ENKELE ASPEKTE VAN DIE AARD VAN ARBEIDSVERHOUDINGE AS MULTIFASETFENOMEEN - 'N SOSIOLOGIES-SISTEMIESE BESKOUING

deur

GEORGE FREDERICK LINDEQUE M.A.

Proefskrif ingedien ter gedeeltelike nakoming van die vereistes vir die graad

DOCTOR PHILOSOPHIAE

In die Departement Sosiologie aan die

POTCHEFSTROOMSE UNIVERSITEIT VIR CHRISTELIKE HOËR ONDERWYS

Promotor: Prof. dr. J.P. van der Walt
Hulppromotor: Prof. dr. N.E. Wiehahn

Potchefstroom
Desember 1979

DANKWOORD

Met die voltooiing van hierdie studie betuig ek my innige dank en hoë waardering aan:

1. My gesin, Märchen, Willem en Hanchen vir hulle liefde en blymoedige opoffering, voortdurende geduld en besielende aansporing. Dit was 'n gesinspoging. *Uit dankbare erkentlikheid dra ek hierdie studie aan hulle op.*
2. My ouers en skoonouers wat my geïnspireer het om myself akademies te kwalifiseer; *maar ek weet ook dat hulle opgeoffer het sodat ek dit kon doen.*
3. My promotor, prof. dr. J.P. van der Walt. Sy onbaatsugtige leiding, bemoediging, hulp en wetenskaplike insig was onontbeerlik. *Dit was my voorreg om sy student te wees.*
4. My hulppromotor, prof. dr. N.E. Wiehahn het sy insig, ervaring en diepgangkennis van arbeidsake tot my beskikking gestel .... *en my verryk.*
5. My werkgewer, die Elektrisiteitsvoorsieningskommissie, vir die finansiële steun en beskikbaarstelling van fasiliteite. Lede van Bestuur en kollegas vir hulle belangstelling, tegemoetkomendheid, aanmoediging en hulp.
6. Mev. Elsabé Scheepers wat geduldig, noulettend en ywerig die manuskrip getik het, ... *en weer getik het.*
7. Vele familielede en vriende vir hulle belangstelling, aanmoediging en leiding.

Boweal: *SOLI DEO GLORIA*

G.F. LINDEQUE
RANDBURG
Desember 1979

INHOUDSOPGAWE

DANKWOORD (i)

AFDELING EEN: 'N SOSIOLOGIES-TEORETIESE ORIËNTERING EN KONSEPTUALISERING

HOOFSTUK 1

INLEIDING

1.	Algemene oriëntering	2
2.	Die aard en omvang van arbeidsverhoudinge	3
3.	Afbakening van die studieterrein en enkele probleme en doel van hierdie navorsing	5
4.	Metode van ondersoek	10
5.	Hoofstukindeling	10
6.	Enkele begripsbepalinge	11
Bronverwysings		19

HOOFSTUK 2

BENADERINGS TOT TOTALITEITSDENKE IN DIE SOSIOLOGIE AS RIGLYN VIR 'N KONSEPTUALISERINGSRAAMWERK VIR DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN

1.	Inleiding	23
2.	Enkele gedagtes oor die totaliteitsdenke in die sosiologie	23
2.1	Algemeen	23
2.2	Die skeppingsorde	24
2.3	Die samelewingsorde	24
2.4	Die strukturele orde	25
2.5	Die feitlike of funksionele orde	26
2.6	Die aard van die kennisbydrae van die sosiologie	26
3.	Die hoofmomente van die sisteembenadering as totaliteitsdenke in die sosiologie	27
3.1	Algemeen	27

3.2	Enkele konsepte nader toegelig	28
3.3	Enkele kerngedagtes van die sosiale sisteembenadering	31
3.4	Evaluering	37
4.	Enkele verdere standpunte ten aansien van die totaliteitsdenke in die sosiologie	39
4.1	Algemeen	39
4.2	Enkele bepaalde relevante gedagterigtings en neigings in die totaliteitsdenke in die sosiologie	39
4.3	Persoonlikheids- en maatskaplike veroorsaking	42
4.3.1	Algemeen	42
4.3.2	Die menslike persoonlikheid en die veroorsaking daarvan	43
4.3.3	Die maatskaplike werklikheid en die veroorsaking daarvan	44
4.4	Die sosiologie van organisasies	45
4.4.1	Algemeen	45
4.4.2	Enkele perspektiewe oor organisasies	47
4.5	Die konflikteorie	49
5.	Perspektiefformulering ten aansien van die totaliteitsdenke in die sosiologie en die arbeidsverhoudingsvraagstuk	51
5.1	Algemeen	51
5.2	Perspektief oor die sisteembenadering op struktureelfunksionele standpunt en die arbeidsverhoudingsverskynsel	53
5.3	Perspektief oor ander relevante teorieë en die arbeidsverhoudingsverskynsel	55
5.4	Standpunt	56
6.	Samevatting	57
Bronverwysings		60

HOOFSTUK 3

ENKELE ASPEKTE VAN DIE TEORETIESE AARD VAN DIE MULTI-INTERDISSIPLINÊRE VERRYKING VAN DIE SOSIOLOGIE TEN AANSIEN VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

1.	Inleiding	68
2.	Die verband en skeiding tussen die sosiologie en bepaalde ander gedragswetenskappe	69
2.1	Die sosiologie en ander gedragswetenskappe	69
2.2	Die sosiologie en die aspeksosiologieë of spesiale sosiologieë	74
3.	Die aard van enkele tersaaklike bedryfsosiologiese grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	74
3.1	Omskrywing van die studiegebied van die bedryfsosiologie	74
3.2	Enkele grondvrae in die bedryfsosiologie	76
3.3	Die aard van die kennisbydrae van die bedryfsosiologie ten aansien van arbeidsverhoudinge	79
4.	Die aard van enkele tersaaklike bedryfsielkundige grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	80
4.1	Omskrywing van die studiegebied van die bedryfsielkunde	80
4.2	Enkele grondvrae in die bedryfsielkunde	81
4.3	Die aard van die kennisbydrae van die bedryfsielkunde ten aansien van arbeidsverhoudinge	84
5.	Die aard van enkele tersaaklike volkekundige grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	85
5.1	Omskrywing van die studiegebied van die volkekunde	85
5.2	Enkele grondvrae in die volkekunde	85

5.3	Die aard van die kennisbydrae van die volkekunde ten aansien van arbeidsverhoudinge	87
6.	Die aard van enkele tersaaklike ekonomiese en bedryfsekonomiese grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	88
6.1	Omskrywing van die studieterreine van die ekonomie en die bedryfsekonomie	88
6.2	Enkele grondvrae in die ekonomie en die bedryfsekonomie	90
6.3	Die aard van die kennisbydrae van die ekonomie en die bedryfsekonomie ten aansien van arbeidsverhoudinge	93
7.	Die aard van enkele tersaaklike staatkundige en politiek-sosiologiese grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	94
7.1	Omskrywing van die studieterrein van die staatsleer	94
7.2	Enkele grondvrae in die staatsleer	95
7.3	Die aard van die kennisbydrae van die staatsleer ten aansien van arbeidsverhoudinge	97
8.	Die aard van enkele tersaaklike regswetenskaplike grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	98
8.1	Omskrywing van die studieterrein van die regswetenskap	98
8.2	Enkele grondvrae in die arbeidsreg	100
8.3	Die aard van die kennisbydrae van die arbeidsreg ten aansien van arbeidsverhoudinge	102
9.	Die aard van enkele tersaaklike religieuse en godsdienssosiologiese grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	105

9.1	Omskrywing van die studieterrein van die religie en die godsdienssosiologie	105
9.2	Enkele grondvrae in die religie en godsdienssosiologie	108
9.3	Die aard van die kennisbydrae van die religie en die godsdienssosiologie ten aansien van arbeidsverhoudinge	108
10.	Die aard van enkele tersaaklike ekologiese grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	109
10.1	Omskrywing van die studieterrein van die ekologie	109
10.2	Enkele grondvrae in die ekologie	110
10.3	Die aard van die kennisbydrae van die ekologie ten aansien van arbeidsverhoudinge	111
11.	Enkele verdere opmerkings en gevolgtrekkings	111
12.	Samevatting	119
Bronverwysings		123

AFDELING TWEE: BEPAALDE STRUKTUURELEMENTE VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSPROBLEMATIEK

HOOFSTUK 4

ENKELE HOOFMOMENTE VAN 'N SOSIOLOGIES STRUKTUREELFUNKSIONELE ONTLEDING VAN DIE BEDRYF TEN AANSIEN VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

1.	Inleiding	130
2.	Enkele struktureelfunksionele aspekte van die bedryf as sisteem	130
2.1	Die begrip bedryf	130
2.2	Enkele opmerkinge oor die aard van industrialisasie	134
2.2.1	Algemeen	134
2.2.2	Industrialisasie en die geïndustrialiseerde gemeenskap	135
2.2.3	Die gevolge van industrialisasie	139

2.3	Enkele opmerkinge oor die aard van die bedryfsorganisasie	142
2.3.1	Algemeen	142
2.3.2	Die industriële burokrasie	143
2.3.3	Funksies en disfunksies van die burokrasie	145
2.3.4	Die formele en die informele organisasie	147
2.3.5	Die industriële beroepstruktuur en verwante aangeleenthede	151
2.4	Die mens in die bedryfsituasie	153
2.4.1	Die subsisteem van die verhouding tussen die mens en sy werk/arbeid (Die mikrosisteem)	154
2.4.2	Die groter subsisteem van die mens se interverhoudinge in die bedryfsituasie (Die intermediêre sisteem)	156
2.4.3	Die subsisteem van die verhouding van die mens en die organisasie tot die buitewêreld (Die makrosisteem)	158
2.5	Die bedryf en sekere ander sisteme	159
2.5.1	Algemeen	159
2.5.2	Die bedryf en die gemeenskap	160
2.5.3	Die bedryf en maatskaplike stratifikasie	161
2.5.4	Die bedryf en die gesin	162
2.5.5	Die bedryf en onderwys en opleiding	163
2.5.6	Die bedryf en die regering of staatsbedryf	164
3.	Enkele kernaspekte van bestuur in die bedryfsverband	165
3.1	Algemeen	165
3.2	Omskrywing van die begrip bestuur	166
3.3	Belangrike bestuursteorieë	166
3.4	Bestuursteorie in perspektief	169
3.5	Belangrike bestuursfunksies	170
3.6	Perspektief oor bestuur ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk	174

4. Enkele kernaspekte van die personeelfunksie in die bedryfsverband 175
4.1 Algemeen 175
4.2 Definisie van die personeelfunksie 176
4.3 Die aard en rol van die personeelfunksie 177
4.4 Funksies van die personeelfunksie 182
4.5 Die personeelfunksie en arbeidsverhoudinge 183
5. Enkele gevolgtrekkings 183
6. Samevatting 190
Bronverwysings 193

HOOFSTUK 5

ENKELE KERNASPEKTE VAN VERDERE BEPAALDE STRUKTUURKOMPONENTE RONDOM ARBEIDSVERHOUDINGE

1. Inleiding 200
2. Enkele opmerkings 200
3. Kernaspekte van die vakbond 202
3.1 Algemeen 202
3.2 'n Kort oorsig van die vernaamste vakbondteorieë 203
3.3 Enkele opmerkings oor die geskiedenis van die vakbondwese 208
3.4 Enkele definisies en omskrywings van vakbonde 209
3.5 Die algemene funksie en doelstelling van die vakbond 210
3.6 Die algemene aard en kenmerke van die vakbond 215
3.7 Enkele verdere aspekte van die vakbond 218
3.8 Die vakbond en die staat 225
3.9 Die vakbond in perspektief 226
4. Enkele kernaspekte van die werkgewerorganisasie 231
4.1 Algemeen 231
4.2 Die aard van die werkgewerorganisasie 232

4.3 Die struktuur van die werkgewerorganisasie 233
4.4 Doelstelling, funksie en rol van die werkgewerorganisasie 233
5. Enkele kernaspekte van die rol van die staat 234
6. Gevolgtrekkende perspektief 236
7. Samevatting 236
Bronverwysings 239

AFDELING DRIE: BEPAALDE PROSESSIONELE ASPEKTE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSPROBLEMATIEK

HOOFSTUK 6

KONTINUE INTERPERSOONLIKE VERHOUDINGE EN GESAMENTLIKE BERAADSLAGING AS PROSESSE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM

1. Inleiding 245
2. Kontinue interpersoonlike verhoudinge 246
2.1 Algemeen 246
2.2 Die bestuursproses 247
2.3 Die mens-in-interaksie 250
2.3.1 Algemeen 250
2.3.2 Aanlegsfaktore 252
2.3.3 Verbandsfaktore 253
2.3.4 Verwerkingsfaktore 254
2.4 Die interaksie van die mens en die organisasie 256
2.4.1 Algemeen 256
2.4.2 Organisasiebydrae tot interaksie 257
2.4.3 Indiwidubydrae tot interaksie 258
2.4.4 Indiwidu-organisasie-interaksie 258
2.5 Kontinue interpersoonlike verhoudinge en die arbeidsverhoudingsisteem 259
3. Gesamentlike beraadslaging 261
3.1 Algemeen 261
3.2 Enkele hooflyne oor die teorie van gesamentlike beraadslaging 262

3.3	Enkele begripsomskrywings van gesamentlike beraadslaging	265
3.4	Enkele aspekte van die aard en omvang van gesamentlike beraadslaging in die bedryfsituasie	271
3.4.1	Algemeen	271
3.4.2	Die struktuur, doelstelling en aard van gesamentlike beraadslaging	272
3.4.3	Die houding van bestuur en van die vakbonde oor gesamentlike beraadslaging	279
3.4.4	Die trefkrag van gesamentlike beraadslaging op bestuur	281
3.5	Gesamentlike beraadslaging en die arbeidsverhoudingsisteem	282
4.	Samevatting	282
Bronverwysings		285

HOOFSTUK 7

KOLLEKTIEWE BEDINGING EN ANDER BEPAALDE PROSESSE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM

1.	Inleiding	288
2.	Kollektiewe bedinging	288
2.1	Algemeen	288
2.2	Enkele omskrywings van kollektiewe bedinging	289
2.3	Enkele teorieë oor kollektiewe bedinging	292
2.4	Enkele opmerkings oor die aard en omvang van kollektiewe bedinging	299
2.4.1	Bepaalde modelle van kollektiewe bedinging	300
2.4.2	Enkele aspekte van 'n sistemiese beskouing van kollektiewe bedinging	309
2.4.3	Sommige aspekte van kollektiewe bedinging as proses	314
2.4.4	Kollektiewe bedinging en gesamentlike beraadslaging	321

2.4.5 Gesentraliseerde en gedesentraliseerde kollektiewe bedinging 323
2.5 Kollektiewe bedinging en die arbeidsverhoudingsisteem 327
3. Aspekte van verdere bepaalde prosesse in en om die arbeidsverhoudingsisteem 328
3.1 Algemeen 328
3.2 Die konflikproses 328
3.2.1 Algemeen 328
3.2.2 Enkele omskrywings van konflik 329
3.2.3 Enkele aspekte van die konflikproses 330
3.2.4 Die konflikproses en die arbeidsverhoudingsisteem 332
3.3 Prosedure vir die skikking van dispute 332
3.3.1 Algemeen 332
3.3.2 Die grieweprosedure 333
3.3.3 Die versoenings- en bemiddelingsproses 333
3.3.4 Arbitrasie 334
3.4 Enkele "eindprodukte" van en in die arbeidsverhoudingsisteem 336
4. Samevatting 338
Bronverwysings 341

AFDELING VIER: SINTESE EN INTEGRASIE

HOOFSTUK 8

'N SOSIOLOGIES-SISTEMIES-TEORETIESE KONSEPTUALISERINGSRAAMWERK VIR DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN

1. Inleiding 347
2. Enkele opmerkings in retrospeksie 347
3. Hoofkenmerke van sekere benaderings in die studie van arbeidsverhoudinge 348
3.1 Historiese aanloop 349
3.2 Huidige benaderings 350
3.3 Evaluering 356

4.	'n Poging tot 'n komprehensiewe geïntegreerde teorie	359
5.	Riglyne vir 'n sosiologies-sistemies-teoretiese model as konseptualiseringsraamwerk vir arbeidsverhoudinge	368
5.1	Algemeen	368
5.2	Die insette tot die arbeidsverhoudingsisteem	370
5.2.1	Die insette vanuit die sisteem self	370
5.2.2	Die insette vanuit die sisteem rondom die arbeidsverhoudingsisteem	371
5.3	Die omskakeling van insette in uitsette	374
5.4	Die uitsette van die arbeidsverhoudingsisteem	375
5.5	Die terugvoeringskringloop	375
5.6	Perspektief	376
6.	Samevatting	381
Bronverwysings		384

HOOFSTUK 9

SAMEVATTENDE SLOTBESKOUING

1.	Inleiding	386
2.	Oorsig van die inhoud	387
2.1	Algemene sosiologiese oriëntering en konseptualisering	387
2.2	Die struktuurelemente van die arbeidsverhoudingsproblematiek	389
2.3	Die prosessionele aspek in die arbeidsverhoudingsproblematiek	393
2.4	Sintese en integrasie	398
3.	Enkele gevolgtrekkings en aanbevelings	400
3.1	Algemene opmerking	400
3.2	Enkele bevindings en gevolgtrekkings	402
3.3	Enkele aanbevelings	403
4.	Slotgedagte	403
Bronverwysings		405

SUMMARY 406

BRONNELYS 421

LYS VAN DIAGRAMME (xiv)

LYS VAN DIAGRAMME

DIAGRAM I	KOMPLEKSITEIT VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGS-FENOMEEN	4
DIAGRAM II	DIE SOSIOLOGIE EN ANDER SOSIALE WETENSKAPPE	72
DIAGRAM III	DIE AARD VAN DIE KENNISBYDRAE VAN SOSIALE WETENSKAPPE TOT DIE SOSIOLOGIE TEN AAN-SIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN	115
DIAGRAM IV	MULTI-INTERDISSIPLINÊRE KENNISVERRYKING VAN DIE AARD VAN DIE KULMINASIE VAN GEDRAG, VERHOUDINGE, HANDELINGE EN GEBEURTENISSE IN DIE ARBEIDSVERHOUDING-SISTEEM	118
DIAGRAM V	DIE SISTEMIESE AARD VAN DIE PERSONEEL-FUNKSIE	179
DIAGRAM VI	DIE AARD VAN DIE KENNISBYDRAE VAN SOSIALE WETENSKAPPE TOT DIE SOSIOLOGIE TEN AANSIEN VAN DIE BEDRYF EN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM	186
DIAGRAM VII	MULTI-INTERDISSIPLINÊRE KENNISVERRYKING TEN AANSIEN VAN DIE BEDRYF AS SUBSTRATUM VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSPROBLEMATIEK	188
DIAGRAM VIII	VORME VAN WERKERDEELNAME IN BESTUUR	275
DIAGRAM IX	PIGOU SE MODEL VIR KOLLEKTIEWE BEDINGING	301
DIAGRAM X	HICKS SE MODEL VIR LOONBEDINGING AS FASET VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING	303
DIAGRAM XI	DIE INTERAKTIEWE PROSES TUSSEN DIE KOLLEK-TIEWE BEDINGINGSISTEEM EN DIE TOTALE SAME-LEWINGSISTEEM	311
DIAGRAM XII	'N DINAMIESE RESPONSMODEL VAN 'N KOLLEK-TIEWE BEDINGINGSISTEEM	313
DIAGRAM XIII	DIE BEDINGINGSONE	320
DIAGRAM XIV	DIE VERHOUDING VAN DIE ARBEIDSVERHOUDING-SISTEEM EN DIE BREË GEMEENSKAP	352
DIAGRAM XV	DIE TRANSFORMASIE- OF OMSKAKELINGSPROSES IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM	361

DIAGRAM XVI	'N DIAGRAMMATIESE VOORSTELLING VAN 'N ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM	363
DIAGRAM XVII	STRUKTUUR EN PROSES IN ARBEIDSVERHOUDINGE	367
DIAGRAM XVIII	'N SOSIOLOGIES-SISTEMIESE MODEL VIR DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN (STRUKTUREELFUNKSIONEEL VOORGESTEL)	378

AFDELING EEN

'N SOSIOLOGIES-TEORETIESE ORIËNTERING EN KONSEPTUALISERING

HOOFSTUK 1

INLEIDING

1. ALGEMENE ORIËNTERING

Sakeleiers, politici, akademici en ander belanghebbendes is dit eens dat arbeid en die verhoudinge wat daaruit voortspruit van kardinale belang is in die moderne geïndustrialiseerde gemeenskap. Dit het ingewikkeld geraak, met 'n bepaalde dringendheid en noodsaak, en die probleme daaromheen is so aktueel en van soveel belang dat elkeen wat daarby betrokke is, moet besef dat hy/sy 'n bydrae tot die vooruitgang of die agteruitgang van 'n land kan maak (1). Gesonde arbeidsverhoudinge *".... is van soveel ekonomiese, sosiale en politieke belang dat die bewerkstelliging daarvan nie aan die toeval oorgelaat kan word nie. Dit behoort vir die werkgewer in die besonder en die land in die algemeen die moeite werd te wees dat daar bewustelik en aktief gearbei sal word om dit tot stand te bring en uit te bou"* (2).

In die werklike konkrete situasie is arbeidsverhoudinge van die uiterste belang aangesien die werker hom vandag ongeveer agt uur per dag, twee honderd dae per jaar, vir veertig tot vyftig jaar in 'n werksituasie bevind (3). Tereg stel Samuelson (4) dit soos volg: *"Almost everybody is at some time in the labor force. Half of our hours awake are spent on the job .... It is no wonder that .... Sumner Slichter of Harvard said - with pardonable exaggeration - that ours is a laboristic rather than a capitalistic society".*

'n Voormalige Minister van Arbeid van die Britse regering (5) het per geleentheid soos volg opgemerk: *".... the problems of industrial relations are necessarily of interest to the whole community as well as to the employers and workers immediately concerned. The decisions of employers and trade unions on many issues which are settled by negotiation between them have major consequences for our*

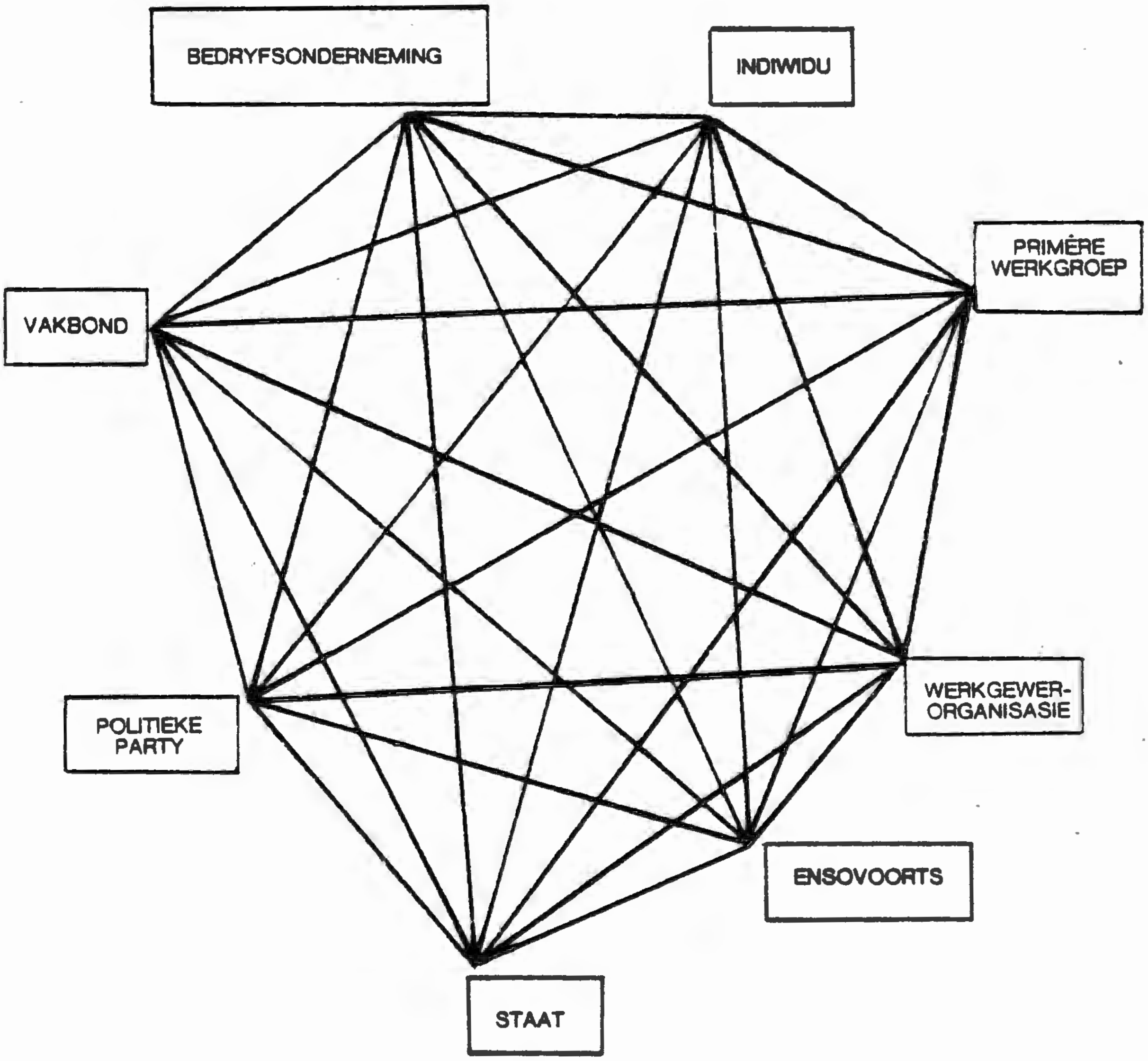
economic and social well-being .... Important and objective study which takes account of the public interest as well as the interest of those directly involved is an essential contribution to the greater knowledge and understanding of the problems and to informed discussions of the possible solutions".

As gevolg van hierdie wisselwerking en trefkrag het arbeidsverhoudinge klaarblyklik dus 'n multifasetkarakter waarvan die trefwydte wyd uitkring, met vele prosesse soos onder meer samewerking, verandering, wrywing, konflik en andere wat nie net die onderlinge verhoudinge tussen bestuur en werkers in die werksituasie beïnvloed nie maar wat ook 'n breë spektrum van aangeleenthede raak. Ten gevolge hiervan is grondige kennis van hierdie verskynsel derhalwe onder meer afhanklik van 'n totaliteitsbeskouing van die mens en die samelewing waarby, onder andere, ook die veranderende sosiale, ekonomiese en velerlei ander omstandighede verreken moet word.

2. DIE AARD EN OMVANG VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

Die komplekse sosiologiese aard en omvang van arbeidsverhoudinge word verskerp indien die volledige spektrum van verwanthede ontvou en indien arbeidsverhoudinge beskou word *".... as a system of human and social dynamics (and) a constellation of humanistic aspirations within the confinement of economic possibilities"* (6). Die omvang van die kompleksiteit van hierdie fenomeen en 'n paar van sy belangrikste akteurs of funksionarisse en hulle vervlegting word in Diagram I op p. 4 voorgestel.

DIAGRAM I KOMPLEKSITEIT VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN *



* Diagram verkry uit BENDIX (1978, p.3) en effens deur die skrywer van hierdie proefskirf aangepas

Verklaring van Diagram I

Hierdie diagrammatiese voorstelling toon aan dat in die arbeidsverhoudingsfenomeen, die indiwiduele werker byvoorbeeld in 'n bepaalde gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenisverband met onder meer byvoorbeeld ander werkers, die primêre werkgroep, die bedryfsonderneming waar hy werk, die vakbond, 'n politieke party, die staat, die werkgewerorganisasie, ensovoorts, staan. So staan elk van die ander funksionarisse ook weer in 'n bepaalde gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenisverband met mekaar. Hierdie verbande is in 'n konstellasie of struktuur met mekaar vervleg. Elk van die funksionarisse vervul verder, onder andere, 'n bepaalde rol wat met die rolle van die ander funksionarisse vervleg is. Die rolle wat vervul word of die funksies wat verrig word, is gediversifiseerd, kompleks en vind nie gelyktydig plaas nie. In hierdie konstellasie is daar die aanwesige en die afwesige funksionarisse waarin variasie, konflik, verwagting, versterking, ensovoorts, ten aansien van byvoorbeeld rol- en funksievervulling voorkom. In 'n bepaalde gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenisverband is die aanwesige funksionaris byvoorbeeld die primêre werkgroep, terwyl die afwesige funksionarisse die vakbond, die bedryfsonderneming, die staat, ensovoorts, is.

Die omvang van arbeidsverhoudinge is dus wydlopig en multifasettig, wat geïntegreerde kennis van elke faset van die verskynsel in sy geheelstruktuur vereis. Derhalwe sal 'n totaliteitsbeskouing van die aard en omvang van arbeidsverhoudinge 'n multi-interdissiplinêre kwaliteit moet hê. 'n Konseptuele raamwerk vir die verskynsel sal daarom in 'n bepaalde kennissisteem bydraes van die sosiologie, psigologie, antropologie, ekonomie, regs- en ander vakwetenskappe bevat.

3. AFBAKENING VAN DIE STUDIETERREIN EN ENKELE PROBLEME EN DOEL VAN HIERDIE NAVORSING

Alhoewel die afbakening van 'n studieterrein noodsaaklik is, is dit

ten opsigte van hierdie navorsing as gevolg van die wydlopige aard en omvang van die arbeidsverhoudingsfenomeen problematies aangesien *".... all the relevant influences that precede the worker's functioning at the workplace, constantly interacting with his fellow workers, his supervisors, and his job requirements is central to the widening ripples. And only when these ripples spread so far and become so indistinguishable from the broader seas of economics, sociology and psychology that they no longer have relevance to the position of the worker at the workplace can we abandon the study, for only then have we gone beyond industrial relations"* (7).

Hierdie problematiek word verder geïntensifiseer deur die feit dat 'n multi-interdissiplinêre vertrekpunt implisiet en eksplisiet beteken dat die arbeidsverhoudingsfenomeen vanuit verskeie hoeke benader moet word. Die gevolg hiervan is dat slegs breë afbakeningsparameters vir hierdie studie gestel kan word, te wete, dat dit om bepaalde riglyne vir 'n konseptualiseringsraamwerk vir die arbeidsverhoudingsvraagstuk in hierdie navorsing gaan. Derhalwe word gepoog om riglyne vir 'n *sosiologies aanvaarbare geïntegreerde konseptuele raamwerk* vir 'n aktuele en komplekse fenomeen te formuleer wat 'n bepaalde noodsaak en dringendheid het.

Die funksie van teorie of 'n konseptuele raamwerk en die interpretasie daarvan is om, onder andere, die basiese veroorsakende verwantskappe wat onder oorweging is, te omlyn (8). Walker (9) toon aan dat die arbeidsverhoudingspraktisyn teorie net soveel wantrou as wat akademici inligtingsversameling sonder 'n geïntegreerde konseptuele raamwerk as nutteloos beskou. Hy is verder van oordeel dat arbeidsverhoudingsteorie slegs in die praktyk waarde het indien dit nie net gemeenplase stel nie, nie net sekere praktyke kodeer en die verskynsel nie net vanuit een hoek benader nie. Arbeidsverhoudingsteorie het slegs 'n praktiese nuttigheidswaarde indien dit ten aansien van een of meer van die volgende aspekte van nut kan wees:

1. Beter begrip van die huidige situasie

2. Neiginge kan voorspel
3. Verlangde verandering teweeg kan bring sonder nie-verlangde byprodukte

Aanvanklike ontwikkeling in arbeidsverhoudingskonseptualisering was blykbaar beperk aangesien dit as tema slegs die aard van vakbondorganisasies en die aard van kollektiewe bedinging gehad het (10). Die gevolg hiervan is die oorheersing deur empirisisme op hierdie gebied en die betrokkenheid van akademici, konsultante en ander in beleidsformulering wat uitsluitlik daarop gemik was om toe te sien dat bestaande instellings en stelsels werk. Dit het op sy beurt aanleiding gegee tot "*.... an almost contemptuous disregard of theory ....*" (11). Voorts was die uitgangspunt van empiriese navorsing dat bestaande instellings goed funksioneer en dat dit nie nodig is om sodanige instellings te wysig nie - met ander woorde, sodanige navorsing en studie was hoofsaaklik op feiteversameling gerig.

"*But it is particularly the failure of theoretical apparatus that accounts for the lack of greater understanding of the development of the labour movement and the paucity of significant research*" (12). "*The need for improved industrial relations theory, like the sanctity of motherhood, is generally and too frequently regarded as <u>self-evident.</u> As a result much activity hopefully directed toward improved industrial relations theory is mushy-minded and ineffective. We need more vigor in our conceptualization; <u>an improved systems approach</u> is both desirable and necessary to improved understanding of industrial relations. We need more and especially better analysis in industrial relations research, but at this stage in our discipline <u>our more urgent need is for improved synthesis.</u> Our present shabby attempts at conceptual industrial relations systems seriously impede and often effectively prevent fruitful analysis*" (13). Dunlop (14) stel dit soos volg: "*To date the study of industrial relations has had little theoretical content. At its origins, and frequently at its best, it has been largely historical*

and descriptive .... Although industrial relations aspires to be a discipline (it) has lacked any central analytical content. It has been a crossroads where a number of disciplines have met - history, economics, government, sociology, psychology, and law". Die omvang van die probleem vergroot indien in aanmerking geneem word dat bestaande teorieë nie 'n geïntegreerde beskouing oor 'n gekompliseerde verskynsel gee nie en word, teoreties gesproke, gefragmenteer deurdat die gedragsdissiplines die verskynsel en een of ander aspek daarvan ten koste van ander aspekte onder die soeklig plaas (15).

Blain en Gennard (16) formuleer die probleem so: *"Although sociological models do make a useful contribution to industrial relations, some of the claims made on their behalf have been excessive. Because they concentrate on sociological aspects of industrial relations, they appear limited in their treatment of the factors that lead to conflict and its resolution".* Hierby wys Hill en Thurley (17) daarop dat *" .... the study of industrial relations is emasculated unless it takes greater cognizance of social structural factors. Sociology is centrally concerned with the description and analysis of such factors and therefore must be of major importance in the industrial relations area".*

Teen die agtergrond van die voorgenoemde afbakeningsparameter van die studieterrein, die probleme en stellinge wat in hierdie navorsing oorbrug moet word en aangesien daar 'n dringende behoefte aan 'n deurdagte aanvaarbare konseptualisering van die arbeidsverhoudingsfenomeen is (18); en verder omdat 'n geïntegreerde beskouing oor die multi-interdissiplinêre aard van die arbeidsverhoudingsvraagstuk nog nie bestaan nie, is die doel met hierdie navorsing dus om 'n sintese en integrasie van die *aard* van sekere wetenskaplike kennisbydraes ten aansien van die arbeidsverhoudingsfenomeen te maak. *Riglyne vir 'n verantwoorde sosiologies-sistemies-teoretiese konseptualisering met die nodige multi-interdissiplinêre kwaliteit word geformuleer wat vir die meeste veranderlikes in die arbeidsverhoudingsfenomeen voorsiening maak.*

Die uitgangspunt is dat die sosiologie as struktureelfunksionele teorie met sy komponent die sistemiese opvatting van funksionele vraagstukke, 'n besondere bydrae in hierdie verband te lewer het deurdat dit die navorser in staat stel om die aard van die tersaaklike kennisbydraes van verskeie vak- en aspekwetenskappe ten aansien van arbeidsverhoudinge sinvol te sintetiseer en sistematies te integreer. In hierdie navorsing val die klem egter slegs op die aard van die multi-interdissiplinêre kennisbydraes van die *sosiale of geesteswetenskappe* ten aansien van die arbeidsverhoudinge. Die skrywer van hierdie proefskrif is egter ten volle bewus daarvan dat die aard van die kennisbydraes van die *eksakte en waarde wetenskappe* ewe belangrik vir volledige insig en begrip van arbeidsverhoudinge is.

Die onderliggende hipotese van hierdie navorsing is dat 'n totaliteitsbeskouing van arbeidsverhoudinge 'n multi-interdissiplinêre insig en kennisbydrae vereis en dat die sosiologie by uitstek geskik is om as vertrekpunt aan hierdie vereiste te voldoen. Hierdie doelstelling beoog onder meer die volgende:

1. Om aan te toon hoedanig die aard van 'n sosiologies-teoretiese oriëntering nodig is vir 'n vertrekpunt om tot 'n totaliteitsbeskouing oor die sosiologie met sy sistemiese komponent van patroonhandhawing en spanningsbeheer, aanpassing, doelbereiking en integrasie te kan kom;
2. verder, om aan te toon hoedanig die aard van die verryking deur 'n multi-interdissiplinêre beskouing ten aansien van die arbeidsverhoudinge is;
3. om in die verdere ontplooiing van die doel op enkele hoofmomente deur middel van 'n sosiologiese struktureelfunksionele ontleding van die bedryf te wys om die aard en enkele kernaspekte van die struktuurkomponente van die arbeidsverhoudinge aan te toon.
4. Vervolgens word die arbeidsverhoudingsisteem ten aansien van die aard van die prosesse van kontinue interpersoonlike ver-

houdinge en gesamentlike beraadslaging en kollektiewe bedinging aangetoon, en

5. hoedanig die sogenaamde enkele "eindprodukte" in verrykte insette en uitsette geïntegreer, gesintetiseer en geakkommodeer word in 'n sosiologies-sistemies-teoretiese konseptualiseringsraamwerk vir die arbeidsverhoudingsfenomeen.
6. Laastens word 'n samevattende slotbeskouing van enkele bevindings, aanbevelings en moontlikhede vir verdere studie oor hierdie onderwerp gegee.

4. METODE VAN ONDERSOEK

Die metode wat in hierdie navorsing gevolg word, is dié van 'n literatuurstudie, waarmee bedoel word die seleksie van gegewens en beskouings uit gepubliseerde bronne, om dit te verwerk, te ontleed, te sintetiseer en tot 'n geïntegreerde geheel te kompileer (19). Die doel hiermee is 'n poging om die kennis en insig wat uit bestaande bronne van inligting verkry is, wetenskaplik tot 'n sinvolle eenheidsbeeld saam te voeg.

5. HOOFSTUKINDELING

Binne die gemelde breë afbakeningsparameters en doelstelling van hierdie navorsing, word hierdie studie in vier dele met die volgende hoofstukke ingedeel, te wete:

AFDELING EEN: 'N SOSIOLOGIES-TEORETIESE ORIENTERING EN KONSEPTUALISERING

HOOFSTUK 1: INLEIDING

HOOFSTUK 2: BENADERINGS TOT TOTALITEITSDENKE IN DIE SOSIOLOGIE AS RIGLYN VIR 'N KONSEPTUALISERINGSRAAMWERK VIR DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN

HOOFSTUK 3: ENKELE ASPEKTE VAN DIE TEORETIESE AARD VAN DIE MULTI-INTERDISSIPLINÊRE VERRYKING VAN DIE SOSIOLOGIE TEN AANSIEN VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

AFDELING TWEE: BEPAALDE STRUKTUURELEMENTE VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSPROBLEMATIEK

HOOFSTUK 4: ENKELE HOOFMOMENTE VAN 'N SOSIOLOGIES STRUKTUREEL-FUNKSIONELE ONTLEDING VAN DIE BEDRYF TEN AANSIEN VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

HOOFSTUK 5: ENKELE ASPEKTE VAN VERDERE BEPAALDE STRUKTUURKOMPONENTE RONDOM ARBEIDSVERHOUDINGE

AFDELING DRIE: BEPAALDE PROSESSIONELE ASPEKTE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSPROBLEMATIEK

HOOFSTUK 6: KONTINUE INTERPERSOONLIKE VERHOUDINGE EN GESAMENTLIKE BERAADSLAGING AS PROSESSE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM

HOOFSTUK 7: KOLLEKTIEWE BEDINGING EN ANDER BEPAALDE PROSESSE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM

AFDELING VIER: SINTESE EN INTEGRASIE

HOOFSTUK 8: 'N SOSIOLOGIES-SISTEMIES-TEORETIESE KONSEPTUALISERINGSRAAMWERK VIR DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN

HOOFSTUK 9: SAMEVATTENDE SLOTBESKOUING

6. ENKELE BEGRIPSBEPALINGE

In die verdere ontplooiing van hierdie studie kom 'n veeltal begrippe aan die orde wat ontleed en omskryf word en in 'n bepaalde

vakdissiplinêre en verbandsbetekenis geplaas word. Die meeste van die begrippe het egter 'n bepaalde sosiologiese nuanse. Dit word egter nodig geag om reeds op hierdie stadium 'n *breë omlyning* van 'n paar begrippe te gee aangesien hierdie begrippe in 'n groot mate aan hierdie studie ten grondslag lê. Die omskrywings van die begrippe wat hieronder weergegee word, is verwerkings van bestaande omskrywings en definisies wat in verskillende bronne voorkom. Hierdie begrippe is die volgende: sisteem, sistemies, struktuur, proses, gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse, multi-interdissiplinêr, en arbeid en arbeidsverhoudinge.

1. Sisteem (20)

Die begrip *sisteem* beteken, onder andere, die volgende:

- 'n Dinamiese geordende samehangende geheel van komponente of eenhede.
- Interafhanklikheid van samestellende dele waarvan die funksies in diens van die geheel geïntegreer is.
- Planmatige en harmoniese organisasie van gelyksoortige dele en aanverwante aktiwiteite en funksies.

2. Sistemies (21)

Sistemies beteken onder meer behorende tot, deel van en geïntegreer met 'n sisteem of sisteme en verwys na die interaksiepatrone van die aanwesige en afwesige funksionarisse in groepe. Dit is die vraagstuk van interaksie van en vervlegting met byvoorbeeld 'n gesinslid as kerklidmaat, as staatsburger, as bedryfsgenoot, ensovoorts, wat iemand nie gelyktydig in dieselfde groep kan wees nie. Die sistemiese opvatting van die sosiologie impliseer die komponente daarvan wat handel oor die vraagstukke van patroonhandhawing en spanningsbeheer, aanpassing, doelbereiking en integrasie.

3. Struktuur (22)

'n *Struktuur* is 'n bepaalde ordening, patroon en samestelling van dele of aangeleenthede wat 'n bepaalde interverwantskap en funksie ten doel het. Die struktuur is die bou-orde van dele of aangeleenthede wat dus, met ander woorde, sistematies en sistemies met mekaar tot 'n sinvolle geheel verbind is. Die struktuur van 'n groep het elkeen saamhangende en verbandhoudende aspekte om 'n geheel te vorm met wat dit *is* en wat dit *behoort* te wees.

4. Funksie (23)

Funksie is 'n verantwoordelikheid en kan gesien word as die aktiwiteit of aksiewyse waardeur 'n doel van 'n groep bereik word. Dit is die soort aksie wat in elke aspek van die struktuur tot uiting kom. Elke funksie of aktiwiteit van 'n aspek het 'n bepaalde plek in die bou-orde van 'n groep.

5. Proses (24)

'n *Proses* kan beskou word as die voortgang van 'n spesifieke aangeleentheid of aangeleenthede, of die manier waarop 'n aangeleentheid of aangeleenthede ontplooi. Dit is die voortdurende kontinue ontwikkelingsgang en verandering wat plaasvind. Verder is dit die interafhanklike verloop wat sistemies vervleg is en wat 'n sekere resultaat het.

6. Gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse (25)

Kortom is *gedrag* die manier waarop iemand in kontak met andere kom en verkeer in terme van hulle reaksies teenoor mekaar, sodat gedrag 'n effektiewe uitingsvorm is wat gedra en gerig word deur, onder andere, beginsels, waardes en norme wat bepalend daarvoor is. *Verhoudinge* is die reaksiewyses van indi-

widue teenoor mekaar, wat hulle indiwiduele gedrag is en wat tot openbaring kom in groepe mense as verhoudinge of tussenmenslike verhoudinge of intermenslike verhoudinge. *Handeling* is die selfstandige daad, reaksie, aksie of optrede van (iemand) en dit omsluit die proses van onderhouding, verbetering, verswakking, ensovoorts, in verandering. *Gebeurtenis* is die feit of voorval.

Sosiologies beskou, is die mens die aktiewe element in groepe, die samelewing en kultuur. Die belangrikste kenmerke van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse is dat dit veral mensgerig, situatief, gemotiveerd, nie sommer toevallig nie, maar doelgerig, normatief, gereguleerd, gepatroneerd en sistemies is. Die uitvoering van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse gee aanleiding tot interaksie tussen mense en is die interaksieproses en herhaling daarvan ter wille van orde, dit wil sê, die patroon of patrone. In hierdie gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone is daar die aanwesige en die afwesige funksionarisse. In 'n bepaalde gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenisverband, soos die bedryfsonderneming, is die bedryf die aanwesige funksionaris, terwyl die afwesige funksionarisse die huwelik en gesin, die kerk, die staat, ensovoorts, is.

7. Multi-interdissiplinêr

In hierdie studie word met *multi-interdissiplinêr* kortweg verskeie verwante vakrigtings bedoel. Onderliggend hieraan is die poging om sekere gedeeltes van die aard van die tersaaklike kennisbydraes van hierdie verskeie verwante vakrigtings te sintetiseer en te integreer.

8. Arbeid en arbeidsverhoudinge

Kennis en begrip van die wesensaard van *arbeid* is 'n voorver-

eiste vir kennis en begrip van die *arbeidsverhoudinge*. Ter bevestiging hiervan skryf Wurth (26) soos volg: "*Alleen als wij ons een duidelijke voorstelling ervan hebben gevormd, wat de arbeid naar zijn diepste weze is, zal het mogelijk zijn, voor de problemen, die op arbeid betrekking hebben, een bevredigende oplossing te vinden*". In die literatuur is daar nie eenstemmigheid oor die begrip arbeid nie (27). In hierdie studie gaan dit om menslike arbeid oftewel die *homo laborans* (dit is die arbeidende mens) en veral die verhoudinge wat daaruit voortspruit. Om tot inskouing van *homo laborans* te kom, word die standpunt ingeneem dat die "*.... opvatting wat die mens van arbeid huldig hang ten nouste saam met sy godsbeskouing, asook met die beskouinge wat hy huldig oor die mens en die kosmos*" (28). Voortspruitend hieruit, word die volgende uitgangspunte gestel:

- Arbeid as sodanig is deel van die goddelike skeppingsorde en is nie 'n gevolg van of straf op die ongehoorsaamheid en val van die mens in die paradys nie. Deur die skepping is die vermoëns, aanleg, moontlikheid, roeping en opdrag om te arbei, gestel (29). Tog is die verwoestende mag van die sonde in die arbeid ingewerk en daarmee verweef en moet dit elke oomblik bestry word - die roeping van die mens is onder meer om te reformeer (30).
- Die begrip arbeid kan alleenlik in verband gebring word "*.... met die unieke, kreatuurlike, toerekenbare en verantwoordelike werk wat deur die arbeidende mens verrig word*" (31).
- As gevolg van die sondeval is die verhouding mens tot arbeidsveld; mens tot medemens; mens tot God en mens tot arbeid versteur en deur die soenverdienste van Christus aan die kruis is hierdie versteurde verhoudinge herstel en is arbeid "*.... ons werken-voor-Christus, ons werken in Zijn dienst, ... ons werken als Zijn slaven; dat Zij deel zijn van onze navolging van Christus*" (32).

- Die arbeidende mens moet as gesagsonderdaan gehoorsaam wees aan hulle wat gesag uitoefen. Maar die mens is ook gesagsdraer en as sodanig moet hy sy gesag met verantwoordelikheid uitoefen (33).
- Arbeid is aktiwiteite, handelinge en funksies wat die denkende, willende en voelende mens vervul. Maar die arbeidende mens is nie net gesagsdraer en gesagsonderdaan nie - die mens is ook vry om deur eie inisiatief en besluitneming in staat te wees om met sy arbeid sy beste in God se diens te kan lewer (34). Die mens is, met ander woorde, vry en gebonde.
- As Christen is die mens se daaglikse beroepsarbeid 'n goddelike roeping en daarvoor moet die mens God dank; en hierin lê die arbeidsvreugde (35). As beelddraer van God het die mens die opdrag en die toerusting om te arbei (36). Dit is kontinu en word nooit afgesluit nie behalwe met siekte en die dood (37). Voorts het die mens ook aanspraak op die vrug van sy arbeid (38).
- Alhoewel die mens sy daaglikse brood deur sy arbeid verdien, geskied dit tot die eer en verheerliking van die naam van die Here (39).
- Arbeid het hoofsaaklik twee pole of komponente (40). Die eerste is die bron van arbeid of dit waaruit arbeid voortvloei. Dit word die arbeidsubjek genoem en in hierdie navorsing is die arbeidsubjek die *homo laborans*. Die tweede pool of komponent is "*.... waaraan of waarin die verandering aangebring word of plaasvind*" (41). Dit staan bekend as die arbeidsobjek en in hierdie navorsing is die arbeidsobjek arbeidsverhoudinge.

Ten opsigte van *arbeidsverhoudinge* verkies sommige outeurs die begrippe arbeidsbetrekkinge, nywerheidsbetrekkinge of nywerheidsverhoudinge (42). Hierdie terme dui almal in die algemeen dieselfde verhoudingsverband aan, naamlik, in die eerste instansie sowel die verhoudinge tussen werkgewer en werknemer

as tussen werknemers onderling en in die tweede instansie ook die verhoudinge tussen die staat, die werkgewer en die werknemer. Eersgemelde verhoudingsverband is die primêre verhoudinge wat meestal 'n groot mate van vrywilligheid of voluntarisme omvat. Laasgemelde verhoudingsverband is die sekondêre verhoudinge met meestal 'n groot mate van verpligting of kompulsiwiteit.

In hierdie proefskrif word die term *arbeidsverhoudinge* verkies en gebruik omdat *arbeid* histories meer komprehensief is. Dit sluit die *indiwiduele* verhoudinge (tussen byvoorbeeld die huisvrou en die huisbediende) en die *kollektiewe* verhoudinge (tussen byvoorbeeld die vakbonde en werkgewers) in wat die begrip *nywerheid* nie doen nie aangesien laasgenoemde meer op die kollektiewe verhoudinge dui. *Verhoudinge* impliseer geredelik die informele (voluntarisme) en die formele (kompulsiwiteit), met die mens as die episentrum. Die term *betrekkinge* het nie altyd dié betekenisverband nie.

Met die mens as arbeidsubjek en die verhoudinge as arbeidsobjek, is sosiologies beskou, *arbeidsverhoudinge* dus meer aanvaarbaar want dit dui op verskillende verhoudingsverbande van mense by 'n werkplek van mense.

Alhoewel verskeie pogings reeds aangewend is om *arbeidsverhoudinge* te definieer, bestaan daar oënskynlik sekere probleme in hierdie verband en blyk dit dat daar geen algemene definisie is wat universeel aanvaarbaar is nie wat die multifasettigheid van die verskynsel in ag neem (43). So byvoorbeeld is aan die een kant 'n algemene vertrekpunt dat verhoudinge by die werkplek *al* fokuspunt in arbeidsverhoudinge is. Aan die ander kant beklemtoon 'n resente definisie van Bain en Clegg (44) slegs die werkregulerende maatreëls. Hulle definieer arbeidsverhoudinge as ".... *the study of all aspects of job regulation - the making and administering of rules which regulate employment*

relationships - regardless of whether these are seen as being formal or informal, structured or unstructured".

Hierdie benaderings en definisies begrens egter die betekenis van arbeidsverhoudinge deurdat dit neig om die aksent op die wisselwerking tussen mense in hulle werksituasie te plaas en nie rekening met die breër sistemiese wydlopigheid van die verskynsel hou nie. Dit lig slegs bepaalde fasette of aspekte van 'n groter omvattender verskynsel toe. In die lig hiervan word met die volgende voorlopige *riglyne* vir die begrip arbeidsverhoudinge volstaan (45):

- In arbeidsverhoudinge gaan dit om die wisselwerking tussen mense in die werksituasie.
- Die wisselwerking loop uit op sekere formele, informele, gestruktureerde en ongestruktureerde sisteme en subsisteme wat 'n bepaalde voluntarisme en kompulsiwiteit het.
- Die werksituasie en die mense daarbinne is sistemies aan ander sisteme en subsisteme gekoppel en staan in 'n interaktiewe verhouding daarmee.
- Die verhoudingsisteem wat so ontstaan, is sistemies 'n belangrike voortbrenger van sosio-dinamiese magte.
- Arbeidsverhoudinge sentreer sosiologies-sistemies in die interaksiepatrone van aanwesige en afwesige funksionarisse in werkgroepe met betrekking tot die gewenste goeie orde deur middel van gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone wat ten basis lê aan die funksionele vraagstukke, naamlik, patroonhandhawing en spanningsbeheer, aanpassing, doelbereiking en integrasie in die benutting van die fasiliteite, moontlikhede en geleenthede.

BRONVERWYSINGS

1. Vergelyk HANSARD, 1977. (No. 15, 9 tot 13 Mei 1977). Kolomme 7470 tot 7560.
2. VAN BREDA, 1977. p. 35.
3. RICHARDSON, 1965. p. 12
4. SAMUELSON, 1967. p. 123.
5. HARE, 1963. p. 1.
6. BENDIX, 1978. pp. 4 en 5.
7. SOMERS, 1969. p. 44.
8. MARSHALL & PERLMAN, 1972. p. 3. Vergelyk ook CRAUSE, 1961. pp. 1 en 2.
9. WALKER, 1976. pp. 307 tot 309.
10. GOODMAN, ARMSTRONG, WAGNER, DAVIS & WOOD, 1975. p. 14.
11. FATCHETT, 1976. pp. 51 en 52.
12. Vergelyk DUNLOP, 1972. pp. 5 tot 18.
13. HENEMAN (JNR.), 1969. p. 3.
14. DUNLOP, 1958. p. 6.
15. FLANDERS, 1965. pp. 9 en 10.
16. Vergelyk BLAIN & GENNARD, 1970. p. 402.
17. HILL & THURLEY, 1974. p. 169.
18. BLAIN & GENNARD, 1970. p. 402.
19. VAN DER WALT, 1969. p. 10.
20. Vergelyk onder meer die volgende:
    1. KRITZINGER, LABUSCHAGNE, PIENAAR, RADEMEYER & STEYN, 1959. p. 615.
    2. FOWLER & FOWLER (Redakteurs), 1964. p. 1314.
    3. BALDWIN (Redakteur), 1960. p. 659.
    4. WALMAN (Redakteur), 1973. p. 366.

5. CHAPLAN, 1968. p. 494.

6. RAPOPORT, 1968. p. 453.

7. PARSONS, 1968. p. 459.

8. SCHONEES, SWANEPOEL, DU TOIT & BOOYSEN, 1965. p. 754.

9. VAN DEN BERG, 1977. pp. 16 en 17.

21. Vergelyk onder meer die volgende:

1. FOWLER & FOWLER (Redakteurs), 1964. p. 1314.

2. CHAPLIN, 1968. p. 494.

3. WALMAN (Redakteur), 1973. p. 367.

4. STEIN, 1971. p. 1444.

5. GROVE (Hoofredakteur), 1961. p. 2323.

22. Vergelyk onder meer die volgende:

1. KRITZINGER en ander. 1959. p. 628.

2. CHAPLIN, 1968. p. 382.

3. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. p. 310.

4. WALMAN (Redakteur), 1973. p. 359.

5. FOWLER & FOWLER (Redakteurs), 1964. p. 1279.

6. BALDWIN (Redakteur), 1960. p. 604.

7. SCHONEES en ander, 1965. p. 853.

23. Vergelyk onder meer die volgende:

1. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. p. 125.

2. SCHONEES en ander, 1965. p. 177.

3. KRITZINGER en ander, 1959. p. 158.

4. FOWLER & FOWLER (Redakteurs), 1964. p. 494.

24. Vergelyk onder meer die volgende:

1. FOWLER & FOWLER (Redakteurs), 1964. pp. 973 en 974.

2. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. p. 234.

3. KRITZINGER en ander, 1959. p. 489.

4. CHAPLAN, 1968. p. 382.

5. KRUYSKAMP, 1961. p. 1581.

6. LITTLE, FOWLER & COULSON, 1964. p. 1590.

7. GROVE (Hoofredakteur), 1961. p. 1808.

25. Vergelyk onder meer die volgende:

1. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. pp. 3, 21, 57 en 255.

2. KRITZINGER en ander, 1959. pp. 163, 164, 196 en 706.

3. FOWLER & FOWLER (Redakteurs), 1964. p. 107.

4. SCHOONEES en ander, 1965. pp. 185, 189, 269 en 963.

5. BOSMAN, VAN DER MERWE & HIEMSTRA, 1962. pp. 212, 215 en 269.

6. CILLIERS & JOUBERT, 1966. pp. 21 en 22.

26. WURTH, 1951. p. 232.

27. VAN RIESSEN, 1956. p. 295.

28. NORVAL, s.j. p.1.

29. Ibid. p. 298.

30. WURTH, 1951. p. 249.

31. NORVAL, s.j. p. 298.

32. HABERMEHL, 1959. p. 27.

33. NORVAL, s.j. p. 299.

34. Ibid. p. 300.

35. WURTH, 1951. pp. 269 en 272.

36. NORVAL, s.j. p. 302.

37. Ibid. p. 303.

38. Idem.

39. Vergelyk onder meer I Korinthe 10:31

40. WIEHAHN, 1972. p. 2.

41. Idem.

42. Vergelyk WIEHAHN, 1977(1) en BENDIX, 1978. p. 1.

43. Vergelyk BEHREND, 1963. pp. 383 tot 394 en SINGH, 1976. pp. 59 en 60.

44. BAIN & CLEGG, 1974. p. 103.

45. Vergelyk BENDIX, 1978. p. 10.

HOOFSTUK 2

BENADERINGS TOT TOTALITEITSDENKE IN DIE SOSIOLOGIE AS RIGLYN VIR 'N KONSEPTUALISERINGSRAAMWERK VIR DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN

1. INLEIDING

Onderliggend aan die doelstelling van hierdie studie is die uitgangspunt dat arbeidsverhoudinge multi-interdissiplinêr in sy totaliteit beskou moet word. *"The philosophy of a society, its norms and values, are reflected in its industrial relations within a total social system"* (1). As vertrekpunt word enkele aspekte van die totaliteitsdenke in die sosiologie en enkele benaderings in hierdie verband nader toegelig wat as ankerpunte vir die beoogde konseptualisering kan dien. Derhalwe kom die volgende aangeleenthede in hierdie hoofstuk aan die orde:

1. Enkele gedagtes oor die totaliteitsdenke in die sosiologie.
2. Die hoofmomente van die sisteembenadering as totaliteitsdenke in die sosiologie.
3. Enkele verdere standpunte ten opsigte van totaliteitsdenke in die sosiologie.
4. Perspektiefformulering ten aansien van die totaliteitsdenke in die sosiologie en die arbeidsverhoudingsvraagstuk.

2. ENKELE GEDAGTES OOR DIE TOTALITEITSDENKE IN DIE SOSIOLOGIE (2)

2.1 Algemeen

Vroeg reeds het Comte aangetoon dat die samelewing in sy totaliteit beskou moet word (3). Van Dijk (4) wys daarop dat 'n eienskap wat eie aan alle sosiologiese denke, *".... totaliserend denken ...."* is.

Aan die kern van die totaliteitsdenke in die sosiologie lê die begrip *strukturele orde* (5). Op sy beurt is hierdie benadering ten nouste aan 'n lewens- en wêreldbeskouing gekoppel. Hierdie beskou-

ing is die geheel *".... van antwoorde of oortuigings van die mens aangaande fundamentele vrae betreffende die oorsprong, sin, bestemming, doel en waarde van die mens en wêreld en van hul verhouding tot God"* (6). Die voorskrif en eis lui verder: *"Of julle dan eet of drink of enigiets doen, doen alles tot verheerliking van God"* (1 Kor. 10:31). Daarom dat die vakwetenskapbeoefening van die veronderstelling uitgaan dat alles uit, deur en tot God is. Die mens is die kroonstuk van God se skepping en het 'n ewigheidsbestemming en is in verantwoordelikheid oor alles in die skepping gestel *".... tot bewustwording omtrent zijn oorsprong, roeping en bestemming (waartoe hy) moet worden geleid"* (7). Dit geld ook vir die navorser wat hy met sy kennissisteem vir die praktyk beoog, naamlik, om te dien.

In navolging van hierdie standpunt en dat die wesenlike van die totaliteitsdenke in die sosiologie die strukturele orde is, moet kortliks kennis van die skeppingsorde, die samelewingsorde, die strukturele orde wat die normatiewe orde en die feitlike of funksionele orde behels en die wisselwerking tussen laasgenoemde twee ordes geneem word. Verder word enkele opmerkinge oor die aard van die kennisbydrae van die sosiologie in hierdie verband gemaak.

2.2 Die skeppingsorde

In aansluiting by die religieuse grondmotief het God die heelal volgens sy orde geskape. Voorts is God *".... een God van orde. Hij wil dat alle dingen met orde geschieden en heeft aan Zijn werken orde"* (8).

2.3 Die samelewingsorde

'n Deel van die skeppingsorde is die samelewingsorde, dit wil sê, daar waar mense ordelik in groepe saamleef, saamwerk en saamgeniet. Van Dijk (9) stel dit so: *"Menselijke samenleving, menselijke samenlevingsvormen veronderstellen een samenlevingsorde; evengoed als we*

achter de 'natuur' een natuurwetmatige orde, een vastheid en regelmatigheid van gebeuren ontdekken, zo ook achter de verschijnselen van die menselijk samenleving een samenlevingsorde".

Teen die agtergrond dat die mens in sy saamleef en saamwerk met sy medemens in verantwoordelikheid en in die laaste instansie teenoor God in verantwoordelikheid gestel is, bestaan die samelewingsorde uit die totaliteit van menslike verhoudinge en kulture op enige gegewe oomblik en word dit in sekere samelewingsvorme gemanifesteer. Sodanige manifestasies word, onder andere, in huwelike, gesinne, kerke, skole, bedryfsondernemings, allerlei organisasies, ensovoorts, met hulle onderskeie kultuurmassas gevind.

2.4 Die strukturele orde

Aansluitend by die reeds omskrewe breë begripsbepaling van struktuur, het die strukturele orde sosiologies gesien, met die volgende te make:

1. Die totaliteitsbeskouing van die *wat*, die *hoe* en die *hoeveel* ten opsigte van mensgedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse in die onderskeie samelewingsvorme.
2. Die samehang en onderlinge verhoudinge tot die geheel oftewel die sistemiese koppeling met die sosiale struktuur.

Dit gaan om die kennis oor die bepaalde ordening, patroon en samestelling van die verskillende aspekte soos, onder meer, gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse en die bepaalde interverwantskap en funksies in hierdie verband. Anders gestel, is dit die kennis *".... oor die verskillende aspekte wat op 'n bepaalde wyse in die strukturele orde geïntegreer word om 'n sosiale struktuur te maak tot wat dit* <u>*is*</u> *en* <u>*behoort te wees*</u>*, die feitlike orde en normatiewe orde respektiewelik"* (10). Hieruit kan afgelei word dat die saamleef en saamwerk van mense in groepe 'n bepaalde struktuur het wat normatief en funksioneel is en opsommend die volgende belangrike

kenmerke besit:

1. Omdat daar voortdurende gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse is, is die samelewingstruktuur nie staties nie, maar dinamies.
2. Die aspekte van die samelewingstruktuur is samehangend georden en verbandhoudend met mekaar om bepaalde *funksies* rondom 'n struktuurnorm met doelstelling te verwerklik.
3. Implisiet en eksplisiet het die dinamiese strukturele orde 'n hiërargie van waardes en norme (11). Hiermee word bedoel die inherente krag in die sosiale struktuur van die hoëre tot die laere waardes waarmee menslike handelinge en gedragswyses beïnvloed, gevorm en bepaal word (12). Daar bestaan dus 'n normatiewe orde in die strukturele orde van die samelewing, en die Christelike op transendente standpunt bepaal dat die normatiewe orde die "*.... waarmaking van Godgegewe wette en norme vir die mensheid (is)*" (13).

2.5 Die feitlike of funksionele orde

Sosiologies beskou, is funksie nie van struktuur te skei nie aangesien hulle interafhanklik is (14). Gevolglik het die feitlike of funksionele orde met die mens in die samelewing te doen wat sekere funksies op alle lewensterreine en in alle groepe te vervul het. Hierdie funksies word deur die normatiewe orde bepaal, dit wil sê, van baie goed, minder goed, wat weer eens verwys na die waarmaking van Godgegewe wette en norme vir alle groepe en situasies in die samelewing en kultuur (15).

2.6 Die aard van die kennisbydrae van die sosiologie

Die sosiologie wil uitvoering gee aan die ontdekking van die wetmatigheid in gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse in die samelewing. Implisiet en eksplisiet blyk uit definisies van die sosiologie, wat in feitlik alle standaardwerke behandel word, dat

die sosiologie die struktuur en funksies van menslike interaksie in groepe ondersoek, beskryf en verklaar (16). Hierdie siening het aanleiding gegee tot die sogenaamde sisteembenadering wat op die struktureelfunksionele standpunt berus.

3. DIE HOOFMOMENTE VAN DIE SISTEEMBENADERING AS TOTALITEITSDENKE IN DIE SOSIOLOGIE

3.1 Algemeen

Die term *sosiale sisteem* word dikwels deur sosioloë gebruik wanneer sosiale organisasies bestudeer word aangesien *".... (it) encourages a contextual view of individual and group behaviour .... (and) .... the idea of social system invites attention to relationship that are not ordinarily visible and for which there are no commonsense names"* (17). Storer (18) definieer 'n sosiale sisteem as *".... a stable set of patterns of interactions, organized about the exchange of a qualitatively unique commodity and guided by a shared set of norms that facilitate the continuing circulation of that commodity".*

Die wisselwerking tussen indiwidue geskied binne die raamwerk van geordende groepslewe en die wisselwerking tussen indiwidue en groepe geskied weer in terme van 'n aantal basiese prosesse (19). Die navorser wat die samelewing of aspekte daarvan bestudeer, selfs die sosiaal patologiese verskynsels en ook vraagstukke soos leierskap, arbeidsverhoudinge, ensovoorts, moet deeglik van die wisselwerking van indiwidue en groepe kennis neem. Dit is die navorser in die sosiologie se taak om, onder andere, die aard en soorte verhoudinge en hulle effek en impak op indiwiduele en groepsgedrag na te speur. In hierdie verband lewer die sisteembenadering 'n belangrike bydrae.

Maar die benutting van die sisteembenadering in die sosiologie is nie sonder probleme nie en soos Buckley (20) daarop wys, het dit tot 'n *".... sizable chorus of critics and sceptics ...."* aanleiding gegee. Tog is dit baie waardevol deurdat dié benadering en die

waarheidsmomente daarin, heelwat navorsing stimuleer en die bydrae wat dit maak, nie onderskat behoort te word nie (21). Dit is 'n benadering wat reeds tot groot hoogtes in ander dissiplines gevoer is en oënskynlik is die volle potensiaal daarvan nog nie in die sosiologie benut nie (22).

3.2 Enkele konsepte nader toegelig

Vir 'n sistemiese ontleding van die samelewing, en aangesien die fokuspunt daarvan die struktuur en werking oftewel funksies van maatskaplike sisteme is, is verdere konsepte nodig. Sodanige konsepte is byvoorbeeld *persoonlikheid* en *kultuur* aangesien 'n *kollektiwiteit*, wat sosiologies as maatskaplike sisteem ontleed word, tot stand kom en funksioneer wanneer daadwerklike persone kultuurelemente en kultuurpatrone aktiveer. Persone aktiveer *geïnternaliseerde* en *geïnstitusionaliseerde normatiewe patrone* deur hulle deelname aan die *interaksieproses*. Persoonlikheid en kultuur is dus van strategiese sosiologiese belang. Die maatskaplike werklikheid kan dus sosiologies as sisteme van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse gekonseptualiseer en ontleed word. In hierdie verband ontstaan die vraag wat die aard van die verhouding tussen kollektiwiteite as maatskaplike sisteme (dit wil sê die ekwilibrium) is, en hoe verandering oor tyd plaasvind. Verdere konsepte in hierdie verband is dus die *struktuurkomponente* van die sosiale sisteem waarvan die belangrikste *waardes, norme, status, posisie, rolle, kollektiwiteite* en die *sosialiseringsproses* met die klem op *internalisering* en *institusionalisering* is. Vervolgens 'n kort begripsanalise van hierdie belangrike konsepte:

1. Persoonlikheid (23)

Persoonlikheid kan opsommend beskou word as die dinamiese organisasie van die psigofisiese sisteme binne die indiwidu wat sy karakteristieke gedrag en gedagtes determineer.

2. Kultuur (24)

Die goddelike opdrag van die mens om die aarde te onderwerp en oor die natuur te heers, het tot vrug om kultuur te skep. *"Kultuur kan beskou word as die som van die geestelike en stoflike waardes wat deur 'n bepaalde volksgemeenskap tot stand gebring is by die opheffing, ontwikkeling en veredeling van dit wat eie is aan homself"* (25). Voortspruitend hieruit kan gepostuleer word dat die mens kultuur deur sy arbeid skep, dat dit die produk van aanpassing van die mens by sy omgewing is, dat dit aangeleerde gedrag met variasies is wat dinamies is en dat dit 'n sisteem en subsisteme in groepe in die samelewing vorm.

3. Status, posisie en rolle (26)

In die vakliteratuur word hierdie begrippe dikwels as alternerende sinonieme gebruik wat tot begripsverwarring aanleiding gee. Kortliks kan geponeer word dat *status* en *rol* onskeibaar is en dat hulle as kante van dieselfde muntstuk beskou kan word waar die "muntstuk" die deelname in 'n sosiale sisteem is (27). *"Die status van 'n persoon is dan die posisionele aspek van sy deelname in die sisteem, terwyl sy rol die prosessionele aspek is. Dit beteken dat status die meer statiese verteenwoordig, terwyl rol die dinamiese is, dit wil sê wat die persoon in 'n bepaalde posisie doen"* (28).

4. Waardes en norme (29)

Waardes en *norme* is aan mekaar gekoppel en staan nie los van mekaar nie. Aan die een kant is normatiewe waardes non-dinamies en *".... is 'n algemene beginsel wat aandui wat die menslike gedrag sou wees en wat as beginsel elke keer vir bepaalde situasies en rolle toegepas moet word"* (30). Dit is 'n uitvloeisel van 'n lewens- en wêreldbeskouing. Aan die ander kant

is norme meer die dinamiese, dit wil sê, die *".... rigsnoere waarvolgens die mens van plan is om te handel of behoort te handel ...."* (31). Met ander woorde, dit gee 'n vooruitskouende perspektief van verwagte gedrag en dit is ook 'n maatstaf of riglyn waarvolgens gedrag agterna beoordeel kan word. 'n Norm is 'n kern van die samelewingsorde deurdat dit 'n instrument vir sosiale beheer is waarsonder geen samelewing moontlik is nie.

5. Kollektiwiteite (32)

'n *Kollektiwiteit* kan beskou word as 'n interaksiesisteem *".... waarin 'n meervoudigheid van persone betrokke is en wat normatief gereguleer word ...."* (33). Cilliers en Joubert (34) onderskei tussen *kollektiwiteite* en *groepe* deur daarop te wys dat, aangesien die woord *groep* verskillende ander betekenisse het, kollektiwiteit aanvaarbaarder is wanneer die *interaksieproses* eerder as die persoonlikhede betrokke beklemtoon word.

6. Sosialisering (35)

Sosialisering is die proses waardeur die geïnstitusionaliseerde kultuur van 'n bepaalde gemeenskap by die lewenstoerusting van die indiwidu ingebou word en insgelyks is dit ook die proses van beïnvloeding as gevolg van kontak wat die indiwidu buite sy bepaalde kulturele leefwêreld opdoen. Hierdie proses vorm en rus die mens toe met *".... handelingspatrone, vaardighede, kennis, motiewe en gesindhede wat noodsaaklik is om huidige sowel as toekomstige of antisiperende rolle te kan vervul"* (36). Hieruit kan afgelei word dat dit 'n lewenslange leerproses is waartydens basìese algemene waardes en norme gevestig en gemoduleer word wat nodig is vir deelname in die maatskaplike verhoudingsisteme (37).

7. Internalisering (38)

Internalisering is baie nou aan sosialisering gekoppel aangesien die sosialiseringsproses wesenlik op internalisering berus (39). Dit is die proses waardeur die indiwidu op eie unieke wyse "*.... sy eie individuele inkleding of interpretasie van die norme verwerk en opneem in sy individueel-persoonlike waardesisteem*" (40). Dit draai dus om die verinnerliking van sekere objekte waarvan die belangrikste die waardes en norme is (41).

8. Institusionalisering (42)

Die begrip *institusionalisering* verwys enersyds na 'n proses en andersyds na die resultaat daarvan. Prosesgesproke het dit met die *opstel, instel* en *vasstel* van iets te make en die resultaat is die opgestelde, die ingestelde en die vasgestelde (43).

Sosiologies gesien, is die fokuspunt van *institusionalisering* die instelling of vasstelling van aanvaarde sosiale norme. 'n *Norm* word beskou as geïnstitusionaliseer in 'n bepaalde sisteem te wees indien die volgende aanwesig is:

"*1. A large number of the members of the social system accept the norm*".
"*2. Many of those who accept the norm take it seriously. In psychological terms, they have internalized it*".
"*3. The norm is sanctioned. This means that certain members of the system are expected to be guided by the norm in appropriate circumstances*" (44).

3.3 Enkele kerngedagtes van die sosiale sisteembenadering

'n *Totaliteitsbeskouing* oor die samelewing is nie net wenslik nie maar noodsaaklik want "*.... de moderne samenleven is een conglome-*

raat van talloze samenlevingsvormen, organisaties, kringen en groepen, die elk hun eigen min of meer zelfstandig normencomplex hebben" (45). Davis (46) stel dit georden soos volg: *".... like an organism, a society is a system of relations, but relations between organisms themselves rather than between cells. It has like the organism a determined structure; and the parts of this structure when in operation contribute to the existence of the whole giving it a continuity apart from that of the constituent individuals .... It is like a house which, though composed of bricks, nails, mortar and pieces of timber cannot be understood purely in terms of these materials; it has a form and function as a complex house".* Die samelewingstotaliteit het dus 'n struktuur met funksies wat gevoed word met sisteme van tussenmenslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse wat in die voortdurende behoeftes van die geheel voorsien. Dit geskied deur die implementering van fasiliteite, moontlikhede en geleenthede deur middel van die afwesige en aanwesige funksionarisse in die interaksieproses om ordelike patrone te vestig en te bestendig.

Om die vraag wat 'n sosiale sisteem is, te beantwoord, word met die beskouing van Van Doorn en Lammers (47) en met die van Smelser (48) volstaan. Aan die een kant word die *sosiale sisteem* beskou *".... as die totaal-beeld van onderlinge samehangende strukture sowel as kulture en elemente, wat nodig is vir 'n bepaalde groepering"* (49) en aan die ander kant *".... as die groepering van strukturele eenhede op so 'n wyse dat verandering in een of meer van die eenhede, druk sal uitoefen vir aanpassing by die veranderde vorm"* (50). Die struktureelfunksionele opvatting van die sosiologie het tot komponent die funksionele probleme in die sosiale sisteembenadering vir 'n totaliteitsbeskouing. Hierop word nou in breë trekke ingegaan.

Aangesien dit in die sosiologie oor die mensaktiewe element en sy deelname in die samelewing, of anders gestel *".... as participants in systems of social interaction ...."* (51) gaan, is dit noodsaaklik dat die verwantskap en rangorde van relevante gegewens bepaal

word (52). Johnson (53) wys op die belangrikheid daarvan dat die studie van sosiale interaksie vereenvoudig word deur sekere begrippe en veral begrippe soos *struktuur* en *funksie*, wat komplementêre begrippe is, te gebruik. So sien hy dan byvoorbeeld die struktuur van enigiets as die relatiewe stabiele interverwantskap tussen die dele daarvan, sodat die strukture van 'n sosiale sisteem die volgende struktuurkomponente behels:

"1. *Subgroups of various types, interconnected by rational norms.*
"2. *Roles of various types, within the larger system and within subgroups. Each role system is also connected with others, of course, through rational norms.*
"3. *Regulative norms governing subgroups and roles.*
"4. *Cultural values*".

Hierbinne het die samelewingstotaliteit nie net 'n struktuur nie; dit het ook funksies aangesien die sosiale sisteem geen statiese sisteem is nie. *"Nie alleen is die verskillende strukturele elemente in 'n bewegende verhouding tot mekaar nie, maar die sisteem moet hom ook handhaaf teenoor en aanpas by sy omgewing en ander sisteme .... (en) .... wanneer daar nie voorsien word in hierdie funksionele vereiste nie, kan die sisteme nie altyd meganies genoegsame voorsiening maak vir vervulling van al die basiese funksies nie, (wat) funksievervulling problematies (maak waardeur) alle maatskaplike sisteme sekere basiese funksionele probleme of funksionele probleemareas ...."* (54).

Oor die algemeen en volgens die handelingsteorie van Parsons (55) moet elke sosiale sisteem vier basiese funksionele probleme of imperatiewe die hoof bied, te wete (56):

1. Patroonhandhawing (die handhawing van 'n normatiewe patroon) en spanningsbeheer.
2. Doelbereiking (die bereiking van doelstellings).

3. Adaptasie (die aanpassing van die sosiale sisteem by die sosiale en nie-sosiale omgewing).
4. Integrasie (die ordening en interverhoudinge van die sosiale sisteem).

Die funksionele probleme wat deur 'n sosiale sisteem opgelos moet word, het bepaalde dimensies, met ander woorde, alle sosiale sisteme bestaan binne tyd en ruimte en in hulle aktiwiteite moet hierdie twee dimensies in aanmerking geneem word (57). Vervolgens enkele opmerkinge oor die funksionele probleme afsonderlik beskou (58).

1. Die funksionele probleem van patroonhandhawing en spanningsbeheer

Hierdie funksie het twee komponente, te wete, patroonhandhawing en spanningsbeheer, wat nou aan mekaar verbind is en waarbinne twee belangrike prosesse, naamlik, internalisering en institusionalisering figureer. Patroonhandhawing is die funksie wat in die sosiale sisteem ter wille van die interne samehang en orde vervul moet word en die patroon wat gehandhaaf moet word en dit is die geïnstitusionaliseerde normatiewe struktuur wat uit die basiese elemente van waardes en norme bestaan. Dit lê in die verlede en deur hierdie prosesse kom die struktuur tot stand en word dit daardeur gehandhaaf.

Aangesien die patroonhandhawing van die waardes en norme in die persoonlikhede van die sisteemlede gemanifesteer word, is spanningsbeheer 'n neweproduk van patroonhandhawing. Die persoonlike oriëntasies en motiverings van die sisteemlede ten opsigte van die patroonhandhawing van die waardes en norme kan aanleiding tot spanning gee indien die gemelde oriëntasie en motiverings nie met die geldende normatiewe patrone versoenbaar is nie. Dit gaan dus om die beheer en aanleer van gewenste gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone deur die sisteemlede.

Word die patroon nie gehandhaaf nie en die spanning nie beheer nie, ontstaan 'n disekwilibrium wat die orde in die sisteem kan bedreig.

2. Die funksionele probleem van doelbereiking

Die funksionele probleem van doelbereiking lê in die toekoms en hou verband met die behoeftes van die sisteemlede afsonderlik en die sisteem as geheel. Die toekoms is vir die sosiale sisteem betekenisvol deurdat dit na doelstellingverwesenliking heenwys. Die fasiliteite, hulpbronne, moontlikhede, geleenthede en bydraes hiervoor kom van buite en daarom word die doelstellingverwesenliking na buite bereik.

In patroonhandhawing en spanningsbeheer gaan dit om die konstantheid van geïnstitusionaliseerde kultuurpatrone, maar in doelbereiking gaan dit om veranderlikheid van die sisteem se verhouding ten opsigte van sy situasie. Daarom dan dat dié funksie 'n noue verband met adaptasie of aanpassing het.

3. Die funksionele probleem van adaptasie of aanpassing

Die sisteem se verhoudinge met sy omgewing of ander sisteme is die funksionele probleem van adaptasie of aanpassing. Dit lê buite die sisteem. 'n Sisteem moet na buite aandag gee aan die verkryging van fasiliteite en materiaal vir doelstellingverwesenliking. Aangesien die samelewing dinamies is, moet elke sisteem of subsisteem hom by veranderinge na buite aanpas. Indien meer as een doel bereik moet word en die fasiliteite beperk is, kom die funksie van aanpassing die sterkste na vore.

4. Die funksionele probleem van integrasie

Binne die sisteem word die funksionele probleem van integrasie

gevind en behels dit die doeltreffende reëling van die onderlinge ordening van die eenhede of subsisteme ooreenkomstig hulle bydraes tot die totale sisteem. Dié funksionele probleem is die wydlopigste van al vier die funksionele probleme aangesien dit hom op die inter-funksionele posisie bevind deurdat dit nie net op die onderlinge aanpassing van die eenhede of subsisteme en die doeltreffende funksionering van die sisteem as geheel betrekking het nie, maar ook omdat dit met patroonhandhawing en spanningsbeheer, adaptasie en doelbereiking verband hou.

Opsommend dus:

Die verlede en die toekoms is die twee uiterstes en patroonhandhawing hou verband met die beheer van spanning en die handhawing van die normatiewe patroon vir ordelike wisselwerking. Die toekoms weer is vir die sosiale sisteem betekenisvol deurdat dit na doelstellingverwesenliking heenwys. Voorts hou die toekoms verband met die akteur- en sisteembehoeftes en word na buite bereik. Bepaalde dienste, fasiliteite, moontlikhede en geleenthede van buite is nodig ten einde die doelstellings te verwesenlik. Ten opsigte van die ruimtedimensie, is die handeling van die akteurs sowel na binne (insoverre dit dus deel van die sisteem self uitmaak) as na buite gerig. Dit wil sê, in die sisteem se verhouding met sy eksterne aspek is die funksionele probleem dié van aanpassing of adaptasie. Maar verder moet aandag ook aan die verkryging van fasiliteite vir doelstellingverwesenliking en "produk"-verspreiding geskenk word. Intern is die funksionele probleem integrasie, met ander woorde, die effektiewe reëling van onderlinge ordening van die akteureenhede in terme van hul bydraes tot die groter sisteem.

Die samelewing is dus nie net 'n omvattende kollektiwiteit nie maar 'n ordelike en ingewikkelde organisasie van komponente wat aan verandering onderhewig is. Cilliers en Joubert (59) wys daarop dat veral drie beginsels of prosesse 'n belangrike rol in die ontwik-

keling van bepaalde patrone en hulle verandering oor tyd speel. Hierdie beginsels is *segmentasie* (in 'n samelewing ontstaan 'n aantal kollektiwiteite wat basies dieselfde funksie vervul), *spesifikasie* (alhoewel elke samelewing sekere algemene waardes en norme het wat vir alle kollektiwiteite geld, het bepaalde kollektiwiteite ook hulle eie besondere waardes en norme wat spesifiek vir hulle geld) en *differensiasie* (verskille ontwikkel in die struktuur of funksies van bepaalde kollektiwiteite - dit wil sê, strukturele differensiasie is 'n proses waarvolgens een rol of kollektiwiteit verdeel in twee of meer rolle of kollektiwiteite wat meer doeltreffend onder nuwe historiese omstandighede fungeer).

3.4 Evaluering

Struktureelfunksionaliste soos Parsons, Merton en ander het reeds insiggewende bydraes tot beter begrip van die sosiale realiteit gelewer. *"Deur hulle formulerings is analitiese moontlikhede onthul wat 'n besondere stimulus vir die sosiologie in die afgelope dekade of twee was"* (60). So is aan die hand van struktureelfunksionele analise ook indringend aandag aan maatskaplike stratifikasie en mobiliteit (61) en aan afwykende handeling en maatskaplike beheer gegee (62). Die sisteembenadering het deur middel van struktureelfunksionele analise in 'n groot mate aangetoon dat 'n groot verskeidenheid samelewingsvorme of subsisteme die samelewingstotaliteit uitmaak waarin mense ordelik saamleef. Die teoretiese oplewing wat saam met die ontwikkeling van die sisteembenadering deur middel van die *struktureelfunksionele analise* ontstaan het, *het grootliks daartoe bygedra dat die verband tussen verskynsels in breë samelewingsverband aangedui word.*

Hierby is Timasheff (63) egter van oordeel dat, alhoewel die struktureelfunksionele teorie en navorsing 'n nuwe en snelontwikkelende benadering is, en alhoewel die prestasie daarvan belowend lyk, dit steeds slegs nog voorlopig is. Maar dit hou 'n belangrike belofte in aangesien dit poog om die verbandsbetekenis van spesifieke en

uiteenlopende verskynsels in die samelewingstotaliteit bloot te lê.

'n Verdere beswaar teen die struktureèlfunksionele analise is dat dit blykbaar die ekwilibrium en konsensus in die samelewingsisteem benadruk en daarop konsentreer *".... dat konflik as 'n sosiale proses nie verreken kan word nie"* (64). Buckley (65) meen dat die tyd aangebreek het dat 'n nuwe moderne sisteembenadering ontwikkel moet word wat hy die *".... process or adaptive system model ...."* noem. So 'n model sal *".... (thrive on) .... disturbances and variety in the environment ...."* aangesien die ou modelle van ekwilibrium en homeostase beswaarlik in diepte die interafhanklikheid van die komplekse elemente van die kousale netwerk in 'n hoogs buigsame struktuur verreken. Maar in hierdie verband wys Cilliers en Joubert (66) egter daarop dat *".... sosiologiese beskouings oor hierdie onderwerpe nog nie 'n gevorderde vlak van analise bereik het nie en besprekings oor stabiliteit en verandering in maatskaplike sisteme as 'tentatiewe formulerings' beskou moet word"*.

Geldige denke ten opsigte van die "suiwer" struktureelfunksionele analise bedui dat die vereiste om eers die struktuur van 'n bepaalde groepering vas te stel en daarna die funksies op te spoor en dan aandag daaraan te gee dat elke sisteem 'n voortbestaan het (van een ewewig na 'n ander ewewig beweeg), tereg tot 'n "dubbele boekhouding" aanleiding gee - een vir die analisering van 'n ewewigsituasie en een vir die ondersoek van verandering. 'n Eg dinamiese toepassing van die begrip *funksie* is dus noodsaaklik waardeur verklaring van verandering en aanpassing van 'n samelewingstruktuur geskied (67). Dit moet nie net handeling verreken nie (soos Parsons geponeer het) maar ook gedrag, verhoudinge en gebeurtenisse.

Dit is egter ook so dat die waarheidsmomente van die sisteembenadering, wat in die struktureelfunksionele analise gemanifesteer is en word, nie voldoende toegelig is met empiriese navorsing nie, aangesien wetenskaplikes neig om eerder in 'n debat oor die "teorie"

per se betrokke te raak. Gevolglik word die werklike bydrae vir die praktyk deur teoretisering versmoor - die negatiewe kritiek word belangriker as die positiewe bydrae.

4. ENKELE VERDERE STANDPUNTE TEN AANSIEN VAN DIE TOTALITEITSDENKE IN DIE SOSIOLOGIE

4.1 Algemeen

Ten einde die positiewe bydrae van die waarheidsmomente van die sisteembenadering op die struktureelfunksionele standpunt nader toe te lig, blyk dit dat 'n integrasie van *verdere insigte* in die sosiologiese analise ook vereis word. Derhalwe word in die volgende paar paragrawe enkele kerngedagtes oor verdere benaderings as *aanvulling* tot 'n totaliteitsbeskouing van die samelewingstruktuur gestel. Soos sal blyk, verskil hierdie benaderings, wat op een of meer van die grondvrae van die sisteembenadering berus, weliswaar slegs in nuansering van die sisteembenadering op struktureelfunksionele standpunt. Tog is hierdie nuanserings belangrik aangesien dit tot *presisering* van 'n totaliteitsbeskouing van die samelewing kan bydra. Dit bied verder 'n belangrike aanloop tot 'n totaliteitsbeskouing van die arbeidsverhoudingsvraagstuk.

Die kernaspekte van die enkele verdere relevante standpunte en verwante beskouings ten opsigte van die totaliteitsdenke in die sosiologie word onder die volgende hoofde saamgevat:

1. Enkele bepaalde relevante gedagterigtings en neigings in die totaliteitsdenke in die sosiologie.
2. Persoonlikheids- en maatskaplike veroorsaking.
3. Die sosiologie van organisasies.
4. Die konflikteorie.

4.2 Enkele bepaalde relevante gedagterigtings en neigings in die totaliteitsdenke in die sosiologie

Timasheff (68) wys daarop dat ".... *disparate sociological view-*

points have not yet merged into sociological theory ....". Maar ten spyte hiervan is dit van belang om daarop te let dat sekere positiewe denke tòg gestalte kry. Sommige van dié denke is vir 'n totaliteitsbeskouing van sowel die samelewing as vir die arbeidsverhoudingsfenomeen van belang. 'n Paar belangrike aspekte in hierdie verband is die volgende (69):

1. Sosiale verskynsels is uniek *(sui generis)* en kan nie noodwendig van die nie-sosiale afgelei word nie.
2. In die sosiale verskynsels is daar interaksie en interafhanklikheid van die betrokkenes, en waar daar interaksie is, is daar sosiale verhoudinge (dié verhoudinge is gestruktureerd en die interaksie is kineties).
3. Wanneer die sosiale verhoudinge staande bly, word 'n sosiale groep gevorm waarin die mens op 'n verskeidenheid maniere volgens behoeftevoorsiening gerangskik is.
4. Die sosiale groep is 'n subsisteem en dit het 'n struktuur wat uit dele bestaan wat 'n geheel uitmaak en die dele antisipeer en retrosipeer sonder dat die identiteit of indiwidualiteit van die dele verlore raak.
5. Die indiwidue wat die groep uitmaak, staan in 'n gepatroneerde verhouding sodat elke persoon 'n definitiewe sosiale posisie (soms "status" genoem) het.
6. Die doel van interaksie binne die groep is op bevrediging van menslike behoeftes ingestel of gerig.
7. Interaksie binne die groepsraamwerk word deur norme gereguleer wat die verwagte optrede van die lede van die groep in bepaalde omstandighede bepaal.
8. Die sosiale groepe vorm hiërargieë waarvan die samelewing die saambindende faktor of toppunt is. Dit staan as maatskaplike stratifikasie bekend.
9. Die sosiale prosesse, wat volgens die doeloriëntering van handelingsamestelling geklassifiseer kan word, is die proses van samewerking en die proses van konflik.

10. Kultuur (die somtotaal van die relatiewe stabiele en gestandaardiseerde denkpatrone, gedragspatrone en handeling in 'n bepaalde gemeenskap) is ook 'n belangrike studie-objek van die sosiologie. Kultuur het verskillende elemente, wat funksioneel met mekaar verband hou en komponente van mekaar is.
11. Die determinante van kultuur impliseer egter nie noodwendig strenge bepaling van sosiale lewe nie. Verandering vind wel in kultuur en in die sosiale struktuur plaas. Alhoewel daar tans 'n konvergensie van gedagtes is, is eenstemmigheid nog nie bereik nie. Voorts bestaan daar nog aansienlike meningsverkil oor die terminologie.

Maar ten spyte van hierdie positiewe denke is daar *".... no certainty about the future of sociology - the laws of the development of the theory (if such there be) have not been established on the basis of careful study. Therefore, it is quite possible that the current division of sociology into two camps - one bent upon the accumulation and manipulation of empirical data, the other using these data to undergrid broad theory - will continue"* (70). Alhoewel daar aan die een kant hernieude pogings is om 'n omvattende teoretiese struktuur daar te stel, kom daar aan die ander kant terselfdertyd 'n wegbeweging voor van pogings om 'n omvattende teorie te konstrueer wat die samelewing in sy totaliteit probeer interpreteer. Hierdie nuwere rigting is bekend as die sogenaamde *teorie van beperkte omvang ("middle range theories")* en Robert Merton werk in hierdie rigting met 'n pleidooi dat gekonsentreer word op empiriese navorsing en ontleding van enkele en meer hanteerbare aspekte van die samelewing op een keer eerder as om teoretiese proposisies daaromtrent te ontwikkel (71).

Die *groepsdinamika* (72) is 'n nuwere gespesialiseerde ontwikkeling in die sosiologie. Deur die groepsdinamika word die aandag op kleinere groepe toegespits om deur die meer hanteerbare eenhede ook lig op die beginsels onderliggend aan die groter en omvattender strukture te verkry. Die ontwikkeling van spesialisasiegebiede soos

die politieke sosiologie, godsdienssosiologie, bedryfsosiologie (om maar 'n paar te noem) sluit hierby aan.

'n Besondere ontwikkeling in die sosiologie, trouens in die geesteswetenskappe in die algemeen, is die neiging tot toenemende *konvergensie* en *integrasie* van die kennisbydrae van hierdie wetenskappe. Die gevolg hiervan is om bepaalde verskynsels *multi-interdissiplinêr* na te vors in 'n poging om sodoende vollediger konseptualisering te bewerkstellig. Tipiese voorbeelde hiervan is die stigting en daaropvolgende navorsingsprojekte van institute soos dié aan verskeie universiteite oorsee en in Suid-Afrika, soos byvoorbeeld die "Instituut vir Arbeidsbetrekkinge" aan die Universiteit van Suid-Afrika (73).

Voorts kan daarop gewys word dat die sosiologie ook as *internasionale dissipline* ontwikkel deurdat pogings aangewend word om die navorsingsresultate in die verskillende lande min of meer vergelykbaar te probeer maak. In hierdie verband dien dit egter vermeld te word dat die sosiologie in Amerika 'n belangrike *pragmatieseksperimenteel-teoretiese* ontwikkeling ondergaan het in teenstelling met die *empiries-normatiefgerigte* navorsing in Europa wat ook vra na waardes in terme van filosofiese interpretasie van maatskaplike verskynsels.

4.3 Persoonlikheids- en maatskaplike veroorsaking (74)

4.3.1 Algemeen

Die sosiologie gaan van die algemene veronderstelling uit dat alles wat in die samelewing was, of is, of sal wees nie sommer toevallig daar is nie maar dat dit teweeggebring is en deur konstante faktore veroorsaak word wat deur die mens opgespoor en beskrywe kan word. Voorts is die samelewing nie staties nie maar 'n dinamiese realiteit waarin voortdurend veranderinge plaasvind. Daar is kontinuïteit in alle verandering aangesien dit deur konstante en bestendige faktore

teweeggebring word. Die sosiale werklikheid het veral twee komponente, naamlik, die menslike persoonlikheid en die veroorsaking daarvan en die maatskaplike werklikheid en die veroorsaking daarvan. Voorgenoemde standpunt sluit aan by die struktuur-funksie-gedagte van die sisteembenadering.

Vervolgens word 'n kernagtige opsomming van die menslike persoonlikheid en die veroorsaking daarvan en die maatskaplike werklikheid en die veroorsaking daarvan behandel.

4.3.2 Die menslike persoonlikheid en die veroorsaking daarvan

Ten einde die maatskaplike werklikheid sosiologies te benader, is die menslike persoonlikheid binne die maatskaplike samehang die uitgangspunt want die sosiologie het immers met die *menslike-binne-die-sosiale-verband* te doen. Kennis van die mens se persoonlikheid is noodsaaklik om menslike groepslewe en die tussenmenslike verhoudinge wat daaruit voortvloei, te verklaar. Die menslike groepslewe spruit voort uit en word moontlik gemaak deur die persoonlikheidshoedanighede van die verskillende mense waaruit die groep of groepe bestaan.

Die persoonlikheid van die mens is 'n ruim en omvattende begrip wat die totaliteit van die aangebore en verworwe hoedanighede van die persoonlikheid omvat. Voorts is die persoonlikheid 'n proses maar tegelyk ook konstant (dit wil sê, dit is dinamies, verander voortdurend en tegelyk bly dit konstant aangesien dit uiterlik herkenbaar is). Die persoonlikheid van die mens is ook uniek ten opsigte van natuurlike toerusting, rasionaliteit en verwerking.

Sekere dimensies van die persoonlikheid, te wete, die *naturale, psigiese, sosiale* en die *transendentale*, kan geïdentifiseer word. Ten spyte van hierdie dimensies (oftewel aspekte) is die menslike persoonlikheid 'n eenheid. Elke persoonlikheid het ook 'n individualiteit - 'n besondere eieheid.

Veroorsaking in die persoonlikheid van die mens hou verband met die feit dat die mens gedurig verander en hierdie verandering is aaneenlopend en aaneengeskakel. Daar is 'n kontinuïteit in die verandering - 'n persoonlikheidsproses. Vermelde verandering word deur 'n veelheid van faktore teweeggebring of veroorsaak. Hierdie faktore is die *aanlegsfaktore van die mens* (aangebore hoedanighede van die mens en die natuurlike ontwikkeling of ontplooiing daarvan), die *verbandsfaktore* en die innerlike *verwerking* van invloede van buite af.

4.3.3 Die maatskaplike werklikheid en die veroorsaking daarvan

Net soos die persoonlikheid van die mens, is die maatskaplike werklikheid nie staties nie maar 'n dinamiese realiteit. Verandering vind voortdurend plaas, wat ook nie toevallig is nie maar deur konstante faktore teweeggebring word.

Binne die maatskaplike veroorsaking (sosiologiese kousaliteit) bestaan drie komplekse van veroorsakende faktore wat in onderlinge wisseling tot mekaar staan. Hierdie drie komplekse in die sosiologie is die volgende:

1. Die *geografiese omgewing of naturale realiteit* (die natuuromgewing oftewel die totaliteit van alle menslike bestaan - die bestaansplek vir die maatskaplike werklikheid, want sonder die natuurwerklikheid kan daar geen sosiale bestaan wees nie - en wat die mens beheers).
2. Die *personale realiteit* (die persoonlikheid-in-die-sosiale-verband) (tussen die mens en die maatskappy bestaan 'n wederkerige en wedersydse afhanklikheid).
3. Die *sosiale realiteit* (die sosiale aard van die mens bestaan uit 'n meervoudige kompleksiteit van sosiaal gerigte behoeftes en behels die hede en die sosiale ontwikkelingsgeskiedenis van die mensdom - alles wat voorafgegaan het aan dit wat tans bestaan).

'n Verdere belangrike aspek is die *transendentale dimensie*. Wesenlik is die transendentale bowenaturaal en bowepersonaal en bowesosiaal en is dit anders as die naturale en die personale en die sosiale. *"Die lewe is transendentaal op God gerig en God word/is dan ook in die lewe betrek"* (75).

Die veroorsaking in die gemeenskap kan ook in drie groepe verdeel word, wat verband hou met die drie realiteite waarmee die sosiologie as wetenskap te make het. Die faktore staan voorts ook in onderlinge *wisselwerking* tot mekaar. Hierdie faktore is die *naturale faktore* (verskynsels in die natuurrealiteit wat die maatskaplike werklikheid beïnvloed en die mens is vir sy voortbestaan afhanklik van die natuuromgewing waarin hy hom bevind), die *personale* of *indiwidueel-menslike faktore* (die menslike aanlegsfaktore) en die *sosiale of verbandsfaktore* (verskeidenheid verskynsels en faktore wat direk of indirek in verband met mekaar staan met 'n spesifieke sterkteverhouding).

4.4 Die sosiologie van organisasies (76)

4.4.1 Algemeen

Aangesien samelewingsverskynsels en gevolglik ook die arbeidsverhoudingsverskynsel in 'n baie groot mate in organisasies beslag kry, is dit noodsaaklik dat kennis geneem word van die kennisbydrae van die sosiologie tot die beter begrip van organisasies *per se*.

Robert Presthus, soos deur Etzioni (77) aangehaal, wys daarop dat die menslike gemeenskap 'n gemeenskap van organisasies is. Ons word in organisasies gebore, word in organisasies opgevoed en bring die meeste van ons werklewe in organisasies deur. Aangesien dit dus so is dat die grootste deel van ons werklewe in organisasies geskied, is dit ook so dat die arbeidsverhoudingsverskynsel in 'n baie groot mate deur organisasies beïnvloed word. Daar moet ook op gelet word dat alhoewel organisasies van die breë sosiale verband onderskei kan

word, dit nie geskei kan word nie en verder, dat 'n teorie oor organisasies ook onafskeidbaar verband hou met 'n teoretiese perspektief van die samelewing (78).

Ten aanvang 'n definisie van wat 'n organisasie is wat ook die arbeidsverhoudingsverskynsel kan verreken. Met die oog hierop word met Etzioni se verwerking van Parsons se definisie en met dié van Cilliers en Joubert, en van Roode volstaan.

