diskriminasie van ander rasse ten einde sukses in die onderneming te verseker.
- ▲ Opleiding vir geletterdheid is noodsaaklik.
- ▲ Dit is ook 'n voorvereiste dat werknemers opleiding in die landstale gegee word.
- ▲ Die onderneming moet toeganklik wees vir leer en verandering (Anon., 1990:5-9).

Die mannekragbestuurder kan nasionalisering nie keer nie, maar hulle kan verseker dat hulle werknemers 'n gekonsolideerde, toegewyde, lojale en verenigde werkmag vorm.

#### **4.11 SAMEVATTING**

Dit was duidelik, dat die invloed van eksterne faktore op arbeidsverhoudinge, asook die sosio-politieke en ekonomiese situasie in die mynbedryf, van die uiterste belang vir die bepaling van die land se sosio-politieke en ekonomiese situasie en daarom is besluit om dit in 'n afsonderlike hoofstuk te bespreek.

Dit is verder ook duidelik, dat die Suid-Afrikaanse ekonomie nie in staat is om dit te isoleer van internasionale ekonomiese gebeure nie. Boonop het die onstabiele politieke en sosiale situasie in die land ernstige gevolge gehad, met die gevolg dat die land hom in die ergste resessie in sy geskiedenis bevind.

Die kleurskeidslyn was vir lank in Suid-Afrika ondersteun om die bevoorregte posisie van die blanke werkers te beskerm, maar dit het op sy beurt ook die land meer skade as goed gedoen, want die land het nou 'n ernstige mannekragtekort, die hantering waarvan vir hulle baie probleme besorg.

Die pas van swart vooruitgang was vir jare lank gekniehalter deur "verskonings" wat geen meriete gedra het nie en dit hou verband met kwessies soos die kleurskeidslyn, apartheid en diskriminasie.

Dit blyk dat die uitskakeling van diskriminasie op sosio-politieke en ekonomiese vlak uiters belangrik is vir gesonde groei en produktiwiteit, veral gesien teen die agtergrond van bevolkingsgroeikoerse - positief in die geval van swartes, en negatief in die geval van blankes in Suid-Afrika.

Die oorlewing van die goudmynbedryf hang af van verskeie faktore wat in die meeste gevalle onbeheerbaar is en hier dink ons onwillekeurig aan faktore soos die goudprys en

inflasie. Daarom het die bedryf dit noodsaaklik gevind om ernstige aandag aan kostebesparings, personeelinkortings en eksplorasië te skenk, aangesien die meeste groot goudmyne reeds voor 1968 met produksie begin het.

Vervolgens sal enkele geïdentifiseerde eksterne faktore (kyk p.5 en p.6) ter sprake in die goudmynbedryf en die invloed daarvan op arbeidsverhoudinge in die werkplek, in hoofstuk vyf bespreek word.

## **HOOFSTUK 5**

# **ENKELE EKSTERNE FAKTORE TER SPRAKE IN DIE GOUDMYNBEDRYF EN DIE INVLOED DAARVAN OP ARBEIDSVERHOUDINGE IN DIE WERKPLEK**

## **5.1 INLEIDING**

Die sosio-politieke en ekonomiese situasie soos in hoofstuk 4 uiteengesit, het 'n enorme invloed op die veranderings wat daagliks in die mynbedryf ondervind word. In 'n wêreld waar verandering die norm geword het, waar mense veranderende verwagtings en waardes het, waarin die mens en hul ondernemings onderworpe is aan selfs meer druk om te verander, is dit noodsaaklik dat duidelikheid bestaan oor die rol van die personeelfunksie as fasiliteerder van verandering. Die personeelfunksie moet in staat wees om die onderneming te help om voor te berei en om die nodige verandering te bestuur met die minimum ontwrigting. Dit moet ook betrokke wees met die benutting van menslike energie en potensiaal beskikbaar tot die effektiewe bereiking van die onderneming se doelwitte.

Te dikwels is personeeldepartemente so betrokke by die instandhouding en werking van verskillende sisteme en die hantering van dag-tot-dag probleme, dat hulle min tyd het om terug te staan en te dink wat die implikasies van die veranderende wêreld en hul rol daarin is (navorser se mening).

Pretorius (1992:4) skryf in die verband: "We are currently experiencing dramatic political, social and economic change in South Africa. We have to accept that the only certainty is that there will be changes, we have to prepare ourselves for these changes and manage the process to the best of our ability ..." en hy gaan verder met 'n waarskuwing aan ondernemings deur te sê: "This gives rise to an attitude of wait and see which often translates into a form of corporate paralysis. In my opinion such an approach is a recipe for disaster."

Bendix (1992:324) merk in die verband op, dat as gevolg van die land se kenmerkende karaktertrekke, die interaksie tussen die arbeidsverhoudingsstelsel en die breër gemeenskap moontlik meer opmerklik is in Suid-Afrika as in die meeste ander lande, maar tot onlangs het die arbeidsverhoudingsstelsel die sosio-politieke stelsel verbygesteek wat ontwikkeling/voortgang betref. Met die verwagte "normalisering" van die Suid-Afrikaanse gemeenskap, sal die ontwikkelings op sosio-politieke terrein op sy beurt weer 'n uitwerking op die arbeidsverhoudingsstelsel hê.

Volgens Davis (1975:43) kan die ondernemingsomgewing gedefinieer word as die somtotaal van alle omstandighede, gebeure en invloede wat die onderneming omring en beïnvloed, wat interne sowel as eksterne faktore insluit. Vir die doel van hierdie studie sal egter slegs die faktore wat op die mynbedryf van toepassing is, bespreek word.

Ook Van der Walt (1983:4) is van mening dat daar voortdurend veranderinge plaasvind in die interaksieproses tussen die verskillende elemente van die ondernemingsomgewing. Hy gaan verder deur te sê, dat in sy eie omgewing die onderneming voortdurend op die uitkyk moet wees vir sodanige veranderinge en probeer om daarby aan te pas, of, as dit binne sy vermoë is, die omgewing te verander ooreenkomstig die onderneming se behoeftes.

Vegter (1980:81) is van mening, dat bestuurders op alle vlakke van bestuur oorbodig sou wees as die onderneming 'n statiese entiteit met 'n vaste patroon van steeds herhalende aktiwiteite was. Vanweë veranderinge in die situasie buite die onderneming word die bestuurders van die onderneming egter feitlik voortdurend gedwing om aanpassings in hulle ondernemings te maak.

Volgens Pons (1993:16), sal van bestuurders verwag word om daadwerklike organisatoriese "kultuur"-veranderinge aan te bring, wat die volgende sal insluit:

- ▲ Verbeterde rasse-verhoudinge.
- ▲ Bevordering van die "gelykstelling van geleenthede".
- ▲ Versekering van verhoogde betrokkenheid in besluitneming.



- ▲ Kommunikasie met ondergeskiktes.
- ▲ Opleiding en ontwikkeling.
- ▲ Verbetering van prestasie deur spanverbintenis.

Volgens die navorser sal Suid-Afrikaanse ondernemings moet verander, en die enigste lewensvatbare rigting blyk 'n nywerheids-, sosiale, en ekonomiese vennootskap met werknemers te wees wat oorlewing sal verseker, soos duidelik na vore gekom het in hoofstuk 4, wat verwys na die sosio-politieke en ekonomiese situasie in die mynbedryf.

Vervolgens sal dan ook gekyk word na die eksterne faktore wat 'n invloed op ondernemings kan hê.

## **5.2 EKSTERNE FAKTORE**

Verskeie skrywers noem verskillende eksterne faktore (soms word dit omgewingsfaktore, elemente, ensovoorts, genoem) wat 'n invloed op die onderneming en/of arbeidsverhoudinge kan hê en daarom sal sommige skrywers se sienings daarvan kortliks bespreek word.

Volgens van der Walt (1983:4-10) kan daar ses faktore geïdentifiseer word wat 'n invloed op die onderneming kan hê, naamlik:

- Die natuurlike omgewing
- Die historiese omgewing
- Die ekonomiese omgewing
- Die polities-wetlike omgewing
- Die kulturele omgewing
- Die sosiale omgewing

Die navorser is egter van mening, dat die natuurlike, historiese en kulturele omgewings onder die sosiale sisteem ingedeel kan word, en verder dat die juridiese sisteem ook ingesluit behoort te word.

#### ▲ Die natuurlike omgewing

Die natuurlike omgewing bestaan uit lug, land, water, grondstowwe en alle natuurlike hulpbronne, en die belangrikheid van natuurlike hulpbronne word in die meeste gevalle eers te laat besef wanneer onoordeelkundige ontginning en besoedeling van hierdie bronne 'n gevaar vir die lewe begin inhou.

As gevolg van die openbare sigbaarheid van die onderneming en die veranderde waarde wat geheg word aan die natuurlike omgewing, moet die onderneming hom nou aanpas by nuwe standaarde. Die onderneming het te make met wetgewing wat vereistes en beperkings neerlê ten opsigte van die gebruikmaking en besoedeling van natuurlike bronne.

#### ▲ Historiese omgewing

Dit voorsien die agtergrond vir al die omgewings. Deur die geskiedenis in ag te neem, is dit vir die onderneming moontlik om 'n deegliker toekomsbeplanning te maak. Huidige probleme kan in die meeste gevalle ook uit die historiese verklaar word. Die historiese omgewing hang nou saam met die kulturele en maatskaplike omgewing. Die maatskaplik-kulturele verband word dan omskryf as 'n verband van waardes en norms, waarin kragte uit die verlede deurwerk en waarop hedendaagse opvattinge, gemeng met toekomsdeale, 'n rigtinggewende en vormende invloed uitoefen.

#### ▲ Die ekonomiese omgewing

Die ekonomiese omgewing word in 'n groot mate bepaal deur die staatstelsel. Dit kan wees kapitalisties, sosialisties, kommunisties of mengvorme.

Die marksisteem speel 'n baie belangrike rol in die ekonomiese omgewing. Die algemene toestand van die ekonomiese omgewing toets die onderneming se moontlikhede tot oorlewing. In tye van voorspoed kan arbeid en ander bronne skaars wees, terwyl in depressietye die onderneming mag vind dat hy net oorleef.

Ander bepalende faktore in die ekonomiese omgewing, is die veranderde monetêre en fiskale beleide.

#### ▲ Die polities-wetlike omgewing

Hierdie omgewing vorm die agtergrond vir die wette en regulasies waarbinne die onderneming funksioneer. Dit verskil egter van onderneming tot onderneming.

Staatsgesag is die oorkoepelende gesag binne die onderneming. Alle groepe wat belang het by die onderneming - aandeelhouders, direkteure, finansiële groepe, werknemer-organisasies, werkgewerorganisasies - staan onder die staatsgesag, soos uitgeoefen deur wetgewing.

Wetgewing wat betrekking het op die onderneming, kan in twee groepe verdeel word, naamlik wetgewing wat hom ten doel stel om die interne aangeleenthede van die onderneming te rig, maar wat ook as beskermers van die gemeenskap dien. Hierdie wetgewing het betrekking op sake soos mate en gewigte, bankrotskappe, finansiële reëlins ensovoorts. Verder is daar die wette wat die verhouding reël tussen die onderneming en die werknemer, maar dit bepaal ook die verhouding tussen die onderneming en die gemeenskap.

#### ▲ Die kulturele omgewing

Daar is 'n wederkerige verhouding tussen kultuur en onderneming, maar daar kan verwag word dat kultuur 'n veel groter invloed sal uitoefen op die onderneming, as omgekeerd, omdat die onderneming hom in 'n bepaalde gemeenskap bevind, met 'n bepaalde kultuur, wat die basiese operasionele reëls vir die onderneming neerlê.

Die kulturele omgewing en die historiese omgewing is baie nou aan mekaar verwant en kan ook gesien word as 'n kultuurhistoriese omgewing. In hierdie komplekse omgewing is die onderneming sigbaar vanweë sy ondersteuning van 'n veeltal kulturele bedrywighede.

#### ▲ Die sosiale omgewing

Daar kan aanvaar word dat die sosiale omgewing hedendaags die grootste invloed uitoefen op die beleid en optrede van die onderneming.

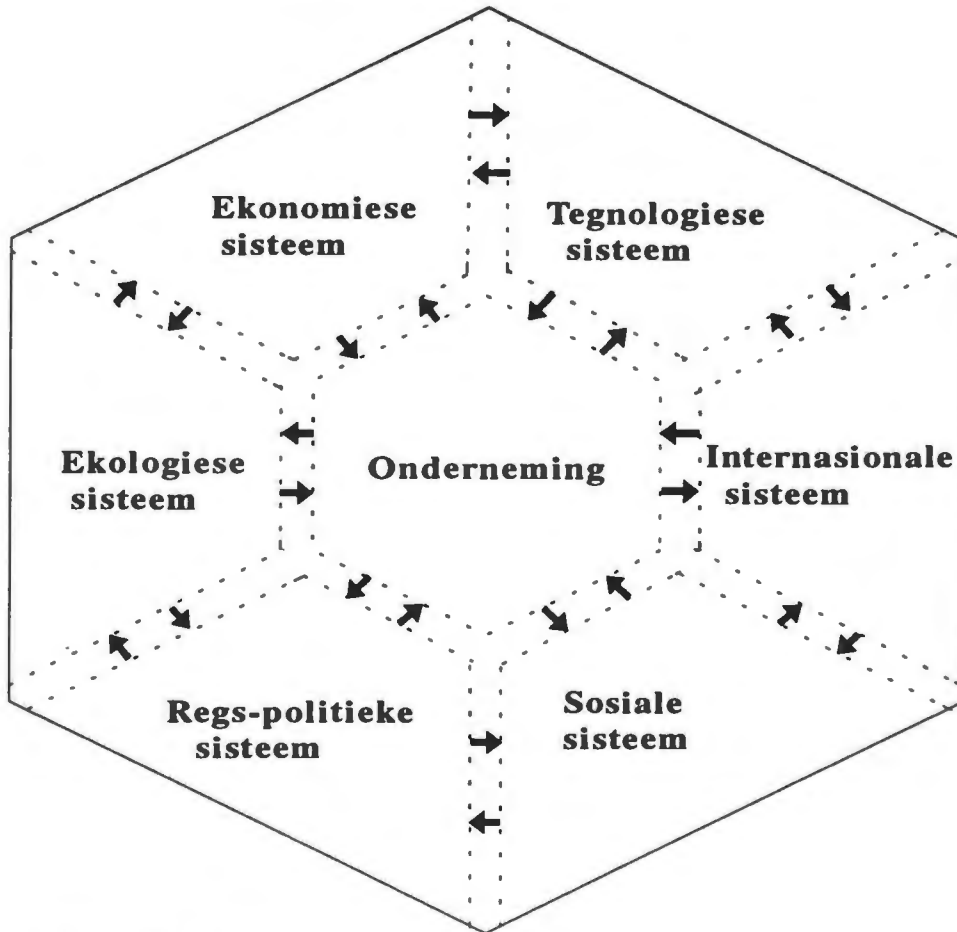
Vanuit die moderne gemeenskap word daar aan die onderneming 'n wye verskeidenheid van doelstellings voorgedou - voorkoming van werkloosheid, opleiding, gesondheidsdienste, voorkoming van omgewingsbesoedeling, stabilisering van ekonomiese toestande, ensovoorts.

Die onderneming daarenteen, poog om sy sosiale rol op verskeie terreine te volvoer. Sommige aanvaar die rol vrywillig; ander moet gedwing word. Die verhouding tussen die onderneming en die gemeenskap berus grotendeels op die gee-en-neem beginsel.

Vegter (1980:81-102) is verder van mening, dat net soos die ondernemings deur die veranderinge in die omgewing beïnvloed en gevolglik aangepas word, sal hierdie veranderde ondernemings ook weer hulle omgewing beïnvloed. In die sisteembenadering van die onderneming as onderdeel van 'n groter sisteem, bestaan daar dus voortdurend 'n dinamiese wisselwerking tussen die onderneming en sy omgewing. Volgens Vegter kan die omgewingsisteem van die onderneming in die volgende ondersisteme ingedeel word:

- Die ekonomiese omgewingsisteem
- Die tegnologiese omgewingsisteem
- Die internasionale omgewingsisteem
- Die sosiale omgewingsisteem
- Die regs-politieke omgewingsisteem
- Die ekologiese omgewingsisteem

**Figuur 5.1 Die onderlinge verhoudinge en wisselwerking tussen die onderneming en sy omgewingsisteme en tussen die omgewingsisteme onderling**



Bron: Vegter, 1980:83.

#### ▲ Die ekonomiese omgewingsisteem

Tradisioneel het die onderneming hom tot die ekonomiese omgewingsisteem gewend omdat die onderneming primêr 'n onderdeel van die ekonomiese sisteem is.

Die stand van die konjunktuur, die inflasiekoers in Suid-Afrika en in die buiteland, sosiale en internasionale markte vir grondstowwe, geld, arbeid en produkte of dienste wat deur ander ondernemings gelewer word, het almal 'n opmerklike belangrike invloed op die onderneming.

#### **▲ Die tegnologiese omgewingsisteem**

Tegnologiese ontwikkeling het nie net verbeterde produkte, laer produksiekoste, beter kwaliteit en verbeterde vervaardigingsmetodes tot gevolg nie, maar ook totaal nuwe produkte, andersoortige kwaliteite en andersoortige, nuwe vervaardigingsmetodes.

Vanuit Suid-Afrika word tegnologiese kennis op die gebied van mynbou en van talle aanverwante produksie-ondernemings, vervoer (spoorwegvervoer en logistieke kennis), mediese toerusting of geneesmiddels en landbouplaagbeheer, na die buiteland uitgevoer.

Die kennis van mynbou is egter meesal in die besit van groot internasionale mynin- stellings sodat die tegnologiese kennis in werklikheid nie letterlik "verkoop" word nie.

#### **▲ Die internasionale omgewingsisteem**

Ontwikkeling op internasionale vlak beïnvloed Suid-Afrika en Suid-Afrikaanse ondernemings op talryke wyses. Die Suid-Afrikaanse ondernemings wat uitvoer (en hier word veral verwys na delfstowwe en grondstowwe), word sterk beïnvloed deur die konjunktuur, re- en devaluasie van geldeenhede, valutabeheer en tarief- en handelsisteme tussen lande en groepe lande.

Die internasionale omgewingsisteem is vir Suid-Afrika as deel van Afrika en as deel van die Westerse wêreld, baie ingewikkeld. As deel van Afrika is Suid-Afrika 'n relatief hoogsontwikkelde land, maar as deel van die Westerse wêreld, is Suid-Afrika 'n relatief ontwikkelende land wat met die alomvattende probleme van die uitbouing van die vereiste infrastruktuur te kampe het.

#### **▲ Die sosiale omgewingsisteem**

Hierdie omgewingsisteem met sy kulturele, opvoedkundige, taalkundige, gemeenskap- en rasseverhoudinge, godsdienstige en kerklike verhoudinge en ander maatskaplike aspekte, beïnvloed ondernemings progressief. In die meeste gevalle dink die bestuurder

primêr aan die sosiale sisteem in verband met sy mark en personeel, veral op die lang termyn.

#### **▲ Die regs-politieke omgewingsisteem**

Die owerheid met sy regulerende aktiwiteite ten opsigte van die bedryfslewe, speel in elke land 'n belangrike rol. Wetgewende, geregtelike en ander vorms van beperkings vanuit owerheidsweë, is 'n normale verskynsel in elke land en dus ook in die wye Westerse wêreld.

Die Suid-Afrikaanse regs-politieke sisteem omvat die owerhede, wette, regulasies en ander vorme van beperkinge en invloede wat uitgeoefen word. Dit handel nie soseer oor die partypolitieke stelsel wat grootliks deel van die sosiale sisteem vorm nie, as oor die verkose en aangestelde owerhede op nasionale, provinsiale en plaaslike vlak.

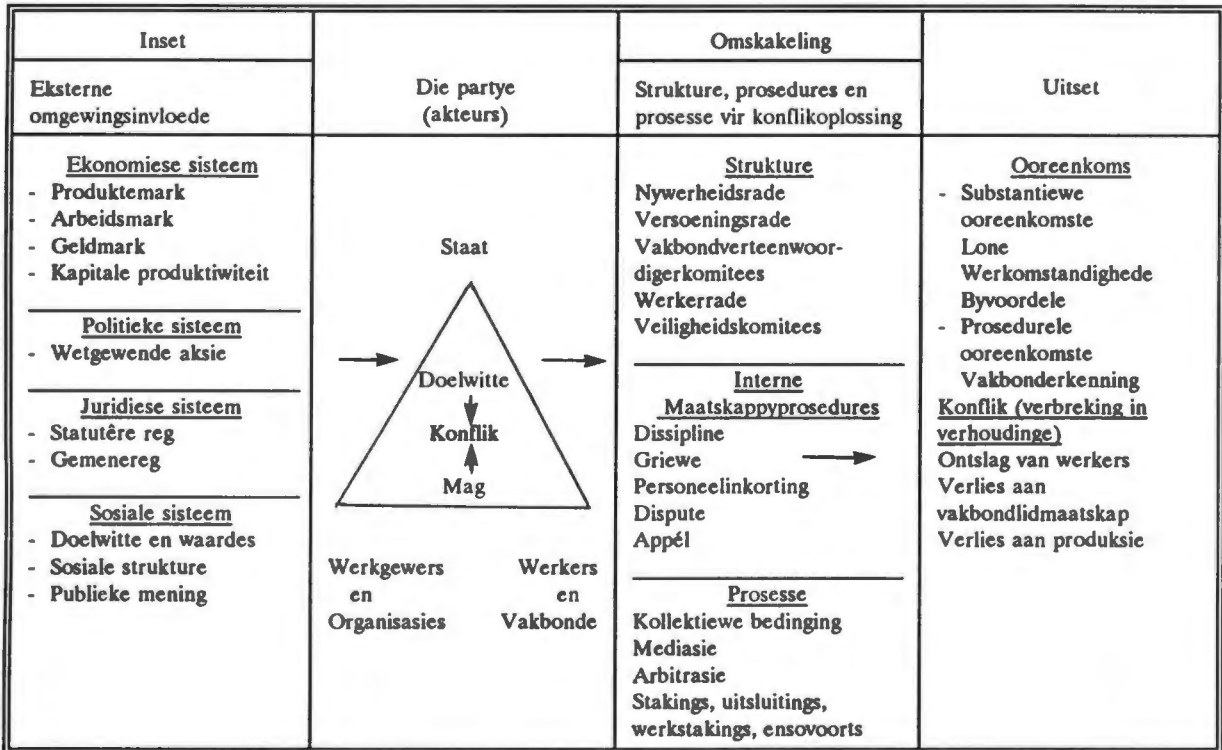
Vegter (1980:96) is van mening, dat hier 'n groot aantal wette geld wat 'n onderneming beïnvloed, byvoorbeeld die Fabriekswet, Maatskappywet, wette en regulasies ten opsigte van besoedeling, arbeid, monetêre en fiskale maatreëls, gesondheid, geneeskundige en dwelmmiddels. 'n Voorbeeld van monetêre regulasies en maatreëls, is die beperkinge en invloede ten opsigte van rentekoerse, reserves, aandeelhouding, diversifikasie en waarborge by finansiële instellings.

#### **▲ Die ekologiese omgewingsisteem**

Die regering en die bedryfslewe moet sowel in die bewaring as in die ekonomiese ontwikkeling in Suid-Afrika rekening hou, met die fisiese en biologiese reëls waaraan alle vorme van lewe op aarde onderworpe is. Die ontwikkelingsbeplanners en besluitnemers moet die interverhouding tussen die ekonomiese ontwikkeling, bewaring en ekologie wat ter sprake is in hul situasie, ondersoek.

Slabbert en Matthews (in Slabbert, Prinsloo en Backer, 1990:17-20) verwys ook na die eksterne omgewingsinvloede as insette tot die arbeidsverhoudingsstelsel (kyk figuur hiernaas).

**Figuur 5.2 Arbeidsverhoudingsstelsel**



Bron: Figuur aangepas uit Finnemore en van der Merwe (1986:19).

Die omgewingssubstelsel in die breër gemeenskap, wat volgens Slabbert en Matthews 'n betekenisvolle invloed op die arbeidsverhoudingsstelsel het, is:

- Die ekonomiese stelsel
- Die politieke stelsel
- Die juridiese stelsel
- Die sosiale stelsel



## ▲ Die ekonomiese sisteem

Hierdie sisteem bestaan uit die produktemark, geldmark, arbeidsmark en tegnologiese vernuwing (innovasie). Hierdie aspekte sal nie slegs ekonomiese groei in die algemeen beïnvloed nie, maar ook die insette binne die sisteem self, veral die doelwitte van die akteurs.

Volgens die bestaande skrywers, word die ekonomiese sisteem in Suid-Afrika deur die volgende gekenmerk:

- Minerale rykdom.
- 'n Lae ekonomiese groeikoers.
- Groot hoeveelhede buitelandse skuld.
- Sanksies en onttrekking van beleggings.
- 'n Ongunstige wisselkoers vir Suid-Afrika.
- 'n Lae goudprys.
- 'n Stygende belangrikheid in geraffineerde minerale.
- Die onvermoë van die formele ekonomie om genoegsame werkgeleenthede vir die vinnig-groeiende swart bevolking te voorsien.
- Die lae vlak van ontwikkeling van die swart informele sektor.
- Die vinnige oorskakeling na meganisasie as gevolg van arbeids- en gemeenskapsonrus, 'n nypende tekort aan geskoolde werkers, die vernouing van die loongaping en 'n verhoging in salarisse as gevolg van looneise wat nie gepaard gaan met 'n verhoging in produktiwiteit nie.
- 'n Swak ekonomiese infrastruktuur in die tuislande en buurstate wat, gelyklopend met die ontvolking van die platteland, immigrasie en verstedeliking aanmoedig.
- Direkte en indirekte gevolge van radikale organisasies in die Suid-Afrikaanse arbeidsmag; politieke stakings, wegbly-optrede, boikotte, werkstakings en gemeenskapsonrus, insluitende intimidasie en geweld, lei tot onnodige ontslagte en verlaging in produktiwiteit.
- 'n Tekort aan geskoolde mannekrag wat lei tot die ooraanwending van geskoolde arbeid en 'n onderaanwending van ongeskoolde werkers.

- 'n Te hoë aanbod van ongeskoolde werkers.
- 'n Hoë werkloosheidskoers.
- Inflasie.

#### ▲ Die politieke sisteem

Die politieke sisteem fokus op die politieke beheer van die gemeenskap en die beskerming van die gemeenskap se belange. Daarom kan die Staat sekere aksies neem, nuwe wetgewing daarstel of bestaande wetgewing wysig, in 'n poging om die gemeenskap te beskerm.

In Suid-Afrika poog bewegings soos die ANC, PAC, AZAPO, UDF, INKATHA en selfs die AWB, om beheer van die Suid-Afrikaanse gemeenskap te verkry.

#### ▲ Die juridiese sisteem

Hierdie sisteem wat uit beide die statutêre wetgewing en die gemenereg bestaan, beïnvloed die insette en uitsette van die arbeidsverhoudingsstelsel op die volgende wyse:

- Die daarstelling van 'n regterlike verwysingsraamwerk waarin prosedures, strukture en prosesse ontwikkel, geïmplementeer en onderhou word.
- Arbeidswetgewing wat minimum lone, maksimum werkdure, ensovoorts stipuleer.

Om hierdie rede kan daar gesê word, dat die regsistelsel fokus op die daarstelling van reëls en regulasies wat die gedrag van die akteurs in die sisteem beheer (veral die primêre partye). Die gemenereg speel in hierdie verband 'n belangrike rol.

#### ▲ Die sosiale sisteem

Die sosiale sisteem dien, wydgesproke, as 'n regulerende inset in die arbeidsverhoudingsstelsel. Die akteurs vorm deel van die algemene doel en waardepatrone van

die breër gemeenskap. Hierdie minimum gesamentlike konsensus rakende doelwitte en waardes, laat die arbeidsverhoudingsstelsel glad funksioneer. Intendeel, indien die akteurs in dié stelsel van verskillende groepe is, met uiteenlopende doelwitte en waardepatrone binne die breër gemeenskap, sal dit 'n verdelende indruk op die arbeidsverhoudingsstelsel hê. Dit is dikwels die geval in Suid-Afrika, met sy uiteenlopende etniese en kulturele samestelling.

Barrett *et al.* (1982:11-13) identifiseer ook vyf eksterne faktore wat 'n invloed op die arbeidsverhoudingsstelsel kan hê, naamlik:

- Die ekologiese stelsel
- Die ekonomiese stelsel
- Die politieke stelsel
- Die juridiese stelsel
- Die sosiale of kulturele stelsel

#### ▲ Die ekologiese stelsel

Dit verwys na die fisiese omgewing waarin die mens hom bevind en die wyse waarop hy homself by hierdie omgewing aanpas en oriënteer.

#### ▲ Die ekonomiese stelsel

Hierdie stelsel bestaan uit die produktemark, arbeidsmark en tegnologiese vernouing, wat op hul beurt die insette tot die arbeidsverhoudingsstelsel kondisioneer. Hoë ekonomiese aktiwiteite veroorsaak relatief hoë insette en uitsette, in teenstelling met 'n tydperk van lae ekonomiese aktiwiteite, wat sal lei tot insette en uitsette op 'n ietwat kleiner skaal.

Die produktemark voorsien 'n plafon op die uitsette, terwyl die arbeidsmark die minimum insette en uitsette daarstel ten einde genoegsame arbeid te trek vir die arbeidsmag. Monetêre en fiskale beleid wat 'n versnelling of vertraging in ekonomiese

aktiwiteit veroorsaak, tree ook op as faktore om die insette en uitsette van die arbeidsverhoudingsstelsel te reguleer.

#### ▲ Die politieke stelsel

Die politieke stelsel beïnvloed die insette en uitsette van die arbeidsverhoudingsstelsel op verskeie maniere. Eerstens moet dit omsien na publieke belang, of beskerming, hoe dit ookal sy. Dié stelsel werk ook deur wetgewing, deur die wetgewing so aan te pas of deur ad hoc-maatreëls in te stel om spesifieke dispute te hanteer.

#### ▲ Die juridiese stelsel

Dit bestaan uit beide die statutêre wetgewing en gemenerereg, wat ook die insette en uitsette tot die arbeidsverhoudingsstelsel beïnvloed. Deur die daarstelling van prosedurele reëls wat die akteurs in die arbeidsverhoudingsstelsel moet volg, verbied of skryf die regsistelsel sekere gedrag voor vir vakbonde en bestuur met die doel om insette in uitsette om te skakel.

#### ▲ Die sosiale of kulturele stelsel

Hierdie stelsel dien as 'n inset tot die arbeidsverhoudingsstelsel op 'n uiteenlopende wyse. Die akteurs in die arbeidsverhoudingsstelsel vorm ook deel van die totale sosiale stelsel, en gevolglik ook deel van die algemene doel en waardepatrone van die breër sosiale stelsel.

Verder is dit moontlik dat die sosiale stelsel druk op die akteurs in die politieke stelsel kan plaas om aksies te neem met betrekking tot probleme in die arbeidsverhoudingsstelsel.

Volgens die voorafgaande sienings van verskeie skrywers, is dit duidelik dat verskeie en uiteenlopende eksterne faktore, asook arbeidsverhoudings in die werkplek, mekaar onderling direk of indirek beïnvloed. Na aanleiding van die voorafgaande skrywers se

sienings is die navorser ook van mening, dat die verskeie genoemde faktore in vier breë kategorieë ingedeel kan word, naamlik:

- Sosiale faktore
- Ekonomiese faktore
- Politieke faktore
- Juridiese faktore

Verskeie faktore wat 'n invloed op die arbeidsverhouding in die werkplek kan hê, is tydens die studie geïdentifiseer. Hierdie "faktore" kan onder een of meer van die bogenoemde kategorieë ingedeel word en om hierdie rede sal die geïdentifiseerde faktore dan ook afsonderlik bespreek word (kyk ook hoofstuk 1, p.5).

### **5.3 BESPREKING VAN ENKELE GEÏDENTIFISEERDE EKSTERNE FAKTORE WAT MOONTLIK 'N INVLOED OP DIE GOUDMYN-BEDRYF KAN HÊ**

In hoofstuk 1 (kyk p.5) kan gesien word hoe hierdie eksterne faktore geïdentifiseer is.

#### **5.3.1 Sosiale omgewing**

Die opvallende kenmerk van die Suid-Afrikaanse samelewing, is dat dit op 'n rassegrondslag verdeel was. Net soos wat die swart werker tot onlangs toetrede tot sekere beroepe ontsê is, is hy deelname aan die gewone politieke prosesse van die land ontsê, kon hy nie aan die opvoedkundige inrigting van sy keuse studeer nie en is hy statutêr verbied om te woon waar hy wil.

Bendix (1992:18) wys daarop, dat geen verhouding in 'n vakuum funksioneer nie. Dit is 'n produk van plek en tyd, en as sulks, sal dit onderworpe wees aan invloede van die

Bendix (1992:18) wys daarop, dat geen verhouding in 'n vakuum funksioneer nie. Dit is 'n produk van plek en tyd, en as sulks, sal dit onderworpe wees aan invloede van die breër gemeenskap waarin dit bestaan. Aan die ander kant sal die arbeidsverhouding wat daargestel is en die prosesse wat die gevolg van hierdie verhouding is, 'n impak op die gemeenskap as 'n geheel hê.

Navorsers insiens, dien die sosiale sisteem as kondisioneringsinset in die arbeidsverhoudingsisteem op 'n baie breë basis. Die akteurs in die arbeidsverhoudingsisteem is ook deel van die totale sosiale sisteem en derhalwe aanvaar hulle ten minste deel van die algemene doelstellings en waarde faktore van die breë sosiale sisteem. Dit is hierdie minimum gesamentlike konsensus ten opsigte van doelwitte en waardes wat die arbeidsverhoudingsisteem glad laat funksioneer, hetsy op mikro- of makrovlak. Verder plaas die akteurs binne die sosiale sisteem druk op die politieke sisteem ten einde aksie te neem ten opsigte van probleme in die arbeidsverhoudingsisteem. As voorbeeld kan genoem word, dat indien sterk gevoel word dat 'n geskil in 'n bepaalde nywerheid/bedryf ontwrigtend inwerk op die totale sisteem, of binne 'n belangrike deel daarvan, sal druk ontstaan vanuit die sosiale sisteem ten opsigte van die politieke sisteem om aksie te neem om die geskil op te los deur middel van wetlike aksies, of deur middel van die daarstelling van riglyne wat die akteurs in die arbeidsverhoudingsisteem moet volg.

### **5.3.2 Armoede**

Coetzee (1992:20) is van mening, dat daar twee kategorieë van armoede bestaan, naamlik absolute en relatiewe armoede. Absolute armoede word deur die Wêreldbank as "a condition of life so characterized by malnutrition, illiteracy and disease as to be beneath any reasonable definition of decency" gedefinieer. Hierdie kategorie verwys na die armste van die armes.

Armoede word ook gedefinieer binne 'n spesifieke gemeenskap op 'n spesifieke tydstip, relatief tot die gemiddelde lewenstandaard. Relatiewe armoede is ook belangrik omrede die verspreiding van bates, inkomste en mag 'n diepliggende impak op vooruitsigte om

absolute armoede te verminder, het. Om relatiewe armoede te verminder, word in die meeste lande as belangrik beskou. Relatiewe armoede word miskien beter gedefinieer as relatiewe ongelykhede en ongelykhede in inkomste of inkomste-groeikoerse tussen groepe.

Volgens Webster (1986:39) hang die kwessie van om "arm" te wees, "behoefstig" te wees en "ontwikkeling", af van die waardebeplanning wat mense maak wanneer hulle sosiale ongelykheid in oënskou neem. Besprekings oor ongelykheid en ontwikkeling is dan uiteindelik ideologiese twispunte, wat politieke sowel as ekonomiese keuses betrek. Sommiges is aan die ontvangkant van hierdie besprekings en sal bewus word, wat hulle persepsies van hoe dinge behoort te wees ookal is, dat die keuses vir hulle gemaak sal word.

Die navorser is in ooreenstemming met die siening van Sullivan *et al.* (1980:389), dat die armes die slagoffers is van magte waaroor hulle weinig seggenskap oor het. Daarom is dit ook navorsers insiens nodig, dat hierdie "armes" gehelp word om hulleself te help, maar ook net in so 'n mate dat hulle nie "afhanklik" word van die hulp nie, want bogenoemde skrywers noem ook, dat armoede in sommige gevalle met "alkoholisme" vergelyk kan word.

### **5.3.3 Sosiale verantwoordelikheid**

Sosiale verantwoordelikheid is reeds in hoofstuk 3 aangeraak, maar daar sal weer kortliks op uitgebrei word. Die faset van sosiale verantwoordelikheid kan nie oorbeklemtoon word nie, want dit is onlosmaaklik deel van sosiale verandering, en veral omdat die mens en die onderneming onderling verbonde is (Hough, 1988:80).

Navorsers insiens, is dit belangrik dat uit 'n arbeidsverhoudinge oogpunt, 'n bestuursfilosofie en/of beleid rakende sosiale verantwoordelikheid met omsigtigheid geformuleer word om 'n ewewig te verkry tussen werknemer/vakbond-behoeftes en dié van die gemeenskap en/of die breër gemeenskap.

Volgens Coetzee (1992:24) is sosiale verantwoordelikheid net so belangrik soos werkskepping, die voorsiening van dienste en winsgewendheid. Hy is verder van mening, dat die twee hoofdoelwitte, naamlik winsgewendheid en dienslewering, hand-aan-hand moet gaan vir 'n meer stabiele en gelukkige gemeenskap.

Coetzee (1992:24) hou verder vol, dat sosiale verandering dikwels agterweë gelaat word as gevolg van beide interne en eksterne faktore. Sommige van die probleme soos demografiese veranderinge, die opvoedingstandaard, politieke en statutêre omgewing en die algemene ekonomiese klimaat, is buite die beheer van die bestuurder, maar soms is interne probleme die gevolg van die bestuurder se gebrek aan kundigheid.

### **5.3.4 Behuising**

James (1992:83) wys daarop, dat die onttrekking van die regulasie wat myne verbied het om aan meer as 3 persent van hulle swart arbeidsmag gesinsbehuising te voorsien, uiters toepaslike in hierdie kategorie is. Hierdie regulasie is daargestel om swart vestiging op die myne te beperk, en histories was dit ietwat teenstrydig met die versoek van Anglo American in die vygtigerjare om tot 10 persent van hul swart werkers van huisvesting te voorsien toe die Vrystaatse goudvelde geopen is. Die bestaan van hierdie regulasie het 'n nuttige verdediging teen kritiek oor migrante arbeid en die hostelsisteem vir die mynbedryf geword.

James (1992:84) gaan verder, deur te sê dat die reaksie van die mynhuise op die druk om alternatiewe vir immigrante-arbeid binne die hersiende regeringsraamwerk te kry, aansienlik verskil het. Sommige van die mynhuise, soos Gold Fields en Anglovaal, het min belang getoon om die hostelsisteem te laat vaar en om nuwe behuisingskemas te ontwikkel en om alternatiewe arbeidsvorme te ondersoek.

Gold Fields was onwillig om af te sien van die tradisionele vorm van akkommodasie. Die bestuur van Gold Fields het geglo, dat huiseienaarskap nie die gewenste strategie was nie, en dat ondernemingvoorsiene behuising verkieslik die manier moet wees om



werkers te behuis. Middele is eerder aangewend om enkelkwartiere en besoekerskwartiere te verbeter en om getroude-kwartiere en woonstelle uit te brei. Gold Fields het ook beter, afsonderlike kwartiere aan hul senior werkers voorsien, maar binne die raamwerk van onderneming-voorsiende behuising.

Schlemmer (1991:5) noem die hostelsistees: "A system whereby hundreds of thousands of men live in overcrowded, barrack-like single quarters for months at a time between short trips home to visit wives and families is indefensible. This system of hostel accommodation, however, is as old as industrialisation in South Africa. Despite decades of criticism from human rights agencies and welfare groups, hundreds of public and private hostels have been maintained, and new ones built, in South Africa until very recently."

Schlemmer (1991:5) dui verder in hierdie verband aan, dat persoonlike onderhoude deur opgeleide swart personeel onder verteenwoordige monsters van manlike immigrante werkers wat in hostelle woon, die volgende opgelewer het ('n reeks onderhoudsresponse is as basis vir elke gevolgtrekking gebruik):

- Vier uit elke tien hostelbewoners het hostellewe as die beste manier gesien vir enkel-immigrante arbeiders wat in stede woon.
- Rofweg het 'n kwart van die hostelbewoners hulself as verstedelik gesien.
- Gemiddeld een tot een-en-'n-half uit tien mense het 'n voorkeur vir stedelike woon en werk aangedui.
- Ten minste die helfte van die immigrante het nie eers die behoefte gehad om hul vrouens of plattelandse metgeselle by hulle te laat aansluit in die stad nie, of ten minste, nie op 'n permanente basis nie.

Teen die tyd wat die ondersoek gedoen is, was die sisteem van instromingsbeheer reeds aan die verbrokkel, en soos die geval vandag is, was daar reeds alternatiewe behuising in die vorm van plakkers beskikbaar.

**Tabel 5.1 Wonings (1991-sensus)**

Tipe woning	Gemiddelde getal bewoners			
	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Huis	3.7	5.6	5.2	6.6
Woonstel	2.2	5.1	4.5	4.7

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:19)

**Tabel 5.2 Huishoudings (1991-sensus)**

Gemiddelde getal persone per huishouding	Blankes	Kleurling	Asiërs	Swartes
	3.3	5.5	5.1	6.2

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:21)

### 5.3.5 Opvoeding/Opleiding

Opvoeding en opleiding is van die allergrootste belang vir die mynbedryf en neem in belangrikheid toe. Verbeterde mynboutegniese, gebaseer op tegnologiese vooruitgang en die ontwikkeling van nuwe gesofistikeerde toerusting, beteken dat die bedryf vandag 'n groter behoefte aan geskoolde en professionele personeel in sy werkmag benodig. Opvoeding- en opleidingsprogramme word voortdurend uitgebrei om nuwe beroepe en gespesialiseerde dissiplines te omvat ten einde te voldoen aan die mynbedryf se hoë tegnologiese vereistes.

Die mynbedryf doen baie moeite om volwassenes met geletterdheids- en skoolopleiding te voorsien, en Keyi (1993:6) merk in dié verband op, dat "Adult education is auxiliary

education not intended to replace education in day schools. It caters mainly for employees who are employed on a full-time basis and would like to become literate, or for those who would like to further their studies." Die hoofdoel is, om werknemers te leer om hulle eie taal te kan lees en skryf, asook Engels en Afrikaans. Dit sal op sy beurt kommunikasie verbeter, wat weer tot voordeel van die werker sowel as die onderneming sal wees.

Die navorser is van mening dat die faset van onderwys en opleiding in die Suid-Afrikaanse samelewing baie nadelig beïnvloed is deur rasseverdeling. 'n Uitvloeisel hiervan is die onderbenutting van menslike hulpbronne, aangesien daar 'n tekort aan geskoolde arbeid bestaan en 'n ooraanbod van ongeskooldes en semi-geskooldes, veral onder die swartes. Prioriteit word dus toenemend aan die onderwysprobleem verleen, sodat daar voorsien kan word in die vraag na tegniese en geskoolde werkers.

**Tabel 5.3 Ekonomies-bedrywige bevolking volgens onderwyspeil, bevolkingsgroepe en geslag**

1991

Onderwyspeil	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Totaal ekonomies-bedrywig					
T	11 624 368	2 388 410	1 359 215	375 702	7 497 041
M	7 043 053	1 452 256	777 153	259 074	4 554 571
V	4 581 314	936 154	582 062	120 628	2 942 470
Geen					
T	1 548 368	7 916	116 755	7 126	1 416 570
M	970 795	5 031	73 195	3 769	888 799
V	577 573	2 885	43 560	3 357	527 771
St. 1					
T	513 725	1 173	51 535	2 615	458 402
M	340 377	759	33 210	1 608	304 799
V	173 348	414	18 324	1 007	153 602
St. 2					
T	517 360	1 283	50 071	3 682	462 324
M	333 523	898	30 359	2 280	299 987
V	183 837	386	19 712	1 402	162 337
St. 3					
T	571 337	1 613	68 198	4 776	496 750
M	359 292	1 159	40 207	2 828	315 099
V	212 045	454	27 991	1 948	181 652
St. 4					
T	691 090	2 722	98 653	8 485	581 230
M	423 085	1 965	55 639	5 182	360 299
V	268 005	757	43 014	3 303	220 930
St. 5					
T	918 654	5 766	152 002	16 514	744 373
M	543 905	4 292	84 571	10 562	444 480
V	374 749	1 473	67 431	5 951	299 893
St. 6					
T	1 210 987	63 433	208 453	49 534	889 567
M	734 409	49 095	120 818	36 133	528 364
V	476 577	14 338	87 635	13 401	361 203
St. 7					
T	700 460	59 319	142 030	24 428	474 683
M	415 494	42 295	81 124	17 549	274 526
V	284 967	17 024	60 906	6 879	200 157
St. 8					
T	1 350 102	451 513	178 284	62 707	657 598
M	799 584	273 636	98 343	45 745	381 861
V	550 518	177 878	79 940	16 962	275 738
St. 9					
T	525 887	121 349	66 673	33 313	304 553
M	316 740	73 365	37 796	24 494	181 085
V	209 147	47 984	28 876	8 819	123 468
St. 10					
T	1 830 872	976 899	145 664	119 466	588 842
M	1 075 499	566 101	80 695	78 497	350 297
V	755 373	410 890	64 968	40 969	238 545

(Vervolg op volgende bladsy)

**Tabel 5.3 (vervolg)**

Onderwyspeil		Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Diploma met – St. 7 en laer	T	6 321	2 993	812	347	2 169
	M	4 501	2 303	494	292	1 443
	V	1 720	690	318	85	727
St. 9 of st. 8	T	52 916	32 139	7 796	1 815	11 165
	M	29 394	21 646	2 392	1 225	4 131
	V	23 522	10 493	5 405	589	7 035
St. 10	T	570 619	343 435	40 308	21 513	165 363
	M	299 273	197 410	18 974	12 787	70 102
	V	271 346	146 025	21 333	8 726	95 262
Diploma en – Baccalaureusgraad	T	50 850	42 834	3 336	3 021	1 659
	M	29 851	24 537	2 211	2 127	976
	V	20 999	18 297	1 126	893	683
Meestersgraad	T	4 141	3 786	86	113	157
	M	3 140	2 859	74	95	112
	V	1 001	927	12	18	45
Doktorsgraad	T	1 594	1 462	29	61	42
	M	1 304	1 204	19	53	28
	V	290	258	11	8	14
Slegs graad – Baccalaureusgraad	T	251 290	204 295	8 253	13 692	25 051
	M	165 833	136 283	5 394	9 554	14 602
	V	85 457	68 012	2 859	4 138	10 448
Meestersgraad	T	24 163	22 338	384	876	565
	M	18 976	17 618	288	671	399
	V	5 187	4 720	96	205	166
Doktorsgraad	T	8 987	7 785	180	420	602
	M	7 258	6 443	135	357	324
	V	1 729	1 343	45	63	278
Onderwyspeil ongespesifiseerd	T	274 645	34 356	19 714	5 200	215 374
	M	170 820	23 448	11 217	3 296	132 860
	V	103 824	10 909	8 497	1 904	82 514

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:10)

**Tabel 5.4 Primêr en sekondêr (Openbare, gewone en gewone privaatskole)**

	1970	1980	1990	1991	1992	1970-1992
<b>Onderwysers (getal)</b>						
Totaal	95 447	154 307	247 984	251 329	252 885	4,5%
Blankes	42 067	50 093	60 231	60 923	59 324	1,6%
Kleurlinge	16 483	26 470	36 872	36 872	37 439	3,8%
Indiërs	6 057	8 666	12 129	12 184	12 352	3,3%
Swartes	30 840	69 078	138 752	141 350	143 770	7,2%
<b>Leerlinge – Primêr (tot st. 5) (getal)</b>						
Totaal	2 817 939	4 179 397	5 279 817	5 416 151	5 643 707	3,2%
Blankes	556 686	608 208	529 586	534 780	546 248	-0,1%
Kleurlinge	458 001	618 052	610 131	621 308	627 990	1,4%
Indiërs	123 681	150 356	141 743	144 113	147 114	0,8%
Swartes	1 679 571	2 802 781	3 998 657	4 115 950	4 322 355	4,4%
<b>Leerlinge – Sekondêr (st. 6-10) (getal)</b>						
Totaal	561 697	1 065 686	2 192 211	2 296 761	2 480 699	7,0%
Blankes	297 727	348 167	372 291	396 827	363 297	0,9%
Kleurlinge	57 507	141 223	228 425	299 486	230 110	6,5%
Indiërs	39 844	67 224	91 476	90 428	89 842	3,8%
Swartes	66 619	509 072	1 500 019	1 607 020	1 797 450	11,4%

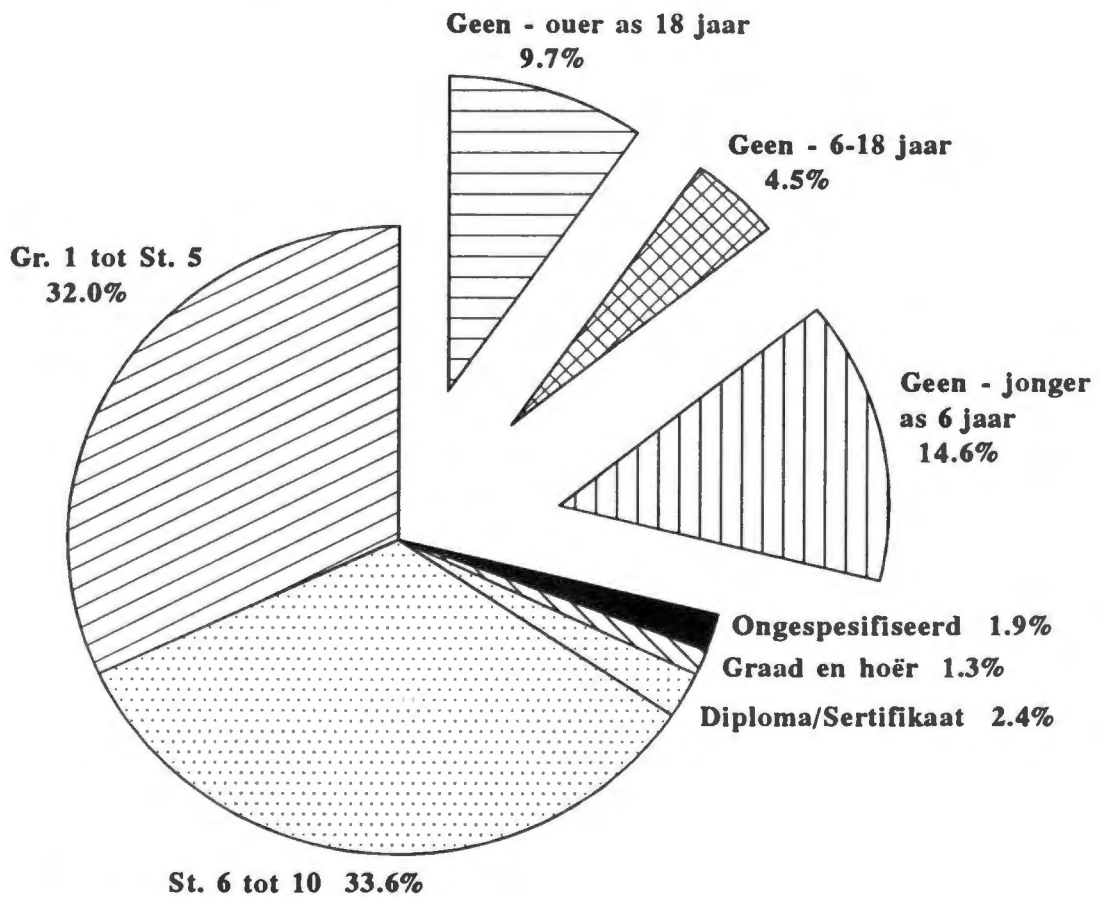
Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:2)

**Tabel 5.5 Geletterdheid (praat, lees en skryf): ten minste een taal (1991-sensus)**

Ouderdom	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
	%	%	%	%	%
Alle ouderdomme	70.7	89.6	77.2	83.6	64.8
7 jaar en ouer	84.3	98.8	90.5	95.4	79.0

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:3)

**Figuur 5.3** Bevolking volgens onderwyspeil



Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:10)

### 5.3.6 Godsdien/Wêreldraad van Kerke

Lategan (1991:10) wys daarop, dat "sosio-godsdienstige" verandering verwys na die effek wat godsdien het of sal hê op 'n gemeenskap, of na die invloed van die gemeenskap op die beoefening of status van godsdien. Die keuse tussen die moontlikhede hang af van wat gesien word as die objek van verandering: godsdien of die gemeenskap.

