

DIE INVLOED VAN SWAK WERKPLEKVEILIGHEIDSBESTUUR OP
ARBEIDSVERHOUDINGE

deur

BENJAMIN THEODORUS VISSER
(B.A., Honns. B.A., H.O.D.)

Verhandeling goedgekeur vir gedeeltelike nakoming van die
graad Magister Artium in Bedryfsosiologie in die Fakulteit
Lettere en Wysbegeerte van die Potchefstroomse Universiteit
vir Christelike Hoër Onderwys.

Studieleier: Mnr. C. de W. van Wyk

Vanderbijlpark

November 1989

DANKBETUIGINGS

In die voltooiing van hierdie studie het 'n aantal persone 'n belangrike rol gespeel.

Dit is vir my 'n voorreg 'n besondere woord van dank en waardering te rig aan:

- my studieleier, Mnr. C. de W. van Wyk vir sy leiding en geduld;
- dr. Tom Gouws (departement Afrikaans, UP) vir die Afrikaanse taalversorging. Sy hulp met die tegniese detail kan nooit onderskat word nie;
- Ria en Ben-Adriaan vir hul bystand, geduld en liefde deur 'n baie moeilike tydperk;
- mnr. Derek MacNamara, afgetrede Senior Hoofbestuurder van Gencor, vir die idee om hierdie saak na te vors. Wat begin het as 'n veiligheidsoudit, het gelei tot een van die mees bevredigende en sinvolle tydperke in my lewe;
- Samancor vir die finansiële en morele ondersteuning tydens die navorsing asook die toestemming wat hulle verleen het om die tema in die onderneming na te vors;
- mnr. Koos Kotze vir die gebruik van die laserdrukker;

- die Mannekragbestuurder, mnr. Guillaume de Klerk, vir sy ondersteuning;
- Eskom, en in besonder dr. Isak Burger, vir die toestemming om van hul verliesbeheerpakket gebruik te kan maak;
- prof. Jan van den Berg, sonder wie se aansporing die verhandeling beslis nie voltooi kon word nie;
- prof. Daan Gouws vir sy ondersteuning;
- mnr. Hans Loots van Nosa vir die verskaffing van vergelykende statistiek;
- dr. Frank Bird and George Germain of the International Loss Control Institute for allowing me to use their work as a scientific basis in the completion of this research project; en
- mnr. P. Barnard van Emsa vir die voorsiening van addisionele bronne;

B.T. Visser

Vanderbijlpark
November 1989

VOORWOORD

Die idee vir die navorsing het ontstaan na deelname aan 'n intensiewe veiligheidsoudit by my werkgever gedurende 1986. Wat as 'n weeklange operasie begin het, het gekulmineer in 'n projek wat 40 maande se intensiewe navorsing vereis het.

Aan die einde van die projek is dit duidelik dat die spits van die ysberg nog net geraak is. Die tema bevat egter al die elemente om binne die volgende dekade of twee te ontwikkel in een van die mees dinamiese terreine op die gebied van die bestuurswese. Dit is duidelik dat hierdie terrein min aandag op tersiêre vlak ontvang, en regverdig derhalwe meer aandag op universiteitsvlak.

Die koste van werkongelukke is nie meer beperk tot die mikro-omgewing nie, maar het na dié Bhopal- en Helderberg-rampe ook internasionale afmetings aangeneem. Daarbenewens is die tyd ryp dat dié terrein deur militante vakbonde betree kan word en, indien dit realiseer, kan daar 'n hewige aanslag teen die topbestuur verwag word.

Dit is duidelik dat die meeste ondernemings wat by die steekproef betrek is, ingestel is op 'n reaktiewe bestuurstyl. Duur ongelukke kan verhoed word indien die bestuur ingestel raak op 'n wetenskaplike proaktiewe styl. Daardeur kan risiko's vooraf bepaal word ten einde die effek te verminder of

in sommige gevalle soms totaal uit te skakel. Dit is 'n vol-donge feit dat sommige vakbonde poog om hul besluitnemingsmag te verbreed. Die terrein van werkplekveiligheid is, op die oog af beskou, die mees logiese terrein wat hiertoe kan bydra. In die lig van die gebrek aan 'n gelykwaardige politieke struktuur vir die swart man, is dit logies dat hy hierdie aspirasies op die werkterrein kan toespits. Dié feit word beklemtoon deur die veranderende trant van onderhandeling op die werkvloer, naamlik van "brood-en-bottersake" na meer gewigtiger sake soos dienskontrakte, erkenningsooreenkomste en regte van die werknemer. Waar die ontslag van 'n werknemer 10 jaar gelede sonder stoot of slag gebeur het, is dit baie algemeen vandag om die werkgewer voor die nywerheidshof te daag. Die sake wat voor die nywerheidshof dien, het ook van "kleur" verander. Dit is deesdae algemeen dat 'n ongeletterde werknemer, ten spyte van 'n swak diensrekord, hierdie kanaal al hoe meer gebruik om breër publisiteit aan sy saak te verleen. Niks verhoed die vakbond om ná werkongelukke dieselfde weg te volg nie. Die verkiesing van swart veiligheidsvertegenwoordigers kan letterlik die vuurhoutjie in die spreekwoordelike kruitvat laat beland.

INHOUDSOPGAWE

Bladsy

HOOFSTUK 1INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemstelling	5
1.3	Die doel van die studie	9
1.4	Begripsomskrywing en definisies	10
1.5	Probleme wat uit die voorafgaande voortspruit	11
1.6	Metode van ondersoek	16
1.6.1	Wetlike vereistes as basis	16
1.6.2	Vraelysontwerp	17
1.6.3	Steekproefontwerp	20
1.7	Beperkinge van die studie	21

HOOFSTUK 2WETLIKE BEPALINGS RAKENDE DIE VEILIGHEID VAN WERKNEMERS

2.1	Inleiding	23
2.2	Die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid, 1983 (Wet 6 van 1983)	23
2.2.1	Aanwysing van veiligheidsverteenwoordigers	25
2.2.2	Wersaamhede van veiligheidsverteenwoordigers	27
2.2.3	Die instelling van veiligheidskomitees	28

INHOUDSOPGAWE (vervolg)

2.2.4	Die werking van veiligheidskomitees	29
2.2.5	Algemene verbodsbepalings	30
2.3	Die Wet op Myne en Bedrywe, 1956 (Wet 27 van 1956)	37
2.4	Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956)	49
2.4.1	Bepalings van die Wet	52
2.5	Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983 (Wet 3 van 1983)	55
2.6	Samevatting	58

HOOFSTUK 3DIE VERLIESBEHEERPROGRAM SOOS TOEGEPAS DEUR ESKOM

3.1	Inleiding	61
3.2	Die doelwitbestuursprogram	62
3.3	'n Tipiese voorbeeld van sisteembestuur	69
3.4	Samevatting	72

HOOFSTUK 4ONTLEDINGE EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE

4.1	Inleiding	73
-----	-----------	----

INHOUDSOPGAWE (vervolg)

4.2	Interpretasie van die statistiek	75
4.3	Samevatting	119

HOOFSTUK 5PROAKTIEWE METODEDES OM WERKPLEKVEILIGHEID TE BEVORDER

5.1	Inleiding	123
5.2	Evaluering van die huidige stand van sake	123
5.3	Die noodsaaklikheid van voorkomende reëls	125
5.4	Redes vir verandering	128
5.5	Metodes ter verbetering van die huidige situasie	129
5.5.1	Behoeftebepaling	131
5.5.2	Beskrywing van doelwitte	131
5.5.3	Opleiding	133
5.5.4	Meetinstrumente wat ingespan kan word ter bevordering van die proses	136
5.5.5	Beplande inspeksies	137
5.5.6	Kommunikasiemetodes en -kanale	138
5.5.7	Die motivering van ondergeskiktes	141
5.5.8	Organisasie-ontwikkeling	145
5.5.9	Evaluering van die posisie	147

INHOUDSOPGAWE (vervolg)

5.5.10	Instandhouding van die sisteem	147
5.6	Samevatting	148

HOOFSTUK 6SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS

6.1	Inleiding	151
6.2	Aanvaarding van die hipotese	152
6.3	Voordele wat veiligheidsoudits inhou	156
6.4	Die belang van sisteembestuur	157
6.5	Die nadele van onwetenskaplike bestuur	159
6.6	Slotson	161
	English summary	162
	Bylae A : VRAELYS OOR WERKPLEKVEILIGHEID	167
	Bylae B : KONTROLELYS VIR VRAELYS	175
	Bibliografie	178

INHOUDSOPGAWE (vervolg)BladsyLYS VAN FIGURE

1	Eskom se struktuur vir risikobepaling	63
2	Sisteemtoepassing	69
3	Voorgestelde verwysingslys vir evaluering	70
4	Risikobepalingsmodel van Kepner & Tregoe	92
5	Die kriterium-verwysde tegniek	110
6	Afwykingsanalise	111
7	Redes waarom werkongelukke voorkom	131
8	Die NOSA-piramide	133
9	'n Kommunikasie-model	139

INHOUDSOPGAWE (vervolg)

Bladsy

LYS VAN TABELLE

1	Indeling van ondernemings volgens grootte	75
2	Die responspersentasie in terme van die aantal vraelyste versprei : per ondernemingsgrootte	75
3	Totale aantal werknemers by die steekproef betrek	77
4	Gegewens insake formulering van veiligheidsbeleid	78
5	Gegewens insake formulering van veiligheidsbeleid nadat vakbonde dit vereis het	78
6	Gegewens insake veiligheidsbeleid	79
7	Gegewens insake veiligheidsgesindheid van bestuurders	80
8	Gegewens insake die veiligheid van werkplekke	81
9	Gegewens insake werkongelukke	82
10	Aantal kursusgangers wat opleiding by klein ondernemings ontvang het	83
11	Aantal kursusgangers wat opleiding by middelslag ondernemings ontvang het	84
12	Aantal kursusgangers wat opleiding by groot ondernemings ontvang het	86
13	Aantal kursusgangers wat opleiding by NOSA ontvang het	88
14	Aantal vakbondverteenvoordigers wat opleiding by NOSA ontvang het	89

INHOUDSOPGAWE (vervolg) BladsyLYS VAN TABELLE (vervolg)

15	Potensiëleprobleem-analise	97
16	Aantal klein ondernemings wat aan veiligheids- kompetisies deelneem	98
17	Aantal middelslag ondernemings wat aan veiligheidskompetisies deelneem	99
18	Aantal groot ondernemings wat aan veiligheids- kompetisies deelneem	100
19	Samestelling van veiligheidskomitees	102
20	Opleiding van veiligheidsverteenwoordigers	102
21	Vakbonde wat deur klein ondernemings erken word	104
22	Vakbonde wat deur middelslag ondernemings erken word	104
23	Vakbonde wat deur groot ondernemings erken word	105
24	Aanwysing van veiligheidsverteenwoordigers	106
25	Veiligheidsopleiding oor 'n tydperk van 4 jaar	108
26	Verantwoordelikheid ten opsigte van opleidings- kursusse	113
27	Veranderings aan die Wet op Myne en Bedrywe	115
28	Risiko's bepaal - teenmaatreëls reeds uitgewerk	116
29	Gegewens in verband met onderhandelings rakende veiligheidsbestuur - klein ondernemings	117

INHOUDSOPGAWE (vervolg)

Bladsy

LYS VAN TABELLE (vervolg)

30	Gegewens in verband met onderhandelings rakende veiligheidsbestuur - middelslag ondernemings	117
31	Gegewens in verband met onderhandelings rakende veiligheidsbestuur - groot ondernemings	118
32	Reaksie insake onderhandelings	118
33	Datum van onderhandelinge	118
34	Potensiëleprobleemanalise	132
35	Rekordstelsel vir kritiese areas	138
36	Die dagtaak van die individu	158
37	'n Dagtaak wat onderhewig is aan oordoenwerk	159

EER AAN GOD VIR SY KRAG EN GENADE

HOOFSTUK 1

INLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

1.1. Inleiding

Die bestuur van veiligheid, en meer spesifiek werknemer-veiligheid, is een van die terreine wat gedurende die afge-lope paar jaar in toenemende mate deur vakbonde betree is in hul stryd om werknemerbelange. Dit is 'n terrein wat al hoe meer as twispunt benut kan word om ander griewe en doelstel- lings wat daar mag bestaan, beslag aan te gee. Die implemen- tering van die aanbevelings van die Wiehahn- en Riekert- kommissies het onder andere meegebring dat vakbonde van alle rassegroepe deur die bestuur erken moet word. Dit het tot gevolg gehad dat op die gebied van arbeidsverhoudinge 'n aantal drastiese vernuwings ingetree het wat aan die heden- daagse bestuurder nuwe eise stel.

Vir die eksterne media is die veiligheid van die individu 'n belangrike publiseitsbron. Dit het tot gevolg dat die individu en die sosiale sisteem waarbinne hy funksioneer nie meer net tot sy werksmilieu beperk is nie. Die veiligheid van die werknemer het dus vir die gemeenskap waarbinne hy funksioneer 'n bron van kommer geword, aangesien daar van die individu verwag word om ook ander rolle in die gemeenskap te vertolk. Die bestuur van werknemer-veiligheid is 'n sub- funksie van bestuur wat vanweë die toenemende aandag wat uit kringe buite die interne ondernemingsbestuur daaraan geskenk word, 'n terrein is wat tans besig is om in 'n nuwe wetenskap

te ontwikkel. Dit is nie vergesog om te beweer dat veiligheidsbestuur as wetenskap in die afsienbare toekoms in eie reg kan ontwikkel, en as selfstandige entiteit gesag binne die kader van bestuurswese kan afdwing nie.

Die bestuur van werkplekveiligheid kan binne 'n relatief kort verloop van tyd ontwikkel in 'n terrein waaraan daar nie net gedeeltelike aandag gegee sal moet word nie maar - soos die terrein van arbeidsverhoudinge - as 'n dringende spesialiteitsrigting op die agenda van bestuursopleiding en -ontwikkeling genotuleer moet word. Bestuur plaas vandag baie klem op maksimum wins; derhalwe kan dit nie bekostig word om hierdie belangrike aspek, wat werkgewers miljoene rand kan kos, te negeer nie. Veel eerder sal meer doelgerigte aandag aan die veiligheid van die individu geskenk moet word. Sodoende sal minder probleme op die gebied van verhoudinge aandag opeis.

Vanweë die sensitiwiteit verbonde aan werkongelukke is voorkomende aksies eerder as gebeurlikheidsaksies hier wenslik ten einde dit te bewerkstellig dat die bestuur 'n proaktiewe eerder as 'n reaktiewe bestuurstyl moet begin gebruik. In wese behoort dit nie 'n styl te word nie, maar 'n werkwyse. Blanchard (1987:1) wys daarop dat "...management must inspect more if they expect more". Vanweë die kompleksiteit van al die druk op die gebied van arbeidsverhoudinge en toenemende

druk om wins te maksimaliseer, het die bestuurder vandag nie meer die tyd om sy aandag aan werkvloerbestuur te bestee nie. Ander bestuurstake, soos korrespondensie, vergaderings en eise vanaf hoofkantoor en aandeelhouers maak die kontak nog meer beperk.

As hipotese kan gestel word dat die hantering van arbeidsverhoudinge 'n vaardigheid is wat die Suid-Afrikaanse bestuurder tot en met 1989 nog nie totaal kon bemeester nie. Indien hofuitsprake nagegaan word, is die aantal Nywerheidshofaansoeke teen die werkgewer word kommerwekkend hoog. Volgens die jongste gegewens het die aantal aansoeke toegeneem van 5 gedurende 1979 na 4 195 gedurende 1987 (Suid-Afrikaanse Arbeidstatistieke, 1989:3,). Dit wil dus voorkom of die bestuurders nie geneë is om onderhandelde prosedures te volg nie maar eerder deur eie metodes hul saak te probeer "wen". Dissiplinêre prosedures stipuleer gewoonlik dat 'n saak verkieslik binne 2 of 3 dae afgehandel moet word, dog in die praktyk sloer sekere sake tot 6 maande sonder dat enige aandag daaraan gegee word.

Gestelde prosedures wat gebruik word om tussen die bestuur en die vakbonde te beding (en as sisteem aanvaar is) word dus nie nagekom nie. Hierdie tendens kan ondernemings duur te staan kom aangesien dit kontrakbreuk veronderstel. Die Moira Tuck-uitspraak het spesifiek uitgewys dat bestuurders neergelegde prosedures moet volg, anders word tugstappe as onbil-

like arbeidspraktyke beskou (Brassey, 1986:570,).

Die onlangse uitspraak in die Sentrachem-saak het ook die korrekte hantering van ooreengekomde prosedures eksplisiet uitgespel (Anon., 1988b:2). Dit kom voor asof hierdie tendens ook deurgetrek kan word na veiligheidsbestuur waar spesifieke prosedures deur die Wet op Myne en Bedrywe en die Wet op Beroepsveiligheid neergelê word, maar dikwels ook nie deur die bestuur nagekom word nie.

In die Kinross-mynramp het materiaal, wat in oorsese myne verbied is en waaroor die Kamer van Mynwese 'n groot vraagteken plaas, die eintlike ramp, naamlik versmoring, veroorsaak. Die ironie is dat 'n aantal van die ingenieurs in diens van Kinross voorheen in Engeland gewerf is, en dat hulle daar bekend was met soortgelyke mynrampe. In 'n video wat direk na die ongeluk deur die BBC vertoon is, is dokumente voorgehou waarin aanbevelings vervat is dat daar gestaak word om die middel te gebruik. Dié aanbevelings is jaar na jaar deur die topbestuur van die myn afgekeur is met die kwalifisering dat die gebruik van die middel lae risiko inhou en dat 'n moontlike ongeluk lae waarskynlikheid het (Anon., 1986,).

Daar kan dus aanvaar word dat daar vele ander soortgelyke onveilige praktyke in Suid-Afrikaanse ondernemings aan die orde van die dag is, maar dat dit heel waarskynlik vanweë die

koste-implikasie en interne politiek geïgnoreer word.

In die lig hiervan behoort die wetenskap rondom veiligheidsbestuur nog groot omwentelinge in die plaaslike bestuurswese te veroorsaak en behoort dit binnekort na die terrein van arbeidsverhoudinge oor te spoel. "Traagheid om op die gebied van veiligheid aan te pas gaan nog groter skokke inhou as dié waaraan bestuurders direk na die post-Wiehahn-era blootgestel was." (Riddell, 1985,).

1.2. Probleemstelling

Die bestuur van werkplekveiligheid het in die geskiedenis van nywerheidsontwikkeling nog nie werklik die aandag ontvang wat dit verdien het nie, en moes tot dusver tevrede wees om laaste op die agenda van bestuursprioriteite geplaas te word. "Dit is dan ook een van die items op die bestuursagenda wat makliker oorgedra kan word na die volgende vergadering." (MacNamara, 1986,)

Mnr. Cyril Ramaphosa, Algemene Sekretaris van die "National Union of Mineworkers", is ook van mening dat die bestuur geneig is om eers ná ernstige ongelukke veiligheidsmaatreëls te ondersoek en kortstondig aandag aan die terrein te skenk. In hierdie fase word daar verwyte rondgeslinger, blaam word verplaas en dringende regulasies word herskryf, net om maar

weer geliasseer te word sodra die stof gaan lê het (Anon., 1985:3.),

Dit is nie onwaarskynlik nie om aan te neem dat vakbonde binne die afsienbare tyd mede-eienaarskap op die veiligheids-terrein gaan eis. Vanweë die feit dat vakbonde ook vryelik toegelaat word om die veiligheidsterrein te betree, voorsien navorser dat besluite rakende werkplekveiligheid uit die hande van die bestuur na die vakbond gaan verskuif. Werkvloer-vertegenwoordigers maak gereeld direk na werkongelukke deel van ondersoekspanne uit. Daarbenewens eis hoofkantoororganiseerders ook dikwels toegang tot rampgebiede. Menslikheids-halwe word hulle dus toegelaat om ondersoek in te stel, maar dit wil voorkom of hulle eerder daarop bedag is om die bestuur in 'n swak lig te stel deurdat hulle die situasie uitbuit. Direk na die Kinross-mynramp het mnr. Ramaphosa in 'n onderhoud wat die BBC net buite die mynslag met hom gevoer het, teen die traak-my-nie-agtige houding van die bestuur teenoor werkplekveiligheid te velde getrek. Volgens hom is die bestuur slegs daarop ingestel om maksimum wins te maak sonder om die veiligheid van die individu in ag te neem (Anon, 1986,). Op die wyse het mnr. Ramaphosa se vakbond gratis internasionale dekking verkry.

Soos reeds genoem (kyk p.1) is daar vandag nie meer tyd om volle aandag aan veiligheidsbestuur te gee nie en hierdie

gaping is deur die vakbond raakgesien. Die terrein is nie vir die vakbond vreemd nie, maar een wat hulle in hul stryd rakende erkenning, loongapings en vestiging in 'n mate gedurende die afgelope dekade verwaarloos het. Deurdadig die bestuur nie konsekwent aandag aan veiligheid kan skenk nie, is die deur oopgelaat vir die vakbond om sodoende 'n stewige vastrapplek in die besluitnemingsproses te verkry.

Daar kan dus voorsien word dat werkplekveiligheid in die jare wat voorlê verreikende gevolge op die gebied van arbeidsverhoudinge kan inhou. Dit gaan buitengewone innovasievermoë aan die kant van die moderne bestuurder verg om die negatiewe effekte van hierdie tendens op die gebied van arbeidsverhoudinge te stuit. Op die lang termyn kan hy dit nie bekostig om sy greep te verloor nie, en behoort hy alles in sy vermoë te moet doen om sy greep eerder te verstewig. Sy posisie word verder benadeel deur die feit dat vakbonde baie steun uit die buiteland ontvang. Daar hoef slegs gekyk te word na die politieke druk op Suid-Afrika om te beseef hoe benard die posisie van die moderne bestuurder is en vorentoe gaan word. Dreigemente oor disinvestering hang nou saam met druk vir politieke hervorming en dit impliseer direk hervorming op die gebied van arbeidsverhoudinge, ook dan werkplekveiligheid. In voorsittersverslae word hierdie vrees gereeld te berde gebring. Noodwendig sal dit 'n saak wees waaraan vakbonde meer aandag sal skenk.

Die Sullivan gedragskode (Anon., 1981:29) eis gelyke geleent- hede vir almal, gelyke opleidingsgeleentheid om swartes op te hef na die standaard van blankes en die afskaffing van apart- heid in die werksituasie. Die gedragskode is hoofsaaklik op die anderskleurige werknemer gerig en is polities geïnspi- reerd. Dit is navorsers se oortuiging dat anderskleuriges die vakbond beskou en gebruik as 'n hefboom teen bestuur, en dit versterk sy vermoedens dat werkplekveiligheid 'n onlosmaak- like deel van toekomstige raakvlakverhoudinge gaan word. Trouens, dit kan ontaard in een van moeilik beheerbare terreine op die gebied van die bestuurswese.

Werkplekveiligheid dra al hoe meer gewig tydens hofsake, onderhandelinge rakende erkenningsooreenkomste en dag-tot-dag vergaderings tussen die bestuur en vakbondlede. Al dié sake versterk die vermoede dat die veiligheid van die individu in die toekoms 'n al hoe groter rol in arbeidsvrede gaan speel.

Die probleem kan soos volg opgesom word.

- Veiligheid van die individuele werknemer ontvang nie werk- lik die aandag wat dit verdien nie.
- Genoegsame tyd hiervoor word nie op die bestuursagenda ingeruim nie.
- Veiligheidsreëls word nie op die lang termyn toegepas nie.
- Vakbonde gaan mede-eienaarskap op hierdie gebied eis.

- Vakbonde word toegelaat om die terrein van veiligheidsbestuur vryelik te betree deurdat hulle as gevolg van kortsigtige bestuursmetodes direkte toegang daartoe verkry het.
- Die bestuur kan op die lang termyn groot probleme op hierdie terrein verwag.
- Buitelandse steun en dreigemente rondom disinvestering vergemaklik nie die bestuurstaak nie.
- Die Sullivan- en ander gedragskodes word op die bestuur afgedwing en is polities geïnspireerd.

1.3. Die doel van die studie

Die primêre doel van hierdie verhandeling is om, gemeet teen die agtergrond van huidige wetgewing, deur middel van 'n vraelys die werkgewers se gesindheid ten opsigte van werkplekveiligheid te bepaal.

Sekondêr word beoog om die toenemende rol wat werkplekveiligheid op die gebied van arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika gaan inneem, aan die hand van resente ontwikkelinge en tendense te bespreek. Daarbenewens kan dit vir die hedendaagse bestuurder as handleiding dien om voorkomende aksies te identifiseer, te beskryf en in werking te stel as teenvoeter vir krisisbestuur.

Navorser het dit ten doel om te bepaal of die bestuurder of eienaar proaktief of reaktief bestuur op die gebied van werkplekveiligheid.

1.4. Begripsomskrywings en definisies

Schoonees et al. (1977:946) beskryf veiligheid as "sekerheid, vryheid van gevaar, gerustheid, om sonder vrees te wees".

Fowler et al. (1964:1084) beskryf veiligheid as "being safe, freedom from danger or risks, being sure".

Die Wet op Beroepsveiligheid, (Wet 6 van 1983) beskryf dit soos volg: "safe means free from any threat which may cause bodily injury, illness or death" (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:11.)

Van Jaarsveld en Coetzee (1983:83) verwys na veilige werkplekke en toerusting en beskryf die kriterium vir veiligheid as "om te vra of die redelike man onder dergelike omstandighede ook slegs sodanige maatreëls sou getref het of sou hy nog meer gedoen het om die betrokke werksomstandighede te beveilig". Van die werknemer word dus verwag om ongelukke wat redelikerwys as gevolg van die gewone en normale gebruik van masjienerie kan plaasvind te rapporteer.

Werkplekveiligheid kan só omskryf word: Die bestuur moet aan die werknemer 'n veilige werkplek waarborg waar risiko's, wat

sy fisiese, fisiologiese en geestelike welsyn kan bedreig, tot die minimum beperk moet word. In opvoedkundige kringe word genoem dat die kind 'n verwagtings- en vertrouingsverhouding teenoor sy opvoeder het. Navorser is van mening dat die werknemer op soortgelyke wyse opsien na sy werkgewer as die persoon wat hom vir sy dagtaak bevoeg moet maak. Indien hierdie verhouding op enige wyse benadeel of beskadig word, verloor die ondergeskikte party vertroue in die leidende figuur.

1.5. Probleme wat uit die voorafgaande voortspruit

Dit wil dus voorkom of die voorgenoemde definisies almal gerig is aan die adres van die eienaar of die bestuurder, want dié verpligtinge moet teenoor die werknemer nagekom word. Dit is navorser se oortuiging dat die bestuur ten alle koste aan die werknemer veiligheid in sy werkplek moet verseker.

Uit eie ondervinding is dit duidelik dat vakbonde ingestel is om die bestuur in veiligheidsbestuur en dus indirek op die gebied van arbeidsverhoudinge te ontwrig. Vanweë die komplekse veranderinge wat in die bestuursrol ingetree het, word dit dus vir die hedendaagse bestuurder al hoe moeiliker om die eise wat in wetgewing gestel word, na te kom. Die lynbestuurder kan weens werksdruk moeilik by voorskifte hou òf dan

opleiding in dié verband aan ondergeskiktes gee.

Arbeidsverhoudinge is bestem om een van die belangrikste pligte van die moderne bestuurder te word. Dit moet aanvaar word dat die mannekragspesialis slegs in adviserende hoedanigheid sal optree en dat die lynbestuurder 'n mannekragbestuurder in die kleine gaan word aangesien hy direk met die raakvlak gemoeid is.

Mnr. Ramaphosa het openlik soos volg verklaar: "We place more emphasis on worker organisation and the workplace. We have to build that core at the workplace, then thereafter it automatically starts spilling into other issues." (Anon., 1986: 37).

Hierin lê 'n duidelike dreigement aan die bestuur opgesluit. Die houding wat mnr. Ramaphosa en ander vakbondleiers direk na die Kinross-mynramp geopenbaar het, bevestig die vermoede dat veiligheid ook op die kort termyn 'n al hoe groter rol in die arbeidsverhoudingeklimaat van ondernemings gaan speel. In sy toespraak tydens die voorgenoemde video-opname, getuig hy van die vakbond se droom om die bestuur veral op die veiligheidsterrein op sy knieë te bring. Vir navorser is dit duidelik dat hierdie dreigement ernstig bedoel is en derhalwe kan die topbestuur dit nie ignoreer nie. Dit is mnr. Ramaphosa se oortuiging dat werknemers moet veg vir die volgende sake:

- regverdige lone;
- die reg om veilige werkstoestande te eis; en
- die reg om gevaarlike werk te weier.

Hy is oortuig daarvan dat indien die stryd op veiligheids-terrein gewen kan word, die dood van vorige kollegas dalk nie verniet was nie. Sedert sy vakbond ontstaan het, was veiligheid bo aan hul lys van prioriteite. Gesondheid en veiligheid is dus allerweë vir die swart vakbond baie belangrik. Hierdie uitsprake bevestig dat werkplekveiligheid in die volgende dekade of wat 'n al hoe groter rol as bedingingsarea in die werkplek gaan speel. Militante vakbonde gaan daadwerklik poog om 'n aandeel in besluitnemingsmag oor veiligheid te verkry.

Daar kan dus voorspel word dat die bestuur geweldige innova-vermoë sal moet openbaar ten einde gesag oor hierdie belangrike bestuursfunksie te behou. Onvermoë om betyds aan te pas by hierdie veranderinge en eise kan gedurende die volgende aantal jare tot krisisbestuur lei. Besluitneming oor werkmodes is die onvervreembare reg van bestuur en moet ten alle koste behou word.

Keys (1986:3), Uitvoerende Voorsitter van Gencor, is van mening dat werkplekveiligheid uitgestippel word as een van die mees belangrike doelwitte van dié groep. Vir hom is dit ook verblydend dat die meeste myne goed gevaar het op die

gebied van veiligheid. "Ongelukkig was daar ook die terugslae van noodlottige ongelukke, waarvan twee van ernstige omvang was. Ons betreur elke lewensverlies en betuig ons meegevoel aan al die slagoffers se naasbestaendes." Bogenoemde stelling wys daarop dat direksies van maatskappye wel op werkplekveiligheid ingestel is, maar indien dit teen die verklarings van mnr. Ramaphosa gelees word, vereis dit 'n drastiese benaderingsverandering by die lynbestuur op die raakvlak. Dit is navorsers se ondervinding dat korporatiewe beleid soms jare neem om na die werkplek deur te syfer aangesien mense nie graag hul gedrag verander nie. In die tipiese onderneming word foute hoofsaaklik hanteer deur die blaam op iemand te plaas en so word die oorsaak, naamlik verkeerde houdings, nie hanteer nie.