Etzioni (79) definieer organisasies soos volg: *"Organisations are social units (or human groupings) deliberately constructed and reconstructed to seek specific goals".* Cilliers en Joubert (80) volg Etzioni in hul omskrywing van wat 'n organisasie is, naamlik: *"Die uitstaande kenmerk wat organisasies van ander kollektiwiteite onderskei, is .... die mate van bewustelike en rasionele beplanning, doelbewuste strukturering en herstrukturering en die planmatige manipulasie van die lidmate daarvan".* Met ander woorde, organisasies is by uitstek die resultaat van strukturele differensiasie en funksionele spesialisasie in die samelewing (81). Aansluitend hierby definieer Roode (82) 'n organisasie *".... as 'n rasioneel georganiseerde sosiale struktuur waarin die aktiwiteite van die betrokke persone, wat lede van die organisasie is, op 'n spesifieke doel gerig is".* Die organisasiekenmerke wat volgens hierdie definisie na vore kom, is die volgende (83):

1. *Doelstelling* - waarop die organisasie en die lede daarvan gemeenskaplik ingestel is.
2. *Arbeidsverdeling* - wat bestaan met betrekking tot die verskillende pligte en handelinge wat ter verwesenliking van die doel uitgevoer word en waardeur aan die lede verskillende take opgedra word.
3. *Magshiërargie of magsverdeling* - waardeur sekere ampte in die organisasie met groter magte en verantwoordelikhede beklee is.
4. *Mobiliteit* van die lede van die organisasie gemanifesteer in die vorm van bevordering, verplasing, afdanking, ensovoorts.

Onderliggend aan voormelde is dus dat organisasies samelewingsvorme is en derhalwe struktureelfunksioneel in hulle samestelling en teoretiese opset is. Kenmerkend is die basiese elemente van gedrag en gedragspatrone, verhoudinge en verhoudingspatrone, handelinge en handelingspatrone en gebeurtenisse en gebeurtenispatrone wat deur die aanwesige en afwesige funksionarisse beslag kry. Samehangend hiermee is die implementering van fasiliteite, moontlikhede en geleenthede.

4.4.2 Enkele perspektiewe oor organisasies

Veral drie breë fases kan in organisasie-analise en teoretisering onderskei word, naamlik, die fase van die *klassieke skool*, die fase van die *menslike verhoudingskool* en die fase van die *moderne organisasieteorieë*. Die klassieke skool het *homo economicus* benadruk terwyl die menslike verhoudingskool die klem op *homo socius* laat val. In die moderne organisasieteorieë is daar *sintese* en *integrasie* om deur sistematiese empiriese navorsing, die soeklig op die *sistemiese* aard van organisasies te laat val (84).

So byvoorbeeld vra Silverman (85) die vraag of die tyd nie ryp is vir 'n nuwe benadering nie en stel, wat algemeen as die handelingsverwysingsraamwerk *("action framework of reference")* bekend staan, voor. Sy veronderstellings of proposisies van die handelingsverwysingsraamwerk kan soos volg opgesom word:

1. Die gedrags- en die natuurwetenskappe het met verskillende studie-objekte te make. Alhoewel dieselfde strenge reëls en skeptisisme op albei van toepassing is, kan 'n mens nie verwag dat hulle beskouinge dieselfde sal wees nie (86).
2. Die sosiologie het nie net met *handeling* te make nie maar moet ook *gedrag* bestudeer (87). Hierby moet beslis *verhoudinge* en *gebeurtenisse* gevoeg word.
3. Die samelewing gee aan die mens 'n betekenisraamwerk. Gedeelde oriënteringe word geïnstitusionaliseerd en word deur

latere geslagte as sosiale feite ervaar (88).

4. Alhoewel die samelewing die mens beïnvloed, vorm en beïnvloed die mens ook die samelewing. Besondere betekeniskonstellasies word slegs deur volgehoue herbevestiging van alledaagse handeling gesteun (89).
5. Deur interaksie modifiseer, wysig en verander die mens die sosiale werklikheid (90).

Voorts word ook in die vakliteratuur oor die moderne organisasieteorieë aangetoon dat 'n belangrike en oënskynlike verwaarloosde aspek van organisasiefunksionering, die verband tussen die organisasie en sy omgewing is, en word daarop gewys dat die klem op die insette, uitsette en die funksionering (die omskakeling van insette in uitsette) van 'n organisasie as 'n sisteem behoort te val. Organisasies behoort as *oop sisteme* beskou te word waardeur die insette van energieë en die omskakeling van organisasie-uitsette in verdere energie-insette uitloop; dit veroorsaak "transaksies" tussen die organisasie en die omgewing. *"The open-system approach begins by identifying and mapping the repeated cycles of input, transformation, output, and renewed input which comprise the organizational pattern"* (91).

'n Negetal eienskappe van 'n oop sisteem wat van belang is, is onder meer die volgende:

1. Die invoer van energie *("Open systems impart some form of energy from the external environment")* (92).
2. Die verwerking *("Through-put - Open systems transform the energy available to them")* (93).
3. Die uitsette *("Open systems export some product into the environment, whether it be the intention of an inquiring mind or a bridge constructed by an engineering firm")* (94).
4. Die sisteem as handelings- en gebeurtenissiklusse *("The pattern of activities of the energy has a cycle character")* (95).

5. Negatiewe entropie *("To survive, open systems must move to arrest the entropic process; they must acquire negative entropy")* (96).
6. Inset van inligting, negatiewe terugvoering en die kodifiseringsproses.
7. Die staat van bestendigheid en dinamiese homeostase. Dit is die neiging tot die staat van bestendigheid en die eenvoudigste vorm van homeostase. 'n Staat van bestendigheid is nie noodwendig beweginglose homeostase nie en die aanpassingsproses loop ook nie altyd uit op 'n terugkeer tot die ou vlak nie. 'n Nuwe basislyn word nou bepaal.
8. Differensiasie, dit wil sê, onderskeidinge word aanvaar.
9. 'n Sisteem kan dieselfde finale stand vanuit verskillende oorspronklike omstandighede deur 'n verskeidenheid weë bereik (97).

Die oopsisteemteorie bepaal die aandag op 'n verskeidenheid metodes om doelstellings te bereik, te wete, die aard en funksie van terugvoermeganismes, die omvang van organisasie-afhanklikheid van insette van die omgewing en die metode waarvolgens hierdie afhanklikheid verandering in die organisasiestruktuur teweegbring.

4.5 Die konflikteorie

In die huidige ontwikkeling in die sosiologie is 'n besorgdheid oor die *"ekwilibrium-"* en die *"sosiale sisteem"-toestande* te bespeur, aangesien 'n behoefte bestaan vir 'n herwaardering van probleemanalise van verandering, konflik en dwang in sosiale strukture (98). Konflik is 'n sentrale probleem van die menslike gemeenskap aangesien, onder andere, die voortbestaan van die mensdom afhanklik is van *verbeterde metodes* en die gebruikmaking van fasiliteite, moontlikhede en geleenthede om sodanige konfliksituasies bevredigend by te lê (99). Wanneer Dahrendorf (100) vra: "Hoe is dit dat die menslike gemeenskappe saamhang?" wys hy daarop dat voormelde op sigself 'n konflik in teorieë laat ontwikkel. Aan die een kant is daar die sogenaamde *integrasieteorieë* waarvan die belangrikste

veronderstellings soos volg saamgevat kan word:

1. Elke gemeenskap is 'n relatief volhardende en stabiele struktuur van elemente.
2. Elke gemeenskap is 'n goed geïntegreerde struktuur van elemente.
3. Elke element van die gemeenskap het 'n struktuur en lewer 'n bydrae tot die instandhouding van die probleem.
4. Elke funksionerende sosiale struktuur is op konsensus oor waardes deur die lede van die struktuur gebaseer.

Voormelde is die boustene van die sisteembenadering van die struktureelfunksionele analise.

Aan die ander kant is daar die sogenaamde *dwangteorie* waarvan die belangrikste beginsels die volgende is:

1. Elke gemeenskap is op enige gegewe oomblik aan veranderingsprosesse onderhewig - sosiale verandering is alomteenwoordig.
2. Elke gemeenskap vertoon op enige gegewe oomblik verdeeldheid en konflik - sosiale konflik is alomteenwoordig.
3. Elke element in 'n gemeenskap lewer 'n bydrae tot disintegrasie en verandering.
4. Elke gemeenskap is op die dwang van sommige van die lede op ander lede van die gemeenskap gebaseer.

Dahrendorf (101) is van oordeel dat voormelde "modelle" komplementêr beskou moet word ten einde begrip vir die werklikheid te hê en dat 'n sintese van die twee benaderings waarskynlik onbevredigend sal wees. Onderliggend aan die konflikteorie is die tema dat konflik die sosiale groep sowel kan verenig as kan vernietig (102).

Tereg merk Silverman (103) in bovermelde verband op: *"The real debate is not about whether conflict or consensus is more characteristic of organisations .... Instead, it is concerned with the*

relative insights that may be derived by analysing organisations from the transcendental view of the problems to the system as a whole, with human action being regarded as a reflection of system needs, or from the view of interaction that arises as actors attach meanings to their own actions and to the actions of others. The second position does not deny that the social structure of an organisation may be experienced as constraining by its members. However, this constraint depends on meanings, which are the products of human interaction and are both sustained and changed by it".

Die bydrae van die konflikteorie lê dan veral daarin dat dit 'n breë verwysingsraamwerk stel wat met groot vrug vir samelewingsbeskouing aangewend kan word, maar wat eweso ook 'n verwysingsraamwerk bied wat werklike konfliksituasies in sy saamhangende elemente ontbloot.

5. PERSPEKTIEFFORMULERING TEN AANSIEN VAN DIE TOTALITEITSDENKE IN DIE SOSIOLOGIE EN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK

5.1 Algemeen

Gedragswetenskaplikes en spesifiek sosioloë worstel lank reeds met die probleem van *verandering*. Dit blyk dat die fundamentele vraagstuk oor die ware verwantskap van die probleem van struktuur en die probleem van verandering gaan. Die studie van sosiale verandering en van sosiale struktuur word deur paradoks en twyfel gekenmerk (104). In wat volg, is 'n poging om helderheid oor voorgenoemde en ander probleme te kry ten einde tot sintese oor die totaliteitsdenke in die sosiologie te kom as vastrapplek vir 'n totaliteitsbeskouing oor die arbeidsverhoudingsfenomeen.

Die sosiologie is die studie van menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse wat interaksie en groepe en sosiale prosesse beklemtoon. Dit het as 'n afsonderlike gespesialiseerde sosiale wetenskap ontplooi maar kan nie die kennisbydraes van die ander sosiale wetenskappe ignoreer nie. Dit wil voorkom asof be-

hoefte aan groter *multi-interdissiplinêre samewerking* (kruisbestuiwing is miskien raker gestel) deur die gedragswetenskappe nodig is om momentum te kry vir 'n wetenskaplik verantwoorde geïntegreerde komprehensiewe insig van 'n verskynsel of aspek daarvan. Die nastreef van 'n totaliteitsbeskouing beklemtoon die noodsaak van kruisbestuiwing deur wisselwerking tussen gedragswetenskappe.

Die identifisering, analisering en verklaring van sosiale vraagstukke en gevolge daarvan is 'n belangrike doelstelling van die sosiologie. 'n Oorsig van sosioloë se evaluering van die kennisbydrae van die sosiologie dui op teleurstelling. Argyris (105) is van oordeel dat daar nog nie ver gevorder is op die pad om inskouing in die kompleksiteit van ons tydsgewrig tot groot hoogtes te voer nie en dat die kennisbydrae niks meer as die handhawing van die *status quo* in kennis is nie. Dit is kwetsende kritiek. Alhoewel nie heeltemal so neerhalend nie, lyk dit asof Sorokin (106) saamstem wanneer hy skryf: *"The bulk of it represents mainly a continuation, variation, and verification of most of the approaches to the study of the human universe given in my 'Contemporary Sociological Theories' .... (New York 1928) .... No new sociological Platos and Aristoteles emerged during the period .... of the caliber of the eminent sociologists of the end of the nineteenth and the beginning of the twentieth century ....".*

As rede hiervoor stel Sorokin (107) die volgende: *"This examination of the main currents of sociological thought has emphasized mainly the shortcomings and differences of the various theories, to the neglect of their virtues and similarities".* Turner (108) is van oordeel dat *".... (much) of what is labelled sociological theory is, in reality, only a loose clustering of implicit assumptions, inadequately defined concepts, and a few vague and logically disconnected propositions".* Die gevolg hiervan is dat die sosiologie (en waarskynlik tereg ook) die *indruk* laat dat dit uit *".... a multitude of mutually discordant views with very few, if any, theories accepted by all or most sociological denominations ...."* (109) bestaan.

Aan die positiewe kant van die balansstaat is daar egter die *onteenseglike neiging tot sintese en integrasie. "The discipline has recovered from excessive involvement in schools of theory and interpretation. There are no longer any dominating system builders to involve the discipline in heroic controversies of theory and doctrine. In many quarters the call goes forth for synthesis and integration of the accumulated theory and knowledge"* (110). As 'n verdere bewys hiervoor skryf onder meer Sorokin (111) soos volg: *"Most of these theories are beginning to converge toward a set of principles and propositions acceptable to all".*

Die waarde en prestasies van sosiologiese kennis die afgelope paar dekades lê daarin dat relevante en irrelevante empiriese feite ontgin en ontleed is, dit wil sê, vorige sosiologiese teorieë is getoets en gekorrigeer en verskeie ondersoektegnieke is uitgebou en verfyn. Dit blyk dus dat kreatiewe energie nie op relatiewe klein en onbelangrike probleme verspil hoef te word nie, en dat die voorspel tot skeppende groei en sintese nou afgehandel is en dat die gordyn vir die "eerste beweging" oopgetrek kan word.

5.2 Perspektief oor die sisteembenadering op struktureelfunksionele standpunt en die arbeidsverhoudingsverskynsel

Oor die negatiewe bydrae van die sisteembenadering tot begrip van die arbeidsverhoudingsverskynsel het Singh (112) opgemerk: *"The concept of a system presents itself as a neat way of organising data: yet it is true that a neat way of organising data is not a very satisfactory level of explanation".* Verdere kritiek op die sisteembenadering en arbeidsverhoudinge word soos volg deur Fachett (113) saamgevat:

"(a) the inability of the systems model to give sufficient weight to influence action, and actors' definitions

"(b) the treatment of ideology, partionality with reference to the notion of a unifying ideology

"(c) the difficulties encountered in analysing change and conflict largely caused by the conceptual nature of the model and some of its apparent assumptions".

Verder wys Fatchett (114) daarop dat die *".... current emphasis upon a systems approach is unable to explain satisfactorily why particular actors act as they do".* As oplossing bied hy die volgende benadering vir beter begrip van arbeidsverhoudinge aan:

1. 'n Verbreding van die sisteemperspektief en die ontwikkeling van 'n model wat in 'n groter mate handeling en struktuur benadruk en wat weldeeglik met die potensiële betekenis van konflik en van die belangrikheid van mag as 'n veranderlike rekening hou.
2. Die voorgestelde benadering sal multi-interdissiplinêr moet wees.
3. Die arbeidsverhoudingsvraagstuk moet nie in isolasie gesien word nie.

Hierdie benadering kom daarop neer dat die arbeidsverhoudingsfenomeen struktureelfunksioneel bestudeer, omskryf en verklaar moet word aangesien so 'n benadering die sosiologies-sistemiese aard daarvan sal toelig. So kan tot 'n totaliteitsbeskouing gekom word wat arbeidsgedragspatrone, -verhoudingspatrone, -handelingspatrone en -gebeurtenispatrone verreken. Inherent hieraan is die benutting van die fasiliteite, moontlikhede en geleenthede en die rol wat die aanwesige en afwesige funksionarisse ten opsigte van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie in 'n verskeidenheid sisteme speel. Singh (115) formuleer die waarde van sodanige benadering soos volg: *".... if we are to have some control over industrial behaviour - which is an integral part of society in general - then it is essential to understand what factors influence this behaviour. To this end, systems thinking has a vital role to play".*

5.3 Perspektief oor ander relevante teorieë en die arbeidsverhoudingsverskynsel

Geen aanspraak word daarop gemaak dat 'n volledige beeld van *al* die relevante teorieë gegee is nie aangesien die klem slegs op 'n paar *voor-die-hand-liggende* relevante konseptualiserings in die sosiologie laat val is wat tot 'n konseptuele raamwerk ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk kan bydra en slegs 'n paar ankerpunte is geïdentifiseer. Van belang vir die arbeidsverhoudingsverskynsel is samevattend die volgende:

1. In sosiale verskynsels, soos onder andere arbeidsverhoudinge, is daar interaksie en interafhanklikheid van die betrokkenes en so onstaan gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone.
2. 'n Kerngedagte in die sosiologie is, onder andere, dat ".... *daar altyd die moontlikheid dat daar faktore werksaam kan wees in die veroorsaking van maatskaplike verskynsels waarvan ons nog nie bewus is nie en wat nog nie ontdek is nie, met ander woorde ons kan nooit sê dat enige sosiologiese verklaring finaal is nie. Die samelewing word meer ingewikkeld en ons kan nooit sê dat dit die finale waarheid is waaroor ons beskik nie*" (116).
3. In die proses van veroorsaking speel veral twee komponente, te wete, persoonlikheidsveroorsaking en maatskaplike veroorsaking 'n rol. Dit geld ook ten opsigte van arbeidsverhoudinge aangesien arbeidsverhoudinge met mense (persoonlikhede) te make het wat in 'n bepaalde milieu (maatskaplike omgewing) opereer, oftewel: ".... *(it is) the study of people in a situation, organisation or system interacting in the doing of work* ...." (117). Dit is duidelik dat die organiese opvatting van voorgenoemde standpunt 'n belangrike bydrae te lewer het om arbeidsverhoudinge in perspektief te beskou aangesien dit ook 'n vertrekpunt vir 'n totaliteitsbeskouing oor arbeidsverhoudinge bied.
4. Die aard van die kennisbydrae van die sosiologie van organisasies as 'n benadering tot totaliteitsdenke en tot dieper-

liggende begrip van arbeidsverhoudinge lê veral in die rol van organisasies in ons alledaagse lewe en in die manifesterings daarvan. In hierdie verband is kennis van die kennisbydrae van die handelingsverwysingsraamwerk en die oopsisteembenadering geneem. Hierdie teorieë/benaderings is van belang aangesien arbeidsverhoudinge nie 'n aspek van ons samelewing is wat enkelvoudig beskou kan word nie. Dit is dinamies en verandering is onverbreeklik hiermee vervleg. Die handelingsverwysingsraamwerk en die oopsisteembenadering is van belang want dit poog, onder andere, om 'n totaliteitsbeskouing van menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse in 'n breë perspektief te plaas. In der waarheid versterk dit die algemene sisteembenadering om doeltreffend die dinamiek in die samelewingstruktuur te verreken.

5. Die aard van die kennisbydrae van die konflikteorie lê veral daarin dat die menswerklikheid en so ook arbeidsverhoudinge 'n fyn balans van konflik teenoor konsensus is. Handhawing van ekwilibrium en terugkeer na homeostase in 'n dinamies veranderende en soms onstellend vloeibare situasie plaas hoë eise en premies op die arbeidsverhoudingsisteem en die arbeidsverhoudingspraktisyn.
6. Die vakliteratuur bedui dat voorgenoemde ankerpunte nie sonder enige kritiek of probleme is nie. Dit kan egter aanvaar word dat daar waarheidsmomente is wat tot 'n totaliteitsbeskouing oor arbeidsverhoudinge deur sintese kan bydra. In hierdie studie word 'n poging tot sintese aangewend.

5.4 Standpunt

Beskouinge oor die mens en die saamwees van die mens het in die sosiologie aanleiding gegee tot bepaalde benaderings wat elk 'n besondere aksent het. Onderliggend aan hierdie benaderings was/is 'n soeke na 'n totaliteitsbeskouing aangesien die noodsaaklikheid hiervan 'n voorvereiste vir grondige begrip van die sosiale realiteit is. Hierdie vereiste geld ook ten opsigte van die arbeidsverhoudingsvraagstuk as sosiale verskynsel.

Alhoewel daar tans pogings is om hierdie benaderings tot 'n geheelbeeld te sintetiseer, is 'n algemeen geldende teoretiese konseptualisering nog nie gerealiseer nie. Derhalwe word van die standpunt uitgegaan dat die sisteembenadering 'n breë grondslag bied waarop 'n konseptualiseringsraamwerk gekonstrueer kan word in 'n poging om tot gesintetiseerde totaliteitsdenke te kom. Sekere verdere benaderings kan met goeie vrug aangewend word om die gevraagde konseptualiseringsraamwerk te verwerklik. Dit verryk die sisteembenadering as 'n teoretiese raam vir die arbeidsverhoudingsfenomeen.

6. SAMEVATTING

Die samelewing moet in sy totaliteit beskou word en ten grondslag aan dié totaliteitsdenke lê 'n lewens- en wêreldbeskouing. Hierdie studie is op die Christelike en transendente standpunt gegrond wat bepaal dat daar 'n skeppingsorde, 'n samelewingsorde, 'n strukturele orde, 'n feitlike of funksionele orde en 'n normatiewe orde is met wisselwerking tussen hulle. Dit alles draai om die waarmaking van Godgegewe wette en norme vir die goeie en gesonde orde.

'n Benadering tot totaliteitsdenke in die sosiologie is die sisteembenadering op die struktureelfunksionele standpunt. Hierdie standpunt bepaal onder meer dat die menslike samelewing uit dinamiese, adaptiewe, interaktiewe en interverwante subsisteme bestaan, elkeen met 'n eie struktuur en funksies volgens 'n eiesoortige doelstelling. Alle maatskaplike sisteme en subsisteme worstel met vier basiese funksionele probleme, te wete:

1. Patroonhandhawing en spanningsbeheer
2. Doelbereiking
3. Adaptasie
4. Integrasie

Die bybring van hierdie funksionele probleme geskied in terme van

gedrag en gedragspatrone, verhoudinge en verhoudingspatrone, handelinge en handelingspatrone en gebeurtenisse en gebeurtenispatrone na aanleiding en met die volste benutting van die fasiliteite, moontlikhede en geleenthede.

Enkele ander standpunte en relevante beskouings wat ten opsigte van totaliteitsdenke in die sosiologie in oënskou geneem is, is die persoonlikheids- en maatskaplike veroorsaking; die sosiologie van organisasies en die konflikteorie. Die standpunt van persoonlikheids- en maatskaplike veroorsaking herbevestig dat alles wat in die samelewing was, is of sal wees nie toevallig daar is nie maar dat dit deur konstante faktore teweeggebring en veroorsaak is. Die twee belangrikste faktore is die persoonlikheids- en maatskaplike veroorsakende faktore in die organiese opvatting.

Deurdat die menslike gemeenskap 'n gemeenskap van organisasies is, dra kennis en begrip van organisasies tot 'n totaliteitsbeskouing van menslike interaksie by. Organisasies het sekere doelstellings, strukture, funksies, ensovoorts. Die handelingsverwysingsraamwerk as konseptualiseringsraam vir organisasies bepaal onder meer dat nie net handeling nie maar ook gedrag 'n belangrike aspek is en dat die gemeenskap die mens net soveel bepaal as wat die mens die gemeenskap bepaal. Deur interaksie word die sosiale werklikheid gewysig, verander en gemodifieer. 'n Belangrike aspek van organisasiefunksionering, is dat organisasies oop sisteme is met insette, omskakeling van insette in uitsette, uitsette en terugvoeringsmeganismes.

Aangesien die konflik 'n belangrike aspek van die menslike gemeenskap is, bied 'n konseptualisering van konflik ook 'n breë verwysingsraam om tot 'n totaliteitsinskouing van die totale samelewingswerklikheid en van saamwerkvraagstukke te kom.

Die standpunt wat ingeneem word, is dat die sisteembenadering op struktureelfunksionele standpunt 'n breë grondslag bied waarop 'n konseptualiseringsraamwerk vir die arbeidsverhoudingsfenomeen ge-

konstrueer word. Deur die verdere bybring van sekere benaderings kan dit as teoretiese raam verryk en gepresiseer word.

BRONVERWYSINGS

1. SINGH, 1976. p. 38.
2. Vergelyk ELOFF, 1963. pp. 86 tot 120.
3. BARNES, 1947. p. 87.
4. VAN DIJK, 1949. p. 6.
5. ELOFF, 1963. p. 86.
6. STOKER, 1961. p. 113.
7. VAN DIJK, s.j. p. 20.
8. GROSHEIDE, 1934. p. 818.
9. VAN DIJK, s.j. p. 59.
10. ELOFF, 1963. p. 91.
11. FRIEDMAN, 1961/62. p. 1.
12. VAN DER WALT, 1959. p. 52.
13. ELOFF, 1963. p. 102.
14. Vergelyk die volgende:
    1. RUMNEY, 1938. p. 10.
    2. MANNHEIM, 1949. p. 26.
    3. FURFEY, 1953. p. 139.
15. DENGERINK, 1948. pp. 189 en 191.
16. Vergelyk die volgende vir omskrywings van die sosiologie en sy studie-objek:
    1. FURFEY, 1953. p. 139.
    2. JESSER, 1975. p. 393.
    3. CRONJE, 1969. p. 12.
    4. PHILIPS, 1969. Hoofstuk 1.
    5. CILLIERS & JOUBERT, 1966. pp. 2 en 36.

6. LOEDOLFF, 1969. p. 107.

7. JOHNSON, 1961. p. 2.

8. ROODE, 1971. pp. 2 en 7.

9. STEWARD & GLYNN, 1965. p. 7.

10. BROOM & SELZNICK, 1970. p. 3.

11. VAN DIJK, s.j. p. 56.

12. FREEDMAN, 1952. p. 2.

13. JORDAAN, 1969. p. 23.

17. BROOM & SELZNICK, 1970. p. 15. Vergelyk ook DEMERATH & PETERSON, 1967. p. 2.

18. STORER, 1966. p. 75, ook MONANE, 1967. pp. 1 tot 11.

19. ROODE, 1971. p. 102.

20. BUCKLEY, 1967. p. 1.

21. DEMERATH & PETERSON, 1967. pp. 2 en 3.

22. BUCKLEY, 1967. p. 7.

23. Vergelyk die volgende:

    1. ALLPORT, 1961. p. 28.

    2. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. p. 218.

24. Vergelyk die volgende:

    1. BREEDT, 1967. pp. 30 en 57.

    2. COERTZE, 1973. p. 1.

    3. CHITAMBER, 1973. p. 99.

    4. TYLOR, 1924. p. 1.

    5. SOROKIN, 1962. p. 2.

    6. PARSONS, 1967. pp. 15 en 327.

    7. VAN DEN BERG, 1977. pp. 264 tot 271.

    8. BIERSTEDT, 1970. pp. 123 en 130.

9. CUBER, 1959. p. 80.

25. COERTZE, 1973. p. 1.

26. Vergelyk die volgende:

1. VAN DEN BERG, 1977. pp. 115 tot 127.

2. JOHNSON, 1971. p. 51.

3. INKELES, 1964. p. 67.

4. CILLIERS & JOUBERT, 1968. p. 23.

5. JOUBERT & STEYN, 1971. p. 273.

6. ROUCEK & WARREN, 1963. p. 23.

27. CHINOY, 1967. pp. 35 en 36.

28. VAN DEN BERG, 1977. p. 186. Vergelyk ook BANTON, 1965. p. 27.

29. Vergelyk die volgende:

1. VAN DEN BERG, 1973. pp. 154 tot 161.

2. JOUBERT & STEYN, 1971. p. 274.

3. STOKER, 1961. p. 40.

4. CILLIERS & JOUBERT, 1966. pp. 27 en 28.

5. VAN DIJK, s.j. p. 57.

6. HOMANS, 1965. p. 123.

7. DUVENAGE, 1972. pp. 1 en 2.

8. ROODE, 1971. p. 80.

30. VAN DEN BERG, 1973. pp. 154 en 155.

31. Ibid. p. 159.

32. Vergelyk die volgende:

1. VAN DEN BERG, 1977. pp. 160 tot 166.

2. PARSONS, 1967. p. 101.

3. CILLIERS & JOUBERT, 1966. p. 22.

33. CILLIERS & JOUBERT, 1966. p. 22.

34. Idem.

35. Vergelyk die volgende:

    1. VAN DEN BERG, 1977. pp. 190 tot 197.

    2. ROUCEK & WARREN, 1963. pp. 24 en 25.

    3. DURKHEIM, 1956. p. 31.

36. VAN DEN BERG, 1977. pp. 192 en 193.

37. CILLIERS & JOUBERT, 1966. p. 166.

38. Vergelyk die volgende:

    1. VAN DEN BERG, 1977. pp. 197 tot 200.

    2. JOUBERT, 1973. p. 186.

    3. WRONG, 1971. p. 124.

    4. LOOMIS & LOOMIS, 1961. p. 421.

    5. VAN DIJK, s.j. p. 61.

39. KRUGER, 1972. p. 25.

40. VAN DEN BERG, 1977. pp. 197 en 198.

41. LOOMIS & LOOMIS, 1961. p. 421.

42. JOHNSON, 1968. pp. 15 tot 20.

43. FOWLER & FOWLER (Redakteurs), 1964. p. 631 (Kyk "institute").

44. JOHNSON, 1968. p. 20.

45. VAN DIJK, s.j. p. 68.

46. DAVIS, 1949. p. 26.

47. VAN DOORN & LAMMERS, 1964. p. 362.

48. SMELSER, 1963. p. 37.

49. VAN DER WALT, 1973. p. 13.

50. Idem.

51. JOHNSON, 1961. p. 6.

52. Ibid. p. 48.

53. Ibid. pp. 48 en 51.

54. JOUBERT & STEYN, 1965. pp. 274 en 275.

55. Vergelyk JOHNSON, 1961. pp. 52 en 53.

56. Ibid. pp. 53 tot 56.

57. VAN DEN BERG, 1977. p. 170. Vergelyk verder JOUBERT & STEYN, 1965. pp. 275 tot 278 en CILLIERS & JOUBERT, 1968. pp. 32 en 33.

58. Vergelyk VAN DEN BERG, 1977. pp. 173 tot 180.

59. CILLIERS & JOUBERT, 1966. pp. 35 en 36.

60. ROODE & VILJOEN, s.j. p. 78.

61. CILLIERS & JOUBERT, 1966. pp. 266 en verder.

62. Ibid. pp. 299 en verder.

63. TIMASHEFF, 1967. pp. 227 en 228.

64. ROODE & VILJOEN, s.j. p. 79.

65. BUCKLEY, 1967. pp. 40 en 41.

66. CILLIERS & JOUBERT, 1966. p. 41.

67. GOULDNER, 1956. soos aangehaal deur VENTER, 1966. p. 19.

68. TIMASHEFF, 1967. p. 313.

69. Ibid. pp. 313 tot 322.

70. Ibid. p. 322.

71. JOUBERT & STEYN, 1965. p. 21.

72. Ibid. Hoofstuk 1.

73. Vergelyk die *Instituut vir die Studie van Plurale Samelewing* van die Universiteit van Pretoria en die *Instituut vir Ontwikkelingstudies* van die Randse Afrikaanse Universiteit.

74. Vergelyk CRONJE, 1937.

75. CRONJE, 1969. p. 148.

76. Vergelyk VAN DER WALT, s.j.(2) p. 93.

77. ETZIONI, 1964. p. 1.

78. SILVERMAN, 1970. p. 23.

79. ETZIONI, 1964. p. 3.

80. CILLIERS & JOUBERT, 1966. p. 102.

81. VAN DER WALT, s.j.(2) p. 17.

82. ROODE, 1971. p. 16.

83. Ibid. pp. 15 tot 17 en 111 tot 113.

84. Vergelyk onder meer die volgende:

    1. LITTERER, 1967. p. 1.
    2. ETZIONI, 1964. p. 2.
    3. GOULDNER, s.j. pp. 400 tot 428.
    4. VAN DER WALT, s.j.(2) p. 5.
    5. CILLIERS & JOUBERT, 1966. pp. 105 en 106.
    6. VAN DER WALT, s.j.(2) p. 8.
    7. SCOTT, 1967. p. 15.
    8. VAN DER WALT, s.j.(2) p. 8.

85. SILVERMAN, 1970. pp. 4, 5 en 126 tot 146, en PARKER, BROWN, CHILD & SMITH, 1972. pp. 94 tot 99.

86. SILVERMAN, 1970. p. 128.

87. Ibid. p. 130.

88. Ibid. p. 132.

89. Ibid. p. 133.

90. Ibid. p. 135.

91. GRUSKEY & MILLER, 1970. p. 149. Vergelyk verder ook pp. 103 tot 158.

92. Ibid. p. 157.

93. Ibid. p. 152.

94. Idem.

95. Idem.

96. Idem.

97. Idem. Kyk ook p. 156.

98. DAHRENDORF, 1969. p. xi.

99. CAPLOW, 1964(1). p. 317.

100. DAHRENDORF, 1969. pp. 161 en 162.

101. Ibid. pp. 163 en 164.

102. CAPLOW, 1964(1). p. 322.

103. SILVERMAN, 1970. p. 41.

104. Vergelyk die volgende:

    1. BEKKER & BOSKOFF, 1966. pp. 260 tot 267.

    2. PHILLIPS, 1969. pp. 405 tot 423.

    3. FILMER, PHILLIPSON, SILVERMAN & WALSH, 1972. Deel II.

    4. WORSLEY (Redakteur), 1975. Deel 9.

    5. TURNER, 1974. pp. 1 en 297 tot 331.

105. ARGYRIS, 1974. p. vii.

106. SOROKIN, 1966. pp. 4 en 5.

107. Ibid. p. 635.

108. TURNER, 1974. p. 9.

109. SOROKIN, 1966. p. 635.

110. HIMES, 1967. pp. 30 en 31.

111. SOROKIN, 1966. p. 635.

112. SINGH, 1976. pp. 65 en 66.

113. FATCHETT, 1976. p. 52.

114. Ibid. pp. 52, 59 en 60.

115. SINGH, 1976. p. 66.

116. LOEDOLFF, 1969. p. 132.

117. MARGERISON, 1969. p. 274.

HOOFSTUK 3

ENKELE ASPEKTE VAN DIE TEORETIESE AARD VAN DIE MULTI-INTERDISSIPLINÊRE VERRYKING VAN DIE SOSIOLOGIE TEN AANSIEN VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

1. INLEIDING

Die standpunt wat in die vorige hoofstuk ingeneem is, is dat die sisteembenadering op struktureelfunksionele standpunt, met die bybring van sekere verdere aanvullende teoretiese beskouings, 'n breë *sosiologiese* konseptualiseringsraam vir begrip en insig van sosiale vraagstukke (so ook arbeidsverhoudinge) bied. Maar onder meer wys die Sheriffs (1) op die volgende: *"Man does not arrange his problems or divide them up neatly along the lines laid down by academic disciplines"*.

Gevolglik word in hierdie hoofstuk in breë trekke aangetoon wat die verband en skeiding tussen die *sosiologie, ander gedrags- of sosiale wetenskappe en ander aspeksosiologieë* is. Voorts word aan die hand van omskrywings van die studieterreine en die stel en behandeling van sekere grondvrae in verskeie sosiale wetenskappe en aspeksosiologieë, aangetoon dat bepaalde aspekte van die *teoretiese aard* van die kennisbydrae van dié wetenskappe 'n verryking in die totaliteitsbeskouing in die sosiologie en van die arbeidsverhoudingsfenomeen meebring. Dit dien hier verduidelik te word dat dit in hierdie verband oor die *aard* van die kennisbydrae, met ander woorde, die wese of soort, en meer bepaald die *teoretiese aard* daarvan, en nie oor die *kennisbydrae as sodanig* gaan nie. Die aksent word op die *teoretiese abstrahering* van die kennisbydrae en die *teoretiese sintetisering* daarvan geplaas.

Uit die aard van die saak kan nie aan die aard van die kennisbydrae van alle sosiale wetenskappe en aspeksosiologieë in hierdie studie aandag gegee word nie. Gevolglik is slegs sekere *voor-die-handliggend verbandhoudende wetenskappe geselekteer* en betrek, naamlik:

die bedryfsosiologie, die bedryfsielkunde, die volkekunde, die ekonomie en die bedryfsekonomie, die politieke sosiologie en die staatsleer, die regswetenskap, die religie en die godsdienssosiologie en die ekologie. Soos sal blyk, berus die keuse van die betrokke wetenskappe op die aard van die kennisbydrae van hierdie wetenskappe tot verskillende samelewingsvorme of sisteme in die algemeen en die arbeidsverhoudingsvraagstuk in die besonder. Die hoofstuk word met enkele opmerkings en gevolgtrekkings oor die sosiale sisteem en ander sisteme en subsisteme en die aard van die multi-interdissiplinêre verryking van die sosiologie afgesluit.

2. DIE VERBAND EN SKEIDING TUSSEN DIE SOSIOLOGIE EN BEPAALDE ANDER GEDRAGSWETENSKAPPE

2.1 Die sosiologie en ander gedragswetenskappe

Soos reeds daarop gewys, bestudeer die sosiologie die samelewingsvorme, hulle onderlinge samehang en verband met menslike gedrag, verhoudinge, handelinge, gebeurtenisse, ensovoorts. Maar dit is nie net die sosiologie wat by hierdie aangeleenthede betrokke is nie. Gedragswetenskappe soos die ekonomie, die sielkunde, die volkekunde, die reg, die staatsleer, ensovoorts, het as sosiale wetenskappe ook met menslike gedrag, verhoudinge, aktiwiteite of handelinge en gebeurtenisse te make (2). Dit is gevolglik dus noodsaaklik dat die skeiding en onderskeid tussen hierdie vakwetenskappe aan die een kant en die sosiologie aan die ander kant, aangetoon word.

Ten aanvang is dit egter nodig om daarop te wys dat die sosiologie nie so maklik van die ander sosiale wetenskappe onderskei kan word nie aangesien daar probleme van oorvleueling, verskillende interpretasies en onderlinge ooreenstemming is (3). Nietemin sê MacIver en Page (4): *"Sociology alone studies social relationships themselves, society itself. Thus the focus of none of the other sciences is identical with that of sociology, and it is always the focus of interest which distinguishes one social science from another .... what distinguishes each from each is the selective interest".*

Dit kan derhalwe gestel word dat die sosiologie en die sosiale wetenskappe hulle studieterrein in die totaliteit van die samelewingswerklikheid en kultuur het en wel ten opsigte van die mensgedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse wat algemeen by almal is (5). Die onderwerp of fokus van belangstelling bepaal wat die doel en aard van die mensgedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse in onderskeiding van mekaar vir elke sosiale wetenskap is.

Vanuit 'n ander hoek gesien, is alles wat geskape is aan God se wette onderworpe en elke skepsel van God behoort tot verskillende wetskringe, aspekte, modaliteite en sisteme wat in die bou-orde van die samelewingstotaliteit onderskei word, naamlik (6):

1. Die pisteutiese aspek (geloof)
2. Die etiese aspek (liefde)
3. Die juridiese aspek (vergelding)
4. Die estetiese aspek (harmonie)
5. Die sosiale aspek (omgang)
6. Die linguistiese aspek (simboliese betekenis van taal)
7. Die historiese aspek (kultuur)
8. Die analitiese aspek (denke)
9. Die psigiese aspek (gevoel)
10. Die biotiese aspek (lewe)
11. Die energetiese aspek (energie)
12. Die fisiese aspek (beweging)
13. Die ruimtelike aspek (ruimte)
14. Die aritmetiese aspek (getal)

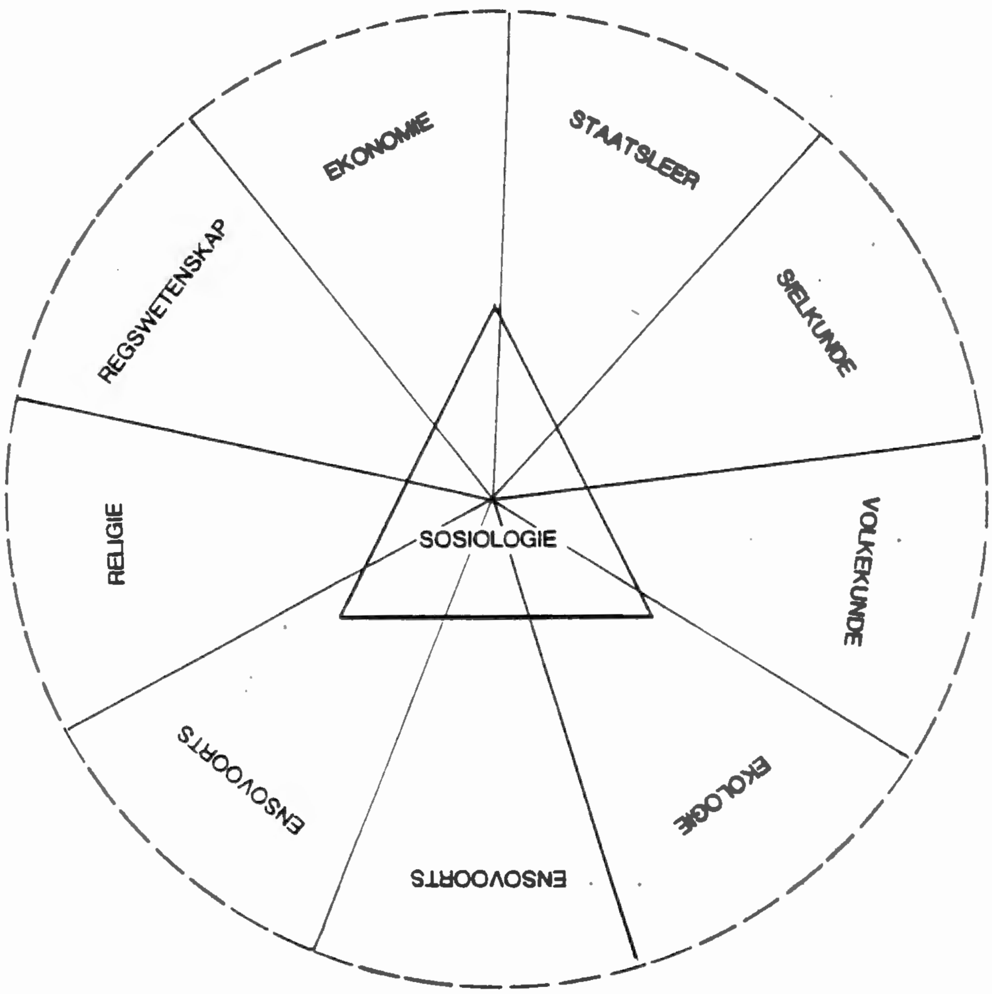
Hierdie skema van wetskringe, aspekte, modaliteite of sisteme is nie finaal nie want verdere selfstandige aspekte, modaliteite of sisteme kan waarskynlik as gevolg van verdere kennis en insig later onderskei word (7). In die sosiologie word by voorkeur die begrip aspek of aspekte vir die bou-orde gebruik.

Elk van hierdie aspekte is soewerein in eie kring met sy eie wette en orde, maar die grens tussen hulle is nie 'n onoorbrugbare kloof nie want daar is samehang en interafhanklikheid. Gesamentlik vorm hulle 'n geheel of totaliteit soos God se skepping een groot en ryk geheel en sieraad is. Wetenskaplike besinning en teoretiese abstraksie vra dat hierdie aspekte logies ontrafel word, maar in die samelewingswerklikheid bly die kontinuïteit en vervlegting voortbestaan. Met ander woorde, die onderskeid bestaan slegs in denke deurdat die wetenskap die konkrete abstraheer. So sal elke wetenskap 'n bepaalde aspek abstraheer en die wette en ordebepalings wat eie daaraan is, omskryf en verklaar (8). Deur die kennis te integreer en te sintetiseer, kan die gemeenskaplike wette en ordebepalings bepaal word.

Maar in die algemeen moet dit ook hier gestel word dat wanneer enige sosioloog 'n struktureelfunksionele analise van enige groep maak, kan daardie sosiologiese struktureelfunksionele analise, dit is van die verskillende saamhangende aspekte, by die bogenoemde vyftien aspekte met funksionele probleme van die struktuurgeheel vir 'n totaliteitsbeskouing ingepas word.

Om die skeiding, onderskeid en verband tussen die sosiologie en ander sosiale wetenskappe te verduidelik, word van Diagram II op p. 72 gebruik gemaak.

DIAGRAM II DIE SOSIOLOGIE EN ANDER SOSIALE WETENSKAPPE *



* Diagram verkry uit DU PREEZ (1960)

Verklaring van Diagram II

Hierdie diagram poog om die volgende aangeleenthede nader toe te lig (9):

1. *Die sirkel stel die totale samelewingswerklikheid en kultuur of sisteem voor en die dinamiese aard daarvan word met 'n stippellyn aangedui.*
2. *Elke sosiale wetenskap selekteer vir hom 'n bepaalde aspek uit die totaliteit van die samelewingswerklikheid en kultuur. Hy sonder hierdie aspek af, dit wil sê, hy abstraheer dit en rig sy teoretiese denke as 'n reaksie op hierdie belangstellingsaspek. Die vrug van hierdie teoretiese denke is 'n geordende of gerangskikte sisteem van kennis omtrent die sosiale wetenskap in terme van mensgedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse. Byvoorbeeld: die ekonomie as sosiale wetenskap selekteer die ekonomiese aspek uit die totaliteit van die samelewingswerklikheid en kultuur, abstraheer hierdie aspek en bou 'n sisteem van kennis omtrent ekonomiese gedrag, ekonomiese verhoudinge, ekonomiese handelinge en ekonomiese gebeurtenisse daaromheen, ensovoorts.*
3. *Die driehoek in die middel van die sirkel stel die studieterrein van die sosiologie voor wat bestaan uit die samelewingsgroepe, -verskynsels, -prosesse, -patologieë, -gedrag, -verhoudinge, -handelinge, -gebeurtenisse, funksionele probleme, ensovoorts.*
4. *Elke sosiale wetenskap sny in met sy studieveld in die driehoek van die sosiologie waardeur slegs 'n gedeelte daarvan by die sosiologie geïntegreer word. Die sosiologie moet dus slegs gedeeltes van die kennisbydrae van die verskillende vakdissiplines in die studieveld as geheel integreer. Op so 'n wyse word die sosiologie verryk. Op hierdie punt word die sosiologie van die ander sosiale wetenskappe geskei en onderskei.*
5. *Daar is dus ook sprake van <u>funksionele interdependensie</u> tussen die sosiologie en die sosiale wetenskappe, dit wil sê, die*

wederkerige en alsydige verband, wisselwerking en afhanklikheid van die verskillende aspekte, lewensterreine, samelewingsvorme en samelewingsverskynsels soos sosiale betrekkinge, mensverhoudinge, sosiale verandering, sosiale prosesse, ensovoorts.

2.2 Die sosiologie en die aspeksosiologieë of spesiale sosiologieë

Van der Walt (10) het aangetoon dat in die sosiologie 'n splitsing na binne plaasgevind het weens die belangstelling in vraagstukke binne die sosiologie self. Hierdie feit wys daarop dat naas die algemene sosiologie, spesiale sosiologieë of aspeksosiologieë of toegepaste sosiologieë ontstaan het wat op die besondere lewensterreine gerig is. Die spesiale sosiologieë ondersoek bepaalde aspekte van die breë lewenswerklikheid soos byvoorbeeld die godsdiens, die gesin, die bedryf, ensovoorts. Van belang is daardie groep wat in die brandpunt van belangstelling van 'n lewensterrein staan soos byvoorbeeld vir die godsdienstige lewensterrein is dit die kerkinstituut, ensovoorts. Verder is van belang die wisselwerking tussen die kerk en samelewing, die norme en feite wat die kerk se lewensterreine beïnvloed en hoe die samelewing weer hierdie norme en feite beïnvloed. Nietemin is elke aspeksosiologie, sosiologie en dus *struktureelfunksionele teorie* met sy komponent van funksionele vraagstukke en wat dit dan behels soos tevore reeds aangedui.

3. DIE AARD VAN ENKELE TERSAAKLIKE BEDRYFSOSIOLOGIESE GRONDVRAE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK

3.1 Omskrywing van die studiegebied van die bedryfsosiologie

Van Dijk (11) sien die *bedryf* as daardie samelewingsvorm waarin arbeid, grondstof en kapitaal (tegniese apparatuur) rasioneel georganiseer is met die doel om nuttige goedere te produseer en dienste te lewer. Smelser (12) sien die bedryfsosiologie as *"... the application of the general frame of reference variables,*

and explanatory models of sociology to that complex of activities concerned with the production, distribution, exchange, and consumption of scarce goods and services". Van der Walt (13) wys egter daarop dat hoewel Smelser in voorgaande definisie die ekonomiese oorbeklemtoon, hierdie beskouing bepaalde waarheidsmomente het.

In dieselfde verband toon Smith (14) aan dat die bedryfsosiologie beskou kan word as *".... an examination of industrial structures and processes from an institutional-systems perspective; from an organization-role perspective; from a role-person perspective .... Broadly the institutional-systems perspective embodies what is known as the structural-functionalist approach, while the role-person perspective owes its pedigree more to the social action framework of explanation ....".* Dus die sintese van die struktureelfunksionele en sy sosiologies-sistemiese komponent met die sosiale handelingsverwysingsraamwerk.

Vir Miller en Form (15) is die bedryfsosiologie *".... not only .... concerned broadly with the study of industrial society but also concerned with the analysis of the social organization of work ....".* Schneider (16) beskou die bedryfsosiologie as 'n spesiale vertakking van die sosiologie waarvolgens die sosiale struktuur van die bedryf aan die hand van sosiologiese teorie en tegnieke geanaliseer word.

'n Omvattender omskrywing van die bedryfsosiologie is dié van Van Zijl (17). Hy wys daarop dat die studieveld van die bedryfsosiologie op die breëre terrein die volgende behels: *".... aspekte soos die aard en die sosiale organisasie van die industriële gemeenskap, ekonomiese stratifikasie, beroepsmobiliteit, die invloed van die industrie op die gemeenskap en die van die gemeenskap op die industrie. Op meer begrensde vlak rig dit die fokus op die sosiale organisasie binne die afsonderlike bedryfsonderneming, wisselwerking tussen die verskillende werkgroepe en die rol van die werker binne sy werksgroep, asmede die wisselwerking en onderlinge verhoudinge*

tussen die bestuur en die werkers". Van belang in bogenoemde studieveld is die dinamiese aard daarvan aangesien feitlik daagliks op die terrein van die tegniek gevorder word *".... en soveel menslike probleme op sy pad agtergelaat dat die gedragswetenskappe nie meer kan voorbly in die ondersoek, beskrywing en verklaring daarvan nie"* (18). Daarom dan is dit die *".... taak van die bedryfsosiologie om in ooreenstemming met die dinamiese aard van sy studiemateriaal voortdurend die oog te hou op terreine waar veranderinge die aard van onderlinge verhoudinge drasties beïnvloed"* (19).

Voorgaande definisies en omskrywings van die bedryfsosiologie bevat grotendeels die hooflyne van hierdie aspeksosiologie. Vir die doeleindes van hierdie navorsing is dit voldoende om daarop te let dat die bedryfsosiologie onder meer soos volg omskryf kan word:

1. Die bedryfsosiologie beskryf, ontleed, verklaar en evalueer die struktureelfunksionele prosesse van die bedryf.
2. Dit omskryf en verklaar sosiologies die sistemiese verband en aard van die gemeenskap en die bedryf.
3. Dit omskryf en verklaar sosiologies die sistemiese verband en aard van bepaalde sosiale aangeleenthede in die bedryfsonderneming.

3.2 Enkele grondvrae in die bedryfsosiologie (20)

Schneider (21) stel dit duidelik dat ten einde die sosiale struktuur van die moderne grootskaalse bedryfsektor te beskryf en te begryp, dit noodsaaklik is dat die bedryfsosiologie *".... is cast within the framework of a <u>body of social theory.</u> This social theory is essentially designed to provide a <u>dynamic analysis of social systems,</u> using such <u>concepts</u> as role, structure generalised goal, function, and dysfunction. Industry is analysed in terms of these concepts as a special type of social system. Furthermore, by viewing industry as a dynamic social system, it is possible to locate separate pieces of research in an orderly and systematic manner"*. Hierdeur beklem-

toon Schneider dus die belangrikheid van die *struktureelfunksionele analisemetode* in die bestudering van die bedryf as 'n samelewingsverskynsel. In aansluiting hierby stel Miller en Form (22) 'n *sosiologiese perspektief* voor wat ook daarop neerkom dat die bedryfsosiologie die metodologie en konsepte van die algemene sosiologie op die terrein van *werkverhoudinge* toepas. Hulle stel as uitgangspunt dat die sosiale struktuur die konkrete gedrag van indiwidue en groepe kondisioneer. Die doel hiervan is dan om 'n raamwerk van beginsels op te bou waarvan die toepassing die betrokke werkorganisasies transendeer, dit wil sê, die ideale toestand is. Die vertrekpunt is dat vanaf die gewenste na die konkrete; vanaf 'n analise van die sosiale organisasie op sy eie vlak (sosiale struktuur) na 'n analise van interpersoonlike verhoudinge (sosiale sisteem), na die analise van konkrete indiwiduele gedrag beweeg word. Indien moontlik word eerstens, onder andere, aandag aan faktore soos die geskiedenis, kultuur, ekologie en demografie met die oog op organisatoriese gedrag in nie-persoonlike terminologie geskenk. Voorts word *"societal"*, dit is gemeenskaps- en institusionele reëlings, oorweeg wat konkrete organisasies, suborganisasies en rolle binne daardie organisasies kondisioneer. Gewoonlik word dus van die studie van groter sosiale strukture na die studie van die kleinere beweeg - vanaf organisatoriese analise na die analise van interpersoonlike patrone. Voorgaande is die sleutelelemente in die struktureelfunksionele en sosiale sisteembenaderings wat die geskiedenis, waardes, tegnologiese verandering, organisasiedoelwitte en die organisasiekompleks insluit. Ten opsigte van die sosiale sisteem word bepaal dat dié benadering die interpersoonlike verhoudinge verreken wat in die konkrete organisasie gevind word.

Uit die voorgaande kan veral drie benaderings ten opsigte van die vraagstukke in die bedryfsosiologie bepaal word, naamlik (23):

1. 'n Institusionele benadering wat die samelewing as 'n netwerk van interaktiewe institusies of instellings sien. Dit is die

omskrywing en verklaring van die strukture en prosesse.

2. Die fokus word in die tweede plaas op 'n laer vlak van abstraksie geplaas. Dit gaan hier om die faktore wat die strukture en prosesse in veral die werkverband beïnvloed en bepaal.
3. Die derde vlak van abstraksie gaan oor die betekenis van werk en die wyse waarop die mens hom in verband bring met sy werk.

In die lig van voorgaande kan die volgende gestel word: *".... industrial structure and processes shape every aspect of human life and are deeply embedded in the social fabric of societal and personal choices. To understand, predict and control those pressures and processes is a fundamental objective; it is the probing and shaping by man himself of the kind of society he wants and considers worth striving for. In this process all social knowledge is valuable, whether it is quantitative or qualitative, and sociological awareness becomes part of the critical assessment of the choices made to man by his social context"* (24).

Miller en Form (25) toon aan dat sekere sosiologiese probleme hedendaags die bedryf- en organisasiesosiologie domineer en in dié verband noem hulle 'n vyftal sodanige probleme, te wete:

1. Die trefkrag van industrialisasie op die samelewing waarby die gemeenskap en werkorganisasies inbegrepe is. Belangstelling in hierdie probleem omsluit die verskillende industrialisasiefases in die samelewing met verskillende institusionele en waardestrukture.
2. Die aanpassing van die formele organisasie met sy rasionele definisies van verantwoordelikheid en doelwitte by die informele organisasie van werknemers met hulle indiwiduele en groepsbehoeftes. Subprobleme sluit die volgende in:

   - Die toeseggingsprosesse van mag, status en inkomstebeloning deur die formele en die informele organisasie.
   - Die skikking van werkorganisasies wat by mededingende omge-

wingseise en werknemer-kollektiewe-bedingingsverenigings moet aanpas wat werknemerbehoeftes vir mag, status en inkomste onderstreep.

3. Die aanpassingsprosesse wat ontstaan wanneer werknemers poog om hulle persoonlike behoeftes met dié van die vereistes van 'n werksituasie in 'n gegewe organisasie te skik.
4. Die organisatoriese prosesse wat moreel, spanwerk en produktiwiteit bevorder.
5. Die beherende verhoudings in die werkorganisasie wat poog om formele en informele organisasie te balanseer om produktiewe werkers en verantwoordelike landsburgers te ontwikkel.

3.3 Die aard van die kennisbydrae van die bedryfsosiologie ten aansien van arbeidsverhoudinge

Die wesenlike van die bedryfsosiologie is die interaksie van die bedryf en die gemeenskap. As sodanig is dit 'n *tussenwetenskap* met die sosiologie aan die een kant en die ekonomiese wetenskappe aan die ander kant. In hierdie "tussenposisie" is die aard van die kennisbydrae ten aansien van arbeidsverhoudinge die omskrywing en verklaring van gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone in die breë sosiale verband en in die engere bedryfsverband, asook die wedersydse interaksie van hierdie verbande. *Derhalwe kan die bedryfsosiologie sowel die sosiologie as die ekonomiese wetenskap met kennis en insig oor bepaalde aspekte van die bedrywighede van die mens in die bedryfsituasie en oor die interafhanklikheid van bedryf en gemeenskap verryk ten opsigte van, byvoorbeeld, onder meer veral die arbeidsverhoudinge tussen die aanwesige en die afwesige funksionarisse in die funksionele probleme met die optimum benutting van die fasiliteite, moontlikhede en geleenthede in verskeie sisteme, met name dan veral die arbeidsverhoudingsisteem.*

4. DIE AARD VAN ENKELE TERSAAKLIKE BEDRYFSIELKUNDIGE GRONDVRAE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK

4.1 Omskrywing van die studiegebied van die bedryfsielkunde

Die bedryfsielkunde is die wetenskap *".... wat hom besig hou met die bestudering van die menslike handeling in die bedryfs- en beroepslewe wat direk en indirek verband hou met die doel waarvoor die bedryf gevoer of die beroep beoefen word"* (26). Tiffin en McCormick (27) stel dit so: *"Industrial psychology is concerned with the study of human behavior in those aspects of life that are related to the production, distribution, and use of goods and services of our civilization"*.

Gilmer (28) is van mening dat die bedryfsielkunde nie net in die werker op die produksielyn belangstel nie, maar die fokus op die "verkoopsman-op-die-pad" en die jong dame by die lessenaar in die kantoor, ensovoorts, plaas. Hy stel dit breed, naamlik: *"It is the study of people whose work is selling insurance, laying bricks, supervising the people producing goods, or directing the activities of the large corporation"*. Drenth, Willems en de Wolff (29) toon aan dat die woord *bedryf* ruim begryp moet word aangesien dit op elke organisasie betrekking het wat goedere produseer en dienste lewer. *"Hieronder vallen dus niet alleen goederen producerende industriële bedrijven, maar ook transportondernemingen, communicatie-instellingen, banken, universiteiten, overheidsorganisaties enz"*. Maar die begrip word bepaal deur die tweede deel van die term, te wete, die *".... psychologie. Psychologie kan worden gedefineerd als de wetenskap van het (menslijke en dierlijke) gedrag .... (en) interesseerd de bedrijfpsycholoog zich voor het werk-gedracht van de mens. Vanuit deze benadering sou werkpsychologie of arbeidspsychologie een betere aanduiding zijn dan de term bedrijfpsychologie"* (30).

Die wesenskenmerke van die bedryfsielkunde is volgens Korman (31)

die bestudering van *".... people in the world of work and the factors which influence their behavior in that world .... The fields of industrial and organizational psychology, subbranches of the psychology .... have as their major interest the following concerns:*

"1. What are the factors that influence work performance?
"2. What are the factors that influence satisfaction with work?
"3. What kinds of methods and procedures can be used that will maximise work performance and work satisfaction?".

Met hierdie enkele omskrywings kan die aard van die bedryfsielkunde getipeer word dat dit in die eerste plek gaan om die bestudering van die mens en meer spesifiek sy handelinge en gedrag in 'n bepaalde omgewing, naamlik die bedryfs- en beroepsomgewing (32).

4.2 Enkele grondvrae in die bedryfsielkunde

Dit is ook nodig om te let op die tussenplek wat die bedryfsielkunde inneem (33). Waar die sielkunde die moederwetenskap is en diens aan onder meer die sosiale wetenskappe lewer, is daar ooreenkomste en verskille tussen die moederwetenskap en die bedryfsielkunde ten opsigte van onder meer die volgende:

- Tradisioneel bestudeer die sielkunde die psigologiese kwaliteite van die mens wat in sy gedrag gemanifesteer word. Hierbenewens speel die bepaalde bedryfs- of beroepsomgewing in die bedryfsielkunde 'n belangrike rol en laat die bedryfsielkundige hom in sy navorsing deur die omgewing lei deur die toepassing van die ingesamelde kennis oor die verskeidenheid aspekte van menslike gedrag tot verryking en verbetering van die omgewing waarin hy leef en werk.
- Soos uit die voorgaande blyk, het die probleme en aktiwiteite waarmee die bedryfsielkundige te make het, 'n interdissiplinêre aard wat kennis en insig op verskeie ander terreine verg.

- Verder beoog die bedryfsielkunde om induktief volgens praktiese inslag ".... *enkele, afsonderlike verskynsels in sy omgewing waar te neem, dit te formuleer, te integreer en daaruit 'n sisteem te bou wat moontlik algemeen toepasbaar kan wees"* (34).

Binne hierdie raamwerk het die bedryfsielkunde sy eiesoortige terminologie waaronder die volgende:

- In sy *sisteembenadering* plaas die bedryfsielkunde meer bepaald die soeklig op die omgewingskomponent van die menslike handeling, met die mens en die omgewing as die twee komponente en die doeltreffende benutting hiervan want ".... *dit hou direk verband met die interaksie tussen die mens (met al sy vermoëns, swakhede, ens.) en allerlei faktore binne sy aktiveringsveld"* (35).
- Ook is die *modererende veranderlike* belangrik vanweë die feit dat die interaksie tussen 'n indiwidu en 'n bepaalde faktor in sy omgewing beïnvloed word. Die bedryfsielkundiges het hierdie begrip op die personeelnavorsing van toepassing gemaak en sekere voorspellingsmodelle ontwikkel.
- In hierdie verband is dit noodsaaklik om daarop te let dat in die voorspellingsmodelle daar 'n *kontinue model* van menslike gedrag aanwesig is. Menslike gedrag is 'n deurlopende proses en volg nie ".... *op bepaalde eksterne prikkels nie maar (word) in 'n bepaalde rigting gestuur .... deur 'n dissonans of wanbalans tussen die stimulus en die verwagte gevolge van die stimulus. Die mens sal dus alleen optree wanneer 'n bepaalde stand van sake soos deur hom waargeneem nie stuk hou met bepaalde verwagtinge of deur hom voorspelde gebeurtenisse nie"* (36). Daar is dus voortdurende deurlopende wedersydse interaksie tussen die mens en sy omgewing.
- Teen hierdie agtergrond bestaan daar in die bedryfsielkunde 'n *meta-kommunikasiesisteem* waardeur 'n uitruil van kennis van ander vakdissiplines bestaan tot die verryking van voorgenoemde en laasgenoemde in terme van wisselwerking en die interpretasie van begrippe en gegewens.

Volgens die historiese ontwikkeling van die bedryfsielkunde kan die volgende aspekte en grondvrae in die bedryfsielkunde geïdentifiseer word, naamlik: *".... Selectie, Training en Vorming - Werkcondities en Werkomstandighede - Satisfactie en Jobattitudes - Ergonomie - Consumentenpsychologie - Organisatiepsychologie en Systeemanalyse"* (37).

'n Meer sistematiese en sistemiese benadering met die oog op 'n geïntegreerde insig gaan uit van 'n model van die *werkende mens in verskillende sisteme. "We vinden daarin als kleinste subsysteem, dat van de taak, de individuele mens in een relatie met andere niet-menselijke systeemcomponenten (zoals machine, gereedschap). Daarna een grote subsysteem waarin vele van dergelijke individuele taak-systemen bestaan die ook onderling interactie vertonen en tevens in organisatorische, eventueel hiërarchische, verbanden zijn geïnte-greerd. Naarmate het organisatorisch verband groeit, krijgt men te maken met groter subsystemen. Ten slotte zien we nog een groter systeem, waarin deze organisatie in relatie staat tot de buiten-wereld, de maatschappy, de afnemer etc"* (38).

Volgens Raubenheimer (39) is die kontemporêre beskouing egter dat die bedryfsielkunde hom veral op die volgende vier hoofrigtings toespits:

1. Die *personeelsielkunde* waarvolgens alle aktiwiteite en na-vorsing daarop gerig is om die mens, uit 'n psigologiese oog-punt beskou, harmonies by die arbeid- of beroepsituasie te laat inskakel.
2. In die *kommersiële sielkunde* gaan dit primêr om die handelinge en optredes van die mens en die psigologiese aard en betekenis in die verbruiksituasie.
3. *Die ergonomika en die ingenieursielkunde* was aanvanklik een vertakking binne die bedryfsielkunde. Vandag is daar tekens dat hulle elkeen waarskynlik 'n eiesoortige benaderingswyse, metodiek en vakmateriaal en onafhanklike status verkry. Die ergonomika sal aspekte soos atmosferiese toestande, verligting,

geraas, musiek, werkure, vermoeidheid, ongelukke, veiligheid, ontwerp van toerusting, werkruimtes en dies meer bestudeer. Die ingenieursielkunde bestudeer weer die fisiese omgewing en meer bepaald die meganiese en elektroniese apparaat as uitgangspunt *".... met die oog daarop om dit op so 'n wyse te manipuleer en te ontwerp om by menslike vermoëns aan te pas sodat die interaksie tussen mens en masjien so doeltreffend moontlik tot 'n maksimum oorkoepelende sisteem gevoer kan word ...."* (40).

4. Die jongste formele toevoeging tot die studieveld van die bedryfsielkunde is dié van die *bestuursielkunde* wat selfverduidelikend is.

4.3 Die aard van die kennisbydrae van die bedryfsielkunde ten aansien van arbeidsverhoudinge

As wetenskap wat hom met die bestudering, omskrywing en verklaring van die mens in die bedryfs- en beroepslewe besig hou, en in die lig van die verskillende vertakkinge in die bedryfsielkunde, het die bedryfsielkunde uiteraard dus 'n besondere kennisbydrae ten aansien van arbeidsverhoudinge te lewer.

Eerstens bied dit kennis en insig van die menssisteem in 'n bepaalde situasie, dit is die werkverband. *Tweedens* bied dit kennis en insig van die bedryfsisteem waarin die mens homself bevind en *derdens* bied dit kennis en insig van die interaksie van die mens- en die bedryfsisteem. Dit gaan om die doeltreffende interaksie of ordeverhouding tussen mens en mens, en mens en bedryfsapparatuur en -omgewing in die bedryfsituasie. Die bedryfsielkunde lewer dus 'n besondere kennisbydrae tot 'n totaliteitsbeskouing van die mens in die algemeen en die mens in die bedryfsituasie in veral ook die arbeidsverhoudinge. *Dit bied 'n bepaalde kennis en insig ten opsigte van mens-bedryfsgedragspatrone, mens-bedryfsverhoudingspatrone, mens-bedryfshandelingspatrone en mens-bedryfsgebeurtenispatrone ten aansien van die funksionele probleme vir motivering tot die beste*

benutting van fasiliteite, moontlikhede en geleenthede in verskeie sisteme met name veral die arbeidsverhoudingsisteem.

5. DIE AARD VAN ENKELE TERSAAKLIKE VOLKEKUNDIGE GRONDVRAE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK

5.1 Omskrywing van die studiegebied van die volkekunde

Die volkekunde bestudeer mense as *".... komplekse wesens soos hulle volgens hulle natuur en aard in wisselende sosiaal-organiese verbande (etniese) al skeppende leef in 'n proses van aktiewe aanpassing aan 'n komplekse omgewing soos aangetref in ruimte en in tyd"* (41). Potgieter (42) stel die volgende: *"Hierdie vak is besig met 'n studie van die mens, wat volgens sy aard en besondere kenmerke, dinamies aanpassend by sy omgewing, 'n gekultiveerde bestaan in gemeenskapsverband voer".* Hoebel (43) definieer die volkekunde soos volg: *"Therefore, anthropology is the science of man and culture. As such it is a major social and behavioral science, and more, for in its concern with the arts and in the anthropologist's efforts to sense and communicate the total life-ways of specific peoples, it is also a humanistic discipline".*

Opsommend bestudeer die volkekunde in hoofsaak dus die mens se gedrag (aard en natuur in etniese verband) as lid van die menslike samelewing en hoe menslike wesens hulle daaglikse lewe voer (sy aanpassing by die omgewing, ensovoorts) en hoe hierdie gedrag (kultuur) van volk tot volk verskil.

5.2 Enkele grondvrae in die volkekunde

Die basiese uitgangspunt van die volkekunde is *dat die mens 'n biologiese wese en lid is van 'n bepaalde familie binne 'n bepaalde sosiale orde wat onderhewig is aan geleidelike en dinamiese veranderinge.* Sistemies gesien, bestaan dié orde uit sisteme wat selfstandig met mekaar funksioneer en met mekaar vervleg is. Die

sisteme is onder andere die volgende (44):

1. Die sosiale sisteem
2. Die opvoedkundige sisteem
3. Die ekonomiese sisteem
4. Die politieke sisteem
5. Die religieuse sisteem
6. Die juridiese sisteem
7. Die kuns-, musikale en mitologiese sisteem
8. Die taalsisteem
9. Die kulturele sisteem.

Binne hierdie raamwerk kan die volkekunde in drie afsonderlike afdelings of subdissiplines onderskei word, te wete, *die kulturele volkekunde, die biologiese volkekunde en die psigiese volkekunde* (45).

Die *kulturele volkekunde* beskou kulturele skeppinge van volke soos hulle hulleself in 'n verskeidenheid aspekte en/of sisteme manifesteer. Die belangstellingsveld van die kulturele volkekunde is onder meer die volgende vraagstukke:

1. Die verskeidenheid kulture en volke wat in die wêreld aangetref word.
2. Kultuurklassifikasie ooreenkomstig beginsels wat uit die studie van kulture voortspruit.
3. Die verskeidenheid faktore wat vir die bestaan van kulture wat van mekaar verskil, verantwoordelik is.
4. Hoe kultuurverandering plaasvind en die faktore wat daarvoor verantwoordelik is *(enkulturasie)*.
5. Die betekenis van kultuur in die lewe van die mens en die uitwerking van kultuurverandering op die mens *(akkulturasie)*.
6. Die mens as produk van sy kultuur met betrekking tot sy innerlike en uiterlike lewe.

Die *biologiese volkekunde* laat die klem op die mens as biologiese verskynsel val. Enkele grondvrae van die biologiese volkekunde is die volgende:

1. Omskrywing van die verskeidenheid mensesoorte (rasse) op die aarde.
2. Mensklassifikasie ooreenkomstig sekere erflik-biologiese kenmerke en die volkeklassifikasie volgens hulle rassesamestelling.
3. Die geskiedkundige verloop van die bestaan van die mens asook die opsplitsing in verskillende soorte.
4. Die faktore en prosesse wat vir voormelde verantwoordelik is.
5. Die mens in sy natuurlike omgewing en die invloed daarvan in sy lewe.
6. Die verband tussen verskille in ras en verskille in geestestrekke.

Die *psigiese volkekunde* is op die psigiese sy van die mens toegespits. Hierdie vertakking van die volkekunde staan tussen die kulturele en biologiese volkekunde deurdat dit die raakvlak tussen die twee is. Die soeklig word op erflike, geestes- en kultuurverskille geplaas.

5.3 Die aard van die kennisbydrae van die volkekunde ten aansien van arbeidsverhoudinge

Sistemies gesien, bepaal die *volkekunde die aandag op die mens as biologiese sisteem en as psigologiese sisteem in 'n groter omgewingsisteem*. In die lig hiervan het die volkekunde 'n besondere kennisbydrae tot beter insig van die sosiale sisteem te lewer as die milieu waarin arbeidsverhoudinge gemanifesteer word. Kultuur beïnvloed die handeling van die mens asook die resultaat van daardie handeling. Gevolglik moet ook ten aansien van arbeidsverhoudinge deeglik met byvoorbeeld kultuurverskille en enkulturatiewe en akkulturatiewe prosesse rekening gehou word.

Die volkekunde bied vanuit 'n besondere hoek, onder andere, kennis en insig van die aanwesige en afwesige funksionarisse in die gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone van die mens en volke ten aansien van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie. *Vanuit hierdie hoek bied dit derhalwe besondere kennis en insig van arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone ten aansien van die funksionele probleme by die optimum benutting van die fasiliteite, moontlikhede en geleenthede in verskillende sisteme en met name veral die arbeidsverhoudingsisteem.*

6. DIE AARD VAN ENKELE TERSAAKLIKE EKONOMIESE EN BEDRYFSEKONOMIESE GRONDVRAE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK

6.1 Omskrywing van die studieterreine van die ekonomie en bedryfsekonomie

Aangesien beskikbare produksiemiddele skaars of beperk is, is die aanwendingsmoontlikhede vir hierdie middele groot in getal. *"Die mens word .... voortdurend voor die keuse gestel hoe hy sy skaars middele moet verdeel tussen alternatiewe aanwendingsmoontlikhede ten einde die maksimum behoeftebevrediging of stoflike welvaart te bereik"* (46). Die behoeftes aan goedere en dienste brei uit na gelang die menslike samelewing ontwikkel. Gevolglik sal die aanwending van bestaande bronne of middele ter behoeftebevrediging van die mens, die menslike gedrag en handelswyse beïnvloed. Die vraagstukke rondom die aanwending van skaars middele ter bevrediging van menslike behoeftes staan as ekonomiese vraagstukke bekend (47).

Die ekonomie as sosiale wetenskap kan na aanleiding van Diagram II omskryf word as die wetenskap wat hom interesseer in die sosiokulturele verhoudinge tussen die mense in die samelewing ten opsigte van die ekonomiese kant of aspek. *Dit abstraheer dan die ekonomiese uit die totale samehang van die werklikheid deur hom te*

beperk tot die ondersoek na die vraag van die doelmatige aanwending van skaars middele tot bevrediging van oneindige behoeftes in die welvaartstrewe van die mens.

Van Dijk (48) skryf verder: *"Zij bestudeert immers ook de 'homo economicus', dwz. de mens uitsluitend naar die zijde van zijn leven en dus ook van zijn samenleven, die wordt beheerst door het economisch streven in de bovenomschreven zin. Als dan .... de economie aandacht schenkt aan, haar ondersoek richt op, samenlevingsverschijnselen als de staat of het gezin, dan bemoeit zij zich met die eenheden weer alléén voorzover het hun economische functie betreft, voorzover staat en gezin een rol spelen, betrokken zijn bij de vraag van doelmatige aanwending van schaarse middelen ter bevrediging van in principe oneindige behoeften".*

Die verskynsels soos liefde, reg en andere wat nie verband hou met die ekonomiese nie, word dus deur ander wetenskappe bestudeer. En al bemoei die ekonomie hom ook met die verskynsels van die bedryf, onderneming, mark, geld, ensovoorts, dan stel die ekonomie slegs belang in die ekonomiese sy of aspek daarvan.

Kortom is die ekonomiese wetenskap dus die studie van hoe die mens bestaande skaars bronne of middele aanwend ter bevrediging van sy behoeftes.

Samuelson (49) stel dit soos volg: *"Economics is the study of how men and society choose, with or without the use of money, to employ scarce productive resources, which could have alternative uses, to produce various commodities over time and distribute them for consumption, now and in the future, among various people and groups in society".*

Die *ekonomie* plaas die soeklig op 'n verskeidenheid faktore en prosesse wat 'n rol in hierdie verband speel (50). Hierteenoor is die *bedryfsekonomie "…. die wetenskap wat hom, altans in ons min*

of meer kapitalistiese orde, besig hou met 'n studie van hoe die onderneming die beste gelei kan word om op die langtermyn sy doel, naamlik die groots moontlike rentabiliteit, te bereik, en uiteindelik met die vraagstuk, net soos in die Algemene Ekonomie, hoe die behoeftes van die verbruiker die goedkoopste met die skaars en alternatief aanwendbare middele te bevredig is" (51).

Hieruit kan afgelei word dat die algemene ekonomie die ekonomiese verskynsel in die volkshuishouding in sy geheel in oënskou neem. Aspekte soos inkomensvorming, inkomensverdeling en inkomensbesteding is van belang. Daarenteen trek die *bedryfsekonomie* die kring nouer deur die aandag op *ekonomiese verskynsels binne die onderneming te plaas*. Deur transformasie van produksiemiddele tot produkte geskied inkomensvorming (52). *Die ekonomie is dus makro-ekonomies ingestel terwyl die bedryfsekonomie mikro-ekonomies ingestel is.*

6.2 Enkele grondvrae in die ekonomie en die bedryfsekonomie

Rondom die ontginning en aanwending van skaars bronne en middele om die behoeftes van die mens te bevredig, ontstaan 'n paar belangrike sentrale probleme waarvoor elke ekonomiese sisteem oplossings moet vind. Hulle is hoofsaaklik die volgende (53):

1. Watter goedere moet geproduseer word en in watter hoeveelhede?
2. Hoe sal hierdie goedere geproduseer word?
3. Vir wie sal die goedere geproduseer word?

Die bylê van hierdie probleme geskied op 'n verskeidenheid maniere wat saamhang met die besondere kenmerke en behoeftes van elke gemeenskap. In die nouste verband hiermee is die produksiefaktore ter aanwending van die skaars middele wat beskou word as die basiese boustene vir die voorsiening van goedere en dienste en dit word tradisioneel in die volgende vier groepe verdeel, naamlik (54): *arbeid, kapitaal, natuurbronne of grondstowwe en ondernemingsakti-*

witeit. Kortliks omvat elkeen die volgende:

1. Arbeid (55)

Die mens self is die belangrikste skakel of aktiewe element in die produksieproses. *Arbeid* kan in hierdie verband gedefinieer word as die produksiefaktor waarin die mens die primêre faktor is; die mens verrig arbeid as gevolg van sy aanleg, talente, vermoëns en die ontwikkeling daarvan wat kulmineer in onder meer die verkryging van lewensmiddele waarsonder die mens kwalik kan voortbestaan (56).

2. Kapitaal (57)

Kapitaal omsluit dié goedere wat die mens skep wat produksie bevorder (58).

3. Grondstowwe (59)

In die ekonomie beteken *grondstowwe* alles wat die natuur tot die beskikking van die mens stel, dit wil sê, in teenstelling met kapitaal, word grondstowwe nie deur die mens geskep nie, maar dit moet normaalweg gevind en ontgin word. Grondstowwe is gewoonlik beperk en kan merendeels nie sonder inspanning deur die mens as produksiefaktor benut word nie.

4. Ondernemingsaktiwiteit (60)

Die koördinerende produksiefaktor is die *ondernemer of die entrêpreneur*. Hierdie produksiefaktor *integreer* die ander gemelde produksiefaktore in 'n besondere verhouding na gelang van bepaalde omstandighede. Dit is die saambindende faktor in die produksieproses en derhalwe is die rasionele organisasie van arbeid, kapitaal en grondstof in hierdie verband baie belangrik.

Bogemelde is 'n kursoriese weergawe van 'n paar basiese struktuurkomponente in die ekonomiese sisteem en is geensins volledig nie. Die belangrikste aspek wat egter deurskemer, is die belangrikheid van *die mens* in hierdie sisteem. Die mens is die ontginner en omskepper van natuurbronne in die skepping van kapitaalgoedere en op sigself is die mens 'n belangrike produksiefaktor en die koördineerder van die produksiefaktore. As gevolg hiervan het, onder andere, 'n subdissipline, te wete, *die arbeidsekonomie* ontstaan wat in besonder aandag gee aan die aanbod van arbeid en faktore wat daarmee saamhang; die vraag na arbeid en faktore wat daarmee saamhang; arbeidsorganisasies en die ekonomie en arbeidsekonomiese aangeleenthede soos loonvlakke, werkloosheid, mannekragaangeleenthede, rassekundige aangeleenthede in die ekonomie en arbeidsregtelike kwessies (61). In wisselwerking, of in kombinasie of afsonderlik is hierdie faktore bepalend in die arbeidsverhoudingsvraagstuk.

As gevolg van die besondere spesialisasie wat die *bedryfsekonomie* onderlê, staan die bedryfsekonomie nader aan die konkrete werklikheid, wat 'n besondere diepgang met betrekking tot bepaalde probleme bewerkstellig. Hierdie beperkte studieveld hou verband met die funksies, take en verhoudinge van die onderneming in die strewe na sy doel. Alvorens dié funksie van nader beskou word, dien vermeld te word dat die funksie primêr is en dat die taak die afgeleide is, dit wil sê, die funksie beheers en die taak is eers te stel nadat die funksie bepaal is (62).

Die aard van die bedryfsekonomiese funksies wat in die onderneming vervul of uitgeoefen word, is die volgende (63):

1. Die tegniese funksie

   Dié funksie hou verband met die *tegniese produksieproses* en die vraagstukke rondom die funksie is die kombinasie van produksiemiddele, arbeidsverdeling en -ineenskakeling, produksiebeheer, ensovoorts.

2. Die sosiaal-ekonomiese funksie

Kortom is dit die *personeelfunksie* wat te doen het met die verkryging van die regte kwaliteit personeel en om die personeel in diens te hou.

3. Die finansiële funksie

Hierdie funksie hou met die *verkryging* van kapitaal en die *finansieringsmetodes* verband.

4. Die administratiewe funksie

Hierdie funksie is die *waarnemingsapparaat* en die *verbindingslinie* in die onderneming.

5. Die kommersiële funksie

In hierdie funksie gaan dit om die *inkoop* en die *verkoop*.

6. Die eksterne betrekkinge-funksie

Die gunstige beïnvloeding van die *openbare mening* oor die onderneming is die essensie van hierdie funksie.

7. Die algemene leidingsfunksie

Hierdie is die *oorkoepelende funksie* in die onderneming. Dit behels beplanning, organisering, bevelvoering, koördinering en beheer.

6.3 Die aard van die kennisbydrae van die ekonomie en die bedryfsekonomie ten aansien van arbeidsverhoudinge

Voortspruitend uit die prosesse en faktore rondom die verskynsel van

skaarste en menslike behoeftebevrediging ontstaan die struktuurkomponente van die ekonomiese sisteem. 'n Paar belangrike aspekte van die struktuurkomponente in hierdie verband is die volgende (64):

1. Die boustene in die voorsiening van goedere en dienste is arbeid, kapitaal, natuurbronne of grondstowwe en ondernemingsaktiwiteit.
2. Die onderneming as subsisteem is deel van 'n groter sisteem waarby hy moet aanpas of inskakel.
3. Ten grondslag aan die funksies en resultate van die onderneming as subsisteem lê die persoonlike motiewe, wense en oortuigings van die mens.
4. Die onderneming bestaan nie in 'n statiese samelewing nie; dit is dinamies van aard en voortdurend onderhewig aan onder meer sosiale, politieke en ekonomiese ontwikkeling en verandering.
5. Die onderneming is nie net 'n ekonomiese eenheid nie, maar ook 'n sosiale eenheid wat vele mense elkeen met sy/haar eie aspirasies, beperkinge, ensovoorts, saamvoeg.
6. Ondernemingdoelstellings en menslike motiewe, wense en oortuigings moet met mekaar versoen word.

Teen die agtergrond hiervan en saam met die arbeidsekonomie, is *die aard van die kennisbydrae van die ekonomie en die bedryfsekonomie* dat dit die ekonomiese aspek (soos byvoorbeeld die skaarsheids- en diensteverskaffingsfaktore) van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse *toelig wat tot begrip en insig van gewenste patrone waarby die funksionele probleme en die beste benutting van ekonomiese fasiliteite, moontlikhede en geleenthede ingesluit is wat in die arbeidsverhoudingsisteem kulmineer.*

7. DIE AARD VAN ENKELE TERSAAKLIKE STAATKUNDIGE EN POLITIEK-SOSIOLOGIESE GRONDVRAE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK (65)

7.1 Omskrywing van die studieterrein van die staatsleer

In die interaksieproses van die mens met ander mense, groepe,

lewenskringe, lewensterreine, ensovoorts, omsluit ook die interaksieproses met die staat. Volgens onder meer Van Dijk (66) is die staat *".... het verband der openbare samenlevingsorde van overheid en onderdanen, op de basis van het monopolie der zwaardmacht over een bepaalde cultuurterritoir, naar de norm van de harmonisering van de private belangen in (de verzorging van) het openbaar (algemeen) belang in de zin der gerechtigheid"*.

In die wetenskap van die staat (die staatsleer of die staatkunde) gaan dit om die verband tussen owerheid en onderdaan en die regulering van wet, reg, mag en orde in die openbaar in die burgerlike ordesisteem. Dié wetenskap besin oor die staat en sy instrument of regering wat wette vir die bestendigheid van openbare orde vir reg en geregtigheid maak en wat gerugsteun word deur die dwangmag (swaardmag) op grond van 'n bepaalde politieke beleid, ideologie of bestel. Deelname aan die bestendiging van die openbare orde stel bepaalde pligte en regte en dit vind neerslag in die publieke regsorde wat 'n noodsaaklike instrument tot die instelling en handhawing van die openbare orde is. In hierdie deelname kom bepaalde interaksiepatrone van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse tot uiting. Hierin laat die mens hom as *homo politicus* geld.

Die staatsleer selekteer dus die staatkundige of politieke aspek uit die totaliteit van die samelewingswerklikheid en kultuur. Vervolgens abstraheer, of sonder die staatsleer hierdie aspek af en sy denke is 'n teoretiese reaksie daarop waarvan die vrug 'n geordende sisteem van kennis omtrent staatkundige of politieke gedrag, staatkundige of politieke verhoudinge, staatkundige of politieke handelinge en staatkundige of politieke gebeurtenisse is.

7.2 Enkele grondvrae in die staatsleer

Breedweg behels vraagstukke of grondvrae in die staatsleer onder meer die volgende:

1. Die staat, regering en politieke mag.

2. Klassekonflik en konsensus.
3. Die burokrasie en die demokrasie.
4. Politieke deelname, stemgedrag by die kiesers, sekere politieke bewegings en politieke partystelsels, verkiesings, ensovoorts.

Die politieke sisteem is met voorgaande aangeleenthede vervleg en kan, onder andere, soos volg omskryf word:

1. Dit is 'n volhardende patroon van menslike verhoudinge wat in 'n groot mate om mag, wette of gesag wentel (67).
2. Dit is 'n stel interaksies wat uit die totaliteit van sosiale gedrag geabstraheer is waardeur waardes met gesag aan die samelewing geallokeer is (68).
3. *"What we propose is that the political system is that system of interactions to be found in all independent societies which perform the functions of integration and adaptation (both internally and vis-à-vis other societies) by means of the employment or threat of employment, of more or less legitimate physical compulsion. The political system is the legitimate order maintaining or transforming system in the society"* (69).

Strauss (70) vat hierdie en ander omskrywings saam deur daarop te wys dat die politieke sisteem daardie sisteem in die samelewing is wat op die politieke terrein samelewingsbronne aanwend om sekere kollektiewe doelstellings te bereik. Voorts het die sisteem sekere kultuurpatrone en normatiewe standaarde wat dit beïnvloed.

In enige moderne gedifferensieerde samelewing is 'n primêre funksie die handhawing en instandhouding van openbare orde en benut die politieke sisteem sekere politieke instellings en organisasies om bogenoemde te verwesenlik. Die regsorde is byvoorbeeld 'n noodsaaklike instrument ten einde die openbare orde te handhaaf en te bestendig. Ten einde hierdie funksie uit te voer, het die politieke

sisteem bepaalde onderskeibare komponente soos onder meer die volgende:

1. Die staat
2. Die regering
3. Die nasie, volk of bevolkingsgroepe
4. Die politieke partye
5. Politieke mag
6. Die regsisteem

7.3 Die aard van die kennisbydrae van die staatsleer ten aansien van arbeidsverhoudinge

Die aard van die kennisbydrae van die staatsleer ten aansien van arbeidsverhoudinge is dat dit die soeklig op politiek-sosiologiese en staatkundige grondvrae plaas. Hierdie grondvrae behels 'n verskeidenheid aangeleenthede waarvan die politieke sisteem 'n belangrike deel van die samelewingstruktuur is. Die staat as komponent van die politieke sisteem, vestig nie net 'n openbare reg- en vrede-orde nie, maar ook byvoorbeeld 'n openbare ekonomiese, estetiese, morele orde, ensovoorts (71). So bepaal die staat ook die arbeidsorde. So gesien, is daar wedersydse interaksie tussen die politieke en die arbeidsisteme en maak die politieke sisteem deel uit van die milieu waarin arbeidsverhoudinge beslag kry. Arbeidsverhoudinge is dus verweef met die politieke sisteem.

Dié arbeids- en politieke gedragspatrone, arbeids- en politieke verhoudingspatrone, arbeids- en politieke handelingspatrone en arbeids- en politieke gebeurtenispatrone is met mekaar vervleg. Deur die aanwesige en afwesige funksionarisse vervul hierdie patrone 'n belangrike rol in die funksionele probleme en die beste benutting van die fasiliteite, moontlikhede en geleenthede wat in die arbeidsverhoudingsisteem kulmineer.

8. DIE AARD VAN ENKELE TERSAAKLIKE REGSWETENSKAPLIKE GRONDVRAE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK

8.1 Omskrywing van die studieterrein van die regswetenskap

Na analogie van Diagram II selekteer die regswetenskap in die breë die juridiese aspek uit die totaliteit van die samelewingswerklikheid en kultuur, abstraheer hierdie aspek, dit wil sê, dit word afgesonder, waaroor dan 'n teoretiese reaksie van die menslike denke volg. Die vraag van hierdie wetenskaplike denke is 'n geordende kennissisteem oor juridiese gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse. Maar in besonder geskied die afbakening in die regswetenskap soos volg: *"In elke wetskring vind mens .... 'n sinkern, dit waarom alles in 'n wetskring gaan, met aan die wetsy, die betrokke soort wet en aan die subjeksy daardie aspek van stof, plant, dier en mens wat òf as subjek, òf as objek deur die betrokke wet georden word. Die subjeksy huisves verder ook daardie aspek van gebeurtenisse wat in die betrokke wetskring relevant is. En aan die wetsy van normatiewe wetskringe tref 'n mens verder die betrokke beginsels aan wat tot positiewe wet gepositiveer moet word"* (72).

Die positivering hiervan is, met ander woorde, die toespitsing op die konkrete sosiale situasie. 'n Eienskap van menslike saamleef is dat sekere reëls en gebruike ontstaan wat onder meer ordelike saamleef moontlik maak. Deur regsreëls word kompetensie* aan lede van die samelewing verleen en georden om aan die regsverkeer deel te neem. Voorts baken die regsreëls die regte en verpligtinge van die lede van die samelewing af. Dit harmoniseer ook hierdie regte en verpligtinge (74).

---

* Kompetensie is die juridiese in-staat-wees (vermoë) om aan die regsverkeer deel te neem. Dit verskil van bevoegdheid wat "geoorloof" impliseer (73).

Die struktuurkomponente van die juridiese sisteem sal dus die regte en verpligtinge van die lede van die samelewing bepaal wat deur die regsreëls afgebaken en geharmoniseer is. Die juridiese sisteem is dus 'n sosiale verskynsel en is 'n produk van die gemeenskap waardeur die belange van indiwidue en hulle verhouding tot ander indiwidue en groepe in die gemeenskap afgebaken word (75). Hieruit kan afgelei word dat die juridiese sisteem verskillende struktuurkomponente het. In hierdie studie word slegs aandag aan die komponent van die aard van die ordening van arbeidsverhoudinge in die juridiese sisteem gegee wat deur die *arbeidsreg* georden word.

Van Jaarsveld en Coetzee (76) haal 'n sewetal definisies oor die arbeidsreg aan, maar met drie word volstaan, te wete:

1. *"Het arbeidsrecht is het geheel van rechtsregelen, die betrekking hebben op de individuele en collectieve verhouding tussen prive-werkgevers en die werknemers, die hun arbeid in ondersgeschikt verband presteren".*
2. *"Arbeidsrecht is dat deel van het positieve recht, hetwelk in hoofdzaak de betrekkingen tussen arbeiders en werkgevers, tussen arbeiders onderling en tussen arbeiders en de overheid regelt".*
3. *"Labour law is primarily concerned with the relationships between employer and employee known as the contract, but with the development of trade unions and employers' organisations, and the increasing intervention of the state, it is now more accurate to say that Labour Law deals with the relationships employer-employee-collective organisations-state".*

Na aanleiding van voorgaande word met die konklusie van Van Jaarsveld en Coetzee volstaan wat soos volg lui: *"In die algemeen kan Arbeidsreg omskrywe word as die geheel van regsreëls in objektiewe sin wat regsverhoudinge tussen werkgewers en werknemers, op kollektiewe sowel as indiwiduele basis, tussen werkgewers onderling en werknemers onderling asook tussen werkgewers en werknemers teenoor die*

Staat, reël".

8.2 Enkele grondvrae in die arbeidsreg

Uit bogemelde omskrywings blyk dat die arbeidsreg hoofsaaklik uit twee komponente, te wete, die *indiwiduele* en die *kollektiewe arbeidsreg* bestaan. Beginsels van die gemeenregtelike dienskontrak (aangevul en verfyn deur regspraak) vorm die inhoud van die indiwiduele arbeidsreg terwyl die statutêre maatreëls die kollektiewe arbeidsreg beheers (77). Hierdie dualistiese karakter van die arbeidsreg het die vraag laat ontstaan of die arbeidsreg as privaatregtelike of as publiekregtelike figuur beskou moet word. Hierop reageer Wiehahn (78) soos volg: *"Trouens waar daar vandag verskil van mening in die regswêreld bestaan oor die vraag of die moderne Arbeidsreg 'n privaatregtelike figuur is met publiekregtelike eienskappe en of dit 'n publiekregtelike figuur is wat sekere privaatregtelike kenmerke het, is almal dit egter eens dat Arbeidsreg sy wortels diep in die privaatreg behou het".* Hy kom tot die slotsom dat die arbeidsreg 'n vakdissipline in eie reg is met sowel privaatregtelike as publiekregtelike kentrekke.

Die primêre taak en oogmerk van die arbeidsreg is die sinvolle harmonisering van die regsverhoudinge tussen werkgewers en werknemers. Hiervoor is besondere beginsels en maatreëls nodig ter volvoering van reeds gemelde oogmerke. Die hoofelemente van hierdie beginsels en maatreëls ten opsigte van die indiwiduele en kollektiewe arbeidsreg is kortliks die volgende (79):

1. Die indiwiduele arbeidsreg (oftewel die reg insake dienskontrakte) waarvan 'n paar van die regsreëls die volgende orden:

    - Die diensverhouding tussen werkgewer en werknemer is basies kontraktueel en die algemene beginsels van die kontraktereg vind hier toepassing. Die dienskontrak is 'n wederkerige ooreenkoms tussen werkgewer en werknemer met wilsooreenstem-

ming ten opsigte van die aard van dienslewering, die vergoeding daarvoor en die termyn daarvan.

- Hierdie dienskontrak plaas sekere verpligtinge op die werkgewer ten opsigte van, onder andere, indiensneming en voorsiening van werk, betaling van die ooreengekome vergoeding aan die werknemer, verskaffing van veilige werkomstandighede, voorsiening van verlof aan die werknemer en so meer.
- Net so het die werknemer sekere verpligtinge wat onder meer die volgende behels: die verpligting om sy dienste aan sy werkgewer beskikbaar te stel; gehoorsaamheid en onderdanigheid teenoor die werkgewer, die handhawing van die vertrouensverhouding, sorgsaamheid met betrekking tot die gebruik van die werkgewer se eiendom, ensovoorts.
- Sekere beginsels geld ook indien die werkgewer en werknemer nie hulle indiwiduele verpligtinge ooreenkomstig die dienskontrak nakom nie.
- Onder sekere omstandighede kan die dienskontrak beëindig word. Omstandighede wat kan geld, is die dood van die werkgewer, dood van die werknemer, tydsverloop van die dienskontrak kragtens ooreenkoms, deur kennisgewing van diensopsegging, ensovoorts.

2. Die kollektiewe arbeidsreg

Sekere sosiale, ekonomiese, politieke en juridiese faktore lê ten grondslag aan die kollektiewe arbeidsverhoudinge (80). In wese het kollektiewe arbeidsverhoudinge sy ontstaan te danke aan die feit dat die sluiting van die dienskontrak geensins 'n versekering was dat die werknemer se gewone arbeidsbelange beskerm sou word nie (81). Die werknemer kon nie meer op dieselfde mededingingsvlak met sy werkgewer verkeer nie. *"Sodoende het 'n kollektiewe arbeidsregtelike verhouding ontstaan wat gekenmerk is deur sekere basiese regte, naamlik die reg om te verenig, die reg om kollektief te beding en die reg om kollektief tot nywerheidsoptrede oor te gaan.*

Die oorgang van die indiwiduele na die kollektiewe arbeidsverhouding is gekenmerk deur 'n toenemende owerheidsbemoeiing in die arbeidsverhoudinge self. Hierdie owerheidsinmenging deur die gebruikmaking van wetgewende en ander maatreëls het in 'n mindere of meerdere mate die grondslag vir die ontwikkeling en vervolmaking van die kollektiewe arbeidsverhouding gelê. Die eenvoudige privaatregtelike grondslag van die werkgewer-/werknemerverhouding het plek gemaak vir die meer ingewikkelde verhouding op arbeidsvlak wat horisontale, vertikale en diagonale regte en verpligtinge tussen georganiseerde groepe werkgewers en werknemers beheer. Owerheidsinmenging was veral geleë in die daarstelling van 'n juridiese betrokkenheid van georganiseerde werkgewers en werknemers by die kollektiewe arbeidsverhouding" (82).

Net soos met die indiwiduele arbeidsreg die geval is, besit die regsverhouding tussen werkgewer en werknemer in kollektiewe verband, 'n kontraktuele eienskap. Die kollektiewe arbeidsreg besit beide publiekregtelike en privaatregtelike eienskappe. Omstandighede rondom die moderne nywerheidswese onderlê kollektiewe arbeidsverhoudinge.

8.3 Die aard van die kennisbydrae van die arbeidsreg ten aansien van arbeidsverhoudinge

Die aard van die kennisbydrae van die arbeidsreg ten aansien van arbeidsverhoudinge kan teen die agtergrond van die *rol van die arbeidsreg* geskets word. Kachelhoffer (83) verklaar dat arbeidsverhoudinge sonder regsgrondslag ondenkbaar is ".... *en daarom gaan dit hier nie oor die vraag of arbeidsreg 'n rol te speel het in arbeidsbetrekkinge nie maar wel watter rol dit inderdaad speel en behoort te speel".*

Die rol van die reg in die arbeidsverhoudingsisteem kan op drie funksievlakke onderskei word. *Eerstens* ondersteun dit die outonome

sisteem van kollektiewe bedinging deur sekere norme en sanksies te voorsien wat die bedingingsprosedure ondersteun. *Tweedens* voorsien dit 'n kode wat diensvoorwaardes reguleer en *derdens* bepaal dit die reëls van die spel. Hierdie drie funksievlakke is as die *ondersteunende funksie, die regulerende funksie* en die *beperkende funksie* bekend (84).

Aangesien algemeen aanvaar word dat die staat politieke mag het en die werkgewer die mag het wat deur kapitaal gemonster kan word, verkeer of bevind die werknemer hom in 'n minder gunstige posisie. Gevolglik moet sy verhouding *vis-á-vis* die staat en die werkgewer ooreenkomstig sy regte en vryhede gestruktureer word (85). *"However, it must be pointed out that the 'rights' of the worker should not be taken to mean 'rights' in the pure legalistic sense as they exist in the judicial world. In other words, 'rights' here do not, in all cases, imply a legally enforceable correlative duty or obligation on the part of the other two partners.*★ *Rights of workers in the regulation of labour relations generally are of the same character as the internationally recognised human rights. They can equally be referred to as the freedoms or legal capacities of the workers"* (86).

In hierdie verband toon Kachelhoffer (87) aan dat die kollektiewe aard van die arbeidsreg deur drie basiese regte gekenmerk word, te wete, die reg om te kan verenig; die reg om kollektief te kan beding; en die reg om kollektief tot nywerheidsoptrede te kan oorgaan. Hierdie regte geld vir sowel die werkgewer as die werknemer.