Hy gaan verder deur te sê, dat die rol van godsdien in die Suid-Afrikaanse opset deur verskeie faktore beïnvloed word, wat die volgende kan insluit:

- Die interne dinamika van religieuse gemeenskappe.

- Vlakke van religieusiteit.
- Die verskeidenheid van diskoerse.
- Die verhouding tussen godsdiens en mag.

Volgens Hofmeyr (1985:169) is daar twee belangrike voordele wat in die guns van godsdiens tel. Dit is die enigste produk van ons interaksie met realiteit, wat die moontlikheid het om spesifieke menslike belange te bowe te gaan, en daardeur mense in staat stel om terug te staan van hulself en hul omgewing, wat die weg vir fundamentele sosiale kritiek open. In Suid-Afrika is dit ook die grootste algemene verdeler onder mense, wat 'n moontlike gedeelde sisteem van waardes verteenwoordig waarop daar 'n beroep gedoen kan word.

Ten spyte van die feit dat godsdiens dikwels verandering teëstaan, bly dit steeds een van die belangrikste en sterkste magte vir verandering in Suid-Afrika.

Lategan (1991:15) dui verder aan, dat instellings vir teologiese opleiding van kritieke belang is. Die vraag bestaan of dit nie net mense oplewer wat voorbereid is vir 'n totaal nuwe situasie nie, maar wat verandering op 'n positiewe en konstruktiewe wyse kan lei, bewerk en steun. Godsdienstige gemeenskappe kan bronne van weerstand tot verandering wees of morele vestings wees wat rigting en ondersteuning in 'n moeilike oorgangstydperk gee. Slegs die geskiedenis sal eendag aandui hoe hierdie unieke geleentheid gebruik was.



**Tabel 5.6 Bevolking volgens geloof - % (1991-sensus)**

Geloof	Totale				
	bevolking %	Blankes %	Kleurlinge %	Asiërs %	Swartes %
Totaal	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Nederduitse Gereformeerde	10.4	31.6	17.2	0.1	4.8
Gereformeerde	0.5	2.4	0.1	0.0	0.2
Nederduitsch Hervormde	0.9	4.9	0.0	0.0	0.1
Church of the Province of SA	0.4	0.6	1.4	0.1	0.3
Church of England in SA	0.1	0.4	0.1	0.0	0.1
Church of England – so vermeld	0.5	1.5	0.1	0.0	0.4
Anglikaanse – so vermeld	2.7	3.2	5.5	0.4	2.2
Metodiste	5.9	6.6	2.9	0.2	6.4
Presbiteriaanse	1.3	1.8	0.2	0.1	1.4
United Congregational	1.2	0.4	3.9	0.4	1.1
Lutherse	2.5	0.5	2.5	0.2	3.1
Rooms – Katolieke	7.6	6.2	7.2	1.4	8.2
Apostoliese Geloofsending van SA	1.3	4.4	1.9	0.2	0.5
Ander Apostoliese	1.4	2.5	4.6	0.1	0.7
Baptis	0.8	1.4	0.6	0.3	0.7
Pinkster Protestante	0.2	0.9	0.6	0.1	0.0
Afrikaanse Protestantse	0.1	0.6	0.0	0.0	0.0
Volle Evangeliese	0.7	1.3	0.7	2.2	0.4
Griekse	0.1	0.5	0.0	0.0	0.0
Mormone (Latter Day Saints)	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
Pinkster	0.1	0.1	0.3	0.0	0.0
Heilsleër	0.1	0.1	0.0	0.0	0.1
Sewende Dag Adventiste	0.3	0.3	0.3	0.1	0.3
Nuwe Apostoliese	0.5	0.4	3.0	0.1	0.1
Switserse	0.1	0.0	0.0	0.0	0.2
Assemblies of God	0.5	0.3	0.5	0.1	0.6
Zion Christian Church (ZCC)	4.9	0.0	0.1	0.0	7.0
Ander swart onafhanklike kerke	17.3	0.1	1.4	0.5	24.5
Ander Christen	4.1	4.8	9.3	6.1	3.1
Joods/Hebreeus	0.2	1.3	0.0	0.0	0.0
Boeddhiste	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
Confuciaan	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Hindoe	1.3	0.0	0.0	39.1	0.0
Islam	1.1	0.0	4.8	16.9	0.1
Ander gelowe	0.1	0.1	0.1	0.6	0.1
Geen godsdiens, geen kerk – so vermeld	1.2	0.7	0.4	0.4	1.5
Niks opgegee of beswaar	29.6	20.0	30.3	30.2	31.8

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:9)

### **5.3.7 Houdings/Vooroordeel**

Wellman (1977:14) sien rassevooroordeel as: "The inadequancies that follow from the analysis of racism as prejudice are tied to assumptions that suggests that racist attitudes are very rarely rational", en hy gaan verder deur te sê dat "Even in those cases where the attitudes are regarded as national, they are not considered to be in the interests of the person expressing them."

### **5.3.8 Kultuurverskille/Taalverskille/Groepsdruk/Etnisiteit**

Du Preez (1992:30) is van mening, dat die mees opvallende kenmerk van Afrika-kultuur die baie sterk groepsaffiliasie van die lede is. Die welsyn van die stam word as die hoogste waarde wat nagejaag moet word, beskou en binne hierdie stamkonteks, het elke lid 'n hiërargiese posisie en status wat bepaal word deur geboorte, ouderdom en geslag. Hierdie patroon domineer die hele stamlewe.

Du Preez (1992:30) dui verder in die verband aan, dat met veiligheid aangeneem kan word dat tradisionele kulturele invloede steeds 'n belangrike rol in die lewens van die oorgrote meerderheid van swartes speel ten spyte van hul migrasie na die stede. Daarom is hierdie invloede belangrik genoeg om 'n ondersoek na die effek daarvan op bestuursgedrag te regverdig.

### **5.3.9 Diskriminasie/Apartheid**

Volgens Lipton (1986:365), kan apartheid nie bloot as die gevolg van rassisme of kapitalisme beskou word nie. Die oorsprong lê in die komplekse interaksie tussen klasbelange (van blanke arbeid asook van afdelings van kapitaal) en rassisme/etnisiteit, wat versterk word deur ideologiese en sekuriteitsfaktore.

Diskriminasie word aan die Technikon RSA (1993:73) volgens die Internasionale Arbeidsorganisasie soos volg gedefinieer: "... enige onderskeid, uitsluiting of voorkeur gemaak op grond van ras, kleur, geslag, geloof, politieke oortuiging, nasionale afkoms of sosiale herkoms, wat die effek het dat dit gelyke geleentheid of behandeling by aanstelling of in 'n bepaalde beroep uitskakel of benadeel".

### 5.3.10 Geweld/Onrus

Barrett *et al.* (1982:271) is van mening, dat die volgende oorsake tot onrus deur werkgewers aangewakker word:

- Normale en gesonde begeerte na beter lewensomstandighede.
- Misverstand en vooroordeel. 'n Gebrek aan begrip dat belange van arbeid en kapitaal identies is.
- Politieke opstokers en onverantwoordelike opstokers.
- Werkloosheid.
- Onredelike eise voortvloeiend uit die sterkte van die onderneming.
- Arbeidsleiers wat moeilikheid veroorsaak om hulself aan bewind te hou en deur met werkgewers te knoei.
- Oneffektiwiteit van werkers, wat 'n styging in lewenskoste veroorsaak.
- Die toenemende kompleksiteit van die bedryf.
- Die skielike oorgang van buitelanders in groot hoeveelhede (van onderdrukking tot vryheid), wat hulle 'n maklike teiken maak vir arbeidsopstokers.
- Die algemene gier om gou ryk te word.
- Die tot niet gaan van die ou idees van eerlikheid en spaarsaamheid.
- Verkeerde inligting in koerante.
- Te veel organisasies wat stryd lustig is eerder as om samewerking te bewerkstellig.
- Geweld in arbeidsonluste.
- Simpatiestakings en jurisdiksiegeskille.
- Boikotte en postering.
- Lastige en bemoeilikende wetgewing.

- Die "geslote-geledere" wat 'n arbeidsmonopolie daarstel.
- Finansiële onverantwoordelikheid van vakbonde.

Barrett *et al.* (1982:271-272) gaan verder, deur te sê dat die oorsake tot onrus deur werknemers en hulle verteenwoordigers deur die volgende bevorder word:

- Normale en gesonde begeerte vir beter lewensomstandighede.
- Protes teen lae lone, lang werksure, ongesonde en gevaarlike omstandighede wat in baie ondernemings bestaan.
- Eis vir industriële demokrasie, en opstand teen die onderdrukking van organisering.
- Werkloosheid, en die onsekerheid wat die loonverdiener te alle tye ondervind.
- Onregverdige verspreiding van die produk van die onderneming. ("Exploitation of the many by the favored few. Demand for full share of production.")
- Onregverdige houding van polisie en howe.
- Daar is een wet vir die rykes, en 'n ander vir die armes.
- Immigrasie en die gevolglike ooraanbod van arbeid.
- "Dubbelstandaarde" wat bestaan, waar swaar hande-arbeid lei tot 'n swak lewe en terselfdertyd gerief gebied word aan dié wat 'n nie-buikbare diens lewer.
- Verontagsaming van griewe van individuele werkers en die gebrek aan kanale om dit aan te spreek.
- Beheer van "groot besigheid" oor beide bedryf en staat.
- Vrees aan die kant van die persone in "gemaklike" posisies dat hulle tot armoede gedwing sal word deur siekte, ongeluk of onwillekeurige verlies van werk.
- Oneffektiwiteit van werkers as gevolg van 'n gebrek aan behoorlike opleiding.
- Die vinnige pas van die moderne onderneming, wat lei tot ongelukke en vroeë veroudering.
- Die gebrek aan belangstelling in siekte en ongelukke.
- Willekeurige ontslag van werkers.
- "Blacklisting" van individuele werkers.
- Uitbuiting en wrede behandeling van vrouens en kinders in die bedryf.
- Die bevordering van geweld deur gewapendes, "spioene" en opstokers wat deur werkgewers gehuur word.

- Pogings om vakbonde te vernietig deur die voorhou van "oop-geledere".
- Werkgewers wat die sosio-ekonomiese ignoreer en onverskillig is teenoor die welstand van hul werknemers.
- Die monopolisering van grond en natuurlike hulpbronne.
- Die onderdrukking van vryheid van spraak en die reg op vreedsame samekomste.

### **5.3.11 Personeelinkortings**

Tot onlangs toe nog was dit veral in Suid-Afrika as die reg van bestuur beskou om die werkmag te vergroot of in te kort na gelang die produksiebehoefte en ekonomiese siklusse, asook in terme van besigheidsrasionaal. Met die groeiende klem op werker-regte, en veral die reg op werksekuriteit, het die posisie verander en werkgewers kan nie meer daarop aanspraak maak dat personeelinkortings uitsluitlik 'n bestuursvoorreg is nie, en personeelinkortings kan nie op 'n ad hoc-basis geskied nie.

Die nodigheid om personeel in te kort, veral die gevalle wat voortspruit uit sikliese insakking, word bevraagteken. Vakbondleiers hou vol, dat werkgewers te maklik personeelgetalle verminder as eerste opsie ten tye van ekonomiese resessie. Hulle redeneer, dat daar 'n verpligting op werkgewers rus om werknemers hulle werk te laat behou, omrede werknemers hulle ondersteun het toe die besigheid gefloreer het. Op makrovlak word personeelinkortings gesien as die direkte gevolg van die ontoereikende werking van die kapitalistiese sisteem (Bendix, 1989:265).

Die navorser is van mening, dat die bogenoemde in die toekoms nie die geval sal wees nie en ook nie die reg van 'n werkgever sal wees nie, of dit nou vir ekonomiese redes of herorganisasie en tegnologiese vernuwning is dat personeel ingekort word - werkgewers kan verseker wees dat dit bevraagteken gaan word.

### 5.3.12 Populasiegroei

Populasiegroei is een van die belangrikste bronne van kommer, sover dit arbeidsverhoudinge en die bestuur daarvan aanbetref, veral met betrekking tot die skepping van werkgeleenthede.

Volgens Schaefer en Lamm (1992:582), kan die geweldige omvang in die huidige bevolkingsontploffing oor die afgelope 200 jaar besef word indien daar in aanmerking geneem word, dat die wêreldbevolking ongeveer 5,3 biljoen in 1990 was in vergelyking met 125 000 (volgens skatting) 'n miljoen jaar gelede, en die bevolking groei nog steeds teen 'n geweldige tempo.

Sullivan *et al.* (1980:115) konstateer die volgende: "World population is growing at a rate unparalleled in human history. In a number of regions, such as Latin America and Africa, this growth has led to significant increases in population density with resultant crowding, especially in urban areas. If this trend continues, crowding will become more intense in these areas and will involve other regions of the world as well."

Die bogenoemde hou vele probleme in, naamlik werkloosheid, verhoogde plakkery met gepaardgaande gesondheidsprobleme, radikale politiese aspirasies van mense wat "onderdruk" was, toenemende boewery en intimidasie van "gematigde" minderhede, en toenemende druk op die regering van die dag, wat dit ookal sou wees, na die algemene verkiesing wat op 27 April 1994 plaasgevind het. Voorgenoemde gaan direk of indirek 'n enorme invloed op arbeidsverhoudinge op die werkvloer hê en bestuur moet pro-aktief wees, beplan en optree om die impak daarvan so ver as moontlik te verminder.

**Tabel 5.7 Geboortekoerse per 1 000<sup>1</sup>**

Jaar	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
1970	22,9	34,1	32,3	40,0
1980	16,7	30,8	25,5	37,0
1985	16,5	27,0	24,1	36,0
1991	14,1	23,2	20,5	34,0
1992	13,8	22,7	20,2	34,0
1993	13,6	22,3	20,0	34,0

<sup>1</sup> Ramings

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:1)

**Tabel 5.8 Bevolkingsgetalle - middeljaarramings<sup>1</sup>**

	1970	1980	1985	1991	1992	1993	1970–1993
Totaal	19 211 000	23 994 000	27 241 000	31 224 000	31 917 000	32 589 000	2.32%
Blankes	3 864 000	4 522 000	4 867 000	5 080 000	5 115 000	5 149 000	1.26%
Kleurlinge	2 170 000	2 695 000	2 986 000	3 302 000	3 352 000	3 402 000	1.97%
Asiërs	652 000	819 000	902 000	991 000	1 006 000	1 022 000	1.97%
Swartes	12 525 000	15 958 000	18 486 000	21 871 000	22 444 000	23 016 000	2.68%

<sup>1</sup> Sluit die Republieke van Transkei, Bophuthatswana, Venda en Ciskei uit.

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:1)

**Tabel 5.9 Tussen-sensus-groeikoers<sup>1</sup>**

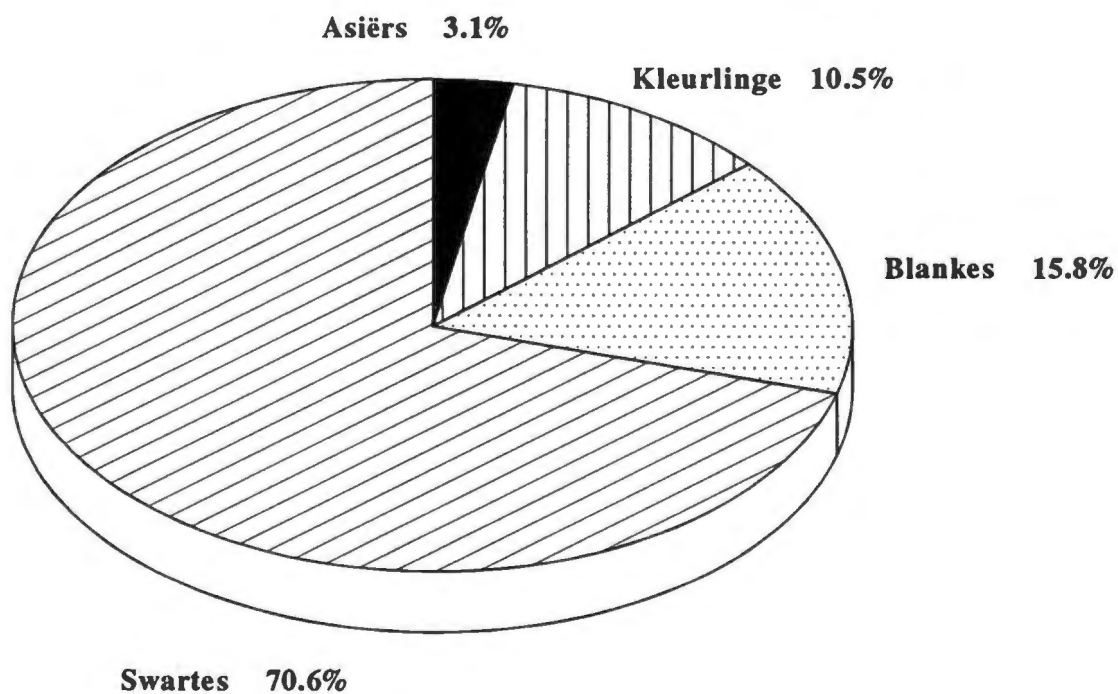
Jaarlikse groeikoers van die bevolking vir elke tussensensus-periode sedert 1970	6 Mei 1970 - 6 Mei 1980 <sup>2</sup>	6 Mei 1980 - 5 Maart 1985 <sup>2</sup>	5 Maart 1985 - 7 Maart 1991 <sup>2</sup>
	%	%	%
Totaal	2,25	2,57	2,31
Blankes	1,58	1,48	0,72
Kleurlinge	2,19	2,07	1,69
Asiërs	2,31	1,95	1,58
Swartes	2,45	2,98	2,84

<sup>1</sup> Sluit die Republieke van Transkei, Bophuthatswana, Venda en Ciskei uit met 'n beraamde bevolking van 6 750 000 op 7 Maart 1991.

<sup>2</sup> Saamgestelde groeikoers.

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:7)

**Figuur 5.4 RSA-bevolking 1993 (Middeljaarramings)**



Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:1)



**Tabel 5.10 Demografiese kenmerke**

	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
Bevolkingsamestelling (1991)	100%	16.3%	10.6%	3.2%	69.9%
Jaarlikse groeikoers van die bevolking, 1980–1991	2.00%	1.00%	2.10%	1.73%	2.24%
Bevolkingstoename, 1980–1991	23.9%	11.4%	25.2%	20.4%	27.2%
Geslag – manlikes (1991)	50.0%	49.7%	48.9%	49.6%	50.2%
Gemiddelde ouderdom – jare (1991)	25.7	33.2	25.0	26.9	23.9
Bejaardes – 65 jaar en ouer (1991)	4.3%	9.4%	3.4%	3.4%	3.3%
Kinders – onder 3 jaar (1991)	7.1%	4.0%	6.6%	5.7%	8.0%
– onder 6 jaar (1991)	14.6%	8.4%	13.6%	12.0%	16.3%
– onder 9 jaar (1991)	21.7%	13.2%	20.8%	18.5%	24.0%
– onder 12 jaar (1991)	28.4%	17.7%	27.4%	24.6%	31.2%
– onder 15 jaar (1991)	34.6%	22.1%	33.5%	30.5%	37.9%
– onder 18 jaar (1991)	40.8%	27.3%	40.1%	36.9%	44.2%
– onder 21 jaar (1991)	46.9%	32.6%	47.1%	43.1%	50.4%
Ekonomies bedrywig –					
Manlik (1991)	45.5%	57.6%	48.4%	53.0%	41.9%
Vroulik (1991)	29.5%	36.7%	34.6%	24.2%	27.3%
Totaal (1991)	37.5%	47.1%	41.4%	38.5%	34.6%
Stedelike bevolking (1991)	56.6%	91.1%	83.2%	96.2%	42.7%
Nie–stedelike bevolking (1991)	43.4%	8.9%	16.8%	3.8%	57.3%
Lewensverwagting by geboorte 1985 – 1990					
Manlik	–	69.4	57.6	64.5	57.8
Vroulik		76.5	65.7	71.2	64.8

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:3)

Tabel 5.11 Bevolking volgens ouderdom en geslag (1991-sensus)

Ouderdom	Totaal			Blankes			Kleurlinge			Asiërs			Swartes		
	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V	T	M	V
0 - 4	3 818 562	1 925 434	1 893 128	347 831	178 045	169 786	370 313	186 027	184 286	98 357	50 010	48 347	3 002 060	1 511 351	1 490 709
5 - 9	3 596 812	1 813 819	1 782 993	399 426	203 972	195 453	386 383	194 065	192 318	105 396	53 231	52 165	2 705 607	1 362 551	1 343 056
10 - 14	3 306 221	1 663 471	1 642 750	374 329	191 254	183 075	342 499	171 073	171 426	97 193	48 859	48 333	2 492 200	1 252 285	1 239 915
15 - 19	3 158 990	1 587 893	1 571 097	437 456	222 220	215 236	372 224	185 522	186 702	103 471	51 968	51 502	2 245 839	1 128 182	1 117 658
20 - 24	2 966 755	1 494 167	1 472 588	436 708	221 902	214 807	353 591	175 687	177 905	94 171	47 143	47 028	2 082 285	1 049 436	1 032 849
25 - 29	2 695 492	1 372 128	1 323 363	415 279	208 486	206 793	318 582	156 550	162 032	85 709	42 664	43 045	1 875 922	964 429	911 493
30 - 34	2 409 875	1 234 244	1 175 631	404 985	205 515	199 470	267 600	130 505	137 095	79 007	39 368	39 639	1 658 283	858 856	799 427
35 - 39	2 004 255	1 020 908	983 348	380 585	192 231	188 354	213 310	103 298	110 011	73 506	36 515	36 990	1 336 855	688 863	647 992
40 - 44	1 660 256	843 270	816 986	370 418	187 594	182 824	169 519	80 755	88 764	66 011	32 617	33 394	1 054 309	542 304	512 004
45 - 49	1 346 082	674 435	671 648	330 768	167 903	162 865	126 894	60 825	66 069	53 105	26 071	27 034	835 315	419 635	415 679
50 - 54	1 118 924	552 976	565 948	277 575	141 010	136 565	105 285	49 386	55 899	42 004	20 324	21 680	694 061	342 256	351 805
55 - 59	891 048	432 147	458 901	223 866	112 116	111 750	87 277	40 631	46 646	31 575	14 837	16 738	548 330	264 563	283 767
60 - 64	682 748	313 535	369 214	194 180	92 236	101 944	60 341	26 924	33 417	23 286	10 515	12 770	404 942	183 859	221 083
65 - 69	493 508	219 244	274 264	159 936	73 459	86 477	44 204	18 815	25 389	15 278	6 808	8 470	274 090	120 162	153 928
70 - 74	406 143	171 275	234 868	130 163	56 156	74 007	31 219	12 901	18 319	9 813	4 297	5 516	234 948	97 921	137 026
75 - 79	211 049	84 373	126 677	91 140	36 848	57 292	18 666	7 047	11 619	5 140	2 245	2 895	93 103	38 233	54 870
80 - 84	135 193	49 035	86 158	58 543	20 118	37 425	10 800	3 640	7 160	2 311	993	1 319	63 539	24 285	39 254
85+	85 006	27 176	57 830	31 923	8 768	23 155	7 011	2 161	4 851	1 289	486	803	44 783	15 761	29 022
Totaal	30 986 920	15 479 528	15 507 392	5 068 110	2 519 833	2 548 278	3 285 718	1 605 811	1 679 907	986 620	488 952	497 669	21 646 471	10 864 932	10 781 538

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:5)

### 5.3.13 Vigs

Dancaster (1991:61) is van mening, dat die logiese gevolgtrekking wat gemaak kan word van die ontstellende statistieke oor vigs, is dat dit nie lank sal wees voordat die Nywerheidshof geforseer sal wees om die komplekse probleme rakende vigs in die arbeidskonteks aan te spreek nie. Hier word dan ook spesifiek op die volgende vrae gekonsentreer:

- Mag werkgewers applikante vir vigs toets wanneer hulle aansoek doen vir werk?
- Mag werkgewers weier om applikante wat vigs-positief is, in diens neem?
- Is bestaande werknemers verplig om hulle vir vigs te laat toets?
- Mag 'n werkgewer 'n werknemer ontslaan wat vigs-positief getoets is?
- Wat gebeur as werkers staak uit protes omrede hulle nie saam met sulke werknemers wil werk nie?

Navorsers insiens, het vigs nou 'n realiteit in die werkomgewing geword, maar tot tyd en wyl wetgewing en die Nywerheidshof nie die probleem spesifiek aangespreek het nie, moet werkgewers uiters versigtig wees met die hantering van vigs-lyers of verdagte draers van vigs. Die navorser glo ook die volgende:

- Dit sal geen doel dien om applikante vir vigs te toets wanneer hulle aansoek vir werk doen nie. (Die bes gekwalifiseerde applikant is veronderstel om aangestel te word.)
- Dit sal gevaarlik vir die werkgewer wees om te weier om applikante wat vigs-positief is, in diens te neem indien hulle getoets sou word. (Dit kan as 'n onbillike arbeidspraktyk geklassifiseer word.)
- Dit sal geen doel dien om bestaande werknemers vir vigs te toets nie. (Solank hy die werk doen waarvoor hy in diens geneem is.)
- 'n Werknemer wat vigs-positief is, kan nog jarelange se goeie diens lewer indien hy/sy nog in 'n vroeë stadium van die siekte is. (Die werkgewer kan hom slegs ontslaan wanneer hy medies ongeskik verklaar word deur 'n mediese praktisyn.)

- Indien werknemers nie die gevaar staan om in aanraking te kom met die bloed van die vigs-lyer nie, het hulle geen rede om te staak uit protes nie, omdat hulle nie saam met die persone wil werk nie. (Dit kan ook as 'n onbillike arbeidspraktyk deur die Nywerheidshof geklassifiseer word.)

Volgens navorser is werkgewers "veilig" indien hulle vigs-lyers soos enige ander persoon wat medies ongeskik raak, hanteer. Wanneer 'n vigs-lyer nie langer in staat is om sy werk te doen, soos van hom verwag word en waarvoor hy 'n dienskontrak met die werkgewer onderteken het nie, kan die werkgewer met veiligheid die vigs-lyer om mediese redes ontslaan, maar nie prematuur nie.

### **5.3.14 Huislike en persoonlike probleme/Drankmisbruik/Gesondheid**

Huislike en persoonlike probleme, drankmisbruik en gesondheid, is navorsers insiens die belangrikste "individuele" probleme wat in 'n myngemeenskap na vore kom en wat dan die gevolg van arbeidsverhoudingprobleme en/of konflik in die werkomgewing is. Volgens navorser, bestaan die moontlikheid dat een van die voorgenoemde "probleme" dikwels kan lei tot een van die ander probleme.

Volgens du Toit *et al.* (1981:45) het dit gebruiklik geword om na bepaalde maatskaplike toestande en vorme van afwykende gedrag byvoorbeeld misdaad, prostitusie, drankmisbruik, armoede, ensovoorts as maatskaplike probleme te verwys. Die mees algemene interpretasie is gewoonlik dat 'n maatskaplike probleem 'n toestand of situasie in die groeplewe is, wat as onwenslik beskou word, dat dit sekere basiese en algemeen aanvaarde waardes in gedrang bring en dat dit die bestaande orde bedreig. Hiermee saam, gaan ook die gevoel dat "iets gedoen moet word", en dat daar kollektief opgetree moet word teen so 'n verskynsel.

Albertyn en McCann (1993:19) hou vol, dat werkgewers (en vakbonde) dikwels onbewus is van alkoholprobleme onder die werkmag totdat hulle spesifiek daarvoor soek.

Werkgewers vermy dikwels konfrontasie met die probleem, en verskeie redes kan hiervoor aangevoer word, naamlik:

- Vrees vir 'n situasie waaroor hulle min kennis het, en onsekerheid oor hoe om die probleem te hanteer.
- Respek vir die individu se privaatheid en vrees om die onderneming by 'n program te betrek waardeur die leefwyses van individue ontbloot of in gevaar gestel sal word.
- Druk van medewerkers.
- Vrees om bestuur te verbind tot 'n beleid wat hulle glo, onpopulêr sal wees onder werkers, sowel as ander lede van bestuur en miskien ook by afdelings van die breër gemeenskap.
- Vrees vir konfrontasie met die vakbonde.

Albertyn en McCann (1993:42) gaan verder, deur te sê dat: "Negative emotional states, interpersonal conflicts and social pressures are the main triggers of a dependent drinker's relapse. Anger and frustration have been shown to be important factors contributing to relapse. Stress at work and the transition period after the working day can be high-risk situations as regards alcohol dependence." Hulle is ook van mening dat druk van medewerkers, kulturele en sosiale druk, die hoofsaake van alkoholprobleme in die werkplek is, maar dat die bestuurstyl in die werkplek ook 'n rol kan speel.

Uit voorafgaande is dit duidelik, dat die "individuele" onaanvaarbare sosiale probleme ook kollektiewe probleme vir werknemers en werkgewers kan veroorsaak, en daarom is dit noodsaaklik dat werkgewers werklike pogings aanwend om dergelike probleme te identifiseer en so spoedig moontlik te hanteer.

### **5.3.15 Werk op openbare vakansiedae en Sondae**

Die mynbedryf het gedurende die 1993-loononderhandelinge sterk klem gelê op die feit dat hulle beoog om 'n 7-dae werkweek in te stel, om sodoende die lewensvatbaarheid van die bedryf te verseker. Die verskillende vakbonde is egter sterk gekant teen die idee

op grond van ekonomiese, godsdienstige en persoonlike redes (1993-loonooreenkomste met die Kamer van Mynwese).

Lede van die Mynwerkersunie en ander blankes in die mynbedryf, het die voorstel van die Kamer van Mynwese om Geloftedag uit te ruil, oorweldigend verwerp. Volgens Cronjé (1992:1) - in sy hoedanigheid as Organiseerder Sekretaris van die Mynwerkersunie - staan 99 persent van die verskillende vakbonde die voorstel teë.

By die Harmony Goudmyn by Virginia het die Raad vir Mynvakbonde 'n versoeningsraad teen die myn aanhangig gemaak nadat 'n sewe-dag werkweek ingestel is. Volgens Eick (1992:11) het die sewe-dag mynbouplan reeds begin vrugte afwerp en produksie het aansienlik verbeter, wat die oorlewing van die myn sal verseker.

Die navorser is van mening dat namate die goudprys op 'n lae vlak bly staan en die graad van goud laag is by sekere marginale goudmyne, die bedryf intense druk op vakbonde sal uitoefen om 'n sewe-dag werkweek in te stel om sodoende produksie te verbeter om te kompenseer vir die lae goudprys.

### **5.3.16 Ekonomie/Inflasie/Belasting/Resessie/Sanksies**

#### **▲ Ekonomie**

Terreblanche (1973:14) hou vol, dat ekonomiese vooruitgang of dan 'n hoë ekonomiese groeikoers, 'n baie belangrike doelwit van die regering is. Ekonomiese groei word gedefinieer in terme van werklike produksie of in terme van produksievermoë en produksiekapasiteit. Ekonomiese groei is lewensbelangrik in ontwikkelende lande om die bevolkingsgroei te akkommodeer en die werkloosheidsyfers op 'n aanvaarbare vlak te hou. Dieselfde beleid wat ekonomiese groei fasiliteer, kan egter lei tot inflasie, wat die ekonomiese groei weer kan inhibeer.

### ▲ Inflasie

Gebhardt (1993:18) is van mening, dat "Although the fight against inflation is slowly being won, it is exacting a heavy toll in terms of lost jobs" - 'n baie belangrike faktor, as die gevolge op arbeidsverhoudinge wanneer personeelinkortings oorweeg word, in gedagte gehou word.

### ▲ Belasting

Koerante is vol van opskrifte soos "Cosatu dreig met massa-optrede oor verwagte belastingsverhogings" en in dié verband merk Volschenk (1992:1) op, dat dit veral kommerwekkend is omdat ekonome reeds geruime tyd waarsku dat die staatsfinansies in die volgende boekjaar in só 'n benarde toestand gaan wees dat die regering geen ander uitweg sal hê as om belastings te verhoog nie.

Tog, aan die anderkant, wys Crous (1992:6) daarop, dat al gryp die ontvanger meer as wat die keiser toekom, kan die gemiddelde huisgesin tog oorleef en vir die oudag spaar.

In die lig van die bogenoemde menings is dit vir die navorser weereens duidelik dat vakbonde, politiek en uiteindelik arbeidsverhoudinge, so ineengevleg is, dat vakbonde se relatiewe denke deur hul politieke oortuigings oorheers word.

### ▲ Resessie

Volgens Finnemore en Van der Merwe (1989:26), is die resessie wat in 1982 begin het, die gevolg van regeringsoptrede om inflasie te verminder deur die hoeveelheid geld in sirkulasie te beperk en die belasting te vermeerder in die vorm van Algemene Verkoopsbelasting. 'n Kombinasie van resessie en hoë inflasie het ernstige gevolge vir loononderhandelinge.

Quintal (1992:1) merk in dié verband op, dat Suid-Afrika in die ergste ekonomiese resessie sedert die Groot Depressie in 1930 is en dat 'n groot moontlikheid bestaan dat die resessie 'n verdere 18 maande kan voortduur.

Mitchell (1992:7) wys verder daarop, dat daar geen twyfel is dat almal bewus is van die onaangename gevolge van die langste resessie in die Suid-Afrikaanse geskiedenis: personeelinkortings, die sny van begrotings, onsekerheid en stres, organisatoriese herstrukturering, lae produktiwiteit, verhoogde werkladings en uitgestelde salarisverhogings, is maar enkele voorbeelde.

#### ▲ Sanksies

Banton (1988:72) dui in dié verband aan, dat: "If inequality is to be enforced there must be sanctions to reward the obedient and punish the disobedient". Hy gaan dan ook verder deur te sê dat: "The informal pressures of life in small communities may generate sanctions that are more effective than a government's rules".

Omdat alle norme nie afdwingbaar is nie en omdat daar nie te alle tye ooreenkomstig selfs die afdwingbare norme gehandel word nie, word een of ander ondersteunende faktor benodig - 'n faktor wat daarop gemik is om norme en die konformering daaraan, te bevorder. In hierdie geval sal die ondersteunende faktore dan sanksies genoem word.

Volgens Von Keyserlingk (1993:15) kan die opheffing van sanksies, wat die ANC blykbaar binnekort sal toelaat, 'n tydperk van voorspoed aan die gang sit, mits Suid-Afrikaners die geleentheid reg benut.



**Tabel 5.12 Pryse**

	1970	1980	1990	1992	1970-1992 <sup>4</sup>
Produksieprysindeks <sup>1</sup>	8,3	29,8	106,6	124,2	15,0%
Persentasieverandering vergeleke met die vorige jaar <sup>3</sup>	3,2	16,4	12,0	8,3	
Verbruikersprysindeks <sup>2</sup>	9,4	27,4	106,5	135,7	14,4%
Persentasieverandering vergeleke met die vorige jaar (inflasiekoers) <sup>3</sup>	5,1	13,8	14,4	13,9	

1. Desember elke jaar (1990 = 100).
2. Desember elke jaar (1990 = 100).
3. Gebaseer op die jaarlikse gemiddelde indeks.
4. Saamgestelde groeikoers.

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:15)

**Tabel 5.13 Koopkrag van die Rand (gebaseer op die verbruikersprysindeks)**

Die tabel toon die waarde van die Rand in enige bepaalde jaar, vergeleke met 'n Rand (100c) in verskillende basisjare.

1910	100										
1930	72	100									
1950	47	65	100								
1970	25	35	54	100							
1975	16	23	34	64	100						
1980	9	13	19	36	57	100					
1985	5	7	10	19	29	52	100				
1989	3	4	6	10	16	29	56	100			
1990	2	3	5	9	14	25	49	87	100		
1991	2	3	4	7	12	22	42	75	86	100	
1992	2	2	4	7	11	19	37	67	76	88	100

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:16)

**Tabel 5.14 Relatiewe prysstygings**

Die tabel toon die gemiddelde vlak van verbruikerspryse in enige bepaalde jaar, vergeleke met 'n Rand (100c) in verskillende basisjare.

1910	1.00										
1930	1.38	1.00									
1950	2.13	1.54	1.00								
1970	4.00	2.86	1.85	1.00							
1975	6.25	4.35	2.94	1.56	1.00						
1980	11.11	7.69	5.26	2.78	1.75	1.00					
1985	20.00	14.29	10.00	5.26	3.44	1.92	1.00				
1989	33.33	25.00	16.66	10.00	6.25	3.45	1.78	1.00			
1990	50.00	33.33	20.00	11.11	7.14	4.00	2.04	1.15	1.00		
1991	50.00	33.33	25.00	14.28	8.33	4.54	2.38	1.33	1.16	1.00	
1992	57.09	41.03	26.26	14.27	9.12	5.15	2.67	1.50	1.31	1.14	1.00

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:17)

**Tabel 5.15 Inflasiekoers**

Tydperk	Suid-Afrika Persentasie verandering
1975	13,5
1976	11,1
1977	11,3
1978	10,9
1979	13,2
1980	13,8
1981	15,2
1982	14,7
1983	12,3
1984	11,7
1985	16,2
1986	18,6
1987	16,1
1988	12,9
1989	14,7
1990	14,4
1991	15,3

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:10)

**Tabel 5.16 Ekonomies-bedrywige bevolking**

	1970 30 Jun.	1980 30 Jun.	1985 30 Jun.	1991 30 Jun.	1992 30 Jun.	1993 30 Jun.	1970- 1993
<b>Getal - 1000</b>							
Totaal	6 663	8 436	10 134	11 716	12 013	12 320	2,71%
Blankes	1 548	1 895	2 107	2 394	2 446	2 501	2,11%
Kleurlinge	671	955	1 182	1 366	1 401	1 436	1,80%
Asiërs	191	257	322	381	393	404	3,31%
Swartes	4 163	5 329	6 523	7 575	7 773	7 979	2,87%

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:17)

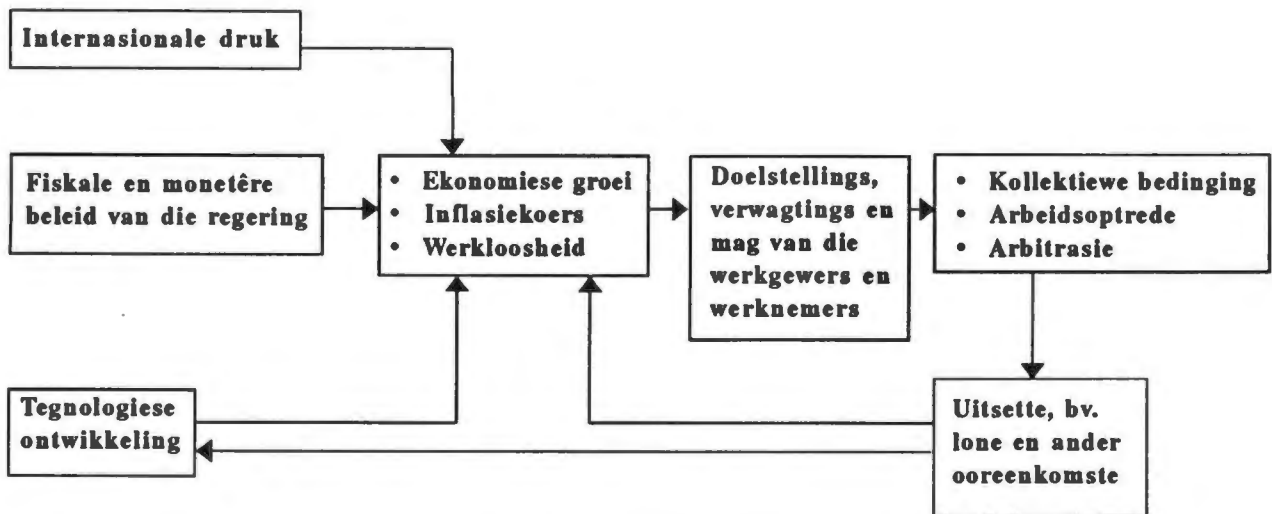
### **5.3.17 Internasionale druk**

Internasionale druk het 'n groot impak op die ekonomiese groeikoers van 'n land. Voorbeelde van internasionale druk, is die volgende:

- Kapitaalbeleggings in Suid-Afrika.
- Die fluktuerende goudprys.
- Die swak waarde van die rand op die wêreldmarkte.
- Investering van multinasionale ondernemings (Technikon RSA, 1993:86).

Navorsers insiens, doen internasionale druk gewoonlik diegene wat "hulle" sogenaamd wil "help", 'n groter onreg aan, want die druk het gewoonlik sy eerste negatiewe gevolge op die lae vlakke van die samelewing - dié gedeelte van die samelewing wat dit die minste kan bekostig.

**Figuur 5.5 Die invloed van ekonomiese faktore op nywerheidsverhoudinge**



Bron: Finnemore en Van der Merwe (1989:25)

### 5.3.18 Goudprys

Goud het sedert die ontdekking daarvan in die negentiende eeu, 'n baie belangrike deel van die Suid-Afrikaanse ekonomie gevorm. Die ontdekking van goud was direk vir die ontwikkeling van stede, dorpe, hawens, fabriek, handel en die infrastruktuur verantwoordelik. Van Niekerk (1988:144) wys daarop, dat 'n opwaartse neiging in die goudprys 'n groot bydrae tot die bloei van die Suid-Afrikaanse ekonomie kan oplewer. Dit verlig die druk op valuta reserwes, verbeter die betalingsbalansposisie, stimuleer die ekonomie en werkgeleenthede word geskep vir 'n steeds-groeiende Suid-Afrikaanse bevolking.

Die goudprys op sigself word deur verskeie faktore beïnvloed en Van Niekerk (1988:151) is van mening, dat die volgende faktore sedert die sestigerjare 'n invloed op die goudprys gehad het:

- Die goudprys het gedurende die sestigerjare nie baie ver van die amptelike prys afgewyk nie, as gevolg van die goudpoelooreenkoms wat gedurende 1961 tot stand

gekom het en tot 1968 bestaan het. Die goudpoel het deur middel van amptelike transaksies die goudprys gemanipuleer.

- Die beëindiging van die goudpoelooreenkoms gedurende 1968 en die instelling van die tweebeen-bemarkingstelsel, het die grondslag vir die groot skommelings in die goudprys, wat sedert 1970 voorgekom het, gelê.
- Faktore wat die grootste invloed op die goudprys sedert 1970 uitgeoefen het, was die olieprys en die inflasiekoers.
- 'n Ander belangrike faktor was wisselskommelinge en spesifiek die Verenigde State van Amerika-dollarwaarde wat verander het.
- Rusland verkoop goud op die mark wanneer buitelandse valuta benodig word. Die verkope bring 'n groter aanbod mee, wat die goudprys beïnvloed.
- Produksie deur die westerse wêreld kan as die volgende belangrike faktor uitgesonder word, en veral produksie deur Suid-Afrika, wat die wêreld se grootste goudprodusent is, is belangrik.
- Amptelike transaksies het gedurende die sestigerjare 'n belangrike rol gespeel. Die transaksies was steeds belangrik en het ook gedurende die sewentigerjare en tagtigerjare die goudprys beïnvloed.
- Die nywerheidsvraag na goud het die goudprys beïnvloed. Die vraag na goud vir die vervaardiging van juweliersware het die belangrikste gedeelte van die nywerheidsvraag na goud gevorm.
- Die invloed van politieke gebeure was belangrik, maar was sterker oor die kort termyn waarneembaar. Die rede hiervoor, was dat politieke gebeure gewoonlik oor kort termyne gestrek het. Politieke gebeure wat Suid-Afrika raak, sal die goudprys sterk beïnvloed omdat Suid-Afrika die wêreld se belangrikste goudprodusent is.

- Rentekoerse is die laaste faktor wat 'n invloed op die goudprys uitgeoefen het, maar dit was egter ook meer op die kort termyn waarneembaar. Wanneer rentekoerse styg, word die risiko om in goud te belê, groter. Spekulante raak egter gou gewoond aan die hoë rentekoers-gedagte en die aantreklikheid van moontlike hoë winste laat hulle gou terugkeer na die metaal, wat nog altyd die mens se verbeelding aangegryp het.

**Tabel 5.17 Mynwese - groeikoerse**

	1970	1980	1990	1992 <sup>1</sup>	1970-1992 <sup>2</sup>
<b>Waarde van minerale verkoop (R miljoen):<sup>1</sup></b>					
Totaal	1 563	14 987	38 047	37 253	15,5%
Goud	830	10 369	18 994	18 654	15,2%
Steenkool	110	1 471	8 149	8 975	22,2%
Ander	623	3 147	10 904	9 624	13,3%
<b>Indeks van fisiese volume van produksie 1990 = 100:</b>					
Totaal, met inbegrip van goud	112,3	104,3	100,0	98,4	-0,6%
Totaal, uitgesonderd goud	51,1	90,1	100,0	95,3	2,9%
Goud	167,4	113,0	100,0	101,6	-2,2%
Steenkool	48,2	66,2	100,0	96,8	3,2%

<sup>1</sup> Voorlopig

<sup>2</sup> Saamgestelde groeikoers

Bron: Mineraleburo (in Sentrale Statistiekdiens, 1994:6)

### 5.3.19 Loononderhandelinge / Loonskale

Salamon (1987:434) wys daarop, dat verwarring soms geskep word met die terme "kollektiewe bedinging" en "onderhandeling" omdat dit dikwels as sinonieme gebruik word. Volgens Salamon is dit meer bruikbaar om onderhandeling as deel van kollektiewe bedinging te sien. Hy wys ook daarop, dat die term "kollektiewe bedinging" klem lê op die strukturele/institusionele samestelling van arbeidsverhoudinge en sluit die partye,

doelwitte, omgewings en inhoud, sowel as die prosesse wat gebruik word om die konflik van belange tussen bestuur en die werknemers op te los, in.

**Tabel 5.18 Styging in gemiddelde salarisse en lone vergeleke met die van die vorige jaar**

	1970	1980	1990	1991	1970-1991
Blankes	8,6%	17,4%	16,1%	13,6%	12,3%
Kleurlinge	9,2%	20,5%	18,1%	15,7%	14,0%
Asiërs	8,0%	20,6%	15,6%	19,8%	15,3%
Swartes	7,9%	20,2%	19,9%	17,5%	15,5%

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:4)

**Tabel 5.19 Gemiddelde salarisse en lone per maand in die mynweese en steengroewe (goud)**

Jaar of maand	Teen heersende pryse					Teen konstante 1990-pryse				
	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes	Totaal	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes
	Rand									
1974	92	564	198	134	45	527	4 441	1 559	1 055	354
1975	130	633	264	186	75	901	4 427	1 846	1 301	500
1976	147	704	287	250	89	918	4 400	1 816	1 582	543
1977	161	777	297	310	99	903	4 365	1 688	1 761	547
1978	184	856	355	325	117	930	4 323	1 821	1 667	576
1979	211	949	386	315	137	942	4 237	1 747	1 425	601
1980	255	1 101	448	417	169	1 001	4 352	1 771	1 648	645
1081	304	1 226	484	559	207	1 035	4 228	1 658	1 914	674
1982	360	1 425	572	710	245	1 069	4 266	1 713	2 126	704
1083	406	1 568	601	909	282	1 074	4 181	1 594	2 411	721
1984	463	1 758	740	888	325	1 097	4 196	1 754	2 104	752
1985	521	..	..	..	..	1 062	..	..	..	..
1086	589	..	..	..	..	1 012	..	..	..	..
1987	709	..	..	..	..	1 049	..	..	..	..
1988	851	..	..	..	..	1 116	..	..	..	..
1989	962	..	..	..	..	1 100	..	..	..	..
1990	1 135	..	..	..	..	1 135	..	..	..	..
1991	1 267	..	..	..	..	1 099	..	..	..	..
1992	1 393	..	..	..	..	1 061	..	..	..	..
1991 J	1 238	..	..	..	..	1 072	..	..	..	..
A	1 380	..	..	..	..	1 178	..	..	..	..
S	1 398	..	..	..	..	1 178	..	..	..	..
O	1 311	..	..	..	..	1 083	..	..	..	..
N	1 307	..	..	..	..	1 070	..	..	..	..
D	1 369	..	..	..	..	1 106	..	..	..	..
1992 J	1 319	..	..	..	..	1 054	..	..	..	..
F	1 328	..	..	..	..	1 052	..	..	..	..
M	1 336	..	..	..	..	1 049	..	..	..	..
A	1 362	..	..	..	..	1 057	..	..	..	..
M	1 335	..	..	..	..	1 028	..	..	..	..
J	1 547	..	..	..	..	1 179	..	..	..	..
J	1 413	..	..	..	..	1 067	..	..	..	..
A	1 463	..	..	..	..	1 093	..	..	..	..
S	1 351	..	..	..	..	1 003	..	..	..	..
O	1 439	..	..	..	..	1 064	..	..	..	..
N	1 420	..	..	..	..	1 046	..	..	..	..
D	1 518	..	..	..	..	1 119	..	..	..	..