Die feit dat werkplekveiligheid selfs deesdae in voorsittersverslae figureer, versterk die vermoede dat ondernemings besef dat hulle deur die vakbond gedwing gaan word om intensiewe aandag aan die probleem te skenk, of as gevolg daarvan te sneuwel. Tog kom dit voor of die bestuur nie werklik bekommerd is oor hierdie terrein op die lang termyn nie. Selfs gedurende 1989 word geen tersiêre beurse vir studies op hierdie terrein aangebied nie (vergelyk die Loopbaangids se jaarlikse beursbylae). Verliesbeheer word trouens nêrens in dié bylae as moontlike loopbaan genoem nie, ten spyte van die feit dat daar tans 'n groot tekort aan persone met hierdie

opleiding en ondervinding is (Anon., 1989c;4). Dié saak word ook nêrens in Loopbane 2000 (Anon., 1989b;9) aangeraak nie. Ook is daar in die totale bylae geen melding gemaak van beurse vir hiérdie (tans) kritiese loopbaan nie.

Veiligheidsbestuur kan eenvoudig nie aan die toeval oorgelaat word nie, en sal meer direkte aandag moet ontvang ten einde die terrein binne die besluitnemingsmag van die bestuurspan behoue te laat bly.

Opsommenderwys kan dié onderafdeling soos volg voorgehou word.

- Resente ontwikkelinge op die terrein van arbeidsverhoudinge dui op toenemende vakbondbetrokkendheid in veiligheidsbestuur.
- Veiligheidsbestuur is 'n inherente deel van die bestuurstaaak en moet as sodanig behou word.
- Vakbondleiers stel dit duidelik dat veiligheid een van hul prioriteite is en dat hulle vas van plan is om hulle aktiwiteite uit te brei.
- Vakbonde dui daarop dat hulle gaan "veg" ten einde werkplekveiligheid te verbeter.
- Werkplekveiligheid kan verreikende gevolge vir arbeidsverhoudinge inhou.

Dit kom dus voor asof die bestuur nie daartoe verbind is om werkplekveiligheid te verseker nie en geneig is om veiligheidsbestuur aan die toeval oor te laat. Die toekomstige rol van vakbonde in veiligheidsbestuur kan egter nie onderskat word nie.

Vakbonde is ingestel om hul besluitnemingsmag op hierdie gebied te vergroot en werkplekke volgens hul eie kriteria veilig te maak. Dit kan die bestuursplan van 'n onderneming in die toekoms erg ontwrig.

1.6. Metode van ondersoek

Die navorsing is beskrywend van aard en word ondersteun deur 'n empiriese studie. Die navorsing sal op 'n teoretiese en praktiese gebied beslag kry.

1.6.1. Wetlike vereistes as basis

Ten eerste sal toepaslike klousules wat verband hou met werkplekveiligheid in die huidige arbeidswetgewing geïdentifiseer word. Ten tweede sal die beoogde veranderinge in die Konsepregulasies (Anon., 1988:29-32), waarin voorsiening gemaak word vir 16 die stigting van statutere veiligheidsliggame in myne en bedrywe, bespreek word met spesifieke klem op die impak op veiligheidsbestuur in die toekoms. Ten derde sal gepoog word om die moontlike effek daarvan op die

arbeidsverhoudingeklimaat van ondernemings te identifiseer.

1.6.2. Vraelysontwerp

Die vraelys is ontwerp nadat toepaslike wetgewing, wat verband hou met die veiligheid van werknemers in die uitvoering van hul normale pligte, deeglik bestudeer is. Daarbenewens is die wetlike pligte van die eienaar en/of die bestuurder ook verreken. Die vraelys is ontwerp om hierdie twee terreine, met uiteenlopende en eiesoortige doelwitte, te probeer integreer ten einde die werklike toedrag van sake in die praktyk vas te stel.

In die tweede plek is gepoog om vas te stel hoe betrokke die bestuur by werkplekveiligheid is ten einde te voldoen aan bo genoemde wetsvoorskrifte. Pertinente vrae oor die toegewytheid van alle vlakke van bestuur skep 'n basis om te bepaal met watter toewyding werknemerveiligheid benader word. Daar word dus gepoog om 'n beleidsverklaring in dié verband by die eienaars/bestuurders te verkry. Dit is ook krities om vas te stel of die topbestuur die inisiatief geneem het, en of hulle dit onder dwang van militante vakbonde moes doen wat op 'n reaktiewe bestuurstyl kan dui.

Hierbenewens moet ondernemings aandui watter tipe opleiding hulle aan hul werknemers aanbied ten einde hulle bekwaam te maak soos wat deur wetgewing vereis word. Ondernemings moet

aandui hoeveel werknemers oor die afgelope twee jaar indiensopleiding in die werklike werksituasie ontvang het. Daar word ook verwag dat ondernemings moet aandui watter veiligheidsopleiding vir die volgende twee jaar beoog word. Die doel is om vas te stel of voorgeskrewe opleiding wél gedoen word al dan nie. Vier jaar se statistiek word vereis.

In elke betrokke wet (rakende werkplekveiligheid) word dit duidelik uitgespel dat die opleiding van ondergeskiktes die verantwoordelikheid van die eienaar of bestuurder is. Die verantwoordelikheid mag in terme van wetgewing nie gedelegeer of aan ander departemente oorgelaat word nie. Daar word dus gepoog om vas te stel of die bestuur hierdie voorgeskrewe funksie in die praktyk self uitvoer, deleger, of dan moontlik selfs nalaat om dit uit te voer. Dit is belangrik om te bepaal of die lynbestuur konformeer aan neergelegde wetsvereistes. Met hierdie gegewens word beoog om vas te stel hoeveel opleiding deur lynbestuur self gedoen word, in teenstelling met dit wat deur ander departemente/konsultante gedoen word.

Die nuwe terrein van die wetlik verpligte aanstelling van veiligheidsvertegenwoordigers in die werkplek het as basis gedien ten einde vas te stel watter stappe die topbestuur geneem het om hul besluitnemingsmagte oor hiérdie kritieke bestuursfunksie te beskerm. Op dié wyse moet vakbondbetrokkenheid op hierdie huidige tydstip bepaal word en word daar

ook gepoog om die bestuur se langtermynvisie, gemeet aan vakbondaspirasies op die kort en lang termyn, te probeer peil.

In die laaste plek word gepoog om vas te stel of die deursnee onderneming 'n veilige of onveilige werkplek aan die individu verskaf. Daar gaan gepoog word om die werklike toedrag van sake te bepaal deur ongelukstatistiek te verkry.

Met behulp van die vraelys gaan gepoog word om te bewys dat die bestuur nie werklik op veiligheidsbestuur ingestel is nie, maar slegs in maksimum wins belangstel. Toepaslike nuusberigte wat via die radio en televisie uitgesaai is, resente koerant en tydskrifartikels, en selfs inhuispublikasies wat deur ondernemings en vakbonde gepubliseer is, sal betrek word.

Vraelyste is na 130 ondernemings in die Vaaldriehoek en omgewing uitgeneem of gepos. Daar is gepoog word om 'n verteenwoordigende steekproef te dek, en dus is daar as gevolg van 'n hoër risikofaktor baie klem op die vervaardigingsektor gelê. Ander instansies soos handelsbanke en selfs supermarkte is genader aangesien werkplekveiligheid daar deur ander faktore soos rooftogte beïnvloed kan word. Selfs 'n apteek hou heelwat chemiese en ander middels in voorraad wat 'n ongeluk kan veroorsaak. Ook het die algemene handelaar gifstowwe op sy rakke wat lewensgevaarlik is en deur 'n

ongeluk of nalatigheid die dood kan veroorsaak.

Geen onderneming waar daar risiko's vir werkongelukke bestaan kan dus die belangrikheid van hierdie belangrike saak ignoreer nie.

1.6.3. Steekproefontwerp

Die steekproef is ontwerp om alle grootte ondernemings by die studie te betrek en nie slegs 'n spesifieke teikengroep nie. Die rasioneel hieragter is dat elke onderneming, hetsy klein of groot, sekere take van 'n werknemer vereis wat hom kan be-seer, vermink of selfs dood.

'n Tweede motivering vir so 'n wye steekproefontwerp is dat die effek van werkongelukke nie slegs tot die mikro-omgewing beperk word nie, maar sy effek soms laat geld in die makro-omgewing, wat ook die buiteland insluit. 'n Werkongeluk soos die Tsernobil-kernramp is nou nie slegs 'n plaaslike ongeluk nie, maar het ontaard in 'n internasionale ramp wat sy effek buite Rusland laat geld het. Die effek, naamlik radio-aktiewe bestraling het nie slegs die plaaslike bevolking getref nie, maar ook groot dele van Europa. Die vermoë om 'n ramp te veroorsaak word dus nie slegs beperk tot groot ondernemings nie, maar kan deur 'n klein organisasie veroorsaak word. 'n Foutiewe onderdeel wat deur 'n klein elektroniese vervaardiger ontwerp is, kan 'n hoogs tegnolo-

gies gevorderde ruimtetuig laat neerstort.

Die erns van werkongelukke moet dus in wyer konteks beskou word.

1.7. Beperkinge van die studie

Een van die belangrike beperkinge van die studie is dat die teikenpopulasie beperk is tot 130 ondernemings.

'n Tweede beperking is dat klein ondernemings nie altyd oorkundiges op die gebied van veiligheid beskik nie en dat die gegewens verkry uit die vraelys dus nie in sy geheel as verteenwoordigend beskou kan word nie. Wetgewing vereis egter van elke onderneming, grootte uitgesluit, om aan die werknemer 'n veilige werkplek te verseker. Daarbenewens is dit onwaarskynlik dat alle ondernemings sal reageer op die vraelys en dit mag 'n beeld van die ware toedrag van sake beletsel.

Die bronne wat ter teoretiese agtergrond gebruik word, is egter reser (die meeste is na 1983 gepubliseer). Van die ouer bronne is egter steeds toepaslik aangesien dit vakliteratuur is wat oor spesifieke beginsels handel. Die belangrikste veranderinge in nywerheidswetgewing het oor die afgelope dekade plaasgevind en die wetboeke en konsepregulasies is gedurende die afgelope jaar of twee gepubliseer. Die

kwessie van veiligheidsvertegenwoordigers word vanjaar geïmplementeert en is gevolglik absoluut aktueel.

HOOFSTUK 2

WETLIKE BEPALINGS RAKENDE DIE VEILIGHEID VAN WERKNEMERS

2.1. Inleiding

Soos in die vorige hoofstuk aangedui, kom die belangrikste toepaslike wetgewing rakende werknemerveiligheid onder die soeklig, en meer spesifiek word daar ondersoek ingestel om te bepaal wat die impak van hierdie wetgewing op die terrein van arbeidsverhoudinge in die afsienbare toekoms sal wees. Daar word verwys na pertinente beskrywings in wetgewing, maar 'n groot deel van die navorsing en praktiese voorbeelde berus op eie ondervindinge wat die skrywer oor 'n tydperk van 15 jaar op die terrein van mannekragbestuur en sy verwante sub-funksies verwerf het.

2.2. Die Wet Op Masjinerie en Beroepsveiligheid, 1983 (Wet 6 van 1983)

Mnr. Fanie Botha, gewese Minister van Mannekrag tydens die Wiehahn- en Riekert-era, het bekend gemaak dat hierdie kommissies ingestel was met die hoofdoel om wetgewing op 'n voortdurende grondslag te ondersoek. Die lang proses tussen die hersiening van nywerheidswetgewing het gelei tot die verbrokkeling van verhoudinge op die raakvlak, aangesien wette op die arbeidsterrein nie bygebly het by veranderende

eise nie (Anon., 1978:9). Die eerste Wet op Fabriek is in 1918 ter tafel gebring is in 1931 hersien deur amendamente, soos aangeteken in Wet 26. Gedurende 1941 is albei hierdie Wette vervang deur die Wet op Fabriek, Masjiene en Bouwerk, Wet 22. Mnr. Botha het daarop gewys dat afgesien van klein amendamente het hierdie Wet vir 19 jaar onveranderd gebly en is eers in 1960 vir die eerste keer werklik hersien om leemtes uit te skakel en die administrasie daarvan te vergemaklik. Dié Wet moes in 1983/84 plek maak vir meer buigsame wette, soos die Wet op Basiese Diensvoorwaardes (3/1983) en die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (6/1983). Hierdie stap het voortgespruit uit die ondersoek wat die Nasionale Mannekragkommissie (Anon. 1979:31) geloods het in hul poging om verouderde beginsels uit te skakel.

In teenstelling met vroeër het die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (6/1983) nie slegs werknemers ingesluit wat in diens van fabriek, die boubedryf en gespesifiseerde beroepe is nie, maar is ook sekere werknemers van sektore wat vroeër uitgesluit is, betrek. Die reikwydte van hierdie Wet is dus enorm, en op die gebied van arbeidsverhoudinge is die deur vir feitlik alle werknemers geopen. Dit het egter noodwendig tot skokke vir bestuurders in sekere sektore gelei. Dié Wet is hoofsaaklik ingestel om die gaping te dek wat deur die Wet op Myne en Bedrywe (27/1956) gelaat word. Dit is egter belangrik om daarop te let dat daar heelwat

oorvleueling tussen alle wette rakende werkplekveiligheid is.

Die belangrikste oogmerk van hierdie Wet (6/1983) is om voorsiening te maak vir die beskerming van die gesondheid van werknemers in hulle werkplekke en ook om regulasies te verskaf waarvolgens masjienerie gebruik mag word. Hierdie Wet bevat al die regulasies wat met die verloop van jare in die voorafgaande Wet (27/1956) opgestel is en daar sal gevolglik net aan toepaslike veiligheidsregulasies aandag gegee word.

2.2.1. Aanwysing van veiligheidsverteenwoordigers

Taylor (1986) is van mening dat navorsing wat verliesbeheerpersoneel binne Gencor tans doen, op geweldig baie leemtes in die huidige veiligheidsisteme dui. Tog word daar van hulle verwag om byvoorbeeld veiligheidsverteenwoordigers op te lei wat spesifieke instruksies in die wette moet nakom. Veral ongeletterde swart verteenwoordigers, wat dus die sisteem nie kan hanteer nie, is een van die groot krisispunte. Die sisteem is sonder voorbedagte rade deur bestuurspanne geïmplementeer en volgens hom derhalwe onmiddellik verdag.

Daar word ook van werkgewers verwag om een of meer van die werknemers wat goed met die werksaamhede van 'n afdeling vertrouwd is as veiligheidsverteenwoordigers van daardie afdeling aan te stel (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:7). Tog het die vakbonde aangedring dat die verteenwoordigers demo-

kraties verkies moet word. Sodoende is 'n hele aantal (dikwels ongeletterde) veiligheidsverteenwoordigers verantwoordelik gemaak vir veiligheid in hul afdelings sonder dat hul werklike bevoegdheid in dié verband bepaal kon word. Interne komitees funksioneer dus glad nie volgens die gestelde oog merk nie (Van Wyk, 1989).

Van die werkgewer word verwag om ten minste een veiligheidsverteenwoordiger vir elke 50 werknemers in elke betrokke afdeling aan te stel. In afdelings waar die inspekteur dit belangrik ag, mag hy versoek dat meer as een verteenwoordiger vir elke 50 werknemers aangestel moet word (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:7).

Dit wil voorkom asof hierdie vereiste geweldige probleme op die gebied van arbeidsverhoudinge kan inhou, aangesien dié Wet bepaal dat 'n veiligheidsverteenwoordiger die reg het om 'n saak direk onder die aandag van die inspekteur te bring sonder om die bestuur te raadpleeg (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:7).

Daar word vereis dat verantwoordelike beamptes in terme van die Wet (6/1983) aangestel moet word, aangesien die aangestelde persoon primêr vir veiligheid in daardie afdeling verantwoordelik is. In die praktyk word gevind dat verantwoordelike persone glad nie formeel aangestel is nie en dat die aanstellingsbriewe selde by die betrokke inspekteur

uitkom (Grobler, 1986). Die bestuur oortree dus in hierdie opsig 'n belangrike reël.

2.2.2. Werksaamhede van veiligheidsverteenwoordigers

Daar word vereis dat 'n aangestelde verteenwoordiger een keer per maand, of dan met tussenposes soos deur die betrokke inspekteur bepaal, die werkplek waarvoor hy aangestel is, met inbegrip van masjinerie en veiligheidstoerusting, moet inspekteer. Tydens hierdie inspeksies word daar van hom verwag om enige onveilige handeling of potensiële bedreigings aan sy toesighouer te rapporteer. Daar word ook van hom verwag om insidente soos ongelukke, beserings, beswykings en siektes skriftelik aan sy toesighouer, of die veiligheidskomitee, te rapporteer. Hierdie pligte moet tydens sy normale werksure verrig word (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:7).

Die probleem hiermee is dat daar voortdurend eise om hoër produktiwiteit aan die individu gerig word. Hierdie stygende druk sal noodwendig die individu se inspeksietyd belemmer. Die gaping tussen die tyd wat vereis word en die werklike tyd aan inspeksies spandeer, sal dus groter word. Daar kan dus gespekuleer word dat in die geval van 'n ongeluk die veiligheidsverteenwoordiger siviël-regtelik aangekla kan word sou dit bewys kan word dat hy nie behoorlike inspeksies gedoen het nie. Hierdie vrees mag daartoe lei dat werknemers in die toekoms nie by veiligheid betrokke sal wil raak nie.

In Naidoo en ander versus die Minister van Polisie (Supra, 1976:954) word bepaal dat veiligheidsbeamptes, bestuurders en werkgewers ewe aanspreeklik is vir oortredings op die gebied van veiligheidsbestuur.

Poli-uretaan, die materiaal wat die gasse veroorsaak het tydens die Kinross-mynramp, het oor die verloop van jare voor die ramp gereeld op die veiligheidsagenda van die betrokke myn verskyn, maar vanweë die koste-implikasies daaraan verbonde het dit jaar na jaar oorgestaan na die volgende termyn se begroting, net om weer aangeskuif te word wanneer 'n besluit geneem moes word. Blatante versuim soos dié stel die betrokke amptenare bloot aan vervolgingsaksies soos manslag, wat voortspruit uit nalatigheid. Die klagte gaan aan die adres van die betrokke amptenaar, wat in terme van die Wet aangestel is, gerig word (Anon., 1987b:7).

2.2.3. Die instelling van veiligheidskomitees

Wet 6 van 1983 bepaal dat waar daar twee of meer verteenwoordigers aangestel is, daar 'n veiligheidskomitee in die lewe geroep moet word en dat alle veiligheidsverteenwoordigers sitting op vergaderings van die oorkoepelende komitee moet hê. Daar word ook vereis ook dat die komitee ten minste een maal in drie maande moet vergader en dat 'n behoorlike vergaderingsprosedure deur die komitee bepaal moet word.

Addisionele lede kan na gelang van hul kennis van gesondheidsaangeleenthede as adviserende lede gekoöpteer word (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:8).

Dit is vir navorser te betwyfel of die lang tydsverloop tussen inspeksies en vergaderings sukses in veiligheidsbestuur teweeg kan bring in 'n myn of bedryf waar 'n kontinue proses gehandhaaf word. In so 'n produksieproses bestaan die gevaar van ongelukke 24 uur per dag en kan toerusting en werktoestande drasties binne so 'n 24-uur-siklus verswak. Om dus een inspeksie per maand te doen, sal bitter min effek op die verbetering van veiligheidstoestande hê.

2.2.4. Die werking van veiligheidskomitees

Veiligheidskomitees kan aanbevelings by die werkgewer of die inspekteur oor spesifieke veiligheidsaspekte doen. Rapporteerbare gevalle in terme van artikel 17 van die Wet kan ook inisieël deur die komitee hanteer word alvorens dit aan die inspekteur gerapporteer moet word. Ander voorgeskrewe pligte moet ook deur die komitee nagekom word (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:8).

Dit blyk dus dat hier 'n ernstige leemte bestaan aangesien die werksaamhede van veiligheidskomitees nie altyd gelei word deur vooraf opgestelde reëls of selfs 'n konstitusie, soos wat dit die gebruik by vaste komitees is nie. Hierdie los

werkwyse is 'n geopende deur vir openlike betreding en uitbuiting deur militaristiese vakbonde. Daar word aanvaar dat dit 'n bestuursprerogatief is, dog nêrens is dit op skrif uitgespel nie (Van Wyk, 1989). Daar word waarskynlik aanvaar dat so iets nooit sal gebeur nie, en dit, as sodanig stu 'n reaktiewe bestuurstyl.

Net soos ná die Helderberg-, Kinross-, Ngodwana- en Sheffielddrampe moet aanvaar word dat die meeste rampe die eerste in sy soort is. Daar moet ook in gedagte gehou word dat 'n ramp se effek nie slegs tot die mikro-omgewing beperk is nie, maar dat dit gewoonlik uitkring na die makro-omgewing. Die Ngodwana-ramp is 'n goeie voorbeeld in dié verband. Die publisiteit wat Sappi ontvang het, het selfs gelei tot 'n hofsaak teen die maatskappy en dit moet noodwendig as gratis publisiteit vir militante vakbonde dien om hul saak te versterk.

2.2.5. Algemene verbodsbepalings

Die Wet (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:9) bepaal dat "geen werkgewer 'n werknemer... mag verplig of toelaat om enige werk op 'n perseel te verrig nie ... wat die veiligheid van die werknemer bedreig of waarskynlik sal bedreig nie". Tog, byvoorbeeld, word tydens veiligheidsinspeksies bevind dat elektrisiëns werk verrig op kraglyne waaraan daar byvoorbeeld nie uitsluitsisteme as voorsorgmaatreël aangebring is nie,

dat lere waarop ambagsmanne instandhoudingswerk moet verrig, soms in 'n baie swak toestand is en dat fisiese werksomstandighede soms veel te wense oorlaat. Die mening kan uitgespreek word dat ten spyte van jaarlikse verpligte mediese ondersoeke, honderde werknemers jaarliks medies ongeskik vir hul werk verklaar word. Siektes soos emfiseem en long- en myntering is van die belangrikste oorsake, terwyl ongelukke ook 'n kwota slagoffers opeis. Dit is noodwendig dat militante vakbonde in 'n toenemender mate hierdie onveilige toestande en handelingte teen die bestuur gaan gebruik. 'n Werknemer wat weier om werk te verrig wat teenstrydig is met veiligheidsbepalings wat in hierdie Wet of enige ander toepaslike Wette gestipuleer word, mag nie geviktimizeer word nie (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:12). Hierdie klousule in die Wet stel die werkgewer aan ernstige vervolging bloot. In die huidige politieke tydsgewrig word dit maklik deur militante vakbonde misbruik. Die instandhoudingsbestuurder (veral) is hoofsaaklik daarop ingestel om 'n taak verrig te kry en gee navorsers insiens dikwels bevele aan werknemers om onveilige werkareas te betree sonder om vooraf te bepaal of die area veilig is of nie. Sodoende word die wet oortree. Gesien in dié lig is dit onontbeerlik dat Arbeidsreg en Veiligheidsbestuur by alle fakulteite waar bestuurders opgelei word, gedoseer moet word. Die ingenieur, die rekenmeester en ander lynfunksionarisse funksioneer

nader aan die raakvlak as gedragswetenskaplikes en móet derhalwe deeglik kennis dra van die wetlike implikasies van hul optrede. J. Oosthuizen (1989:4) berig dat werkgewers wat versuim om hul veiligheidstelsels in orde te kry, deur die Wysigingswet op Masjinerie en Beroepsveiligheid vasgevat gaan word. Die maksimum boete van R2 000 is na R10 000 verhoog en die persoon, dit wil sê die aangestelde verantwoordelike bestuurder, sal moet opdok. Die maksimum boete in die geval van nalatigheid deur 'n bestuurder of eienaar, word van R4 000 na R20 000 verhoog. Die nuwe beoogde Wet maak ook voorsiening vir onderskeid tussen fisiese en beroepshigiëniese veiligheid. Dit is dus duidelik dat selfs die regering bekommerd is oor die veiligheidstuasie in die werkplek en só drastiese stappe wil neem. Uit die optrede van sekere vakbondlede na mynrampe is dit duidelik dat hulle hierdie punt deeglik sal uitbuit. Dit sal dus ook nie moeilik wees om feite te verdraai ten einde die bestuur in 'n slegte lig te stel nie. Vakbonde kan met verloop van tyd getuienis oor 'n hele aantal oortredings téén ondernemings versamel. Hierdie getuienis kan op die mees ongeleë tyd-stip teen die bestuur gebruik word en die verleentheid wat hieruit mag spruit, kan met behulp van die media vir die bestuur totaal onhanteerbaar word.

Versuim om gevaarlike dade aan te meld, is, soos reeds genoem, strafbaar, aangesien die persoon teen wie versuim bewys

kan word, geag word as sou hy die werkgewer wees. Aanstelling in terme van die Wet kan hierdie posisie bekragtig. Die Wet bepaal ook dat indien 'n bevel na skuldigbevinding uitgereik word, dit teen die werkgewer en nie teen die werknemer uitgereik moet word. (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:21). Die swaarder strawwe soos voorgestel in die Konsepwet kan die posisie vir die bestuurder baie bemoeilik aangesien sy reputasie in die werkplek ook onder verdenking geplaas sal word.

Dit is duidelik dat die Wet met die verloop van tyd so omvattend geword het dat die volle implikasies daarvan nie vandag aan alle lynfunksionarisse bekend is nie. Die feit dat slegs een of twee bestuurders in 'n onderneming oor 'n Staatsbevoegdheidsertifikaat beskik, aksentueer die huidige dilemma. Die huidige gebruik is dat die besitter van die betrokke sertifikaat aan sy ondergeskiktes die gesag gee om onder sy lisensie te werk s nder dat hy enigsins van die bevoegdheidsvlak van elke ondergeskikte bewus is. Versuim deur 'n ondergeskikte maak hom dus wetlik gesproke medepligtig en die aanklag sal direk teen hom gemaak word. Die res van die bestuurders en hul ondergeskiktes word toegelaat om die myn of fabriek te bedryf sonder dat hulle enige kennis van wetgewing het. Hierdie onkunde kan dus op die lang termyn verreikende implikasie vir arbeidsverhoudinge inhou.

Die bepalings van wette rakende werkplekveiligheid is baie oorvleuelend van aard. Een van hierdie bepalings is dat een

werknemer vir elke 100 in besit moet wees van 'n geldige bekwaamheidsertifikaat wat òf uitgereik is deur die S.A. Rooikruisvereniging, òf die St. John's Ambulansbrigade, òf die S.A. Noodhulpliga òf enige persoon òf liggaam deur 'n inspekteur vir hierdie doel goedgekeur (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:43). Die gebrekkige aandag en ondersteuning wat egter aan byvoorbeeld eerstehulpopleiding verleen word, is kommerwekkend. Navorsers het tydens 'n behoeftebepaling gedurende 1988 bevind dat 95% van die sertifikate by sy werkgewer as gevolg van 'n gebrek aan heropleiding verval het. Omdat hierdie aspek nie belangrik geag word nie, word dit dikwels geïgnoreer, ten spyte van die topbestuur se aanmanings in die verband.

Giftige afvalmateriaal moet behoorlik opgeberg en bewaar word ten einde besoedeling of enige gevaar wat dit mag inhou, te voorkom (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:44). Die Gencor-ouditspan het tydens verskeie ondersoeke gevind dat gevaarlike stowwe soos arseen en sure nie toegesluit was nie. Heelwat van die giftige stowwe is gevind in verkoelingsdamme wat direk in riviere uitvloei. Tog word hierdie tipe wanpraktyke verswyg en kom die ondernemings met die spreekwoordelike moord weg (Taylor, 1986).

Dat bestuurders moet toesien dat hul ondergeskiktes behoorlik in departementele veiligheidspraktyke opgelei moet word, word

ook deur die Wet vereis. Min ondernemings beskik oor geskrewe departementele opleidingsmateriaal waarin aspekte soos voorkomende werkplekveiligheid behandel word. Departementele induksie-opleiding het ook navorsers insiens dieselfde mankamente. Tydens bogenoemde behoeftebepaling is bevind dat slegs 'n klein persentasie werknemers wél enige werklike veiligheids-, brandbestryding- of eerstehulp-opleiding ondergaan het. Dié wat dit wel deurloop het, het dit so lank terug gedoen dat hulle min van die inhoud of prosedures kon onthou. Eerstehulp- en ander sertifikate verval na 'n sekere tydperk indien opknappingskursusse nie gereeld gedoen word nie. Tydens bogenoemde opname het navorsers bevind dat 96% van die werknemers by die onderneming waar hy werksaam is, 10 jaar en langer gelede bogenoemde formele veiligheidsopleiding ondergaan het. Slegs 5% van interne werknemers het enigsins die opleiding ondergaan. Geen geskrewe departementele kursusse kon gevind word nie en "opleiding" het slegs bestaan uit die informele uitwys van sekere probleemareas aan werknemers waar dit wél gedoen was, sonder om die rede en die hantering van die gevaarareas werklik te bespreek. Die ironie is dat dit uit die streekproef blyk dat die meeste werknemers wat hierdie opleiding ondergaan het, dit by hul vorige werkgewer ontvang het. Interne basiese veiligheidsopleiding was dus slegs tydens die induksiekursus deur opleidingspersoneel aangebied, terwyl die lynbestuur geen interne opleiding verskaf het nie.

Volgens Taylor (1986) kan veiligheidsbewustheid by die werknemer nie geskep word deur die blote uitwys van die probleem nie; herhaling daarvan deur die oorgeskikte lei tot bewuswording. Deur die leiding te neem en werklik 'n voorbeeld te stel, kan die oorgeskikte sy minderes oortuig om hul houding ten opsigte van veiligheid te verander. Indiensopleiding is dus van kardinale belang en die lyntoesighouer of -bestuurder behoort hier as gesagsfiguur die beste leermeester te wees. Sodoende sal hulle ook aan hul ondergeskiktes toon dat hul bedoelings ten opsigte van veiligheid opreg is. Leiding behoort hier die sleutelwoord te wees.

Hierdie leemte wat uitgewys is, is een van die terreine wat kan ontplof indien sodanige wanpraktyke deur vakbonde behoorlik aan die kaak gestel word. Daar word baie gepraat en met syfers gespeel, dog in die praktyk is dit sekerlik die grootste leemte in die bestuursmondering (De Kock, 1986:44).

Hierdie onderafdeling kan kortliks soos volg opgesom word.