Wiehahn (88) meen dat die hoeksteen in 'n sisteem van arbeidsverhoudinge die sogenaamde ses "regte" van werknemers is. In mindere of meerdere mate word hierdie regte publiekregtelik bepaal en die mate waarin dit publiekregtelik bepaal is, is 'n funksie van die

---

★ Die staat en die werkgewer

besondere sosiale, ekonomiese en politieke sisteem volgens 'n beleid wat in 'n bepaalde land op 'n bepaalde tydstip geld. Voorts word die grense van hierdie regte ook publiekregtelik bepaal. Hierdie regte onderlê sistemies die arbeidsverhoudingsisteem en die een vloei uit die ander voort. Die ses regte* is die volgende:

1. Die reg om te werk (meer in die kommunisties-sosialistiese lande van toepassing)
2. Die reg om te verenig
3. Die reg om te onderhandel
4. Die reg om arbeid te weerhou
5. Die reg op beskerming teen byvoorbeeld viktimisasie en uitbuiting
6. Die reg op opleiding

Die resultaat van die kollektiewe aard van moderne arbeidsverhoudinge is die kollektiewe ooreenkoms (89). Al verskil die moderne kollektiewe arbeidsverhoudinge van die ou dienskontrak, is diensverhouding 'n uiters belangrike element daarvan.

Die rol van die arbeidsreg in die arbeidsverhoudingsfenomeen kan as 'n poging tot die "demokratisering" van die werkgewer-/werknemerverhoudinge gesien word. Saam met die genoemde partye het die staat ook belang by en 'n rol te vervul veral, onder andere, met betrekking tot die vestiging en handhawing van gesonde arbeidsverhoudinge (90).

As ondersteunende, regulerende en beperkende funksie is die arbeidsreg bepalend vir arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone in die bylê van die

---

* Regte van die werker impliseer natuurlik ook die korrelaat van daardie regte, naamlik, ook die werker se verpligtinge. Van werkgewerkant impliseer die verpligtinge van die werker weer die regte van die werkgewer.

funksionele probleme en die beste benutting van fasiliteite, moontlikhede en geleenthede insluit wat in die arbeidsverhoudingsisteem kulmineer.

9. DIE AARD VAN ENKELE TERSAAKLIKE RELIGIEUSE EN GODSDIENSSOSIOLOGIESE GRONDVRAE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK

9.1 Omskrywing van die studieterrein van die religie en die godsdienssosiologie

Hoult (91) verklaar die volgende: *"Wherever there is man there is religion. Manifestations of it are found universally".* Voorts wys hy ook daarop dat diegene wat menslike gedrag wil begryp nie die religieuse aspek kan ignoreer nie. Dit lei tot beter begrip van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse aangesien die religie ons hele lewe oorspan (92). Die ontstaan en funksie van die religieuse sal nie in hierdie studie nagegaan word nie maar op enkele religieuse grondvrae ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk sal gelet word (93). Soos reeds daarop gewys, is die uitgangspunt wat hierdie studie onderlê, 'n Skrifgelowige standpunt en dat die godsdiens nie sonder God verklaar kan word nie. *"God het hom aan die mens geopenbaar (principium cognoscendi externum) en aan die mens 'n subjektiewe bekwaamheid (gegee) om God deur die openbaring te ken en lief te hê (principium cognoscendi internum)"* (94). Hierby kan gevoeg word deur Hom te dien met alles wat mens het, is en sal wees.

Spier (95) poneer dat *religie* die hele lewe omvat en dat die *godsdiens* slegs 'n klein gedeelte daarvan is. Dit oorspan die volle mens en al sy verhoudinge, al sy bedrywighede en al die lewensverbande waarin God hom gestel het (96). Die begrip *religie* is baie wyer as die begrip *godsdiens* aangesien godsdiens slegs 'n aspek daarvan vorm. Godsdiens is *".... 'n gedeelte van die ganse religieuse grondverhouding waarin die mens tot God staan"* (97). Godsdiens kan as die praktiese beskou word wat byvoorbeeld die gebeds-

lewe, kerkgang en gebruik van die sakramente, ensovoorts, omsluit (98). In hierdie verband skryf Jordaan (99) soos volg: *"Religie staan dus meer op die grondverhouding waarin die skepsel of geskapene tot die Skepper staan. Die religieuse betrokkenheid op God, wat sy fundering vind in die geskapenheid van die mens na die beeld van God, kom tot uiting in al die godsdienstige handelinge van die mens, al is dit ook pseudo-godsdienstig van aard"*.

Volgens Honig (100) is die *"Theologia .... spreken van God ...."* en *".... spreken over God ...."* aangesien *".... Theos in dergelijke samenstellingen nu eens subject, en dan weer object (is)"*. Norval (101) toon aan die *".... mens kan egter alleen spreek oor God as God homself aan die mens openbaar. Teologie is derhalwe die scientia revelatorium Dei"*. Daar is egter verskillende binne- en buite-Christelike teologieë soos byvoorbeeld die Rooms-Katolieke teologie, die Lutheraanse teologie, die Dialektiese teologie, die Islamse teologie, die Joodse teologie, ensovoorts (102). Die *teologie* kan gedefineer word as *".... cognitio Dei et cognitio rerum in respectu Dei, vir sover Hy Homself aan die mens geopenbaar het"* (103).

In 'n vorige hoofstuk is aangetoon dat die kerngebied van die sosiologie die sosiale is en dat dit die *".... orde van 'n geheel en sy samestellende dele, waarin elke deel sy plek en funksie het, en die geheel 'n eiesoortige karakter verkry, bestudeer"* (104). Die *godsdienssosiologie* is 'n aspeksosiologie en selfstandige vertakking van die sosiologie en *".... bestudeer daardie realiteit wat geskep word deur die wisselwerkende beïnvloedingsproses tussen die mens, die samelewing en die institutêre of sigbare kerk. Die godsdiens rig hom vanuit sy spesifiek-sosiologiese belangstelling op die dinamiese indiwidualiteit van die samelewing"* (105). Jordaan (106) omskryf die godsdienssosiologie soos volg:

"1. Die Godsdienssosiologie stel 'n ondersoek in na die samelewingsverhoudinge, handelinge en gebeurtenisse op die godsdienstige lewensterrein van die gesin, skool, kerk, staat, ensovoorts.

"2. *Dit het tot taak die ondersoek na die struktuur van die kerk-instituut wat deur hierdie lewensterrein gekwalifiseer word.*

"3. *Dit het verder tot taak om 'n ondersoek in te stel na die invloed wat die kerkinstituut ondergaan van die totaliteit van die samelewing en omgekeerd die invloed wat die kerkinstituut uitoefen op die samelewingstotaliteit. In hierdie verband is van besondere belang die invloed van die* *<u>norme</u>* *en* *<u>feite</u>* *van die godsdienstige lewensterrein op die totaliteit van die samelewing en omgekeerd die invloed van die konkrete sosiale situasie op die positivering en die formulering van die norme en feite in 'n sisteem van kennis vir die Godsdienssosiologie".*

Binne die raamwerk van die voorgenoemde figureer die ampte van die kerkinstituut, te wete, die herder en leraar, ouderlinge, diakens en die gelowige lidmate. Hulle kan ook genoem word die amptelike funksionarisse van die kerk.

Volgens Yinger (107) is die godsdienssosiologie *".... the scientific study of the ways in which society, culture, and personality (or, in another sense, societies, cultures and personalities) influence religion - influence its origin, its doctrines, its practices, the types of groups which express it, the kinds of leadership, etc. And, oppositely, it is the study of the ways in which religion affects society, culture, and personality - the processes of social conservation and social change, the structure of normative systems, the satisfaction or frustration of personality needs, etc. One must keep continuously in mind the interactive nature of these various elements".*

In die lig van voorgaande kan dus gekonkludeer word dat die studie-objek van die godsdienssosiologie die godsdienstige uitingsvorm is soos dit sigself in die samelewingstotaliteit manifesteer. In die bestudering hiervan gaan die godsdienssosiologie ook sistemies op struktureelfunksionele standpunt te werk en lê dit 'n geloofs- en godsdienstige sisteem met grondvrae bloot (108).

9.2 Enkele grondvrae in die religie en godsdienssosiologie

Godsdiens is 'n markante en universele verskynsel in die menswerklikheid. Dit het 'n sterk bindende karakter binne 'n godsdienstige groepering. Die mens het 'n geestesstruktuur wat uiting in een of ander handeling van godsdienstige aard vind (109). Binne hierdie raam kan 'n sestal kerndimensies van religiositeit aangedui word wat in mindere of meerdere mate impak op die arbeidsverhoudingsvraagstuk het. Hierdie kerndimensies is die volgende (110):

1. Die *rituele dimensie* oftewel religieuse praktyke, dit is kultushandelinge wat die mens doen om uitdrukking te gee aan geloof. Dit omsluit onder meer kerkbywoning, bieg, gebed, vas, ensovoorts.
2. Die *ideologiese dimensie* wat met geloofsoortuiginge te make het.
3. Die *intellektuele of kognitiewe dimensie* wat oor die kennis en begrip wat die mens van sy geloof, kerk, ensovoorts, handel.
4. Die *eksperimentele dimensie* fokus op wat die mens voel.
5. Die *gevolglike dimensie* hou met die religieuse rituele, geloof, kennis en ervaring verband.
6. Die *transendentale, eksistensiële of geestelike dimensie.* Hierdie dimensie is nie parallel aan bovermelde nie maar onderlê hulle en bepaal hulle.

9.3 Die aard van die kennisbydrae van die religie en die godsdienssosiologie ten aansien van arbeidsverhoudinge

Voorgenoemde dimensies word in die godsdienstige uitinge van die mens in die saamleefsisteem soos byvoorbeeld in die gesinslewe, die politieke orde, die ekonomiese orde, stratifikasie, opvoeding, werk- en bedryfsverband, ensovoorts, gemanifesteer. Dit sal derhalwe ook in die arbeidsverhoudingsfenomeen inslag hê. *Deurdat die religie en die godsdienssosiologie die soeklig op die godsdienstige gedrags-, godsdienstige verhoudings-, godsdienstige handelings-, en gods-*

dienstige gebeurtenispatrone plaas, bring dit die navorser in arbeidsverhoudinge tot groter kennis en insig van die funksionele probleme wat ontstaan en opgelos moet word in en deur die arbeids-interaksiepatrone in hierdie verband ten opsigte van die aanwesige en afwesige funksionarisse.

Die grondvraag vir die Christengelowige ten aansien van hierdie fenomeen is egter wat God se Woord aangaande hierdie fenomeen openbaar en watter lig God se Woord hierop werp (111).

10. DIE AARD VAN ENKELE TERSAAKLIKE EKOLOGIESE GRONDVRAE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSVRAAGSTUK

10.1 Omskrywing van die studieterrein van die ekologie

Die ekologie kan breed gedefinieer word as *".... (the) study of the relations between organisms and their habitats; specifically, in anthropology, of the adaptation of human cultures to their geographical environments"* (112).

Fourie (113) toon aan dat tussen die *algemene* en die *sosiale ekologie* onderskei kan word en dat eersgenoemde plantekologie, dierekologie en mensekologie en *".... die relasie van alle lewende wesens en organismes tot hulle omgewing ...."* omvat. Laasgenoemde *".... is die* ***interaksie*** *tussen mense en groepe van mense en die sosiale* ***strukture*** *in die gemeenskap as gevolg van die werking van die ekologiese* ***prosesse*** *en die kompetisiestryd om te bestaan"*. Die sosiale ekologie val in twee rigtings uiteen, te wete:

"(a) Die relasie van die indiwiduele mens tot die omgewing (populêr genoem ***human ecology****) en*

"(b) die relasie van groepe van mense tot hul omgewing, en veral dan soos dit tot uiting kom in die manifestasies van die menslike sosiale organisasie in die gemeenskap (populêr genoem ***social ecology****)"* (114).

Uit voorgaande blyk dus dat die ekologie ook 'n hulpwetenskap van die sosiologie is en dat daar 'n besliste verband tussen sosiologie en die sosiale ekologie is. Dié verband word soos volg deur Nelissen (115) gestel: *"De sociale ekologie opgevat als de studie van de relasie van de menselijke groep tot de omgeving is een bij uitstek sociale wetenschap ....".* Fourie (116) wys egter ook op die verskil in hierdie verband en verklaar dat dié verskil daarin geleë is *".... dat die basiese eenheid en studie-objek van die sosiale ekologie die gemeenskap (community) is en alleen sekere verskynsels wat hieruit mag voorkom, terwyl die sosiologie sigself besig hou met die bestudering van alle sisteme van interaksie waar die samelewing as die grootste sisteem van interaksie gesien word".*

10.2 Enkele grondvrae in die ekologie

Die term ekologie is afgelei van die Grieks *oikos* wat, onder andere, *huis, plek om in te woon, huishoudelike eiendom,* en *huishouding* beteken (117).

Die ekologiese grondvraag ten opsigte van hierdie studie is dat die mens as organisme 'n omgewing het en dat die ekologie 'n agtergrondinsig bied wat aanleiding tot beter begrip van menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse kan gee aangesien die fisiese faktore van sy naturale omgewing (die ekologiese sisteem waarin die mens hom bevind) die mens beïnvloed (118). Dit geld ook ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk. Craig (119) wys byvoorbeeld op sekere klimatologiese faktore in Kanada wat meebring dat sekere tye van die jaar binnelandse hawens sluit en konstruksieaktiwiteite gestaak word. Voorts skryf hy soos volg: *"Consequently, the seasonal nature of these industries will have a bearing on the timing of negotiations and the level of rewards granted or obtained for work in these industries".* In engere verband, wys Fourie (120) op die *arbeidsekologie* en noem dit die *".... ekologiese bestudering van die verband tussen die ruimtelike verspreiding van werkers in fabrieke, besighede, ensovoorts en die patrone van interaksie en*

informele sosiale verhoudings tussen personeel en arbeiders en tussen personeel en arbeiders en tussen arbeiders onderling".

10.3 Die aard van die kennisbydrae van die ekologie ten aansien van arbeidsverhoudinge

Die ekologie bied kennis en insig oor die fisiese faktore van die omgewing waarin die mens hom bevind. Dit kan sowel die breë lewensomgewing of -verband as die bepaalde engere lewensomgewing of -verband (byvoorbeeld werkverband) wees. Met ander woorde, dit is die bestaansplek en die werkplek. Hierdie bestaansplek beïnvloed en bepaal gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone. *So sal die aard van die bestaansplek en die werkplek ook die arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone by die oplos van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie ten aansien van die arbeidsverhoudingsisteem beïnvloed en bepaal.*

11. ENKELE VERDERE OPMERKINGS EN GEVOLGTREKKINGS

In voorgaande afdelings is slegs sekere teoretiese riglyne ten opsigte van die aard van multi-interdissiplinêre verryking van die sosiologie ten aansien van arbeidsverhoudinge geskets. Verdere *verdieping* in hierdie verband is noodsaaklik, maar hiervoor is 'n *diepgangkennis* van elke vakdissipline nodig. Smelser (121) stel as vereiste vir die integrering van kennis van die verskillende gedragswetenskappe 'n aantal kriteria, naamlik:

1. Korrekte omskrywing van die studie-objek van elke vakdissipline.
2. Die identifisering volgens die oordeel van die betrokke vakdissipline van die afhanklike en onafhanklike veranderlikes van die tersaaklike fenomeen.

3. Die logiese ordening van hierdie veranderlikes en die verbandhoudende hipoteses oor die interverwantskap tussen die afhanklike en onafhanklike veranderlikes.
4. Die vergelyking van ondersoekmetodes wat van toepassing is.

Alhoewel verdere diepgang in hierdie verband buite hierdie studie val, moet hiervan kennis geneem word wanneer teoreties die aard van enkele tersaaklike vakdissiplinêre grondvrae "gemulti-interdissiplineer" word. Dit sal die verryking van die multi-interdissiplinering verskerp. Daar dien ook vermeld te word dat die integrering van en samewerking tussen die vakdissiplines *tweerigtingverkeer* tussen betrokke vakdissiplines en diepsinnige kennis van elke vakdissipline vooronderstel (122).

Teen dië agtergrond en die aard van die tersaaklike grondvrae van die verskillende gedragswetenskappe wat in hierdie hoofstuk behandel is, word die volgende gevolgtrekkings gemaak om as ankerpunte vir die ten doelgestelde sosiologies-sistemies-teoretiese model te dien:

1. Gemeenskaplik aan die aard van die kennisbydrae van die verskillende sosiale wetenskappe en aspeksosiologieë wat aan die orde gekom het, is *dat elkeen slegs 'n bepaalde aspek van die samelewingstotaliteit teoreties abstraheer* en hom nie met die volle samelewingswerklikheid besig hou nie.
2. *Menslike gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone is die knooppunt van hierdie teoretiese abstraksie.* Alhoewel dit die knooppunt is, kan gepraat word van verskillende soorte gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone soos byvoorbeeld onder meer sosiale, ekonomiese, politieke, godsdienstige gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone, ensovoorts. Derhalwe kan ook van menslike arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone gepraat word.
3. Die aard, struktuur en funksie van die arbeidsgedrags-, ar-

beidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone word onder meer deur die aard van die sosiale, ekonomiese, politieke, godsdienstige gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone, ensovoorts, bepaal en bepaal ook op sy beurt laasgenoemde patrone.

4. Die *aksiesentrum van hierdie interaksiepatrone is die mens* wat deur middel van aanwesige of afwesige funksionarisse of rolle (onder meer as gevolg van persoonlikheidsveroorsakende en maatskaplike veroorsakende faktore) met die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie 'n verskeidenheid samelewingsvorme (huisgesin, kerk, werksverband) of sisteme worstel.

5. 'n Belangrike aspek van die aard van die kennisbydrae van die verskillende sosiale wetenskappe en aspeksosiologieë ten aansien van die samelewingstotaliteit lê onder meer in die kennis en insig wat bekom word oor 'n *verskeidenheid sisteme waarin die mens homself bevind*. So kan byvoorbeeld aan die hand van die bespreking in hierdie hoofstuk afgelei word dat die mens homself as aanwesige en afwesige funksionaris, onder andere, in die volgende sisteme bevind:

- Die sosiale sisteem
- Die ekonomiese sisteem
- Die politieke sisteem
- Die volkekundige sisteem
- Die religieuse sisteem
- Die juridiese sisteem
- Die ekologiese sisteem
- Die bedryfsisteem.

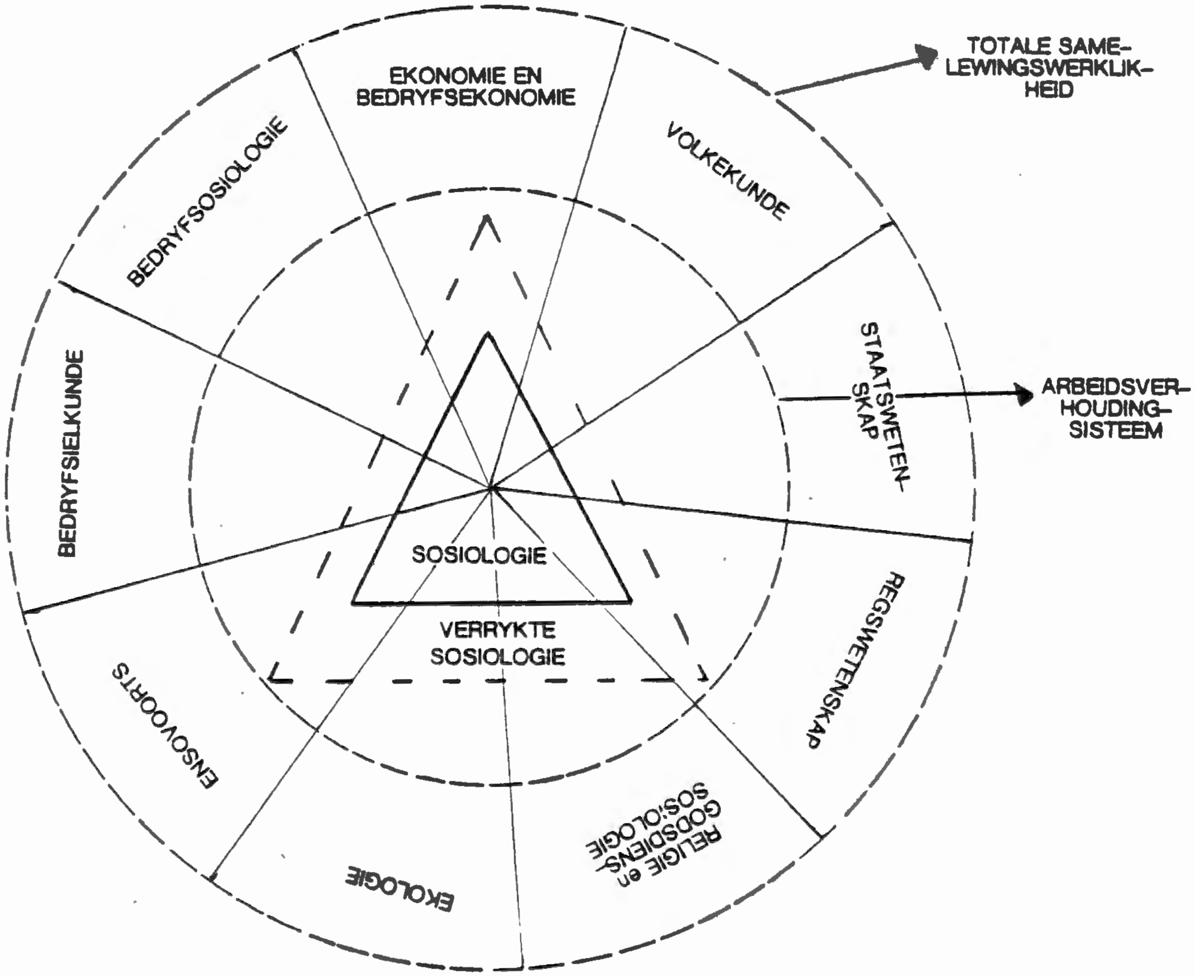
Hierby is die mens opsigselfstaande ook 'n sisteem.

6. Die *arbeidende mens (homo laborans)* bevind homself ook in hierdie sisteme en weens die sistemiese aard van hierdie sisteme is die arbeidende mens derhalwe ook 'n multifasettige fenomeen.

Eweso is dit die geval met arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone of, kortom, die arbeidsverhoudingsisteem.

7. Ten einde reg te laat geskied aan die aard van die kennisbydrae van die verskillende sosiale wetenskappe en sosiologieë tot die sosiologie as totaliteitsdenke en struktureelfunksionele teorie ten aansien van arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone, moet Diagram II uitgebou word soos in Diagram III op p. 115 voorgestel.

DIAGRAM III DIE AARD VAN DIE KENNISBYDRAE VAN SOSIALE WETENSKAPPE TOT DIE SOSIOLOGIE TEN AANSIEN VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN *



* Hooflyne van diagram verkry uit DU PREEZ (1960), en deur die skrywer van hierdie proefskrif aangepas en verwerk

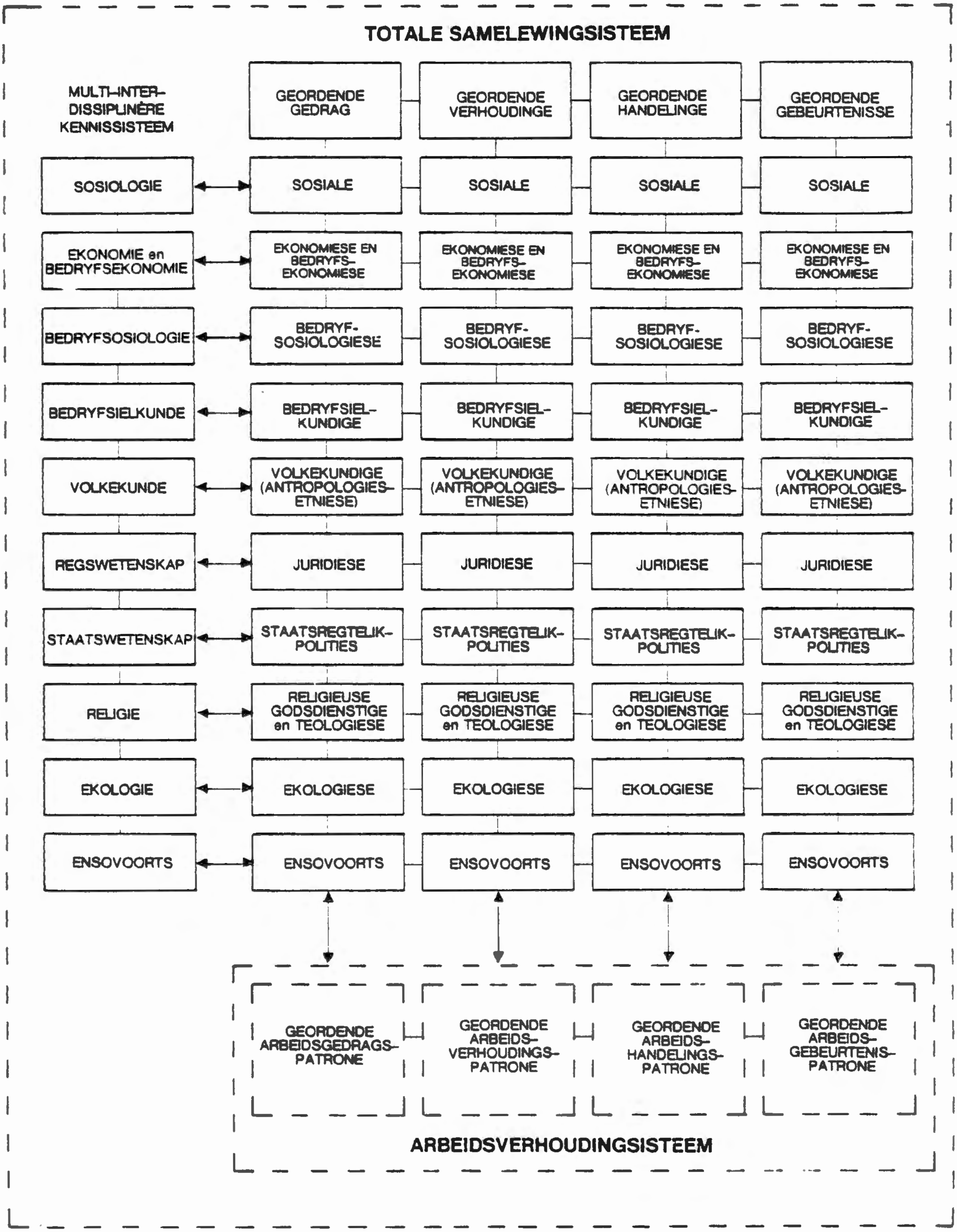
Verklaring van Diagram III

In hierdie geval stel die buitenste sirkel ook die dinamiese samelewingswerklikheid en kultuur en die skywe die verskillende sosiale wetenskappe en sosiologieë met hulle studievelde voor. Die binneste sirkel (ook met 'n stippellyn aangedui om die dinamiese aard daarvan te illustreer) dui op die arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone of die arbeidsverhoudingsisteem. Die reikwydte van die driehoek, wat die sosiologie voorstel, is uitgebrei om die binnesirkel in 'n groter mate in te sluit. Hierdie voorstelling impliseer dat, ten einde vir die sosiologie tot totaliteitsdenke van die arbeidsverhoudingsfenomeen te kom, die sosiologie in 'n groter mate op die kennisbydrae van die ander sosiale wetenskappe moet steun. Groter gedeeltes van die kennisbydraes van die wetenskappe sal met die sosiologie geïntegreer moet word. So sal die multi-interdissiplinêre verryking van die sosiologie verhoog word.

In die multi-interdissiplinêre kennisverryking (dit is kennisverryking vanuit wetenskaplike kennissisteme) gaan dit om die multifasettige aard, doel en taak van die *variasies* in mensgedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse. Bepaalde aspekte van hierdie variasies word deur afsonderlike sosiale wetenskappe bestudeer en in hierdie hoofstuk is die soeklig op 'n paar sodanige wetenskappe geplaas. Die fokuspunt in hierdie navorsing is die arbeidsopset en *die aard van die kulminering* van die variasies in gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse in die arbeidsverhoudingsisteem. Volgens die multi-interdissiplinêre kennisverryking oor die aard, doel en taak van die variasies in mensgedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse word die variasies ekonomies, bedryfsekonomies, bedryfsielkundig, staatsregtelik-polities, bedryfsosiologies, religieus, volkekundig-etnies, ensovoorts, as 'n verskeidenheid in die totaliteitsbeskouing oor die arbeidsverhoudingsfenomeen gekleur wat dan deur integrasie uitmond en tot vrug het die eenheid in en van die arbeidsverhoudingsisteem.

Die knooppunt is kennis en insig deur interpretasie en integrasie van die gewenste interaksiepatrone in die arbeidsopset (ordelike arbeidsgedragspatrone, ordelike arbeidsverhoudingspatrone, ordelike arbeidshandelingspatrone en ordelike arbeidsgebeurtenispatrone) deur die doeltreffende benutting van geleenthede, moontlikhede en fasiliteite. Die integrasie van die multi-interdissiplinêre kennisverryking ten aansien van die kulminering van geordende gedrag, geordende verhoudinge, geordende handelinge en geordende gebeurtenisse in die arbeidsverhoudingsisteem word diagrammaties in Diagram IV op p. 118 voorgestel.

DIAGRAM IV MULTI-INTERDISSIPLINÊRE KENNISVERRYKING VAN DIE AARD VAN DIE KULMINASIE VAN GEDRAG, VERHOUDINGE, HANDELINGE EN GEBEURTENISSE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM *



* Hooflyne van diagram ontwerp deur prof. dr. J.P. van der Walt en deur die skrywer van hierdie proefskrif aangepas en verwerk

Verklaring van Diagram IV

In hierdie diagram is die stippellyn weer eens die dinamiese totale samelewingswerklikheid. Die afsonderlike sosiale wetenskappe (die multi-interdissiplinêre kennissisteem) bied kennis en insig oor die geordende gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse. So byvoorbeeld plaas die sosiologie die soeklig op die aard, doel en taak van sosiale geordende gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse en die volkekunde die soeklig op die aard, doel en taak van volkekundige en antropologies-etniese geordende gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse. Deur middel van terugvoering (word met die tweerigtingpyl aangedui) word elke sosiale wetenskap verryk deur die variasies in die interaksiepatrone van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse. Hierdie interaksiepatrone is sistemies aanmekaargekoppel en kulmineer in en voed die geordende arbeidsgedragspatrone, die geordende arbeidsverhoudingspatrone, die geordende arbeidshandelingspatrone en die geordende arbeidsgebeurtenispatrone in die arbeidsverhoudingsisteem (ook met 'n stippellyn aangedui). Die interdependensie van die arbeidsverhoudingsisteem met die interaksiepatrone van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse word ook met 'n tweerigtingpyl aangedui. Aangesien die verskillende sosiale wetenskappe ook interdependent is, is hulle aanmekaargekoppel.

12. SAMEVATTING

Die sosiologie deel sy belangstelling in die saamleef-van-mense met ander gedragswetenskappe. In hierdie verband kan die sosiologie as 'n veralgemenende wetenskap beskou word terwyl die ander wetenskappe meer partikulerend is. Binne die sosiologie het aspeksosiologieë as afsonderlike vertakkinge van die sosiologie ontstaan wat die soeklig sosiologies op 'n bepaalde aspek van die saamleefsisteem laat val. Elke sosiale wetenskap is struktureelfunksioneel met 'n eiesoortige sisteem en funksionele probleme wat om interaksiepatrone vir doelbereiking sentreer.

Die bedryfsosiologie het binne hierdie raamwerk beslag gekry. Die tersaaklike grondvrae van die bedryfsosiologie is die wedersydse beïnvloeding van gemeenskap en industrie en van die sosiale aangeleenthede in die afsonderlike bedryfsonderneming ten opsigte van gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone.

Net soos die bedryfsosiologie 'n tussenwetenskap is, is die bedryfsielkunde ook 'n tussenwetenskap tussen die ekonomiese wetenskap en sy moederwetenskap, die sielkunde. Dit ondersoek, beskryf en verklaar bedryfsielkundig menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse in die bedryfs- en beroepslewe. In die bedryfsielkunde het veral vier rigtings ontwikkel, naamlik, die personeelsielkunde, die kommersiële sielkunde, die ergonomika en die bestuursielkunde. Elkeen hiervan lewer 'n besondere kennisbydrae tot 'n totaliteitsbeskouing van die arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone.

Die volkekunde beklemtoon, onder andere, dat die mens 'n skeppende wese is en dat die skeppinge op kultuur uitloop. Die volkekunde neem die mens se gedrag as lid van die menslike saamleefsisteem en hoe hierdie gedrag van volk tot volk verskil in oënskou. Drie afsonderlike studierigtings kan in die volkekunde onderskei word, naamlik, die kulturele, die biologiese en die psigologiese volkekunde. As sodanig lewer die volkekunde 'n besondere kennisbydrae tot onder meer die kultuursisteme rondom die arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone.

Hoe die mens bestaande skaars middele aanwend tot bevrediging van sy behoeftes, is die studie-objek van die ekonomiese wetenskappe. Die skaars middele wat in hierdie verband aangewend word, is die produksiefaktore arbeid, kapitaal, natuurbronne en ondernemersaktiwiteit. Voortspruitend hieruit en in noue samehang daarmee is die bedryfsekonomie wat mikro-ekonomies die aandag op die bedryfsonderneming self plaas. Sekere funksies is ter sake by die bedryfs-

onderneming, naamlik, die tegniese, die sosiaal-ekonomiese, die finansiële, die administratiewe, die kommersiële, die eksterne betrekkinge en die algemene leidingsfunksie. Die aard van die kennisbydrae van die ekonomie en die bedryfsekonomie is dat dit kennis en insig oor ekonomiese en bedryfsekonomiese gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone bied.

Voorgaande het die klem op die *homo socius* en die *homo economicus* laat val. Die mens is egter ook 'n *homo politicus*. In enige moderne gedifferensieerde samelewing is die handhawing en instandhouding van openbare orde 'n primêre funksie. Die staatsleer en die politieke sosiologie plaas die soeklig op hierdie vraagstukke. 'n Vraagstuk in hierdie verband is die skepping van 'n samelewingstruktuur vir sosiale beheer. Aangesien die arbeidsverhoudingsisteem met hierdie struktuur verweef is, is die kennisbydrae van gemelde vakdissiplines onontbeerlik vir 'n totaliteitsbeskouing van die arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone.

Ordelike saamleef vereis reëls en gebruike. Regsreëls is bepalend in hierdie verband. Bepaalde regsreëls geld ook ten opsigte van die arbeidsverhoudingsisteem en dit is veral die arbeidsreg wat hierdie reëls wetenskaplik ondersoek. Hierdie reëls is die regsverhoudinge tussen werkgewers, werknemers en die staat en hierdie reëls kan op 'n indiwiduele of op 'n kollektiewe grondslag wees.

In die arbeidsverhoudingsisteem word die rol van die reg in drie funksievlakke gemanifesteer, te wete, die ondersteunende, die regulerende en die beperkende funksie. So bied die arbeidsreg kennis en begrip van arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone.

Dit is belangrik om te begryp dat die religie die hele lewe omvat en dat godsdiens 'n aspek - die praktiese uitlewe - daarvan is. Die teologie is die bestudering van God se openbaring. Ten einde menslike

gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse na behore te begryp, moet kennis geneem word van die religie. As sodanig is dit dus bepalend ten opsigte van arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone.

Die ekologie bied agtergrondinsig tot die mens se natuuromgewing wat sowel menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse as die arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone beïnvloed.

Die aard van die multi-interdissiplinêre kennisverryking van die sosiologie deur ander vakdissiplines ten aansien van arbeidsverhoudinge is die feit dat die samelewingswerklikheid en kultuur sistemies uit verskillende sisteme en subsisteme bestaan en dat die arbeidsverhoudingsisteem daarmee vervleg is. Dit stel die navorser in staat om onder meer 'n raamwerk te konstrueer om die wydlopige aard van die arbeidsverhoudingsisteem beter te begryp.

BRONVERWYSINGS

1. SHERIF & SHERIF, 1969. p. 7.
2. Vergelyk onder meer die volgende:
    1. ROODE, 1971. pp. 10 tot 12.
    2. STEWARD & GLYNN, 1975. p. 8.
    3. SMELSER, 1967. pp. 37 tot 39.
3. CILLIERS & JOUBERT, 1966. p.15.
4. MACIVER & PAGE, 1971. p. v.
5. JOUBERT, 1973. p. 41. Vergelyk ook CILLIERS & JOUBERT, 1966. p. 15.
6. Vergelyk SPIER, 1950. pp. 44 tot 60.
7. Ibid. pp. 50 en 51.
8. Vergelyk Ibid. pp. 45 en 55.
9. Vergelyk ELOFF, 1963. pp. 72 tot 85.
10. VAN DER WALT, 1959. p. 17.
11. VAN DIJK, s.j. p. 115.
12. SMELSER, 1963. pp. 32 en 33.
13. VAN DER WALT, 1976. p. 42.
14. PARKER, BROWN, CHILD & SMITH, 1969. p. 15.
15. MILLER & FORM, 1964. p. 5.
16. SCHNEIDER, 1969. pp. 4 en 13.
17. VAN ZIJL, 1970. p. i.
18. Ibid. p. ii.
19. Idem.
20. Vergelyk THERON, 1962. pp. 20 tot 42.
21. SCHNEIDER, 1969. p. vii.

22. MILLER & FORM, 1964. pp. 12, 13, 17 en 19.
23. PARKER en ander, 1969. pp. 14 en 15.
24. Ibid. p. 21.
25. MILLER & FORM, 1964. pp. 22 en 21.
26. RAUBENHEIMER, 1970. p. 1.
27. TIFFEN & MCCORMICK, 1970. p. 3.
28. GILMER, 1966. p. 3.
29. DRENTH, WILLEMS & DE WOLFF, 1970. p. 1.
30. Ibid. pp. 1 en 2.
31. KORMAN, 1971. p. 1.
32. RAUBENHEIMER, 1970. pp. 1 en 2.
33. Ibid. pp. 2 tot 10.
34. Ibid. p. 7.
35. Ibid. pp. 7 en 8.
36. Ibid. p. 9.
37. DRENTH en ander, 1970. pp. 2 tot 4.
38. Ibid. p. 16.
39. RAUBENHEIMER, 1970. pp. 2 tot 4.
40. Ibid. p. 4.
41. COERTZE, 1973. p. 1.
42. POTGIETER, 1956. p. 16.
43. HOEBEL, 1972. p. 5.
44. POTGIETER, 1956. pp. 8 en 9.
45. COERTZE, 1973. pp. 2 en 3.
46. SCHUMANN, FRANZSEN & DE KOCK, 1964. p. 1.
47. Idem.

48. VAN DIJK, s.j. pp. 14 en 15.

49. SAMUELSON, 1967. p. 5. Vergelyk verder ook:

    1. SCHUMANN en ander, 1964. p. 1.

    2. LYNN, 1965. p. 5.

50. HEERTJE, 1968. p. 1.

51. REYNDERS, 1967. p. 1.

52. Ibid. p. 10.

53. Vergelyk SCHUMANN en ander, 1964. pp. 2 tot 5., en SAMUELSON, 1967. pp. 15 tot 31.

54. Vergelyk SCHUMANN en ander, 1964. pp. 35 tot 56., en LYNN, 1965. pp. 21 tot 33.

55. Vergelyk SCHUMANN en ander, 1964. pp. 35 tot 42., LYNN, 1965. pp. 25 tot 29., en VAN DER WALT, 1976. pp. 30 tot 43.

56. Vergelyk VAN DER WALT, 1976. pp. 30 en 31.

57. Vergelyk SCHUMANN en ander, 1964. pp. 42 tot 49.

58. LYNN, 1965. p. 23.

59. Vergelyk SCHUMANN en ander, 1964. pp. 49 tot 54., en VAN DER WALT, 1976. pp. 50 tot 52.

60. Vergelyk SCHUMANN en ander, 1964. pp. 54 en 55., en VAN DER WALT, 1976. pp. 52 tot 62.

61. Vergelyk WILLIAMS, 1970. pp. ix tot xv en pp. 1 tot 10.

62. REYNDERS, 1967. pp. 11 tot 13.

63. Vergelyk REYNDERS, 1967. pp. 13 tot 16.

64. Ibid. pp. 16 en 17.

65. Vergelyk STRAUSS, 1969. pp. 41 tot 64.

66. VAN DIJK, s.j. p. 110.

67. DAHL, 1963. pp. 5 en 6.

68. EASTON, 1965. p. 57.

69. ALMOND & COLEMAN, 1960. p. 7.

70. STRAUSS, 1969. pp. 51 en 52.

71. VAN DIJK, s.j. p. 111.

72. VAN DER VYVER & VAN ZYL, 1972. p. 27.

73. Ibid. p. 185.

74. Ibid. p. xi.

75. Ibid. p. 27.

76. VAN JAARSVELD & COETZEE, 1977. pp. 3 en 4. Vergelyk ook verder WOUDSTRA, 1976. pp. xv tot xviii.

77. VAN JAARSVELD & COETZEE, 1977. p. 4.

78. WIEHAHN, 1972. p. 7.

79. VAN JAARSVELD & COETZEE, 1977. pp. 6 en 9 tot 60.

80. WOUDSTRA, 1976. p. xvii.

81. WIEHAHN, 1972. p. 11.

82. WOUDSTRA, 1976. pp. xvii en xviii. Vergelyk verder KACHELHOFFER, 1974. pp. 256 en 258.

83. KACHELHOFFER, 1975. p. 1.

84. WIEHAHN, 1972. pp. 21 en 22.

85. WIEHAHN, 1977(2). p. 10.

86. Idem.

87. KACHELHOFFER, 1975. pp. 4 tot 11.

88. WIEHAHN, 1972. pp. 11 tot 14.

89. WOUDSTRA, 1976. p. xviii.

90. KACHELHOFFER, 1975. p. 18.

91. HOULT, 1958. p. 3.

92. Ibid. p. 4. Vergelyk ook KRUYT, 1951. p. 54, en SPIER, 1946. pp. 14 en 15.

93. Vir nadere toeligting in hierdie verband, vergelyk onder meer die volgende:

    1. WICKS, 1958. pp. 185 tot 187.

2. BIRNBAUM & LENZER (Redakteurs), 1969. pp. 19 tot 83.

94. JORDAAN, 1969. p. 8.

95. SPIER, 1946. pp. 14 en 15.

96. JORDAAN, 1969. p. 17.

97. DE KLERK, 1966. p. 26.

98. Idem.

99. JORDAAN, 1969. pp. 17 en 18.

100. HONIG, 1938. p. 31.

101. NORVAL, s.j. p. 8.

102. Ibid. p. 7.

103. Ibid. p. 9.

104. JORDAAN, 1969. p. 21.

105. Ibid. p. 23.

106. Ibid. pp. 25 en 26.

107. YINGER, 1957. pp. 20 en 21.

108. Vergelyk die volgende:

1. DAVIS, 1949. p. 518.

2. JORDAAN, 1969. pp. 9, 10 en 25.

3. VAN DIJK, s.j. pp. 203 en 209.

109. JORDAAN, 1969. pp. 7, 8 en 19.

110. Vergelyk die volgende:

1. Ibid. pp. 18 en 19.

2. GLOCK, 1966. p. 240.

3. MOBERG, 1966. XIII (3). p. 240.

111. NORVAL, s.j. p. 9.

112. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. p. 101.

113. FOURIE, 1970. p. 8.

114. Ibid. pp. 8 en 9.

115. NELISSEN, 1970. p. 4.

116. FOURIE, 1970. p. 12.

117. Ibid. p. 19 en ANON. 1958. p. 478.

118. CLARKE, 1954. p. 19. Vergelyk ook verder QUIN, 1950. p. 3.

119. CRAIG, 1973. p. 9.

120. FOURIE, 1970. p. 57.

121. SMELSER, 1967. pp. 4 tot 6.

122. Ibid. pp. 37 tot 40.

AFDELING TWEE

BEPAALDE STRUKTUURELEMENTE VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSPROBLEMATIEK

HOOFSTUK 4

ENKELE HOOFMOMENTE VAN 'N SOSIOLOGIES STRUKTUREELFUNKSIONELE ONTLEDING VAN DIE BEDRYF TEN AANSIEN VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

1. INLEIDING

Teen die agtergrond dat die arbeidsverhoudingsvraagstuk sistemies in verskeie sisteme (soos byvoorbeeld die sosiale sisteem, die ekonomiese sisteem, die juridiese sisteem, die ekologiese sisteem, ensovoorts) *ingebed* is, word in hierdie hoofstuk meer bepaald aandag aan die bedryfsisteem gegee aangesien dit 'n belangrike *voedingsbron van* en *substratum vir* die arbeidsverhoudingsvraagstuk is. So byvoorbeeld kring die wisselwerking tussen werkers hiervandaan verder uit.

Aangesien die kern van die bedryfsisteem die bedryf self is, sal eerstens die begrip *bedryf* nader omskryf word. Bepaalde kernopmerkinge oor die bedryf as sisteem word as vertrekpunt in hierdie verband geneem. Voortspruitend hieruit word die soeklig op enkele aspekte van die aard van industrialisasie, sekere aspekte van die bedryfsorganisasie, die mens in die bedryfsituasie en die bedryf en ander sisteme geplaas, dit wil sê, die hele saak van die struktuur en van die proses van wisselwerking of interaksie. In hierdie opset word ook aandag aan die rolle van bestuur en die personeelfunksie gegee. Die hoofstuk word hierna afgesluit met 'n samevattende gevolgtrekking ten opsigte van die sosiologies struktureelfunksionele ontleding van die bedryf ten aansien van die aard van arbeidsverhoudinge en ten aansien van die kennisverryking vanuit die multi-interdissiplinêre kennissisteem.

2. ENKELE STRUKTUREELFUNKSIONELE ASPEKTE VAN DIE BEDRYF AS SISTEEM

2.1 Die begrip bedryf

In die algemene omgangstaal word *bedryf*, *onderneming* en *industrie* of

nywerheid merendeels as wisselterme of alternerend gebruik. Dit is egter nie die geval in die sosiologie en die bedryfsekonomie nie en dit is derhalwe noodsaaklik dat die onderskeid tussen die genoemde begrippe bepaal word.

Industrie dui grotendeels op fabrieksmatige voortbringing. Dit is 'n tegniese eenheid en alle "*.... vorme bedrywe is nie noodwendig industrieë nie, maar alle industrieë is wel bedrywe*" (1).

'n *Onderneming* is *ekonomies-tegnies* van aard en verwys na 'n groter eenheid wat sekere aktiwiteite omvat om die voortbrenging moontlik te maak. Dit verwys met ander woorde "*.... na die vervulling van die risikodraende bemiddelaarsfunksie tussen die sfere van produksie en verbruik. Hierdie sfere ontmoet mekaar op die mark*" (2).

Voorlopig kan reeds gestel word dat bedryf 'n versamelwoord is wat sowel die nywerheid as die industrie en selfs die werkgroep insluit.

Die *onderneming* is "*.... 'n selfstandige ekonomiese subjek wat ten doel het om die kapitaal wat daarin belê is winsgewend te maak deur, in antisipasie op die vraag goedere of dienste min of meer kontinu op die mark aan te bied en te verkoop met die kapitaalrisiko wat daaraan verbonde is. Sy hoofkenmerk is die dra van risiko, die renderend maak van kapitaal en die kontinuïteit*" (3).

Dit is hieruit ook duidelik dat die onderneming se struktuurelemente van byvoorbeeld kapitaal, goedere en dienste, hoewel in 'n ander betekenis by die onderneming, tog ook by die bedryf ingesluit is - daar is dus die faktor van onderlinge wisselwerking met en afhanklikheid van mekaar.

Nietemin kan die bedryf omskryf word as die "*.... doelmatige organisatie der productiefaktoren tot het produceren van nuttige goederen en diensten*" (4). Reynders (5) beskou die bedryf ook as die tegniese eenheid wat met die werklike verskaffing van goedere en

dienste te make het en afhanklik is van die bestaan van ondernemings. In hierdie produksie-eenheid word verskillende produksiemiddele met mekaar verenig en gesinkroniseer om die goedere en dienste te lewer.

Vir die sosioloog is die bedryf 'n *werkverband ".... waarin arbeid(ers) en kapitaal (technische apparatuur) rasioneel zijn georganiseerd tot de productie van nuttige goederen en diensten"* (6). So gesien, is die bedryf 'n sisteem of kollektiwiteit met sy eie interne gemeenskapskarakter. Ten spyte van die veelheid van die veranderlikheid van die lede en orgaan-funksionarisse, is dit 'n solidêre eenheid. 'n Kentrek van die bedryf is dat dit na binne deur gesags- en ondergeskiktheidsverhoudinge gekenmerk word. Hierdie gesag kan outoritêr of andersins wees (7).

Aangesien die bedryf 'n werkverband is, kan dit onder meer ook as 'n bepaalde *sisteem* beskou word. Hierin word dit gesien as 'n geordende geheel van saamhangende en saamhorige dele (subsisteme) met aangeleenthede wat 'n spesifieke interafhanklike verwantskap met mekaar en met die geheel het omdat dit gesamentlik die aard van die geheel bepaal. Maar verder is die bedryf ook 'n sosiale sisteem. Schneider (8) stel dit soos volg: *".... we shall not be considering roles or personalities in general but, rather, a series of interrelated roles and personalities clustering a process of production. These interrelated roles are not distributed in a random fashion; they are related to each other in definite patterns. That is they constitute a social system".* As sosiale sisteem kan die volgende oor die bedryf gepostuleer word (9):

1. Die bedryf is 'n *makro-* en *mikrosisteem;* binne dié sisteem is subsisteme teenwoordig wat in interaksie met mekaar is en wat daartoe bydra om die sisteem as 'n geheel in 'n dinamiese gemeenskap te laat funksioneer.
2. Dit het sy eie interne struktuur en funksies wat die ordening van middele as verwesenliking van 'n bepaalde doel beoog.

3. Die bedryf verkeer in voortdurende interaksie met sy gemeenskap en as gevolg van die veelvuldige eise wat die gemeenskap aan hom stel, het die bedryf veelvuldige doelwitte (10).

As sisteem en meer spesifiek as sosiale sisteem, het die bedryf binne die gestelde raamwerk sekere funksies (of disfunksies) waaraan voldoen moet word om as sisteem te kwalifiseer. Hierdie funksies sentreer om die funksionele probleme van doelbereiking, aanpassing, integrasie en patroonhandhawing en spanningsbeheer (11).

In die bereiking of verwesenliking van gestelde doelwitte is bepaalde gedragspatrone, verhoudingspatrone, handelingspatrone en gebeurtenispatrone nodig in die sosiale sisteemopvatting. Hierin, en spesifiek ook in die bedryf, is die *mens die aksiesentrum* daar dit die aktiefvormende element is en dit 'n voorsiener van arbeid, ook kapitaal en grondstof en die rasionalisering hiervan in die organisering daarvan is.

Verder is die doelstellings van die bedryf sowel intern as ekstern gerig. Intern gaan dit om 'n magsorganisasie van kapitaal en ekstern gaan dit om produksie van nuttige goedere en voorsiening van dienste. Die integrasie van die bedryfsverband, oftewel die wyse waarop beskikbare bronne soos grondstof, kapitaal en arbeid(ers) in die produksieproses geïntegreer en saamgevoeg word, is die organisasieprobleem in die produksieproses - dit is die integreringsfunksie. Ruiling as ekonomiese proses vind plaas wat op die instelling van 'n kontrak of ooreenkoms uitloop. Daar bestaan, met ander woorde, 'n kontraktuele verhouding tussen die bedryfsisteem en ander sisteme of samelewingstrukture (12).

Voorgaande is slegs breë riglyne ten aansien van enkele struktureelfunksionele aspekte van die bedryf as sisteem. Hierdie riglyne word vervolgens nader toegelig aan die hand van enkele opmerkinge oor die aard van industrialisasie, die bedryfsorganisasie, die mens in die bedryfsituasie en die interaksie van die bedryf en sekere ander sisteme.

2.2 Enkele opmerkinge oor die aard van industrialisasie

2.2.1 Algemeen

Verandering is 'n kontinue dinamiese verskynsel van die samelewing. Hierdie verandering het sedert die industriële omwenteling in so 'n mate momentum gekry dat die eise wat aan die mens gestel word om hom in die snelveranderende wêreld te handhaaf, groter en gekompliseerder word. So ook het industrialisasie veroorsaak dat arbeidsverhoudingsvraagstukke ingewikkelder geraak het en direk verband hou met die aard en omvang van industrialisasie wat 'n belangrike histories struktuurkomponent van die bedryfsisteem is.

Industrialisasie kan beskou word as 'n maatskaplike toestand of sisteem waarin industriële arbeid die vernaamste kenmerk is - met ander woorde, 'n maatskaplike toestand wat deur fabriekswerk oorheers en tot geïndustrialiseerde gemeenskap geskep word. Aron (13) beskou *".... large scale industry .... as the characteristic form of production"*. Voorts toon ook Harvey (14) aan dat *".... the separation of work from home and the development of a complex technological division of labor through large scale industrial production are certainly key features of any industrial society. In addition, the more industrialized a society the more likely an increasing proportion of the populace will be released from such primary activities as the production of necessary foodstuffs .... and enter into secondary and tertiary industrial production activities in urban or urbanizing centres"*. Faunce (15) verklaar weer dat industrialisasie 'n *".... shift in the economic base of a society from agriculture to manufacturing ...."* veroorsaak wat meebring dat *".... at some point in the process, an accelerated rate of social change and an increasingly high level of differentiation of social structure, social change and social differentiation result in pervasive problems of social integration for industrializing societies. The response to these problems, under the conditions in which they occur, is an increase in rationalization of organizational structure. Increased*

rationalization, in turn stimulates further social change and structural differentiation. The cyclical nature of this process tends to propel societies at an increasing rate toward an industrial way of life".

Voormelde is slegs 'n algemene oriëntasie ten opsigte van industrialisasie wat afgesluit kan word met die gevolgtrekking dat dit 'n *aaneenlopende dinamiese proses is waarvan die trefkrag uiteenlopend en verreikend is - ook vir arbeidsverhoudinge.* Die belangrike vraagstuk is egter hoe hierdie proses, oftewel verandering plaasvind. Hierdie vraagstuk het die soeke na 'n algemeen aanvaarbare geldende teorie laat ontstaan om verandering te verklaar wat volgens onder meer Miller en Form (16) nog nie geformuleer is nie. Argyris (17) stem hiermee saam en gaan verder deur te verklaar dat sosiologiese kennis steeds aan eensydigheid en ontoereikendheid mank gaan.

Nieteenstaande hierdie negatiewe opmerkings, het sekere positiewe resultate tog al die lig gesien en soos Miller en Form (18) dit stel, *".... it is impossible to locate a universal single 'cause' for industrial change - in Western or any society".* Daar is, met ander woorde, 'n kompleks van saamhangende faktore wat so 'n proses veroorsaak.

2.2.2 Industrialisasie en die geïndustrialiseerde gemeenskap

Drie ontwikkelingsfases, te wete, *die pre-industriële, die vroeë industriële* en *die gevorderde industriële fases* kan ten opsigte van industrialisasie en die geïndustrialiseerde gemeenskap onderskei word (19). Elke fase het bepaalde ekonomiese, sosiale, arbeidsverhoudings- en ander strukture. In die pre-industriële fase was dit die middeleeuse nedersetting met onder meer die *gilde* as die hoof ekonomiese organisasie. Onder andere, omskryf Max Weber (20) die gilde as *".... an organization of craft workers specialized in accordance with the type of organization".* Die gilde-organisasie en arbeidsverhoudinge was gekenmerk deur gespesialiseerde vakmanne as

werknemers aan die een kant en die vakwerkgewers as sogenaamde meesters aan die ander kant wat die ekonomiese, sosiale en politieke orde toentertyd beïnvloed en beheers het. Die verhouding in die werksituasie was *persoonlik* en *solidêr* georganiseerd; *".... the master stood in loco parentis to the apprentice, who .... associated with him in the workshop and the home in terms of the most personal intimacy"* (21).

'n Verdere kenmerk wat die arbeidsverhoudinge tussen die meester en die vakleerling en dan die latere vakman in die produksieproses beheer het, was die gilde-ampsdraers vanweë die feit dat hulle die vergoeding vir arbeid bepaal, afgedwing en gehandhaaf het. Op hierdie wyse is arbeidsverhoudinge en produksieverhoudinge gesinkroniseer.

As gevolg van onder meer die vraag na nuwe produkte, onenigheid tussen meesters en vakmanne, weerstand teen die monopolie van die gildes, die opkoms van handelshuise, die ontstaan van nuwe markte, ensovoorts, het die tuisnywerheidstelsel ontstaan. In hierdie stelsel word grondstowwe deur 'n tussenganger aan die tuisnyweraar voorsien en verhandel die tussenganger die klaarproduk. Dit het die ontstaan van die *gesinswerker* tot gevolg gehad en dié werker word nou 'n loontrekker. Arbeidsverhoudinge word minder persoonlik en solidêr en die fondamente vir verdere industrialisasie en die ontstaan van die *geïndustrialiseerde fase en die fabrieksisteem* gelê.

Histories het die ontstaan van die fabrieksisteem met 'n revolusie in tegnologie en energiesisteme gepaard gegaan (22). Die ontwikkeling van die fabrieksisteem het aanleiding tot die skepping van 'n nuwe soort verhouding gegee wat twee ekonomiese groeperings, te wete, die kapitalis en arbeid of die bestuur en die werker of die ondernemer en die werker tot gevolg gehad het. *Formele werker-/werkgewerverhoudinge ontstaan wat uiters onpersoonlik was.* Verder het die fabrieksisteem aanleiding gegee tot die verdeling van arbeid en ontwikkeling van meganisasie en spesialisasie wat op sy beurt die sosiale verhoudinge in die werksituasie beïnvloed het.

Soos die fabrieksisteem ontwikkel het, het die vraag na meer en gespesialiseerde geskoolde arbeid ontstaan - nie net in die produksieproses nie maar ook in die beheer van die fabriek. Beheersisteme en -strukture het hulle beslag gekry en die ontwikkeling van gedifferensieerde burokratiese strukture het momentum gekry. Hieruit ontstaan die situasie dat werknemers en bestuurders *".... with different occupations, educational backgrounds, incomes, and interests find it difficult to reach consensus on any one point"* (23). Die solidariteit is verbreek en die werker vind dit moeilik om homself met die fabriek, die bestuurder, die produk, die eienaar, die kliënt, ensovoorts, te identifiseer. Hierteenoor egter word werkers bewus van gemeenskaplike probleme en 'n behoefte ontstaan om hulle kragte teen die van bestuur te verenig om voordele te beding. Aanvanklik was hierdie konsolidasie van kragte informeel maar weldra is dit in 'n *vakbond* geformaliseer.

Na die ontstaan en ontwikkeling van die fabrieksisteem was die volgende stap in die industrialisasieproses op informele vlak die ontstaan van die fabriekstad met sy eie organisasie, sosiale problematiek soos swak behuising, gesondheidsdienste, ensovoorts. 'n Uitvloeisel van die fabriekstad is die geïndustrialiseerde gemeenskap waarin, onder andere, die sakebestuur, werkgewer-/werknemerverhoudinge op 'n meer nasionale grondslag bedryf word.

Die *gevorderde geïndustrialiseerde* era kan, onder andere, beskou word as die gemeenskap/ekonomie waarin die minderheid in die fabriekswese in diens geneem is om die meerderheid van mense in stede van materiële behoeftes op doeltreffende wyse te voorsien (24). Hierdie stede word nie meer soseer deur die fabriekswese oorheers nie; nywerheidsdesentralisasie vind plaas en burokratisering en formalisering van byna elke aspek van die fabrieksorganisasie is verdere wesenskenmerke daarvan. Standardisering, roetinisering van funksies, en in die mate wat die onderneming se organisasie kompleks raak, raak arbeidsverhoudinge ook kompleks. *"In conclusion, we may say that the work plant in the mature industrial economy grows in size,*

extent, and internal complexity while exerting increasing controls over all employees in the process of directed social change" (25).

Stede word minder onderskeibaar aangesien 'n stad nie met een spesifieke vervaardigingsaktiwiteit geïdentifiseer kan word nie. Beplanning- en beheerfunksies word oor stadsgrense heen gekoördineer. Die massagemeenskap kry nou beslag waarin kommunikasie flink en doeltreffend is met sy eie problematiek wat ook 'n bepaalde trefkrag op arbeidsverhoudingsvraagstukke het en meebring.

Die ontwikkelingsfases ten aansien van industrialisasie en die geïndustrialiseerde gemeenskap kan ook in die fase van die *vrye kapitalisme,* die fase van *hoogkapitalisme* en die fase van *laatkapitalisme* gedeel word (26). In die *vrye kapitalisme* is die produksiestelsel op die indiwiduele onderneming gebaseer en is die kapitaal (die masjinerie, die fabriek, die onderneming) die eiendom van die kapitaalverskaffer wat ook tegelykertyd die bedryfsleier is. 'n Verdere grondliggende aspek van die vrye kapitalisme was die algemene denkrigting dat die mens vier fundamentele vryhede het, naamlik: vryheid ten opsigte van inkomebesteding, vryheid ten opsigte van die beskikking oor verdienste, vryheid ten opsigte van die keuse van werkplaas en vryheid ten opsigte van investering van besparings. Dit is die periodes van *laissez-faire* en *laissez-passer* tot ongeveer 1870 waarvan die uitgangspunt is dat die verhouding tussen mense bepaal word uit die eerbied vir mekaar se vryheid en nie deur magsuitoefening of gesagsdwang, hetsy deur georganiseerde werknemerverenigings, die staat of 'n staatsorgaan nie.

Maar as gevolg van onder meer tegnologiese ontwikkeling en die ontwikkeling van die groot bedryf word die vrye kapitalisme in die laaste kwart van die vorige eeu deur die sogenaamde *hoogkapitalisme* verdring. Die winsmotief vier hoogty en die algemene verhoging van welvaart is 'n hoë prioriteit. In hierdie fase het die eienaarkapitalis van die vrye kapitalisme vir die tegniese funksionaris plek gemaak en staan die arbeidsproses in diens van die welvaart van

die massa. Kapitaal as produksiefaktor staan voorop.

Teen die einde van die eerste wêreldoorlog vind 'n verdere struktuurverandering plaas. Kapitaal is steeds belangrik maar die bemoeienis en ingryping van owerheid deur middel van verstaatliking, nasionalisering en sosialisering van die produksieproses gee momentum daaraan wat as die sogenaamde *laatkapitalisme* bekend staan.

Die ekonomiese struktuurverandering van vrye *via* hoog- tot laatkapitalisme het ook sy stempel op arbeidsverhoudinge gelaat deurdat 'n verskuiwing in die aard van mensgedragspatrone, -verhoudingspatrone, handelspatrone en -gebeurtenispatrone plaasgevind het. Banning (27) formuleer dit soos volg: *".... van persoonlijke leiding, verantwoordelikheid en macht naar onpersoonlijke, anonieme, dikwijls collectieve; van persoonlijke relaties naar formele contractuele verhoudingen".*

2.2.3 Die gevolge van industrialisasie

Marshall (28) skryf soos volg oor die gevolge van die industriële omwenteling en industrialisasie: *"This movement has done far more than shower upon us a series of 'great inventions' or blessed mankind with a new technique. Appearing gradually and working indirectly, as well as directly, it has affected our whole world of thought, of action, and of institutions; it has modified our economics, our politics, our ethics and even our religion; it has changed in nature, number and form our baffling problems; it has written itself large in our culture".* Industrialisasie het dus veranderings op feitlik elke lewensterrein veroorsaak en nuwe perspektiewe geopen en ontwikkel. Harvey (29) dui in hierdie verband aan dat *".... many theories of industrial society and industrialization .... have an* ***interdisciplinary quality.*** *Thus .... a .... theory categorised as 'economic' will contain elements of psychological or sociological in its explanatory framework or assumptions - Thus any effort at classification should be viewed as*

essentially an heuristic device to facilitate discussion rather than reflecting the final disciplinary status of the theories considered".

Daarom stel Harvey (30) voor dat industrialisasie vanuit 'n *demografiese, ekonomiese, psigologiese, polities-administratiewe en sosiologiese perspektief* in oënskou geneem moet word.

'n *Demografiese perspektief* bedui dat 'n verandering in die bevolkingspatrone met die proses van industrialisasie verbind is. In die geval van gevestigde en hoogs geïndustrialiseerde gebiede en volke is dit so dat die gemeenskap verander het van 'n situasie waar geboortes en sterftes hoog is na 'n demografiese situasie waar gemelde verskynsels laag is en bevolkingsgroei 'n lae koers handhaaf. Oor die nut van 'n demografiese beskouing konkludeer Harvey (31): *".... one may view trends and changes in population patterns as dependent variables .... events .... come about as a result of the operation of other social forces. However .... there is an important sense that population patterns also operate as independent variables in that they are the source of major challenges and dilemmas to societies caught up in the development process".*

'n Ekonomiese perspektief plaas die klem op kapitaalvorming, die ontwikkeling in die landbou en die beskikbaarheid van arbeid vir die nywerheid.

'n Psigologiese perspektief beklemtoon die behoefte aan bereiking ("achievement") en die rol van die ondernemer. Maar daar skyn 'n gebrek aan kennis en insig te wees oor die aard van die sosiale omstandighede wat moet bestaan vir prestasie en vir die ondernemer om homself te laat geld.

'n Politiek-administratiewe perspektief bepaal dat die vinnige verandering van 'n koloniale na 'n onafhanklike fase probleme in verband met administratiewe kontinuïteit veroorsaak. Voorts blyk dit dat sosiale tegnieke *".... such as bureaucracy can assume different forms and functions in the developing nature context"* (32).

Van Zijl (33) identifiseer 'n negetal gevolge van die industrialisasieproses met die volgende gepaardgaande verreikende gevolge daarvan:

1. Algemene woon- en werktoestande word verander.
2. Degradering van arbeid.
3. Uitbreiding van arbeid.
4. Meganisasie.
5. Spesialisasie.
6. Grootskaalse ondernemings en massaproduksie.
7. Outomatisasie.
8. Andersoortige arbeidsmag.
9. Groter rol van die staat in die produksieproses.

Miller en Form (34) omskryf sewe aspekte wat die industrialisasieproses beïnvloed en in mindere of meerdere mate bepaal, te wete:

1. Liggingsbepaling.
2. Grootte van die gemeenskap.
3. Groeipatrone van die gemeenskap.
4. Funksionele aard en beroepsamestelling.
5. Totale grondbenuttingspatroon.
6. Gesags- en sosiale klasstruktuur.
7. Gemeenskapseienskappe.

Ten opsigte van die gevolge van industrialisasie verklaar Banning (35) soos volg: *".... de veranderingen die zich in onze moderne industrialistische maatschappij voordoen, zijn diep ingrijpen en voltrekken zich in een zeer snel tempo"*. Hierdie verandering hou verband met veranderinge in die ekonomiese proses (vrye, hoog- en laatkapitaal), verandering in die tegniese proses, die verstedelikingsproses, die massafikasieproses, ensovoorts. Hierdie veranderinge en prosesse veroorsaak veranderde en veranderende gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone wat veranderde en veranderende arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings-

en arbeidsgebeurtenispatrone tot gevolg het. So byvoorbeeld word groter eise aan die partye in die arbeidsverhoudingsisteem gestel en onder meer word die volgende komponente ingrypend geraak (36):

1. Werkomstandighede, loonvlakke, loonstrukture en werkure.
2. Opleiding, sekuriteit en status van die werker.
3. Vakbondprobleme, kollektiewe bedinging en arbeidsdispute.

Samevattend word met die volgende stellings van Van Zijl (37) volstaan:

"Uit die bespreking van die historiese verloop en konsekwensies van die onderskeie produksiestelsels het geblyk dat daar 'n bepaalde ontwikkelingsgang was waarby die produksieproses sigself van tyd tot tyd (in fases) aangepas het: enersyds ooreenkomstig nuwe behoeftes van die sosiale milieu waarbinne die ekonomiese sfeer sy bydrae lewer en andersyds ooreenkomstig die tegnologiese ontwikkeling wat van tyd tot tyd geïmplementeer is. Elke wysiging in die verruiming van die produksieproses het gepaard gegaan met bypassende en inpassende veranderings ten opsigte van die fisiese werksomstandighede wat weer noodwendigerwys invloed uitgeoefen het op die werkverhoudinge".

2.3 Enkele opmerkinge oor die aard van die bedryfsorganisasie

2.3.1 Algemeen

'n Algemene kenmerk van die hedendaagse geïndustrialiseerde tegnologiese gemeenskap is dat organisasies sentraal in die wêreld waarin ons leef, figureer (38). Tevore is kursories na die belangrike rol van organisasies verwys en 'n kort uiteensetting van die belangrikste perspektiewe oor hulle gegee. Vervolgens word 'n paar aangeleenthede, meer bepaald oor die *bedryfsorganisasie*, toegelig wat in die arbeidsverhoudingsisteem vervleg is waarvan wel deeglik in die formulering van 'n totaliteitsbeskouing van die arbeids-

verhoudingsvraagstuk kennis geneem moet word.

Doelgeoriënteerde werkorganisasies ontstaan waar die mens pogings aanwend om 'n bestaan te maak of om 'n spesifieke doel te bereik. Voorbeelde van sodanige organisasies is byvoorbeeld fabrieke, kantore, regerings, skole, ensovoorts. Alle organisasies het 'n struktuur met funksies en die doeltreffendheid daarvan sentreer om die organisasie van die rolle en rolstelle van die funksionarisse in sulke groepe. Wanneer pligte toegesê is en prosedure aanvaar is, ontstaan die formele struktuur wat die organisasie rig en daaraan 'n eie onafhanklike identiteit gee. Die organisasie het 'n bestuur met 'n eiesoortige gesagstruktuur. Binne die formele struktuur ontstaan die informele netwerk van tussenmenslike verhoudinge en probleme wat voortdurend die formele struktuur beïnvloed. Benewens die formele en die informele struktuur en die wisselwerking tussen hulle, word die organisasie ook deur ander aspekte soos posisie, status, ensovoorts, beïnvloed (39).

In wat volg, word aandag aan 'n paar aspekte rakende die werkorganisasie soos die *industriële burokrasie, die formele en die informele organisasie en die industriële beroepstruktuur* en verwante aangeleenthede geskenk.

2.3.2 Die industriële burokrasie

'n Groeiende neiging tot burokratisering is een van die uitstaande kenmerke van die hedendaagse samelewing. Hierdie verskynsel kry beslag namate die organisasie in grootte en kompleksiteit toeneem. Die gevolg hiervan is dat die samelewing in toenemende mate georganiseerd raak met samehangende uitgebreide patrone van onpersoonlike statusverhoudinge wat onderling deur rasionele beslissings en doelgerigte kontrole aaneengeskakel is.

Burokrasie kan gedefinieer word as 'n formele struktuur wat die funksies van 'n groot aantal persone wat aan 'n gemeenskaplike

aktiwiteit(e) deelneem, op bepaalde wyse koördineer. Burokrasieë is gewoonlik komplekse organisasies met uitgebreide verdeling van arbeid en wat 'n hoë graad van spesialisasie en 'n gevestigde gesagspatroon het. Die burokrasie is 'n wyse om take op georganiseerde, sistematiese en rasionele manier in 'n komplekse samelewing ten uitvoer te bring en as sodanig is dit 'n kenmerk van die moderne leefwyse wat op feitlik alle sosiale instellings en vrywillige organisasies van toepassing is (40). Merill (41) toon aan dat die burokrasie 'n stel algemene of universele beginsels is waarvolgens massastrukture op die mees doeltreffende wyse georden en georganiseer word en/of dit is die resultaat van sodanige ordening en organisering. Dit geld nie net die staat en staatsdiens (waarmee dit alte dikwels vereenselwig word) nie, maar eweneens in ruime mate vir bedryfsondernemings, in die skool met sy onderwys, ensovoorts. Wanneer organisasies en instellings ook al vanweë omvang en kompleksiteit enigsins moeilik hanteerbaar raak, neig hulle om die kenmerke van die burokrasie aan te neem.

In ooreenstemming met die oorspronklike model van Max Weber, kan die kernbeginsels van industriële burokrasie soos volg saamgevat word (42):

1. Arbeidsverdeling en spesialisasie

   Take binne die organisasie word tussen poste, ampte en statusse verdeel. Hierby inbegrepe is 'n duidelike omlyning en beskrywing van verantwoordelikhede en pligte wat hoëgraadse spesialisasie moontlik maak. Spesialisasie word aan die taak gekoppel en nie aan die persoon wat die taak verrig nie en die taak gaan voort al sou die dienste van 'n betrokkene verloor word.

2. Hiërargiese gesagstruktuur

   Binne die burokratiese stelsel is ampte en poste in 'n hiërargie of rangorde in die gesagstruktuur georden wat skematies die

vorm van 'n piramide aanneem waarbinne elke amptenaar vir sowel sy eie as vir die besluite van sy ondergeskiktes verantwoordelik gehou word. Die omvang van gesags- of bevelsbevoegdheid is duidelik omskryf.

3. Reëls en regulasies

Eie aan die wesensaard van industriële burokrasie is 'n stel formele reëls en regulasies. Hierdie reëls is die basis vir eenvormigheid, beheer, dissipline, kontinuïteit en stabiliteit.

4. Onpersoonlikheid en formaliteit

"Voortvloeiend uit en aanvullend tot die implementering van formele reëls en regulasies wat die gedrag en optrede binne die burokratiese onderneming voorskryf, word van beamptes verwag om te alle tye onpersoonlik teenoor deelhebbers binne die burokratiese onderneming, sowel as teenoor buitestaanders op te tree (aangesien) .... onpersoonlikheid .... noodsaaklik (is) ten einde situasies rasioneel te beoordeel. Beleidsbepalinge, besluite ensovoorts word ooreenkomstig die strengste formele prosedures gedoen" (43).

5. Professionalisme

Indiensneming in die burokratiese organisasie is 'n loopbaan vir die betrokke aansoeker en geskied op die basis van tegniese bekwaamheid en/of kwalifikasies. Vir bevordering geld oorwegings soos kwalifikasies, professionele status, senioriteit, ensovoorts.

2.3.3 Funksies en disfunksies van die burokrasie

Alhoewel die burokratiese organisasieprinsipe as basis vir doeltreffende funksionering van die organisasie dien, is dit as sodanig

nie sonder enige defekte nie. Dit skep ook 'n klimaat vir ondoeltreffende funksionering en selfs disorganisasie vir die bedryf. Belangrike funksies en disfunksies van die burokrasie is, onder andere, soos volg (44):

1. Dit speel 'n belangrike rol in die implementering van konstruktiewe verandering wat byvoorbeeld deur beplande navorsing en eksperimentering bewerkstellig word en wat doeltreffend vir 'n burokratiese organisasie gekoördineer kan word.
2. Dit dra veel tot die verwesenliking van die demokratiese ideaal by deur verskille tussen sosiale, ekonomiese en ander graderings op grond van geboorte, ras, godsdiens en etniese agtergrond te verminder en daardeur mobiliteit vir die bedryf of industrie te vergemaklik.
3. As gevolg van die hoë premie wat op presiesheid, rasionaliteit, spoed, deskundige beheer, kontinuïteit, ensovoorts, geplaas word, skep industriële burokrasie die slagaar of voedingsbron vir tegniese doeltreffendheid.
4. Die formaliteit van die burokrasie lei dikwels tot onbuigbaarheid en stagnasie.
5. Die streng hiërargiese samestelling van die burokrasie gee aanleiding tot degradering van die industrie en daardeur ook van persoonlike belange.
6. Die onafwykbare prosedure wat inherent in die burokrasie is, gee dikwels aanleiding tot 'n verlamming van aktiwiteit as gevolg van organisatoriese *inersie* of traagheid.
7. Die ingewikkelde en omvangryke organisasienetwerk van die burokrasie bring soms mee dat die organisasie 'n doel opsigself word eerder as om blote middel tot 'n doel te bly.
8. Indiwiduele inisiatief word dikwels gesmoor as gevolg van absolute reëls en regulasies wat in die burokratiese prosedure geld.
9. Konflik tussen formele strukture en informele groeperinge binne die burokratiese opset kan aanleiding tot industriële disorganisasie gee en selfs op wyer vlak ook tot sosiale disorganisasie wat in stakings gemanifesteer word.

2.3.4 Die formele en informele organisasie

"Globaal geformuleer, dui hierdie twee polêre begrippe die teenstelling aan tussen die organisasiestruktuur, enersyds, en die groepsverskynsels binne die konkrete organisasie, andersyds, - die organisasietegniese teenoor die organisasiesosiologiese aspek" (45). Anders gestel: die formele organisasie verwys na die doelbewus-gestruktureerde horisontale en vertikale ampte- of postepatroon om doeltreffend te funksioneer en doelstellings te realiseer. Die informele organisasie daarenteen is die verskynsel dat rondom gemelde formele rangskikkings spontane vriendskaps- en/of belangegroepe ontwikkel wat neig om die werking van die formele organisasie te ondersteun/behulpsaam te wees of in 'n ander rigting te stuur. Litterer (46) wys daarop dat wanneer die organisasie as totaliteit beskou word *".... we see that some of the activities going on are called for by the formal organization but that a great many others are not. Some activities, although not called for in the formal organization plan, are quite necessary to accomplish the organization goal and represent activities which people in the organization have informally added to further the organization's progress"*. Die onderskeid tussen die formele en die informele organisasie is dus dat eersgenoemde na die *verband tussen ampte of poste verwys* en dat laasgenoemde op die *verhoudinge tussen die persone* in dusdanige poste (die werkers as mense) betrekking het. Maar ten spyte van gemelde onderskeid bestaan daar in werklikheid in die organisasierealiteit inderdaad geen skeiding nie en is die onderskeid op die konseptuele vlak vir analitiese doeleindes aangesien daar slegs een organisasie is. Die verhouding tussen die formele en die informele organisasie bepaal inderdaad hoe effektief die formele organisasie sal funksioneer. Die kernaspekte van die formele organisasie is die strenge definisie van gesag en verantwoordelikheid in die organisasie; 'n ewe presiese definisie van die funksies van elke departement/seksie; vry en akkurate kommunikasie wat alle dele van die organisasie met mekaar verbind en elke handeling word gerig deur die beginsel van wat die beste vir die orga-

nisasie as 'n geheel is. Binne die formele organisasie kan gesagsverhoudinge (watter ampte oor watter ampte gesag uitoefen) onderskei word, kan verantwoordelikheids- en ander funksies en die kommunikasiesisteem bepaal word. In oorvereenvoudigde vorm behels die formele organisasie die *strukturele aspek*, die *funksionele aspek* en die *kommunikasie-aspek* (47).

In teorie is die voorstelling van die formele organisasie die van geïntegreerde en gekoördineerde geheel. Daar is egter swakhede en probleme wat tot wanfunksionering aanleiding gee en in hierdie opsig word met die volgende volstaan (48):

1. Probleme van koördinasie

   As gevolg van die segmentasie in die bedryfsorganisasie ontstaan *koördinasieprobleme* wat saamhang met die probleem van kommunikasie.

2. Geïgnoreerde menslike probleme

   Die formele organisasie is by uitstek gerig om rasioneel en logies te wees en om die *menslike faktor* en daardeur die emosionele en irrasionele *in te perk*. As gevolg hiervan kan die formele organisasie nie probleme van die onvoorsiene en die nie-logiese verreken of hanteer nie en word die noodsaaklikheid van die informele organisasie binne die formele bedryfsopset bevestig.

Miller en Form (49) definieer die informele as *".... that network of personal and social relations which are not defined or described by formal organization ....".* Hierdie stelling kom daarop neer dat daar teoreties sprake van twee verskillende strukture binne 'n georganiseerde verhoudingsisteem is, naamlik, die organisasie wat van "bo-af" opgelê is (dit wil sê, die formele organisasie) en die organisasie wat spontaan van "onder-af" tot stand kom (dit wil sê,

die informele organisasie). Die formele en die informele organisasie (Dahrendorf (50) praat van informele groepe aangesien dit nie georganiseer kan word nie) is 'n *interaktiewe funksionerende organisme* en die segmente van die informele organisasie is die volgende (51):

1. Definitiewe sosiale struktuurvorme bestaande uit vriendskapsgroepe, ensovoorts, en elkeen met sy eie struktuur.
2. 'n Informele kultuur met bepaalde gedragskodes.
3. 'n Netwerk van informele kommunikasiesisteme.

Analities beskou, kan onderskeid tussen *indiwidueel-persoonlike en sosiale en formeel-organisatoriese funksies* met betrekking tot informele betrekkinge gemaak word. Die kernaspekte hiervan is die volgende:

1. Ten opsigte van die *indiwidueel-persoonlike en sosiale funksies* geld die volgende (52):

   - Die informele groep bied verligting en afwisseling ten aansien van eentonigheid, verveligheid en vermoeidheid.
   - Dit skep alternatiewe weë waarlangs status en selfs hoër status as in die formele groepering verkry kan word.
   - Dit voorsien kanale vir die vloei van informele gesprekke, ensovoorts, wat 'n uitlaatklep vir die werker bied wat nie in die formele groep bestaan nie.
   - Geleentheid vir onafhanklikheid en spontaneïteit word vir die werker geskep.
   - Voorts dien die informele groep as bron vir sekuriteit ten opsigte van sy werk.
   - In baie gevalle is dit die werker se enigste geleentheid tot werklike sosiale verkeer.

2. Met betrekking tot *formeel-organisatoriese funksies* val die klem op daardie funksies van die informele betrekkinge wat die

doeltreffende werking, ensovoorts, van die formele organisasie bevorder en aanvullend daartoe is. In hierdie verband geld die volgende (53):

- Die informele groep oefen sosiale beheer uit deur interne kontrole (lede moet aan die eise van die groep konformeer) en eksterne kontrole (waardeur groep seggenskap oor formele struktuur verkry).
- Voortvloeiend uit voorgaande word die produksie (byvoorbeeld die tempo en hoeveelheid van produksie) deur die informele groep beheer.
- Formele kommunikasiestelsels word in 'n groot mate deur die informele kommunikasienetwerk aangevul.
- Informele groepe kan as die noodsaaklike bindmiddel beskou word wat die formele organisasie met sy leemtes in stand hou.
- Die formele en informele organisasie is nie noodwendig geïntegreerd, positief en funksioneel nie. Dahrendorf (54) verklaar tereg hieroor die volgende: *"Men kan wel zeggen het optreden deur informele groepen een thermometer is van het bedrijfsklimaat. Evenals het weer onttrek ook het bedrijfsklimaat zich trouwens in hoge mate aan mogenlijkheden van welbewust ingrijpen. Informele groepen dragen het dubbele Janus-gezicht der sociale structuur van bedrijven: vlak bij elkaar liggen integratie en dwang, evenwichtig functioneren en conflict"*.

Venter (55) wys egter op sekere besware ten opsigte van die begrippe *formeel* en *informeel* en toon aan dat sekere vraagpunte ontstaan wat verdere besinning vereis aangesien die onderskeid onder meer empiries moeilik bepaalbaar is. *"Waar immers lê die afgrensing van die funksionele gedrag en die persoonlike interpretasie van hierdie funksie, en waar dié tussen funksionele verhoudinge en deur eie interpretasie 'gekleurde' funksionele verhoudinge?"*. Die sogenaamde *formele organisasie* is die verdigting van 'n gekompliseerde ewe-

wigsisteem en die sogenaamde *informele organisasie* is die wyse waarop die organisasielede (die mens) in werkverband hulle invloed op die gebeurtenisse en situasies laat geld. Hy verklaar verder dat die organisasie "*.... nie 'n rasionele sisteem met menslike 'foute' (is) nie, maar 'n menslike samelewing, 'n (gekompliseerde) georganiseerde verhoudingsisteem, waarin rasionele tegnieke, o.a. organisering, toegepas word wat 'n doeltreffende resultaat daarstel, al dan nie*". Hierdie gekompliseerde georganiseerde verhoudingsisteem sal gevolglik deur bepaalde gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone in die arbeidsverhoudingsvraagstuk tot uiting kom.

2.3.5 Die industriële beroepstruktuur en verwante aangeleenthede

'n Beroep kan gedefinieer word as "*.... a particular class of work activity whose practicing individual members perform generally similar tasks in the production of goods or services regardless of their particular organizational or industrial affiliation. The dividends of this work activity for the individual members are both financial remuneration and social prestige with the magnitude of such dividends usually dependent on the relative importance of their particular work activity to the society*" (56). In hierdie verband is dit egter van belang om daarop te let dat alle beroepe nie dieselfde status of vergoedingsvlak het nie en verder dat die beroepstruktuur die algemene beroepsamestelling van die gemeenskap aandui.

Met betrekking tot die beroepstruktuur moet ook kennis geneem word dat die toenemende industrialisasie en gevolglike vestiging van geïndustrialiseerde gemeenskappe 'n behoefte aan meer gespesialiseerde verdeling van arbeid laat ontstaan het. Hierbenewens is 'n verdere gevolg van nywerheidsgroei dat sekere beroepe verdwyn het (vergelyk byvoorbeeld die "smit"). Voorts het die arbeidsmag in die industrialisasieproses geheel en al verander aangesien die arbeidsmag by die veranderings in die produksieproses aanpas deurdat die

inhoud van die werk nie dieselfde gebly het nie. Die gevolg hiervan is skoling en herskoling, opleiding en heropleiding wat die arbeidsmag moet ondergaan om verantwoordelik en doeltreffend aan te pas.

Die belangrikheid van die landbou as die groot werkgewer maak plek vir ander bedryfstakke met betrekking tot werkgeleenthede, en vroue-arbeid word 'n belangrike faktor as gevolg van die industrialisasieproses.

As gevolg van gemelde gespesialiseerde verdeling van arbeid ontstaan die noodsaaklikheid dat 'n verskeidenheid take van verskillende aard verrig word en 'n horisontale en vertikale indeling van funksies en take en taakgebiede kan gemaak word.

Die funksionele organisasie of taakordening van die bedryf is op die tipe werk gebaseer wat op 'n bepaalde terrein gedoen word en is die onderverdeling van die werk binne die bedryf. In wese het die funksionele organisasie geen bo- of ondergeskiktheid nie (dit wil sê, geen trapsgewyse ordening van gesag nie) maar verwys na die horisontale en vertikale verdeling van funksies en take wat verrig word.

Voortvloeiend hieruit ontstaan belangrike industriële rolle (57). Vier sodanige industriële werkrolkategorieë kan onderskei word, te wete, die bestuurders, die spesialiste, die witboordjiewerkers (oftewel die kantoorwerkers, en die voorman) en die blouboordjiewerkers. Gemelde vier kategorieë kan vir analisedoeleindes in drie verdeel word, naamlik die topstruktuur (uitvoerende beamptes, bestuurders, ensovoorts) die middelstruktuur (die spesialiste, kantoorwerkers en voormanne) en werkerstruktuur. Hierdie hiërargie bestaan uit gesagsvlakke wat van die grootte, aard, kompleksiteit, doel, ensovoorts, van die organisasie afhang.

Benewens die funksionele opset of werkverdeling bestaan daar ook 'n liniêre organisasie wat op gesagsbeginsels berus en op bo- en

ondergeskiktheid betrekking het. Hierdie sisteem van gesag staan as die sogenaamde *lynorganisasie* bekend. Die uitvoerende beamptes is diegene wat die verantwoordelikheid het om die organisasie op die koers van doelbereiking te hou. Intern of na binne word die doel nagestreef deur, onder andere, koördinasie, kommunikasie en beheer, en ekstern om byvoorbeeld die organisasie se markaandeel te behou. Die middelstruktuur oftewel byvoorbeeld die kantoorwerker, die spesialiste en die voorman vind hulle tussen die topstruktuur aan die een kant en die blouboordjiewerker aan die ander kant. Algemeen gesproke, is die blouboordjiewerkers diegene wat merendeels handearbeid verrig.

As gevolg van die behoefte aan bystand en ondersteuning, het die *staforganisasie* ontstaan wat spesialisdienste lewer, adviserend is en funksionele beheer uitoefen.

Hoe groter en meer kompleks die organisasie, hoe groter die behoefte aan koördinasie tussen die verskillende organisasie-eenhede - hetsy in lyn-, staf- of funksionele verband. 'n Behoefte dus aan 'n kommunikasieorganisasie wat noodsaaklike kontak, koppeling en koördinering van die verskillende strata, afdelings, departemente en statusse bewerkstellig wat vir taakvervulling en doelverwesenliking nodig is.

Voorgaande is slegs 'n breë oriëntasie ten opsigte van die bedryfsorganisasie aangesien slegs sekere hoofelemente gemeld is. *Van belang is dat dit 'n uiters belangrike deel uitmaak van die milieu waarin die mens hom in die bedryfsituasie bevind en dat dit direk en indirek die arbeidsverhoudingsisteem beïnvloed.*

2.4 Die mens in die bedryfsituasie

Sistemies beskou, is die mens in die bedryfsituasie hoofsaaklik by drie sisteme betrek, te wete:

1. Die subsisteem van die verhouding tussen die mens en sy werk.

Dit is die kleinste subsisteem, dit wil sê, die *mikrosisteem.*

2. Die grotere subsisteem van die mens se interverhoudinge met sy groepsgenote en sy leier, die interverhoudinge tussen sy en ander groepe binne die organisasie, ensovoorts. Dit is die *intermediêre* sisteem.

3. Die derde sisteem is dié van die verhouding van die mens en die organisasie tot die buitewêreld oftewel die maatskaplike omgewing. Met ander woorde, dit is die *makrosisteem.*

2.4.1 Die subsisteem van die verhouding tussen die mens en sy werk/ arbeid (Die mikrosisteem) (58)

In die bedryfsituasie is 'n persoon nie sonder meer geskik of toegerus vir enige funksie of taak nie en selfs nie vir die funksie waarvoor hy hom aanbied of wat hy beklee nie. Daar is egter 'n *drietal weë* waarvolgens gepoog kan word om die trefkrag hiervan tot 'n minimum te beperk en die gaping tussen mensvermoë en taakeise te oorbrug. Hierdie drie weë is deur korrekte *personeelkeuring en plasing*, deur korrekte en toepaslike *opleiding en ontwikkeling* en laastens deur die aandag te vestig op die faktore wat 'n rol by *die mens en die taak* speel en om die nodige aanpassings in dié verband te maak. Vervolgens 'n kort bespreking van elk van voorgaande aangeleenthede:

1. Werwing, keuring en plasing

Sowel die doeltreffendheid van die organisasie as die persoonlike voldoening en ontplooiingsmoontlikheid van die werkers kan gemaksimaliseer word deur die kapasiteit en kwaliteit van die mens in verband te bring met die eise van die funksie wat vervul moet word. Indien werknemers dus korrek gekeur en geplaas is, kan aanvaar word dat arbeidsverhoudinge op 'n stewige fondament geplaas kan word.

Aspekte wat 'n belangrike rol in keuring en plasing speel, is onder andere, onderhoudsvoering en -kriteria, personeeltoet-

sing, beoordelingskriteria, funksie-analise, mannekragbeplanning, loopbaanbeplanning, vergoedingsbeleid, ensovoorts.

2. Opleiding en ontwikkeling

Hierdie aspek is dinamies van aard aangesien korrekte, doeltreffende en toepaslike opleiding en ontwikkeling die gaping tussen die mensvermoë en die funksie-eise kan oorbrug. Opleiding en ontwikkeling het nie net met tegnologiese veranderinge te make nie maar het ook op die groter eise van die moderne bedryfslewe betrekking.

Opleiding en ontwikkeling speel 'n uiters belangrike rol ten opsigte van arbeidsverhoudinge. Tegnologiese verandering kan arbeidsverhoudinge versteur deurdat 'n soort werk as gevolg van, byvoorbeeld, outomatisasie oorbodig word en 'n werknemer of werknemers se dienste gevolglik nie langer benodig word nie. Die eise van die moderne bedryfslewe bring ook mee dat die werknemer opgelei en ontwikkel moet word om die impak van probleme van en op arbeidsverhoudinge en -eise self te kan verwerk.

3. Die mens en die taak

Kennis en begrip van die taak en die eise wat dit aan menslike moontlikhede stel, vernou ook die gaping tussen mensvermoë en funksie-eise. Snelle tegnologiese verandering en die veelvoudige eise van die moderne bedryfslewe vereis 'n hoë graad presisie, betroubaarheid en insig van die mens. Voortspruitend hieruit blyk dit dat die mens 'n beperkende faktor in die produksie- en arbeidsproses is.

Die snelle tegnologiese verandering het meegebring dat menslike arbeid vanuit die moontlikhede en beperkinge van die mens benader word. Die taak word by die mensvermoë en -begrippe aangepas.

'n Verdere ontwikkeling van hierdie benadering is dat mens en masjien as komponente van een sisteem beskou word wat gesamentlik die doel van daardie betrokke sisteem dien, asook poog om dit te verwerklik. Met so 'n beskouing is die uitgangspunt dat een komponent nie noodwendig by die ander aangepas moet word nie maar vanuit die sisteemdoel word bepaal wat die bydrae van elke komponent tot die bereiking van die sisteemdoel is.

Dié benadering is ook van die uiterste belang vir arbeidsverhoudinge aangesien dit 'n ekwilibrium tussen mensvermoë en taakeise ten doel het. Word die ekwilibrium versteur, tree daar onder meer spanninge in die arbeidsverhoudinge in.

2.4.2 Die groter subsisteem van die mens se interverhoudinge in die bedryfsituasie (Die intermediêre sisteem) (59)

Opsommend gesien, blyk drie vraagpunte in hierdie subsisteem ter sprake te wees, naamlik, *die mens en die organisasie, die verhouding van die mens tot sy werkomstandighede en die evaluering van die mens en die funksie*.

1. Die mens (die indiwidue) en die organisasie

Volgens die enkele aangeleenthede oor die organisasie in die algemeen en die bedryfsorganisasie in die besonder wat reeds in dié studie in oënskou geneem is, blyk dat die essensiële komponente van 'n organisasie doelstellings, lidmaatskap, groepe, verdeling van arbeid, prosedures, gesag, kommunikasie, ensovoorts, is (60). Die organisasie het tot stand gekom aangesien die indiwidu, weens menslike beperkinge, nie *alleen* in staat is om in sy behoeftes te voorsien en dit te bevredig nie. Die mens bereik sy doelwitte deurdat hy sy vermoëns en arbeid met dié van ander indiwidue koördineer (61). Ten einde die werkinge van organisasies beter te begryp, is 'n grondige kennis van die indiwidu dus 'n voorvereiste, veral wat die persoonlikheid van die mens (indiwidu) betref.

Dit is dus te begrype dat die persoonlikheid(hede) van die indiwidu(e) wat lid (lede) van bepaalde organisasies is, onteenseglik die wesensaard van daardie organisasies beïnvloed. Die studie van die indiwidu as aktiewe element in organisasies en die wedersydse interaksie wat indiwiduele en organisasiegedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse op mekaar het, is 'n omvattende studie-onderwerp. So ook indien dié studie na arbeidsverhoudinge deurgetrek word, want die polsslag van die arbeidsverhoudingsisteem is die werker (die indiwidu) in 'n interaktiewe verhouding met ander werkers (ander indiwidue), bestuur, werkplek en andere wat in 'n organisatoriese verband met mekaar staan.

2. Die verhouding van die mens tot sy werkomstandighede

Voortspruitend uit voorgaande blyk dit dus dat daar 'n driehoekverhouding tussen die mens, die taak en die organisasie bestaan. Die vraag nou aan die orde is die verhouding van die mens tot sy werk; hoe beleef die mens sy werk; hoe word die belewenis in sy werk en in sy werkgedrag gemanifesteer en hoe word dit alles gemeet. Aspekte wat hier van belang is, is onder meer werkbevrediging en motivering. *"Centraal zijn daarbij de concepten satisfactie, motivatie, moreel, maar hieromheen bevindt zich een veelheid van begrippen als attituden, opinies, preferenties, motieven, valenties, behoeften, beweegredenen, incentieven, interessen etc"* (62).

Met die oog op arbeidsverhoudinge is grondige begrip en insig in hierdie verband uiters noodsaaklik aangesien dit as 'n koorspen van die werksituasie beskou kan word en dat die stand op die koorspen korrek gelees en geïnterpreteer moet word.

3. Evaluering van funksie en werk

Tot hiertoe is die fokus op 'n reeks aaneenlopende aspekte van

die mens en die arbeid geplaas. 'n Belangrike onderdeel hiervan is die evaluering van funksie en werk; met ander woorde, hoe funksioneer die mens in die organisasie.

Dit is belangrik dat die menslike gedrag in die organisasie gemeet word; die getal eenhede wat geproduseer word, asook aspekte soos werktevredenheid, houding en opinies teenoor werk, ensovoorts. In die meetproses is daar egter twee vraagstukke, naamlik, daar moet duidelikheid bestaan oor wat gemeet moet word en oor hoe gemeet moet word. Die resultaat van die evaluering van funksies, werk en funksionering van die mens in die organisasie kan onder meer as 'n aanwysing van die stand van die arbeidsverhoudinge in 'n betrokke organisasie beskou word.

2.4.3 Die subsisteem van die verhouding van die mens en die organisasie tot die buitewêreld (Die makrosisteem)

Die makrosisteem het te make met die breë sisteem rondom die organisasie. Die sisteemaspekte wat hierby geïntegreer is, is onder andere die kulturele, die juridiese, die religieuse en die opvoedkundige. Menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse word deur die wisselwerking tussen organisasie en die buitewêreld beïnvloed maar beïnvloed weer op sy beurt die verhouding tussen die organisasie en die buitewêreld. Faktore wat in hierdie verband van deurslaggewende betekenis is, is onder meer gemeenskaps- en gesinsverbondenheid aangesien die mens nie in isolasie bestaan nie.

'n Verdere aspek wat vir die makrosisteem van belang is, is die vraagstuk van die verbruiker van die goedere en dienste wat die bedryf produseer en lewer. Die psigologiese aard en betekenis van die verhouding tussen die organisasie wat die goedere en dienste voorsien en die indiwidue wat die ontvangers daarvan is, is dus van belang. *"Modern industry can no longer ignore the fact that how a man lives is related to how he works"* (63).

2.5 Die bedryf en sekere ander sisteme

2.5.1 Algemeen

'n Tema wat in hierdie studie ontwikkel word, is dat die arbeidsverhoudingsfenomeen wydlopig is en dat net soos die verskynsel deur 'n verskeidenheid faktore bepaal en beïnvloed word, beïnvloed en bepaal dit weer op sy beurt 'n verskeidenheid aspekte, faktore en verskynsels. Ten einde hierdie wydlopigheid en wedersydse beïnvloeding en medebepaling beter te begryp, moet dit ook teen die agtergrond van die interafhanklikheid van die bedryf en die gemeenskap beskou word.

Eerstens is die bedryf kultuurverbonde en in wisselwerking met subsisteme en sisteme. Daar moet dus kennis geneem word dat dit nie in isolasie bestaan en voortbestaan nie. *"On the contrary, our industries are embedded in a social matrix of community and society, and both industry on the one hand and community and society on the other hand are constantly influencing each other in many diverse ways"* (64). *Tweedens* is die interafhanklikheid egter nie net tot direkte of indirekte beïnvloeding beperk nie aangesien daar bewustelik en doelgerig pogings deur die bedryf kan wees om die gemeenskap te beheer en andersom (65). *Derdens:* Alhoewel die verhouding tussen die bedryf en die gemeenskap gewoonlik nie eenvoudig en direk is nie, bestaan dit wel aangesien ander organisasies of instellings doelstellings en norme het wat van dié van die bedryf verskil en aangesien die bedryf in baie gevalle afhanklik is van 'n verskeidenheid dienste wat organisasies of instellings bied, moet die bedryf by die eise van sodanige instellings en organisasies inskakel of aanpas; die mens het nie net ekonomiese behoeftes nie maar het ook behoeftes ten opsigte van sy gesin, kerk, skool, sosiale stand, ensovoorts; *".... and probably most important, economic organizations are aware of the impact of the community on their well-being and they organize to control it. In the process they find themselves objects of control"* (66).

In die lig van voorgaande algemene opmerkinge word vervolgens kortliks aandag aan *enkele* voorbeelde in hierdie verband gewy waarvan slegs enkele hoofsake behandel word:

1. Die bedryf en die gemeenskap.
2. Die bedryf en maatskaplike stratifikasie.
3. Die bedryf en die gesin.
4. Die bedryf en die onderwys en opleiding.
5. Die bedryf en die regering of staatsbestel.

2.5.2 Die bedryf en die gemeenskap

Die wedersydse beïnvloeding en medebepaling word, onder andere, in verskillende bedryfs- en gemeenskapsverhoudinge gemanifesteer. 'n Vyftal sodanige verhoudinge kan in hierdie verband geïdentifiseer word, te wete (67):

1. 'n Gemeenskap wat deur die bedryf voorgeskryf word

   Tiperend van so 'n verhouding is wanneer die bedryf werkure en ander diensvoorwaardes bepaal sonder inagname van die trefkrag daarvan op die gesinslede. Die werkers en hulle gesinslede moet hulle gesinslewe by die bedryfslewe aanpas. So 'n situasie ontstaan gewoonlik in 'n een-bedryf-dorp met beperkte beskikbare arbeid of in 'n bedryfsoorheersde dorp waar arbeid swak of ongeorganiseerd is.