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:15)



Tabel 5.20 Bevolking volgens inkomste (1991-sensus)

Bevolkings- groep	Totaal	Geen inkomste	R1 tot R999	R1 000 tot R2 999	R3 000 tot R4 999	R5 000 tot R6 999	R7 000 tot R9 999	R10 000 tot R29 999	R30 000 tot R49 999	R50 000 tot R69 999	R70 000 tot R99 999	R100 000 tot R299 999	R300 000 +	Ongespe- sifiseerd
Totaal T	30 986 920	19 594 636	816 709	2 695 397	1 144 150	916 311	1 337 181	2 771 053	745 015	292 003	171 204	131 739	13 898	357 625
M	15 479 528	8 663 840	322 431	1 236 124	630 976	599 778	982 753	1 767 322	549 044	252 395	154 802	131 952	12 230	185 881
V	15 507 382	10 930 796	494 278	1 459 273	513 173	316 533	354 428	1 003 731	195 972	39 608	16 402	9 787	1 668	171 744
Blankes T	5 068 110	2 130 645	66 082	147 663	156 840	96 709	145 934	1 105 940	609 500	255 968	151 711	120 018	11 303	69 798
M	2 519 833	839 961	24 041	63 050	55 676	33 763	51 593	487 394	443 857	222 626	138 669	112 417	10 431	36 355
V	2 548 278	1 290 684	42 041	84 612	101 164	62 946	94 342	618 546	165 643	33 342	13 041	7 600	872	33 443
Kleur- linge T	3 285 718	1 953 012	81 844	367 977	162 199	129 697	187 808	317 339	37 722	7 048	2 283	1 709	395	36 687
M	1 605 811	859 140	29 430	172 592	96 810	73 148	107 492	208 010	30 338	6 300	1 999	1 377	267	18 906
V	1 679 907	1 093 872	52 414	195 385	65 388	56 548	80 316	109 328	7 383	748	284	331	128	17 781
Asiërs T	986 620	591 763	15 575	51 684	23 177	29 508	58 230	153 164	34 993	9 395	3 838	2 662	359	12 271
M	488 952	231 860	7 346	24 517	10 630	14 617	33 734	114 448	29 566	8 604	3 507	2 500	311	7 311
V	497 669	359 903	8 230	27 168	12 548	14 891	24 496	38 716	5 426	792	331	161	48	4 961
Swartes T	21 646 471	14 919 215	653 208	2 128 073	801 934	660 398	945 209	1 194 610	62 801	19 591	13 372	7 351	1 841	238 869
M	10 864 932	6 732 878	261 614	975 965	467 861	478 250	789 934	957 469	45 282	14 865	10 627	5 657	1 220	123 309
V	10 781 538	8 186 337	391 593	1 152 108	334 073	182 148	155 275	237 141	17 519	4 726	2 745	1 694	621	115 560

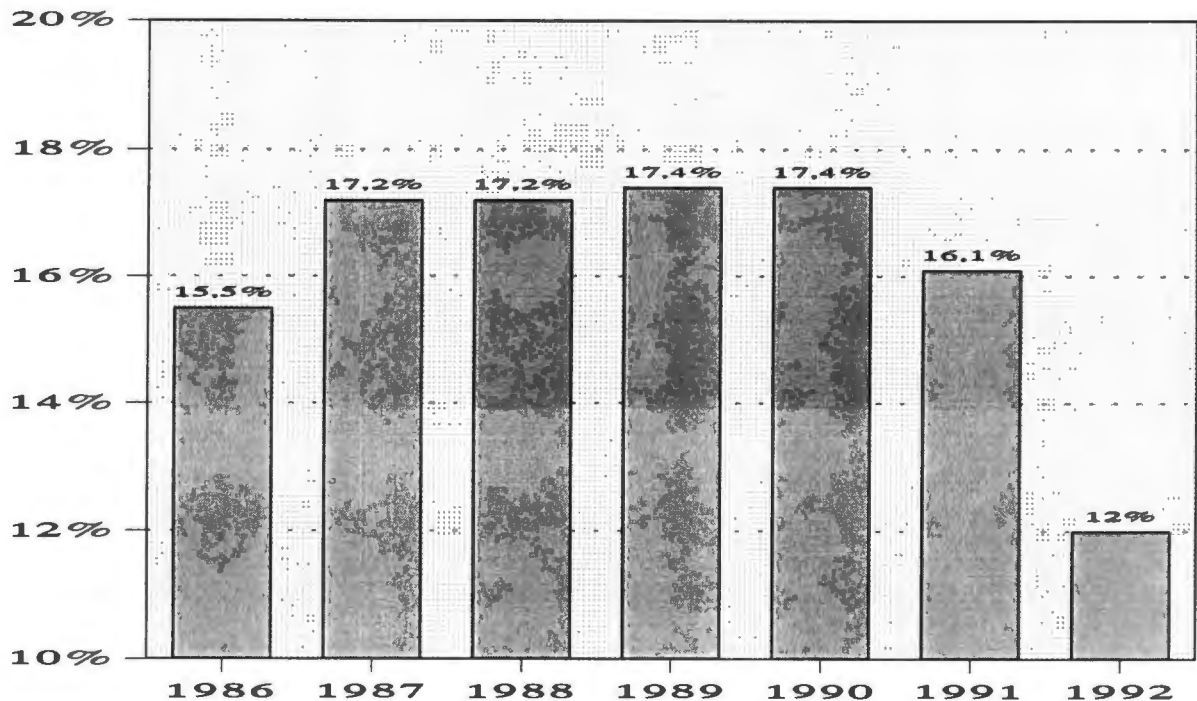
1T = Totaal

M = Manlik

V = Vroulik

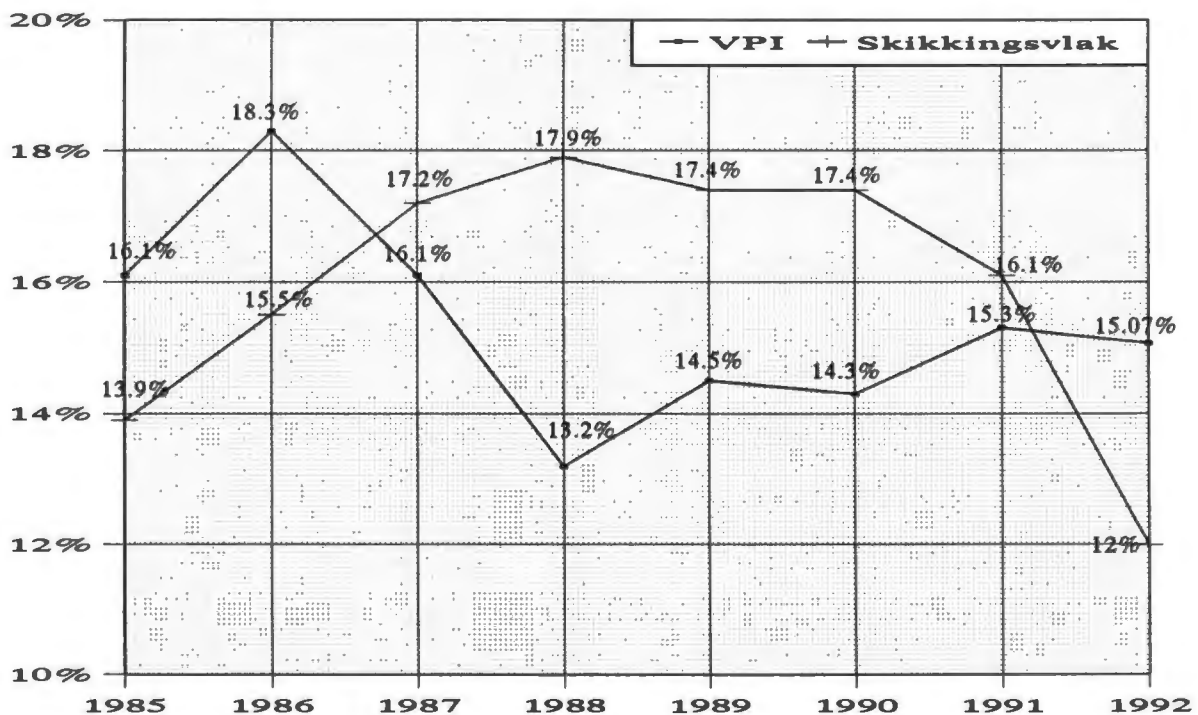
**Figuur 5.6 Skikkingsvlak**

Gemiddelde skikkingsvlak as 'n persentasie van die betaalstaat



Bron: Loonskikkingsondersoek (in Levy & Associates, 1993:35)

**Figuur 5.7 Die gemiddelde skikkingsvlak teenoor VPI: 1985 - 1992**



Bron: Loonskikkingsondersoek (in Levy & Associates, 1993:37)

### 5.3.20 Werkloosheid

Parsons (1992:53) wys daarop, dat wat die huidige situasie in Suid-Afrika betref, meer werkgeleenthede in die huidige resessie verlore gegaan het as in enige vorige afswaai in die ekonomie. Dit is ook onwaarskynlik dat blote normale sikliese herstel in die ekonomie 'n volgehoue styging in lewenspeile tot gevolg sal hê - 'n hoër lewenspeil kan net behaal word met die hulp van strukturele hervorming en 'n politieke wil.

Volgens die Technikon RSA (1993:89) se studiegids oor nywerheidsverhoudinge kan dit ook hipoteties aanvaar word, dat bedingingsmag van vakbonde toeneem as daar 'n baie lae vlak van werkloosheid bestaan. Omgekeerd kan gesê word, dat die mag van vakbonde afneem tydens periodes van toenemende werkloosheid.

Salamon (1987:340) sluit hierby aan, deur te sê dat werkloosheid en staakaktiwiteit op twee vlakke werksaam is:

- op mikrovlak van spesifieke geskille of onderhandelinge, mag bestuur poog om lae winste, spaarkapasiteit en hoë werkloosheid direk met die dreigement van oortoligheid te verbind, wanneer werknemers/vakbonde nie hulle standpunt wysig nie - en dit verswak dus werknemers se voorneme om staakoptrede te gebruik.
- op makrovlak kan geredeneer word, dat indien die ekonomie verander van uitbreiding of stabiliteit tot resessie, mag daar 'n behoud of selfs verhoging in die frekwensie en duur van stakings wees indien werknemers en vakbonde, in die lig van ondervinding in die vorige voorspoedydperk toe hulle "sterk" was, poog om staakoptrede te gebruik om 'n daling in hul lewenstandaard te voorkom. Slegs nadat die resessie vir 'n tyd lank voortgegaan het, en die persepsies van die deelnemers geaffekteer is, sal werkloosheid enige algemene invloed op die geneigdheid tot stakings hê en tot 'n daling in staakoptrede lei.

**Tabel 5.21 Werkloosheid volgens die lopende bevolkingsopname:  
bevolkingsgroep en geslag (volgens uitgebreide definisie)**

1 000

Jaar of maand	Kleurlinge			Indiërs			Swartes		
	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik	Totaal	Manlik	Vroulik
1988 – Jun.	135	76	59	31	20	10	1 041	516	525
1989 – Jun.	105	57	49	21	15	7	925	444	481
1990 – Jun.	111	64	46	17	12	5	..	..	..
1991 – Jun.	117	64	52	18	13	5	..	..	..
1991 J	83	50	34	18	13	5	841	407	433
F	79	48	31	18	13	5	854	420	434
M	90	52	38	18	13	5	883	432	451
A	106	57	49	18	13	5	..	..	..
M	117	65	52	17	12	5	..	..	..
J	111	64	46	17	12	5	..	..	..
J	119	65	54	16	11	5	..	..	..
A	118	61	56	15	11	4	..	..	..
S	117	65	52	16	12	3	..	..	..
O	101	58	43	15	12	3	..	..	..
N	94	53	41	15	12	3	..	..	..
1991 J	106	60	45	17	13	4	..	..	..
F	110	62	48	17	13	5	..	..	..
M	109	60	49	16	12	4	..	..	..
A	105	61	43	17	13	4	..	..	..
M	110	63	47	17	12	5	..	..	..
J	117	64	52	18	13	5	..	..	..
J	117	61	56	17	12	5	..	..	..
A	108	57	50	17	12	4	..	..	..
S	115	61	53	18	14	4	..	..	..
O	112	64	49	18	14	4	..	..	..
N	104	60	44	17	13	4	..	..	..

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:278)

### 5.3.21 Omgewing/Natuurlike hulpbronne

Onder hierdie opskrif, moet die aspekte van stad en platteland en die mens se aanpasbaarheid by die spesifieke omgewing in gedagte gehou word - hetsy stad of platteland - waar die natuurlike hulpbronne of minerale, beskikbaar is vir ontginning en waar uiteindelik dan ook sy "werk" sal wees en hy en sy gesin hulle sal moet vestig.

Van Rensburg en Pretorius (1977:77) hou vol, dat in 'n wêreld van stygende inflasie, ekonomiese stagnasie, verlaagde metaalpryse, groeiende arbeidsonrus en verhoogde energiekostes, 'n effek op mineraalreserwes asook die omskakeling van bronne na reserwes sal hê. Hulle verwys ook na die golf van opstande in swart woonbuurte wat in 1976 in Suid-Afrika plaasgevind het en wat 'n nadelige invloed op die beskikbaarheid van buitelandse kapitaal vir minerale ondernemings gehad het; dit ten spyte van die land se uitstekende rekord van stabiliteit en hoë opbrengste op mynboubeleggings.

In die lig van die bogenoemde, is die navorser van mening, dat al het 'n land al die natuurlike hulpbronne tot sy beskikking, sal dit hom niks baat indien ander eksterne faktore nie in sy guns is nie, en hier word onwillekeurig gedink aan faktore soos die politiek, metaalpryse, die gemeenskap waarbinne die onderneming opereer, asook die wyse waarop die onderneming bestuur word.

### **5.3.22 Tegnologiese ontwikkeling/Tekort aan tegniese vaardighede**

Tegnologie (Gouws *et al.*, 1979:303) hou verband met die wyse waarop ondernemings insette in uitsette kan omskep. Tegnologie is die gebruiklike term wat verwys na die tegnieke om materiaal of inligting in verskillende uitsette te omskep.

Abercrombie *et al.* (1988:251) dui in die verband aan dat vir sosiologiese gebruik, tegnologie alle vorme van produktiewe tegnieke insluit, insluitende handewerk, en dit is nie sinoniem met masjinerie, soos graag aangedui word nie. In bedryfsosiologie sluit die term ook die fisiese organisasie van produksie in. Produktiewe tegnieke en die organisasie van produksie is sosiale produkte, die gevolg van menslike besluitneming, en so kan tegnologie ook as die gevolg van sosiale prosesse gesien word.

Omdat die komplekse wêreld 'n steeds groeiende bevolking het wat uiteenlopende ideologieë huldig, is voortbestaan ondenkbaar sonder tegnologiese vooruitgang. Gerber *et al.* (1987:75) wys op die volgende interessantheid in verband met die tempo van tegnologiese versnelling:

- Van alle wetenskaplikes wat ooit geleef het, leef 90 persent vandag nog.
- In die jaar 1500 het ongeveer 1000 publikasies in Europa verskyn. Vanaf 1973 verskyn daar elke dag 1000 publikasies.

Dit wys daarop, dat die werker en sy omgewing blootgestel is aan 'n snelle tegnologiese verandering en om hierdie rede sal dit sy alledaagse bestaan in 'n groot mate beïnvloed. Pogings om aan te pas, plaas toenemende druk op werknemers en dit het ingrypende gevolge.

Volgens Finnemore en Van der Merwe (1989:28) is daar twee sienings omtrent tegnologiese verandering. Pessimisties gesien, is tegnologiese verandering aanleidend tot toenemende werkloosheid, omdat werkers met robotte en rekenaars vervang word. Die optimistiese siening is, dat tegnologiese verandering egter voordelig is, aangesien dit tot ontwikkeling van nuwe behoeftes en belange lei. Dit lei verder ook tot die skepping van nuwe beroepe, veral in die rekenaar- en ontspanningsbedrywe.

Sommige erkenningsooreenkomste tussen bestuur en vakbonde in Suid-Afrika, sluit die reg in om te onderhandel oor die inwerkingstelling van nuwe tegnologieë in. Dit is 'n uitvloeisel van arbeidskonflik wat telkemale ontstaan het bloot weens die "oorweging" van die instelling van nuwe toerusting/masjinerie. Indien die vakbond voorgenome tegnologiese veranderinge in die onderneming sien as 'n bedreiging vir sy bedingingsmag, sal hy sodanige veranderinge sterk teenstaan. In hierdie situasie sal dit ook vir die vakbond maklik wees om die ondersteuning van sy lede te verkry, weens die werkers se reeds genoemde weerstand teen verandering.

### **5.3.23 Tekort aan geskoolde werknemers/Bestuurders**

Die belangrikheid van hierdie aspek word deur die ANC President, mnr. Nelson Mandela, beklemtoon deur sy opmerking, dat: "Whites should not leave South Africa because the Country need their skills and expertise to create jobs and to stimulate the economy". 'n Verdere uitlating van hom, naamlik: "We cannot build this country

without white people" wys daarop, dat daar nog nie genoegsaam geskoolde swart werkers is om in die tekort aan geskoolde werkers te voorsien nie (Bhengu, 1993:4).

Met die "regstellende optrede" wat in Suid-Afrika beoog word, kan die kwessie van tekorte aan geskoolde werkers en bestuurders moontlik verlig word, maar gaan dit ten koste van kwaliteit en produksiedoelwitte wees?

**Tabel 5.22 Bevolking volgens beroep (1991-sensus)**

Beroep	Totaal		Blankes		Kleurlinge		Asiërs		Swartes	
	Getal	%	Getal	%	Getal	%	Getal	%	Getal	%
Totale bevolking	30 986 920		5 068 110		3 285 718		986 620		21 646 471	
Totaal nie-ekonomies bedrywig	19 362 552		2 679 700		1 926 504		606 918		14 149 430	
Totaal ekonomies bedrywig	11 624 368	100.0	2 388 410	100.0	1 359 215	100.0	379 702	100.0	7 497 041	100.0
Professionele, semi-professionele en tegniese beroepe	838 748	7.2	442 058	18.5	72 448	5.03	36 739	9.7	287 503	3.8
Bestuurs-, uitvoerende en administratiewe beroepe	348 157	3.0	275 827	11.6	15 303	1.1	23 707	6.2	33 320	0.4
Klerklike en verkoopsberoepe	1 603 759	13.8	777 860	32.6	183 718	13.5	122 691	32.3	519 490	6.9
Vervoer-, aflewering- en kommunikasieberoepe	496 917	4.3	54 847	2.3	42 991	3.2	13 712	3.6	385 368	5.2
Diensberoepe	1 782 993	15.3	188 458	7.9	187 674	13.8	18 083	4.8	1 388 777	18.5
Boerdery en verwante beroepe	1 212 373	10.4	82 070	3.4	200 980	14.8	3 054	0.8	926 269	12.4
Ambagsman, vakleerling en verwante beroepe	840 727	7.2	301 889	12.6	117 935	8.7	39 105	10.3	381 798	5.1
Produksietoetsighouer, myn-, steengroef- en verwante werke	2 458 363	21.2	135 615	5.7	332 952	24.5	72 523	19.1	1 917 272	25.6
Beroep ongespesifiseerd	2 042 331	17.6	129 785	5.4	205 214	15.1	50 088	13.2	1 657 244	22.1

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:11)

### 5.3.24 Politiek/Verkiesing/Demokrasie

Nel en Van Rooyen (1985:12) voer aan, dat die toepassing en ontwikkeling van 'n arbeidsverhoudinge-sisteem in enige land, hoofsaaklik bepaal word deur die ideologie wat deur die regering aangehang word, ongeag of die ideologie kapitalisties, sosialisties of kommunisties is. Die arbeidsverhoudinge-sisteem reflekteer dus die heersende sosio-ekonomiese en politieke ideologie kenmerkend van 'n spesifieke land.

Main (1993:3) hou vol, dat "The mining industry has for many years been following enlightened policies in the areas of industrial relations and the recognition of trade unions and is still a central player in the political debate in South Africa." Hy gaan egter ook verder deur te sê, dat demokrasie met ekonomiese vryheid ineengevleg moet wees ten einde geregtigheid en vooruitgang te verseker.

In 1948, met die Nasionale Party wat aan bewind gekom het, het ook die beleid van "apartheid" sy verskyning gemaak, en vandag, 46 jaar later, dra hierdie land nog steeds die gevolge van hierdie beleid. Die vraag by menige Suid-Afrikaner is nou watter invloed die uitslag van die eerste veelrassige algemene verkiesing van 27 April 1994 op hul lewens het.

### **5.3.25 Regering**

Bendix (1992:561) is van mening, dat daar van enige regering wat aan bewind kom binne 'n demokratiese Suid-Afrika, verwag sal word om aanvanklik wetgewing daar te stel wat tot voordeel van die werker sal wees. Die mate waarin 'n regering in arbeidsverhoudinge sal inmeng, sal afhang van die heersende ideologie, die invloed van vakbonde en die eise van ekonomiese realiteit.

Volgens Weidenbaum (1977:167) kan ondernemings op drie maniere optree teen staatsbeheer oor ondernemings. In die praktyk sal 'n onderneming 'n kombinasie van hierdie drie benaderings gebruik teen federale beheer, deur hul reaksies af te wissel met eksterne toestande, die bekwaamhede van hul bestuur, en die aard van die onderneming.

#### **▲ Passiewe reaksie**

Sekere korporatiewe besture sal eenvoudig op elke nuwe of uitgebreide beheer reageer. Hulle mag die ontwikkeling kritiseer, of hulle kan probeer om die effek daarvan deur regsdinge of administratiewe pleidooie uit te stel. Hulle sal egter vroeër of later hul onderneming se operasies aanpas om aan die nuwe regering se vereistes te voldoen.



### ▲ Antisiperende reaksie

Sommige korporatiewe besture sal hulle beroep op hul beplanningsbekwaamhede om moontlike veranderings in federale beheer oor ondernemings te voorspel.

### ▲ Aktiewe reaksie

Daar is egter ook sommige besture wat probeer om federale inmenging af te weer of te vorm, deur 'n meer aktiewe rol in die ontwikkeling en bepaling van sulke wetgewing te speel.

Weidenbaum (1977:220) wys ook daarop, dat federale staatsbeheerliggame in 'n toenemende mate 'n invloed het op personeelbeleid en -praktyke: indiensneming, bevordering en opleidingsaktiwiteite, die toets van werknemers, kompensasië/vergoeding. - insluitende byvoordele - die samestelling en befondsing van pensioenskemas, die fisiese werkomgewing, en die basiese werkverhouding soos dissipline, diensbeëindiging, vakbondonderhandelinge en kommunikasie met werknemers.

Salamon (1987:227) skryf ook in die verband, dat 'n regering in arbeidsverhoudinge op vier hoofareas tussenbeide kan tree, naamlik: as werkgewer, as die daarsteller van wetgewing, as bemiddelaar en as reguleerder.

### 5.3.26 Wegbly-optrede

Volgens Parsons (1992:53) het Suid-Afrika meer verloor deur massa-optrede en geweld as in al die jare van internasionale ekonomiese sanksies. Hy gaan verder deur te sê, dat dit dalk onmoontlik kan wees om in die toekoms weer die land se beeld te herstel, selfs al word 'n ooreenkoms vir 'n nuwe politieke bestel bereik.

Vakbonde kan ekonomiese en politieke druk op werkgewers en die regering toepas, deur gebruik te maak van die kollektiewe verbruikersmag van hul lede en ondersteuners in

die vorm van verbruikersboikotte, 'n sekere produk op die "swart lys" te plaas, of wegbly-optrede.

### 5.3.27 Wetgewing

Bendix (1992:17) is van mening, dat alhoewel wetgewing die meganismes voorsien vir die vreedsame oplossing van konflik tussen partye, die regte van beide partye afbaken en selfs probeer om die ongelykhede in mag wat mag bestaan, reg te stel, kon die staat as wetgewende liggaam nooit aanneem dat dit alle aspekte van arbeidsverhoudinge binne 'n vrye gemeenskap beheer nie. Ondervinding het bewys dat, nieteenstaande wetgewing, partye mettertyd die verhouding reguleer soos wat hulle dit die beste ag.

In 'n persoonlike mededeling het Lukas du Preez (1994) van "Henk Botha and Associates" opgemerk dat volgens hom, wetgewing en politiek huidig die twee belangrikste eksterne faktore is wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge het. Hy het ook konstateer, dat wetgewing en veral arbeidswetgewing, baie belangrik geag kan word omdat dit 'n direkte invloed op arbeidsverhoudinge in die werkplek het.

Ander wette soos byvoorbeeld die Groepsgebiede Wet van 1950, het 'n belangrike invloed op swart arbeid gehad. Hierdie wet het onder andere blanke sake-ondernemings tot blanke gebiede en swart sake-ondernemings tot swart gebiede beperk.

Die voorafgaande wet het daartoe gelei, dat die swart arbeiders in die area moes woon waar hy gebore is. Sedertdien het hierdie wet van die wetboek verdwyn, wat uit die aard van die saak 'n uitwerking op die demografiese sisteem van die omgewing sal hê.

Alle juridiese faktore spruit voort uit wetgewing, met gepaardgaande reëls en regulasies wat gemik is op die beheer van mense binne en buite die werkplek.

**Tabel 5.23 Sake verwys na die Nywerheidshof en hulle verdere verloop**

Aard van funksie	Oorgedra vanaf vorige jare	Ontvang gedurende tydperk van oorsig	Totaal vir tyd – perk van oorsig	Voltooid	Gedeeltelik verhoor	In verskillende vorderingstadiums
1982	8	41	49	27	22	–
1983	22	168	190	114	8	68
1984	76	399	475	280	18	177
1985	195	801	996	727	26	243
1986	269	2 042	2 311	1 649	54	608
1987	662	3 533	4 195	2 900	114	1 181
1988	1 295	3 838	5 133	3 819	123	1 191
1989	1 295	4 575	5 870	3 964	65	1 841
1990	1 906	6 663	8 569	5 157	–	3 412
1991	3 412	6 100	9 512	5 161	–	4 351
1992	4 332	5 972	10 304	5 733	299	4 272
1992						
Totaal	4 332	5 972	10 304	5 733	299	4 272
Wet op Arbeids- verhoudinge, no. 28 van 1956						
Dringende tussen- tydse regshulp (artikel 17 (11)(a))	11	187	198	183	13	2
Herstelbevele (artikel 43)	584	1 206	1 790	1 434	65	291
Arbitrasies (artikel 45, 46 en 49)	17	29	46	28	18	–
Onbillike arbeids- praktyke (artikel 46 (9))	3 686	4 497	8 183	4 077	203	3 903
Afbakenings (artikel 76)	–	2	2	2	–	–
Appelle (artikel 21A)	34	51	85	9	–	76
Ondersoeke (artikel 46(7)(c))	–	–	–	–	–	–
Verwysings (artikel 77)	–	–	–	–	–	–
Wet op masjinerie en Beroepsveiligheid, No. 6 van 1983						
Appelle (artikel 26)	–	–	–	–	–	–

Bron: Sentrale Statistiekdiens (1994:7)

### 5.3.28 Regstellende optrede

"Affirmative action" of "regstellende optrede" is 'n algemene term en 'n strategiese prioriteit by mannekragpraktisyns. Dit is egter ook 'n nagmerrie vir sommiges wat vir

jare lank in bevoorregte posisies was en vrees dat hulle poste in gevaar is omdat swartes hul poste sal vul bloot vanweë hul velkleur.

Charoux (1992:26) merk in die verband op, dat "... just a few years ago, I and many others were pleading the case of black advancement on the basis of either moral or economic grounds; we have now reached the stage where, in view of the impending legislation, we have no option but to get on with it".

Volgens Kemp (1992:12) is die oogmerk met regstellende optrede eerstens om diskriminerende praktyke aan die kaak te stel, en tweedens om die vaardighede en vermoëns van diegene wat as gevolg van diskriminerende praktyke in die verlede gelyk het, te bevorder of te verbeter.

Albertyn (1993:23) hou vol, dat: "Whether we call it affirmative action, employment equity, equal opportunities or managing diversity, the real question is no longer whether we should implement these policies and programmes, but how we can do so in a realistic and effective manner."

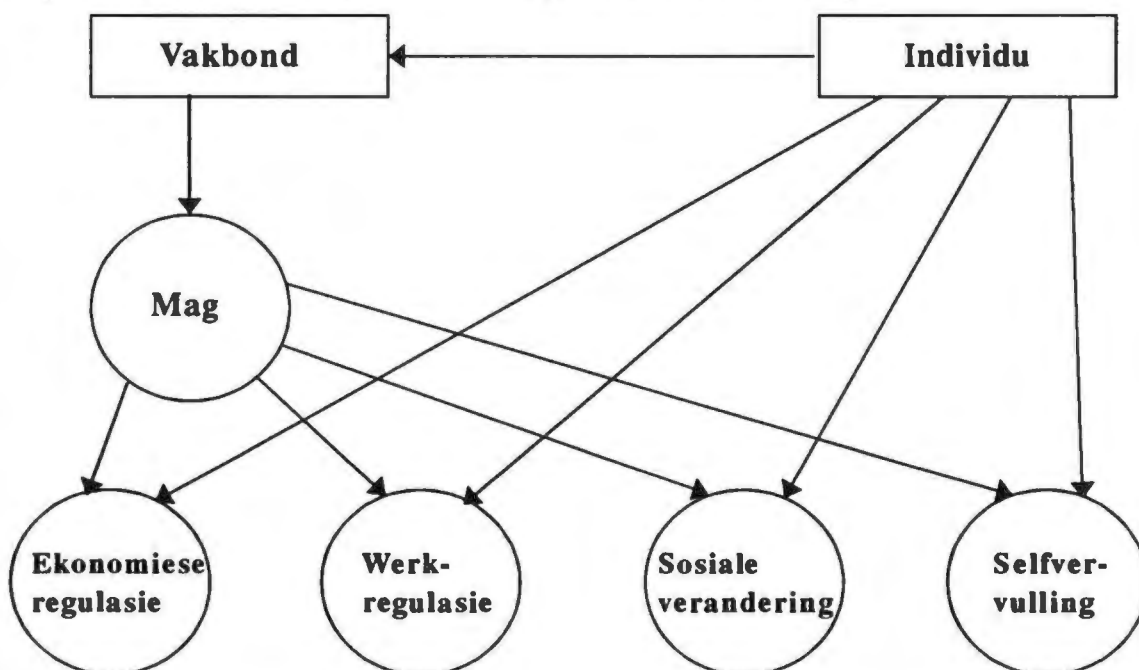
Die navorser is ook van mening dat regstellende optrede 'n werklikheid is wat nie weggewens kan word nie, maar dat dit vir diegene wat dit tot op hede vermy het, die nommer een prioriteit moet wees, om sodoende hul ondernemings te red. Regstellende optrede sal weer in hoofstuk 7 bespreek word, wanneer aanbevelings gemaak word rakende die beheer van eksterne faktore.

### **5.3.29 Vakbonde/Geslote-geledere beginsel("Closed shop"/"Agency shop")**

Salamon (1987:74) is van mening dat alhoewel die rol van 'n vakbond gesien word as dit wat die belange en behoeftes van hulle lede moet verteenwoordig, daar tog vyf aspekte van hul funksionering onderskei kan word.

- In magsterme: om die individu te beskerm en te ondersteun deur kollektiewe mag te voorsien om op te tree as gelyke mag teen die werkgewer en as 'n drukgroep binne die gemeenskap.
- In terme van ekonomiese regulasie: om lone te maksimeer en werkgeleenthede vir hulle lede te voorsien binne die raamwerk van die werk-/loonkontrak.
- In terme van werkregulering: om 'n gesamentlike besluitnemingsstelsel daar te stel wat hulle lede teen willekeurige bestuursoptrede beskerm en wat hulle toelaat om deel te hê aan besluitneming binne die onderneming waarvoor hulle werk.
- In terme van sosiale verandering: om die sosiale samehörigheid en aspirasies of politieke ideologieë van hul lede uit te druk en om 'n gemeenskap te ontwikkel wat hierdie siening uitbeeld.
- In terme van selfvervulling: om meganismes te voorsien waardeur individue buite die grense van hulle werk kan ontwikkel en deelneem aan besluitnemingsprosesse.

**Figuur 5.8 Vakbondontwikkeling en funksionering**



Bron: Salamon (1987:75)

Die navorser is verder ook van mening, dat die geslote-geledere beginsel ("closed shop") in die verlede deur gevestigde vakbonde as strategie gebruik is om hul lede te behou en ledetalle te verhoog en ook om die probleem van nie-betalende werkers wat voordeel trek uit die vakbond se onderhandelinge, uit te skakel. Vakbonde was ook onder die indruk dat dié beginsel solidariteit onder werkers verhoog het. Dit word egter deur vooruitstrewende vakbonde as mobiliseringstrategie verwerp, maar tog is 'n vooruitstrewende vakbond, by name die NUM, ernstig daartoe verbonde om by die Kamer van Mynwese te onderhandel vir "agency-shops" wat die geslote-geledere beginsel in vermomde vorm is (navorser se ondervinding).

#### **5.4 DIE IDENTIFISERING VAN EKSTERNE FAKTORE**

Vegter (1980:81) is van mening, dat die noodsaaklikheid van die bestudering van interne en eksterne bestuursvraagstukke daarin lê, dat 'n onderneming by veranderde omstandighede aangepas moet word ten einde sy voortbestaan te verseker. Hy hou verder vol, dat bestuurders op alle vlakke van bestuur oorbodig sou wees as die onderneming 'n statiese entiteit met 'n vaste patroon van steeds-herhalende aktiwiteite was.

Lawrie (1990:87) wys ook op die belangrikheid van die identifisering van eksterne faktore en die aanpasbaarheid van veranderde omstandighede, met die volgende opmerkings: "Everything around us is changing: family, government, competition, technology, sex roles, your job ... You name it, and it's in the process of change. In most organizations, that change is taking place at an ever-increasing rate" en hy gaan ook verder deur te sê dat: "We can learn to manage change so that it helps move people forward rather than sets them back or makes them feel as if they are drowning".

Slabbert, Prinsloo en Backer (1990:7-12) hou vol, dat indien hierdie verandering/aanpassing by veranderde eksterne faktore nie behoorlik bestuur word nie, dit moraal en motivering van werknemers kan beïnvloed, wat verder dan weer as konflik op arbeidsverhoudinge gebied kan manifesteer.

Collins (1993:33) skryf in die verband, dat verandering/aanpassing nie effektief hanteer kan word indien bestuur nie bewus is van hul eie sterkpunte, styl en swakhede nie. Sy noem dit "coping with change" en daarom is dit belangrik, dat bestuur hul eie swakhede en foute erken en in die aaneenlopende leerproses kritiek aanvaar.

Volgens Salamon (1987:33) stem alle benaderings om arbeidsverhoudinge te analiseer, in een of ander manier ooreen ten opsigte van die basiese beginsel, dat ondernemings saamgestel is uit belangegroepe, en gevolglik is daar 'n behoefte binne die onderneming om die verskillende, en soms uiteenlopende belange, van bestuur en werknemers te bestuur.

Navorsers insiens, is daar geen algemene "regte" oplossing vir 'n arbeidsverhoudinge-probleem of situasie nie. Die enigste "regte" manier of oplossing, is die manier of oplossing wat aanvaarbaar is vir die partye wat betrokke is. (Kyk hoofstuk 1 p.5, vir die metode wat gebruik is om die eksterne faktore te identifiseer.)

## **5.5 DIE KOMMUNIKASIE MET DIE WERKMAG OOR DIE IMPAK VAN EKSTERNE FAKTORE**

Swak kommunikasie word meesal aangehaal as die oorsaak waarom ondernemings nie daarin slaag om effektief te wees nie. Ondernemings probeer dikwels om hulle kommunikasiestelsels te verbeter, deur voorligtingsessies en nuusbriewe daar te stel, maar bestuurders word aangemoedig om meer met hulle ondergeskiktes te praat, sodat kommunikasie van onder aangemoedig kan word. Hierdie soorte ingrypings sal sekerlik sake verbeter, maar dit is nie net die hoeveelheid kere wat gekommunikeer word, wat ondersoek moet word nie, maar ook die aard daarvan (Fenton, 1993:15).

Gerber (1992:26) hou vol dat: "The most effective way of managing people is through communication. People thrive on attention. People blossom when their opinions are sought. People develop into go-getters if they have been party to decisions and goal

setting. People have an innate desire to communicate, to be communicated with and to be listened to."

Aanbevelings oor die daarstelling van 'n effektiewe kommunikasiestelsel, sal in hoofstuk sewe weergegee word.

## **5.6 MOONTLIKE ARBEIDSOPTREDE VOORTVLOEIEND UIT DIE INVLOED VAN HIERDIE FAKTORE OP DIE WERKMAG**

In die afgelope paar jaar was daar 'n dramatiese toename in die graad van nywerheidsoptrede in Suid-Afrika. Hierdie neiging sal waarskynlik in die toekoms aanhou en vermeerder en daarom is dit belangrik, dat werkgewers bewus is van die verskillende soorte nywerheidsoptrede, wat kan realiseer wanneer werknemers uiting aan hul ontevredenheid gee, hetsy dit polities, ekonomies, sosiaal of wetlik van aard is.

Botha (1986:1) wys daarop, dat stakings 'n belangrike vakbondwapen is wat deur vakbonde en werknemers gebruik kan word as 'n laaste uitweg om geskille tussen hulle en werknemers op te los. Ongelukkig word stakings en werkstopsettings dikwels nie deur werknemers en vakbonde as die laaste uitweg gebruik nie, maar dikwels nog voordat enige onderhandelinge plaasgevind het. Volgens Botha, word dit as 'n skoktaktiek gebruik om bestuur onder druk te plaas sodat vinnige sukses in die oplossing van griewe wat die werknemer mag hê, verkry kan word.

Volgens Slabbert (1987:75) kan stakings volgens handelingswyses soos volg ingedeel word:

- a. Die tradisionele/konvensionele staking. Dit word voorafgegaan deur aan al die voorgeskrewe onderhandelings-, bedingings- en versoeningsmeganismes en -prosedures wat wetlik voorgeskryf of op ooreengekom is, te voldoen.



- b. Die blitsstaking. Dit vind skielik plaas en betrap die werkgewer onkant en is verbode in die meeste lande.
- c. Die spontane staking. 'n Emosionele uitbarsting wat nie op langbestaande griewe berus nie en as gevolg van 'n enkele insident direk in 'n kort, spontane werkstopsetting, wat die werkgewer onvoorbereid betrap, presipiteer.
- d. Die demonstrasiestaking. 'n Skynbaar spontane geskil ontstaan uit langbestaande griewe, wat nie op 'n vreedsame wyse opgelos kan word nie.
- e. Die magsvertoonstaking. Die klassieke vorm van staak, waar die mag van werknemers teen dié van die werkgewers getoets word.
- f. Die selektiewe staking. Betrek slegs sommige werknemers in die onderneming by sekere strategiese take, wat sodoende die hele produksieproses tot stilstand kan bring.
- g. Die rota-staking. 'n Gedeeltelike staking waar afdeling A vir 'n kort rukkie staak en sodra hulle hul werk hervat, staak afdeling B.
- h. Die "bumper"- of onderhoudstaking. Werknemers van een onderneming staak en word dan deur bydraes van werkers in ander ondernemings onderhou terwyl hulle geen loon verdien nie.
- i. Die sitstaking. Weiering om met werk voort te gaan. Stakers verlaat egter nie die terrein nie om sodoende staakbrekers te verhoed om hulle werk voort te sit.
- j. Die irritasiestaking. Werknemers doen alles opsetlik verkeerd, wat op passiewe sabotasie neerkom.

- k. Die sloerstaking. 'n Georganiseerde, doelbewuste vertraging in die werktempo. Daar word streng volgens reëls en prosedures gewerk, en werkers werk opsetlik stadig.
- l. Die kwasi- of semistaking. Werknemers verklaar dat hulle amptelik staak, maar gaan met hulle werk voort, wat as vroeë waarskuwingsfase van 'n "werklike" staking deur werkgewers beskou moet word.
- m. Boikotte. Ondersteuning (finansieel of andersins) word geweier, maar is slegs effektief indien werknemers wel redelike hoeveelhede van die produk koop, of op 'n groot skaal die publiek kan oortuig om nie die produkte te koop of die diens te ondersteun nie. Booysen (1990:214) wys daarop dat boikotte as 'n realiteit beskou moet word en, dat geen faset van die samelewing of bedryf daarvan vrygemaak word nie.
- n. Vervoer- en busboikotte. 'n Dubbele slag word geslaan, want beide die vervoermaatskappye en werkgewers word ekonomies onder druk geplaas.
- o. Informele weiering/weerhouding van samewerking. Werknemers weier om op komitees te dien, of om deel te hê aan rade of enige ander arbeidsverhoudingstruktuur.
- p. Pikettering. Vakbondlede/stakers patroleer buite die ondernemingsgronde om met of sonder plakkate, om aan werkers of die publiek duidelik te stel dat die onderneming se bestuur onredelik opgetree het.

Slabbert (1987:80) gaan verder deur stakings volgens hulle oorsake in te deel:

- a. Die ekonomiese of loonstaking.
- b. Die staking oor onbillike arbeidspraktyke.
- c. Die jurisdiksiestaking.
- d. Die anti-amptelike staking.

- e. Die simpatieke of sekondêre staking.
- f. Die offensiewe staking.
- g. Die defensiewe staking.
- h. Die politieke staking.
- i. Oortydverbod.

Botha (1986:18) voeg die volgende soorte stakings by die van Slabbert:

- a. Wegbly-optrede. Dit kwalifiseer nie as 'n "staking" in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge nie, as gevolg van 'n gebrek aan die dwangelement in terme van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes. 'n Groep werknemers is afwesig van hul werk sonder toestemming om die een of ander sosio-politieke aangeleentheid, wat nie betrekking op hulle werk het nie, te ondersteun. Intimidasie speel dikwels 'n belangrike rol.
- b. Swartlysting. Werknemers weier om die produkte van 'n sekere werkgewer te hanteer. Dit word normaalweg gebruik om 'n ander werkgewer te oorreed om aan sekere eise te voldoen.

## **5.7 DIE MONITERING EN HANTERING VAN BEHEERBARE EN ONBEHEERBARE EKSTERNE FAKTORE**

Volgens Shane (1993:28) is dit noodsaaklik om spesifieke inligting uit die omgewing te bekom ten einde te verseker dat die onderneming in "beheer" bly, en dan word spesifiek verwys na inligting wat van werknemers bekom word. Shane is verder van mening, dat dit teenproduktief is om werknemers of werkers eenvoudig as "mannekrag", "arbeid", of enige ander beskrywing wat mense slegs as "verbruiksartikels" verlaag, te beskou. Werknemers moet erken word as mense wat identiteit in hul werkomgewing bekom het, en wat die vermoë het om die vooruitgang van die werkgewer aan te help of te vertraag, en wat hul lewens in ander omgewings lei.

Bluen (1992:46) wys daarop, dat die invloed van sosio-politieke en ekonomiese faktore normaalweg deur die meeste ondernemings nie beheer kan word nie, terwyl interne faktore wat die arbeidsverhoudingsklimaat affekteer, in 'n groot mate gereguleer kan word. Daarom is dit betekenisvol om op interne arbeidsverhoudings-sisteme te konsentreer, sodat geïdentifiseerde probleme aangespreek kan word.

Die monitering en hantering van eksterne faktore sal weer in hoofstuk sewe bespreek word, wanneer aanbevelings gemaak word oor spesifieke probleemareas wat aandag moet geniet.

## **5.8 SAMEVATTING**

In hierdie hoofstuk het dit duidelik geword dat 'n groot verskeidenheid eksterne faktore 'n invloed op arbeidsverhoudings in die werkplek het en dat die personeelfunksie as fasiliteerder van verandering moet optree, om die hedendaagse onderneming te help om voor te berei en om die nodige verandering te bestuur met die minimum ontwinging.

Verskeie skrywers noem verskillende eksterne faktore wat 'n invloed op die onderneming en/of arbeidsverhoudings kan hê, en hierdie faktore kan navorsers insiens, in vier breë kategorieë ingedeel word, naamlik:

- Sosiale faktore
- Ekonomiese faktore
- Politieke faktore
- Juridiese faktore

Die bespreekte geïdentifiseerde faktore kan onder een, en in sommige gevalle meer as een van die bogenoemde faktore ingedeel word en om hierdie rede is hulle dan ook afsonderlik bespreek.

Die noodsaaklikheid van die bestudering van interne en eksterne bestuursvraagstukke lê daarin, dat 'n onderneming by veranderde omstandighede aanpas ten einde sy voortbestaan te verseker. Bestuurders op alle vlakke van bestuur sou oorbodig wees indien die onderneming 'n statiese entiteit met 'n vaste patroon van steeds-herhalende aktiwiteite was (Vegter, 1980:81).

Om die bogenoemde rede is dit navorsers insiens van die uiterste belang, dat eksterne faktore wat moontlik 'n invloed op arbeidsverhoudinge kan hê, geïdentifiseer word, sodat 'n moontlike oplossing vir die arbeidsverhoudinge-probleem of -situasie gesoek kan word. Daar is egter geen "regte" oplossing vir 'n arbeidsverhoudinge-probleem nie, en om hierdie rede moet in gedagte gehou word, dat die enigste "regte" manier of oplossing vir 'n arbeidsverhoudinge-probleem of -situasie, die oplossing sal wees wat aanvaarbaar vir al die betrokke partye is.

Gerber (1992:26) konstateer dat kommunikasie die mees effektiewe manier van mensebestuur is. Mense groei op aandag en wanneer na hulle menings geluister word. Die mens het 'n inherente behoefte aan kommunikasie.

Spesifieke inligting moet uit die omgewing bekom word om te verseker dat die onderneming in "beheer" bly, en dan word spesifiek verwys na inligting wat van werknemers bekom word (Shane, 1993:28). Dit is dus noodsaaklik om met werknemers te kommunikeer en sodoende inligting te verkry om moontlike arbeidsoptrede te probeer afwend of om die gevolge daarvan te probeer verminder.

In hoofstuk ses sal die ontleding en bespreking van die vernaamste bevindinge in die ondersoek gedoen word en vervolgens sal in hoofstuk sewe dan die samevattende gevolgtrekkings en aanbevelings gedoen word, wat as riglyne ten opsigte van die mynbedryf gebruik kan word.

## **HOOFSTUK 6**

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

### **6.1 INLEIDING**

In hoofstuk 1 (kyk p.14) is daar aangedui, dat die primêre doelwit van hierdie studie is om die eksterne faktore wat arbeidsverhoudinge op 'n goudmyn in die Wes-Transvaal beïnvloed, te identifiseer, te ontleed en die potensiële implikasies daarvan vas te stel en te evalueer, sodat enkele gevolgtrekkings en aanbevelings aan die einde van die studie gemaak kan word.

Ten einde bogenoemde hoofdoelwit, asook die sekondêre doelwitte (kyk p.14) te bereik, is 'n empiriese ondersoek by 'n goudmyn in die Wes-Transvaal gedoen. 'n Verdere aspek wat vermeld moet word, is dat die bevindinge (vanuit die vraelys asook uit die ongestruktureerde onderhoude) kan geldig wees vir die goudmyn waar die ondersoek gedoen is, asook die mynbedryf en dat enige gevolgtrekkings en aanbevelings wat in hierdie studie gemaak word ten doel het om te fokus op die genoemde goudmyn, met spesifieke verwysing na die identifisering van eksterne faktore wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge het, wat ook op die mynbedryf van toepassing kan wees.

In die lig van die teoretiese oriëntering, gaan daar in hoofstuk ses gepoog word om die vernaamste bevindinge van die navorsing wat onderneem is, te ontleed en te verklaar, sodat aanbevelings gemaak kan word vir die hantering van eksterne faktore in die mynbedryf.

Soos reeds in hoofstuk een genoem, is daar basies twee metodes van primêre data-versameling in hierdie studie oorweeg:

- a. Vraelyste.
- b. Ongestruktureerde onderhoude.

Die keuse om die mees geskikte metode te kry om data te versamel, is beïnvloed deur twee faktore. Die eerste is die beperking op tyd om inligting in te samel en tweedens is daar die sensitiewe en emosionele aard van die onderwerp wat ondersoek is, sodat die administrasie van die vraelyste aan arbeidsverhoudinge-personeel toevertrou moes word, nadat hulle noukeurig ingelig is oor die betekenis en aard van die vraelys.

As navorsingstegniek is dus van 'n vraelys (wat in beide Afrikaans en Engels beskikbaar was) gebruik gemaak wat voorafgegaan en opgevolg is met ongestruktureerde onderhoude. Die ongestruktureerde onderhoude is gevoer met onder andere die senior hostelbestuurder van Kloof Goudmyn en verskeie prokureurs, asook verteenwoordigers van sommige van die vakbonde wat in die mynbedryf aktief is. Die hoofbron van inligting was egter die vraelyste.

Dit is baie belangrik om deurgaans kennis te neem van die feit dat die grootste gedeelte van die ondersoekgroep trekarbeiders is wat nie Afrikaans of Engels magtig is nie, en om hierdie rede moes noodgedwonge van tolke gebruik gemaak word.

## 6.2 NAVORSINGSONTWERP

Die bereikbare populasie het uit die totale werkmag (ongeskool, half-geskool, geskool, amptenare en bestuur) van die Kloof Goudmyn bestaan. Daar is besluit om die navorsing op Kloof Goudmyn te doen omdat dit een van die drie grootste goudmyne in die Gold Fields-groep is. Daar is nie op 'n spesifieke groep werknemers gekonsentreer nie aangesien daar 'n groot mate van agterdog jeens die vraelys was en respondente geweier het om hul beroepe op die vraelys in te vul. Daar is van ewekansige steekproeftabelle gebruik gemaak sodat elke werknemer 'n gelyke geleentheid het om ingesluit te word. Miller (1991:6) is van mening dat steekproeftabelle die mees akkurate metode van steekproefneming is. Die nommers van die persone word van die tabel met ewekansige nommers agtereenvolgend geneem, totdat die voorafbepaalde hoeveelheid verkry is.

Die bevindinge word sistematies aangebied en dit word gedoen in die volgorde waarin dit in die vraelys beantwoord is en in sommige gevalle, sal statistiek wat betrekking het op sommige aspekte van die betrokke goudmyn, ook uitgelig word om tot gevolgtrekkings te kom. Die vraelys is in vier kategorieë of afdelings verdeel, te wete demografiese besonderhede, werkbevrediging, algemene arbeidsverhoudinge-aangeleentheid en houdings teenoor mede-werkers. Die vraelys word dan afgesluit met 'n ope vraag oor eksterne faktore (op mikro- en makrovlak) wat moontlik 'n invloed op arbeidsverhoudinge in die werkomgewing kan hê. Voorbeelde van die vraelys verskyn in beide Afrikaans en Engels in Bylae A en B (kyk p.323 en 330).

### **6.2.1 Afdeling 1 : Demografiese besonderhede**

Afdeling 1 verskaf die biografiese besonderhede van proefpersone en gee 'n algemene geheelbeeld van die biografiese besonderhede van die ondersoekgroep.

### **6.2.2 Afdeling 2 : Werkbevrediging**

Hierdie afdeling lig verskeie aspekte van werkbevrediging uit, wat gedefinieer word as die manier hoe 'n werknemer oor sy werk voel.

Houdings affekteer die effektiwiteit van 'n onderneming in so 'n mate dat dit tot hoë arbeidsomset, afwesigheid, stakings, griewe ensovoorts, aanleiding kan gee. Volgens Godsell (1982:70), is hierdie verhouding tussen bevrediging en prestasie kompleks en direk. Nieteenstaande hierdie feit, het die navorser nogtans gevoel dit is belangrik om die ondersoekgroep se huidige vlak van werkbevrediging te meet en wel om die volgende redes:

- a. Om 'n agtergrond te skep waarteen die mynwerkers se houdings teenoor arbeidsverhoudinge-aangeleentheid, medewerkers en sommige aspekte van bestuur, ondersoek kan word.



- b. Om huidige bronne van werknemerontevredenheid te identifiseer, sodat bestuur, indien nodig, korrektiewe stappe kan neem in 'n steeds-veranderende ondernemingsomgewing.
- c. Sodat daar 'n beginpunt kan wees waarteen mynwerkers se vlakke van werkbevrediging in die toekoms gemeet kan word. Op hierdie manier sal dit moontlik wees om die invloed van eksterne faktore of hulle vlakke van werkbevrediging te monitor, en dus ook hulle prestasie.

Die afdeling bestaan uit dertig vrae (kyk bylae A en B), waarvan vrae 26 tot 30 slegs vir bestuurslede ingevoeg was. Hierdie vrae wat deur Warr en Cook ontwerp is, aldus Nie (1975:434), is daarop gemik om die vlakke van werkbevrediging van blouboordjiewerkers en voormanne vas te stel, en daarom het die navorser sommige van die vrae effens gewysig en 'n paar vrae bygevoeg om aan die behoeftes van hierdie ondersoek te voldoen.

Sekere terminologiese veranderinge is aan die vrae aangebring, sodat die mynwerker homself daarmee kan vereenselwig. As voorbeeld, is die woord "fabriek" byvoorbeeld na "myn" verander. 'n Verdere verandering is, dat die skaal van 'n een-tot-sewe na 'n een-tot-vier skaal verander is.

By stelling 24 (kyk p.326), word die hipotetiese stelling gemaak: "Stel u voor u werk op 'n myn wat werknemers in diens neem op die basis van gelyke salaris/voordele vir werk van gelyke waarde, ongeag van ras." Hierdie stelling is bygevoeg as indirekte metode om die proefpersone se houdinge teenoor regstellende optrede vas te stel. Dit kan vasgestel word deur die proefpersoon se antwoord te vergelyk met sy antwoord op vraag 25, wat soos volg lui: "As u alles in aanmerking neem, hoe voel u oor u werk in geheel?"

### **6.2.3 Afdelings 3 en 4 : Algemene arbeidsverhoudinge-aangeleenthede, samewerking en regstellende optrede**

Die vrae in afdelings 3 en 4 (kyk p.326 en 328) handel oor houdings en menings oor vakbondaangeleenthede en samewerking en regstellende optrede onderskeidelik. As gevolg van die sensitiewe aard van die ondersoek, is die vrae in sommige gevalle op 'n indirekte manier gestel om te poog om meer "eerlike" antwoorde/menings te kry. Die metode wat gebruik is, was om die proefpersone te vra hoe sterk hulle saamstem of nie saamstem met 'n aantal stellings wat deur mense oor die betrokke onderwerp gemaak word.

### **6.2.4 Ope vraag oor eksterne faktore**

Hier was die proefpersone gevra om enige eksterne faktore (op mikro- en makrovlak) wat hulle van mening was, wat arbeidsverhoudinge in die makro-omgewing sal beïnvloed, te noem. Die proefpersone was baie onseker oor die begrippe makro- en mikrovlak, asook hoe eksterne faktore arbeidsverhoudinge kan beïnvloed. Om hierdie rede moes die navorser en medewerkers die begrippe behoorlik verduidelik, maar steeds het sommiges verkies om hierdie vraag nie te beantwoord nie.

Dit is baie belangrik om deurgaans in gedagte te hou, dat die meerderheid van die proefpersone 'n beperkte skoolopleiding gehad het en dat die begrippe vir hulle onbekend was.

## **6.3 DIE ADMINISTRASIE VAN DIE VRAELYS**

Die invul van die vraelyste is deur die navorser, personeelbeamptes en arbeidsverhoudinge-assistentewat by die betrokke myn werksaam is by die verskillende afdelings op die myn geadministreer. Die prosedure was om die proefpersone te vra of hulle

bereid was om die vraelys in te vul. In sommige gevalle was dit nodig om aan die proefpersone te verduidelik wat die doel van die vraelys was, omdat hulle nie gewillig was om dit te voltooi nie, want hulle was van mening dat "dit tog geen doel gaan dien nie" en soms, dat hulle gevrees het dat teen hulle "geviktimiseer" kan word as gevolg van die feit dat hulle die vraelys "eerlik" sou invul. Dit het soms goeie oortuiging gekos om die proefpersone te verseker dat hulle anoniem sou bly en dat hulle sou baat by die gevolgtrekkings wat gemaak kan word, indien hulle die vraelys so eerlik moontlik sou beantwoord. Die enkeles wat botweg geweier het, het nie die metode waarop die steekproef geneem is beïnvloed nie, want in so 'n geval is die volgende nommer op die ewekansige steekproeftabelle gebruik. Elke proefpersoon se werknommer is nagegaan om te verseker dat proefpersone nie 'n tweede keer opdaag om 'n vraelys in te vul nie.

