'n Teologies-etiese beoordeling van aftrede

E.J. de Beer
Skool vir Kerkwetenskappe
Potchefstroomkampus
Noordwes-Universiteit
POTCHEFSTROOM
E-pos: edmunddebeer@lantic.net

Abstract

A theological-ethical judgement of retirement

Although retirement is a relatively new phenomenon on the labour scene, it is a phenomenon that is generally accepted. Retirement is only possible when people live long enough to retire and when there is enough financial provision to live without having to work. Older-growing populations coupled with a shortage of finances has in recent times led to a re-evaluation of retirement.

In this article, retirement is judged theological-ethically with the aim to give biblical guidance to different role players on what their attitude toward retirement should be.

Firstly, the historical development of retirement is explored after which the reasons why people retire are discussed. This is followed by an exploration of biblical principles regarding work and retirement. The most important principle is that God has created man as an ever-working being. The reasons why people retire are judged in the light of the set principles. The fall of man and the resulting consequences offer numerous reasons why people have to retire. The point of reference, however, should always be that man should work as long as his abilities allow him to.

Opsomming

'n Teologies-etiese beoordeling van aftrede

Alhoewel aftrede 'n redelike nuwe verskynsel op die arbeidsterrein is, is dit 'n verskynsel wat algemeen aanvaar word. Aftrede is alleen moontlik wanneer mense oud genoeg word om te kan aftree, en ook wanneer hulle genoegsame finansiële

voorsiening gemaak het om te kan leef sonder om te werk. Die veroudering van bevolkings tesame met 'n tekort aan finansiële middele veroorsaak dat die huidige aftreepraktyk herevalueer word.

In hierdie artikel word aftrede teologies-eties beoordeel met die doel om aan die verskillende rolspelers bybelse riglyne te bied oor hoe hulle ingesteldheid teenoor aftrede behoort te wees.

Die historiese ontwikkeling van aftrede word eers ondersoek, waarna ondersoek ingestel word na die verskillende redes waarom mense aftree. Dit word gevolg deur 'n ondersoek na bybelse beginsels wat met werk en aftrede verband hou. Die belangrikste beginsel is dat God die mens as 'n altyd-werksame wese geskep het. Die redes waarom mense aftree, word in die lig van die vasgestelde beginsels beoordeel. Vanweë die gebrokenheid van die wêreld is daar talle redes waarom mense moet aftree. Die uitgangspunt behoort egter te wees dat 'n mens werksaam behoort te wees so lank as wat sy vermoëns dit toelaat.

1. Inleiding

Hoewel aftrede nog 'n betreklik nuwe verskynsel op die arbeidsgebied is, het dit reeds so deel van die samelewing geword dat McMillan (1993:4) verklaar: "Retirement is an inevitable stage of our lives. Society expects us to find the stresses and strains of work too great as we age."

Wêreldwyd is die lewensverwagting besig om te styg. In Suid-Afrika het die getal inwoners bo die ouderdom van 65 van 1 935 000 in 1996 (SSA, 1999) toegeneem tot 2 215 000 in 2005 (Lehohla, 2005:156). Slegs 6% van die afgetredenes maak genoegsame voorsiening vir hulle aftrede (Smit, 2009). Die groeiende getal bejaardes asook die finansiële nood van die meeste afgetredenes beteken dat die versorging van afgetredenes in die toekoms 'n nóg groter probleem mag word. Hierdie probleem word ook in ander wêrelddele ondervind. Toenemend word gereken dat nasionale aftree-ouderdomme (die ouderdom waarop staatspensioene betaalbaar is) gaan styg (McKenna, 2008).

In die sewentiger- tot negentigerjare van die vorige eeu, is aftrede hoofsaaklik as 'n sosiologiese verskynsel bestudeer. Studies oor aftrede het gekonsentreer op die redes waarom mense aftree, hoe om aftrede te benader en die lewe as afgetredenes. Dit is gevolg deur ongeveer 'n dekade waarin min navorsing oor aftrede gedoen is. Gedurende die laaste paar jaar vind 'n herbesinning oor aftrede eg-

ter plaas. Gedwonge aftrede word toenemend bevraagteken en selfs as diskriminasie en skending van menseregte beskou (vgl. Anon., 2007). Die klem by die bestudering van aftrede het verskuif. Hierdie studie wil vanuit die teologiese etiek 'n bydrae tot die huidige besinning oor aftrede lewer.

2. Definisie van werk en aftrede

Vir die doeleindes van hierdie artikel word die volgende onder die begrip *werk* verstaan: Werk is die menslike aktiwiteit wat verrig word met die oog op lewensonderhoud, maar sodanig dat dit diens aan God en die naaste, asook selfontplooiing en natuurbeheersing insluit (Koning, 1986:58; Van Wyk, 1996:155, 156). Hierdie definisie sluit dus vryetydswerk en vakansiewerk uit. In hierdie artikel word werk en arbeid as sinonieme gebruik.

A*ftrede* is daardie aksie waartydens 'n werker ophou om beroepsarbeid te verrig, terwyl hy steeds 'n gereelde betaling van die staat of 'n beleggingsfonds waartoe die werker en/of sy werkgewer gedurende sy werkleeftyd bygedra het, ontvang (Eckley, 1989:8; Marais, 1993:1).

Volgens hierdie definisie is nie alle pensioenarisse afgetredenes nie. Waar 'n werker afgetree het en 'n pensioen ontvang, maar wel 'n ander (moontlik minder veeleisende) werk verrig, kan nie in die ware sin van die woord van aftrede gepraat word nie. So 'n persoon het van werk verwissel, terwyl hy steeds finansiële voordeel op grond van sy vorige werk ontvang.

3. Historiese ontwikkeling van aftrede

Voor die Industriële Rewolusie het die werkerskorps hoofsaaklik uit landbouers en handearbeiders bestaan (Atchley, 1976:10-11). 'n Belangrike eienskap van hierdie tyd was dat werkers geleef het waar hulle gewerk het. Daar was min onderskeid tussen huishoudelike werk en werk waarmee 'n inkomste verdien is. Waar werkers se vermoëns as gevolg van ouderdom afgeneem het, is hulle werk by hulle kragte aangepas totdat hulle naderhand niks meer kon doen nie en die persoon se familie na hulle moes omsien (De Beauvoir, 1972:223).

Die Industriële Rewolusie aan die einde van agtiende eeu het tot gevolg gehad dat kennis vermeerder het en beter produkte gelewer is. Beter mediese kennis het daartoe gelei dat mense langer geleef het (Atchley, 1976:12, 13).

Waar daar voor die Industriële Rewolusie weinig onderskeid getref kon word tussen 'n werker se huishoudelike werk en sy werk om 'n inkomste te verdien, het industrialisasie 'n radikale skeiding gebring. Slegs 'n klein persentasie mense het nog hulle eie plase of ondernemings besit. Die meeste werkers het geen keuse gehad as om vir iemand anders te werk vir 'n inkomste nie. Daar het 'n skeiding gekom tussen werkers se woonplek en hulle werkplek (De Beauvoir, 1972:223). Minimum standaarde is aan hulle werk gestel (Atchley, 1976:13, 14). Ouer werkers kon nie meer hulle werk geleidelik afskaal namate hulle vermoëns afgeneem het nie.