2. 'n Gemeenskap wat deur die bedryf oorheers word

   Hierdie situasie is soortgelyk aan voorgenoemde maar die bestuur onderhandel tog oor sekere diensvoorwaardes met die betrokke vakbonde. Ander diensvoorwaardes, soos byvoorbeeld werkure, word as die bestuur se prerogatief beskou. Hierdie verhouding ontstaan waar die bestuur se gesag goed gevestig is met 'n relatiewe sterk vakbond maar waar 'n oorskot aan arbeid bestaan.

3. 'n Gemeenskap waar arbeidsbemiddeling 'n belangrike rol speel

Vakbonde poog hier om die bestuur se reg te deel en om werkure en diensvoorwaardes te bepaal. Daar mag selfs bestuur- en "arbeidsrade" bestaan om hieroor te onderhandel. Arbeid is gewoonlik sterk en die bedryf is van geskoolde en ander arbeid afhanklik.

4. 'n Gemeenskap waar daar ekwilibrium is

Arbeid en ander instellings is sterk gevestig. Hierdie situasie ontstaan in 'n hoogs geïntegreerde gemeenskap.

5. 'n Gemeenskap gekenmerk deur gesinsbemiddeling

In so 'n situasie domineer gesins- en ander waardes.

Die mate waarin die een kant (die bedryf) die ander kant (die gemeenskap) en andersom akkommodeer, is 'n funksie van die magsverhouding tussen die twee kante. *"Sometimes it can dominate the flow of community decisions, and sometimes it is dominated"* (68). Hierdie wedersydse interaksie is bepalend vir arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone.

2.5.3 Die bedryf en maatskaplike stratifikasie

Maatskaplike stratifikasie kan soos volg omskryf word, naamlik: *"The arrangement of societal elements into groups of different horizontal levels. The establishment of status on terms of varying superiority and inferiority"* (69). Kortliks is sosiale stratifikasie dus die verdeling van 'n samelewing in vlakke van mense wat 'n gemeenskaplike kenmerk het wat nie noodwendig deur organisasies, instellings, rasgroepe, etniese groepe, ensovoorts, bepaal word nie, maar verwys na 'n "gelaagdheid" onder mense op hoëre of laere vlak

volgens bepalende faktore. Die verhouding tussen die bedryf en sosiale stratifikasie word onder meer deur die volgende aspekte gekenmerk wat ook die arbeidsverhoudingsinteraksiepatrone bepaal:

1. Die beïnvloeding is wedersyds, dit wil sê, die bedryf beïnvloed die sosiale stratifikasie net soos sosiale stratifikasie die bedryf beïnvloed.
2. In die moderne bedryfsgemeenskap het maatskaplike stratifikasie twee kenmerke, te wete, *klas* of *status*. Algemeen gesproke, dui *klas* die indeling van mense, of hulle daarvan bewus is of nie, volgens hulle ekonomiese posisie in die gemeenskap aan. Hierteenoor is *status* nie 'n verdeling van die gemeenskap nie maar 'n gradering van posisies wat deur 'n verskeidenheid faktore bepaal word wat nie net tot ekonomiese faktore beperk is nie (70).
3. Die samestelling van die arbeidsmag word deur die bedryfswêreld beïnvloed en medebepaal aangesien dit, onder andere, die beroepsverspreiding in en van die gemeenskap, asook die mobiliteit daarbinne, beïnvloed en medebepaal. Weer eens is hierdie beïnvloeding en medebepaling wedersyds.
4. Die verhouding tussen die bedryf en maatskaplike stratifikasie het verreikende sosiologiese implikasies vir die gemeenskap en die indiwidu.

2.5.4 Die bedryf en die gesin

Van die gesin kan soos volg gepostuleer word: *"The family is the most vulnerable and most easily modified of all institutions, and at the same time one of the most toughest. It bows before all the passing winds of fortune; it is easily crushed by physiological, social and economic changes. And, yet, in one form or another, it always survives, wheathering crises, adapting to changes in the environment, ever re-creating itself"* (71).

Die interaksie tussen die gesin en bedryf is gewoonlik op twee

vlakke, naamlik, die verhouding tussen die bedryfsorganisasie en die gesinstruktuur as 'n subsisteem van die gemeenskap en op die vlak van die persoonsrol. Net soos die bedryf die gesin beïnvloed, beïnvloed die gesin ook weer die bedryf (72).

Die beïnvloeding van die bedryf op die gesin kan *direk* of *indirek* wees. Die *direkte beïnvloeding* hou verband met die trefkrag van die omstandighede en houding wat met 'n besondere beroep geassosieer word met betrekking tot die omstandighede en houding op die gesinsvlak. Aansluitend hierby hou die *indirekte beïnvloeding* verband met die feit dat deur 'n sekere beroep te beoefen, 'n sekere status verwerf word wat die gesinslewe beïnvloed. Hierdie beïnvloeding word gesien in die rol wat die man en die vrou in die gesin en die bedryfslewe speel. Alhoewel die gesin die bedryfslewe ook beïnvloed, is die getuienis daarvan nie so geredelik beskikbaar nie. 'n Voorbeeld hiervan is egter die Japanse industriële sisteem (73).

2.5.5 Die bedryf en onderwys en opleiding (74)

"The relations between industry and education are reciprocal, and have consequences for the structure of both institutions. On the one hand, there are demands of industry for trained workers, or for those sufficiently well educated to be suitable for appropriate training; on the other hand, industry itself has an education 'subsystem', including apprenticeship and on-the-job training schemes of various kinds" (75).

Die ooglopendste wyse waarop die bedryf die onderwys en opleiding beïnvloed, lê in die vakkeuses wat aangebied word aangesien dit voorbereidend is vir die beroep wat uiteindelik gevolg sal word. Hierbenewens is die beïnvloeding van onderwys en opleiding op die bedryf daarin geleë dat die bedryf op-die-taak-opleiding of indiensopleiding bied waardeur die breë waarde van onderwys en opleiding deur die bedryf erken word. 'n Goed-opgeleide en toegeruste werkerskorps speel 'n direkte rol in die beter benutting van mannekrag en hulle potensiaal.

2.5.6 Die bedryf en die regering of staatsbestel

In teenstelling met voorgaande het die verhouding tussen die bedryf en die regering of staatsbestel 'n heel anderse kentrek aangesien die een poog om die ander een in die een of ander mate te beheer. *"The processes of interaction between industry and these areas of social life have had this in common - they have not been the result of a consciously direct social process. However, in the case of the institution we wish to consider now - government - the opposite has often been true. Here the various elements of industry have aimed consciously at control, either for purposes of achieving their interests, or in order to mold the institution in the shape government has tried consciously to control and shape industry"* (76).

Die rol wat die staatsbestel deur middel van die juridiese of wette met betrekking tot die bedryf te vervul het, *is beheerder, reguleerder, promotor, ondernemer en beplanner*. Alledaagse bekende voorbeelde van die beheer wat die staatsbestel het, is deur middel van, onder andere, monetêre en fiskale maatreëls en belasting. As reguleerder is die staatsbestel verantwoordelik vir die skepping van strukture en raamwerke waarbinne die onderneming bedryf word soos byvoorbeeld die vereiste dat die maatskappy geregistreer sal word. Die staatsbestel is 'n promotor deurdat hy byvoorbeeld nywerheids- en landboukundige navorsing promoveer.

Voorts is die staat ondernemer deurdat hy 'n groot werkgewer en mede-ondernemer in grootskaalse projekte is met, laastens, 'n beplanningsfunksie met betrekking tot, onder andere, die breë ekonomiese ontwikkeling van 'n land of gebied. In hierdie verband is die rol wat die bedryf teenoor die staatsbestel speel, daarin geleë dat die bedryf sigself in bedryfsorganisasies organiseer waardeur druk en invloed op die staatsbestel uitgeoefen word. Dié kontak tussen die bedryf en die staatsbestel geskied ook op indiwiduele vlak deur bedryfsleiers (77).

3. ENKELE KERNASPEKTE VAN BESTUUR IN DIE BEDRYFSVERBAND

3.1 Algemeen

Van der Walt (78) verklaar die volgende: *"Elke vorm van gesag het sy eiesoortige gesagsdraer en is beklee met mag tot die oplê van norme wat in ooreenstemming is met die struktuurprinsipe, struktuurwet, ja, struktuurnorm, waardeur die onderskeie samelewingsvorme gekwalifiseer word"*. In die bedryfsituasie geld die ekonomiese norm wat deur die winsmotief gestimuleer word (79). Teen hierdie agtergrond, verg die begrip *gesag* nadere toeligting. As uitgangspunt word by die beskouing van Van Dijk (80) aangesluit, naamlik: *"In gezag, gezeggen is dus altijd op een of ander wijze opgesloten het element van een ander iets opgeleggen, een ander een bepaald gedrag voorschrijven, of voorhouden in woord of gedrag. Er zit in gezag (of leierschap) altijd het element van* macht. *Macht kan men omschrijven als de mogelijkheid zijn wil aan anderen op te leggen"*. Kortom gestel, bevat gesag altyd die element van mag wat aan 'n persoon die bevoegdheid verleen om leiding te gee aan andere om funksies uit te voer op grond van sy persoonsvermoë om opdragte te gee en te laat gehoorsaam en beheer daaroor uit te oefen. Binne dié raam ontstaan 'n bepaalde gesagsverhouding (81). Gesag en leiding in die bedryf hang saam met die doel wat die bedryf wil verwesenlik. Alhoewel Seitz (82) aantoon dat dit moeilik is om presies te bepaal in wie gesag in die bedryf gesetel is, word algemeen aanvaar dat dit in die bedryfsleiding of bestuur geleë is (83).

Bestuur as verskynsel en bestuur as 'n proses is lank reeds aan wetenskaplike studie onderwerp aangesien die vermoë "*.... to manage is one of the most crucial skills in the world today. It is vital to the continued growth of advanced countries, and is an essential element in meeting the aspirations of developing nations*" (84). Die kernaspekte wat in hierdie studie behandel sal word, is bloot oorsigtelik en dien slegs as breë oriëntasie met die doel om verdere insig van die bedryfsubsisteem ten aansien van 'n raamwerk vir 'n

geïntegreerde komprehensiewe beeld van arbeidsverhoudinge te versterk. Die volgende aspekte van bestuur kom aan die orde:

1. Omskrywing van die begrip bestuur
2. Belangrike bestuursteorieë
3. Bestuursteorie in perspektief
4. Belangrike bestuursfunksies
5. Perspektief oor bestuur en die arbeidsverhoudingsvraagstuk

3.2 Omskrywing van die begrip bestuur

As uitgangspunt word volstaan met 'n enkele begripsomskrywing wat as raamwerk kan dien om enkele kernaspekte oor bestuur toe te lig.

"'n Bestuurder oefen leierskap en gesag uit oor, en rig die handelinge en aktiwiteite van andere. Daar is 'n hiërargie van bestuurders of leiers binne die onderneming - topleiding, middelleiding en onderleiding - vanaf hoofleier of besturende direkteur, afdelingshoofde, departementshoofde tot by voorman.

Bostaande dui dan op bestuur as 'n groep persone of bestuurders wat op verskillende vlakke binne die hiërargiese struktuur van die onderneming met die taak van leiding gee belas is. Die begrip word hier as selfstandige naamwoord gebruik. Bestuur word egter ook as 'n werkwoord gebruik in die sin dat 'n bedryfsonderneming bestuur moet word. Dit dui dus voorts op die funksie wat verrig moet word om werk deur andere gedoen te kry" (85).

Vir die doel van hierdie studie bestaan hierdie funksies uit *beplanning, organisasie, bevelvoering, koördinasie en beheer* wat later die nodige aandag kry.

3.3 Belangrike bestuursteorieë

Alhoewel die belangrikheid van beplanning en beheer reeds so vroeg

as 4000 v.C. deur die Egiptenare besef is, het 'n onafhanklike bestuursteorie eers teen die einde van die 19e eeu die eerste lewenslig gesien. Dit was veral die industrialisasieproses wat 'n behoefte aan beproefde bestuursmetodes laat ontstaan en ontwikkel het waarvan die vrug verskillende teorieë of benaderings was. Hierdie benaderings is die *wetenskaplike bestuurskool*, die van *menslike verhoudinge*, die *revisioniste se bestuursteorie* en die *neo-klassieke benadering as bestuursteorie* en bevat die volgende hoofpunte:

1. Die benadering van die wetenskaplike bestuurskool

Allerweë word F. Taylor (1856-1915) as die vader van die wetenskaplike bestuurskool beskou. Uit sy werke kan vier basiese beginsels afgelei word soos Massie (86) dit saamvat met:

- *"The discovery, through use of scientific method, of basic elements of man's work to replace rules of thumb.*
- *"The identification of management's function of planning work, instead of allowing workmen to choose their own methods.*
- *"The selection and training of workers and the development of co-operation instead of encouraging individualistic efforts by employees.*
- *"The division of work between management and workers so that each would do those duties for which he was best fitted with the resultant increase in efficiency".*

Wetenskaplike bestuur se bydrae het veral tot 'n beter begrip van die wesensaard van bestuur gelei wat ook 'n invloed op arbeidsverhoudinge uitgeoefen het. Miller en Form (87) evalueer voorgaande aspekte soos volg: *"Taylor initiated the idea that systematic analysis of work and management process was a fruitful endeavor. Although labor has often opposed parts of this movement, the education of workers in management processes*

has been greatly expedited. Labor has learned about time study, work simplication, job evaluation, incentive schemes, merit rating and numerous other management methods. Joint consultation has been facilitated".

2. Die benadering van menslike verhoudinge

Die menslike verhoudingsbenadering het as reaksie op die wetenskaplike bestuurskool ontwikkel aangesien navorsing daarop dui dat die mens nie net 'n verlengstuk van 'n stuk toerusting was nie en dat rekening met menslike gedrag binne die werksituasie gehou moet word. Dit was veral die resultate van die bekende *"Hawthorne-eksperiment"* wat die belangrikheid van die sosiale faktor beklemtoon het - dit wil sê, dat werkprestasie nie van die indiwidu alleen afhang nie maar veral van die netwerk van sosiale verhoudinge rondom die werker. Dit het baie duidelik geblyk dat *".... informal association and groups are to be found in almost any organisational circumstances and that these profoundly affect the motivation to work, the level of output, and quality of the work done"* (88). Van Zijl (89) wys daarop dat alhoewel hierdie benadering nie antwoorde op al die vrae *".... en oplossings op al die probleme bied nie, vestig dit die aandag op aspekte van groot belang en vul 'n groot gaping in die bestudering van die onderneming. Dit was die eerste om aan te toon deur middel van watter meganismes sosiale verskynsels op indiwiduele sowel as op groepsvlak met die gedrag van die werker saamgevoeg word".*

3. Die revisioniste se bestuursteorie

Die revisioniste se bestuursteorie is sowel 'n reaksie op voorgaande twee benaderings en beklemtoon die *".... rasionele aspekte binne die organisasie se aktiwiteite en poog om 'n bepaalde metodologie vir rasionele verantwoording te ontwerp"* (90). Binne die denke van die revisioniste is twee gedagtestrominge,

naamlik, dié van besluitvorming en van sisteemvorming. Die verslae van Barnard, Simon en ander is verteenwoordigend van hierdie benadering en vestig die aandag op belangrike organisatoriese prosesse soos inligtingsvloei, kommunikasie en probleemoplossing (91).

4. Die neo-klassieke benadering as bestuursteorie (92)

Die neo-klassieke benadering het teenswoordig groot aanhang en steun nie net op die bydraes van die wetenskaplike bestuurskool en van die menslike verhoudingsgroep nie, maar integreer ook die pogings van die revisioniste. *"Die standpunt is dan dat die bedryfsleier in die algemeen nie net oor vaardighede op die gebied van beplanning, organisasie, bevelvoering, koördinasie en beheer moet beskik nie, maar miskien meer nog oor die 'entirely human skills' wat direk op die eersgenoemde groep aktiwiteite inwerk"* (93).

3.4 Bestuursteorie in perspektief

Reynders (94) skryf dat, alhoewel veel navorsing oor bestuur die afgelope jare plaasgevind het, het daar nog nie 'n goed geïntegreerde siening oor bestuur ontwikkel wat die goeie uit al die benaderings benut het nie. Dit is dus duidelik dat nie een van voorgemelde vier benaderings oor bestuursteorieë as 'n volledige bestuursteorie beskou kan word nie. Die wetenskaplike bestuur is te meganisties en formalisties en geen ag word op die mens in die werksituasie geslaan nie. Hierteenoor het die menslike verhoudingsbenadering-perspektief die mens as faktor weer oorbeklemtoon. Die revisioniste se benadering skyn onewewigtig te wees aangesien die klem in hoofsaak op organisasieleer en besluitvorming geplaas word. Alhoewel die neo-klassiekes poog om die verskillende denkrigtings te integreer, is nog nie ver gevorder nie (95). Daar is dus 'n behoefte aan 'n geïntegreerde beskouing wat op 'n sinvolle geheelbeeld uitloop want elke benadering bevat wel elemente van

waarheid. Soos sal blyk, is werkverhoudinge 'n integrerende deel van die bestuursfunksie en gevolglik is 'n volledige, sinvolle geïntegreerde bestuursbenadering 'n voorvereiste ten einde te verseker dat die dinamiek en die realiteite van arbeidsverhoudinge sinvol verreken word en dat gesonde arbeidsverhoudinge by die werkplek geskep, uitgebou en gehandhaaf kan en moet word.

3.5 Belangrike bestuursfunksies

Dit is die taak van die bedryfsleier om deur "*.... suiwer en logiese denke .... (die onderneming te lei) .... om goedere en dienste van die beste kwaliteit aan die gemeenskap teen die laagste koste te kan lewer. (Hy moet egter die onderneming) nie net .... as 'n ekonomiese eenheid (sien) nie, maar ook as 'n sosiale eenheid waaraan vele mense verbonde is, elkeen met sy eie aspirasies, beperkinge, begeertes en wense waarmee rekening gehou moet word in die strewe om 'n eenheid met die gemeenskaplike doel te ontwikkel*" (96). Alhoewel 'n onderskeid gemaak kan word tussen die verskillende onderdele of elemente waaruit die leidinggewende taak bestaan, is dit een taak - elke element is 'n faset van 'n groter geheel en die een kan nie sonder die ander funksioneer of bestaan nie. Kernelemente van die taak kan vir analitiese doeleindes as beplanning, organisasie, bevelvoering, koördinasie en beheer beskou word. Elkeen hiervan bepaal en beïnvloed arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone. Gemelde elemente word kortliks hieronder omskryf (97).

1. Beplanning

Beplanning is 'n wydlopige begrip waaroor heelwat al geskryf is, maar kortom verwys dit na "*.... die ondersoek na en keuse tussen alternatiewe weë om die doel te bereik*" (98). Vardaman en Halterman (99) sien dit soos volg: "*Planning .... means: setting objectives, formulating strategy and deciding among .... alternative courses of action*".

Voorts moet in gedagte gehou word dat beplanning 'n proses is wat deurentyd plaasvind om by veranderde en veranderende omstandighede aan te pas, wat dan dien as die basis vir beleidsformulering en doeltreffende bestuur.

2. Organisasie

Kernagtig gestel, is *organisasie "..... die doelmatige en doelbewuste onderneming, samestelling en verdeling van alle middele om die planne doelgerig ten uitvoer te bring"* (100). Aldus gesien, omsluit dié organisasiebegrip *"..... 'n analise van die werkbedrywighede wat betrokke is by die strewe na die doel of die uitvoering van die planne; .... die groepering van die bedrywighede en die aanwysing daarvan na afdelings en poste; en .... die bepalings van die verhoudings tussen die werksaamhede van groepe en individue, waarby dan onder andere die gesag, die gesagsweë en die delegasie van gesag oorweeg moet word"* (101). As samevatting van voorgenoemde definieer Reynders (102) organisasie soos volg: *"Organisasie is 'n strukturele samestelling (reëling) om die taak van die bedryfsleiding te spesialiseer deur die toekenning en aanwysing van gesag, verantwoordelikheid en die doen van verantwoording; en waardeur geskikte koördinasie en kommunikasie tussen groepe bewerkstellig kan word sodat die doelmatigheid en effektiwiteit in die strewe na die bereiking van die doel daardeur te dien is"*. Organisasie kan dus as voortvloeiend uit beplanning beskou word waardeur dit 'n *"..... ontleding en groepering van alle nodige aktiwiteite (is), en die daarstelling van 'n bepaalde verhoudingspatroon tussen hierdie aktiwiteite, persone en fisiese faktore, en wel op sodanige wyse dat die ondernemersdoel ooreenkomstig die beleid verwesenlik kan word"* (103).

Soos reeds geblyk het, is die trefkrag van organisasie op die aard van arbeidsverhoudinge verreikend - veral wat faktore rondom die formele en die informele strukture betref.

3. Bevelvoering

Die doel, beleid en organisasie van die onderneming moet in bedryf gestel word, of anders gestel, die voorbereiding moet in 'n werklikheid omgesit word. Dit gaan om die bemanning van die organisasiestruktuur wat beplan is en om aan die bemanning wat op verskillende vlakke binne die organisasiestruktuur "*.... voortdurende opdragte of bevele met betrekking tot die uitvoering van hulle pligte ....*" (104) uit te reik. Massie (105) beskou *bevelvoering* as die slagaar van die bestuursproses aangesien dit aksie inisieer - "*.... the idea is to put into effect the decisions, plans, and programmes, that have previously been worked out for achieving the goals of the group*".

Bevelvoering is die totale wyse waarop die bestuurder (leier) die optrede van ondergeskiktes beïnvloed. Onder andere behels bevelvoering die volgende aspekte:

- Die uitreik van bevele (opdragte) wat duidelik, volledig en binne die vermoë van ondergeskiktes is om te bereik.
- Dit impliseer 'n voortdurende opleidingsaktiwiteit vir die ondergeskiktes in die aktiwiteit wat tot uitvoer gebring moet word.
- Dit vereis motivering van die werkers om te poog om die verwagtinge van die bestuurder (leier) na te kom.
- Dit bestaan uit die handhawing van dissipline en vergoeding aan diegene wat na verwagting presteer.

"*In short, directing is the final action of a manager in getting others to act after all preparation have been completed*" (106). Die onderneming moet geaktiveer word en begin funksioneer. Mense kry leiding oor wat hulle moet doen en dan moet toesig uitgeoefen word om toe te sien dat dit gedoen word. Bevelvoering is dirigerend (deurgee van inligting aan ondergeskiktes, ensovoorts), kommunikerend en motiverend (107).

4. Koördinasie

Mooney (108) is van oordeel dat *koördinasie* die eerste beginsel van organisasie is en ter verduideliking skryf hy: *".... we mean that this term expresses the principles of organization in toto; nothing less. This does not mean that there are no subordinated principles; it simply means that all others are contained in this one of coordination. The others are simply the principles through which coordination operates and thus becomes effective"*. Koördinasie kan beskou word as 'n proses ten einde te verseker dat die doel en die beleid *".... wat sentraal vasgelê is, eenvormig dwarsdeur die onderneming toegepas sal word en dat persone wat besluite neem of bedrywighede uitvoer steeds ...."* (109) daarmee rekening sal hou dat hulle optrede ook op ander dele van die onderneming invloed sal hê. Dit gaan dus daarom om 'n eenheid te skep wat groter is as die som van die dele daarvan en voorts *".... a productive entity that turns out more than the sum of the resources put into it"* (110).

Koördinasie is die oorkoepelende funksie van bestuur wat op al die werksaamhede van die onderneming van toepassing is en is 'n ingrypende faktor in die skepping en handhawing van gesonde arbeidsverhoudinge.

5. Beheer

Vervleg met beplanning, organisasie, bevelvoering en koördinasie is die faktor van *beheer*. Net soos die ander bestuurstake, is beheer ook 'n proses wat die kritiese waarneming, beoordeling en die neem van korrektiewe maatreëls behels. Met ander woorde, dit openbaar wat in die onderneming aan die gang is sodat die optrede, indien nodig, gewysig kan word. *"Managerial control is akin to the thermostat system of a furnace. The thermostat keeps track of the actual temperature in the*

house, compares it with the desired temperature, and switches the heat off or on, according to whether the house is too warm or too cool" (111). Maar in hierdie verband is dit van die uiterste belang dat beheer nie as 'n meganiese proses negeer word nie, aangesien daar mense by die saak betrokke is wat uiteraard die aangeleentheid kompliseer.

3.6 Perspektief oor bestuur ten aansien van die arbeidsverhoudingsvraagstuk

Ten aanvang is dit gestel dat *slegs enkele kernaspekte* oor bestuur bespreek sal word omdat dit so 'n omvattende verskynsel is en dat die bedoeling van voorgaande bespreking is om in die formulering van 'n perspektief oor arbeidsverhoudinge kennis te neem van 'n uiters belangrike bepalende faktor en sekere hoofelemente daarvan te stel en nie om die verskynsel volledig en indringend te behandel nie. Voorts val 'n omvattende analitiese evaluerende beskouing van bestuur as sodanig buite die kader van hierdie studie. Ook van belang in hierdie verband is dat gesaghebbendes op die gebied van bestuursnavorsing en -teorieë nog nie daarin geslaag het om 'n geïntegreerde beskouing te formuleer nie. In hierdie studie is dit egter van belang dat bestuur as 'n *bepalende faktor* in die arbeidsverhoudingsverskynsel 'n uiters belangrike rol speel aangesien die *".... complexities of human relationships constantly challenge those who perform managerial functions (because) management has become more important as (and) labour more specialised ...."* (112).

Bakke (113) het 'n bepaalde houding van bestuur met betrekking tot arbeidsverhoudinge soos volg saamgevat: *"Industrial relations are primarily and basically a matter of relations between management and employees, its own employees. The first objective of industrial relations, like that of every function of management, is the economic welfare of the particular company. Industrial relations must leave unimpaired management's prerogatives and freedom essential to the meeting of management's responsibilities. All parties to in-*

dustrial relations must be businesslike and responsible". So 'n benadering kan uitloop op vyandskap tussen bestuur en die vakbonde want bestuur beskou die vakbond as 'n bedreiging van hulle prerogatief en outonomie. Huidig is die neiging egter om werkers in die algemeen en die vakbonde in die besonder as instellings te aanvaar wat gesamentlik na oplossings van knelpunte in die arbeidsverhoudingsisteem soek (114).

Samevattend kan dit dus gestel word dat deur middel van beplanning, organisasie, bevelvoering, koördinasie en beheer, rig en sinkroniseer die bestuursfunksie en die produksiefaktore van arbeid, kapitaal, grondstowwe en ondernemerskap wat bepalend is vir arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone. Verder, as aanwesige en afwesige funksionaris is dit met die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie vervleg.

4. ENKELE KERNASPEKTE VAN DIE PERSONEELFUNKSIE IN DIE BEDRYFSVERBAND

4.1 Algemeen

"Die .... (bestuur) .... van personeel is 'n funksie van elke bestuurder. In elke onderneming of instelling of organisasie is daar, per slot van sake, naas fisiese en kapitale hulpbronne, ook menslike hulpbronne nodig om oogmerke te bereik. Die bestuurder moet al hierdie hulpbronne koördineer om oogmerke op 'n effektiewe wyse te bereik. Sonder mense is die ander produksiefaktore nutteloos. Die menslike element is onmisbaar in beplanning, uitvoering en bestuur van al die bedryfsprosesse. Hulle moet verkry, opgelei, ingeskakel, geakkommodeer, benut, beheer en vergoed word" (115). Chruden en Sherman (116) sien die belangrikheid van die bestuur van mense soos volg: *"Every organization, whether it be a private enterprise, a non-profit institution, or a government agency, must operate with and through people. The effectiveness with which these organizations are operated is contingent upon how well their personnel are managed".*

Aangesien die sukses al dan nie van 'n instelling grootliks afhanklik is van die wyse waarop bestuurders die werkverrigting van hulle mensemateriaal hanteer en rig, is dit noodsaaklik dat die bestuur-/werkerverhouding op 'n gesonde grondslag berus; dit is die *raakvlak* tussen bestuur aan die een kant en die werkers aan die ander kant (117). Benewens die vereiste dat elke bestuurder die werkverrigting van hulle mensemateriaal effektief moet kan rig, het die bedryfsorganisasie eksplisiet en implisiet 'n personeelfunksie. Die volgende bepaalde fasette in hierdie verband word nader toegelig:

1. Definisie van die personeelfunksie
2. Die aard en rol van die personeelfunksie
3. Die funksies van die personeelfunksie
4. Die personeelfunksie en arbeidsverhoudinge

4.2 Definisie van die personeelfunksie

'n Omvattende definisie van die *personeelfunksie* is, onder andere, die van Towle, Schoen en Hilgert (118) wat soos volg lui: *"Personnel management consists of those management functions and activities related to the acquisition, development, and maintenance of human resources in a working organization. Successful personnel management implies that these functions and activities integrate the efforts of people with the other resources of an organization in such a manner that the objectives of the company, the goals of the individual workers, and the goals of society at large are all attained in the highest degree compatable with the work situation"*.

Aangesien personeelbestuur 'n bestuursfunksie is, is Flippo (119) van oordeel dat die personeelbestuurder ook die basiese funksies van bestuur moet vervul. In die lig hiervan definieer hy die personeelfunksie soos volg: *"Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, and maintenance of people for the purpose of contributing to organizational, individual, and societal goals"*.

Miner en Miner (120) beskou die personeelfunksie as "*.... the process of developing, applying, and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization*". Hulle toon ook aan dat die personeelfunksie ooreenkomstig sy doelwitte omskryf kan word. In dié verband meen hulle dat die doelwitte van die personeelfunksie dieselfde as die doelwitte van bestuur in die algemeen is en onderskei hulle twee doelwitte, te wete, die *taakdoelwit* en die *instandhoudingsdoelwit*. Essensieel is die *taakdoelwit* om produktiwiteit van die organisasie te maksimaliseer en die *instandhoudingsdoelwit* die versekering dat die organisasie, ongeag interne en eksterne druk en stremminge, as 'n eenheid bly voortbestaan. Die rol van die personeelfunksie is dus enersyds om toe te sien dat personeelbeleid en -prosedure sodanig is dat die produktiwiteit van die organisasie steeds gemaksimaliseer word deur byvoorbeeld onder meer geskikte personeel in diens te neem en personeel op te lei om die nodige vaardighede te kan bekom en bemeester. Andersyds moet die personeelfunksie werkomstandighede skep wat interne stabiliteit skep (121).

Voorgenoemde definisies (122) dui dus aan dat die *personeelfunksie te make het met die beplanning, organisering, leidinggewing en beheer van die verkryging, ontwikkeling, vergoeding, integrasie en instandhouding van werknemers ten einde:*

1. *die doelwitte van die organisasie doeltreffend en ekonomies te bereik;*
2. *die voortbestaan van die organisasie te verseker;*
3. *die doelwitte van die werknemers sover prakties moontlik te bereik;*
4. *die doelwitte van die gemeenskap te dien.*

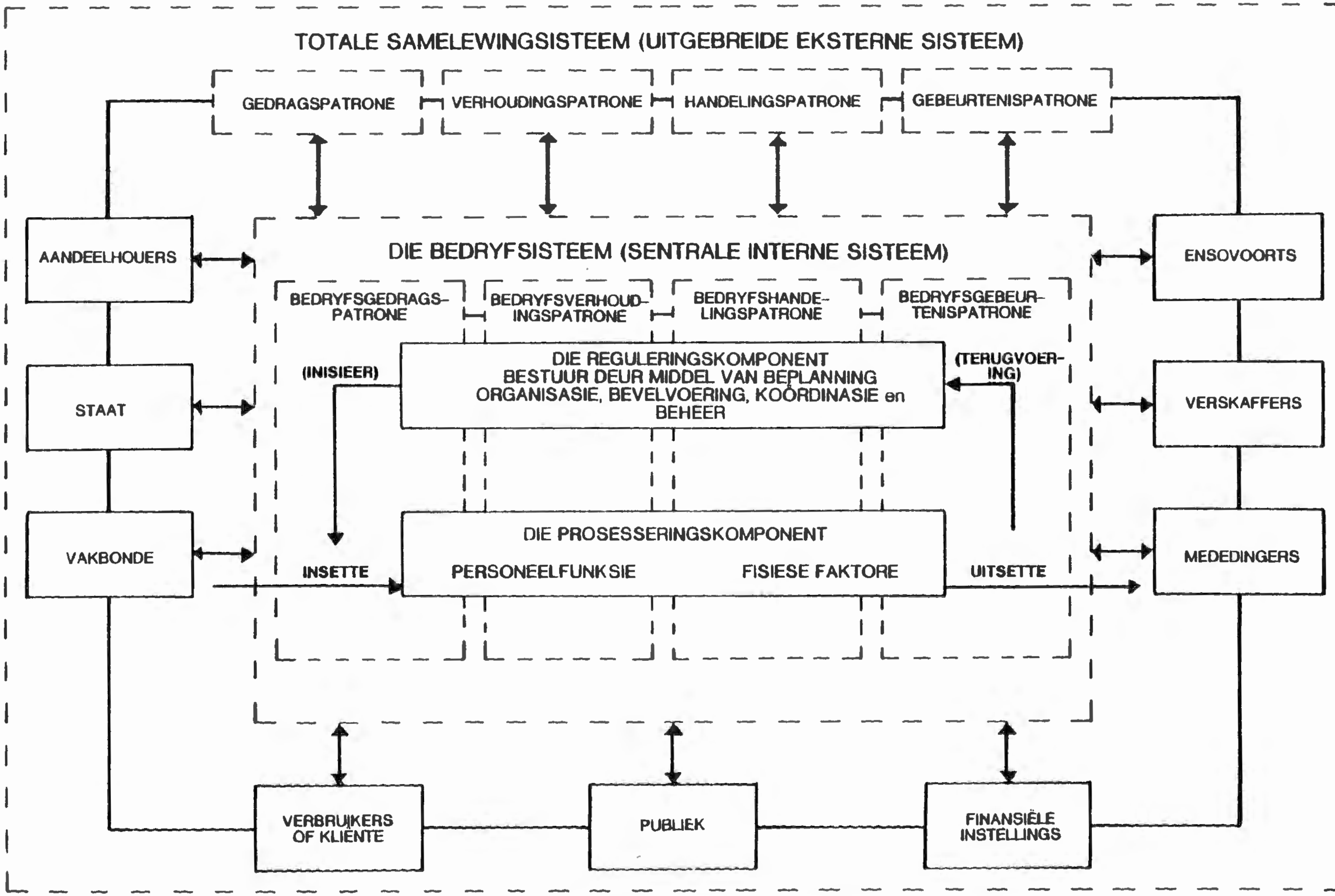
4.3 Die aard en rol van die personeelfunksie

Sistemies beskou, is die personeelfunksie aan baie ander sisteme en subsisteme gekoppel en word dit inderdaad deur 'n wedersydse proses

van wisselwerking of interaksie beïnvloed. Twee belangrike sisteme in hierdie verband is die werknemersisteem en die bestuursisteem waarvan elkeen sy eie insette en uitsette het. Insette vanaf die werknemersisteem is byvoorbeeld benutting van werknemervermoëns en die uitsette is die bevrediging van indiwiduele en groepsbehoeftes. Bestuursinsette is, onder andere, aspekte soos kapitaal, grondstowwe, masjinerie, bestuursfilosofie en interpersoonlike verhoudinge. Die uitset is die bereiking van organisasiedoelwitte deur werknemer- en bestuursinsette te integreer. Die personeelfunksie (personeelsisteem) speel dus 'n uiters belangrike rol om die werknemer- en bestuursisteme te integreer. Insette van hierdie sisteem is die verkryging, instandhouding, ensovoorts, van die regte kwaliteit en kwantiteit personeel. Die uitsette is die bevrediging van indiwiduele, groep- en organisasiebehoeftes (123).

Teen die agtergrond van die wisselwerking en interaksie tussen die gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone in die totale samelewingsisteem en die bedryfsisteem is Diagram V op p. 179 'n skematiese voorstelling van die sistemiese aard van die personeelfunksie.

DIAGRAM V DIE SISTEMIESE AARD VAN DIE PERSONEELFUNKSIE *



* Diagram verkry uit FLIPPO (1976, p.5) en deur die skrywer van hierdie proefskrif aangepas en verwerk

Verklaring van Diagram V

Hierdie skema (124), *soos die geval met enige ander sisteem illustreer die insette vanuit die wyer omgewing, die prosesseringskomponent, die uitsette en die senusentrum of reguleringskomponent. In hierdie besondere geval is die insette vanuit die wyere omgewing (die totale samelewingsisteem), onder andere, die aandeelhouers, die staat, die vakbonde, die verbruikers of kliënte, die publiek, die finansiële instellings, die mededingers, die verskaffers, ensovoorts. Die prosesseringskomponent is normaalweg die mens, funksies of fisiese faktore wat die insette in uitsette prosesseer of transformeer. Dié diagram meld as voorbeeld hiervan die personeelfunksie en fisiese faktore (sê die omskakeling van staalkomponente in motorvoertuie). 'n Stel uitsette kan byvoorbeeld onder meer die verlangde geordende gedrags-, verhoudings-, handelings- of gebeurtenispatrone wees. Die bestuursfunksie is die senusentrum wat poog om die insette, prosesseringskomponent en die uitsette te reguleer. Belangrike aspekte van hierdie voorstelling is die stippellyne, die tweerigtingpyle en die koppelingslyne. Dit dui op die dinamiese aard, wisselwerkende interaksie en sistemiese koppeling, respektiewelik, van die komponente in die voorstelling.*

Met hierdie voorstelling van die totaalbeeld van die aard van die personeelfunksie en spesifiek die sake van insette en uitsette, moet vervolgens ook gelet word op die uitdaging wat die personeelfunksie beïnvloed en medebepaal. Flippo (125) onderskei in hierdie verband 'n viertal uitdagings van die personeelfunksie, naamlik, *die veranderende samestelling van die werkerskorps en hulle waardes, die veranderende eise van die werkgewers en die eise van die regering.* Kortliks is die kenmerke van voormelde veranderende omstandighede en uitdagings soos volg:

1. Veranderende samestelling van die werkerskorps

Die belangrikste veranderings in die samestelling van die

werkerskorps is die veranderende rassesamestelling van die werkerskorps; die styging in opvoedkundige kwalifikasies van die werkerskorps, die styging in die toetrede van vroulike werkers (ongetroud, getroud en moeders) en die toename van witboordjiewerkers in verhouding tot blouboordjiewerkers.

2. Die veranderende waardes van die werkerskorps

Uiteraard sal 'n veranderende samestelling van die werkerskorps verandering in hulle opvatting van waardes meebring. Daar bestaan aanduidings dat die werkerskorps nou meer as in die verlede die aksent op die volgende plaas: lewenskwaliteit eerder as kwantiteit; billikheid en regverdigheid eerder as ekonomiese doeltreffendheid; pluralisme en verskeidenheid eerder as uniformiteit en sentralisme; deelname eerder as gesag; persoonlike oortuigings eerder as dogma en die indiwidu (persoon) eerder as die organisasie.

3. Die veranderende eise van die werkgewer

Aan die kant van die werkgewer is twee belangrike veranderings wat genoem moet word, naamlik, die groei in die getal groot organisasies wat oor nasionale grense heen strek tot op internasionale vlak en 'n toename in pogings om die bedryfsprosesse te outomatiseer.

4. Veranderende eise van die regering

Die statutêre bepalings waaraan die werkgewer met betrekking tot sy werknemers moet voldoen, verander steeds en neem toe oor sake soos byvoorbeeld die verkryging, ontwikkeling, vergoeding, integrasie en instandhouding van die werknemer. *"Our society is becoming increasingly legalistic in nature, and great emphasis has been devoted to the protection of our human resources"* (126).

4.4 Funksies van die personeelfunksie

Ooreenkomstig reeds gemelde definisies, kan die personeelfunksie as 'n adviserende spesialisfunksie, wat funksionele beheer oor die personeelaangeleenthede in die organisasie uitoefen, beskou word. Maar die personeelfunksie het ook die volgende spesifieke funksies:

1. Die verkryging van personeel
2. Die ontwikkeling van personeel
3. Die vergoeding van personeel
4. Die integrasie van personeel
5. Die instandhouding van personeel

Die kernaspekte van hierdie funksies is kortliks die volgende (127):

1. Die verkryging van personeel

   Die eerste belangrike bedryfsfunksie van die personeelfunksie is die *verkryging* van voldoende personeel met die regte vaardighede en kwaliteite om te verseker dat die doelwitte van die organisasie verwesenlik kan word. Hierdie personeel moet nie net gewerf, gekeur, getoets en geplaas word nie, maar moet ook teenoor die organisasie georiënteer word. Met die induksie van die werker in die organisasie word die verkrygingsfunksie afgesluit.

2. Die ontwikkeling van personeel

   Nadat die werker deel van die organisasie geword het, is dit nodig dat sy vaardighede *ontwikkel* word om die taak te vervul waarvoor hy aangestel is, asook om in die organisasie te vorder en dit te bevorder.

3. Die vergoeding van personeel

   Dit is noodsaaklik dat die werknemer 'n billike *vergoeding*

ontvang vir die dienste wat hy aan die organisasie lewer.

4. Die integrasie van personeel

Eweneens is dit noodsaaklik dat die werknemer nie net toegerus en ontwikkel moet word om sy taak te verrig nie maar ook *gewillig* moet wees om dit te doen. Bestuur se vermoë om die belange en behoeftes van die werker met die doelwitte van die organisasie te *integreer,* bepaal die gewilligheid van die werknemer. Personeelverhoudinge en kommunikasie is bepalende en belangrike faktore in hierdie verband.

5. Die instandhouding van personeel

'n Finale funksie in die personeelproses is om die verkreë effektiewe werkerskorps te aktiveer om die take te verrig wat nodig is om die organisasiedoelwitte te bereik en *in stand te hou.* Instandhouding geskied ooreenkomstig veiligheidsmaatreëls, gesondheidsprogramme, werknemerbyvoordele en navorsing oor personeelaangeleenthede om met verandering tred te hou.

4.5 Die personeelfunksie en arbeidsverhoudinge

As die *raakvlaksisteem* tussen die werknemer- en bestuursisteme, is die uitvoering van die spesifieke funksies van die personeelfunksie bepalend in die arbeidsverhoudingsisteem. Indien die funksies nie doeltreffend uitgevoer word nie, word stimuli geskep wat arbeidsverhoudinge in 'n organisasie kan strem. Deur die uitvoering van bogemelde spesifieke funksies, poog die personeelfunksie om die voedingsbron te skep waarin effektiewe arbeidsverhoudinge gevestig, uitgebou en in stand gehou kan word.

5. ENKELE GEVOLGTREKKINGS

Die bedryf het ten minste *vier faktore* wat analities van mekaar on-

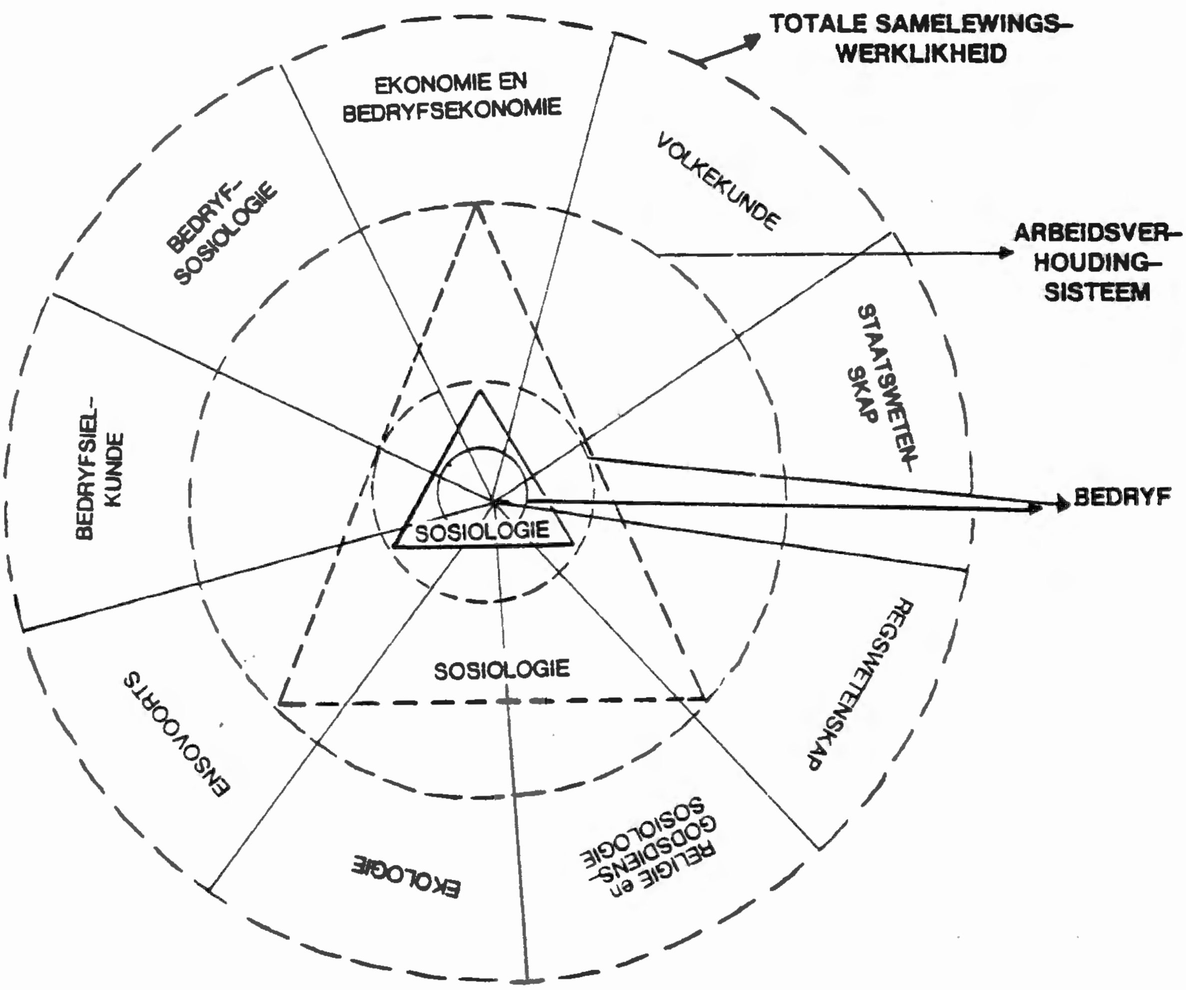
derskeibaar is, te wete, *grond* (dit wil sê, die natuurlike hulpbronne), *kapitaal, arbeid en ondernemerskap* (oftewel entrepreneurskap). Op die oog af en primêr voorsien bestuur (hierby inbegrepe is die formele organisasie en die uitvoerende gesag) in die doelbereikingsfunksie. Op die sekondêre vlak het die bedryf *".... sy eie adaptiewe, integreringsbehoeftes en tipe geïnstitusionaliseerde waardepatroon (as 'n onderafdeling van die waardepatroon van die totale sisteem waarbinne dit setel)"* (128). Maar die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, adaptasie, integrasie en doelbereiking kan ook anders met die vier faktore in die bedryfsisteem geassosieer word, naamlik *grond* met die patrooninstandhoudingsfaset; *kapitaal* met die adaptiewe of aanpassingsubsisteem; *arbeid* met die doelbereikingsubsisteem en *ondernemerskap* met die integrasiesubsisteem (129).

Net soos die geval met die breë samelewingsvorme, is die mens in die bedryfsisteem *".... het actieve en unieke knooppunt waarin in de laatste instansie die samenlevingsvormen hun snijpunt en verenigingspunt vinden en die het levende en dynamiesche bindmiddel is van elke samenlevingsorde"* (130). Gevolglik vorm die mens en afsonderlike komponente van die samelewing 'n onverbreeklike eenheid. In hierdie eenheid ondergaan die mens onophoudelik en blywend beïnvloeding en is die mens as gevolg van sy onvervangbare eieheid van sy persoonlikheid die dinamiese element van die samelewing en samelewingskomponente (131).

Die bedryf is 'n komplekse sisteem wat in 'n omvattender sisteem veranker is. Dit moet in daardie lig beskou word want onder meer is daar wisselwerking met dié sisteem en ander subsisteme met die mens as sinkern en aksiesentrum. Voortspruitend hieruit, veranker en vervleg hiermee en supergeponeer hierop is die arbeidsverhoudingsfenomeen, want funksies moet ook in hierdie sisteem deur aktiwiteite of handelinge van mense verrig word. Hierin werk mense saam, is in interaksies met mekaar, dit wil sê, daar is reaksie van mens tot mens in groepe, dit wil sê, tussenmenslike verhoudinge in werkverband.

As *voedingsbron* en *substratum* of *fondament* van die bepaalde struktuurelemente van die arbeidsverhoudingsproblematiek sal vollediger begrip, omskrywing en verklaring van die bedryf as sisteem ook van 'n multi-interdissiplinêre kennissisteem afhanklik wees. Derhalwe sal die sosiologie as struktureelfunksionele teorie ook van 'n aspek van die samelewing (en in hierdie geval die bedryf) in 'n groot mate op die kennisbydraes van ander sosiale vakwetenskappe moet steun. Maar net soos met die arbeidsverhoudingsisteem sal groter gedeeltes van die kennisbydraes van hierdie vakwetenskappe met die sosiologie geïntegreer moet word. Diagram VI op p. 186 illustreer hierdie aangeleentheid.

DIAGRAM VI DIE AARD VAN DIE KENNISBYDRAE VAN SOSIALE WETENSKAPPE TOT DIE SOSIOLOGIE TEN AANSIEN VAN DIE BEDRYF EN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM *



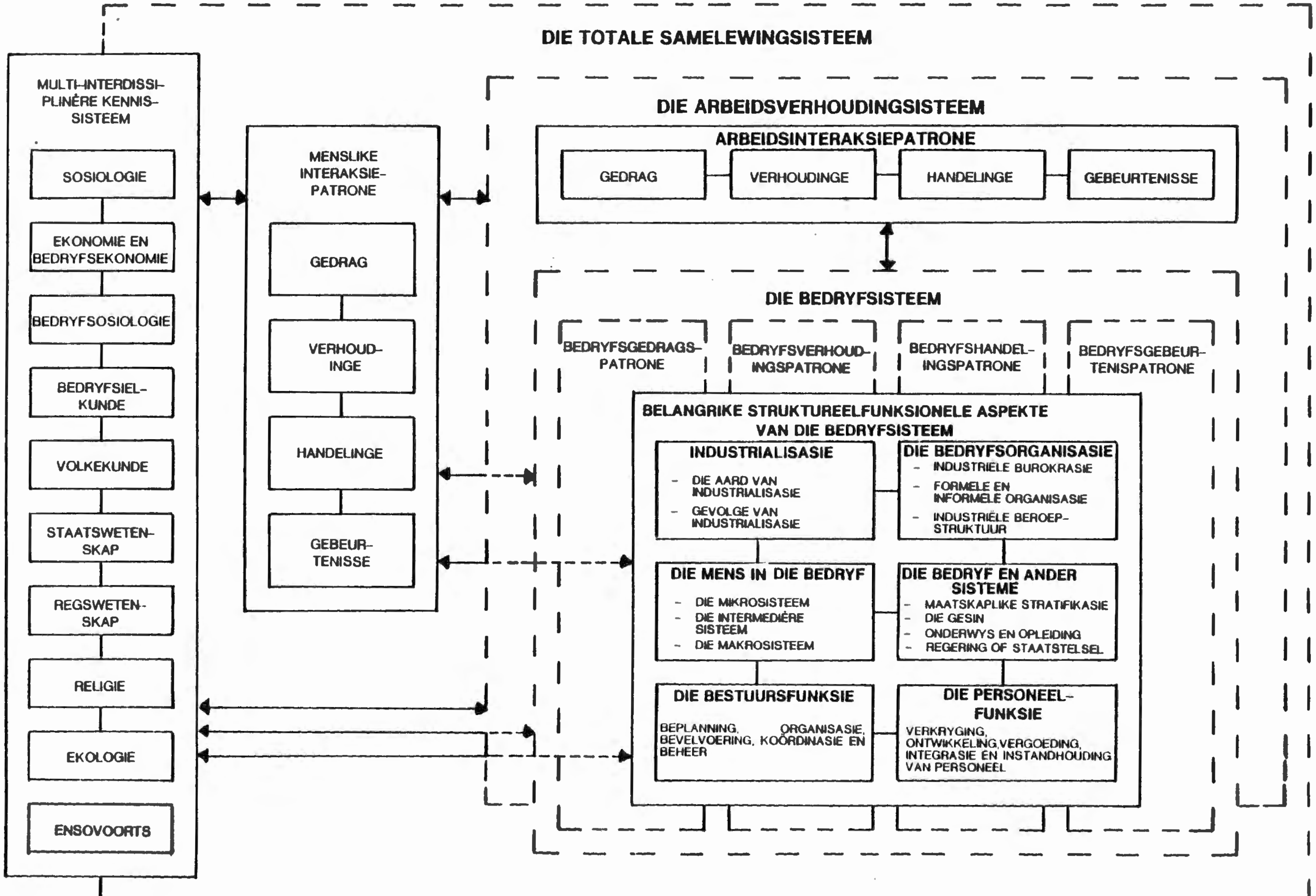
* Hooflyne van diagram verkry uit DU PREEZ (1960) en deur die skrywer van hierdie proefskrif aangepas en verwerk

Verklaring van Diagram VI

Die buitenste stippellyn dui op die dinamiese totale samelewingswerklikheid en die binneste stippellyn op die dinamiese arbeidsverhoudingsisteem. Die binneste driehoek stel die sosiologie en die skywe die verskillende sosiale vakwetenskappe voor. In die binneste driehoek is 'n sirkel wat die bedryf as 'n studie-objek van die sosiologie aantoon. Soos die reikwydte van die driehoek (die verrykte sosiologie) uitgebrei is om groter kennisbydraes van ander vakwetenskappe ten aansien van die arbeidsverhoudingsisteem te benut, is die bedryf as 'n studie-objek ook verruim sodat die kennisbydraes van die ander vakwetenskappe ten aansien van die bedryf as voedingsbron van arbeidsverhoudinge beter benut kan word. Hierdie illustrasie impliseer dat net soos 'n multi-interdissiplinêre kennissisteem vir begrip, omskrywing en verklaring van die arbeidsverhoudingsproblematiek vereis word, multi-interdissiplinêre kennisbydraes 'n vereiste is vir begrip, omskrywing en verklaring van die bedryf as voedingsbron en substratum van die arbeidsverhoudingsvraagstuk. Op hierdie wyse kan die aard, doel en taak van die variasies in mensgedrag, -verhoudinge, -handelinge en gebeurtenisse in werkverband in die bedryfsisteem ten aansien van arbeidsverhoudinge vollediger nagevors word.

Diagram VII op p. 188 illustreer die multi-interdissiplinêre kennisverryking ten aansien van die bedryf as substratum van die arbeidsverhoudingsproblematiek.

DIAGRAM VII MULTI-INTERDISSIPLINÊRE KENNISVERRYKING TEN AANSIEN VAN DIE BEDRYF AS SUBSTRATUM VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSPROBLEMATIEK *



* Diagram deur skrywer van hierdie proefskrif in samewerking met prof. dr. J.P. van der Walt ontwerp

Verklaring van Diagram VII

In hierdie diagram word gepoog om die multi-interdissiplinêre kennisverryking ten aansien van die bedryf as substratum van die arbeidsverhoudingsvraagstuk diagrammaties te integreer. Dit gaan om die sistemiese aard van hoofsaaklik vier sisteme, te wete, die dinamiese totale samelewingsisteem (die buitenste stippellyn), die dinamiese arbeidsverhoudingsisteem (die volgende stippellynraam), die dinamiese bedryfsisteem (die binneste stippellynraam) en die multi-interdissiplinêre kennissisteem. Vanuit die multi-interdissiplinêre kennissisteem word bepaalde aspekte van elkeen van die eersgenoemde sisteme geabstraheer, omskryf en verklaar. Die sosiologie bied byvoorbeeld kennis oor die aard, doel en taak van sosiale menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse wat in die arbeidsopset in arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone kulmineer. Maar die arbeidsinteraksiepatrone word deur die bedryfsisteem met sy bedryfsgedragspatrone, bedryfsverhoudingspatrone, bedryfshandelingspatrone en bedryfsgebeurtenispatrone as gevolg van bepaalde struktureelfunksionele aspekte (industrialisasie, die bedryfsorganisasie, die mens in die bedryf, die bedryf en ander sisteme, die bestuursfunksie, die personeelfunksie, ensovoorts) gekondisioneer en beïnvloed. Hierdie kringloop (die kulminering van menslike interaksiepatrone in die arbeidsopset <u>via</u> bedryfsinteraksiepatrone in arbeidsinteraksiepatrone) loop ook in die teenoorgestelde rigting (vergelyk die tweerigtingpyltjies). Gevolglik beïnvloed en kondisioneer arbeidsinteraksiepatrone ook menslike interaksiepatrone <u>via</u> die bedryfsinteraksiepatrone. In hierdie proses word die multi-interdissiplinêre kennissisteem ook verryk.

Die bedryfsisteem kan as die *verhoog* van die arbeidsverhoudingsproblematiek en sy bepaalde struktuurelemente beskou word. Teen hierdie agtergrond word in die volgende hoofstuk aandag aan bepaalde struktuurelemente gegee.

6. SAMEVATTING

Die bedryf is te onderskei van die onderneming en industrie. Waar die industrie op fabrieksmatige voortbrenging dui en die onderneming 'n ekonomies-tegniese eenheid is, is die bedryf vir die sosioloog 'n werkverband met sy eie interne gemeenskapskarakter. As sosiale sisteem volbring die bedryf die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie in terme van gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone.

Industrialisasie is 'n kenmerk van ons tyd en is 'n dinamiese aaneenlopende proses waarvan die trefkrag ook op die arbeidsverhouding-sisteem waarneembaar en onder meer ook gebou is. So byvoorbeeld het die aard van arbeidsverhoudingsvraagstukke in die pre-industriële fase deur die geïndustrialiseerde fase tot die gevorderde geïndustrialiseerde fase verander. Dit het naamlik, onder andere, vanaf 'n eenvoudige persoonlike verhoudingsvraagstuk na 'n gekompliseerde wydlopige aangeleentheid verander. Die gevolge van industrialisasie het veroorsaak dat werkverhoudinge ingewikkeld geraak het.

Die bedryfsorganisasie het 'n sentrale plek in die moderne hedendaagse geïndustrialiseerde tegnologiese gemeenskap. 'n Kenmerk van die moderne samelewing en sy organisasies is die geneigdheid tot burokratisering. Burokrasie is die formele struktuur wat die funksies van persone wat by 'n gemeenskaplike aktiwiteit betrokke is, op 'n bepaalde wyse koördineer. Die kernbeginsels van die burokrasie is arbeidsverdeling en spesialisasie, die skepping van 'n hiërargiese gesagstruktuur, die stel van formele reëls en regulasies wat gemik is op onpersoonlikheid en formaliteit en professionalisme. In samehang hiermee het die burokrasie sekere funksies en disfunksies wat die arbeidsverhoudingsvraagstukke direk raak.

Alhoewel in die bedryfsorganisasie ook tussen die formele (die doelbewusgestruktureerde horisontale en vertikale ampte- of postepa-

troon) en informele organisasies ('n netwerk van spontane persoonlike sosiale verhoudings) onderskei kan word, is die twee organisasies fasette van 'n gekompliseerde verhoudingsisteem wat hom deur middel van wisselwerking en vervlegting ten aansien van die arbeidsverhoudingsisteem sal laat geld.

'n Verdere kenmerk van die bedryfsorganisasie is die beroepstruktuur oftewel verskillende soorte werkaktiwiteite. Dit bepaal die aard van die arbeidsmag, taakordening, industriële rolle, ensovoorts. Ook hierdie aspek laat sy merk op die arbeidsverhoudingsverskynsel.

Sistemies beskou, word die mens hoofsaaklik in drie sisteme in die bedryfsituasie betrek. Hierdie drie sisteme is die volgende:

1. Die mikrosisteem of die subsisteem van die verhouding van die mens en sy werk
2. Die intermediêre sisteem of die groter subsisteem van die mens se interverhoudinge in die bedryfsituasie
3. Die makrosisteem of die sisteem van die verhouding van die mens en die organisasie tot die buitewêreld.

Hierdie aspek is in meer as een opsig bepalend in die arbeidsverhoudingsisteem.

Die bedryfsisteem is deel van en het deel aan ander sisteme en subsisteme waarvan die gemeenskap, samelewing, maatskaplike stratifikasie, die gesin, die onderwys en opleiding en die staatsbestel of regering 'n paar belangrikes is. Kenmerkend in hierdie verband is die interaktiewe wisselwerking wat weer eens ook die arbeidsverhoudingsvraagstukke beïnvloed.

Die bepalende rol van die bestuursisteem ten aansien van die arbeidsverhoudingsisteem kan nie betwyfel word nie. Belangrike bestuursfunksies in hierdie verband is dié van beplanning, organisasie, bevelvoering, koördinasie en beheer.

Benewens die vereiste dat elke bestuurder die werkverrigting van hulle mensemateriaal effektief moet kan rig, het elke bedryfsorganisasie eksplisiet en implisiet 'n raakvlakfunksie tussen bestuur aan die een kant en die werkers aan die ander kant. Dit is die personeelfunksie. As sodanig is die raakvlakfunksie en die rol van die personeelfunksie vir die arbeidsverhoudingsisteem uiters belangrik. Deur verkryging, keuring, ontwikkeling, vergoeding, integrasie en instandhouding van personeel word die fondamente van die arbeidsverhoudingsverskynsels en hoe dit sigself in die bedryfsisteem manifesteer, gelê.

Die arbeidsverhoudingsfenomeen is veranker en vervleg met die bedryfsisteem en die bedryfsisteem is weer op sy beurt met ander sisteme veranker en vervleg. Die aksiesentrum hiervan is die mens en as sodanig is die fenomeen gekompliseerd.

BRONVERWYSINGS

1. VENTER, 1966. p. 111. Vergelyk ook VAN DER POEL, 1949. en SCHOONEES (Hoofredakteur), 1972. p. 534.
2. VENTER, 1966. p. 112.
3. REYNDERS, 1967. p. 2.
4. ALBEDA, 1957. p. 133.
5. REYNDERS, 1967. p. 2. Vergelyk ook SCHOONEES (Hoofredakteur), 1970. p. 346.
6. VAN DIJK, s.j. p. 125.
7. VENTER, 1966. p. 112.
8. SCHNEIDER, 1969. pp. 22 en 23.
9. THERON, 1962. pp. 79 en 80.
10. VENTER, 1966. pp. 114, 120, 121 en 122. Vergelyk ook PARSONS & SMELSER, 1956. p. 176.
11. STRAUSS, 1977. p. 83.
12. Ibid. p. 88.
13. ARON, 1967. p. 73.
14. HARVEY, 1975. p. 11.
15. FAUNCE (Redakteur), 1967. p. 14.
16. MILLER & FORM, 1964. p. 27.
17. ARGYRIS, 1974. pp. 82 tot 122.
18. MILLER & FORM, 1964. p. 28.
19. Ibid. pp. 26 tot 47.
20. WEBER, 1947. p. 138, soos aangehaal deur SCHNEIDER, 1969. p. 34.
21. LIPSON, 1929. p. 301, soos aangehaal deur SCHNEIDER, 1969. p. 37.
22. Vergelyk VAN ZIJL, 1970. pp. 14 tot 19, SCHNEIDER, 1969. pp. 43 tot 46 en MILLER & FORM, 1964. pp. 33 tot 35.

23. MILLER & FORM, 1964. p. 36.

24. Ibid. p. 39.

25. Ibid. p. 47.

26. BANNING, 1957. pp. 28 tot 39.

27. Ibid. p. 40.

28. MARSHALL, 1923. p. 221.

29. HARVEY, 1975. p. 35.

30. Ibid. pp. 37 en 49 tot 69.

31. Ibid. p. 52.

32. Ibid. p. 69.

33. Vergelyk VAN ZIJL, 1970. pp. 26 tot 58.

34. MILLER & FORM, 1964. pp. 75 tot 99.

35. BANNING, 1957 p. 9. Vergelyk verder ook pp. 9 tot 39.

36. STETTNER, 1975. pp. 163 tot 170.

37. VAN ZIJL, 1970. p. 57.

38. HALL, 1972. p. 3.

39. MILLER & FORM, 1964. p. 106.

40. MERRILL, 1969. pp. 287 en 288. Vergelyk verder:

    1. BLAU, 1969. pp. 13 tot 43.

    2. VENTER, 1966. pp. 158 tot 161.

    3. VAN ZIJL, 1970. pp. 95 tot 114.

    4. ETZIONI, 1964. pp. 50 tot 57.

    5. VAN DER WALT, s.j.(1) p. 31.

41. MERRILL, 1969. p. 228. Vergelyk ook VAN DER WALT, s.j.(1) p. 31.

42. Vergelyk onder meer die volgende:

    1. VAN ZIJL, 1970. pp. 97 tot 105.

2. ETZIONI, 1964. pp. 50 tot 57.

3. FAUNCE (Redakteur), 1967. pp. 127 tot 214.

43. VAN ZIJL, 1970. p. 103.

44. MERRILL, 1969. pp. 300 tot 306.

45. VENTER, 1966. p. 180.

46. LITTERER, 1963. p. 138.

47. VAN DER WALT, s.j.(1) p. 37.

48. BROWN, 1967. pp. 110 en verder.

49. MILLER & FORM, 1964. p. 224.

50. DAHRENDORF, 1965. pp. 93 tot 97.

51. MILLER & FORM, 1964. p. 225.

52. SCHNEIDER, 1969. pp. 231 tot 236 en MILLER & FORM, 1964. p. 286.

53. Vergelyk onder meer die volgende:

1. MILLER & FORM, 1964. pp. 279 tot 286.

2. SCHNEIDER, 1969. pp. 231 en 232.

3. DAHRENDORF, 1965. pp. 93 tot 97.

54. DAHRENDORF, 1965. p. 97.

55. VENTER, 1966. pp. 180 tot 188.

56. HARVEY, 1975. p. 96.

57. Ibid. p. 143. Vergelyk ook DAHRENDORF, 1965. pp. 81 tot 86.

58. DRENTH, WILLEMS & DE WOLFF, 1970. pp. 16, 17, 21 tot 397.

59. Ibid. pp. 17, 18 en 401 tot 758.

60. HODGE & JOHNSON, 1970. p. 5.

61. COETZEE & TERBLANCHE, 1976. pp. 6 en 15.

62. DRENTH en ander, 1970. p. 569. Vergelyk ook GILMER, 1966. pp. 254 en 255.

63. GILMER, 1966. p. 479.

64. SCHNEIDER, 1969. p. 397. Vergelyk ook COERTZE, 1973. p. 104.

65. SCHNEIDER, 1969. p. 398. Vergelyk ook MILLER & FORM, 1964. p. 767.

66. MILLER & FORM, 1964. p. 767.

67. PARKER, BROWN, CHILD & SMITH, 1969. pp. 67 en 68.

68. MILLER & FORM, 1964. pp. 810 en 811.

69. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. p. 293.

70. PARKER en ander, 1969. pp. 55 tot 63. Vergelyk ook CILLIERS & JOUBERT, 1966. pp. 266 tot 291.

71. SCHNEIDER, 1969. p. 479.

72. PARKER en ander, 1969. p. 42.

73. Ibid. p. 47.

74. Ibid. pp. 31 tot 41.

75. Ibid. p. 31.

76. SCHNEIDER, 1969. p. 513.

77. PARKER en ander, 1969. pp. 68, 70 en 71.

78. VAN DER WALT, 1959. p. 541.

79. THERON, 1962. p. 142.

80. VAN DIJK, s.j. p. 71.

81. Vergelyk onder meer die volgende:

    1. THERON, 1962. pp. 136 tot 142.

    2. DUBIN, 1958. pp. 29 en 33.

    3. MACIVER, 1961. p. 82.

    4. VAN DOORN & LAMMERS, 1959. p. 66.

    5. SCHNEIDER, 1969. p. 115.

    6. MILLER & FORM, 1964. p. 310.

82. SEITZ, 1962. p. 9.

83. THERON, 1962. p. 143.

84. NEWMAN, SUMMER & WARREN, 1967. p. 2.

85. VAN ZIJL, 1970. pp. vi en vii.

86. MASSIE, 1964. p. 14.

87. MILLER & FORM, 1964. p. 655.

88. SCHEIN, 1965. p. 30.

89. VAN ZIJL, 1970. p. 79.

90. Ibid. p. 89.

91. Ibid. pp. 79 tot 90.

92. REYNDERS, 1967. p. 55.

93. Idem.

94. Idem.

95. VAN ZIJL, 1970. p. 93, en REYNDERS, 1967. p. 55.

96. REYNDERS, 1967. pp. 16 en 17.

97. Vergelyk VAN ZIJL, 1970. p. 113, en REYNDERS, 1967. pp. 63 en 64.

98. REYNDERS, 1967. p. 64.

99. VARDAMAN & HALTERMAN, 1968. p. 301.

100. REYNDERS, 1967. p. 64.

101. Ibid. p. 136.

102. Ibid. pp. 140 en 141.

103. VAN ZIJL, 1970. p. 141.

104. Ibid. p. 195.

105. MASSIE, 1964. pp. 74.

106. Ibid. pp. 74 en 75.

107. REYNDERS, 1967. pp. 86 en 87.

108. MOONEY, 1963. p. 39.

109. REYNDERS, 1967. p. 113.

110. DRUCKER, 1957. p. 342.

111. NEWMAN en ander, 1967. p. 672.

112. MASSIE, 1964. p. 3.

113. BAKKE & KERR, 1948. soos aangehaal deur REYNOLDS, 1965. p. 149.

114. REYNOLDS, 1965. pp. 149 tot 153.

115. LANGENHOVEN, 1976. p. 1.

116. CHRUDEN & SHERMAN (JNR), 1963. p. 1.

117. TREVOR-ROBERTS, 1976. p. 14.

118. TOWLE, SCHOEN & HILGERT, 1972. p. 5.

119. FLIPPO, 1976. p. 5.

120. MINER & MINER, 1977. p. 4.

121. MINER & MINER, 1977. pp. 4 tot 6.

122. Vergelyk verder JUCIUS, 1967. pp. 2 en 3.

123. TREVOR-ROBERTS, 1976. pp. 13 tot 15.

124. FLIPPO, 1976. pp. 29 tot 32.

125. Ibid. pp. 9 tot 19.

126. Ibid. p. 18.

127. Vir volledige bespreking vergelyk onder meer die volgende:

    1. MEGGINSON, 1967. pp. 249 tot 668.
    2. CHRUDEN & SHERMAN (JNR), 1963. pp. 106 tot 712.
    3. FLIPPO, 1976. pp. 109 tot 574.
    4. MINER & MINER, 1977.
    5. JUCIUS, 1967.

128. STRAUSS, 1977. pp. 81, 85 en 86.

129. Ibid. p. 86.

130. VAN DIJK, s.j. p. 146.

131. VENTER, 1966. p. 234.

HOOFSTUK 5

ENKELE KERNASPEKTE VAN VERDERE BEPAALDE STRUKTUURKOMPONENTE RONDOM ARBEIDSVERHOUDINGE

1. INLEIDING

In hierdie hoofstuk word verdere bepaalde struktuurkomponente van die arbeidsverhoudingsfenomeen wat in die sosiale, ekonomiese, politieke, juridiese en ander sisteme veranker is, nader toegelig. Hierdie struktuurkomponente kan ook as die belangrikste "akteurs" in die arbeidsverhoudingsisteem beskou word (1). Dunlop (2) formuleer dit so: *"An Industrial relations system at any one time in its development is regarded as comprised of certain actors, certain contexts, an ideology which binds the industrial relations system together, and a body of rules created to govern the actors at the work place and work community"*. Dié akteurs gee gestalte aan die rolle, waardes, norme en kollektiwiteite van die arbeidsverhoudingsisteem.

2. ENKELE OPMERKINGS

In die arbeidsverhoudingsisteem is daar hoofsaaklik *drie* stelle akteurs. *"First regardless of whether an organization is public or private, a hierarchy of managers exists to supervise the operation of the organization. Second a nonmanagerial hierarchy of workers and any spokesman for the workers formulate norms and attitudes toward the hierarchy of managers. Although there may be spokesmen for the workers, they may not have formalized positions. However, when they are formalized, such leaders may be organized into unions, works councils, or political parties. A third set of actors is the specialized governmental agencies which are directly concerned with labor and management and their relationships"* (3).

Hierdie akteurs is interaktief verbonde in die breë milieu of in die sisteme rondom dié arbeidsverhoudingsisteem. So byvoorbeeld beïn-

vloed die tegnologiese kentrekke van die werkplek en die werkgemeenskap die hiërargie van die werkers, van die bestuurders, die karaktereienskappe van die arbeidsmag en die omvang van regeringsinmenging, ensovoorts. Verder word die akteurs ook deur sekere markfaktore beïnvloed. Ongeag die politieke sisteem waarin die akteurs opereer, bestaan daar 'n verskeidenheid produktemarkte, begrotings- en ander finansiële beperkinge wat die "eindproduk" van die akteurs in 'n groot mate bepaal. Die aard en omvang van magsverspreiding in die gemeenskap is ook bepalend vir die verhouding tussen die akteurs (4).

Nog 'n belangrike bepalende faktor in die arbeidsverhoudingsisteem is die ideologie (waardes en norme) van die akteurs wat met die arbeidsverhoudingsisteem geïntegreer is. Na analogie van Dunlop (5) som Wortman en Witteried (6) die bepalende aard van ideologiese aangeleenthede van die arbeidsverhoudingsisteem soos volg op: *"The ideology of an industrial relations system is the body of ideas that defines the roles and place of each actor in the system and the ideas that each actor holds towards the others in the system. Although the ideology of the industrial relations system may not be congruent with the large society, it may be compatible with the leadership that is moving the country toward industrialization. For example, a country which is moving from an agricultural to an industrial base may find that the ideology of the industrial relations system is compatible with the ideology of the governing elite, but quite dissimilar to that of the agricultural leaders. As a country moves toward industrialism, the ideologies of the industrial relations system and the society as a whole tend to converge".*

In hierdie hoofstuk word gepoog om die gemelde *akteurs*, asook die daarmee verbandhoudende rolle, waardes, norme en kollektiwiteite in die arbeidsverhoudingsisteem in fokus te plaas. Gevolglik sal die aandag kortliks by sekere kernaspekte van die *werkers en hulle organisasies (dit wil sê, die vakbonde)*, *die werkgewers en hulle organisasies en die staatsbetrokkenheid* in die arbeidsverhoudingsvraagstuk bepaal word.

3. KERNASPEKTE VAN DIE VAKBOND

3.1 Algemeen

'n Oorvereenvoudigde beskouing oor die ontstaan van vakbonde kom daarop neer dat industrialisasie die werkers bymekaargebring het maar daarna nie vir hulle gesorg het nie. Toe het werkers hulleself in vakbonde georganiseer om klagtes en ontevredenheid te hanteer of te elimineer in 'n poging om tevredenheid by die werkers te bewerkstellig.

Maar vakbonde is *gekompliseerde multifassettige instellings* wat aan die vakbondwese sy multi-interdissiplinêre aard gee wat die kennisbydraes van verskillende vakwetenskappe moet integreer om 'n omvattende beeld daarvan te kan formuleer. So kan vakbonde histories, ekonomies, sosiologies, psigologies, polities, ensovoorts, beskou word (7). Werkerreaksie op sy rol en sy werksituasie is 'n belangrike deel van die geskiedenis van ons tyd. Nieteenstaande die groot omvang van die probleem is dit tog belangrik om ten aanvang kennis te neem dat "*.... workers have reacted to the disadvantages of their roles by forming producers' or consumers' cooperatives designed to eliminate management control by political action aimed either at overthrow of the wage system or at drastic changes of the system, or by forming organisations designed to bring pressure to bear on employers, that is, trade unions*" (8). In hierdie gees moet die rol en funksie van die vakbondwese in die arbeidsverhoudingsisteem in perspektief geplaas word deur op die volgende te let:

1. 'n Kort oorsig van die belangrikste vakbondteorieë.
2. Enkele opmerkings oor die geskiedenis van die vakbondwese.
3. Enkele definisies en omskrywings van die vakbond.
4. Die algemene funksie en doelstelling van die vakbond.
5. Die algemene aard en kenmerke van die vakbond.
6. Enkele verdere aspekte van die vakbond.
7. Die vakbond en die staat.
8. Die vakbondwese in perspektief.

3.2 'n Kort oorsig van die vernaamste vakbondteorieë

Miller en Form (9) verklaar soos volg: *"Sociologists should have a general theory which takes into account the common factors responsible for the appearance of all types of employee associations, as well as specific explanations which account for the appearance of special types of associations: the craft union, the industrial union, the professional association, management associations, foreman associations, trade associations and others".* In hierdie lig word vervolgens kernagtig aandag aan 'n *sestal* teorieë oor vakbonde geskenk, naamlik (10):

1. Die Marxistiese beskouing (11)

Marx was van oordeel dat binne die kapitalistiese stelsel daar twee groepe bestaan, naamlik, die *werkersklas of proletariaat en die besittersklas of bourgeoisie*. Die *besittersklas* eien al die winste vir hulleself toe deurdat hulle die produksiemiddele en -prosesse beheer en rig. Al die werk word deur die *proletariaat* (of loontrekkers) verrig wat onvoldoende vergoeding daarvoor ontvang. Die bourgeoisie beheer en buit die werkers uit en is selfs in staat om die staat te oorreed om statutêre maatreëls aan te neem om die werker te verbied om in opstand te kom of om te staak. Die politieke magte is dus in positiewe funksionele verhouding met die ekonomiese magte wat ook die aard van die arbeidsverhoudinge bepaal.

Voorgemelde bring Marx tot die gevolgtrekking dat elke ekonomiese sisteem die kiem van sy eie ondergang bevat sodat voorgenoemde toestand nie kan bly voortbestaan nie. Die werkers word tot wanhoop gedryf na gelang die bourgeoisie hulle winste vergroot terwyl hulle in tye van ekonomiese slapte in opstand kom. Indiwiduele opstand kring dan tot groepsopstand uit. Vakbonde word uiteindelik gestig wat vir beter werktoestande, beter lone en diensvoorwaardes agiteer. Revolu-

sionêre politieke partye word gestig wanneer die vakbond wasdom bereik en na verloop van tyd word die *kapitalistiese stelsel* omvergewerp en deur 'n *sosialistiese staat* vervang.

2. Die kollektiewe bedingings- of ekonomiese beskermingsteorie (12)

Marx se teorie oor die klassestryd en die ontstaan van vakbonde word verwerp aangesien gemeen word dat die wesenlike van die vakbonde in die metode van kollektiewe bedinging geleë is deurdat dit die werker se vrees vir ekonomiese nood verwyder en sy burgerskap in die nywerheidsfeer van die gemeenskap verseker. Vakbonde het ontstaan as gevolg van die *ekonomiese beskerming* wat dit aan die werkers bied wat ook die wesenskenmerk van die arbeidsverhoudingsisteem in hierdie teorie is.

3. Selig Perlman se teorie (13)

As vertrekpunt meen Perlman dat die vakbond uit *nood* gebore is as gevolg van die behoeftes en aspirasies van die werkers self. Die hoofsaak vir die vakbond is indiensneming, ontslag, dissipline in die werk, verdeling van arbeid, werkure, werkreëls, vakleerlingskap, beperkings op die toelating tot 'n beroep of ambag en die gebruik van nuwe masjinerie. 'n Analise van die reëls van die "International Typographical Union" het voorgaande bevestig. Deur die werkreëls word die arbeider/werker se belange in gemelde verband beskerm.

Hierdie reëls dui op die basiese motiewe en beweegredes van die werkers, naamlik, 'n duidelike bewustheid van skaarsheid aan werk. In der waarheid is werk dikwels skaars en voorts voel die werker homself onbekwaam om die voordele van die veelvuldige ekonomiese geleenthede te benut wat buite die veld van sy eie arbeid lê. Die werker wil hom teen hierdie negatiewe aangeleenthede beskerm en Perlman is van oordeel dat die reaksie teen bewustheid van skaarste op georganiseerde arbeid uitloop.

Deur middel van gesamentlike seggenskap oor werk in wyere verband, verkry die werker eienaarskap oor dié skaars "artikel" (sy werk) omdat die vakbond mededinging met sy medewerkers uitskakel (sy medewerkers is die grootste rede vir verlies van werk). Alhoewel hulle nie daarna streef om bestuur te verplaas of te vervang nie, sal hulle nie huiwer om drasties op te tree om die uitbreiding van werkgeleentheid of *beskerming* van bestaande poste te verseker nie. Hierdie eienskap om beskerming van werk, bepaal dus wat die aard van die arbeidsverhoudingsisteem in Perlman se teorie is.

4. Die teorie van Frank Tannenbaum (14)

Volgens Tannenbaum is die vakbondwese die *konserwatiewe beweging* van die tyd, terwyl die vakbond homself met oënskynlike klein dingetjies soos werkure, werkvoorwaardes, werkomstandighede, sekuriteit en lone besig hou. Maar die vakbonde herbou die industriële sektor binne die samelewing op 'n ander basis as deur die filosowe, ekonome en sosiale rewolusioniste van die 18e en 19e eeue voorsien. Voorts beskou hy die vakbondwese as 'n uitvloeisel van soortgelyke sosiale probleme wat aanleiding tot kommunisme en naziësme gegee het. Maar aangesien laasgenoemde twee verskynsels op bepaalde ideologieë steun wat kan verander, is hulle van verbygaande aard. Die kommunisme en naziësme poog byvoorbeeld om die werker vooraf volgens 'n bepaalde patroon te vorm deur hom in 'n ideologiese dwangbaadjie te klee. In teenstelling hiermee het die vakbonde spontaan en onbeplan ontstaan en was hulle op die onmiddellike probleme en behoeftes van werkersgroepe toegespits.

Aanvanklik het politieke groepe die vakbonde as van minder belang beskou - hoofsaaklik as gevolg van 'n gebrek aan gemeenskaplike idees en die afwesigheid van 'n ideologiese "credo". Hierdie gebrek aan 'n ideologie het die vakbonde sterk gemaak omdat hulle aandag by die onmiddellike probleme en

behoeftes bepaal was. Geleidelik het die vakbonde 'n magselement geopenbaar wat die koers van 'n land se beleid bepalend kan beïnvloed en die ekonomiese struktuur in 'n bepaalde rigting kan lei.

In die oorgang van 'n eenvoudige tot 'n ingewikkelde geïndustrialiseerde gemeenskap het vakbonde 'n belangrike rol in die lewe van die werker gespeel deurdat dit sy betrokkenheid by die gemeenskap aan hom teruggegee het met 'n waardesisteem waaraan andere ook deel het. *"It gives him a fellowship, a part in the drama that he can understand"* (15).

Vir Tannenbaum is die vakbond 'n ekonomiese sisteem, 'n sosiale en ook etiese sisteem waarby die hele wese van die werker betrek word, met die waardes van sekuriteit, regverdigheid, vryheid en geloof wat in ere herstel moes word.

Van Zijl (16) som Tannenbaum se siening oor die voortbestaan van die vakbond soos volg op: *"Die vakbond bestaan voort omdat dit bevrediging verskaf in die werker se soeke na 'n morele status in 'n erkende gemeenskap. Net soos die groot bedryfsonderneming verteenwoordig dit 'n strukturele verandering binne die ekonomiese opset. Dit is geen hervormingsbeweging nie, dit is geen politieke party nie, het geen rewolusionêre doelstellings nie en beoog geen wetgewende magte nie. By tye mag dit 'n bydrae tot al die voorgenoemde lewer, maar in wese is dit geeneen daarvan nie. Net soos die korporasie en die aandelemaatskappy nuwe weë in die organisasie van kapitaal in die industrie is, is die vakbond die formele uitdrukking van die sosiaal afwendbare groeperinge van mense in die moderne industriële werksituasie. Die vakbond toon slegs die keersy van die muntstuk. Waar enersyds korporatiewe industrie aangetref word, is die vakbond andersyds die manifestasie van dieselfde beginsel op arbeidsvlak ...."* wat dan 'n tipering van die arbeidsverhoudingsisteem van die teorie van Tannenbaum is.

5. Die teorie van industriële demokrasie (17)

Vir Sydney en Beatrice Webb beoog die vakbondwese verreikende doelstellings met sowel die industrie as die samelewing. *Die demokratiese beginsel van gelyke verdeling van mag en bestuur word deur die vakbonde nagestreef.* Die werker moet steeds die moontlikheid hê om in die hiërargie op te kan beweeg en bestuur mag nie hierdie geleenthede monopoliseer nie. Miller en Form (18) sê hiervan: *"The Webbs .... evolved a theory of labour movement which emphasizes labours' efforts to reduce the negative impact of economic competition. One of these basic postulates is that the adverse effects of economic competition are concentrated on the workers. In defence the workers form a solidary organisation with principles of common rule to regulate conditions of employment and restrict the number of workers in a given field. They achieve these goals by economic and political means".* Die werker wend hom dus tot *kollektiewe optrede* en *via* die vakbond konfronteer die werkers bestuur oor lone, diensvoorwaardes en ander omstandighede. Die aard van die arbeidsverhoudingsisteem dui dus op eie mag van kollektiewe optrede waarmee die vakbonde namens sy lede optree.

6. Moore se sintese-teorie (19)

Moore kom tot die gevolgtrekking dat voorgaande teorieë korrek mag wees vir verskillende soorte vakbonde in verskillende historiese tydvakke. Hy is egter van oordeel dat dit 'n betrokke verband is wat werkers saambind wat kan varieer tussen byvoorbeeld 'n soort toerusting of installasie en die aard van die bedryf of nywerheid of selfs die ambag, beroep, of algemene sosiale rang (status). *"Thus Perlman's theory may be adequate to account for the rise of craft unions in a mature industrial society, while the Webbs' may explain the development of class-conscious (social rank) unions in middle stages of industrial maturity"* (20). Die gemeenskaplike faktor in bogemelde teorieë

is dat selfbewuste organisasies uiteindelik deur besondere marktoestande saamgevoeg word en dat alle groepe by die een doelstelling betrokke is, naamlik, om eksterne omstandighede te beheer - al verskil hulle ekonomiese, sosiale en politieke eienskappe. Aangesien hulle tradisionele regte bedreig word, voel hulle dat hulle hulle ekonomiese, politieke en sosiale doelstellings slegs deur formele georganiseerde strukture kan verwesenlik.

Die verwarring in die teorieë oor vakbonde is as gevolg van die feit dat historiese oorsake vir die ontstaan van vakbonde met huidige funksies verwar word. Nadat organisasies ontstaan het, verander hulle funksies as gevolg van veranderende omstandighede. *"The degree to which a labor organization is formalized varies with the degree of control that it has over its environment"* (21). Die aard van die arbeidsverhoudingsisteem se intensiteit of solidariteit varieer dus volgens die verband van die werkersorganisasie met die beheerfunksie oor die veranderende omgewing.

3.3 Enkele opmerkings oor die geskiedenis van die vakbondwese (22)

Die wese van enkele kenmerke van die vakbondwese is aan tyd en plek gebonde. In hierdie lig word byvoorbeeld gevind dat in die Romeinse Ryk daar bepaalde beroepsorganisasies was wat die stedelike ambagte in hulle verhoudinge met die geburokratiseerde regerings verteenwoordig het. Tydens die middeleeue was dit weer die gildesisteem, waarna vroeër verwys is, wat met die verval van die feodale gesag in die Renaissance 'n ander gestalte gevind het en in die opkoms en groei van die handelstadstaat gefunksioneer het. Met die uitbreiding van markte het die handelsgildes naas die vakmansgildes ontstaan. Geleidelik egter ontwikkel die vroeg-, hoog- en laatkapitalistiese stelsels as gevolg van ontdekkings, uitvindings, wetenskap, tegnieke en ekonomie as stimulerende magte wat die eienskappe van die vakbondwese in kiem ingehou het en later verder saam ontplooi het.

Histories is die vakbondwese dus in die sosiale, ekonomiese en politieke klimaat veranker waarin dit gegroei en ontwikkel het met bepaalde doelwitte om, onder andere, arbeidsverhoudinge te reël en te bestendig.

3.4 Enkele definisies en omskrywings van vakbonde

Vervolgens 'n paar definisies en omskrywings van vakbonde:

1. Volgens die "International Confederation of Free Trade Unions" (ICFTU) (23) is 'n vakbond *".... a continuing permanent organisation created by the workers to protect themselves at their work, to improve the conditions of their work through collective bargaining, to seek to better the conditions of their lives and to provide a means of expression for the workers' view on matters of society".*
2. 'n Definisie wat in die Wet op Nywerheidsversoening (Wet No. 28 van 1956 soos gewysig) verskyn, lui soos volg: 'n Vakbond is *".... enige aantal werknemers in 'n bepaalde onderneming, nywerheid, beroep of bedryf wat verenig is hoofsaaklik met die doel om verhoudings tussen hulle of party van hulle en hul werkgewers of party van hul werkgewers in daardie onderneming, nywerheid of beroep te reël"* (24).
3. Richardson (25) beskou vakbonde soos volg: *"Trade Unions are essentially associations of manual and/or non-manual workpeople including professional grades, formed to safeguard and improve the working conditions of their members and more generally to raise their status and promote their vocational interests".*
4. Volgens Davis (26) is 'n vakbond kortweg *".... an association of employees for the primary purpose of influencing their employer's decisions about their conditions of employment".*
5. Die Webbs (27), wat as gesaghebbendes op die gebied van die vakbondwese beskou kan word, skryf soos volg: *"A Trade Union, as we understand the term, is a continuous association of wage earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their working lives".*

6. Du Toit (28) se opvatting is soos volg: *"'n Vakbond kan .... gesien word as 'n permanente organisasie van werkers in 'n sekere onderneming, nywerheid, bedryf of beroep wat gestig word met die doel om sake met betrekking tot ekonomiese belang, dit wil sê, werktoestande by wyse van die proses van gesamentlike onderhandeling tussen hulle en die werkgewers in die betrokke onderneming, nywerheid, bedryf of beroep te reël met die oog op algemene verbetering in hulle arbeidslewe en algemene lewenstandaard, terwyl dan ook omgesien word na sake wat van nasionale belang .... mag wees".*

Alhoewel bostaande slegs 'n paar geselekteerde definisies is, blyk die volgende drie belangrike aspekte hieruit:

1. Vakbonde kan as permanente organisasies beskou word wat poog om te bly voortbestaan.
2. Dit is 'n organisasie wat deur die werkers geskep is om die werker by sy werk te beskerm, om werkomstandighede deur kollektiewe optrede te verbeter, om lewensomstandighede te verbeter en om 'n kanaal vir die werkers van die werknemerbeskouing oor gemeenskapsake te wees.
3. Meer bepaald is die vakbonde 'n belangrike funksionaris in die reël van arbeidsverhoudinge tussen werkers en werkgewers.

Teen die agtergrond van die teorieë oor die vakbond, die historiese ontstaan daarvan en voorgaande enkele omskrywings, word die soeklig vervolgens op enkele aspekte ten opsigte van die huidige stand van die vakbonde geplaas.

3.5 Die algemene funksie en doelstelling van die vakbond

"Basies is die doelstellings van die vakbonde nog net dieselfde as wat dit was toe hulle die eerste keer tot stand gekom het. Dit .... gaan (steeds) om die ekonomiese en sosiale welvaart van die werker. Die hele opset van die vakbondwese het eintlik oor die jare die-

selfde gebly. Hulle funksies is net uitgebrei .... om by veranderde omstandighede aan te pas" (29). Uit hierdie aanhaling kan afgelei word dat vakbonde hulle vir hoër lone, beter werkure en ander diensvoorwaardes beywer. Yoder (30) wys op die volgende: *"Unions have many purposes and objectives. Perhaps most common and also most widely recognised is that of securing more for employees - more wages, better working conditions, more rights and privileges in employment, more influence in setting the conditions of employment"*. Hierdie uiteensetting beklemtoon twee belangrike aspekte, naamlik, dat benewens die verbetering van diensvoorwaardes in die algemeen (dit wil sê, met betrekking tot lone, werkure, ensovoorts) vakbonde medeseggenskap en inspraak by die bepaling van sodanige diensvoorwaardes verlang. Die strewe na inspraak is in sommige lande 'n stap verder gevoer deurdat die vakbonde volgens statuut medeseggenskap in die bestuur van die onderneming verkry het.

Die Webbs het 'n sestal funksies van die vakbond geïdentifiseer wat vandag nog in mindere of meerdere mate geld, naamlik (31):

1. Die bepaling van 'n minimum loon ooreenkomstig 'n definitiewe standaard wat eenvormig in sy toepassing is.
2. Die bepaling van maksimum werkure (per dag of per week).
3. Behoorlike en veilige werkomgewing.
4. Beveiliging van werk - werksekerheid of werksekuriteit word nagestreef in reaksie op vrees vir werkloosheid en vir tegnologiese vooruitgang waardeur die masjien die werker vervang.
5. Bestaanskontinuïteit moet 'n diensvoorwaarde wees. Alles moontlik word in die stryd gewerp om werkloosheid te bekamp.
6. Beskerming van die vakbondlid se werk deur voorwaardes vir toelating tot 'n ambag of beroep te stel.

Slichter (32) het aanvullend twee funksies toegevoeg wat uiters belangrike aspekte vir die vakbond inhou, naamlik:

1. Die beginsel van *geslote geledere ("closed shop")* wat 'n in-

diensnemingsvoorwaarde is, wat bepaal dat slegs lede van die vakbond in diens geneem mag word.

2. *"Werkreëls en -beleid waaronder ingesluit word hoeveelheid en spoed van werk, kwaliteit, hoeveelheid werkers, prosedures en reëls met betrekking tot stukwerk"* (33).

Du Toit se definisie en die ander hierbo aangehaal, het onder andere ook aangedui dat vakbonde hulle horisonne verbreed het en Suffrin en Sedgewick (34) is van oordeel dat as gevolg van die magsuitbreiding van die vakbonde aangeleenthede buite die werksituasie ook hulle aandag geniet. Verbreding van hulle belangstellingsveld en deelname-aktiwiteit het ten doel *".... (to give a) .... feeling of belonging, of strength in united action of membership in a group with a common objective .... where the individual is weak, the union gives him a sense of security. It provides some sense of permanence and continuity in a dynamic world"* (35). Voortvloeiend hieruit kan 'n vakbondfilosofie afgelei word wat die volgende ten doel het (36):

1. Onderlinge doelstelling

Hierdeur word die belange van lede *onderling* (broederlik) in groepsverband en in solidariteit gevestig en bevestig. Hierdie doelstelling raak die werkgewer en algemene publiek en kan op konflik met hulle uitloop.

2. Sosiale doelstelling

Die *sosiale doelstelling* is die verkryging van sosiale mag en beheer om voordele vir hulle lede te verseker. Hierdie mag werk in twee rigtings. Enersyds na binne, dit is na die werkgewer en die werk, en andersyds uitwaarts na sosiale en politieke magte wat die werk indirek beïnvloed. Deur die sosiale doelstelling word druk op die werkgewer uitgeoefen om toegewings vir hoër lone, ensovoorts, te bekom. Maar die vakbonde neem ook aan regeringsaktiwiteite deel en deur dié deelname word druk uitgeoefen wat die werksituasie indirek beïnvloed.

3. Institusionele doelstelling

'n Vakbond funksioneer in 'n afsonderlike formele organisasie en met verloop van tyd ontwikkel die vakbond sy eie *institusionele doelstelling* op twee wyses deurdat dit sowel die integriteit van die afsonderlike vakbond as dié van die vakbondwese in die breë beskerm. Hierdie is 'n bepalende faktor in arbeidsverhoudinge wat veral op die rol van die vakbonde in die organisasie betrekking het deurdat dit 'n "tweede" formele en informele organisasie skep wat 'n sosiale groep is. Eersgenoemde dui op die hiërargiese struktuur van die vakbond self wat langs dié van die hiërargie van die organisasie bestaan waarvoor die werknemer as lid van albei werk. Dieselfde geld ten opsigte van die informele organisasie van die vakbond waarvan die werknemer ook lid is. Oor die implikasies hiervan toon Davis (37) aan dat die *"tweede" formele en informele struktuur* van die werksituasie die menseverhoudingsaangeleentheid kompliseer en *".... when the complicated system malfunctions, the results are more disastrous than with the simple system .... There is, therefore, more pressure to keep the complicated system working"*.

Volgens Van de Vall (38) kan die ontstaan of geboorte van die arbeidsorganisasie verklaar word deur op die rol van omgewingsveranderlikes soos industrialisasie, negentiende eeuse kapitalisme en klassekonflik te wys. Sedertdien het die omgewing weer eens aansienlik verander. Klein eenmansake het in groot ondernemings ontwikkel wat internasionale invloed het. Verstedeliking en immigrasie het nuwe kultuurpatrone laat ontwikkel. Die werker is nie meer die verstoteling nie. Vakbonde het ook in hierdie proses verander deurdat byvoorbeeld die verhouding tussen die vakbond en die gemeenskap in 'n groter mate geïntegreer is. Vandag is die vakbond 'n *erkende instelling* en nie meer soseer 'n opposisie-organisasie nie. Die vakbond is diep in die politieke en ekonomiese sisteme betrokke

waardeur die struktuur en funksies van die vakbonde in terme van kontak en konfrontasie met sy omgewing verklaar moet word. Die vakbondwese met sy huidige funksies moet dus die *ekonomiese, sosiologiese, psigologiese en politieke* veranderinge van die huidige situasie in aanmerking neem. Kortliks het die veranderings betrekking op toename in voorspoed en veranderende distribusie van nasionale inkomes in verhouding tot die vorige eeu; die verandering in die sosiale struktuur en die opkoms van die witboordjie-arbeidsmag; verandering in die basiese persoonlikheid van die hande-arbeider en politieke veranderinge (39).

Voortspruitend hieruit het vakbonde se doelstellings verander *".... even to the extent of supporting the needs of the national economy against the demands of their members. Modern trade unions are multi-purpose organizations whose goals for society increasingly take precedence over goals for union membership"* (40). Ten einde die rol en funksies van die vakbond in die gevorderde geïndustrialiseerde gemeenskap onder oë te neem, stel Van de Vall (41) die volgende funksieverdeling vir vakbonde voor:

1.	Makrososiale funksies:	namens die gemeenskap
		namens die bedryf
		namens die werkers
2.	Mikrososiale funksies:	namens die lede

Volgens Van de Vall (42) se funksieverdeling as gevolg van die veranderde omstandighede moet die vakbonde as 'n *integrerende deel* van die sogenaamde welsynstaat beskou word. Hierdie integrasie vertoon twee teenstellende neigings of tendense met betrekking tot die werkers en die vakbonde. Met betrekking tot die werkers word hulle *makrososiale waardes,* solidariteit en idealisme deur dieperliggende besorgdheid oor persoonlike behoeftes vervang - dit gaan om die "individualisering" van die werker. Hierteenoor vertoon die vakbonde die tendens in die teenoorgestelde rigting om hulle *mikro-*

sosiale funksie (namens die lede) deur ander instellings, byvoorbeeld die regering (sosiale sekerheidsmaatreëls), te laat verrig (met ander woorde, dit het vernou), asook om hulle makrososiale funksies (namens die bedryf en die lande) daardeur uit te brei.

Saam hiermee verskil ook die aard en omvang van wat mag is met betrekking tot geweld en oorreding. Mag kan dramaties tot uiting kom (byvoorbeeld in 'n staking) of geleidelik en sistematies vergestalt word. Gewoonlik bepaal die interne omstandighede of die eksterne situasie waarin die vakbonde hom bevind, die aard en omvang van die magsvertoon. Maar alhoewel dit wil voorkom asof die vakbonde in 'n "stryd" met bestuur of werkgewers gewikkel is: *".... the chief function of unions for the economy is integrative .... to counterbalance the greater bargaining power of the employers .... (and) .... the union acts as the bargaining agent for its members in detailed negotiations with management"* (43).

Normaalweg is die werkgewer 'n kombinasie van beleggingsdirekteure, bestuurders, ensovoorts, en is dit gewoonlik moeilik en selfs onmoontlik vir die werker (of ongeorganiseerde werkers) om met goeie gevolg oor diensvoorwaardes en verwante aangeleenthede met die werkgewer te onderhandel. Deur die aksies van werkers te verenig, is hulle beter in staat om hulle gemeenskaplike belange te beskerm (44). Sodanige beskerming kan en word op 'n verskeidenheid maniere gemanifesteer waarvan kollektiewe bedinging die belangrikste is. Kollektiewe bedinging as sodanig behels voorstelle en teenvoorstelle wat ǒf deur bestuur ǒf die vakbonde geïnisieer is. Hierdie aangeleentheid word later in Hoofstuk 7 in meer besonderhede behandel.