Die navorser het 'n aantal waarnemings gemaak betreffende die gedrag van die mynwerkers, terwyl hulle die vraelyste ingevul het:

- i. Dit was baie opmerklik dat die mynwerkers nie met mekaar gepraat het terwyl hulle die vraelyste ingevul het nie.
- ii. Dit het voorgekom asof hulle die beantwoording van die vraelyste baie ernstig opgeneem het.
- iii. Baie van die proefpersone het die navorser en medewerkers bedank dat hulle die geleentheid gegee is om hulle gevoelens uit te druk.
- iv. Die eerste paar mynwerkers wat die vraelyste ingevul het, het druk op hulle kollegas uitgeoefen om die vraelyste in te vul, maar dit was tog opmerklik dat hulle nie hulle kollegas se response probeer beïnvloed het nie.
- v. Diesulkes wat van tolke gebruik gemaak het, het nie 'n vraag beantwoord voordat hulle doodseker was wat daarmee bedoel word nie.

- vi. Baie van die proefpersone het belang getoon om uit te vind wat die resultate van die ondersoek sou wees, en hoe lank dit sou neem voordat dit bekend sou wees.

As gevolg van die taalprobleem - die feit dat die oorgrote meerderheid van proefpersone nie Afrikaans of Engels magtig was nie en van tolke gebruik gemaak moes word - het die invul van die vraelyste bykans agt maande geneem om te voltooi.

## **6.4 DIE INSAMELING VAN AGTERGRONDINLIGTING**

Baie van die agtergrondinligting van hierdie studie is ingesamel deur ongestruktureerde persoonlike onderhoude met van die mynwerkers, asook skagverteenvoerders van die onderskeie vakbonde wat in die mynbedryf aktief is, te voer.

Die inligting wat deur hierdie onderhoude verkry is, is aangevul deur sekondêre bronne soos navorsingsverslae, verwysingsboeke en koerantberigte. Die Kamer van Mynwese se biblioteek, asook die Gold Fields Biblioteek, was waardevolle instansies om relatiewe inligting oor die algemene arbeidstendense, kultuur asook die werking van 'n tipiese Suid-Afrikaanse goudmyn te bekom.

## **6.5 DIE ONDERHOUDE MET DIE MYNWERKERS**

Die navorser het ongeveer vyftig ongestruktureerde onderhoude met die mynwerkers gevoer, soos wat hulle beskikbaar was. Die doel van hierdie onderhoude was om daardie "dinge" waaroor die mynwerkers wat uit verskillende sosiale omgewings, statusse en kulturele agtergronde afkomstig is, "sterk" voel, te identifiseer.

Hierdie onderhoude het gewoonlik in 'n lewendige bespreking ontaard waarin die mynwerkers graag hulle persepsies probeer regverdig en verdedig het. Alhoewel die navorser niks nuuts wysgeraak het nie, het dit baie waarde vir die navorser gehad, in die sin dat 'n aantal aangeleenthede baie duideliker geword het.

## 6.6 DIE VERWERKING EN ONTLEDING VAN DIE VRAELYS DATA

Die ontleding van die data is gedoen vanaf 797 vraelyste wat deur proefpersone ingevul is. Dit verteenwoordig 'n 5,5 persent respons uit 'n werkmag van 14603 werknemers wat onder omstandighede (weiering om vraelyste in te vul as gevolg van negatiewe persepsies soos genoem in punt 6.3, asook vrese vir intimidasie) aanvaar kan word 'n verteenwoordigende respons van die teikenpopulasie te wees. Gegewe die ongeveer vyftig ongestruktureerde onderhoude wat gevoer is om die vraelys op te volg, kan die bevindinge in die algemeen gesien word as verteenwoordigend van die populasie (kyk figuur 6.1 vir die samestelling van die werkmag).

Die verwerking van die vraelys is deur die Statistiese Konsultasiediens van die PU vir CHO gedoen op die beskikbare, bruikbare vraelyste en omrede die hoofstuk oor feite handel, sal daar hoofsaaklik op statistiek gekonsentreer word. Die data is in vier afdelings, wat ooreenstem met die afdelings in die vraelys vir maklike verwysing, ingedeel (kyk bylae A en B).

Elk van die laaste drie afdelings is in faktore ingedeel waar die onderskeie vroe onder 'n faktor gegroepeer is. Die gesamentlike respons word dan volgens hierdie faktore bespreek, wat dan ook verder deur figure en relevante statistiek wat by die betrokke myn verkry is, verduidelik word.

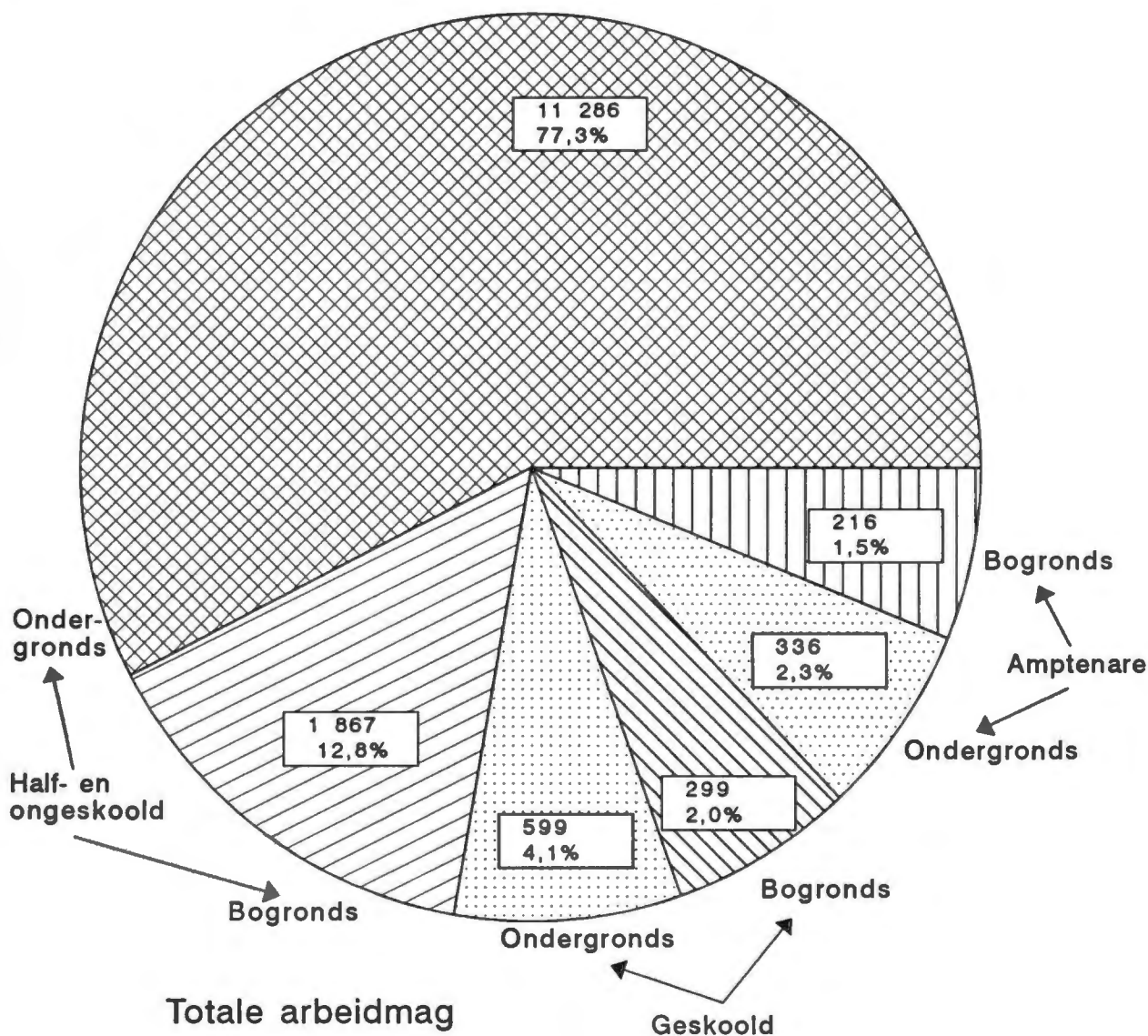
In die vraelys is van 'n vierpuntskaal gebruik gemaak, maar om die aanbieding van die gesamentlike respons te vereenvoudig, is die resultate na 'n tweepuntskaal afgeskaal. In afdeling twee is "Baie ontevrede" en "Ontevrede" dus saamgevoeg om 'n enkele kategorie "Ontevrede" daar te stel. So ook is "Baie tevrede" en "Tevrede" saamgevoeg om 'n enkele kategorie "Tevrede" daar te stel.

"Stem sterk saam" en "Stem saam" is in afdelings drie en vier gekombineer, asook die "Stem gladnie saam nie" en "Stem nie saam nie" om enkele kategorieë "Stem saam" en "Stem nie saam nie" daar te stel.

Met die beplanning van die vraelys is besluit om 'n vierpuntskaal in die vraelys te gebruik, in plaas van 'n vyfpunt- of 'n driepuntskaal. 'n Voordeel van 'n vierpuntskaal (of enige ander soortgelyke skaal) lê daarin, dat dit die respondent weghou van die "gerieflike" middelpunt van byvoorbeeld 'n driepunt- of 'n vyfpuntskaal.

Die gesamentlike resultate is afgerond tot die naaste heelgetal.

**Figuur 6.1 Samestelling van die arbeidmag**



Bron: Maandelikse personeelverslae en hostelverslae van die betrokke goudmyn.

## 6.6.1 Afdeling 1 - Demografiese besonderhede

### 6.6.1.1 Die demografiese karaktertrekke van die proefpersone

Die demografiese karaktertrekke is vasgestel deur die ontleding van Afdeling 1 van die vraelys. Die kollektiewe karaktertrekke word in die volgende tabelle uiteengesit.

**Tabel 6.1 Die ouderdomsverspreiding van die proefpersone**

Ouderdom	Frekwensie	Persentasie	Kumulatiewe Frekwensie	Kumulatiewe Persentasie
Jonger as 20 jaar	9	1	9	1
20 - 29 jaar	246	31	255	32
30 - 39 jaar	300	38	555	70
40 - 49 jaar	178	22	733	92
50 jaar en ouer	60	8	793	100

Slegs nege van die proefpersone is jonger as 20 jaar, wat die verwerking en ontleding van die navorsing des te meer waardevol en betekenisvol maak. As verder in aanmerking geneem word dat 724 proefpersone in die ouderdomsgroep 20 tot 49 jaar val en dat 300 proefpersone in die ouderdomsgroep 30 to 39 jaar val, kan met redelike sekerheid aangeneem word, dat die mening en persepsies van die ouer werknemers in hierdie tyd van voortdurende sosiale verandering met gepaardgaande sosiale verantwoordelikheid en die bestuur van verandering, van onskatbare waarde sal wees, ten einde te bepaal wat die aard en omvang van formele arbeidsverhoudinge in dié stadium in die mynbedryf is. Slegs 4 van die proefpersone het nagelaat om hulle ouderdom op die vraelys in te vul.

**Tabel 6.2 Die gemiddelde, mediaan, omvang en standaardafwyking van die proefpersone se ouderdom**

Kategorie	Gemiddeld (jare)	Mediaan (jare)	Omvang	Standaardafwyking
Ouderdom	35	35	18 - 62 45	9

In aansluiting by die gegewens uiteengesit in Tabel 6.1, kan gesien word dat die gemiddelde ouderdom 35 jaar is, en dat 38 persent van die proefpersone in hierdie ouderdomsgroep (30 tot 39 jaar) val.

Vervolgens sal 'n opsomming van al die demografiese karaktertrekke van die ondersoekgroep in Tabel 6.3 weergegee word, soos uiteengesit in Afdeling 1 van die vraelys.

**Tabel 6.3 Opsomming van die algemene demografiese karaktertrekke van die proefpersone**

Kategorie	Persentasie
1. <u>Huistaal</u> Engels Afrikaans Ander	15 30 55
2. <u>Hoogste opvoedkundige kwalifikasie</u> Laer as matriek Matriek Ander (Tersiêre opleiding)	63 28 9
3. <u>Huwelikstatus</u> Enkel Getroud Geskei	20 75 5
4. <u>Nasionale diensplig voltooi</u> Ja Nee	40 60
5. <u>Van 'n mynfamilie</u> Ja Nee	37 63
6. <u>Akkommodasie</u> Maatskappyhuis Eie huis Enkelkwartiere Hostel	36 11 10 43
7. <u>Suid-Afrikaanse burger</u> Ja Nee	64 36
8. <u>Jare diens by Gold Fields</u> Minder as 5 jaar 5 tot 10 jaar Meer as 10 jaar	29 35 36



Uit tabel 6.3 kan die volgende afgelei word:

1. Van die ondersoekgroep bestaan 55 persent uit "ander" taalgroepe, naamlik Zoeloes, Tzwanas, Sothos, Xhosas, Shangaans, Swazis, ensovoorts.
2. Van die ondersoekgroep is 63 persent in besit van opvoedkundige kwalifikasies laer as matriek.
3. Van die ondersoekgroep is 75 persent getroud.
4. Van die ondersoekgroep het 40 persent verpligte nasionale diensplig voltooi.
5. Van die ondersoekgroep is 63 persent nie van mynfamilies nie, alhoewel hulle nou op die myn werksaam is.
6. Van die ondersoekgroep is 43 persent hostelbewoners en 36 persent mynhuisbewoners.
7. Van die ondersoekgroep is 64 persent Suid-Afrikaanse burgers, alhoewel 36 persent trekwerkers is, wat werkpermitte moet hê en wat dienskontrakte deur TEBA moet bekom ten einde geregtig te wees om op 'n myn te kan werk.
8. Die verspreiding van werknemers met minder as 5 jaar diens, 5 tot 10 jaar diens en meer as 10 jaar diens is redelik eweredig, alhoewel 36 persent reeds meer as 10 jaar diens het en hul menings sal baie waardevol vir die ondersoek wees veral ten opsigte van werktevredenheid, arbeidsverhoudinge in die algemeen, samewerking en regstellende optrede.

In tabel 6.4 word die verhouding tussen taal en ouderdom uiteengesit en word dit in persentasies uitgedruk.

**Tabel 6.4 Die verhouding tussen taal en ouderdom**

Taal	Jonger as 20 %	20-29 %	30-39 %	40-49 %	50+ %	% in taalgroep
Engels	0	7	3	3	2	15
Afrikaans	1	10	9	7	3	30
Ander	0	14	25	13	3	55
% van elke ouderdomsgroep	1	31	37	23	8	100

Uit tabel 6.4 val dit op, dat die grootste persentasie (91%) van die ondersoekgroep tussen die ouderdomme 20 tot 49 val, en dat die grootste persentasie dié van die "ander" groep is en die navorser is van mening, dat veral hul menings van onskatbare waarde gaan wees vir aanbevelings om van waarde te wees in 'n "nuwe" Suid-Afrika.

Vervolgens word die verhouding tussen taal en opvoedkundige kwalifikasie in tabel 6.5 weergegee.

**Tabel 6.5 Die verhouding tussen taal en opvoedkundige kwalifikasie**

Taal	Laer as matriek %	Matriek %	Ander (Tersiër) %	% in elke taalgroep
Engels	6	6	2	14
Afrikaans	16	11	4	31
Ander	41	11	3	55
% van elke opvoedkundige groep	63	28	9	100

As gevolg van die agterstand in onderwys en opleiding van anderskleuriges (kyk p.181) is dit ook duidelik in hierdie studie dat 41 persent van hierdie groep wat hoofsaaklik half- en ongeskoolde poste bekleë, nie in besit van 'n matrieksertifikaat is nie. Dit kan ook dan die hoofrede wees waarom so min "anderskleuriges" geskoolde poste bekleë.

In die lig van die bogenoemde, is die navorser van mening dat met die bewindsaansvaarding van 'n nuwe regering, die kwessie van regstellende optrede prominent op die voorgrond sal wees en dat dit deur middel van wetgewing op ondernemings wat die ontwikkeling van "anderkleuriges" agterweë gelaat het, afdedwing sal word.

Die betrokke goudmyn waar die ondersoek gedoen is, het reeds baie gedoen en is druk besig om half- en ongeskoolde werknemers te identifiseer wat opgelei kan word om geskoolde poste te bekom (kyk ook die Volwasse Basiese Opvoeding soos uiteengesit in Bylae D, p.339).

**Tabel 6.6 Die verhouding tussen taal en huwelikstatus**

Taal	Enkel %	Getroud %	Geskei %	% in taalgroep
Engels	4	10	1	15
Afrikaans	5	24	1	30
Ander	11	41	3	55
% van huweliksgroep	20	75	5	100

Dit is baie belangrik om daarop te let dat die oorgrote meerderheid van die ondersoekgroep (75 persent) en in al die taalgroepe (Engels, Afrikaans en Ander), getroud is, wat die ondersoek des te meer waardevol maak, omrede baie van die eksterne faktore direk verbind kan word met getroude werknemers.

In tabel 6.7 word die verhouding tussen taal en nasionale diensplig voltooi, uiteengesit.

**Tabel 6.7 Die verhouding tussen taal en nasionale diensplig voltooi**

Taal	Ja %	Nee %	% in taalgroep
Engels	9	6	15
Afrikaans	27	4	31
Ander	4	50	54
% van nasionale diensplig Kategorie	40	60	100

Die grootste persentasie, naamlik 50 persent van die "ander" groep wat hoofsaaklik anderskleuriges verteenwoordig, het nie nasionale diensplig gedoen nie, omrede wetgewing slegs blanke mans verplig het om nasionale diensplig te doen, daarom dan ook die syfer van 36 persent van Afrikaans- en Engelssprekendes in die ondersoekgroep wat dan verpligte nasionale diensplig voltooi het, teenoor slegs 4 persent van die "ander" groep.

Die navorser is van mening, dat die verpligte nasionale diensplig wat slegs op blanke mans van toepassing was, 'n struikelblok was soverre dit sosiale verandering en aanpasbaarheid van blankes in 'n "nuwe" Suid-Afrika betref, omrede diesulkes wat verplig was om diensplig te doen, negatief teenoor swartes en onrus ingestel is. Hierdie negatiwiteit gaan moeilik beïnvloed word, indien enigiets daaraan gedoen kan word.

**Tabel 6.8 Die verhouding tussen taal en akkommodasie**

Taal	Maatskappy-huis %	Eie huis %	Enkelkwartiere %	Hostel %	% van taalgroep
Engels	9	2	2	2	15
Afrikaans	22	5	3	0	30
Ander	5	4	5	41	55
% van tipe Akkommodasie	36	11	10	43	100

Die oorgrote meerderheid (41 persent) van die ondersoekgroep is in hostelle woonagtig, en ook om dieselfde rede, soos met die rede by tabel 6.5 uiteengesit. Hierdie werknemers beklee half- en ongeskoolde poste en om hierdie rede, is hulle slegs op hostelverblyf met etes ingesluit, geregtig.

Die 5 persent "ander" wat in maatskappyhuise woon, sal óf geskoolde poste (myners, ambagsmanne ensovoorts) beklee óf as amptenare by die myn in diens wees.

Die Afrikaans- en Engelssprekendes, sal as gevolg van beter opvoedkundige kwalifikasies (alhoewel hulle in kleiner hoeveelheid van die ondersoekgroep uitmaak), op beter behuising geregtig wees. Daarom is 43 persent van hierdie groep dan ook woonagtig in maatskappyhuise, eie huise of enkelkwartiere.

Dit is die ondervinding van die navorser dat vakbonde, soos onder andere NUM, in 'n toenemende mate druk uitoefen vir behuising vir alle klasse getroude werkers, en daarom kan hierdie eksterne faktor 'n enorme finansiële las op 'n myn plaas. Daar moet in aanmerking geneem word, dat die goudmyn waar die ondersoek gedoen is, ongeveer

13 000 half- en ongeskoolde werknemers in diens het, en dat om huise vir hierdie hoeveelheid werknemers te voorsien, haas onmoontlik is (kyk p.241).

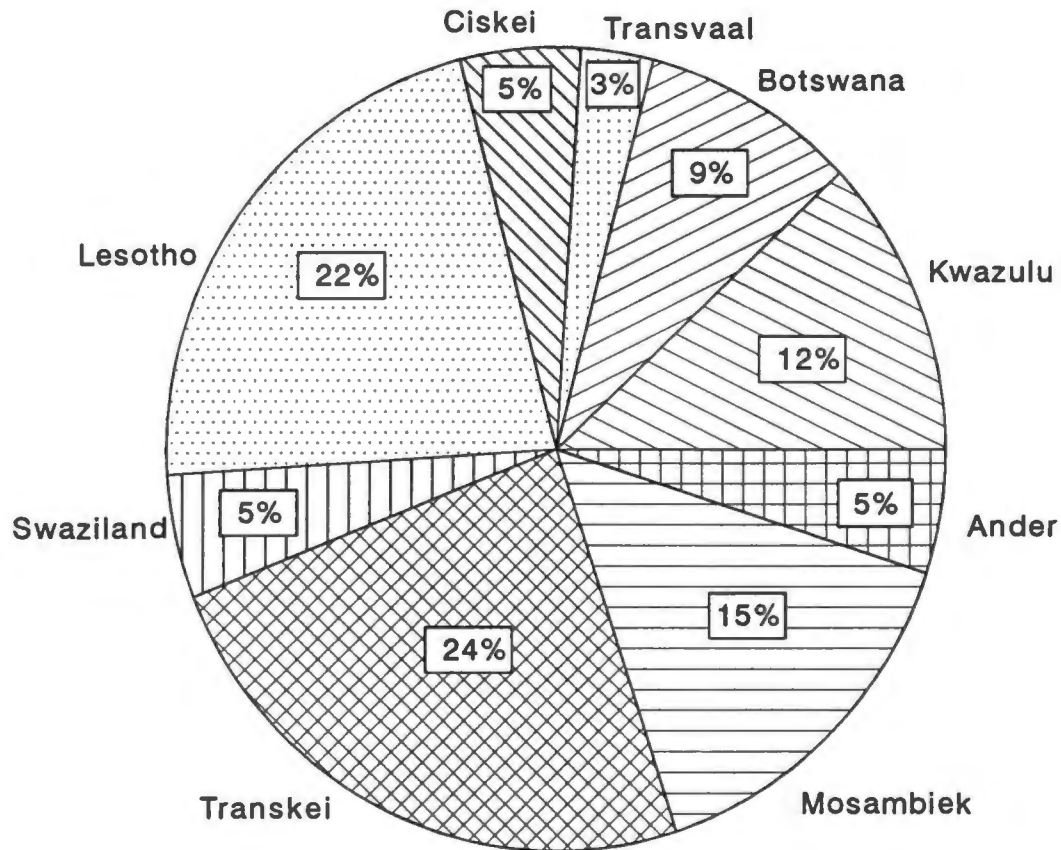
**Tabel 6.9 Die verhouding tussen taal en Suid-Afrikaanse burgerskap**

Taal	Ja %	Nee %	% in taalgroep
Engels	12	3	15
Afrikaans	30	0	30
Ander	22	33	55
% per tipe burgerskap	64	36	100

Uit tabel 6.9 kan die afleiding gemaak word, dat 36 persent van die ondersoekgroep nie Suid-Afrikaanse burgers is nie en daarom deel uitmaak van die trekwerkers (kyk p.249).

Die half- en ongeskoolde werksmag van die goudmyn waar die ondersoek geloots is, is hoofsaaklik afkomstig van die tuislande, soos uiteengesit in figuur 6.1. (Die tuislande wat minder as 1 persent van die betrokke goudmyn se werksmag verteenwoordig, naamlik Bophuthatswana, Gazankulu, Lebowa, Qwa Qwa, Kangwane en Venda, is nie ingesluit nie. Dit sal interessant wees om te sien wat die invloed van die ANC-regering op trekwerk in die toekoms sal hê.

**Figuur 6.2 Persentasie trekarbeiders van die arbeidmag, afkomstig vanuit verskillende tuislande op die betrokke goudmyn**  
(Persentasies afgerond tot naaste heelgetal)



Bron: Hostelverslae van die betrokke myn

**Tabel 6.10 Die verhouding tussen taal en jare diens by Gold Fields**

Taal	Minder as 5 jaar %	5-10 jaar %	Meer as 10 jaar %	% in taalgroep
Engels	5	5	5	15
Afrikaans	11	10	9	30
Ander	13	19	23	55
% per jare diens	29	34	37	100

Uit die statistiek in tabel 6.10 is dit duidelik dat die betrokke myngroep huidig 'n redelike stabiele arbeidmag het, maar tog blyk dit dat die "ander" groep neig om langer

by die groep te bly (23 persent van die genoemde groep het 10 jaar of meer diens by die Gold Fields groep).

In Afdeling 2 van die vraelys word die mate van werkbevrediging van die onder-soekgroep uiteengesit, wat heel moontlik positief kan korreleer met die gegewens uiteengesit in tabelle 6.1 tot 6.10.

### 6.6.2 Afdeling 2 - Werkbevrediging

**Tabel 6.11 Die persentasie tevredenheid van proefpersone in die verskillende demografiese segmente met betrekking tot hulle identifisering met die onderneming, soos in vraag 21**

Kategorie		% Ontevrede	% Tevrede
1.	<u>Ouderdom</u>		
	Jonger as 20 jaar	33	67
	20 - 29 jaar	26	74
	30 - 39 jaar	31	69
	40 - 49 jaar	23	77
	50 jaar en ouer	20	80
	Gemiddeld	27	73
2.	<u>Huistaal</u>		
	Engels	35	65
	Afrikaans	13	87
	Ander	32	68
	Gemiddeld	27	73
3.	<u>Hoogste opvoedkundige kwalifikasie</u>		
	Laer as matriek	25	75
	Matriek	31	69
	Ander (Tersiêre opleiding)	20	80
	Gemiddeld	25	75

Tabel 6.11 (vervolg)

Kategorie		% Ontevrede	% Tevrede
4.	<u>Huwelikstatus</u>		
	Enkel	38	62
	Getroud	22	78
	Geskei	51	49
	Gemiddeld	37	63
5.	<u>Nasionale diensplig voltooi</u>		
	Ja	19	81
	Nee	31	69
	Gemiddeld	25	75
6.	<u>Van 'n mynfamilie</u>		
	Ja	29	71
	Nee	26	74
	Gemiddeld	28	72
7.	<u>Akkommodasie</u>		
	Maatskappyhuis	18	82
	Eie huis	29	71
	Enkelkwartiere	46	54
	Hostel	29	71
	Gemiddeld	31	69
8.	<u>Suid-Afrikaanse burger</u>		
	Ja	25	75
	Nee	29	71
	Gemiddeld	27	73
9.	<u>Jare diens by Gold Fields</u>		
	Minder as 5 jaar	31	69
	5 - 10 jaar	27	73
	Meer as 10 jaar	23	77
	Gemiddeld	27	73

Uit tabel 6.11 het die volgende betreffende die identifisering van die ondersoekgroep met die myn na vore gekom:

1. Die groep jonger as 20 jaar en die groep 30 tot 39 jaar se identifisering met die myn is swakker as dié van die ander ouderdomsgroepe.



2. Die Engelssprekendes en "ander" taalgroepe se identifisering met die myn is heelwat swakker as dié van die Afrikaanssprekendes.
3. Die persone met matriek, se identifisering met die myn is effens swakker as dié van persone met kwalifikasies laer as matriek en dié persone met ander of tersiêre kwalifikasies.
4. Die werknemers wat enkel is, identifiseer in 'n mindere mate met die myn, moontlik omdat hulle nog nie die vastigheid van 'n huwelik het nie. Daarenteen identifiseer getroude werknemers goed met die myn.
5. Die persone wat nasionale diensplig voltooi het, identifiseer heelwat beter met die myn, moontlik omdat hulle meer volwasse is as diegene wat dit nie gedoen het nie.
6. Die kwessie van 'n myn familie het blykbaar geen noemenswaardige invloed op werknemers se identifisering met die myn nie.
7. Werknemers wat in enkelkwartiere woonagtig is, identifiseer swakker met die myn, moontlik om dieselfde redes as in punt 4 genoem, of daar kan probleme by die administrasie en/of bestuur van die enkelkwartiere bestaan.
8. Suid-Afrikaanse burgerskap of nie, het blykbaar geen noemenswaardige invloed op werknemers se identifisering met die myn nie.
9. Werknemers met minder as 5 jaar diens by Gold Fields, identifiseer swakker met die myn as diegene met langer diens.

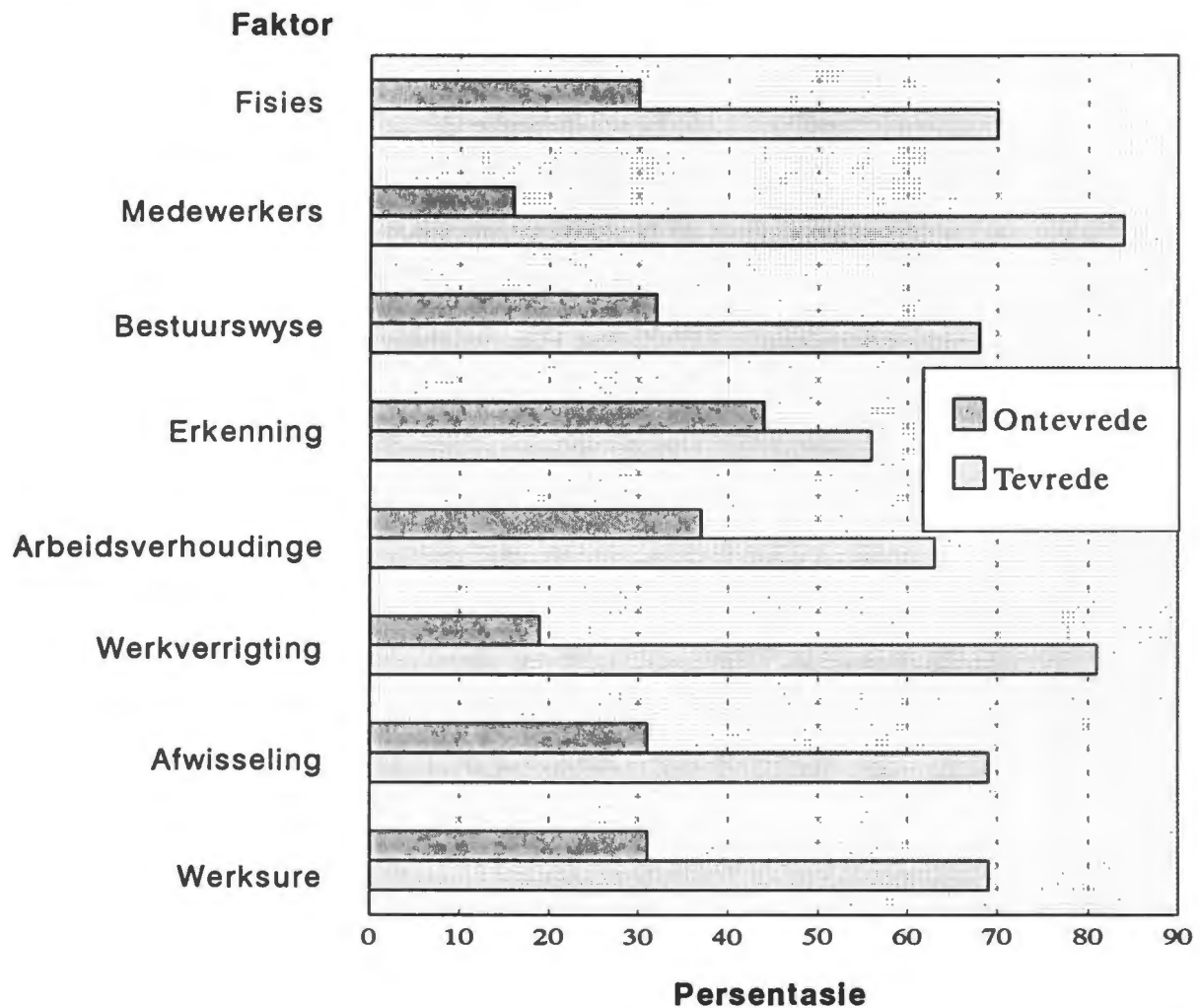
Die bogenoemde data is vir die navorser insiggewend, in die sin dat die volgende persone van die ondersoekgroep minder identifiseer met die myn, naamlik dié jonger as 20 jaar, Engelssprekendes, dié met matriek, ongetroudes, dié wat nie diensplig voltooi het nie, dié in enkelkwartiere woonagtig, en diegene met minder as 5 jaar diens by Gold Fields.

**Tabel 6.12 Die opsomming van antwoorde op vrae 1 tot 23 en 26 tot 30  
wat oor spesifieke aspekte van werkbevrediging handel**

Vraag	% Ontevrede	% Tevrede
<b>Faktor 1: Die algemene werksomstandighede</b>		
Die fisiese werksomstandighede	30	70
U medewerkers	16	84
Die manier waarop die myn bestuur word	32	68
Die erkenning wat u kry vir u voorstelle	44	56
Arbeidsverhoudinge tussen bestuur en werkers	37	63
U medewerkers se werkverrigting in u afdeling	19	81
Die afwisseling in u afdeling	31	69
U werkure	31	69
Gemiddeld	30	70
<b>Faktor 2: Persoonlik erkenning</b>		
Die erkenning wat u kry vir goeie werk	41	59
U toesighouer	29	71
Die hoeveelheid verantwoordelikheid wat aan u toegeken word	32	68
U salaris	54	46
U bonus	76	24
U werksekuriteit	40	60
Al die voordele wat u bo en behalwe u salaris ontvang	52	48
Gemiddeld	46	54
<b>Faktor 3: Geleentheid vir selfaktualisasie</b>		
Die vryheid om te besluit oor u metode van werk	36	64
Die kanse om bekwaamhede te gebruik	38	62
By-die-werk opleiding en inligting verskaf deur u toesighouer	28	72
Gemiddeld	34	66
<b>Faktor 4: Die algemene doeltreffendheid van bestuur</b>		
In die algemeen die werkdoeltreffendheid op die myn	31	69
Die kommunikasie tussen bestuur en die werkers	43	57
U identifikasie met die onderneming	27	73
Die veiligheid in die werkplek	31	69
Die beleide en praktyke op die myn	34	66
Gemiddeld	33	67
<b>Faktor 5: Die algemene bestuurstyl</b>		
Begroting en beplanning	50	50
Werkverhoudinge met mede-bestuurslede	33	67
Werkverhoudinge met ondergeskiktes	22	78
Die bestuurstyl op die myn	56	44
Die effektiwiteit van die myn	56	44
Gemiddeld	43	57

Die punte van belang in tabel 6.12, sal aan die hand van figure 6.3 tot 6.7 verduidelik en ontleed word, en gevolgtrekkings sal gemaak word.

**Figuur 6.3 Faktor 1: Algemene werkomstandighede**



Data verkry uit tabel 6.12

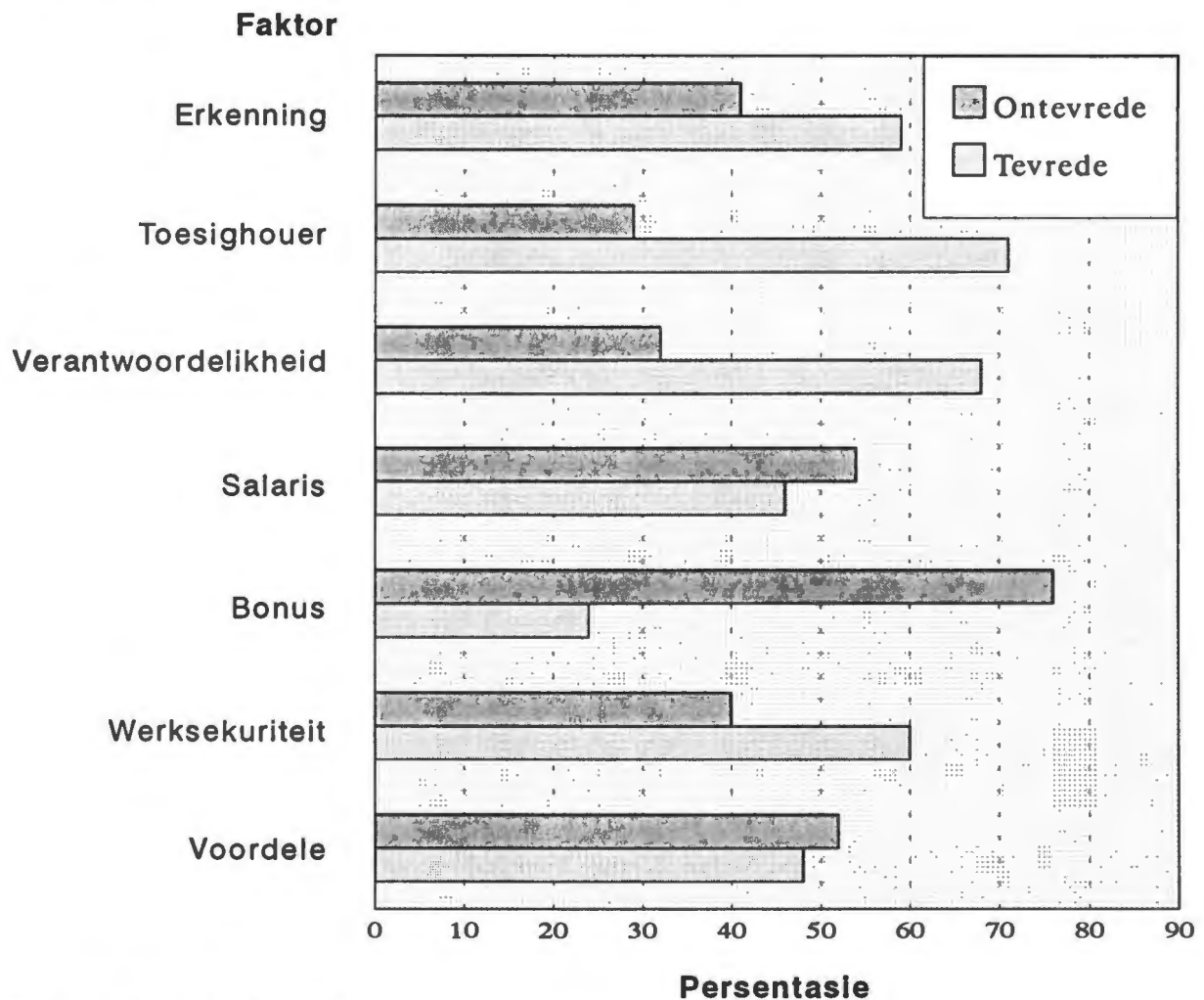
Uit figuur 6.3 kan afgelei word, dat 44 persent van die ondersoekgroep ontevrede is met die erkenning wat hulle kry vir voorstelle wat hulle maak. 'n Kleiner persentasie (37 persent) van die ondersoekgroep, is ontevrede met die arbeidsverhoudinge tussen bestuur en die werkers en 32 persent is ontevrede oor die manier wat die myn bestuur word wat in ooreenstemming is met die gevoel van ontevredenheid van bestuurslede: 56 persent voel ontevrede oor die bestuurstyl wat op die myn gevolg word. As daar

gedink word aan die belangrikheid van gesonde werkgewer-werknemerverhoudinge, veral in 'n veranderende Suid-Afrika, is hierdie gegewens verontrustend (kyk tabel 6.12).

Voorts blyk dit uit figuur 6.3 dat 31 persent van die ondersoekgroep ook ontevrede is oor die afwisseling in hul afdelings en hul werkure.

Vervolgens word aandag geskenk aan die ontleding van bevindinge rakende persoonlike erkenning, soos uiteengesit in figuur 6.4.

**Figuur 6.4 Faktor 2: Persoonlike erkenning**



Data verkry uit tabel 6.12

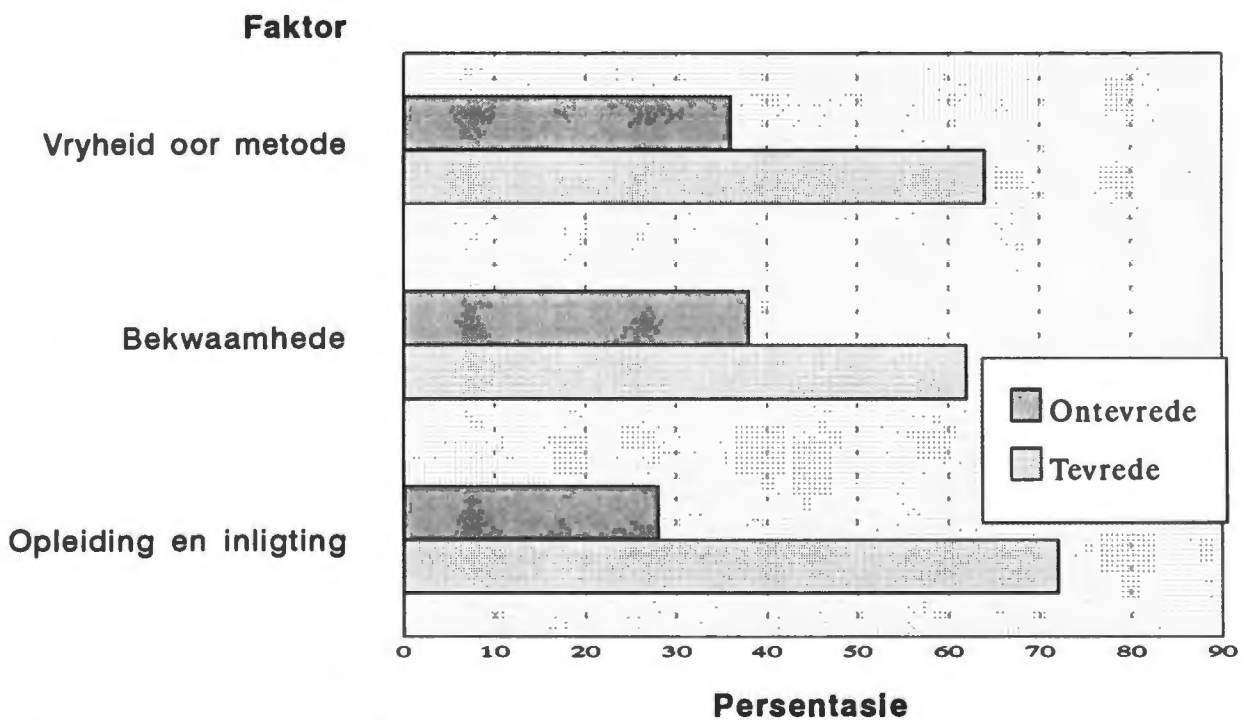
Uit die voorgaande figuur, is dit duidelik dat die ondersoekgroep probleme ondervind met persoonlike erkenning - 41 persent is ontevrede met die erkenning vir goeie werk,

54 persent is ontevrede met hul salaris en 76 persent met hul bonusse; 40 persent is ontevrede met hul werksekuriteit en 52 persent met die voordele wat hulle bo en behalwe hul salarisse ontvang. Verdere navorsing oor hierdie aspek sal beslis 'n aanbeveling wees.

In 'n soortgelyke studie het Mulder (1990:95) bevind, dat 81 persent van 'n ondersoekgroep wat uit mynwerkers bestaan het, tevrede was met hul werksekuriteit. In hierdie studie is bevind dat slegs 60 persent van die ondersoekgroep tevrede is met hul werksekuriteit. Die navorser is van mening dat die afname in werksekuriteit verband kan hou met die onkunde oor regstellende optrede, wat aan die orde van die dag is.

In figuur 6.5 word die response oor geleentheid vir selfaktualisasie ontleed.

**Figuur 6.5 Faktor 3 : Geleentheid vir selfaktualisasie**

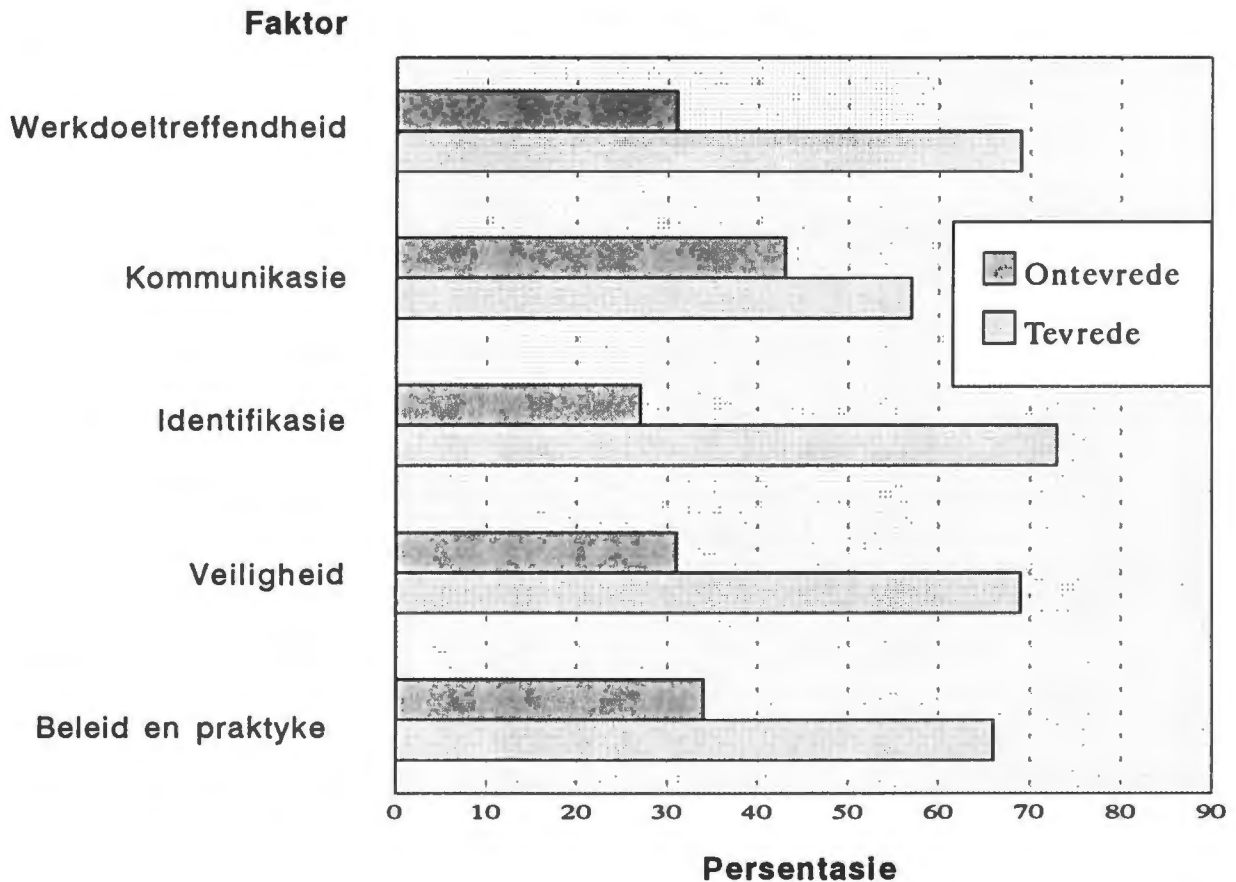


Data verkry uit tabel 6.12

Uit figuur 6.5 spreek dit vanself, dat 'n redelike ontevredenheid bestaan oor die vryheid om te besluit oor hul metode van werk en die kans om hul bekwaamhede te gebruik (onderskeidelik 36 en 38 persent).

Volgens die navorsers is daar 'n duidelike verband tussen die bostaande statistiek en die response op vrae 16, 29 en 30 (kyk afdeling 2 van vraelys in Bylae A, p.325), waar die ondersoekgroep hul ontevredenheid oor werksekuriteit, die bestuurstyl en effektiwiteit op die myn uitgespreek het (kyk tabel 6.12).

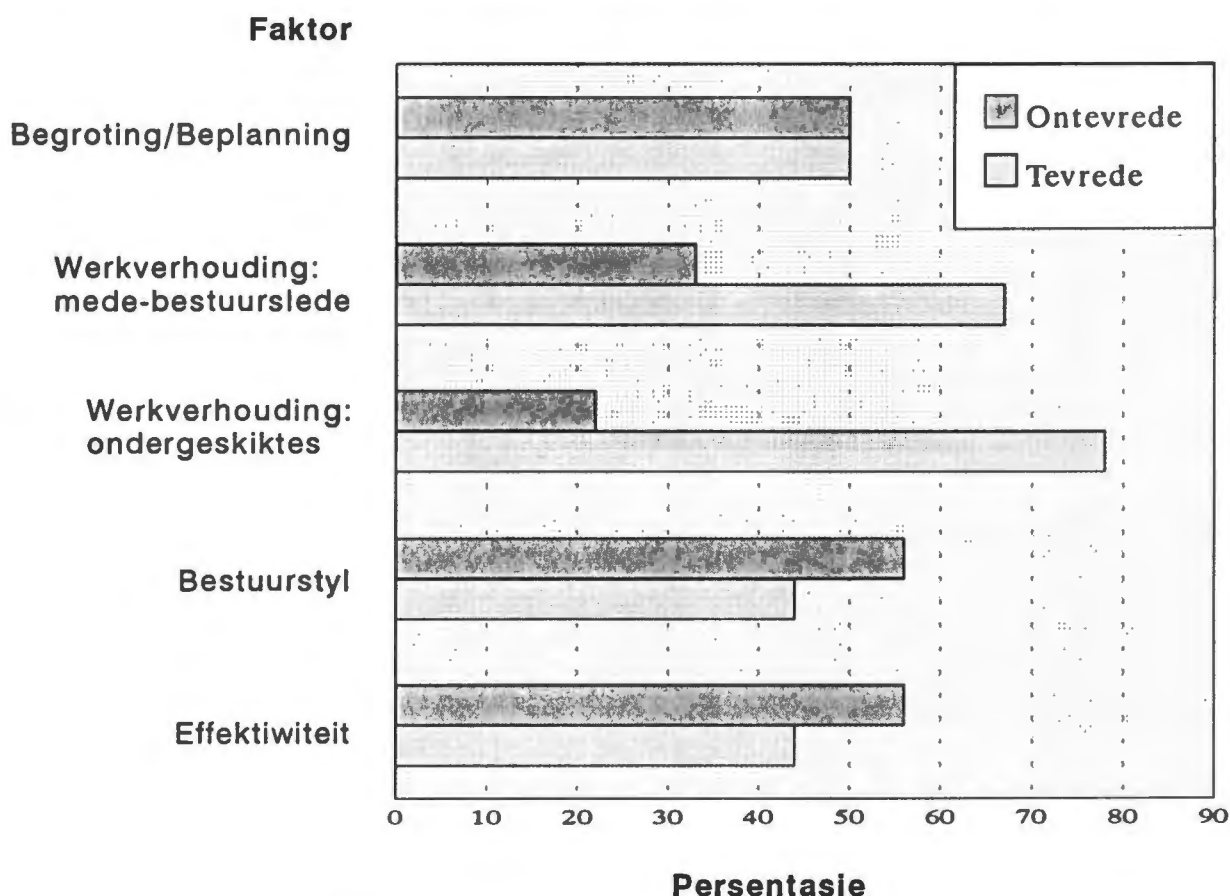
**Figuur 6.6 Faktor 4: Algemene doeltreffendheid van bestuur**



Data verkry uit tabel 6.12

Dit is duidelik uit histogram 6.6, dat die ondersoekgroep aandui dat die kommunikasie tussen bestuur en die werkers nie na wense is nie - 43 persent is ontevrede met hierdie aspek. 'n Verdere bron van kommer, is die hoë persentasie wat ontevrede is met die werkdoeltreffendheid op die myn, veiligheid in die werkplek en die beleide en praktyke op die myn.