- die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid het geweldig omvattend geword;
- uit die voorafgaande gegewens kom dit voor of lynbestuurders nie al die regulasies soos vervat in dié Wet goed ken nie;
- regulasies word nie streng genoeg nagekom nie;

- indiensopleiding op die veiligheidsterrein word nie deur die lynbestuur aangebied nie;
- daar word te min aandag aan veiligheidsopleiding geskenk;
- veiligheidsverteenwoordigers is in baie gevalle onbekwaam vir hul taak aangesien te veel van hulle ongeletterd is;
- die militante vakbonde het deur middel van dié wetgewing toegang tot besluitnemingsmagte verkry wat tradisioneel by topbestuur tuishoort; en
- die topbestuur het nie vooraf spesifieke kriteria daargestel vir die verkiesing veiligheidsverteenwoordigers nie.

2.3. Die Wet op Myne en Bedrywe, 1956 (Wet 27 van 1956)

Dit is belangrik om daarop te let dat die bepalings van hierdie Wet nou ooreenstem met die vorige Wet wat behandel is. Die twee Wette is dus komplementêrend tot mekaar en poog om alle moontlike gapings wat daar mag bestaan, te vernou of totaal uit te skakel.

In hierdie onderafdeling gaan daar hoofsaaklik aandag geskenk word aan daardie regulasies wat van toepassing is op bedrywe. Dit is ook belangrik om daarop te let dat navorser slegs dié regulasies wat verband hou met arbeidsverhoudinge te berde gaan bring. Voortspruitend hieruit gaan moontlike implika-

sies in die geval van nie-nakoming in oënskou geneem word en toegelig word met eie praktiese ervaring na 15 jaar se betrokkenheid in die mannekrag-/opleiding-/veiligheidssektor van bedrywe. Ook gaan verwys word na 'n aantal sake waarin howe bepaalde uitsprake gegee het.

Uit die oogpunt van werkplekveiligheid bestaan daar egter kommer dat veral die ouer regulasies en definisies nie werklik in pas met ontwikkelinge op die gebied van arbeidsverhoudinge gebly het nie en derhalwe vir militante vakbonde moontlik gapings kan laat om veiligheidsake na raakvlakverhoudinge in die werksituasie deur te trek. Spesialiste in arbeidsverhoudinge is bekommerd dat die bestuurder nie genoeg doen om die letter van die Wet te bestudeer op dieselfde wyse as wat die vakbondvertegenwoordiger dit tans doen nie. Onkunde oor veral die ouer regulasies kan hier die meeste skade aanrig, aangesien dit een van die terreine is wat die vakbonde tans besig is om te ondersoek in sy poging om die bestuur op die gebied van arbeidsverhoudinge aan te val.

Artikel 5 (4) maak daarvoor voorsiening dat indien 'n werknemersorganisasie 'n klagte insake onveilige handeling of werkstoestande by die veiligheidskomitee van die myn of bedryf indien, dit die plig van die komitee is om die saak ter plaatse te gaan ondersoek (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:6).

Navorsers is van mening dat hierdie klousule kan lei tot vele probleme op die gebied van arbeidsverhoudings, aangesien feite wat tans tydens ondersoek verdoesel word, deur vakbonde uitgelig sal word. Getuienis kan selfs verdraai word om die werkgewer in 'n slegte lig te stel.

Die inspekteur wat die saak ondersoek, mag enige getuie kruisvra om meer inligting te bekom ten einde die nalatigheid deur die betrokke bestuurder te bepaal. Indien enige getuie valse getuienis aflê, is dit in terme van die Wet strafbaar (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:8). Navorsers het tydens interne tugondersoek verskeie kere ondervind dat getuienis deur swart vakbondlede "gelaai" word. Dit het geblyk dat daar wel 'n moontlikheid bestaan dat vakbondlede saamstaan in die voorlegging van hierdie valse getuienis, maar dat dit moeilik bewys kon word. Valse getuienis is by gebrek aan wettige onderlegging as korrek aanvaar.

Regulasie 2.9 spel al die pligte en verantwoordelikhede van die bestuurder uit, en meld ook dat 'n nuwe bestuurder so gou as moontlik sy voorganger se korrespondensie met die inspekteur moet deurgaans ten einde homself te vergewis van alle toestande binne die myn of bedryf. Onkunde oor ou sake en wanpraktyke sal geensins as verskoning aanvaar word nie. Die bestuurder moet ook so gou moontlik assistente aanstel wat hom moet bystaan in onder andere die bestuur van veiligheid. Hierdie assistente moet, soos hy, binne 3 dae na sy formele

aanstelling ook skriftelik in terme van die Wet aangestel word en hierdie dokument moet direk na die betrokke inspekteur gestuur word (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:9). Taylor (1986) wys egter daarop dat navorsing dit aan die lig gebring het dat die name van assistente soms op interne veiligheidsnotules verskyn sonder dat hulle volgens die korrekte prosedure aangestel is, of selfs van hul aanstelling bewus is. Die skuld las in die geval van nalatigheid verskuif dus outomaties na die bestuurder of eienaar.

Regulasie 2.10 bepaal dat die aangestelde bestuurder nie mag toelaat dat onbevoegde of onervare werksmense vir gevaarlike werk gebruik kan word nie (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:10). Die begrippe "onbevoegd" en "onervare" kan dus vertolk word as persone wat nie oor die nodige formele opleiding en kennis oor werktoestande in die spesifieke werkarea beskik nie. In terme van dié Wet is formele indiensopleiding die plig van die bestuurder of eienaar en versuim in hierdie opsig kan tot oortreding van die Wet lei.

Pienaar (1987) is verontrus deur die feit dat daar op elke hedendaagse posbeskrywing iets soos die volgende taakbeskrywing voorkom: "en enige ander pligte wat aan u opgedra kan word". Hierdie klousule kom ook voor in dienskontrakte en dit kan ontwikkel in 'n gevaarlike terrein wat deur sekere vakbonde misbruik kan word. Tydens ondersoeke na gevalle

waar swart werknemers in die metaalbedryf ernstige brandwonde opgedoen het, het Grobler (1986) bevind dat hul beserings voortgespruit het uit kitsoorplasings sonder dat die nodige opleiding vooraf verskaf is. In terme van die Wet was dié werknemers dus onbevoeg vir die taak wat hulle moes uitvoer en het die bestuurders ernstige oortredings begaan. In terme van die wetsbepalings kon bestuurders aangekla word van die misbruik van gesag. Hiérdie klousule op 'n posbeskrywing is onaanvaarbaar vir die vakbondwese en kan in die volgende dekade in hofsake teen die topbestuur gebruik word. 'n Veel deegliker taakbeskrywing sal opgestel moet word en slegs na 'n wetenskaplike taakontleding sal 'n korrekte inskrywing op die posbeskrywing gemaak kan word.

Na ongelukke skakel toesighouers gewoonlik die opleidingsdepartement ten einde vas te stel of beseerde werknemers wél êrens in die verlede veiligheidsopleiding van een of ander soort ondergaan het, maar sonder om werklik te bepaal of die betrokke persoon enige opvolgopleiding in die werksituasie ontvang het. Navorsers is van mening dat sertifikate wat ná die voltooiing van veiligheidsopleiding uitgereik word, net soos eerstehulpsertifikate na 'n sekere tydperk moet verval indien praktiese heropleiding nie binne 'n spesifieke tydperk nie gegee word nie.

Aangesien die produksieproses heel dikwels kontinu van aard is, moet besinning oor die werkplekveiligheidsterrein 'n

daaglikse aktiwiteit wees. Dit is wetlik gesproke die plig van die toesighouer om ten alle tye te sorg dat die werkplek en toerusting veilig is alvorens sy ondergeskiktes dit betree of gebruik. In die praktyk is dit egter onmoontlik, aangesien die direkte toesighouer geen besluitnemingsmag het oor die vervanging van toerusting nie - dié besluit word gewoonlik hoër op gemaak. "Kapitaal word eerder vir nuwe projekte bewillig alvorens dit vir die vervanging van ou toerusting in aanmerking kom." (MacNamara, 1986.)

Enkele spesifieke verdere regulasies is ter sake.

- Regulasie 3.2. van die Wet vereis dat daar ten alle tye in elke betrokke departement van 'n myn of bedryf kopieë van die toepaslike vrystellings uit die Staatskoerant in albei landstale opgeplak moet wees sodat persone werksaam by die myn of bedryf hulself van alle vereistes en beperkings toepaslik op hul tipe werkverrigtingsproses kan vergewis.
- Regulasie 3.4 van die Wet bepaal dat elke regulasie wat handel oor vergoedbare siektes in die belangrikste swart tale vertaal moet word en by die kampong opgeplak moet word.
- Regulasie 3.5 van die Wet bepaal dat daar in elke kleedkamer instruksies opgeplak moet wees waarin die behande-

deling van pasiënte wat vergassing, hittesteek, hittevermoeienis, verdrinking of elektriese skok opgedoen het, gestipuleer word.

- Regulasie 3.8.1 van die Wet bepaal dat kennisgewings wat verniel, verander of vernietig word, met alle redelike spoed vervang moet word.
- Regulasie 3.9 van die Wet bepaal dat dit die toesighouer se plig is om te verseker dat alle werknemers wat nie kan lees of skryf nie, vertrouwd is met die regulasies wat sy pligte beskryf.
- Regulasie 3.13 van die Wet bepaal dat geen toesighouer werk mag delegeer sonder die toestemming van sy bestuurder nie en dat hy verantwoordelik bly vir die veiligheid van persone wat onder hom werk (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:44-45).

Volgens Taylor (1986), het navorsing bewys dat bogenoemde regulasies almal oortree word. Onkunde weens 'n gebrek aan indiensopleiding speel veral 'n groot rol en tyd word eenvoudig nie ingeruim vir toepaslike veiligheidsopleiding op die fabrieksvloer nie. Hy verklaar ook dat produksie ten alle tye voorkeur geniet, selfs al is dit ten koste van werknemerveiligheid. Kennisgewings word nie vertoon soos dit hoort nie en veiligheidsbestuur berus heel dikwels op aannames dat werknemers weet dat metaal kan brand, gas

gevaarlik is, toerusting en voertuie ongelukke kan veroorsaak en dat toestande soms veilig is. Die bestuur sal in hierdie verband van persepsiologie moet afwyk. Wetgewing maak slegs voorsiening vir feitelike waarneming en nie aannames nie. Dit is en bly 'n bestuurder se plig om met alle sekerheid vas te stel of toestande veilig genoeg is om werknemers in die werkplek toe te laat.

Indien resente vakbondeise ondersoek word, wil dit voorkom of hierdie gebied in die toekoms in die spervuur van vakbond-aktiviste gaan kom. Die bestuur kan dus heelwat teenstand op hierdie gebied verwag. In die saak Evans versus Bucknal (Supra, 1987:58) is bepaal dat dit die werkgever se plig is om veilige werktoestande en -toerusting te verskaf. Indien toerusting met swak inherente kwaliteite gebruik word, is dit die werkgever se plig om dit met veilige toerusting te vervang. Nalatigheid van medewerkers sal ook teen die werkgever gehou word. (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:83-84).

Anon. (1987b:7) huldig dié mening: "Dit wil voorkom asof bestuurders in bedrywe nie naastenby so veiligheidsgeoriënteerd soos dié in die mynbedryf is nie en te veel veiligheidsaspekte word aan die toeval oorgelaat. Daar word dikwels aanvaar dat werknemers bewus is van veiligheidsrisiko's in die werkplek en tog toon veiligheidstatistiek dat daar soveel ruimte ter verbetering is." In hierdie lig

gesien is dit juis hierdie bestuurders wat geraak word deur die beoogde veranderinge in die Wet op Myne en Bedrywe.

In die praktyk is veiligheidsbeamptes en arbeids spesialiste van mening dat hierdie beoogde veranderinge binnekort in hierdie Wet ingeskryf gaan word. Veral op die gebied van arbeidsverhoudinge kan dit tot ontnugterings aan bestuurskant lei.

In regulasie 2.17.2 van die konsepwet van die Wet op Myne en Bedrywe, 1988 (Van Jaarsveld en Coetzee, 1988:29), word dit uitgespel dat veiligheidsbeamptes in besit moet wees van 'n sertifikaat wat uitgereik is deur die betrokke Staatsingenieur, en waarin sy bevoegdhede verklaar word. Na gelang van sy ervaring, opleiding en kennis moet hy in staat wees om veiligheids-risiko's en potensiële gevare te kan identifiseer. Volgens Burger (1989) kan hierdie bepaling nie nagekom word nie aangesien die betrokke personeel in hul ondernemings vanweë hul lae posisies in die hiërargie van hul ondernemings geen werklike besluitnemingsmagte het nie. Daarbenewens het min veiligheidsbeamptes tersiêre opleiding ontvang. Hierdie dilemma word vir navorser beklemtoon deur die vele advertensies vir verliesbeheerbeamptes wat ondernemings tans (dringend) benodig. Die gevare was altyd daar, dog min ondernemings was bereid om hul veiligheidsbeamptes op te lei of te laat oplei. Daar bestaan geen beurse vir veiligheids-/ verliesbeheerbeamptes nie, maar tog verwag

die bestuur dat persone met hierdie kwaliteite van êrens af verkry moet word. Vir navorser is dit ook onaanvaarbaar dat wetgewing altyd gebruik moet word om ons denke te kanaliseer na dit wat reg behoort te wees. "Laterale denke oor gevare is klaarblyklik een van die swakpunte wat nie deur die hedendaagse bestuurder ingespan word nie". (MacNamara, 1986).

Vir navorser is dit ooglopend dat daar tans 'n Wiehahn nodig is om die veiligheid van ons werkplekke deur wetgewing 'n prioriteit te laat maak. Verder is dit 'n punt van kommer dat hierdie traë houding teenoor werkplekveiligheid gelyktydig geskied met die geweldige tegnologiese "ontploffing".

Die konsepwet bepaal dat toesighouers verantwoordelik is om te verseker dat daar aan alle veiligheidsvoorskrifte voldoen moet word en dat alle werknemers behoorlik opgelei moet word vir die take wat hulle moet verrig (RSA, 1988:30). In die praktyk vind daar egter te min indiensopleiding plaas. Geen spesifieke kriteria word vooraf opgestel of na-toetse word afgeneem om te bepaal of werknemers hul nuwe posverantwoordelikhede verstaan of die implikasie daarvan begryp nie. Herhaling en toetsing is een van die belangrikste onderwysbeginsels, maar tog word 'n formele sisteem van indiensopleiding geïgnoreer.

Volgens Odendaal (1986) het navorsing bewys dat bestuurders van mening is dat opleiding by opleidingsbeamptes tuishoort,

ten spyte van die wetlike vereiste dat opleiding 'n lynfunksie is wat nie gedelegeer mag word nie. Soortgelyk beskou lynbestuurders veiligheid en arbeidsverhoudinge as staffunksies en nie as lynfunksies nie. Dit wil vir hom voorkom of lynbestuurders nie hul pligte in terme van wetgewing ken nie. Indien hulle dus dié verantwoordelikhede aan ander departemente deleger, ontduik hulle hul wetlike verpligtinge en verloor ook sodoende gesag oor die funksie.

Indien die veiligheidsregulasies van die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid net so oorgedra word na hierdie Wet, kan die bestuur behoorlik onkant betrap word, veral aangesien daar:

- weinig geskrewe departementele veiligheidskursusse in die praktyk bestaan;
- veiligheidsopleiding aan opleidingsdepartemente oorgelaat word;
- werknemers soms jare gelede opleiding in veiligheid, brandbestryding of eerstehulp gehad het;
- protospaans se aktiwiteite nie gekoördineer word nie en te min interne simulasies gereël word om spanlede ingeskerp te hou;

- te min toesighouers werklik die daad by die woord voeg om wanpraktyke reg te stel;
- min veiligheidsbeamptes en -verteenwoordigers wetlik bevoeg is om hul poste te beklee en daarbenewens is hul besluitnemingsvlak te laag om werklik impak te hê;
- belangstelling na inspeksies afneem, net om na 'n jaar of wat weer voor die volgende inspeksie geaktiveer te word;
- te veel risiko's aan die toeval oorgelaat word sonder om werklik op sistematiese wyse spesifieke programme op te stel en te volg;
- min bestuurders self opleiding in veiligheidsbestuur gehad het;
- gebeurlikheidsplanne nie vooraf opgestel of gesimuleer word ten einde te verseker dat alle betrokke werknemers presies weet wat om in noodsituasies te doen nie;
- veiligheidstandaarde nie formeel beskryf word nie; en
- veiligheidsbewustheid slegs na ongelukke of op versoek van die hoofkantoor aandag geniet.

Gemeet teen bogenoemde vereistes, is dit duidelik dat die opleiding van ondergeskiktes nie die aandag kry wat dit regverdig nie. Nie-nakoming op hierdie terrein kan direk in die

hande van militante vakbonde speel en teen die bestuur gebruik word.

2.4. Die Wet op Arbeidsverhoudinge, 1956 (Wet 28 van 1956)

Dit is vir navorser ooglopend dat resente tendense op die gebied van arbeidsverhoudinge daarop dui dat diegene wat tans in terme van die Wet uitgesluit is, in die toekoms groot probleme vir hul werkgewers kan veroorsaak. Die Suid-Afrikaanse Vervoerdienste, Provinsiale Hospitaaldienste, die Suid-Afrikaanse Uitsaaikorporasie en verskeie munisipaliteite wat van die Wet uitgesluit is, moes gedurende die afgelope 5 jaar leer dat 'n werknemer geregtig is op beskerming, nieteenstaande verskeie wetlike bepalings. Elk van hierdie organisasies moes noodgedwonge ná hofuitsprake téén hulle noodopleiding in arbeidsverhoudinge op bestuursvlak ondergaan ten einde die krisis te kon hanteer.

Indien advertensiekolomme bestudeer word, is dit ironies dat spesialiste op die gebied van arbeidsverhoudinge tans dringend deur die sogenaamde "uitgeslote" ondernemings benodig word. As gevolg van die tekorte op hierdie gebied word hierdie poste gereeld heradvertenteer, aangesien daar vanweë 'n gebrek aan versiening geen interne of eksterne opleiding en ontwikkeling moontlik is of was nie. Daarbenewens is daar ook nie tersiêre beurse beskikbaar vir studie op dié gebied

nie. Dit is ook kommerwekkend dat daar feitlik geen onderneming of korporatiewe groep is wat bereid is om beurse beskikbaar te stel vir studente op die gebied van veiligheid of arbeidsverhoudinge nie, ten spyte van die feit dat almal aan beide hierdie kritiese terreine onderworpe is. Vakbonde is in dié opsig die besture van bogenoemde instansies vooruit. Vroeë waarskuwingstekens is geïgnoreer onder die vaandel van wetlike bepalings wat stipuleer dat werknemers wat uitgesluit is van wetgewing nie aanspraak op wetlike bepalings het nie. Die belangrikste beginsel wat sekerlik agterweë gelaat is, is dat die individu onder die Wet op Gemenereg op 'n regverdige saak aanspraak kan maak. Basiese kontraktereg-beginsels besorg ook aan die individu toegang tot wetlike kanale.

Selfs senior bestuurders wat in terme van verskeie wette uitgesluit is van die begrip "werknemer", het in die onlangse verlede hofuitsprake in hul guns verkry, ten spyte van wetlike bepalings. Hier is die gevalle van King versus Beacon Island Hotel (Brassey et al, 1987:246), Long en andere versus Chemical Specialities Transvaal (Brassey et al, 1987:523) en Bassett versus Servistar (Brassey et al, 1987:503) van belang. Met dié sake het die hof bepaal dat senior werknemers en selfs direkteure as werknemers beskou moet word.

Na bogenoemde uitsprake moet aanvaar word dat daar drastiese

veranderinge op die wetboek gaan plaasvind om binne die volgende dekade alle persone onder die begrip "werknemer" in te sluit. Versuim om aan te pas, gaan vir hierdie instansies op die gebied van arbeidsverhoudinge en ook werkplekveiligheid duur te staan kom. Tans neig bestuurspanne om te wag dat wetgewing gepasseer word, waarna reaktiewe denke eers na vore tree. Hierdie tendens herinner aan die lang proses wat verloop het tussen byvoorbeeld die Botha-kommissies van 1950 en die Wiehahn- en Riekert-kommissies van 1977.

Die publisiteit wat vakbonde in "erkende" ondernemings verkry het, kon dus definitief bydra tot die toenemende neiging van uitgeslote werknemers om tog op wettige (of onwettige) wyse erkenningsooreenkomste en veiligheidskontrakte op hul werkwergewers af te dwing.

Ondernemings sal dus hul benadering ten opsigte van 'n hele aantal sake drasties moet verander.

- Die prioriteitswaarde van beurse sal drasties moet verhoog en groter klem sal op gedragswetenskaplike opleiding gelê moet word.
- Die topbestuur sal innoverende denke aan die dag moet lê eerder as om deur wetgewing gedwing te word om aksie te neem.

- Wette moet gepasseer word voordat probleme op die arbeidsfront ondervind word.

2.4.1. Bepalings van die Wet

Die Wet bepaal in artikel 24 watter aangeleenthede deur 'n ooreenkoms van 'n gemeenskaplike raad, soos 'n nywerheidsraad behandel kan word. Dit lyk dus na 'n uitgemaakte saak dat artikel (aa) die deur vir die vakbond ooplaat om ook tydens onderhandelinge rakende nywerheidsraadooreenkomste veiligheid by te bring.

Klousule (aa) lees soos volg:

"aangaande enige aangeleentheid rakende of wat in verband staan met die beloning of ander bedinge of voorwaardes van diens van alle werknemers of van lede van enige klas of klasse werknemers, ... of aangaande enige aangeleentheid hoegenaamd van onderlinge belang vir werkgewers en werknemers. Die bestek van hierdie artikel word op generlei wyse beperk deur die vermelding in hierdie sub-artikel van besondere aangeleenthede nie" (Van Jaarsveld en Coetzee, 1986:42[a].)

Uit praktiese ervaring is dit duidelik dat daar sedert die wettiging van alle vakbonde in 1979, veral die swart vakbonde, daarop gekonsentreer is om die bestuur in enige

moontlike aangeleentheid as onbillik te bewys. Die vakbonde het ook tot dusver gepoog om 'n "oop" agenda eerder as 'n beperkende een in die onderhandelingsproses te verkry ten einde hulself vryheid te gee om tussen punte te wik en te weeg eerder as om deur uitgestipte punte aan bande gelê te word.

Die agenda word dus deur klousule (aa) oopgelaat en dit sal niks vreemd wees nie indien sekere vakbonde binnekort in alle erns gaan konsentreer om beheer oor werkplekveiligheid te gaan verkry nie. Die volgende stap is om op nywerheidsraadsvlak te gaan onderhandel ten einde beter mediablootstelling vir hul saak te verkry. Deur die saak op hierdie vlak aan te pak, gaan hulle beslis meer simpatie verkry en die topbestuur op dié wyse in 'n baie ongemaklike posisie plaas. Diegene wat al by raakvlakonderhandelinge betrokke was, het sekerlik ondervind hoe maklik die bestuur as onbeholpe voorgestel word. Na die Kinross-ramp was dit een van die belangrikste strategieë wat mnr. Ramaphosa met groot sukses toegepas het. In die proses het hy ook gratis internasionale publisiteit vir sy saak verkry (MacNamara, 1986).

Artikel 31A (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:93) stipuleer dat geen interne ooreenkoms, hetsy dit uitdruklik of stilswyend aangegaan word, in enige hof of in die Nywerheidshof wetlik afdwingbaar is nie. Tog word daar daagliks interdikte verkry en hofsake aanhangig gemaak tussen werkgewer en werknemer.

Individuele dienskontrakte is afdwingbaar in terme van die Wet. In so 'n geval sal 'n werkgewer byvoorbeeld aangekla kan word vir onbillike ontslag, of 'n werknemer vir kontrakbreuk.

Dit kom voor asof bogenoemde bepaling dus onderhewig is aan eksterne hofuitsprake en nie as 'n vaste norm aanvaar kan word nie. Dat die veiligheidsterrein binnekort onder 'n kritiese oog beskou gaan word, is onafwendbaar.

Artikel 72 van die Wet (28/1956) bepaal voorts dat bestuurders en werkgewers by handelinge of versuim in terme van al die bepalings van hierdie Wet strafbaar is, 'n bepaling wat groot probleme vir die onervare bestuurder op die hals kan haal (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:98). Dit is dus duidelik dat die volgende oorwegingspunte vir die bestuurder belangrik gaan word.

- Die begrip "uitgeslote werknemer" waarborg nie dat 'n instansie gevrywaar is van arbeidsregtelike optrede deur werknemers nie.
- Bestuurspanne sal die regulasies soos vervat in hierdie Wet in detail moet instudeer.
- Bestuurders sal moet poog om te reageer alvorens wetgewing hulle daartoe dwing.

- Sekere vakbonde sit oorgehaal om bepalings van wette teen die topbestuur in te span. Gevolglik sal die bestuurder sy bes moet doen om ook die letter van die wet te ken, asook die implikasies daarvan op proaktiewe wyse te analiseer.

2.5. Die Wet op Basiese Diensvoorwaardes, 1983. (Wet 3 van 1983)

Hierdie Wet vervang nie die bepalings van die Wet op Myne en Bedrywe (27/1956), die Wet op Arbeidsverhoudinge (28/1956) of enige ander toepaslike Wette nie, maar is daarop gemik om die regulasies - wat nie deur die voorafgaande Wette gedek word nie - te omvat, ten einde beide partye te beskerm.

Artikel 2 (1) (b) beperk die werknemer om vir 'n maksimum van 46 uur normale tyd in enige week te werk (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:7). Tog word dit in die praktyk bevind dat sommige werknemers dieselfde aantal uur oortyd ook moet werk (Roets, 1988). Dit gebeur terwyl die Wet slegs voorsiening maak vir 10 uur oortyd per week in die geval van dagskofwerknemers en 12 uur in die geval van rotasieskofwerknemers. Werknemers word dus toegelaat (en soms gedwing) om baie langer te werk as wat deur die Wet voorgeskryf word.

Artikel 7 (1) (a) verbied 'n werkgewer om van 'n werknemer te verwag om gedurende sy etenspouse werk te verrig of om sy

etenspouse te verkort na minder as die voorgeskrewe 30 minute (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:9). In die praktyk realiseer dit bykans nooit (Roets, 1988). Openlike viktimi-viktimisasie om byvoorbeeld in 'n etenstyd te werk, kan deur militante vakbonde gebruik word in hul stryd teen die bestuur. Toesighouers is bewus van die feit dat oortydwerk en verbreking van hierdie reëls met die toestemming van die ondergeskikte moet geskied, maar hul gesagsposisies word dikwels misbruik. Navorser het veral die afgelope 3 jaar tydens tugverhore ondervind dat werknemers en dan veral swart vakbondverteenwoordigers kapsie maak teen gedwonge oortydtydure. Dit is ook dan vanjaar een van die belangrikste onderhandelingspunte op die Hofooreenkoms van die Metaalnywerhede. Hierbenewens is sekere organisasies tans besig om swart werkwerknemers te dwing om alle oortydwerk te staak.

Wat bestuurders egter nie werklik besef nie, is dat hierdie klousule spesifiek ingestel is om die werknemer te beskerm teen uitputting. Hoe langer 'n werknemer ononderbroke werk, hoe hoër word die risiko van ongelukke. Dit is kommerwekkend dat skofwerkers geensins geregtig is op enige rustyd tydens 'n normale skof van 8 uur nie. Tydens 'n houdingsbepaling na 'n staking gedurende 1987, is bevind dat voormanne later uit weerwraak oortyd weerhou het van alle swart werknemers wat aan die staking deelgeneem het. Hierdie weerwraak was openlik verkondig en het sterk politieke

ondertone bevat. Gevolglik vind ons in die praktyk dat swart werknemers deesdae weier om na die voltooiing van 'n skof oortyd te werk en selfs naweke vir geskeduleerde instandhouding te rapporteer.

Die Boksburg-dilemma is navorsers insiens tiperend van die versetreaksie wat anderskleuriges toon na misbruik van gesag deur blankes. Doelbewuste oortredings soos bogenoemde kan dus in die toekoms lei tot vele nywerheidshofsake waarin uitsprake teen werkgewers gegee kan word. Oormatige oortydwerk kan lei tot uitputting en so die werknemer se veiligheid bedreig. Dit sal meer proaktief wees om eerder dringende werk met behulp van werknemers, wat pas vir hul skof aangemeld het, te voltooi.

Artikel 31 dui aan dat 'n bestuurder wat dae verrig of ooglopend versuim om dae te verrig wat teenstrydig is met die bepalings van hierdie Wet of ander wette, gestraf kan word met 'n boete, of selfs gevangenisstraf (Van Jaarsveld en Coetzee, 1983:30). Die straf sal aan die eienaar/bestuurder se rekening gerig word maar niks weerhou 'n werknemer om in ernstige gevalle siviele eise teen bestuurders in te stel nie.

2.6. Samevatting

Die kernlyne van die betoog in hierdie hoofstuk kan dus soos volg opgesom word.

- Weens die feit dat daar te lang periodes tussen die hersiening van arbeidswetgewing verloop het, het toesighouers en bestuurders gestagneer by ou wetlike beginsels.
- Die bepalings van die Wet op Beroepsveiligheid kan verreikende gevolge vir bestuurders werkzaam onder die Wet op Myne en Bedrywe inhou indien die veiligheidsbepalings net so deur eersgenoemde Wet oorgeneem word.
- Die aanwysing van veiligheidsverteenvoordigers op onbeplande wyse kan die vakbond toelaat om medeseggenskap op die besluitnemingsterrein te verkry.
- Te min veiligheidsinspeksies word gedoen en die tye daartussen is te lank.
- Werkgewers verwag dikwels van hul werknemers om onveilige handeling te verrig of om onbillike lang ure te werk ná die voltooiing van 'n normale skof.
- Werkgewers misbruik hul gesagsposisies deurdat werknemers geviktimizeer word om onwetlike dade te verrig.
- Veiligheidsmaatreëls wat pertinent in wetgewing beskryf word, word dikwels nie nagekom nie.

- Departementele veiligheidskursusse bestaan nie in die praktyk nie en/of word nie deur die lynbestuur aangebied nie.
- Werknemers word dikwels sonder die nodige opleiding in hul poste geplaas, òf oorgeplaas na ander poste om tydelik te help.
- Eerstehulp, brandbestryding en veiligheidsopleiding is laag op die prioriteitslys van bestuur en lei in noodgevalle tot reaktiewe bestuur.
- Vakbonde gaan in die afsienbare toekoms mede-eienaarskap oor besluite rakende werkplekveiligheid eis.
- Indiensopleiding word nie op 'n gestruktureerde basis aangebied nie en gevolglik is werknemers in terme van die Wet onbevoeg vir hul poste.

Dit is duidelik dat die topbestuur nie werklik verbind is tot werkplekveiligheid nie en te veel dinge aan die gang van omstandighede oorlaat. Die lynbestuur beskou veiligheid dikwels verkeerdelik as 'n staffunksie en nie as 'n lynfunksie, soos wat dit in wetgewing beskryf word, nie.