Ouer werkers wat hulle werk verloor het, is aan hulle eie lot oorgelaat (De Beauvoir, 1972:223). Hierdie toedrag van sake het die gemeenskap verplig om op te tree. Die instelling van pensioene was deel van die oplossing om toe te sien dat bejaardes versorg is. In België en Nederland is daar vanaf 1844 pensioene aan staatsdienswerknemers betaal en in Frankryk was soldate en staatdienswerknemers die eerste mense om pensioene te ontvang (De Beauvoir, 1972:223).

Teen die einde van die negentiende eeu het kapitalisme vooruitgang gemaak. Nywerhede het toegeneem en sosiale onrus het gedreig. Om sosiale onrus teen te werk, het Bismarck vanaf 1883 beskermingsmaatreëls vir ouer werkers in Duitsland ingestel. Dit het in 1889 onder meer die instelling van ouderdomspensioene vir werkers van 70 jaar en ouer ingesluit. Spoedig is soortgelyke stelsels in ander Europese lande ingestel (De Beauvoir, 1972:223). Aanvanklik het min mense oud genoeg geword om te kon aftree. Aftrede het eers na die Tweede Wêreldoorlog 'n algemene praktyk geword (d'Epinay & Bickel, 1995:40).

Aftree-ouderdomme het laer geword, terwyl werkers se lewensverwagting gestyg het. In Nederland het mans se lewensverwagting byvoorbeeld gestyg vanaf 51 in 1900 tot 74 in 1985. Die lewensverwagting van vroue het in dieselfde tydperk vanaf 53 tot 80 gestyg. Hoewel mense al hoe langer leef, het hulle werkslewe al hoe korter geword. Waar 81% van die 55-64-jarige mans vroeër in Nederland gewerk het, het dit in 1990 afgeneem tot 46% (Goedhart, 1995:165).

Omdat vroeë uittrede uit die werk vir die gemeenskap baie duur is en die bejaarde bevolking besig is om te groei, word die ouderdom waarop mense in Westerse lande aftree al hoe hoër. Die gemiddelde aftree-ouderdom van manlike werkers in Brittanje het van 63,7 jaar in 1984 tot 65 jaar in 2008 gestyg. Vroue se aftree-ouderdomme het in dieselfde tydperk van 60,7 tot 61,9 jaar gestyg. Daar word

gereken dat die nasionale aftree-ouderdom in Brittanje tussen 2010 en 2046 van 60 tot 68 kan styg (Murchie, 2008). Dit is in ooreenstemming met wêreldwye aftreetendense. In Israel het die nasionale aftree-ouderdom sedert 2004 reeds vanaf 65 tot 67 vir mans, en vanaf 60 tot 64 vir vroue gestyg (McKenna, 2008).

Diskriminasie op grond van ouderdom het die afgelope paar jaar toenemend onder die soeklig gekom. Faktore wat daartoe aanleiding gegee het, is die styging in lewensverwagting, 'n tekort aan arbeid en vaardighede in die Weste, 'n groter bewuswording van ouderdomsdiskriminasie en 'n verandering in bejaardes se lewensverwagting (Anon., 2007:3). Die verpligte aftrede van werkers word toenemend bevraagteken en het reeds tot hofsake in Europa (Anon., 2009a) en Suid-Afrika (Anon., 2009b) gelei.

4. Omstandighede wat aftrede moontlik maak

Aftrede is alleen moontlik wanneer sekere omstandighede dit toelaat. Lipman en Osgood (1982:34) noem drie hoofvereistes waaraan 'n gemeenskap moet voldoen alvorens aftrede as algemene sosiale verskynsel moontlik is.

4.1 Hoë lewensverwagting

Mense moet lank genoeg leef om te kan aftree. Waar daar 'n lae lewensverwagting is, sterf mense nog voordat hulle aftree-ouderdom bereik. In die Steentydperk was die gemiddelde lewensverwagting 18 jaar, in die Romeinse tydperk 22 jaar, in die Middeleeue 25 jaar en teen 1900 was dit 44 jaar (Van Niekerk, 1992:19). Dit was eers na die Tweede Wêreldoorlog dat mense lank genoeg begin leef het om te kan aftree. Daar is aanduidings dat kinders wat vandag in die VSA gebore word tot 120 jaar oud kan word. Dit beteken dat hulle tot 60 jaar lank as afgetredenes kan leef (Cameron & Heystek, 2000:4-5).

4.2 Surplus verbruiksgoedere

Aftrede is alleen moontlik wanneer die werkende deel van 'n bevolking meer goedere produseer as wat hulle verbruik. Die Industriële Rewolusie het veral die Westerse wêreld in staat gestel om meer goedere en voedsel te produseer as wat werkers nodig het en kan verbruik. Meganisasie en outomatisasie het produktiwiteit drasties verhoog en dit moontlik gemaak dat 'n sekere persentasie inwoners van 'n land nie hoef te werk nie, omdat daar genoeg verbruiksgoedere vir almal voorsien word (Lipman & Osgood, 1982:36).

4.3 Finansiële versorging

Om aftrede moontlik te maak, moet daar ook genoegsame finansiële versorging wees vir die afgetredenes wat nie meer 'n inkomste deur hulle arbeid kan verdien nie. Voor die Industriële Rewolusie het die meeste mense in hulle lewensbehoeftes voorsien deur vir hulself te werk. Individue het beheer gehad oor hulle inkomste, grond en eiendom. Die Industriële Rewolusie het omvangryke verstedeliking veroorsaak en mense het toe nie meer vir hulself gewerk nie.

Omdat hulle nie meer vir hulself gewerk het nie, kon ouer werkers nie meer soos vroeër hulle produktiwiteit geleidelik afskaal namate hulle kragte afgeneem het nie. Owerhede het ingegryp en die nodige ruimte vir finansiële instellings geskep om in die behoeftes van werkers wat nie meer hulle werk na behore kon doen nie, te voorsien. Dit het werkers in staat gestel om op te hou werk en steeds versorg te wees (Lipman & Osgood, 1982:37).

Die styging in lewensverwagting plaas onafwendbaar 'n groter las op die afgetredenes se finansiële bronne. Werkgewers en werkers se bydrae tot aftreefondse het egter in dieselfde tyd wat lewensverwagting gestyg het, konstant gebly (Cameron & Heystek, 2000:4, 5).

5. Redes waarom mense aftree

Alvorens aftrede teologies-eties beoordeel kan word, moet eers ondersoek ingestel word na die redes waarom mense aftree. Verskillende omstandighede speel 'n rol by 'n werker se uiteindelike aftrede. Die redes waarom mense aftree, kan in twee kategorieë verdeel word, naamlik individuele redes en werkgewersfaktore.