**Figuur 6.7 Faktor 5: Algemene bestuurstyl**



Data verkry uit tabel 6.12

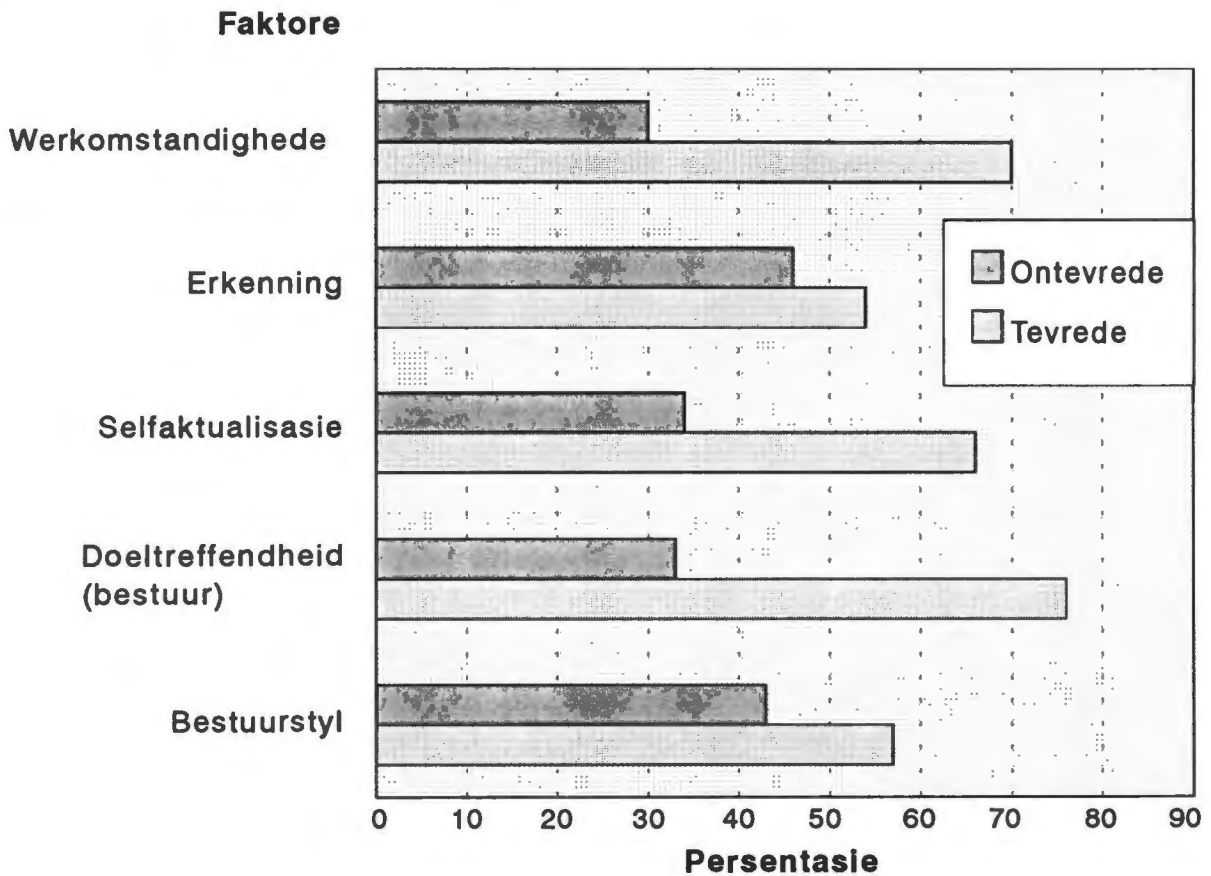
Die response weergegee in figuur 6.7, is die resultaat van die vyf vrae wat slegs aan bestuurslede (Paterson posgradering D 1, en hoër) gegee is.

Die rede waarom 50 persent van die bestuurslede ontevrede is met die proses van begroting en beplanning, kan navorsers insiens toegeskryf word aan die feit dat hulle min geken word in dié proses. Begroting en beplanning word hoofsaaklik deur die hoofbestuur in die Gold Fields-groep behartig.

Die hoë persentasie van bestuurslede wat ontevrede is met die bestuurstyl op die myn, (56 persent) kan volgens die navorsers toegeskryf word aan die oorwegend outokratiese bestuurstyl wat in die Gold Fields groep gevolg word. Die feit dat 56 persent van die bestuurslede ook ontevrede is met die effektiwiteit van die myn, korreleer navorsers

insiens met die ontevredenheid van die bestuurslede met die aspekte van begroting, beplanning en die outokratiese bestuurstyl wat gevolg word.

**Figuur 6.8 Werkbevrediging**



Data verkry uit tabel 6.12

Figuur 6.8 toon duidelik aan, dat die ondersoekgroep oor twee aspekte noemenswaardig meer ontevrede is, naamlik oor persoonlike erkenning en die bestuurstyl wat op die myn gevolg word. Hierdie aspekte sal besondere aandag in hoofstuk 7 geniet, wanneer aanbevelings gemaak word oor die eksterne faktore wat arbeidsverhoudinge in die werkomgewing beïnvloed.

Vervolgens sal veelrassige omstandighede as 'n moontlike eksterne faktor in tabel 6.13 ontleed en bespreek word.



**Tabel 6.13 Die persentasie proefpersone in die verskillende demografiese segmente wat met hulle werk tevrede sal wees onder veelrassige omstandighede, soos in vraag 24**

Vraag	% Ontevrede	% Tevrede
<b>1. Ouderdom</b>		
Jonger as 20 jaar	11	89
20 - 29 jaar	20	80
30 - 39 jaar	16	84
40 - 49 jaar	19	81
50 jaar en ouer	21	79
Gemiddeld	17	83
<b>2. Huistaal</b>		
Engels	29	71
Afrikaans	25	75
Ander	12	88
Gemiddeld	22	78
<b>3. Hoogste opvoedkundige kwalifikasie</b>		
Laer as matriek	16	84
Matriek	23	77
Ander (Tersiêre opleiding)	23	77
Gemiddeld	21	79
<b>4. Huwelikstatus</b>		
Enkel	19	81
Getroud	17	83
Geskei	34	66
Gemiddeld	23	77
<b>5. Nasionale diensplig voltooi</b>		
Ja	28	72
Nee	12	88
Gemiddeld	20	80
<b>6. Van 'n mynfamilie</b>		
Ja	22	78
Nee	16	84
Gemiddeld	19	81
<b>7. Akkommodasie</b>		
Maatskappyhuis	23	77
Eie huis	34	66
Enkelkwartiere	20	80
Hostel	11	89
Gemiddeld	22	78

Tabel 6.13 vervolg.

Vraag	% Ontevrede	% Tevrede
<b>8. Suid-Afrikaanse burger</b>		
Ja	22	78
Nee	12	88
<b>Gemiddeld</b>	17	83
<b>9. Jare diens by Gold Fields</b>		
Minder as 5 jaar	18	82
5 tot 10 jaar	21	79
Meer as 10 jaar	17	83
<b>Gemiddeld</b>	19	81

Uit tabel 6.13 het die volgende betreffende die tevredenheid/ ontevredenheid van die ondersoekgroep onder veelrassige omstandighede na vore gekom:

1. Daar is 'n groot mate van tevredenheid onder alle ouderdomsgroepe wat betref veelrassige omstandighede, alhoewel die ouderdomsgroepe 20 tot 29 en 50 jaar en ouer, in 'n meerdere mate die gedagte teenstaan, wat moontlik aan die opvoeding van diegene te wyte is.
2. Engels- en Afrikaanssprekendes staan die gedagte van veelrassige omstandighede noemenswaardig teë (29 en 25 persent onderskeidelik), maar gelukkig is ongeveer 75 persent van hierdie taalgroepe tevrede met dié idee.
3. Dit is onverstaanbaar dat diegene met matriek of hoër kwalifikasies, die gedagte van veelrassige omstandighede teenstaan.
4. Dit is ook onverstaanbaar dat geskeide persone teen dié gedagte is.
5. Die feit dat nasionale diensplig slegs op blanke mans van toepassing was, kan moontlik die oorsaak wees dat diegene wat nasionale diensplig gedoen, het in 'n noemenswaardige mate (28 persent van ondersoekgroep) teen veelrassige omstandighede gekant is.
6. Dat diegene wat van 'n myn familie afkomstig is in meerdere mate (22 persent) teen veelrassige omstandighede gekant is, kan met redelike sekerheid toegeskryf word aan konserwatisme eie aan blanke mynwerkers, maar wat moontlik met tyd

kan verander. Verdere navorsing kan moontlik in die toekoms daarvoor gedoen word om dit te toets.

7. Weereens kan die respons van 34 persent van proefpersone wat hul eie huise besit, toegeskryf word aan die konserwatisme wat in myngemeenskappe hoogty vier. Hier kan die regse politiek van die blanke mynwerkers en die feit dat die dorpe om die myne ontstaan het om in die mynwerkers se behoeftes te voorsien, ook in aanmerking geneem word.
8. Die feit dat Suid-Afrikaanse burgers in 'n meerdere mate (22 persent) teen veelrassige omstandighede gekant is, kan volgens die navorsers, toegeskryf word aan die feit dat Suid-Afrikaanse burgers voel dat die trekwerkers in elk geval nie in Suid-Afrika "hoort" nie, en liever moet teruggaan na hul eie tuisland. Dit het ook duidelik na vore gekom tydens die ongestruktureerde onderhoude met die mynwerkers.
9. Jare diens by die myn het geen werklike invloed op die gedagte van veelrassige omstandighede nie.

'n Verdere houdingsondersoek kan in die toekoms gedoen word om 'n moontlike houdingverandering te toets, nadat die ANC-regering aan bewind gekom het.

**Tabel 6.14 Die persentasie proefpersone in die verskillende demografiese segmente wat met hulle werk tevrede is, soos in vraag 25**

Vraag	% Ontevrede	% Tevrede
<b>1. Ouderdom</b>		
Jonger as 20 jaar	11	89
20 - 29 jaar	18	82
30 - 39 jaar	23	77
40 - 49 jaar	16	84
50 jaar en ouer	17	83
Gemiddeld	17	83
<b>2. Huistaal</b>		
Engels	17	83
Afrikaans	15	85
Ander	22	78

Tabel 6.14 vervolg.

Vraag	% Ontevrede	% Tevrede
<b>3. Hoogste opvoedkundige kwalifikasie</b>		
Laer as matriek	18	82
Matriek	21	79
Ander (Tersiêre opleiding)	21	79
Gemiddeld	20	80
<b>4. Huwelikstatus</b>		
Enkel	28	72
Getroud	16	84
Geskei	37	63
Gemiddeld	27	73
<b>5. Nasionale diensplig voltooi</b>		
Ja	17	83
Nee	20	80
Gemiddeld	19	81
<b>6. Van 'n myn familie</b>		
Ja	20	80
Nee	19	81
Gemiddeld	20	80
<b>7. Akkommodasie</b>		
Maatskappyhuis	16	84
Eie huis	20	80
Enkelkwartiere	27	73
Hostel	20	80
Gemiddeld	21	79
<b>8. Suid-Afrikaanse burger</b>		
Ja	18	82
Nee	22	78
Gemiddeld	20	80
<b>9. Jare diens by Gold Fields</b>		
Minder as 5 jaar	16	84
5 tot 10 jaar	23	77
Meer as 10 jaar	18	82
Gemiddeld	19	81

Uit tabel 6.14 val die volgende op betreffende die ondersoekgroep se tevredenheid met hul werk in geheel:

1. Dit wil voorkom asof die proefpersone in die ouderdomsgroep 30 tot 39 effens minder tevrede is met hulle werk in die geheel as wat die geval is met die ander ouderdomsgroepe, en volgens die navorser, kan dit veroorsaak word deur die feit dat hierdie persone in die fleur van hul loopbane is en die toekoms, ten tye van die studie, in 'n "nuwe" Suid-Afrika vir hulle duister is.
2. Die "ander"-taal-groepe is ook effens minder tevrede met hul werk en die navorser is van mening dat hulle steeds "verontreg" voel en nie langer tevrede is met half- en ongeskoolde poste nie, en ongeduldig is vir die koms van 'n "nuwe" Suid-Afrika, met belofde beter geleenthede, of dit werklik gaan realiseer of nie.
3. Tydens die ongestruktureerde onderhoude, het dit duidelik na vore gekom dat persone met matriek en hoër kwalifikasies minder tevrede met hulle werk is omrede hulle van mening is dat hulle beter "verdien". Hierdie mening word dan ook gereflekteer in die response van hierdie groepe van 79 persent. Hierdie kan dus ook die groepe wees wat die myn verlaat vir "beter loopbaanvooruitsigte", soos gereflekteer in die myn se maandelikse personeelverslae.
4. Weereens kom 'n meer negatiewe respons van geskeide werknemers, met 'n ontevrede respons van 37 persent, en 'n syfer van 28 persent van ongetroude werknemers, wat moontlik ook toegedig kan word aan dieselfde redes soos voorheen aangetoon (kyk p.251).
5. Die verskil in die ontevrede respons van werknemers wat diensplig voltooi het of nie, is onbeduidend klein.
6. Die aspek van 'n mynfamilie of nie, is ook onbeduidend wat betref hierdie kategorieë werkers se tevredenheid met hulle werk.
7. Werknemers wat in maatskappyhuise woon, is baie tevrede met hulle werk (84 persent), teenoor die 73 persent tevrede werknemers wat in enkelkwartiere gehuisves word. Soos reeds genoem, sal hierdie aspek aandag in hoofstuk 7 geniet.
8. Die feit dat nie-Suid-Afrikaanse burgers minder gelukkig is met hulle werk, kan geredelik toegeskryf word aan die trekwerkersstelsel ten opsigte van werkers wat vir lang tydperke weg van hulle families moet werk.

9. Die negatiewe respons van werknemers met 5 tot 10 jaar diens (23 persent ontevrede) kan navorsers insiens aan dieselfde redes toegeskryf word, soos in punt 3 op die vorige bladsy.

**Tabel 6.15 Die vergelyking van vlakke van werkbevrediging onder proefpersone onder "geskeide" toestande, met hulle verwagte vlak van werkbevrediging onder hipotetiese veelrassige omstandighede**

Vraag	% Ontevrede	% Tevrede
<u>Vraag 21</u> U identifikasie met die onderneming	28	72
<u>Vraag 24</u> Stel u voor u werk op 'n myn wat werknemers in diens neem op die basis van gelyke salaris/voordele vir werk van gelyke waarde, ongeag ras	20	80
<u>Vraag 25</u> As u alles in aanmerking neem, hoe voel u oor u werk in geheel?	20	80

Uit die voorafgaande tabel 6.15 kan in die algemeen die afleiding gemaak word, dat die proefpersone 'n probleem met hul identifisering met die myn ondervind; dit sal in besonderhede in hoofstuk 7 bespreek word.

Vervolgens word aandag geskenk aan die ontleding van bevindinge rakende algemene arbeidsverhoudinge-aangeleenthede. Vrae 1 tot 19 is in vyf faktorgroeperings ingedeel. Die faktorgroeperings en hul beskrywende titels, word in tabel 6.16. uiteengesit.

### 6.6.3 Afdeling 3 - Algemene arbeidsverhoudinge-aangeleenthede

**Tabel 6.16 Die kollektiewe respons oor stellings wat oor algemene arbeidsverhoudinge-aangeleenthede handel**

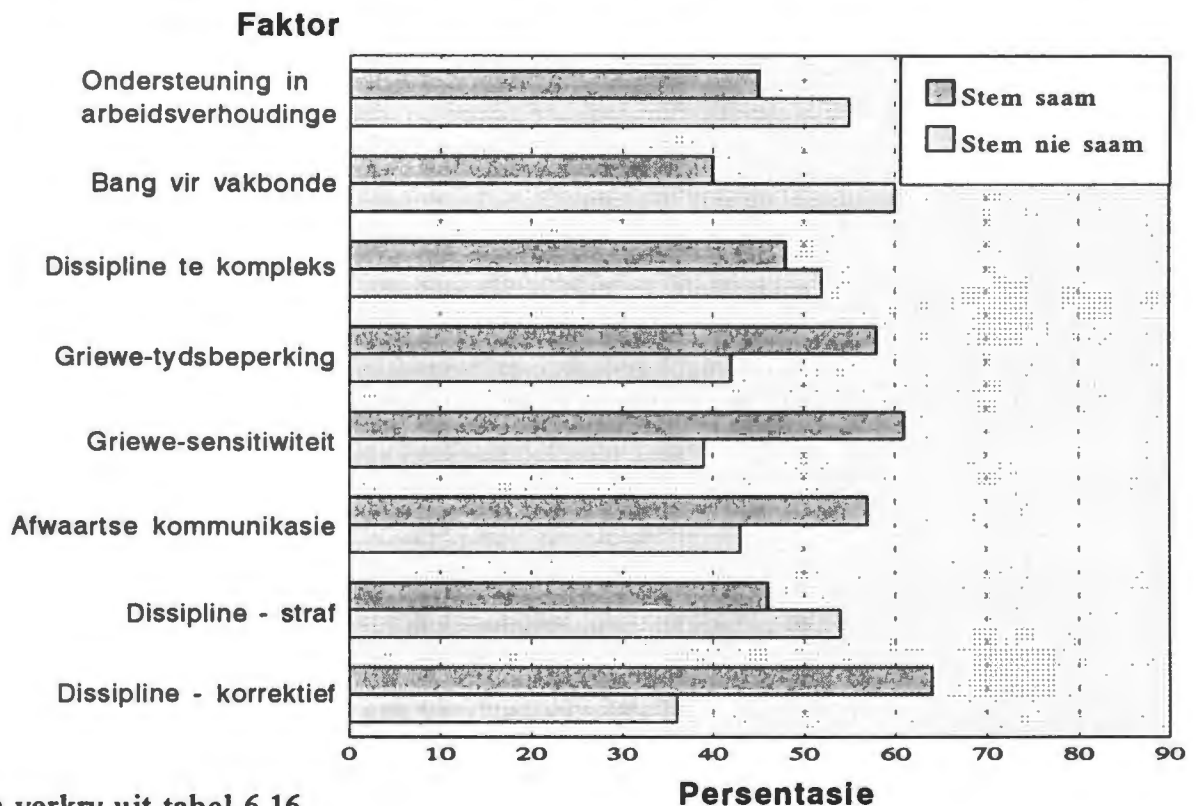
Stelling	% Stem saam	% Stem nie saam
<b><u>Faktor 1: Bestuur se hantering van arbeidsverhoudinge</u></b>		
Bestuur ondersteun toesighouers nie genoeg in dissiplinêre sake nie	45	55
Bestuur is bang vir vakbonde	40	60
Die huidige dissiplinêre sisteem is te kompleks en moeilik om 'n werker te ontslaan of te dissiplineer	48	52
Griewe word nie binne die tydsbeperking hanteer nie	58	42
Griewe word nie met die nodige sensitiwiteit hanteer nie	61	39
Die afwaartse kommunikasiesisteem is oneffektief	57	43
Dissiplinêre aksie word as strafmaatreël gebruik	46	54
Dissiplinêre aksie word as korrektiewe aksie gebruik	64	36
<b><u>Faktor 2: Lidmaatskap van vakbonde</u></b>		
Blankes en swartes behoort aan dieselfde vakbond te behoort as hulle dieselfde werk doen	66	34
Slegs een vakbond behoort op 'n myn erken te word	50	50
Sonder vakbonde sal werkers nie regverdig hanteer word nie	73	27
<b><u>Faktor 3: Invloed van vakbonde</u></b>		
Vakbonde is 'n slegte ding om op 'n myn te hê	27	73
Die erkenning van vakbonde veroorsaak moeilikheid vir die myne	23	77
Vakbonde is bang vir bestuur	20	80
Vakbonde kom met te veel weg	24	76

Tabel 6.16 (vervolg)

Stelling	% Stem saam	% Stem nie saam
<b>Faktor 4: Die betrokkenheid van werkers in arbeidsverhoudinge-aangeleenthede</b> Werkers word nie genoeg ingelig oor arbeidsverhoudinge nie	47	53
Werkers behoort nie betrokke te raak by probleme tussen vakbonde en bestuur nie	50	50
<b>Faktor 5: Arbeidsverhoudinge-opleiding vir werkers</b> Goeie werkers het nie opleiding in arbeidsverhoudinge nodig nie	17	83
Meer opleiding moet aangebied word vir die hantering van griewe, dissiplinêre en ontslag aangeleenthede	77	23

Die inligting vervat in tabel 6.16, sal aan die hand van figure 6.9 tot 6.13 bespreek word.

**Figuur 6.9 Faktor 1: Bestuur se hantering van arbeidsverhoudinge**



Data verkry uit tabel 6.16



Die response soos uiteengesit in figuur 6.9, is onrusbarend indien in aanmerking geneem word dat 45 persent van die ondersoekgroep van mening is dat bestuur die toesighouers nie genoeg in dissiplinêre sake ondersteun nie. Verder meen 48 persent van die ondersoekgroep dat die huidige dissiplinêre sisteem te kompleks is om 'n werker te dissiplineer of te ontslaan, en 46 persent meen dat dissiplinêre aksie as strafmaatreël gebruik word, maar aan die anderkant, dui 64 persent van die proefpersone aan dat dissiplinêre aksie as korrektiewe aksie gebruik word.

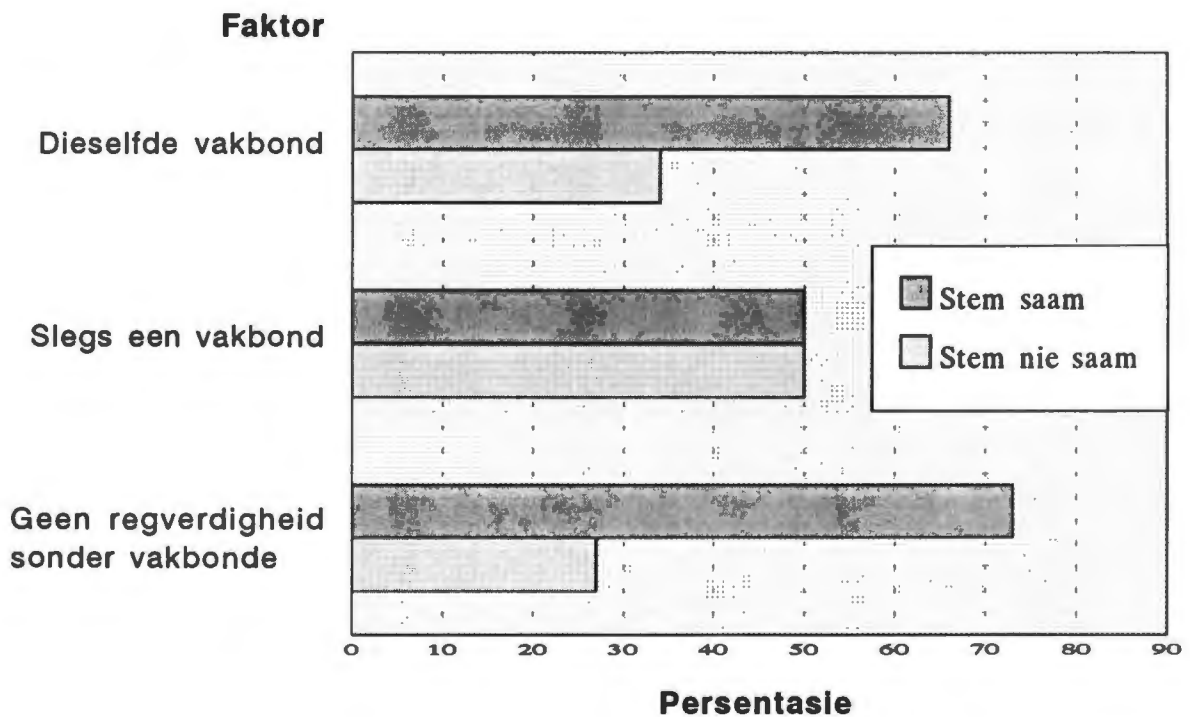
Die response oor die griewe-prosedure en afwaartse kommunikasiesistelsel is insiggewend en onrusbarend - 58 persent van die proefpersone dui aan dat daar nie by die 48 uur-tydbeperking met griewe gehou word nie, en 61 persent hou vol dat griewe nie met die nodige sensitiwiteit hanteer word nie. Verder dui 57 persent van die proefpersone aan, dat die afwaartse kommunikasiesistelsel oneffektief is.

Die griewe-prosedure moet gesien word as aanvullend tot die dissiplinêre kode en prosedure, asook aanvullend tot die proses van onderhandeling (Van Wyk, 1990:231). Gevolglik is dit wat die griewe-prosedure betref, 'n besliste leemte, naamlik dat toesighouers en bestuur nie by die 48 uur-tydbeperking hou nie en griewe ook nie met die nodige sensitiwiteit hanteer nie. Daarom is dit belangrik dat alle betrokkenes (werknemers, toesighouers, skagvertegenwoordigers en vakbonde) op die hoogte moet wees van die doelwitte van 'n griewe-prosedure. Die indruk kan geskep word, dat die griewe-prosedure bloot ten doel het om te dien as 'n instrument om alle werknemerklagtes na bestuur te kanaliseer (Van Wyk, 1990:231).

Ter aansluiting by die voorafgaande, is dit belangrik dat alle partye presies op hoogte moet wees van die betrokkenes se verantwoordelikhede. Hierdie is 'n aspek wat veral op die eerstelyntoesighouersvlak aandag behoort te geniet by wyse van voldoende opleiding.

Die bogenoemde response dui ernstige probleme by die spesifieke aspekte van arbeidsverhoudinge aan en die nodige aanbevelings sal in hoofstuk 7 gemaak word.

**Figuur 6.10**      **Faktor 2: Lidmaatskap van vakbonde**

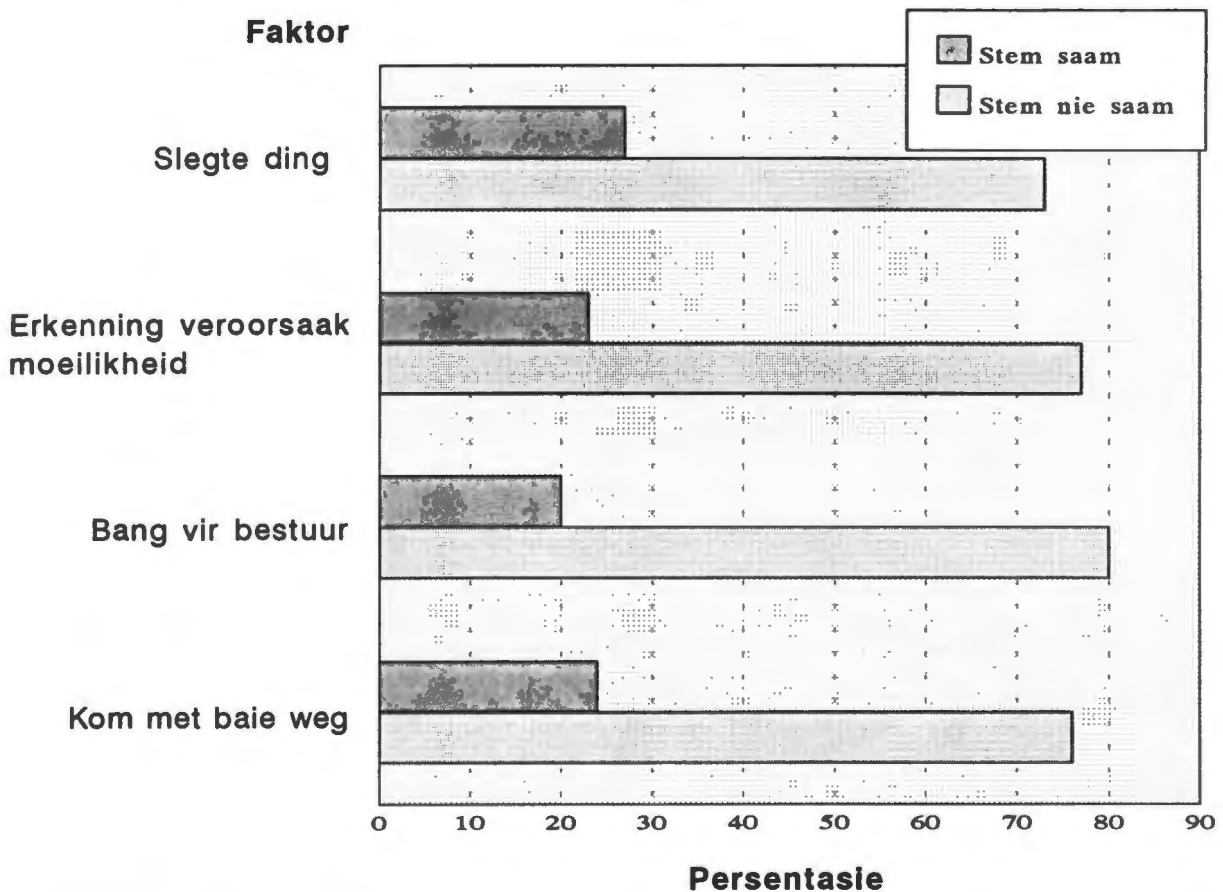


Data verkry uit tabel 6.16

Uit die voorafgaande figuur, is dit duidelik dat die proefgroep van mening is, dat alle werkers aan dieselfde vakbond moet behoort (66 persent ten gunste van die gedagte), terwyl 'n baie groot persentasie glo dat werkers nie regverdig behandel sou word sonder vakbondteenwoordigheid nie (73 persent).

Die navorser konstateer dat werknemers vertrou in die bestuur op die myn verloor het en stem saam met Botha (1992:198) wat van mening is dat goeie verhoudinge nie gereël kan word slegs aan die hand van reëls, regulasies en wette nie, maar dat vertrou, agting en wedersydse respek ook grootliks bydra tot 'n gesonde arbeidsverhouding.

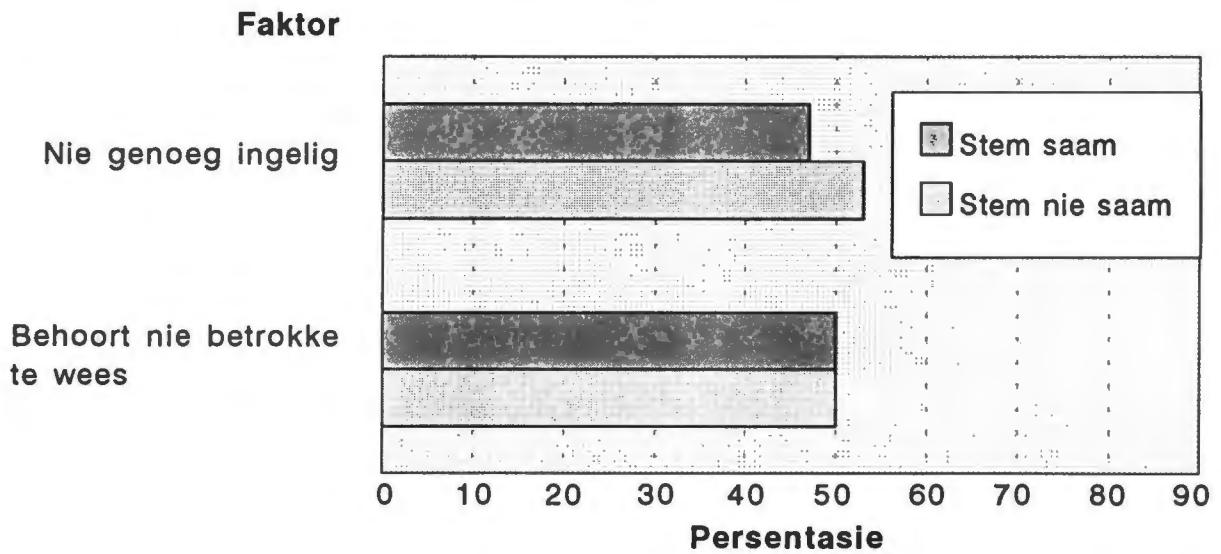
**Figuur 6.11**      **Faktor 3: Invloed van vakbonde**



Data verkry uit tabel 6.16

Soos in die geval met die response vervat in figuur 6.10, is dit ook duidelik in figuur 6.11, dat die proefgroep oortuig is van die feit dat vakbonde nie 'n slegte ding is nie, dat erkenning van vakbonde nie moeilikheid vir die myne veroorsaak nie, en dat vakbonde nie met te veel wegkom nie. Verder, in aansluiting met die gegewens in die vorige figuur, is die proefgroep sterk van mening dat die vakbonde nie bang is vir bestuur nie, wat weereens 'n aanduiding van gebrek aan vertroue in bestuur is. Nadat uitvoering aan die aanbevelings gegee is, sal die geslaagdheid van die aanbevelings in 'n verdere ondersoek getoets kan word.

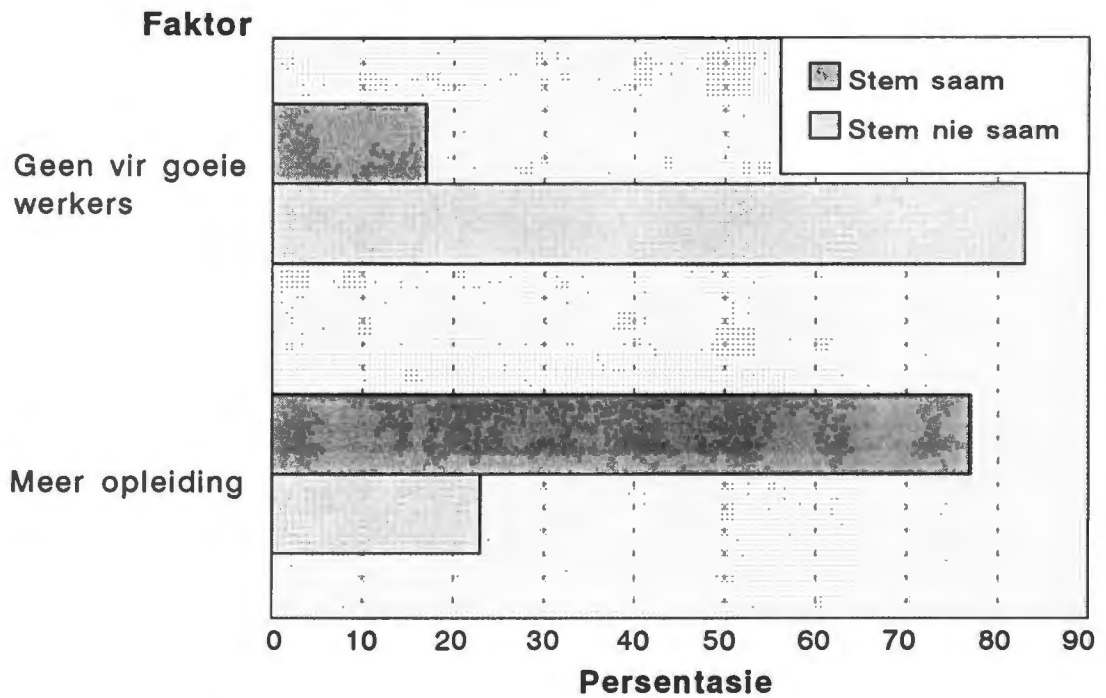
**Figuur 6.12**      **Faktor 4: Betrokkenheid van werkers in arbeidsverhoudinge-aangeleenthede**



Data verkry uit tabel 6.16

Uit figuur 6.12 word dit duidelik, dat die proefgroep van mening is, dat werkers meer oor arbeidsverhoudige-aangeleenthede ingelig behoort te word (47 persent), en dat hulle erken dat werkers by probleme tussen bestuur en vakbonde betrokke moet raak. Die laasgenoemde kan 'n gevaarteken wees, want as werkers betrokke raak, kan dit verhoogde nywerheidsoptrede beteken.

**Figuur 6.13** Faktor 5: Arbeidsverhoudinge-opleiding vir werkers



Data verkry uit tabel 6.16

Uit figuur 6.13 val dit op, dat die proefpersone dit eens is dat alle werkers opleiding in arbeidsverhoudinge moet ondergaan. Aanbevelings in dié verband sal in hoofstuk 7 weergegee word.

Vervolgens sal die response oor samewerking en regstellende optrede, soos vervat in afdeling 4 van die vraelys, ontleed en bespreek word.

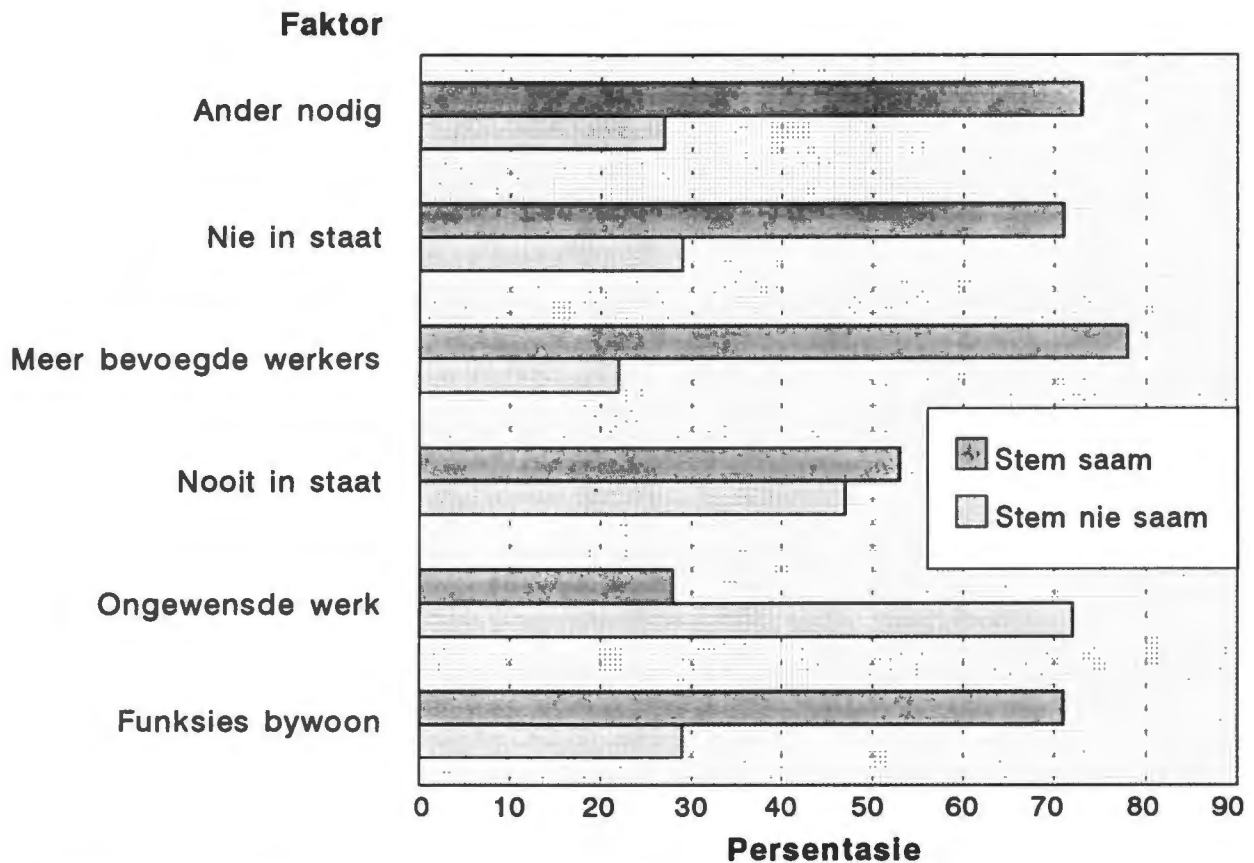
#### 6.6.4 Afdeling 4: Samewerking en regstellende optrede

**Tabel 6.17 Opsomming van response op stellings wat handel oor werkers, werknemerontwikkeling en regstellende optrede**

Stelling	% Stem saam	% Stem nie saam
<b><u>Faktor 1: Persepsies oor werkers se bekwaamhede en sosiale verwydering</u></b>		
Sommige werkers het ander nodig om vir hulle te dink	73	27
Sommige werkers is nie in staat om hulle werk te doen nie	71	29
'n Toesighouer se werk sal makliker wees indien hy meer bevoegde werkers in sy afdeling het	78	22
Sommige werkers sal nooit in staat wees om hulle werk behoorlik te doen nie	53	47
Sommige werkers behoort toegelaat te word om slegs die werk te doen wat ander nie wil hê nie	28	72
Alle werkers, ongeag ras, behoort dieselfde funksies en sosiale geleenthede by te woon	71	29
<b><u>Faktor 2: Gelyke geleenthede, opleiding en betaling</u></b>		
'n Pos moet gevul word deur die persoon wat die beste daarvoor gekwalifiseer is, ongeag ras	86	14
Indien werkers dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde betaal te word	88	12
Indien werkers dieselfde werk doen, behoort hulle saam dieselfde opleidingskursusse by te woon	90	10
Alle werkers wat dieselfde werk dien, behoort dieselfde kleedkamers te deel	70	30
<b><u>Faktor 3: Bestuur se houding teenoor werkers</u></b>		
Slegs bevoegde persone behoort die posisie van toesighouer te beklee	89	11
Bestuur is nie bekommerd oor die welstand van ondergeskiktes nie	51	49
Toesighouers gee nie behoorlike werkinstruksies nie	51	49

Die statistiek soos in tabel 6.17 uiteengesit, sal aan die hand van figure 6.14 tot 6.16 bespreek word.

**Figuur 6.14** Faktor 1: Persepsies oor werkers se bekwaamhede en sosiale verwydering



Data verkry uit tabel 6.17

Uit figuur 6.14 kan met redelike sekerheid afgelei word, dat die ondersoekgroep van mening is dat sommige werkers onbevoeg is om hul werk te doen wanneer gekyk word na die response op die stellings, "sommige werkers het ander nodig om vir hulle te dink" (73 persent stem saam), "sommige werkers is nie in staat om hulle werk te doen nie" (71 persent stem saam), "'n toesighouer se werk sal makliker wees indien hy meer bevoegde werkers in sy afdeling het" (78 persent stem saam), tog is daar slegs 53 persent wat egter saamstem dat "sommige werkers sal nooit in staat wees om hulle werk behoorlik te doen nie", wat 'n aanduiding is dat die ondersoekgroep redelik seker is dat hiërdie werkers met die nodige opleiding tog bevoeg kan word om hulle werk na behore te doen (kyk

hoofstuk 2, punt 2.2.5, p.36). Daarenteen stem slegs 28 persent van die ondersoekgroep saam, dat sommige werkers toegelaat behoort te word om slegs die werk te doen wat ander nie wil hê nie, wat 'n aanduiding van die bewustheid van regstellende optrede onder die ondersoekgroep kan wees.

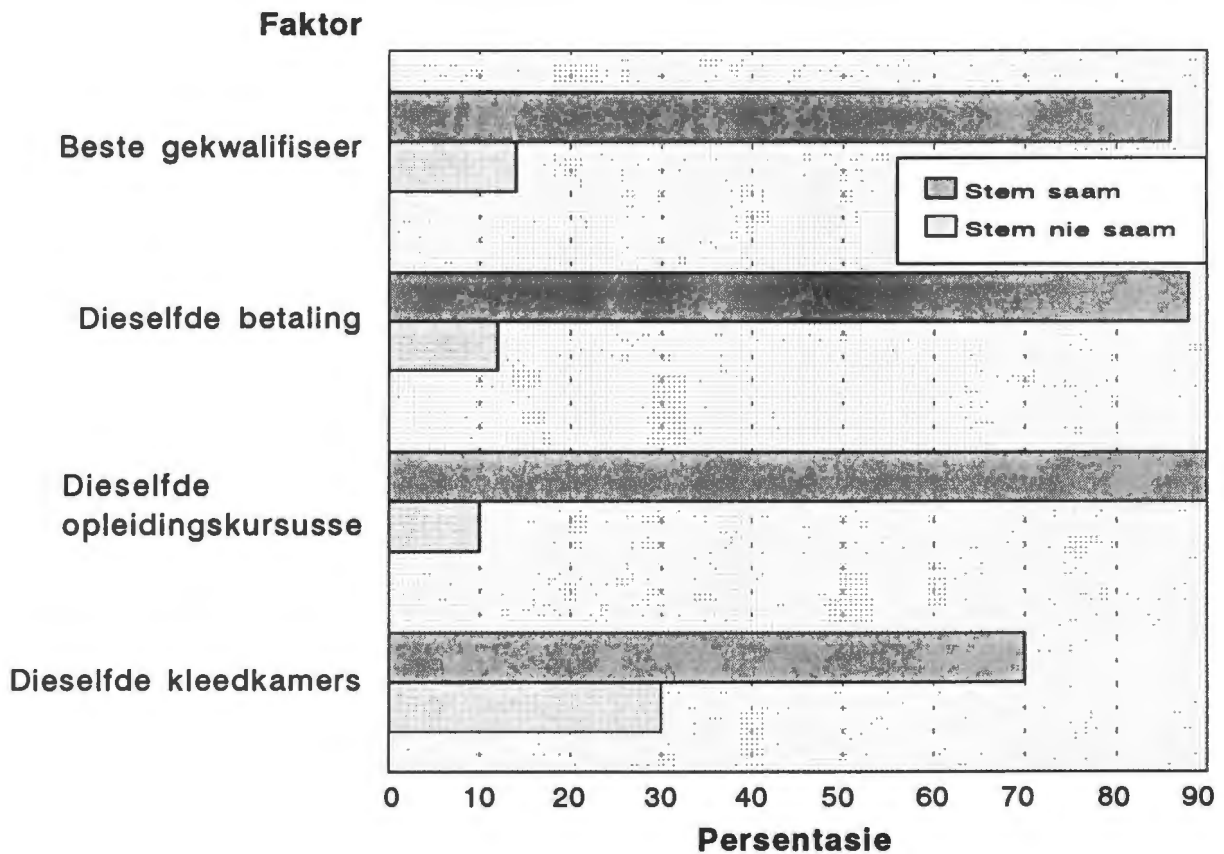
Verder dui die baie positiewe respons van 71 persent wat saamstem met die stelling "alle werkers, ongeag ras, behoort dieselfde funksies en sosiale geleenthede by te woon" aan, dat daar blykbaar vooruitgang gemaak word op dié gebied indien die resultate van 'n soortgelyke studie wat deur Mulder (1990:109) gedoen is, in aanmerking geneem word. In hierdie studie is bevind, dat 59 persent van die ondersoekgroep dié gedagte teengestaan het.

Die kollektiewe respons op die stellings wat handel oor gelyke geleenthede, opleiding en betaling, was intens positief met die groot persentasie (wat wissel tussen 86 en 90 persent) van die ondersoekgroep, wat saamstem dat daar gelykheid in hierdie aangeleenthede moet wees. 'n Totaal van 30 persent van die ondersoekgroep stem egter nie saam met die gebruik op die myn, dat alle werkers wat dieselfde werk doen, dieselfde kleedkamers moet deel nie (vergelyk figuur 6.15 wat volg).

Die voorafgaande sluit aan by hoofstuk 2, wat handel oor sosiale verandering waar aangedui is dat verandering voortdurend voorkom en dat dit sekere verantwoordelikhede op die myn plaas. Daar is spesifiek gefokus op die bestuur van verandering, asook op die sosiale verantwoordelikheid wat logies daaruit voortvloei. Weerstand teen verandering is 'n realiteit, en daarom plaas dit 'n groter verantwoordelikheid op die bestuur van 'n myn.



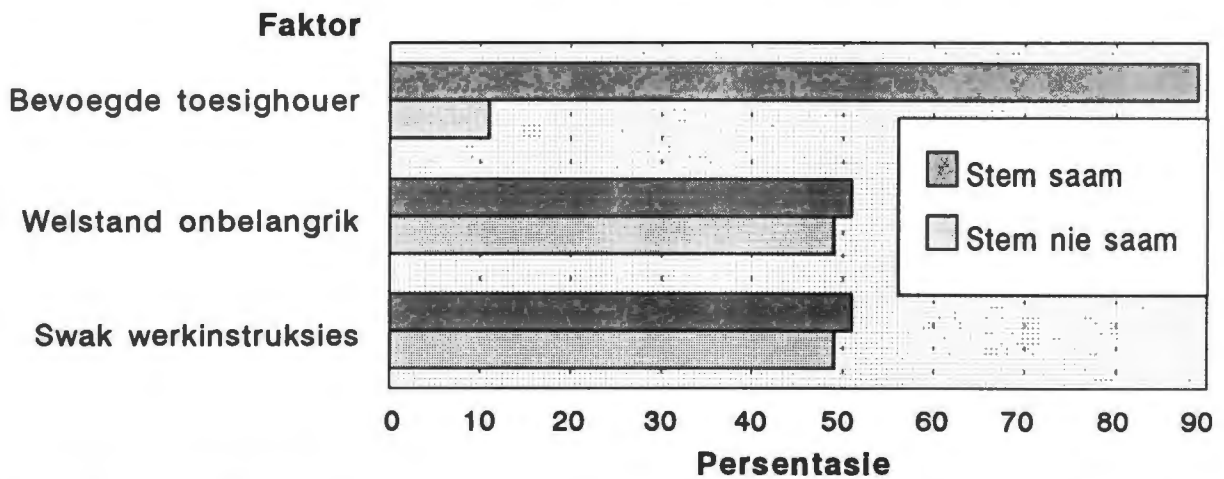
**Figuur 6.15** Faktor 2: Gelyke geleenthede, opleiding en betaling



Data verkry uit tabel 6.17

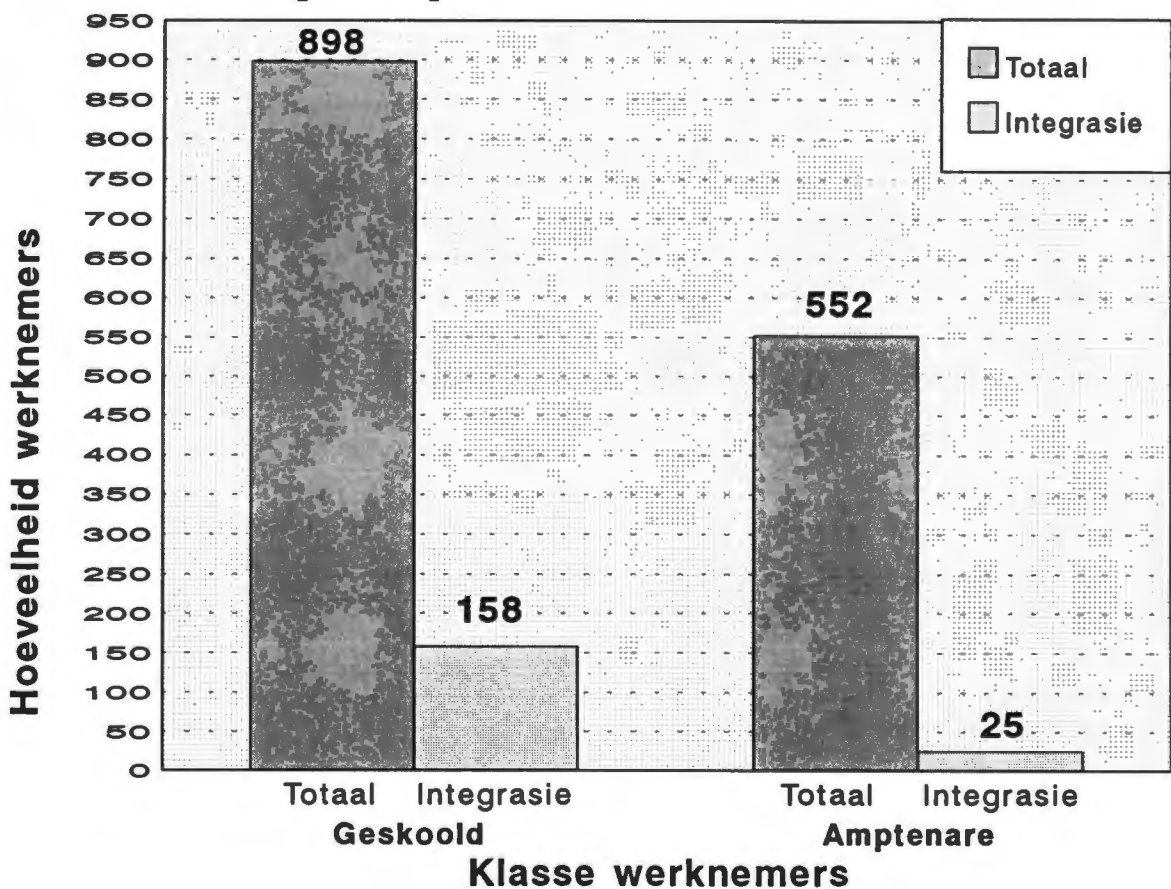
Die data soos weergegee in figuur 6.16, is onrusbarend en navorsers insiens is dit 'n duidelike aanduiding dat die betrokke myn met 'n ernstige probleem, naamlik toesighouding, te kampe het. 'n Skrikwekkende verskynsel, is dat 89 persent van die ondersoekgroep aantoon, dat hulle saamstem dat slegs bevoegde persone toesighoudende posisies behoort te beklee. Dit is verder ook kommerwekkend dat die hoë persentasie van 51 persent van die ondersoekgroep van mening is, dat bestuur nie bekommerd oor hul welstand is nie en dat swak werkinstruksies gegee word. Die bogenoemde response kan ook teruggevoer word na die data soos vervat in figuur 6.9 (vergelyk ook figuur 6.17 vir die mate van rasse-integrasie/werknemerontwikkeling wat reeds op die betrokke goudmyn bestaan).