Backer (1988) het tydens 'n simposium oor arbeidsverhoudinge die mening uitgespreek dat bestuurslui nie dieselfde fout met arbeidsverhoudinge moet maak as wat destyds met oplei-

ding gemaak is nie. Hierdie twee terreine is elk 'n vakwetenskap op sy eie en beide hoort tuis by lynbestuur en nie by mannekragbestuur nie. Hierdie stelling kom ook ooreen met die siening van navorser, naamlik dat arbeidsverhoudinge, opleiding en werkplekveiligheid tuishoort by 'n lyn- en nie by 'n stafdepartement nie. Slegs op dié wyse sal die lynbestuur verantwoordelikheid vir die drie funksies aanvaar. Backer (1988) het voorts genoem dat pligte só maklik na die verkeerde departement verwys kan word, welmeneende dat diegene in daardie departemente nie noodwendig daadwerklik tot die doelwitte van die departement verbind is nie. Nywerheids-hofuitsprake in die onlangse verlede staaf ook hierdie stelling. Volgens hom sal die bestuur moet konsentreer om 'n proaktiewe styl na te streef en nie die reaktiewe styl wat tans gevolg word nie.

Dit is dan ook die sentrale betoog wat in hierdie navorsingstuk gevolg word. In opvolging hierop sal die doelwitbestuursprogram van Eskom in die volgende hoofstuk bespreek word. Dit kan met reg as een van die mees geslaagde sisteme op die gebied van proaktiewe veiligheidsbestuur beskou word.

Hoofstuk 3

DIE VERLIESBEHEERPROGRAM SOOS TOEGEPAS DEUR ESKOM

3.1. Inleiding

Ter aanvoering vir die navorsing is daar kers opgesteek by Nosa ten einde te bepaal of daar 'n spesifieke instansie is wat reeds ver gevorderd het op die gebied van veiligheidsbestuur. Synde dat navorsers 'n sterk ondersteuner van sisteembestuur (op alle terreine) is, is daar ná diepgaande gesprek met Nosa, besluit om die sisteem van Eskom na te vors aangedie maatskappy heelwat baanbrekerswerk in dié opsig gedoen het. Die sisteem is gebaseer op die doelwitbestuursprogram van Nosa. 'n Besoek is gebring aan die instansie se hoofkantoor waar die sisteem in diepte bespreek is met dr. Burger, Groepbestuurder : Verliesbeheer van Eskom. Die navorsingstema is met hom bespreek, en hy het goedkeuring verleen dat hul sisteem vir die doel van hierdie navorsing gebruik kon word.

In hoofstuk 1 was die sentrale uitgangspunt dat dit vir 'n onderneming belangrik is om 'n sistematiese onderbou te hê wanneer die veiligheid van mense op die spel is. So 'n sisteem - in dié geval die verliesbeheerprogram wat sy oorsprong by Nosa gehad en vir Eskom aangepas is - sal ter aanvang onder die loep moet kom. Noodwendig sal die beskouing

oorsigtelik wees aangesien die program te omvattend is om in een hoofstuk weer te gee.

3.2. Die doelwitbestuursprogram

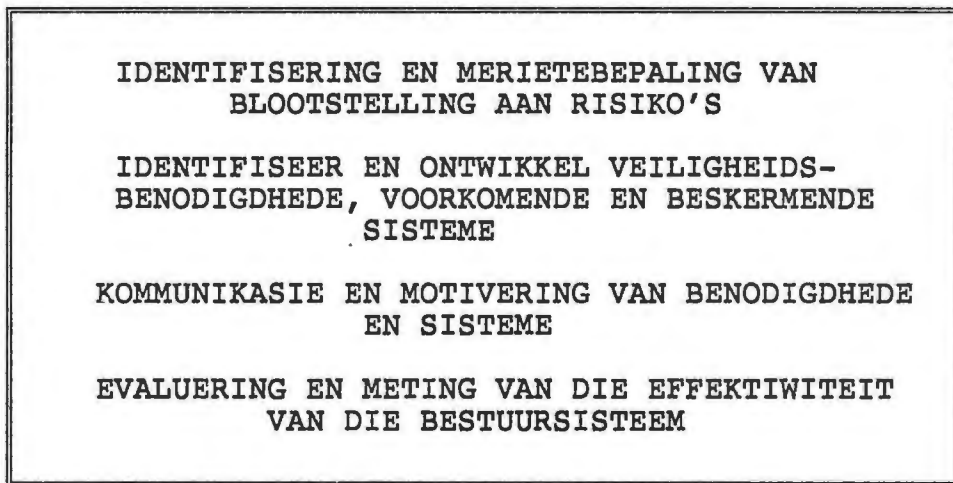
Doelwitbestuur, ofte wel "management by objectives", is 'n bestuursprogram wat hoofsaaklik gerig is op die terrein van werkplekveiligheid. In wese word daar met behulp van hierdie program gepoog om veiligheidsinsidente te verminder en so die werkplek vir die werknemer veiliger te maak. Indien 'n afdeling binne 'n kragstasie of myn in die loop van 'n enkele maand byvoorbeeld 15 ongevalle-insidente gehad het, sal die bestuurder en sy ondergeskiktes 'n nuwe doelwit stel van byvoorbeeld slegs 10 insidente vir hul afdeling. Só word die moontlikheid van 'n fatale insident geminimaliseer.

Die piramide, soos beskryf in hoofstuk 5, (kyk p.133) word internasionaal as 'n statistiese maatstaf vir ongelukke in die werkplek aanvaar. Dit is dus vir elke bestuurder van groot belang om die aantal ligte beserings tot die minimum te beperk ten einde die kans van meer ernstige ongelukke (statisties gesproke) te verminder.

In die praktyk word die sisteem (kyk figuur 6) gebruik om risiko-areas vooraf te identifiseer en daarvolgens stappe te neem om dit, indien moontlik, te voorkom, en sou dit wél gebeur, die effek daarvan te verminder. Hierdie stappe stem

direk ooreen met die voorkomende en gebeurlikheidsaksies wat deur Kepner en Tregoe (1986:67) in hul beplanningskema omskryf word. Die bestuurder en sy span moet sistematies inspeksies ter plaatse doen en formeel planne van aksie daarstel om hul veiligheidsrekord te verbeter. Die struktuur van die sisteem wat Eskom gebruik, lyk soos volg:

FIGUUR 1



(Eskom, 1988:1.)

Die bestuur van doelwitte in die veiligheidsterrein het die volgende oogmerke.

- Met behulp van die stelsel word swak- en sterkpunte in die veiligheidsisteem van elke afdeling geïdentifiseer.
- Voortspruitend hieruit word 'n raamwerk geformuleer waarbinne risiko's bepaal kan word.

- Met inagneming van voorkomende en beskermende maatreëls word veiligheidstandaarde beskryf.
- Die ondersoekspan stel 'n logiese raamwerk op waarmee die motivering en kommunikasie van die sisteem deurgevoer kan word.
- Deur middel van introspeksie asook eksterne oudits deur Nosa word die effektiwiteit van die sisteem onafhanklik gemeet (Eskom, 1988:1).
- Tydens oudits word elke item geklassifiseer as
 1. UITSTAANDE, of
 2. AANBEVEELBAAR, of
 3. AANVAARBAAR, of
 4. ONAANVAARBAAR (Eskom, 1988:7).

Vir Eskom is dit belangrik dat veiligheid van hoë standaard moet wees en dat dit onder die vaandel van kwaliteitsbestuur moet kan tuishoort. Die vier asse van kwaliteit kan beskryf word as:

- konformering tot standaarde;
- voorkoming is die basis van die sisteem;
- daar moet zero afwykings van standaarde voorkom; en
- veiligheid word gemeet teen die koste daarvan indien wél van veiligheidstandaarde afgewyk word (Eskom, 1988:13).

Die totale veiligheidspektrum is in 73 elemente opgedeel en

elkeen van hierdie elemente kan na hierdie 4 hoekstene terugherlei word. Vir elke element word daar eenvoudige individuele doelwitte geformuleer en minimum spesifikasies vir subelemente bepaal. Burger (1989) wys daarop dat daar van elke toesighouer verwag word om aan hierdie minimum standaarde te voldoen, of dit dan selfs te oorskry.

Die sisteem word in die volgende onderverdeel:

- perseel en huishouding;
- meganiese, elektriese en persoonlike beskerming;
- brandvoorkoming, -beskerming en -noodmaatreëls;
- die aanteken van ongelukke en ondersoeke daarna;
- veiligheidsorganisasie (Eskom, 1988:3-4).

Vir die doeleinde van die navorsing, asook uit 'n afbakeningsoogpunt sal daar slegs aandag aan sekere elemente van die laaste afdeling geskenk word. In terme van die Wet op Myne en Bedrywe (27/1956), asook die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (6/1983), moet die senior uitvoerende amptenaar aanspreeklik gehou word vir veiligheidsbestuur in die onderneming wat hy of sy besit of bestuur. Wetgewing vereis dus dat hierdie persone amptelik aangestel word en dat hy of sy bevoeg is om ander ondergeskiktes as medeverantwoordelikes aan te stel (Eskom, 1988:64). Die onlangse verhoging in boe-

tes en ander straf vir die aangestelde persoon plaas veiligheidsbestuur nou bo-aan die daaglikse agenda van alle bestuursprioriteite. Daar moet besef word dat dit ernstige implikasies inhou vir die persoon wat nie positief op werkplekveiligheid is nie.

Element 5.11 (Eskom, 1988:68) bepaal watter persone vir die koördinasie van veiligheid en beroepshigiëne in elke afdeling verantwoordelik gemaak moet word. Die bestuur van Eskom vereis dat slegs persone met die nodige kennis, ondervinding en opleiding in die pos van veiligheids-/verliesbeheerbeampte aangestel mag word (Eskom, 1988:70).

Volgens die vereistes van die Wet (6/1983) bepaal element 5.12 (Eskom, 1988:74) dat veiligheidsverteenwoordigers hul aanstellings skriftelik moet aanvaar en maandeliks skriftelike verslae aan die bestuur moet indien. In dié lig gesien, is dit dus kommerwekkend dat in ander ondernemings 'n groot aantal ongeletterde veiligheidsverteenwoordigers verkies word wat nie in staat is om aan hierdie wetsvereiste te voldoen nie.

In element 5.14 (Eskom, 1988:79) het die veiligheidspan van Eskom spesifiek aandag geskenk aan addisionele kommunikasie-metodes om die veiligheidsboodskap aan ongeletterde werknemers oor te dra. Die beginsel van gehaltesirkels geniet in dié opsig baie aandag en kan navorsers insiens met vrug

gebruik word. Sodoende word die ongeletterde werknemer wél betrek by veiligheid onder die toesig van 'n opgeleide en geletterde werknemer.

Die res van die program skenk baie aandag aan ander kommunikasiekanale soos plakkate, bulletins, nuusblaaië, filmvertonings en interne kompetisies. Korrekte plasing en opleiding in veiligheid, brandbestryding en eerste hulp word as sterk voorvereistes beklemtoon en minimum standarde word vir elke afdeling en individu neergelê.

In die finale element word die veiligheidsbeleid uitgestippel deur die klem op die werklike betrokkenheid van elke bestuurder op elke vlak van bo na onder in die onderneming te laat val (Eskom, 1988:101). Dit is belangrik dat die beleid dinamies dog eenvoudig en uitvoerbaar moet wees en toesighouers moet toesien dat daar aanlegoriëntasie aan elke ondergeskikte gegee word. Dit is elke bestuurder se plig om toe te sien dat sy ondergeskiktes na 'n vyfstergradering vir die onderneming streef. Daarbenewens moet betyds erkenning gegee word vir goeie vordering, en afwykings moet dringende aandag verkry (Eskom, 1988:102).

Dit is van kardinale belang dat die bestuurder aan die spits van die veiligheidsaksie gesien moet word. Deur self 'n voorbeeld te stel, baan hy in woord en daad die weg vir 'n gemotiveerde span. Werknemers van Eskom moet die beleidsver-

klaring deur die topbestuur rakende veiligheid as deel van die strategiese plan van die organisasie aanvaar en in die praktiese werksituasie implementeer (Eskom, 1988:103). Burger (1989) het aan navorser verklaar dat die veiligheid van die individu op die hoogste vlak van die onderneming as een van die belangrikste bestuurstake beskou word en dat die verliesbeheerspan elke insident in diepte ondersoek ten einde die werklike oorsaak van die ongeluk te bepaal.

Die belangrikste voordeel van hierdie sisteembenadering lê vir navorser daarin dat dat risiko's betyds identifiseer word en dat die individu dus deel van die onderneming se strategiese veiligheidsplan vorm. Hierdie stap kan beskou word as deel van 'n proaktiewe bestuurstyl wat sy beslag in die topstruktuur van die onderneming vind.

3.3. 'n Tipiese voorbeeld van die sisteemtoepassing

FIGUUR 2

SISTEEMTOEPASSING

PERSEEL EN HUISHOUDING

Element nr. 1.12 Goeie beligting: Natuurlik en kunsmatig

DOELWIT

Hierdie element handel oor die vereistes vir goeie beligting, hetsy natuurlik of kunsmatig asook die instandhouding daarvan.

VERWYSINGS

Wet op Beroepsveiligheid (Nr. 6 - 1983)

- * Regulasie B2 - Beligting
- * Regulasie C172 - Beligting

Omgewingsregulasies vir werkplekke (R228 - 16/10/87).

Nasionale Bouregulasies en Boustandaarde Wet (nr.103 - 1977)

SABS Gedragskode: Binnenshuise Beligting; Kunsmatige Beligting(SABS 0114 - Deel 1 - 1973).

NOSA DATA 1.12.1 'Beligting in die Nywerheid'.

SANCI Gedragskode vir Noodbeligting in geboue.

(Eskom, 1988:9).

Hierbenewens is ook daar 'n voorgestelde verwysingslys vir evaluasie.

FIGUUR 3

VOORGESTELDE VERWYSINGSLYS VIR EVALUERING

1 UITSTAANDE 2 AANBEVEELBAAR 3 AANVAARBAAR 4 ONAANVAARBAAR			
VERWYSINGSLYS	PRESTASIE- AANDUIDER	AKSIE	
1. Is die ontwerp van beligting in elke afdeling die verantwoordelikheid van 'n gekwalifiseerde en ervare persoon?	4	Lei voorman op	
2. Is die instandhouding op beligting die verantwoordelikheid van 'n opgeleide persoon?	2	Poog om nie van standaard af te wyk nie	
3. Word die monitorprogram insake beligting gedoen deur 'n bevoegde beroepshigiënemonitor?	1	Nooi ander toesighouers uit om die prestasie waar te neem	

(Eskom, 1988:11).

Hierdie sub-element van die totale program bestaan uit altesaam 22 afsonderlike vrae. Dit mag egter wees dat van die vrae uitgelaat kan word deur ander ondernemings of spesifieke afdelings in ondernemings. Vir die doel van die studie sal slegs bogenoemde 3 voorbeelde gebruik word.

Die sukses van dié sisteem is daarin geleë dat spesifieke kriteria vooraf neergelê is waaraan elke afdeling gemeet kan word. Elke betrokke toesighouer weet dus vooraf wat die minimum vereiste vir sy afdeling is en is dus in staat om sy ondergeskiktes te lei om daaraan te voldoen. Die belangrikste taak van elke persoon is om dus nie af te wyk van die standaard nie. Slégs dán kan werkplekke veilig wees vir werknemers en kan produktiwiteit verhoog word. Werkongelukke kos ondernemings miljoene rand per jaar en indien dit voorkom kan word, sal dié finansiële las op dié ondernemings verlig word.

Deur 'n sisteembenadering te volg, word die bestuurder, toesighouer en eienaar gedwing om hul wetlike pligte teenoor hul ondergeskiktes na te kom. Soortgelyk is daar vir die ondergeskikte 'n sisteem en beleid wat hy moet volg om te verseker dat hy nie in ongelukke betrokke raak nie, of dan sy medewerkers probeer vrywaar van ongelukke. Hierdie benadering lei dus tot 'n wedersydse vennootskap tussen die werkgewer en die werknemer en lei tot "eienaarskap" vir beide partye. Niemand hoef dus in die donker rond te tas nie; elk besef hul doelwitte en verantwoordelikhede. Die primêre verantwoordelikheid berus egter nog by die oorgeskikte.

3.4. Samevatting

Uiteraard sal daar uit sekere oorde kritiek op bogenoemde sisteem wees, maar dit blyk een van die mees praktiese sisteme te wees wat beskikbaar is, en een wat getoon het dat vir 'n onderneming soos Eskom werk.

Dit wil voorkom asof Eskom nie slegs die minimum wetsvoorskrifte volg nie, maar hul uiterste bes doen om hierdie standarde te oorskry. Op dié wyse word hul standarde voortdurend verhoog en word dié doelwitte onder die werknemer se aandag gebring.

Daar is navorsers insiens geen beter werkmetode te volg as 'n sistematiese metode nie. Sisteembestuur is deur die jare bewys as die mees effektiewe metode om probleme op te los en ook om mense op 'n bepaalde weg te hou. Sisteembestuur hou die voordeel in dat doelwitte vooraf bepaal kan word en dus blyk die sisteem van Nosa, wat aangepas is vir Eskom se persoonlike behoeftes, 'n baie effektiewe metode vir veiligheidsbestuur te wees.

Die resultate van die vraelys sal in die volgende hoofstuk bespreek word en sal daar, waar nodig, terugverwys word na die voorafgaande sisteem. Die betrokke wetgewing wat in hierdie hoofstuk genoem is, figureer sterk in die vraelys.

Hoofstuk 4

ONTLEDING EN BESPREKING VAN DIE VERNAAMSTE BEVINDINGE

4.1. Inleiding

In Hoofstuk 1 is gepoog om te bewys dat alle vlakke van bestuur nie genoeg aandag skenk aan 'n belangrike taak, naamlik die opleiding van ondergeskiktes, nie. Daarbenewens speel militante vakbonde tans in ondernemings 'n kritiese rol in 'n poging om te deel in die besluitnemingsmagte wat die bestuur oor werkplekveiligheid het. Dit is navorsers se oortuiging dat daar te veel risikofaktore aan die toeval oorgelaat word wanneer werknemerveiligheid op die spel is.

In Hoofstuk 2 is die voorskrifte van die betrokke nywerheids-wetgewing bespreek. Spesifieke klem is gelê op die rol van die bestuurder of eienaar as verantwoordelike persoon. Hy moet verseker dat elke ondergeskikte bekwaam/bevoeg gemaak word alvorens hy of sy 'n taak aanpak. Alle betrokke wette vereis dat die verantwoordelike persoon behoorlik aangestel word in terme van die vereistes van elke wet aangesien dit die persoon is op wie die wetlike aanspreeklikheid van die onderneming rus. Die klem val hier spesifiek op werkplekveiligheid. Dié hoofstuk lê klem op die bepaling van risiko's ten einde die werkplek te beveilig.

Hoofstuk 3 handel hoofsaaklik oor die toepassing van 'n

veiligheidsstelsel wat aansluit by die vereistes van die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid (6/1983). Spesifieke regulasies uit die Wet (6/1983) word aangehaal in die stelsel wat deur Eskom gebruik word. Dit is elke individuele bestuurder se plig om toe te sien dat werkplekke beveilig is soos deur die Wet (6/1983) vereis asook die vereistes soos beskryf in die stelsel wat Eskom gebruik.

Daar word dus beoog om deur middel van laasgenoemde twee hoofstukke spesifieke riglyne neer te lê waarvolgens die bestuurder sy wetlike verpligtinge moet nakom. Deur middel van vraelyste sal bepaal word of hierdie vereistes deur die verskillende vlakke van die bestuur toegepas word al dan nie. Die hipotese dat die bestuur sy opleidingsverantwoordelikhede deleger, moet dus bewys word.

In hierdie hoofstuk word daar na aanleiding van die respons op die vraelyste vergelykings getref tussen klein, middel-slag en groot ondernemings en bepaal in hoe 'n mate elk op die gebied van veiligheidsbestuur gevorder het.

Eenhonderd-twee-en-dertig vraelyste is uitgeneem of uitge-stuur na ondernemings in die Vaaldriehoek, Johannesburg en omliggende plattelandse gebiede.

Die ondernemings is soos volg ingedeel:

TABEL 1

INDELING VAN ONDERNEMINGS VOLGENS GROOTTE

KLEIN	:	50 en minder werknemers
MIDDELSLAG	:	51 tot 500 werknemers
GROOT	:	Meer as 501 werknemers

4.2. Interpretasie van die statistiek

Agt-en-twintig vraelyste is terugontvang en statisties verwerk. Die gegewens lyk soos volg.

TABEL 2

DIE RESPONSPERSENTASIE IN TERME VAN DIE AANTAL VRAELYSTE
VERSPREI : PER ONDERNEMINGSGROOTTE

GROOTTE ONDERNEMING	AANTAL UITGESTUUR	AANTAL TERUGONTVANG	RESPONSPERSENTASIE
KLEIN	74	6	8,1
MIDDELSLAG	31	9	29,0
GROOT	27	13	48,1
TOTAAL	132	28	21,2

Die swak reaksie by klein en middelslag ondernemings is te verwagte aangesien min ondernemings in hierdie kategorie beskik oor opleidings- of veiligheidspersoneel. Daarbenewens kom dit voor of die meeste van hierdie ondernemings laerisiko-werkplekke is en dat hul behoefte vir veiligheidsbestuur van groot ondernemings verskil. Van die middelslag

ondernemings skenk egter wél aandag aan hierdie terrein, aangesien die bestuur dit as 'n belangrike onderdeel van hul pligte beskou. Die lae respons het die nadeel dat gegewens nie altyd verteenwoordigend is nie, dog navorser het veral die kleiner ondernemings so vêr as moontlik self besoek om die doel van die vraelys te verduidelik. Die oorspronklike reaksie van die eienaars/bestuurders was teleurstellend en die terrein het vir hulle vreemd voorgekom. Die meeste het egter onderneem om die vraelys te voltooi mits werksdruk dit sou toelaat. Dit het egter nie gerealiseer nie.

Die reaksie van groot ondernemings was egter bemoedigend en dit bevestig die waarneming dat hierdie ondernemings wel oor opleidings- en veiligheidsdepartemente beskik.

Dit kom voor of klein en middelslag ondernemings meer op produksie ingestel is en nog die die rol van werkongelukke deurdink het nie. Dit is egter 'n onomwonde feit dat alle betrokke wette vereis dat sekere pligte teenoor die ondergeskikte nagekom moet word, onafhanklik van die grootte van die onderneming. Dit is en bly die bestuurder of eenaar se verantwoordelikheid om toe te sien dat sy ondergeskiktes bekwaam vir hul dagtaak is. Hierbenewens moet hy veilige werkplekke verskaf wat die risiko van werkongelukke tot die minimum beperk. 'n Totaal van 30 476 werknemers is by die

steekproef betrek en dit kan as 'n redelike verteenwoordigende groep beskou word.

Die reaksie op elke vraag sal punt vir punt bespreek word en waar moontlik sal kruisverwysings tussen vrae gemaak word ten einde spesifieke argumente te aksentueer. Aangesien statistiek vir 3 tipes werkgewers in aanmerking geneem is, is dit onafwendbaar dat sommige tabelle 3 keer voorkom. Waar moontlik, sal die gegewens egter in een tabel saamgevoeg word om 'n geheelbeeld te verskaf.

Om die bespreking nie te omvangryk of lomp te maak nie, word afkortings bokant die tabelle gebruik om die grootte van die onderneming en ook rassegroepe aan te dui.

1. Werknemergetalle

1.1. Dui asseblief aan hoeveel werknemers tans in diens van u onderneming is.

TABEL 3

TOTALE AANTAL WERKNEMERS BY DIE STEEKPROEF BETREK

Vlak	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes	Totaal
Laevlak	1655	88	52	21626	23421
Middelvlak	4966	15	24	1072	6077
Topvlak	974	2	-	2	978
Totaal	7595	105	76	22700	30476

2. Veiligheidsbeleid

2.1. Het u bestuurspan op eie inisiatief 'n veiligheidsbeleid geformuleer? Indien wel, het u dit reeds formeel aan u werknemers bekend gemaak?

TABEL 4

GEGEWENS INSAKE FORMULERING VAN VEILIGHEIDSBELEID

	%	K	M	G
Reeds geformuleer en gekommunikeer	20	67	84	
Reeds geformuleer maar nog nie gekommunikeer	0	7	8	
Besig om te formuleer	40	13	8	
Nog nie geformuleer nie	40	13	0	
	%	100	100	100

2.2. Het u bestuurspan 'n veiligheidsbeleid eers geformuleer nadat vakbonde dit vereis het?

TABEL 5

GEGEWENS INSAKE FORMULERING VAN VEILIGHEIDSBELEID NADAT VAKBONDE DIT VEREIS HET

	%	K	M	G
Reeds geformuleer en gekommunikeer	20	56	61	
Reeds geformuleer maar nog nie gekommunikeer	0	17	0	
Besig om te formuleer	40	10	16	
Nog nie geformuleer nie	40	17	23	
	%	100	100	100

Dit blyk dat by middelslag en groot ondernemings vakbonde die veiligheidsbeleid in die meeste gevalle inisieer het en dat die bestuur reaktief moes optree.

2.3. Het veiligheidsbeleid onlangs ter sprake gekom tydens ondersoeke na werkongelukke?

TABEL 6

GEGEWENS INSAKE VEILIGHEIDSBELEID

%	JA			NEE		
	K	M	G	K	M	G
Op versoek van hoofkantoor	20	33	46	80	67	54
Op versoek van topbestuur	40	44	61	60	56	39
Op versoek van middelvlakbestuur	0	22	15	0	78	85
Op versoek van laevlakbestuur	0	11	7	0	89	93
Op versoek van werknemers	0	22	31	0	78	69
Op versoek van vakbonde	40	22	61	60	78	39

(% nie moontlik nie aangesien verskillende posvlakke dit gelyktydig gedoen het)

Dit is kommerwekkend dat die klein en middelslag onderneming nie bedag is op die inwerking en handelingsmoontlikheid van die vakbond nie. Dit is ondernemings van hierdie grootte wat tans druk deur die militante vakbonde besoek word met die doel om erkenningsooreenkomste en dienskontrakte te beding (Visser, 1988). Daar kan ook gespekuleer word dat werkplekveiligheid 'n integrale deel van die agenda en daarna die ooreenkoms sal vorm. Dit blyk dat die groter ondernemings

al heelwat op hierdie terrein vermag het. Daar is egter nog té veel ondernemings wat die risiko loop om na die onderhandelingstafel gedwing te word sodra die vakbond 'n groter magsarm verkry het.

Bogenoemde gegewens bevestig die gestelde hipotese dat werkplekveiligheid al hoe belangriker vir die vakbondwese word.

3. Veiligheidstatistiek

3.1. Hoe kan u u bestuurspan se gesindheid ten opsigte van werkplekveiligheid beskryf?

TABEL 7

GEGEWENS INSAKE VEILIGHEIDSGESINDHEID VAN BESTUURDERS

%	K	M	G
% topbestuurders	64	68	70
% middelvlakbestuurders	35	48	64
% laevlakbestuurders	15	37	48

(% nie moontlike nie aangesien dit van gelyktydig van toepassing is op verskillende posvlakke)

Uit bogenoemde gegewens lyk dit oënskynlik of die topbestuur van alle grootte ondernemings wel doelgerig is met betrekking tot veiligheidsbestuur. Die werklike toedrag van sake sal egter later in dié hoofstuk aan die bod kom wanneer proaktiewe en reaktiewe bestuurstyle bespreek sal word.

3.2. Gemeet op 'n vyfpuntskaal, kan u u onderneming as 'n veilige of 'n werkplek van hoë risiko beskou?

TABEL 8

GEGEWENS INSAKE DIE VEILIGHEID VAN WERKPLEKKE

Aantal ondernemings	Veilig			Onveilig	
	5	4	3	2	1
Klein ondernemings	0	2	1	0	0
Middelslag ondernemings	2	5	2	0	0
Groot ondernemings	3	6	4	0	0
Totaal	5	13	7	0	0

Dit kom voor asof die meeste ondernemings hul werkplekke as relatief veilig beskou. Die bevindinge stem nou ooreen met die statistiek van Nosa-graderings. Indien dit egter met die werklike beseringstatistiek in vraag 3.3 vergelyk word, kom dit voor dat werkplekke nie so veilig is soos wat bestuurders in die vraelys beweer nie. 'n Oorgeruste houding aan bestuurskant kan die skaal in die guns van die vakbond laat swaai.

3.3. Dui aan hoeveel werknemers gedurende die afgelope 2 jaar in werkongelukke betrokke was.

TABEL 9

GEGEWENS INSAKE WERKONGELUKKE

	Dood	Diensverlies	Gering	Totaal
Klein ondernemings	0	6	17	23
Middelslag ondernemings	2	169	1280	1451
Groot ondernemings	51	652	4028	4731
Totaal	53	827	5325	6205

Dit wil lyk asof klein ondernemings relatief veilige werkplekke verskaf. Die risiko's vir geringe en diensverlies-beserings is baie hoër by middelslag en groter ondernemings. Uiteraard sal dit die aandag van militante vakbonde opeis. Dit kan vir die bestuur verskeie probleme op die hals haal indien die veiligheid van die individu aan die toeval oorgelaat word. Indien die bestuurder hierdie wetlik voorgeskrewe plig versuim, kan dit in terme van die wet selfs aanstelling in die weegskaal plaas deurdat hy hom aan vervolging deur die inspekteur blootstel.

3.4. Watter veiligheidskursusse word tans deur u onderne-
ming/'n konsultant aan die verskillende kategorieë
aangebied?

TABEL 10

AANTAL KURSUSGANGERS WAT OPLEIDING BY KLEIN ONDERNEMINGS
ONTVANG HET

Kursus	B	K	A	S	Totaal
Basiese veiligheid	1	0	1	1	3
Ongeluksvoorkoming	2	0	0	2	4
Elementêre eerstehulp	1	0	0	0	1
Nosa-doelwitbestuur	1	0	0	0	1
Totaal	5	0	1	3	9

Die feit dat min klein ondernemings die vraelys voltooi het, het wel 'n invloed op die bevindinge, maar dit is baie duidelik dat daar te min aandag aan veiligheidsopleiding gegee word. Slegs 9 uit 'n totaal van 147 werknemers in die steekproef het enige veiligheidsopleiding ontvang. Ten spyte van die feit dat klein ondernemings min werkongelukke het, kan die veiligheid van die individu nooit nié in berekening gebring word nie.

Alle werkgewers is regtens verplig om toe te sien dat hul ondergeskiktes in algemene veiligheidsaspekte opgelei is. In die geval van noodlottige ongelukke kan die klein sakeman nie

die grootte van sy onderneming voorhou as rede waarom dié opleiding nie verskaf is nie.