5.1 Individuele redes

Individuele redes is redes waarby die werker hoofsaaklik betrokke is. Die volgende faktore wat die werker raak, speel 'n rol by die besluit om af te tree:

- Agteruitgang in gesondheid is een van die belangrikste redes waarom werkers aftree (Ward, 1984:148).
- Waar werkers vroeër 'n hele produk self vervaardig het, is hulle mettertyd vervang met werkers wat elkeen slegs 'n klein onderdeeltjie van 'n produk vervaardig (Ward, 1984:141, 142). Aftrede bied vir baie mense die geleentheid om weg te breek uit 'n ver-

velige of onhoudbare situasie en iets nuuts aan te pak en hulle potensiaal verder te onwikkel (Jordaan & Heystek, 1993:219).

- Baie werkers tree af om vrye tyd te bekom. Sommige werkers tree af om dinge te doen waarvoor hulle nooit tyd gehad het nie (Parker, 1982:105).
- Sommige werkers tree af as gevolg van ’n inherente luiheid (Parker, 1982:106).
- Werkers wat nie die inkomste of eer ontvang wat hulle meen hulle behoort te kry nie, tree soms op ’n vroeër ouderdom af. Dieselfde gebeur ook met mense wat gedemoveer word na ’n minder belangrike pos as wat hulle voorheen beklee het. Sulke werkers se toewyding tot hulle werk taan, sodat hulle gevolglik makliker besluit om af te tree (Ward, 1984:145).
- ’n Gewaarborgde goeie inkomste ná aftrede is een van die belangrikste redes waarom mense besluit om af te tree. In tye van hoë inflasie dink mense twee keer voordat hulle aftree, aangesien hulle binne ’n kort tydjie armlastig kan wees (Atchley, 1976:42).
- Soms tree werkers op ’n vroeër ouderdom af met die doel om ’n ander loopbaan te volg (vgl. Viljoen, 1994:128 en Alberts, 1994: 121).

5.2 Werkgewersfaktore

Nie alle werkers tree af om individuele of persoonlike redes nie. Baie werkers tree af as gevolg van faktore waaroor hulle min beheer het. Dit sluit verskeie sake in.

- In tye waarin groot werkloosheid ondervind word, moedig werkgewers ouer werkers aan om af te tree, met die oog daarop om aan werklose jongmense die geleentheid te bied om die plek van ouer werkers in te neem (Van Rensburg, 1990:129).
- Aftrede van ouer werkers word soms aangewend as ’n metode om ’n organisasie se arbeidsmag in moeilike ekonomiese tye te verklein en sodoende te verseker dat minstens sekere sleutelposte behoue bly (Atchley, 1976:42; Anon., 1992:10).
- Baie wette (bv. wette rakende stemreg en die verkryging van rybewyse) word gemaak op grond van die ouderdom van die “redelike persoon”. Hiervolgens word die vermoë van die meeste mense op ’n sekere ouderdom as uitgangspunt geneem om te bepaal of hulle sekere verantwoordelikhede kan uitvoer. Hierdie uit-

gangspunt word dikwels van toepassing gemaak op die vasstelling van aftree-ouderdomme (Parker, 1982:152).

- Talle werkers in Suid-Afrika het sedert 1994 as gevolg van regstellende aksie uittreepakkette ontvang. In die praktyk beteken dit dat sekere werkers afgedank is met finansiële voordele (Van Tonder, 1997:34-35).
- Aftrede word soms aangewend om van ouer leiers ontslae te raak, sodat jonger mense die geleentheid kan kry om leiersposisies in besighede te beklee en nuwe idees in die werkplek in te voer (Atchley, 1976:43; Parker, 1982:152).
- Werkgewers gebruik soms aftrede om in moeilike finansiële omstandighede geld te spaar. Ouer werkers wat hoër salarisse verdien, word vervang met jongeres wat minder verdien (Ward, 1984:138).
- Aftrede word soms gesien as 'n manier om werkers aan te moedig om hard te werk. Dit is 'n vorm van vergoeding vir jarelange getroue diens (d'Epinay & Bickel, 1995:49). Black (1988:14) stel dit soos volg:

  > Die vernaamste doel van aftrede is tog om iemand te beloon vir al sy jare van diens aan sy werkgewer en die gemeenskap, en om hom die geleentheid te bied om in die najaar van sy lewe rustig te ontspan.

- Vervroegde aftrede word soms gebruik as 'n metode om werkers "gewillig" te laat doen wat werkgewers graag wil hê, naamlik om hulle pos te verlaat. In sulke gevalle vervang vervroegde aftrede gewoonlik tugstappe wat andersins teen werkers geneem moes word (vgl. Atchley, 1976:42).
- Verpligte aftrede op 'n voorafvasgestelde ouderdom kan onsekerheid en vrees voorkom oor die tyd wanneer 'n persoon gaan aftree. Dit bied die geleentheid vir 'n werker om sy aftrede te beplan (Parker, 1982:152).
- Wanopvattings oor bejaardes veroorsaak dat werkgewers dikwels meen dat ouer werkers uitgediende vaardighede het en dat hulle intelligensie en vermoëns agteruitgaan (Möller & Gerber, 1988: 177). Verdere wanopvattings sluit die siening in dat seniliteit en veroudering hand aan hand gaan, die meeste bejaardes sieklik is, ouer werkers minder produktief is as jongeres, dat bejaardes 'n las is, dat hulle tradisiegebonde is en moeilik by veranderende tegnologiese omstandighede aanpas, dat bejaardes toenemend

onbuigbaar is en swakker geskool is (Strydom, 1989:18; Ward, 1984:141; Atchley, 1976:42 en Parker, 1982:151). Hierdie siening lei daartoe dat werkgewers soms werknemers dwing om op 'n sekere ouderdom af tree.

6. Teologiese uitgangspunte

In hierdie afdeling word teologies-etiese uitgangspunte vasgestel wat verband hou met werk en aftrede.

6.1 Die mens se skepping

God het die mens geskep met die doel om, onder andere, oor die aarde te heers (Gen. 1:26). In ooreenstemming met hierdie doel het Hy aan die mens die opdrag gegee om te vermeerder en oor die aarde te heers (Gen. 1:28). Dit is opmerklik dat die werkwoorde wat betrekking het op die opdrag om oor die aarde te heers daarop dui dat dit 'n onbepaalde opdrag is. In Genesis 1:26 is die werkwoord וְיִרְדּוּ (om te heers) in die *qal imperfektum* en in Genesis 1:28 is die woorde וְכִבְשֻׁהָ (onderwerp) en וּרְדוּ (heers) albei ook in die *qal imperfektum*. Die *imperfektum* dui op 'n onvoltooide handeling (*actio imperfecta*). Die wyse waarop die opdrag om te heers gegee is, wys dat dit 'n onbepaalde opdrag is. Dieselfde gedagte van voortdurende (onbepaalde) arbeid vind 'n mens ook in Genesis 2:15 waar לְעָבְדָהּ (bewerk) en לְשָׁמְרָהּ (bewaak) in die *infinitief constructus* voorkom.