3.6 Die algemene aard en kenmerke van die vakbond

Gross (45) wys op die volgende: *"It has come to be recognised that the labour union is not simply an instrument for mediating disputes between workers and managers but has become a major institution in its own right, whose independent development affects seriously the character of the economy and the society".*

Die mag van vakbonde in die meeste westerse lande is vandag van so 'n aard dat hulle die vermoë het om op enige gegewe oomblik nywerhede en bedryfstakke tot stilstand te dwing indien hulle nie met die aard van die werksituasie tevrede is nie. Bedryfsleiers bejeen hulle met agting en regerings sleep vlerk om hulle goeie guns te behou (46). Vakbondmag en -invloed is vandag op 'n hoogtepunt en wel in so 'n mate dat hulle teenwoordigheid nie geïgnoreer kan en mag word nie. Selfs op internasionale vlak is die optrede van die internasionale vakbond huidig 'n werklikheid. Vakbonde is 'n permanente deel van die sosiale struktuur (47).

Onderliggend en inherent aan die ontwikkeling van die vakbonde wat die ekonomie en gemeenskap raak, is 'n magselement wat 'n militante karakter het (48). Dit is egter ook belangrik om daarop te let dat die vakbond as 'n magsinstrument met militante eienskappe nie noodwendig altyd met geweld gepaard hoef te gaan nie aangesien mag net so effektief kan wees indien dit teruggehou word. Dit is dus belangrik om kennis te dra dat vakbonde van mekaar verskil in die aanwendingswyses van hierdie mag. Onder andere, is omstandighede soos die ideologie van die leiers en die houding van bestuur bepalend in hierdie verband. Oënskynlik bestaan daar 'n misverstand oor vakbonde en hulle magsvertoon aangesien die "stryd" tussen bestuur en die vakbonde deur lang periodes van vrede gekenmerk word. Daarenteen is voortdurende samewerking ook onnatuurlik, wat merendeels op die oorheersing van die een party oor die ander dui.

Aangesien die vakbonde as 'n permanente element van die sosiale struktuur beskou word, is dit belangrik dat vervolgens kortliks op die soorte, struktuur en enkele bedryfsosiologiese aspekte van die vakbonde, asook die vakbonde en die staat, gelet word.

Volgens beskikbare literatuur en navorsing blyk dit dat daar verskillende soorte vakbonde bestaan. Miller en Form (49) wys in hierdie verband daarop dat in die V.S.A. *drie soorte* vakbonde onderskei kan word, naamlik die sogenaamde *"business unions"*, die *"welfare*

organisation"-vakbond en die *"life embracing"-vakbond.* Die *"business union"* se hooffunksie is om die ekonomiese welstand van sy lede te verbeter terwyl die *"welfare organisation"-vakbond* poog om die welsyndienste van die vakbond en die staat te verbeter. In klein een-nywerheidsgemeenskappe vul die *"life embracing"-vakbonde* 'n belangrike funksie deurdat die vakbond die allesoorheersende instelling van en vir die werker is. Hierby kom ook nog die bestaan van *ideologiese vakbonde* wat hoofsaaklik daarop ingestel is om sosiale doelstellings te bereik wat wyer as die ekonomiese vooruitgang van hulle lede is. Hulle poog om die gemeenskap te omskep in 'n gemeenskap soos hulle meen dat dit moet wees. 'n Voorbeeld hiervan is die katolieke en kommunistiese vakbonde van Europa. Regeringoorheersde vakbonde bestaan in sommige lande waar sodanige vakbonde deel is van die staat se administratiewe struktuur wat as pseudo-vakbonde bekend is.

Saam hiermee vestig Gross (50) die aandag op 'n *funksionele indeling* van die vakbonde wat reeds in 1917 deur Hoxie gemaak is, naamlik: *"Hoxie .... distinguished five main functional types of unionism: business unions (where the union accepts the wage system and seeks the best terms of employment through collective bargaining); uplift or friendly unionism (which accepts the wage system, stresses mutual insurance, cooperation and general social amelioration); revolutionary unionism (which rejects the wage system and aims to overthrow the social order with either a socialistic or anarchistic approach, the former aiming to set up a socialist state, the latter to use sabotage and other forms of direct action); predatory unionism (which has no particular philosophy but aims at the self-interest of its membership either through open bargaining and secret bribery and violence or through guerilla unionism against the employer); and dependent unionism (which relies either on support of others outside their own group or company. Support as in the case of company unions)".* Gross is van oordeel dat die huidige Amerikaanse vakbondbeweging 'n kombinasie van "business-", "uplift-" en "predatory-" vakbonde is.

'n Tradisionele vakbondindeling is dié wat op die kombinasie van die aard van vaardigheid berus. Sodanige indeling onderskei tussen *ambagvakbonde* ("craft unions") (dit is die oudste soort vakbond waarvan die lede dieselfde ambag beoefen); *nywerheidsvakbonde* (dit is vakbonde wat sowel geskoolde as ongeskoolde lede in 'n bepaalde bedryfstak het) en *algemene vakbonde* wat lede in baie bedryfstakke het.

Aangesien die grense tussen dié drie soorte vakbonde nie altyd duidelik en voldoende is nie, stel Clegg (51) vyf groeperings voor:

1. Die *algemene vakbond* (lede in baie bedryfstakke)
2. *Enkel-nywerheidsvakbond* (lede slegs in een bedryfstak)
3. *Geskoolde vakbond* (lede is geskoolde vakmanne)
4. *Ex ambagvakbond* (lede is geskoold, half-geskoold en ongeskoold)
5. *Witboordjievakbond* (lede is klerklike, toesighoudende administratiewe of tegniese personeel)

Na gelang van die grootte van die vakbond en wetlike bepalings van die betrokke land, kan die organisasie en struktuur van die vakbond 'n verskeidenheid vorms aanneem. Maar alhoewel die organisasie en struktuur wel verskil, is die volgende aspekte merendeels gemeenskaplik en selfverduidelikend:

1. Die lede (werkers wat lid van die vakbond is)
2. Die plaaslike takke (lid se kontakpunt met die arbeidsbeweging as geheel)
3. Die nasionale vakbond (hoofliggaam of hoofkantoor)
4. Die federasie
5. Die bestuur (wat gewoonlik vir 'n uitvoerende komitee, of beheerraad met 'n voorsitter of president voorsiening maak met ampsdraers en voltydse personeel)

3.7 Enkele verdere aspekte van die vakbond

Aangesien vakbonde as sodanig komplekse instellings is wat vanuit

verskillende hoeke beskou kan word omdat die aard daarvan met die ekonomiese, sosiale en politieke geskiedenis en beleid van 'n land ineengestrengeld is, word die aandag vervolgens op enkele verdere aspekte gevestig.

1. Redes waarom werkers by vakbonde aansluit (52)

Huidige navorsing dui op 'n verskeidenheid gekompliseerde motiewe wat nie meer net om hoër lone en korter werkure gaan nie. Die volgende kan in hierdie verband genoem word:

- Vakbonde is in baie gevalle die gemeenskaplike ontmoetingsplek van werkers *('n sosiale motief)*.
- Deur lid van 'n vakbond te word, kan 'n werker in 'n betrokke ambag opgelei word *('n opleidingsmotief)*.
- 'n Vakbond beskerm 'n werker teen onbillike, onregverdige en arbitrêre optrede deur die voorman of toesighouer en die werker kan hom op 'n griewe-prosedure beroep *('n sekuriteitsmotief)*.
- Ouers was lede van vakbonde *('n konvensionele motief)*.
- Werkers het aangesluit aangesien dit die "korrekte" ding in 'n betrokke onderneming was en aangesien alle werknemers in daardie onderneming wel lede van die vakbond(e) was *('n konformeringsmotief)*.
- Lidmaatskap is 'n diensvoorwaarde - veral waar die beginsel van geslote geledere gegeld het. (Eenvoudig beskou, kom die beginsel van geslote geledere daarop neer dat slegs lede van 'n betrokke vakbond in 'n betrokke onderneming in diens geneem mag word) *(geen motief - lidmaatskap is verpligtend)*.

Van de Vall (53) het in hierdie verband 'n motiveringsparadigma ontwikkel wat die volgende elemente bevat:

- die beeld wat hy van die vakbond ontwikkel het;
- die behoeftes wat hy deur vakbondlidmaatskap wil bevredig;

- die sosiale omgewingsfaktore wat op voorgaande betrekking het.

Die *beeld* van die vakbond, *behoeftes* van die werker en *omgewingsfaktore* hou baie nou met mekaar verband. Aspekte soos die aktiwiteite van die vakbond ten behoewe van die indiwidu, die groep en die gemeenskap in die organisasie se struktuur (die tak, die nasionale vakbond en die federasie) asook sy doelstellings en ideale ten opsigte van aspekte soos volle indiensneming, sosiale geregtigheid, ensovoorts, bepaal die beeld van die vakbond.

Met betrekking tot *behoeftes*, kan tussen *ego-* en *sosiosentriese* behoeftes onderskei word. *Egosentriese behoeftes* het op die indiwidu se eie belange betrekking, soos die verkryging van voordele en advies, en *sosiosentriese behoeftes* dui op belange van die medewerkers en die gemeenskap. Enige enkele behoefte of kombinasie van die behoeftes speel 'n rol.

Die *omgewingsfaktore* wat 'n bepalende rol speel, is, onder andere, die gesins- of familieverband, die werkverband en sosiale verband.

Uit voorgaande kan dus afgelei word dat 'n verskeidenheid faktore bepalend is waarom 'n werker lid van 'n vakbond word. Die ekonomiese motief figureer gewoonlik baie sterk maar rekening moet met sowel die psigologiese as die sosiologiese motiewe gehou word aangesien *".... a union is a social institution, it affects the full range of employee wants - economic, psychological and social"* (54).

2. Dubbele trou of lojaliteit

'n Vraag wat menigmaal oor vakbonde gevra word, is of 'n werker *lojaal* aan sy werkgewer kan wees wanneer hy lid van 'n vakbond

is. Davis (55) is van oordeel (en hy staaf sy siening met navorsingsresultate) dat die werker gelyktydig aan sy werkgewer en aan sy vakbond lojaal is. Wanneer 'n werknemer ontevrede met sy werkgewer is, is hy ook ontevrede met die vakbond en wanneer hy tevrede met sy werkgewer is, is hy ook tevrede met sy vakbond aangesien nie *een alleen* al sy behoeftes kan bevredig nie. Dit is die aard van die plurale gemeenskap. *"Despite the general rejection of enforced cooperation by management and the unions, a certain amount of spontaneous cooperation is necessary if an enterprise is going to survive. Even where antagonism appears to be rampant, certain common sentiments bind the two sides together"* (56) - alles faktore wat die arbeidsverhoudinge beïnvloed en bepaal.

3. Die staking

Die staking is die belangrikste bron vir vakbondmag. Dit het betrekking op die reg van die werker om sy arbeid te weerhou en die staking "*.... is die swaard van die vakbond en hoewel meestal in die skede, weet albei partye tydens 'n geskil dat dit gebruik kan word indien nodig"* (57).

Miller en Form (58) beskou 'n staking as 'n "*.... more or less temporary abandonment of jobs by the work force of an organization with the intention of forcing management to accept a particular goal"* (59).

Schneider (59) onderskei sewe soorte stakings, naamlik:

- Die *staking om erkenning*.
- Die *staking vir hoër lone en verbeterde diensvoorwaardes*.
- Die *demonstrasiestaking* is 'n kort werkstopping om aan bestuur aan te toon dat aan die werker se eise voldoen moet word.
- Die *simpatiestaking* wanneer 'n groep werkers staak om hulle simpatie met 'n ander staking te toon.

- Die *jurisdiksiestaking* vind plaas wanneer 'n stryd om erkenning tussen vakbonde ontstaan.
- Die *"wildcat"-staking* vind spontaan sonder vakbondsanksie plaas.
- Die *algemene staking* is die gesamentlike optrede deur al die vakbonde.

In hierdie verband onderskei Miller en Form (60) tussen die volgende, naamlik: die *"wildcat"-staking* ('n staking wat ontstaan indien 'n geskil nie deur middel van institusionele middele bygelê kan word nie); die *agitasiestaking* (dit het nie op werkersprobleme betrekking nie maar hou met ideologiese aspekte verband); die *ekonomiese staking* (verbetering van vergoeding en ander diensvoorwaardes) en die *simpatiestaking* (dit het ten doel om solidariteit tussen vakbonde aan te dui). In hulle evaluering van navorsingsresultate in hierdie verband, is Miller en Form egter van oordeel dat met die "volwasse word" van die gemeenskap en die aanvaarding van die vakbond as 'n permanente faktor in arbeidsverhoudinge, die omvang van stakings afneem.

Aanvanklik was die staking 'n ekonomiese konflik wat baie opofferings van die werkers geëis het. Aanduidings bestaan egter dat sosio-sielkundige spanninge soos ontevredenheid oor menslike verhoudinge, algemene werkomstandighede, reaksie op streng beheer of weerstand teen veranderings in produksieprosesse sterk na vore kom as oorsake vir stakings (61). Wat van belang in hierdie studie is, is dat stakings gesonde arbeidsverhoudinge versteur, wat verreikende gevolge vir sowel die werker as ander sosio-ekonomiese faktore en omstandighede het. Stakings is 'n barometer van die stand van arbeidsverhoudinge en die vermyding daarvan is van nasionale belang. Trouens, konsensus en ekwilibrium in die arbeidswêreld is die einddoel in arbeidsverhoudingsvraagstukke - selfs al is dit *konsensus om te verskil.*

4. Die invloed van die vakbonde op bestuur en die werkers

In die lig van voorgaande bespreking oor die algemene doelstellings en funksies, asook die enkele riglyne oor die algemeen en die aard en kenmerke van vakbonde, is dit duidelik dat vakbonde 'n bepaalde invloed op bestuur en werkers sal hê. Die invloed lê enersyds op die breë vlak van arbeidsverhoudinge en andersyds "*.... binne die ekonomiese struktuur van 'n land via die doelstellings wat die vakbond beoog en die funksies wat uit hierdie doelstellings voortvloei. Dit vind .... veral gestalte in aspekte soos indiensneming, werkreëls en -beleid, die loonstruktuur, werkure, werkomstandighede, werksekerheid, siekte-, pensioen- en ander finansiële voordele, en dit word verwerklik deur die vakbondfonds, kollektiewe bedinging, wetgewing, en selfs afdwingbaar gemaak deur die staking*" (62). Verdere oorweginge wat in hierdie verband geld, is:

- *"Arbeidsverhoudinge op die breëre vlak van die totaalindustrie, word gebore uit werkverhoudinge op die engere vlak van die afsonderlike onderneming"* (63).
- *"Arbeidsverhoudinge binne die totaalstruktuur van 'n land se industrie word geprojekteer op werkverhoudinge binne die enkele industriële onderneming"* (64).
- Die veranderende struktuur van die vakbond (vakbonde word industriële arbeidsorganisasies) en mindere ambagvakbonde gee daartoe aanleiding dat die onderneming met sy eie huisvakbond onderhandel. Wat die invloed van die vakbonde op bestuur betref, kan in die eerste plek daarop gelet word dat die vakbond die alleenseggenskap van bestuur oor 'n verskeidenheid aspekte ontneem het. Bestuur kan nie meer direk met die werknemer oor aspekte soos lone, werkure, diensvoorwaardes, ensovoorts, onderhandel nie. Kontak met die werkers is *via* 'n werkersorganisasie en enige wysiging van voorgemelde, asook verdere aspekte soos taakevaluering en aansporingslone, word aspekte wat kollektief beding word.

Van Zijl (65) wys daarop dat Sutermeister aangetoon het dat vakbonde sowel die formele as die informele organisasie van die bedryfsonderneming sodanig kan beïnvloed dat die doeltreffendheid daarvan gestimuleer of belemmer kan word.

'n Suksesvolle onderneming stel bestuur en die vakbonde in staat om hulle doelstellings te verwesenlik. Maar onderliggend aan die verhouding tussen bestuur en vakbond lê daar teenstrydige belange. Waar lone vir bestuur 'n *kostefaktor* is, is dit 'n *inkomstefaktor* vir die werker. Aan die een kant poog bestuur om stygings in arbeidskoste in toom te hou, en aan die ander kant poog die vakbond om lone vir die werker te verhoog. Indien so 'n konfliksituasie nie met insig hanteer word nie, kan dit 'n voortdurende bron van disekwilibrium in die handhawing van gesonde arbeidsverhoudinge word. Schneider (66) skryf hieroor soos volg: *"The inherent militancy of unionism arises, in the first place from a very real clash of interest between management and labour in several spheres. On the one hand is a costconscious management seeking to purchase labour and to use it most economically; on the other hand is labour seeking to maximize wages and other benefits and seeking relief from the discipline of factory life and machine".* Maar die outonomie van bestuur is in die jongste tyd 'n stap verder geneem met wat bekend staan as "participation", "Mitbestimmung", "medespraak" en "inspraak". Kortom is dit medeseggenskap in die bestuur van die onderneming wat daarop neerkom dat die vakbond saam met bestuur die onderneming wil bestuur. Vir die vakbonde gaan dit oor groter beheer van die onderneming.*

Aangesien die vakbond op die behoeftes van die werker ingestel is, kan die vakbond ook verhoed dat opgehoopte wrywingsituasies op openlike konfrontasie en konflik kan uitloop. Deur gedurig die aandag op probleemsituasies te vestig, stel die vakbond

---

* Hierdie aangeleentheid word verder in Hoofstuk 6 behandel.

bestuur deur kontak en wisselwerking in staat om korrektiewe aksie te neem en veranderings aan te bring wat andersins arbeidsverhoudinge met die werkers sou versteur (67).

Die invloed van die vakbond op die werker is daarin geleë dat die werker die geleentheid gebied word om sosiale en psigologiese behoeftes te bevredig en dit bied die werker ook 'n beskermingsmeganisme wat hom die vrymoedigheid gee om probleme en besware na vore te bring. Sy senioriteit word ook beskerm en indien onderhandelinge byvoorbeeld oor, sê 'n verhoging in lone, suksesvol afgehandel word, is dit die werker wat meestal die grootste voordeel trek (68). Verder bied dit die vakbond 'n geleentheid om persoonlike erkenning en status te bekom wat moontlik nie in die werksituasie die geval is nie.

3.8 Die vakbond en die staat

Dit is moeilik om presies te bepaal wanneer die staat 'n belang in arbeid as sodanig getoon het om dit aan die een kant te beheer en aan die ander kant arbeid as 'n afsonderlike element in die nasionale ekonomiese huishouding te beskou, en wat daarom beheer moet word. Die ontwikkeling van die staat as 'n sentrale gesagsliggaam was reeds goed gevestig voordat arbeid (en werkgewers) as 'n afsonderlike entiteit geïdentifiseer is. Die tendens van werkers (of werkgewers) om hulself te verenig is in die vroeëre nywerheidsontwikkelingsfases algemeen beskou as synde 'n tendens om die funksies van die staat te ondermyn en oor te neem. Indien dit sou slaag, *".... it would have been a sort of organised factional rebellion and .... would have meant that a section was imposing its will on the rest of the community"* (69). As 'n algemene stelling kan dit gestel word dat die staat nooit eintlik onverskillig teenoor vakbonde gestaan het nie. Stadig maar seker het die vakbonde daarin geslaag om hulleself te vestig en wel in so 'n mate dat die staat *".... has increasingly brought the trade unions into partnership in dealing with economic and industrial problems"* (70).

Dit blyk dus dat dit 'n kenmerk van die gevorderde geïndustrialiseerde gemeenskap is dat vakbonde diep betrokke is *".... in issues of national scope"* (71) en dat die staat vakbonde by aangeleenthede van nasionale belang betrek.

3.9 Die vakbond in perspektief

In die lig van voorgaande bespreking en voortbouend daarop is dit noodsaaklik dat gepoog word om 'n balansstaat van die vakbondwese op te stel. Reynolds (72) waarsku egter in hierdie verband dat *".... any sweeping judgement of unionism, whether favourable or unfavourable, is certain to be wrong"*. Die evaluering van die voor- en nadele van die vakbondwese is waarskynlik onder meer met 'n persoon se politieke beskouing verbind. Appleton (73) het in 1925 die volgende verklaar: *"Indeed it is fair to assume that it will continue to exist until some other organisation, or institution absorbs its functions, until the employers kill it with kindness or the state kills it through control"*. Ten spyte van toenemende staatsbeheer en werkgeweraktiwiteite in die algemeen, bestaan vakbonde nog steeds as instellinge wat 'n integrerende deel van die geïndustrialiseerde gemeenskap en van die arbeidsverhoudingsisteem is en waarmee rekening gehou moet word. Reynolds (74) onderskei 'n *agtal* aspekte vir die evaluering van vakbonde wat kortliks die volgende behels:

1. Die struktuur van die arbeids- en produktemarkte

   Vakbonde kan nie die getal werkers beheer wat tot die arbeidsmark toetree nie maar ooreenkomste met die vakbonde kan bepaal watter werkers in 'n bepaalde beroep of nywerheid in diens geneem kan word. (Aspekte soos senioriteit, geslote geledere, afdanking, werkreservering, ensovoorts, dit wil sê, arbeidsmobiliteit, is bepalend). Deur kollektiewe bedinging is die algemene stand van die werker versterk, veral met die oog op loonbepaling. Hul invloed op die gebied van produktemarkte lê

daarin dat hulle poog *om die maksimum voordele uit die ekonomie te put* deur byvoorbeeld *prysbeheer en beheer op toetreding tot die arbeidsmarkte* na te streef.

2. Loon- en prysvlakke

Is die vakbondwese die oorsaak dat lone en pryse vinniger styg as wat die geval sou gewees het indien vakbonde nie bestaan het nie? Anders gestel: Baat die werker noemenswaardig deur die styging in lone indien die lone deur 'n styging in die pryse gekanselleer word?

'n Volledige goeddeurdagte antwoord hierop is 'n studie opsigself en daarom word volstaan met die algemene stelling dat dit blyk dat daar aanduidings bestaan om te aanvaar dat die vakbondwese op die lang termyn 'n *opwaartse tendens van lone en pryse aksentueer* en dat 'n algemene afleiding is dat, alhoewel die loontrekker voordeel uit verhoogde lone trek, hierdie *voordeel op die lang termyn marginaal* is in verhouding tot voordele te put uit 'n bestendige per kapita-groei in produktiwiteit en uitset.

3. Reële lone en die verspreiding van die nasionale inkome

Net soos voorgaande aspek, verg 'n totaliteitsbegrip in hierdie verband diepgaande navorsing oor die moeilik definieerbare begrip van *produktiwiteit*. Aanduidings bestaan egter dat die vakbond nie noemenswaardige verandering in hierdie verband bewerkstellig het nie, aangesien 'n beskouing van die nasionale inkome van verskeie lande daarop dui dat die relatiewe aandeel van lone en wins in die nasionale inkome konstant gebly het. Dit beteken nie dat die vakbondwese geen effek in hierdie verband gehad het nie. Vakbondinvloed is te vinde in die feit dat 'n *herdistribusie* en *egaliger verdeling* van inkomste wel plaasgevind het.

4. Vakbonde en die relatiewe loonvlakke in verskillende bedrywe en beroepe

Alhoewel die vakbonde hulle die krediet (of blaam) kan toeëien dat hulle daarin geslaag het om lone "gelyk te maak" (dieselfde betaling vir dieselfde soort werk en dieselfde betaling vir dieselfde soort werk in verskillende gebiede, ensovoorts), is dié neiging egter slegs 'n kenmerk van 'n gevorderde geïndustrialiseerde ekonomie. Vakbonde het wel hierdie proses versnel maar dit blyk tog dat die vakbondwese as sodanig *nie die breë kontoere van die nasionale loonstruktuur wesenlik verander het nie*.

5. Nie-loonvoordele en die koste daarvan

Die belangrike vraag in hierdie verband is of die voordele wat werkers toekom as gevolg van 'n besondere bedingingsituasie wat afgehandel is, swaarder weeg as die addisionele koste wat op die verbruiker van die produk afgewentel word. Hierdie vraag kan alleenlik in 'n bepaalde situasie bevredigend beantwoord word. Maar as 'n algemene geldende reël kan dit tog gestel word dat *'n behoorlike balans tussen die belange van 'n besondere produserende groep en die algemene gemeenskap bewerkstellig moet word.* Dit wil aan die een kant voorkom asof die skaal swaarder word in die guns van minimisering van produksie ten koste van die werkers indien die vakbonde afwesig is en aan die ander kant, in hulle poging om balans te bewerkstellig, is die vakbonde die oorsaak daarvan dat die nywerheid met onnodige hoë koste opgesaal word. In sy geheel gesien, lyk dit asof kollektiewe bedinging dus daarin slaag om *'n beter balans* tussen die belange van die produsent en die konsument te bewerkstellig.

Daar is egter belangrike voordele wat deur middel van kollektiewe bedinging verwesenlik kan word sonder dat dit 'n noemens-

waardige kostestygingsimplikasie het (voorbeelde hiervan is arbitrêre afdankings en senioriteitsbepalings vir afdankings ("lay-offs")). Wanneer voordele vir die werknemer bewerkstellig kan word sonder enige of wesenlike sosiale koste, is die voordele ooglopend en voordelig.

6. Sosiale struktuur van die werkplek

Besluite van bestuur gryp op die een of ander manier in op die lewe van werknemers. Die teenwoordigheid van die vakbond vereis dat nie alleen die trefkrag van 'n betrokke besluit op doeltreffendheid in aanmerking geneem moet word nie, maar ook of die aangeleentheid deur die vakbonde aanvaar sal word al dan nie. Die teenwoordigheid van die vakbond veroorsaak dus dat 'n bedryfsbestuurder goed onderlê moet wees in *interpersoonlike of tussenmenslike verhoudinge* en in die vermoë moet wees om suksesvol te kan onderhandel.

7. Die status van die werker

Die vakbondwese skep *groter vryheid en geleentheid vir die werker*. Dit beskerm hom teen arbitrêre werkgewerdissipline en skep 'n geleentheid vir deelname in en beïnvloeding van gemeenskapsake. Dit bied aan hom 'n eiewaardigheid vir rolle ook buite sy beroepsarbeid.

8. Balans van politieke mag in die gemeenskap

Die vordering op die gebied van sosiale wetgewing kan, onder andere, aan *'n groter politieke bewustheid* van die vakbonde toegeskryf word. 'n Mens kan beweer dat 'n politieke party wat nie rekening hou met die behoeftes van die arbeidsmag nie en/of selfs vyandig teenoor die groep is, moeilikheid soek. Aangesien voortbestaan en mag doelstellings van politieke partye is, is dit dus ook so dat regerings sal poog om die "vriende van arbeid" te wees.

Voorgaande in oënskou geneem, bevestig die feit dat die opstel van 'n balansstaat van die vakbondwese nie 'n enkelvoudige taak is nie. Ekonomiese, sosiologiese, psigologiese oorwegings, ensovoorts, moet in berekening gebring word. Elk van hierdie beskouinge het sowel krediet- as debietinskrywings met 'n bepaalde trefkrag op die arbeidsverhoudingsvraagstuk. So ook is die afbalanseer van die balansstaat ook nie so eenvoudig nie want die vraag wat beantwoord moet word, is of vakbonde vandag nog 'n rol te vervul het. Van Leerdam en Poppe (75) formuleer dit so: *"Is er naar het oordeel van de doorsnee-werknemer met een wesenlijke verander ingetreden in zijn verhouding tot de werkgever? Bestaat er nog wel een arbeidersklasse die ziek uitgebuit en onderdrukt voelt? Is de emancipatie niet zover voortgeschreden dat de doorsnee-werknemer zich niet meer in de eerste plaats arbeider voelt, maar een gerespecteerd functionaris in het geheel der bedrijfsorganisatie? Is het niet so dat de ontwikkeling van het moderne personeelbeleid zoveel klagten voorkomt of zo nodig bevredigind weet op te vangen; dat de welvaartsstaat zoveel sociale zekerheid verschaft, dat langzamerhand in de arbeidssituatie der werknemers de behoefte aan belangenbehartiging door de vakbond zal verminderen of mischien wel verdwijnen?"*.

Ekonomiese, politieke en sosiale verandering word aangegee as redes waarom die vakbond vandag nie meer 'n bestaansreg het nie. Du Toit (76) se antwoord hierop is egter: *"Trade unionism is here to stay"*. As rede hiervoor stel hy dit dat die funksies van vakbonde nie eintlik verander het nie maar toegeneem het om aspekte oor 'n wyer spektrum te dek. Dit sal altyd die taak van die vakbond wees om die belange van hulle lede in alle opsigte (ekonomies en sosiaal) te beskerm en te bevorder. En verder, net soos vakbonde goed georganiseerd is, is die werkgewer ook georganiseerd, en 'n goedgeorganiseerde arbeidswêreld is en sal steeds 'n waarborg vir gesonde arbeidsverhoudinge wees want juis die skepping, uitbouing en instandhouding van gesonde arbeidsverhoudinge moet die primêre doelstelling wees en bly. Sodra hierdie doelstelling 'n sekondêre rol speel en die strewe na verkryging van politieke mag (direk of in-

direk) 'n faktor word, ontstaan 'n disekwilibrium in die samelewing met verreikende sosiale, ekonomiese en ander gevolge.

Voorgaande kan 'n aanvegbare stelling wees wat sekerlik bewyse vra. Een bewys hiervan is byvoorbeeld die Marxistiese beskouing dat revolusionêre politieke partye gestig moet word wanneer die vakbond wasdom bereik, wat dan na verloop van tyd die kapitalistiese stelsel omver moet werp deur dit met 'n sosialistiese stelsel te vervang. Politiek-revolusionêr-geïnspireerde optrede moet die bestaande stelsel vervang sodat totale beheer van alles in die vakbonde se hande moet wees. Implisiet lê hierin en in die vakbondwese in die algemeen ook opgesluit sekere funksionele vraagstukke soos, byvoorbeeld, patroonhandhawing en spanningsbeheer en doelbereiking wat om bepaalde gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone vra.

Alle vakbonde is egter nie net op die verkryging van politieke mag ingestel nie. Soos in voorgenoemde paragrawe geblyk het, is die doelstellings en funksies van vakbonde onder meer sowel die verbetering van die werker se welvaart as die vestiging en handhawing van gesonde arbeidsverhoudinge. Met hierdie kennis van die vakbonde moet nou ook kennis van die werkgewerorganisasie bygebring word.

4. ENKELE KERNASPEKTE VAN DIE WERKGEWERORGANISASIE

4.1 Algemeen

In die vorige hoofstuk is kortliks na sekere kernaspekte van bestuur en die personeelfunksie verwys. 'n Verdere belangrike aspek ten opsigte van die werkgewer waarvan kennis geneem moet word, is die bestaan van die werkgewerorganisasie aangesien dit ook 'n manier is waarop die werkgewer homself in arbeidsverhoudinge rig en inrig.

Werkgewerorganisasies kan as "die base se vakbond" beskryf word. Die vergelyking is egter slegs gedeeltelik van toepassing want die aard en funksies verskil tog in 'n paar belangrike aspekte (77). Die betrokkenheid en trefkrag van werkgewerorganisasies in die

arbeidsverhoudingsfenomeen wissel ook van land tot land. So byvoorbeeld sal werkgewers in een land veel meer as georganiseerde groepe met vakbonde oor toepaslike aangeleenthede onderhandel as in 'n ander land. In ander gevalle sal die werkgewer self direk met die vakbonde onderhandel. In hierdie verband sal vervolgens kortliks aan 'n paar aspekte, te wete, die aard van werkgewerorganisasies, die struktuur van werkgewerorganisasies en die funksies van werkgewerorganisasies aandag gegee word.

4.2 Die aard van die werkgewerorganisasie

Anthony and Crichton (78) beskou die werkgewerorganisasie as 'n "misterieuse" organisasie aangesien hulle nie so geredelik navorsingsobjekte soos byvoorbeeld die vakbond is nie. Spesifieke redes is hiervoor verantwoordelik soos, onder meer, groter openbare besorgdheid oor die rol van die vakbond in arbeidsverhoudinge; eie geneigdheid om hulle handel en wandel nie aan die groot klok te hang nie en omdat hulle nie in dieselfde mate so 'n historiese instelling soos die vakbonde is nie.

Werkgewerorganisasies kan in *drie* groepe ingedeel word, naamlik (79):

1. Werkgewerorganisasies wat die beskerming en bevordering van lidfirmas se handelsbelange ten doel het.
2. Werkgewerorganisasies wat namens lidfirmas as onderhandelaar in arbeidsake optree.
3. Werkgewerorganisasies wat sowel die handels- as die indiensnemingsbelange van lidfirmas koördineer en beskerm.

Die rol van die werkgewerorganisasie in die arbeidsverhoudingsisteem moet egter nie as gevolg van die gebrek aan beskikbare gegewens onderskat word nie (80). Hulle vervul byvoorbeeld 'n belangrike rol as gevolg van toenemende vakbonddruk en -konsolidasie en die inmenging deur die staat in die ekonomiese sisteem van 'n land.

'n Belangrike oorsaak vir die ontstaan van die werkgewerorganisasie

was om weerstand teen die vakbondtaktiek te bied om een werkgewer teen die ander werkgewer af te speel. Dit staan as die sogenaamde *"whipsaw tactic"* of *"leap-frogging"* bekend wat daarop neerkom dat die vakbonde die toegewings wat een werkgewer oor lone en diensvoorwaardes gemaak het, gebruik om soortgelyke en beter toegewings van 'n ander werkgewer af te dwing. Gevolglik bied werkgewers gesamentlike of kollektiewe weerstand wat byvoorbeeld instrumenteel in die vestiging van standaard diensvoorwaardes vir 'n bepaalde streek, nywerheid of selfs land is.

4.3 Die struktuur van die werkgewerorganisasie (81)

Struktureel gesien, kan die werkgewerbelangegroepe as 'n reeks piramides beskou word wat in grootte varieer. Elke piramide verteenwoordig 'n betrokke nywerheid en die basis is die lidfirmas wat lede van plaaslike werkgewerorganisasies kan wees en gewoonlik op 'n federasiegrondslag aanmekaarverbind is. 'n Verdere moontlikheid is dat aanverwante bedryfstakke elk sy eie werkgewerorganisasie het wat dan volgens bedryfstakke met mekaar federeer. Deur te federeer, bestaan daar samewerking tussen die lidfirmas en afsonderlike werkgewerorganisasies as selfstandige liggame of aparte georganiseerde groepe met *".... 'n bepaalde, meer of minder omvattende doel en in 'n vaste verband"* (82).

Die werkgewerorganisasie en/of federasie word normaalweg deur 'n raad, bestuurskomitee en verskeie komitees met 'n kerngroep voltydse amptenary bedryf en bestuur.

4.4 Doelstelling, funksie en rol van die werkgewerorganisasie

Aanvanklik het werkgewers en werkgewerorganisasies die bestaan en groei van vakbonde teengewerk en selfs teen hulle gediskrimineer deur te weier om werknemers in diens te neem wat lede van vakbonde is (83). Alhoewel elke werkgewerorganisasie sy eie aksent met betrekking tot sy doelstelling, funksie en rol het, is die belang-

rikste hiervan onder meer die volgende (84):

1. Die beskerming en uitbouing van die onderlinge belange van die organisasie en lidfirmas.
2. Die nastreef van kollektiewe optrede met betrekking tot bevredigende reëling van loon- en diensvoorwaardes en bevredigende reëling van arbeidsverhoudinge.
3. Die bepaling van gesamentlike optrede met betrekking tot vakbondeise en verwante aangeleenthede.
4. Die bevordering en bestryding van wetgewing in belang van die betrokke nywerheid, bedryfstak, ensovoorts.
5. Die rig van gesamentlike vertoë tot die regering en ander owerheidsinstansies oor aangeleenthede wat die betrokke nywerheid of bedryfstak raak.
6. Tree as 'n advies- en inligtingsburo vir lidfirmas oor gemeenskaplike belange op. Tegniese, ekonomiese, handels- en ander belange en aktiwiteite is in hierdie verband van belang.
7. Koördineer, adviseer en reël onderwys en opleiding in die bedryf.

5. ENKELE KERNASPEKTE VAN DIE ROL VAN DIE STAAT

Die staat is 'n regsgemeenskap met mag om orde op alle terreine van saamlewe deur wetgewing te bestendig en om dit af te dwing. So ook is die staat, histories gesien, nie 'n passiewe toeskouer in die arbeidsverhoudingsvraagstuk nie. Volgens sy bestemmingsfunksie is die staat 'n belangrike bydraer tot die skepping van 'n bepaalde arbeidsverhoudingsisteem deur middel van 'n bepaalde optrede of die gebrek daarvan (85). Die staat is 'n kontinue instansie in die proses van *".... national government through its various and varying agencies of power as distinct from individual governments of whatever period or political composition"* (86).

As deelnemer in die arbeidsverhoudingsisteem het die staat 'n verskeidenheid funksies en rolle wat van land tot land wissel. 'n Paar

belangrike funksies in hierdie verband is kortliks die volgende:

1. Die staat hou die *balans* tussen die vryheid van privaatbesitters en die vryheid van die nywerheidswerker (87). Tyd, plek (land), omstandighede, ensovoorts, bepaal in 'n groot mate die aard van hierdie balans - dit wil sê, soms is die skaal in die guns van die vryheid van privaatbesitters en soms andersom. Deur betrokkenheid, nie-betrokkenheid, optrede en nie-optrede word die stand van die pendulum bepaal en beïnvloed.
2. Die staat *gryp in mindere of meerdere mate in* indien dispute tussen werkgewer en werknemer bestaan (88). Hierdie ingryping het die handhawing van wet en orde ten doel en geskied op 'n verskeidenheid wyses wat vanaf oorreding (deur byvoorbeeld versoening of bemiddeling) tot meer drastiese wetlike afdwingbare (deur byvoorbeeld arbitrasievasstellings) optrede kan wissel.
3. Deur sekere *statutêre en ander maatreëls* bepaal die staat sekere maksimum werkure en minimum loonvlakke (89). Hierdeur poog die staat om die ekonomiese welvaart van die werker te verbeter wat natuurlik indirek ook sy bedingingsmag versterk (90).
4. Die staat skep ook die *wetlike raamwerk* waarbinne die arbeidsisteem kan funksioneer. Aspekte met reëls vir die aard van die dienskontrak of die kollektiewe arbeidsooreenkoms; statutêre bepalings wat op vakbonde en werkgewerorganisasies van toepassing is; statutêre bepalings met betrekking tot die bylê van geskille, die staking, konsiliasie, arbitrasie, ensovoorts, is in hierdie verband van belang (91).
5. Huidig vervul die staat ook 'n belangrike rol ten opsigte van *sosiale versekering* wat die arbeidsverhoudingsisteem direk beïnvloed. Die staat word, met ander woorde, 'n betaalmeester met betrekking tot werkloosheid, ongevalle, gesondheidsdienste en dies meer (92).
6. Die staat vervul ook 'n belangrike funksie met betrekking tot *onderwys en opleiding*. Deur statutêre en ander maatreëls bepaal die staat 'n raamwerk waarbinne opleiding kan geskied en

hy voorsien ook in 'n meerdere mate inrigtings waarin opleiding kan geskied.

7. As *groot werkgewer,* is die staat 'n direkte deelnemer aan die arbeidsverhoudingsisteem.

6. GEVOLGTREKKENDE PERSPEKTIEF

Tevore is reeds aangetoon dat die struktuur van enige sosiale sisteem struktuurkomponente het wat rolle, waardes, norme en kollektiwiteite en subgroepe omvat. Hierdie struktuurelemente "*.... is die relatief konstante of vasstaande elemente in die struktuur van die sisteem ....*" (93) wat ook op die arbeidsverhoudingsisteem van toepassing is. Met die bedryf as die substratum is die werkers en hulle organisasies, die werkgewers en hulle organisasies en die staat onder meer belangrike kollektiwiteite in die arbeidsverhoudingsisteem. Tesame met die bedryf staan hierdie kollektiwiteite in 'n bepaalde interaksieproses met mekaar en as struktuurkomponente is hulle bepalende faktore in die arbeidsverhoudingsisteem.

Voorts is daar 'n relatiewe stabiele interverwantskap tussen dié kollektiwiteite, dit wil sê, die vakbonde, die werkgewerorganisasies en die staat, en elkeen vervul bepaalde rolle en rolstelle as akteurs in die arbeidsverhoudingsisteem wat op waardes en norme vir die akteurs van die sisteem uitloop. Hierdeur kan 'n solidariteitsgevoel en tevredenheid tussen voorgenoemde betrokkenes ontstaan vir 'n noodsaaklike gesonde balans in die arbeidsverhoudingsisteem.

7. SAMEVATTING

Die struktuurkomponente van die struktuur van arbeidsverhoudinge word in drie stelle akteurs gemanifesteer, te wete, die werknemer, die werkgewer en die staat. Hierdie akteurs is interaktief in die breë milieu of sisteem rondom die arbeidsverhoudingsisteem.

Werknemers is in vakbonde georganiseer. 'n Sestal teorieë oor

vakbonde is in oënskou geneem, wat elk 'n besondere aspek van die vakbondwese beklemtoon, maar essensieel is vakbonde selfbewuste aktiewe organisasies wat daarop uit is om bepaalde eksterne faktore te beheer. Dit is organisasies wat deur die werkers geskep is om werkers in hulle werk te beskerm, om werk- en lewensomstandighede te verbeter en om 'n kanaal vir werkerinskouing in gemeenskapsake te wees. Vakbonde het onderlinge doelstellings, sosiale doelstellings en institusionele doelstellings. Hierbenewens het vakbonde makro- en mikrososiale funksies in terme waarvan namens die gemeenskap, die bedryf, die werkers en lede van die vakbonde opgetree word.

Die aandag is ook op verskillende soorte vakbonde gevestig en daar is aangetoon dat die vakbonde op verskillende wyses geklassifiseer word. Kennis is geneem van die vakbonde se lang historiese verloop en hierby verdere aspekte soos byvoorbeeld die redes waarom werkers by vakbonde aansluit en dat die werker aan sowel sy vakbond as aan sy werkgewer lojaal kan wees. Die staking is 'n aspek wat 'n belangrike manifestasie van vakbondmag is wat op verskillende maniere uitgeoefen word. Verder beïnvloed die vakbond bestuur en werkers op verskeie maniere en laasgenoemde staan in 'n belangrike verhouding tot die staat as 'n reële feit wat eerder by aangeleenthede van nasionale belang betrek word.

Die trefkrag van vakbonde kan teen verskeie maatstawwe gemeet word soos byvoorbeeld die struktuur van arbeids- en produktemarkte; loon- en prysvlakke; reële lone en die verspreiding van nasionale inkome; die relatiewe loonvlakke in verskillende bedrywe en beroepe; sekere nie-loonvoordele en die koste daarvan; die sosiale struktuur van die werkplek; die status van die werker en die balans van politieke mag in die gemeenskap. Hieruit blyk dat die opstel van 'n balansstaat van die vakbondwese met die krediet- en debietkante, te wete, voor- en nadele respektiewelik, geen eenvoudige taak is nie en dat vakbonde ingewikkelde strukture met funksies het.

Werkgewerverenigings is nie net die "vakbonde van die base" nie en

benewens kollektiewe optrede met betrekking tot bevredigende reëling van loon-, diensvoorwaardes en arbeidsverhoudinge as die vernaamste, vervul werkgewerorganisasies 'n verskeidenheid ander funksies ook.

As deelnemer in die arbeidsverhoudingsisteem het die staat 'n verskeidenheid funksies en rolle wat van land tot land verskil. Die staat is werkgewer, bepaal die reëls van die spel, gryp in indien die ekwilibrium bedreig word, ensovoorts, omdat die ekonomiese komponent in die staatlike huishouding van kardinale belang vir rus, vrede en orde is.

Dit is duidelik uit wat in hierdie hoofstuk behandel is dat die arbeidsverhoudingsisteem wat deur die verskillende mede-akteurs wat in interaksie met mekaar moet verkeer ter wille van die "goeie gesonde balans" tussen hulle, ook met die komponent van 'n sisteem te make het, naamlik, die funksionele vraagstukke wat opgelos moet word.

BRONVERWYSINGS

1. SINGH, 1976. p. 67.
2. DUNLOP, 1958. p. 7.
3. WORTMAN & WITTERIED, 1969. p. 6. Vergelyk ook DUNLOP, 1958. pp. 7 en 8.
4. WORTMAN & WITTERIED, 1969. pp. 6 en 7, en DUNLOP, 1958. pp. 9 tot 13.
5. DUNLOP, 1958. pp. 16 tot 18.
6. WORTMAN & WITTERIED, 1969. p. 8.
7. REES, 1968. pp. 2 tot 12.
8. SCHNEIDER, 1969. p. 245.
9. MILLER & FORM, 1964. p. 298.
10. Vergelyk VAN ZIJL, 1970. pp. 258 tot 266, en SCHNEIDER, 1969. pp. 340 tot 349.
11. Vergelyk SMELSER, 1963. pp. 7 en 8, en GITLOW, 1957. pp. 53 tot 55.
12. MITCHELL, 1903 en vergelyk VAN ZIJL, 1970. p. 260.
13. Vergelyk PERLMAN, 1928. pp. 237 tot 318, en SCHNEIDER, 1969. pp. 332 tot 334 en GITLOW, 1957. pp. 60 tot 63.
14. TANNENBAUM, 1951.
15. Ibid. p. 10.
16. VAN ZIJL, 1970. p. 265.
17. WEBB & WEBB, 1926. Deel 3. pp. 603 tot 850.
18. MILLER & FORM, 1964. p. 299.
19. Vergelyk MOORE, 1960. pp. 389 tot 397, en MILLER & FORM, 1964. pp. 299 en 300.
20. MILLER & FORM, 1964. p. 299.
21. Ibid. p. 300.
22. Vergelyk onder meer:

    1. CAPLOW, 1964(2). pp. 184 en 185.

2. McCABE & LESTER, 1948. pp. 13 en 14.

23. ANON. 1960. pp. 3 tot 10.

24. WET OP NYWERHEIDSVERSOENING (WET 28 van 1956).

25. RICHARDSON, 1965. p. 137.

26. DAVIS, 1967. p. 235.

27. WEBB & WEBB, 1920. p. 1.

28. DU TOIT, 1971. p. 9.

29. Ibid. p. 22.

30. YODER, 1958. p. 4.

31. WEBB & WEBB, 1926. Deel 2, Hoofstukke 5 tot 11. Vergelyk ook VAN ZIJL, 1970. pp. 268 tot 272.

32. SLICHTER, 1941. Hoofstukke 2 en 3.

33. VAN ZIJL, 1970. p. 273.

34. SUFFRIN & SEDGWICK, 1956. p. 163.

35. GITLOW, 1957. p. 8.

36. DAVIS, 1967. pp. 238 tot 240.

37. Ibid. p. 235.

38. VAN DE VALL, 1970. pp. 1 tot 52.

39. Ibid. p. 52.

40. Ibid. p. 53.

41. Idem.

42. Ibid. p. 85.

43. JOHNSON, 1968. p. 269.

44. VAN ZIJL, 1970. pp. 276 en 277.

45. GROSS, 1965. p. 120.

46. WIGHAM, 1969. p. 91.

47. MACDONALD, 1960. p. 168.

48. SCHNEIDER, 1969. pp. 311 en verder.

49. MILLER & FORM, 1964. pp. 301 en 302.

50. GROSS, 1965. p. 112.

51. CLEGG, 1961. p. 14.

52. REES, 1968. pp. 27 en 28.

53. VAN DE VALL, 1970. pp. 113 tot 151.

54. DAVIS, 1967. p. 237.

55. Ibid. pp. 244 en 245.

56. MILLER & FORM, 1964. p. 424.

57. VAN ZIJL, 1970. p. 282.

58. MILLER & FORM, 1964. p. 415.

59. SCHNEIDER, 1969. pp. 319 tot 321.

60. MILLER & FORM, 1964. p. 419.

61. VAN DE VALL, 1970. p. 95.

62. VAN ZIJL, 1970. pp. 283 en 284.

63. Ibid. p. 285.

64. Idem.

65. Idem.

66. SCHNEIDER, 1969. p. 335.

67. VAN ZIJL, 1970. pp. 289 en 290.

68. Vergelyk REES, 1968. Hoofstuk 8.

69. MACDONALD, 1960. p. 5.

70. WIGHAM, 1969. p. 102.

71. VAN DE VALL, 1970. p. 56.

72. REYNOLDS, 1965. p. 296.

73. APPLETON, 1925. p. 178.

74. REYNOLDS, 1965. pp. 295 tot 313.

75. VAN LEERDAM, LULOFS, POPPE & WALLENBURG, 1964. p. 110.

76. DU TOIT, 1976. p. 160.

77. CLEGG, 1970. p. 119, en PARKER, BROWN, CHILD & SMITH, 1972. p. 137.

78. ANTHONY & CRICHTON, 1969. pp. 19 en 20.

79. ARMSTRONG, 1969. p. 53.

80. Ibid. p. 54.

81. Vergelyk onder meer die volgende:

    1. Ibid. pp. 57 en 58.

    2. RICHARDSON, 1965. pp. 225 tot 227.

    3. ANTHONY & CRICHTON, 1969. pp. 21 tot 23.

    4. CLEGG, 1970. pp. 143 tot 151.

82. SCHOONEES (Hoofredakteur), 1974. p. 663.

83. RICHARDSON, 1965. p. 227.

84. Vergelyk onder meer die volgende:

    1. Ibid. pp. 227 en 228.

    2. ANTHONY & CHRICHTON, 1969. p. 25.

    3. CLEGG, 1970. p. 136.

    4. PLOWMAN, 1978. pp. 237 tot 239.

85. ARMSTRONG, 1969. p. 67.

86. Idem.

87. HARE, 1958. p. 89.

88. Ibid. p. 90.

89. Vergelyk RICHARDSON, 1965. pp. 334 tot 341.

90. HARE, 1958. pp. 94 tot 97.

91. Vergelyk onder meer CLEGG, 1970. pp. 346 tot 376, en RICHARDSON, 1965. pp. 334 tot 379.

92. ARMSTRONG, 1969. pp. 71 en 72.

93. VAN DEN BERG, 1977. p. 115.

AFDELING DRIE

BEPAALDE PROSESSIONELE ASPEKTE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSPROBLEMATIEK

HOOFSTUK 6

KONTINUE INTERPERSOONLIKE VERHOUDINGE EN GESAMENTLIKE BERAADSLAGING AS PROSESSE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM

1. INLEIDING

Tevore is aangetoon dat die samelewingstotaliteit en kultuur struktureelfunksioneel van aard is. Vervolgens word meer bepaald aandag aan die funksionele komponent gegee. Die klem val derhalwe op die struktuurelement se *funksies* wat in bewegende verhouding staan en wat die arbeidsverhoudingsisteem bepaal en beïnvloed. Net soos die geval met die samelewingstotaliteit is, is daar ook hoofsaaklik vier basiese funksionele probleme in arbeidsverband wat hulle in die arbeidsisteem laat geld, naamlik:

1. Patroonhandhawing en spanningsbeheer
2. Doelbereiking
3. Adaptasie (dit wil sê, die aanpassing van die arbeidsverhoudingsisteem by die verskillende sisteme)
4. Integrasie oftewel die ordening en interverhoudinge van die arbeidsverhoudingsisteem.

As 'n dinamiese realiteit, vind verandering ook voortdurend in die arbeidsverhoudingsisteem plaas en is daar sekere prosesse wat hiervoor verantwoordelik is en waardeur die sisteem trag om voormelde funksionele probleme te oorbrug.

Alhoewel 'n verskeidenheid prosesse bepalend in hierdie verband is, word die aandag by die volgende belangrike prosesse bepaal, te wete:

1. Kontinue interpersoonlike verhoudinge
2. Die proses van gesamentlike beraadslaging
3. Die proses van kollektiewe bedinging
4. Ander prosesse soos die konflikproses

In hierdie hoofstuk word enkele aspekte van die kontinue interpersoonlike verhoudinge en die proses van gesamentlike beraadslaging behandel, terwyl die proses van kollektiewe bedinging en enkele aspekte van 'n paar ander prosesse (soos die konflikproses) in die arbeidsverhoudingsisteem in die volgende hoofstuk behandel word.

2. KONTINUE INTERPERSOONLIKE VERHOUDINGE

2.1 Algemeen

Die samelewing is 'n saamlewe van mense waarin die mens die primêre en aktiewe element is (1). *Hierdie mens is onder meer in 'n bepaalde intermenslike verhouding tot ander mense en groepe in die samelewing. Dit is juis hierdie intermenslike of interpersoonlike verhoudinge wat die samelewing dinamies maak en die kontinue aard van die eersgenoemde as aanhoudend, onafgebroke, voortdurend, onophoudelik as proses tipeer* (2).

Daar is reeds daarop gewys dat die mens in bedryfsverband, sistemies in drie sisteme betrek is, te wete, die mikro-, die intermediêre en die makrosisteme. Die mikrosisteem het met die mens en sy werk te make terwyl die vraagpunt van die intermediêre sisteem, die mens se interverhoudinge in die bedryfsisteem is. Die verhouding van die mens en die organisasie tot die buitewêreld is die makrosisteem. Bepalend in die mikrosisteem is dat 'n persoon nie sonder meer vir enige funksie of taak geskik of toegerus is nie en gevolglik bestaan daar 'n wanverhouding tussen die eise van die taak en die "toerusting" van die mens om hierdie taak te verrig. Waar dit in die intermediêre sisteem om die mens se interverhoudinge in die bedryfsituasie gaan, is die funksionering van die mens in die organisasie bepalend. Die makrosisteem sluit by die eksterne omgewingsfaktore aan.

Benewens die betrokkenheid van die mens in die bedryfsituasie in hierdie drie sisteme, is eksterne en interne omgewingsfaktore en

die mens se verwerking daarvan te onderskei van dit wat bepalend vir die kontinue interpersoonlike verhoudinge in die bedryfsituasie en die arbeidsverhoudingsisteem is. Eksterne omgewingsfaktore wat die mens se optrede beïnvloed, is onder andere politieke, ekonomiese, kulturele, maatskaplike, huislike faktore, ensovoorts, terwyl die interne omgewingsfaktore dié faktore binne die bedryfsorganisasie is (3). Die prosesse wat in hierdie verband bepalend is, is hoe die mens hierdie faktore *verwerk* en hoe en tot watter aksie en interaksie oorgegaan word.

Belangrike bepalende of veroorsakende prosesse in die kontinue interpersoonlike verhoudinge, is *die bestuursproses, die mens-in-interaksie en die interaksie van die mens en die organisasie.* So byvoorbeeld kan die bestuursproses, die mens-in-interaksie en die mens/organisasie-interaksie aanleiding tot, onder andere, gespanne en ontspanne; stimulerende, inisiatiefwekkende of die keersy daarvan; werkbevredigende of die teenoorgestelde daarvan; samewerkende of konflikskeppende kontinue interpersoonlike verhoudinge, ensovoorts, gee. Dit alles kring uit en kulmineer onder meer in 'n effektiewe indiwidu in 'n effektiewe organisasie of 'n oneffektiewe indiwidu in 'n oneffektiewe organisasie.

2.2 Die bestuursproses

Kontinue interpersoonlike verhoudinge moet gesien word as 'n integrerende deel van elke aspek of taak van die bestuursproses. Deur die prosesse van beplanning, organisasie, bevelvoering, koördinasie en beheer word die grondslag en bronaar vir kontinue interpersoonlike verhoudinge in die bedryfsituasie geskep. Die wyse waarop die bestuursproses gemanifesteer word of "bedryf" word, is bepalend vir die aard van die kontinue interpersoonlike verhoudinge. Die werkgewer beheer die interne omgewing binne die bedryfsituasie en deur die bestuursproses kan byvoorbeeld die wanverhouding tussen die eise van die taak, die eise wat dit aan mensvermoë stel, die mensverwagtinge en -eise, ensovoorts, oorbrug word (4).

Anders gestel: bestuur is die wyse en proses waardeur die aktiwiteite van die mens gekoördineer word om sekere doelstellings te bereik en dinge gedaan te kry (5). Gevolglik beïnvloed bestuursoptrede direk die gedrag, verhoudinge, handelinge, ensovoorts, van die werker.

Die bestuursproses het ook sekere basiese funksionele probleme of funksionele probleemareas wat met die kontinue interpersoonlike verhoudinge verband hou. Bestuurshandeling vind binne die dimensies van *tyd* en *ruimte* plaas en die werkinge van die dimensies met betrekking tot die bestuursisteem is bepalend vir die kontinue interpersoonlike verhoudinge. Die twee uiterstes in die dimensie van tyd is die *verlede* en die *toekoms*, en wat die tweede dimensie van *ruimte* betref, het handeling na *binne* en na *buite* bepalende betekenis.

Wat die *verlede* betref, beteken dit dat bestuursgedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse verband hou met sekere inhoude wat in die bestuursisteem ingedra word. Die "inhoud" wat hier ter sprake is, is rolverwagtings, roloriëntasie, persoonlike sentimente, behoeftes, doelstellings, ideale en ander persoonlikheidskenmerke wat die bestuurder uit sy verlede en vorige ervarings oorgehou het en nou in die bedryfsituasie indra. Persoonlike waardes en norme geld ook in dié verband. Aangesien hierdie inhoude, wat ook die persoonlike waardes en norme insluit, persoonlikheidsgekoppel is, kan die uitlewing of onderdrukking daarvan spanning in die kontinue interverhoudinge in die bedryfsituasie laat ontstaan deurdat "inhoude" van 'n ander aard deur die werkers in die werksituasie en in die bestuursisteem ingedra word. Die beheer van spanning loop uit op die handhawing van die normatiewe patroon vir ordelike en bevredigende interaksie in die bestuursisteem. Die suksesvolle vervulling van hierdie funksie hang ten nouste saam met die bestuurder se vermoë om sy persoonlike begeertes, kompromieë of kompromitterings en gemotiveerdheid te inhibeer of te sublimeer en met die normatiewe patroon in die betrokke bedryfsituasie te versoen.

Die *toekomsdimensie* is ewe belangrik vir die bestuursisteem en vir bestuurshandeling met die oog op die kontinue interpersoonlike verhoudinge. Die *doelstellings* wat bereik moet word, lê in die toekoms en hou verband met behoeftes van die lede van die sisteem. Hulpbronne, fasiliteite en bydraes vir die verwesenliking van die doelstellings kom van buite. Benewens die bestuurder self, is die werkers in die bedryfsisteem 'n "hulpbron" vir die bereiking van 'n bestuursdoelstelling in die bestuursisteem. Die wyse waarop dié "hulpbron" aangewend en benut word, is bepalend vir die kontinue interverhoudinge aangesien dié hulpbron die mens is wat 'n gekompliseerde dinamiese persoonlikheidsisteem op sigself is. Diegene wat bestuur word, se doelstellings kan byvoorbeeld aansienlik verskil van diegene wat bestuur.

In die *ruimtelike dimensie* is twee gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenisaksies te onderskei, te wete, gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse na binne en na buite. Die funksionele probleem na binne is *integrasie* en na buite is dit *adaptasie*. *Adaptasie* of aanpassing in die bestuursisteem het te make met bestuur se vermoë om verhoudinge met sy omgewing en ander sisteme te reël of daarby aan te pas. Bestuurshandelinge in dié verband is die verkryging van fasiliteite en materiaal asook die verspreiding van "produkte" met die oog op die verwesenliking van doelstellings. Indien die gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse van adaptasie nie slaag nie, het dit 'n impak op die kontinue interpersoonlike verhoudinge. Die bestuursisteem (so ook bestuursgedragspatrone, bestuursverhoudingspatrone, bestuurshandelingspatrone en bestuursgebeurtenispatrone) moet voorsiening maak vir die aanpas by die sisteem van die kontinue interpersoonlike verhoudinge.

Aanpassing as funksie kom die sterkste na vore indien meer as een doel bereik moet word en die fasiliteite beperk is. In hierdie verband is besluitneming 'n belangrike bestuursfunksie, wat die proses van doelbewuste keuses tussen alternatiewes is ten einde 'n verlangde resultaat te bereik (6). Dit kan byvoorbeeld gebeur dat

die resultaat wat bestuur verlang, moeilik versoenbaar is met die resultaat wat die werkerkorps verlang. By die neem van besluite moet wel deeglik met die funksionele probleem van aanpassing rekening gehou word, aangesien die besluit die handeling van ander kan beïnvloed en so ook die kontinue interpersoonlike verhoudinge. Indien die nodige aanpassing nie plaasvind nie, kan die kontinue interpersoonlike verhoudinge versteur word.

Die ruimtelike funksionele probleme wat die bestuursisteem na binne het, is dié van *integrasie*. Dit behels die doeltreffende reëling van die onderlinge ordening van die eenhede (onder meer ook mense) ooreenkomstig hulle bydraes tot die totale sisteem. In die bestuursisteem gaan dit ook, onder andere, om die ordening van kontinue interpersoonlike verhoudinge. Hierdie gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone is interfunksioneel aangesien dit op sowel die onderlinge aanpassing van die eenhede en die doeltreffende funksionering van die sisteem as geheel op patroonhandhawing en spanningsbeheer, adaptasie en doelbereiking betrekking het.

2.3 Die mens-in-interaksie

2.3.1 Algemeen

Mens-in-interaksie bestaan nie in isolasie nie aangesien die mens voortdurend in interaksie met 'n verskeidenheid veranderlikes is wat sy gedrag, verhoudinge en handelinge direk of indirek beïnvloed en wat op hulle beurt ook deur sy gedrag beïnvloed word. So is dit ook in die bedryfsituasie waar hy deurgaans deel van 'n netwerk van prosesse en sisteme is "*.... (it) .... is explicitly cyclic and systemic in nature: the actions of individuals and of organizations continuously feedback upon and influence each other*" (7). In hierdie situasie speel die mens nie 'n passiewe rol nie, maar in der waarheid is die mens se persoonlikheid 'n sisteem in eie reg met insette, uitsette en terugvoeringskringlope, ensovoorts (8). So

gesien, het die menssisteem ook met die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie te make.

Maar in die eerste instansie word die mens se gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone deur sy eie persoonlikheidstoerusting bepaal en deur wat hy self besluit om te doen om sy eie oogmerke te bereik. Die invloed van die omgewing moet in hierdie verband ook nie onderskat word nie (9).

Soos reeds daarop gewys, gaan die sosiologie van die algemene veronderstelling uit dat alles wat is, was, of sal wees deur konstante faktore veroorsaak word. Net soos alles in die samelewing veroorsaak is, so is die mens se interaksie veroorsaak en dié veroorsaking is bepalend in die kontinue interpersoonlike verhoudinge wat onder meer ook in die bedryfsituasie, in byvoorbeeld die volgende interaktiewe situasies, tot uiting kom:

1. 'n Spesifieke lokaliteit (by die draaibank, by die lessenaar, in die raadsaal, ensovoorts).
2. In 'n spesifieke taak.
3. Mens-tot-medemens-interaksie op dieselfde statusvlak.
4. Mens-tot-medemens-interaksie in 'n bogeskikte statusvlak.
5. Mens-tot-medemens-interaksie in 'n ondergeskikte statusvlak.
6. Mens-tot-medemens-interaksie in die formele organisasie.
7. Mens-tot-medemens-interaksie in die informele organisasie.

Bepalend vir hierdie interaktiewe situasies is die persoonlikheid van die mens. Dit is die veroorsaking in die persoonlikheid wat die mens-in-interaksie determineer en gevolglik die kontinue interpersoonlike verhoudinge bepaal. Hierdie veroorsaking is 'n aaneenlopende aaneengeskakelde proses wat deur 'n veelheid faktore teweeggebring word waarvan die belangrikste in hierdie verband die volgende is (10):

1. Aanlegsfaktore

2. Verbandsfaktore
3. Verwerkingsfaktore

2.3.2 Aanlegsfaktore

Die aanlegsfaktore is nie net al die aangebore hoedanighede van die persoon nie maar ook die natuurlike ontwikkeling en ontplooiing daarvan. Dit omvat alle moontlikhede of potensialiteite waarmee die mens gebore is en wat inherent in hom aanwesig is soos byvoorbeeld fisieke, psigiese, sosiale aanleg, ensovoorts. Ingesluit in die psigiese aanleg is die intellek, wil, temperament en gevoel van die mens. Mense verskil egter van mekaar wat aanleg betref aangesien geen twee mense se aanleg dieselfde is nie.

Die aanleg van die mens het 'n natuurlike groeiproses wat 'n *stygende* en *dalende* lyn toon en deur sy lewensverband word dit beïnvloed of gekondisioneer. Dit bring mee dat aangebore en verworwe hoedanighede vervleg raak.

'n Verdere belangrike aspek van die aanleg van die mens, is die bepaalde *geneigdheid* of *predisposisie* daarvan. Hiervolgens is die mens ooreenkomstig sy aanleg tot sekere gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone geneigd. Maar dié predisposisie beteken *nie* dat die mens onverbiddelik tot iets voorbestem is nie. Lewensverband en houding teenoor die predisposisie bepaal of dié predisposisie werklikheid word. Die predisposisie van die mens *verskil* ook van mens tot mens. So byvoorbeeld is die een mens se predisposisie met betrekking tot temperament 'n geneigdheid om opvlieënd te wees teenoor 'n haastige of langsamer temperament van 'n ander mens. Die inwerking van die lewensverband bepaal hoe die besondere temperamentele of ander predisposisies sigself manifesteer.

Uit voorgaande is dit dus duidelik dat die aard van die aanlegsfaktore van die mens, die ontwikkeling en die aard van die bepaalde

geneigdheid daarvan, die aard van die kontinue interpersoonlike verhoudinge by die werkplek onteenseglik sal beïnvloed.

2.3.3 Verbandsfaktore

Alhoewel tussen die natuuromgewing en die sosiale verband ten opsigte van die lewensverband van die mens onderskei kan word, is dit veral die *sosiale lewensverband (die maatskaplike werklikheid)* wat die grootste rol in die ontwikkelingsproses van die mens speel. Die belangrikste aspekte van die sosiale verband is die volgende:

1. Die sosiale verband is die mens se *lewensomgewing* aangesien elke mens 'n sosiale wese is. Die mens het betrekkinge met ander mense en lewenskringe waarbinne hy elke dag beweeg deur samewerking, wisselwerking of interaksie soos byvoorbeeld in die gesin, die werkgroep, die vriendekring, die kerklike groep en so meer. Die mens se lewe hang daarmee saam en word so daardeur beïnvloed dat sy ontwikkelingsgang in 'n groot mate die stempel van sy omgewing dra, maar hy beïnvloed ook sy sosiale milieu op sy beurt, met ander woorde, die mens is die aktiewe element in sy sosiale lewensmilieu.
2. Die lewensverband van die mens sluit sy *sosiale verlede* en sy *hede* in wat sy lewensverband of maatskaplike werklikheid vanaf sy geboorte is. Die vroeëre lewensverband van die mens beïnvloed steeds die wyse en rig sy lewe soos dit op 'n bepaalde tydstip tot openbaring kom.
3. Die sosiale lewensverband van die mens is egter nie tot die onmiddellike beperk nie, maar sluit ook die *grotere samelewing, kultuur en volksverband* met bepaalde waardes vir so iemand in.
4. Die bepaalde *tydvak* waarin die mens hom bevind, is ook deel van sy lewensverband en die eise en probleme van die bepaalde tyd is beïnvloedend op die mens.

Die lewensverband van die mens is die *ontwikkelingsterrein* waarbinne hy sy aanlegsvermoëns, talente, neiginge en emosies kan ontplooi

aangesien dit bepaalde geleenthede vir die mens skep. In hierdie ontwikkelingsterrein en as gevolg van die wisselwerking en interaksies wat daar plaasvind, groei die mens se aangebore en verworwe hoedanighede tot 'n eenheid wat van die menslike persoonlikheid iets besonders en iets unieks maak wat bepalend is vir die kontinue interpersoonlike verhoudinge by onder meer die werkplek.

2.3.4 Verwerkingsfaktore

Die mens is *nie 'n speelbal van omstandighede nie* en ervaar nie die inwerking van verbandsfaktore passief nie maar *verwerk* die verbandsinvloede en lewensituasies. Eers wanneer die lewensverbandsinvloede innerlik verwerk word, het dit veroorsakende betekenis. Alles wat die mens teëkom, word verwerk en hiervolgens bepaal die mens sy standpunt, houding en laat hy homself geld. Anders gestel: dit is die *reaksieproses* van die mens en geen mens reageer op presies dieselfde wyse nie. Deur die geestelike aktiwiteit van verwerking kom die mens tot aanvaarding en verwerping van die situasie, dit is soos hy deur sy persoonlikheid as geheel gelei word.

Verwerking in die mens vind bewus of onbewus plaas. Deur herhaalde belewing van dieselfde situasies word die verwerkingsproses onbewus en die reaksiepatroon min of meer dieselfde. Meer lewenservaring bring egter mee dat die verwerkingsproses gewysig word.

Die hele persoonlikheid van die mens bepaal die aard of verloop van die verwerking en dit is die indiwidualiteit van die mens wat die verwerkingsproses bepaal. Loedolff (11) som die *prinsipes in die verwerkingsverloop* wat Cronjé bepaal het, soos volg op:

1. *"Die <u>indiwidualiteitsprinsipe</u> - die betekenis van die indiwidualiteit in die verwerking; die wyse waarop aangebore en verworwe hoedanighede binne 'n bepaalde persoonlikheid ineengroei."*
2. *"Die <u>situasionaliteitsprinsipe</u> - verwerking vind altyd binne 'n*

bepaalde situasie plaas."

3. *"Die relasionaliteitsprinsipe - verwerking vind plaas in relasie tot iets of tot 'n persoon of persone."*
4. *"Die oriëntasionaliteitsprinsipe - verwerking word altyd voorafgegaan deur of gaan steeds gepaard met 'n oriëntering deur die persoon ten opsigte van die situasies en die relasie(s)."*
5. *"Die aktiwiteitsprinsipe - verwerking as eie aktiwiteit."*
6. *"Die repetisionaliteitsprinsipe - wanneer verwerking van 'n bepaalde situasie dikwels herhaal word, voer bewuste verwerking tot onbewuste verwerking."*

Met betrekking tot die *verwerkingswyses* in die indiwidualiteit wys Cronjé (12) daarop dat dit so uitlopend van aard kan wees dat daar verskillende maniere kan bestaan waarop dit kan plaasvind. Hy identifiseer 'n agtal onderskeibare verwerkingswyses maar toon ook aan dat hulle geensins afdoende is nie. Dié verwerkingswyses en hulle hooftrekke is soos volg:

1. *Gehoorsamende verwerking* wat sigself in byvoorbeeld innerlike gesagsaanvaarding manifesteer wat berustend of selfs protesterend kan wees.
2. *Konformerende verwerking* loop onder meer daarop uit dat die verwerkende persoon soos ander handel wat, onder andere, aanleiding tot kulturele gelyksoortigheid gee.
3. *Indifferente verwerking* is verwerking wat bewustelik onpartydig (nie noodwendig onverskillig nie) en neutraal verwerk word.
4. In *keurende verwerking* gaan dit om aanvaarding waar 'n kritiese, normatiewe en religieuse ingesteldheid teenwoordig is. Dit kom daarop neer dat rekenskap van kritiese keurende aanvaarding gegee word waar morele norme, religieuse opvattings, ideologieë, gedrags- en handelswyses, ensovoorts, betrekking het.
5. *Wysigende verwerking* is die proses waardeur dit wat ervaar word, keurend aanvarend gewysig word en in 'n groot mate is dit die bron van sosiale verandering.

6. *Skeppende verwerking* hang met wysigende verwerking saam. Iets eie tree vanuit die personale eksistensie na vore en dit kan radikaal, wesenlik en selfs vervangend wees.
7. *Verwerpende verwerking* sluit afkeurende verwerking in en verloop op dieselfde wyse as keurende verwerking.
8. *Selfverwerking* is die "*.... verwerking van die eie self of van die iets in die self .... In die algemeen kom alles wat selfbeheersing genoem word, langs die weg van selfverwerking tot stand ....*".

In die kontinue interpersoonlike verhoudinge is die verwerkingsverloop en -wyses van die indiwidualiteit van die persoon van die mens in meer as een opsig bepalend deurdat dit in die deurlopende interpersoonlike verhoudinge oor die optrede van een mens (wat situasies, belewenisse en mensinteraksies verwerk) tot 'n ander mens (wat ook situasies, belewenisse en mensinteraksies verwerk) gaan. Omdat die een mens van 'n ander mens verskil, sal hierdie interpersoonlike verhoudinge gekompliseerd wees wat sowel sy werkplek met mense sal beïnvloed as die arbeidsverhoudingsisteem in sy geheel.

2.4 Die interaksie van die mens en die organisasie

2.4.1 Algemeen

In enkele aspekte van die organisasie en spesifiek die bedryfsorganisasie, wat voorheen toegelig is, is onder meer aangetoon dat die mens en die organisasie in 'n interaktiewe verhouding met mekaar staan deurdat die organisasie, onder andere, vir die mens 'n betekenisraamwerk gee en dat die mens deur interaksie in hierdie betekenisraamwerk weer hierdie raamwerk kan modifieer.

Met die oog op die arbeidsverhoudingsvraagstuk en spesifiek die deurlopende interpersoonlike verhoudinge kan die interaksie van die mens en die organisasie vanuit twee verdere hoeke beskou word, te wete, *eerstens* wat die organisasie tot dié interaksie bydra en

tweedens wat die mens tot dié interaksie bydra. Daar moet egter onthou word dat die aard van die interaksie van die mens en die organisasie met die bylê van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie ineengestrengel is wat inderdaad die aard en prosesse in die kontinue interpersoonlike verhoudinge sal bepaal.

2.4.2 Organisasiebydrae tot interaksie (13)

'n Organisasie bied sekere *stimuli* vir die mens en gevolglik skep dit by die mens sekere *verwagtinge*. Dit bied die mens ook sekere middele of fasiliteite en die benutting van moontlikhede en geleenthede.

Kenmerkend van die interaksieproses en die organisasie is die *versoenbaarheid* al dan nie van die kentrekke van die organisasie en dié van die mens. Dit gaan hier om die prosesse van wedersydse integrasie en aanpassing van die mens en die organisasie ten opsigte van doelstellings, die funksies in die organisasie en die rasionele koördinasie van verskeie subsisteme in die organisasie. Die organisasie plaas sekere beperkinge op die diskresie van die werker met betrekking tot wat hy sal doen, wanneer hy dit sal doen, hoe hy dit sal doen en deur wie dit gedoen sal word. Ten einde te verseker dat die hoogste mate van versoenbaarheid tussen die kenmerke of eienskappe van die organisasie en dié van die indiwidu bewerkstellig word, ontwikkel sekere beheersisteme (die integrasie en aanpassing tot patroonhandhawing en doelbereiking) in die organisasie met die uiteindelike doel dat die mens in die organisasie ooreenkomstig sy eie gedrag sekere verwagtinge in en van die organisasie ervaar. Hierdie verwagtinge is eksplisiet of implisiet. 'n Tweede bydrae van die organisasie tot indiwidu-organisasie-interaksie is sekere middele wat tot die beskikking van die lede van die organisasie is. Gewoonlik is hierdie middele "neweprodukte" as aanmoediging vir organisasielidmaatskap. So kan interessante werkaktiwiteite, vriendelike kollegas, aangename werkomstandighede, ontspanningsfasiliteite, ensovoorts, gemeld word (14).

2.4.3 Indiwidubydrae tot interaksie (15)

Veral *twee* soorte bydraes van die indiwidu tot indiwidu-organisasie-interaksie kan onderskei word, naamlik *behoeftes en doelwitte* en *vaardigheid en energie*.

Die indiwidu in die organisasie het sy eie unieke behoeftes en doelwitte en soek na geleentheid om sy persoonlike behoeftes te bevredig en sy doelwitte binne die organisasieraamwerk te verwesenlik. Soos reeds verskeie kere daarop gewys is, verskil die persoonlike toerusting van mens tot mens. So is dit ook met betrekking tot behoeftes en doelwitte en dit sal die mens se gedragspatrone, verhoudingspatrone, handelingspatrone en gebeurtenispatrone in mindere of meerdere mate binne die raamwerk van die organisasie bepaal. Met betrekking tot vaardigheid en energie is dit die middele wat die indiwidu in die organisasie ten opsigte van die organisasie-aktiwiteite aanwend. Alhoewel normaalweg nie op energie-aanwending van toepassing nie, kan die indiwidu homself in die situasie bevind dat sy vaardigheid nie aan die eise van die taak voldoen nie.

2.4.4 Indiwidu-organisasie-interaksie (16)

Onderliggend aan die indiwidu-organisasie-interaksie is die *"uitruiling"* van die eise en middele van die organisasie (verwagtinge en middele) met die eise en middele van die mens (behoeftes en doelwitte teenoor vaardighede en energie) (17). Indiwidu-organisasie-interaksie is dus 'n *funksie van die wedersydse ontvanklikheid* van die organisasie en die werker vir mekaar se eise en middele.

Teen die agtergrond van die vervulling van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie geld die volgende ten opsigte van indiwidu-organisasie-interaksie: *".... the degree to which organizations value and seek to perpetuate the contributions of their members varies di-*

rectly with the extent to which these contributions fulfil the expectations that the organization has of the individual. And, by the same token, the degree to which individuals value and seek to maintain membership in organizations and involvement serve to satisfy their own personal needs or facilitate the achievement of their goals" (18).

Langenhoven (19) noem hierdie uitruilingsproses tussen die indiwidu en die organisasie die sogenaamde *"sielkundekontrak"* en wys daarop dat *".... die indiwidu en die organisasie wedersyds kontrakteer om iets te gee in ruil vir iets anders"*. Verder toon hy aan dat die indiwidu die organisasie binnekom *".... met sekere dinge wat hy aan te bied het en sekere behoeftes wat hy bevredig wil hê. Netso het die organisasie ook sekere oogmerke wat hy wil bereik en kan hy sekere ekstrinsieke en intrinsieke vergoeding in ruil daarvoor gee .... Elkeen koester sekere verwagtings van die ander. Solank dit nagekom word, is elkeen tevrede; wanneer dit volgens enigeen se persepsie nie nagekom word nie, is hy ontevrede en sal hy geneig en ook in staat wees om iets daaraan te doen"*.

Die wisselwerking/interaksie as proses van die sielkundekontrak ("uitruiling") van die indiwidu en die organisasie is dus 'n veroorsakende faktor in die kontinue interpersoonlike verhoudinge wat die aard daarvan in 'n groot mate bepaal.

2.5 Kontinue interpersoonlike verhoudinge en die arbeidsverhoudingsisteem

Die deurlopende interpersoonlike verhoudinge as veroorsakende proses in die arbeidsverhoudingsisteem word gewoonlik as 'n *gemeenplaas* aanvaar. In voorgaande onderafdelings is gepoog om aan te toon dat dit in der waarheid allermins 'n eenvoudige vanselfsprekende proses is. Alhoewel die aandag slegs by bepaalde aspekte van drie veroorsakende bepalende faktore, te wete, die bestuursproses, die mens-in-interaksie en die mens-organisasie-interaksie bepaal is, is daar

sekerlik veel meer. Die mens se kontinue interpersoonlike verhoudinge by die werkplek is te gekompliseerd om deur slegs drie interaktiewe prosesse bepaal te word - veral wat die arbeidsverhoudingsfenomeen betref.

Met die oog op die arbeidsverhoudingsisteem in sy geheel is die uitgangspunt dat die proses van deurlopende interpersoonlike verhoudinge *onderliggend* aan die prosesse in en om die arbeidsverhoudingsisteem is. Anders gestel: die kontinue interpersoonlike verhoudingsisteem is die *primêre proses* wat inhoud aan ander prosesse gee en wat die werkinge van die arbeidsverhoudingsisteem in 'n baie groot mate bepaal.

Die kontinue interpersoonlike verhoudinge is primêr in die arbeidsverhoudingsisteem omdat die *fokuspunt van hierdie sisteem die interaksie van die mens by die werkplek is*. Dit is waar op alle vlakke in die werksituasie wat die kontinue ontwikkelingsgang en interafhanklike vervlegde verloop van die oplos van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie in die arbeidsverhoudingsisteem bepaal. Soos hierbo verduidelik, geskied dit hoofsaaklik deur die verwerkingsprosesse van die indiwidualiteit van die mens se persoonlikheid wat deur aanlegs- en verbandsfaktore bepaal word.

Verder is dit primêr omdat dit die *eerste raakvlak* in die werksituasie is wat die werker tot werk, tot medewerker, werker tot toesighouer en werker tot ondergeskikte behels. Die arbeidsverhoudingsvraagstuk kring hiervandaan verder uit maar bly steeds die fokuspunt daarvan - met ander woorde, dit is tegelyk *middelpuntvliedend as middelpuntsoekend*. Die aard van die grondslag van die arbeidsverhoudingsisteem word hier gelê en word hiervandaan uitgebou. Kortom: dit is *predisponerend* vir die arbeidsverhoudingsisteem.

3. GESAMENTLIKE BERAADSLAGING

3.1 Algemeen

Verdere vrae van 'n toegepaste aard wat in die bedryfsituasie geld, is vrae soos wat moet bestuur doen wanneer dit deur alternatiewe gekonfronteer word; hoe moet die bestuurder sy ondergeskiktes "regeer" en hoe moet die administrateur die onderneming bedryf. Hierdie is vrae wat die werkgewer homself afvra. Gesien vanuit die hoek van die werknemer, skryf Miller en Form (20) soos volg: *"Every study of employees reveals that they place the fulfillment of their status and function before and even above the satisfaction of their economic needs .... The central finding is that the employee needs and demands the actual experience of responsible participation in his own job and in those affairs of the plant that concern him directly. The most marked expression is found in the establishment of unions, whereby the employees can command a voice in the settlement of grievances and the negotiating of wants. Joint consultation of management and employee representatives is another such expression".*

Gesamentlike beraadslaging is 'n frase wat 'n brug oor die verlede na die hede en die toekoms span. *"It echoes the millennial vision of nineteenth-century thinkers while heralding the evolution of new forms of industrial organizations under twentieth-century pressures"* (21). Maar daar bestaan verwarring en strydvrae oor hierdie begrip en dat na gesamentlike beraadslaging as selfs 'n *"semantic jungle"* verwys word (22). Dit beteken byvoorbeeld vir die een groep algehele beheer oor die besluitnemingsproses deur die werkers terwyl dit vir 'n ander groep dien as totale beheer deur die werkers (23).

Vervolgens word die soeklig op die volgende enkele aspekte van gesamentlike beraadslaging geplaas:

1. Enkele hooflyne oor die teorie van gesamentlike beraadslaging

2. Enkele begripsomskrywings van en rondom gesamentlike beraadslaging
3. Enkele aspekte van die aard en omvang van gesamentlike beraadslaging in die bedryfsituasie
4. Enkele aspekte van gesamentlike beraadslaging en die arbeidsverhoudingsisteem

3.2 Enkele hooflyne oor die teorie van gesamentlike beraadslaging

Besprekings oor gesamentlike beraadslaging sentreer in 'n baie groot mate meer om die waarde daarvan as om die dieperliggende oorsake en grondslag daarvan (24). Balfour (25) wys daarop dat daar 'n verskeidenheid teorieë oor gesamentlike beraadslaging bestaan "*.... but the enduring strand is the desire to change the employee from a 'hand' to a participant to use his faculties as a worker in the way that modern democracy enables him to act as a citizen*". Van de Vall (26) is van oordeel dat die bron van gesamentlike beraadslaging buite die bedryfswêreld lê en wel veral weens sosialistiese en christelike etiese oorwegings. Met die oog op beter begrip van gesamentlike beraadslaging word 'n paar opmerkings oor die *sosialistiese teorie* en oor die *christelike etiese teorie* gemaak, asook 'n kort beskouing van die *vakbonde se teorieë* in hierdie verband.

1. Die sosialistiese teorie (27)

Politieke en ekonomiese aspekte word deur die sosialistiese teorie beklemtoon. *Polities* beskou die sosialistiese teorie die gelyktydige bestaan van politieke demokrasie en industriële outokrasie as 'n bron van sosiale en indiwiduele stremminge. Die welsynstaat het die werkers se bewustheid oor 'n wanklank tussen demokrasie in hulle politieke lewe en 'n welwillende outokrasie in hulle werksituasie verskerp. Gesamentlike beraadslaging word gesien as 'n beskermingsmaatreël teen die gesag oor indiwidue wat nie beheer word nie. Die sosialistiese teorie staan nie politieke demokrasie in die bedryfstruktuur

voor nie, *maar beoog dat werkers formele beheer oor bestuur moet hê net soos aandeelhouers beheer oor bestuur het.*

Ekonomies beklemtoon die sosialistiese teorie *die gaping tussen arbeid, eienaarskap en bestuur.* Alhoewel die verdeling tussen werknemer en werkgewer lank reeds bestaan, is die verdeling tussen bestuur en aandeelhouers meer resent. Volgens die sosialistiese denkers het die verspreiding van aandeelhouding oor baie aandeelhouers, die beheer van die eienaar verswak, terwyl dit bestuur se mag versterk het. Dit het veroorsaak dat 'n leemte in die wettiging van bestuursgesag in die moderne bedryf ontstaan het. Die sosialiste wil hierdie leemte vul deur die werkers beheer oor die bedryf en bestuur te gee.

2. Die christelike etiese teorie

Volgens Van de Vall (28) is die grondslag van die christelike etiese teorie dat gesamentlike beraadslaging 'n *Godgegewe reg* is om inspraak in die besluitnemingsproses te hê. Verder hang dit saam met die geleentheid wat dit aan die werker bied om homself te verwesenlik.

Wurth (29) toon aan dat dit 'n opdrag van God is dat die mens aan die uitbou van 'n ordelike samelewing moet deelneem en dat dit ook op die ekonomiese lewe betrekking het. In die bedryfsorganisasie word drie funksies, te wete, kapitaal, arbeid en die ondernemer tot die vrugbare ontwikkeling van die bedryfslewe saamgebundel. Ruppert (30) wys daarop dat die mens as skepsel van God met die koninklike funksie van heerskappy oor die geskapenes toebedeel is. Hierdie heerskappy is met *die reg (en die verantwoordelikheid) op seggenskap in die gang van sake (ook op die arbeidsterrein) ineengestrengel.*

Dit lyk egter asof hier 'n botsing van uitgangspunte kan wees aangesien die reg om te kan besit en om gesag daaroor uit te

oefen deur die reg op inspraak (medeseggenskap, gesamentlike beraadslaging, ensovoorts) aangetas of bedreig word. Hierdie botsing weerlê Wurth (31) deur aan te toon dat gemelde regte nie "heilig", "onaantasbaar" of "onbegrensd" is nie en wys daarop dat gesamentlike beraadslaging ("medezeggenschap") *".... betekent dan ook niet dat dit gezagt prijsgegeven word, maar wel dat aan de factor 'arbeid', waaraan nu eenmaal ook een constituerende functie voor de opbouw van het bedrijf toekomt, toegestaan word in dat gezag en die gezaghebbende leiding te participeren, niet alleen daar mee te spreken maar ook daar mee te beslissen".*

3. Die teorieë van die vakbonde (32)

Die vakbonde huldig veral *twee* standpunte met betrekking tot gesamentlike beraadslaging, naamlik, die sogenaamde *teorie van samewerking en die teorie van konflik.*

Die teorie van samewerking:

Hierdie teorie beklemtoon dat bestuur en arbeid sekere *gemeenskaplike doelstellings* het soos produktiwiteit, veiligheid, kwaliteit van produksie, die werkers se moreel, ensovoorts. Daar is ook verskille met betrekking tot veral lone en byvoordele. Hierdie probleemgebiede van teenstrydige belange aan die een kant en gemeenskaplike doelstellings aan die ander kant moet respektiewelik deur die prosesse van kollektiewe bedinging en van gesamentlike beraadslaging (deur middel van 'n werkersraad) bygelê word.

Die teorie van konflik:

Onderliggend aan hierdie teorie is die uitgangspunt dat selfs in die welsynstaat of genasionaliseerde nywerheid, arbeid en bestuur *geen gemeenskaplike doelstellings* het nie. In hierdie

verband toon Dahrendorf (33) byvoorbeeld aan dat hoewel die strydpunt tussen arbeid en bestuur gedeeltelik in 'n ongelykheid van gesag en mag verander het, daar steeds 'n basiese waardekonflik bestaan. Alhoewel die grootste gedeelte van hierdie konflik deur kollektiewe bedinging "geprosesseer" behoort te word, is daar verskeie ander aspekte wat deur 'n proses van gesamentlike beraadslaging "geprosesseer" behoort te word. Die werkersraad is die liggaam hiervoor en die volgende aangeleenthede is belangrike voorbeelde in hierdie verband:

- Beheer oor die toepassing van die vakbondooreenkoms met bestuur oor aangeleenthede soos, indiensneming, ontslag, bevordering, vervanging, ensovoorts.
- Die bylê van ondergeskikte konflikte en beheer oor ongeregverdigbare gesag.
- Besinning oor verandering in die produksieproses en die aanpassings as gevolg daarvan.
- Advies en bystand in langtermynbeplanning met die oog op die belange van die werkers.
- Toesig oor en gedeeltelike administrasie van die maatskappy se welsyns- en sosiale versekeringskemas.

Van de Vall (34) toon aan dat nóg die samewerkingsteorie nóg die konflikteorie gesamentlike beraadslaging deur bemiddeling van die sogenaamde werkersraad as 'n substituut vir kollektiewe bedinging beskou. Deur die proses van gesamentlike beraadslaging word aangeleenthede "beheer" of "behandel" wat deur kollektiewe bedinging verwaarloos word of waaroor op 'n deurlopende grondslag onderhandel kan word.

3.3 Enkele begripsomskrywings van gesamentlike beraadslaging

Dit is moeilik om 'n algemeen aanvaarde omskrywing van al die aspekte van gesamentlike beraadslaging te gee. 'n Oorsig hiervan dui op die volgende: *"The variety of concepts and practice throughout*

the world reflects great divergence of opinion, ... Thus the world of workers' participation in management is plentifully supplied with ideas, institutions and opinions" (35). Met hierdie tema as uitgangspunt word vervolgens gepoog om die proses van gesamentlike beraadslaging nader toe te lig.

Walker (36) wys op *twee dimensies* van gesamentlike beraadslaging, dit is die werker se deelname aan die bestuursproses, wat tot beter konseptuele begrip kan bydra. Enersyds het die een dimensie met *bestuurders en werkers* as groepe van mense te make wat ooreenkomstig hulle *posisies* in die bedryfsonderneming geïdentifiseer kan word en andersyds gaan dit in die tweede dimensie om die *omvang* van die werkers se deelname in die bestuursfunksie in die bedryfsonderneming.

Die eerste dimensie slaan op die bestuurders wat vir die werkaktiwiteite van hulle ondergeskiktes verantwoordelik of toerekenbaar is en op die werker wat slegs vir hulle eie werkaktiwiteit verantwoordelik of toerekenbaar is. Slegs diegene wat bo en onder in die hiërargie is, kan as bestuurders en werkers respektiewelik geïdentifiseer word. Diegene wat tussenin is, is gedeeltelik werkers en gedeeltelik bestuurders aangesien hulle aan hulle bogeskiktes vir hulle eie werkaktiwiteit verantwoordelik en toerekenbaar is, maar ook vir die werkaktiwiteit van hulle ondergeskiktes verantwoordelik en toerekenbaar is. 'n Betekenis wat aan gesamentlike beraadslaging in hierdie verband toegevoeg word, is die toegang wat werkers tot bestuursposisies of tot aanstelling as lede van direksies, ensovoorts, het en met die opsegging hiervan om dan as werkersverteenwoordigers op te tree. Hierdie dimensie hou dus met vordering na "bo" in die bedryfsorganisasie se hiërargie verband en werkers wat so vorder, hou in der waarheid op om *werkers* in die ware sin van die woord te wees (37).

Die tweede dimensie (38) van gesamentlike beraadslaging of die werker se deelname aan die bestuursproses (en dit blyk die mees

algemeen aanvaarbare te wees) het te doen met die omvang waarvolgens werkers werkers bly en tog nog direk of deur verteenwoordigers inspraak in sekere bestuursfunksies het. Die doel hiervan is om, onder andere, die gaping tussen bestuur en werker te oorbrug om die werker se invloed en mag ten opsigte van die strukturering van die werksituasie te vergroot. *Twee soorte deelnames* aan die bestuursproses, te wete, *stygende* en *dalende deelname* kan onderskei word. *Stygende deelname* is die beïnvloeding wat die werkers in die vlakke bewerkstellig waar gesag gesetel is. *Dalende deelname* is die uitoefening van bestuursfunksies deur die werkers in hulle eie werkaktiwiteite - dit wil sê, die verkryging en die uitoefening van gesag oor hulle eie werkaktiwiteite en die strukturering daarvan.

In voorgaande paragrawe is implisiet aangetoon dat gesamentlike beraadslaging deur 'n verskeidenheid idees en vorme gekenmerk word. Verder is daar ook 'n *verskeidenheid frases* en terme wat aangewend word om dié proses aan te dui. Die belangrikstes in hierdie verband is *gesamentlike beraadslaging, deelname aan die bestuursproses, medespraak of inspraak in die bestuursproses, medeseggenskap in die bestuursproses, industriële demokrasie, ensovoorts.*

Enkele omskrywinge van gesamentlike beraadslaging is die volgende:

1. Miller en Form (39) omskryf gesamentlike beraadslaging soos volg: *"Joint consultation may be explained as a formal organization of employee and management representatives who exchange information and advice and in some cases make decisions on matters of common concern. The traditional prerogatives of management and union are recognized. In fact joint consultation differs from union organization by providing elected representation of all sections of personnel in the organization, whether organized or not. Trade unions are usually urged to co-operate and present candidates. The plant and works council aims at being an instrument of and for the well-being of the entire organization".*

2. Vanuit die oogpunt van die vakbonde word dit as 'n *voorlopige proses* beskou wat uiteindelik daartoe aanleiding gee dat meer en meer vraagpunte effektiewer deur kollektiewe bedinging besleg kan word. Dit is 'n *deel van die deurlopende proses van kollektiewe bedinging* - gesamentlike beraadslaging bring gesamentlike probleemoplossings wat uitloop op kollektiewe bedinging (40).
3. Volgens Van de Vall (41) is die beginsels van gesamentlike beraadslaging *dieselfde as ekonomiese demokrasie*. Dit het die reorganisasie van die bedryfstruktuur ten doel ten einde arbeid se beheer oor bestuur te vermeerder en te versterk. Indien bestuur se outonomie in die besluitnemingsproses ingeperk word, kan arbeid se mag daaroor uitgebrei word.
4. Rosenstein (42) toon aan dat deelname aan die bestuursproses *".... are those arrangements in organizations which are aimed to enable subordinates to influence managerial decisions at least in areas which concern the work, or part of the work, which is performed by subordinates".*

   Binne hierdie raamwerk kan die deelname van die ondergeskikte in die besluitnemingsproses gesien word as 'n poging van die ondergeskikte *".... to alleviate the condition of subordination by taking part in the shaping of orders which he is to receive"* (43).

   In hierdie verband wys Rosenstein (44) verder daarop dat dit een manier is om na deelname aan die bestuursproses te kyk. 'n Ander beskouing is dat bestuur dit sien as 'n middel om beter afwaartse kommunikasie te bewerkstellig met die doel om gesag effektiewer te maak.
5. Walker (45) definieer deelname aan die bestuursproses deur daarop te wys dat *".... workers' participation in management occurs when those at the bottom of the enterprise hierarchy take part in the authority and managerial functions of the enterprise".*

6. Batt en Weinberg (46) is van oordeel dat die uitstaande kenmerk van deelname aan die bestuursproses die uitbreiding van kollektiewe bedinging buite die natuurlike grense daarvan is, *".... that is, to deal jointly with issues of mutual interest without impairing either party's bargaining strength .... The objective of the process is to obtain benefits for both parties, not to bargain over the division of gains".*

7. De Jong (47) maak 'n onderskeid tussen medeseggenskap en deelname aan die bestuursproses en toon dat *".... tussen de participatie in de bedrijfshandelingen door de arbeiders en functionarissen op hoger niveau enerzijds en de medezeggenschap der arbeiders anderzijds, bestaat een principieel verschil. Dit wordt niet altijd duidelijk erkend. Soms wordt de participatie gezien als een bepaalde vorm der medezeggenschap. Zo word wel onderscheid gemaakt in mede-weten, mede-beraden en mede-beslissen. Deze differentiatie in het karakter der medezeggenschap achten wij niet bevredigend. Het mede-weten en het mede-beraden is niet te beschouwen als een vóórportaal van het medebeslissen. Het laatste ligt op een geheel ander vlak dan de beide eerstgenoemde 'vormen', welke meer tot het terrein der participatie moeten worden gerekend. Participatie impliceert samenwerking van alle bedrijfsgenoten, onverschillig het niveau waarop men zijn arbeid verricht; medezeggenschap is van principieel oudere, hogere, orde".*

8. 'n Verdere frase wat in die literatuur oor die gesamentlike beraadslaging teëgekom word, is die van *industriële demokrasie.* Dickson (48) toon onder meer aan dat industriële demokrasie daarop dui dat die regte van die werknemer gelyk aan die regte van die aandeelhouers in bestuur gestel kan word en skryf verder: *"Industrial democracy is seen to represent an extension of modern political democracy to industrial companies. In society, political enfranchisements no longer takes account of the ownership of capital or land; nor requires an education or qualifying period. Democracy has come to mean one adult, one vote".* Teoreties gesproke is die resultaat van bogenoemde

dat die werker die besluitnemingsproses op die beleidsvlak kan beïnvloed met 'n gevolglike verlies van invloed deur die aandeelhouers.

Industriële demokrasie kan op twee belangrike vlakke in die organisasie geskied, naamlik, eerstens op die raadsvlak van die onderneming en tweedens op die bestuursvlak (top-, middel- en fabrieksvloervlak). Die verskil tussen die gemelde twee moontlikhede is dat eersgenoemde magsdeling is en dat laasgenoemde taakgerig is. *"The former provides for workers to exert representational influence and the possibility of the indirect satisfaction of employee needs, whereas the latter provides for direct influence and the possibility of the direct satisfaction of needs"* (49).

In die lig van voorgaande kan gesamentlike beraadslaging opsommend kursories soos volg omskryf word:

1. In essensie is gesamentlike beraadslaging die betrokkenheid van die werker in die bestuurs- en besluitnemingsproses.
2. Die wyse waarop gesamentlike beraadslaging in die bedryfsituasie beoefen word, bepaal die aard en omvang van gesamentlike beraadslaging.
3. Gesamentlike beraadslaging het twee dimensies, te wete, eerstens is bestuurders en werkers, groepe mense in besondere posisies in die hiërargiese struktuur van die organisasie wat vir hulle eie en hulle ondergeskiktes se werkaktiwiteit verantwoordelik en toerekenbaar is en gaan dit in hierdie dimensie op die vordering van die werknemer in die hiërargiese struktuur, en tweedens slaan die tweede dimensie op die werker wat werker bly en inspraak in die besluitnemingsproses behou.
4. Dit is deel van die deurlopende proses van kollektiewe bedinging en het die beheer oor die bestuur- en besluitnemingsproses ten doel.
5. Gesamentlike beraadslaging *per se* word deur 'n verskeidenheid

terme en of frases omskryf waarvan gesamentlike beraadslaging, deelname aan die bestuursproses *("participation")*, medeseggenskap en industriële demokrasie die belangrikstes is. Hierdie omskrywings beklemtoon die een of ander aspek van *"medeweet"*, *"mede-beraadslaging"* en *"mede-beslissing"*.

3.4 Enkele aspekte van die aard en omvang van gesamentlike beraadslaging in die bedryfsituasie

3.4.1 Algemeen

Tereg beskou Derber (50) arbeidsverhoudinge as *".... the interplay among owners, managers, employees, union and employer association officials, government personnel and others concerned with the functioning of productive labour for pay ...."*. Hy beskou arbeidsverhoudinge as 'n "regeersisteem" wat hom besig hou met hoe 'n onderneming, bedryf of nywerheid as eenhede beheer word en hoe hulle van dag tot dag bedryf word. Die dag-tot-dag-beoefening van die bedryfsituasie, met ander woorde, die regeersisteem van die bedryf is 'n proses waardeur besluite geneem en geïmplementeer word wat die rol van die betrokke onderneming in die gemeenskap bepaal, wat die keuse van menslike hulpbronne en hulle diensvoorwaardes stel, wat die produksieprosesse, ensovoorts, neerlê. Hierdie regeersisteem kan verskillende vorme aanneem, te wete, dit kan byvoorbeeld outoritêr, paternalisties, burokraties, wetenskaplike bestuur, demokraties, ensovoorts, wees. (51).