TABEL 11

AANTAL KURSUSGANGERS WAT OPLEIDING BY MIDDELSLAG ONDER-
NEMINGS ONTVANG HET

Kursus	B	K	A	S	Totaal
Basiese veiligheid	20	1	0	117	138
Gevorderde veiligheid	44	0	0	67	111
Ongeluksvorkoming	19	0	0	11	30
Elementêre eerstehulp	16	0	0	30	46
Gevorderde eerstehulp	18	0	0	26	44
Brandbestryding	14	0	0	75	89
Protospanopleiding	0	0	0	0	0
Nosa-doelwitbestuur	14	0	0	0	14
Veiligheidsverteenvoordiger	7	0	0	8	15
Totaal	152	1	0	334	487

487 uit die steekproef van 1 961 werknemers het veiligheidsopleiding ontvang. Een werkgewer het opleiding aan 196 van sy ondergeskiktes verskaf, wat impliseer dat die ander werkgewers altesaam slegs 291 werknemers in veiligheidsverband opgelei het. Statisties verwerk dui dit daarop dat slegs 16% van alle werknemers in die steekproef oor die afgelope 2 jaar enige veiligheidsopleiding ontvang het. Daarbenewens was 1 280 werknemers in diensverlies- en geringe

ongelukke betrokke, wat 'n aanduiding is dat die veiligheid van werkers in hierdie kategorie onderneming nie is soos wat bestuurders in vraag 3.2 voorgegee het dit is nie. Daar sal dus drastiese stappe geneem moet word om die oorsake van die groot aantal beserings te bepaal en die gevaarareas reg te stel. 'n Hoë frekwensiekoers dui op 'n reaktiewe bestuurstyl en kan deur militante vakbonde uitgebuit word.

TABEL 12

AANTAL KURSUSGANGERS WAT OPLEIDING BY GROOT ONDERNEMINGS
ONTVANG HET

Kursus	B	K	A	S	Totaal	
Basiese veiligheid	608	2	5	2 434	3 049	
Gevorderde veiligheid	3 186	12	11	2 339	5 548	(*4980)
Ongeluksvorkoming	3 924	61	18	4 888	8 891	(*4980)
Elementêre eerstehulp	3 426	25	18	2 813	6 282	(*4980)
Gevorderde eerstehulp	192	19	5	124	340	
Brandbestryding	3 607	74	6	3 205	6 892	(*4980)
Protospanopleiding	201	1	0	8	210	
Nosa-doelwitbestuur	285	7	3	0	295	
Veiligheidsverteenvoor.	439	68	0	185	692	(*360)
Burgerlike beskerming	41	0	0	21	62	
Bedryfsveiligheid	438	0	0	0	438	(*438)
Permitkursus	438	0	0	0	438	(*438)
Nosa-groepieierskursus	52	0	0	632	684	(*614)
Nosa-toesighouerskursus	438	0	0	0	438	(*438)
Aanleginduksie	17	0	0	22	39	
CO-gasopleiding	44	0	0	206	250	
Noodregulasies	280	2	0	8	290	
Totaal	17 616	271	66	16 885	34 838	

(* Opleiding deur een onderneming aangebied) (*22208)

Op die oog af kom dit voor of groot werkgewers meer aandag

aan veiligheidsopleiding skenk. Die statistiek is egter misleidend aangesien 63,75% van die werknemers aan wie veiligheidsopleiding gegee het, deur een van die werkgewers opgelei is. Twee van die werkgewers het geen opleiding in dié verband gegee nie. Hierdie syfers vergelyk goed met die werklike syfers wat Nosa gedurende November 1988 aan navorser verskaf het (Loots, 1988). Veiligheidsopleiding ontvang na sy mening nie die nodige steun wat dit regverdig nie, en dit wil voorkom of dit 'n tendens is wat regdeur die land aange-tref word. Werkgewers wag eerder vir 'n ongeluk om te gebeur voordat hulle reageer. Nosa het volgens hom die volgende aantal persone gedurende die periode van Maart tot Oktober 1988 in die Vaaldriehoek en Wes-Transvaal opgelei:

TABEL 13

AANTAL KURSUSGANGERS WAT OPLEIDING BY NOSA ONTVANG HET

KURSUS	VAAL	WTVL	TOTAAL
- Basiese veiligheid 1 (ongeletterde persone)	100	68	168
- Basiese veiligheid 2 (geletterde persone)	12	8	20
- Veiligheidsverteenvoordiger	55	37	92
- Toesighouer	69	47	116
- Gevorderde veiligheid	45	30	75
- Nosa-MBO (toesighouer)	63	42	105
- Nosa-MBO (bestuurder)	40	28	68
Totaal	384	260	644

Hy het ook daarop gewys dat Nosa se hoofkantoor 'n toenemende aanvraag van vakbondgeleedere verkry het om bogenoemde opleiding ook aan hul leiers aan te bied aangesien hulle só wou vasstel "waarmee die bestuur besig is". Dit is dus duidelik dat die vakbonde hulself eerstens wou vergewis van die metodes of sisteme wat die bestuur inspan in hul pogings om werkplekke te beveilig en tweedens om tekorte in hierdie sisteme te vind om sodoende teenoffensiewe te bepaal.

Nosa het voorts opleiding aan die volgende aantal vakbondleiers aangebied:

TABEL 14

AANTAL VAKBONDVERTEENWOORDIGERS WAT OPLEIDING BY NOSA
ONTVANG HET

Kursus	VAAL	W.TVL	TOTAAL
- Basiese veiligheid 1	32	22	54
- Basiese veiligheid 2	14	9	23
- Veiligheidsverteenvoordiger	60	39	99
- Toesighouer	260	172	432
- Gevorderde veiligheid	33	23	56
Totaal	399	265	664

Indien die stelling van die bestuurspanne van groot ondernemings in vraag 3.2 in retrospek beskou word, kan ontstellende gevolgtrekking gemaak word dat veiligheidsbestuur in die praktyk nie die aandag kry wat dit verdien nie. Nosa, 'n instansie wat hoofsaaklik ingestel is op bestuursleiding, het dus in werklikheid meer vakbondverteenvoordigers opgelei as wat hulle werknemers namens ondernemings opgelei het. Hierdie tendens bevestig die hipotese wat in hoofstuk 1 gestel is naamlik dat vakbonde besig is om hul aandag op veiligheidsbestuur toe te spits. Die meeste opleidingsprogramme wat gevolg is, is geskoei op reaktiewe bestuur. Die Nosa-doelwitbestuursprogram kan as voorbeeld dien van proaktiewe veiligheidsbestuur. Daar kan dus vraagtekens geplaas word oor die toegewydheid van die bestuur in hierdie opsig.

"Dit is 'n mite dat groot ondernemings nie 'n 4- of 'n 5-ster gradering kan verwerf nie. Die bestuurspanne bepaal deur hul toewyding en voorbeeld indirek watter gradering hul ondernemings kan verwerf," poneer Mathyssen (1988). Hy het voorts daarop gewys dat Sasol, wat massiewe aanlegte bedryf, spog met 'n Noscar, die hoogste veiligheidstoekenning van Nosa. Ook Eskom het by verskeie takke die hoogste toekenning ontvang.

Uit al dié gegewens kan afgelei word dat werkplekveiligheid van die kwaliteit van veiligheidsbestuur afhang en dat die grootte en tipe onderneming nie werklik 'n rol in die bepaling hiervan speel nie. Deur die korrekte gesindheid te openbaar, kan 'n bestuurspan sukses op die gebied van werkplekveiligheid behaal. Indien die gesindheid nie werklik opreg is nie, sal die onderneming ook nie goed op hierdie gebied vaar nie.

Dit kom voor of bestuurspanne 'n reaktiewe styl ten opsigte van werkplekveiligheid handhaaf. Die gegewens verkry uit die vraelys dui beslis daarop dat proaktiewe kursusse heel dikwels laaste op die prioriteitlys van veiligheidsopleiding is. Dit is duidelik dat die bestuur nie konsentreer op sisteembestuur nie, maar eerder verkies om los en vas te bestuur. Dit dui op vrees om risiko's vooraf te identifi-

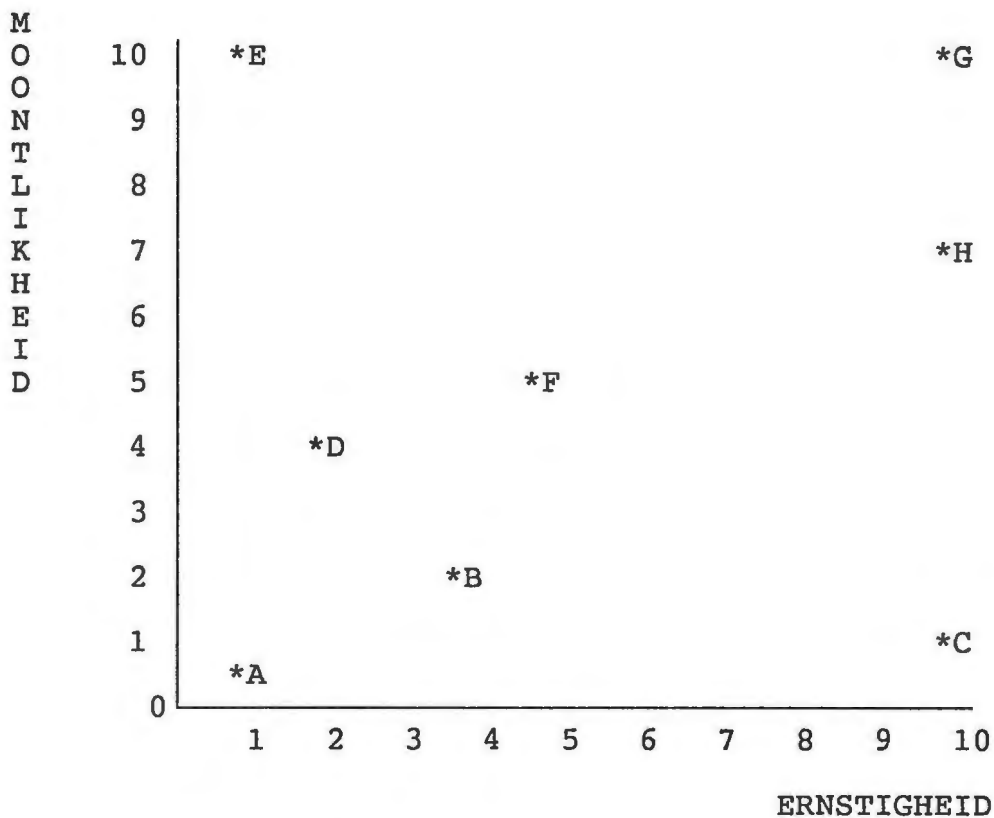
seer, al is hulle bewus wat kan gebeur (Kepner & Tregoe, 1986:85). In die meeste gevalle het kursusse soos die Nosa-MBO of Kepner en Tregoe se Risikobestuur swak gefigureer. Voorkomende bestuur word uiteraard deur voorkomende opleiding voorafgegaan.

Dit mag die bestuur loon om 'n sisteem soos dié van Nosa of Kepner & Tregoe te bestudeer. Laasgenoemde model is eenvoudig, maar word wêreldwyd as een van die kragtigste bestuurs-hulpmiddels beskou. Die sisteem kan gebruik word om risiko's vooraf te bepaal en die moontlike effek daarvan te vermindder.

Die model kan skematies met 'n paar voorbeelde soos volg verduidelik word:

FIGUUR 4

RISIKOBEPALINGSMODEL VAN KEPNER & TREGOE



Gestel bestuur bepaal in die geval van *A in bogenoemde tabel dat die moontlikheid en die ernstigheid van 'n potensiële ongeluk in beide gevalle 'n puntetoekenning van 1 regverdig, dan kan aanvaar word dat die potensiële probleem slegs op die lang termyn aandag hoef te geniet. Die puntetoekenning word deur middel van groepsbespreking bepaal en is debatteerbaar.

In die geval van *B is die moontlikheid dat 'n spesifieke ongeluk kan gebeur, baie laag, dog die effek of ernstigheid daarvan is effens hoër. Gevolglik word vereis dat daar op

die medium termyn aandag aan voorkomende maatreëls gegee moet word.

Potensiële ongeluk *C het 'n baie lae moontlikheidsfaktor, maar die ernstigheid van 'n potensiële ongeluk hou 'n baie hoë risiko in. Die bestuur sal dus onmiddellik aandag aan voorkomende maatreëls moet gee om die kans dat die ongeluk kan gebeur, te verminder, of indien moontlik, uit te skakel. Indien dit nie totaal voorkom kan word nie, moet maatreëls om die effek daarvan te verminder, ondersoek word. Dit is 'n voldonge feit dat indien daar 'n kans bestaan dat 'n ongeluk kan plaasvind, dit een of ander tyd sal plaasvind (Kepner & Tregoe, 1986:87).

Kepner & Tregoe (1986:87) wys verder daarop dat enige telling bo 'n 4 dringende aandag moet kry, ten spyte van wat dit kos. MacNamara (1986) het gedurende die veiligheidsoudit te Samancor dieselfde mening gehuldig. Die werklike koste in terme van menselewe, skade en swak publisiteit weeg nie op teen dit wat in reële terme betaal kan word nie. Tog was koste die enkele faktor wat die bestuurspan van Kinross elke jaar laat besluit het om goedkoper skuimrubber te gebruik wanneer nuwe mynwande beveilig moes word. Die Kinross-mynramp kan as 'n *C-tipe ongeluk beskou word aangesien die moontlikheid dat dit kon plaasvind, laag was. Daarenteen was effek daarvan, naamlik versmoring, baie hoog. Die ergste

newe-effek wat Gencor uit bogenoemde ongeluk ontvang het, was die negatiewe publisiteit. MacNamara het verder uitgewys dat die groep 'n "kenteken" as 'n onveilige werkgewer ontvang het. Die groep moes daarna bewys dat hulle die veiligheid van die individu op die hart dra en nie net daarop uit is om 'n maksimum wins te maak soos wat mnr. Ramaphosa direk na die ongeluk aan oorsese persmanne verklaar het nie. Die tweede newe-effek was die wyse waarop die vakbond sonder slag of stoot 'n voet in die besluitnemingsproses van Gencor se veiligheidsbeleid verkry het.

Navorsers was deel van die plaaslike bestuurspan toe hierdie veiligheidsoudit geloods was. Gencor se topbestuur het besluit om bogenoemde model by alle ondernemings as ouditsistiem te gebruik. Die resultate wat die hele groep binne twee jaar bereik het, was verstommend.

Die Comair-lugramp by Germiston was ook een van die *C-tipe ongelukke. Die probleem met hierdie tipe ongeluk is dat die effek gewoonlik onomkeerbaar is.

Potensiële ongeluk *D is dié tipe ongeluk wat nie juis ernstige gevolge vir die onderneming inhou nie, maar dit is lastig (Kepner & Tregoe, 1986:91). Dit is 'n probleem wat op lang termyn aandag moet verkry en in hierdie geval moet daar nie volstruispolitiek toegepas word nie - 'n risiko is en bly 'n risiko.

Potensiële ongeluk *E is alledaagse beserings wat werknemers in die verloop van hul dagtaak opdoen. Snye, krapmerke en selfs ligte rugbeserings val in hierdie kategorie. Die moontlikheid dat so 'n ongeluk kan gebeur, is hoog, dog die ernstigheid daarvan is in die meeste gevalle laag.

In die geval van potensiële ongeluk *F is die moontlikheid en die ernstigheid van die ongeluk redelik hoog en behoort die bestuur redelik vinnig op te tree. Hierdie tipe ongeluk bevat volgens Kepner & Tregoe (1986:93) al die bestanddele om totaal hande uit te ruk, met onbeheerbare gevolge. Verslete motorbande kan hier as goeie voorbeeld dien van faktore wat aanleiding tot 'n moontlike ongeluk kan wees.

Potensiële ongeluk *G verdien onmiddellike aandag, veral vanweë die geweldige hoë risiko wat daaraan verbonde is. Anon (1988a) het berig oor 'n SAL-vliegtuig op pad na Rome wat binne 15 minute na opstyging vanaf Jan Smuts-lughawe moes omdraai as gevolg van 'n geweldige vibrasie in een van die motore. Die risiko was dus te hoog en die vlieënier het onmiddellik op die waarskuwingstekens gereageer. Die reeds veiligheidsbewuste SAL-bestuur is nou nog meer sensitief vir risiko's ná die Helderberg-ramp; geen kanse word gewaag as menselewens op die spel is nie. Die geweldige duur soektog na die wrakstukke van die Helderberg is 'n poging van hierdie redery om te bewys dat hy een van die veiligste ter wêreld is. Die publisiteit was so oorweldigend dat SAL alles in

hul vermoë doen om toekomstige probleme vooraf uit te skakel. Dié instansie skryf risikobestuur dus geweldig hoog aan.

In die geval van potensiele ongeluk *H is die kans dat so 'n ongeluk kan gebeur, effens laer as die ernstigheid daarvan. Tog moet die ernstigheidsgraad van deurslaggewende belang wees wanneer menselewens op die spel is.

Volgens Kepner & Tregoe (1986:95) is die langtermyngevolge afhanklik van die ernstigheidsgraad van 'n probleem en moet dit dus nooit geïgnoreer word nie. Hierdie gevolge het gewoonlik onomkeerbare resultate soos permanente letsels, longsiektes en in uiterste gevalle die dood. Dit is dus van kardinale belang dat bestuurspanne in werkplekveiligheid 'n proaktiewe en nie 'n reaktiewe styl moet volg nie. Potensiele probleme sodoende kan in 'n baie korter tydperk geïdentifiseer word en teenreaksies uitgewerk word as wat dit neem om die gevolge van 'n ongeluk op te los.

Die volledige Kepner & Tregoe-model vir risiko-analise kan op klein skaal soos volg voorgestel word (1986:97).

TABEL 15

POTENSIËLEPROBLEEM-ANALISE

MOONTLIKE PROBLEME	ERNSTIGHEID	M X E *	REDE	VOORKOM. AKSIE	GEBEURLIKHEIDS- AKSIE
Brand <u>3</u>	<u>6</u>	18	xx	Sny gras rondom fabriek	Brandblussers Protospan
Pyp bars <u>5</u>	<u>7</u>	35	yy	Vervang vooraf	Outomatiese afsluitklep

(* = MOONTLIKHEID X ERNSTIGHEID.)

Dit moet weer eens beklemtoon word dat statistiek uit die vraelys getoon het dat bestuurspanne verkies om gebeurlikheidsaksies te hanteer eerder as om met behulp van kreatiewe laterale denke probleme te probeer voorsien en sodoende die moontlike effek daarvan te verminder.

Dit sal dus nie verkeerd wees om te spekuleer dat 'n reaktiewe styl op die lang termyn in die hande van die vakbonde speel soos wat dit die geval met Kinross was nie. Bestuurspanne sal in 'n baie groter mate die klem op proaktiewe veiligheidsaksies moet plaas ten einde die militante vakbonde teen te werk in hul aspirasies om medeseggenskap oor die veiligheidsterrein. Die verantwoordelikheid vir en besluitneming oor werkplekveiligheid mag nie op onverantwoordelike wyse uit die hande van die topbestuur geruk word nie.

- 3.5. Neem u onderneming deel aan veiligheidsisteme/
-kompetisies? Indien wel, watter gradering is tans
aan u toegeken?

TABEL 16

AANTAL KLEIN ONDERNEMINGS WAT AAN VEILIGHEIDSKOMPETISIES
DEELNEEM

Betrokkenheid		Stergradering toegeken				
		1	2	3	4	5
Neem deel	0	0	0	0	0	0
Neem nie deel	5					
Beoog dit	1					

Dit is duidelik dat klein ondernemings nie so 'n hoë premie op die veiligheid van hul werknemers plaas nie. Daar moet aanvaar word dat sekere klein ondernemings lae risiko-areas is, dog in die steekproef was ten minste 3 werkgewers navorsers insiens wél medium risiko-areas. Een onderneming vervaardig gas- en -verwante produkte en dít op sigself kan as 'n hoë risiko-area beskou word.

TABEL 17

AANTAL MIDDELSLAG ONDERNEMINGS WAT AAN VEILIGHEIDS-
KOMPETISIES DEELNEEM

Betrokkenheid		Stergradering toegeken				
		1	2	3	4	5
Neem deel	4	0	0	2	1	1
Neem nie deel	3					
Beoog dit	2					

Volgens die gegewens in tabel 9 was 1 451 uit 'n totaal van 1 927, ofte wel 75,3% van werknemers in die steekproef, gedurende die afgelope twee jaar by werkongelukke betrokke. Dit dui onteenseglik daarop dat werkplekveiligheid nie die aandag kry wat dit verdien nie. Militante vakbonde kan in hierdie sektor die bestuur in 'n onaangename penarie dompel. Dit is uit hierdie gegewens ook duidelik dat daar moontlik 'n gebrek aan direkte betrokkenheid by die topbestuur bestaan. Die bestuur is dus nie so veiligheidsbewus soos wat voorgesê is nie (vergelyk tabel 7). Volgens die gegewens van tabel 5 het 56% van die ondernemings in die steekproef 'n veiligheidsbeleid eers geformuleer nadat dit deur vakbonde vereis was. Dit is dus ooglopend dat vakbonde in hierdie sektor besef dat daar drastiese tekortkominge is op die gebied van veiligheidsbestuur. Die bestuur in hierdie sektor kan hulself voorberei vir 'n hewige aanslag vanaf vakbondkant. Indien die gegewens in tabel 4 met dié in

tabel 5 vergelyk word, kom dit voor of slegs 12% van die ondernemings die veiligheidbeleid op eie inisiatief geformuleer het. Dit op sigself dui op 'n hoë mate van onbetrokkenheid by werkplekveiligheid. In hoofstuk 2 (kyk p.44) is die stelling gemaak dat die bestuur deur wetgewing gedwing moet word alvorens hulle reageer - dit dui op 'n reaktiewe bestuurstyl. Dit wil voorkom of die probleem dalk op die middel- en lae vlakke van bestuur voorkom. Uiteraard is dit onmoontlik om die werklike oorsaak hiervoor te bepaal. Daar kan egter gespekuleer word dat die laer vlakke van die bestuur nie by veiligheidsbestuur betrokke gemaak word nie. Botsende belange blyk die gevolg te wees.

TABEL 18

AANTAL GROOT ONDERNEMINGS WAT AAN VEILIGHEIDSKOMPETISIES
DEELNEEM

Betrokkenheid		Stergradering toegeken				
		1	2	3	4	5
Neem deel	13	0	1	5	2	5
Neem nie deel	0					
Beoog dit	0					

Dit is bemoedigend dat alle groot ondernemings in die steekproef aan veiligheidskompetisies deelneem. In retrospek beskou is dit egter verontrustend om daarop te let dat 4 028 uit 'n steekproef van 28 402 werknemers volgens die gegewens

in tabel 9 gedurende die afgelope twee jaar by werkongelukke betrokke was. Alhoewel dit statisties gesproke slegs 14,2% van die werkmag was, het daar 51 werknemers in werkongelukke in hierdie sektor omgekom. Volgens die piramidebenadering van Nosa (kyk 5.5.3) bestaan daar 'n wiskundige moontlikheid dat daar vir elke 600 geringe beserings 'n kans bestaan dat 1 werknemer gedood kan word. Bogenoemde gegewens is egter ver bo die statistiese gemiddeld van Nosa en dui op baie onveilige werktoestande in hierdie sektor. Volgens die gegewens in tabel 7 dui dit weer eens daarop dat 'n kritieke probleem op die middel- en laer vlakke van toesighouding bestaan. Die feit dat 46% van die bestuur eers 'n veiligheidsbeleid geformuleer het nadat dit deur vakbonde vereis is, is ook ongewoon hoog. Dit bevestig die stelling dat die bestuur eers reageer na dwangmaatreels. Die statistiek in onderafdeling 3.10 dui egter daarop dat die topbestuur ondergeskiktes laat oplei, maar dat hulself min veiligheidsopleiding ondergaan het. Dit kom voor of die topbestuur werkplekveiligheid as die plig van die laervlak werknemer beskou en dit nie hanteer soos wat die wet vereis nie. Die bespreking sal egter onder bogenoemde onderafdeling voortgegesit word.

3.6. Dui die samestelling van interne veiligheidskomitees in getalle aan.

TABEL 19
SAMESTELLING VAN VEILIGHEIDSKOMITEES

Aantal lede	VERKIES			AANGEWYS		
	K	M	G	K	M	G
Topbestuur	0	0	31	0	19	57
Middelbestuur	0	4	86	1	24	136
Laevlakbestuur	2	0	125	0	48	69
Veiligheidspersoneel	0	0	*89	0	55	34
Vakbondverteenwoordigers	0	10	40	0	3	21
Totaal	2	14	371	1	149	317

(* 80 is veiligheidspersoneel wat in terme van die Wet op Beroepsveiligheid verpligte aanstellings is)

Slegs een klein maatskappy het veiligheidsverteenwoorders in diens. Dit is navorsers insiens 'n teken van korttermynbeplanning.

3.7. Het u al enige veiligheidsverteenwoordigers opgelei?

TABEL 20
OPLEIDING VAN VEILIGHEIDSVERTEEENWOORDIGERS

Aantal verteenwoordigers	JA			NEE		
	K	M	G	K	M	G
Vakbordlede	0	8	200	0	1	0
Nie-vakbordlede	0	8	369	0	1	0
Totaal	0	16	569	0	2	0

Die statistiek in dié geval is ook kommerwekkend. Dit blyk dat die bestuur in die meeste gevalle wag om deur wetgewing gedwing te word om hierdie noodsaaklike opleiding te gee. Dit stem ooreen met die tydperk ná die Wiehahn- en Riekert-verslae toe ondernemings deur wetgewing gedwing moes word om met alle werknemers te onderhandel. Die bestuur moet vir strategiese redes werknemers as 'n belangrike komponent in die sukses van die onderneming beskou.

Indien bogenoemde statistiek geplaas word teen die onderneming van bestuurders (in vraag 3.1), wil dit voorkom of die topbesture nie werklik ernstig is met hul pogings om veilige werkplekke aan werknemers te verseker nie. Die veiligheid van ondergeskiktes moet as 'n leefwyse beskou word, en nie net as nog 'n verantwoordelikheid nie.

Mathyssen (1988) het by die Noschkon-kongres dit duidelik uitgespel dat ondernemings wat goed vaar op die gebied van werkplekveiligheid gelei word deur bestuurders wat veiligheid as een van die belangrikste komponente van hul dagtaak beskou. "Vyfstertoekennings 'gebeur' nie maar net nie. Elke betrokke bestuurder moet hard werk om dit te verdien," het hy gesê. Hy het verder uitgebrei deur te stel dat veiligheid aansteeklik inwerk op andere en dat diegene wat hoë toekennings verwerf het, veg om hul posisies te behou.

3.8. Watter vakbonde word alreeds deur u onderneming erken?

TABEL 21

VAKBONDE WAT DEUR KLEIN ONDERNEMINGS ERKEN WORD

Naam van vakbond	Blank	Gemeng	Swart
National Union of Metalworkers SA			X
Commercial & Catering Workers Un.			X

TABEL 22

VAKBONDE WAT DEUR MIDDELSLAG ONDERNEMINGS ERKEN WORD

Naam van vakbond	Blank	Gemeng	Swart
National Congress of Trade Unions			X
National Food & Allied Workers			X
Commercial & Catering WU			X
National Union of Metalworkers SA			X
SA Yster en Staalwerkersunie	X		
Food & Allied Workers Union			X
Mynwerkersunie	X		
Nywerheidsraad vir die Boubedryf	X		

Dit lyk onafwendbaar dat beide hierdie kategorieë werkgewers die prooi van militante swart vakbonde gaan wees, aangesien die meeste van hulle bande met die ANC, die PAC, en die SAKP-alliansie het. Daar kan dus drastiese veranderinge in die toekoms op die veiligheidsterrein verwag word.

TABEL 23

VAKBONDE WAT DEUR GROOT ONDERNEMINGS ERKEN WORD

Naam van vakbond	Blank	Gemeng	Swart
Mine Safety Officials		X(1)	
National Union of Mineworkers			X(3)
Mynwerkersunie	X(3)		
Engineering & Allied Workers			X(1)
National Union of Metalworkers SA			X(6)
SA Yster en Staalwerkersunie	X(8)		
Amalgamated Engineering Union	X(3)		
SA Boilermakers Union	X(4)		
Boggrondse Amptenare Vereniging	X(1)		
Steel Engineering & Allied Wrkrs.			X(2)
SA Chemical Workers Union			X(2)
Underground Officials		X(1)	
Electrical Workers Union		X(2)	
SA Engine Drivers Union	X(1)		

{() Die aantal ondernemings in die steekproef wat die betrokke vakbond erken.}

Dit is belangrik om te meld dat 'n groot aantal van die swart vakbonde wat erken word, vanweë hul verbintenisse met verbode organisasies as militant beskou kan word. Politiek speel dus 'n rol in hul aksies en dit is 'n faktor wat nie buite rekening gelaat kan word nie.

3.9. Op watter wyse het veiligheidsverteenwoordigers hul ampte verwerf?

TABEL 24

AANWYSING VAN VEILIGHEIDSVERTEENWOORDIGERS

	K	M	G	
Aangewys deur bestuur	1	73	390	(*187)
Verkies deur die werknemers	1	20	40	
Aangewys deur die vakbond	0	8	56	
Totaal	2	101	486	

(*In diens by een onderneming)

Die feit dat die meeste ondernemings wat veiligheidsverteenwoordigers gebruik, die verteenwoordigers self aangewys het, het onmiddellik reaksie by sekere swart vakbonde uitgelok. By die onderneming waar navorser werksaam is, het die National Union of Metalworkers die bestuur aangeval nadat ampsdraers aangewys is. 'n Aantal vakbondverteenwoordigers moes noodgedwonge ingesluit word. Soos vroeër gemeld, is dit van direkte belang om weer daarop te wys dat die meeste vakbondverteenwoordigers by dié betrokke instansie ongeletterd is en dus 'n swak skakel in die veiligheidsketting is. Die konsepwet vereis dat veiligheidsverteenwoordigers een keer per maand 'n geskrewe verslag oor inspeksies in sy afdeling moet indien; tog het die bestuur toegelaat dat ongeletterde perso-

ne verkies word. Dit is duidelik dat billike kriteria vir so 'n verkiesing duideliker neergelê moet word.

Indien die statistiek van hierdie tabel in samehang met dié in vrae 3.4 en 3.10 gelees word, is dit duidelik dat die bestuur nie ingestel is daarop om 'n proaktiewe styl te volg wanneer dit kom by 'n belangrike saak soos werkplekveiligheid nie. Hieruit kan afgelei word dat die bestuur, ten spyte van wetlike vereistes, die opleiding van ondergeskiktes aan andere oorlaat.