**Figuur 6.16** Faktor 3: Bestuur se houding teenoor werkers



Data verkry uit tabel 6.17

**Figuur 6.17** Rasse-integrasie ten opsigte van geskoolde poste en amptenaarposte



Bron: Maandelikse personeelverslae van betrokke goudmyn

## 6.6.5 Ope-vraag oor eksterne faktore

**Tabel 6.18 Response op die ope-vraag oor eksterne faktore wat moontlik arbeidsverhoudinge op mikro- en makrovlak by die werkplek kan beïnvloed**

Faktore deur proefpersone genoem		Frekwensie
1.	Politiek	47
2.	Opvoeding	5
3.	Kommunikasie	35
4.	Geen	100
5.	Ontspanningsfasiliteite	4
6.	Intimidasie	4
7.	Behuising	14
8.	Ekonomie	9
9.	Huislike/persoonlike probleme	8
10.	Drankmisbruik	1
11.	Dissiplinêre/grieweprosedure	25
12.	Goudprys	8
13.	Werkloosheid	2
14.	Loononderhandelinge	10
15.	Werkure	4
16.	Godsdiens	4
17.	Bonusse	1
18.	Viktimisasie	11
19.	Houdings	10
20.	Werk op vakansiedae	1
21.	Diskriminasie	21
22.	Regstellende optrede	5
23.	Kultuur- en taalverskille	21
24.	Loonskale	4
25.	Geweld/Onrus	8
26.	Opleiding	13
27.	Veiligheid/Gesondheid	10
28.	Omgewing/Natuurlike hulpbronne	3
29.	Groepdruk	3
30.	Apartheid	3
31.	Vakbonde	9
32.	Sosiale welstand	1
33.	Wetgewing	7
34.	Inflasie	3
35.	Finansiële welstand	1

Tabel 6.18 (vervolg)

Faktore deur proefpersone genoem		Frekwensie
36.	Sosiale omgewing	2
37.	Migrante arbeid	5
38.	Sosiale verantwoordelikheid van die werkgewer	1
39.	Interpersoonlike verhoudinge	10
40.	Demokrasie	5
41.	Wegbly-optrede	2
42.	Konflik	3
43.	Spanwerk/verhoudings	15
44.	Vooroordeel	2
45.	Brandstofprys	5
46.	Regering	2
47.	Sanksies	1
48.	Belasting	3
49.	Verkiesing	2
50.	Personeelinkortings	1
51.	Polisie/Weermag	4
52.	Afwesigheid	1
	Respondente wat vraag nie geantwoord het nie	318
Totale ondersoekgroep		797

Uit tabel 6.18, wat 'n ope-vraag oor eksterne faktore was, blyk dit dat 318 van die ondersoekgroep gladnie die vraag beantwoord het nie, terwyl 100 aangedui het dat geen eksterne faktore 'n invloed op arbeidsverhoudinge het nie.

Die grootste getal het politiek (47) aangedui as 'n eksterne faktor wat arbeidsverhoudinge beïnvloed, terwyl die ander beduidende faktore kommunikasie (35), dissiplinêre/grieweprosedure (25), diskriminasie (21), kultuur- en taalverskille (21) was.

Verdere faktore wat in aanmerking geneem kan word, is spanwerk/verhoudings (15), behuising (14), opleiding (13), viktimisasie (11), loononderhandelings (10), houdings (10), veiligheid/gesondheid (10) en interpersoonlike verhoudinge (10).

Die bogenoemde faktore strook met die data soos weerspieël in die voorafgaande studie, maar faktore wat navorsers insiens duideliker na vore behoort te kom, soos byvoorbeeld ekonomie (9), goudprys (8), regstellende optrede (5), loonskale (4), geweld/onrus (8),

groepdruk (3), vakbonde (9), wetgewing (7), wegbly-optrede (2), konflik (3) en vooroordeel (2) was op die agtergrond, plus andere wat navorsers insiens, ernstige gevolge vir arbeidsverhoudinge het en kan hê.

In aansluiting by die bogenoemde, het Botha (1992:224) bevind dat, wat hy noem "belangrike aspekte vir gesonde arbeidsverhoudinge", die volgende insluit en in volgorde van belangrikheid:

- ▲ Effektiewe kommunikasie
- ▲ Billikheid/redelikheid
- ▲ Billike loon
- ▲ Wedersydse agting en vertrouwe
- ▲ Werknemermotivering
- ▲ Behuising
- ▲ Dissiplinêre prosedure
- ▲ Griewe-prosedure

In sy studie het Van Wyk (1990:222) ook bevind, dat eksterne faktore wel 'n rol speel ten opsigte van die algemene bestuur van arbeidsverhoudinge. Alhoewel die studie gedoen is ongeveer 'n maand voor die F.W. de Klerk-era aangebreek het, kan die volgende eksterne faktore in volgorde van negatiewe tot minder negatiewe beïnvloeding uitgelig word:

- ▲ Politieke beleid (kyk p.218)
- ▲ Ekonomiese beleid (kyk p.201)
- ▲ Inflasiekoers (kyk p.202)
- ▲ Tegnologiese ontwikkeling (kyk p.216)
- ▲ Noodtoestande (kyk p.190)
- ▲ Wysigingswet op arbeidsverhoudinge (kyk p.221)
- ▲ Loonooreenkomste (kyk p.209)
- ▲ Internasionale druk (kyk p.206)
- ▲ Opvoeding (kyk p.181)

Van Wyk (1990:223) gaan verder en wys daarop, dat aspekte soos ekonomiese beleid en die inflasiekoers eksterne faktore is wat 'n besliste uitwerking (positief en negatief) kan hê op die algemene bestuur van arbeidsverhoudinge, en dat bestuur se taak om vakbonde tevrede te stel, daardeur bemoeilik word.

Volgens Van Wyk (1990:223) moet daar in gedagte gehou word, dat persepsies van werknemers 'n baie groot rol speel ten opsigte van hul algemene arbeidsingesteldheid en dat die eksterne faktore nie as statiese faktore gesien moet word nie. Arbeids-wetgewing sal binnekort, nou na die algemene verkiesing, weer aangepas moet word, die opvoedingspeil van die laevlakwerknemer sal verhoog, die proses van hervorming in die "nuwe" Suid-Afrika en internasionale druk sal verminder. Dit kan aanleiding daartoe gee dat die algemene bestuur van arbeidsverhoudinge ten opsigte van eksterne faktore kan verbeter vanaf redelik negatief tot meer positief van aard.

## **6.7 SAMEVATTING**

Die doel van hierdie studie was, om die invloed van die eksterne faktore op arbeidsverhoudinge op 'n goudmyn in die Wes-Transvaal en die implikasies daarvan te ondersoek of te evalueer en ook om die genoemde eksterne faktore wat potensiële invloed op arbeidsverhoudinge kan hê, te identifiseer.

In hierdie hoofstuk is die antwoorde van die proefpersone op die vrae in die vraelys ontleed, en gevolgtrekkings op bevindinge gemaak.

Die belangrikste bevindinge wat uit die empiriese ondersoek voortgespruit het, kan soos volg saamgevat word:

1. Die ondersoekgroep se gemiddelde ouderdom is 35 jaar, en 38 persent van die proefpersone val in die ouderdomsgroep 30 tot 39 jaar.

2. Van die ondersoekgroep bestaan 55 persent uit "ander" taalgroepe, naamlik Zoeloes, Tswanas, Sothos, Xhosas, Shangaans en Swazis, terwyl 30 persent Afrikaanssprekend is en 15 persent Engelsprekend is.
3. Die verspreiding van kwalifikasies hou ook verband met die taalgroepe, deurdat 63 persent van die ondersoekgroep kwalifikasies laer as matriek het en die "ander" taalgroep 55 persent van die ondersoekgroep uitmaak en die oorgrote meerderheid van die "ander" taalgroep half- en ongeskoolde poste op die myn beklee.
4. Getroude persone maak 75 persent van die ondersoekgroep uit, wat met heelwat meer eksterne faktore vorendag kon kom as die persone van ander huwelikstatusse.
5. Van die ondersoekgroep het 40 persent, wat merendeels die blanke populasië verteenwoordig en wat sosiale verandering uit 'n ander perspektief sien, nasionale diensplig voltooi. Hierdie kan ook 'n groep wees wat 'n redelike mate van weerstand tot verandering kan meebring.
6. Van die ondersoekgroep se familie was 63 persent nie op myne werksaam nie.
7. Hostelbewoners maak 43 persent van die ondersoekgroep uit, terwyl 36 persent in maatskappyhuise woonagtig is. Van die werkers bly 11 persent in hul eie huise en 10 persent bly in enkelkwartiere en is opsigtelik meer negatief as die ander.
8. Suid-Afrikaanse burgers maak 64 persent van die ondersoekgroep uit, wat terdeë bewus is van die sosiale verandering wat in die land plaasvind en elkeen het sy eie persepsie daarvan, terwyl 36 persent trekwerkers verteenwoordig en op hul beurt weer eksterne faktore met hulle saambring, wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge kan hê.
9. Van die ondersoekgroep het 71 persent 5 jaar en meer diens by die Gold Fields-groep en daarom is hul menings baie meer waardevol vir die ondersoek wat betref werktevredenheid, arbeidsverhoudinge in die algemeen, samewerking en regstellende optrede.
10. Die ondersoekgroep is oor twee aspekte van werkbevreëdiging noemenswaardig meer ontevrede, naamlik persoonlike erkenning en die bestuurstyl wat op die myn gevolg word. Navorsers insiens is daar 'n positiewe korrelasie tussen hierdie twee

faktore, omrede die mate van persoonlike erkenning 'n aanduiding kan wees van die bestuurstyl wat gevolg word en omgekeerd.

11. Bestuur se hantering van arbeidsverhoudinge het dringend aandag nodig vir soverre dit ondersteuning van toesighouers in dissiplinêre sake betref, en omdat 'n groot persentasie nog steeds sien dat dissiplinêre optrede as strafmaatreël gebruik word. Wat die hantering van griewe binne die 48 uur-tydsbeperking betref, en wat betref die nodige sensitiwiteit wat met griewe gepaard behoort te gaan, sal bestuur dringend aandag daaraan moet gee. Verder is daar 'n aanduiding dat die afwaartse kommunikasiesisteem oneffektief is, wat die bestuur van die myn hoofbrekens kan besorg.
12. Die ondersoekgroep het dit duidelik gemaak, dat hulle glo dat vakbonde 'n noodsaaklikheid is en dat werknemers nie regverdige behandeling kan verwag sonder vakbondteenwoordigheid nie, waaruit afgelei kan word, dat die vertroue in bestuur erg geknou is. Bestuur kan ook nywerheidsoptrede verwag wanneer werkers ontevrede is, en as gevolg van die wantroue in bestuur, sal bestaande meganismes en prosedures nie gevolg word nie.
13. Die proefpersone is dit eens, dat daar 'n behoefte aan arbeidsverhoudinge opleiding is en hulle dui aan, dat meer opleiding verskaf moet word (77 persent) en volgens die verkreë data, stem 83 persent nie saam met die stelling dat goeie werkers nie opleiding in arbeidsverhoudinge nodig het nie. Na die aanpassing in arbeidsverhoudinge-opleiding, kan 'n verdere ondersoek geloots word om die sukses daarvan te bepaal.
14. Daar kan met sekerheid afgelei word, dat daar steeds 'n sterk mate van stereotipering van sekere klasse van werkers bestaan, wanneer die "stem saam" - response op stelling soos "sommige werkers het ander nodig om vir hulle te dink" - 73 persent, "sommige werkers is nie in staat om hulle werk te doen nie" - 71 persent, "n toesighouer se werk sal makliker wees indien hy meer bevoegde werkers in sy afdeling het" - 78 persent en "sommige werkers sal nooit in staat wees om hulle werk behoorlik te doen nie".
15. Wat betref gelyke geleenthede, opleiding en betaling, is dit duidelik uit die response dat die ondersoekgroep hierdie gedagte sterk steun met "stem saam"



response van 86 tot 90 persent, tog is daar 30 persent wat die gedagte van gesamentlike kleedkamers teenstaan.

16. Na aanleiding van punt 12, kan daar ook afgelei word dat die ondersoekgroep 'n ernstige probleem met die toesighouding op die myn het na aanleiding van die baie hoë respons van 89 persent, wat saamstem dat slegs bevoegde persone die posisie van toesighouer moet beklee. Verder is dit ook insiggewend dat 51 persent van die ondersoekgroep saamstem dat bestuur nie oor hul welstand bekommerd is nie en dat toesighouers nie behoorlike werkinstruksies gee nie. Dit is kommerwekkend wat die impak van hierdie bestuursaspekte op gesonde arbeidsverhoudinge kan hê, indien dit nie reggestel word nie.
17. Daar is reeds vordering op die myn gemaak wat betref regstellende optrede (kyk figuur 6.17), 17,6 persent anderskleuriges beklee geskoolde poste en 4,5 persent is as amptenare in diens, maar steeds sal met 'n voortdurende "werknemerontwikkelingsprogram" volgehou moet word.
18. Uit tabel 6.18 is dit insiggewend, dat 47 respondente aangedui het dat politiek as eksterne faktor 'n invloed op arbeidsverhoudinge sal hê, terwyl 35 kommunikasie, 25 dissiplinêre/grieweprosedure, 21 diskriminasie en 21 kultuur- en taalverskille aangedui het.

Uit die samevatting kan afgelei word, dat daar sekere aspekte/faktore is wat direkte en indirekte implikasies op gesonde arbeidsverhoudinge, hetsy positief of negatief, kan hê. Bestuur sal dus kennis daarvan moet neem, sodat die impak daarvan verminder of geneutraliseer kan word deur pro-aktiewe optrede.

Vervolgens sal gevolgtrekkings en aanbevelings in hoofstuk 7 gemaak word op die bevindinge in hierdie hoofstuk, sodat bestuur in die mynbedryf riglyne kan hê hoe om die huidige bestuurstelsel in die bedryf te verbeter.

## HOOFSTUK 7

# SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS, AANBEVELINGS EN SLOTOPMERKINGS

### 7.1 INLEIDING

In hoofstuk ses het die bevindinge van die studie duidelik aangetoon, dat eksterne faktore wel 'n invloed op arbeidsverhoudinge het, en dat sommige aspekte dringend deur bestuur op die betrokke myn aangespreek behoort te word, met inagneming daarvan dat die genoemde faktore nie as staties gesien moet word nie, veral in die lig van die veranderde en steeds veranderende omstandighede in Suid-Afrika.

Bass (1994:13) merk in die verband op dat die hoofuitdaging wat Suid-Afrikaanse leiers in die gesig staar, die vraagstuk is van hoe om van die huidige situasie tot 'n voorspoedige toekoms in 'n nuwe Suid-Afrika te beweeg. In aansluiting hiermee, het R.A. Plumbridge tydens sy toespraak by 'n veiligheids- en produktiwiteitstoekenningsgeleentheid by die Kloof Goudmyn op 10 Februarie 1994, opgemerk dat: "One of the problems of our industry, although we are not alone in this, is that we talk a lot about changing things in the industry. Sometimes we talk interminably. I can listen, as I have done in this last few weeks, to ideas being discussed on some of our mines and my mind goes back to 1979/1980 when I was looking after the gold mines. We were talking then about some of these issues - that we will do something about them - and we are still talking."

Die bogenoemde is veelseggend, komende van die Voorsitter van die Gold Fields Groep. Die navorser ondersteun hierdie siening ten volle, want die tyd vir praat oor veranderinge is jare gelede reeds verby; nou moet daar ingespring en gedoen word, veral waar probleemareas reeds geïdentifiseer is, soos met hierdie studie. Met die krag van God en die wil om 'n beter toekoms vir alle betrokkenes te skep, kan geen onderneming faal nie.

Van der Walt (1980:27) hou ook vol, dat die onderneming onderworpe is aan invloed uit die omgewing, en dat bygevoeg moet word, dat dit 'n afhanklike sisteem is in die sin dat dit nie kan bly voortbestaan sonder die ondersteuning van die omgewing nie. Van der Walt (1980:34) gaan verder deur te sê, dat sekere segmente van die totale omgewing bepaalde verwagtinge van die onderneming koester, en dat die onderneming nie vervleg is alleen met sy omgewing nie, maar dat die omgewingsegmente ook onderling vervleg is.

In die lig van die bostaande, is die navorser van mening dat ondernemings terdeë bewus is van die interafhanklikheid tussen die onderneming en sy omgewing, maar tog is dit opmerklik dat ondernemings óf hierdie "verantwoordelikheid" opsetlik vermy óf as nie belangrik genoeg ag om aandag daaraan te skenk nie en hierdie "houding" van ondernemings kan hulle duur te staan kom, indien die omgewing besluit dat die onderneming nie meer aan hul behoeftes voldoen nie.

## 7.2 VERANDERING

In aansluiting met dit wat in hoofstuk 2 gesê is, merk Westcott (1992:12) die volgende op wat betref verandering: "South Africa faces massive changes in the next decade or so. The most radical change will occur in the population growth rate, AIDS spread, education, productivity and inflation". (Kyk hoofstuk vyf, waar die eksterne beïnvloedingsfaktore bespreek is, p.176 tot p.225.) Hy gaan verder deur te sê, dat dit bestuur se verantwoordelikheid is om kennis te neem van hierdie veranderinge en dienooreenkomstig op te tree.

Die navorser is van mening dat veranderinge vinnig en effektief moet plaasvind ten einde die suksesvolle voortbestaan van ondernemings te verseker, maar vir diegene wat te lank gewag het, kan dit moontlik 'n kwessie wees van te veel, te vinnig en te laat.

Verskeie eksterne faktore is met hierdie studie geïdentifiseer (kyk hoofstuk 6, p.278) en van die bevindinge hou verband met die bevindinge van arbeidsverhoudinge-oudits wat

reeds in die mynbedryf gedoen is, aldus Bluen (1992:49). Van hierdie bevindinge, het sewe neigings wat op ander ondernemings van toepassing kan wees deurgaans na vore gekom. Hierdie neigings of tendense was:

- ▲ Swak opwaartse kommunikasie (kyk p.267)
- ▲ Oneffektiewe probleemoplossing (kyk p.273)
- ▲ Swak afwaartse kommunikasie (kyk p.266)
- ▲ Ongelyke behandeling van werknemers - die voortgesette viktimisasie, diskriminasie en onbillike arbeidspraktyke (kyk p.269)
- ▲ Onvoldoende en/of onregverdig personeelontwikkeling (kyk p.256 en 267)
- ▲ Probleme met spesifieke werksomstandighede (kyk p.254)
- ▲ Groep verskille oor die persepsie van arbeidsverhoudinge klimaat (kyk p.267).

Gilbreath (1987:4) wys daarop, dat verandering drie tipes verteenwoordig:

1. Massaverandering, wat te doen het met wydverspreide implikasies op politieke, sosiale, geestelike en ekonomiese terreine.
2. Makroverandering, wat 'n impak op betekenisvolle bestuursverskille maak en 'n direkte invloed op professionele lewens het.
3. Mikro-verandering, wat betrekking het op besondere, fyn wysigings wat belangrik is vir spesifieke besigheids- of bestuurstechnieke, alhoewel dit soms oppervlakkig kan wees.

### **7.2.1 Eksterne faktore**

Die aspek van eksterne faktore is reeds in besonderhede in hoofstuk vyf bespreek, maar omdat die impak en implikasies van hierdie faktore op die mynbedryf enorm kan wees, word op enkele van die geïdentifiseerde faktore aanbevelings gemaak, en wel onder punte 7.3, 7.4 en 7.5.

In 'n poging om die voortdurende toename in verandering te verstaan, het Conner (1992:9) op sewe fundamentele faktore gekonsentreer, wat moontlik bydraend kan wees

tot die dramatiese verhoging in die omvang van die verandering wat ons deesdae in die gesig staar:

- ▲ Vinniger kommunikasie en kennisuitbreiding
- ▲ 'n Groeiende populasie wêreldwyd
- ▲ Verhoogde interafhanklikheid en kompetisie
- ▲ Beperkte bronne
- ▲ Diversifisering van politieke en godsdienstige ideologieë
- ▲ Konstante verskuiwing van mag
- ▲ Ekologiese kwellinge.

Binne die organisatoriese opset, word hierdie revolusionêre veranderinge weerspieël in die uitdagings wat bestuur ondervind. Die meeste ondernemings probeer vandag tegelykertyd om vraagstukke te hanteer soos die volgende:

- ▲ Eksterne druk van binnelandse en wêreldwye kompetisie, onstabiele ekonomieë, regeringsregulasies en vakbonde
- ▲ Interne druk vir verhoogde ondernemingsdoeltreffendheid, produktiwiteit en kwaliteit. Hierdie veranderinge dwing bestuur om nuwe tegnologieë, sisteme en verhoudingsvaardighede te ontwikkel
- ▲ Die veranderende profiel van die werkmag. In sommige bedrywe en streke, is die gemiddelde werker jonger, in besit van beter kwalifikasies, stel meer belang in 'n beter kwaliteit van lewe en reageer swakker op tradisionele bestuurstaktieke as voorheen (kyk punt 7.4). In ander ondernemings kan die gemiddelde werker verteenwoordigend wees van ouer persone met swakker kwalifikasies, afkomstig van 'n sosiale minderheid en wat gladnie op konvensionele bestuurstaktieke reageer nie
- ▲ Veranderende waardes in die werkmag, veral wat betref vergoeding, ontwikkeling, deelname, lojaliteit teenoor die onderneming, gewilligheid om van woonarea te verskuif en behandeling van minderheidsgroepe, en persone met gebreke
- ▲ Soos wat die gemeenskap meer gesofistikeerd en ingewikkeld word, verhoog die behoefte na nuwe vorms van bestuur, wat insluit die gebruik van moderne

inligtingsisteme, vernude organisatoriese strukture en verbeterde produksiemetodes en masjinerie (Conner, 1992:10).

Die bogenoemde is 'n verdere aanduiding vir die navorser, dat bestuur dringend aandag moet gee aan die bestuurstyl wat op die myn gevolg word, die doeltreffendheid van bestuur en produksie, asook die veranderende profiel en waardes van die werkmag, omrede hierdie studie ook aangetoon het, dat daar probleme op hierdie gebiede bestaan wat aangespreek moet word.

### **7.2.2 Sosiale verandering**

Hierdie baie belangrike "interafhanklike verskynsel" tussen die onderneming en die omgewing (soos bespreek in hoofstuk 2), het 'n groter invloed op die lewensvatbaarheid en/of winsgewendheid van 'n onderneming as wat baie besture wil erken, en daarom is daar dan ook verskillende vlakke van reaksies wat onderskei kan word.

Daar bestaan vier vlakke van reaksie teen verandering, naamlik dié wat verkies om dit te ignoreer, dié wat die bestaan daarvan erken, dié wat verandering akkommodeer en dié wat die verandering beheer (Gilbreath, 1987:1-2). Navorsers insiens, is dit 'n kwessie van "swem of sink", en daarom is dit noodsaaklik om kennis te neem van die verskynsel van verandering, dit te identifiseer/erken, dit te akkommodeer en om dit op 'n verstandige manier te beheer, sodat hierdie "simbiose" of saambestaan, tot die voordeel van alle betrokkenes sal wees.

Enkele redes vir sosiale verandering word in figuur 7.1 voorgestel.

**Figuur 7.1 Redes vir sosiale verandering**

Lokalteit van verandering	Eksogeen (Van buite)	Endogeen (Van binne)
	Steurings (Kriterium: begrensing van sisteemgrense)	Differensiasie (Parsons) (Kriteria: Pogings om te stabiliseer en te verander lei tot endogeen-ontwikkelde aanpassings)
Spesifiekheid van die oorsaak	Een faktor	Meer as een faktor
	Tegnologie Innovasie Ekonomie Antagonisme Elite-belange	Persoonlikheid Politiek Ekonomie Geloof Opvoeding Onderwys Sosialisering

(Kyk hoofstuk vyf vir nog bronne/eksterne faktore wat 'n invloed op sosiale verandering en/of arbeidsverhoudinge kan hê.)

Bron: Strasser en Randall (1981:33)

Uit die bogenoemde is dit duidelik, dat sosiale verandering en eksterne faktore wat aanleiding tot verandering kan gee in dieselfde asem kan en behoort genoem te word. Om hierdie rede is dit van die uiterste belang, dat bestuur in staat is om eksterne faktore vroegtydig te kan identifiseer, sodat goeie/deurdagte beplanning en optrede geïnisieer kan word.

Veldsman (1993:27) merk in hierdie verband op, dat: "Management will have to become adept at managing change in an integrated and holistic manner relative to all its stakeholders and develop the ability to recognise, at an early stage, stages of emerging pathology and address them rapidly."

Ondernemings is nie meer in staat om skuldig te voel of verantwoordelikheid vir hul optrede en die gevolge daarvan te aanvaar nie. Volgens Veldsman (1993:28) is

opportunisme, pragmatisme en gewetenloosheid aan die orde van die dag. Hewige en aanhoudende magsywing bestaan omdat diegene met mag, kan optree soos hulle wil en die magteloses moet maar vat wat na hulle kant toe kom. Die "buddy"-sisteem en netwerke as beskermingsmeganismes, kom te voorskyn en floreer.

Volgens die navorser is die bogenoemde die tekens vir 'n nasionale ramp en ondernemings sal hulle "onaantasbaarheid" dringend moet evalueer om hul bestaansreg in 'n "nuwe" Suid-Afrika te regverdig.

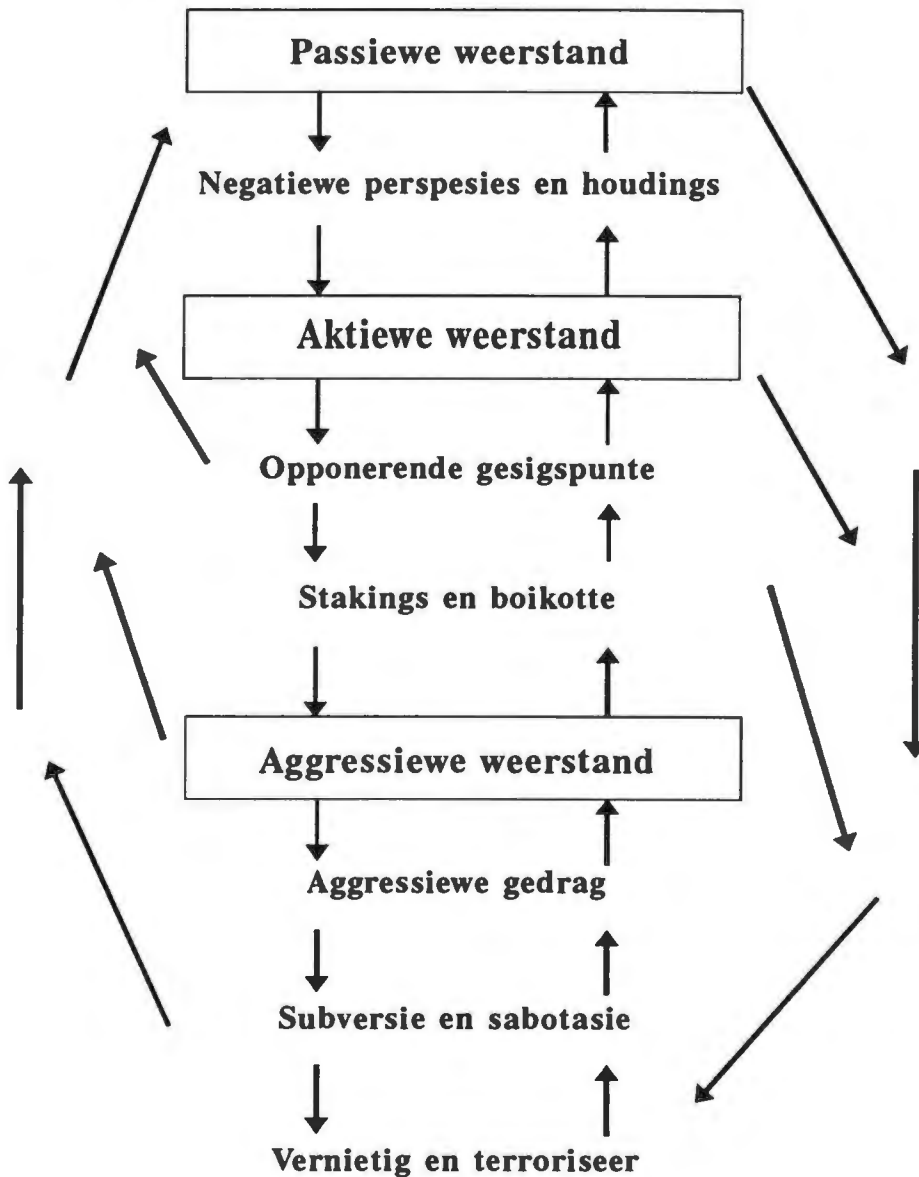
### **7.2.3 Weerstand teen verandering**

Soos reeds in hoofstuk twee genoem, kan verwag word dat beide bestuur en werknemers verandering sal teenstaan, hetsy aktief of passief, maar die keuse om te verander, is nie meer geldig nie. Verandering moet gereeld en vinnig plaasvind om die geleentheid vir vernuwning en groei vir alle betrokkenes te skep en deur pro-aktiewe bestuur van verandering te verseker, dat ondernemings hulle eie toekoms skep, eerder as om slagoffers te wees van 'n toekoms wat deur ander vir hulle geskep is (Kroon, 1992:18).

Verandering moet en sal plaasvind en daarom is dit van die uiterste belang dat daar kennis geneem word van die aard van weerstand wat verwag kan word, soos uiteengesit in die figuur wat volg.



**Figuur 7.2 Die aard van weerstand**



Bron: Coetsee (1992:7)

Kroon (1992:17) hou vol, dat bevindinge oor werknemerreaksies, as gevolg van verandering, aandui dat mense op die verskillende hiërargiese vlakke van die onderneming, verskillend reageer op verandering, wat óf positief óf negatief kan wees. Positiewe reaksie van leiers en senior bestuur en weerstand van die laagste vlakke, word gekombineer met neutraliteit op die middelste vlakke en die formele veranderingsagente. 'n Mengelmoes van reaksies dra by tot die kompleksiteit van die bestuur van verandering, met die ergste weerstand wat op die laagste vlakke ondervind word.

Die eenvoudige rede waarom verandering ongewild is en teengestaan word, is dat iets bekends (hoe dit in die verlede gedoen is) afgestaan word vir iets onbekends (soos dit in die toekoms gedoen gaan word) en al word "belowe" dat dit 'n verbetering gaan teweegbring, is daar steeds geen "waarborg" nie (Payne, 1991:7). Dus, mense sal die verandering teenstaan, tensy hulle voel dat die verandering beter as die bestaande praktyk is, maar selfs dan sal hulle versigtig wees.

### **7.2.3.1 Die bestuur van verandering**

Alhoewel daar redes vir die weerstand teen verandering bestaan, is die uitdaging om tydens die verandering die weerstand te minimaliseer en ondersteuning vir die verandering te maksimaliseer. Daarom is dit ook noodsaaklik vir bestuur om empatie met werknemers te hê en hulle te help om deur stadiums van kwaadheid, depressie, miskenning en verwarring te "oorleef" (Kroon, 1992:17).

Om die verandering in 'n onderneming te verhaas, is dit nodig om verandering uit 'n ander siening te nader. Volgens Conner (1992:11), is die "nuwe" siening en bestuur van verandering, moontlik dié belangrikste verandering wat gemaak moet word.

Die navorser stem met beide die bostaande skrywers se sienings saam. Dit is belangrik om steun vir verandering te kry en terselfdertyd om aan die werkers "steun" te gee om die aanpassing vir hulle meer aanvaarbaar te maak, maar dit is baie belangrik dat beide bestuur en die werkers hulle "houding" teenoor mekaar moet verander om sodoende in staat te wees om verandering uit ander oë te sien.

Lawrie (1990:88) hou vol, dat teen die agtergrond van voorspelbare sekuriteit getoetste prosedures, positiewe verandering teweeggebring kan word. Hierdie prosedures is soos volg:

- ▲ Voorsien soveel as moontlik tyd voor implementering.

- ▲ Laat werknemers wat beïnvloed word toe, om deel te hê aan die skep en implementering van die verandering. Dit kan weerstand verminder wanneer hulle voel hulle is in "beheer" van die verandering.
- ▲ Verwag drie soorte weerstand: logiese, nie-logiese en groepgebaseerde.
- ▲ Moenie 'n konstante "koers" in verandering verwag nie, want sodra verandering ingestel word, is daar 'n verlaging in tevredenheid en produktiwiteit. Later sal die vlakke van beide veranderlikes verhoog.
- ▲ Identifiseer bestaande kohesiegroepe, en indien moontlik, gebruik hulle as die "gidse" vir die verandering. Kyk dan hoe werk hulle vir jou, instelle van teen jou.
- ▲ Kommunikeer verwagte positiewe resultate van die verandering aan die persone wat dit teweegbring.
- ▲ Vergoed verandering. Positiewe verandering in gedrag is meer waarskynlik, indien korrekte prestasie vergoed word, eerder as verkeerde prestasie, wat "gestraf" word.

In aansluiting by die bogenoemde, wys Kroon (1992:17) daarop, dat om bewus te wees van die redes vir weerstand, positiewe optrede gebruik kan word om daardie dinge te doen wat weerstand sal verminder en ondersteuning sal skep. Daar moet ook dan op die volgende aktiwiteitsfaktore gelet word:

- ▲ Genoegsame inligting aan en deelname van werknemers in die daarstelling van aksieplanne en die implementering van veranderinge, kan positiewe ondersteuning aanhelp.
- ▲ Mislukkings moet verdra word.
- ▲ Deurlopende terugvoer moet gegee word.
- ▲ Gebruik en rituele kan gebruik word om van ou praktyke ontslae te raak.
- ▲ Verandering kan gebruik word as 'n geleentheid om werknemers betrokke te maak by kreatiewe probleemoplossing en ontwikkeling.
- ▲ Verskillende reaksies moet verwag en gerespekteer word.
- ▲ Die positiewe reaksies van veranderingsagente- en leiers kan tot die ondernemings se voordeel gebruik word, deur hulle by elke geleentheid betrokke te kry.

In ons vinnig-veranderende wêreld en met die huidige neiging om in geheel na mense en werk te kyk, is baie ondernemings besig om groter veranderinge as ooit tevore te beleef, en daarom is die navorser van mening dat die volgende aspekte van uiterste belang is wanneer verandering oorweeg word:

- ▲ Betrokkenheid van werknemers in die beplanning en implementering van verandering, sodat werkers voel dit is "hul" verandering en daarom positief daarop ingestel sal wees (kyk p.257 en 258).
- ▲ Volgehoue kommunikasie oor vordering met alle betrokkenes, is navorsers insiens die belangrikste element (kyk p.266-267).
- ▲ Indien werknemers nie voorheen deelname gehad het aan die beplanning en implementering aan projekte en/of verandering nie, is hierdie die ideale geleentheid om hulle betrokke te kry by probleemoplossing, wat tot voordeel van hul eie ontwikkeling en die onderneming sal wees (kyk p.256-258).
- ▲ Verskillende reaksies moet te wagte wees, maar respekteer elke individuele bydrae.
- ▲ Mislukkings moet verwag en verdra word, want dit sal deel van die leerproses wees.
- ▲ Positiewe resultate met die implementering van veranderinge, sal lei tot verhoogde werknemertevredenheid (kyk p.250-265) en produksie, want daar sal 'n gevoel van "bereiking" wees.

### 7.3 OPLEIDING

Opleiding moet een van die belangrikste doelwitte van bestuur wees om hulle sodoende in staat te stel om die aspek van voortdurende verandering effektief te bestuur. Daarom is dit net so belangrik om opleiding aanhoudend aan te pas by veranderinge wat plaasvind, en samehangend hiermee, die volgehoue identifisering en monitering van eksterne faktore (wat verband hou met verandering) wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge in die werkplek kan hê.

In aansluiting hierby wys Brewster en Connock (1980:19) daarop, dat: "For industrial relations to be handled effectively requires appropriate policies and skilful managers

operating with the relevant information. Training, of itself, cannot provide these elements. But training is a change agent; linked with other changes it can be a powerful mechanism for improving policy, skills and knowledge." Om hierdie rede is dit van die uiterste belang om vas te stel watter bydrae opleiding kan lewer tot die verbetering van arbeidsverhoudinge. Dit word bereik deur die verbinding van opleiding met die beplanning van verandering in arbeidsverhoudinge.

Uit hierdie studie (kyk p.272) het dit duidelik geword, dat werknemers op alle vlakke, van mening is dat daar 'n behoefte aan opleiding in arbeidsverhoudinge op die betrokke goudmyn bestaan. Armstrong (1984:350) skryf in die verband, dat opleiding in arbeidsverhoudinge 'n vereiste is vir bestuurders, toesighouers, vakbondverteenvoordigers en werknemers. Hy merk verder op, dat die opleiding van vakbondverteenvoordigers en werknemers suksesvol in samewerking met vakbonde gedoen kan word, maar dat die opleiding van bestuurders en toesighouers nog die belangrikste is. Die klem moet veral op die oorsake van swak arbeidsverhoudinge val, eerder as die dissiplinêre en griewe-prosedure.

In die lig van die bogenoemde en die inligting verkry uit die studie (kyk p.277) het die navorser besluit om die opleiding van toesighouers op die betrokke goudmyn te ondersoek.

### **7.3.1 Opleiding van toesighouers**

Die algemene opleiding, asook die opleiding in arbeidsverhoudinge van kandidaat-toesighouers en bestaande toesighouers, is navorsers insiens, die mees belangrike aspek wat deur bestuur aangespreek moet word. Dit het duidelik na vore gekom uit die studie (kyk p.277), dat bestaande toesighouers in baie opsigte tekortkominge het wat betref hulle hantering van ondergeskiktes en kennis van beleide en prosedures (byvoorbeeld griewe- en dissiplinêre prosedures). Om hierdie rede, het ondergeskiktes hulle vertrouwe in hul toesighouers verloor en is hulle van mening dat die toesighouers onbevoeg is om die pos van toesighouer te beklee.

Die bogenoemde is kommerwekkend en daarom sal die navorser aanbeveel, dat kandidaat-toesighouers voldoende opleiding in alle aspekte van hul werk (insluitende arbeidsverhoudinge-aangeleenthede en -prosedures) ondergaan, voordat hulle tot toesighouers bevorder word. Om bestaande toesighouers op te lei, kan dalk net te laat vir die onderneming en die posbeker wees wat 'n onherroeplike bestuurstyl aangeneem het.

Keynes (1992:43) sluit by die bogenoemde aan, deur te sê dat: "Future appointments to the position of supervisor must be handled with a more objective and scientific approach than has often been the case in the past. This, in turn, will help to increase the percentage of promotable supervisors in the years ahead."

Keynes (1992:43) gaan verder, deur te stel dat Suid-Afrika dramatiese verandering ondergaan en verandering is nooit maklik nie. Miskien, as bestuur mooi na hulle toesighouers se potensiaal kyk, sal hulle met een oogopslag die aspirasies van die werkmag kan bevredig en terselfdertyd produktiwiteit en effektiwiteit verhoog deur verbeterde toesighouding in die werkplek.

In baie gevalle het bestuur se eie rol, suiwering en opleiding nodig, in terme van kommunikasie, besluitneming en gesagsvlakke. Tot sulke tyd dat dit gedoen is, is die moontlikheid dat toesighouers hulle eie rol sal verstaan, maar skraal (Rigby, 1992:20).

Charlton (1994:9) toon aan, dat navorsing plaaslik en internasionaal aandui dat leiers die volgende selfveroorsoekte, oneffektiewe eienskappe het. Hy beweer dat leiers -

- ▲ uit voeling is met hulself en met die mense wat hulle dien;
- ▲ gebind word deur selfvernietigende paradigmas en gedagteprosesse, naamlik dat hulle van die uitgangspunt van menslike onbevoegdheid af werk en hulle daarom betrap dat hulle die verkeerde dinge doen en nie die regte dinge nie;
- ▲ bang is om standpunt in te neem en die prys vir verandering betaal;
- ▲ geen duidelike visie het nie en 'n geneigdheid toon om huidige realiteite/probleme te ignoreer;

- ▲ veronderstellings voorhou wat op die plesier- of magsbeginsel geskoei is - eerder as om mense te wees wat die lewe betekenisvol waarneem as 'n vorm van intrinsieke motivering; en
- ▲ slegs praat van hul eie en ondergeskiktes se kundigheid en ontwikkeling.

Navorsers insiens, is die bogenoemde tipies van die leierskapstruktuur van die onderneming waar die studie gedoen is, en is die navorser daarom ook van mening, dat opleiding wat op hierdie teikengroep gemik is, die primêre bestuursfunksies (beplanning, organisering, leiding en beheer) moet insluit om sodoende die leierskapstruktuur in staat te stel om produksie en arbeidsverhoudinge effektief te bestuur. Dit sal lei tot die verkryging en instandhouding van arbeidsvrede binne, sowel as buite, die onderneming.

Die bogenoemde sal die identifisering van eksterne faktore wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge kan hê, vergemaklik en daarom is opleiding, spesifiek in arbeidsverhoudinge, van die uiterste belang.

Die navorser is van mening dat 'n opleidingsprogram vir toesighouers die volgende areas moet insluit:

1. Inleiding tot arbeidsverhoudinge (oriëntasie).
2. Die Suid-Afrikaanse situasie met betrekking tot arbeidsverhoudinge, met inagneming van eksterne faktore.
3. Die ondernemingstruktuur.
4. Bestuur se doelwitte met die bestuur van arbeidsverhoudinge:
  - (a) Die arbeidsverhoudinge-beleid van die onderneming.
  - (b) Arbeidswetgewing.
5. Die toesighouer se rol in arbeidsverhoudinge.
  - (a) Identifisering van konflikpotensiaal.
  - (b) Konflikhantering en noodplanprosedures.
  - (c) Onderhandelingsstrukture.
  - (b) Onderhandelingsvaardighede.
  - (e) Arbeidswetgewing soos van toepassing op die onderneming en bedryf.
  - (f) Kommunikasiestelsels.

- Werkerraad
  - Daarstelling van inligtingsgroepe en die funksionering daarvan
  - Dissiplinêre prosedure en die hantering daarvan
  - Griewe-prosedure en die hantering daarvan
- (g) Interpersoonlike verhoudinge.
- (h) Die rol en funksies van interne en eksterne partye.
- (i) Personeelbeleid, werkomstandighede en die kultuur van die onderneming.
- (j) Oorsake van swak arbeidsverhoudinge.
6. Vakbonde
- (a) Bekendstelling.
- (b) Funksies en aktiwiteite.
- (c) Die vakbondverteenvoerder se regte en voorregte in terme van huishoudelike ooreenkomste.
- (d) Die opbou en instandhouding van 'n vertrouensverhouding met vakbondverteenvoerders.
7. Die vakbondverteenvoerder.
- (a) Voordele vir werkers.
- (b) Voordele vir bestuur.
8. Onderliggende arbeidsverhoudinge-beginsels.
- (a) Regte en verpligtinge van die werknemer.
- (b) Regte en verpligtinge van die werkgever.
- (c) Onbillike arbeidspraktyke en ontslag.
- (d) Die wetlike vereistes vir diensbeëindiging.
- (e) Billikheid - wetlike beginsels
- i Billikheid van prosedures
  - ii Substantiewe billikheid (Bron: eie).

### 7.3.2 Opleiding in arbeidsverhoudinge

In Suid-Afrika word ondernemings met skokkende veranderinge in ten minste drie areas tegelyk gebombardeer, naamlik:



- ▲ die groter sosio-politieke area met magsverskuiwings, politieke veranderinge, ekonomiese prioriteitsveranderinge, ensovoorts, wat bykomend is;
- ▲ tot die skokke van sekere ondernemingsveranderinge wat sommige ondernemings ondervind - herstrukturering, nuwe deelnemers in die mark, invoere, die behoefte om wêreldwyd kompetend te wees;
- ▲ binne die onderneming, met die gevolge van personeelinkortings, samesmelting en uitbreidings, en regstellende optrede (Werth, 1994:12).

Die navorser is van mening, dat al die voorafgenoemde veranderings 'n definitiewe invloed op arbeidsverhoudinge kan hê en om hierdie rede is die korrekte bestuur van arbeidsverhoudinge 'n voorvereiste vir arbeidsvrede. Die korrekte bestuur van arbeidsverhoudinge sal slegs moontlik wees, indien opleiding in arbeidsverhoudinge geskied, met behoorlike inagneming van verandering wat 'n invloed daarop kan hê. Aanpassing van arbeidsverhoudinge-opleiding by voortdurende verandering, moet op 'n gereelde basis geskied.

Soos reeds genoem, is arbeidsverhoudinge-opleiding van die uiterste belang vir alle werknemers, naamlik bestuur, toesighouers, vakbondverteenwoordigers en werknemers. Om hierdie rede moet die navorser daarop wys, dat dit noodsaaklik is dat hoofbestuur inisiatief moet neem en die voorbeeld stel wat betref die daarstelling en bywoning van 'n "vir-die-onderneming daargestelde"-arbeidsverhoudinge-opleidingsprogram, want dit kan 'n verleentheid vir bestuur wees indien die werknemers 'n beter kennis as bestuur het van arbeidsverhoudinge binne die onderneming.

In aansluiting met die voorafgaande, merk Brewster en Connock (1980:207) in die verband op, dat: "So much of a manager's role involves relationships with other managers, and peer group, subordinate and, in particular, superordinate managers are such an influence on the activities of any one manager, that real industrial relations change will come about only when all managers are involved."

Arbeidsverhoudinge-opleiding wat goed beplan en aangebied word, kan tot groot voordeel van die onderneming wees, maar indien dit swak gedoen word, kan dit erger gevolge hê as wanneer geen opleiding aangebied is nie.

### **7.3.3 Geletterdheidsopleiding**

Die doel met geletterdheidsopleiding by die betrokke myn waar die studie onderneem is, is eerstens om kommunikasie tussen alle werknemers op alle vlakke te verbeter, en tweedens om die produktiwiteit binne die onderneming te verhoog.

In aansluiting hierby moet die woorde van Plumbridge (1994) ernstig bejeën word deur besture in die myngroep: "One final point I want to make, and that relates to the whole issue of the change in our society. We live in a changing society, a restructuring society. In South Africa, in the mining industry world-wide and in our Group, it is absolutely imperative that all members of our society be given the opportunity to advance."

Hierdie woorde van die Voorsitter van die Myngroep is 'n duidelike aanduiding van hul verbintenis tot die vooruitgang van hul werknemers, en daarom is die geletterdheidskursusse gemik op ongeletterde werknemers, terwyl die "Suggestopedia"-kursus dan weer help om geletterde werknemers se vaardighede in Engels te verbeter. Verder word werknemers ook in getalgeletterdheid opgelei, wat 'n integrale deel vorm van die "suggestopedia"-kursus en wat op dieselfde teikengroep gemik is. (Kyk bylae D vir die uitleg van die bogenoemde kursusse soos by die betrokke myn aangebied.)

## **7.4 BESTUURSTYL**

Baxter (1994:32) hou vol, dat bestuurstyle op myne moet verander indien dié bedryf winste wil verhoog, en daarom moet lynbestuur meer bewus gemaak word van inkomste, eerder as om voortdurend aan kostes herinner te word.

Die navorser moet daarop wys, dat die studie aangetoon het (kyk hoofstuk ses, p.258) dat bestuur ontevrede is oor hul aandeel in begroting en beplanning, werkverhoudinge met mede-bestuurslede, die bestuurstyl wat op die myn gevolg word en die effektiwiteit van die myn.

Die ontevredeheid is toe te skryf aan die feit dat veral middelbestuur, 'n baie beperkte aandeel in begroting en beplanning het en dat, soos Baxter (1993:32) dit gestel het, hulle aanhoudend oor kostes aangespreek word, wat frustrerend is en buite hulle beheer is omdat hulle geen inspraak het in hulle afdelings se "bestuur" nie. Verder kan swak werkverhoudinge met mede-bestuurslede ook aan die bogenoemde toegeskryf word, want bestuur word nie toegelaat om vir hulleself te "dink" nie, en van inisiatief is daar nie sprake nie, want daar word deurentyd aan hulle "voorgeskryf" wat om wanneer te doen en daarom is spanwerk en spangees ook nie ter sprake nie. Dit is 'n geval van "elkeen vir homself".

Die outokratiese bestuurstyl wat gevolg word, is lankal geskiedenis, en hoe gouer dit besef word, hoe beter die kanse dat werknemers se vertroue in bestuur herstel word en die effektiwiteit van die myn verhoog word. Die "houding" wat tans bestaan, is dat elke afdeling sy eie voortbestaan in hierdie "voorskrywende" milieu probeer regverdig, en "bang" is dat hulle buite hulle outoriteitsveld mag beweeg.

Dit is ironies wanneer gelet word op Manning (1994:35) se uitlating, dat die meeste ondernemings sê dat hulle "wêreldklas" wil wees, maar dan is hulle nog ver van "Suid-Afrikaanse klas"-wees, omrede hulle nie genoeg van die "moeilike" dinge doen wat nodig is nie. Manning (1994:35) is verder van mening, dat aan die volgende vereistes voldoen moet word vir sukses:

- ▲ Duidelike fokus op 'n groot, uitdagende doelwit.
- ▲ 'n Span met dieselfde siening wat verbind is aan die "droom".
- ▲ "Towenaars" - daardie skaars individue wat 'n verskil maak.
- ▲ Allesomvattende visie om geleenthede/probleme wat opduik, te kan identifiseer.
- ▲ Verbeeldingrykheid.

- ▲ "Energie" op alle vlakke van die onderneming.
- ▲ 'n Holistiese "aanvalsplan" wat op voordeel bou.

Ondernemings moet uit die bogenoemde, besluit hoe hulle vaar en wat verandering nodig het, en of hulle voorbereid is vir wat kom, want kans vir verdere tydverkwisting is daar nie. Daar is nie tyd vir "opwarm" nie; die wedloop het reeds begin. Die tyd vir praat is verby, en nou moet alle pogings aangewend word om 'n sukses van die toekoms te maak (navorser se mening).

Die gee van die nodige erkenning aan werknemers op die regte tyd, sal noodwendig tot verhoogde motivering en prestasiedrif lei, wat weer verder sal lei tot werkbevrediging en identifisering met die onderneming. Die doeltreffendheid van bestuur sal ook verbeter met verbeterde kommunikasie met die werkmag, beide op- en afwaarts.

Omdat die navorser die voorgenoemde punte as uiters belangrik ag, sal dit vervolgens bespreek word.

### **7.4.1 Erkenning**

Erkenning het vir verskillende mense verskeie betekenis, maar tog beteken dit ten einde, altyd dat waardering getoon word aan diesulkes wat 'n verskil maak, en wel in die vorm van bonusse, salarisverhogings, bevordering en dies meer. Wat egter soms meer beteken, en meesal "vergeet" word, is slegs om "dankie" te sê, sodat die werknemer bewus is dat bestuur raaksien wat hy werklik vir die onderneming werd is.

Bestuur en toesighouers moet veral op die volgende aksies let en indringende aandag daaraan skenk ten einde 'n meer "gelukkige" werksmag te verseker. Hulle moet, onder andere -

- ▲ erkenning gee vir goeie werk;
- ▲ ster-werknemers beter salarisverhogings betaal;

- ▲ meer verantwoordelikheid gee;
- ▲ 'n bonus betaal, waar van toepassing;
- ▲ werknemers verseker van hul werksekuriteit; en
- ▲ verseker dat werknemers al die voordele ontvang waarop hulle geregtig is.

Meer erkenning sal lei tot 'n meer gemotiveerde werkerkorps en daarom sal motivering vervolgens ook onder punt 7.4.2 bespreek word.

## **7.4.2 Motivering en prestasiedrif**

Kotter (1990:107) is van mening dat bestuur mense beheer deur hulle in die regte rigting te druk, maar dat leierskap hulle motiveer deur hulle basiese behoeftes te bevredig, en wel by wyse van 'n gevoel van bereiking, erkenning, 'n goeie selfbeeld, 'n gevoel dat hulle in beheer van hulle lewens is en die beskik oor die vermoë om hulle ideale te bereik. Hierdie "gevoelens" maak so 'n indruk op die betrokkenes dat dit 'n hewige reaksie tot gevolg kan hê.