In die lig van die omskrywings van gesamentlike beraadslaging wat hierbo behandel is, word nou op die volgende gelet:

1. Die struktuur, doelstelling en aard van gesamentlike beraadslaging
2. Bestuur en die vakbonde se houding ten opsigte van gesamentlike beraadslaging
3. Die trefkrag van gesamentlike beraadslaging op bestuur

3.4.2 Die struktuur, doelstelling en aard van gesamentlike beraadslaging

Van de Vall (52) toon aan dat alhoewel die gesamentlike beraadslagingsisteem van land tot land verskil, daar gewoonlik 'n werkersraad is wat uit verteenwoordigers van bestuur, van blouboordjie- en van witboordjiewerkers bestaan wat die probleme van die bedryf bespreek. Laasgenoemde is nie noodwendig lede van 'n vakbond of personeelvereniging nie en die bestuursverteenwoordigers word/is benoem of aangestel. Elkeen van die verteenwoordigers het gelyke status.

Oënskynlik is die doel van sodanige komitees nie om 'n substituut of 'n alternatief vir die proses van kollektiewe bedinging te wees nie maar om die kollektiewe bedingingsproses aan te vul (53). Ten einde die *struktuur en doelstelling* van gesamentlike beraadslaging beter te begryp, word sommige aspekte en die inskakeling van die *juridiese grondslag* in die *hiërargie* van die bedryfsorganisasie en die vlak van verantwoordelikheid wat daaraan toegeken word, met ander woorde, die aard daarvan, in oënskou geneem (54).

1. Die juridiese grondslag van gesamentlike beraadslaging (55)

   In sommige lande (Wes-Duitsland, België en Nederland) is gesamentlike beraadslaging deur middel van werkersrade statutêr bepaal en gevolglik het dit 'n *verpligtende* karakter. In die ander lande (Engeland, V.S.A. en Suid-Afrika) is dit *spontaan* met 'n meer *vrywillige grondslag*. Alhoewel die sisteem van gesamentlike beraadslaging in beide kategorieë verskillend van mekaar is, is die aard van die funksies van die werkersrade nie veel verskillend nie. Soos Van de Vall (56) dit stel: "*.... the legal basis is of little consequence for the operation of the system ....*".

2. Hiërargiese inskakeling van gesamentlike beraadslaging in die bedryfsorganisasie

Soos reeds hierbo daarop gewys, kan gesamentlike beraadslaging op sowel die raadsvlak as in die bestuursprosesvlak (top-, middel- en laevlak) plaasvind. Hierdie beraadslaging slaan meer op die beraadslaging in 'n betrokke bedryfsorganisasie. Gesamentlike beraadslaging is egter ook buite om die bedryfsorganisasie moontlik soos op nasionale en betrokke bedryfstakvlak (57). In hierdie verband dien dit egter ook vermeld te word dat daar blykbaar *geen universele toepasbare sisteem* van gesamentlike beraadslaging bestaan nie (58).

Rosenstein (59) toon aan dat gesamentlike beraadslaging in 'n *verskeidenheid formate* na vore kom en onderskei die volgende twee belangrike kategorieë wat verband hou met die twee dimensies wat in paragraaf 3.3★ hierbo behandel is:

"1. *'Participation management' programmes (sometimes called 'direct' or 'informal' participation) (was) influenced by the Human Relations Tradition .... It associated the concept of participation with the whole web of relationships between a superior and his immediate subordinates. Consultation and delegation to individual and to groups of subordinates are the major expressions of the form."*

"2. *'Participation through elected representation'. It associates with formal institutions in which representatives of workers take part. Within this broad form a distinction can be drawn between (i) 'disjunctive participation' e.g. collective bargaining, which implies the formation by workers of an organization counter to that of management for the purpose of interacting with it from outside;*

★ Kyk p. 265

(ii) 'integrative participation' e.g. joint consultation, joint managements, self-management. It implies the establishment of one formal structure for representatives of both management and workers for the purpose of participation".

3. Die doelstelling en aard van gesamentlike beraadslaging

Benewens die doelstelling van inspraak in die bestuursproses, dek gesamentlike beraadslaging 'n *wye spektrum van aktiwiteite* wat vanaf 'n adviserende funksie tot beheer oor die bestuursfunksie wissel. Een skrywer som die doelstelling van gesamentlike beraadslaging soos volg op: *"There seem to be four major aims to participation ....*

"1. To increase the level of satisfaction (some would argue to decrease dissatisfaction) of the individual worker.
"2. To increase his efficiency at work
"3. To ensure and promote industrial peace
"4. To introduce a qualitative change in society or a section of it.

"These aims are naturally not mutually exclusive; they may .... come together" (60).

Die saak is egter nie so eenvoudig nie deurdat die werker se deelname aan en in bestuur en die vele omskrywings daarvan nog heelwat vrae oor die aard daarvan, die hoeveelheid deelname, die toepassingsbestek, die vlak of graad van deelname, die omvang van deelname deur die werkers, die gebiede waarin deelgeneem word, ensovoorts, onbeantwoord laat. Diagram VIII op p. 275 poog om riglyne vir antwoorde op hierdie vrae te gee deur die verskillende vorme van gesamentlike beraadslaging diagrammaties op te som.

DIAGRAM VIII VORME VAN WERKERDEELNAME IN BESTUUR *

<table>
<tr><td colspan="3">GESTRUKTUREERD (FORMEEL)</td><td colspan="2">ONGESTRUKTUREERD (INFORMEEL)</td></tr>
<tr><td colspan="2">INSKAKELEND (INTEGRATIEF)</td><td>SKEIDEND</td><td rowspan="2">INDIWIDUEEL</td><td rowspan="2">KOLLEKTIEF</td></tr>
<tr><td>INDIWIDUEEL</td><td>KOLLEKTIEF</td><td>KOLLETIEF</td></tr>
<tr><td>— WENKSKEMAS
— ENSOVOORTS</td><td>WERKERADE en WERKERDIREKTEURE</td><td>KOLLEKTIEWE BEDINGING</td><td>DEELNEMENDE TOESIGHOUDING DEUR MIDDEL VAN GROEPMETODES</td><td>DEELNEMENDE TOESIGHOUDING OOR INDIWIDUELE WERKER</td></tr>
</table>

* Diagram verkry uit WALKER (1977, p.439)

Verklaring van Diagram VIII

Volgens hierdie uiteensetting (61) *is gesamentlike beraadslaging gestruktureerd of informeel. Gestruktureerde gesamentlike beraadslaging (dit is formele gesamentlike beraadslaging) kan inskakelend of skeidend wees. Gestruktureerde inskakelende gesamentlike beraadslaging is òf indiwidueel òf kollektief. Manifestasies van gestruktureerde inskakelende indiwiduele gesamentlike beraadslaging is byvoorbeeld die sogenaamde wenke-skemas ("suggestion schemes") oor aangeleenthede soos onder meer organisasiestrukture, delegering van bevoegdhede, ensovoorts. 'n Manifestasie van gestruktureerde inskakelende kollektiewe gesamentlike beraadslaging is byvoorbeeld, onder andere, werkersrade en werknemerdirekteure wat van binne die onderneming formeel met die formele organisasie van die onderneming in wisselwerking is. Gestruktureerde skeidende gesamentlike beraadslaging word onder meer in kollektiewe bedinging gevind wanneer die werkers 'n eie teenorganisasie stig wat van buite af met die formele organisasie van die onderneming onderhandel.*

Informele (ongestruktureerde) gesamentlike beraadslaging vind ook in die formele organisasie deur middel van indiwiduele en kollektiewe optrede plaas. 'n Voorbeeld van informele indiwiduele gesamentlike beraadslaging, is deelnemende toesighouding oor die indiwiduele werker wat uiting in informele indiwiduele belemmerende praktyke uiting vind. Hierteenoor is 'n voorbeeld van informele kollektiewe gesamentlike beraadslaging deelnemende toesighouding deur middel van groepsmetodes soos, onder andere, informele groepsbelemmerende praktyke.

Kortom dui voorgaande op die variasies in gesamentlike beraadslaging wat hoofsaaklik vier dimensies het, naamlik:

1. Die gestruktureerde en ongestruktureerde (oftewel die formele en informele) gesamentlike beraadslaging

2. Die inskakelende (integratiewe) en skeidende gesamentlike beraadslaging
3. Die indiwiduele en kollektiewe gesamentlike beraadslaging
4. Die vlak waarop gesamentlike beraadslaging in die organisasie plaasvind

Aangesien gesamentlike deelname aan bestuur verskillende vorme het, kan dit vanuit verskillende gesigspunte of perspektiewe benader word wat die opstel van 'n geïntegreerde konseptuele raamwerk bemoeilik, en derhalwe gaan gesamentlike beraadslaging mank aan gefundeerde teoretiese konsepsie. Nietemin is sommige belangrike perspektiewe van gesamentlike beraadslaging die volgende (62):

1. Die verdediging en bevordering van die werkers se belange om sodoende beter diensvoorwaardes te verseker.
2. Demokrasie in die bedryfsituasie met die oog op groter invloed vanaf die werkers.
3. Die vermindering van vervreemding en ontvreemding en die bevordering van persoonlike verryking ten einde groter werktevredenheid te bewerkstellig.
4. Effektiewe benutting van die menslike hulpbronne van die onderneming waarvan die uiteindelike doel groter doeltreffendheid is.
5. Die aanmoediging van groter samewerking en gevolglike vermindering in nywerheidskonflikte en verskille tussen werkgewer en werknemer - uiteindelik 'n vermindering in dispute en stakings.
6. Bydraes tot die oplos van sekere sosiale probleme in die bedryfsituasie en in die gemeenskap. Dit kan aanleiding tot beter welsyns- en gemeenskapsontwikkeling gee.
7. Gesamentlike beraadslaging gee aanleiding tot 'n vermindering in doeltreffendheid aangesien die tyd en energie wat daaraan gewy word beter benut kan word. Gevolglik is dit *teenproduktief* aangesien die belange van die werkers swaarder weeg.
8. Gesamentlike beraadslaging is 'n onwettige indringing op die

prerogatief van bestuur en dit kan die einde van die privaat-onderneming en -inisiatief beteken.

9. Die onderneming (bedryf) het 'n sosiale verantwoordelikheid en gesamentlike beraadslaging bied 'n kanaal waardeur die beheer van die organisasie ter wille van die organisasie met sy sosiale verantwoordelikheid versoen kan word. Die beheer is gevolglik meer gebalanseerd - so ook belangebetrokkenheid.

In die lig van hierdie perspektiewe oor of benaderings tot (elkeen kan as 'n hipotese beskou word wat empiries getoets moet word) gesamentlike beraadslaging, kan sekere determinante van gesamentlike beraadslaging onderskei word in 'n poging om 'n konseptuele raamwerk daarvoor te formuleer (63). Aangeleenthede soos *waarom* gesamentlike beraadslaging in 'n bepaalde situasie 'n spesifieke vorm aanneem en *wat* die aard en omvang daarvan bepaal, is vrae wat in hierdie verband gestel kan word.

Walker (64) omskryf die determinante van gesamentlike beraadslaging soos volg: *"Determinants of workers' participation in management may be divided into situational and human factors. The situational factors determine the participation potential of a particular enterprise; the human factors determine how far and in what ways the potential situation is translated into reality. The human factors may be termed workers' propensity to participate and managements' acceptance of workers' participation.*

"The participation potential is determined by a number of factors, although the operation of these is far from clear. The principal ones are as follows:

"(a) the autonomy of the enterprise;
"(b) technical factors;
"(c) the size of the enterprise;
"(d) the structure of the enterprise ....;"

"…. Workers' propensity to participate depends on three factors: attitude, capacities and perceived power …. (and) …. managements' acceptance of participation likewise depends on attitudes, capacities and perceived relative power".

Volgens Miller en Form (65) asook Drucker (66) kan 'n *sestal* funksionele areas geïdentifiseer word waarin gesamentlike beraadslaging kan plaasvind. As voorvereiste stel hulle egter dat sekere "jurisdiksionele" aangeleenthede met betrekking tot tradisionele vakbond- en bestuursprerogatiewe eers bepaal moet word. Die sestal funksionele kategorieë waarin gesamentlike beraadslaging kan plaasvind, is die volgende:

1. Vervoer-, veiligheids-, ontspannings- en gesondheidsaangeleenthede.
2. Wanneer bepaalde beleidsaangeleenthede vir bestuur belangriker is as die gedetailleerde administratiewe implikasie daarvan.
3. Sekere spesifieke personeelbestuursaangeleenthede wat gesamentlike verantwoordelikheid vereis.
4. Sekere probleme wat gesamentlike onderhandeling en kompromie vereis.
5. Probleme rondom tegnologiese verandering.
6. Die bevordering van groter en verhoogde produktiwiteit.

3.4.3 Die houding van bestuur en van die vakbonde oor gesamentlike beraadslaging

Dit is uiters moeilik om bestuur se houding oor gesamentlike beraadslaging afdoende te bepaal aangesien dit merendeels *voorwaardelik* is - trouens dit geld ook in 'n groot mate vir die houding van die vakbonde. Die rede hiervoor is die feit dat gesamentlike beraadslaging as sodanig baie fasette het en dat dit uiters kompleks van aard is. Bestuur en die vakbonde se houding word deur 'n verskeidenheid aangeleenthede en faktore bepaal wat op 'n skaal vanaf verwerping tot aanvaarding wissel. Dit blyk egter asof die houding

van bestuur en van die vakbonde in 'n groot mate afhanklik is van wat met gesamentlike beraadslaging bedoel word (67). 'n Belangrike aspek in hierdie verband is dat gesamentlike beraadslaging of 'n faset daarvan inherent problematies is. Hierdie problematiek word deur onder meer die volgende aangeleenthede geïntensifiseer:

1. Normaalweg is bestuur in drie vlakke in die bedryfsituasie ingedeel, naamlik top-, middel- en laevlakbestuur. 'n Aspek van die problematiek in hierdie verband is die volgende: *"All three levels of management (and there are more subgroups possible in the decision-making process of any firm) face different audiences and respond to different 'constituencies', some consciously, some less so"* (68).
2. Die gebrek aan vertroue wat tussen die boonste en onderste vlakke in die hiërargie van 'n bedryfsorganisasie bestaan (69). In hierdie verband kan die verskil wat tussen die twee groepe in benadering bestaan, ook beklemtoon word.
3. Die juridiese grondslag van gesamentlike beraadslaging, asook die aard daarvan.
4. Die heterogene aard van 'n werkerskorps sal meebring dat die houding daarteenoor allermins homogeen kan wees (70).
5. 'n Paar praktiese probleme is ook in hierdie verband van belang soos byvoorbeeld die volgende (71):

   - Dit is uiters moeilik en onprakties daarby om alle werknemers formeel by gesamentlike beraadslaging te betrek.
   - Aanvaarding van die beginsel van gesamentlike beraadslaging op alle vlakke in die bedryfsorganisasie, asook die definieëring daarvan met spesifieke verwysing na veral wie wat beraadslaag.
   - Formele betrokkenheid by gesamentlike beraadslaging plaas 'n addisionele las op bestuur, vakbonde, vakbondverteenwoordigers en die werker self.
   - Die inskakeling van gesamentlike beraadslaging by die informele organisasie van die bedryfsorganisasie.

- Die doeltreffendheid al dan nie van sodanige sisteem.
- Die gesag al dan nie wat gesamentlike beraadslaging as sisteem in die bedryfsorganisasie het.

3.4.4 Die trefkrag van gesamentlike beraadslaging op bestuur

Weens die uiters ingewikkelde aard van gesamentlike beraadslaging en die gebrek aan voldoende wetenskaplike verantwoorde empiriese navorsing wat wel deeglik met al die veranderlikes rekening hou, is 'n volledige uiteensetting van die trefkrag van gesamentlike beraadslaging op bestuur nie moontlik nie.

Ooreenkomstig die gemelde perspektiewe oor gesamentlike beraadslaging is Walker (72) van oordeel dat die volgende aangeleenthede die trefkrag van gesamentlike beraadslaging op bestuur opsom:

1. Dit kan nie summier aanvaar word dat enige vorm van gesamentlike beraadslaging noodwendig dieselfde resultate in ander bedryfsituasies en -organisasies sal hê nie omdat die funksies en resultate van elke soort gesamentlike beraadslaging nog empiries bepaal moet word.
2. Die funksionering en effek van enige vorm van gesamentlike beraadslaging is gedeeltelik afhanklik van die invloed van samehangende vorme van gesamentlike beraadslaging wat in die bedryfsorganisasie beoefen word.
3. Gesamentlike beraadslaging moet oor aangeleenthede gaan wat vir die werker van belang is waarvan die sukses aldan nie afhanklik is van die werker se deelname in die besluitnemingsproses van hierdie aangeleenthede.
4. Gesamentlike beraadslaging is geen waarborg dat die tweerigtingkommunikasie in die wisselwerkingsproses tussen werkgewer en werknemer verbeter sal word nie.
5. Rolkonflik en die gebrek aan duidelikheid oor rolle neig om 'n gaping tussen verwagtinge (resultate) en werklike deelname te skep.

6. Dit volg nie noodwendig outomaties dat gesamentlike beraadslaging vervreemding verminder en persoonlike voldoening verhoog nie.
7. Gesamentlike beraadslaging beïnvloed doeltreffendheid op verskillende direkte en indirekte maniere. Die werklike resultaat in hierdie verband is nog nie afdoende bepaal nie.
8. Die effek wat gesamentlike beraadslaging op die magstruktuur en -situasie in die bedryfsorganisasie het, is kompleks en duidelike riglyne in hierdie verband ontbreek nog.

3.5 Gesamentlike beraadslaging en die arbeidsverhoudingsisteem

Ooreenkomstig die mens se *kultuuropdrag* in Genesis van onder meer *medebeheersing, medeskepping, mede-onderhouding en medeseggenskap* moet gesamentlike beraadslaging as 'n *integrerende deel van die arbeidsverhoudingsisteem beskou word.* Aan die ander kant bepaal die *vyfde gebod* die grondslag vir die verskillende *gesagskringe* (73). Gevolglik moet gesamentlike beraadslaging beskou word as 'n *fyn balans tussen die Goddelike reg op medeseggenskap aan die een kant, en aan die ander kant is die feit dat die mens aangestel is ".... om die gesag uit te voer en geroep is om hulle aan die gesag te onderwerp"* (74). *Verantwoordelikheid* bring hierdie twee aangeleenthede in balans want gesag is nie onbeperk nie; so ook nie inspraak nie.

Vanuit 'n sosiologiese oogpunt gesien, is dit 'n belangrike proses in die arbeidsverhoudingsisteem wat bydra tot die verwerking van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie. *Dit kanaliseer die middelpuntvliedende en middelpuntsoekende manifestasies van die kontinue interpersoonlike verhoudinge in die bedryfsituasie.*

4. SAMEVATTING

Net soos die samelewingstotaliteit struktureelfunksioneel met sekere basiese funksionele probleme te make het, laat hierdie funksionele

probleme in arbeidsverband hulle ook in die arbeidsverhoudingsisteem geld. In hierdie verband is in hierdie hoofstuk aandag gegee aan twee aspekte van die funksionele komponent van die arbeidsverhoudingsisteem, te wete, die proses van kontinue interpersoonlike verhoudinge en die proses van gesamentlike beraadslaging.

Interpersoonlike verhoudinge van die mens is kontinu, deurlopend, aanhoudend, voortdurend, onafgebroke, ensovoorts.

Die bestuursproses, die mens-in-interaksie en die interaksie van die mens en die organisasie is belangrike bepalende of veroorsakende prosesse in die kontinue interpersoonlike verhoudinge wat in 'n effektiewe indiwidu in 'n effektiewe organisasie of 'n oneffektiewe indiwidu in 'n oneffektiewe organisasie uitkring of kulmineer.

Bestuursgedragspatrone, bestuursverhoudingspatrone, bestuurshandelingspatrone en bestuursgebeurtenispatrone (met ander woorde, die bestuursisteem) moet wel deeglik met die sisteem van die interpersoonlike verhoudinge in die verwerking van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie rekening hou.

In die bedryfsituasie is die mens deel van 'n netwerk van prosesse en sisteme en staan die mens nie passief daarteenoor nie maar verkeer in 'n proses van interaksie. Aanlegsfaktore, verbandsfaktore en verwerkingsfaktore is in meer as een opsig bepalend vir die mens-in-interaksie en vir die kontinue interpersoonlike verhoudinge.

Ten aansien van die interaksie van die mens en die organisasie ten opsigte van deurlopende interpersoonlike verhoudinge, lewer sowel die organisasie as die mens 'n bydrae tot die interaksie. Die organisasie bied stimuli, fasiliteite, moontlikhede en geleenthede terwyl die indiwidu onder meer behoeftes en doelwitte het. So ontstaan 'n kontrak tussen die organisasie en die indiwidu.

Die kontinue interpersoonlike verhoudinge is primêr in die arbeidsverhoudingsisteem deurdat dit die fokuspunt van die sisteem en die eerste raakvlak is en die arbeidsverhoudingsvraagstukke hiervandaan verder uitkring.

Gesamentlike beraadslaging is essensieel die betrokkenheidsproses van die werker in die bestuur- en besluitnemingsproses en word onder meer deur 'n verskeidenheid frases soos deelname aan die bestuursproses, medeseggenskap, industriële demokrasie, ensovoorts, omskryf.

Drie teorieë oor gesamentlike beraadslaging is behandel, naamlik, die sosialistiese teorie (werkers moet formele beheer oor bestuur hê), die christelike etiese teorie (inspraak in die besluitnemingsproses is 'n Godgegewe reg) en die teorie van die vakbonde wat 'n samewerkings- en 'n konflikdimensie het.

Die struktuur, doelstelling en aard van gesamentlike beraadslaging word, onder andere, deur die juridiese grondslag van gesamentlike beraadslaging, die hiërargiese inskakeling van gesamentlike beraadslaging in die bedryfsorganisasie en die bepaalde vorm daarvan en die houding van bestuur en die vakbonde daaroor, bepaal.

Prima facie lyk dit asof die reg op inspraak ooreenkomstig die kultuuropdrag aan die mens met die grondslag van gesag wat in die vyfde gebod gesetel is, bots. Die toetssteen is egter die verantwoordelikheid waarmee gesamentlike beraadslaging bedryf word teenoor die verantwoordelikheid waarmee gesag uitgeoefen word. Sosiologies gesien, is dit 'n kanaal vir die middelpuntvliedende en middelpuntsoekende manifestasies van die kontinue interpersoonlike verhoudinge in die bedryfsituasie.

BRONVERWYSINGS

1. VAN DIJK, s.j. pp. 20, 33 en 34.

2. Ibid. p. 10. Vergelyk ook KIRTZINGER en ander, 1959. p. 283.

3. LANGENHOVEN, 1975. pp. 3 en 4. Vergelyk ook VAN ZIJL, 1970. pp. 112 en 113.

4. LANGENHOVEN, 1975. pp. 4 en 5.

5. MASSIE, 1964. p. 4.

6. Vergelyk CILLIERS & JOUBERT, 1966. pp. 32 tot 37.

7. PORTER, LAWLER & HACKMAN, 1975. p. 128. Vergelyk ook MASSIE, 1964. pp. 34 en 35.

8. PORTER en ander. 1975. p. 64. Vergelyk ook LANGENHOVEN, 1975. pp. 1, 7 en 8.

9. LANGENHOVEN, 1975. p. 9.

10. LOEDOLFF, 1969. pp. 118 tot 124.

11. Ibid. pp. 123 en 124.

12. CRONJÉ, 1969. pp. 116 en 119.

13. PORTER en ander, 1975. pp. 104 en 105.

14. Ibid. p. 106.

15. Ibid. pp. 107 en 108.

16. Ibid. pp. 108 en 109.

17. Ibid. p. 109.

18. Idem.

19. LANGENHOVEN, 1975. p. 8.

20. MILLER & FORM, 1964. p. 758.

21. WALKER, 1977. p. 434.

22. KOONTZ, 1967, soos aangehaal deur VAN VLIET (Redakteur), 1976. p. 95.

23. Idem.

24. OBRADOVIC, 1975. p. 32.

25. BALFOUR (Redakteur), 1973. p. 6.

26. VAN DE VALL, 1970. p. 61.

27. Ibid. p. 62.

28. Ibid. pp. 62 en 63.

29. WURTH, 1951. p. 287.

30. RUPPERT, 1959. pp. 627 en 628.

31. WURTH, 1951. p. 288.

32. VAN DE VALL, 1970. pp. 63 en 64.

33. DAHRENDORF, 1969. p. 268.

34. VAN DE VALL, 1970. p. 64.

35. WALKER, 1970. p. 434. Vergelyk ook ROSENSTEIN, 1977. p. 55.

36. Ibid. p. 435.

37. Idem.

38. Ibid. pp. 435 en 436.

39. MILLER & FORM, 1964. p. 758.

40. CUTHBERT & WHITAKER, 1977. p. 35.

41. VAN DE VALL, 1970. p. 67.

42. ROSENSTEIN, 1977. p. 55.

43. Idem.

44. Idem.

45. WALKER, 1970. p. 436.

46. BATT (JNR.) & WEINBERG, 1978. p. 97.

47. DE JONG, 1955. p. 128.

48. DICKSON, 1977. p. 15.

49. Ibid.

50. DERBER, 1969. p. 177.

51. Ibid. pp. 178 en 179.

52. VAN DE VALL, 1970. p. 64.

53. BATT (JNR.) & WEINBERG, 1978. p. 98.

54. VAN DE VALL, 1970. pp. 65 en 66.

55. Ibid. p. 65.

56. Idem.

57. Idem.

58. Idem. Vergelyk ook CUTHBERT & WHITAKER, 1977. p. 32.

59. ROSENSTEIN, 1977. pp. 56 en 57.

60. Ibid. p. 56.

61. WALKER, 1970. pp. 436 tot 440.

62. Ibid. pp. 440 tot 445.

63. Ibid. pp. 446 tot 451.

64. Ibid. pp. 447 en 448.

65. MILLER & FORM, 1964. p. 761.

66. DRUCKER, 1950. pp. 283 tot 286.

67. CUTHBERT & WHITAKER, 1977. p. 35.

68. LOVERIDGE, 1977. p. 41.

69. Ibid. p. 42.

70. RICHBELL, 1976. p. 13.

71. ANON. 1977. pp. 35 tot 38.

72. WALKER, 1970. pp. 451 en 455.

73. VAN WYK DE VRIES, 1973. pp. 187 en 189.

74. Ibid. p. 188.

HOOFSTUK 7

KOLLEKTIEWE BEDINGING EN ANDER BEPAALDE PROSESSE IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM

1. INLEIDING

Kontinue interpersoonlike verhoudinge en gesamentlike beraadslaging is nie al belangrike prosesse in die arbeidsverhoudingsisteem nie. 'n Sogenaamde komplementêre aangeleentheid in die arbeidsverhoudingsproses is kollektiewe bedinging.

In hierdie hoofstuk word die soeklig op kollektiewe bedinging en enkele ander bepaalde prosesse in die arbeidsverhoudingsisteem geplaas soos byvoorbeeld die konflikproses en die prosedure vir die skikking van dispute. Die hoofstuk word met 'n paar opmerkings oor enkele "eindprodukte" in die arbeidsverhoudingsisteem afgesluit.

2. KOLLEKTIEWE BEDINGING

2.1 Algemeen

Die Webbs het in 1891 die frase *"kollektiewe bedinging"* geskep (1). Waar die sogenaamde *locatio conductio operarum* die arbeidsregtelike in die Romeinse tyd bepaal het, het dié indiwiduele dienskontrak in die moderne bedryfsituasie met verdrag na *kollektiewe* arbeidsverhoudinge ontwikkel. In wese bestaan die kollektiewe arbeidsverhoudinge uit die *kollektiewe bedingingsproses* en die *kollektiewe arbeidsooreenkoms*. So is die kollektiewe arbeidsregtelike verhoudinge 'n uitvloeisel van die kollektiewe bedingingsproses (2).

Histories kan kollektiewe bedinging teruggevoer word na die ekonomiese en sosiale gevolge van tegnologiese en ander ontwikkeling gedurende die vorige eeu, wat ook met die geskiedenis van die vakbonde vervleg is. Die tradisionele verhoudinge tussen werkgewer en

werknemer is deur dié veranderings en ontwikkeling versteur, en ten einde hulleself teen die gevolge van industrialisasie te beskerm, het die werkers hulleself *in groepe georganiseer om kollektief* teen die werkgewer en die staat saam te span (3).

As 'n strategiese interaktiewe (4) proses in die arbeidsverhoudingsisteem, en teen die agtergrond van die oplos van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie, word vervolgens die volgende aspekte van kollektiewe bedinging in oënskou geneem:

1. Enkele omskrywings van kollektiewe bedinging
2. Enkele teorieë oor kollektiewe bedinging
3. Die aard en omvang van kollektiewe bedinging
4. Kollektiewe bedinging en die arbeidsverhoudingsisteem.

2.2 Enkele omskrywings van kollektiewe bedinging

Met die oog op beter begrip, word 'n paar omskrywings van kollektiewe bedinging hieronder bespreek.

1. Die Internasionale Arbeidsorganisasie (IAO) (5) definieer kollektiewe bedinging soos volg: *"Collective bargaining may be defined as negotiations about working conditions and terms of employment between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more representative workers' organisations on the other, with a view to reaching agreement. In the absence of a representative workers' organisation, representatives of the workers duly elected and authorised by them in accordance with national laws and regulations may be parties to collective negotiations. An association of workers established, dominated or financed by employers or their agents is not regarded as a representative workers' organisation for purposes of collective bargaining".*

2. Clegg (6) beskou kollektiewe bedinging as 'n *kollektiewe aktiwiteit* waar werknemers met mekaar (in vakbonde) assosieer om met werkgewers te onderhandel. Die onderwerp of tema van hierdie onderhandelings is diensvoorwaardes. Dit is nie altyd nodig dat werkgewers kollektief optree nie aangesien die vakbonde met indiwiduele werkgewers of hulle verteenwoordigers of werkgewerorganisasies onderhandel. In dié geval loop kollektiewe bedinging uit op die kollektiewe ooreenkoms. Tog kan die partye ooreenkom om die aangeleentheid onbeslis te laat.
'n Verdere belangrike aspek wat Clegg beklemtoon, is dat voormelde omskrywing van kollektiewe bedinging egter slegs die punt van die ysberg aantoon. Die aktiwiteite vooraf, tydens en daarna is omvangryk, kompleks en net so 'n integrerende deel van die onderhandelingsproses self.
3. *Werkers het groepe gevorm* met die uitsluitlike doel om hulle griewe met betrekking tot die werksituasie en die eksploitasie van arbeid teen te staan. In reaksie hierop het *werkgewers ook groepe gevorm* om die gesamentlike mag wat die werker as gevolg van die werkgroepe uitgeoefen het, die hoof te bied. Hieruit het 'n sisteem van kollektiewe bedinging ontwikkel waarvolgens werkgewers en werknemers konfereer en kompromitteer om arbeidsvrede te bewerkstellig en te verseker (7).
4. *"Collective bargaining describes the process in which conditions of employment are determined by agreement between representatives of an organised group of employees, on the one hand, and one or more employers, on the other. It is called 'collective' because employees form an association that they authorise to act as their agent in reaching an agreement and because employers may also act as a group rather than as individuals. It is described as 'bargaining' in part because the method of reaching an agreement involves proposals and counter proposals, offers and counter offers"* (8).
Verder kan in hierdie verband ook daarop gewys word dat die resultaat van kollektiewe bedinging nie net die bepaling van enkele diensvoorwaardes is nie, maar dat dit ook 'n objektiewe

verklaring van die beleid ten gevolg het met betrekking tot indiensnemingsverhoudinge (9). Prosedures en praktyke word ook deur kollektiewe bedinging bepaal waarvolgens hierdie beleid geïmplementeer word. 'n Publikasie van die IAO (10) stel dit so: *"Collective bargaining is a process of decision making. Its overriding purpose is the negotiation of an agreed set of rules to govern the substantive and procedural terms of employment, relationship, as well as the relationship between the bargaining parties themselves".*

Flanders (11) het 'n verdere belangrike toevoeging tot kollektiewe bedinging gemaak deurdat dit slegs sinvol bespreek kan word binne die *spesifieke nasionale konteks* waarin dit plaasvind. By implikasie word dit dus deur sosio-ekonomiese, politiese en juridiese sisteme gekondisioneer.

5. Die belangrikste aspekte van Farrell (12) se opmerkinge oor kollektiewe bedinging is, onder andere, die volgende:
Dit is 'n *proses van interaksie* van verskeie magselemente waarvan arbeid (as verteenwoordiger van die indiwiduele werker), werkgewers (as verteenwoordiger van kapitaal) en die regering die belangrikste deelnemers is. Tradisioneel poog kollektiewe bedinging om die belange van die werker te dien sodat sy persoonlike behoeftes bevredig kan word. Dit is 'n *onderhandelingsmeganisme* in die arbeidsverhoudingsisteem tussen die arbeid en bestuur met 'n bepaalde *dringendheid* om beslissings as gevolg van sosiale, ekonomiese en juridiese druk te bereik. Indien nie tot 'n beslissing geraak kan word nie, kan 'n derde party (normaalweg die regering) betrokke raak sodat die bepaalde saak besleg kan word. Kollektiewe bedinging sluit *eensydige optrede* deur die werkgewers uit en plaas sekere beperkings op hulle. Dit skep geleenthede vir die werker en bepaal verder 'n periode van relatiewe arbeidsvrede. Bedinging is 'n *proses van vergadering hou, eise stel, teeneise en voorstelle stel, kibbelary, twis, oorreding, dreig en onderhandel* totdat tot 'n ooreenkoms gekom word - al is dit stilswygende instemming.

Met voorgemelde begripsomskrywings is gepoog om enkele aspekte van kollektiewe bedinging te stel om as 'n vastrapplek vir verdere bespreking te dien. Hiermee word geensins bedoel dat alle aspekte daarvan volledig vermeld is nie. In aansluiting by Marshall en Marshall (13) is dit belangrik om daarop te let dat, soos dit die geval met menige begripsbepalinge in die gedragswetenskappe is, dit nie so 'n eenvoudige taak is om die begrip *kollektiewe bedinging* afdoende, volledig en bevredigend te omskryf nie.

Opsommend is die aspekte wat hierbo vermeld is, die volgende (14):

1. Verskeie groepe of kombinasies van groepe (dit wil sê, ten opsigte van werkgewers en werknemers) in die bedryfsituasie neem aan kollektiewe bedinging deel - dit is, met ander woorde, *'n sisteem van groepsverhoudinge*.
2. Die partye (groepe) wat deelneem moet *verteenwoordigend* van die groepe wees en tree namens die betrokke groepe op.
3. Die *onderwerp* van die onderhandeling is normaalweg diensvoorwaardes maar voorts word ook oor bepalinge met betrekking tot arbeidsverhoudinge in die algemeen gekonfereer en gekompromitteer ten einde onder meer arbeidsvrede te bewerkstellig en te verseker, met die gevolg dat dit gediversifiseerd is. So gesien, is dit as proses ook 'n weerligafleier vir spanninge tussen werkgewer en werknemer.
4. Daar is 'n *bepaalde dringendheid* om tot die een of ander ooreenkoms oor die aangeleenthede waaroor onderhandel word, te kom. Die partye moet 'n *duidelike mandaat* hiervoor hê, anders dien dit geen goeie doel nie.
5. As 'n proses in die arbeidsverhoudingsisteem impliseer dit *deurlopende evolusionêre dinamiese verhoudinge* tussen werkgewer en werknemer.
6. Dit word deur *sosio-ekonomiese, politiese, juridiese en ander sisteme* gekondisioneer.

2.3 Enkele teorieë oor kollektiewe bedinging

Joseph (15) wys daarop dat daar 'n wye spektrum van konseptuele

raamwerke oor kollektiewe bedinging bestaan wat wissel van 'n analise van verhoudinge van sosio-ekonomiese groepe tot pogings om die besluite van die indiwiduele onderhandelaars te verklaar. So bestaan daar byvoorbeeld die sogenaamde "uitruilingsteorie" en die weerhou-van-mag-teorie (dit wil sê, om dienste, arbeid en vergoeding in onderhandelings te weerhou), ensovoorts.

In die bespreking wat nou volg, word aan die volgende konseptualiserings aandag gegee:

1. Die bydrae van die Webbs
2. Chamberlain se drie teorieë
3. Die teorie van Flanders
4. Joseph se siening

1. Die bydrae van die Webbs (16)

Die teorie van die Webbs, wat ook as die *klassieke teorie* bekend is, behels dat kollektiewe bedinging een van baie meganismes is wat deur die vakbonde gebruik word om die standaard van hulle lede se werklewe te verbeter. Hulle het kollektiewe bedinging vanuit die hoek van die vakbonde gesien en nie op die belange van die werkgewer ag geslaan nie. Voorts was hulle van oordeel dat kollektiewe bedinging met indiwiduele bedinging vergelyk kan word en as alternatief daarvoor kan dien. Die Webbs se teorie het ook 'n sterk *ekonomiese inslag*.

Verskeie punte van kritiek is op die benadering van die Webbs van toepassing, naamlik:

- Kollektiewe bedinging kan nie met indiwiduele bedinging vergelyk word nie. In die indiwiduele onderhandeling word arbeid en vergoeding geruil terwyl kollektiewe bedinging verseker dat wanneer arbeid en vergoeding geruil word, die bepalings van 'n kollektiewe ooreenkoms nagekom word.

Verder word normaalweg in kollektiewe bedinging oor meer aangeleenthede (soos byvoorbeeld die getal mense wat tot die verrigting van bepaalde take toegelaat word) onderhandel as net lone en werkure.

- Kollektiewe bedinging en indiwiduele onderhandeling is nie werklike alternatiewe nie aangesien hulle gelyktydig kan plaasvind. Kollektiewe bedinging reguleer in der waarheid indiwiduele onderhandeling.
- Kollektiewe bedinging kan nie net vanuit die vakbonde se hoek gesien word nie aangesien die werkgewers ook betrokke is, en gesamentlik bepaal laasgenoemde en die werknemers sekere reëls wat in die arbeidsverhoudingsisteem sal geld.
- Die teorie neem nie die sosiale en ander gevolge van kollektiewe bedinging in ag nie, want deur kollektiewe bedinging word onder meer sekere voordele en regte bekom.
- Korttermynvoordele moet opgeweeg word teen die bevrediging van langtermynbehoeftes en die onderhandelaars sal hulle dikwels nie vir so 'n voordeel beywer en druk uitoefen indien die bevrediging van langtermynbehoeftes daardeur benadeel word nie. Verskeie nie-ekonomiese faktore speel in hierdie verband 'n rol. Aangesien die Webbs se teorie meer ekonomies georiënteer is, word die nie-ekonomiese faktore in hulle teorie verwaarloos.
- Aangesien die Webbs se teorie 'n ekonomiese oriëntasie het, is konflikte tot die ekonomiese sfeer beperk. Soos reeds in 'n vorige hoofstuk aangetoon, is die arbeidsverhoudingsisteem sistemies aan ander sisteme gekoppel en gevolglik sal konflikte nie net tot die ekonomiese beperk bly nie.

2. Chamberlain se drie teorieë (17)

In 1951 het Chamberlain, en daarna weer saam met Kuhn, voorgestel dat al die teorieë oor kollektiewe bedinging tot *drie teorieë* gereduseer kan word, naamlik, dat dit *'n arbeidsverkoopstransaksie* is; dat dit *'n soort industriële regering*

is en dat dit *'n bestuursmetode* is. Hierdie drie teorieë is respektiewelik die *bemarkingsteorie,* die *bedryfregeringsteorie* en die *gesamentlike bestuursteorie.* Hierdie drie teorieë verteenwoordig verskillende stadia in die historiese ontwikkeling van kollektiewe bedinging - veral in die V.S.A. Die wesenlike van elk van hierdie teorieë is kortliks soos volg:

- Die bemarkingsteorie

Die grondslag van die *bemarkingsteorie* verskil nie veel van die uitgangspunt van die Webbs nie behalwe dat die kontraktuele aspek meer beklemtoon word. Volgens hierdie teorie "verkoop" die werkers hulle arbeid deur 'n gemeenskaplike agent, naamlik, die vakbond. Lone en ander diensvoorwaardes word dan kollektief bepaal.

'n Beswaar teen hierdie teorie is dat dit nie met die deurlopende verhouding van die partye rekening hou nie. Hiervolgens blyk dit dat sodra die kontrak gesluit is, die verhouding van die kontrakterende partye beëindig word. Soos reeds gesien, is kollektiewe bedinging 'n deurlopende dinamiese proses. Piron (18) wys ook daarop dat hierdie teorie die kollektiewe ooreenkoms na die gebied van die privaatreg verplaas en nie rekening hou met die ander probleme wat uit so 'n kollektiewe ooreenkoms voortspruit nie.

- Die bedryfregeringsteorie

Alhoewel die *bedryfregeringsteorie* aandag aan die kontraktuele aard van die bedingingsverhoudinge gee, is die uitgangspunt hiervolgens dat die kontrak 'n grondwet vir industriële selfbestuur daarstel wat in 'n bepaalde bedryf en/of geografiese gebied van toepassing sal wees. Aangeleenthede wat in dié grondwet opgeneem is, is byvoorbeeld prosedures vir die bylê van dispute.

Flanders (19) toon tereg aan dat die bedryfregeringsteorie beperkend is aangesien al die klem op prosedures en reëls geplaas word. Daar is ander substantiewe aangeleenthede wat buite die ooreenkoms om die verhoudinge van die partye bepaal. Die prosedurebepalings en die substantiewe reëls kan van arbeidsverhouding- tot arbeidsverhoudingsisteem verskil.

- Die gesamentlike bestuursteorie

Hierdie teorie is 'n verdere uitbouing van die bedryfregeringsteorie vanweë die feit dat kollektiewe bedinging nie net selfbestuur in die nywerheid is nie maar 'n metode van *gesamentlike bestuur* is. *"According to this view the trade unions share managerial power in those areas of decision making in the business which are covered by collective bargaining. Management continues to issue the orders, but the union must be consulted and also agree whether the orders management gives are lawful. This in many cases involves interpretation of the collective agreement and extension of the agreement at lower administrative levels consonant with the terms of agreement"* (20).

Hierdie teorie is gekoppel aan die problematiek van gesamentlike beraadslaging wat in die vorige hoofstuk behandel is. Piron (21) wys ook in hierdie verband daarop dat harmonieuse samewerking tussen arbeid en bestuur as gevolg van uiteenlopende belange slegs in 'n beperkte mate prakties is. So byvoorbeeld is die omvang van die samewerking problematies. Kahn-Freund (22) het soos volg op die wesensaard van die gesamentlike bestuursteorie reageer: *".... this belief that there are not really two sides of industry may enduce unenlightened employers to hinder their workers in exercising their freedom of organization, to refuse negotiations with genuine trade unions and to set up*

sham organizations controlled by management. It may also be invoked by enlightened employers inclined to adopt an attitude of paternalistic benevolence. In may however also (whether consciously or not) have a powerful influence on the minds of trade union leaders anxious to blur the line between labour and management attaching exaggerated hopes to 'participation' and elevating 'co-determination' almost to the level of a religious belief ....".[*]

3. Die teorie van Flanders

Flanders (23) se standpunt met betrekking tot kollektiewe bedinging is dat *".... (in) the economic meaning the trade unions do not 'bargain' with employers. They negotiate collective agreements with them to regulate bargaining and competition in labour markets, but also their own procedural relations and, now increasingly, managerial relations arising out of the exercise of managerial authority within the firm. Since collective agreements represent a body of jointly agreed rules of varying degrees of precision or generality, and the process of negotiation in arriving at them is best conceived as a diplomatic use of power, trade unions operate primarily as political and not economic institutions".* Volgens hom het hierdie beskouing twee belangrike implikasies (24). Enersyds is 'n vakbond se gedrag in die nywerheid en in die politiek nie net 'n weergawe van sy lede se belange nie; dit stel ook in sy oorlewing en groei belang en hou rekening met langtermyndoelwitte. Andersyds word nie soveel waarde aan die bedingingsprestasies van die vakbonde geheg nie, as aan hulle vermoë om die waardigheid van die werker te beskerm. *"They are interested in the regulation of labour markets and of labour*

---

[*] In paragraaf 4.4 hieronder sal kollektiewe bedinging *vis-a-vis* gesamentlike beraadslaging nader toegelig word.

management because such regulation defines their rights, and consequently their status and security, and so liberates them from dependence on chance and the arbitrary will of others. Equally they are interested in participating as directly as possible in the making and administration of these rules in order to have a voice in shaping their own destiny and the decisions on which it most depends" (25).

Hierdie konseptuele raamwerk is 'n stap vorentoe maar drie aangeleenthede verdien kommentaar, naamlik:

- Net soos die Webbs, beskou Flanders kollektiewe bedinging vanuit die standpunt van die vakbonde (26).
- Flanders beklemtoon die politieke polsslag van kollektiewe bedinging. Die vraag is egter of daar nie verdere aangeleenthede van belang is, asook van die situasie wat vakbonde statutêr verbied om aan die politiek deel te neem nie (27).
- Dit is hoogs onwaarskynlik dat 'n universele algemeen geldende teorie vir kollektiewe bedinging geformuleer kan word. Flanders se eksposisie blyk meer op die Britse sisteem van toepassing te wees (28).

4. Joseph se siening (29)

Joseph neem as uitgangspunt Perlman se beskouing dat kollektiewe bedinging 'n *tegniek* is waarmee 'n minderwaardige sosiale klas of groep hulle nimmereindigend vir sowel 'n groter aandeel in die sosiale soewereiniteit as vir groter welvaart, sekuriteit en vryheid van sy lede beywer. In die moderne industriële gemeenskap wil werkgewers die kuns van kollektiewe bedinging vreedsaam bemeester om hulle markgeleenthede eerder met sy lede te deel in plaas van om aan ongenaakbare ("cutthroat") mededinging blootgestel te wees.

Omstandighede het egter verander en Joseph maak die volgende

drie stellings as die raamwerk vir sy teorie:

- Bedinging is 'n beskrywing van die aard van arbeid-bestuurverhoudinge. Dit behels *groepsverhoudinge; is deurlopend; evolusionêr, dinamies en gediversifiseerd;* dit word deur regeringsbeleid beïnvloed en deur *sosio-ekonomiese faktore* gekondisioneer.
- Bedinging is 'n *besluitnemingsproses* waarby werkgewer, werknemers en in sekere omstandighede ook die staat betrokke is.
- Bedinging is 'n *gekompliseerde interaksieproses* van 'n netwerk van interafhanklike verhoudinge met sy eie kompleksiteit en problematiek.

Alhoewel sketsmatig, is met voorgaande gepoog om die belangrikste aspekte van 'n paar prominente teorieë oor kollektiewe bedinging nader toe te lig. Van belang vir hierdie studie is die feit dat net soos die arbeidsverhoudingsisteem nie net vanuit een hoek beskou kan word nie, so kan kollektiewe bedinging as 'n integrerende deel van die arbeidsverhoudingsisteem, ook nie *unitêr* beskou word nie. 'n Konseptuele raamwerk vir kollektiewe bedinging moet dus vir verskeie sleutelaangeleenthede voorsiening maak, soos byvoorbeeld dat dit sistemies, interaktief, kompleks, deurlopend, dinamies, ensovoorts, is.

2.4 Enkele opmerkings oor die aard en omvang van kollektiewe bedinging

Weens die sistemiese, interaktiewe, komplekse, deurlopende en dinamiese aard van kollektiewe bedinging word die volgende aangeleenthede ten opsigte van kollektiewe bedinging kortliks toegelig in 'n poging om tot 'n geïntegreerde beskouing oor kollektiewe bedinging te kom:

1. Bepaalde modelle van kollektiewe bedinging

2. Enkele aspekte van 'n sistemiese beskouing van kollektiewe bedinging
3. Bepaalde aspekte van kollektiewe bedinging as proses.
4. Kollektiewe bedinging en gesamentlike beraadslaging.
5. Gesentraliseerde en gedesentraliseerde bedinging.

2.4.1 Bepaalde modelle van kollektiewe bedinging (30)

Swart (31) wys daarop dat alhoewel modelle nie noodwendig die finale antwoord bied nie, dit tog 'n raamwerk bied waarvolgens kollektiewe bedinging beskou kan word en ook 'n hulpmiddel is om die prosesse rondom kollektiewe bedinging beter te begryp. Die volgende modelle word kortliks bespreek:

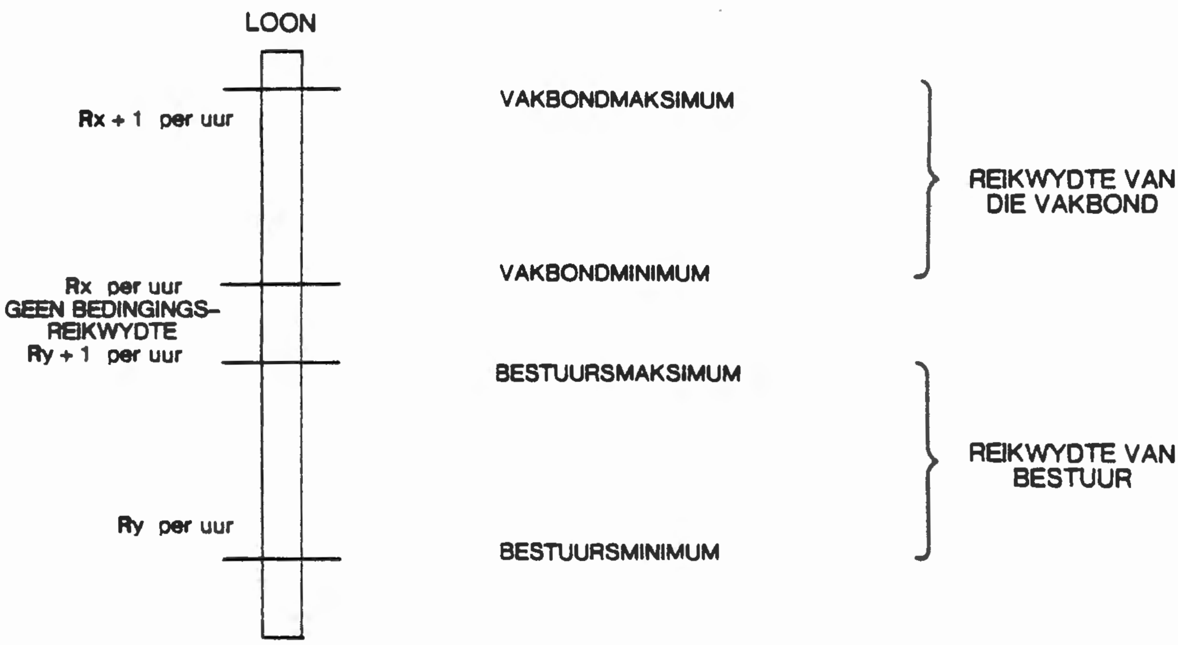
1. Pigou se model
2. Hicks se model
3. Cross se model
4. Chamberlain se model
5. Walton en McKersie se model

1. Pigou se model (32)

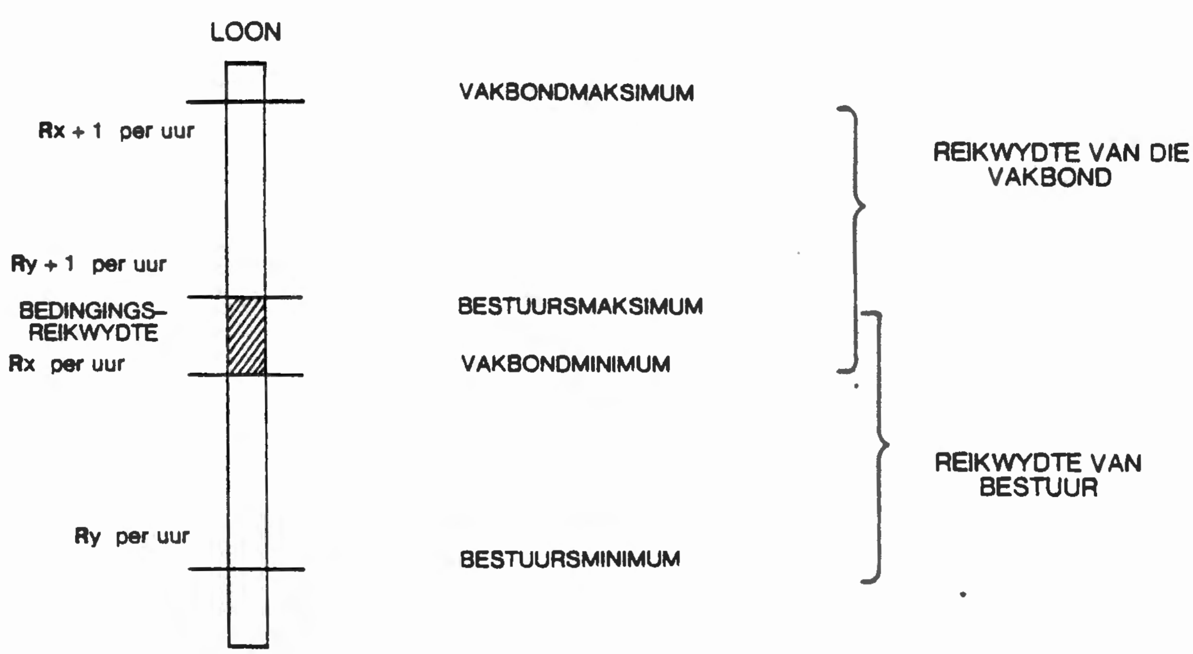
Pigou het 'n strukturele raamwerk ontwikkel wat om die sogenaamde *bedingingsreikwydte* sentreer. Met reikwydte word bedoel dié reikwydte tussen twee punte, sê 'n minimum en 'n maksimum, en hierdie twee punte is die absolute limiete wat slegs in buitengewone omstandighede oorskry sal word. (Kyk Diagram IX op p. 301.)

DIAGRAM IX PIGOU SE MODEL VIR KOLLEKTIEWE BEDINGING *

SITUASIE 1 WAAR GEEN BEDINGINGSREIKWYDTE BESTAAN NIE * *



SITUASIE 2 WAAR BEDINGINGSREIKWYDTE BESTAAN * *



* Diagram verkry uit SWART (1978, p.3)

** Die aanname is dat byvoorbeeld oor lone onderhandel word.

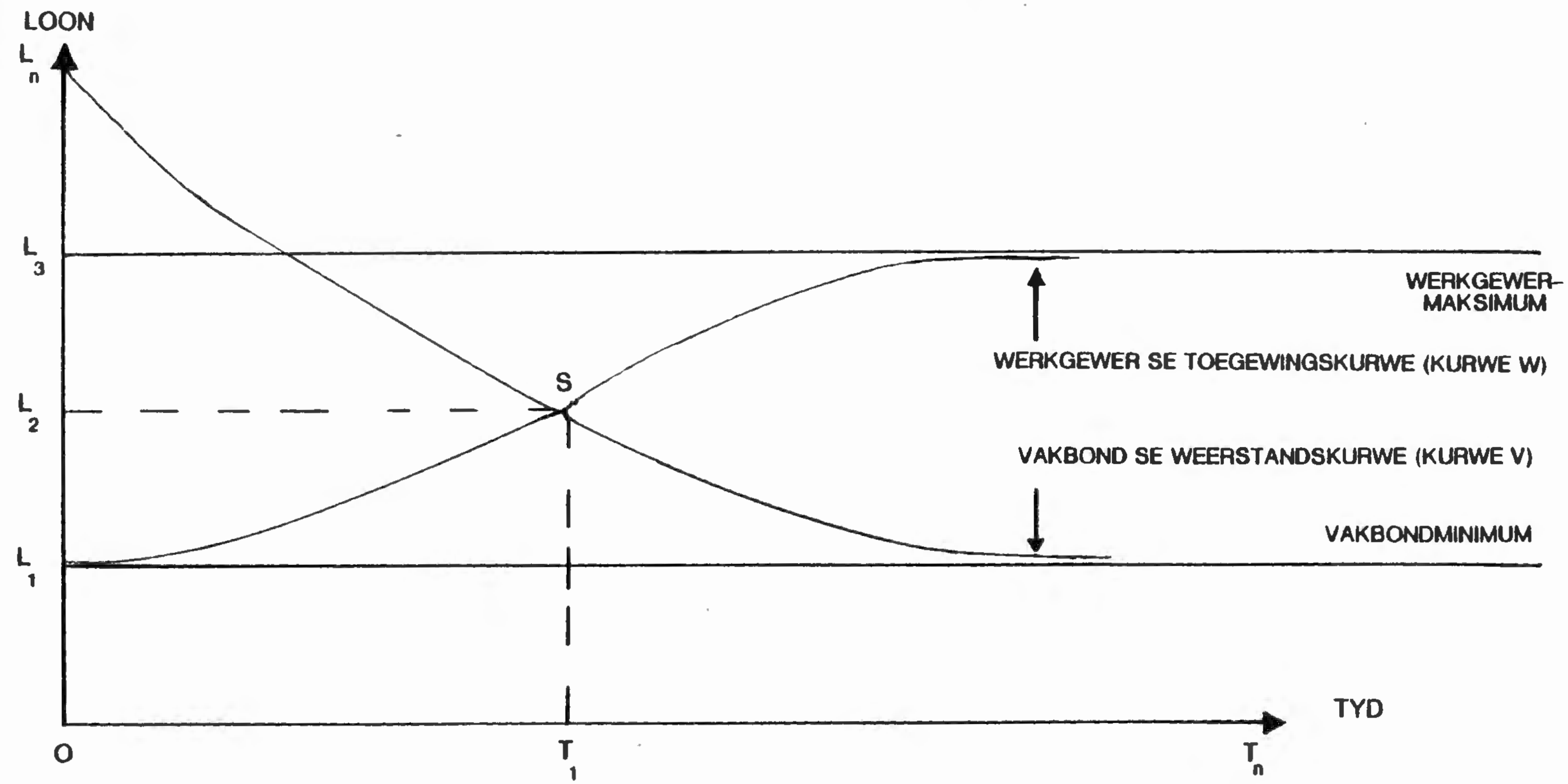
Verklaring van Diagram IX

Twee bedingingsituasies oor byvoorbeeld lone word voorgestel, te wete, waar geen bedingingsreikwydte bestaan nie en waar 'n bedingingsreikwydte wel bestaan. In die eerste geval waar <u>*geen*</u> *bedingingsreikwydte (of bedingingsone) bestaan nie, is die minimum loon (Rx per uur) wat die vakbond bereid is om te aanvaar, hoër as die maksimum loon (Ry + 1 per uur) wat bestuur bereid is om toe te staan. Gevolglik is daar geen gemeenskaplike grondslag (bedingingsreikwydte, -sone) waaroor onderhandel kan word nie en gevolglik is geen ooreenkoms moontlik nie. Dispute, stakings, ensovoorts, kan as gevolg hiervan ontstaan. In die tweede situasie oorvleuel die maksimum vlak van die reikwydte van bestuur (die maksimum loon - Ry + 1 per uur - wat bestuur bereid is om toe te staan) met die minimum vlak van die reikwydte van die vakbond (die minimum loon - Rx per uur - wat die vakbond bereid is om te aanvaar). Derhalwe is hier sprake van 'n gemeenskaplike grondslag (bedingingsreikwydte, -sone) vanaf Rx tot Ry + 1 per uur en is 'n ooreenkoms, alhoewel nie gewaarborg nie, moontlik.*

2. **Hicks se model (33)**

Hicks se model vir loonbedinging as faset van kollektiewe bedinging word diagrammaties in Diagram X op p. 303 voorgestel.

DIAGRAM X HICKS SE MODEL VIR LOONBEDINGING AS FASET VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING *



* Diagram verkry uit HICKS (1966, p.43)

Verklaring van Diagram X

Die vraagpunt in hierdie model is in hoe 'n mate die vakbond deur stakingsdreigemente die werkgewer kan verplig om aan eise vir hoër lone en verbeterde diensvoorwaardes toe te gee. Die as OL 'n stel verskillende loonvlakke voor terwyl OT 'n tydsverloop aandui. OL_1 *is die minimum loonvlak wat uiteindelik deur die vakbond aanvaar sal word en* OL_3 *is die maksimum loonvlak waartoe die werkgewer sal toegee. Kurwe W dui op die toegewingskurwe van die werkgewer en is op die vergelyking van die koste van 'n staking teenoor die koste van verhoogde lone gebaseer. Kurwe V is die vakbond se weerstandskurwe en is op die vergelyking van die koste van afstanddoening van die looneis deur 'n laer loon te aanvaar teenoor die koste aan lede as gevolg van verlies aan inkome indien gestaak sou word. By snypunt S is loon* XL_2 *vir albei die partye aanvaarbaarder as 'n staking wat langer as* OT_1 *sou duur. Indien albei partye verwag dat die staking korter as* OT_1 *sal duur, is 'n staking onvermydelik.*

Hicks se model lê nie die hele kollektiewe bedingingsproses bloot nie maar beklemtoon 'n belangrike aspek, naamlik, die rol wat 'n stakingsdreigement speel en die koste-oorweging daarvan ten opsigte van vakbondweerstand en werkgewertoegewing. Maar as gevolg van standpuntverskuiwings wat ten opsigte van die minimum aanvaarbare loon kan ontwikkel, is daar waarskynlik egter verskeie werkgewertoegewings- en vakbondweerstandskurwes (34).

3. Cross se model vir kollektiewe bedinging (35)

Cross benader kollektiewe bedinging deur sekere aspekte van die toegewingsproses verder te analiseer en wys op die volgende:

- Elke party tot die bedingingsproses verwag dat die onderhandelinge 'n sekere tydsduur sal neem. Die tydsduur word deur die aantal toegewings bepaal wat die partye teenoor mekaar

sal maak.

- Elke onderhandelaar bereken die *verwagte netto huidige waarde* (NHW) indien nie toegegee word nie. Die verwagte (NHW) is die bedingers se eise wat eksponensieel verdiskonteer word oor die tydsduur van die onderhandelinge minus die koste wat gedurende daardie tydperk aangegaan word.
- Die bedingers se optimumeise is dus 'n funksie van die opponente se verwagte koers van toegewings. Die bedingers se eie koers van toegewing is 'n funksie van die volgende aspekte:

  - Sy nuttigheidsfunksie
  - Sy verdiskonteringskoers van toekomstige nuttigheid
  - Sy verwagtinge van sy opponent se toegewingskoers
  - Die werklike koers van toegewings van sy opponent

- Gedurende die onderhandelinge is 'n leerproses ook aan die gang wat sentreer om die waarneming van verskille tussen verwagte en werklike toegewingskoerse. Indien genoeg tyd gegun word, sal 'n ooreenkoms bereik kan word.

4. Chamberlain se model vir kollektiewe bedinging (36)

Die hoofmomente van hierdie model is hoofsaaklik tweeledig, naamlik:

- Die bedingingsmag is 'n effektiewe krag in die kollektiewe bedingingsverhouding en in die proses van ooreenkomssluiting tussen groepe.
- Die bedingingsmag van A is die koste vir B indien aan A se eise toegegee word en andersom waar sê A die vakbonde en B die werkgewer (of bestuur) is. Die volgende *vergelykings*

spruit hieruit voort:

Die vakbonde se bedingingsmag

$$= \frac{\text{Die koste aan bestuur om nie saam te stem nie}}{\text{Die koste aan bestuur om saam te stem}}$$

of byvoorbeeld

$$= \frac{\text{Die koste van 'n staking}}{\text{Verhoogde loon- en salarisrekening}}$$

Die bedingingsmag van bestuur

$$= \frac{\text{Die koste aan die vakbonde om nie saam te stem nie}}{\text{Die koste aan die vakbonde om saam te stem}}$$

of byvoorbeeld

$$= \frac{\text{Die koste van 'n staking of uitsluiting vir die vakbonde}}{\text{Laer loon- en salarisverhogings}}$$

Hieruit kan afgelei word dat hierdie vergelykings 'n bepaalde verhouding of breuk gee en die groter breuk of verhouding gee die groter bedingingsmag, dit wil sê, vir òf die vakbonde òf die bestuur. "Generally, if the difference to management between the cost of disagreeing and agreeing on the union's terms is proportionally greater than the difference to the union between the cost of disagreement and agreement on management's terms, then the unions' (bargaining power) is greater than managements' (bargaining power)" (37).

Die belangrikste bydrae van hierdie model tot groter insig oor kollektiewe bedinging, is hoofsaaklik, onder andere, die volgende (38):

- 'n *Wyer spektrum* van aangeleenthede kan betrek word ten

einde te poog om die totale situasie (koste) in berekening te bring. Die bedingingsmag van die partye hou gevolglik met *sosiale, ekonomiese, politieke en ander aspekte* verband.

- Kollektiewe bedinging is 'n *dinamiese proses* aangesien dit moontlik is dat die swaartepunt van die bedingingsmag oor die duur of lengte van tyd van die een party na die ander kan verskuif.
- Dié konsep van bedingingsmag kan ook op meer as net twee partye van toepassing gemaak word, naamlik, die staat kan byvoorbeeld bykom.
- Indien tot 'n ooreenkoms geraak word, sal die terme daarvan op 'n "koste-ooreenkoms" berus wat gelyk is aan of minder is as die koste om nie saam te stem nie.
- Die bedingingsmag van elke party sal deur enige faktor of aspek vergoed word indien dit die relatiewe koste om nie saam te stem nie verhoog of die relatiewe koste om saam te stem, oorskadu.

5. Die model van Walton en McKersie vir kollektiewe bedinging (39)

Die uitganspunt van Walton en McKersie berus op drie aannames, naamlik, *eerstens* dat kollektiewe bedinging doelbereikend georiënteerd en 'n deurlopende proses is. *Tweedens* is dit die bylê van konflikte wat doelbewuste interaksie tussen twee of meer komplekse sosiale eenhede omsluit en voortdurend besig is om hulle onafhanklikheid te definieer of te herdefinieer. *Derdens* is dit verweef met wetenskaplike insig wat uit 'n verskeidenheid gedragswetenskappe voortspruit. Voortspruitend uit hierdie aannames bestaan arbeidsonderhandelings uit vier sisteme met subprosesse, te wete, *verdelende ("distributive") bedinging, integrerende bedinging, houdingaanpassende strukturering ("attitudinal structuring") en intra-organisatoriese bedinging.*

'n Kort omskrywing van elk van hierdie sisteme met subprosesse is soos volg:

- *Verdelende bedinging* is die proses van die bylê van belange-konflik.
- *Integrerende bedinging* is die proses waarvolgens gemeenskaplike of komplementêre belange gevind word om sodoende die probleme wat die partye het, op te los.
- *Houdingaanpassende strukturering* is die proses waarvolgens die standpunte en houdings van die deelnemers ten opsigte van mekaar "aangepas" word.
- *Intra-organisatoriese bedinging* is die proses waarvolgens konsensus binne die interaktiewe groepe verkry word.

Verdelende en integrerende bedinging het met, onder andere, die ekonomiese vraagstukke en met die regte en pligte van die deelnemende partye te make wat 'n funksie van gesamentlike beraadslaging is. Hierteenoor is houdingaanpassende strukturering 'n sosio-emosionele interpersoonlike proses wat die verandering van houdings en verwantskappe ten doel het. Hierdie drie prosesse hang met die interaksie tussen die partye saam. Intra-organisatoriese bedinging verwys na die aktiwiteitsisteem waarvolgens die verwagtinge van die lede van die party in lyn met die situasie van die onderhandelaars gebring word. Hierdie vier sisteme staan ook in 'n interaktiewe verhouding tot mekaar wat mekaar beïnvloed en medebepaal.

In die lig van bostaande en in aansluiting by Swart (40), word gepostuleer dat kollektiewe bedinging *nie in isolasie beskou kan word nie*. Dit is 'n hoogs gekompliseerde subjektiewe aangeleentheid wat nie net in terme van definisies, teorieë en modelle verklaar kan word nie. Net soos arbeidsverhoudinge met 'n verskeidenheid aangeleenthede (gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone) vervleg is, so is dit ook met kollektiewe bedinging gesteld.

2.4.2 Enkele aspekte van 'n sistemiese beskouing van kollektiewe bedinging

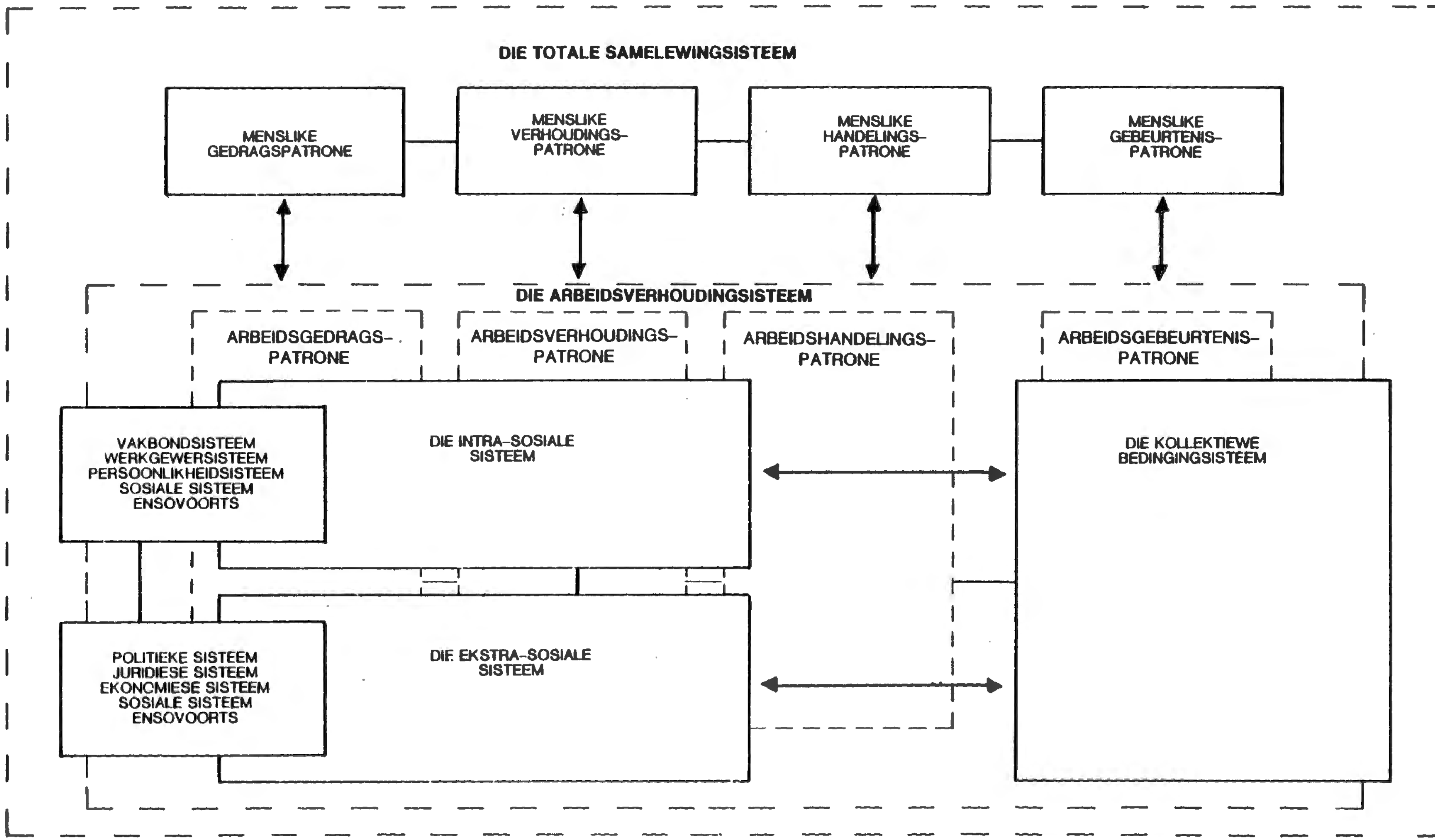
In voorgaande onderafdelings is implisiet aangetoon dat *kollektiewe bedinging deel van 'n groter sisteem is.* Soos reeds aangetoon, is die probleemareas van 'n sisteem die bylê van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, adaptasie, doelbereiking en integrasie. Die rol van die bedingingsproses in hierdie funksionele probleme is onder meer soos volg (41):

1. *Patroonhandhawing en spanningsbeheer:* Die handhawing van die normatiewe patroon deur internalisering en institusionalisering in die kollektiewe bedingingsisteme behels dat die partye (werkgewers en werknemers of bestuur en vakbonde) se interaksie sodanig sal wees dat die interaksie (die kollektiewe bedingingsproses) ooreenkomstig die eise van die sisteem gehandhaaf sal word en dat spanning beheer word.
2. *Doelbereiking:* Die bereiking van spesifieke doelstellings (om byvoorbeeld tot 'n ooreenkoms te geraak) is 'n wesenskenmerk van kollektiewe bedinging. Dit is op die toekomspool geleë en die bereiking van hierdie doelstellings manifesteer sigself in 'n magspel tussen die werkgewers en die werknemers. In 'n groot mate word die doel wat bereik wil word deur die mandaat van die partye bepaal.
3. *Adaptasie:* Ten opsigte van kollektiewe bedinging verwys adaptasie ook na die mobilisering van middele, naamlik, werkgewers- en werknemerverteenwoordigers en die eise en teenvoorstelle vir 'n ooreenkoms.
4. *Integrasie:* Die funksionele probleem van integrasie in kollektiewe bedingingsverband is sodanig dat die sisteem sonder interne konflik kan funksioneer en rekening moet gehou word met die groter sisteem waarvan die kollektiewe bedingingsisteem 'n deel is.

Soos die arbeidsverhoudingsisteem, kan die kollektiewe bedinging-

sisteem as 'n oop, komplekse en adaptiewe sisteem beskou word met subsisteme wat daar op inwerk, daarmee verwerf is, dit medebepaal en daardeur medebepaal word. So 'n kollektiewe bedingingsisteem het insette en prosedures waarvolgens insette in uitsette in 'n terugvoeringskringloop omgeskakel word. Die fokuspunt van die sisteem is die werker in sy werksituasie. As eerste stap in die formulering van 'n raamwerk vir die kollektiewe bedingingsisteem is dat sekere interaksieprosesse plaasvind tussen die kollektiewe bedingingsisteem en die sisteem waarvan dit deel is. Die sisteme rondom die kollektiewe bedingingsisteem kan hiervolgens in twee groepe ingedeel word, naamlik, interne en eksterne sisteemgroepe. In Diagram XI op p. 311 word die interaktiewe proses tussen die kollektiewe bedingingsisteem en die sisteme rondom dié sisteem aangedui.

DIAGRAM XI DIE INTERAKTIEWE PROSES TUSSEN DIE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSISTEEM EN DIE TOTALE SAMELEWINGSISTEEM *



* Die hooflyne van die diagram verkry uit ANNANDALE (1971, p.114) en deur die skrywer van hierdie proefskrif aangepas en verwerk

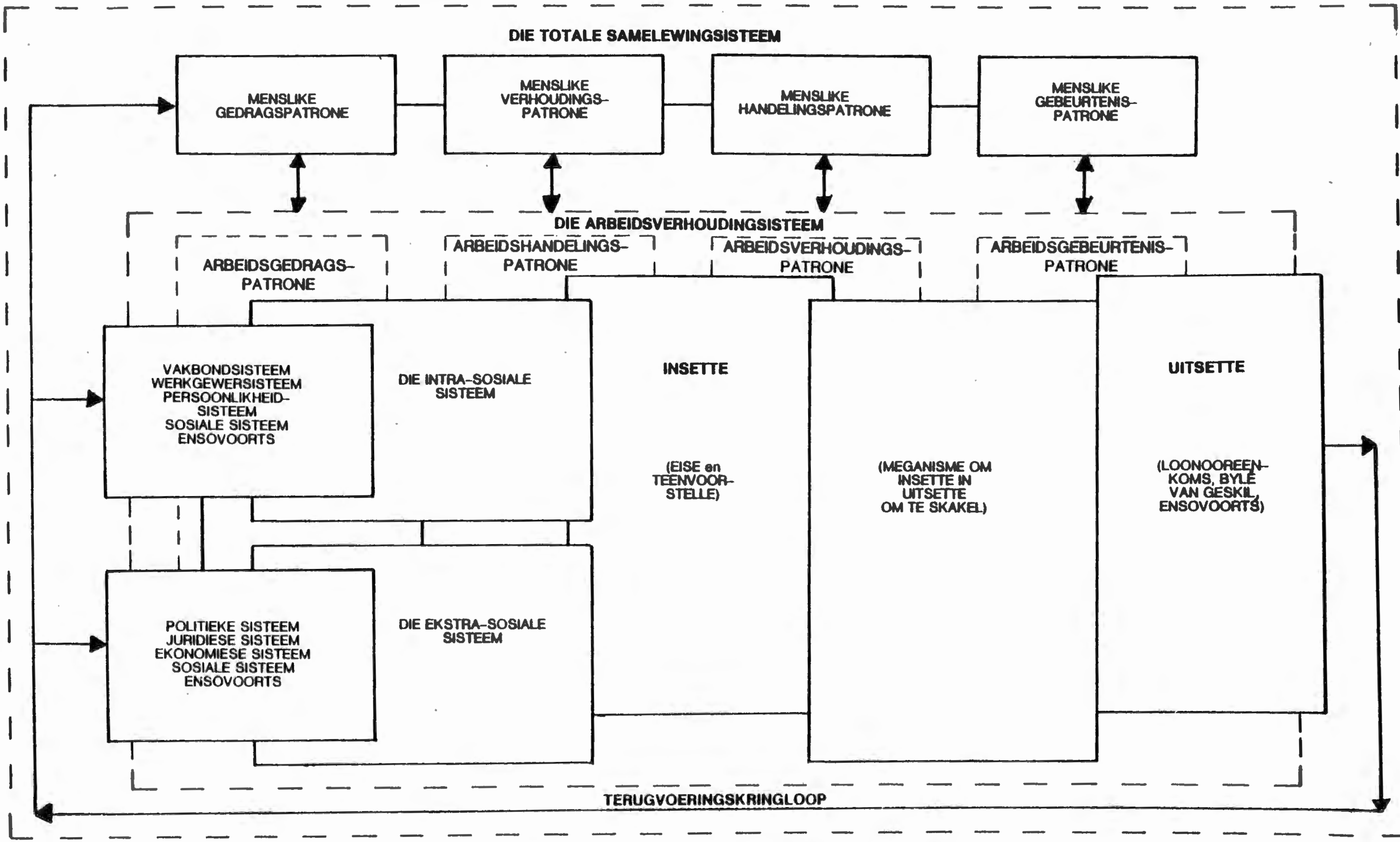
Verklaring van Diagram XI

Die totale samelewingsisteem word deur die buitenste stippellyn en die arbeidsverhoudingsisteem deur die binneste stippellyn aangedui. Die vakbond-, werkgewer-, persoonlikheids-, sosiale sisteem, ensovoorts, vorm die intra-sosiale sisteem en die politieke, juridiese, ekonomiese, sosiale sisteem, ensovoorts, vorm die ekstra-sosiale sisteem. Die intra-sosiale sisteem is die binneste sisteem of primêre sisteem (dit staan die naaste) en die ekstra-sosiale sisteem is die buitenste of supra-sisteem. Hulle is aan mekaar gekoppel, met ander woorde, hulle is sistemies en is in interaksie met die kollektiewe bedingingsisteem (tweerigtingpyltjies). Die arbeidsverhoudingsisteem is ook in interaksie met menslike gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone vanuit die totale samelewingsisteem.

In 'n poging om kollektiewe bedinging sistemies te integreer, het Annandale (42) 'n sogenaamde *"Dinamiese Responsmodel van 'n Kollektiewe Bedingingsisteem"* ontwikkel. Net soos ten opsigte van die interaksieproses tussen die kollektiewe bedingingsisteem en die totale samelewingsisteem die geval is, is in hierdie model ook sprake van 'n intra- en ekstra-sosiale sisteem. Tereg is sy gevolgtrekking hieroor: *"It is only for analytical purposes that the environmental system with its sub-systems can be described separately and by doing so the effect of interaction is lost. Furthermore, the various systems are interwoven like an intricately woven basket and one system, be it supra- (the extra-societal environment) or para-system (the intra-societal environment), does not only interact with one system at a time but a continuous interaction of various systems take place in a greater or lesser degree"*.

Die diagrammatiese voorstelling van 'n dinamiese responsmodel van 'n kollektiewe bedingingsisteem word in Diagram XII op p. 313 aangedui.

DIAGRAM XII 'N DINAMIESE RESPONSMODEL VAN 'N KOLLEKTIEWE BEDINGINGSISTEEM *



* Diagram verkry uit ANNANDALE (1971, p.116) en deur die skrywer van hierdie proefskrif aangepas en verwerk

Verklaring van Diagram XII

Die totale samelewingsisteem word deur die buitenste en die arbeidsverhoudingsisteem deur die binneste stippellyn aangedui. Sisteme soos, onder andere, die vakbondsisteem, die werkgewersisteem, persoonlikheidsisteem, sosiale sisteem, ensovoorts, vorm die intrasosiale sisteem, terwyl sisteme soos die politieke sisteem, die juridiese sisteem, die ekonomiese sisteem, die sosiale sisteem, ensovoorts, die ekstra-sosiale sisteem vorm. Insette vanuit hierdie sisteme in die kollektiewe bedingingsisteem is hoofsaaklik die eise wat deur die vakbondsisteem geïnisieer is en teenvoorstelle as reaksie vanuit die werkgewersisteem. Hierdie insette word in die kollektiewe bedingingsisteem ('n meganisme of proses om insette - die vakbondeise en werkgewerteenvoorstelle) in uitsette (byvoorbeeld 'n loonooreenkoms of die bylê van 'n geskil, ensovoorts) omgeskakel. Hierdie uitsette word deur middel van 'n terugvoeringskringloop insette in die verskillende sisteme in en rondom die arbeidsverhoudingsisteem en is ook bepalend vir die menslike gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone wat in interaksie (tweerigtingpyl) met die arbeidsverhoudingsisteem is.

2.4.3 Sommige aspekte van kollektiewe bedinging as proses

Lone en diensvoorwaardes kan op drie maniere bepaal word (43). *Eerstens* kan dit bepaal word deur middel van indiwiduele bedinging waarvolgens die indiwiduele werknemers met die werkgewer oor, onder andere, lone, werkure, ensovoorts, onderhandel. *Tweedens* kan lone en ander diensvoorwaardes volgens bepalinge van die staat gereël word. ('n Bepaalde liggaam lê minimum lone en ander diensvoorwaardes neer). *Derdens* is dit kollektiewe bedinging self wat in verskillende vorme geskied, te wete, kollektiewe bedinging tussen indiwiduele vakbonde en indiwiduele bedryfsondernemings en veelvuldige vakbonde-werkgewer-kollektiewe bedinging.

Ongeag die vorm wat kollektiewe bedinging aanneem en gesien teen die

sistemiese aard daarvan, die reeds vermelde omskrywings, teorieë en modelle, kan die volgende subprosesse en aspekte in die kollektiewe bedingingsproses onderskei word (44):

1. Die voor-onderhandelingsfase
2. Bedingingstrategie
3. Bedingingstaktiek
4. Die kontrak of kollektiewe ooreenkoms
5. Soorte bedingingsverhoudinge
6. Doelstellings van die onderhandelaars

Alvorens voormelde ses aangeleenthede kortliks bespreek word, moet kennis geneem word van die aangeleenthede waaroor normaalweg onderhandel word. Alhoewel 'n algemene lys van onderwerpe opgestel kan word waaroor onderhandeling normaalweg geskied, bepaal die situasie, omstandighede, ensovoorts, die onderwerpe waaroor onderhandel word. Volgens Beach (45) en Annandale (46) kan die volgende onderwerpe onderskei word:

1. Vakbonderkenning en bestek van die bedingingseenheid
2. Bestuursregte of bestuursekuriteit
3. Vakbondsekuriteit
4. Stakings en uitsluitings
5. Vakbondaktiwiteite en verantwoordelikhede
6. Lone
7. Werkure en beleid en ander verwante aangeleenthede
8. Regte ten opsigte van die werk en senioriteitsbepalings
9. Dissipline, skorsing en ontslag
10. Grieweprosedure en arbitrasie-aangeleenthede
11. Gesondheids- en veiligheidsaangeleenthede
12. Versekering en ander byvoordeelprogramme

Teen hierdie agtergrond van onderwerpe vir moontlike onderhandeling

word die hooflyne van die ses voorgenoemde subprosesse behandel.

1. Die voor-onderhandelingsfase

Die tydsverloop van die bestaande ooreenkoms is normaalweg die *voor-onderhandelingsfase* vir die volgende onderhandelingsproses. Hiertydens word toepaslike inligting oor 'n verskeidenheid onderwerpe versamel. Met ander woorde, dit is die *voorbereidingsperiode*.

2. Die bedingingstrategie

Die *bedingingstrategie* is die voor-onderhandelingsproses waarin onder meer planne en beleid vir die onderhandelinge bepaal word.

3. Die bedingingstaktiek

In teenstelling met bedingingstrategie is *bedingingstaktiek* die "skuiwe" of "aksies" wat tydens die onderhandelinge gemaak word.

4. Die kontrak (47)

Die *kontrak of kollektiewe ooreenkoms* is die geskrewe formalisering van die ooreenkoms wat tussen die bedingende partye bereik is. Die kollektiewe ooreenkoms dek daardie aangeleenthede waaroor onderhandel kan word en bepaal die verhouding tussen die partye.

5. Soorte bedingingsverhoudinge

Soos aangedui, is die fokuspunt van die arbeidsverhoudingsisteem, die kontinue interpersoonlike verhoudinge in die bedryfsituasie. Dit is sowel middelpuntvliedend as middelpuntsoekend

en is primêr in die arbeidsverhoudingsisteem aangesien dit die eerste raakvlak is. In die lig hiervan moet kollektiewe bedinging as menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse gesien en onderskei word. Dit behels die *formele bedingingsverhoudinge*, die *informele bedingingsverhoudinge* en die *bedingingsverhoudinge as adaptiewe meganismes*. Die kernaspekte van hierdie verhoudinge is soos volg (48):

- Die formele bedingingsverhoudinge

  Gewoonlik is hierdie soort verhouding statutêr bepaal.

- Die informele bedingingsverhoudinge

  In hierdie verband kan vier soorte informele bedingingsverhoudinge aangedui word wat kortliks soos volg is:

  - *Militante opposisie:* Bestuur doen alles in sy vermoë om die vakbonde te ondermyn en te vervreem waarteenoor die vakbonde in hulle eie situasie verhard en selfs die integriteit van bestuur aanval.
  - *Gewapende vrede:* Hierdie soort verhouding ontstaan uit voorgaande verhouding en is meer subtiel. Bestuur poog om sy tradisionele prerogatiewe te behou en die invloedsfeer van die vakbonde te beperk.
  - *Werkende harmonie:* Hierdie soort verhouding ontwikkel soms uit die "gewapende vrede" en is minder emosiebelaai. 'n Groter mate van erkenning aan mekaar (dit wil sê, bestuur en vakbonde) bestaan.
  - *Vakbond-bestuursamewerkingsverhouding:* Soms ontwikkel hierdie soort verhouding uit die "werkende harmonie" en word dit byvoorbeeld deur samewerking van en gesamentlike probleemoplossing deur bestuur en die vakbonde gekenmerk.

- Bedingingsverhoudinge as adaptiewe meganismes (49)

'n *Agtal* adaptiewe meganismes of strukture van geïnstitusionaliseerde verhoudinge kan aangedui word, wat kortliks soos volg is:

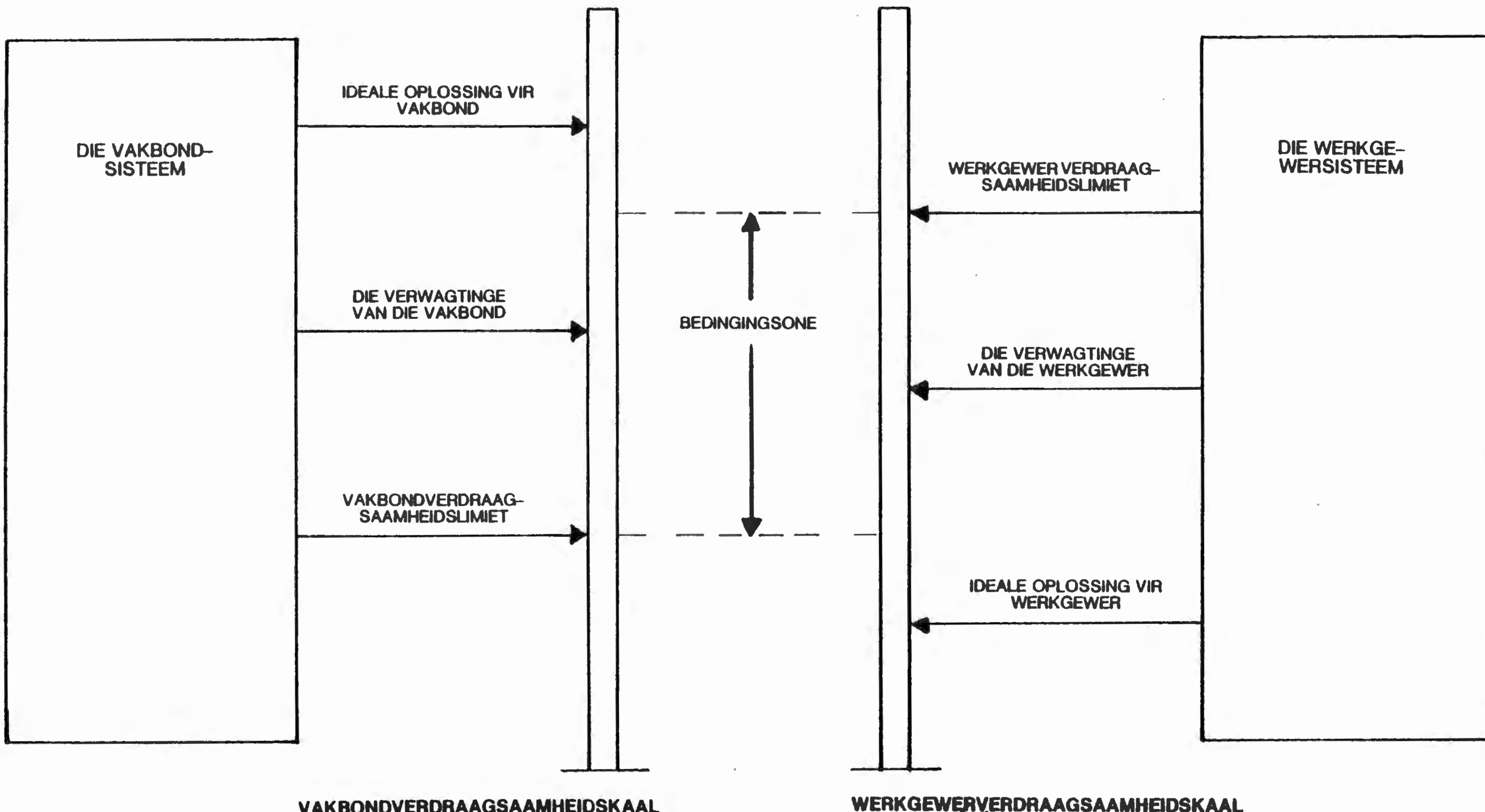
- *Die struktuur van beherende aggressie:* Bedinging is tot die letter van die ooreenkoms beperk en indien die vakbonde poog om hulle betrokkenheid met aggressiewe druk uit te brei, poog bestuur om dit met soortgelyke optrede te beperk.
- *Die struktuur van ideologie:* Ideologiese oorweginge domineer die kollektiewe verhoudinge.
- *Die struktuur van magsbedinging:* Dit is die meer tradisionele verhoudinge wat deur manipulasie van die relatiewe mag gekenmerk is.
- *Die struktuur van transaksiebedinging:* Hierdie verhouding word deur 'n hoë mate van wedersydse begrip en samewerking deur die partye gekenmerk. Dit is 'n soort geheime diplomasie en die bedingingsverhouding is meestal tot die meer senior vlakke in die hiërargie beperk.
- *Die struktuur van konflik:* Hierdie verhouding ontstaan gewoonlik wanneer bestuur weier om "sake" met die vakbonde te doen en alleen toegee wanneer hy daartoe gedwing word.
- *Die struktuur van samespanning* ("collusion"): Dié verhouding kan vanuit transaksiebedinging ontstaan en raak gewoonlik persone en groepe op die verhoudingsperiferie nadelig. Dit impliseer samewerking deur partye wat net in hulle eie belang geïnteresseerd is.
- *Die struktuur van akkommodasie:* Hierdie soort verhouding is baie soos die struktuur van samewerking en is in 'n groot mate op patroonhandhawing en spanningsbeheer gebaseer.
- *Die struktuur van samewerking:* In hierdie verhouding strek die wedersydse besorgdheid van die partye verder as

die gewone kollektiewe bedingingsakelys. Hulle werk saam om mekaar se funksionele probleme te elimineer.

6. Doelstellings van die onderhandelaars

Aangesien 'n onderhandelde besluit nie *eensydig* kan wees nie, word arbeidsooreenkomste deur 'n *bilaterale besluitnemingsproses* bereik. Ten einde dit te bereik, moet die partye 'n gemeenskaplike of ten minste 'n komplementêre doelstelling hê. Hierdie benadering word egter nie altyd in die eise, teenvoorstelle of in die onderhandelingspunte weerspieël nie (50). As gevolg hiervan word 'n onderhandelingsraamwerk ontwikkel om sodoende die doelwitte van die partye te bepaal. Dit word deur die sogenaamde *"sounding out"*-proses gedoen. Gedurende hierdie periode word onderhandelinge deur doelbewuste dubbelsinnigheid en twyfelagtigheid gekenmerk om ruimte te laat om reaksies te toets. Nadat die *voel-voel-proses* ("sounding out"-proses) afgeloop het of afgehandel is, kan 'n bedingingsone of bedingingsreikwydte bepaal word met die begeerde oplossing aan die een kant van die skaal, die verdraagsaamheidslimiet aan die ander kant en die verwagtinge êrens in die middel (51). Die bedingingsone of bedingingsreikwydte word in Diagram XIII op p. 320 voorgestel. Soos duidelik blyk, stem hierdie diagram in 'n baie groot mate ooreen met die diagrammatiese voorstelling van Pigou se model (kyk Diagram IX, p. 301).

DIAGRAM XIII DIE BEDINGINGSONE *



* Diagram verkry uit ANNANDALE (1971, p.50)

Verklaring van Diagram XIII

In hierdie diagram gaan dit egter meer om 'n vergelyking van die verdraagsaamheidslimiete van die vakbond met die verdraagsaamheidslimiete van die werkgewer in 'n poging om die limiete van elkeen te bepaal en om tussen dié limiete 'n gemeenskaplikheid te bepaal. Die grense van hierdie gemeenskaplikheid is die vakbondverdraagsaamheidslimiet aan die een kant en die werkgewerlimiet aan die ander kant en staan as die sogenaamde bedingingsone bekend. Die ideale oplossing vir die werkgewer val buite die bedingingsone of bedingingsreikwydte soos op die verdraagsaamheidskale aangedui. In die bedingingsone word gepoog om die verwagtinge van die vakbonde en dié van die werkgewers met mekaar te versoen of tot 'n aanvaarbare konsensus te kom.

2.4.4 Kollektiewe bedinging en gesamentlike beraadslaging

Navorsers, werkgewers en vakbonde worstel met die vraag of alle vorme van werkersinvloed of werkersbeïnvloeding op die bestuurbesluitnemingsproses, deelname in bestuur is, al dan nie.

Die IAO (52) is beslis in hulle uitspraak hieroor, naamlik, dat daar 'n fundamentele verskil in die twee prosesse is. Volgens dié organisasie is die doelwit van kollektiewe bedinging die bereiking van 'n ooreenkoms oor lone en ander diensvoorwaardes, terwyl gesamentlike beraadslaging die uitruil van inligting en die oorweging van voorstelle oor byvoorbeeld veiligheid, gesondheid, welsyn, verhoogde produktiwiteit, ensovoorts, is. In gesamentlike beraadslaging is die klem op samewerking as gevolg van gemeenskaplike belange en in kollektiewe bedinging daarenteen, val die klem op rekonsiliasie van uiteenlopende belange of eise.

Die standpunt van die IAO is soos volg deur die Internasionale Arbeidskonferensie van 1952 geformuleer: "*.... Appropriate steps should be taken to promote consultation and co-operation between*

employers and workers at the level of the undertaking on matters of mutual concern not within the scope of the collective bargaining machinery, or not normally dealt with by other machinery concerned with the determination of terms and conditions of employment" (53).

Rosenstein (54) is van oordeel dat, vanuit 'n analitiese oogpunt gesien, daar 'n *kwalitatiewe* verskil tussen die beïnvloeding van bestuur deur drukuitoefening in die kollektiewe bedingingsproses aan die een kant en gesamentlike bestuur aan die ander kant is. Voorts wys hy daarop dat kollektiewe bedinging 'n proses van *akkommodasie* is en dat dit 'n formele meganisme behels waardeur *konflikterende belange* van gelyke partye versoen word. Die logika van deelnemende bestuur, gesamentlike beraadslaging en gesamentlike bestuur verskil van voorgenoemde aangesien die onderliggende aanname in gesamentlike beraadslaging is dat daar gemeenskaplike doelwitte tussen bestuur en die vakbonde bestaan wat 'n grondslag vir samewerking tussen dié twee bied. Deelnemende instellings is dus meganismes vir die uiting van *gemeenskaplike belange.*

Die saak is egter nie heeltemal so eenvoudig nie. *"In practice, the border between collective bargaining and some forms of participation is blurred, as both seem to include co-operation and conflict. The two schemes often operate side by side, since collective bargaining leaves wide areas to management discretion it is here that participation bodies may enter. Actually subjects which in one country constitute an integral part of collective bargaining are within the jurisdiction of 'participation' in another. Thus, the distinction between the two forms is often more analytical than practical"* (55).

In die lig van die bespreking oor gesamentlike beraadslaging in die vorige hoofstuk en oor kollektiewe bedinging tot dusver, asook van die enkele opmerkinge wat so pas oor kollektiewe bedinging en gesamentlike beraadslaging gemaak is, kan die volgende *twee* riglyne gestel word om die verskil tussen kollektiewe bedinging en gesa-

mentlike beraadslaging aan te dui:

1. Daar is *kwalitatiewe en fundamentele verskille* wat daarop dui dat kollektiewe bedinging met *konflikterende* belange te make het, terwyl gesamentlike beraadslaging met *gemeenskaplike* belange te make het.
2. Die *breë nasionale sisteem* (soos byvoorbeeld die statutêre bepalings wat in 'n betrokke land geld) bepaal in 'n groot mate die verskil tussen kollektiewe bedinging en gesamentlike beraadslaging.

2.4.5 Gesentraliseerde en gedesentraliseerde kollektiewe bedinging

Soos reeds in voorgaande paragrawe daarop gewys, kan kollektiewe bedinging uiteenlopende vorme aanneem. 'n Belangrike opmerking in hierdie verband is die volgende: *"Many problems likely to dominate the future of collective bargaining can only be sensibly discussed in their national context"* (56). 'n Oorsig van die verskillende vorme van kollektiewe bedinging soos in verskillende lande van toepassing, dui hoofsaaklik op twee kategorieë of vorme, naamlik, *gedesentraliseerde* en *gesentraliseerde* kollektiewe bedinging. Met *gedesentraliseerde* bedinging word kollektiewe bedinging bedoel, met 'n eenheid van werkers (as een deelnemende party) wat almal vir dieselfde onderneming werk - dus 'n ondernemingsgebaseerde onderhandelingseenheid (57). *Gesentraliseerde* bedinging is die teenoorgestelde hiervan. Onderhandelings vind meer op nywerheids- of geografiese of nasionale vlak plaas en die toepassingsbestek van 'n vakbond is nie net tot een onderneming beperk nie.

1. Enkele aspekte van gedesentraliseerde en gesentraliseerde kollektiewe bedingingsisteme is soos volg (58):

   - Die gedesentraliseerde sisteem is in veral die V.S.A., Japan en Kanada van toepassing terwyl die gesentraliseerde sisteem in die meeste ander westerse lande geld. Gevolglik verskil

die presiese vorm van die gedesentraliseerde teenoor die gesentraliseerde sisteem van land tot land en selfs van situasie tot situasie.