Dit is egter ondenkbaar dat ondernemings in die tydsgewrig waarin vakbondsake feitlik daaglik op televisie en in nuusblaaië soveel prominensie geniet, hierdie belangrike taak delegeer. Hierdie is bepaald dié terrein waarop vakbonde hulle in die volgende 2 tot 3 jaar sterk kan toespits en dit sal beslis 'n merkbare effek op die terrein van arbeidsverhoudinge hê.

3.10. Aan watter kategorie werknemer het u gedurende die afgelope twee jaar veiligheidsopleiding aangebied? Kan u 'n beraming maak van die beoogde veiligheidsopleiding vir die volgende 2 jaar?

TABEL 25

VEILIGHEIDSOOPLEIDING OOR 'N TYDPERK VAN 4 JAAR

	1 Julie 1987 tot 30 Junie 1988			1 Julie 1989 tot 30 Junie 1991		
	K	M	G	K	M	G
Afdelingsbestuurders	1	5	36	2	18	85
Superintendente	NVT	14	40	0	13	90
Ingenieurs	NVT	0	58	NVT	3	78
Tegnici	NVT	1	87	NVT	1	99
Voormanne	NVT	36	274	NVT	28	310
Leierhande/Aflosvoor.	NVT	42	37	NVT	45	48
Area-toesighouers	NVT	7	49	NVT	14	56
Ambagspersoneel	0	47	1 048*	1	40	1 095*
Operateurs	0	45	1 191*	3	42	1 211*
Laevlaktoesighouers	0	2	247	0	54	317
Voertuigbestuurders	0	20	148	0	33	165
Arbeiders	0	309	3 947*	1	275	4 180*
Dienstpersoneel	0	0	1 000*	0	0	0
Totaal	1	528	8 162	7	566	7 734

(* Een onderneming het oor die afgelope 2 jaar 88% van die opleiding in die steekproef gedoen. Dié instansie beoog om 83,9% van die steekproef oor die volgende 2 jaar op te lei.)

Die ander 12 ondernemings het dus slegs 12% van die opleiding oor die afgelope twee jaar gegee en sal oor die volgende twee jaar slegs vir 16,1% van opleiding in die steekproef verantwoordelik wees. Dit impliseer dat meer as 26,000 werknemers

geen veiligheidopleiding ontvang het nie en dat 'n verdere 25 000 werknemers geen veiligheidsopleiding gedurende die volgende twee jaar tydperk sal ontvang nie. Die deursnee onderneming is nie sterk ingestel is om veiligheidsbewustheid by hul werknemers te kweek nie. Die werklike doel van opleiding is hoofsaaklik gemik op 'n houdingsverandering by die individu, met ander woorde om die individu te laat "groeï" van nie-kennis tot kennis. Hierdie statistiek skep die indruk dat die bestuur opleiding bloot ter wille van opleiding doen, en dit weerspreek die "verbintenis" van die bestuur soos in vraag 3.1 uiteengesit is. Die gegewens in vraag 3.11 bevestig ook bogenoemde tendens.

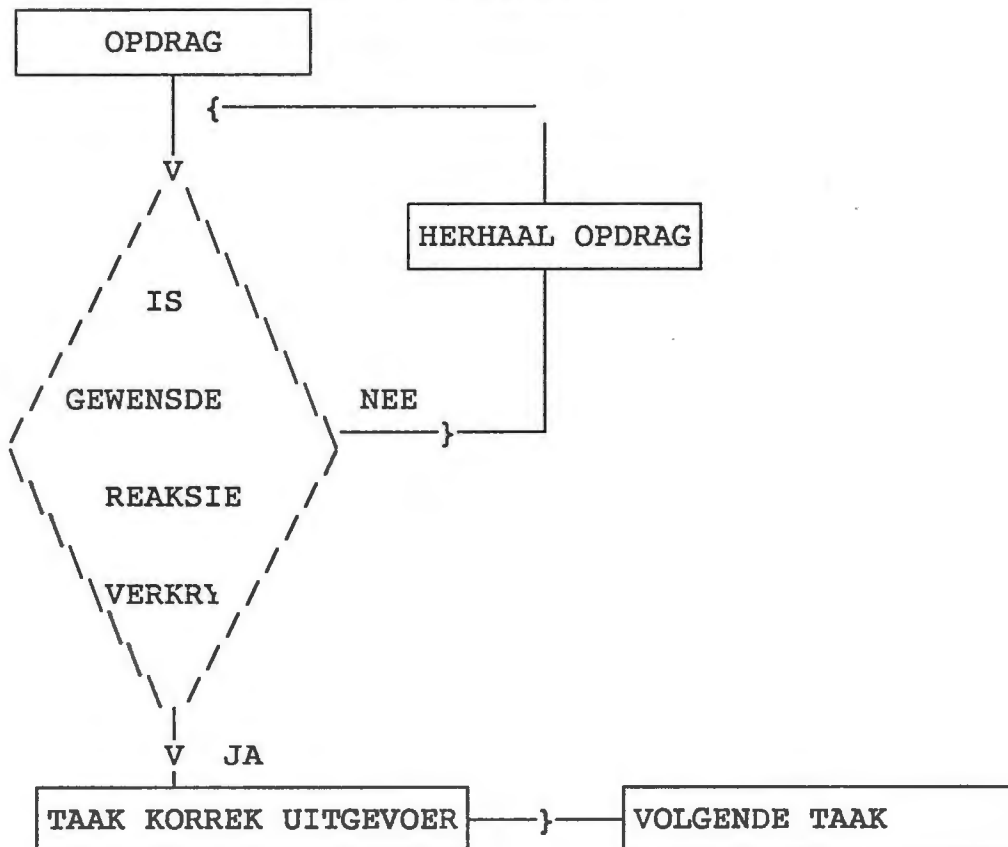
Wanneer hierdie statistiek vergelyk word met die opleiding wat vir die volgende 2 jaar beoog word, is dit duidelik dat die bestuur besef dat iets ingrypends gedoen sal moet word om die druk van militante vakbonde te hanteer. Die toenemende eise rakende veiligheid en erkenningsooreenkomste moet dus vir die bestuur as waarskuwingsteken dien dat vakbonde dié terrein al hoe meer vir hulself begin opeis. Dit wil voorkom of sekere vakbonde besef dat die bestuur nie werklik verbind is tot werkplekveiligheid nie. Die swakpunte in die sisteem kan maklik deur vakbonde uitgebuit word.

Onderwyskundiges en opleidingspesialiste gebruik die herhalingsstegniek om toe te sien dat leerlinge take foutloos

verrig. In die groter nywerhede gebruik opleidingspersoneel die Kriterium-verwysde tegniek (CRI) om te verseker dat opleidinge een taak 100% korrek voltooi ten einde die kans van ongelukke totaal te probeer uitskakel. Volgens dié tegniek mag 'n operateur nie die volgende element van 'n taak aanpak alvorens die vorige taak 100% korrek uitgevoer is nie. In elke stap van dié tegniek word daar 'n veiligheidsmaatreël in die vorm van 'n besluit ingebou. Die tegniek sien skematies soos volg daar uit:

FIGUUR 5

DIE KRITERIUM-VERWYSDE TEGNIEK



(Bellis, 1988.)

Die feit dat middelslag en kleiner ondernemings hierdie belangrike opleidingsfase ignoreer en aanvaar dat 'n nuwe werknemer bewus is van die gevare wat sy nuwe pligte mag inhou, is net nie in terme van die wetlike vereistes aanvaarbaar nie, maar stel die onderneming op die siviele en arbeidsreggebied aan vervolging bloot. Daar kan dus voorsien word dat hierdie grootte onderneming in 'n toenemender mate aan vakbondeise blootgestel gaan word.

Dit blyk onafwendbaar dat die topbestuur uit eie inisiatief iets drasties sal moet doen om veiligheidsopleiding op 'n aanvaarbare standaard te kry. Opleiding moet op spesifieke doelwitte gerig word ten einde die beste resultate te verkry. Daarbenewens moet dit ten doel hê om die oorsaak van onveilige handeling uit te skakel, en nie net die gevolg daarvan te hanteer nie. In dié verband kan die model van Kepner & Tregoe (1986:96) soos volg geïllustreer word:

FIGUUR 6

AFWYKINGSANALISE



Die meeste van die voorafgaande opleidingskursusse hanteer

meestal gebeurlikheidsaksies. Kepner & Tregoe (1986:96) beskryf dit as korttermynbestuur, wat die swakste vorm van bestuur is. Hierdie styl is teenproduktief en het 'n demoraliserende effek op die ondergeskikte aangesien die bestuur op korttermynwinste ingestel is. Dit neem soms 30 dae om 'n beskadigde aanleg weer in bedryf te kan stel, waar dit twee uur se deeglike risikobestuur benodig om die skade dalk heeltemaal te voorkom (Kepner & Tregoe, 1986:96). Anon. (1989d: 3) berig, byvoorbeeld, dat dit Sasol 3 na verlede jaar se ontploffing 'n jaar geneem het om van die reaktors weer in bedryf te stel.

Die meeste veiligheidskursusse wat op die vraelys aange-
toon was, is op 'n reaktiewe bestuurstyl gebaseer, maar die
statistiek toon aan dat selfs dit min aangebied word.

Kenner beskryf proaktiewe opleiding as die ideale bestuurstyl. Uit bogenoemde statistiek, en ook die van Nosa, is dit duidelik dat dit relatief min op die gebied van werplekveiligheid deur bestuurders toegepas word.

Dit is onaanvaarbaar dat die bestuur hulself tot hoë veiligheidstandaarde verbind en dan slegs hul ondergeskiktes laat oplei. Uit die statistiek is dit ook duidelik dat die meeste veiligheidsopleiding bestem is vir die werknemer en nie vir die bestuurder nie. Dit word egter wetlik van hom verwag om

deur die voorbeeld wat hy stel te lei, ook dan ten opsigte van dié belangrike saak.

3.11 Wie bied formele veiligheidsopleiding in u onderneming aan? (Uitgedruk in getalle.)

TABEL 26

VERANTWOORDELIKHEID TEN OPSIGTE VAN OPLEIDINGSKURSUSSE

	K	M	G	Totaal	
Veiligheidsbeampte	1	8	13	22	
Opleidingspersoneel	0	3	21	24	
Konsultant	1	2	9	12	
Bestuurder	1	3	14	18	(*14)
Afdelingsvoorman	0	4	11	15	(*10)
Leierhande/Aflosvoorm.	0	0	0	0	
Laevlaktoesighouer	0	11	0	11	
Area-opleidingsbeampte	0	0	29	29	(*29)
Totaal	3	31	97	131	

(* Dié opleiding in hakies is dié van een onderneming.)

'n Voorspelling wat gemaak kan word, is dat die swak betrokkenheid van die lynbestuur in hul veiligheidsprogramme ondernemings nog duur te staan gaan kom. Hierdie is 'n terrein wat in toenemende mate deur vakbonde opgeëis gaan word (vergelyk vraag 2.3). Hierdie uitspraak word ook onder-

steun deur die gegewens in vraag 3.6. Die feit dat soveel ondernemings die opleidingstaak rakende veiligheidsbestuur aan ander oorlaat, dui daarop dat hulle indirek die verantwoordelikheid daarvoor delegeer. 'n Veiligheidsbeampte/verliesbeheerkoördineerder is slegs vir 'n klein gedeelte van die dag aan diens; tog is daar 24 uur per dag toesighouers aan diens. 'n Veiligheidsbeampte is per definisie ook slegs 'n koördineerder van veiligheid. Die verantwoordelikheid om sy ondergeskiktes in veilige werkpraktike op te lei, berus wetlik uitsluitlik by die bestuurder en/of die direkte toesighouer van die afdeling (De Kock, 1986:83).

Die groot aantal ondernemings wat geen veiligheidsopleiding het nie, maak dit vir die vakbond moontlik om die gebied te misbruik, aangesien hulle reeds die opleiding ondergaan het.

4. Wetlike aspekte

4.1. Is u bewus dat daar tans beoogde veranderinge aan die Wet op Myne en Bedrywe ter tafel gelê is oor die hele spektrum van werkplekveiligheid? (Slegs indien u u onderneming bedryf onder bogenoemde Wet.)

TABEL 27

VERANDERINGE AAN DIE WET OP MYNE EN BEDRYWE

	K	M	G
JA	0	6	11
NEE	2	2	0
N.V.T.	3	1	2

In die geval van groot ondernemings, was 11 uit die steekproef wél bewus van die beoogde veranderinge. Twee ondernemings word onder ander wetgewing bedryf. Die kleiner ondernemings is ook bewus van die geponeerde veranderinge. Die ondernemings wat egter nie op hierdie beoogde veranderinge voorbereid is nie, stel hul besonder bloot aan vakbond-eise.

4.2. Het u topbestuur al die moontlike implikasies van hierdie veranderinge op u arbeidsverhoudingeklimaat in oënskou geneem en daarna 'n risiko-analise gedoen?

TABEL 28

RISIKO'S BEPAAL

	K	M	G
JA	0	6	7
NEE	5	2	5
NVT	0	1	1

TEENMAATREËLS REEDS UITGEWERK

	K	M	G
JA	0	0	3
NEE	5	8	9
NVT	0	1	1

Hierdie gegewens bevestig die vermoede dat alle bestuurders nie genoeg belangstelling toon in proaktiewe veiligheidspraktyke nie en dit wil dus voorkom asof hulle nie werklik besorg is oor die veiligheid van hul ondergeskiktes nie. Dertien ondernemings uit die steekproef het wel risiko's bepaal. Die feit dat teenmaatreëls slegs deur 3 ondernemings uitgewerk is, dui op reaktiewe bestuur.

Vergeleke met die statistiek in vraag 3.2, wys dit uit dat slegs 'n klein persentasie werknemers in ondernemings veiligheidsopleiding ontvang het. Meegaande statistiek bevestig die vermoedens dat die topbestuur nie die erns van die saak asook die moontlike implikasies goed genoeg deurdink het nie. Dit wil voorkom asof te veel sake deur die bestuur aan die toeval oorgelaat word. 'n Reaktiewe bestuurstyl kan ondernemings nog duur te staan kom en die militante vakbonde se taak

vergemaklik om medeseggenkap in besluitneming rakende werkplekveiligheid te verkry.

4.3. Het bogenoemde vakbonde al vereis dat veiligheid in terme van die wet as 'n aparte punt op die onderhandelingsagenda moet verskyn? Het u alreeds daarvoor onderhandel? Indien wel, kan u die datum stipuleer?

TABEL 29

GEGEWENS IN VERBAND MET ONDERHANDELINGS RAKENDE
VEILIGHEIDSBESTUUR

Klein	Aantal	Jaar
Reeds versoek	4	1988/89
Nog nooit versoek	0	
NVT	0	

TABEL 30

Middelslag	Aantal	Jaar
Reeds versoek	4	1988/89
Nog nooit versoek	3	
NVT	2	

TABEL 31

Groot	Aantal	Jaar
Reeds versoek	4	1987/88/89
Nog nooit versoek	8	
NVT	1	

4.4. Indien wél, het u al daaroor onderhandel?

TABEL 32

REAKSIE INSAKE ONDERHANDELINGS

	K	M	G
JA	0	2	5
NEE	5	7	8

4.5. Indien wél, op watter datum?

TABEL 33

DATUM VAN ONDERHANDELINGS

K	M	G
NVT	1988/89	1987/88/89

Die meeste ondernemings is dus deur vakbonde na die onderhandelingsstafel gedwing. Dit is 'n aanduiding van die erns waarmee vakbonde die veiligheid van hul lede benader.

4.3. Samevatting

Ten besluite kan uit die geïnterpreteerde statistiek die volgende gevolgtrekkings gemaak word.

- Slegs 20% van klein ondernemings het 'n veiligheidsbeleid geformuleer en aan werknemers gekommunikeer.
- Te min bestuurders ontvang proaktiewe veiligheidsopleiding, Slegs ,018% uit 'n totale teikenpopulasie van 8 162 werknemers (vanaf ingenieursvlak op) het veiligheidsopleiding gedurende die afgelope twee jaar ontvang. Daar word beoog om opleiding aan slegs ,037% uit 'n teikenpopulasie van 7 734 opleidlinge (vanaf ingenieursvlak op) oor die volgende twee jaar te gee.
- Bestuurspanne is nie werklik so veiligheidsgerig soos wat hulle graag wil voorgee nie.
- Opleiding rakende werkplekveiligheid word nie voldoende deur die lynbestuur aangebied nie en die verantwoordelikheid word na ander persone, wat min kennis van raakvlakbestuur het, gedelegeer.
- Bestuurders blyk nie besorg te wees oor die toenemende rol wat vakbonde in veiligheidsbestuur speel nie.
- Slegs ,019 van die werknemers in die steekproef van 30,476 is as veiligheidsverteenvoerders opgelei; die bestuur

wag eerder om deur wetgewing gedwing te word as om self iets aan die saak te verander.

- Ongeletterde vakbondverteenwoordigers is verkies as verteenwoordigers in veiligheidsampte en is nie in staat om hul pligte administratief korrek uit te voer nie.
- Topbestuurders besef nie werklik die implikasies van die beoogde veranderings in die Wet op Myne en Bedrywe op hul bestuurstyl nie.
- Slegs 10,71% van die ondernemings uit die steekproef het al teenmaatreëls uitgewerk om die 'kaping' van die veiligheidsterrein teen te werk.

Mnr. Loots van Nosa (1988) is van mening dat indien onderneemers nie na 'n spesifieke doelwit mik nie, dit heel waarskynlik is dat hulle niks in die besonder sal tref nie. Die topbestuur sal dus stappe moet neem om veiligheidsdoelwitte vooraf te formuleer ten einde te bepaal watter weg gevolg sal moet word. Sonder doelwitte kan die koers verloor word.

Ten einde doelwitte te bepaal, moet die bestuur 'n deeglike situasie-oorsig doen. Sodoende kan bepaal word waar die onderneming hom tans bevind en waarheen hy wil beweeg. Die topbestuur sal hulself moet afvra of hulle bereid is om besluitnemingsmag oor hierdie sensitiewe terrein met die vakbond te deel, of nie.

Die vakbondwese het gekom om te bly, en volgens Mohlatsi (1986:9) het veiligheid van werknemers vir die vakbond een van hul belangrikste terreine van aksie geword.

Dit stem ook nou ooreen met die stelling van mnr. Ramaphosa waarna reeds verwys is, naamlik dat werknemers by die werkplek saamgesnoer moet word. Hierdie sosialistiese doelwit kan outomaties na ander terreine oorspoel.

Verkeerde hantering deur die bestuur kan dus wyer implikasies inhou as wat Jan Alleman werklik besef, en regstellende aksies sal moeilik uitgevoer kan word.

Die swak hantering werkplekveiligheid, en indirek arbeidsverhoudinge kan onomkeerbare skade aanrig, wat die bestuur op die lang termyn op 'n moeilike stoel aan die onderhandelings-tafel kan laat sit. Die topbestuur verkry nie dieselfde mediablootstelling as wat die vakbonde ontvang nie.

Hierdie toedrag van sake noop die bestuurder om betyds die klimaat in die onderneming te verander. Dit is ten eerste vir die bestuurder noodsaaklik om op hoogte van sake te wees en ten tweede 'n wetenskaplike bestuurstyl te volg. Sodoende kan die besluitnemingsproses rakende werkplekveiligheid binne die verwysingsraamwerk van en verantwoordelikheid van die topbestuur behou word. Die wesenlike belang van 'n veilige werkplek kan nie onderskat word nie en derhalwe moet die topbestuur die eerste tree in dié rigting gee, eerder as om

deur eksterne invloede gedwing te word om teen hul sin te beweeg. Laterale denke deur die topbestuur kan tot 'n totale bewussynsveldtog binne die onderneming lei. Die inisiatief berus egter heelbo by die topbestuur van die onderneming. Die eindproduk van 'n spanpoging kan die moeite loon en almal in die onderneming kan by so 'n poging baat vind. Dit is egter belangrik dat 'n sisteembenadering gevolg word ten einde die totale poging in 'n spesifieke rigting te kanaliseer. Die geheim van spanwerk lê opgesluit in die feit dat almal saam in een spesifieke rigting trek. Doelwitte moet deur die hele span bepaal word ten einde betrokkenheid van almal te bewerkstellig. Op dié wyse sal proaktiewe bestuur deel van elke spanlid se werkwyse word.

HOOFSTUK 5

PROAKTIEWE METODEDES OM WERKPLEKVEILIGHEID TE BEVORDER

5.1. Inleiding

Uit die vorige hoofstuk het dit duidelik geblyk dat, in die algemeen gesien, die bestuurder nie werkplekveiligheid met die nodige erns benader nie. Daar is ook die dreigende in-menging van militante vakbonde, skade aan maatskappybeeld, direkte en versonke koste verbonde aan 'n ongeluk én die wete dat dit die bestuur se etiese en morele plig is om aan die werknemer 'n veilige werkplek te verskaf. Daarteenoor is daar toenemende druk om die koste-effektiwiteit van ondernemings te verhoog. Geen onderneming kan dit bekostig om een gespesialiseerde werknemer te verloor nie, aangesien ondernemings vandag met reg goedopgeleide werknemers as 'n bate beskou. Die vervanging van so 'n persoon, hetsy as gevolg van ongelukke of arbeidsomset, kan as 'n koste-item op die balansstaat van ondernemings begin verskyn.

5.2. Evaluering van die huidige stand van sake

Daar is geen veiligheidsbestuursistees wat tans nommerpas is vir elke onderneming se behoeftes nie. Die bestuurder behoort die voorgenome veiligheidsistees van byvoorbeeld die Kamer van Mynwese, Nosa of selfs 'n buitelandse sisteem vir

sy situasie te evalueer. Dit is ook moeilik om 'n spesifieke sisteem wat binne 'n kort tydperk wondere kan verrig, uit te sonder. Veiligheid is 'n langtermynprojek in 'n onderneming en behoort sodanig geïmplementeer en ondersteun te word. Sonder volgehoue ondersteuning is dit van die begin af gedoem. Dit is ook belangrik om te besef dat 'n sisteem beter as geen sisteem is, aangesien enige sisteem die kenmerk het dat dit moontlikhede orden.

Dit is wenslik om 'n sisteem te implimenteer van bo na onder. In 'n streekproef wat Kanter (in Bird & Germain, 1987:11) in die VSA gedoen het, het slegs 22% van alle werknemers verklaar dat hulle hul bestuurspanne vertrou. McClung (in Simonds & Grimaldi (1963:44), vise-president van die bekende Bethlehem staalreus in die VSA, stel dit ook duidelik dat ongeluksvoorkoming 'n hoofzaak van die bestuur is en dat die bestuurder 'n veilige werkplek aan die gemeenskap verskuldig is. Die topbestuur moet dus die vertroue van sy ondergeskiktes wen.

Indien 'n sisteem geïmplementeer word sonder dat die bestuurder self deur sy voorbeeld lei, sal daar geen rede vir ondergeskiktes wees om te glo dat daar opregtheid in die veiligheidsaksie skuil nie. Dit kan eerder agterdog saai, aangesien die mens van nature wantrouig teenoor nuwe idees is.

5.3. Die noodsaaklikheid van voorkomende reëls

Die spreekwoord sê met reg dat voorkoming beter as genesing is. Die gevolge van 'n werkongeluk is dikwels onomkeerbaar. Die koste aan verlore tyd, produksie, moraal en skade aan toerusting is dikwels moeilik bepaalbaar, maar indien dit wel gekwantifiseer kan word, is dit duidelik dat dit meer lonend sal wees om eerder ongelukke te voorkom as om gebeurlikheidsaksies daarna in te stel. Dr. Jan Visser (Oosthuizen, D., 1989:7) Uitvoerende Direkteur van die Nasionale Produktiwiteits-instituut, maan dat die Regering sal moet begin om die leiding te neem deur 'n beraad, soortgelyk aan die Carlton- en Goeie Hoop-berade, te reël ten einde die noodsaaklikheid van verhoging in produktiwiteit in Suid-Afrika by bestuurslui in te skerp. Hy is selfs van mening "dat die NPI en die Instituut vir Geöktrooïeerde Rekenmeesters moet saamwerk oor die moontlikheid dat produktiwiteit in maatskappye se jaarverslae weerspieël moet word". Sekere bronne beweer dat die koste aan werkverliese in Suid-Afrika so hoog soos R500 miljoen rand per jaar is. In 'n land met miljoene inwoners, waar dit 'n voortdurende stryd is om 'n eerstewêreldedekonomie aan die gang te hou, kan dit eenvoudig nie meer bekostig word nie. Werkongelukke is teenproduktief en doen inbreuk op die bestuurder se (reeds) kosbare tyd.

Mathyssen (in Bird, 1974:voorwoord) van Nosa het daarop gewys dat indien alle aktiewe werknemers in berekening gebring

word, 'n gemiddeld van 19 dae per persoon per jaar as gevolg van werkongelukke verloor word. Dié syfer kan tans selfs hoër wees.

'n Nuwe tendens oorsee is dat vakbonde begin onderhandel om 'n professionele verliesbeheerbeampte van hul keuse op die onderneming se salarisrekening aan te stel, aangesien die bestuur nie na hul mening vinnig genoeg op die terrein van werkplekveiligheid beweeg nie. Hierdie beampte sal direk toegang hê tot die betrokke inspekteur. Indien so 'n pos ter plaatse realiseer, sal dit egter groot probleme in die topstruktuur kan veroorsaak (Bird & Germain, 1987:8).

Dié hele patroon dui op 'n direkte aanslag teen die topbestuur. Een van die enigste maniere waarmee dit teengewerk kan word, is om betyds 'n proaktiewe styl te implimenteer. Mittner (1989:5) is bekommerd oor die radikale uitsprake wat NUM, 'n Cosatu-filaal, onlangs op hul kongres in Johannesburg gemaak het. Kongreslede het 'n aantal radikale besluite geneem:

- NUM moet groter materiële en politieke steun aan Swapo verleen;
- optredes teen die Staat en die bestuur moet verskerp word;
- daar moet 'n bloudruk opgestel word van hoe die bestuur die mynbedryf moet bestuur; en

- 'n afvaardiging moet na Europa en Amerika gestuur word ten einde die mense daar bewus te maak van die wreedhede wat deur die "apartheidsregime" toegepas word.

Hy wys ook daarop dat NUM en Anglo American vroeër oor 'n gedragskode, wat geweld tydens staking verbied, gebots het, en dat NUM tydens die kongres hul eie geformuleer het. NUM het ook vanweë sy politieke verbintenisse in die verlede gepoog om hul organisasie polities te bedryf en sal sekerlik in die toekoms hierop voortbou. Gelees teen die huidige optredes van die Massa Demokratiese Beweging tydens 1989, en ook die rol wat mnr. Ramaphosa tydens die vrylating van Walter Sisulu gepeel het, is daar te veel ooreenkomste om die saak blatant te ignoreer.

Die onttrekking van Mobil aan die Suid-Afrikaanse ekonomie het selfs in die Hooggeregshof 'n nadraai gehad nadat die Chemical Industrial Workers Union 'n dringende aansoek téén die voortsetting van die transaksie tussen Gencor en Mobil aangevra het. Dié vakbond het duidelike kriteria van Mobil geëis, selfs nadat die groep vanweë politieke druk in die disinvesteringsveldtog in Amerika onttrek het. Die vakbond is dus selfs bereid om "finansiële moord" te pleeg teen hul lede, maar tog beveg hulle die transaksie in die howe om sodoende soveel internasionale dekking aan die saak as moontlik te verleen (Anon., 1989a:2).

5.5. Metodes ter verbetering van die huidige situasie

- 'n Professionele uitkyk met 'n professioneel opgeleide verliesbeheerbeampte (en nie 'n persoon wat weens gesondheidsredes nie meer in staat is om die pas in die produksieproses vol te staan nie!) is 'n wenslike vertrekpunt. Die probleem is egter dat daar tans in die plaaslike mark geen langtermynbeplanning (bv. in die vorm van beurse) bestaan nie.
- Beskikbare sisteme soos die voorafgemelde, of selfs die program van die 'International Loss Control Institute' onder leiding van Frank Bird - seker een van die wêreldleiers op hiêrdie gebied - behoort ondersoek te word. Dit is nie raadsaam om te begin deur negatiewe vergelykings te maak met ander instansies waar 'die program nie gewerk het nie'. Die program het heelwaarskynlik van bó na onder "gesnuwel".
- Toewyding van bo af lei daartoe dat beter stergraderings verkry word, verliese beperk word en Noscars gewen kan word. Elke werknemer wat by 'n instansie werk waar werkplekveiligheid 'n prioriteit is, sal noodwendig ook toegewyd wees, aangesien die doelwitte van die onderneming hul eie word.

"You can buy a man's time; you can buy his physical presence at a given place; you can even buy a measured number of his skilled muscular motions per hour. But you cannot buy enthusiasm..... You cannot buy loyalty.. You cannot buy the devotion of hearts,minds, or souls. You must earn these."

Francis (in Bird & Germain, 1987:36).

- Deur die stel van doelwitte met 'n gepaardgaande plan van aksie kan bestuurders voortdurend weet of hulle nog op die spoor is of nie.
- In enige sisteem moet daar beheermaatreëls gestel word, want sodoende kan bepaal word watter vordering gemaak is en hoe ver die einddoel is.
- Dit is belangrik om beplande inspeksies van bestuurskant af te skeduleer. Dit is nie werklik nodig om afdelings te laat weet op watter dag die inspeksie sal plaasvind nie. Die bekendmaking van inspeksiedatums lei dikwels slegs tot valsvertoon en los nie die oorsaak van die probleem op nie.

5.5.1. Behoeftebepaling

Volgens Bird & Germain (1987:68) is daar 'n aantal basiese redes waarom ongelukke plaasvind. Skematies kan dit soos volg opgesom word:

FIGUUR 7

REDES WAAROM WERKONGELUKKE VOORKOM

GEBREK AAN BEHEER	BASIESE OORSAKE	ONMIDDELLIKE OORSAKE	VERLIES
ONTOEREIKENDE PROGRAM	PERSOONLIKE FAKTORE	SUB-STANDAARD DADE & TOESTANDE	MENSE
ONTOEREIKENDE PROGRAM=STANDAARDE			EIENDOM
ONTOEREIKENDE REAKSIE TEENOR STANDAARDE	POS=VERWANTE FAKTORE		PRODUKTE
			PROSES
			WINSTE
			MARKTE

Elk van bogenoemde punte het 'n reeks onderafdelings, maar vir die doeleindes van die bespreking is dit nie nou ter sake nie. Met behulp van dié sisteem moet 'n volledige behoeftebepaling dus gemaak word.