In Genesis 1:28 word die mens geseën en beveel om te vermeerder, die aarde te bewoon en te bewerk en oor die diere te heers. In die volgende vers gee God al die saad- en vrugdraende plante as kos vir die mens. Daar is dus 'n innerlike samehang tussen die opdrag om die tuin van Eden te bewerk en te bewaar en die eet van die vrugte (Velema, 1980:7).

Die voortdurende arbeid van die mens hang ten nouste saam met die mens se skepping na God se beeld (Gen. 1:26). Om na God se beeld geskape te wees, beteken dat die mens God se eienskappe moet laat skyn of reflekteer (Rheeder, 2009:321). Een van die eienskappe wat weerkaatsing vind in die mens se lewe, is sy voortdurende werksaamheid. Arbeid is nie toevallig deel van die mens se lewe nie. Dit is ook nie die gevolg van die mens se oorlewingsdrang nie. Dit is deel van die gevolg om na God se beeld geskape te wees (Velema, 1980:5). Omdat die mens na God se beeld geskape is, het hy ook die behoefte om homself uit te druk in die werk van sy hande (Goudzwaard, 1993:111). Die mens staan ook onder 'n verpligting om hierdie beeld in en deur sy arbeid te vertoon (Marshall, 1991:12).

Sonder arbeid kan die mens nie die beeld wees van die God wat hom geskep het en steeds onderhou nie (Goudzwaard, 1993:111).

Omdat die werksame God die mens na sy beeld geskep het en ook aan die mens opdrag gegee het om te werk, het die mens ook die reg om te werk (Norval, 1966:110; Petersen, 1990:180). Selfs al sou ander werkers nie meer wil of kan werk nie, mag hierdie reg nie arbeiders wat wil werk, ontneem word nie (Rushdoony, 1973:507).

6.2 Die gevolg van die sondeval

Met die sondeval het daar 'n ingrypende verandering in die mens se uitvoering van die arbeidsopdrag ingetree. God het die aarde as gevolg van die sondeval vervloek. Dit het tot gevolg gehad dat die mens "met swaarkry … daaruit 'n bestaan maak" (Gen. 3:17) en alleen "deur harde werk kan eet" (Gen. 3:19). Hoewel "swaarkry" en "harde werk" deel geword het van die mens se werk, bly dit tot vandag toe 'n roeping en opdrag van God (Coetzee, 1993:59). Arbeid het ná die sondeval "te staan gekom binne die raamwerk van onafheid, gebrokenheid, verbygaandheid, verganklikheid en dood" (Van Wyk, 1996:166). Sommige van die gevolge van die sondeval het daartoe gelei dat sommige mense vanweë gestremdheid nie kan werk of gesonde mense nie werk kan kry nie.

Prediker 12:1-8 beskryf die afname van geestelike en fisiese kragte wat met die ouderdom kom as een van die gevolge van die sondeval (Delitzsch, 1982:402). Wanneer 'n werker se kragte verminder en sy/haar liggaamlike vermoëns afneem, is dit logies dat hy/sy genoodsaak kan word om op te hou werk. Dit impliseer egter nie dat 'n mens op 'n bepaalde ouderdom werk móét staak nie. In die Bybel is daar verskeie voorbeelde van mense wat ten spyte van hulle ouderdom en tanende kragte steeds aktief werksaam gebly het. Moses, Josua, Eli, Dawid, Sagaria en Anna het almal tot op 'n hoë ouderdom bly werk.

6.3 Leviete en aftrede

In Numeri 8:25-26 word die volgende opdrag rakende die dienswerk van Leviete gegee: "[25]As 'n Leviet egter vyftig jaar oud is, moet hy sy amp neerlê en mag hy nie verder dien nie. [26]Hy mag sy mede-Leviet nog met hul ampswerk in die tent van ontmoeting behulpsaam wees, maar self mag hy die diens nie behartig nie." (NAV.)

Die indruk word in hierdie gedeelte geskep dat hier 'n vorm van aftrede ter sprake is, aangesien Leviete op 50-jarige ouderdom móés

ophou werk, maar uit vrye keuse wel verdere diens kon verrig. Verdere ondersoek toon aan dat die verse waarskynlik nie so verstaan moet word nie. In Numeri 8:25 word die woord עָבַד gebruik vir die werk waarmee Leviete op 50-jarige ouderdom moes staak. Wenham (1981:49) meen dat עָבַד dui op *harde* werk soos die oprigting, afbreek en vervoer van die tabernakel. Keil en Delitzsch (1981:49) verstaan daaronder ook die skoonmaak van die tabernakel, die aandra van hout en water vir offers, en die slag van offerdiere.

In Hebreeus begin Numeri 8:26 met die woorde אֶת־אָחָיו בְּאֹהֶל מוֹעֵד וְשָׁרֵת (letterlik: "En hy sal met sy broers in die tent van samekoms dien.") Hieruit is dit duidelik dat die Leviete na die ouderdom van 50 steeds werksaam was. Waar hulle voor die ouderdom van 50 עָבַד verrig het, het hulle na die bereiking van 50 שָׁרֵת verrig. Laasgenoemde werk was fisies minder uitputtend (vgl. Wenham, 1981:97).

Die verbod om verdere עָבַד te verrig, moet gesien word teen die agtergrond van kwynende kragte wat met veroudering gepaard gaan. Deur die Leviete te verbied om ná 50 jaar harde werk te verrig, is die afname van kragte erken en is hulle teen moeisame werk beskerm.

6.4 'n Bybelse arbeidsritme

God beveel in Eksodus 20:9 sy volk om te onthou dat die Sabbatdag onderhou moet word. Die Afrikaanse vertaling van die Sabbatsgebod mag die indruk skep dat God die mens enersyds beveel om vir ses dae te werk (ses dae moet jy arbei en al jou werk doen) en andersyds om dan op die sewende dag te rus. In die Hebreeus word egter geen imperatiewe vir die woorde "arbei" en "werk" gebruik nie. Die twee woorde wat gebruik word, is תַּעֲבֹד (*qal impf*.) en וְעָשִׂיתָ (*qal perf*. met waw-konsekutief). Aangesien die imperfektum en perfektum met waw-konsekutief albei 'n *actio imperfecta* (onvoltooide handeling) uitdruk, is dit duidelik dat die vierde gebod van die veronderstelling uitgaan dat die mens 'n werkende wese is. Sy voortdurende daaglikse arbeid (onvoltooide handeling), móét (bevel) elke sewende dag onderbreek word.