- Die IAO is van oordeel dat die gedesentraliseerde sisteem met die sogenaamde huisvakbonde* deur werkgewers ingestel is om die reg op vryheid van assosiasie te dwarsboom. Verder toon die IAO aan: *"It is now a well-established principle that independence of trade unions is a prerequisite to effective bargaining and an integral part of freedom of association"* (59).
- Alhoewel die gedesentraliseerde sisteem tog in die een of ander vorm in die verskillende lande se arbeidsverhoudingsisteme van toepassing is, is hierdie benadering tog nie op 'n baie breë grondslag van toepassing nie en word weerstand daarteen gebied. Die redes hiervoor is hoofsaaklik die volgende:

  - Normaalweg is 'n onderneming se aktiwiteit beperk en gevolglik het die gedesentraliseerde sisteemgedagte nie so maklik vlamgevat nie.
  - Die gedagte van huisvakbonde word aktief deur die vakbonde teengestaan. *"They cannot .... act with the same independence and freedom as can officials of a trade union who are in no way dependent on the undertaking for their jobs and their pay"* (60).
  - Histories het "ongebonde" vakbonde gedemonstreer dat hulle deur dwang die diensvoorwaardes in *alle* ondernemings kan verbeter.
  - In ondernemingsgebaseerde verteenwoordiging word 'n hoë eis ten opsigte van goeie trou van bestuurskant gestel en histories is hierdie goeie trou beskaam.

---

* Die toepassingsbestek en aktiwiteite van sodanige vakbonde is tot 'n spesifieke onderneming of bedryfstak of nywerheid beperk, met ander woorde, die vakbonde is gebonde.

- In so 'n sisteem is werkers huiwerig om werklik sterk in hulle bedinging om beter diensvoorwaardes op te tree.

- Wanneer die basiese trekke eers gevestig is, neig dit om oor 'n lang tydperk in stand te bly. Verandering vind wel plaas maar dit is geleidelik, uitbouend en evolusionêr en nie skielik en rewolusionêr nie. Tog is daar in die gesentraliseerde sisteem 'n duidelike neiging tot die gedesentraliseerde sisteem. Die volgende verskynsels is aanduidings hiervan:

  - Meer plaaslike besluitneming
  - Meer fabrieksgebonde bedinging
  - Meer ondernemingsooreenkomste
  - In die algemeen, meer deelname in kollektiewe bedinging deur vakbonde en deur die bestuur van die indiwiduele onderneming.

- Alhoewel sommige redes vir voorgemelde neiging voor-die-hand-liggend is, is ander redes moeilik bepaalbaar. Farrell (61) noem die volgende paar wat in hierdie verband van belang is:

  - Volle of bykans volle indiensneming
  - Lone en byvoordele word merendeels aan maatskappy georiënteerde prestasiestelsels gekoppel
  - In die algemeen gee werkgewers groter voorkeur aan gedesentraliseerde onderhandelings
  - Die opvoedingsvlak van werkers styg en skep daarmee saam 'n groter behoefte aan deelname in die besluitnemingsproses
  - Die moderne ontwikkeling in die bedryfsorganisasie en bestuurskunde.

2. Enkele voor- en nadele van die gedesentraliseerde sisteem is kortliks soos volg:

- Voordele van die gedesentraliseerde sisteem

  - Die moontlikheid dat 'n werkersmag wat 'n lae algemene opvoedingspeil 'n magsbasis vir 'n derde party met ander motiewe kan word, word in 'n groot mate verswak.
  - Diensvoorwaardes en ander verwante aangeleenthede word meer met die betrokke onderneming self in verband gebring.
  - Werkprobleme en ander verwante aangeleenthede kan gesamentlik deur die partye beskou word binne die raamwerk van die sisteme (produksie, tegnologiese verandering, ensovoorts) wat in die onderneming van toepassing is.
  - Drie komplementêre kanale in die arbeidsverhoudingsisteem, te wete, kollektiewe bedinging, gesamentlike beraadslaging en die personeelfunksie kan makliker geharmoniseer word.

- Nadele van die gedesentraliseerde sisteem

  - Die gedesentraliseerde sisteem is eng en al die belange van die werknemers kan nie na behore gedien word nie. Dit lei tot beperkte insig in wyer belange en bemoeilik die harmonisering van werktoestande en diensvoorwaardes op 'n breër grondslag.
  - 'n Huisvakbond se belange is so nou met dié van die belange van die werkgewer verbind dat die belange van die werker daardeur skade ly.
  - Grootskaalse aanslae in die vorm van weerstand teen werkgewerbeleid op nywerheids- of nasionale vlak is onmoontlik.

Isolasie het bepaald elemente van waarheid in sowel die nadele as die voordele daarvan. Maar van belang in hierdie verband is dat die vorm wat kollektiewe bedinging in 'n betrokke arbeidsverhouding-

sisteem aanneem, 'n uitset van die sisteem self en dus in belang van die sisteem is. Gevolglik kan 'n formule gevind word wat die behoeftes van die sisteem doeltreffend en bevredigend bevredig, hetsy in 'n gedesentraliseerde of in 'n gesentraliseerde sisteem.

2.5 Kollektiewe bedinging en die arbeidsverhoudingsisteem

Kollektiewe bedinging is nie net 'n *besluitnemingsproses* nie maar ook 'n *manifestasie van werkersdeelname in daardie proses*. Dit bied die werknemer en die werkgewer geleentheid tot *inspraak* in mekaar se belange in aangeleenthede rondom die bedryfsituasie.

In die bedryfsituasie is arbeid, kapitaal en ondernemeraktiwiteit *interafhanklik* en in 'n mate waarskynlik *gelyke vennote*. Kollektiewe bedinging as proses in die arbeidsverhoudingsisteem is 'n *raakvlak* vir hierdie vennote. *Gevolglik is dit meer as net die uitlewing van die reg van die werknemer om sy kollektiewe stem te gebruik.*

Deur die proses van kollektiewe bedinging word die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie van die arbeidsverhoudingsisteem aan die man gebring en bied dit 'n geleentheid waardeur die funksionele probleme van dié sisteem bygelê word.

Voorts is dit *interaktief* met die *kontinue interpersoonlike verhoudinge* by die werkplek gekoppel met en aan *gesamentlike beraadslaging* wat daaraan 'n ordelike prosedure bied waarvolgens belanghebbendes in die arbeidsverhoudingsisteem mekaar kan vind. Kortom: dit is 'n onontbeerlike proses in die arbeidsverhoudingsisteem.

3. ASPEKTE VAN VERDERE BEPAALDE PROSESSE IN EN OM DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM

3.1 Algemeen

In die vorige hoofstuk en in die eerste gedeelte van hierdie hoofstuk is die aandag by drie belangrike prosesse in die arbeidsverhoudingsisteem, te wete, die kontinue interpersoonlike verhoudinge by die werkplek, gesamentlike beraadslaging en kollektiewe bedinging bepaal. Ander prosesse wat ook in hierdie verband van belang is, is *die konflikproses, die versoenings- en bemiddelingsproses, die arbitrasieproses, geslote geledere, stakings en uitsluitings, ensovoorts.* Tesame met eersgemelde drie prosesse, is laasgemelde prosesse ook meganismes waardeur insette in uitsette in die arbeidsverhoudingsisteem omgeskakel word. Sommige aspekte met betrekking tot voorgemelde aangeleenthede kom nou aan die orde.

3.2 Die konflikproses

3.2.1 Algemeen

Konflik is 'n normale, natuurlike en noodsaaklike gevolg van menslike interaksie en derhalwe is dit as proses inherent eie aan die arbeidsverhoudingsisteem. Dit kan ook as 'n dinamiese proses beskou word (62). As sosiale fenomeen is die konflikverskynsel omvattend en kompleks en dit is nie die bedoeling om in hierdie studie te poog om hierdie verskynsel volledig te beskryf nie (63). Slegs enkele tersaaklike hoofmomente daarvan *vis-a-vis* die arbeidsverhoudingsisteem kom in hierdie studie onder die soeklig en wel onder die volgende opskrifte:

1. Enkele omskrywings van konflik
2. Enkele aspekte van die konflikproses
3. Die konflikproses en die arbeidsverhoudingsisteem

3.2.2 Enkele omskrywings van konflik

Semanties (64) is konflik onder meer: stryd, botsing, worsteling, om nie versoenbaar te wees nie, van verskillende standpunte te wees, ensovoorts. Die "Dictionary of Sociology and Related Sciences" (65) toon dit, onder andere, soos volg aan: *"A process-situation in which two or more human beings or groups seek actively to thwart each other's purposes, ... to prevent satisfaction of each other's interests ....".*

Mack en Snyder (66) is van oordeel dat die term beperk moet word aangesien dit anders te inklusief word en meld die volgende kentrekke van konflik:

1. Konflik vereis ten minste twee partye.
2. Konflikgedrag het vernietiging, beskadiging, belemmering of beheer van die ander partye ten doel en 'n konflikverhouding is een waarin die partye slegs voordeel ten koste van mekaar kan bekom.
3. Konflik is interaktief, waarin die interaksie tussen die partye wedersyds opponerend is.
4. Konflik het beheer oor middele ten doel.
5. Konflik is 'n fundamentele sosiale interaktiewe proses met belangrike gevolge.
6. 'n Konflikproses neig tot tydelike ontbinding in die interaksie van die partye.
7. Konflikverhoudinge verteenwoordig nie noodwendig 'n ineenstorting in die gereguleerde optrede nie, maar eerder 'n verskuiwing van die geldende norme en verwagtinge.

Die definisie van konflik van Park en Burgess (67) lui soos volg: *"Conflict is always conscious. Indeed it evokes the deepest emotions and enlists the greatest concentration of attention and of effort. Both competition and conflict are forms of struggle. Competition however, is continuous and impersonal. Conflict is*

intermittent and personal". Kreisberg (68) stel dit so: *".... conflict is a relationship between two or more parties who (or whose spokesman) believe they have incompatible goals".*

Opsommend kan dus gestel word dat konflik onder meer *'n interaktiewe doelbewuste proses is waarin meer as een party met oënskynlike onversoenbare doelwitte teenoor mekaar staan.*

3.2.3 Enkele aspekte van die konflikproses

Konflik het *psigologiese, sosio-psigologiese, sosiologiese, antropologiese, politieke, historiese en ekonomiese perspektiewe* (69). In die lig hiervan kan sekere konfliksisteme onderskei word, naamlik, *intrapersoonlike konflik, interpersoonlike konflik, intergroepkonflik, konflik en die gemeenskapsprosesse, internasiekonflik en internasionale konflik* (70). Hierby kan ook nog *intragroepkonflik* gevoeg word (71).

Konflik as proses en weens die sistemiese aard daarvan, is met die funksionele probleme van 'n sisteem, naamlik, patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie vervleg (72). As sodanig is die volgende aangeleenthede die hoofmomente van hierdie proses (73):

1. Doelstellings rig die implementering van beplande en onbeplande handeling.
2. Indien daar nie wesenlike ooreenstemming en samewerking bestaan nie, ontstaan spanning waardeur adaptasie en integrasie werklike probleme word.
3. 'n Insident kan plaasvind, soos konfrontasie tussen die partye of die beginpunt van nuwer verwikkelinge, wat meebring dat die spanning nie langer beheer kan word nie.
4. Dié insident kan 'n uitbarsting tot gevolg hê wat die konflik dramaties na bo bring en die korttermynhandeling ontwrig.
5. Gewoonlik kan die intensiteit van die uitbarsting nie lank

gehandhaaf word nie aangesien spesifieke stappe in die beheer daarvan soos onderhandeling, bemiddeling of versoeningsaksies geneem word om die konflik by te lê, of die konflik kan stadig verdwyn sonder dat dit opgelos word.

6. Die resultaat kan gedrags-, verhoudings-, handelings- en of gebeurtenissituasies in byvoorbeeld finansiële aspekte bevat wat weer in die konfliksisteem teruggevoer word met 'n herdefiniëring van die doelstelling ten gevolg om weer 'n nuwe siklus (met of sonder konflik) te veroorsaak.
7. Die aard van die konflik is situatief gebonde.

Die konflikproses kan ook as 'n reeks opeenvolgende stadiums in 'n episode beskou word (74). Elke konflikgebeurtenis begin met omstandighede wat bepaalde inherente konflikterende eienskappe bevat. Die konflikepisode kan gesien word as 'n geleidelike eskalasie van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse wat in wanorde eindig. Die volgende vyf stadiums kan in die konflikepisode onderskei word:

1. *Latente konflik:* Dit ontstaan as gevolg van wedywering om skaars middele, oorheersing van een party deur 'n ander party of oorheersing deur een party oor middele wat die ander party meen hy moet oorheers en doelwitte van partye wat uiteenlopend is.
2. *Waarneembare intuïtiewe konflik:* Konflik kan intuïtief wees sonder dat wesenlike omstandighede daarvoor bestaan, byvoorbeeld as gevolg van misverstand en swak kommunikasie.
3. *Gevoelde ("felt") konflik:* Die konflik word gepersonaliseer en skep sekere vrese en onsekerheid.
4. *Klaarblyklike ("manifest") konflik:* Enkele eienskappe hiervan is openlike aggressie, oproerigheid, arbeidsonrus, ensovoorts.
5. *Konfliknadraai:* Die konfliknadraai is wanneer die konflik tot die bevrediging van al die partye opgelos is of indien dit net onderdruk en nie opgelos is nie. In laasgenoemde geval kan die latente konflikomstandighede vererger en die voorloper tot 'n

groter en ernstiger uitbarsting wees.

3.2.4 Die konflikproses en die arbeidsverhoudingsisteem

In die arbeidsverhoudingsisteem gaan dit om die mens in die werksituasie. Aangesien die konfliksisteem met die arbeidsverhoudingsisteem vervleg is, is die integreringsproses van mens en werk 'n latente konfliksituasie vanweë die feit, om maar een aspek te noem, dat die onderskeie doelwitte en belange verskil. Ten spyte van die beste bestuurstegnieke, is konflik tussen die werknemers, die organisasie, bestuur, werknemers onderling, ensovoorts, onvermydelik. Trouens, die afwesigheid van konflik is nie net *ongeloofwaardig* nie, dit is *onnatuurlik* en 'n aanduiding van 'n *waarskynlik onderdrukte konflik* (75).

In die lig van voorgaande is Flippo (76) van oordeel dat die proses van integrasie sekere *preventatiewe* en *kuratiewe* aktiwiteite vereis. As die eerste belangrike stap meld hy die ontdekking en blootstelling van die konflik. Direkte waarneming, goed gefundeerde griewe-prosedures, uitdienstredingsonderhoude, oopdeurbeleid, groepsbespreking, ensovoorts, is belangrike aspekte in hierdie verband. Ewe belangrik is die hantering van die konflikproses self want dit kan die arbeidsverhoudingsisteem in disekwilibrium plaas.

3.3 Prosedure vir die skikking van dispute

3.3.1 Algemeen

'n Aangeleentheid wat met konflik, die arbeidsverhoudingsisteem, kollektiewe bedinging, ensovoorts, verband hou, is die prosedures wat vir die skikking van geskille of dispute bestaan.

Daar bestaan verskillende soorte dispute ooreenkomstig die statutêre bepalings of gebruike in bepaalde lande. So kan byvoorbeeld, onder

andere, tussen die volgende soorte dispute onderskei word (77):

1. *Kollektiewe dispute* wat bestaan tussen werkgewers of werkgewerorganisasies en vakbonde.
2. *Indiwiduele dispute* is 'n dispuut tussen indiwiduele werknemers en werkgewers.
3. *Dispute oor regte* handel oor die toepassing of interpretasie van bepalings van ooreenkomste, wette en ander maatreëls.
4. *Dispute oor belange* ontstaan in verband met die hernuwing of afloop van kollektiewe ooreenkomste of die bepalings wat daarin opgeneem moet word.

Twee belangrike aspekte met betrekking tot die skikking van dispute in die hantering van die konflikproses is *eerstens* die skikking van geskille wat tussen die werknemer en die werkgewer oor elke dag se kontinue probleme in die bedryfsituasie kan ontstaan oor, sê die toepassing van die kollektiewe ooreenkoms, indien een bestaan, en *tweedens* oor prosedures wat deur die partye gevolg moet word indien geskille van wyer omvang ontstaan (78). In hierdie verband word vervolgens kortliks na die *grieweprosedure, versoening, bemiddeling en arbitrasie* verwys.

3.3.2 Die grieweprosedure (79)

Dit is onprakties dat 'n kollektiewe ooreenkoms vir die oplos of bylê van al die kontinue-probleme by die werksituasie voorsiening maak, veral as die kollektiewe ooreenkoms 'n hele bedryfstak dek. Sodanige probleme of geskille mag byvoorbeeld slegs op een werkplek van toepassing wees. Hierdie probleme kan deur 'n effektiewe *grieweprosedure* behandel en opgelos word.

3.3.3 Die versoenings- en bemiddelingsproses

Wanneer geskille of dispute tussen arbeid en bestuur of vakbonde en werkgewers ontstaan en ernstige afmetings aanneem, kan 'n derde

party daarby betrek word (80). Hierdie derde party kan 'n *feitebepaler, 'n bemiddelaar of versoener of 'n arbiter* wees. Die *feitebepaler* (of selfs 'n "kommissie van ondersoek") kan deur die partye genomineer word of deur 'n regering aangestel word. Die bedoeling is om die aangeleentheid te ondersoek en 'n verslag daaroor uit te bring.

Konsiliasie of versoening is 'n metode om versteurde verhoudinge tussen werkgewers en werknemers te herstel (81). *Bemiddeling* is 'n *".... act of process of intercession or intervention, usually applied to the settlement of a dispute; the interposition of a person or agency between two persons to harmonize or reconcile them without the use of sanctions directly or indirectly"* (82).

Bemiddeling of versoening is dus 'n proses waardeur 'n derde party poog om arbeid en bestuur of vakbonde en werkgewers aan te moedig om die strydbyl neer te lê en tot 'n vergelyk te kom. Maar *".... mediators cannot decide issues; they can only listen, suggest, communicate, explain and persuade. Among other requirements, effective mediators must (1) establish and maintain themselves as strict neutrals in the dispute, (2) exhibit confident belief that a solution is not only possible but probable, (3) listen, (4) ask intelligent questions, (5) keep the two parties talking, and (6) when asked, propose compromise solutions based on knowledge of the 'rock-bottom' positions of both parties"* (83).

Arbeidswetgewing en gebruike in 'n bepaalde land bepaal of versoening of bemiddeling vrywillig of verpligtend sal wees en/of stakings en/of uitsluitings gedurende die versoenings- of bemiddelingsproses mag plaasvind (84).

3.3.4 Arbitrasie

Arbitrasie is 'n proses waarvolgens 'n aangeleentheid in dispuut aan nie-betrokkenes (arbiters) vir 'n beslissing voorgelê word. Die

besluit van die arbiters word 'n toekenning genoem en is bindend op die partye (85). 'n Derde party gryp dus in en maak 'n bindende toekenning. Daar bestaan in arbeidsvraagstukke normaalweg die sogenoemde *verpligte* en *vrywillige arbitrasie*. *"Arbitration is compulsory when the state requires the parties to a dispute to appear before an arbitration tribunal, which, after examining facts and arguments submitted to it and considering any other relevant information, makes an award. Usually the laws concerning compulsory arbitration provide that the terms of the award shall be binding on the parties and that strikes and lockouts are illegal"* (86). Hierteenoor is vrywillige arbitrasie, arbitrasieprosedures waaroor die partye ooreengekom het (87).

Daar is hoofsaaklik *twee redes* waarom 'n verpligte arbitrasieproses deur die staat ingestel word, naamlik (88):

1. Die staat mag van oortuiging wees dat sodanige proses stakings en uitsluitings sal verhoed, en 'n effektiewe masjien is om lone en diensvoorwaardes te reguleer.
2. Die staat mag van oordeel wees dat 'n verpligte arbitrasieproses in sy eie belang, of in die belang van die werkgewers en die werknemers is.

Die toepassing van 'n verpligte arbitrasieproses kan op alle nywerhede van toepassing wees of dit kan tot 'n paar essensiële nywerhede soos byvoorbeeld die voorsiening van elektrisiteit, water en vervoerdienste, ensovoorts, beperk wees. Werkstoppings of werkstilstand in sodanige nywerhede is nie net ontwrigtend nie maar kan gevare vir menslike lewe skep.

Arbitrasiehowe of -tribunale en arbeidshowe kan verskillende vorme aanneem en die prosedures wat deur hierdie instellings gevolg word, wissel (89).

3.4 Enkele "eindprodukte" van en in die arbeidsverhoudingsisteem

Soos in enige ander sisteem, gaan dit in die arbeidsverhoudingsisteem om die handhawing van die normatiewe patroon en die beheer van spanning wat daaruit voortvloei, die bereiking van die doelwitte van die sisteem en die adaptasie en integrasie in, van en om die sisteem. In hierdie verband skryf Fox (90) soos volg: *"The essence of organization is regular, standardized and recurrent behaviour. The social organization, therefore, consists of patterned uniformities of behaviour which persists for varying lengths of time. The regularities and uniformities are structured into the behaviour by norms - a norm being defined here .... as a rule, a standard, or pattern for action".*

Sistemies beskou, gee die sisteme in en rondom die arbeidsverhoudingsisteem, die struktuur daarvan en die prosesse in interaksie aanleiding tot *konflik en akkommodasie of konsensus.* Inherent aan die arbeidsverhoudingsisteem is konflik en konsensus. Die uitset van hierdie sisteem, met ander woorde, die resultaat van hoe die sisteme, struktuur en prosesse verwerk is, is sekere reëls of patrone vir handeling. *Vier riglyne* kan onderskei word waarvolgens die gedragspatrone, verhoudingspatrone, handelingspatrone en gebeurtenispatrone in die arbeidsverhoudingsisteem geklassifiseer kan word vir die goeie orde. Kortliks is hulle soos volg (91):

1. *Arbeidsverhoudings- en nie-arbeidsverhoudingsreëls:* Arbeidsverhoudingsreëls het op die aangeleenthede in en om die werkplek, soos byvoorbeeld, lone, werkure, byvoordele en ander diensvoorwaardes betrekking. Nie-arbeidsverhoudingsreëls verwys na kartelooreenkomste en na handelsverenigings en -verhoudinge wat die onderneming met sy kliënte in die breë omgewing het. Die trefkrag van arbeidsverhoudingsreëls is direk en dié van die nie-arbeidsverhoudingsreëls is indirek.
2. *Substantiewe en prosedure reëls:* Die substantiewe reëls het

met die volgende aangeleenthede te make:

- Die reëls wat vergoeding in al sy vorme reguleer.
- Die pligte en prestasies wat van die werker verwag word asook die dissiplinêre reëls wat geld indien nie hieraan voldoen word nie.
- Die regte en pligte van werkers.

Hierteenoor is prosedurereëls die reëls wat die prosedures vir die maak en administrasie van die substantiewe reëls bepaal.

3. *Informele en formele reëls:* Normaalweg is die formele reëls die geskrewe reëls en die informele reëls die ongeskrewe reëls maar wat volgens gebruik en tradisie erken word.

Maar die "eindproduk" van die arbeidsverhoudingsisteem kring egter nog verder uit as net die "reëls" wat gemaak word of patroonhandeling wat gehandhaaf word want in die laaste instansie gaan dit in die arbeidsverhoudingsisteem om werkverhouding en alles wat daarmee in verband staan. Hilde Behrend (92) verwys hierna as *".... a mixed set of phenomena ...."* en skryf verder soos volg: *"The relations we speak about are based on work and the division of labour because work provides goods and services and incomes; the wherewithal for living. The development of industrial relations involves the development of rules for work behaviour, formal or informal, and of institutions which try to formulate and regulate work behaviour and the shape of the wage-work bargain".*

Die besorgdheid in en oor die arbeidsverhoudingsisteem, met ander woorde, die "eindproduk" daarvan, is soos volg (93):

- Die *kwaliteit van die arbeidsverhoudinge,* dit wil sê, die menslike verhoudinge by die werkplek en daarmee saam die kwaliteit van die werk wat gelewer word.

- Die *toereikendheid of afdoendheid van die reëls en instellinge* in die arbeidsverhoudingsisteem.
- Die *interverhoudinge* van die *kwaliteit* van arbeidsverhoudinge en die *werkinge van die ekonomie*.
- Die *interaksie van bovermelde* (want hulle is sistemies interafhanklik) ter wille van die goeie orde.

4. SAMEVATTING

In hierdie hoofstuk is die aandag by verdere bepaalde prosesse in die arbeidsverhoudingsisteem soos die proses van kollektiewe bedinging, die konflikproses en die prosedures vir die skikking van geskille bepaal. Aandag is ook aan enkele "eindprodukte" van en in die arbeidsverhoudingsisteem geskenk. Hierdie aangeleenthede sluit aan by die proses van kontinue interpersoonlike verhoudinge en die proses van gesamentlike beraadslaging wat in die vorige hoofstuk behandel is.

Kollektiewe bedinging is 'n bedinging- of onderhandelingsisteem van groepsverhoudinge waardeur onder meer diensvoorwaardes en ander verwante aangeleenthede bepaal word en dit word byvoorbeeld deur sosio-ekonomiese, politiese, juridiese en ander sisteme gekondisioneer. Verder is dit 'n strategiese interaktiewe proses in die arbeidsverhoudingsisteem wat met die bylê van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie vervleg is.

'n Paar teorieë oor kollektiewe bedinging is onder die soeklig geplaas, naamlik, dié van die Webbs (of die sogenaamde klassieke teorie), Chamberlain se bemarkings-, bedryfregerings- en gesamentlike bestuursteorie, Flanders se teorie en Joseph se siening. Die afleiding uit hierdie teorieë is dat kollektiewe bedinging nie unitêr beskou kan word nie maar dat dit sistemies, interaktief, kompleks, deurlopend, dinamies, ensovoorts, is.

Die bepaalde modelle van kollektiewe bedinging (Pigou, Hicks, Cross, Chamberlain en Walton en McKersie se modelle) is 'n bevestiging van bogemelde. Kollektiewe bedinging is byvoorbeeld met gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone vervleg. As 'n sistemiese, interaktiewe, komplekse, deurlopende en dinamiese proses, is kollektiewe bedinging by 'n groot verskeidenheid aangeleenthede betrokke wat wissel vanaf die bedinging oor lone tot vakbonderkenning, ensovoorts. Verskeie subprosesse maak ook deel uit van die kollektiewe bedingingsproses wat met die voor-onderhandelingsfase 'n aanvang neem en merendeels met die kollektiewe ooreenkoms eindig. Kollektiewe bedinging kan gesentraliseerd of gedesentraliseerd wees en die verskil tussen kollektiewe bedinging en gesamentlike beraadslaging word in hoofsaak bepaal deur die aard van die betrokke arbeidsverhoudingsisteem wat in 'n bepaalde land geld. Verder kan gesê word dat kollektiewe bedinging met konflikterende aangeleenthede te make het terwyl gesamentlike beraadslaging hoofsaaklik op beraadslaging oor gemeenskaplike belange dui.

In die arbeidsverhoudingsisteem is kollektiewe bedinging 'n raakvlak en dit bied werknemer en werkgewer geleentheid tot inspraak in mekaar se belange rondom die bedryfsituasie. Dit is in hierdie verband interaktief met die kontinue interpersoonlike verhoudinge by die werkplek en aan gesamentlike beraadslaging gekoppel.

Konflik is, onder andere, 'n interaktiewe doelbewuste proses waarin meer as een party met oënskynlike onversoenbare doelwitte teenoor mekaar staan. As proses is dit sistemies van aard en as sodanig 'n integrerende deel van die arbeidsverhoudingsvraagstuk. Dit is 'n noodsaaklike euwel maar moet beheer en gekanaliseer word.

In die arbeidsverhoudingsfenomeen bestaan daar verskeie prosedures vir die skikking van geskille, soos byvoorbeeld die grieweprosedure, die versoenings- of bemiddelingsproses en die arbitrasieproses.

Ten aansien van die "eindprodukte" van die arbeidsverhoudingsisteem

gaan dit onder meer om die volgende aangeleenthede:

1. Arbeidsverhoudings- en nie-arbeidsverhoudingsreëls
2. Substantiewe en prosedure reëls
3. Informele en formele reëls
4. Werkverhoudinge wat die volgende omsluit:

   - Die kwaliteit van arbeidsverhoudinge
   - Die toereikendheid van die bepaalde sisteem
   - Die interverhoudinge met die eise van die ekonomie
   - Die interaksie van bovermelde ter wille van die goeie orde.

BRONVERWYSINGS

1. HUTT, 1930. p. 1.
2. WOUDSTRA, 1977. pp. xv en xvi.
3. ANON. 1974. p. 8.
4. YOUNG, 1975. pp. 3 tot 14.
5. ANON. 1973. p. 3.
6. CLEGG, 1976. pp. 5 en 6.
7. PIRON, 1976. p. 16.
8. YODER, 1965. p. 165.
9. Idem.
10. ANON. 1973. p. 7.
11. FLANDERS, 1970. pp. 94 tot 99.
12. FARRELL, 1978(1). pp. 2 tot 4.
13. MARSHALL & MARSHALL, 1971. p. 3.
14. Vergelyk ook JOSEPH, 1969. p. 57.
15. Ibid. p. 55. Kyk ook SOMERS, 1969. pp. 39 tot 53.
16. Vergelyk die volgende:
    1. PIRON, 1976. pp. 149 tot 154.
    2. FLANDERS, 1970. pp. 213 tot 230.
17. Vergelyk die volgende:
    1. PIRON, 1976. pp. 138 tot 148.
    2. FLANDERS, 1970. pp. 230 tot 238.
18. PIRON, 1976. pp. 139 en 140.
19. FLANDERS, 1970. pp. 232 en 233.
20. PIRON, 1976. p. 145.

21. Idem.

22. KAHN-FREUND, 1972. p. 20.

23. FLANDERS, 1970. p. 238.

24. Ibid. pp. 238 en 239. Vergelyk verder PIRON, 1976. pp. 155 en 156.

25. FLANDERS, 1970. pp. 239 en 240.

26. PIRON, 1976. p. 157.

27. Idem.

28. Ibid. pp. 156 en 157.

29. JOSEPH, 1969. pp. 55 tot 67.

30. Vergelyk SWART, 1978.

31. Ibid. pp. 1 tot 3.

32. PIGOU, 1938. pp. 451 tot 461. Vergelyk verder SWART, 1978. pp. 3 en 4, en ANNANDALE, 1971. pp. 49 tot 51.

33. SWART, 1978. pp. 4 tot 6. Vergelyk ook HICKS, 1966. pp. 140 tot 147.

34. MABRY, 1973. p. 353 en SWART, 1978. p. 6.

35. Vergelyk CROSS, 1969. pp. 42 tot 63, en SWART, 1978. pp. 6 en 7.

36. Vergelyk CHAMBERLAIN & KUHN, 1965. p. 213, en SWART, 1978. pp. 7 tot 12.

37. SWART, 1978. p. 8.

38. Ibid. pp. 8 en 9.

39. WALTON & MCKERSIE, 1965. pp. 1 tot 9.

40. SWART, 1978. p. 13.

41. Vergelyk ANNANDALE, 1971. pp. 106, 107 en 113.

42. Ibid. pp. 117 en 118.

43. Ibid. p. 36.

44. Vergelyk DE VILLIERS, 1978. pp. 13 tot 23.

45. BEACH, 1965. p. 120.

46. ANNANDALE, 1971. p. 38.

47. Vergelyk WOUDSTRA, 1977. pp. xv tot xviii.

48. FLIPPO, 1976. pp. 493 en 494. Vergelyk ook DE VILLIERS, 1978. p. 18.

49. SELKMAN & FULLER, 1950. Vergelyk ook ANNANDALE, 1971. pp. 40 tot 46 en DE VILLIERS, 1978. pp. 20 tot 22.

50. WARNER & HENNESSY, 1967.

51. Vergelyk DE VILLIERS, 1978. p. 22 en ANNANDALE, 1971. pp. 49 en 50.

52. ANON. 1960. p. 5.

53. Idem.

54. ROSENSTEIN, 1977. p. 57.

55. Idem.

56. ANON. s.j. soos aangehaal deur STEENKAMP & DEMPSTER, 1975. p. 13.

57. FARREL, 1978(2). p. 126.

58. FARREL, 1978(2). pp. 126 tot 143.

59. ANON. 1960. p. 7.

60. Ibid. p. 6.

61. FARREL, 1978(2). pp. 139 tot 140.

62. FARREL, 1978(1). pp. 27 en 29.

63. Vergelyk onder meer die volgende:

    1. Ibid. pp. 27 tot 69.

    2. FOX, 1972. p. 12.

    3. CORWIN, 1969. p. 15.

    4. MINER & MINER, 1977. pp. 475 tot 511.

    5. BROOKLYNN, 1975.

    6. WALTON & MCKERSIE, 1965.

64. Vergelyk onder meer die volgende:

    1. KRITZINGER en ander, 1959. p. 280.

    2. MCINTOSCH, 1964. p. 254.

65. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. pp. 58 en 59.

66. MACK & SNIDER, 1971. pp. 8 en 9.

67. PARK & BURGESS, 1924, soos aangehaal deur KREISBERG, 1973. p. 4.

68. KREISBERG, 1973. p. 17.

69. MCNIEL (Redakteur), 1965. pp. 45 tot 172.

70. SMITH (Redakteur), 1971. pp. 79 tot 445.

71. FARREL, 1978(2). p. 28.

72. JOHNSON, 1968. pp. 51 tot 56.

73. FARREL, 1978(2). pp. 30 en 31.

74. Ibid. pp. 31 tot 35.

75. FLIPPO, 1976. p. 425.

76. Ibid. pp. 425 tot 455.

77. ANON. 1960. p. 81.

78. Idem.

79. Ibid. pp. 82 en 83.

80. FLIPPO, 1976. pp. 497 en 498.

81. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. p. 56.

82. Ibid. p. 190.

83. FLIPPO, 1976. p. 497.

84. ANON. 1960. pp. 103 en 104.

85. FAIRCHILD (Redakteur), 1970. p. 13.

86. ANON. 1960. p. 104.

87. Idem.

88. Ibid. p. 105.

89. Ibid. pp. 107 tot 109.

90. FOX, 1971. p. 28.

91. GOODMAN, ARMSTRONG, WAGNER, DAVIS & WOOD, 1975. pp. 23 tot 27.

92. BEHREND, 1977. p. 4.

93. Ibid. p. 5.

AFDELING VIER

SINTESE EN INTEGRASIE

HOOFSTUK 8

'N SOSIOLOGIES-SISTEMIES-TEORETIESE KONSEPTUALISERINGSRAAMWERK VIR DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN

1. INLEIDING

In die voorgaande hoofstukke is bepaalde teoretiese aspekte van die arbeidsverhoudingsfenomeen aan die hand van sekere sosiologiese konseptualiserings geïdentifiseer en behandel. Die sisteembenadering en sekere variasies daarop is as uitgangspunt geneem. Vervolgens sal gepoog word om hierdie aangeleenthede in 'n sosiologies teoretiese model vir die arbeidsverhoudingsfenomeen te sintetiseer en te integreer.

Ten einde die genoemde model vir die arbeidsverhoudingsfenomeen in perspektief te plaas, sal in hierdie hoofstuk eers aandag aan enkele opmerkings in retrospeksie en aan enkele hoofkenmerke van sekere benaderings in die studie van arbeidsverhoudinge gegee word. Hierna sal sekere pogings om 'n komprehensiewe geïntegreerde teorie te formuleer, behandel word. Die hoofstuk word afgesluit met 'n bespreking van 'n voorgestelde teoretiese model wat as sosiologies gebaseerde konseptualiseringsraamwerk vir insig en begrip van die arbeidsverhoudingsvraagstuk kan dien. In hierdie bespreking sal dus gepoog word om die aspekte van die arbeidsverhoudingsfenomeen wat in hierdie studie geïdentifiseer en behandel is, struktureelfunksioneel te sintetiseer en te integreer om as riglyn vir 'n totaliteitsbeskouing te dien.

2. ENKELE OPMERKINGS IN RETROSPEKSIE

Ten aanvang is dit nodig om te herhaal dat *die arbeidsverhoudingsisteem en alles wat daarmee in verband staan, sosiologies-sistemies met 'n verskeidenheid sisteme vervleg is. Die hartaar van die arbeidsverhoudingsvraagstuk bly egter die werker en sy interaksie met*

ander werkers, sy toesighouers en sy werkplek. Maatskaplike, gemeenskaps-, menslike motiverings- en arbeidsmarkmagte plaas die werker in die werkplek want die produkmarkte- en personeelwerwingsmagte trek hom daarheen. Ten einde werkplekverhoudinge en die verreikende implikasies daarvan te begryp, is kennis en begrip van onder meer die tegnologie, groepshandeling, vakbonde, bestuur, statutêre bepalinge, personeeladministrasie, ensovoorts, nodig. Hierdie aangeleenthede bepaal, onder andere, die aard van diensvoorwaardes, werknemermoreel, produktiwiteit, ensovoorts (1).

In aansluiting by Buckley (2), is die arbeidsverhoudingsisteem ook 'n komplekse aanpassingsproses. Die arbeidsverhoudingsisteem is dus ook 'n *oop sisteem* wat spesifiek *".... a complex of private and public activities, operating in an environment which is concerned with the allocation of rewards to employees for their services, and the conditions under which services are rendered ...."* insluit (3). In hierdie verband dien dit vermeld te word dat dit nie net oor monetêre beloning gaan nie, maar ook oor sielkundige en sosiale belonings. Deel van hierdie sisteem is aspekte en invloede wat die werker se funksionering op die werkplek voorafgaan en dit wat daaruit voortvloei. *Maar die sentrale fokus is die voortdurende interaksie van die werker met sy medewerkers, met sy toesighouer en met die eise van die taak.* Slegs wanneer die golwe van die sentrale fokus so ver uitkring dat dit nie meer relevant vir die werker is nie, kom die grense van die arbeidsverhoudingsisteem in sig. *Die arbeidsverhoudingsisteem is dus 'n interafhanklike, adaptiewe proses waarop die sisteme daaromheen inwerk, daarmee verweef is, daardeur medebepaal word, ander sisteme medebepaal, wat in meerdere of mindere mate direk of indirek op die werker by die werkplek inwerk.*

3. HOOFKENMERKE VAN SEKERE BENADERINGS IN DIE STUDIE VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

Die huidige status van arbeidsverhoudingsteorieë en die hoofkenmerke

daarvan word aan die hand van 'n oorsig oor die historiese aanloop, kontemporêre teorieë en bepaalde teoretiese verfynings behandel (4).

3.1 Historiese aanloop

Die studie van arbeidsverhoudinge is relatief jonk, maar tog kan die oorsprong van arbeidsverhoudingsteorie na die begin van die vorige eeu teruggevoer word. Marx koppel die opkoms van die vakbond aan die industrialisasie en die ellendige situasie van die proletariaat en hulle opstand teen die bourgeoisie. In *"A History of Trade Unionism"* (1896) en *"Industrial Democracy"* (1902) het Sidney en Beatrice Webb die opkoms en funksies van vakbonde in die Verenigde Koninkryk beskryf. Hierdie belangstelling in die aard en omvang van vakbonde word ook in navorsing in die V.S.A., asook gedurende die Tweede Wêreldoorlog en daarna gevind. In die vroeër vyftigerjare is weg beweeg van die vakbonde as die sentrale navorsingsobjek na kollektiewe bedinging en arbeidsverhoudingsteorie.

'n Belangrike deurbraak in die ontwikkeling van 'n arbeidsverhoudingsteorie het met die publikasie van J.T. Dunlop se *"Industrial Relations Systems"* gekom. In hierdie publikasie kom Dunlop, onder andere, tot die gevolgtrekking en stel voor dat arbeidsverhoudinge 'n dissipline in sy eie reg is. Hierdie deurbraak is met verdere verwikkelinge opgevolg deurdat die beskouinge oor arbeidsverhoudinge verbreed is om rekening te hou met die invloed van die industrialisasieproses op die gedrag van die mens en die gemeenskap. In 1963 het Behrend (5) 'n poging aangewend om die studieveld van arbeidsverhoudinge af te baken deur verskillende benaderings oor die studieveld te analiseer. Haar slotsom is dat die volgende aspekte in die studie van arbeidsverhoudinge onder die soeklig geplaas moet word:

1. Die studie van motivering (sielkunde).
2. Die studie van taktieke in die magstryd tussen bestuur en vakbonde (politiek).

3. Die studie van die belangrikheid van institusionele en ekonomiese agtergrond.

In die V.S.A. het Walton en McKersie (6) 'n teorie oor arbeidsverhoudinge ontwikkel wat "reëlmaak-meganismes" as grondslag het. Verder het Somers (7) 'n teorie met onderhandelingsmag en die verdeling van arbeid en die uitruil daarvan as basis ontwikkel.

3.2 Huidige benaderings

Drie benaderings dien gemeld te word, te wete, die *"sisteemmodel"*, die *"Oxfordbenadering"* en die *"konflikperspektief"*.

1. Die sisteemmodel

Dunlop (8) se studie verteenwoordig 'n radikale wegbreek van vorige benaderings wat daartoe geneig het om arbeidsverhoudinge eerder histories en beskrywend te benader as om die studie-onderwerp teoreties en analities te beskou.

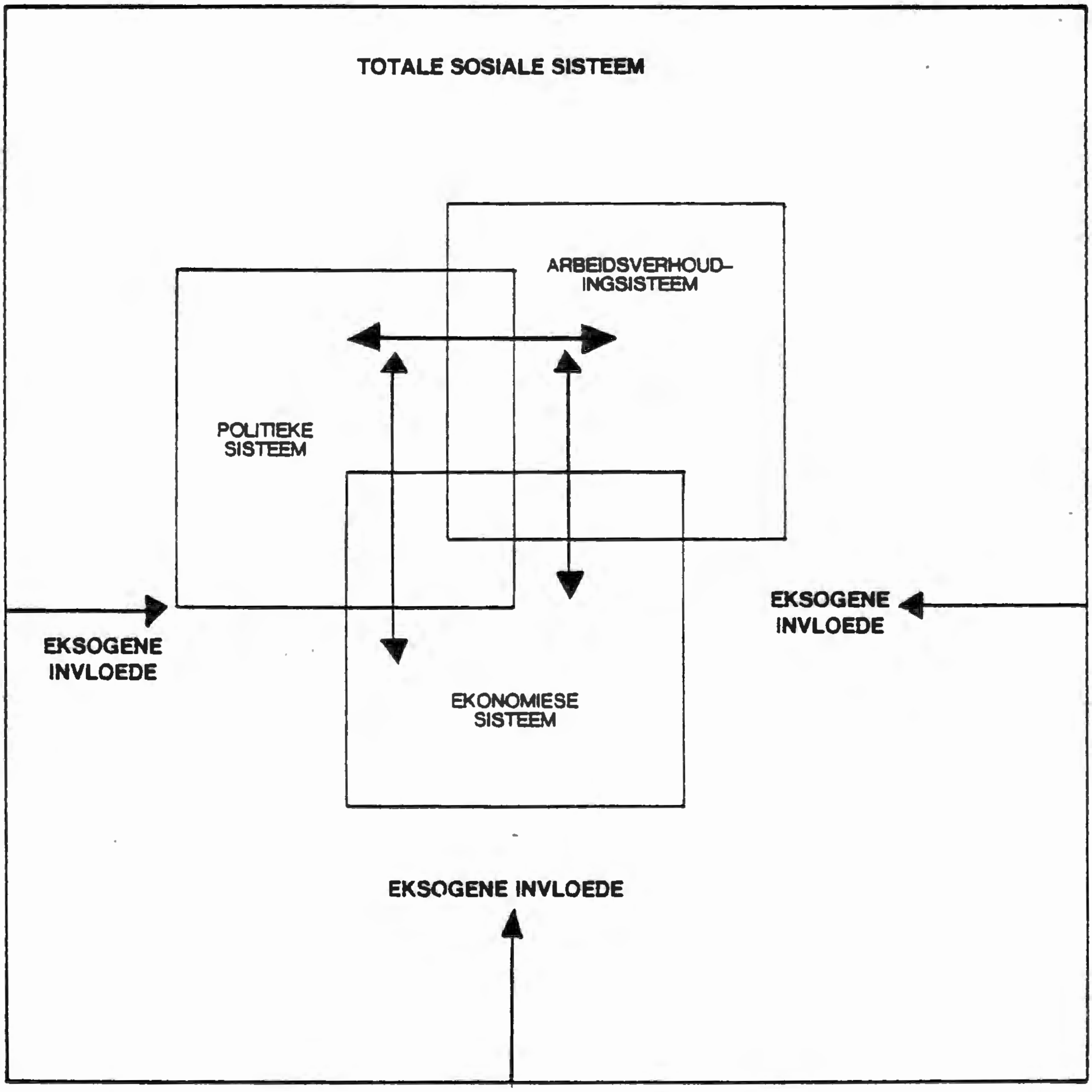
Onder die invloed van Parsons het hy 'n sisteemmodel ontwikkel wat as basis vir menige studie daarna gedien het. Hy omskryf die struktuurelemente van arbeidsverhoudinge soos volg: *"An industrial relations system at any one time in its development is regarded as comprised of certain actors, certain contexts, an ideology which binds the industrial relations system together and a body of rules created to govern the actors at the work place and work community"* (9). Sy uitgangspunt is dus dat dit in die arbeidsverhoudinge in hoofsaak oor die daarstelling van sekere *"reëls"* gaan en dat die doel van 'n teorie van arbeidsverhoudinge *".... is to explain why particular rules are established in particular industrial relations systems and why they change in response to changes affecting the system"* (10). Die kern van Dunlop se arbeids-

verhoudingsisteem is soos volg (11):

- Arbeidsverhoudinge is 'n subsisteem van die bedryfsgemeenskap.
- Elke sisteem is 'n eenheid - verandering in een deel van die sisteem beïnvloed ander dele van die bepaalde sisteem meer as wat dit ander sisteme beïnvloed.
- Die resultaat van die arbeidsverhoudingsisteem is die formulering en administrasie van reëls.
- Die doel van die arbeidsverhoudingsisteem is die oorlewing en/of stabiliteit van die sisteem self.

Voorgaande uitgangspunt, dit is die verhouding van die arbeidsverhoudingsisteem tot ander sisteme, kan diagrammaties soos in Diagram XIV op p. 352 voorgestel word.

DIAGRAM XIV DIE VERHOUDING VAN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM EN DIE BREË GEMEENSKAP *



* Diagram verkry uit BLAIN & GENNARD (1970, p.393)

Verklaring van Diagram XIV

In hierdie diagram is die buitenste lyn die totale sosiale sisteem of breë gemeenskap. Eksogene invloede kom van buite hierdie sisteem en word met die eenrigtingpyl aangedui. Die arbeidsverhoudingsisteem is sistemies aan die politieke en ekonomiese sisteme gekoppel en die tweerigtingpyle dui op die interverwantskapsverhouding wat hierdie drie sisteme met mekaar het. Hierdie drie sisteme is in die totale sosiale sisteem veranker.

Blain en Gennard (12) is van oordeel dat die *sisteemmodel* ook algebraïes soos volg voorgestel kan word:

r = f(a,t,e,s,i)

waar r = die werkreëls van die arbeidsverhoudingsisteem

a = die akteurs

t = tegniese konteks van die werkplek

e = markkonteks of begrotingsbeperkings

s = magskonteks en status van die partye

i = die ideologie van die sisteem, en

f = funksie is.

Hulle omskryf hierdie algebraïese voorstelling soos volg: *"The function of the industrial relations system is to establish a set of rules for the workplace and work community, just as the function of the economic system is to create goods and services. The network of rules comprises a vast universe of substantive rules which govern the following: remuneration in all its forms; standards of job performance and discipline for failure to achieve such standards; and rights and duties of employees to particular positions and jobs. It also encompasses a wide range of procedures used for setting and administering the substantive rules. The actors who set the rules interact in the context of the system as a whole, but some of the rules will be more closely related to the technical and market contexts, while other will be mainly influenced by*

the power and status contexts. In a dynamic society, the rules will frequently alter as a consequence of changes in the contexts" (13).

Alhoewel hierdie twee voorstellings 'n belangrike bydrae tot beter begrip en insig van die arbeidsverhoudingsisteem lewer, moet hulle uitgebou word om veel meer veranderlikes te verreken. Hieraan word later in hierdie hoofstuk aandag gegee.

2. Die Oxfordbenadering

Turner (14) het die Oxfordbenadering soos volg saamgevat in sy bespreking van die verslae van die Donovankommissie: *"The 'Oxford Line' might be described as combining an industrious extension of established avenues of inquiry and particularly a meticulous pursuit of institutional detail, a preference for the short term rule of thumb over broader generalization, a rather low awareness of those disciplines - in ascending order, of sociology, statistics and economics - which may illuminate the field with normative observations, and a variety of propagandist mini-reformism which insists partly in leading people boldly in the direction they appear to be going anyway. This approach was clearly influential on the commission. It dominated the research papers".*

Die Oxfordbenadering bepaal dat arbeidsverhoudinge 'n studie van die instelling van werkreëling is wat of prosedureel of substantief is. 'n Onderskeid word tussen interne of eksterne werkreëling getref. Die kern van die verskil is of die reëls selfstandig sonder die goedkeuring van 'n buitegesagsliggaam deur die bestuur en werkers van die firma gewysig kan word. Die proses van kollektiewe bedinging, wat as 'n politieke instelling beskou word waarby die magsverhouding van werkgewers en werknemers betrokke is, bepaal die reëls van die sisteem.

Dié benadering kan met die volgende algebraïese vergelyking uitgedruk word:

r = f(b)
of
r = f(c)
waar r = die werkreëls wat die arbeidsverhoudinge beheer
b = kollektiewe bedinging
c = konflikbeslegting deur kollektiewe bedinging en
f = funksie is.

Voormelde vergelyking het dieselfde uitsette of resultate as die van die sisteembenadering maar die insette verskil. Die Oxfordbenadering beklemtoon die *proses van werkreëling deur kollektiewe bedinging*, terwyl die sisteembenadering *die rol van wyer invloede op reëlbepaling benadruk*. In eersgenoemde (die Oxfordbenadering) is politieke veranderlikes op die voorgrond teenoor die belangrikheid van ekonomiese, sosiologiese en ideologiese veranderlikes in laasgenoemde (die sisteembenadering). Tereg merk Blain en Gennard (15) op dat dié benadering eng is en dat dit die belangrikheid van die politiek in die kollektiewe bedingingsproses ten koste van ander diepsinnige determinante oorskat en skryf verder: *"Institutional and power factors are viewed as of paramount importance, while variables such as technology, the market, status and ideology are not given any prominence. This narrowness of approach constitutes a severe limitation"*.

3. 'n Konflikperspektief

Margerison (16) is van oordeel dat arbeidsverhoudinge tans meer by die bestudering van die beslegting as by die ontstaan en die ontwikkeling van geskille betrokke is. Gevolglik val die klem op die gevolge van arbeidsgeskille en nie op die oorsake daarvan nie en hy stel voor dat *".... conflict is the basic concept*

that should form the basis of the study of industrial relations". Hierdie benadering verwerp die werkreëlingtema van die sisteemmodel en die Oxfordbenadering en toon aan dat daar basies twee vlakke van arbeidsverhoudinge is, naamlik, *eerstens* die werkinhoud, taak en tegnologie en interaksiefaktore wat drie verskillende soorte konflik tot gevolg het *".... but this does not imply that they are mutually exclusive. Indeed on the contrary .... the point at issue is that in any conflict invariably prime issues are singled out, even though they may not be the main cause of dispute"* (17). In hierdie verband identifiseer hy *distribusie-, strukturele* en *menslikeverhoudingskonflikte* wat in hoofsaak op die volgende neerkom:

- *Distribusiekonflik* behels die verspreiding van vergoeding vir dienste gelewer. Die konflik kan as gevolg van marktoestande soos, onder meer, byvoorbeeld die styging in lone ontstaan.
- *Strukturele konflik* behels die probleme wat voortspruit uit die interaksie deur die formele struktuur van die organisasie teweeggebring en die onvermoë van die organisasie om byvoorbeeld by verandering aan te pas.
- *Menslike verhoudingskonflik* is probleme wat voortspruit uit die informele interpersoonlike raakvlak.

Hy is *eerstens* van oordeel dat gemelde konflikte respektiewelik deur kollektiewe bedinging, strukturele analise van die sosiotegniese sisteem en werkerbestuuranalise ("manmanagement analysis") bygelê kan word.

Die *tweede* arbeidsverhoudingsvlak is dié buite die firma en het betrekking op die konflik wat nie op die interorganisasievlak opgelos kan word nie.

3.3 Evaluering

In hul evaluering van bogemelde benaderings onderskei Blain en

Gennard (18) enkele probleme wat kortliks soos volg is:

1. Kritiek teen die *sisteemmodel* is die probleme om "sisteem" te definieer, wat aanleiding tot analitiese verwarring gee. Dit spruit voort uit die gelyktydige gebruik van die sisteemkonsep as 'n stuk navorsingsgereedskap in wetenskaplike metode en as empiriese fenomeen wat ondersoek en verklaring verg. Hierdie verwarring het belangrike implikasies vir die bruikbaarheid van die sisteembenadering as operasionele metodologie. Blain en Gennard stel dus voor dat 'n arbeidsverhoudingsisteem voorsiening moet maak vir die dinamiek en die interaksie van veranderlikes. Met ander woorde, dit moet beskou word as 'n stel veranderlikes wat op 'n spesiale manier met mekaar verbind is, want so gesien, sal die sisteemanalise verband met houdings- en gedragsaspekte van arbeidsverhoudingsprobleme hou.
2. Verdere kritiek teen die sisteemmodel is die vae hantering van werkregulering ("rules") aangesien nie rekening met die gewoontes en gebruike van die akteurs gehou word nie. Die reëls kan byvoorbeeld in twee kategorieë, naamlik, gekodifiseerde (ooreenkomste) en ongekodifiseerde (begrip by die partye vir mekaar) reëls verdeel word. Die hantering van die sogenaamde ideologiese aspek blyk ook vaag te wees.
3. Die sisteemmodel is nie 'n model in die ware sin van die woord nie. Alhoewel dit die navorser in staat stel om sekere belangrike aspekte te klassifiseer, stel dit hom nie in staat om aan te dui waarom die reëls van die sisteem verander nie en saam hiermee om sekere vooruitskouings oor sekere veranderlikes te maak nie. Die vooruitskouingstoepaslikheid van die model is te kru en die klem val op die struktuur, terwyl dit die prosesse van gedragsdinamiek ignoreer.
4. Volgens die Oxfordbenadering is kollektiewe bedinging die enigste sleutel tot beter begrip van arbeidsverhoudinge en geen ag word op byvoorbeeld ekonomiese, sosiologiese en tegniese faktore geslaan nie.

Maar ten spyte van hierdie kritiek, is Blain en Gennard tog van mening dat die sisteembenadering ten aansien van arbeidsverhoudinge heelwat belofte inhou deurdat dit met die nodige verbreding, verfyning en presisering tot 'n model uitgebou kan word wat as hulpmiddel kan dien om 'n verskeidenheid veranderlikes te kan verreken. Met die oog hierop het hulle hulle *algebraïese vergelyking*★ verfyn deur 'n persoonlikheidsfaktor by te werk en aangetoon hoe verandering verreken kan word deur verskillende situasies met mekaar te vergelyk. Algebraïes (19) stel hulle dit dan soos volg voor:

TYDVAK	UITSET		INSET
Situasie 1.	r_1	=	$f\ (a_1, t_1, e_1, s_1, i_1, x_1)$
Situasie 2.	r_2	=	$f\ (a_2, t_2, e_2, s_2, i_2, x_2)$
Verandering van Situasie 1	r_2-r_1	=	$f\ (a_2-a_1, t_2-t_1, e_2-e_1, s_2-s_1, i_2-i_1, x_2-x_1)$
Proses waardeur verandering bewerkstellig is.	p	=	$f\ (r_1, a_1, t_1, e_1, s_1, i_1, x_1)$

Waar p = proses en

x = persoonlikheidsfaktore is.

Aansluitend by die vorige verklaring op p. 353 is in hierdie geval eerstens die uitset van die arbeidsverhoudingsisteem die verandering van dit wat in die werkreëls tussen situasie 1 en situasie 2 ingetree het. Die proses wat hierdie verandering veroorsaak het, is 'n funksie van die werkreëls, die akteurs, die tegniese konteks by die werkplek, die markkonteks, die magskonteks van die partye, die ideologie van die sisteem en persoonlikheidsfaktore.

Voormelde uiteensetting het egter hoofsaaklik drie probleme, naamlik, *eerstens*, dat dit empiries nog getoets moet word, *tweedens*

★ Kyk Diagram XIV op p. 352 en ook p. 353

blyk dat dit nie ruimte bied om die sterkteverhouding van die veranderlikes aan te dui nie en *derdens* word dit betwyfel of 'n algebraïese formule die arbeidsverhoudingsproses afdoende kan verklaar. Blain en Gennard beklemtoon ook sommige van hierdie probleme maar bied nie 'n oplossing nie (20). Heelwat meer wetenskaplike navorsing blyk dus nodig te wees om 'n komprehensiewe geïntegreerde teorie op hierdie grondslag te ontwikkel.

4. 'N POGING TOT 'N KOMPREHENSIEWE GEÏNTEGREERDE TEORIE

Vantevore is na sekere tekortkominge van die sisteembenadering as konseptuele raamwerk vir die studie van arbeidsverhoudinge verwys (21). Sekere uitdagings staan die sisteembenadering as 'n teoretiese verwysingsraamwerk vir die studie van arbeidsverhoudinge dus voor die deur wat veral *twee* potensieel belowende ontwikkelings genereer, naamlik:

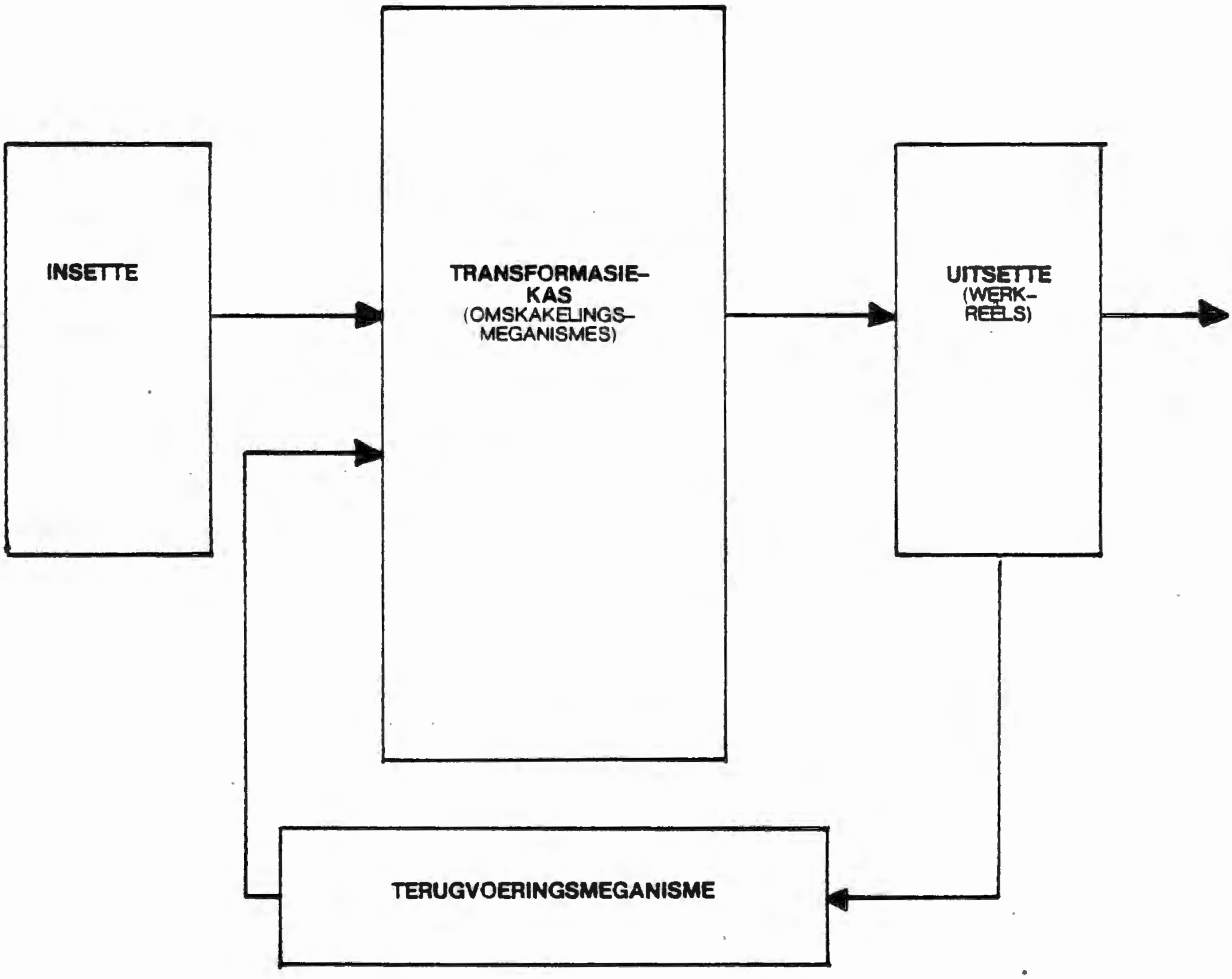
1. 'n Verbreding van die toepassingsbestek van arbeidsverhoudingsanalise waardeur meer klem op menslike gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone gelê word wat in die arbeidsopset in arbeidsgedrags-, arbeidsverhoudings-, arbeidshandelings- en arbeidsgebeurtenispatrone kulmineer. So 'n benadering verg egter 'n *multi-interdissiplinêre* benadering aangesien gemelde interaksiepatrone, onder andere, *sosiologiese, ekonomiese, volkekundige, juridiese, religieuse* aspekte bevat.
2. Arbeidsverhoudinge kan derhalwe nie in isolasie beskou word nie. Dit moet struktureelfunksioneel binne 'n totale sisteem gesien word.

Onder meer het Singh (22) hierdie uitdagings aanvaar en 'n teoretiese verwysingsraamwerk op die standpunt van die sisteembenadering in *drie stappe* ontwikkel wat *prima facie* 'n stap in die regte rigting is om 'n vertrekpunt vir die verdere ontwikkeling van 'n komprehensiewe geïntegreerde teorie te kan bepaal. Die doel van hierdie raamwerk is om na arbeidsverhoudinge in sy totaliteit te kyk met

besondere aandag aan die betrokke strukture en prosesse en die verwantskap binne die breë gemeenskap.

Die *eerste stap* is op die aanname gegrond dat werkregulering ("rules") (hetsy formeel of informeel) die resultaat of uitset van 'n arbeidsverhoudingsisteem is en dat dit van belang is dat noulettend aandag aan die besonderhede van die insette in die sisteem en die transformasie (verwerking) daarvan in uitsette of werkreëls gegee word. Diagram XV op p. 361 is 'n eenvoudige diagrammatiese voorstelling hiervan.

DIAGRAM XV DIE TRANSFORMASIE- OF OMSKAKELINGSPROSES IN DIE ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM *



* Diagram verkry uit SINGH (1976, p.66)

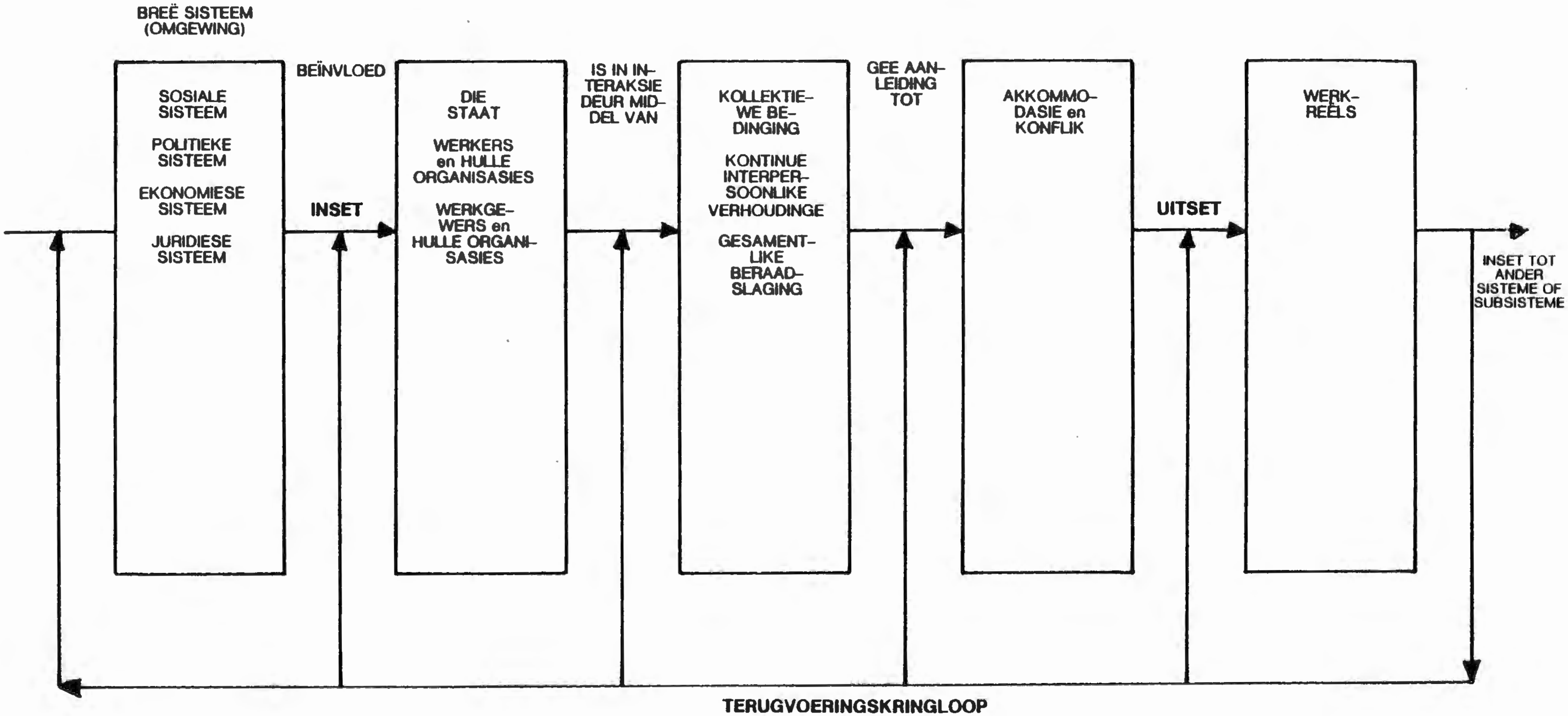
Verklaring van Diagram XV

In hierdie voorstelling word die insette in die "transformasiekas" deur middel van omskakelingsmeganismes tot uitsette of werkreëls verwerk en verander. Op hierdie stadium word niks vermeld hoe die transformasie plaasvind nie. Al die uitsette of slegs gedeeltes daarvan word direk of deur middel van terugvoeringsmeganismes na die insette teruggevoer om weer eens in die transformasiekas gewysig te word.

Maar bogemelde is nouliks voldoende want, onder andere, word 'n analise van die aard van die insette, die omvang en aard van die omgewingsfaktore ook vereis om sodoende tot 'n geheelbeeld te kan kom.

Diagram XVI (kyk p. 363) is 'n diagrammatiese voorstelling van die *tweede stap.*

DIAGRAM XVI 'N DIAGRAMMATIESE VOORSTELLING VAN 'N ARBEIDSVERHOUDINGSISTEEM *



* Diagram verkry uit SINGH (1976, p 67)

Verklaring van Diagram XVI

Hierdie voorstelling van 'n arbeidsverhoudingsisteem berus op die grondslag van inset, uitset, omskakelings- en terugvoeringsmeganismes en toon die in- en uitsette en onderlinge verband van 'n verskeidenheid faktore in hierdie sisteem aan. Die breë sosiale sisteme wat 'n groot invloed op die belangrikste "akteurs" of betrokkenes by die arbeidsverhoudingsisteem het, is die sosiale sisteem, die politieke sisteem, die ekonomiese sisteem en die wetlike sisteem. Die doelstellings en waardes van die gemeenskap word weergegee in die arbeidsverhoudingsisteem as 'n groot gedeelte van die bevolking van die ontwikkelde nywerheidslande wat hulle lewensbrood deur loonwerkneming verdien. Die vryheid om in vakbonde te organiseer en die geskepte meganismes waardeur kollektiewe bedinging geskied, word deur die politieke sisteem beïnvloed. Hierby beïnvloed die ekonomiese sisteem die arbeid en die produktemarkte. Die wetlike sisteem stel die limiete van die vryheid al dan nie van akteurs in hulle verwantskappe en resultaatverkryging.

Dit is ook so dat ander omgewingsfaktore die deelnemers beïnvloed, waarvan die belangrikste die regering, die werkers en hulle organisasies en die werkgewers en hulle organisasies is. Die regering het meer as een rolfunksie, te wete, wetmaker, afdwingingsagent en groot werkgewer. Hierdie rolfunksie is egter gedifferensieerd. In ontwikkelde nywerheidslande vind die interaksie van die drie hoofdeelnemers op 'n verskeidenheid maniere plaas, waarvan kollektiewe bedinging, kontinue interpersoonlike verhoudinge en gesamentlike konsultasie die belangrikste is. Hierdie interaksie loop op akkommodasie en konflik uit. Die akkommodasie vind gestalte in diensvoorwaardes (ooreenkomste) oftewel werkreëls. Maar inherent hieraan en onafskeidbaar van akkommodasie, is konflik en die twee moet gesamentlik beskou word. Ten slotte word die uitset (werkreëls) beskikbaar as die inset van ander sisteme of subsisteme waar werkreëls gebruik word om werkregulering te bepaal.

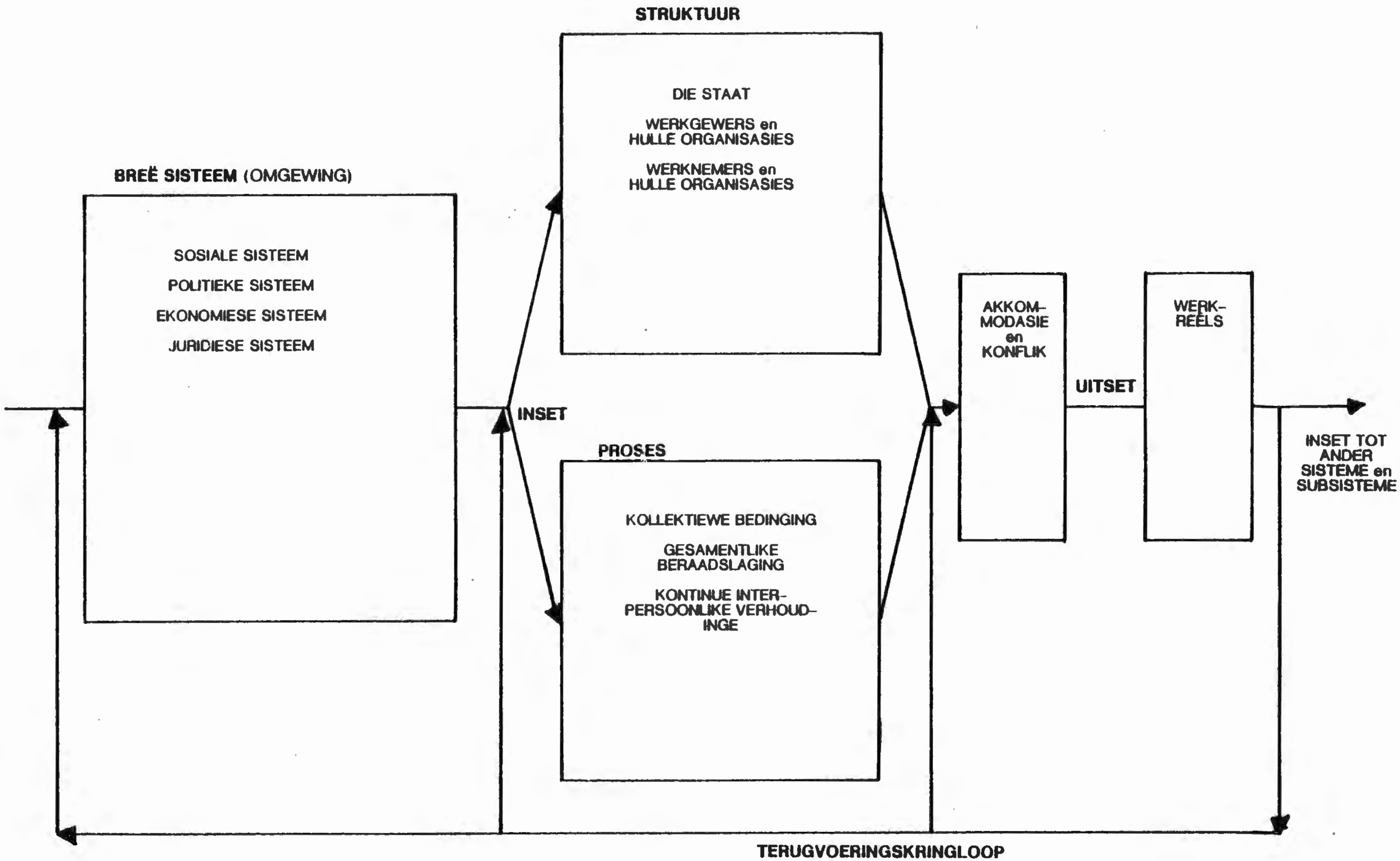
Die reëls sal die behoeftes van die sisteem moet bevredig waarvan dit die uitset is en verbeterings sal van tyd tot tyd nodig wees ten einde te verseker dat die reëls binne die vasgestelde limiete werk. Verder moet dit as regverdig en aanvaarbaar beskou word deur diegene wie se taak dit is om hulle op 'n bepaalde tyd te beheer en te reguleer. Dit word deur die terugvoer van "seine" in die terugvoeringskringloop na verskeie dele van die sisteem vir korrektiewe optrede, indien toepaslik en nodig, gevoer (23).

Bain en Clegg is egter van oordeel dat *".... the systems model (per se) does not allow a full analyses of the process by which rules of job regulation are determined"* (24). Blain en Gennard skryf soos volg hieroor: *"The 'system model' does not give an analysis of the processes whereby the rules of the system are made. The focus is on the structure of an industrial relations system and ignores the 'processes' which are the behavioural dynamics of the system .... Because the actors in any industrial relations system are seen mainly as organizational phenomena, the model does not explain how they determine the processes of the system"* (25). As verdere kritiek teen die sisteemmodel, toon Craig (26) aan dat die sisteemaanbieding van arbeidsverhoudinge konsensus beklemtoon en nie daarin slaag om konflik bevredigend te hanteer nie. *"Many writers on industrial relations reject system approaches because, reacting to Dunlop's particular approach, they associate them with consensus theories, which assume that there are no long-term fundamental divisions of interest on society".* Maar die aard en wese is dat in gemelde sisteemaanbieding van arbeidsverhoudinge konflik en konsensus wel verreken word aangesien *".... (it is) not only neutral in its explanation of phenomena, but it explicitly recognises the part played by human beings in society and therefore avoids reification ...."* (27).

Die prosesse waardeur die uitset van die sisteem (die reëls van werkreëling) bepaal word, is van die uiterste belang en enige sisteemmodel moet hierdie prosesse kan verreken.

Die *derde stap* in Singh se beredenering word in Diagram XVII op p. 367 voorgestel en is 'n aanpassing van Diagram XVI om juis die strukture en prosesse in verband met die arbeidsverhoudingsvraagstuk te omsluit. Oënskynlik kan die model die beskrywing, analisering en prosesse verwerk net soos dit strukture kan verreken en is dit dus 'n poging tot 'n geïntegreerde struktureelfunksionele model wat met sowel die struktuur as met die proses rekening hou.

DIAGRAM XVII STRUKTUUR en PROSES IN ARBEIDSVERHOUDINGE *



* Diagram verkry uit SINGH (1976, p.68)

Verklaring van Diagram XVII

Die hoofkenmerke van hierdie diagram is dat dit duidelik sekere aspekte van die struktuur en funksies in die arbeidsverhoudingsisteem identifiseer en integreer. Voorts dui die diagram aan dat insette vanuit die breë sisteem (die sosiale, politieke, ekonomiese en juridiese sisteem) sowel die struktuur as die prosesse in die arbeidsverhoudingsisteem beïnvloed en dat die struktuur en prosesse in 'n interaktiewe verband op akkommodasie of konflik uitloop.

5. RIGLYNE VIR 'N SOSIOLOGIES-SISTEMIES-TEORETIESE MODEL AS KONSEPTUALISERINGSRAAMWERK VIR ARBEIDSVERHOUDINGE

5.1 Algemeen

Die sisteemmodel wat Singh ontwikkel het, het die volgende voortreflikhede:

1. Dit vergemaklik die analisering van sowel die struktuur as die prosesse wat in die arbeidsverhoudingsvraagstuk figureer.
2. Dit toon aan wat en hoe die insette en uitsette is en impliseer dat die arbeidsverhoudingsisteem die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie verwerk.
3. Dit is 'n objektiewe model en gee nie enige voorkeur aan óf konflik óf konsensus nie.

In die volgende paragrawe sal egter gepoog word om sekere riglyne vir 'n omvattender raamwerk te stel. Dit word gedoen deur die aspekte van die arbeidsverhoudingsvraagstuk wat in die vorige hoofstukke toegelig is, te integreer en sekere struktureelfunksionele aspekte te beklemtoon. Dit is nodig want ten aanvang is in hierdie studie gepostuleer dat die arbeidsfenomeen 'n multifasetfenomeen met multifassettige raakvlakprobleme is en slegs 'n geïntegreerde konseptualisering kan tot 'n totaliteitsbeskouing aanleiding gee.

Die konseptualisering wat volg, het egter sekere voorbehoude en berus op bepaalde sosiologies-gefundeerde aannames, naamlik:

1. Die arbeidsverhoudingsfenomeen is 'n *mensverskynsel* en as sodanig is dit dinamies en kan dit gevolglik dus nie in een rigide raamwerk vasgestel word nie. Daar bestaan nie 'n allerantwoord nie.
2. As mensverskynsel is die arbeidsverhoudingsfenomeen 'n *sosiale sisteem* - maar dit is 'n oop sisteem met insette, meganismes om insette in uitsette om te skakel, uitsette en terugvoeringskringlope wat sistemies is (28).
3. Aan die kern van hierdie sisteem lê die *strukturele orde, die skeppingsorde, die samelewingsorde, die feitlike of funksionele orde en die samespel van hierdie ordes.*
4. Struktureelfunksioneel gesien, is die arbeidsverhoudingsfenomeen 'n sisteem met *struktuurkomponente* van interverwante subgroepe of kollektiwiteite, waardes, norme en rolle en moet dié sisteem ook die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie verreken ten einde as sisteem staande te bly. In hierdie sisteem is verder aanwesig aangeleenthede soos onder meer gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone, interaksie, kultuurwaardes, sosialisering, internalisering, institusionalisering, ensovoorts.
5. Deterministies gesien, is daar in hierdie sisteem baie duidelik *maatskaplike veroorsakende faktore en persoonlikheidsveroorsakende faktore* aanwesig.
6. As mensverskynsel en multifasetvraagstuk kan die arbeidsfenomeen nie net ekonomies, of net sosiologies, of net juridies, ensovoorts, beskryf en verklaar word nie. 'n *Multi-interdissiplinêre* perspektief word vereis.

Die aard van die multi-interdissiplinêre kennisbydrae omskryf en verklaar die multifasettige aard, doel en taak van die variasies in menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse. Elke

afsonderlike sosiale wetenskap bestudeer 'n bepaalde aspek van hierdie variasies. In hierdie studie is die arbeidsopset die fokuspunt en word gepoog om aan te toon wat die *aard* van die kulminasie van die variasies in menslike gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse in ooreenstemmende arbeidsinteraksiepatrone is. Deur 'n integrasie van die kennissisteme en as gevolg van die interdependensie van die sosiale wetenskappe kan die wydlopige aard van die arbeidsverhoudingsfenomeen beter begryp, omskryf en verklaar word.

In aansluiting by die vorige, word in die bespreking wat nou volg, aandag aan die volgende sake gegee (29):

1. Die insette tot die arbeidsverhoudingsisteem
2. Die meganismes vir die omskakeling van insette in uitsette
3. Die uitsette van die arbeidsverhoudingsisteem
4. Die terugvoeringskringloop

5.2 Die insette tot die arbeidsverhoudingsisteem

Twee soorte insette kan onderskei word, naamlik, insette vanuit die sisteem self en die insette van die sisteme rondom die arbeidsverhoudingsisteem.

5.2.1 Die insette vanuit die sisteem self

Insette vanuit die sisteem self hang saam met die doelstellings, waardes en mag van die funksionarisse of akteurs in die arbeidsverhoudingsisteem. Vroeër is in hierdie navorsing daarop gewys dat die akteurs in die arbeidsverhoudingsisteem die werker en sy organisasies, bestuur (die werkgewer) en sy organisasies en die staat is. Die rol wat hierdie akteurs vervul, is van die uiterste belang en hulle doelstellings, waardes en mag is die insette vanuit die sisteem self en hulle aktiwiteite omskep die insette in uitsette.

Kortliks is "doelstellings" dit wat deur die akteurs bereik wil word en dit hou verband met die behoeftes van die akteurs of lede van die sisteem. Bepaalde dienste en fasiliteite, moontlikhede en geleenthede van buite is nodig ten einde die doelstellings te verwesenlik en dit lê in die toekoms van die arbeidsverhoudingsisteem. In die verlede lê patroonhandhawing en spanningsbeheer wat deur institusionalisering en internalisering op waardes en norme uitloop ter wille van die interne samehang en orde. Mag is die vermoë van die akteur om sy doelstellings te bereik ten spyte van die weerstand van ander, asook die normatiewe patroon. Spanning ontstaan hieruit wat tot disekwilibrium aanleiding kan gee wat die orde van die sisteem kan bedreig. Deur adaptasie of aanpassing en integrasie geskied die onderlinge ordening vir doeltreffende funksionering. Teen die agtergrond van die funksionele probleme wat 'n sisteem die hoof moet bied, kan byvoorbeeld 'n situasie met betrekking tot die insette vanuit die sisteem self ontstaan waar die doelstellings van die akteurs (die werkers, bestuur en die staat) bots, die handhawing van die normatiewe patroon en spanningsbeheer nie bereik kan word nie of nie versoenbaar is nie en die adaptasie en integrasie nie onderlinge ordening in die hand kan werk nie. Die gevolg hiervan is spanning en selfs konflik. Dit is egter ook duidelik dat ander kombinasies en permutasies moontlik is wat 'n funksie kan wees van die mag van een of meer van die akteurs op 'n bepaalde tydstip. Hierdie mag is onder meer afhanklik van die insette van die sisteme rondom die arbeidsverhoudingsisteem. *"For example, a very buoyant economy will give a good deal of power to labour where as a slack economy will add to management's power ...."* (30).

5.2.2 Die insette vanuit die sisteme rondom die arbeidsverhoudingsisteem

Die kennisbydrae van die aard van die multi-interdissiplinêre verryking van die sosiologie bedui dat allerlei sisteme die menswerklikheid kenmerk. Alhoewel hierdie sisteme onderskei kan word, staan

hulle nie los en onafhankik van mekaar nie. Die teendeel is waar aangesien hulle op mekaar inwerk en met mekaar gekoppel en vervleg is. So is die arbeidsverhoudingsisteem ook sistemies met hierdie sisteme gekoppel en vervleg en kan gevolglik geredelik aanvaar word dat die sisteme rondom die arbeidsverhoudingsisteem die insette tot die arbeidsverhoudingsisteem kondisioneer en dat die doelstellings, waardes van die akteurs en die adaptiewe en integrasieprosesse die insette in 'n groot mate determineer (31).

Opsommend is die kernaspekte van hierdie sisteme en van die insette tot die arbeidsverhoudingsisteem, die tersaaklike uit die volgende wat deur 'n multi-interdissiplinêre benadering 'n totaliteitsbeskouing van die onderhawige verryk:

1. Die ekologiese sisteem
   - die naturale realiteit (32)
   - die bestaansplek vir die maatskaplike werklikheid en lokaliteit van menslike bestaan (33)
   - bodemgesteldheid, klimaatsomstandighede, ensovoorts.

2. Die sosiale sisteem
   - die mens
   - kultuurpatrone
   - waardes en norme
   - maatskaplike interaksie
   - rolle
   - internalisering, sosialisering, institusionalisering
   - kollektiwiteite of subgroepe
   - die bedryfsituasie en -organisasie, ensovoorts.

3. Die menssisteem
   - fisiologiese en psigologiese aspekte
   - aangebore en verworwe hoedanighede
   - verwerking
   - verbandsfaktore, ensovoorts.

4. Die religieuse sisteem
   - die rituele dimensie
   - die ideologiese dimensie
   - die kognitiewe dimensie
   - die eksperimentele dimensie
   - die gevolglike dimensie
   - die transendentale dimensie, ensovoorts.

5. Die volkekundige sisteem
   - die biologiese aspek
   - die psigologiese aspek
   - die kulturele aspek, ensovoorts.

6. Die politieke sisteem
   - die bereiking van sekere kollektiewe doelstellings
   - die handhawing en instandhouding van openbare orde
   - die staat, die regering, die nasie, politieke partye, mag, die juridiese sisteem, ensovoorts.

7. Die ekonomiese sisteem
   - die aanwending van skaars middele en bronne ter behoeftebevrediging van die mens
   - produksiefaktore soos arbeid, kapitaal, natuurbronne en ondernemingsaktiwiteit
   - die bedryfsonderneming
   - die funksies van die bedryfsonderneming, ensovoorts.

8. Die bedryfsisteem
   - die integrering van die produksiefaktore
   - die mens en die trefkrag van industrialisasie
   - die ondernemingsorganisasie (formeel en informeel) en die burokrasie
   - die ondernemingsfunksies (die tegniese, sosiaal-ekonomiese, finansiële, administratiewe, kommersiële, eksterne betrekkinge en algemene leidingsfunksies)

- die bestuursfunksie (beplanning, organisasie, bevelvoering, koördinasie en beheer)
- die personeelfunksie (die verkryging, ontwikkeling, vergoeding, integrasie en instandhouding van personeel), ensovoorts.

9. Die juridiese sisteem
   - die harmonisering van regte en pligte; so ook ten opsigte van die arbeidsverhoudingsvraagstuk
   - indiwiduele arbeidsreg
   - kollektiewe arbeidsreg, ensovoorts.

5.3 Die omskakeling van insette in uitsette

Dit word algemeen aanvaar dat die omskakeling van insette in uitsette in die arbeidsverhoudingsisteem op veral *drie* maniere plaasvind, naamlik, deur *eensydige optrede* deur een van die partye (dit is die werknemers, die werkgewers of die staat), deur *tweesydige optrede* (dit is deur onder meer onderhandelinge tussen werkgewers en werknemers) en derdens deur *driesydige optrede* (dit wil sê, onderhandelinge tussen werkgewer en werknemer wat deur 'n derde party bygestaan word - dit kan die staat, private bemiddelaars, arbiters, ensovoorts, wees) (34). Bovermelde kan die geïnstitusionaliseerde of georganiseerde prosedures genoem word waardeur insette in uitsette omgeskakel word. Maar soos reeds verskeie kere daarop gewys is, is die kernaspek van die arbeidsverhoudingsisteem die werker-in-interaksie met sy medewerkers, sy toesighouers en sy werk by die werkplek. Hierdie interaksie is kompleks en dit is hier waar die grondslag vir arbeidsverhoudinge gelê word. Die fondamente vir die bylê van die funksionele probleme in arbeidsverband van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie word ook hier gelê. Bepaalde omskakelingsmeganismes in die arbeidsverhoudingsisteem wat vantevore behandel is, is kontinue interpersoonlike verhoudinge, gesamentlike beraadslaging, kollektiewe bedinging, die konflikproses en prosedures om geskille by te lê.

5.4 Die uitsette van die arbeidsverhoudingsisteem

Soos reeds vermeld, is *een van die hooffunksies* van die arbeidsverhoudingsisteem die bepaling en toesegging van belonings vir die dienste wat deur die werknemer gelewer word, asook die skepping van omstandighede waaronder hierdie dienste gelewer kan word. Hierdie uitsette word normaalweg in werkreëls en arbeidsooreenkomste geformaliseer en gemanifesteer.

Hierdie werkreëls en arbeidsooreenkomste omsluit gewoonlik onder meer lone, werkure, betaling vir oortyd, voorwaardes vir skofwerk, vakansieverlof, verlofbonusse en -betaling, mediese hulp, siektebetaling, pensioenplanne, bepalings met betrekking tot tegnologiese veranderings, bepalings met betrekking tot werkloosheid, senioriteit, indiensneming, ensovoorts. Maar in die arbeidsverhoudingsisteem gaan dit verder as net die werkreëls self. *"Industrial relations is concerned both with the changes in these outputs as well as with the level of these outputs"* (35).

Benewens voormelde substantiewe of materiële belonings, is sosiale verhoudinge en aanverwante aangeleenthede ewe belangrike uitsette van en in die arbeidsverhoudingsisteem (36). Laasgenoemde is 'n barometer van die vlak van tevredenheid en ontevredenheid wat werkers het oftewel die stand en aard van die ekwilibrium of konflik in die arbeidsverhoudingsisteem.

5.5 Die terugvoeringskringloop (37)

"The feed-back loop may be conceived of as the linkage between the outputs of the industrial relations system and the environmental sub-system within which the industrial relations system operates" (38).

Hiervolgens word die uitsette van die arbeidsverhoudingsisteem insette tot die sisteme rondom die arbeidsverhoudingsisteem, en deur die effek wat dit op die sisteme rondom die arbeidsverhoudingsisteem

het, word die arbeidsverhoudingsisteem deur die uitsette vanuit die sisteme rondom die arbeidsverhoudingsisteem verder gekondisioneer. Binne die raamwerk van hierdie studie is dit die sistemiese koppeling van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse en die ordelike patrone hiervan. 'n Verdere belangrike aspek van die terugvoeringskringloop is dat die terugvoering van die uitsette van die arbeidsverhoudingsisteem in die sisteem self sonder enige intermediêre koppeling plaasvind. Ter illustrasie hiervan kan vermeld word dat bevredigende lone, byvoordele en ander diensvoorwaardes tesame met aangename werkomstandighede 'n voordelige invloed op die moreel en produktiwiteit van werkers het.

Begrip en kennis van die terugvoeringskringloop in die arbeidsverhoudingsisteem is noodsaaklik vir 'n totaliteitsbeskouing van arbeidsverhoudinge. Die terugvoeringskringloop is ingebed in die hantering van die funksionele probleme van 'n sisteem deurdat dit met patroonhandhawing en spanningsbeheer, aanpassing, doelbereiking en integrasie verweef is.

5.6 Perspektief

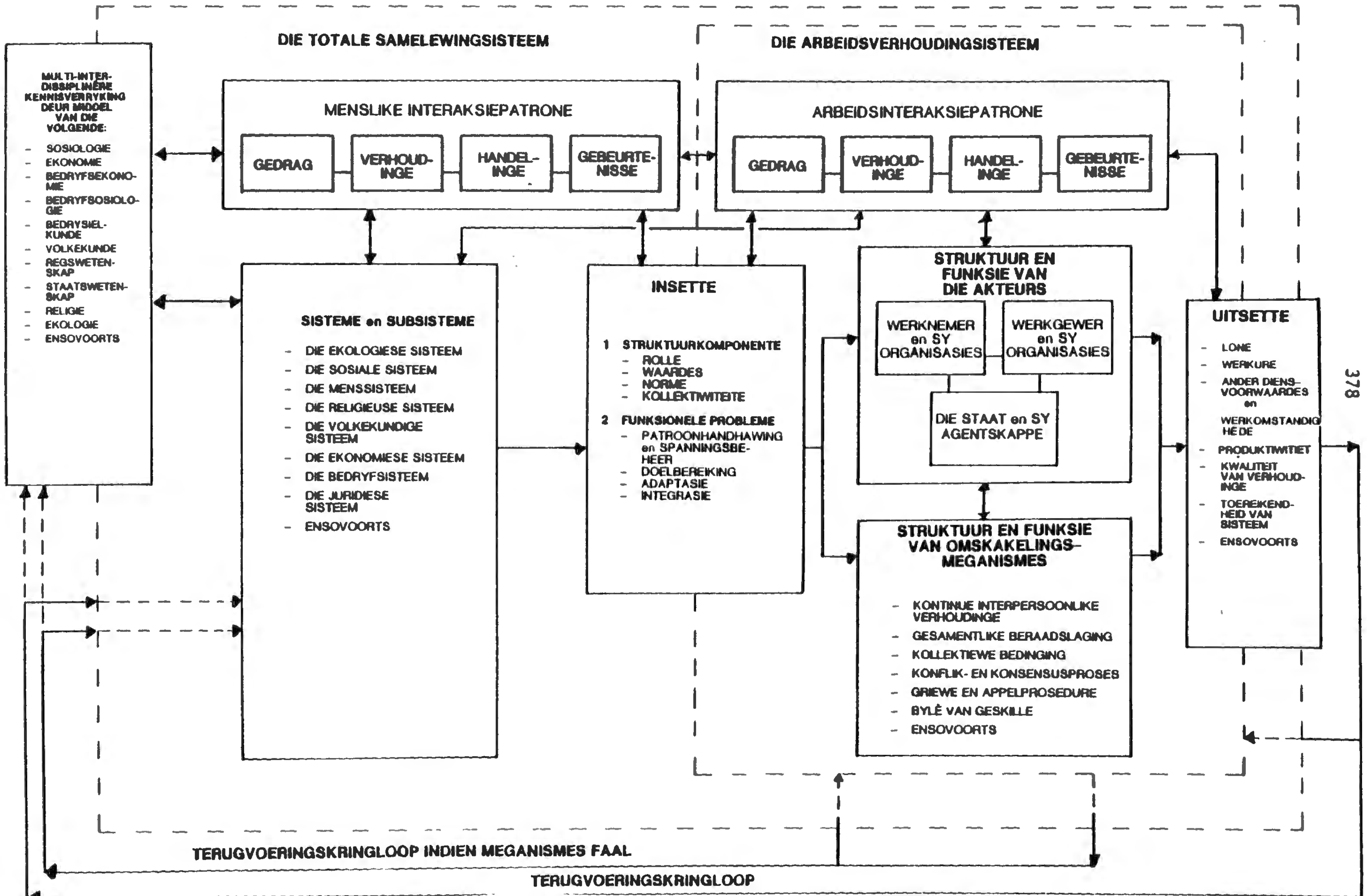
Heneman (39) beoordeel tereg dat die kernprobleem van die arbeidsverhoudingsvraagstuk die gekompliseerde aard daarvan is aangesien dit *".... an almost limitless number of variable and interrelationships of variables ...."* het. Voorts verklaar hy: *"System and synthesis are needed to provide intellectual order. Abstraction is needed to reduce variables and relationships to manageable proportions and to provide improved focus for understanding, prediction and control. Indeed, the purpose and concern of industrial relations theory is: What causes dependent variables (in employment behavior) to change?"*

Daar is 'n behoefte aan ordening en verbeterde konseptualisering. 'n Sisteembenadering op struktureelfunksionele standpunt multi-interdissiplinêr verryk, poog om die behoefte aan ordening, konsep-

tualisering, veranderlikes, interverwantskappe, ensovoorts, te integreer en te sintetiseer. Met voorgaande uiteensetting is gepoog om riglyne vir 'n komprehensiewe teoretiese model tė skets wat egter nie sonder vooroordeel kan wees nie. Daarom is die riglyne wat in hierdie studie getrek is, sosiologies-sistemies.

Ten einde dié model nader aan die praktyk te bring, is 'n diagrammatiese voorstelling daarvan in Diagram XVIII op p. 378 gemaak.

DIAGRAM XVIII 'N SOSIOLOGIES–SISTEMIESE MODEL VIR DIE ARBEIDSVERHOUDINGSFENOMEEN (STRUKTUREELFUNKSIONEEL VOORGESTEL)*



* Hooflyne van diagram verkry uit SINGH (1976, p.68) en Craig (1973, p.18) en deur skrywer van hierdie proefskrif aangepas en verwerk

Verklaring van Diagram XVIII

Hierdie diagram het verskeie struktuurelemente wat nadere toeligting noodsaak, te wete:

1. *Dit is 'n diagrammatiese voorstelling van slegs een voorbeeld (met ander woorde, daar is ander voorbeelde) en derhalwe kan dit noulike die ideale voorbeeld wees. Soos al verskeie kere uit hierdie navorsing geblyk het, is die arbeidsverhoudingsproblematiek te omvangryk, kompleks, dinamies, ensovoorts, daarvoor. As grondslag van hierdie model is Singh se diagrammatiese voorstelling van die struktuur en prosesse vir arbeidsverhoudinge (kyk Diagram XVII, p. 367) en Craig* (40) *se raamwerk vir die analisering van arbeidsverhoudinge geneem.*
2. *In hierdie diagram dui die buitenste stippellyn (soos in die meeste ander diagramme wat behandel is) weer eens op die dinamiese aard van die totale samelewingsisteem. Die binneste stippellyn stel die arbeidsverhoudingsisteem voor.*
3. *Ten einde tot 'n totaliteitsbeskouing van die arbeidsverhoudingsvraagstuk te kom, is kennis en begrip daarvan afhanklik van die multi-interdissiplinêre kennissisteem van verskillende sosiale wetenskappe waarvan die sosiologie, die ekonomie, die bedryfsekonomie, die bedryfsosiologie, die bedryfsielkunde, die volkekunde, die regswetenskap, die staatswetenskap, die religie en die ekologie die belangrikstes is. Die aard van die multi-interdissiplinêre kennisverryking is dat dit die variasies in die menslike interaksiepatrone van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse omskryf en verklaar. Op sy beurt gee dit aanleiding tot kennis en insig van verskillende sisteme en subsisteme in die totale samelewingsisteem. Bepaalde sisteme en subsisteme wat in die totale samelewingsisteem geïdentifiseer kan word, is onder andere die ekologiese, sosiale, mens-, religieuse, volkekundige, ekonomiese, bedryf-, juridiese sisteme, ensovoorts. Binne die opset van hierdie studie kulmineer die gemelde menslike interaksiepatrone en die daarmee vervlegte*

sisteme en subsisteme in die arbeidsinteraksiepatrone van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse.

4. *Die multi-interdissiplinêre kennisverryking, die menslike interaksiepatrone, die arbeidsinteraksiepatrone en die bepaalde sisteme en subsisteme is interaktief (met die tweerigtingpyle aangedui).*

5. *Die vrug van hierdie interaksie is onder meer die insette tot die arbeidsverhoudingsisteem waarvan die aard struktureel-funksioneel is. As struktuurkomponent kan rolle, waardes, norme, kollektiwiteite geïdentifiseer word wat met die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie vervleg is. Die insette is ook in interaksie (die tweerigtingpyle) met die menslike en met die arbeidsinteraksiepatrone van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse.*

6. *Gemelde insette kondisioneer die gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone van die drie belangrike akteurs (die werknemer en sy organisasies, die werkgewer en sy organisasies en die staatsbestel en sy agentskappe). Die struktuur en funksie van hierdie akteurs is ook interaktief met die arbeidsinteraksiepatrone gekoppel.*

7. *Voorts kondisioneer die insette ook die struktuur en funksie van die omskakelingsmeganismes waarvan 'n paar belangrikes die kontinue interpersoonlike verhoudinge, gesamentlike beraadslaging, kollektiewe bedinging, die konflik- en konsensusproses, die griewe- en appèlprosedure, die bylê van geskille, stakings en uitsluitings, ensovoorts, is. Soos aangedui, is die struktuur en funksie van die omskakelingsmeganismes (sistemies) gekoppel met die struktuur en funksie van die akteurs.*

8. *Deur middel van interaksieprosesse word die insette in uitsette soos onder meer lone, werkure, ander diensvoorwaardes en werkomstandighede, produktiwiteit, kwaliteit van verhoudinge, toereikendheid van die sisteem, ensovoorts, omgeskakel.*

9. *Indien die omskakelingsmeganismes suksesvol die insette in uitsette omskakel, word die uitsette* <u>*via*</u> *die terugvoeringskring-*

loop nuwe insette tot die arbeidsverhoudingsisteem self, nuwe insette tot die totale samelewingsisteem en die bepaalde sisteme en subsisteme, asook die multi-interdissiplinêre kennisverrykingsisteem. Sou die omskakelingsmeganismes faal, word dié resultaat deur middel van 'n terugvoeringsmeganisme in 'n afsonderlike kringloop geplaas om weer eens verwerk te word. Dit is verder ook belangrik om daarop te let dat die uitsette interaktief met die arbeidsinteraksiepatrone gekoppel is.