5.5.2. Beskrywing van doelwitte

Die eerste taak sal wees om deur middel van byvoorbeeld 'n denkskrum alle moontlike doelwitte neer te skryf sonder dat

dit beredeneer of verwerp word. Deur te vroeg evaluering toe te pas, gaan baie idees wat dalk oor goeie potensiaal beskik, verlore. Tweedens kan al die doelwitte wat bymekaar pas, saamgegroepeer word. Dit bespaar tyd deurdat dit duplisering van take voorkom. Derdens kan prioriteite gestel word deur byvoorbeeld gebruik te maak van Kepner & Tregoe se Potensiëleprobleemanalise-metode. Die metode kan soos volg beskryf word met enkele denkbeeldige voorbeelde:

TABEL 34

POTENSIËLEPROBLEEM-ANALISE

POTENSIËLE PROBLEEM	MOONTLIKE OORSAKE	WAARSKYNLIKHEID	ERNSTIGHEID	FINALE PRIORITEIT
1	xxx	Medium	Hoog	2
2	yyy	Hoog	Hoog	1
3	zzz	Laag	Medium	3

(Kepner & Tregoe, 1986:45.)

Prioriteite kan per produksie-afdeling geskei word, of waar dit vir die hele fabriek van toepassing is, kan dit saamgevoeg word. Indien daar baie items is, kan tellings van 1-100 gebruik word, alhoewel 'n telling van 1-10 voorgestel word.

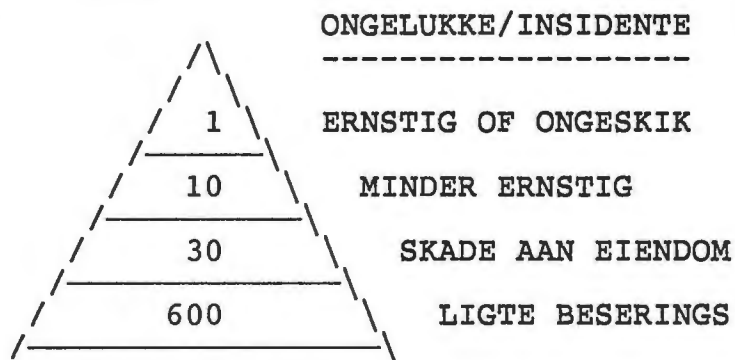
'n Belangrike doelwit is byvoorbeeld om die frekwensiekoers van ongelukke te verlaag, aangesien daar volgens die Nosa-piramide 'n fatale ongeluk kan gebeur ná 'n aantal verlore

tydbeserings, of ná skade aan toerusting of ná 'n aantal geringe beserings.

Die piramide lyk so:

FIGUUR 8

DIE NOSA-PIRAMIDE



(National Occupational Safety Association, 1976:30.)

5.5.3. Opleiding

Sodra al die behoeftes bepaal is, moet daar besluit word op die metode van opleiding wat elk vereis. Dit is altyd raadzaam om 'n analitiese persoon vanuit die lynbestuur saam met 'n opleidingsspesialis/verliesbeheerbeampte af te vaardig om 'n aantal eksterne sisteme by konsultante te gaan evalueer en dit daarna op te volg by ondernemings wat van hierdie dienste gebruik maak. Hierna kan hul aanbevelings aan die topbestuur voorgelê word, of kan gereël word dat een of meer van hierdie spesialiste/konsultante 'n kort voorlegging aan die bestuur kom doen. Daarna kan opleiding tussen eksterne en

interne opleiding onderskei word. Mathyssen (in NOSA, 1976: 15) wys daarop dat opleiding nie net kennis vermeerder nie, maar ook meewerk om houdings te verander. Mnr. Jan Steyn (1988:2), Uitvoerende Voorsitter van die Stedelike Stigting, het onlangs dit duidelik gestel dat die bestuur sy werknemers moet oplei, of die gevolge van 'n gebrek aan opleiding moet dra. "Tussenbestuur moet besef dat dit hul eie behoud op die lang termyn sal waarborg." Hy is voorts van mening dat die bestuur ook moet bydra om die samelewing 'n regverdige plek te maak. Blanke en swart leiers moet ook bymekaar kom ten einde verhoudinge te verbeter en sodoende 'n gemeenskaplike doelwit na te streef. Die veiligheid van die individu is een van hierdie gemeenskaplike doelwitte. Konfrontasie is egter reaktief en vererger net probleme.

Simonds & Grimaldi (1963:51) wys daarop dat die voorman of eerstelyntoesighouer die sleutelpersoon in die voorkoming van ongelukke is en dus die mees aangewese persoon is om interne veiligheidsopleiding te gee: "Safety is essentially a line responsibility of management and there is no way that he can get out of it." 'n Aantal voormanne kan dus as instruksie opgelei word deur die instansie by wie die pakket 'gekoop' word. Op dié wyse word opleiding deur die lynbestuur hanteer volgens wetlike vereistes.

Die eerste beswaar wat in dié verband genoem kan word, is dat

sodanige opleiding swaar finansiële implikasies het, maar soos wat Ian Bellis (1988) van Instructional Design dit aan navorser gestel het: "If you think training is expensive, consider ignorance."

Bird & Germain (1987:24-26) noem 'n aantal voordele wat opleiding vir 'n bestuurspan inhou:

- dit lei tot positiewe houdingsverandering by alle betrokkenes;
- dit verskaf kennis en vaardighede aan diegene wat opleiding ontvang het;
- dit verskaf waagmoed om nuwe idees te probeer;
- dit maak diegene wat daaraan deelneem "fiks" genoeg om die proses te gebruik;
- dit lei daartoe dat mense en toerusting meer oordeelkundig ingespan word;
- dit verskaf aan die span 'n struktuur waarvolgens gewerk moet word;
- 'n gemeenskaplike taal word gebesig;
- dit gee vir almal 'n middel tot 'n doel;
- dit verskaf selfmotivering om doelwitte te bereik;

- dit lei tot betrokkenheid en versterk toewyding;
- dit stimuleer 'n bewustheid om verveeldheid, moegheid en 'n vrees vir mislukking teen te werk;
- dit verskaf 'n vonk waarmee doelwitte bereik kan word; en
- dit motiveer andere om die doelwitte na te streef.

5.5.4. Meetinstrumente wat ingespan kan word ter bevordering van die proses

Elke sisteem het sy eie tipe meetinstrumente, maar eintlik dek elke sisteem gewoonlik die totale veld. Dit wil voorkom asof die "hoe"-gedeeltes verskil, maar dat die "wat"-gedeeltes van alle veiligheidsisteme sterk ooreenkomste toon. Die dinamika van die sisteme lei dus tot een einddoel.

Dit is belangrik dat elke toesighouer en al sy ondergeskiktes bevoeg gemaak word deur opleiding, en dat opleiding gerig is op 'n doel. Dit impliseer dus dat bereikbare doelwitte vooraf identifiseer word ten einde die rigting en intensiteit daarvan te bepaal. Opleiding moet dus lei tot die eliminerings van foute voordat dit gebeur; op sodanige wyse kan produktiwiteit verhoog word.

Die formule vir produktiwiteit lyk soos volg:

$$\frac{\text{UITSET}}{\text{INSET}} = \text{PRODUKTIWITEIT}$$

Indien insette verlaag word, verhoog produktiwiteit. Indien ongelukke dus uitskakel word, word nie net die uitsette verhoog nie, die insette ook verlaag.

Laastens is dit ook belangrik dat 'n opleidingsrekord vir elke ondergeskikte gehou word ten einde te verseker dat hy/sy betyds heropleiding ondergaan. Gesofistikeerde rekenaarstelsels word vandag ingespan om beplande instandhouding op toerusting te koördineer. Daar kan dus met reg gevra word waarom dieselfde toerusting vir die skedulering van personeel gebruik word nie.

5.5.5. Beplande inspeksies

Een van die belangrikste verliesbeheerhulpmiddels is volgens Bird & Germain (1987:45-46) beplande inspeksies. Nie slegs hou dit die toesighouer op hoogte van die algemene stand van sake in sy afdeling nie, maar dit bring hom ook op hoogte van die toestand van die toerusting en gereedskap wat gebruik word. Normale slytasie van byvoorbeeld kleppe, vervoerbande en pype, wat tot ongelukke mag lei, kan op sigwaarde nagegaan, beoordeel en betyds reggestel word. Dit is die spilpunt van proaktiewe bestuur. Deur middel van beplande

inspeksies kan ook vasgestel word watter potensiële probleme sedert 'n laaste inspeksie aandag geniet het. Volgens hom is dit handig om notas in 'n spesifieke boek te maak, aangesien dit in die toekoms as verwysing en bewysstuk kan dien. Hulle beveel ook die volgende rekordstelsel vir kritieke areas aan:

TABEL 35

REKORDSTELSEL VIR KRITIESE AREAS

ITEM	REKORDKAART VIR KRITIESE AREAS			
KRITIESE AREA	WAT OM VOOR OP TE LET	FREKWENSIE VAN INSPEKSIES	VERANTWOORDELIK VIR INSPEKSIE	
ITEM	AREATOESIGHOUER SE REKORD			
DAT.NAGEGAAN	KRITIESE AREA	BEVINDING	AKSIE GENEEM	HANDTEKENING VAN TOESIGHOUER

Deur 'n sisteem as basis te gebruik, word die toesighouer as 't ware gedwing om die volledige proses te voltooi.

5.5.6. Kommunikasietodes en -kanale

'n Relevante kommunikasiemodel kan skematiese soos volg voorgestel word :

werknemers met hierdie gewilde kommunikasiemetode bereik. Indien dinge verkeerd loop, word die sisteem vir oneffektiwiteit geblameer.

Veiligheidstekens in spesifieke areas is 'n meer effektiewe metode om mense bewus te maak van sekere reëls wat daar van toepassing is. 'n Prent van 'n veiligheidshoed is meer effektief en die boodskap behoort almal - geletterd of ongeletterd - te bereik. Die belangrikste kenmerk van goeie plakkate is dat dit deurdring tot die persoon se emosies en nie sy rede nie (Bird, 1974:91).

Gespasiëerde herhaling dring volgens Bird & Germain (1987:91) die mens se onderbewuste in en inligting kan dus te enige tyd herroep word. Die rol van herhaalde opleiding in die werksituasie kan dus van onskatbare waarde wees mits dit deur die lynbestuur hanteer word. Vier belangrike onderafdelings is in enige leerproses van belang naamlik:

- Frekwensie hoe dikwels hoor hulle dit?
- Intensiteit hoe kragtig is die boodskap?
- Duur hoe lank duur die boodskap?
- Herhaling hoe dikwels word die boodskap herhaal?

5.5.7. Die motivering van ondergeskiktes

Om mense te motiveer, beteken letterlik om hulle te "beweeg". (Fowler & Fowler, 1964:772). In die veiligheidskonteks impliseer dit dus dat mense van 'n posisie van nie-veilige handeling na veilige handeling beweeg word. Alhoewel daar baie teorieë ten opsigte van motivering bestaan, sal dit wenslik wees om meer praktiese stappe te volg om sodoende beter resultate te behaal.

- Wys werknemers op 'n positiewe wyse dat nalatigheid tot werkongelukke lei.
- Noem aan werknemers die implikasies wat ongelukke en rampe vir die omgewing en die gemeenskap kan inhou. (Berigte uit die pers kan as voorbeelde gebruik word.)
- Wys aan werknemers uit dat die toestand slegs kan verbeter indien daar 'n gekonsentreerde poging van alle partye is.
- Beskryf 'n paar verkeerde werkgewoontes van mense en wys uit hoe maklik sulke gewoontes gevorm kan word.
- Laat spanlede persone wat fisies minder geskik is vir die taak, help, en dié persoon op sy beurt sekere van sy helper se take oorneem.
- Die ondergeskiktes moet faktore wat tot uitputting lei, identifiseer en moontlike oplossings daarvoor aanbied.

- Stel as span saam doelwitte op. Indien dit van bo-af afgedwing word, sal dit nie die nodige ondersteuning verkry nie, aangesien dit nie deel van die ondergeskikte se idees is nie. Waak teen 'n houding van "hulle" en "ons".
- Wys gereeld aan ondergeskiktes waar die span tans staan ten opsigte van kort- en langtermyn doelwitte.
- Wys waar moontlik die koste van 'n ongeluk uit. Laat spanlede toe om te spekuleer wat die versonke koste in terme van mense, markte, eksterne druk en mediadekking kan wees. Ondergeskiktes moet dus medeverantwoordelik vir die begroting gemaak word. Dit is immers húl veiligheid wat op die spel is.
- Interdepartementele kompetisies op klein skaal kan mense motiveer om die rekord van hul departement te verbeter. Evaluering moet egter baie regverdig geskied sonder bevoordeling van 'n spesifieke area. Die risikofaktor wissel van area tot area en moet by die vasstelling van kriteria in berekening gebring word.
- Sorg dat reëls nagekom word, al moet dit soms tot straf ook lei.
- Gee betyds erkenning aan spanne en nie 3 maande later tydens 'n funksie nie. Die beste metode is om direkte

positiewe of negatiewe kommentaar tydens beplande en onbeplande inspeksies te gee.

- Toon entoesiasme en toegewydheid vir die saak.
- Luister na die idees van ondergeskiktes en help hulle om dit te implimenteer.
- Video-opnames kan van die fisiese probleemarea gemaak word en so kan die werklike toedrag van sake eerstehands bespreek word.
- Aangesien prioriteite kan verander, behoort doelwitte van tyd tot tyd her-evalueer te word.

Bird & Germain (1987:34) wys op die belangrikste stappe om bewustheid by ondergeskiktes te ontwikkel. Sy voorstelling lyk soos volg:

ASSIMILASIE

Dit is tydens hierdie fase dat sienings in die onderbewuste geplaas word en dat toewyding voortdurend in gedagtes, woorde en dade na vore tree.

AFFILIASIE

Tydens hierdie fase word belangstelling en aktiwiteite ryp en manifesteer in geloof. Eienaarskap word geneem en 'n trots ontwikkel.

AKTIVERING

Daar is nou aktiewe betrokkenheid. Mense luister na ons en voel deel van die aksie aangesien die idees die belangrikste is. In antwoord hierop word daar geluister na wat hulle sê en word tot die bereiking van die doelwit meegewerk.

BEWUSTHEID

Toewyding vat pos en word versterk deur daardie idees wat die waarde van die saak versterk.

Vir navorser dui bogenoemde op 'n weldeurdagte vorm van sisteembestuur. Onveilige gedrag kan nie oornag verdwyn nie, maar word met die verloop van tyd deur korrekte leiding gekweek. Die leier bepaal selfs die tempo van sy span. Dié benadering stem ook ooreen met onderwysbeginsels.

5.5.8. Organisasie-ontwikkeling

Ten einde die proses verder te voer, is dit noodsaaklik dat daar met organisasie-ontwikkeling begin word. Hierdie stap is kardinaal, aangesien dit ten doel het om die totale organisasiekultuur te verander deur mense in eenhede saam te snoer. (Dit moet nie met afdelings verwar word nie, want dit het 'n totaal ander betekenis.) Per definisie werk 'n eenheid almal saam in 'n bepaalde rigting, terwyl 'n afdeling noodgedwonge saamwerk. Op die wyse sal die siening van "hulle" en "ons" plek maak vir 'n klimaat van slegs "ons". Dit is belangrik dat die bestuur en werknemer saamwerk as 'n gesinkroniseerde eenheid. Daarsonder werk elkeen slegs vir sy eie doelwitte, en dit geld vir alle vlakke.

Werknemers moet beskou word as die beste bate van die onderneming en die bestuur moet dit met oortuiging bewys. Sodoende sal 'n belangrike bydrae tot toewyding gemaak kan word. Toegewyde werknemers toon volgens Bird & Germain (1987:40) vyf belangrike kenmerke:

- hulle toon 'n gevoel van belangrikheid, aangesien hulle hulself as waardevol en produktief evalueer;
- groepskohesie lei tot positiewe gevoelens teenoor die onderneming;
- hulle is ingestel op die bereiking van verwagtinge;

- norme ten opsigte van toewyding is baie hoog; en
- hul poste is vir hulle 'n uitdaging en nie 'n straf nie.

Die groep moet egter saam met die bestuur 'n missieverklaring doen en hulself daartoe verbind. Diegene wat "afdwaal", moet op 'n positiewe wyse "teruggehelp" word. Die tweede verklaring wat hierop volg is 'n beleidsverklaring van hoe hierdie missie bereik gaan word. Derdens is dit belangrik dat die bestuur ten alle tye "sigbaar" moet wees en mense met raad en daad bystaan.

Dit is belangrik dat ondergeskiktes 'n behoorlike taakinstruksie kry. Dit is ook belangrik dat standarde en taakprosedures uitgeskryf word en van bo af toegepas word. Daar moet beplande taakwaarnemings gedoen word. Positiewe versterking moet gegee word waar 'n taak korrek volgens procedure uitgevoer was. ('n Taakbeskrywing verskil van 'n posbeskrywing in dié sin dat dit spesifieke instruksies bevat.)

Dit is belangrik om by die individu ook geloof in die saak te skep. Op dié wyse word 'n goeie basis gelê om die individu gereed te maak om hom by 'n groep aan te sluit. Daar is basiese stappe wat die individu moet volg om geloof in 'n saak te verkry en te behou, naamlik:

- stel spesifieke doelwitte;
- bou 'n aptyt en determinasie vir die saak op;
- werk deur die krag van die onderbewuste;
- gebruik die krag van positiewe denke; en
- volg nougeset en met dryfkrag op.

5.5.9. Evaluering van posisie

Dit is belangrik dat die posisie voortdurend gemeet word - ten eerste teen die begin, of die toestand wat dit was, en ten tweede hoe in die proses gevorder is. Sonder voorafopgestelde doelwitte kan geen rigting met sekerheid ingeslaan word nie. Dit is eers tydens hierdie fase wat beseef word waarom 'n missiestelling ter aanvang gemaak is.

Dit mag wees dat 'n klein koersaanpassing vir die toekoms gemaak moet word. Gebeurlikheidsaksies moet vooraf geïdentifiseer te word indien hierdie koersaanpassings nodig sou word.

5.5.10. Instandhouding van die sisteem

Sonder instandhouding is enige sisteem gedoem. Deur klein trappies vorentoe te gee, sal daar voortdurend nuwe idees ontwikkel. Deur té groot stappe te neem, mag die sisteem

dalk skerp teenkanting kry en mag dit teenstand ontketen. Daar moet egter voortdurend druk toegepas word om sukses te verseker.

Die belangrikste kenmerk van 'n goeie veiligheidsstelsel is dat dit die suiwerste vorm van proaktiewe bestuur is. Van verdere belang is dat 'n stelsel gewoonlik die "wat"- en die "hoe" gedeeltes aan die gebruiker voorhou. In die leerproses is dít die belangrikste stappe.

5.6. Samevatting

Uit die voorafgaande is dit duidelik dat daar heelwat voordele in proaktiewe veiligheidsbestuur opgesluit lê. Hierdie voordele kan kortliks soos volg opgesom word.

- Die oorsake van moontlike werkongelukke kan vooraf bepaal en voorkomende aksies uitgewerk word.
- Die effek van moontlike ongelukke kan versag word.
- Die bestuur bly op hoogte van die stand van sake.
- Die bestuur en die werknemers werk saam aan gemeenskaplike doelwitte.
- Aksies word in een rigting gekanaliseer.
- Doelwitte en rigtingaanduiders word vooraf bepaal ten einde die poging op koers te hou.

- Gebeurlikheidsaksies kan vooraf uitgewerk word sou daar 'n behoefte vir koersaanpassing ontstaan.
- Daar word gesamentlik gewerk aan die verandering van die organisasiekultuur.
- Proaktiewe bestuur werk aansteeklik in op alle werknemers.

Dit is duidelik dat proaktiewe bestuur met vrug deur enige instansie toegepas kan word. Die voordele is legio en weeg baie sterker as die nadele. Die mees algemene nadeel is dat daar baie tyd aan behoorlike beplanning en die instandhouding van die sisteem bestee moet word. Dit neem egter gewoonlik langer om die gevolge van reaktiewe bestuur te verwerk en die rommel te verwyder as wat dit sou neem om voorkomende aksies daar te stel. Die instandhouding van 'n sisteem wat deeglik geïmplementeer is, is egter baie minder tydrowend as wat dit op die oog af voorkom. Die "winste" in terme van hoër produktiwiteit is egter welverdiend en gee positiewe terugvoering aan die gebruiker daarvan.

Proaktiewe en sisteembestuur loop hand aan hand en vorm saam 'n puik kombinasie. Dit is ondenkbaar dat die een sonder die ander gebruik sal word. In tyd van 'n krisis verskaf 'n sisteem riglyne waarop die span of die gebruiker terug kan val, terwyl reaktiewe bestuur geen ondersteunende subfunksies het nie en tot groter chaos lei. Sonder proaktiewe bestuur

is die geheel meer as die som van die oorspronklike dele, aangesien elke probleem 'n sneeubal-effek veroorsaak.

Deur proaktief te bestuur, word die effek wat werkongelukke normaalweg op ander terreine het, tot een spesifieke area beperk. Deur reaktief te bestuur, versprei die effek gewoonlik na ander terreine. Die koste van 'n werkongeluk eskaleer dan noodwendig en veroorsaak vir die bestuur groter probleme as wat normaalweg verwag kan word. Die effek kan moontlik die ergste op die gebied van interne verhoudinge, en meer spesifiek, die arbeidsverhoudingeterrein, van die onderneming wees. Dit is dus ooglopend dat die volgende 2 to 3 jaar al die aandag van die bestuurder mag verg. Werkplekveiligheid moet in terme van die wet verseker word deur alle bestuurders en/of eienaars.

HOOFSTUK 6

SAMEVATTENDE GEVOLGTREKKINGS

6.1. Inleiding

Die Coalbrook-mynramp in die sestigerjare het wêreldwyd groot opslae gemaak. S6 ook lugrampe soos di6 waarby die Helderberg en die Challenger betrokke was. Miljoene is bestee om die oorsake van die katastrofale gebeurtenisse na te speur, om s6 die onderneming se onskuld te bewys.

Soortgelyk is navorser oortuig dat Union Carbide 4 jaar later nog steeds die effek van Bhopal besef. Internasionale hofsake teen die groep is nog nie afgehandel nie, daar word gereeld in die nuusmedia daarna verwys, veral wanneer daar oor werkplekveiligheid gepraat word. Soortgelyk was Gencor n6 die Kinross-mynramp deur die buitelandse pers uitgesonder as onveilig en roekeloos in hul benadering tot mense. In werklikheid het die topbestuur van Gencor egter lank voor di6 ramp verklaar dat mense die belangrikste bate van die groep is. (Gencor, 1984:15).

Nywerheidsongelukke is op baie vlakke 'n baie sensitiewe onderwerp, en in di6 lig gesien, is die veiligheid van individue 'n belangrike item op die dagboek van elke bestuurder.

6.2. Aanvaarding van die hipotese

As hipotese is daar gestel dat die bestuur nie genoeg aandag skenk aan werkplekveiligheid en sy verwante terreine soos wetlike verantwoordelikhede en opleidingspligte nie (kyk p.3). Daarteenoor is dit duidelik dat die militante vakbonde medesegenskap oor die besluitnemingsmagte in hierdie bestuursarea wil verkry. Swak bestuur op die terrein van werkplekveilig kan dus omvattende gevolge op die gebied van arbeidsverhoudinge in die werkplek inhou.

Uit voorafgaande inligting blyk dit dat alles nie pluis is met veiligheidsbestuur binne ondernemings nie, en daar kan aangetoon word dat die volgende algemene foute moontlik voorkom:

- daar bestaan 'n gebrek aan motivering op alle vlakke;
- daar bestaan 'n gebrek aan spesifieke veiligheidstandaarde;
- daar bestaan weerstand teen sisteembestuur, veral vanweë die hoeveelheid papierarbeid wat dit vra;
- genoegsame proaktiewe opleiding word nie aan alle vlakke gegee nie;
- die bestuur ontduik veiligheidspligte deurdat wetlike voorskrifte nie nagekom word nie;

- daar is te veel valsvertoon ter wille van statistiek;
- die bestuur is nie toegewyd genoeg nie;
- daar bestaan 'n persepsie van "hulle" en "ons";
- kommunikasie tussen die verskillende vlakke is onvoldoende;
- daar bestaan 'n gebrek aan gemeenskaplike doelwitte;
- die risiko's van onveilige handeling word nie vooraf deur die bestuur geïdentifiseer nie;
- dit kom voor of daar 'n traak-my-nie-agtige houding oor werkplekveiligheid bestaan;
- dubbele standaarde vir werknemers en topbestuur geld;
- vakbonde verwerp bestuursreg oor werkplekveiligheid;
- daar kom te veel ongelukke voor wat deur beter werkmodes vermy kon word;
- werknemers en bestuurders is nie almal werklik verbind tot werkplekveiligheid nie en hulle is geneig om te wag dat hoër gesag eers die opdrag moet gee om op te knap. Eie inisiatief word dus selde gebruik;
- risiko's word nie vooraf identifiseer nie. Te veel mense-

leuens is op die spel om die saak aan die toeval oor te laat;

- toesighouers aanvaar te maklik dat ondergeskiktes van gevare in hul werksituasies bewus is;
- te min, en dikwels geen formele opleiding word deur toesighouers gegee soos wat dit wetlik vereis word nie;
- die lynbestuur beskou opleiding en veiligheid as mannekragfunksies en nié deel van hul pligtestaat nie;
- daar word te vaag gepraat oor werkplekveiligheid sonder om spesifieke probleme te identifiseer en te beskryf;
- min geskrewe standaarde bestaan en dié wat wel beskikbaar is, is verouder;
- standaarde word nie aan ongeletterde ondergeskiktes verduidelik nie;
- daar bestaan te veel foutiewe persepsies oor wie se plig werkplekveiligheid werklik is; en
- aanbevelings van ondergeskiktes word te maklik afgekeur sonder dat daar gekyk word na die praktiese implikasies van die aanbevelings; dít lei dikwels daartoe dat ondergeskiktes nie meer aanbevelings maak nie.

Vakbonde, daarenteen, is stelselmatig besig om hierdie swak-

punte aan bestuurskant uit te buit ter bevordering van hulle eie doelwitte. Hulle het die voordeel dat die plaaslike en oorsese media gratis publisiteit aan hul saak verleen én dat daar in die buiteland baie simpatie is vir die werkersklas swart man in Suid-Afrika. Die huidige politieke bestel ontwikkel snel en geniet geweldig baie aandag in lande soos Engeland en die VSA en die druk op die regering, en indirek op die bestuurder van die onderneming, word al hoe groter. Die druk wat op die onderneming uitgeoefen word om 'n einde aan die "apartheidsregime" te maak, manifesteer daagliks in die onttrekking van buitelandse maatskappye uit die Suid-Afrikaanse ekonomie. Daar moet dus aanvaar word dat politieke aktiviste na elke strooihalm sal gryp om hul saak te versterk. Na die verklaring deur Mnr. Ramaphosa gedurende 1985, het die topbestuur ondervind hoe maklik die werkplek as vertrekpunt vir politieke doelstellings gebruik kan word. Om dié rede, veral, kan werkplekveiligheid nie verwaarloos word nie. Die verbintenisse met die ANC, die PAC en die SAKP maak van die vakbond 'n radikale mag wat nie onderskat kan word nie (Anon., 1988c). Dit is reeds lankal bekend dat vakbonde destyds die Heath-regering in Engeland uit hul posisie gelig het. In dieselfde mate is Valesa in Pole besig om die kommunistiese regering te ondergrawe. Vir navorser lyk dit na 'n uitgemaakte saak dat die militante vakbonde in Suid-Afrika dieselfde werkwyse kan volg.

Die hipotese dat die topbestuur eerstens nie volle beheer oor werkplekveiligheid uitoefen nie en tweedens dat die militante vakbonde besig is om hul besluitnemingsmagte op hierdie terrein te vergroot, het ook duidelik uit die vraelys geblyk. Swak bestuur op hierdie terrein kan dus omvattende gevolge op die gebied van arbeidsverhoudinge inhou.

6.3. Voordele wat veiligheidsoudits inhou

Die belangrikste voordeel van die genoemde Gencor-oudit was daarin geleë dat die positiewe gesindheid en introspeksie wat bestuurders self toegepas het, uiteindelik oorgedra was na ondergeskiktes. Die werklike inhoud van die oudit is te omvattend om in die verhandeling weer te gee en vanweë die sensitiwiteit van die inhoud kan die aanbevelings van die ouditspanne nie in detail bespreek word nie.

Dit is egter krities dat die topbestuur die leiding neem om hierdie moeilike terrein betyds georden te kry alvorens dit uit nood op hulle afgeforseer word. Die werkplek is die hart van die Suid-Afrikaanse ekonomie en wetlik is dit die plig van die topbestuur om die leiding te neem en die pas aan te gee.

Die geheim lê egter daarin opgesluit dat die topbestuur 'n belangrike vennoot in die vorm van die werknemer het om hom in hierdie proses by te staan. Dit is immers die werknemer

se veiligheid wat op die spel is, en gevolglik moet hy op ordelike wyse daarby betrek word. Dit moet egter aanvaar word dat indien hy totaal uitgesluit word, hy sy eie metodes kan gebruik om die werkplek wel te beveilig.

6.4. Die belang van sisteembestuur

Die bestuurswese in Suid-Afrika ondervind tans 'n baie dinamiese fase, aangesien die veranderinge wat deur Wiehahn en Riekert aanbeveel is, nou sy effek begin toon. Die aanbevelings het veranderinge aan 'n rigiede sisteem meegebring en gevolglik het dit die topbestuur geloon om één sisteem met 'n ander sisteem te beheer. Die ou (wetlike) sisteem het diskriminerende beginsels teen sekere bevolkingsgroepe bevat wat is deur die nuwe sisteem uitgeskakel.

Sisteme word in elke onderneming gebruik om produksieprosesse te beheer, te rig of te laat reageer. Dit is egter kommerwekkend dat sisteembestuur heel dikwels geïgnoreer word wanneer die individu se veiligheid op die spel is. Die grootste voordeel van sisteembestuur is dat dit tydens normale en abnormale toestande georden hou.

Volgens Bird & Germain (1987:6) word 33% (en meer) van ons tyd aan werk spandeer wat as gevolg van swak bestuur oorge doen moet word. Die stem ooreen met navorser se bevindinge

tydens indiens opleiding rakende probleemoplossing (Sien 5.4.)