Die kompleksiteit van die motiveringsproses kan toegeskryf word aan die feit, dat mense verskillende behoeftes het en dat hulle verskillende persepsies oor hierdie behoeftes het. Motivering is persepsies wat beïnvloed word deur ondervindinge vanuit die verlede en die huidige omgewing (Armstrong, 1984:72). In aansluiting hierby, is die navorser van mening, dat hierdie ondervindinge en die omgewing ook sterk aan die eksterne faktore gekoppel kan word en dat dit direk en indirek 'n invloed op die motivering van werkers kan hê, indien hulle van mening is dat hulle nie "in beheer" van die situasie is nie.

## **7.4.3 Werkbevrediging/Identifisering met die onderneming**

Werkbevrediging is 'n baie belangrike faset van die voortbestaan van die mens en die onderneming, aangesien die meeste individue 'n groot gedeelte van hulle aktiewe lewe

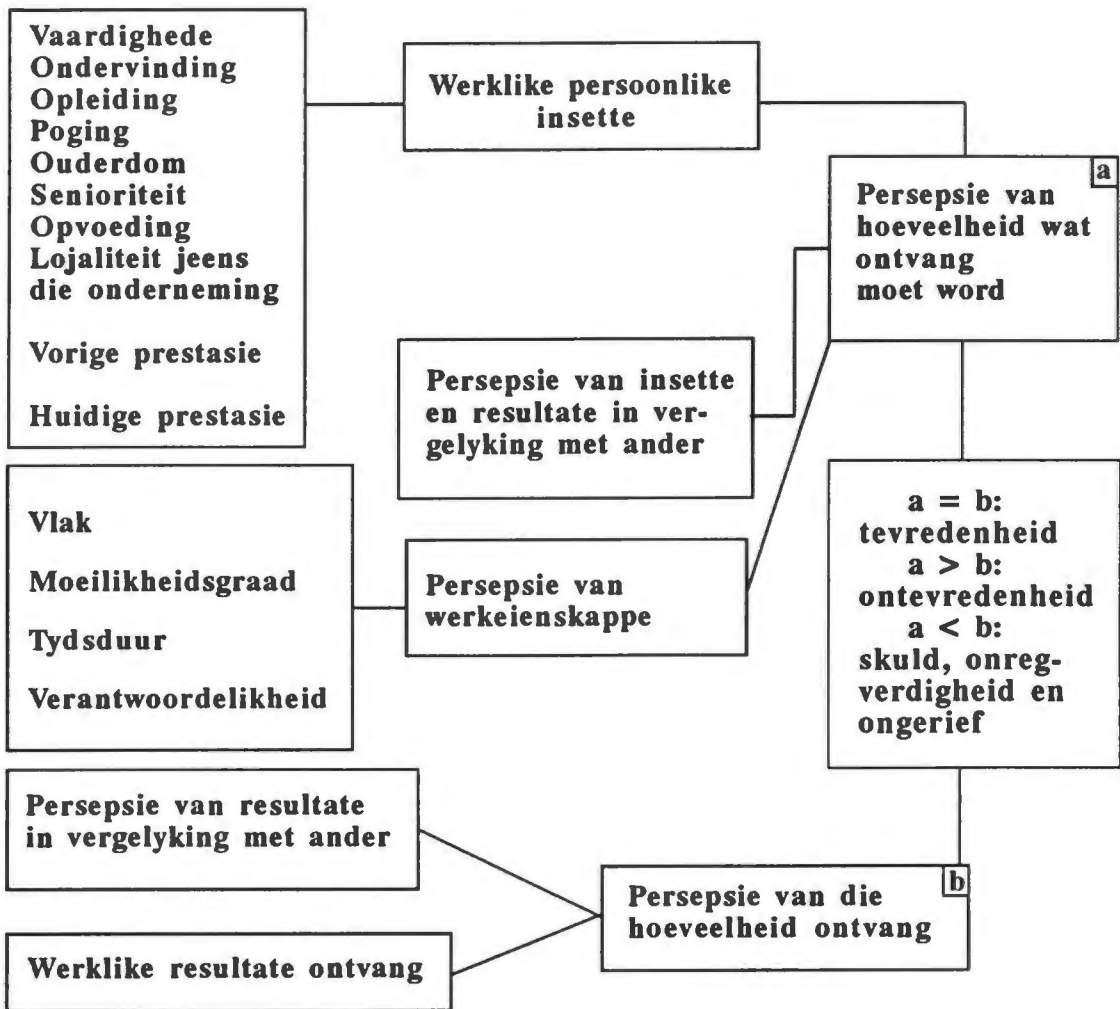
by die werk deurbring, en indien die faktore wat aanleiding tot werkbevrediging gee, in 'n onderneming aanwesig is, sal identifisering met die onderneming willekeurig toeneem.

Werkbevrediging en identifisering met die onderneming, kan negatief beïnvloed word deur 'n gebrek aan persoonlike erkenning en die bestuurstyl wat by die onderneming gevolg word. Hierdie was dan ook opmerklik in tabel 6.12 (kyk p.253) waar die proefpersone duidelik hul ontevredenheid met hierdie aspekte te kenne gegee het.

Erkenning is reeds onder punt 7.4.1 bespreek, en so ook bestuurstyl onder punt 7.4, en in tabel 6.12 blyk dit duidelik dat bestuur ook die laer vlakke van bestuur moet betrek by begroting en beplanning en dat die bestuurstyl wat gevolg word, indringend ondersoek moet word ten einde 'n verbetering in werkbevrediging teweeg te bring.

Met die bogenoemde veranderings, sal die doeltreffendheid en effektiwiteit van bestuur verbeter, en daarom sal hierdie punte ook vervolgens bespreek word.

**Figuur 7.3 Model van die determinante van werktevredenheid**



Bron: Lawler (1973:75)

#### 7.4.4 Die doeltreffendheid en effektiwiteit van bestuur

In hoofstuk 6 het dit duidelik na vore gekom, dat die werknemers by die betrokke myn waar die studie onderneem is, van mening is dat die myn nie effektief bestuur word nie (kyk p.258). Hierdie persepsie van werknemers kan lei tot verlaagde werktevredeniging en motivering, indien daar nie dringend aandag aan geskenk word nie.

Bestuur voorveronderstel die hantering van kompleksiteit. Leierskap hou weer verband met die hantering van verandering. Hoe meer verandering plaasvind, hoe meer leierskap

word vereis. Hierdie verskillende funksies, naamlik om kompleksiteit en verandering baas te raak, vorm die kenmerkende aktiwiteite van bestuur en leierskap.

Ondernemings bestuur kompleksiteit eerstens deur beplanning en begroting. Verder word die plan bereikbaar gemaak deur behoorlike organisering en personeelvoorsiening deur bestuur. Die bereiking van die plan word dan ook deur bestuur moontlik gemaak deur beheer en probleemoplossing. Die bydrae van leierskap tot die doelwitbereiking, is motivering en aanmoediging (Kotter, 1990:104).

In die lig van die bogenoemde, is dit duidelik dat 'n merkwaardige verskil tussen bestuur en leierskap bestaan, en daarom moet die bestuur van die betrokke onderneming kennis daarvan neem om verbeterde doeltreffendheid en effektiwiteit te verseker. Bestuur (alle vlakke) moet betrokke wees by die basiese bestuursfunksies naamlik beplanning, organisering, leiding en beheer, terwyl leiding vir soverre dit gewone werknemers aangaan, aan eerstelyns-toesighouers oorgelaat moet word.

Human (1991:335) merk in die verband op dat die leiers in ondernemings 'n algehele verandering (transformasie) moet ondergaan en sê, dat: "... management development requires more than money; it requires positive and optimistic commitment; it requires creative thinking and time and effort. It requires my time and my effort; it requires yours as well - be you black or white, male or female, whatever occupation position you hold and what kind of economic system you support. It is something that we have to work on together in order to ensure our own development, the efficiency of our organisations and the well-being of society at large".

Om die bogenoemde rede is kommunikasie van die uiterste belang om enige verwarring rakende doelwitte uit te skakel.



### **7.4.5 Kommunikasie**

Die navorser is van mening, dat gebrekkige kommunikasie tussen werkgewer en werknemer kan lei tot die onvermoë om eksterne faktore, wat 'n invloed op arbeidsverhoudinge mag hê, te identifiseer en om vroegtydige beplanning vir aanpassings/veranderinge te doen.

Moolman (1993:64) wys daarop, dat kommunikasie en -kanale op alle vlakke van 'n onderneming uiters noodsaaklik is vir die oorlewing van enige onderneming. Hy is verder van mening, dat wat arbeidsverhoudinge betref, nie net die oordrag van inligting van belang is nie, maar ook die effektiwiteit van die kommunikasie en die daarstelling van begrip tussen partye. Kommunikasie wat dus vyandig en onvriendelik is, en op verkeerde aannames gebaseer is, kan tot konflik lei, wat die verhouding nadelig kan raak.

Swak kommunikasie word meesal aangehaal as die rede waarom ondernemings nie effektief is nie. Dikwels probeer ondernemings hulle interne kommunikasie verbeter deur nuusbriewe en voorligtingsessies. Bestuur word aangemoedig om met hulle ondergeskiktes te praat om kommunikasie sodoende aan te wakker. Al hierdie pogings sal sekerlik sake verbeter, maar dit is nie die hoeveelheid kommunikasie wat die verskil sal maak nie, maar wel die aard van die kommunikasie (Fenton, 1993:15).

Volgens Armstrong (1984:364) word ondernemings deur voortdurende verandering beïnvloed, wat die werk van werknemers affekteer, asook hul welstand en sekuriteit. Verandering kan slegs bestuur word indien die redes daarvoor en die implikasies daarvan aan die geaffekteerde persone gekommunikeer is in terme wat hulle kan verstaan en aanvaar.

Daar is ondernemings wat baie met hulle werknemers kommunikeer, maar ongelukkig is baie van die punte van bespreking nie van toepassing op die betrokke werknemers nie, of dit interesseer nie die betrokkenes nie. Daarom sal die navorser die volgende as punte van bespreking vir die onderneming aanbeveel:

- ▲ Die toekomsplanne van die onderneming.
- ▲ Die geleentheid vir vooruitgang in die verskillende poste.
- ▲ Inligting om hul werk te vergemaklik/verbeter.
- ▲ Verhoging in produktiwiteit.
- ▲ Personeelbeleid en -praktyke.
- ▲ Hoe elke pos in die hiërargiese struktuur inpas.
- ▲ Hoe eksterne aangeleenthede werk beïnvloed.
- ▲ Hoe winste bestee word.
- ▲ Finansiële verslae.
- ▲ Werksaamhede buite departemente en/of afdelings.
- ▲ Die onderneming se standpunt oor aktuele aangeleenthede.
- ▲ Prestasie van werknemers - hetsy produksie, sport, ensovoorts.

Die navorser kan ook die volgende mediums vir die effektiewe oordraging van inligting aanbeveel:

- ▲ Vergaderings, hetsy formeel of informeel.
- ▲ "Nuusflitse" oor aktuele aangeleenthede.
- ▲ Die beskikbaarstelling van personeelbeleidhandleidings aan toesighouers met inligting in leketaal oor die vernaamste beleide en prosedures van die onderneming.
- ▲ Nuusbriewe.
- ▲ Inligting- en induksieblaadjies.
- ▲ Kennisgewingborde.
- ▲ Jaar- en finansiële verslae.
- ▲ Persoonlike briewe aan werknemers.
- ▲ Uitstallings.
- ▲ Videobande.
- ▲ Radio en televisie.

Dit word aanbeveel dat bepaal word wat die werknemers as kommunikasiemediums verkies. Die navorser sal ook verder aanbeveel dat die kommunikasie-afdeling op die betrokke myn tot die onderneming se voordeel gebruik word, en bestuur moet besef, dat

bykans alle vorme van konflik binne die onderneming hoofsaaklik aan onvoldoende of swak kommunikasie binne die onderneming te wyte is. Dit is voor die hand liggend, dat indien bestuur hierdie aspek kan regstel, die onderneming ontsaglike vooruitgang in die rigting van die verkryging van arbeidsvrede sal maak.

Omdat kommunikasie en arbeidsverhoudinge hand-aan-hand gaan, sal arbeidsverhoudinge tussen bestuur en werknemers, wat dan ook die dissiplinêre- en griewe-prosedure insluit, vervolgens bespreek word, met spesifieke verwysing na die mynbedryf en die invloed op arbeidsverhoudinge in dié bedryf.

## **7.5 ARBEIDSVERHOUDINGE TUSSEN BESTUUR EN WERKERS**

Die navorser is van mening, dat in enige verhouding alle betrokke partye sekere regte en verpligtinge het, en dat hierdie regte en verpligtinge nie lig geag moet word nie, want die verhouding word dan ook op wedersydse vertrouwe gebou, en die verbreking van hierdie vertrouwe, kan tot konflik tussen "magte" lei. Om hierdie rede word van sekere prosedures in die onderneming gebruik gemaak, om "kanale" vir af- en opwaartse kommunikasie "oop" te hou, naamlik dissiplinêre en griewe-prosedures.

Ter aansluiting by die voorafgaande, is dit belangrik dat alle partye presies op hoogte moet wees van die betrokkenes se verantwoordelikhede. Soos reeds genoem, is hierdie 'n aspek wat veral voldoende opleiding op die eerstelyn-toesighouersvlak aandag behoort te geniet.

Die aard van arbeidsverhoudinge word deur verskeie faktore beïnvloed, soos in hoofstukke 5 en 6 bespreek, en daarom is dit noodsaaklik dat verandering deurentyd gemonitor word, sodat opleiding en die bestuurstyl wat gevolg word, dienooreenkomstig aangepas kan word, maar alle pogings sal vrugteloos wees indien daar nie effektiewe kommunikasiekanale en 'n gesonde vertrouensverhouding tussen bestuur en werknemers bestaan nie.

In aansluiting by die voorafgaande, merk Bendix (1992:4) op dat "... it could be postulated that, like all other relationships, the labour relationship will be nurtured by mutuality of interest, reciprocity of support, understanding, trust, facilitative communication, shared goals and shared values; and that it will falter should one or more of these qualities be absent. Also, as in the case of all other relationships, the labour relationship is dynamic and ever-changing, such change being dependent on the evolving status, needs, attitudes and perceptions of the parties concerned".

### **7.5.1 Dissiplinêre prosedure**

Die primêre doelwit met 'n dissiplinêre kode en prosedure, moet wees om die individuele werknemer aan te moedig om sy gedrag te verbeter, in plaas daarvan om te fokus op die oplegging van dissiplinêre strafmaatreëls. In hoofstuk 6 (kyk p.267) het dit egter duidelik na vore gekom, dat die proefpersone van mening was, dat bestuur die toesighouers nie genoeg in dissiplinêre sake ondersteun nie, dat die huidige dissiplinêre sisteem te kompleks is en dat dissiplinêre optrede as strafmaatreël gebruik word (64 persent is egter van mening, dat dissiplinêre optrede as korrektiewe optrede gebruik word).

Vir die betrokke onderneming waar die studie onderneem is, om te "verbeter" op die "aanklagtes", moet na die volgende punte gelet word, wanneer 'n werknemer gedissiplineer moet word:

- ▲ Dit is die werknemer se verantwoordelikheid om vas te stel dat hy al die ondernemingsreëls en werksprosedures nakom, maar aan die ander kant het die werkgewer die verpligting om te verseker dat alle werknemers (alle vlakke) behoorlik ingelig is oor die bestaande kodes en prosedures, deur verpligte induksie, beskikbaarstelling van die kodes en prosedures en voortdurende inligtingsessies.
- ▲ Bestuur sal in die eerste plek poog om onbevredigende werk of gedrag deur middel van informele en formele berading in samewerking met die toesighouer, te verbeter of op te klaar.

- ▲ Bestuur sal eers die formele dissiplinêre prosedure aanwend indien informele en formele berading onsuksesvol is of nie geskik blyk te wees vir sodanige oortreding of gedrag nie.
- ▲ Elke werknemer sal eers die geleentheid gegun word om sy/haar kant van die saak voor 'n onpartydige komitee te stel, voordat dissiplinêre optrede/straf oorweeg word, wat in ooreenstemming is met die erns van die oortreding.
- ▲ Bestuur moet verseker dat billikheid en konsekwentheid van optrede wel plaasvind by die toepassing van dissipline. Alhoewel elke "saak" op sy eie meriete hanteer word, moet soortgelyke "strafmaatreëls" toegepas word vir soortgelyke oortredings (navorser se mening).

By die betrokke onderneming, was dit vir die navorsers duidelik dat toesighouers baie onseker van hulleself is, wat moontlik toegeskryf kan word aan 'n gebrek aan opleiding om hulle vir die pos toe te rus en/of 'n gebrek aan steun van die kant van bestuur. Vir hierdie rede kla hulle hulle ondergeskiktes dissiplinêr aan, eerder as om behoorlik "toesig te hou" en leiding te gee - net om hulle werk gedoen te kry. Moontlik is dit uit "vrees" om te voorkom dat hulle self dissiplinêr aangekla word?

Die bogenoemde optrede kan weereens aan die outokratiese bestuurstyl, wat by die betrokke myngroep gevolg word, toegeskryf word, en daarom is dit noodsaaklik om die belangrikheid van die grieweprosedure te bespreek.

## **7.5.2 Grieweprosedure**

Die grieweprosedure, as een van die belangrikste kommunikasiekanale tussen bestuur en die werknemers, toon ernstige tekortkominge sover dit die eerbiediging van die 48-uur tydbeperking betref, asook dat werknemers se griewe nie met die nodige sensitiwiteit hanteer word nie. Dit kan moontlik ook die rede wees waarom werknemers voel dat hierdie opwaartse kommunikasiesisteme oneffektief is.

In aansluiting met die bogenoemde, is dit baie belangrik om te let op Van Wyk (1988:75) se opmerking, dat die Christelike doelstelling van arbeid nie bloot die produksie van goedere is nie, maar veel eerder die nastrewing van vrede en geregtigheid. Vrede beteken dat alles in die regte orde bestaan en dat alle mense in die regte orde leef soos wat God dit aanvanklik met Sy Skepping bedoel het. Geregtigheid is die regte verhouding tussen al die dele van God se wêreld in al die verhoudinge waarin die onderdele van God se wêreld tot mekaar staan.

Van Wyk (1988:75) gaan verder, deur te sê dat geregtigheid hoofsaaklik twee sake beklemtoon. Eerstens, dat God konsekwent handel, Sy eie norme en doelstellings steeds handhaaf en aan Sy voorneme en plan getrou bly. God is regverdig omdat hy as Regter nie van Sy weg afwyk nie, maar ook as Verbondsgod, omdat Hy nie van sy beloftes afwyk nie.

Volgens Bendix (1992:283), behoort die doelwitte van 'n grieweprosedure onder andere die volgende te behels:

- ▲ Die geleentheid vir opwaartse kommunikasie word vir werknemers geskep.
- ▲ Dit moet verseker dat werknemerklagtes effektief deur bestuur hanteer word.
- ▲ Werknemerprobleme en die bestaan daarvan moet identifiseer word.
- ▲ Deur die grieweprosedure effektief te hanteer, word geskille voorkom.
- ▲ Die dissiplinêre prosedure word aanvaarbaar vir werknemers, omdat hulle dan ook 'n "roete" het om hulle mening te lug.
- ▲ Die effektiwiteit daarvan, is 'n aanduiding van bestuur se erns om na die werkers se welstand om te sien.

Die navorser stem heelhartig met die bogenoemde saam en wil graag die volgende byvoeg:

- ▲ Die blote bestaan van 'n opwaartse kommunikasiekanaal is nie genoeg nie - bestuur moet hulle verbind tot sensitiwiteit vir werknemers se klagtes, en dit nie as net nog 'n "probleem" sien nie.

- ▲ 'n Daadwerklike poging moet aangewend word om 'n werknemerklagte binne die 48-uur tydsbeperking en op die laagste moontlike vlak, en tot bevrediging van alle betrokkenes, op te los (dit is moontlik die rede waarom werknemers van mening is dat die opwaartse kommunikasiesisteem oneffektief is).
- ▲ Werknemerprobleme en die bestaan daarvan, moet vroegtydig geïdentifiseer word, om te verseker dat dit nie sneeubal en uiteindelik in 'n geskil eindig nie - daarom is dit van die uiterste belang dat werknemerklagtes vroegtydig en effektief hanteer word.
- ▲ Hierdie opwaartse "roete" van werknemers moet as "probleem-aanduier" tot voordeel van bestuur gesien word, en daarom is dit noodsaaklik om deur die effektiewe hantering van griewe, werknemers se vertroue in bestuur te verbeter. Werknemers sal dan ook die vrymoedigheid hê om hierdie "uitlaatklep" te gebruik, voordat 'n opgekropte probleem uiteindelik tot uitbarsting kom.
- ▲ Die effektiewe en sensitiewe hantering van werknemerklagtes, sal vertroue in bestuur herstel en werknemers sal besef dat bestuur erns het met hulle welstand; gevolglik sal dit voorkom dat geskille onnodig ontstaan.
- ▲ 'n Werknemer moet soveel vertroue in bestuur hê, dat hy sal wéét dat daar nie teen hom geviktimizeer sal word indien hy van die grieweprosedure gebruik maak nie.

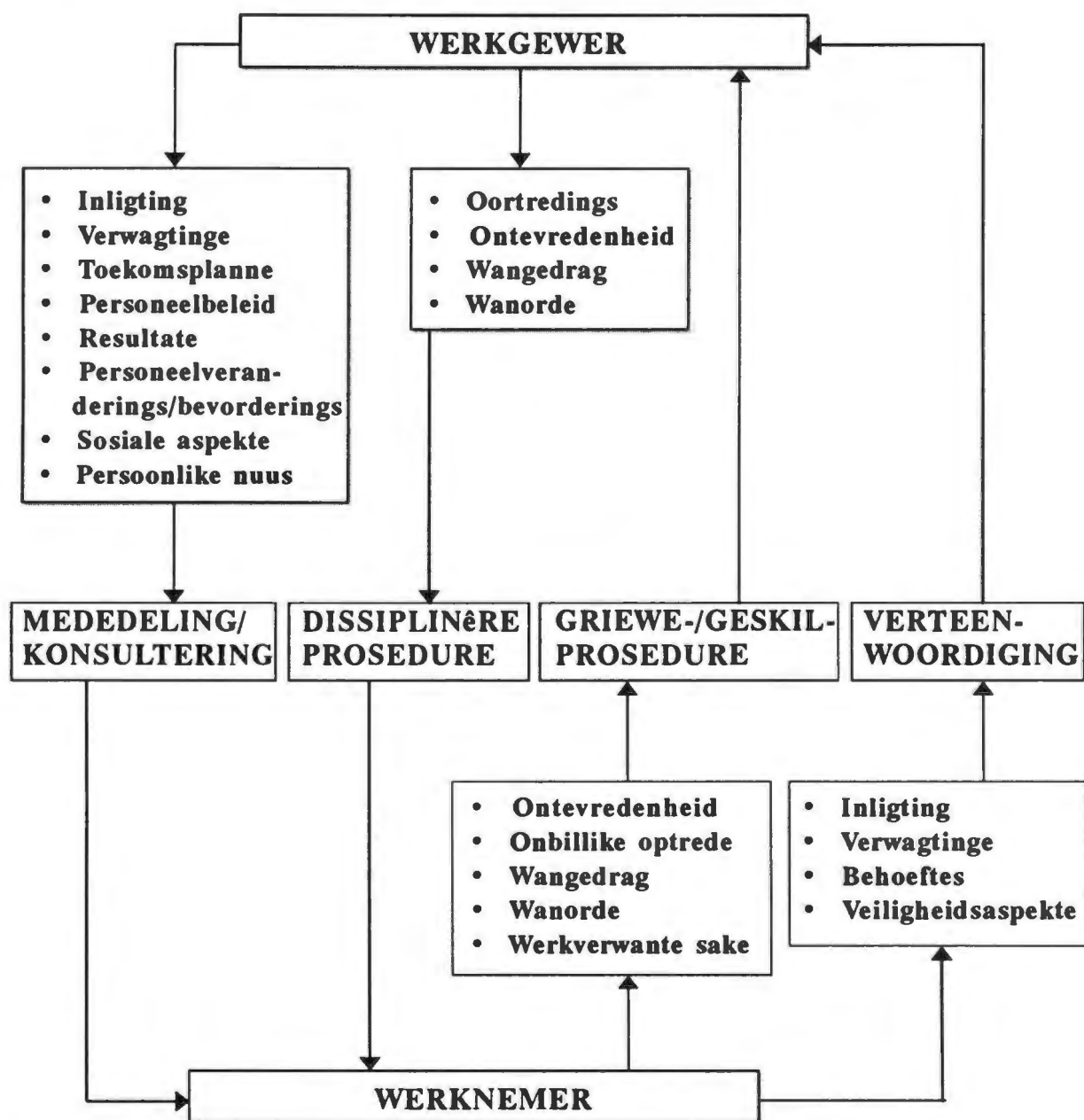
Moolman (1993:125) noem die volgende slaggate, in verband met griefhantering, wat vermy moet word:

- ▲ **Vertragings.** Vertragings moet sover moontlik vermy word, want dit kan die hele stelsel onder verdenking bring.
- ▲ **Beloftes.** Beloftes wat nie nagekom word nie, lei tot wantroue en die prosedure per se word ondermyn.
- ▲ **Emosies.** Emosionele uitbarstings ten tye van die griefhantering, kan verhoudings op alle vlakke skaad.
- ▲ **Nie-verwante aangeleenthede.** Partye wat by die hantering van 'n grief betrokke is, moet op die sleutelaspek konsentreer en moet nie toelaat dat die bespreking afdwaal nie.

- ▲ **Terugvoering.** Vordering wat gemaak word, sowel as die uitkoms van die grieweverhoor, moet so gou as moontlik aan alle betrokkenes gekommunikeer word.

Om enige verwarring oor kommunikasiesisteme binne ondernemingsverband uit te skakel, het die navorser besluit om die volgende figuur ter illustrasie in te sluit.

**Figuur 7.4** Werkgewer-werknemerkommunikasie



Bron: Moolman (1993:66)



### **7.5.3 Die invloed van vakbonde**

In hoofstuk 6 (kyk p.266), tabel 6.16, faktor 3, het die response van die ondersoekgroep duidelik aangetoon, dat hulle gladnie saamstem dat vakbonde 'n slegte ding op die myn is nie, en dat erkenning van vakbonde moeilikheid vir die myne veroorsaak nie. Hulle is ook van mening dat vakbonde nie bang is vir bestuur nie, en dat vakbonde met te veel wegkom nie.

In aansluiting met die bogenoemde, is dit kommerwekkend om te let dat die ondersoekgroep van mening is dat werkers nie regverdig hanteer sal word sonder die teenwoordigheid van vakbonde nie (kyk p.266, faktor 2). Navorsers insiens, is dit duidelik dat die werknemers vertrouwe in bestuur verloor het en daarom toevlug by 'n vakbond soek om sodoende van hulle "regte" verseker te wees.

Die navorser is verder van mening dat, bestuur dringend na hul bestuurstyl moet kyk en meer na die mens agter die werknemer moet kyk om hul keuse op voortbestaan en verbeterde winste te verseker, veral in die lig van Segal (1994:15) se uitlating, dat: "The miners (NUM) and most of the smaller affiliates want an indefinite continuation of the alliance based on the ANC's reconstruction and development programme that COSATU played a large role in developing."

Segal (1994:15) merk ook in die verband op, dat: "From their participation in the forums thusfar the unions are already, however, experiencing how limited these resources are and how difficult it is to move from rhetoric to delivery where members can experience the benefits of those resources that there are."

'n Gevaar lê daarin, dat vakbonde en veral hul leierskapselement binne ondernemings (die sogenoemde werknemerverteenwoordigers), gewoonlik nie die erns in 'n vertrouensverhouding met bestuur sien nie, of hulle is van mening dat hulle lank genoeg as die "onderdrukte", tweede viool gespeel het. Dit is 'n uiters plofbare situasie in die lig van die feit dat hierdie mense die leiers van die massas is en 'n onderneming maklik tot

"oorgawe" of ondergang kan dwing deur nywerheidsopptrede indien daar nie aan hulle, meesal onrealistiese, eise toegegee word nie (navorser se ondervinding).

Om die bogenoemde rede, moet die navorsers daarop wys, dat bestuur hulle eerder op hulle werknemers moet toespits en 'n betekenisvolle verhouding moet opbou wat tot voordeel van beide partye sal wees. Gesprekvoering en onderhandelinge met vakbonde se werknemerverteenwoordigers en selfs streekverteenwoordigers, kan nie naastenby soveel vrugte afwerp as regstreekse kontak met werknemers op die werkvloer nie. Dit kan moontlik ook help dat werknemers die regte inligting kry, eerder as inligting wat effens verdraai is ter bevordering van 'n "goeie" saak.

Daarom bly gereelde effektiewe, tydige en opregte kommunikasie van uiterste belang vir die opbou van 'n gesonde en langdurige werkgewer/werknemerverhouding.

In aansluiting met die bogenoemde, wys Moolman (1993:70) daarop dat doeltreffende kommunikasie verskeie voordele vir die onderneming inhou en tot hoër produktiwiteit en beter samewerking in die onderneming lei. Hy hou verder vol, dat mense hulle beste kan lewer as hulle verstaan wat hulle moet doen, waarom hulle dit moet doen, en in welke mate hulle hul doelwitte kan bereik.

Vakbonde, alhoewel 'n ergernis vir vele ondernemings, kan nie weggewens word nie, en daarom moet bestuur hulle voorberei op vakbondgeleedere wat bereid is om, met die steun van die nuwe regerings-"kamerade" as magsbasis, tot die uiterste oor te gaan om hul eers onsekere posisie nou tot onoorwinbaar te versterk. Daarom is vakbondleiers bereid om uitlatings te maak dat "ondernemings nie in die lug hang nie, maar op hulle grond gebou is" (navorser se ondervinding).

Vervolgens sal dan ook enkele slotopmerkings gemaak word.

## 7.6 SLOTOPMERKINGS

Die invloed van eksterne faktore op arbeidsverhoudinge, en die effektiewe bestuur daarvan, is die verantwoordelikheid van beide die arbeidsverhoudingespesialis, sowel as bestuurders en toesighouers op alle vlakke binne die onderneming.

Pretorius (1994:26) wys op enkele funksiefaktore wat sukses in die onderneming kan verseker wanneer die oplewing gestalte neem:

- ▲ 'n Positiewe visie.
- ▲ Fokus op geleentheid wat aan verandering gekoppel kan word.
- ▲ Integreer die bogenoemde faktore in 'n strategiese plan.
- ▲ Verseker dat die effektiwiteit van die onderneming optimaal beplan word.
- ▲ Glo in mensgeoriënteerde groei.
- ▲ Ontwikkel 'n mededingende klimaat van wen.

Die navorser wil homself ook met enkele van Manning (1992:22) se "100 ideas for your business" wat verband hou met die mynbedryf vereenselwig, en wat moontlik 'n verandering in die situasie by die betrokke myn waar die ondersoek onderneem is, kan teweegbring.

### 7.6.1 Mense

Met betrekking tot mense en menswaardigheid, moet die volgende in ag geneem word:

- ▲ Neem slegs die beste mense in diens.
- ▲ Moet nooit mense wat saamstem met alles wat jy sê, in diens neem nie.
- ▲ Jy moet mense "los" om hulle sodoende te laat groei. Die sekerste manier om werkverrigting te kniehalter, is om mense soos kinders te behandel. As jy wil hê hulle moet verantwoordelik wees, gee hulle verantwoordelikheid. Behandel hulle soos grootmense.

- ▲ Glo in deelnemende bestuur, deel die werklading, maar stuur steeds die skip.
- ▲ Leer wat die verskil is tussen "aflaai" en delegering.
- ▲ Vertroue is 'n kosbare kleinood. Dit word verdien en nie afgedwing nie.
- ▲ As dit duidelik is dat 'n individu dit nie gaan maak nie, moenie die goeie Samaritaan speel nie.
- ▲ Spanwerk word gebou op gesonde konflik, respek en gedeelde verbondenheid.

### **7.6.2 Kostas**

Die volgende wenke ten opsigte van kostas:

- ▲ Elke werknemer moet by kostebestuur betrek word.
- ▲ Die sekerste manier om kostas te sny, is om alles vinniger te doen (môre is nie nog 'n dag nie).

### **7.6.3 Stres**

Stes verdien spesiale aandag:

- ▲ Die meeste bestuurders verduur verskriklike stres, omdat hulle doeners en nie fasiliteerders is nie. Hoekom sal jy 'n hond aanhou as jy self gaan blaf?
- ▲ Ken jou doelwitte. Kry slegs 'n paar doelwitte. Maak hulle ambisieus, maar bereikbaar.
- ▲ Moet nie besig wees met verwarrende opvattinge ten opsigte van effektiwiteit nie.

### **7.6.4 Motivering**

Motivering is 'n basiese voorvereiste vir goeie bestuur en geskikte werknemers:

- ▲ Kry die enkeles wat wil "vlieg", en laat hulle die ander "aansteek".
- ▲ Neem aan, dat mense hulle doelwitte kan bereik - gee hulle die geleentheid, en die ondersteuning wat hulle nodig het.
- ▲ Gee gereeld aanprysings.
- ▲ Betaal hulle vir bereiking van doelwitte en nie omdat hulle by die werk is nie.

### **7.6.5 Kommunikasie**

Kommunikasie is van uiterste belang:

- ▲ Verbeter swak kommunikasie, want dit is die grootste oorsaak dat doelwitte nie bereik word nie.
- ▲ Die beste manier om kommunikasie te verbeter, is om te luister en te luister en weer te luister.
- ▲ Weet wat jy wil sê voordat jy jou bekommer oor hoe om dit te sê.
- ▲ Om prestasie te verbeter, moet ons seker maak dat al die mense weet wat om te doen, hoekom hulle dit moet doen, hoe om dit te doen, hoe goed om dit te doen, en hoe goed hulle dit doen. Die meeste mense weet dit nie. Hulle kan nie presteer nie, want bestuur laat hulle nie toe nie.

### **7.6.6 Leierskap**

Die kies van die leierskapstruktuur is kritiek:

- ▲ As 'n vis vrot is, stink sy kop ook (ondergeskiktes is 'n toonbeeld van hulle leiers).
- ▲ Die funksie van die leier is om 'n klimaat te skep waarin ander kan presteer, Charisma is 'n sterkpunt, maar "helde" is selde spanlede.
- ▲ Beskryf jou visie versigtig en dikwels.
- ▲ Wees toeganklik. Jy kan nie met afstandbeheer lei nie.

### **7.6.7 Verandering**

Die volgende wenke ten opsigte van verandering in die onderneming:

- ▲ Die eerste stap tot effektiewe verandering, is om ontevredenheid met die status quo te skep.
- ▲ Verandering sluit leer in.
- ▲ In 'n opstandige, vinnig-veranderende, onseker omgewing, kan jy verwag om foute te maak. Moet nie lamgelê word deur die feit dat jy foute kan maak nie.
- ▲ As jy wag totdat alle feite beskikbaar is, sal hulle nutteloos wees.
- ▲ Die grootste risiko is, om risiko te vermy.
- ▲ Om niks te doen nie, kan jou dood veroorsaak. Watter prestasie kan jy aan vandag toeskryf?
- ▲ Ondernemings is sku vir verandering. Doelgerigte, sistematiese en volgehoue pogings word benodig om die onderneming in 'n nuwe rigting te laat beweeg.
- ▲ Moet nie in die lokval van 'n "aangename" verandering trap nie, want dit bestaan nie.
- ▲ Hoe meer mense by die vorming van die nuwe toekoms betrek word, des te makliker is dit bereikbaar.

In aansluiting by die bogenoemde, wil die navorser daarop wys, dat elke werknemer 'n positiewe bydrae moet lewer in die handhawing van gesonde arbeidsverhoudinge en daardeur help om die negatiewe invloed van eksterne faktore te probeer verminder of selfs uit te skakel.

Die ondersoek, bevindinge en aanbevelings kan van groot waarde wees vir die mynbedryf, indien dit met erns bejeën word en geïmplementeer word. Verdere navorsing kan ook uit hierdie ondersoek voortspruit, onder andere wanneer elke afsonderlike eksterne faktore in besonderhede ondersoek word, die evaluering van die opleiding van toesighouers en in arbeidsverhoudinge, houdingstudies (identifisering met die onderneming, erkenning en geletterdheid), 'n ondersoek ná die aanpassing in die bestuurstyl en die algemene doeltreffendheid en effektiwiteit van bestuur, 'n ondersoek

na die mees geskikte kommunikasiesisteem en dan ook 'n ondersoek oor die invloed van vakbonde na die implementering van al die aanbevelings.

## **BYLAE A**

### **DIE VRAELYS**

Geagte Werknemers

Die onderneming benodig u persoonlike siening oor sekere aspekte van Arbeidsverhoudinge en u werk in die algemeen. Vir hierdie rede het ons 'n vraelys aangeheg waarin die inligting/opinies wat ons benodig, uiteengesit is.

Ek sal dit waardeer as u die vraelys so eerlik as moontlik sal beantwoord. U antwoorde sal streng vertroulik hanteer word en daarom word nie van u verwag om u naam daarop te skryf nie en daarom sal persone wat die vraelyste voltooi, onbekend bly.

Baie dankie vir u samewerking.

Die uwe

J.S. Mulder

NS

Dit is baie belangrik dat elke vraag beantwoord word.



**Afdeling 1**

Ek wil graag besonderhede oor uself verkry. Ek wil net weer beklemtoon dat die vraelys streng vertroulik hanteer sal word.

1	Ouderdom (volledig) _____	Jare _____	maande _____
2	Huistaal	Engels	<input type="checkbox"/>
		Afrikaans	<input type="checkbox"/>
		Ander	<input type="checkbox"/>
3	Hoogste opvoedkundige kwalifikasies	Laer as matriek	<input type="checkbox"/>
		Matriek	<input type="checkbox"/>
		Ander (tersiër)	<input type="checkbox"/>
4	Huwelik status	Enkel	<input type="checkbox"/>
		Getroud	<input type="checkbox"/>
		Geskei	<input type="checkbox"/>
5	Nasionale diensplig voltooi	Ja	<input type="checkbox"/>
		Nee	<input type="checkbox"/>
6	Het u in 'n mynfamilie grootgeword?	Ja	<input type="checkbox"/>
		Nee	<input type="checkbox"/>
7	Woon u in?	Maatskappy-huis	<input type="checkbox"/>
		Eie huis	<input type="checkbox"/>
		Enkel-kwartiere	<input type="checkbox"/>
		Hostel	<input type="checkbox"/>
8	Is u 'n Suid-Afrikaanse burger?	Ja	<input type="checkbox"/>
		Nee	<input type="checkbox"/>

**Afdeling 1 (vervolg)**

9 Jare diens by Gold Fields

Minder as  
5 jaar

5-10 jaar

Meer as  
10 jaar


**Afdeling 2**

Ek wil hê u moet my meedeel hoe tevrede of ontevrede u is met die volgende aspekte van u werk:

	Baie ontevrede		Baie tevrede	
	1	2	3	4
1 Die fisiese werkomstandighede	1	2	3	4
2 Die vryheid om te besluit oor u metodes van werk	1	2	3	4
3 U medewerkers	1	2	3	4
4 Die erkenning wat u kry vir goeie werk	1	2	3	4
5 U toesighouer	1	2	3	4
6 Die hoeveelheid verantwoordelikheid wat aan u toegeken word	1	2	3	4
7 U salaris	1	2	3	4
8 U bonus	1	2	3	4
9 Die kanse om bekwaamhede te gebruik	1	2	3	4
10 Die manier waarop die myn bestuur word	1	2	3	4
11 Die erkenning wat u kry vir u voorstelle	1	2	3	4
12 Arbeidsverhoudinge tussen bestuur en werkers op die myn	1	2	3	4
13 U medewerkers se werkverrigting in u afdeling	1	2	3	4
14 Die afwisseling in u afdeling	1	2	3	4
15 Werksure	1	2	3	4
16 U werksekuriteit	1	2	3	4
17 In die algemeen, die werkdoeltreffendheid op die myn	1	2	3	4
18 By-die-werk opleiding en inligting verskaf deur u toesighouer	1	2	3	4

## Afdeling 2 (vervolg)

- 19 Die kommunikasie tussen bestuur en die werkers
- 20 Al die voordele wat u bo en behalwe u salaris ontvang
- 21 U identifikasie met die onderneming
- 22 Die veiligheid in u werkplek
- 23 Die beleid en praktyke op die myn
- 24 Stel u voor u werk op 'n myn wat werknemers in diens neem op die basis van gelyke salaris/voordele vir werk van gelyke waarde, ongeag van ras
- 25 As u alles in aanmerking neem, hoe voel u oor u werk in geheel?

Baie ontevrede		Baie tevrede	
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

Die volgende vrae was slegs vir bestuur ingesluit:

- 26 Begroting en beplanning
- 27 Werkverhoudinge met mede-bestuurslede
- 28 Werkverhoudinge met ondergeskiktes
- 29 Die bestuurstyl op die myn
- 30 Die effektiwiteit van die myn

Baie ontevrede		Baie tevrede	
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

## Afdeling 3

Ek wil hê u moet 'n paar stellings oorweeg wat oor Arbeidsverhoudinge-aangeleenthede gemaak word. Dui asseblief op die een-tot-vier skaal aan hoe sterk u saamstem of nie saamstem met elke stelling:

- 1 Vakbonde is 'n slegte ding om op 'n myn te hê
- 2 Blankes en Swartes behoort aan dieselfde vakbond te behoort as hulle dieselfde werk doen
- 3 Slegs een vakbond behoort op die myn erken te word
- 4 Sonder vakbonde sal werkers nie regverdig behandel word nie

Stem sterk saam		Stem glad nie saam nie	
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

**Afdeling 3 (vervolg)**

	Stem sterk saam		Stem glad nie saam nie	
	1	2	3	4
5 Bestuur ondersteun toesighouers nie genoeg in dissiplinêre sake nie	1	2	3	4
6 Die erkenning van vakbonde veroorsaak moeilikheid vir die myne	1	2	3	4
7 Bestuur is bang vir vakbonde	1	2	3	4
8 Werkers word nie genoeg ingelig oor arbeidsverhoudinge-aangeleenthede nie	1	2	3	4
9 Die huidige dissiplinêre sisteem is te kompleks en moeilik om 'n werker te ontslaan of te dissiplineer	1	2	3	4
10 Vakbonde is bang vir bestuur	1	2	3	4
11 Vakbonde kom met te veel weg	1	2	3	4
12 Goeie werkers het nie opleiding in arbeidsverhoudinge nodig nie	1	2	3	4
13 Meer opleiding moet aangebied word vir die hantering van griewe, dissiplinêre en ontslag-aangeleenthede	1	2	3	4
14 Werkers behoort nie betrokke te raak by probleme tussen bestuur en vakbonde nie	1	2	3	4
15 Griewe word nie binne die voorgeskrewe tyd hanteer nie	1	2	3	4
16 Griewe word nie met die nodige sensitiwiteit hanteer nie	1	2	3	4
17 Die afwaartse kommunikasiesisteem is nie effektief nie	1	2	3	4
18 Dissiplinêre aksie word as strafmaatreël gebruik	1	2	3	4
19 Dissiplinêre aksie word as korrektiewe aksie gebruik	1	2	3	4

#### Afdeling 4

Ek wil hê u moet 'n paar stellings wat oor werknemers gemaak is, oorweeg. Dui asseblief op die een-tot-vier skaal aan hoe sterk u saamstem of nie saamstem oor elke stelling:

		Stem sterk saam		Stem glad nie saam nie	
		1	2	3	4
1	Sommige werkers het ander nodig om vir hulle te dink	1	2	3	4
2	Sommige werkers is nie in staat om hulle werk te doen nie	1	2	3	4
3	'n Toesighouer se werk sal baie makliker wees as hy meer bevoegde werkers in sy afdeling het	1	2	3	4
4	Sommige werkers sal nooit bevoeg wees om hul werk na behore te doen nie	1	2	3	4
5	Sommige werkers behoort toegelaat te word om slegs werk te doen wat ander nie wil hê nie	1	2	3	4
6	'n Pos moet gevul word deur die persoon wat die beste gekwalifiseer is, ongeag sy ras	1	2	3	4
7	Slegs bevoegde persone behoort die pos van toesighouer te beklee	1	2	3	4
8	As werkers dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde betaal te word	1	2	3	4
9	As werkers dieselfde werk doen, behoort hulle dieselfde opleidingskursusse <u>saam</u> te doen	1	2	3	4
10	Alle werkers, ongeag ras, behoort dieselfde funksies en sosiale geleenthede by te woon	1	2	3	4
11	Alle werkers wat dieselfde werk doen, behoort dieselfde kleedkamers te gebruik	1	2	3	4
12	Bestuur gee nie om vir die welstand van ondergeskiktes nie	1	2	3	4
13	Toesighouers gee nie behoorlike werkinstruksies nie	1	2	3	4



**BYLAE B**

**THE QUESTIONNAIRE**

Dear Employee

The company needs your personal view on certain aspects of Industrial Relations and your job in general. We, therefore, attach a questionnaire, which sets out the information/opinions that we require.

I would appreciate it if you would complete the questions as truthfully as possible. Your answer will be treated in the strictest of confidence and the questionnaires will be unsigned and we respect that the employee filling them in, will remain anonymous.

Thank you for your co-operation.

Yours faithfully

J.S. Mulder

**NB**

It is very important that every question be answered.

**Section 1**

I would like you to give me some detail about yourself. I must emphasize that this questionnaire will be treated very confidentially.

1	Age (In full) _____	Years _____	months _____	
2	Home language	English		<input type="checkbox"/>
		Afrikaans		<input type="checkbox"/>
		Other		<input type="checkbox"/>
3	Highest educational level	Non-matric		<input type="checkbox"/>
		Matric		<input type="checkbox"/>
		Other (tertiary)		<input type="checkbox"/>
4	Marital status	Single		<input type="checkbox"/>
		Married		<input type="checkbox"/>
		Divorced		<input type="checkbox"/>
5	National service completed	Yes		<input type="checkbox"/>
		No		<input type="checkbox"/>
6	Are you from a Mining Family?	Yes		<input type="checkbox"/>
		No		<input type="checkbox"/>
7	Your accommodation	Company house		<input type="checkbox"/>
		Own house		<input type="checkbox"/>
		Single Quarters		<input type="checkbox"/>
		Hostel		<input type="checkbox"/>
8	Are you a South African citizen	Yes		<input type="checkbox"/>
		No		<input type="checkbox"/>



**Section 1 (continued)**

9 Years service with Gold Fields

Less than  
5 years

5-10 years

More than  
10 years


**Section 2**

I would like you to tell me how satisfied or dissatisfied you feel with each of these features of your job.

Very  
dissatisfied

Very  
satisfied

- 1 The physical work conditions
- 2 The freedom to choose your own method of working
- 3 Your fellow employees
- 4 The recognition you get for good work
- 5 Your supervisor
- 6 The amount of responsibility you are given
- 7 Your rate of pay
- 8 Your bonus
- 9 The opportunity to use your abilities
- 10 The way the mine is managed
- 11 The attention paid to suggestions you make
- 12 Industrial relations between management and workers on the mine
- 13 The performance of co-workers in your section
- 14 The amount of variety in your section
- 15 Your hours of work
- 16 Your job security
- 17 In general, the work efficiency on the mine
- 18 On-the-job training and information you receive from your supervisor

	1	2	3	4
1	1	2	3	4
2	1	2	3	4
3	1	2	3	4
4	1	2	3	4
5	1	2	3	4
6	1	2	3	4
7	1	2	3	4
8	1	2	3	4
9	1	2	3	4
10	1	2	3	4
11	1	2	3	4
12	1	2	3	4
13	1	2	3	4
14	1	2	3	4
15	1	2	3	4
16	1	2	3	4
17	1	2	3	4
18	1	2	3	4

**Section 2 (continued)**

- 19 The communication between management and the employees
- 20 All benefits you receive over and above your pay
- 21 Your identification with the company
- 22 The safety in your work-place
- 23 The policies and practices on the mine
- 24 Imagine yourself working on a mine which employs employees on the basis of equal pay/benefits for work of equal value, regardless of race
- 25 Now taking everything into consideration, how do you feel about your job as a whole?