Die sewende dag is volgens die vierde gebod die enigste onderbreking van die opdrag om die aarde te bewoon en te bewerk (Gen. 1:28 en 2:15). Dit is telkens 'n tydelike onderbreking wat een dag duur. Gedurende die negentiende eeu het 'n nuwe ritme sy verskyning op die arbeidsgebied gemaak, naamlik 'n beroepsritme. Hier-

volgens bestaan 'n mens se beroepsiklus uit die volgende fases: voorbereiding, beroepseksperimentering, beroepskeuse, maksimale betrokkenheid, afplatting en aftrede (Atchley, 1976:xii). Aftrede word gesien as 'n rustyd aan die einde van 'n beroepsloopbaan. Dit is 'n fase van die beroepsiklus. Hierdie rustyd hou nooit op nie, maar duur tot die rustende se sterwe (Eckley, 1989:8, 9).

Die huidige praktyk van aftrede maak nie voorsiening vir 'n geleidelike afskaling van werk en verantwoordelikede namate 'n werker se kragte afneem nie. Aftrede is 'n totale staking van werk op 'n gegewe dag. Hierdie praktyk is in spanning met die arbeidsopdrag van Genesis 1:28 en 2:15 en die neerslag van die arbeidsgebod in die vierde gebod.

6.5 Nuwe-Testamentiese perspektiewe

6.5.1 Matteus 6:25-34

In die bekende Matteus 6:25-34 waarsku Jesus teen 'n *verkeerde* bekommernis oor waar 'n mens se daaglikse voedsel en kleding vandaan sal kom. Hoewel elke mens 'n sekere verantwoordelikheid ten opsigte van sy daaglikse versorging het, mag hy hierdie verantwoordelikheid nooit so op sy eie skouers neem dat hy reken sy versorging hang net van homself af nie (Calvin, 1978:220).

Die woorde "moet julle nie bekommer oor jul lewe … nie" (Matt. 6:25), moet aan die ander kant ook nie so verstaan word dat 'n gelowige nie aan die toekoms moet dink of geen voorsiening vir die toekoms moet maak nie (Lloyd-Jones, 1984:111).

In Matteus 6:26 word na die wilde voëls verwys wat nie saai of oes nie. Hierdie voëls doen nie niks nie; hulle soek daagliks hulle voedsel (Morris, 1992:158). Hulle is nie bekommerd oor hulle versorging nie, maar tree op volgens hulle godgegewe instinkte. Op hierdie manier voorsien God in hulle behoeftes (Hendriksen, 1976:351).

Om vir daaglikse brood te werk, is een van die voorwaardes om in die huidige bedeling te leef (Morris, 1992:160). Matteus 6:25-34 maak dit duidelik dat elke mens 'n roeping het wat hy ten opsigte van arbeid moet nakom (Calvin, 1978:220). Hierdie roeping geld vir die mens se hele lewe. Die bereiking van 'n sekere ouderdom hef dit nie op nie. Ook aftrede bring nie 'n einde daaraan nie.

6.5.2 Die Heilige Gees en arbeid

Die sondeval het ’n ruïnerende uitwerking op die menslike arbeid. Christus verlos mense van die mag van die sonde en deur sy Gees maak Hy van hulle nuwe mense (Van Wyk, 1996:165-166). Hierdie nuwe mense voer ’n nuwe lewe wat deur die werking van die Heilige Gees gerealiseer word (Ridderbos, 1975:253). Die Heilige Gees se vernuwingswerk bring ’n totale nuwe lewenswandel vir die gelowige. Die nuwe lewenswandel vereis ook ’n nuwe arbeidsingesteldheid (Heyns, 1986:254). Die nuwe arbeidsingesteldheid verbied byvoorbeeld diefstal (Ef. 4:28) en luiheid (2 Tess. 3:10), maar vereis eerlike arbeid. Die nuwe arbeidsingesteldheid kan alleen toegepas word deur die krag van die Heilige Gees. Die Heilige Gees vernuwe die mens om weer aan die oorspronklike arbeidsopdrag van Genesis 1:28 te voldoen en ook om God se beeld te vertoon.

6.5.3 Implikasies

Uit Matteus 6:25-34 is dit duidelik dat die gelowige wat sy roeping getrou nakom, niks hoef te vrees betreffende sy versorging nie. Dit geld ook vir die werker wat vanweë siekte of afnemende kragte nie meer kan werk nie. God self versorg sy gehoorsame kinders wat hulle “allereers vir die koninkryk van God en die wil van God” beywer (Matt. 6:33).

Aan die ander kant kan nie op God vertrou word vir versorging wanneer Hy nie gehoorsaam word en die mens sy arbeidsroeping nie getrou nakom nie. Die Heilige Gees werk immers met pligsgetrouheid en roepingsbewustheid in elke gelowige om in verantwoordelikheid voor God sy roeping getrou na te kom. Waar werkers verplig word om af te tree (terwyl hulle nog die vermoë het om te werk), word hulle verhinder om bogenoemde hoedanighede en gesindhede wat deur die Heilige Gees in hulle gewerk word, te konkretiseer.

7. Beoordeling van aftrede

Uit die ondersoek na die redes waarom mense aftree, is dit duidelik dat nie alle werkers om dieselfde redes aftree nie. Wanneer aftrede teologies-eties beoordeel word, moet dit in berekening gebring word.

In ’n pre-industriële samelewing waar daar nie oorskot goedere vervaardig word nie, word mense verplig om ter wille van oorlewing onbepaald te bly werk. Uit die voorafgaande teologiese uitgangspunte is dit duidelik dat die mens nie alleen ter wille van oorlewing voortdurend werksaam behoort te wees nie, maar allereers omdat

arbeid deel van die mense se skeppingsdoel is asook vanweë die feit dat die mens na die beeld van die altyd werksame God geskep is. Die implikasie hiervan is dat elke mens in beginsel sy lewe lank werksaam behoort te wees. Werkers behoort dus so ver moontlik die geleentheid te kry om in beginsel so lank moontlik te werk, 'n inkomste te verdien en produktief te wees (vgl. Sterns & Sterns, 1997:36).

Die praktyk om werkers te verplig om bloot op grond van die bereiking van 'n sekere ouderdom af te tree, moet vanuit 'n teologies-etiese hoek bevraagteken word. Die aanname dat alle ouer werkers met die bereiking van 'n sekere ouderdom nie meer dieselfde kan doen as jonger werkers nie, is in elk geval nie korrek nie (vgl. Laslett, 1995:12, 13).

Amerika stel met sy Age Discrimination in Employment Act (1967) 'n navolgingswaardige voorbeeld. Die wet verbied verskillende vorms van diskriminasie teen bejaarde werkers (Scharlach & Kaye, 1997: 185). 'n Wysiging wat in 1986 aan die wet aangebring is, verbied werkgewers om met die aanstelling van nuwe werkers teen werkers ouer as 40 jaar te diskrimineer op grond van hulle ouderdom (Sterns & Sterns, 1997:36). Waar mense verplig word om af te tree op grond van ouderdom, kan van ouderdomisme (*ageism*) of gerontofobie gepraat word (Longman, 1997:40).