Navorser beskou 'n werknemer se dagtaak skematies soos volg:

TABEL 36

DIE DAGTAAK VAN DIE INDIVIDU

ONBEPLANDE WERK

BEPLANDE WERK

OORDOENWERK	MOONTLIKE PROBLEME	BEKENDE FAKTORE
-HERHALING -SWAK BEPLANNING -LAKSHEID -GEBREK AAN OPLEIDING d.w.s REAKTIEWE BESTUUR	-AFWESIGHEDE -KRAGONDERBREKINGS -SAKE BUIE DIE MENS SE BEHEER -ONBEPLANDE VERGADERINGS GRYS AREA	-VERGADERINGS -TUGSAKE -BEGROTINGS -OPLEIDING -ONDERHOUDE d.w.s PROAKTIEWE BESTUUR
33,3%	33,3%	33,3%

Die grootste nadeel van oordoenwerk is dat dit veroorsaak dat werk in die twee ander kolomme drasties beïnvloed word. Werk in die ander kolomme is onafwendbaar en móét op een of stadium gedoen word. Indien 'n vergadering of 'n onderhoud op kort kennisgewing as gevolg van probleme in die eerste kolom gekanselleer moet word, het onbeplande werk 'n invloed op die res van die dagtaak. Skematies gesien kan die dagtaak soos volg lyk:

TABEL 37

'N DAGTAAK WAT ONDERHEWIG IS AAN OORDOENWERK

ONBEPLANDE WERK

BEPLANDE WERK

OORDOEN WERK	MOONTLIKE PROBLEME	BEKENDE WERK
60%	20%	20%
REAKTIEF		PROAKTIEF

Slégs indien oordoenwerk verminder word, sal produktiwiteit verhoog. Volgens Bird is ongelukke een van die grootste bydraers tot onbeplande werk, en dus negatiewe produktiwiteit. Tydens 'n groot ramp kan alle beplande werk tot stilstand kom en is die onderneming vir 'n tydperk 100% reaktief.

6.5. Die nadele van onwetenskaplike bestuur

Daar bestaan 'n wanbegrip dat 'n werkongeluk slegs 'n effek binne die betrokke onderneming het. Die ondervinding in die praktyk is egter dat die effek van werkongelukke tot ver buite die grense van die onderneming gevoel word. 'n Werkongeluk moet dus benader word vanuit twee oogpunte naamlik, die effek op die mikrosisteem én die effek wat dit op die makrosisteem inhou.

Die Ngodwana-ramp is 'n tipiese voorbeeld van interne nalatigheid wat verreikende gevolge buite die grense van die onderneming gehad het. Die ramp is deur 'n menslike fout

veroorzaak en die grootste kritiek teen die maatskappy was, volgens Meintjies (1989), dat Sappi nie die gebruikers van water ondertoe in die Elandsrivier nie betyds in kennis gestel is van die gekontameneerde water nie. Snaddon (1989) het daarop gewys dat voorkomende aksies in dié geval nie deur die maatskappy getref is nie, ten spyte daarvan dat dit die tweede keer is dat 'n identiese ramp deur die maatskappy veroorsaak is. Volgens Moore (1989) het die topbestuur reaktief opgetree, wat tot 'n geweldige protesaksie teen die maatskappy gelei het. In die proses het Sappi baie meer nuusdekking ontvang as wat aanvanklik deur die ramp veroorsaak is. Long- en keelverwante siektes is ook as newe-effek by die saak betrek. Wetenskaplik gesproke is die geheel van dié ramp óók meer as die som van al die dele, en het die maatskappy daardeur 'n "etiket" as onveilige werkgewer verkry. Die feit dat die onderneming slegs 2 dae voor die betrokke ramp 'n skenking van twee-en-'n-half-miljoen rand aan die Natalse Parkeraad gemaak het, is deur al die negatiewe publisiteit verdwerg.

Rampe en ligter werkongelukke volg gewoonlik nadat risiko-vlakke en gevaarareas nie vooraf bepaal is nie. Slegs indien dit vooraf verreken word, is die mens bewus van die grense wat nie oorskry mag word nie. Die enigste wyse waarop dit werklik korrek bepaal kan word, is om op 'n wetenskaplike bestuurstyl te konsentreer.

6.6. Slotsom

Die topbestuur moet hul nie teen probleme blindstaar nie. Volgens Kepner & Tregoe (1986:45) moet probleme as geleenthede ter verbetering gesien word. Deur vooraf aksie te neem, bly die bestuur in beheer van die situasie en kan hy sy pligte regverdig en konsekwent uitvoer, bloot omdat dit deeglik beplan is.

Daar moet dus 'n beter oplossing in proaktiewe en nie reaktiewe bestuursmetodes nie gevind word. Elke onderneming, hetsy klein, middelslag of groot, het sekere risiko-areas wat die veiligheid van die werknemer op een of ander stadium kan bedreig, en dit is wetlik gesproke die eienaar of bestuurder se plig om toe te sien dat elke werknemer behoorlik vir elke taak opgelei is, en dat hierdie risiko-areas ook vooraf geïdentifiseer word. Hierna moet voorkomende aksies beplan word om die effek van 'n ongeluk, sou dit gebeur, te minimaliseer. Ongelukke sal nooit ten volle vermy kan word nie, maar dit kan deur middel van sisteembestuur verminder word.

Indien die topbestuur sisteembestuur egter ignoreer, moet hulle hulself vir retroaktiewe aksie op ekologiese en ander gebiede voorberei (Ellis, 1989). Die militante vakbond sit navorsers insiens oorgehaal om sy besluitnemingsmag te vermeerder en die noodwendige vetrekpunt is dié van werkplekveiligheid.

ENGLISH SUMMARY

THE EFFECT OF POOR WORKPLACE SAFETY MANAGEMENT ON LABOUR
RELATIONS

The title of this study indicates that poor safety management could have a notable effect on sound labour relations in the future.

The objectives of the study are as follows:

- the militant trade unions are rapidly expanding their decision making power and now include the safety of the employee on the bargaining agenda;
- management, on the other hand, is applying reactive instead of proactive techniques regarding employee safety by not training subordinates for their respective positions; and
- management does not follow requirements stipulated in labour law in order to make the workplace safe.

Since the removal of demarcating labour laws after the recommendations of the Wiehahn- and Riekert Commissions in the late seventies, there has been an upsurge in militant trade unions in the South African labour arena. Since 1979 the efforts of rising trade unions have been concentrated on 'bread and butter' issues. It was however inevitable that the more

militant trade unions would take a leading role in labour affairs, and it is also important to note that these unions have enhanced their efforts during the past 2 to 3 years. Their efforts are no longer restricted to matters like wages and hours of work, but there is an increasing demand to share decision making in other areas with the management.

Mr. Cyril Ramaphosa, General Secretary of the National Union of Mineworkers, expressed the following objective during 1985; "We must start organising people at the workplace; thereafter it will automatically start spilling over into other issues." (Anonymous, The Star ca. 1985.) The present black political scene taken into account, it can be accepted that the more militant trade union federations like Cosatu, will use their resources in the SACP, the ANC and the Mass Democratic Movement to expand their bargaining power.

The militant trade unions are currently endeavouring to gain as much international coverage as possible for their plight if the video material uncovered by the South African Police, can be cited as proof. In the majority of the cases, the safety of the employee was mentioned in no uncertain terms. Safety in the workplace has now, after the Helderberg and recent Sappi Disasters, acquired significance as the safety is no longer limited to the micro-environment, but also includes the macro-environment.

The second indicator of the rising importance of workplace safety is to be found in the changes to the laws regarding safety representatives on the shopfloor. Management has allowed illiterate employees to be appointed in these positions despite the fact that safety representative are required to complete certain documentation on a regular basis. Each safety representative has the right to make complaints to the Inspector of Mines and Works without consulting the management.

The results in the questionnaire also indicate that management was forced by the unions to declare a safety policy, thus resolving to reactive management. Furthermore, most of these representatives in the target population, are members of militant trade unions.

In order to prove the abovementioned hypothesis, the following research methods were used;

- a study of relevant literature; and
- an empirical investigation.

Literature used includes work of internationally-acclaimed authors in the safety area. The Loss Control System of Escom was used as a basis. Furthermore, newspaper reports, company publications and extensive television reports were studied. The findings were rated against the requirements of all rele-

vant labour laws pertaining to safety and labour relations.

A total of 30 476 employees were included in the empirical study. Companies were divided into three categories namely small, medium and large companies. The empirical investigation revealed the following:

- in the case of medium companies the management was forced in 56% of the target population to formulate and negotiate a safety policy after being requested by trade unions;
- in the case of large companies this figure amounted to 61%;
- that 6 205 employees in the target population were involved in accidents during the last two years and 53 of these were killed in workplace accidents;
- only one of all the companies was intent on proactive training programmes and supplied 88% of all the safety training in their company over a period of two years; and
- literally no on-the-job safety training was given by the other remaining companies in the target population.

The management can thus expect to be confronted on a number of sides. The effect on the labour relations in the company could however be devastating. By using proactive methods,

the management can however soften the effect of the confrontation.

BYLAE A : VRAELYS OOR WERKPLEKVEILIGHEID

1. Werknemergetalle

1.1. Dui asseblief aan hoeveel werknemers tans in diens van u onderneming is.

	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes	Totaal
Laevlak					
Middelvlak					
Topvlak					
Totaal					

2. Veiligheidsbeleid

2.1. Het u bestuurspan op eie inisiatief 'n veiligheidsbeleid geformuleer. Indien wel, het u dit reeds formeel aan u werknemers bekend gemaak? (Merk asseblief met 'n X.)

Reeds geformuleer en aan werknemers gekommunikeer	
Reeds geformuleer maar nog nie gekommunikeer	
Besig om te formuleer	
Nog nie geformuleer nie	

2.2. Het u bestuursplan dit eers geformuleer nadat vakbonde dit vereis het?

Reeds geformuleer en aan werknemers gekommunikeer	
Reeds geformuleer maar nog nie gekommunikeer	
Besig om te formuleer	
Nog nie geformuleer nie	

2.3. Het veiligheidsbeleid onlangs ter sprake gekom tydens ondersoeke na werkongelukke?

	JA	NEE
Op versoek van hoofkantoor		
Op versoek van topbestuur		
Op versoek van middelvlakbestuur		
Op versoek van laevlakbestuur		
Op versoek van werknemers		
Op versoek van vakbonde		

3. Veiligheidstatistiek

3.1. Hoe kan u u bestuursplan se gesindheid ten opsigte van werkplekveiligheid beskryf?

% topbestuurders wat veiligheidsgerig is	
% middelvlakbestuurders wat veiligheidsgerig is	
% laevlakbestuurders wat veiligheidsgerig is	

3.2. Gemeet op 'n vyfpuntskaal, kan u u onderneming as 'n veilige of werpklek van hoë risiko beskou?

	Veilig			Onveilig	
	5	4	3	2	1
Groot ondernemings	5	4	3	2	1
Middelslag ondernemings	5	4	3	2	1
Klein ondernemings	5	4	3	2	1

3.3. Dui aan hoeveel werknemers gedurende die afgelope 2 jaar in werkongelukke betrokke was.

	Dood	Diensverlies	Gering
Groot ondernemings			
Middelslag ondernemings			
Klein ondernemings			

3.4. Watter veiligheidskursusse word tans deur u onderneming/'n konsultant aangebied?

Kursus	Blankes	Kleurlinge	Asiërs	Swartes	Totaal

3.5. Neem u onderneming deel aan veiligheidsisteme/-kompetisies? Indien wel, watter gradering is tans aan u toegeken?

Betrokkenheid	Stêrgradering toegeken				
	1	2	3	4	5
Neem deel					
Neem nie deel					
Beoog dit					

3.9. Op watter wyse het u veiligheidsverteenwoordigers hul ampte verwerf? (Dui asseblief getalle aan.)

Aangewys deur bestuur	
Verkies deur die werknemers	
Aangewys deur die vakbond	

3.10. Aan watter kategorie werknemer het u gedurende die afgelope twee jaar veiligheidsopleiding aangebied? Noem asseblief die getalle. Kan u 'n beraming maak van die veiligheidsopleiding wat u beoog om in die volgende 2 jaar aan te bied.

	1 Julie 1987 tot 30 Junie 1988	1 Julie 1989 tot 30 Junie 1991
Afdelingsbestuurders		
Superintendente		
Ingenieurs		
Tegnici		
Voormanne		
Leierhande/Aflosvoorm		
Area-toesighouers		
Ambagspersoneel		
Operateurs		
Laevlaktoesighouers		
Voertuigbestuurders		
Arbeiders		

3.11 Wie bied formele veiligheidsopleiding in u onderneming aan? (Uitgedruk in getalle.)

Veiligheidsbeampes	
Opleidingspersoneel	
Konsultante	
Bestuurders	
Afdelingsvoormanne	
Leierhande/Aflosvoorm.	
Laevlaktoesighouers	

4. Wetlike aspekte

4.1. Is u bewus dat daar tans beoogde veranderinge aan die Wet op Myne en Bedrywe ter tafel gelê is oor die hele spektrum van werkplekveiligheid? (Slegs indien u u onderneming bedryf onder bogenoemde wet.)

JA	
NEE	
N.V.T.	

- 4.2. Het u topbestuur al die moontlike implikasies van hierdie veranderinge op u arbeidsverhoudingeklimaat in oënskou geneem en daarna 'n risiko-analise gedoen?

Risiko's bepaal

JA	
NEE	
N.V.T.	

Teenmaatreëls reeds uitgewerk

JA	
NEE	
N.V.T.	

- 4.3. Het bogenoemde vakbonde al vereis dat veiligheid in terme van die wet as 'n aparte punt op die onderhandelingsagenda moet verskyn? Het u alreeds daarvoor onderhandel? Indien wel, kan u die datum stipuleer.

Datum N.V.T.

Reeds versoek		
Nog nooit versoek		

Baie dankie u ondersteuning.

BYLAE B : KONTROLELYS VIR VRAELYSSTE

1. AECI, Posbus 321, Sasolburg
2. AZ Verpreiders, Panpenfusstraat 19, Sasolburg
3. Acoustical Products, Posbus 752, Vereeniging
4. Acrow Ingenieurswerke, Posbus 51, Vanderbijlpark
5. Advanced Coatings, Posbus 1305, Vereeniging
6. Afmag Steel Works, Posbus 2896, Vereeniging
7. African Cables, Posbus 172, Vereeniging
8. African Products, Posbus 40, Meyerton
9. African Magnets, Posbus 598, Vereeniging
10. Afrox, Posbus 74, Vanderbijlpark
11. Afship, Posbus 1031, Vereeniging
12. Air Products, Posbus 3595, Vanderbijlpark
13. Albany Bakery, Posbus 146, Sasolburg
14. Altocrete, Posbus 4148, Vanderbijlpark
15. American Flora Engineering, Posbus 3697, Vanderbijlpark
16. Anikem, Posbus 744, Vanderbijlpark
17. Anker Industries, Posbus 6, Vanderbijlpark
18. Apex International Valves, Posbus 1471, Vereeniging
19. Associated Frame Works, Posbus 4123, Vanderbijlpark
20. Atlas Screw Company, Posbus 1137, Vereeniging
21. Autospray, Posbus 67, Vanderbijlpark
22. B.P. SA, Posbus 188, Sasolburg
23. B & D Patternmakers, Posbus 1062, Vereeniging
24. Baldwins Steel, Posbus 966, Vanderbijlpark
25. Barlow Appliances, Posbus 1535, Vereeniging
26. Batlhako Ferrochroom, Posbus 44, Boshhoek, Bophutatswana
27. Batlhako Mining, Posbus 5, Boshhoek, Bophutatswana
28. Bekker en Pieterse Motors, Posbus 1846, Vanderbijlpark
29. Boart MSA, Posbus 102, Vereeniging
30. Borg-Warner Onderdele, Posbus 1334, Vereeniging
31. Brenders Metal Dealers, Posbus 1079, Vereeniging
32. Brickfield Brickworks, Posbus 1639, Vereeniging
33. Britton Construction, Posbus 1358, Vanderbijlpark
34. Broderick Machine Tools, Posbus 1090, Vereeniging
35. Broseal Ventilation, Michelinstraat, Vanderbijlpark
36. CEF Engineering, Posbus 1854, Vereeniging
37. CJ Construction, Posbus 14297, Zuurfontein
38. CPE Electrical Wholesalers, Posbus 1778, Vereeniging
39. CTJ Konstruksie, Posbus 795, Sasolburg
40. Caltex Olie, Jan Haakstraat, Sasolburg
41. Cape Gate, Posbus 54, Vanderbijlpark
42. Car and Truck Electric, Posbus 1181, Sasolburg
43. Car Dent Panelbeaters, Posbus 2952, Vereeniging
44. Cargo Carriers, Eugene Houdry Straat, Sasolburg
45. Checkers Warehouse, Arconpark, Vereeniging
46. City Council, Zamdela, Sasolburg
47. Coca Cola, Posbus 95, Vanderbijlpark
48. Commando Bande, Posbus 523, Sasolburg

49. Concord Foundry, Posbus 313, Vereeniging
50. Consolidated Wire Industries, Posbus 102, Vanderbijlpark
51. Construction Plants and Equipment, Posbus 410, Sasolburg
52. Corocrete, Posbus 1300, Sasolburg
53. Cromore Beperk, Posbus 1, Driekop
54. Davsteel, Posbus 54, Vanderbijlpark
55. Deelkraal Mining, Privaatsak, Westonarea
56. Derek Rothman Construction, Posbus 889, Vanderbijlpark
57. Diesel Electric, Posbus 2832, Vanderbijlpark
58. Dillinger Engineering, Posbus 2764, Vanderbijlpark
59. Dions, Paul Sauerstraat, Vanderbijlpark
60. Dorbyl, Posbus 1107, Vanderbijlpark
61. Driehoek Ingenieurswese, Posbus 1552, Vereeniging
62. Dup Electrical Construction, Posbus 1339, Vanderbijlpark
63. Dutton Motors, Posbus 35, Sasolburg
64. ERD Engineering, Posbus 3287, Vanderbijlpark
65. Elcon Electrical Wholesalers, Posbus 12010, Sasolburg
66. Elektrode Maatskappy van Suid-Afrika, Posbus 43, Meyerton
67. Emdee Plafonne, Posbus 1956, Vanderbijlpark
68. Ensco Engineering, Posbus 1150, Vanderbijlpark
69. Epol, Posbus 3, Vereeniging
70. Ernest Lowe Hydrotube, Posbus 3467, Vanderbijlpark
71. Escom, Posbus 27, Vereeniging
72. Executive Spray Painters, Posbus 1145, Vanderbijlpark
73. Fedgas, Eisenhowerstraat, Vereeniging
74. Fedmech, Posbus 677, Vereeniging
75. Ferrometals, Posbus 576, Witbank
76. Ferrous High Precision Engineering, Posbus 2450, Vanderbijlpark
77. Fick, Perry en van den Heever, Posbus 2442, Vanderbijlpark
78. Flour Engineers, Posbus 567, Sasolburg
79. Furniture City, Posbus 390, Vanderbijlpark
80. Grinaker Construction, Posbus 2497, Vereeniging
81. Haggie Rand, Posbus 1930, Vereeniging
82. Heating Elements Engineering, Posbus 2317, Vanderbijlpark
83. Heckett (SA) (Edms) Bpk, Posbus 2, Staal
84. Hydraflex, Posbus 3100, Vanderbijlpark
85. Hydro Precision, Posbus 814, Vanderbijlpark
86. Impala Platinum, Posbus 222, Springs
87. Industrial Vibrating Monitoring, Posbus 2329, Vanderbijlpark
88. Insulation and Sheetmetal Products, Posbus 3268, Vanderbijlpark
89. Iscor, Posbus 2, Staal
90. Joshua Doore Furniture, Posbus 2397, Vanderbijlpark
91. Karbochem, Posbus 19, Sasolburg
92. Karoo Osche, Krugerlaan 28, Vereeniging
93. Lasher Tools, Posbus 417, Vereeniging

94. Lozdan and Clark, Posbus 1141, Vereeniging
95. Manganese Metals Corporation, Posbus 323, Nelspruit
96. Mann Machinery Services, Posbus 3711, Vanderbijlpark
97. Marosi Building Contractors, Posbus 1118, Vanderbijlpark
98. McKinnon Chain, Posbus 142, Vereeniging
99. Meklo Houtwerke, Posbus 1330, Vanderbijlpark
100. Metro Cash and Carry, Posbus 1178, Vanderbijlpark
101. Mitco Tool Company, Posbus 633, Vereeniging
102. Mobil Oil, Posbus 157, Sasolburg
103. Montrose Myn, Posbus 2, Driekop
104. Munisipaliteit, Vereeniging
105. Natref, Posbus 234, Sasolburg
106. Neslé, Posbus 44, Standerton
107. Omnia Kunsmis Beperk, Posbus 384, Sasolburg
108. Orchem (Edms) Beperk, Posbus 20, Sasolburg
109. Panorama Holdings, Posbus 91, Vereeniging
110. Phillips Spar Foodliner, Philco Gebou, 3 Riviere, Vereeniging
111. Pick N Pay Hipermark, Posbus 1423, Vereeniging
112. Platex Vaal, Posbus 727, Sasolburg
113. Profile Steel Engineering, Posbus 3080, Vanderbijlpark
114. RW Tools, Posbus 417, Vereeniging
115. Rand Waterraad, Vereeniging
116. Ray's Forge and Fabrication, Posbus 1027, Vereeniging
117. Safripol, Posbus 700, Sasolburg
118. Samancor Beperk, Posbus 1, Hotazel
119. Sasol 1, Posbus 1, Sasolburg
120. Semfens, Posbus 1517, Vereeniging
121. Silikon Smelters, Posbus 3121, Pietersburg
122. Stewarts and Lloyds Trading, Posbus 458, Vereeniging
123. Taylor's Engineering, Posbus 24313, 3 Riviere, Vereeniging
124. Terblanche Transport, Posbus 283, Sasolburg
125. Tubatse Ferrochroom, Posbus 46, Steelpoort
126. Unie Staal Korporasie, Posbus 48, Vereeniging
127. Vaal Potteries, Posbus 49, Meyerton
128. Vekor, Posbus 550, Vereeniging
129. Vereeniging Refractories, Posbus Posbus 117, Vereeniging
130. Volkskas Beperk, Basheestraat, 3 Riviere, Vereeniging
131. Waterkloof Chrome Mine, Posbus 1476, Rustenburg
132. Wyks Konstruksie, Posbus 837, Vereeniging

BIBLIOGRAFIE

- ANON. 1978. TRADE UNION DIRECTORY. Voorwoord.
Johannesburg. Tucsa.
- ANON. 1979. TRADE UNION DIRECTORY. Recommendations of
the Wiehahn Commission of enquiry. Johannesburg.
Tucsa.
- ANON. 1981. TRADE UNION DIRECTORY. A summary of the
major codes of employment practices. Johannesburg.
Tucsa.
- ANON. ca. 1985. NUM set for safety drive. The Star:
3. Mei 4.
- ANON. 1986. British Broadcasting Corporation. Newsweek.
London. July 7. (Videoband beskikbaar by Genmin.)
- ANON. 1987a. One year after Bhopal. (Konferensie gehou
die Carlton Hotel.) Johannesburg. (Ongepubliseer.)
- ANON. 1987b. Veiligheid onder die soeklig. Beeld : 3,
Julie 7.
- ANON. 1988a. SAL-vliegtuig draai om. Beeld : 3,
Oktober 12.
- ANON. 1988b. Sentrchem in die knyp oor onbillike
arbeidspraktyk. Beeld : 2, Julie 13.
- ANON. 1988c. Die verpolitisering van arbeid. (Referaat
gelewer tydens 'n simposium oor arbeidsverhoudinge.)
Potchefstroom. (Ongepubliseer.)
- ANON. 1989a. Mobil-transaksie maak draai in die hof.
Beeld : 2. Augustus 8.

- ANON. 1989b. Loopbane 2000. Beeld : 1-24. September 28.
- ANON. 1989c. Loopbane 2000 se beurse-en loopbaangids. Beeld : I-X, April 25.
- ANON. 1989d. Sasol 3 weer in produksie. Beeld : 3, Julie 11.
- BACKER, W. 1988. 'n Akademiese/praktiese sienswyse van arbeidsverhoudinge in die RSA. (Referaat gelewer tydens 'n simposium oor arbeidsverhoudinge. Potchefstroom. (Ongepubliseer.)
- BELLIS, I. 1988. Mondelinge mededeling aan instruktors. Johannesburg. (Ongepubliseer.)
- BIRD, F.E. 1974. Management guide to loss control. Atlanta, Georgia: Institute Publishing.
- BIRD, F.E. & GERMAIN, G.L. 1986. Practical loss control leadership. Loganville, Georgia: Institute Publishing.
- BIRD, F.E. & GERMAIN, G.L. 1987. Commitment. Loganville, Georgia: Institute Publishing.
- BLANCHARD, K. 1987. The one minute manager. New York: Berkley Books.
- BRASSEY, M. & Cameron, E. & Cheadle, H. & Thompson, C. 1986. Industrial Law Journal. Johannesburg: Juta.
- BRASSEY, M. & Cameron, E, & Cheadle, H. & Thompson, C. 1987. Industrial Law Journal. Johannesburg: Juta.
- BURGER, I. 1989. Mondelinge mededeling aan navorser. Johannesburg.

- DE KOCK, A. 1986. Industrial laws of South Africa. Johannesburg. Juta & co, Ltd.
- DU PLESSIS, T. 1989. ANC se stryd sal vreedzaam verloop. Beeld : 2, Oktober 16.
- ELLIS, H. 1989. Paneelbespreking op "Network". Oktober 15.
- ESKOM, 1988. Reference manual on safety requirements. Johannesburg.
- FOWLER, F.G. & FOWLER, H.W. 1964. The concise Oxford Dictionary. Oxford. Clarendon.
- GENCOR, 1984. Gedesentraliseerde bestuurskursus. (Interne bestuursfilisofieverklaring.)
- GROBLER, J. 1986. Lesing gelewer aan toesighouers te Samancor. Meyerton. (Ongepubliseer.)
- KEYS, D. 1986. Voorsittersoorsig. Beeld : 3, Maart 31.
- KEPNER, C. & TREGOE, B. 1986. The new rational manager. Utah: Prentice Hall.
- LOOTS, H. 1988. Mondelinge mededeling aan navorser. Vereeniging.
- MACNAMARA, D. 1986. The aim of the Gencor Safety Review. (Openingsrede aan die bestuurspan van Samancor tydens die veiligheidsoudit.) Meyerton. (Ongepubliseer.)
- MATHYSSEN, W. 1988. Openingsrede Noschkon- veiligheidskonvensie. Sun City. (Ongepubliseer.)

- MEINTJIES, E. 1989. Paneelbespreking op "Network".
Oktober 15.
- MITTNER, M. 1989. NUM se radikale uitsprake kan
spanning vergerger binne Cosatu. Sake-Rapport : 5,
April 23.
- MOHLATSI, J. 1986. Safety is our song. Johannesburg:
Learn & Teach.
- MOORE, N. 1989. Paneelbespreking op "Network".
Oktober 15.
- NOSA
kyk
NATIONAL OCCUPATIONAL SAFETY ASSOCIATION.
- NATIONAL OCCUPATIONAL SAFETY ASSOCIATION. ca. 1976.
Occupational Safety : 1-320. Fontainebleau:
Mastward Promotions.
- NATIONAL UNION OF MINeworkERS IN SOUTH AFRICA. 1986.
A thousand ways to die. Johannesburg: Learn & Teach.
- NATIONAL SAFETY COUNCIL. 1973. ACCIDENT PREVENTION MANUAL
Chicago : Green Cross.
- ODENDAAL, S. 1986. Mondelinge mededeling aan Samancor
ouditspan. Meyerton.
- OOSTHUIZEN, D. 1989. Beleid vir produktiwiteit moet s6
lyk. Sake-Rapport : 7, April 23.
- OOSTHUIZEN, J. 1989. Veiligheid verskerp by sake.
Die Transvaler : 4, Maart 14.
- PIENAAR, H. 1987. Lesing aan Honneurs Bedryfsiolo-
giestudente. Vanderbijlpark. (Ongepubliseer.)

- RIDDELL, J. 1985. Bestuursaanpassing. (Referaat aan die Vaal Nywerhede Vereniging gelewer.) Vanderbijlpark. (Ongepubliseer.)
- ROETS, G. 1988. Meningsopname. Meyerton. (Ongepubliseer.)
- SCHOONEES, P.C., DU TOIT, S.J., BOOYSEN, C.M. & SWANEPOEL, C.J. 1977. Handwoordeboek van die Afrikaanse taal. Johannesburg. Perskor.
- SIMONDS, R.H. & GRIMALDI, J.V. 1963. Safety management. Homewood : Irwin.
- SNADDON, J. 1989. Paneelbespreking op "Network". Oktober 15.
- STEYN, J.H. 1988. Lei jou werkers op - of lei die gevolge. Suid-Afrikaanse oorsig : 2, November.
- SUID-AFRIKA (Republiek). 1988. Konsepwet van die Wet op Myne en Bedrywe, no. 57 van 1988. (Staatskoerant 11106, 88 : 28-32.) Pretoria : Staatsdrukker.
- SUID-AFRIKAANSE UITSAAIKORPORASIE. 1988. Wat doen ondernemings om besoedeling te bekamp? Johannesburg. (Paneelbespreking op Netwerk.) 28 April.
- SUID-AFRIKAANSE UITSAAIKORPORASIE. 1988. Is kleiner vliegtuie veilig? Johannesburg. Paneelbespreking op Netwerk.) 20 April.
- SUID-AFRIKAANSE UITSAAIKORPORASIE. 1989. Die Ngodwana-ramp. Johannesburg. (Paneelbespreking op Netwerk.) 15 Oktober.
- SUPRA, T. 1976. Hofuitsprake in die Suid-Afrikaanse regstelsel. Johannesburg: Juta.

- SUPRA, T. 1987. Hofuitsprake in die Suid-Afrikaanse regstelsel. Johannesburg: Juta.
- TAYLOR, C. 1986. Die doel van die Gencor-veiligheids-oudit. (Lesing gelewer aan die bestuurspan van Samancor.) Meyerton. (Ongepubliseer.)
- VAN JAARSVELD, S.R. & COETZEE, W.N. 1983. Suid-Afrikaanse Arbeidsreg (Vol. 1.) Johannesburg: Lex Patria.
- VAN JAARSVELD, S.R. & COETZEE, W.N. 1985(3). Suid-Afrikaanse Arbeidsreg (Vol. 11.) (Wette.) Johannesburg: Lex Patria.
- VAN JAARSVELD, S.R. & COETZEE, W.N. 1986(6). Suid-Afrikaanse Arbeidsreg (Vol 111.) (Wette.) Johannesburg: Lex Patria.
- VAN WYK, F. 1989. Mondelinge kommentaar tydens 'n veiligheidsvergadering te Samancor. Meyerton. (Ongepubliseer.)
- VILAKAZI, B.W. 1986. A thousand ways to die. Johannesburg. Learn & Teach Publications.
- VISSER, T. 1988. Mondelinge mededeling aan navorser. Meyerton. (Ongepubliseer.)

WETTE
kyk
SUID-AFRIKA (REPUBLIEK)