Na aanleiding van dié model word dit nodig geag om die omskrywing van die arbeidsverhoudingsisteem wat vroeër in hierdie hoofstuk gegee is, weer vanuit sowel die arbeidsnavorser as die arbeidsverhoudingspraktisyn se siening in oënskou te neem. 'n Omskrywing van die arbeidsverhoudingsisteem vereis dat dit wyd genoeg moet wees en *".... (it) must be narrow enough not to exclude relevant topics"* (41). So gesien, *kan die arbeidsverhoudingsisteem beskou word as 'n interafhanklike, komplekse, adaptiewe proses van interaksie op die fabrieksvloer, in die bedryf, op nasionale en selfs internasionale vlak. Dié interaksie is met die rolle, waardes, norme van die kollektiwiteite (die werker, sy organisasies, die werkgewer, sy organisasies, die staat en sy agentskappe) vervleg. Sisteme soos die ekologiese, sosiale, menslike, religieuse, volkekundige, politieke, ekonomiese, bedryf- en juridiese kondisioneer hierdie interaktiewe proses en word daardeur gekondisioneer. Hierdie kondisionering (inset, omskakeling, uitset en terugvoering) het vir die arbeidsverhoudingsisteem betekenis wanneer dit die werkergedragspatrone, werkerverhoudingspatrone, werkerhandelingspatrone en werkergebeurtenispatrone by die werkplek raak.*

6. SAMEVATTING

Die werker in die werksituasie is die hartaar van die arbeidsverhoudingsvraagstuk. Die arbeidsverhoudingsisteem kan beskou word as 'n interafhanklike komplekse adaptiewe proses waardeur sisteme rondom op dié sisteem inwerk. Dit is daarmee verweef, word daar-

deur medebepaal, medebepaal ander sisteme wat dan weer op die werker by die werksituasie inwerk.

Huidig kan hoofsaaklik drie benaderings ten opsigte van die arbeidsverhoudingsfenomeen onderskei word, naamlik, die sisteemmodel, die Oxfordbenadering en 'n konflikperspektief. Ten spyte van kritiek hou die sisteemmodel tog die meeste belofte in om tot 'n totaliteitsbeskouing van die arbeidsverhoudingsvraagstuk te kom.

Singh het 'n sisteemmodel op die struktureelfunksionele standpunt ontwikkel wat sekere voortreflikhede het. Dit vergemaklik die analisering van dié uiters gekompliseerde fenomeen; dit toon aan hoe insette en uitsette verwerk word en wat die insette en uitsette is en verder is die model objektief sonder enige voor- of nakeure.

Die mening word egter gelug dat hierdie model verbreed kan word. Maar dié verbreding is aan sekere voorbehoude ondergeskik, te wete, dat dit ook nie 'n allerantwoord bied nie; dat die verskynsel sistemies is; dat die strukturele, skeppings-, samelewings- en funksionele orde aan die kern lê; dat struktureelfunksioneel gesien, die arbeidsverhoudingsisteem ook die reeds verskeie keer vermelde funksionele probleme moet kan verreken; dat maatskaplike en persoonlikheidsveroorsakende faktore aanwesig is en dat as mensverskynsel dit multi-interdissiplinêr is en die aard daarvan as 'n multifasetfenomeen tipeer.

Gesien teen bovermelde, is die basiese komponente vir 'n konseptualisering van die arbeidsverhoudingsfenomeen wat op 'n totaliteitsbeskouing kan uitloop, die insette, die prosedure waardeur insette in uitsette omgeskakel word, die uitsette en die terugvoeringskringloop van die sisteem.

Ten aansien van laasgenoemde aangeleenthede kan insette vanuit die sisteem self geïdentifiseer word (rolle, waardes, norme en kollektiwiteite) en insette rondom die sisteem (ekologiese, sosiale,

die mens self, religieuse, volkekundige, ekonomiese, bedryfs-, juridiese faktore, ensovoorts) aangedui word.

Sekere omskakelingsmeganismes (dag-tot-dag kontinue interpersoonlike verhoudinge, gesamentlike beraadslaging, kollektiewe bedinging, bemiddelaars, arbiters, ensovoorts) is aangetoon.

Die uitsette raak aangeleenthede soos belonings vir dienste gelewer (in die wyere sin van die woord), skepping van die omstandighede waaronder dit kan plaasvind en ander aangeleenthede.

Die terugvoeringskringloop is die skakeling tussen al die betrokke sisteme en prosesse. Dit is die sistemiese koppeling van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse in die sisteem.

'n Skematiese voorstelling van voorgaande dui, onder andere, daarop dat die aanvanklike beskouing van die dinamiese arbeidsverhoudingsisteem aangepas moet word sodat dit elasties is, dit is in dieselfde asem eng en wyd genoeg.

BRONVERWYSINGS

1. SOMERS, 1969. p. 44.
2. BUCKLEY, 1967. p. 40.
3. SOMERS, 1969. p. 44.
4. Vergelyk BLAIN & GENNARD, 1970. pp. 389 tot 407.
5. BEHREND, 1963. pp. 383 tot 394.
6. Vergelyk WALTON & MCKERSIE, 1965. pp. 1 tot 10.
7. SOMERS, 1969. pp. 39 tot 53.
8. DUNLOP, 1958. pp. 28 tot 32.
9. Ibid. p. 9.
10. Ibid. pp. viii tot ix.
11. Vergelyk die volgende:
    1. Ibid. pp. 2 tot 30.
    2. SINGH, 1976. p . 38.
12. BLAIN & GENNARD, 1970. pp. 393 tot 395.
13. Ibid. p. 395.
14. TURNER, 1968. p. 359.
15. BLAIN & GENNARD, 1970. p. 397.
16. MARGERISON, 1969. p. 274.
17. Ibid. p. 279.
18. BLAIN & GENNARD, 1970. pp. 398. tot 404.
19. Ibid. p. 405.
20. Idem.
21. FATCHET, 1976. pp. 51 en 52.
22. SINGH, 1976. pp. 66 tot 71.

23. WOOD, WAGNER, ARMSTRONG, GOODMAN & DAVIS, 1975. p. 295.

24. BAIN & CLEGG, 1974. p. 93.

25. BLAIN & GENNARD, 1970. pp. 402 en 403.

26. CRAIG, 1977. pp. 6 en 7.

27. SINGH, 1976. p. 69.

28. CRAIG, 1973. p. 9.

29. Vergelyk CRAIG, 1973. pp. 9 tot 18.

30. CRAIG, 1973. p. 10.

31. Ibid. p. 11.

32. LOEDOLFF, 1969. p. 124.

33. Idem.

34. CRAIG, 1973. p. 14.

35. Ibid. p. 16.

36. Idem.

37. Ibid. p. 17.

38. Idem.

39. HENEMAN (JNR.), 1969. p. 4.

40. Vergelyk CRAIG, 1973. p. 19.

41. GEARE, 1977. p. 283.

HOOFSTUK 9

SAMEVATTENDE SLOTBESKOUING

1. INLEIDING

In hierdie navorsing is gepoog om riglyne vir 'n verantwoorde sosiologies-sistemies-teoretiese konseptualisering, met die nodige multi-interdissiplinêre kwaliteit te formuleer wat vir die meeste veranderlikes in die gekompliseerde dinamiese en sistemiese arbeidsverhoudingsfenomeen voorsiening maak. Die onderliggende hipotese is dat 'n totaliteitsbeskouing van die arbeidsverhoudingsverskynsel 'n multi-interdissiplinêre insig en kennisbydrae vra. As uitgangspunt is die standpunt ingeneem dat die sosiologie as struktureelfunksionele teorie oor die menslike samelewing met sy sistemiese komponent 'n besondere bydrae te lewer het, en dat dit die navorser in staat stel om die aard van die tersaaklike kennisbydraes van verskeie vak- en aspekwetenskappe ten aansien van arbeidsverhoudinge sinvol te sintetiseer en te integreer.

Soos reeds ten aanvang aangedui, bestaan hierdie studie uit *vier* dele, te wete:

1. 'n Algemene sosiologies-teoretiese oriëntering en konseptualisering
2. Bepaalde struktuurelemente van die arbeidsverhoudingsproblematiek
3. Bepaalde prosessionele aspekte in die arbeidsverhoudingsproblematiek
4. Die sintetisering en integrering van voorgaande

In hierdie hoofstuk word 'n oorsig van die inhoud kortliks weergegee waarna enkele gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak en met 'n slotbeskouing afgesluit word.

2. OORSIG VAN INHOUD

In die lig van bogemelde samevattende indeling van hierdie studie, is die inhoudelike oorsig soos volg:

2.1 Algemene sosiologiese oriëntering en konseptualisering

Twee aspekte is in hierdie verband behandel, naamlik, 'n benadering tot totaliteitsdenke in die sosiologie as riglyne vir 'n konseptualiseringsraamwerk vir die arbeidsverhoudingsfenomeen en enkele aspekte van die aard van die multi-interdissiplinêre verryking van die sosiologie ten aansien van arbeidsverhoudinge. Die totaliteitsdenke in die sosiologie wentel om die waarmaking van Godgegewe wette en norme. Hierdie standpunt bepaal dat die totale samelewingsisteem uit die skeppingsorde, die samelewingsorde, die strukturele orde, die funksionele orde en die normatiewe orde bestaan wat in wisselwerking met mekaar is. In 'n poging om die totale samelewingsisteem te begryp, te omskryf en te verklaar, is die sisteembenadering op struktureelfunksionele standpunt as oorkoepelende konseptualiseringsraamwerk in oënskou geneem. Hierdie konseptualisering het as grondslag die beskouing dat die totale samelewingsisteem uit dinamiese, adaptiewe, interaktiewe en interverwante sisteme en subsisteme bestaan en elkeen hiervan het 'n eie struktuur en funksie wat sistemies gekoppel is. In hierdie sisteme figureer ook, onder andere, persoonlikheids- en maatskaplike veroorsakende faktore; organisasies as oop sisteme (met insette, omskakeling van insette in uitsette, uitsette en terugvoeringsmeganismes), konflik, ensovoorts. Binne hierdie konstellasie bestaan daar vier funksionele probleme wat deur gedrag en gedragspatrone, verhoudinge en verhoudingspatrone, handelinge en handelingspatrone en gebeurtenisse en gebeurtenispatrone bygebring word.

Die vier funksionele probleme ter sprake is die volgende:

1. patroonhandhawing (die handhawing van die normatiewe patroon)

en spanningsbeheer

2. doelbereiking (die bereiking van doelstellings)
3. adaptasie (die aanpassing van die sosiale sisteem by die sosiale en nie-sosiale omgewing)
4. integrasie (die ordening en interverhoudinge van die sosiale sisteem)

Die gevolgtrekking waartoe gekom word, is dat alhoewel die sisteembenadering sekere tekortkominge mag hê, dit nie net 'n nuttige nie maar ook 'n effektiewe sosiologiese konseptualisering van die arbeidsproblematiek bied.

Maar die sosiologie deel sy belangstelling in die totale samelewingswerklikheid met ander sosiale vakwetenskappe. Waar die sosiologie struktureelfunksionele teorie en totaliteitswetenskap is, is hierdie vakwetenskappe meer partikulerend en elkeen abstraheer teoreties 'n aspek van die samelewingstotaliteit, naamlik, die ekonomie omskryf en verklaar die ekonomiese interaksiepatrone, die volkekunde omskryf en verklaar die volkekundige interaksiepatrone, die bedryfsosiologie omskryf en verklaar die bedryfsosiologiese interaksiepatrone van gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse, ensovoorts. Gevolglik word die sosiologie vanuit verskillende wetenskaplike kennissisteme multi-interdissiplinêr ten aansien van die multifasettige aard, doel en taak van die variasies in mensgedrag, -verhoudinge, -handelinge en -gebeurtenisse verryk. In hierdie studie gaan dit om die teoretiese aard van die arbeidsopset en die kulminering van die variasies in die interaksiepatrone in die arbeidsverhoudingsisteem.

Die mens is die aksiesentrum van hierdie interaksiepatrone en is in 'n verskeidenheid sisteme vervleg waar hy homself as aanwesige en afwesige funksionaris laat geld. Hierdie sisteme is onder meer die sosiale, die ekonomiese, die politieke, die volkekundige, die religieuse, die juridiese, die ekologiese en die bedryfsisteme, ensovoorts. Gemelde sisteme kleur of bepaal die interaksiepatrone van

die mens en op sy beurt kleur en bepaal die mens hierdie sisteme. Dit is, met ander woorde, 'n samespel ter wille van die orde.

Na aanleiding van die multi-interdissiplinêre kennisverryking van die sosiale wetenskappe, en ten einde die sosiologie as struktureel-funksionele teorie in staat te stel om tot 'n geïntegreerde totaliteitsinskouing van die totale samelewingswerklikheid te kom, is geoordeel dat ten aansien van die arbeidsverhoudingsaangeleentheid die sosiologie hom in 'n groter mate op die kennisbydraes van ander sosiale wetenskappe moet verlaat. Dit beteken dat groter gedeeltes van die wetenskaplike kennissisteme van die ander sosiale vakwetenskappe met die sosiologie ten opsigte van die arbeidsverhoudingsproblematiek geïntegreer word.

2.2 Die struktuurelemente van die arbeidsverhoudingsproblematiek

Struktureelfunksioneel beskou, kan veral vier bepaalde aangeleenthede in hierdie verband geïdentifiseer word, naamlik:

1. Die bedryf as sisteem
2. Die werker as sisteem
3. Die werkgewer as sisteem
4. Die staat as sisteem

As ankerpunt van die arbeidsverhoudingsvraagstuk, is die bedryf as sisteem 'n belangrike voedingsbron aangesien die arbeidsverhoudingsfenomeen in die bedryfsisteem struktureelfunksioneel sy beslag kry. Hierdie sisteem gee beslag aan die multifasetproblematiek van die arbeidsverhoudingsvraagstuk want onder meer is die bedryfsisteem in ander sisteme (sosiale, ekonomiese, juridiese, politieke, ensovoorts) ingebed. Die bedryfsisteem dui byvoorbeeld op die werkverband en kan as die "verhoog" van die arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone beskou word.

Die bedryf het struktureelfunksioneel sy eie struktuur en funksies wat sistemies aan ander sisteme en subsisteme gekoppel is en interaktief daarmee is. Dit gaan om die ordening van middele waarin die mens die aksiesentrum is wat homself deur bemiddeling van die verwerking van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, aanpassing en integrasie in stand hou. Bepaalde aspekte van die bedryfsisteem wat bepalend vir die arbeidsverhoudingsvraagstuk is, is onder andere industrialisasie, die bedryfsorganisasie, die mens in die bedryfsituasie en die interaksie van die bedryf met sekere ander sisteme.

Industrialisasie is onder meer die proses of toestand waarin industriële arbeid 'n belangrike kenmerk is. In hierdie proses of toestand het verskeie struktuurveranderinge plaasgevind wat nie net die aard van gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone beïnvloed het nie maar ook die arbeidsinteraksiepatrone verander het. So byvoorbeeld het die industrialisering van die gemeenskap onder meer 'n degradering van arbeid, spesialisasie, meganisasie, outomatisasie, ensovoorts, tot gevolg gehad wat die aard van werkverhoudinge (persoonlik, konsolidêr, onpersoonlik, kollektief, ensovoorts) bepaal en verander.

As sentraal figurerende aspek van die hedendaagse geïndustrialiseerde tegnologiese gemeenskap, is belangrike aspekte van die organisasie en die bedryfsorganisasie ten aansien van die arbeidsverhoudingsaangeleentheid, onder andere, die industriële burokrasie, die formele en die informele organisasie en die industriële beroepstruktuur. Gemelde aspekte dra daartoe by dat die bedryfsorganisasie 'n gekompliseerde verhoudingsisteem is wat die arbeidsverhoudingsvraagstuk verreikend ten opsigte van arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone beïnvloed.

Die mens in die bedryfsituasie of werkverband is hoofsaaklik by drie sisteme en subsisteme betrek, naamlik, die subsisteem van die ver-

houdinge tussen die mens en sy werk (die mikrosisteem), die subsisteem van die mens se interverhoudinge met sy medewerker en ander groepe in die organisasie (die intermediêre sisteem) en die subsisteem van die verhoudinge van die mens en die organisasie tot die totale menswerklikheid (die makrosisteem). Deur die betrokkenheid van die mens in hierdie sisteme word die aard van die arbeidsinteraksiepatrone (gedrag, verhoudinge, handelinge en gebeurtenisse) ten aansien van die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie bepaal.

Die bedryf en die hele samelewing is interafhanklik aangesien dit eerstens nie in isolasie bestaan nie, tweedens dat daar direkte en indirekte wedersydse beïnvloeding is en derdens dat daar wedersydse afhanklikheid is. As gevolg hiervan ontstaan bepaalde bedryfgemeenskapinteraksiepatrone ten opsigte van byvoorbeeld die bedryf en die gemeenskap self, die bedryf en maatskaplike stratifikasie, die bedryf en die gesin, die bedryf en die regering of staatsbestel, ensovoorts. Hierdie wedersydse interaksie is bepalend vir arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone.

Twee belangrike struktureelfunksionele aspekte van die bedryf is die bestuurs- en die personeelfunksies. Deur middel van bepaalde bestuursfunksies soos beplanning, organisasie, bevelvoering, koördinasie en beheer, rig, sinkroniseer en integreer die bestuursfunksie die produksiefaktore van arbeid, kapitaal, grondstowwe en ondernemerskap. So is arbeid en die kulminering daarvan in arbeidsverhoudinge dus 'n integrerende deel van die bestuursfunksie en so is dit 'n bepalende faktor ten aansien van arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone. Hierby is die bestuursfunksie ook nog met die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie vervleg.

Die personeelfunksie is die raakvlakfunksie en -sisteem tussen die

bestuursisteem aan die een kant en die werkersisteem aan die ander kant en as sodanig is dit bepalend in arbeidsverhoudingsinteraksiepatrone. Dit het met die beplanning, organisasie, bevelvoering, en beheer van die verkryging, ontwikkeling, vergoeding, integrasie en instandhouding van werkers te make sodat die doelwitte van die organisasie doeltreffend en ekonomies bereik kan word; sodat die voortbestaan van die organisasie verseker word; sodat die doelwitte van die werknemers sover prakties moontlik bereik word; sodat die doelwitte van die gemeenskap gedien word en sodat hierdie aangeleenthede ordelik in die bedryfsisteem geïntegreer word vir ordelike uitkringing na die totale samelewingsisteem.

As belangrike struktuurelement is die bedryfsisteem dus 'n kompleksе sisteem waarin die arbeidsverhoudingsfenomeen veranker en vervleg is.

Aansluitend by en voortspruitend uit voorgaande (die bedryfsisteem as struktuurelement in die arbeidsverhoudingsproblematiek), is die belangrikste akteurs of funksionarisse in die arbeidsverhoudingsisteem, die werker as sisteem, die werkgewer as sisteem en die staat as sisteem. Hierdie drie sisteme of subsisteme gee gestalte aan die rolle, waardes, norme en kollektiwiteite in die arbeidsverhoudingsisteem. Hulle is interaktief en vorm 'n *tripartisme* (1).

Die kernaspek van die werker as sisteem in die bedryfs- en werkverband *(die eerste been van die tripartisme)* is die werker en sy organisasies, dit wil sê, die vakbond. Dit is 'n organisasie wat deur die werkers geskep is om die belange van die werker te dien ten opsigte van, onder andere, werk- en lewensomstandighede. Aanduidings bestaan dat hierdie doelstelling of oogmerk verbreed aangesien dit nie meer net oor die belange van lede gaan nie. Die vakbonde is egter 'n gekompliseerde organisasie en 'n integrerende deel van die arbeidsverhoudingsisteem waarmee en waarvan deeglik rekening gehou en kennis geneem moet word.

Benewens die feit dat die werkgewer as sisteem homself byvoorbeeld in die bestuursfunksie laat geld, is 'n verdere belangrike aspek van die werkgewer as sisteem *(die tweede been van die tripartisme)* die werkgewerorganisasie. Die werkgewerorganisasie vervul 'n verskeidenheid funksies soos byvoorbeeld die beskerming van die onderlinge belange van lidfirmas (werkgewers) en die nastreef van kollektiewe optrede met betrekking tot onder meer bevredigende reëling van loon- en diensvoorwaardes en bevredigende reëling van arbeidsverhoudinge, ensovoorts.

Die *derde been van hierdie tripartisme* in die arbeidsverhoudingsisteem is die staat en sy agentskappe aangesien die staat onder meer die reëls van die spel bepaal en ingryp indien die ekwilibrium bedreig word of reeds bedreig is, ensovoorts.

2.3 Die prosessionele aspek in die arbeidsverhoudingsproblematiek

Die prosessionele aspek in die arbeidsverhoudingsproblematiek dui op funksies van die struktuurelemente wat organies is en wat die arbeidsverhoudingsisteem bepaal en beïnvloed. As uitgangspunt word gepostuleer dat die prosessionele aspek in die arbeidsverhoudingsproblematiek met die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie vervleg is. Bepaalde prosesse in hierdie verband is die kontinue interpersoonlike verhoudinge, die proses van gesamentlike beraadslaging en die proses van kollektiewe bedinging. Verder is die konflikproses en die prosedure vir die skikking van dispute ook van belang.

Die primêre en aktiewe element in die samelewing is die mens en as sodanig staan die mens in 'n bepaalde intermenslike verhouding tot ander mense. Hierdie verhouding is kontinu, deurlopend, ensovoorts. In die bedryfsituasie bevind die mens hom ook in bepaalde intermenslike interaksiepatrone. 'n Belangrike aspek hiervan is die kontinue interpersoonlike verhoudingsproses. Aangeleenthede wat hierdie proses bepaal, is die bestuursproses, die mens-in-interaksie

en die interaksie van die mens en die organisasie.

In die bestuursproses word onder meer die aktiwiteite van die werker gekoördineer, gesinkroniseer en geïntegreer om sekere doelstellings te bereik. Op dié wyse beïnvloed bestuursoptrede die kontinue interpersoonlike verhoudinge.

Die veroorsaking in die persoonlikheid van die mens determineer die mens-in-interaksie en kondisioneer die kontinue interpersoonlike verhoudinge in die bedryfsituasie. Hierdie veroorsakingsproses is aaneenlopend en aaneengeskakel. Die eerste belangrike faktor wat hier 'n rol speel, is die aanlegsfaktore van die mens, dit is die aangebore hoedanighede en die natuurlike ontwikkeling en ontplooiing daarvan wat met verworwe hoedanighede vervleg raak. Die tweede belangrike faktor is die verbandsfaktore wat die totale lewensverband of lewensomgewing van die mens omsluit. Die derde belangrike faktor is die mens se vermoë om verbandsfaktore te verwerk.

Ten aansien van die interaksie van die mens en die organisasie is twee perspektiewe belangrik, naamlik, die bydrae wat die organisasie tot hierdie interaksie maak en die bydrae wat die mens tot hierdie interaksie maak. In die eerste geval gaan dit om die skepping van sekere stimuli, geleenthede, beheermaatreëls, beperkinge, ensovoorts, en in die tweede geval figureer indiwiduele behoeftes, doelwitte, vaardighede, energie, ensovoorts. Onderliggend aan hierdie twee insetfaktore is die uitruiling wat ten opsigte hiervan plaasvind.

Die slotsom waartoe ten opsigte van deurlopende interpersoonlike verhoudinge gekom word, is dat dit die primêre proses in die arbeidsverhoudingsproblematiek is aangesien die fokuspunt in hierdie problematiek die interaksie van die mens by die werkplek is en aangesien dit die eerste raakvlak in die werksituasie is. Hiervandaan kring die arbeidsverhoudingsvraagstuk verder uit maar keer ook weer hiernatoe terug. Dit is dus, met ander woorde, tegelyk middelpuntvliedend en middelpuntsoekend.

Gesamentlike beraadslaging (inspraak, medespraak; medeseggenskap, ensovoorts) as proses in die arbeidsverhoudingsisteem is essensieel die betrokkenheid van die werker in die bestuurs- en besluitnemingsproses. Die aard, funksie, doelstelling, omvang, ensovoorts, daarvan word in 'n groot mate deur bepaalde ekonomiese, sosiale, juridiese en ander patrone bepaal. So byvoorbeeld is gesamentlike beraadslaging as proses in sommige lande statutêr vasgelê en in ander lande is dit meer spontaan en vrywillig. Dit kan ook op verskillende vlakke in die hiërargiese struktuur van die bedryfsorganisasie plaasvind.

Dit wil voorkom asof die reg op inspraak in die bestuurs- en besluitnemingsproses waarop die werker aanspraak mag hê, nie met die grondslag van gesag en die sogenaamde prerogatief van bestuur te versoen is nie. Maar aangesien sowel die reg op inspraak as die grondslag van gesag (prerogatief van bestuur) nie absoluut en 'n doel op sigself is en kan wees nie, kan hierdie twee aangeleenthede deur verantwoordelikheid in balans gebring word en met mekaar versoen word. Gesamentlike beraadslaging is derhalwe 'n integrale deel en kardinale proses in die arbeidsverhoudingsproblematiek. Sosiologies beskou, kanaliseer dit onder meer die middelpuntvliedende en die middelpuntsoekende manifestasies van die kontinue interpersoonlike gedragspatrone, verhoudingspatrone, handelingspatrone en gebeurtenispatrone tot ordelike interaksiepatrone in die bedryfsverband.

Kollektiewe bedinging as proses in die arbeidsverhoudingsisteem impliseer deurlopende interaktiewe evolusionêre dinamiese en sistemiese verhoudinge tussen die werkgewer en die werknemer, en soos die arbeidsverhoudingsisteem self, word dit ook deur sosio-ekonomiese, politieke, juridiese en ander sisteme gekondisioneer. Dit is 'n sisteem van groepsverhoudinge in die bedryfsverband aangesien verskeie groepe of kombinasies van groepe (werkgewers en werknemers) daaraan deelneem. 'n Belangrike vereiste van hierdie groepe is dat hulle verteenwoordigend moet wees en namens die groepe moet optree.

Kollektiewe bedinging is kortom 'n onderhandelingsproses tussen hierdie groepe en die onderwerp van die onderhandelinge is normaalweg diensvoorwaardes. Maar hierdie onderhandelingsproses strek verder deurdat dit as proses ook 'n weerligafleier vir spanninge tussen die werkgewer- en werknemergroepe is, aangesien hierdie groepe ook oor bepalinge met betrekking tot arbeidsverhoudinge in die algemeen konfereer en kompromitteer in 'n poging om onder meer arbeidsvrede te bewerkstellig en te verseker. In hierdie proses is daar 'n bepaalde dringendheid om tot die een of ander ooreenkoms oor die aangeleenthede waaroor onderhandel word, te kom. Die partye moet ook 'n duidelike mandaat hiervoor hê, anders dien dit geen goeie doel nie.

So beskou, is kollektiewe bedinging 'n oop, komplekse en adaptiewe sisteem wat sistemies aan ander sisteme gekoppel is en met die funksionele imperatiewe van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie verweef is. Dit is dus 'n interaksiepatroon met bepaalde gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone. In hierdie interaksiepatrone is bepaalde subprosesse en aspekte te onderskei soos byvoorbeeld die voor-onderhandelingsfase, die bedingingstrategie, die bedingingstaktiek, soorte ooreenkomste en bedingingsverhoudinge en die doelstellings van die onderhandelaars.

Kollektiewe bedinging kan gesentraliseerd of gedesentraliseerd wees en elkeen van hierdie vorme het bepaalde voor- en nadele. Die bepaalde aard van die betrokke arbeidsverhoudingsisteem is onder meer bepalend in hierdie verband.

'n Vraagstuk wat die aandag van navorsers en arbeidsverhoudingspraktisyns in beslag neem, is die verskil tussen kollektiewe bedinging en gesamentlike beraadslaging. Die slotsom waartoe in hierdie navorsing geraak is, is dat die verskille nie altyd duidelik bepaal kan word nie en dat met twee belangrike riglyne volstaan moet word ten einde die verskille aan te dui, naamlik, *eerstens* dat kol-

lektiewe bedinging merendeels met konflikterende belange te make het, terwyl gesamentlike beraadslaging in gemeenskaplike aangeleenthede polariseer. *Tweedens* bepaal die breë nasionale sisteem (soos byvoorbeeld die statutêre bepalings wat in 'n betrokke land geld) in 'n groot mate die verskil tussen kollektiewe bedinging en gesamentlike beraadslaging.

Opsommend is kollektiewe bedinging 'n integrerende deel van die arbeidsverhoudingstruktuur en -proses en is dit 'n uiters belangrike raakvlak tussen die werkgewer en die werknemer deurdat dit, onder andere, 'n geleentheid tot inspraak in mekaar se belange aan die werkgewer en die werknemer bied. Hierby is dit verder interaktief met die kontinue interpersoonlike verhoudinge by die werkplek en gesamentlike beraadslaging gekoppel.

Kontinue interpersoonlike verhoudinge, gesamentlike beraadslaging en kollektiewe bedinging is nie al prosessionele elemente in die arbeidsverhoudingsfenomeen nie. Tesame hiermee is daar ook ander belangrike bepaalde prosesse waardeur insette in uitsette omgeskakel word, te wete, die konflikproses en die prosedures vir die hantering van dispute.

Konflik is inherent aan die arbeidsverhoudingsisteem aangesien konflik 'n normale, natuurlike en noodsaaklike gevolg van menslike interaksie is. Konflik kan kortliks beskou word as 'n interaktiewe doelbewuste proses waarin meer as een party met oënskynlik onversoenbare doelwitte teenoor mekaar staan. Dit is ook 'n multifasetaangeleentheid met sosiologiese en ander aspekte wat met patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie verweef is. Gevolglik is bepaalde gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone onderliggend hieraan en derhalwe is die hantering en verwerking daarvan bepalend vir orde in voorgenoemde patrone.

'n Aangeleentheid wat met konflik, die arbeidsverhoudingsisteem,

kollektiewe bedinging, ensovoorts, verband hou, is die prosedures om geskille en dispute by te lê. Bepaalde prosedures in hierdie verband is die grieweprosedure, die versoenings- en bemiddelingsproses en arbitrasie.

Struktureelfunksioneel is die prosessionele elemente bepalend vir die arbeidsverhoudingsisteem. Dit gaan om die kwaliteit van die arbeidsverhoudinge, die toereikendheid van die sisteem, die interverhoudinge met die eise van die ekonomie en die interaksie tussen hierdie aangeleenthede ter wille van die goeie orde in die arbeidsverhoudingsisteem.

2.4 Sintese en integrasie

Die hartaar van die arbeidsverhoudingsvraagstuk is en bly die werker en sy interaksie met ander werkers, sy toesighouers en sy werkplek. Hierdie is die sentrale fokuspunt van die arbeidsverhoudingsisteem waarvandaan die golwe van die sisteem uitkring. Die teoretiese denkrame oor hierdie fenomeen het aanvanklik die soeklig op die vakbonde en kollektiewe bedinging geplaas en dit is eers maar betreklik onlangs dat gepoog is om die arbeidsverhoudingsproblematiek in sy totaliteit in oënskou te neem. Alhoewel die sisteemmodel as konseptualiseringsraam 'n waterskeiding in hierdie verband veroorsaak het, het die navorsing wat hierop gevolg het meer om die kritiek op hierdie benadering gewentel as om die fundamentele aspekte van die vraagstuk te sintetiseer en te integreer (2).

Tog het die sisteembenadering verskeie uitdagings gegenereer wat enersyds bedui dat arbeidsverhoudinge nie in isolasie beskou kan word nie maar dat dit eerder struktureelfunksioneel binne 'n groter sisteem veranker is. Andersyds moet die klem op menslike gedrags-, verhoudings-, handelings- en gebeurtenispatrone gelê word wat in die arbeidsopset in arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone kulmineer. Aangesien hierdie interaksiepatrone onder meer sosiologiese, eko-

nomiese, volkekundige, juridiese en religieuse aspekte bevat, moet hierdie fenomeen multi-interdissiplinêr ondersoek, omskryf en verklaar word.

Teen hierdie agtergrond en enkele sosiologies gefundeerde aannames, is bepaalde riglyne vir 'n sosiologies-sistemies-teoretiese model as konseptualiseringsraam vir arbeidsverhoudinge geformuleer. Belangrike aspekte van hierdie aannames is *eerstens* dat, soos alle mensverskynsels, die arbeidsfenomeen dinamies is en dus nie afdoende volgens een bepaalde rigide raamwerk ondersoek, omskryf en verklaar kan word nie. *Tweedens* is dit 'n oop sisteem met insette, meganismes om insette in uitsette om te skakel, uitsette en terugvoeringsmeganismes wat sistemies is. *Derdens* lê aan die kern die strukturele orde, die skeppingsorde, die samelewingsorde, die feitlike en die normatiewe orde en die interaksie tussen hulle. *Vierdens* is hierdie fenomeen struktureelfunksioneel met die funksionele probleme van patroonhandhawing en spanningsbeheer, doelbereiking, adaptasie en integrasie verbind. *Vyfdens* is persoonlikheids- en maatskaplike veroorsakende faktore in 'n interaktiewe verhouding aanwesig en *sesdens* is kennis en begrip van hierdie multifasetvraagstuk afhanklik van multi-interdissiplinêre kennissisteme.

Die belangrikste aspekte van die insette tot die arbeidsverhoudingsisteem is die insette vanuit die sisteem self (rolle, waardes, norme en kollektiwiteite) en insette rondom die sisteem (ekologiese, sosiale, die mens self, religieuse, volkekundige, ekonomiese, bedryfs-, juridiese faktore, ensovoorts). Die omskakeling van die insette in uitsette in die arbeidsverhoudingsisteem kan deur middel van eensydige, tweesydige en driesydige optrede geskied. In hierdie optrede is die bepaalde prosessionele elemente die kontinue interpersoonlike verhoudinge, gesamentlike beraadslaging, kollektiewe bedinging, die konflikproses en prosedures om geskille by te lê. Die belangrikste funksionarisse in die omskakelingsproses is die werkgewer en sy manifesterings, die werknemer en sy manifesterings en die staat en sy manifesterings.

Ten aansien van die uitsette gaan dit onder meer oor lone, werkure, ander diensvoorwaardes en werkomstandighede, produktiwiteit, kwaliteit van die verhoudinge en toereikendheid van die sisteem.

Die terugvoeringskringloop het hoofsaaklik twee weë, naamlik, indien die omskakeling suksesvol is, word die uitsette nuwe insette tot die sisteem self en sou die omskakeling onsuksesvol wees, word die uitsette in 'n afsonderlike kringloop geplaas om weer eens verwerk te word.

Hierdie konseptualisering dui daarop dat die arbeidsverhoudingsisteem 'n interafhanklike, komplekse, adaptiewe proses van interaksie op die fabrieksvloer, in die bedryf, op nasionale en selfs internasionale vlak is. Hierdie interaksie is met die rolle, waardes, norme van die kollektiwiteite verweef en word deur onder meer die ekologiese, sosiale, menslike, religieuse, volkekundige, politieke, ekonomiese, bedryf-, juridiese sisteme, ensovoorts, gekondisioneer. Wanneer hierdie kondisionering inwerk op die werker by die werkplek, het dit in die arbeidsverhoudingsisteem betekenis.

3. ENKELE GEVOLGTREKKINGS EN AANBEVELINGS

3.1 Algemene opmerking

Aan die begin van hierdie studie is aangedui dat die formulering van 'n teoretiese konseptualisering die hooffokuspunt van hierdie studie is en nie die praktiese arbeidsproblematiek as sodanig nie. Maar onder meer Singh (3) toon byvoorbeeld aan dat 'n kritiese toets vir teorie is of dit 'n bydrae tot die navorsing, omskrywing en verklaring van wat in die praktyk gebeur, maak. Dit is sekerlik ook die toets waaraan die konseptualisering in hierdie navorsing onderwerp moet word.

In hierdie navorsing is 'n sisteembenadering in die formulering van die arbeidsverhoudingsproblematiek gevolg, deur te poog om die

studieveld te definieer, enkele begripsbepalinge te omskryf, verwanthede in die studieveld te kodeer en implisiet op sekere voortspruitende hipoteses te wys. Wat nie in hierdie studie gedoen is nie, is die ondersoek, omskrywing en verklaring van die geïmpliseerde hipoteses en die toepassing daarvan op die werklike arbeidsverhoudingsproblematiek.

Drie behoeftes kan in die arbeidsverhoudingsproblematiek geïdentifiseer word, te wete (4):

1. Benewens die behoefte aan geïntegreerde konseptualisering, is daar 'n ewe groot behoefte aan wat met arbeidsverhoudingsproblematiek bedoel word en hoe dit met die realiteit verband hou.
2. Daar is steeds behoefte aan die herondersoek en herwaardering van basiese konsepte.
3. Die omvang, aard, ensovoorts, van konflik.

Die arbeidsverhoudingsfenomeen is 'n sensitiewe lewende organisme en sy ewewig en bestendigheid is onder meer afhanklik van die verwantskappe wat in die sisteem bestaan (5). Teoretisering hieroor moet deeglik hiermee rekening hou want *".... (the) issue then is not whether we want a pure theoretical industrial relations as opposed to a practical one, or whether we want one which 'applies' a given body of theoretical knowledge or knowledges, but how precisely are we to generate theorising which relates to real happenings including practical intentions"* (6).

Teorie en praktyk moet dus gekoppel wees sodat dit byvoorbeeld nie net oor die teoretiese *aard* van die sisteembenadering as konseptualisering of oor die *aard* van die multi-interdissiplinêre kennisverryking ten aansien van arbeidsverhoudinge gaan nie maar wel deeglik met die realiteite van arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone rekening hou.

Gedagtig hieraan, word vervolgens enkele gevolgtrekkings en aanbevelings gemaak.

3.2 Enkele bevindings en gevolgtrekkings

1. Die belangrikste bevinding van hierdie studie wentel om die hipotese wat ten aanvang gestel is. Gevolglik word nou soos volg gepostuleer:

   - 'n Totaliteitsbeskouing van die arbeidsverhoudingsproblematiek vereis multi-interdissiplinêre insig en kennisbydrae.
   - Die sosiologie as struktureelfunksionele teorie gekoppel aan die sisteembenadering, is by uitstek geskik om as vertrekpunt aan hierdie vereiste te voldoen.

2. Weens die geïmpliseerde wydlopigheid van hierdie postulaat is dit uiters moeilik om binne die bestek van een studie met afdoende wetenskaplike diepgang die arbeidsverhoudingsvraagstuk met sy multifasetraakvlakproblematiek bevredigend te omskryf en te verklaar.
3. In hierdie studie gaan dit om 'n teoretiese denkraam en nie om praktiese vraagstukke nie. Maar teoretiese konseptualisering is slegs een been van 'n navorsingsprojek en in die arbeidsopset is teoretiese konseptualisering alleenlik bevrugtend indien onder meer die arbeidsverhoudingspraktisyn daarby kan baat want dit sal nie te betwyfel val nie dat groot eise op die drumpel staan. Om maar een te noem: *"One thing seems inevitable: everyone will want more. Workers will want more jobs, more participation in major management decisions, more flexible working arrangements, more leisure time, more information and more rights. Employers will want more automation, more employee motivation and involvement, more broadly skilled workers willing to work where they are needed and more freedom to pursue company aims. Governments will want more legislation controlling industry and more collaboration with*

employers on company plans" (7).

4. As konseptualisering kan die sosiologies-sistemies-teoretiese model wat in hierdie studie ontwikkel is, vir die meeste veranderlikes in die arbeidsverhoudingsfenomeen voorsiening maak. Maar dit kan nie die finale antwoord wees nie want so 'n beskouing sal nie met die werklikheid bestaanbaar wees nie. Dit is slegs rigtinggewend vir verdere teoretiese denke en empiriese navorsing. Boweal moet hierdie sosiologies-sistemies-teoretiese model tog immers ook eers aan die realiteit getoets word.
5. Arbeidsgedragspatrone, arbeidsverhoudingspatrone, arbeidshandelingspatrone en arbeidsgebeurtenispatrone is die kulminering van menslike gedragspatrone, menslike verhoudingspatrone, menslike handelingspatrone en menslike gebeurtenispatrone in werkverband deur die hoogs moontlike optimale benutting van fasiliteite, moontlikhede en geleenthede in 'n gesonde georganiseerde bedryf.

3.3 Enkele aanbevelings

Uit voorgaande kan ten minste die volgende temas vir verdere studie aanbeveel word:

1. Die toepassing van 'n sosiologies-sistemies-teoretiese model volgens die riglyne van hierdie navorsing in 'n bepaalde bedryfsonderneming.
2. 'n Empiriese studie oor die kulminering van menslike gedragspatrone, menslike verhoudingspatrone, menslike handelingspatrone en menslike gebeurtenispatrone in die arbeidsopset.

4. SLOTGEDAGTE

In arbeidsverhoudinge kom dit neer op die reaksies van die werker tussen ander werkers in die werksituasie. Dit word in gedrag en verhoudinge gerealiseer wat die dryfveer is wat handelinge of funk-

sies en gebeurtenisse motiveer en in rolle in die versorging van produktiwiteit uitmond. Deur herhaling word alles in ordelike interaksiepatrone vir arbeidsverhoudinge gemanifesteer.

Om saam te vat:

Die heerlike roeping van arbeid is om dit vreugdevol te doen volgens die voorskrif en eis: *"Of julle dan eet of drink of enigiets doen, doen alles tot verheerliking van God"* (1 Kor. 10:31). Dit gaan dus om ordelik, ook en veral saam met ander in God se skepping te arbei. Dit is die kern en is die bron wat die ordelike arbeidsverhoudinge moet voed. Dit is genoegsame bewys dat die *laaste woord* nog nie oor arbeidsverhoudinge gespreek is nie.

BRONVERWYSINGS

1. ANON. 1979. p. 6.
2. Vergelyk onder meer WOOD, 1978/79. pp. 42 en 43.
3. SINGH, 1976. p. 70.
4. WOOD, 1978/79. p. 42.
5. ANON. 1979. p. 11.
6. WOOD, 1978/79. p. 51.
7. TAVERNIER, 1979. p. 25.

SUMMARY

ORIGINAL TITLE IN AFRIKAANS: ENKELE ASPEKTE VAN DIE AARD VAN ARBEIDSVERHOUDINGE AS MULTIFASETFENOMEEN - 'N SOSIOLOGIES-SISTEMIESE BESKOUING

TITLE IN ENGLISH: CERTAIN ASPECTS OF THE NATURE OF LABOUR RELATIONS AS A MULTI-FACETED PHENOMENON - A SOCIOLOGICAL SYSTEMIC VIEWPOINT

1. INTRODUCTION

Until recently labour relations research would seem not to have achieved an integrated theoretical synthesis. This study is an attempt to formulate guidelines for a sociologically integrated framework to provide a systemic theoretical conceptualisation of labour relations with the necessary multi-interdisciplinary qualities. Such a framework should accommodate most of the variables of this complicated dynamic and systemic phenomenon. The viewpoint is taken that sociology, as a structural functional theory of human society, can make a substantial contribution towards formulating this conceptualisation and enables the researcher to integrate and synthetise meaningfully knowledge of various disciplines relating to labour relations.

Against this aim this research is divided into four main sections, namely:

1. A general sociological theoretical orientation and conceptualisation
2. Distinct structural elements of the labour relations phenomenon
3. Distinct process elements of the labour relations phenomenon
4. Integration and synthesis

In the subsequent paragraphs these aspects are briefly summarised followed by a few conclusions, recommendations and a concluding statement.

2. A GENERAL SOCIOLOGICAL THEORETICAL ORIENTATION AND CONCEPTUALISATION

Two aspects of importance in this regard are firstly, the ratiocination in sociology in respect of totality as a guide to a conceptual frame for the labour relations phenomenon and secondly certain aspects of the nature of multi-interdisciplinary enrichment of sociology in respect of labour relations.

At the core of the ratiocination in sociology in respect of totality is the realisation of God-given laws and norms. This point of view indicates that the total society consists of the creation order, the societal order, the structural order, the factual or the functional order in interaction with the normative order.

In an endeavour to understand, describe and explain total society, the systems approach with the structural functional basis is considered of prime importance as a conceptual frame. Basically this approach states that total society consists of dynamic, adaptive, interactive and inter-related systems and sub-systems which have a structure and a function, and which are linked systemically.
Within this constellation there are four functional problems which are resolved by behaviour and behavioural patterns, relations and relation patterns, actions and action patterns and events and event patterns to enable the system to maintain itself.

The four functional problems are:

1. Pattern maintenance and tension management
2. Goal attainment
3. Adaptation
4. Integration

Sociology shares its interests in the total society with other behavioural sciences. Whereas sociology is a general science and a structural functional theory, the other behavioural sciences are more specific and each one theoretically abstracts an aspect of the total society. For instance, economics describes and explains the economical interaction pattern; psychology, the psychological interaction patterns of behaviour; relations, actions and events; *et cetera*. In a multi-interdisciplinary knowledge system sociology is enriched by these sciences in respect of the multi-faceted nature, aim and purpose of the variations in human behaviour, relations, actions and events. This research focuses on the theoretical nature of the labour set-up and the culmination of the variations of interaction patterns in the labour relations system.

The human being is the nerve centre of the interaction patterns which are interwoven with a variety of systems, such as the social, the economical, the political, anthropological, religious, judicial, ecological, industrial and other systems. These systems condition the interaction patterns of the human being which in turn also condition the systems for the sake of good order.

It is concluded that in order to understand, describe and explain the totality of the labour relations phenomenon, sociology in the multi-interdisciplinary knowledge system should extend its dependence on the knowledge contributions from other related behavioural sciences. In this way sociology as structural functional theory will be enriched and can integrate and synthetise a ratiocination of the totality of the labour relations phenomenon.

3. DISTINCT STRUCTURAL ELEMENTS OF THE LABOUR RELATIONS PHENOMENON

Four important structural functional aspects are identifiable, namely:

1. Industry as a system

2. Worker as a system
3. Employer as a system
4. Government as a system

Industry is the important substratum of the industrial relations question. Here the qualities of the industrial relations system are structurally functionally conditioned because industry as a system is systemically embedded in a variety of other systems, namely the social, economical, judicial, political, *et cetera*. It can also be considered the "stage" for the labour behaviour patterns, labour relation patterns, labour action patterns and labour event patterns.

As a system on its own, industry has its own structure and functions which are systemically linked to and interact with other systems and sub-systems. The purpose of industry is basically the arrangement of resources. The human being is the nerve centre and by pattern maintenance and tension management, goal attainment, adaptation and integration it maintains itself as a system. In this system, matters like industrialisation, the industrial organisation, the human being in the industrial environment and the interaction of industry and other systems affect the labour relations question.

Industrialisation is *inter alia* the process or state with labour as an important characteristic. In this process significant structural changes take place which not only influence behaviour, relation, action and event patterns but which also influence and change labour interaction patterns substantially. For example, industrialisation has degraded labour, stimulated specialisation, mechanisation and automation, *et cetera*, to the extent that the nature of labour relations have changed from personal to impersonal collective processes, *et cetera*.

Organisations (and specifically industrial organisations) impact the labour relations phenomenon through industrial bureaucracy, the

formal and informal organisation and the industrial occupation structure. It makes the industrial relations system complex and influences labour relations interaction patterns.

The human being in the work situation finds himself mainly in three systems or sub-systems. These are the micro sub-system (the relationship between the human being and his work), the intermediary sub-system (the relationships with his co-workers and other groups) and the macro sub-system (the relationships of the human being and the organisation with the total human reality).

The industrial system with the human being as the nerve centre does not exist or maintain itself in isolation. Consequently, there are specific industry/society interaction patterns in respect of, for example, industry and society, industry and social stratification, industry and the family, industry and the government, *et cetera*. These interaction patterns influence and condition the labour relations interaction patterns and the labour relations system.

Two important structural functional aspects of the industrial system are the management and personnel functions. Through its specific functions of planning, organising, directing, co-ordinating and control, the management function aligns, synchronises and integrates the production factors of labour, capital, resources and entrepeneurship. Thus, labour and its culmination in labour relations are integral parts of the management function which determine labour interaction patterns. The personnel function, on the other hand, is the interface function and system. It is concerned with the planning, organising, directing, co-ordinating and control of the procurement, development, remuneration, integration and maintenance of workers to attain the goals of the organisation efficiently and economically; to ensure that the organisation stays in existence; to attain as far as practicable the goals of the worker; to ensure that the goals of the society are achieved and to ensure that these matters are integrated in an orderly fashion to the orderly benefit

of society.

Superimposed on the industrial system is the worker as a system, the employer as a system and the government as a system. These three systems shape the roles, the values, the norms and the collectivities in the labour relations system. They are interactive and form a tripartite.

The central aspect of the worker as a system (the first pillar of the tripartite) is the worker and his organisation, namely the trade union. This is an organisation created by the worker to serve the interests of the worker. It is a complex organisation which is integrated with the industrial relations system.

The second pillar of the tripartite is the employer as a system and the employer and his organisation which are manifested in the management and personnel functions and the employer organisation *per se*. This is also a complex system which serves the interests of the employer as an integral part of the industrial relations system.

The government and its agencies (the third pillar of the tripartite), *inter alia*, determine the rules of the game and intervene if the equilibrium of the labour relations system is threatened or if it is already out of balance.

4. DISTINCT PROCESS ELEMENTS OF THE LABOUR RELATIONS PHENOMENON

The process elements of the labour relations question comprise the functions of the structural elements mentioned above. They are organic and determine and influence the labour relations system. As a premise, these elements are interwoven with the functional problems of pattern maintenance and tension management, goal attainment, adaptation and integration.

There are basically the following important processes:

1. The process of day-to-day or continuous interpersonal relations
2. The process of joint consultation
3. The process of collective bargaining
4. The conflict process
5. The procedure for the settlement of disputes

The primary and active element in society is the human being and as such, the human being has a specific interrelationship with other human beings. This interrelationship is continuous and in the work situation it is influenced and determined by the management process, the human being in interaction and the interaction of the human being and the organisation.

Amongst other matters, the management process co-ordinates, synchronises and integrates the activities of the worker to attain certain goals. The continuous interpersonal relations are influenced and impacted by these management activities.

The causation in the personality of the human being determines the human being in interaction and conditions the continuous interpersonal relations in the industrial situation. This causation process is continuous and systemic. The first important factor in this regard is the natural aptitude of the human being and its development and evolution which are interwoven with acquired aptitudes. The second important factor is the total environment of the human being and the third important factor is the ability of the human being to digest, assimilate or process contextual factors.

In respect of the interaction of the human being and the organisation two major issues are important, namely, the contribution the organisation makes and the contribution the human being makes. The first instance is concerned with the creation of certain stimuli, opportunities, control mechanisms, *et cetera,* and the second instance

is concerned with individual needs, aims, abilities, energies, *et cetera*. The underlying aspect of these inputs is the exchange which takes place.

The system of continuous interpersonal relations is the primary process in the industrial relations system because the focal point of this system is the human being in the work situation. It is the epicentre from which the labour relations system develops and to which it returns. Thus there are centrifugal and centripetal forces at work.

Joint consultation (participation, co-determination, industrial democracy) is essentially the involvement of the worker in the management and decision making processes. The nature, function, aim, extent, *et cetera,* of this process are largely determined by specific economical, social, judicial and other patterns. In some countries the nature of joint consultation is statutory determined while it is a spontaneous and voluntary system in others. Joint consultation takes place on different levels in the hierarchical structure of the industrial organisation.

Prima facie it appears that the right that the worker might have to joint consultation in respect of the management and decision processes cannot be reconciled with the basis of authority or the so-called prerogative of management. But as the right to joint consultation and the basis of authority are not and cannot be absolute and an aim in themselves, these two matters are balanced and reconciled by responsibility.

Joint consultation channels the centrifugal and centripetal manifestations of continuous interpersonal interaction patterns into orderly interaction patterns in the industrial system. As such it is integrated in the industrial relations system.

Collective bargaining as a process implies interactive evolutionary

dynamic systemic relations between employer and employee. It is also conditioned by social, economical, political, judicial and other systems. It is a system of group relations in the industrial situation and different groups or a combination of groups participate collectively. An important aspect of these groups is that they should be representative and that they act on behalf of groups. In short, collective bargaining is a collective negotiation process between these groups on such issues as wages and conditions of service. These negotiations, however, also form a conductor for tension between employer and employee groups as these groups confer about labour relations in general, endeavouring to establish, develop and maintain industrial peace. In this process there is an urgency to reach agreement on the issues at stake. The parties concerned should, however, have a mandate to this end otherwise no useful purpose is served.

Thus collective bargaining is an open, complex and adaptive system which is systemically linked to other systems and with the functional problems of pattern maintenance and tension management, goal attainment, adaptation and integration. It has specific interaction patterns and sub-processes such as the pre-negotiation phase, the negotiation strategy, the negotiation tactic, *et cetera*. Collective bargaining can be centralised or decentralised.

A question which has involved researchers and labour relations practitioners in debate and discussion, is the difference between collective bargaining and joint consultation. The differences are not always easily discernable but two guidelines assist in this regard. Firstly, collective bargaining is mostly concerned with conflicting interests whereas joint consultation polarises in mutual aspects. Secondly, the broad national system of a country determines the differences between collective bargaining and joint consultation.

In summary, collective bargaining is also an integral part of the

labour relations structure and process and it is a very important interface between the employer and the employee. It offers an opportunity to consult each other on each other's affairs and is interactive with continuous interpersonal relations in the work situation and with joint consultation.

Conflict is inherent in the labour relations system because it is a normal, natural and necessary result of human interaction. In short, it is an interactive purposeful process where more than one party with ostensibly irreconcilable views oppose one another. It is also a multi-faceted matter, interwoven with the functional problems which impact the labour relations system. Other process elements in the labour relations system are the procedures to resolve differences, disputes or labour issues. They are mainly the grievance procedure, the conciliation and mediation processes and arbitration.

To a very large extent the labour relations system is determined by the process elements mentioned. They determine the quality of labour relations, the adequacy of the system, the interrelations of the economic demands and the interaction of these matters with each other for the sake of good order in the labour relations system.

5. INTEGRATION AND SYNTHESIS

The focal point of labour relations is the worker, his interaction with other workers, his supervisors and his working environment. Initially, theoretical conceptualisations focused on the trade unions and collective bargaining and only recently efforts have been made to view the problems of labour relations in its totality. Although the systems model, as a conceptual frame, created a watershed in research which followed, this research was more concerned with criticism of the systems approach than integrating and synthetising the fundamentals of the labour relations question.

But despite this criticism, the systems approach nevertheless generates a variety of challenges which indicate that, on the one hand, labour relations cannot be viewed in isolation; they are structurally functionally anchored in a larger system. On the other hand, human behaviour, relations, action and event patterns in the work situation culminate in labour behaviour, labour relations, labour action and labour event patterns. Since these interaction patterns, amongst others, have sociological, economical, anthropological, judicial and religious aspects, this phenomenon must be investigated, described and explained multi-interdisciplinary.

Against this background and a few sociologically founded assumptions, certain guidelines have been formulated for a sociological systemic theoretical model as a conceptual frame for labour relations. The main aspects of these assumptions are the following:

1. As all human phenomenon, labour relations are dynamic and consequently they cannot conclusively be researched, described and explained within the limits of one rigid framework.
2. The labour relations system is an open system with inputs and mechanisms which convert the inputs into outputs, outputs and feedback loops which are all systemic.
3. At the core of the labour relations system is the creation order, the structural order, the societal order, the factual or functional order and the interaction of these orders.
4. This phenomenon is structurally functionally bound to the functional problems of pattern maintenance and tension management, goal attainment, adaptation and integration.
5. Causation factors in the personality of the human being and in the social environment are present in all interactive relationships. Consequently, this also applies to the labour relations phenomenon.
6. Knowledge and understanding of this multi-faceted problem are dependent upon a multi-interdisciplinary knowledge system.

The important aspects of the inputs to the labour relations system are the inputs from within the system (roles, values, norms and collectivities) and the inputs from without the system (the ecological, social, human, religious, anthropological, economical, industrial, judicial factors, *et cetera)*. The transformation of inputs into outputs occurs by unilateral, bilateral and trilateral action. Certain process elements are present in these actions, namely, continuous interpersonal relations, joint consultation, collective bargaining, conflict and procedures to settle disputes. The most important functionaries in the transformation processes are the employer and his manifestations, the employee and his manifestations and the state and its manifestations.

The outputs are, amongst others, wages, hours of work, other service and work conditions, productivity, quality of the relations and adequacy of the system.

The feedback loop basically has two routes. Firstly, the outputs become new inputs into the system itself if the transformation was successful. Secondly, the outputs are recycled back into the system if the transformation was not successful.

This conceptual frame indicates that the labour relations system is an interdependent, complex, adaptive process of interactions on the shopfloor, in industry, at national and even international level. This interaction is interwoven with roles, values, norms and collectivities which are conditioned by, *inter alia*, the ecological, social, human, religious, anthropological, political, economical, industrial, judicial systems, *et cetera*. When this conditioning affects the worker at the work place, it has significance for the labour relations system.

6. CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

The aim of this research is the formulation of guidelines for an

integrated, theoretical conceptualisation of labour relations and not the practical problems involved. A critical test for theory is whether it can contribute to the research, description and explanations of what actually happens in practice. The conceptual framework developed in this research still has to be submitted to such a test.

The labour relations phenomenon is a sensitive living organism and its order and balance are dependent on the relatedness which exists in practice. To this end, theory and practice should be linked and the theory should relate to real behaviour, relations, actions and events.

In the light of the above, five main conclusions are made:

1. The main finding of this research revolves around the following postulates:

   - An understanding of the problems of labour relations in totality requires multi-interdisciplinary insight and knowledge.
   - Sociology as a structural functional theory linked with a systems approach is pre-eminently suitable to fulfil this requirement.

2. As a result of the implied diffuseness of these postulates, it is very difficult to describe and explain satisfactorily within the scope of one study, the labour relations phenomenon with its multi-faceted problems with sufficient scientific depth.
3. The aim of this research is theoretical abstraction and not the solution to practical problems. But theoretical abstraction is only one side of scientific research. The other side of equal importance is the issue of practical problems. Theoretical abstraction will only be of value if it can assist the busi-

nessman, politician, academic and the labour relations practitioner with the understanding and resolution of practical problems. Without doubt, intense and inevitable demands are on the doorstep. To mention but one: in future everybody (workers, employers and the state) will want more - more rights, more productivity and more control respectively.

4. The sociological systemic theoretical model developed in this research should cope with most of the variables of the industrial relations phenomenon. But it is not the final answer; it is only a guide to further theoretical thought and empirical research. Above all, this conceptualisation still also has to be tested with the realities of labour relations.
5. Labour behaviour patterns, labour relation patterns, labour action patterns and labour event patterns are the culmination of human behaviour patterns, human relation patterns, human action patterns and human event patterns in the work situation.

In the light of the above the following conclusions are made or themes for further research are suggested:

1. The application of a sociological systemic theoretical model according to the guidelines of this research to a specific industrial undertaking.
2. Empirical research on the culmination of human behaviour patterns, human relation patterns, human action patterns and human event patterns in the labour set-up.

7. IN CONCLUSION

Labour relations are concerned with the reactions of the worker amongst other workers in the work situation. It is realised in behaviour and relations, which are also the incentive motivating actions and events culminating in the grooming of productivity. Through repetition these matters are manifested in orderly interaction patterns in respect of labour relations.

The glory of work and labour lies in doing it joyfully according to the directive and demand of I Corinthians 10:31: *"Whatever therefore ye eat, or drink, or whatsoever ye do, do all to the glory of God"*. The essential issue is to work orderly in God's creation - also, and especially, with other human beings. This is the core and source which must feed orderly labour relations and this is sufficient proof that the last word has not yet been formulated on labour relations.

BRONNELYS

ALBEDA, W. 1957. De rol van de vakbeweging in de moderne maatschappij. Hoorn, Edecca.

ALMOND, G.A. & COLEMAN, J.S. 1960. The politics of the developing areas. Princeton, Princeton University Press.

ALLPORT, G.W. 1961. Pattern and growth in personality. New York, Holt, Rinehart and Winston.

ANNANDALE, J.J. 1971. The employer trade union bargaining process in the South African environment with specific reference to the 1970 wage negotiations in the iron, steel, engineering and metallurgical industries. Ongepubliseerde verhandeling, UNISA.

ANON. 1958. A lexicon abridged from Liddell and Scott's Greek - English lexicon. London, Oxford at the Clarendon Press.

ANON. 1960. You and your trade union, no. 1. Trade unions, what they are, what they do, their structure. Brussels, International Confederation of Free Trade Unions.

ANON. 1973. Collective bargaining. A workers' education manual. Geneve, ILO Publications.

ANON. 1974. Collective bargaining in industrialised market economics. Geneve, ILO Publications.

ANON. 1977. Employee participation. Doing what comes naturally. *Personnel management*, 9(3).

ANON. 1979. Die witskrif oor deel I van die verslag van die kommissie van ondersoek na arbeidswetgewing. (W.P. S-79). Kaapstad, Die Staatsdrukker.

ANTHONY, P. & CRICHTON, A. 1969. Industrial relations and the personnel specialist. London, B.T. Batsford Ltd.

APPLETON, W.A. 1925. Trade unions. London, Philip Allen & Co.

ARGYRIS, C. 1974. The applicability of organizational sociology. London, Cambridge University Press.

ARMSTRONG, E.G.A. 1969. Industrial relations. An introduction. London, George G. Harrop & Co. Ltd.

ARON, R. 1967. 18 Lectures on industrial society. London, Weindenfeld & Nicholson.

BAIN, G.S. & CLEGG, H.A. 1974. A strategy for industrial relations research in Great Britain. *British journal of industrial relations,* XII(1).

BALDWIN, J.M. (Redakteur). 1960. Dictionary of philosophy and psychology. Volume II. Gloucester, Massachusettes, The MacMillan Company.

BALFOUR, C. (Redakteur). 1973. Participation in industry. London, Croom Helm.

BANNING, W. 1957. Moderne maatschappijproblemen. Haarlem, De Erven F. Bohn, N.V.

BANTON, M. 1965. Roles. An introduction to the study of social relations. London, Tavistock Publications.

BARNES, H.E. 1947. An introduction to the history of sociology. Chicago, The University of Chicago Press.

BARRETT, B., RHODES, E. & BEISHON, J. 1977. Industrial relations and the wider society. Aspects of interaction. London, Collier MacMillan & The Open University Press.

BATT, W.L. (JNR.) & WEINBERG, E. 1978. Labour management cooperation today. *Harvard business review,* Januarie 1978.

BEACH, D.S. 1965. The management of people at work. New York, The MacMillan Co.

BEHREND, H. 1963. The field of industrial relations. *British journal of industrial relations,* I(3).

BEHREND, H. 1977. Why so much fuss about industrial relations? *Industrial relations journal,* 4(8).

BEKKER, H. & BOSKOFF, A. 1966. Modern sociological theory - in continuity and change. New York, Holt, Rinehart & Winston.

BENDIX, D.W.F. 1978. Labour, society and comparative socio-economic systems. *Certificate programme in industrial relations, Module 1.* Institute of Labour Relations, University of South Africa.

BIERSTEDT, R. 1970. The social order. New York, McGraw-Hill Book Co.

BIRNBAUM, N. & LENZER, G. (Redakteurs). 1969. Sociology and religion. A book of readings. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

BLAIN, A.N.J. & GENNARD, J. 1970. Industrial relations theory. A critical review. *British journal of industrial relations,* VIII(3).

BLAU, P.M. 1969. Bureaucracy in modern society. New York, Random House, Inc.

BOSMAN, D.B., VAN DER MERWE, I.W. & HIEMSTRA, L.W. 1962. Tweetalige woordeboek. Kaapstad, Nasionale Boekhandel Bpk.

BREEDT, A. 1967. Die kulturele lewe van blanke jeugdiges in Suid-Afrika met besondere aandag aan hul lewens- en wêreldbeskouing. 'n Sosiologiese studie. Ongepubliseerde proefskrif, U.P.

BROOKLYNN, D.C. 1975. Conflict a neglected resource. *The conference board record*, Maart 1975.

BROOM, L. & SELZNICK, P. 1970. Principles of sociology. New York, Harper and Row Publishers, Inc.

BROWN, J.A.C. 1967. The social psychology of industry. Harmondsworth, Middlesex, Penquin Books Ltd.

BUCKLEY, W. 1967. Sociology and modern systems theory. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

CAPLOW, T. 1964(1). Principles of organizations. New York, Harcourt Bruce & Ward, Inc.

CAPLOW, T. 1964(2). The sociology of work. New York, McGraw-Hill Book Company.

CHAMBERLAIN, N.W. & KUHN, J.W. 1965. Collective bargaining. New York, McGraw-Hill.

CHAPLAN, J.P. 1968. Dictionary of phychology. New York, Dill Publishing Co.

CHINOY, E. 1967. Society. An introduction to sociology. New York, Random House, Inc.

CHITAMBER, J.B. 1973. Introductory rural sociology. A synopsis of concepts and principles. New Delhi, Wiley Eastern Private Ltd.

CHRUDEN, H.J. & SHERMAN, (JNR.) A.W. 1963. Personnel management. Cincinnati, South Western Publications.

CILLIERS, S.P. & JOUBERT, D.D. 1966. Sosiologie. 'n Sistematiese inleiding. Stellenbosch, Kosmo-Uitgewery (Edms.) Bpk.

CILLIERS, S.P. & JOUBERT, D.D. 1968. Sosiologie. 'n Sistematiese inleiding. Stellenbosch, Kosmo-Uitgewery (Edms.) Bpk.

CLARKE, G.L. 1954. Elements of ecology. New York, John Wiley & Sons, Inc.

CLEGG, H.A. 1970. The system of industrial relations in Great Britain. Oxford, Basil Blackwell.

CLEGG, H.A. 1976. Trade unionism under collective bargaining. A theory based on comparison of six countries. Oxford, Basil Blackwell.

CLEGG, H.A. en ander. 1961. Trade union officers. Oxford, Basil Blackwell.

COETZEE, L.D. & TERBLANCHE, A.L. 1976. Bedryfsielkunde. Kursus II, Gids 2. Pretoria, UNISA-publikasie.

COERTZE, P.J. 1973. Inleiding tot die algemene volkekunde. Johannesburg, Voortrekkerpers.

CORWIN, R.G. 1969. Patterns of organizational conflict. *Administrative science quarterly*, 14(4).

CRAIG, A.W.J. 1973. A framework for the analysis of industrial relations systems. (*In* BARRETT, B., RHODES, E. & BEISHON, J. 1977. Industrial relations and the wider society. Aspects of interaction. London, Collier MacMillan & The Open University Press.)

CRAUSE, H.L. 1961. Enkele tendense in die ontwikkeling van die sosiologiese teorie. Ongepubliseerde professorale intreerede, Universiteitskollege van die Noorde.

CRONJÉ, G. 1937. Die deterministiese standpunt in die sosiologie. Pretoria, Wallachs.

CRONJÉ, G. 1969. Mens-in-sosiale-verband. Pretoria/Kaapstad, Academica.

CROSS, J.G. 1969. The economics of bargaining. New York, Basic Books.

CUBER, J.F. 1959. Sociology. A synopsis of principles. New York, Appleton-Century-Crofts.

CUTHBERT, N.H. & WHITAKER, A. 1977. The rehabilitation of joint consultation. A recent trend in the participation debate. *Personnel review*, 6(2).

DAHL, R.A. 1963. Modern political analysis. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

DAHRENDORF, R. 1965. Sociologie van industrie en bedrijf. Antwerpen, Marka-Boeken.

DAHRENDORF, R. 1969. Class and class conflict in industrial relations. London, Routledge and Kegan Paul, Ltd.

DAVIS, K. 1949. Human society. New York, The MacMillan Co.

DAVIS, K. 1967. Human relations at work. The dynamics of organizational behavior. New York, McGraw-Hill Book Company.

DE JONG, A. 1955. De menselijke factor in de bedrijfseconomische problematiek. *Bedrijfseconomische monographieën,* XIX.

DE KLERK, J.J. 1966. 'n Prinsipiële beskouing oor die positiveringstaak van die Gereformeerde kerkinstituut in wisselwerking met die moderne samelewing. Ongepubliseerde proefskrif, P.U. vir C.H.O.

DENGERINK, J.D. 1948. Critisch- historisch onderzoek naar de sociologische ontwikkeling van het beginsel der "souvereiniteit in eigen kring" in de 19e en 20e eeuw. Kampen, J.H. Kok, N.V.

DEMERATH, III, N.J. & PETERSON, R.A. 1967. System, change and conflict. New York, The Free Press.

DERBER, M. 1969. Industrial democracy as an organizational concept for a theory of industrial relations. (*In* SOMERS, G.G. 1969. Essays in industrial relations theory. Ames, The Iowa State University Press.)

DE VILLIERS, D. 1978. The collective bargaining process. *Certificate programme in industrial relations, Module 5.* Institute of Labour Relations, University of South Africa.

DICKSON, J.W. 1977. The adoption of industrial democracy. *Personnel review,* 6(4).

DRENTH, P.J.D., WILLEMS, P.J. & DE WOLFF, C.L. 1970. Bedrijfspsychologie. Ondersoek en evaluatie. Deventer, Kluwer.

DRUCKER, P.F. 1950. The new society. New York, Harper.

DRUCKER, P.F. 1957. The practice of management. London, Heinemann.

DUBIN, R. 1958. The world of work. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

DUNLOP, J.T. 1958. Industrial relations systems. New York, Henry Holt & Co.

DUNLOP, J.T. 1972. The development of labour organizations: A theoretical framework. (*In* MARSHALL, R. & PERLMAN, R. 1972. An anthology of labor economics. Readings and commentary. New York, John Wiley and Sons, Inc.)

DU PREEZ, D.C.S. 1960. Prolegomena, P.U. vir C.H.O.

DURKHEIM, E. 1956. Education and sociology. Chicago, The Free Press.

DU TOIT, M.A. 1971. Vakbondontwikkeling en beleid in Suid-Afrika. Ongepubliseerde proefskrif, U.S.

DU TOIT, M.A. 1976. South African trade unions. History, legislation, policy. Johannesburg, McGraw-Hill Book Company.

DUVENAGE, B. 1972. Ons roeping en ons norme. *I.B.S.-studiestuk*, 59.

EASTON, D. 1965. A framework for political analysis. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

ELOFF, D.J. 1963. Enkele aspekte van die sosiologie as struktuurfunksionele teorie van die samelewing. Ongepubliseerde verhandeling, P.U. vir C.H.O.

ETZIONI, A. 1964. Modern organizations. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

FAIRCHILD, H.P. (Redakteur). 1970. Dictionary of sociology and related sciences. Iowa, Littlefields, Adams & Co.

FARRELL, J.D. 1978(1). Collective bargaining. *Certificate programme in industrial relations, Module 5.* Institute of Labour Relations, University of South Africa.

FARRELL, J.D. 1978(2). Nywerheidsverhoudingstelsels. *Sertifikaatprogram in arbeidsbetrekkinge, Module 3.* Instituut vir Arbeidsbetrekkinge, Universiteit van Suid-Afrika.

FATCHETT, D. 1976. Trends and development in industrial relations theory. *Industrial relations journal*, 7(1).

FAUNCE, W.A. (Redakteur). 1967. Readings in industrial sociology. New York, Appleton-Century-Crofts.

FILMER, P., PHILLIPSON, M., SILVERMAND, D. & WALSH, D. 1972. New directions in sociological theory. Deel II. London, Collier-MacMillan Company.

FLANDERS, A. 1965. Industrial relations - what is wrong with the system? London, Faber.

FLANDERS, A. 1970. Management and unions. The theory and reform of industrial relations. London, Faber and Faber.

FLIPPO, E.B. 1976. Principles of personnel management. Tokyo, MacGraw-Hill Kogakusha Ltd.

FOURIE, J.H. 1970. Ekologie in sosiologiese perspektief. Ongepubliseerde verhandeling, U.P.

FOWLER, H.W. & FOWLER, G.F. (Redakteurs). 1964. The concise Oxford dictionary of current English. London, Oxford University Press.

FOX, A. 1971. A sociology of work in industry. London, MacMillan.

FOX, A. 1972. Coming to terms with conflict. *Personnel management,* Julie 1972.

FREEDMAN, R. 1952. Principles of sociology. New York, Henry Holt & Co.

FRIEDMAN, W.G. 1961/62. Sociology of law. *Current sociology,* X/XI(1).

FURFEY, P.A. 1953. The scope and method of sociology. New York, Harper & Brothers.

GEARE, A.J. 1977. The field of study of industrial relations. *The journal of industrial relations,* September 1977.

GILMER, B. VON H. 1966. Industrial psychology. New York, McGraw-Hill Book Company.

GITLOW, A.L. 1957. Labor economics and industrial relations. Homewood, Richard D. Irwin.

GLOCK, Ch. Y. 1966. On the study of religious commitment. *Social compass, international review of socio-religious studies,* XIII(3).

GOODMAN, J.F.B., ARMSTRONG, E.G.A., WAGNER, A., DAVIS, J.E. & WOOD, S.J. 1975. Rules in industrial relations theory: A discussion. *Industrial relations journal,* 6(1).

GOULDNER, A.W. 1965. Organizational analysis. (*In* MERTON, R.K., BROOM, L. & COTRELL, L.S. 1965. Sociology today. New York, Harper and Row Publishers.)

GROSHEIDE, F.W. 1934. Korte Christelijke encyclopaedie. Kampen, J.H. Kok, N.V.

GROSHEIDE, F.W. & VAN ITTERZON, C.P. 1960. Christelijke encyclopaedie. Kampen, J.H. Kok, N.V.

GROSS, E. 1965. Industry and social life. Dubaque, W.M.C. Company Publishers.

GROVE, P.F. (Hoofredakteur). 1961. Websters third new international dictionary of the English language (unabridged). London, G. Bell & Sons.

GRUSKEY, O. & MILLER, G.A. 1970. The sociology of organizations. Basic studies. New York, The Free Press.

HABERMEHL, D.N. 1959. Ons dagelijks werk. De Christen in de industrie. Kampen, J.H. Kok, N.V.

HALL, R.H. 1972. Organizations - structure and process. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

HANSARD. 1977. (No. 15, 9 tot 13 Mei 1977).

HARE, A.E.C. 1958. The first principles of industrial relations. London, MacMillan & Co. Ltd.

HARE, J. 1963. A welcome. *British journal of industrial relations,* I(1).

HARVEY, E.B. 1975. Industrial society: Structures, roles and relations. Illinois, Dorsey Press.

HEERTJE, A. 1968. Inleiding tot de commerciële economie. Leiden, H.E. Stenfert Kroese, N.V.

HENEMAN (JNR.), H.G. 1969. Toward a general conceptual system of industrial relations: How do we get there? (*In* SOMERS, G.G. 1969. Essays in industrial relations theory. Ames, The Iowa State University Press.)

HICKS, J.R. 1966. The theory of wages. New York, St. Martin's Press.

HILL, S. & THURLEY, K. 1974. Sociology and industrial relations. *British journal of industrial relations,* XII(2).

HIMES, J.S. 1967. The study of sociology. An introduction. Glenview, Scott, Foresman and Company.

HODGE, B.J. & JOHNSON, H.J. 1970. Management and organizational behavior. New York, John Wiley and Sons, Inc.

HOEBEL, E.A. 1972. Anthropology - the study of man. New York, McGraw-Hill Book Company.

HOMANS, G.C. 1965. The human group. London, Routledge & Kegan Paul, Ltd.

HOULT, T.F. 1958. The sociology of religion. New York, Holt, Rinehart and Winston, Inc.

HONIG, A.G. 1938. Handboek van de gereformeerde dogmatiek. Kampen, J.H. Kok, N.V.

HUTT, H.W. 1930. The theory of collective bargaining. London, P.S. King & Sons, Ltd.

INKELES, A. 1964. What is sociology? An introduction to the discipline and profession. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

JESSER, C.J. 1975. Social theory revisited. Hinsdale, The Dryden Press.

JOHNSON, H.M. 1961. Sociology. A systematic introduction. London, Routledge and Kegan Paul, Ltd.

JOHNSON, H.M. 1968. Sociology A systematic introduction. London, Routledge & Kegan Paul, Ltd.

JOHNSON, H.M. 1971. Sociology A systematic introduction. London, Routledge & Kegan Paul Ltd.

JORDAAN, P.J. 1969. Die sosiale probleme en taak van die kerk in die industriële gebied. Ongepubliseerde proefskrif, P.U. vir C.H.O.

JOSEPH, M.L. 1969. Approaches to collective bargaining in industrial relations theory. (*In* SOMERS, G.G. 1969. Essays in industrial relations theory. Ames, The Iowa State University Press.)

JOUBERT, D.D. 1973. Sosiologies gesproke. Die aard van sosiologiese interpretasie. Stellenbosch en Grahamstad, Universiteitsuitgewers en -boekhandelaars (Edms.) Bpk.

JOUBERT, D.D. & STEYN, Anna F. 1965. Groepsdinamika. 'n Inleiding tot die studie van klein groepe. Stellenbosch, Universiteitsuitgewers en -boekhandelaars (Edms.) Bpk.

JOUBERT, D.D. & STEYN, Anna F. 1971. Groepsdinamika. 'n Inleiding tot die studie van klein groepe. Stellenbosch, Universiteitsuitgewers en -boekhandelaars (Edms.) Bpk.

JUCIUS, M.J. 1967. Personnel management. Homewood, Richard D. Irwin, Inc.

KACHELHOFFER, G.C. 1974. Die wet op die reëling van Bantoe-arbeidsverhouding. *Tydskrif vir hedendaagse Romeins-hollandse reg*, 37.

KACHELHOFFER, G.C. 1975. Die rol van arbeidsreg in hedendaagse arbeidsbetrekkinge. Professorale intreerede, UNISA.

KAHN-FREUND, O. 1972. Labour and the law. London, Stevens & Sons.

KOONTZ, H. 1967. Towards a unified theory of management. (*In* VAN VLIET, G.E. (Redakteur). 1976. Vakbonde en bedrijf. Nuwe formen van interactie en confrontatie. Rotterdam, Universitaire Pers.)

KORMAN, A.K. 1971. Industrial and organizational psychology. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

KREISBERG, L. 1973. The sociology of social conflict. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

KRITZINGER, M.S.B., LABUSCHAGNE, F.J., PIENAAR, P.de V., RADEMEYER, J.H. & STEYN, H.A. 1959. Verklarende Afrikaanse woordeboek. Pretoria, J.L. van Schaik Bpk.

KRUGER, J.E. 1972. Anomie: 'n Kritiese ontleding van die teorie met verwysing na enkele sosiaal-patologiese verskynsels. Ongepubliseerde proefskrif, P.U. vir C.H.O.

KRUYSKAMP, C. 1961. Van Dale woordenboek der Nederlandse taal. 's Gravenhage, Marthinus Nijhoff.

KRUYT, J.P. 1951. Sociologie en kerk. 's-Gravenhage, Boekencentrum.

LANGENHOVEN, H.P. 1975. Die mens en die organisasie in wisselwerking met sy omgewing. Monografieë van die Sielkundige Instituut van die Republiek van Suid-Afrika. Pretoria, Sielkundige Instituut van die Republiek van Suid-Afrika.

LANGENHOVEN, H.P. 1976. Opleiding in personeelbestuur: Huidige stand en behoeftes in die Suid-Afrikaanse bedryf. Nr. P/36. Bloemfontein, Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

LAZERFELD, P.F., SEWELL, W.H. & WILENSKY, H.L. 1967. The uses of sociology. New York, Basic Books, Inc.

LITTERER, J.A. 1963. Organizations: Structure and behavior. New York, John Wiley and Sons, Inc.

LITTERER, J.A. 1967. Organizations: Structure and behavior. New York, John Wiley and Sons, Inc.

LITTLE, W., FOWLER, H.W. & COULSON, J. 1964. The shorter Oxford English dictionary on historical principles. Oxford, At the Clarenden Press.

LOEDOLFF, J.F. 1969. G. Cronjé se teorie oor veroorsaking vir die sosiologie. (*In* PIETERSE, J.E. (Voorsitter van die Redaksiekomitee). 1969. Mens en gemeenskap. 'n Huldigingsbundel vir prof. dr. G. Cronjé. Pretoria/Kaapstad, Academica.)

LOOMIS, C.P. & LOOMIS, Z.K. 1961. Modern social theories. Selected American writers. New York, D. van Nostrand Co., Inc.

LOVERIDGE, R. 1977. Employee participation: Decisions to be made. *Personnel management*, 9(2).

LYNN, R.A. 1965. Basic economic principles. New York, McGraw-Hill Book Company.

MABRY, B.D. 1973. Economics of manpower and the labour market. New York, Intext Educational Publishers.

MACDONALD, D.F. 1960. The state and the trade unions. London, MacMillan.

MACIVER, R.M. 1961. The web of government. New York, MacMillan.

MACIVER, R.M. & PAGE, C.H. 1971. Society. An introductory analysis. London, MacMillan.

MACK, R.W. & SNIDER, R.C. 1971. The analysis of social conflict. Toward an overview and synthesis. (*In* SMITH, C.G. (Redakteur). 1971. Conflict resolution. Contribution of the behavioral sciences. London, University of Notre Dame Press.)

MANNHEIM, K. 1949. Man and society in an age of reconstruction. London, Routledge and Kegan Paul, Ltd.

MARGERISON, C.J. 1969. What do we mean by industrial relations? A behavioral science approach. *British journal of industrial relations*, VIII(2).

MARSHALL, L.C. 1923. Readings in industrial sociology. Illinois, The University of Chicago Press.

MARSHALL, R. & PERLMAN, R. 1972. An anthology of labor economics. Readings and commentary. New York, John Wiley and Sons, Inc.

MARSHALL, H.D. & MARSHALL, N.J. 1971. Collective bargaining. New York, Random House, Inc.

MASSIE, J.L. 1964. Essentials of management. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

McCABE, D.A. & LESTER, R.A. 1948. Labor and social organization. Boston, D.C. Heath Company.

MCINTOSCH, E. 1964. The concise Oxford dictionary of current English. Oxford, At the Clarendon Press.

MCNALL, C.G. (Redakteur). 1971. The sociological perspective. Introductory readings. Boston, Little, Brown & Co.

MCNIEL, E.B. (Redakteur), 1965. The nature of human conflict. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

MEGGINSON, L.G. 1967. A behavioral approach to administration. Homewood, Richard, D. Irwin, Inc.

MERRILL, F.E. 1969. Society and culture: An introduction to sociology. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

MERTON, R.K., BROOM, L. & COTRELL, L.S. 1965. Sociology today. New York, Harper and Row Publishers, Inc.

MILLER, D.C. & FORM, W.H. 1964. Industrial sociology. The sociology of work organizations. New York, Harper & Row Publishers, Inc.

MINER, J.B. & MINER, M.G. 1977. Personnel and industrial relations. A managerial approach. New York, MacMillan Publishing Co., Inc.

MITCHELL, J. 1903. Organized labor. Philadelphia, American Book and Bible House.

MOBERG, D.C. 1966. The sociology of religion in Western Europe and America. *Social compass; international review of socio-religious studies,* XIII(3).

MONANE, J.H. 1967. A sociology of human systems. New York, Appleton-Century-Crofts.

MOONEY, J. 1963. The coordinative principle. (*In* LITTERER, J.A. 1967. Organizations: Structure and behavior. New York, John Wiley and Sons, Inc.)

MOORE, W.E. 1960. Notes for a general theory of labor organizations. *Industrial and labor relations review,* April 1960.

NELISSEN, N.J.M. 1970. Sociale ekologie. Nijmegen, Offsetdrukkerij.

NEWMAN, W.H., SUMMER, C.E. & WARREN, E.K. 1967. The process of management. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

NORVAL, E.J.G. s.j. Arbeid, prinsipiële ondersoek van arbeid met 'n kritiese toepassing op enkele hoofprobleme van die arbeidsetiek. Ongepubliseerde proefskrif, P.U. vir C.H.O.

OBRADOVIC, J. 1975. Workers participation: Who participates. *Industrial relations: journal of economy and society,* 14(1).

PARKER, S.R., BROWN, R.K. CHILD, J. & SMITH, M.A. 1969. The sociology of industry. London, George Allen & Unwin, Ltd.

PARKER, S.R., BROWN, R.K., CHILD, J. & SMITH, M.A. 1972. The sociology of industry. London, George Allen & Unwin, Ltd.

PARSONS, T. 1967. The social system. London, Routledge & Kegan Paul, Ltd.

PARSONS, T. 1968. Social systems. (*In* SILLS, D.L. (Redakteur). 1968. International encyclopedia of social sciences. Volume 15. New York, The MacMillan Company and the Free Press.)

PARSONS, T. & SMELSER, J. 1956. Economy and society. London, Routledge and Kegan Paul, Ltd.

PERLMAN, S. 1928. A theory of the labor movement. New York, MacMillan.

PHILLIPS, B.S. 1969. Sociology, social structure and change. London, The MacMillan Company.

PIETERSE, J.E. (Voorsitter van die Redaksiekomitee). 1969. Mens en gemeenskap. 'n Huldigingsbundel vir prof. dr. G. Cronjé. Pretoria/ Kaapstad, Academica.

PIGOU, A.C. 1938. The economics of welfare. London, MacMillan.

PIRON, J. 1976. Collective bargaining in South African law. Ongepubliseerde proefskrif, U.P.E.

PLOWMAN, D. 1978. Employer associations: challenges and responses. *The journal of industrial relations,* 20(3).

PORTER, L.W., LAWLER, III, E.E. & HACKMAN, J.R. 1975. Behavior in organizations. New York, McGraw-Hill Book Company.

POTGIETER, E.F. 1956. Die gebied en taak van die volkekunde. Professorale intreerede. *Mededelings van die Universiteit van Suid-Afrika,* A.5, Pretoria.

QUIN, J.A. 1950. Human ecology. New York, Prentice-Hall, Inc.

RAPOPORT, A. 1968. General systems theory. (*In* SILLS, D.L. (Redakteur). 1968. International encyclopedia of social sciences. Volume 15. New York, The MacMillan Company & The Free Press.)

RAUBENHEIMER, I. VAN W. 1970. Grondvrae van die bedryfsielkunde en verhoudinge tot die ekonomiese wetenskappe. *Mededelings van die Universiteit van Suid-Afrika,* A.66, Pretoria.

REES, A. 1968. The economics of trade unions. Cambridge, Cambridge University Press.

REYNDERS, H.J.J. 1967. Die taak van die bedryfsleier. Pretoria, J.L. van Schaik Bpk.

REYNOLDS, L.G. 1965. Labor economics and labour relations. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

RICHARDSON, J.H. 1965. An introduction to the study of industrial relations. London, George Allen & Unwin, Ltd.

RICHBELL, R. 1976. Participation and perceptions of control. *Personnel review,* 5(2).

ROODE, C.D. 1971. Inleiding tot die sosiologie. Kaapstad, A.A. Balkema.

ROODE, C.D. & VILJOEN, R.A. s.j. Ongepubliseerde diktaat vir sosiologie III, Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

ROUCEK, J.S. & WARREN, R.L. 1963. Sociology. An introduction. Totowa, Littlefield, Adams and Co.

ROSENSTEIN, E. 1977. Workers participation in management: Problematic issues in the Israeli system. *Industrial relations journal*, 8(2).

RUMNEY, J. 1938. The science of society. An introduction to sociology. London, Kemp Hall Press Ltd.

RUPPERT, M. 1959. Medezeggenschap. (*In* GROSHEIDE, F.W. & ITTERZON, C.P. 1960. Christelijke encyclopaedie. Kampen, J.H. Kok, N.V.)

SAMUELSON, P.A. 1967. Economics. An introductory analysis. New York, McGraw-Hill Book Company.

SCHEIN, E.H. 1965. Organizational psychology. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

SCHNEIDER, E.V. 1969. Industrial sociology. New York, McGraw-Hill Book Company.

SCHOONEES, P.C. (Hoofredakteur). 1970. Woordeboek van die Afrikaanse taal. Deel I. Pretoria, Die Staatsdrukker.

SCHOONEES, P.C. (Hoofredakteur). 1972. Woordeboek van die Afrikaanse taal. Deel IV. Pretoria, Die Staatsdrukker.

SCHOONEES, P.C. (Hoofredakteur). 1974. Woordeboek van die Afrikaanse taal. Deel II. Pretoria, Die Staatsdrukker.

SCHOONEES, P.C., SWANEPOEL, C.J., DU TOIT, S.J. & BOOYSEN, C.M. 1965. Verklarende handwoordeboek van die Afrikaanse taal. (HAT). Johannesburg, Voortrekkerpers.

SCHUMANN, C.G.W., FRANZSEN, D.G. & DE KOCK, G. 1964. Ekonomie - 'n Inleidende studie. Stellenbosch en Grahamstad, Universiteitsuitgewers en -boekhandelaars (Edms.) Bpk.

SCOTT, W.G. 1967. Organization theory. An overview and an appraisal. (*In* LITTERER, J.A. 1967. Organizations: Structure and behavior. New York, John Wiley and Sons, Inc.)

SEITZ, F. 1962. Leiding en delegatie in het bedrijf. *Mens en medemensreeks*. Utrecht/Antwerpen, Uitgeverij Het Spectrum.

SELKMAN, S.K. & FULLER, S. 1950. Problems in labor relations. New York, McGraw-Hill, Inc.

SHERIF, M. & SHERIF, CAROLYN W. 1969. Interdisciplanary relationships in the social sciences. Chicago, Aldin Publishing Company.

SILLS, D.L. (Redakteur). 1968. International encyclopedia of social sciences. Volume 15. New York, The MacMillan Company & The Free Press.

SILVERMAN, D. 1970. The theory of organizations. London, Heineman.

SINGH, R. 1976. Systems theory in the study of industrial relations: Time for a reappraisal? *Industrial relations journal*, 7(3).

SLICHTER, S.H. 1941. Union policies and industrial management. Washington, The Brookings Institute.

SMELSER, N.J. 1963. The sociology of economic life. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.

SMELSER, N.J. 1967. Sociology and the other social sciences. (*In* LAZARFELD, P.F., SEWELL, W.H. & WILENSKY, H.L. 1967. The uses of sociology. New York, Basic Books, Inc.)

SMITH, C.G. (Redakteur). 1971. Conflict resolution. Contribution of the behavioral sciences. London, University of Notre Dame Press.

SOMERS, G.G. 1969. Essays in industrial relations theory. Ames, The Iowa State University Press.

SOMERS, G.G. 1969. Bargaining power and industrial relations theory. (*In* SOMERS, G.G. 1969. Essays in industrial relations theory. Ames, The Iowa State University Press.)

SOROKIN, P.A. 1962. Social and cultural dynamics. New York, Bedminster Press.

SOROKIN, P.A. 1966. Sociological theories today. New York, Harper. International Edition.

SPIER, J.M. 1946. Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee. Kampen, J.H. Kok, N.V.

SPIER, J.M. 1950. Inleiding in de wijsbegeerte der wetsidee. Kampen, J.H. Kok, N.V.

STEENKAMP, T.I. & DEMPSTER, P.L. 1975. Industriële verhoudings. Ongepubliseerde verslag van die Federale Mynbou-/General Mining-groep, Johannesburg.

STEIN, J. 1971. The Random House dictionary of the English language. New York, Random House, Inc.

STETTNER, L. 1963. The impact of advanced technology on industrial relations. (*In* BARRET, B., RHODES, E. & BEISHON, J. 1977. Industrial relations and the wider society. Aspects of interaction. London, Collier MacMillan & The Open University Press.)

STEWARD, E.W. & GLYNN, J.A. 1965. Introduction to sociology. New York, McGraw-Hill, Inc.

STEWARD, E.W. & GLYNN, J.A. 1975. Introduction to sociology. New York, McGraw-Hill, Inc.

STOKER, H.G. 1961. Beginsels en metodes in die wetenskap. Potchefstroom, Pro-Rege-Pers Beperk.

STORER, N.W. 1966. The social system of science. New York, Rinehart & Winston.

STRAUSS, J. 1969. Sosio-politieke ontwikkeling in die Transkei gesien binne die verband van die reëling van die Blank-Bantoe-betrekkinge in Suid-Afrika - 'n Politiek-sosiologiese studie. Ongepubliseerde proefskrif, U.P.

STRAUSS, J. 1977. Bedryfsosiologie en die struktureel-funksioneel-analitiese benaderingswyse. *S.A. tydskrif vir sosiologie,* 16.

SUFFRIN, S. & SEDGWICK, R.C. 1956. Labor and problems at mid century. New York, Alfred A. Kopf.

SWART, S.M. 1978. Collective bargaining models. Ongepubliseerde lesing. Instituut vir Arbeidsbetrekkinge. UNISA.

TANNENBAUM, F. 1951. A philosphy of labor. New York, Alfred A. Knopf.

TAVERNIER, G. 1979. Industrial relations in the 1980's. *International management,* January 1979.

THERON, J.A.L. 1962. Enkele grondvrae in die bedryfsosiologie. Ongepubliseerde verhandeling, P.U. vir C.H.O.

TIFFEN, J. & MCCORMICK, E.J. 1970. Industrial psychology. London, George Allen & Unwin, Ltd.

TIMASHEFF, N.S. 1967. Sociological theory. Its nature and growth. New York, Random House, Inc.

TREVOR-ROBERTS, P.B. 1976. A system approach to personnel management. Professorale intreerede. Universiteit van Fort Hare.

TOWLE, J.W., SCHOEN, S.H. & HILGERT, R.L. 1972. Problems and policies in personnel management. A casebook. Boston, Houghton Mifflin Company.

TURNER, H.A. 1968. The royal commission's research papers. *British journal of industrial relations,* VI(3).

TURNER, J.H. 1974. The structure of sociological theory. Homewood, The Dorsey Press.

TYLOR, E.B. 1924. Primitive culture. New York, Brentano's.

VAN BREDA, W. 1977. Arbeidsverhoudinge. *Volkshandel,* 38(8).

VAN DE VALL, M. 1970. Labor organizations. A macro- and micro-sociological analysis on a comparative basis. London, Cambridge University Press.

VAN DEN BERG, J.H. 1973. Die veranderde en veranderende status en rol van die Blanke onderwyser in Suid-Afrika. 'n Sosiologiese studie. Ongepubliseerde verhandeling, P.U. vir C.H.O.

VAN DEN BERG, J.H. 1977. Die ontplooiing van die sosialiserings-proses binne enkele subsisteme van die samelewing. Ongepubliseerde proefskrif, P.U. vir C.H.O.

VAN DER POEL, D.C. 1949. Economische encyclopedie. Utrecht, W. de Haan.

VAN DER VYVER, J.D. & VAN ZYL, F.J. 1972. Inleiding tot die regswetenskap, Durban, Butterworths en Kie. (S.A.) (Edms.) Bpk.

VAN DER WALT, J.C. 1973. Bedryfsosiologiese ontleding van ekonomiese prosesse: produksie, verspreiding en verbruik. Ongepubliseerde verhandeling, P.U. vir C.H.O.

VAN DER WALT, J.C. s.j.(1) Die bedryfsorganisasie. Ongepubliseerde diktaat, Universiteit van Oranje-Vrystaat.

VAN DER WALT, J.C. s.j.(2) Die sosiologie van organisasies. Ongepubliseerde diktaat, Universiteit van die Oranje-Vrystaat.

VAN DER WALT, J.C. 1976. Reklame as werktuig in die proses van wisselwerking tussen die bemarkings- en verbruikersgroepe - 'n bedryfsosiologiese beskouing. *Die Suid-Afrikaanse tydskrif vir sosiologie,* 14.

VAN DER WALT, J.P. 1959. 'n Histories-prinsipiële beskouing oor die opkoms, die veld van ondersoek en die betekenis van die opvoedkundige sosiologie met spesiale verwysing na die laerskool. Ongepubliseerde proefskrif, P.U. vir C.H.O.

VAN DER WALT, J.P. 1969. Die doel en taak van die Kliniekskool Loopspruit. Ongepubliseerde verhandeling, P.U. vir C.H.O.

VAN DIJK, R. 1949. Enige opmerkingen over sociologie als wetenschap. 's Gravenhage/Bandung, N.V. Uitg. W. van Hoeve.

VAN DIJK, R. s.j. Mens en medemens. Een inleiding tot de algemene sociologie. Wageningen, Zomer en Keunings Uitgewerij.

VAN DOORN, J.A.A. & LAMMERS, C.J. 1959. Moderne sociologie. Systematiek en analyse. Utrecht/Antwerpen, Aula Boeken.

VAN DOORN, J.A.A. & LAMMERS, C.J. 1964. Moderne sociologie. Utrecht, Aula Boeken.

VAN JAARSVELD, S.R. & COETZEE, W.N. 1977. Arbeidsreg. Johannesburg, Lex Patria.

VAN LEERDAM, I.D., LULOFS, J.G., POPPE, C. & WALLENBURG, H. 1964. Vakbeweging in beweging. Meppel, J.A. Boon en Zoon Uitgewers.

VAN RIESSEN, H. 1956. Arbeid. (*In* GROSHEIDE, F.W. & ITTERZON, C.P. 1960. Christelijke encyclopaedia. Kampen, J.H. Kok, N.V.)

VAN VLIET, G.E. (Redakteur). 1976. Vakbonde en bedrijf. Nuwe vormen van interactie en confrontatie. Rotterdam, Universitaire Pers.

VAN WYK DE VRIES, K.S. 1973. Die leer van ons kerk. Handboek vir gebruik by die kategetiese onderrig. Potchefstroom, Pro Rege.

VAN ZIJL, A.S. 1970. Werkverhoudinge met spesiale verwysing na bestuur en vakbond. Ongepubliseerde proefskrif, P.U. vir C.H.O.

VARDAMAN, G.T. & HALTERMAN, C.C. 1968. Managerial control through communication - system for organizational diagnosis and design. New York, John Wiley & Sons, Inc.

VENTER, J.J. 1966. 'n Prinsipiële beskouing oor die sosiologie van organisasie met besondere verwysing na die bedryf. Ongepubliseerde proefskrif, P.U. vir C.H.O.

WALKER, K.F. 1970. Workers participation in management: Concepts and reality. (*In* BARRETT, B., RHODES, E. & BEISHON, J. 1977. Industrial relations and the wider society. Aspects of interaction. London, Collier MacMillan & The Open University Press.)

WALKER, K.F. 1976. Towards useful theorising about industrial relations. *British journal of industrial relations,* XV(3).

WALMAN, B.B. (Redakteur). 1973. Dictionary of behavioral science. New York, Van Nostrand Rheinhold Company.

WALTON, R.E. & MCKERSIE, R.B. 1965. A behavioral theory of labor negotiations. New York, McGraw-Hill Book Company.

WARNER, K.D. & HENNESSY, M.L. 1967. Public management at the bargaining table. Chicago, Public Personnel Associations.

WEBB, S.J. & WEBB, B. 1920. The history of trade unions. London, Longmans.

WEBB, S.J. & WEBB, B. 1926. Industrial democracy. London, Longmans, Green & Co.

WET OP NYWERHEIDSVERSOENING (WET 28, 1956).

WIEHAHN, N.E. 1972. Enkele aspekte van arbeidsreg as publiekregtelike figuur. Professorale intreerede, U.P.E.

WIEHAHN, N.E. 1977(1). Quid hoc appellabimus? Labour relations or industrial relations? *Some aspects of labour relations.* Institute of Labour Relations, UNISA.

WIEHAHN, N.E. 1977(2). The regulation of labour relations in a changing South Africa. *South African journal of labour relations,* 1(1).

WICKS, R.E. 1958. Man and modern society. New York, McGraw-Hill Book Co.

WIGHAM, E.L. 1969. Trade unions. London, Oxford University Press.

WILLIAMS, C.G. 1970. Labor economics. New York, John Wiley & Sons, Inc.

WOOD, S.J., WAGNER, A., ARMSTRONG, E.G.A., GOODMAN, J.F.B. & DAVIS, J.E. 1975. The industrial relations system. Concept as a basis for theory in industrial relations. *British journal of industrial relations,* XIII(3).

WOOD, S. 1978/79. Ideology in industrial relations theory. *Industrial relations journal,* 9(4).

WORSLEY, P. (Redakteur). 1975. Modern sociology. Introductory readings. Deel 9. Harmondsworth, Middlesex, Penquin Books Ltd.

WORTMAN, M.A. & WITTERIED, G.S. 1969. Labor relations and collective bargaining. Text and cases. Boston, Allyn and Bacon, Inc.

WOUDSTRA, H. VAN R. 1976. Die kollektiewe arbeidsooreenkoms. Ongepubliseerde proefskrif, UNISA.

WRONG, D.H. 1971. The oversocialized conception of man in modern sociology. (*In* MCNALL, C.G. (Redakteur). 1971. The sociological perspective. Introductory readings. Boston, Little, Brown & Co.)

WURTH, G.B. 1951. Het Christelijke leven in de maatschappij. Kampen, J.H. Kok, N.V.

YINGER, J.M. 1957. Religion, society and the individual. An introduction to the sociology of religion. Deel 1. New York, The MacMillan Co.

YODER, D. 1958. Handbook of personnel management and labor relations. New York, McGraw-Hill.

YODER, D. 1965. Personnel management and industrial relations. London, Sir Isaac Pitman & Sons Ltd.

YOUNG, O.R. (Redakteur). 1975. Bargaining; formal theories and negotiations. Chicago, University of Illinois Press.