Die uitspraak in die arbeidshofsaak van *Datt v Gunnebo Industries (Pty.) Ltd. [2009] 5BLLR 449(LC),* is 'n positiewe uitspraak, omdat dit die reg van werkers erken om nie noodwendig op 'n sekere ouderdom te moet aftree nie. Datt se dienskontrak het bepaal dat hy met instemming van die werkgewer na sy aftree-ouderdom verder kon werk. 'n Nuwe besturende direkteur het egter op grond van Datt se ouderdom besluit dat hy 'n "risiko" vir die maatskappy is en daarom moes aftree. Die hof het bevind dat sy gedwonge aftrede onbillik was (Anon., 2009b:20).

Werkers tree egter nie net af omdat hulle aftree-ouderdom bereik het nie. Die gevolge van die sondeval het 'n invloed op mense, hulle vermoë om te werk en hulle besluit om af te tree. Wanneer werkers siek word, of hulle fisiese en geestelike vermoëns so agteruitgaan dat hulle nie meer hulle werk na behore kan verrig nie, het hulle geen ander keuse as om af te tree nie en van die finansiële voorsiening wat hulle gedurende hulle werksleeftyd getref het, te leef.

Die sondeval het ook op ander maniere ’n uitwerking op werkers en hulle werk. Dit het tot gevolg dat werkers soms werk verrig waar hulle potensiaal nie na behore ontwikkel en benut word nie. Waar sulke mense aftree om iets nuuts aan te pak en hulle potensiaal te ontwikkel en te gebruik, kan aftrede geregverdig word. Dit geld veral in gevalle waar werkers reeds genoegsame materiële voorsiening gemaak het om hulle in staat stel om werk te doen wat in gewone omstandighede nie in hulle daaglikse behoeftes sou kon voorsien nie.

Waar gesonde mense wat oor die materiële vermoëns beskik om op te hou werk sonder om ’n las op iemand anders te wees (of te word nie) aftree, is dit nie noodwendig verkeerd nie. Dit bied mense die geleentheid om hulle kundigheid en vermoëns op ander vlakke van die samelewing aan te wend waar daar dikwels ’n tekort aan werkers is (bv. gemeenskapswerk). Daar is egter bitter min werkers wat gedurende hulle werkslewe genoeg spaar om te kan aftree. Die probleem word vererger deur die feit dat Suid-Afrikaners al hoe minder spaar (Cameron & Heystek, 2000:4).

Aftrede om meer vrye tyd te bekom as gevolg van die inherente luiheid van ’n werker, kan teologies-eties nie geregverdig word nie. ’n Lui persoon vertoon nie die beeld van die altyd werksame God nie. Hy onderdruk ook die vernuwende werk van die Heilige Gees wat werksywer in ’n mens werk (De Beer, 2004:163).

Die arbeidsopdrag is gesamentlik aan man en vrou gegee (Gen. 1:28). Hierdie gesamentlike opdrag is die fondament van arbeid wat op die naaste gerig is. Diens is die diepste en omvattendste doelstelling van alle arbeid (Heyns, 1986:255). ’n Werker dien God deur sy arbeid ten spyte van oënskynlike of selfs werklike benadeling op arbeidsvlak (vgl. 1 Pet. 2:18-25). Deur saam te werk, dien mense mekaar. Aftrede ontneem mense die geleentheid om andere met hulle werk te dien.

Wanneer salaris, status en posvlak bepaal of werkers gaan aftree of nie, verraai dit waarskynlik ’n verkeerde ingesteldheid. Paulus se woorde aan die slawe van Kolosse is ook in hierdie opsig van toepassing: “Wat julle ook al doen, doen dit van harte soos vir die Here en nie vir mense nie, omdat julle weet dat julle van die Here as beloning sal kry wat hy belowe het.” (Kol. 3:23, 24.)

Dit is nie net werkers self wat ’n verantwoordelikheid dra rakende die besluit om af te tree, of nie af te tree nie. Werkgewers dra ook ’n verantwoordelikheid ten opsigte van hulle werkers se aftrede. Werk-

gewers behoort hulself te vergewis van die vermoëns van bejaarde werkers en die bydrae wat hulle lewer, alvorens hulle toegee aan stereotipiese opvattings en werkers dwing om af te tree op grond van die bereiking van 'n sekere ouderdom. Dit is moeilik om na aanleiding van die "redelike persoon"-uitgangspunt 'n aftree-ouderdom vas te stel. Talle wanopvattings rakende ouer mense is gegrond op navorsing wat in die veertiger- en vyftigerjare van die vorige eeu in Amerika gedoen is op bejaardes. Dit was nie verteenwoordigend genoeg van die bejaardebevolking nie (Sharlach & Kaye,1997:185). Ouer werkers se werksvermoë behoort op meriete beoordeel te word eerder as op grond van algemene opvattings.

Dit is ook nie teologies-eties regverdigbaar om aftrede te gebruik om mense op 'n eervolle manier te verplig om op te hou werk voordat hulle 'n bepaalde werk nie meer kan doen nie. Sulke werkgewers ontneem werkers wat nog 'n positiewe bydrae kan lewer die geleentheid om dit te doen. Hierdie optrede het dikwels 'n negatiewe uitwerking op werkers se geestesgesondheid. Werkers wat verplig word om af te tree, is meer geneig tot depressie en negatiewe gevoelens as diegene wat vrywillig aftree (Warr, 2007:72-73).

Werkgewers behoort nie aftrede te gebruik om tugstappe teen werkers te vermy nie. In sulke gevalle versuim werkgewers hulle taak om teen oortreders op te tree.

Werkers moet realisties wees oor die uitwerking van veroudering. Hulle hoef nie skaam te wees wanneer hulle nie meer volgens die vereiste standaarde kan werk nie en genoodsaak word om af te tree nie. Vir gelowige werkers is daar troos in die wete dat 'n nuwe bedeling, wat die herstel van vemoëns insluit, voorlê.

Hoewel die aftrede van ouer werkers na 'n moontlike oplossing vir die bekamping van werkloosheid lyk, blyk nadenke dat dit nie so is nie. Werkers wat verplig word om af te tree ter wille daarvan dat werklose jonger mense die geleentheid kry om te werk, raak self werkloos. Ouer werkloses vervang dus jonger werkloses. Die ouer afgetrede werkloses ontvang wel 'n (kleiner) inkomste uit hulle pensioen, terwyl jonger werkloses geen ander bron van inkomste het nie. Dit is gewoonlik net 'n korttermynoplossing. Afgetredenes wat van pensioene afhanklik is, is baie blootgestel aan die negatiewe uitwerking van inflasie. Die ideale oplossing is meer werksgeleenthede. Wanneer ouer werkers verplig word om af te tree, ontneem dit hulle egter nie die verpligting om steeds God se beeld met hulle daaglikse aktiwiteite te vertoon nie.