Very dissatisfied		Very satisfied	
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

The following were included only for management:

- 26 Budgeting and planning
- 27 Working relationships with fellow members of management
- 28 Working relationship with subordinates
- 29 The management style on the mine
- 30 The effectiveness of the company

Very dissatisfied		Very satisfied	
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

**Section 3**

I would like you to think about a number of statements that people have made about Industrial Relations issues. Please indicate on the 1 to 4 scale how strongly you agree or disagree with each statement:

- 1 Trade unions are a bad thing to have on the mine
- 2 Whites and Blacks should belong to the same Trade Union if they do the same job
- 3 Only one union should be recognised on the mine
- 4 Without Trade Unions, workers would not get a fair deal

Strongly agree		Strongly disagree	
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4
1	2	3	4

**Section 3 (continued)**

		<b>Strongly agree</b>		<b>Strongly disagree</b>	
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
5	Management do not support supervisors enough in disciplinary matters	1	2	3	4
6	The recognition of Trade Unions causes trouble for the mines	1	2	3	4
7	Management is afraid of Trade Unions	1	2	3	4
8	Employees are not adequately informed about Industrial Relations matters	1	2	3	4
9	Our present disciplinary system is too complicated and difficult in order to dismiss or discipline a worker	1	2	3	4
10	Trade Unions are afraid of management	1	2	3	4
11	Unions get away with too much	1	2	3	4
12	Good employees don't need training in Industrial Relations	1	2	3	4
13	More training should be given in the handling of grievances, disciplinary and dismissal matters	1	2	3	4
14	Employees should not become involved in problems between Trade Unions and Management	1	2	3	4
15	Grievances are not handled within the time limit	1	2	3	4
16	Grievances are not handled with the necessary sensitivity	1	2	3	4
17	The downward communication system is ineffective	1	2	3	4
18	Disciplinary actions are used as punitive measures	1	2	3	4
19	Disciplinary actions are used as corrective measures	1	2	3	4

**Section 4**

I would like you to think about a number of statements that people have made about employees. Please indicate on the 1 to 4 scale how strongly you agree or disagree with each statement:

	Strongly agree		Strongly disagree	
	1	2	3	4
1 Some employees need others to think for them	1	2	3	4
2 Some employees are not capable of doing their jobs	1	2	3	4
3 A supervisor's job would become easier if he has more competent workers in his section	1	2	3	4
4 Some employees will never become capable of doing their job properly	1	2	3	4
5 Some employees should be allowed to do only jobs that others don't want	1	2	3	4
6 A job should be filled by the person best qualified to do it, regardless of race	1	2	3	4
7 Only competent persons should hold the position of supervisor	1	2	3	4
8 If employees do the same job they should be paid the same	1	2	3	4
9 If employees do the same job, they should attend the same training courses together	1	2	3	4
10 All employees, regardless of race, should attend the same functions and social events	1	2	3	4
11 All employees doing the same job, should share the same changehouse facilities	1	2	3	4
12 Management does not care about the welfare of subordinates	1	2	3	4
13 Supervisors do not give proper job instructions	1	2	3	4



VARIABLE LABEL	N	MEAN	STANDARD DEVIATION	MINIMUM VALUE	MAXIMUM VALUE	STD ERROR OF MEAN	SUM	VARIANCE	C.V.	
A1	Ouderdom	793	35.10466583	9.13080539	18.00000000	62.00000000	0.32424441	27838.0000	83.371607	26.010
A2	Huistaal	796	2.40326633	0.72991040	1.00000000	3.00000000	0.02587099	1913.0000	0.532769	30.372
A3	Kwalifikasie	795	1.45660377	0.64785330	1.00000000	3.00000000	0.02297699	1158.0000	0.419714	44.477
A4	Huwelikstatus	797	1.84818068	0.48160883	1.00000000	4.00000000	0.01705946	1473.0000	0.231947	26.059
A5	Diensplig	781	1.60307298	0.49218589	1.00000000	3.00000000	0.01761180	1252.0000	0.242247	30.703
A6	Mynfamilie	792	1.62878788	0.48343435	1.00000000	2.00000000	0.01717809	1290.0000	0.233709	29.681
A7	Verblyf	797	2.60100376	1.35205000	1.00000000	4.00000000	0.04789207	2073.0000	1.828039	51.982
A8	SA burger	796	1.35929648	0.48009591	1.00000000	2.00000000	0.01701655	1082.0000	0.230492	35.319
A9	Diensjare	797	2.06775408	0.80695880	1.00000000	4.00000000	0.02858395	1648.0000	0.651183	39.026
B01		786	2.78625954	0.91142193	1.00000000	4.00000000	0.03250934	2190.0000	0.830690	32.711
B02		782	2.66624041	0.89520614	1.00000000	4.00000000	0.03201251	2085.0000	0.801394	33.576
B03		784	3.14413265	0.75363149	1.00000000	4.00000000	0.02691541	2465.0000	0.567960	23.969
B04		780	2.65128205	0.95545775	1.00000000	4.00000000	0.03421088	2068.0000	0.912900	36.038
B05		765	2.89934641	0.93313753	1.00000000	4.00000000	0.03373766	2218.0000	0.870746	32.184
B06		777	2.78635779	0.91700388	1.00000000	4.00000000	0.03289733	2165.0000	0.840896	32.910
B07		785	2.35286624	0.92116279	1.00000000	4.00000000	0.03287771	1847.0000	0.848541	39.151
B08		751	1.91877497	0.92523530	1.00000000	4.00000000	0.03376232	1441.0000	0.856060	48.220
B09		777	2.61389961	0.89253049	1.00000000	4.00000000	0.03201935	2031.0000	0.796611	34.146
B10		777	2.78893179	0.92737909	1.00000000	4.00000000	0.03326954	2167.0000	0.860032	33.252
B11		774	2.56718346	0.96511363	1.00000000	4.00000000	0.03469029	1987.0000	0.931444	37.594
B12		784	2.69515306	0.88994782	1.00000000	4.00000000	0.03178385	2113.0000	0.792007	33.020
B13		788	3.04441624	0.76239894	1.00000000	4.00000000	0.02715934	2399.0000	0.581252	25.043
B14		777	2.73359073	0.81216054	1.00000000	4.00000000	0.02913610	2124.0000	0.659605	29.710
B15		785	2.84076433	0.90428088	1.00000000	4.00000000	0.03227517	2230.0000	0.817724	31.832
B16		778	2.63881748	0.98345889	1.00000000	4.00000000	0.03525871	2053.0000	0.967191	37.269
B17		767	2.73142112	0.83390361	1.00000000	4.00000000	0.03011051	2095.0000	0.695395	30.530
B18		782	2.85294118	0.87947738	1.00000000	4.00000000	0.03145005	2231.0000	0.773480	30.827
B19		784	2.57525510	0.86772699	1.00000000	4.00000000	0.03099025	2019.0000	0.752950	33.695
B20		773	2.41914618	0.93866060	1.00000000	4.00000000	0.03376128	1870.0000	0.881084	38.801
B21		775	2.84903226	0.86515728	1.00000000	4.00000000	0.03107737	2208.0000	0.748497	30.367
B22		777	2.79665380	0.91513005	1.00000000	4.00000000	0.03283011	2173.0000	0.837463	32.722
B23		765	2.74901961	0.88605527	1.00000000	4.00000000	0.03203540	2103.0000	0.785094	32.232
B24		776	3.15335052	0.82442652	1.00000000	4.00000000	0.02959519	2447.0000	0.679679	26.144
B25		788	3.01142132	0.77188297	1.00000000	4.00000000	0.02749719	2373.0000	0.595803	25.632
B26		10	2.20000000	0.91893658	1.00000000	3.00000000	0.29059326	22.0000	0.844444	41.770
B27		9	2.66666667	0.50000000	2.00000000	3.00000000	0.16666667	24.0000	0.250000	18.750
B28		9	2.77777778	0.44095855	2.00000000	3.00000000	0.14698618	25.0000	0.194444	15.875
B29		9	2.33333333	1.00000000	1.00000000	4.00000000	0.33333333	21.0000	1.000000	42.857
B30		9	2.22222222	0.83333333	1.00000000	3.00000000	0.27777778	20.0000	0.694444	37.500
C01		790	3.06329114	1.02369608	1.00000000	4.00000000	0.03642147	2420.0000	1.047954	33.418
C02		789	2.16983523	1.03813216	1.00000000	4.00000000	0.03695848	1712.0000	1.077718	47.844

VARIABLE LABEL	N	MEAN	STANDARD DEVIATION	MINIMUM VALUE	MAXIMUM VALUE	STD ERROR OF MEAN	SUM	VARIANCE	C.V.
C03	787	2.50444727	1.10558059	1.00000000	4.00000000	0.03940969	1971.0000	1.222308	44.145
C04	788	2.02157360	0.94353498	1.00000000	4.00000000	0.03361204	1593.0000	0.890258	46.673
C05	775	2.60774194	0.98092502	1.00000000	4.00000000	0.03523587	2021.0000	0.962214	37.616
C06	784	3.08035714	0.91666667	1.00000000	4.00000000	0.03273810	2415.0000	0.840278	29.758
C07	782	2.75319693	1.05141025	1.00000000	4.00000000	0.03759835	2153.0000	1.105464	38.189
C08	784	2.58035714	1.01012594	1.00000000	4.00000000	0.03607593	2023.0000	1.020354	39.147
C09	782	2.54475703	0.99546571	1.00000000	4.00000000	0.03559778	1990.0000	0.990952	39.118
C10	782	3.17391304	0.88979693	1.00000000	4.00000000	0.03181907	2482.0000	0.791739	28.035
C11	769	3.09232770	0.96450328	1.00000000	4.00000000	0.03478088	2378.0000	0.930267	31.190
C12	780	3.23589744	0.95910934	1.00000000	4.00000000	0.03434162	2524.0000	0.919891	29.640
C13	785	1.93630573	0.90549294	1.00000000	4.00000000	0.03231843	1520.0000	0.819917	46.764
C14	783	2.47254151	1.08179521	1.00000000	4.00000000	0.03866021	1936.0000	1.170281	43.752
C15	776	2.34536082	0.93494405	1.00000000	4.00000000	0.03356254	1820.0000	0.874120	39.864
C16	769	2.29128739	0.92050684	1.00000000	5.00000000	0.03319433	1762.0000	0.847333	40.174
C17	757	2.35138705	0.98301114	1.00000000	4.00000000	0.03572815	1780.0000	0.966311	41.806
C18	777	2.64092664	1.03222468	1.00000000	4.00000000	0.03703085	2052.0000	1.065488	39.086
C19	782	2.20588235	1.07339669	1.00000000	4.00000000	0.03838459	1725.0000	1.152180	48.661
D01	789	2.03041825	1.01089871	1.00000000	4.00000000	0.03598895	1602.0000	1.021916	49.788
D02	789	2.01520913	0.89543221	1.00000000	4.00000000	0.03187823	1590.0000	0.801799	44.434
D03	787	1.84625159	0.90122651	1.00000000	4.00000000	0.03212526	1453.0000	0.812209	48.814
D04	786	2.37913486	1.02765444	1.00000000	4.00000000	0.03665522	1870.0000	1.056074	43.194
D05	782	3.07672634	1.05142816	1.00000000	4.00000000	0.03759899	2406.0000	1.105501	34.174
D06	787	1.71664549	0.83788473	1.00000000	4.00000000	0.02986736	1351.0000	0.702051	48.809
D07	786	1.62977099	0.79269223	1.00000000	4.00000000	0.02827440	1281.0000	0.628361	48.638
D08	786	1.64122137	0.81765894	1.00000000	4.00000000	0.02916493	1290.0000	0.668566	49.820
D09	789	1.61977186	0.77059832	1.00000000	4.00000000	0.02743403	1278.0000	0.593822	47.574
D10	786	2.04707379	1.03151504	1.00000000	4.00000000	0.03679292	1609.0000	1.064023	50.390
D11	784	2.13520408	1.10938661	1.00000000	4.00000000	0.03962095	1674.0000	1.230739	51.957
D12	781	2.47631242	0.96530305	1.00000000	4.00000000	0.03454126	1934.0000	0.931810	38.981
D13	783	2.49935143	1.01884399	1.00000000	4.00000000	0.03641051	1957.0000	1.038043	40.764
E01	323	12.39628483	13.24837685	1.00000000	52.00000000	0.73715941	4004.0000	175.519489	106.874
E02	71	21.49295775	13.45667465	1.00000000	49.00000000	1.59701347	1526.0000	181.082093	62.610
E03	37	24.51351351	15.16872078	1.00000000	49.00000000	2.49372233	907.0000	230.090090	61.879
E04	22	21.72727273	12.35268168	1.00000000	45.00000000	2.63360058	478.0000	152.588745	56.853
E05	11	19.54545455	9.15820546	9.00000000	39.00000000	2.76130284	215.0000	83.872727	46.856
E06	4	35.50000000	10.01665280	27.00000000	50.00000000	5.00832640	142.0000	100.333333	28.216
E07	3	34.66666667	7.63762616	28.00000000	43.00000000	4.40958552	104.0000	58.333333	22.032
E08	3	28.66666667	5.50757055	23.00000000	34.00000000	3.17979734	86.0000	30.333333	19.212
E09	3	19.00000000	6.08276253	12.00000000	23.00000000	3.51188458	57.0000	37.000000	32.015
E10	1	28.00000000	.	28.00000000	28.00000000	.	28.0000	.	.
E11	1	13.00000000	.	13.00000000	13.00000000	.	13.0000	.	.

## BYLAE D

### GELETTERDHEIDSOPLEIDING

#### 1. Kursusse wat aangebied word en die statistiek

##### 1.1 GELETTERDHEID

	In opleiding	Progressief getoets	Progressiewe slaagsyfer	Teiken- populasie
Sotho	26	679	423	841
Zoeloe	17	488	343	621
Tswana	31	325	125	738
Xhosa	11	960	522	589
Engels	88	1212	677	6447
<b>Totaal</b>	<b>173</b>	<b>3664</b>	<b>2090</b>	

##### 1.2 SUGGESTOPEDIA

	In opleiding	Progressief getoets	Progressiewe slaagsyfer	Teiken- populasie
Basiese mynbou Engels	0	60	60	6447
Vlak 1	49	321	218	6447
Vlak 2	50	214	118	6447
Vlak 3	43	66	45	6447
Vlak 4	14	44	31	6447
Vlak 5	9	21	18	6447
<b>Totaal</b>	<b>165</b>	<b>726</b>	<b>490</b>	

Totaal in opleiding vir beide geletterdheid en Suggestopedia = 338.

##### 1.3 GETALGELETTERDHEID

###### 1.3.1 Word aangebied as deel van die Suggestopedia-kursusse - Vlak 1 tot Vlak 5

###### 1.3.2 Teikenpopulasie

Die geletterdheidskursusse is gemik op ongeletterde werknemers, terwyl die Suggestopedia-kursus geletterde werknemers help om hulle Engelse taalvaardighede te verbeter.



Die getalgeletterdheid vorm 'n integrale deel van die Suggestopedia-kursusse wat op dieselfde teikenpopulasie gemik is.

### **1.3.3 Tydsduur van die kursusse**

Die kursusse word aangebied volgens die voorgeskrewe tydperke, wat soos volg daaruit sien:

- ▲ 4 x 2 ure sessies per week (Maandae tot Donderdae)
- ▲ totale tydsduur 13 weke
- ▲ 3 kursusse word per jaar aangebied.

### **1.3.4 Personeel benodig**

As gevolg van 'n beperking op klaskamers, word die dienste van die volgende personeel gebruik:

- ▲ 1 koördineerder
- ▲ 22 onderwysers

Al die staflede is behoorlik opgelei en gekwalifiseerd om die betrokke kursusse aan te bied.

### **1.3.5 Fasiliteite**

Die aanvraag na die kursus is heelwat groter as waarvoor die onderneming se fasiliteite voorsiening kan maak. Op die oomblik word van lesinglokale by die opleidingsentrum gebruik gemaak. Daar bestaan 'n definitiewe behoefte aan meer lesinglokale en daarom word nog 10 lesinglokale beplan.

### **1.3.6 Fondse**

Die kostes van die geletterdheids- en Suggestopedia-kursusse word deur die onderneming gedra en kos huidiglik ongeveer R170 000 per jaar.

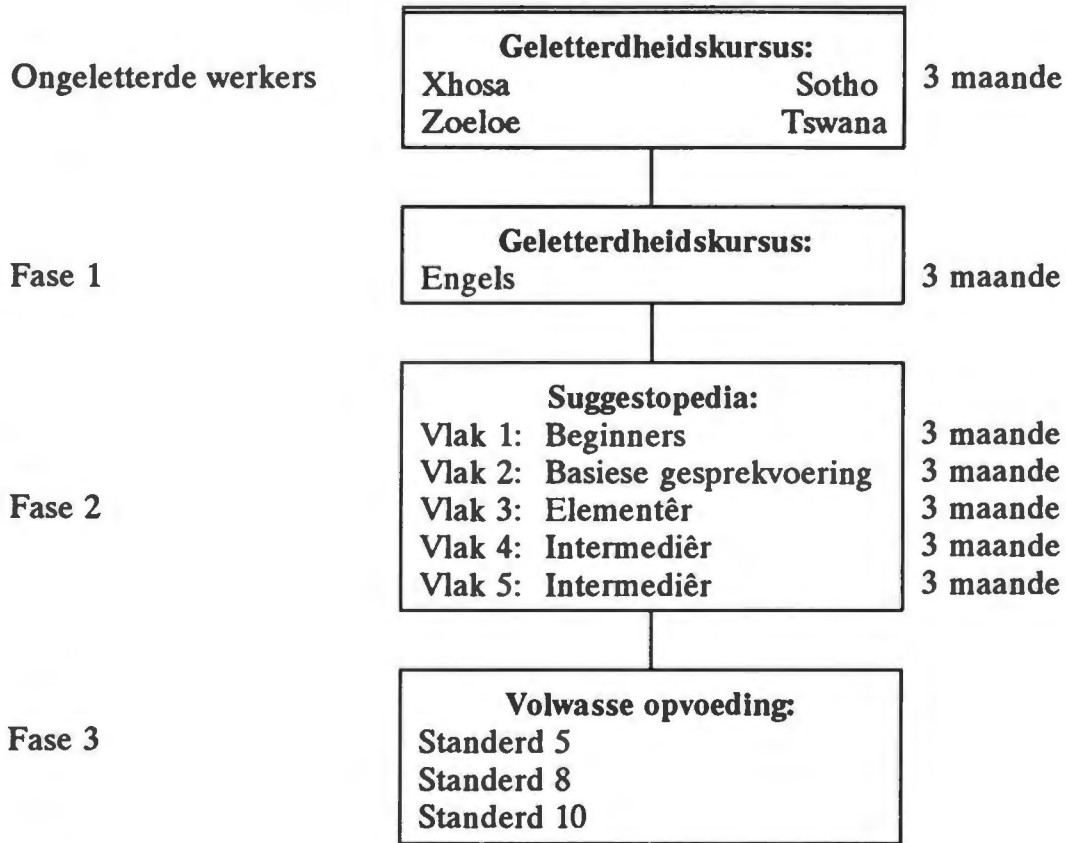
### **1.3.7 Beplanning vir die toekoms**

- ▲ Daar is 'n behoefte om werknemers wat middagskof werk, op te lei.
- ▲ Basiese Mynbou-Engels sal as deel van die induksieprogram aangebied word vir B4 en laer (Patersons posgradering).
- ▲ Wiskunde-kursusse sal in die nabye toekoms aangebied word.
- ▲ Tien addisionele lesinglokale word beplan.

### 1.3.8 Algemeen

Die onderneming verleen hulp aan werknemers wat by opvoedkundige instansies probeer om skoolkwalifikasies te bekom (standerds 5, 8 en matriek).

#### Opvoedkundige roete wat gevolg word



Bron: Baird (1994)

## **BYLAE E**

### **ACCLIMATIZATION vs HEAT TOLERANCE SCREENING**

#### **SUMMARY**

##### **1. Acclimatization (Old System):**

**Objective** - to identify Heat Intolerants, and then to acclimatize persons before going underground to perform manual labour.

1.1 Only unskilled categories had to undergo acclimatization ( $\leq$ B5 - Patersons job grading).

1.2 Day one - subjected to 4 hours' Heat Tolerance Test (HTT) Stepping height differed according to body weight. (Rubber blocks were used to adjust height.)

1.3 Persons who passed HTT were sent underground (normally only a few).

1.4 Persons who failed HTT (normally a large percentage), had to complete 4 days climatic room acclimatization (CRA), before being sent underground.

##### **1.5 Disadvantages:**

1.5.1 Not *all* underground workers were tested for their level of Heat Tolerance.

1.5.2 Unproductive, as most persons were acclimatized over a 5 day period.

1.5.3 Could be viewed as physical punishment by a certain section of the employees.

##### **1.6 Advantages:**

1.6.1 Persons were acclimatized under highly-controlled conditions.

1.6.2 Persons who were acclimatized, were definitely either High Heat Tolerant (HHT) or Heat Tolerant (HT), depending on their classification.

##### **2. Heat Tolerance Screening (New System):**

**Objective:** To identify gross or permanent Heat Intolerance, and the natural progression of Heat Acclimatization.

2.1 *All* underground employees are subjected to the screening process.

- 2.2 Day one: subjected to 30 minutes Heat Tolerance Screening (HTS), at a 80W work rate (30,5cm stepping heights, irrespective of weight, at 24 steps/minute).
- 2.3 Persons who pass the HTS, are sent underground to complete 12 shifts of natural acclimatization under supervision of his Supervisor in his normal place of work.
- 2.4 Persons who failed the HTS, may be retested a maximum of two times more.
- 2.5 **Disadvantages:**
  - 2.5.1 Less controlled environment during natural acclimatization underground.
  - 2.5.2 Supervisors underground sometimes do not have time to have close supervision over natural acclimatization.
  - 2.5.3 More intricate administrative & control systems are necessary.
- 2.6 **Advantages:**
  - 2.6.1 *All* underground workers are tested for Heat Intolerance.
  - 2.6.2 HTS ensures a lower risk of heat disorders occurring.
  - 2.6.3 Much more productive, as the majority of persons spend only one hour at the HTS centre, and complete the natural acclimatization in a productive environment.

Please note that this is only a summary, and much more can be said of both systems.

Bron: Baird (1994)

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF CERTAIN EXTERNAL FACTORS ON INDUSTRIAL RELATIONS AT A GOLD-MINE IN THE WESTERN TRANSVAAL**

#### **INTRODUCTION**

Industrial relations in the gold-mining industry are increasingly negatively influenced by external factors on both the micro and macro levels. Management has to continuously monitor the situation in order for them to consider alternative possibilities and solutions to the situation, so as to ensure the survival of this already unsteady industry.

These external factors could be divided into four categories, namely the economic, political, legal and social factors.

#### **OBJECTIVES OF THE STUDY**

Industrial Relations must not be seen in isolation, as it can be influenced by several external factors, which in turn could harm the mining industry and economy as a whole, should it not be handled and managed with caution. The reason for this, is that it may have an influence on the form and character of this relationship in the workplace.

The object of this study, was to analyse the external factors influencing industrial relations in the mining industry, and to determine the possible impact thereof, so as to enable management to develop systems to monitor these factors to lessen or neutralise the impact.

It furthermore also is the object of this study, to create guidelines in a knowledgeable fashion, which themselves could serve as practical reference for management in the gold-mining industry.

## **METHODOLOGY**

As no research has been conducted on this subject in the gold-mining industry, the researcher used a proper theoretical orientation and concentrated mainly on the theoretical influence of external factors. This was followed by an empirical study at which occasion 797 questionnaires were completed.

The choice of the correct methodology was influenced by the sensitive and emotive nature of the study. Therefore, the writer used a combination of unstructured personal interviews and questionnaires, but for the accumulation of the main data the writer decided to utilize questionnaires (available in both English and Afrikaans); these were administered by himself and industrial relations personnel, the objective being to explain the purpose of the study to respondents and to get their co-operation.

The researcher hoped, that by using this personal approach, the problem caused by the sensitive nature of the questions, would be overcome and that by using questionnaires, a lot of quantifiable data could be collected in a short time.

In addition, interviews were held with the senior hostel manager of the company, as well as several attorneys and representatives of different unions active in the mining industry.

## **MAJOR FINDINGS**

Changes generated by the influence of external factors, should take place rapidly and effectively so as to ensure the survival of the company; however for those who have waited too long, it may be a case of too much, too rapid and too late.

Resistance to change will be detected, but management should get support from employees towards change and they should also support employees during the process of change. Management and employees should change their attitudes towards one other, in order to enable them to see change from a different angle.

The autocratic management style at the company should be changed immediately as the respondents (50%) have indicated that they are not satisfied with their contributions in planning and budgeting, work relations with colleagues in management (33%), the management style at the company (56%) and the effectiveness of the company (56%). As a result of a lack of recognition for good work (41%), and poor communication (43%), the identification with the company (27%) is not what it should be. Consequently the employees have no faith in management and as a result they feel that trade unions are indispensable (73%) and that they would not be treated fairly without trade unions.

The respondents have indicated a definite need for supervisory (89%) and industrial relations training (77%), and an improvement in communication (43%) of which the disciplinary and grievance procedures are part.

The respondents indicated the following as being external factors influencing industrial relations: communication, politics, disciplinary and grievance procedures, discrimination and cultural and language differences.

Further research could follow the findings of this study.

## **RECOMMENDATIONS**

As seems evident from that both external factors and social change should be rapidly and effectively handled. To attain this goal, management should pay attention to the following:

- ▲ A change in management style and attitude is inevitable. A management style of recognition and a climate of mutual trust should be adopted.
- ▲ Training in both supervision and industrial relations, as well as in communication, should be reviewed and improved as a matter of urgency.

- ▲ Grievances should be handled timeously and with the necessary sensitivity it deserves so as to restore the trust in management and improve upward and downward communication.

As the nature of industrial relations is influenced by several factors, the restoration of trust in management would be a huge step in the right direction and would make a big difference as far as industrial peace is concerned.

## **CONCLUSION**

The influence of external factors on industrial relations and the effective managing of these, must be the responsibility of the industrial relations specialist as well as that of managers and supervisors at all levels of the company.

The improvement of communication will have a dual purpose, namely to restore the trust in management and to simplify the identification of the said external factors, which may bring about change. Should awareness of possible change exist, prior planning could be affected timeously so as to lessen the impact of such changes.



## BIBLIOGRAFIE

- ABERCROMBIE, N., HILL, S. & TURNER, B.S. 1988. Dictionary of sociology. London : Penguin.
- ABRAHAM, J.H. 1977. The origins of growth of sociology. Harmondsworth, Middlesex : Penguin.
- ALBERTYN, C. 1993. Legislating for equality. *People dynamics*, 11(4):23-25, Feb.
- ALBERTYN, C. & McCANN, M. 1993. Alcohol, employment and fair labour practice. Kenwyn : Juta.
- ALLPORT, G.W. 1954. The nature of prejudice. Reading, Mass. : Addison-Westley.
- ANON. 1986. UWUSA. *Clarian call*, Volume 2.
- ANON. 1989a. Facts and figures. Johannesburg : Chamber of Mines of South Africa.
- ANON. 1989b. First Black Manager. *Mining magazine*, 1, July 3.
- ANON. 1990a. High office for Beyers. *The Aida Parker newsletter*, 135(4), April.
- ANON. 1990b. Information sheet. Instituut vir Nywerheidsverhoudinge, 5, Jan./Feb.
- ANON. 1992a. Nuwe momentum vir super vakbond. *MWU-Nuus*: 1, Mei.
- ANON. 1992b. Productivity vital to economic progress. *The Citizen*: 13, Aug. 19.
- APPELBAUM, R.P. 1970. Theories of social change. Boston, Mass. : Houghton Mifflin.
- ARANGIES, J. 1986. Bedryfseksonomie in U lig. Potchefstroom : PU vir CHO. (Diktaat 80/86.)
- ARMSTRONG, M. 1984. A handbook of personnel management practice. London : Kogan Page.
- BABBIE, E. 1990. Survey research methods. Belmont, Calif : Wadsworth.
- BACKER, W. 1986. Watter behoeftes van die werker deur vakbondlidmaatskap bevredig word. *South African journal of labour relations*, 10(2):36-50, Jun.
- BACKMAN, J. 1975. Social responsibility and accountability. New York : University Press.
- BAILEY, K.D. 1982. Methods of social research. New York : Free Press.

BAIRD, A.P.B. 1994. Mondelinge mededeling aan outeur. (Kassetopname in besit van outeur.)

BANTON, M.P. 1988. Racial consciousness. London : Longman Group.

BARLING, J., *ed* Behaviour in organizations: South African perspectives. Johannesburg : McGraw-Hill.

BARRETT, B., RHODES, E. & BEISHON, J. 1982. Industrial relations and the wider society: aspects of interaction. London : Collier-MacMillan.

BASS, B. 1994. Transformational leadership critical for South Africa. *Human resource management*, 10(1):10-13, Feb.

BASSON, G.J. 1994. Mondelinge mededeling aan outeur. Westonaria. (Kassetopname in besit van outeur.)

BAXTER, B. 1994. Management change is the key to growth. *SA mining: coal, gold & base minerals*, 32-33, Feb.

BEACH, D.S. 1985. The management of people at work. New York : Collier-MacMillan.

BENDIX, S. 1989. Industrial relations in South Africa. Cape Town : Juta.

BENDIX, S. 1992. Industrial relations in South Africa. 2nd ed. Kenwyn : Juta.

BENNETTS, R. 1992. Not the time to ease the belt. *South African mining: coal, gold and base minerals*, 3, Oct.

BENNIS, W.G. 1985. The planning of change. New York : Holt, Rinehart and Winston.

BENNIS, W.G., BENNE, K.D. & CHIN, R. 1985. The planning of change. New York : CBS College Publishing.

BESTER, P.D. 1992. Die invloed van enkele aspekte van die makro-omgewing op die arbeidsklimaat: 'n gevallestudie. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling - Hons. B. Com.)

BHENGU, R. 1993. White skills needed in SA - Mandela. *Sowetan*: 4, Sept. 6.

BIERSTEDT, R. 1970. The social order. New York : McGraw-Hill.

BLUEN, S. 1992. IR climate audits: proactive approach to managing conflict. *Human resource management*, 7(10):46-50, Yearbook.

BOOYSEN, J. 1993. Goudmyne beheer koste. *Sake-Rapport*: 2, Jul. 25.

BOOYSEN, S.J. 1990. Groepsdruk as meganisme vir verandering in werknemerpersepsies van industriële radikalisme. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - Ph.D.)

BOTHA, C.J. 1992. Arbeidsverhoudinge in 'n arbeidsintensiewe boerderystreek. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - Ph.D.)

BOTHA, H. 1986. How to manage strikes through strategy. Moreletapark : Practition IR Publications.

BREWSTER, C. & CONNOCK, S. 1980. Industrial relation training for managers. London : Billing.

BRITZ, M. 1992. Groei van 5 % nodig om werk te skep. *Sake-Rapport*: 1, Aug. 23.

BROWN, G. 1992. Arbeid in 'n krisis. *Mannekrag*, 33, Aug. 1992 - Jan. 1993.

BUSSIN, M. 1994. Incentives as a strategic lever. *People dynamics*, 11(4):21, April.

CHALMERS, B. 1983. Black advancement: some practical issues. (In Barling, J., ed. Behaviour in organizations: South African perspectives. Johannesburg : McGraw-Hill. p.326.)

CHAROUX, E. 1992. Towards an affirmative action strategy. *Human resource management*, 8(1):26-27, Feb.

CHARLTON, G. 1994. Leadership - beyond 1994. *Human resource management*, 10(4): 7-10, May.

CHIROT, D. 1977. Social change in the twentieth century. New York : Harcourt Brace Jovanovich.

CILLIËRS, S.P. & JOUBERT, D.D. 1968. Sosiologie: 'n sistematiese inleiding. Stellenbosch : Kosmo.

COETZEE, D. 1992. Training providing a solution to poverty and unemployment. *Human resource management*, 8(1):20-23, Feb.

COETZEE, J.E. 1984. 'n Sosiologiese ondersoek na die verband tussen bepaalde gesinsfaktore en akademiese prestasie by eerstejaarstudente aan die PU vir CHO. Potchefstroom : PU vir CHO. (Proefskrif - D.Phil.)

COETZEE, J.E. 1992. The small business and social responsibility. *Human resource management*, 8(2):24-27, March.

COETZEE, W.N. 1989. Die invloed van arbeidsverhoudinge op prestasieverbetering. *Organisasie en metodes*, 27(1):16, Maart.

- COLLINS, M. 1993. Change - a personal challenge. *People dynamics*, 10(4):33, Feb.
- CONNER, D. 1992. The management of change: welcome to day 29. *Human resource management*, 8(7):8-13, Aug.
- COSER, L.A. 1977. Masters of sociological thought. New York : Harcourt Brace Jovanovich.
- CRONJÉ, K. 1992. Uitrust van Geloftedag verwerp. *MWU-Nuus*: 1, Mei.
- CROUS, E. 1992. Afknyp is g'n grap. *Transvaler*: 6, Sept. 11.
- DAHRENDORF, R. 1964. Towards a theory of social conflict. Reprinted in Amitai and Eva Etzioni (eds), *Social change*. New York : Basic Books.
- DANCASTER, L. 1991. AIDS: what can the employer do? *Human resource management*, 61, Yearbook.
- DAVIES, R. 1990. Post-apartheid scenarios for the Southern African region. *Transformation*, 11:12-39.
- DAVIS, K. 1975. The challenge of business. New York : McGraw-Hill.
- DAVIS, K. & BLOMSTROM, R.L. 1975. Environment and responsibility. New York : McGraw-Hill.
- DE BRUYN, F. 1992. Work values a key to finding common ground. *Human resource management*, 8(5):20-24, June.
- DE BRUYN, H.E.C. 1984. Die verwantskap tussen die strategie en die organisasie-struktuur van multi-divisionele ondernemings met spesiale verwysing na die matriksorganisasie. Vereeniging: PU vir CHO. (Proefskrif - D.Com.)
- DOXEY, G.V. 1961. The industrial colour bar in South Africa. Cape Town : Cambridge University Press.
- DRUCKER, P.F. 1992. Managing for the future. London : Butterworth-Heinemann.
- DU PLESSIS, A. 1990. Managing in political uncertainty: operating management guidelines. *Industrial relations journal of South Africa*, 10(3):64.
- DU PREEZ, L. 1994. Mondelinge mededeling aan outeur. *Westonaria*.
- DU PREEZ, P.H. 1992. Modern management and African tradition: a matter of reconciliation. *Human resource management*, 8(1):28-32, Feb.
- DU TOIT, J.M. 1985. Statistiese metodes. Stellenbosch : Kosmo.

- DU TOIT, J.B., STEYN, A.F. & RIP, C. 1981. Afwykende gedrag. Goodwood : Nasionale Boekdrukkery.
- EICK, K. 1992. Sunday mining: board to hear objections. *Citizen*: 11, Okt. 5.
- ETZIONI, A. 1964. Social change. New York : Basic Publishers.
- ETZIONI-HALEVY, E. 1981. Social change. London : Routledge & Paul.
- FENTON, B. 1993. Honest workplace conversations. *People dynamics*, 11(3):15-17, Jan.
- FINNEMORE, M. 1990. Health and safety agreements with unions. *Safety management*, 47-48, Jan.
- FINNEMORE, M. 1992. Industrial relations: future prospects. *People dynamics*, 10(7):25-28, Apr.
- FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1986. Introduction to industrial relations in South Africa. Isando : McGraw-Hill.
- FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1987. Introduction to industrial relations in South Africa. Johannesburg : Lexicon.
- FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1989. Introduction to industrial relations in South Africa. Johannesburg : Lexicon.
- FINNEMORE, M. & VAN DER MERWE, R. 1992. Introduction to industrial relations in South Africa. Johannesburg : Lexicon.
- FITZ-ENZ, J. 1984. How to measure human resources management. New York : McGraw-Hill.
- FRANKS, P.E. 1987. White resistance to Black advancement: empirical findings. *South African journal of labour relations*, 11(1):30-39, March.
- FRITZ, R. 1991. What effective supervisors do - and don't do. *Supervisory management*, 8, Jan.
- FUHR, I. 1994. Worlds apart: managing workforce polarisation. *People dynamics*, 12(7):8-13, June.
- GEBHARDT, C. 1993. Inflation back to single-digit level. *The Star*: 18, Aug. 24.
- GERBER, M. 1992. Management by communication. *Human resource management*, 8(8):26-27, Sept.
- GERBER, P.D., NEL, P.S. & VAN DYK, P.S. 1987. Mannekragbestuur. Johannesburg : Southern.

- GILBREATH, R.D. 1987. *Forward thinking*. New York : McGraw-Hill.
- GODSELL, G. 1983. *Work value differences in South African organisations: a study and some conclusions*. Johannesburg : National Institute for Personnel Research.
- GOLD FIELDS. 1984. *INDUSTRIAL RELATIONS MANUAL*.
- GOUWS, P.A., LOUW, D.A., MEYER, W.F. & PLUG, C. 1979. *Psigologiewoordeboek*. Johannesburg : McGraw-Hill.
- GOUWS, P.A. 1984. *Die eerstevlaktoesighouer se posisie ten opsigte van arbeidsverhoudinge in die vervaardigingsbedryf - 'n empiriese studie*. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif - D.Phil.)
- GOUWS, P.A. 1986. *Arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika*. Pretoria : Van Schaik.
- GRIFFITHS, H.R. & JONES, R.A. 1980. *South African labour economics*. Johannesburg : McGraw-Hill.
- GRUNEBERG, M.M. 1979. *Understanding job satisfaction*. London : MacMillan.
- HAMILTON, P. 1983. *Talcott Parsons*. New York : Routledge.
- HARALAMBOS, M. & HEALD, R.M. 1985. *Sociology: themes and perspectives*. Slough : University Tutorial.
- HAUGHTON, S.H. 1970. *The geological history of South Africa*. Johannesburg : The Geological Society of South Africa.
- HERSOV, B. 1982. *Labour*. *Chamber of mines of South Africa newsletter*, March/April.
- HICKS, H.G. & GULLETT, C.R. 1976. *The management of organizations*. Tokyo : McGraw-Hill.
- HIRSZOWICZ, M. 1981. *Industrial sociology: an introduction*. Oxford : Martin Robertson.
- HOFMEYR, J.H. 1985. *Religion, the integrated expression of social values and processes of change*. (In Oosthuizen *et al.* *Religion, intergroup relations and social change*. Pretoria : HSRC. p.157-178.)
- HOMANS, G.C. 1950. *The human group*. New York : Harcourt, Brace & World.
- HOUGH, M.H. 1988. *Die sosiale verantwoordelikheid van enkele verwante ondernemings in die streek J met betrekking tot die lewenskwaliteit van swart werknemers*. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling - MA.)

HUMAN, L. 1984. The black manager in a white world: a reformation of the problem area. *South African journal of labour relations*, 8(3):34-41, Sept.

HUMAN, L. ed. 1991. Educating and developing managers for a changing South Africa. Kenwyn : Juta.

JACKSON, M. 1992. Performance the only constant in a changing economy. *Human resource management*, 8(5):18-19, June.

JAMES, W.G. 1992. Our precious metal: African workers in South Africa's gold industry. Cape Town : David Philip.

JOHNSON, H.M. 1971. Sociology: a systematic introduction. London : Routledge & Paul.

JONES, R.A. 1984. Kollektiewe bedinging in Suid-Afrika. Johannesburg : MacMillan.

JOUBERT, L. 1994. Managing retrenchment positively: an EAP perspective. *Human resource management*, 10(1):28-31, Feb.

JUBBER, K., red. 1979. South Africa: industrial relations and industrial sociology. Kenwyn : Juta.

KAMER VAN MYNWESE. 1994. Statistiese verslag.

KEMP, N. 1992. Affirmative action: legal obligation or prudent business. *Human resource management*, 8(5):12-14, Jul.

KEYI, S. 1993. Adult education drive in Gold Fields. *Mining News*:6, June.

KEYNES, M. 1992. Supervisors - the forgotten resource. *Human resource management*, 7(10):42-43, Yearbook.

KOTTER, J.P. 1990. What leaders really do. *Harvard business review*, 103-111, May-June.

KROON, A. 1992. To resist or not to resist: employee reaction to change. *Human resource management*, 8(3):16-18. Apr.

KRUGER, B.R. 1986. Die effek van 'n arbeidsverhoudinge-kursus op houdingsverandering by eerstelyn-toesighouers in 'n Suid-Afrikaanse goudmynbedryf. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling - M.A.)

LATEGAN, B. 1991. Socio-religious change in South Africa. *Sosiologie*, 22(1):10, March.

LAWLER, E.E. 1973. Motivation in work organizations. Monterey, Calif. : Wadsworth.

- LAWRIE, J. 1990. The ABC's of change management. *Training and development journal*, 87-89, March.
- LEVER, J. 1974. White organized labour and the development of non-white South Africans. (In Thomas, W.H., ed. *Labour perspectives on South Africa*. Cape Town : David Phillip. p.49-58.)
- LEVY & ASSOCIATES. 1993. *Labour relations in South Africa: annual report*. Rivonia : Levy & Associates.
- LIPTON, M. 1980. Man of two worlds: migrant labour in South Africa. *Optima*, 29(2/3):71-113, Nov.
- LIPTON, M. 1986. *Capitalism and apartheid. South Africa, 1910-1986*. Aldershot, Hants, England : Wildwood House.
- LONG, M.J. 1993. Mondelinge mededeling aan outeur. *Westonaria*. (Kassetopname in besit van outeur.)
- LOUW, E. 1992. Labour legislation: reconciling investor, worker interests. *Human resource management*, 7(10):26-29, Yearbook.
- MACFARLANE, A.S. 1991. "Using employee participation to improve safety and production in the mining industry. (In Association of mine managers of South Africa. Industrial relations seminar. June, 7.)
- MACKAY, M. 1980. Aspects of upward occupational movement of Blacks. Part II: experiences of a group of upwardly mobile black managers. Johannesburg : The National Institute for Personnel Research.
- MAIN, T. 1989. A South African mining industry perspective on the sanctions issue. *Chamber of mines of South Africa newsletter*, March/May.
- MAIN, T. 1993. Mining still central player in political debate. *Mining news*, 3, May.
- MAKWANA, M. 1994. Growing real talent: implementing authentic affirmative action. *People dynamics*, 12(8):23, July.
- MALAN, P.J. 1969. *50 Years of co-operation in mining*. Johannesburg : Felstar Publishers.
- MANNING, A.D. 1987. *Communicating for change*. Kenwyn : Juta.
- MANNING, T. 1992. Into the new decade. *Productivity SA*, 17(6):22-25, Dec. 1991/Jan. 1992.
- MANNING, T. 1994. Now for the hard part. *Professional marketing review*, 35, June.



MARCHINGTON, M. 1981. Managing industrial relations. Berkshire : McGraw-Hill.

MAUDE, G. 1992. Cuts in production could lift gold price. *The Star*: 14, Desember 31.

McNAMARA, K. 1992. Intercultural team-building. *People dynamics*, 11(2):20, Nov./Dec.

MILLER, D.C. 1991. Handbook of research design and social measurement. New York : Harper & Row.

MINTZBERG, H. 1979. The structuring of organizations. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

MITCHELL, D. 1992. The recession and HR. *People dynamics*, 10(7):7, April.

MOERDYK, A.P. 1984. The implementation of non-racial manning procedures in the mining industry. Johannesburg: The Chamber of Mines of South Africa Research Organization. (Research Report, 15/84.)

MOERDYK, A.P. 1984. Equalizing employment opportunities in the mining industry: towards a more rational utilization of human resources. Johannesburg: The Chamber of Mines of South Africa Research Organization. (Research Report, 14/84.)

MOOLMAN, L. 1993. Enkele aspekte rakende die effektiewe bestuur van arbeidsverhoudinge binne ondernemingsverband. Vanderbijlpark: PU vir CHO. (Verhandeling - M.Com.)

MOORE, W.E. 1974. Social change. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.

MULDER, J.S. 1990. Die persepsie van blanke mynwerkers ten opsigte van rasse-integrasie in die werkomgewing. Vanderbijlpark: PU vir CHO. (Verhandeling - M.A.)

MUNRO, A. 1992. Gold market. *Kloof - A member of the Gold Fields Group*, 4-5, Annual Report.

NASIONALE PRODUKTIEWEITINGSINSTITUUT

Kyk

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). Buro vir ekonomiese beleid en analise.

NATRASS, J. 1980. Job advancement in South Africa. Johannesburg : The South African Foundation.

NEL, P.S. & VAN ROOYEN, P.H. 1985. Worker representation and practice in South Africa. Pretoria : Academica.

NIE, N. 1975. SPSS - Statistical package for the social sciences. New York ; McGraw-Hill.

PARSONS, T. 1964. A functional theory of change. (In Amitai and Eva Etzioni, eds, *Social change*. New York : Basic Books. p.253-257.)

PARSONS, T. 1985. On institutions and social evolution. London : The University of Chicago Press.

PARSONS, R. 1992. "Massa-aksies erger as sanksies," sê Parsons. *Sake Beeld*: S3, Sept. 17.

PAYNE, T. 1991. Change: how to help employees adapt. *Supervisory management*, 36.

PERRY, J. 1994. Mondelinge mededeling aan outeur. Johannesburg.

PIRON, J. 1990. Recognising trade unions. Johannesburg : Southern.

PLUMBRIDGE, R. 1992. Chairman's review. *Gold Fields annual report*. Johannesburg : Ince.

PLUMBRIDGE, R. 1994. Chairman's review. *Gold Fields annual report*. Johannesburg : Ince.

PONS, A. 1993. Participation and productivity. *People dynamics*, 11(10):12-16, Aug.

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS. Statistiese Konsultasiediens. 1991. Praktiese statistiek vir die geesteswetenskappe. Potchefstroom : PU vir CHO.

PRETORIUS, B. 1992. Mining faster than the environment a recipe for success. *Human resource management*, 8(5):4-6, Jun.

PRETORIUS, B. 1994. How to catch the upswing. *Professional marketing review*, 1:26, Feb.

#### PSIGOLOGIE WOORDEBOEK

Kyk

GOUWS, *et al.*

QUINTAL, A. 1992. Great recession grips SA. *Citizen*: 1, Nov. 3.

RAMUDZULI, A. & MENNÉ, L. Affirmative action vs. affirmative change. *People dynamics*, 12(9):19, Aug.

RIDGEWAY, C.L. 1983. The dynamics of small groups. New York : St. Martins.

RIGBY, C. 1992. The disempowerment of South African supervisors. *People dynamics*, 10(10):19-26, Jul.

RITZER, G. 1983. Sociological theory. New York : Knopf.

ROBBINS, S.P. 1980. The administrative process. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

RODENWOLDT, E. 1984. Impediments to the effective utilization of human resources in the mining industry and considerations for overcoming these. Research report No. 16/84. Johannesburg : Chamber of Mines of South African Research Organization.

ROODE, C.D. 1979. Inleiding tot die sosiologie. Kaapstad : Bakema.

ROODT, A. 1992. Black advancement: personal and corporate responsibility. *Human resource management*, 8(7):14-18, Aug.

RSA.

Kyk

SUID AFRIKA (REPUBLIEK).

RUPERT, A. 1974. Inflation. How to curb public enemy number one. Private publication. University of Pretoria. (A lecture delivered on 16 August 1974 on the occasion of the 25th anniversary of the Graduate School of Business.)

SACHS, A. 1992. Watch out - there's a new constitution about. *South Africa international*, 22(4):184-189, Apr.

SALAMON, M. 1987. Industrial relations: theory and practice. London : Prentice-Hall.

SCHAEFER, R.T. & LAMM, R.P. 1992. Sociology. New York : McGraw-Hill.

SCHEIN, E.H. 1980. Organizational psychology. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

SCHLEMMER, L. 1991. Hostels, violence and superficial solutions. *South African foundation*, 17(9):6, Sept.

SEGAL, S. 1994. New directions for Cosatu. *People dynamics*, 12(5):14-17, Apr.

SEGAR, J. 1991. Living in anonymity: conditions of life in the hostels of Cape Town. *South African sociological review*, 3(2):40-61.

SENTRALE STATISTIEKDIENS

Kyk

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK)

SHANE, B. 1993. IR climate - asset or liability? *People dynamics*, 11(10):27-30, Aug.

SHAPIRO, E. 1982. Macroeconomic analysis. New York : Harcourt Brace Jovanovich.

SLABBERT, A. 1990. HR management bulwark against nationalisation. *Human resource management*, 6(5):4, May.

SLABBERT, J.A., CUNNINGHAM, P.W., JONES, R.A. & DE VILLIERS, A.S. 1990. (In Slabbert, J.A., Prinsloo, J.J. & Backer, W. eds. *Managing industrial relations in South Africa*. Pretoria: Digma p.5-82.)

SLABBERT, J.A. & MATTHEWS, P.J. 1990. The field and study of industrial relations. (In Slabbert, J.A., Prinsloo, J.J. & Backer, W., eds. *Managing industrial relations in South Africa*. Pretoria : Digma. p.1-24.)

SLABBERT, J.A., PRINSLOO, J.J. & BACKER, W. eds. 1990. *Managing industrial relations in South Africa*. Pretoria : Digma.

SLABBERT, J.A. & STEYN, M.E. 1987. *Vakbondwese en arbeidsverhoudinge*. Roodepoort : Digma.

SLUIS-CREMER, G.K. 1990. Dust and radon: considerations for the future. (Symposium. Lung cancer in goldminers. Kimberley, 25-28. Feb. p.31-39.)

SMELSER, N.J. 1959. *Social change in the industrial revolution*. London : Clowes.

SMELSER, N.J. 1966. The modernization of social relations. (In Myron Weiner, ed. *Modernization*. New York : Basic Books. p.110-111.)

SMITH, A.D. 1976. *Social change*. New York : Longman.

SMOLLAN, T. ed. 1986. *Black advancement in the South African economy*. London : MacMillan.

SOUTH AFRICA: A PLURAL SOCIETY IN TRANSITION. Van Vuuren, D.J., Wiehahn, N.E., Lombard, J.A. & Roodie, N.J., eds. 1985. Durban : Butterworths.

SOUTH AFRICAN INSTITUTE OF RACE RELATIONS. 1984. *Survey of race relations in South Africa, 1983*. Johannesburg : South African Institute of Race Relations.

SPENGLER, O. 1964. The life cycle of cultures. (In Amitai and Eva Etzioni, eds. *Social change*. New York : Basic Books.)

STATISTIESE KONSULTASIEDIENS

Kyk

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS.  
Statistiese Konsultasiediens.

STEYN, M. 1992. *Stakings aan die Rand gedurende die twintiger- en tagtigerjare*. Vanderbijlpark: PU vir CHO. (Verhandeling - M.Com.)

STRASSER, H. & RANDALL, S.C. 1981. An introduction to theories of social change. Boston, Mass. : Routledge & Paul.

#### SUID-AFRIKAANSE ARBEIDSTATISTIEKE

Kyk

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). Departement van Binnelandse sake. Sentrale Statistiekdiens.

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). 1982. Die volledige Wiehahn-verslag. Dele 1-6 en die Witskrif oor elke deel. Pretoria : Staatsdrukker. (Voorsitter: N.E. Wiehahn.) (RP 7627/1981.)

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). 1988. Die Wet op Myne en Bedrywe, Wet 27 van 1956. (Proklamasie no. R1352, 1988.) *Staatskoerant*, 11397:277, Julie 8. (Regulasiekoerant no. 4227.)

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). Sentrale Statistiekdiens. 1994. Suid-Afrikaanse arbeidstatistieke 1993. Pretoria : Staatsdrukker.

SULLIVAN, F.R. 1987. Die ontwikkeling van 'n oriënteringstelsel vir swart werkers in die mynbedryf. Potchefstroom: PU vir CHO. (Verhandeling - M.Com.)

SULLIVAN, T., THOMPSON, K., WRIGHT, R., GROSS, G. & SPADY, D. 1980. Social problems: divergent perspectives. New York : Wiley.

SUNTER, C. 1987. Die wêreld en Suid-Afrika in die jare negentig. Goodwood : Nasionale Boekdrukkery.

TAGG, M. 1991. Gold marginals: the battle for survival. *The Gold Fields review*, 5-11, 1990-1991.

TECHNIKON RSA. 1993. Nywerheidsverhoudinge II. Studiegids 1. 18p.

TERREBLANCHE, S.J. 1973. Die doelwit van 'n hoë ekonomiese groeikoers. Pretoria : Academica.

THOMAS, P.L. & THOMAS, J.G. 1989. Retaining your good employees. *Supervisory management*, 34:9-11, Jan.

THUROW, L.C. 1969. Poverty and discrimination. Washington : Brookings Institution.

TOWARD, D. 1992. Higher productivity - recognising the need to improve. *People*, 31:17, Feb.

TRADE UNION COUNCIL OF SOUTH AFRICA. 1983. Trade union directory, 1982/83. Johannesburg : TUCSA.

UMLAW, Z. 1992. Black graduate expectations. *People dynamics*, 10(10):15-18, Jul.

- VAGO, S. 1980. Social change. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- VAN DEN BERG, J.H. 1977. Die ontplooiing van die sosialiseringsproses binne enkele subsisteme van die samelewing. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif - D.Phil.)
- VAN DER MERWE, H.W. & SCHRIRE, R. 1980. Race and ethnicity. Cape Town : David Philip.
- VAN DER MERWE, S. 1992. The power is in the service as the value is in the results. *Human resource management*, 8(8):4-10, Sept.
- VAN DER WALT, J.S. 1980. Die sosiale verantwoordelikheid van die hedendaagse bedryfsonderneming met besondere verwysing na verantwoordelikheid teenoor die verbruiker. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif - D.Phil.)
- VAN DER WALT, J.S. 1983. Die bedryf en die gemeenskap. Potchefstroom : Wesvalia Boekhandel.
- VAN JAARSVELD, S.R., COETZEE, W.N. & FOURIE, J.D. 1989. Suid-Afrikaanse arbeidsreg. Johannesburg : Lex Patria.
- VAN NIEKERK, B.J.K. 1988. Die faktore wat die goudprys beïnvloed het sedert die sestigerjare. Vanderbijlpark: PU vir CHO. (Verhandeling - M.Com.)
- VAN RENSBURG, W.C.J. & PRETORIUS, D.A. 1977. South Africa's strategic minerals. Johannesburg : Colorpress.
- VAN ROOYEN, D. 1994. Goudmyn-winste gerem deur oorgangsheffing. *Sake-Beeld*: S1, Julie 12.
- VAN VUUREN, D.J., WIEHAHN, N.E., LOMBARD, J.A. & RHOODIE, E. 1985. South Africa: a plural society in transition. Durban : Butterworths.
- VAN WYK, C de W. red. 1987. Onbillike arbeidspraktyke. Potchefstroom : Sentrale Publikasies, PU vir CHO.
- VAN WYK, C de W. 1990. Die bestuur van arbeidsverhoudinge by enkele chemiese ondernemings in die Vaaldriehoek. Vanderbijlpark: PU vir CHO. (Proefskrif - D.Com.)
- VAN WYK, J.A. 1988. 'n Christelike etiek van die arbeid. Pretoria : NG Kerk Boekhandel.
- VAN ZijL, A.S. 1970. Werkverhoudinge met spesiale verwysing na bestuur en vakbond - 'n bedryfsosiologiese studie. Potchefstroom: PU vir CHO. (Proefskrif - D.Phil.)
- VEGTER, E.N. 1980. Funksionele bestuur. Pretoria : Butterworth.

VELDSMAN, T. 1993. Are some organisations turning pathological? *Human resource management*, 8(10):26-28, Yearbook.

VOLSCHEK, C. 1992. Cosatu dreig met massa-optrede oor verwagte belastingverhogings. *Beeld*: S1, Desember 30.

VON KEYSERLINGK, C. 1993. ANC se sanksie-toegewings is gewis nog nie genoeg. *Beeld*: 15, Julie 30.

WEBSTER, E. 1978. Background to the supply and control of labour in the gold mines: essays in South African labour history. Johannesburg : Ravan.

WEBSTER, A. 1986. Introduction to the sociology of development. London : MacMillan Education Ltd.

WEIDENBAUM, M.L. 1977. Business, government, and the public. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

WELLMAN, D.T. 1977. Portraits of white racism. Cambridge : Cambridge University.

WERTH, R. 1994. Is there life after change. *Human resource management*, 10(4):12-13, May.

WESTCOTT, M. 1992. Management must gear up to face massive changes. *Human resource management*, 8(3):12-13, Apr.

WIEHAHN KOMMISSIE

Kyk

SUID-AFRIKA (REPUBLIEK). Verslag van die kommissie van ondersoek oor Arbeidswetgewing.

WILSON, F. 1972. Labour in the South African gold mines. London : Cambridge University.

WOUDSTRA, H.vR. 1976. Die kollektiewe ooreenkoms. Pretoria : Unisa.