Werkgewers wat van ouer werkers ontslae wil raak sodat jonger werkers die geleentheid kan kry om leiersposisies te beklee en nuwe idees tot uitvoering te bring, neem moontlik nie genoeg in ag dat alle werkers, jonk en oud, die geleentheid behoort te kry om hulle godgegewe gawes (bv. leierskap) te gebruik nie. Faktore soos vermoë en vaardighede en nie ouderdom nie, behoort 'n deurslaggewende rol by aanstellings te speel.

Ouer werkers staan self ook onder die verpligting om nuwe moontlikhede te ontgin en toe te pas. Ouer werkers moet egter ook aanvaar dat ouderdom nie noodwendig hand aan hand met leiersposisies gaan nie, maar dat gawes deurslaggewend is.

Waar werkers as gevolg van regstellende aksie pakkette ontvang, is die doel daarvan nie in die eerste plek om mense te laat ophou werk nie (aftree), maar om hulle uit hulle poste te kry. In hierdie gevalle is aftrede nie werklik ter sprake nie, maar eerder 'n bepaalde vorm van afdanking. Sulke werkers het, soos ander afgedankte werkers, die plig om weer werk te vind en hulle gawes tot God se eer en vir hulle eie onderhoud te gebruik.

Waar werkgewers in moeilike finansiële tye aftrede gebruik om geld te spaar deur die aanstelling van jonger werkers teen laer salarisse, kom die beginsel ter sprake dat 'n arbeider sy loon werd is. Die ouer werkers ontvang of meer vergoeding as wat hulle arbeidsinset regverdig, of die werkgewer buit jonger werkers uit, of 'n kombinasie van die twee situasies vind plaas. Die vervanging van ouer werkers deur jonger werkers kan nie sonder meer teologies-eties regverdig word nie.

Die siening dat aftrede 'n vergoeding vir jarelange lojale diens is, gaan van die standpunt uit dat om te werk iets negatiefs is. Die positiewe (vergoeding) is om nie te werk nie, maar steeds 'n inkomste (pensioen) te ontvang. Dit kom baie ooreen met die Griekse en Romeinse negatiewe siening van arbeid (De Beer, 1998:12-16). So 'n siening laat nie ruimte vir die mens wat as beeld van 'n altyd werksame God geskep is nie. Om iemand eers na 'n leeftyd van harde werk te vergoed, kom nie ooreen met die Bybel se riglyne oor vergoeding nie. Die Bybel gaan van die standpunt uit dat arbeid en vergoeding tydsgewys baie nader aan mekaar moet wees (vgl. Lev. 19:13; Deut. 24:15; Jer. 22:13; Jak. 5:4).

Verpligte aftrede op 'n voorafvasgestelde ouderdom word soms positief waardeer, omdat werkers vooruit weet wanneer hulle moet aftree en wat die voorwaardes sal wees. Hierdie kennis werk onseker-

hede en vrese teen. Nie alle werkers ervaar dit egter so nie. In plaas daarvan dat dit onsekerhede en vrese teenwerk, skep dit juis 'n donker vooruitsig, want voorkennis "can be almost as painful as knowing when they are going to die" (Parker, 1982:153).

8. Samevattende opmerkings

Aftrede is in 'n groot mate die produk van die Industriële Rewolusie. In beginsel moet aftrede as staking van alle beroepsarbeid vanuit 'n teologies-etiese hoek bevraagteken word. Pogings behoort ondersteun te word om bejaardes die moontlikheid te bied om na aftree-ouderdom steeds in die arbeidsmark aktief te wees.

As gevolg van die gebrokenheid wat met die sondeval ingetree het, is dit nie altyd moontlik om die beginsel van voortdurende werksaamheid na te kom nie. Aftrede is dus in sekere omstandighede geregverdig.

Geraadpleegde bronne

ALBERTS, L. 1994. Met opset vroeg afgetree. (*In* Eloff, S.J. Wanneer die amandelboom bloei: riglyne vir die aftreetyd. Pretoria: Engedi. p. 121-122.)

ANON. 1992. Oorlewing in krisistye: deel 6 – personeel. *Entrepreneur*, 11(10): 10-11, Nov.-Des.

ANON. 2007. Age equality: Helped the aged policy statement 2007. http://policy.helptheaged.org.uk/NR/rdonlyres/445DCD9D-4293-4716-9C5B-BB63F838A519/0/pstateageequality.pdf Date of access: 12 Nov. 2009.

ANON. 2009a. We're fighting on to scrap forced retirement say Age Concern and Help the Aged. http://www.ageconcern.org.uk/AgeConcern/fighting-on-release-050309.asp Date of access: 12 Nov. 2009.

ANON. 2009b. Slaggate by ontslag van werknemers na aftree ouderdom. *Solidariteit arbeidsforum*, 3(6):20, Aug.

ATCHLEY, R.C. 1976. The sociology of retirement. New York: Wiley.

BLACK, P. 1988. Senior burgers – geldbespaarder. Kaapstad: Nelson.

CALVIN, J. 1978. Matthew, Mark and Luke. Vol. 1. Grand Rapids: Eerdmans. (Calvin's New Testament commentaries.)

CAMERON, B. & HEYSTEK, M. 2000. Retirement: the amazing and scary truth. Dainfern: Worth Publishing.

COETZEE, J.C. 1993. Konsekwent gelowige in jou werk. (*In* Die Almanak van die Gereformeerde Kerke in Suid-Afrika vir die jaar 1993. Potchefstroom: Potchefstroom Herald. p. 59-61.)

DE BEAUVOIR, S. 1972. The coming of age. New York: Putnam.

DE BEER, E.J. 1998. 'n Teologies-etiese beoordeling van aftrede. Potchefstroom: PU vir CHO. (Th.M.-verhandeling.)

DE BEER, E.J. 2004. Die vergoeding vir arbeid in Suid-Afrika: 'n teologies-etiese studie. Potchefstroom: NWU. (Ph.D.-proefskrif.)

DELITZSCH, F. 1982. Proverbs, Ecclesiastes, Song of Solomon: commentary on the Old Testament in ten volumes. Grand Rapids: Eerdmans.

D'EPINAY, C.L. & BICKEL, J-F. 1995. Retirement. (*In* Heikkinen, E., Kuusinen, J.E. & Ruoppila, I., *eds*. Preparation for aging. New York: Plenum. p. 39-54.)

ECKLEY, S. 1989. Probleme van en moontlikhede vir die bejaarde. (*In* Vensters vir bejaardes. Potchefstroom: PU vir CHO. p. 6-11.) (Instituut vir Reformatoriese Studie. Reeks F3: Versamelde werke, no. 34.)

GOEDHART, J.A. 1995. Does work stress enhance the rate of aging? (*In* Heikkinen, E., Kuusinen, J.E. & Ruoppila. I., *eds*. Preparation for aging. New York: Plenum. p. 165-173.)

GOUDZWAARD, B. 1993. Economic life: a confession. (*In* Venster op bestuursetiek: 'n uitdaging vir Christensakelui. Potchefstroom: PU vir CHO. p. 102-114.) (Instituut vir Reformatoriese Studie. Reeks F3. Versamelde werke, no. 43.)

HENDRIKSEN, W. 1976. The Gospel of Matthew. Edinburgh: The Banner of Truth Trust. (New Testament commentary.)

HEYNS, J.A. 1986. Teologiese etiek. Dl. 2/1. Pretoria: NG Kerkboekhandel.

JORDAAN, J. & HEYSTEK, M. 1993. Beplan só vir 'n gelukkige aftrede. Stellenbosch: Helderberg.

KEIL, C.F. & DELITZSCH, F. 1981. The Pentateuch. Vol. 3. Grand Rapids: Eerdmans. (Commentary on the Old Testament in ten volumes, vol. 1.)

KONING, W. 1986. Om de kwaliteit van werken in de toekomst. *Radix*, 12(1):56-83, Jan.

LASLETT, P. 1995. The third age and the disappearance of old age. (*In* Heikkinen, E., Kuusinen, J.E. & Ruoppila, I., *eds*. Preparation for ageing. New York: Plenum. p. 9-16.)

LEHOHLA, P. 2005. Census 2001: stages in the life cycle of South Africans. Pretoria: Statistics South Africa.

LIPMAN, A. & OSGOOD, N.J. 1982. Retirement: the emerging social institution. (*In* Osgood, N.J., *ed.* Life after work. New York: Praeger. p. 29-64.)

LLOYD-JONES, D.M. 1984. Studies in the sermon on the mount. Vol. 2. Grand Rapids: Eerdmans.

LONGMAN, P. 1997. Should there be an affirmative action policy for hiring older persons? (*In* Scharlach, A.E. & Kaye, L.W., *eds*. Controversial issues in aging. Boston: Allyn & Bacon. p. 40-43.)

MARAIS, P.W. 1993. Afgetree! Wat nou? Pretoria: HAUM.

MARSHALL, P. 1991. Calling, work and rest. Potchefstroom: PU for CHE.

MCKENNA, M. 2008. Longer life may mean a later retirement. http://www.expatica.com/de/lifestyle_leisure/lifestyle/Longer-life-may-mean-later-retirement_11469.html Date of access: 5 Nov. 2009.

MCMILLAN, M. 1993. Coping with retirement. Halfway House: Southern Book Publishers.

MÖLLER, P.H. & GERBER, E.P. 1988. An integrated sociological model for explaining adjustment to role transition during retirement. *South African journal of sociology*, 10(2):175-187, Nov.

MORRIS, L. 1992. The Gospel according to Matthew – a pillar commentary. Michigan: Eerdmans.

MURCHIE, K. 2008. Male retirement increases. http://www.financemarkets.co.uk/2008/10/24/male-retirement-age-increases/ Date of access: 5 Nov. 2009.

NORVAL, E.J.G. 1966. Arbeid: prinsipiële ondersoek van arbeid met 'n kritiese toespitsing op enkele aktuele hoofprobleme van die arbeidsetiek. Potchefstroom: PU vir CHO. (Ph.D.-proefskrif.)
PARKER, S. 1982. Work and retirement. London: Allen & Unwin.
PETERSEN, R. 1990. Die arbeider is sy loon werd. (*In* Venster op die sakewêreld: perspektiewe op bedryfsetiek. Potchefstroom: PU vir CHO. p. 179-188.) (Instituut vir Reformatoriese Studie. Reeks F3. Versamelde werke, no. 36.)
RHEEDER, A.L. 2009. Die waarde van menswaardigheid in die bioetiek. *In die Skriflig*, 43(2):315-340.
RIDDERBOS, H. 1975. Paul: an outline of his theology. Grand Rapids: Eerdmans.
RUSHDOONY, R.J. 1973. The institutes of biblical law. The Presbyterian and Reformed Publishing Company.
SHARLACH, A.E. & KAYE, L.W. 1997. Is gerontology biased toward a negative view of the aging process and old age? (*In* Scharlach, A.E. & Kaye, L.W., *eds*. Controversial issues in aging. Boston: Allyn & Bacon. p. 185-186.)
SMIT, F. 2009. Is oud, sieklik en arm dalk jou lot? http://www.beeld.com/Content/InDiepte/Nuus/1979/d3163c0dea774faa88f45855fd54f0e8/27-08-2009%200208/Is_oud,_sieklik_en_arm_dalk_jou_lot Datum van gebruik: 5 Nov. 2009.
SSA
see STATISTICS SOUTH AFRICA
STATISTICS SOUTH AFRICA. 1999. The people of South Africa population census 1996. http://www.statssa.gov.za/census01/Census96/HTML/CIB/Population/216.htm Date of access: 5 Nov. 2009.
STERNS, A.A. & STERNS, H.L. 1997. Should there be an affirmative action policy for hiring older persons? (*In* Scharlach, A.E. & Kaye, L.W., *eds*. Controversial issues in aging. Boston: Allyn & Bacon. p. 35-39.)
STRYDOM, H. 1989. Feite en vrese ten opsigte van veroudering. (*In* Vensters vir bejaardes. Potchefstroom: PU vir CHO. p. 18-23.) (Instituut vir Reformatoriese Studie. Reeks F3. Versamelde werke, no. 34.)
UNITED STATES OF AMERICA. 1967. Age discrimination in Employment Act. http://www.eeoc.gov/laws/statutes/adea.cfm Date of access: 5 Jan. 2010.
VAN NIEKERK, R. 1992. Senior ... en gelukkig. Wellington: Bybelkor.
VAN RENSBURG, F.A. 1990. The changing role of the elderly in development and the workforce. *Rehabilitation in S.A.*, 34(1):127-131, Mar.
VAN TONDER, E. 1997. Kry 'n tweede kans. *Rooi Rose*, 55(8):34-36.
VAN WYK, J.H. 1996. Arbeidsetiek: 'n teologies-etiese benadering. *In die Skriflig*, 30(2):155-183.
VELEMA, W.H. 1980. Bijbelse uitgangspunte van 'n Calvinistische beroepsethiek. Potchefstroom: PU vir CHO.
VILJOEN, C. 1994. 'n Ideaal verwesenlik. (*In* Eloff, S.J. Wanneer die amandelboom bloei: riglyne vir die aftreetyd. Pretoria: Engedi. p. 128-130.)
WARD, R.A. 1984. The aging experience. New York: Harper & Row.
WARR, P. 2007. Work, happiness and unhappiness. Mahwa: Erlbaum.
WENHAM, G.J. 1981. Numbers. Leicester: InterVarsity. (Tyndale Old Testament Commentaries.)

Hofsake

Datt v Gunnebo Industries (Pty.) Ltd. [2009] 5BLLR 449(LC)

Kernbegrippe:

aftrede
etiek
ouderdom
werk

Key concepts:

ethics
old age
retirement
work